

# SYSTEMRELEVANT 172

**HSI-Direktorin Johanna Wenckebach erläutert warum Gleichstellung nicht nur sozial, sondern auch ökologisch relevant ist und in den Prozessen der ökologischen Transformation berücksichtigt werden müssen.**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 14. Dezember 2023. Willkommen zur 172. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach. Ich grüße Dich.

**Johanna Wenckebach:**

Hi, Marco.

**Marco Herack:**

Du bist Direktorin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. Und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung.

Und an euch da draußen. Wie immer vorweg der Hinweis, dass wenn ihr uns etwas mitteilen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter antickern. @boeckler\_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo\_wenckebach und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert.

Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute mit der Gleichstellung in der ökologischen Transformation befassen. Da ist meine erste Frage, Johanna. Wieso eigentlich? Sind denn nicht alle mitgemeint in der Transformation?

**Johanna Wenckebach:**

Es sind natürlich wie immer alle mitgemeint. Aber um bei diesem Megathema sozial-ökologische Transformation keine Rückschritte zu machen, bei der Gleichstellung der Geschlechter oder idealerweise vielleicht sogar Fortschritte zu machen. Das ist ja durchaus eine Option, wenn man grundlegende Systemveränderungen anstrebt, wäre es eben nötig, einen ganz gezielten Blick darauf zu werfen, wie sich Transformationspolitik, also staatlich gemachte Politik, aber auch Transformationsstrategien in der Wirtschaft von Unternehmen, sozialpartnerschaftliches Handeln – also bis hin zu Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen, Arbeitsbedingungen – wie die sich auswirken auf Geschlechterverhältnisse. Also, wenn wirklich alle mitgedacht werden, also wenn es ein Automatismus wäre, nicht diese blinden Flecken zu haben und zum Beispiel bei der Planung von Schulungen in Transformationsprozessen in Unternehmen, Teilzeitbeschäftigte irgendwie zu vergessen, dass sie vielleicht in Bildungskonzepten nicht reinpassen, dann wäre es wirklich schön. Also Ziel ist, alle mitzudenken. Aber da das in unserer Gesellschaft, in der Wirtschaft, in der Politik immer noch überhaupt nicht selbstverständlich ist, hat die Bundesregierung diese Sachverständigenkommission beauftragt, noch mal genaue Hinweise zu geben, wo es wichtig wäre, genau hinzuschauen und vielleicht sogar bestimmte Hebel umzulegen, damit es zumindest keine Rückschritte gibt bei der Gleichstellung, aber hoffentlich vielleicht sogar auch vorwärts geht an einigen Stellen, denn wir schleppen ja

viele Ungerechtigkeitsthemen wirklich lange mit uns rum. Zum Beispiel die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Dieses Riesenproblem, dass so viele Frauen, auch wenn sie berufstätig sind und der vor allen Dingen auch sehr viel Sorgearbeit leisten, die nun mal unbezahlt ist, aber trotzdem systemrelevant. Dass die am Ende ihres Lebens keine Rente haben, die für eine soziale Sicherung reicht. Also dieser Renten-Gap ist ein riesiges Problem. Die ungerechte Aufteilung von Sorgearbeit und aber auch von Vermögen und damit Handlungsmöglichkeiten, Freiheitsgraden. Und all das kann in Transformationsprozessen verschärft werden. Man könnte, wenn man entsprechende Politik macht, aber auch wirklich einiges voranbringen. Und darüber denken wir in dieser Kommission gerade nach.

**Marco Herack:**

Wir haben in einer der letzten Folgen schon festgestellt, dass Transformation in Deutschland oftmals quasi nur als Industrie gedacht wird. Also, da sind ein paar Fabriken, die müssen jetzt auf Industrie 4.0 umgestellt werden und dann fragt man mal: Na, Jungs? Und dann sind es auch meistens Jungs. Was machen wir denn jetzt? Und wenn wir jetzt aber über diese ökologische Transformation oftmals ja auch sozial-ökologische Transformation sprechen, dann betrifft das ja nicht nur Industrie in dem Fall, sondern das ist ja schon eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, total wichtig. Das haben Christina Schildmann und Bettina Kohlrausch.

**Marco Herack:**

Christina war es.

**Johanna Wenckebach:**

Also Christina hat in der super spannenden Folge, die ihr hier in ‚Systemrelevant‘ gemacht habt, zu der Frage, wie ökologische Transformation wahrgenommen wird, von Beschäftigten, was da die Erwartungen sind. Wo sie, was ich ganz wichtig fand, das ist auch für unsere Debatten, für den vierten Gleichstellungsbericht wirklich relevant, dass sie mit diesem Vorurteil aufgeräumt hat, dass es so ein Gegeneinander gibt von Arbeitnehmer\*innen, abhängig Beschäftigten und Klimapolitik. Was ja gerne instrumentalisiert wird, also sich die gesellschaftlichen Dynamiken anzuschauen in Bezug auf Bereitschaft Klimaschutzpolitik zu machen, zu akzeptieren, auch sein eigenes Leben zu verändern. Das ist wirklich ganz wichtig, weil es ja interessanterweise auch Zusammenhänge gibt zwischen Menschen, die Klimaschutz ganz vehement ablehnen oder Klimawandel leugnen und die gleichzeitig auch extrem antifeministisch eingestellt sind. Und ich glaube, dass manchmal der Hass gegen Frauen, die als Klimaschützerinnen auftreten, da gibt es ja sehr wichtige Figuren, auch kumuliert mit Frauenhass. Das nur am Rande. Deswegen eine superspannende Folge. Und was Christina da angesprochen hat in Bezug auf Transformationspolitik, darf nicht missverstanden werden als ausschließlich Industriepolitik.

Natürlich ist Industriepolitik ganz wichtig, und: Natürlich muss Industriepolitik auch mit einer Perspektive auf Gleichstellung gemacht werden. Aber es ist wirklich eine der großen Linien, dass auch in diesen Transformationsdebatten die Care-Arbeit, und zwar sowohl die professionelle Care-Arbeit, also Pflege und Gesundheitsbereich, Kinderbetreuung, professionelle, komplett ausgeblendet werden. Und eben auch nach wie vor, und das ist ja der alte Mechanismus, der für so viel Geschlechtergerechtigkeit sorgt, in diesem eigentlich so weit entwickelten Land. Das ist, dass die nicht bezahlte, also private in Führungszeichen Sorgearbeit. Ich finde, sie ist halt nicht privat, weil es einfach eine gesellschaftliche Aufgabe ist, Kinder zu kompetenten Menschen zu erziehen, die irgendwie die Zukunft der Gesellschaft ja dann auch auf ihren Schultern tragen. Also die Sorgearbeit, die unbezahlt ist, wird auch immer ausgeblendet. Und damit werden strukturell diejenigen ausgeschlossen aus Transformationspolitiken, die die Sorgearbeit übernehmen. Und das sind statistisch in der deutschen Gesellschaft immer noch ganz überwiegend Frauen.

Gerade wurde der Gender Equality Index von 2023 veröffentlicht. Ist nicht lange her, kann man nachlesen. Wo zum Beispiel nachgewiesen wird. Der europäische Green Deal, der ja das große europäische Transformationsprojekt ist, hat blinde Flecken im Bereich Gleichstellung. Und ich bin ganz glücklich, dass die Bundesregierung eine Sachverständigenkommission beauftragt hat, deshalb genauer zu untersuchen, wo denn hingeschaut werden muss, um das zu vermeiden. Wir haben die Arbeit aufgenommen in diesem Jahr, in dieser Sachverständigenkommission. Ich finde, das ist eine sehr interessante Zusammenstellung von Expertinnen und Experten aus verschiedenen Fachrichtungen: Soziologie, Politikwissenschaft, Ökonomie. Da sind Bauingenieurinnen drin und neben mir auch andere Juristinnen. Das ist total spannend, Transformation interdisziplinär zu diskutieren. Und ich finde auch sehr wichtig, weil es eben sehr unterschiedliche Handlungsfelder gibt, die aber, wenn man Gleichstellungspolitik machen will, wirklich alle sehr verzahnt sind. Also zum Beispiel Stadtplanung und Mobilität und Industriepolitik. Die Frage, Wer macht welche Jobs? Das hängt natürlich alles miteinander zusammen. Wenn es in der Stadt keinen bezahlbaren Lebensraum mehr für alleinerziehende Frauen gibt, sie nach außen verdrängt werden. Gleichzeitig Mobilität nicht auf ihre Bedürfnisse angepasst ist, also insbesondere öffentliche Verkehrsinfrastruktur, dann ist das ein Ausschließen von Frauen an letztlich auch ökonomischer Teilhabe, weil sie gar nicht dazu kommen, einer Arbeit nachgehen zu können. Erst recht nicht den auch gut bezahlten, tarifgebundenen Industriejobs der Zukunft.

Da wird ja immer von ‚Green Jobs‘ geredet. Wir wissen eigentlich noch gar nicht genau, was das eigentlich sind. Also ich würde es jetzt mal so umschreiben, dass wir von den Berufen da reden, die Gewinnerberufe sind in einer ökologischen Transformation. Also, die es auch in Zukunft brauchen wird. Und da sieht man leider, dass einige dieser Bereiche sehr stark die Muster haben, weiterhin Frauen auszuschließen, von den Arbeitsbedingungen her, von den Strukturen her. Ein Symbolbild, das ich sehr eindrücklich finde, das ich gerne benutze, um das zu beschreiben, ist (das

Stand in der Mitgliederzeitschrift der IG Metall): Da hat eine engagierte Betriebsrätin von ihrer Arbeit bei einem Windenergieanlagenbauer berichtet. Dass sie erst gar nicht zugelassen werden sollte zu ihrer Ausbildung, weil die gesagt haben, für Frauen haben wir hier keine Jobs in dem Bereich. Und dann musste sie darum kämpfen, dass es eine Lösung dafür gibt, dass, wenn man ein Windrad repariert und da nach oben hin hochklettert, es für Frauen keine Möglichkeit gibt, eine Pinkelpause zu machen. Das ist, finde ich, so eine sehr transparente Logik von: Das sind Jobs, die in der ökologischen Transformation total wichtig sind und irgendwie sind sie nur für Männer gemacht.

**Marco Herack:**

Okay, das war jetzt ein etwas unerwartetes Beispiel. Aber ja..

**Johanna Wenckebach:**

Aber anschaulich, oder?

**Marco Herack:**

Ja, ja, da sieht man vielleicht, wie tiefgreifend es dann doch ist. Dieses nicht Mitdenken, dass auch jemand anders als ein Mann so was bauen könnte. Also ich finde diese Definition von Green Jobs aber auch ganz interessant. Also ich hätte ja so ad hoc gesagt, ja, alle, die sich irgendwie so mit grünen Umbau befassen oder so. Also Umweltschutz, Naturschutz, Umbau der Industrie dahin, dann vielleicht auch in der Folge auch die Industrien, die es aktuell schon gibt und die dann vielleicht einfach grün sind. Das wären dann quasi grüne Jobs.

**Johanna Wenckebach:**

Wir hatten jetzt zum Beispiel schon ein Fachgespräch mit Expertinnen und Experten für Landwirtschaft. Also Landwirtschaft würde man ja auch sagen. Gut, also unsere Ernährung nachhaltig, ökologisch sicherzustellen, könnte man definitiv als Green Job definieren. Und auch da sieht man, dass es da eindeutig weniger Frauen in Leitungspositionen gibt. Viele landwirtschaftliche Betriebe sind fest in Männerhand und die Gleichstellung hat da wirklich große Hürden.

Ich habe mich mit der IG BAU, die ja für den Bereich zuständig ist als Gewerkschaft, unterhalten. Die haben auch eine Studie dazu gemacht, dass es im Bereich der Landwirtschaft große Probleme, auch zum Beispiel mit sexueller Belästigung und dem effektiven Schutz davor, gibt. Also da lässt sich sehr plastisch dann aufzeigen, wie in so einem wirklich grünen Zukunftsbereich Arbeitsbedingungen eben nicht so ausgestaltet sind, dass von den Chancen, die in einer ökologischen Transformation liegen, ökonomisch auch Frauen gleichberechtigt profitieren.

Anderes Beispiel dafür Transformation in der Industrie. Ich hatte ja eben gesagt, es ist schon mal ein Teil des Problems, dass auf die Industrie geschaut wird und nicht auch auf die Bereiche der Sorgearbeit. Oder dass, wenn auf Industrie geschaut

wird, nicht mitgedacht wird, dass Industriearbeit auch ermöglicht wird durch unbezahlte Sorgearbeit. Und das ist natürlich eines der Kernprobleme, dass immer noch zu wenige Frauen in die gut bezahlten, aussichtsreichen Industriebereiche reinkommen, weil Sorgearbeit nicht mitgedacht wird. Das heißt, Arbeitszeit ist ein Geschlechtergerechtigkeitsthema in der Transformation. Und ich finde es vor diesem Hintergrund übrigens superspannend, dass die IG Metall in der Stahlindustrie gerade einen Arbeitskampf führt, bei dem es um die 32 Stunden Woche, also eine verkürzte Arbeitszeit, geht, die auch als Vier-Tage-Woche ermöglicht werden soll. Das ist für mich eines der Chancenthemen für Geschlechtergleichstellung in der Transformation. Die IG Metall stellt natürlich die Forderung, um Arbeitsplatzsicherheit in der wirklich stark von Transformation betroffenen Stahlindustrie sicherzustellen. Da geht es wirklich um Beschäftigungssicherung. Es geht aber auch darum, dass eine Branche, die Arbeits- und Fachkräfte gewinnen muss, auch in der Zukunft in Umbauprozessen attraktiv sein soll für Beschäftigte. Und ich meine, das ist Schichtarbeit, das ist anstrengende Arbeit. Es liegt total nahe, da mit attraktiven Arbeitszeitangeboten zu kommen, um da sozusagen nach erfolgreicher Transformation auch Menschen für die zukünftigen Jobs gewinnen zu können.

Natürlich müssen sich auch Menschen in ihren Qualifikationen verändern. Und das trifft eben auf ganz viele industrielle Bereiche zu. Beispiel Automobilindustrie, E-Mobilität. Da wird ja nicht einfach mit derselben Qualifikation weitergearbeitet. Parallel gibt es natürlich zum ökologischen Umbau auch noch Digitalisierungsprozesse. Das heißt, Menschen müssen sich, während sie berufstätig sind, weiterentwickeln, und dafür brauchen sie Zeit. Auch da bietet sich eine Arbeitszeitverkürzung an und die Arbeitszeitverkürzung: Ja, 32 Stunden als Vollzeit mit Lohnausgleich. Das ist das, was gerade verhandelt wird oder gefordert wird mit den Streiks in der Stahlindustrie. Das ist eine Arbeitszeit, die enorm gut mit Sorgearbeit vereinbar ist. Viel besser als eine 35 als eine 38 und erst recht, als eine 40 Stunden Woche. 32 Stunden ermöglicht eben auch Vollzeit-Berufstätigen und insbesondere auch den vielen Vollzeit berufstätigen Männern viel mehr Sorgearbeit auszuüben, was dann wiederum Partnerinnen in diesen Familienkonstellationen ermöglicht, in einem höheren Stundenumfang zu arbeiten. Und viele Frauen wünschen sich das. Weil nur dann kann man ein Einkommen erzielen, was einem eine ausreichende Rente ermöglicht und was auch ökonomische Unabhängigkeit ermöglicht. Das heißt, das ist für mich wirklich so ein Beispiel, wo man sieht, wenn es wirklich gelingt, diese Arbeitszeit im Zuge der Transformationsprozesse in der Stahlindustrie durchzusetzen, dann ist das eine Riesenchance für mehr Geschlechtergerechtigkeit in dieser Branche.

Und ich wünsche da den Streikenden wirklich viel Erfolg. Und wir werden das Thema Arbeitszeit auf jeden Fall in dem Bericht aufgreifen, weil weniger Arbeiten für mehr Beschäftigte einfach ein riesen Transformationsthema ist, von dem Frauen, die oft in kurzer Teilzeit arbeiten, profitieren könnten, wenn es eben zu einer Umverteilung bei der unbezahlten Sorgearbeit führt.

**Marco Herack:**

Arbeitszeit ist klar. Das ist ja auch, sage ich mal, ein Grundthema der Gewerkschaften. Da ging es quasi schon immer drum. Aber gibt es noch andere Themenfelder wie zum Beispiel Arbeitsschutz? Das hatten wir, glaube ich, auch immer wieder mal erwähnt beim.. Weil, wir reden ja auch über Klimawandel als Grundlage dieser grünen Transformation. Und das heißt, es wird heißer, es wird windiger. Es wird erratisch, es sich veränderndes Wetter geben. Und darauf muss man ja sich ja auch irgendwie einstellen.

**Johanna Wenckebach:**

Oh wow, jetzt hast du ganz viele super wichtige Sachen angesprochen. Arbeitszeit. Das versuche ich immer wieder in Erinnerung zu rufen, dass natürlich auch Arbeitszeitregeln Arbeitsschutzregeln sind, weil die Frage, wie lange wir arbeiten, natürlich auch die Frage betrifft, wie viel Zeit wir für Gesundheit, für Erholung zum Stressabbau usw. haben. Und gerade in körperlich anstrengenden Berufen ist es natürlich super relevant. Aber Arbeitsschutz ist auch über die Arbeitszeitthematik hinaus auf jeden Fall ein riesen Transformationsthema und du hast gerade, was finde ich richtig wichtiges gesagt. Nämlich wir reden ja auch über Klimawandel und das wollen wir in diesem Gleichstellungsbericht auch deutlich machen. Und manchmal geht das so ein bisschen durcheinander. Also wir haben ja mehrere Sphären, wenn wir über Transformation reden, nämlich zum einen über Umweltveränderungen und Umwelt Risiken.

Also Klimawandel, der wirklich neue Gefahren mit sich bringt, auf die in ganz vielen Bereichen unserer Gesellschaft reagiert werden muss. Die Frage, wie wir leben, wie wir in Städten vor Hitze geschützt werden, also wie Lebensorte lebenswert bleiben können, auch wenn es wärmer wird, Sicherung vor Überschwemmungen usw. Und das betrifft natürlich auch die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz.

Bevor ich darauf zu sprechen komme, aber noch die andere Sphäre, das ist die, über die ich vorhin geredet habe, also diese Sphäre, in der eben bewusst entschieden wird, politisch und ökonomisch umzusteuern, um eben unseren Einfluss auf Klima und Umwelt zu verändern. Uns ist eben wichtig als Sachverständige, und wir werden versuchen, das herauszuarbeiten in diesem Gleichstellungsbericht. Das ist ja jeweils auch um Machtverhältnisse geht. Also Transformation ist auch deswegen ein Gleichstellungsthema, weil die Gestaltung der politischen Prozesse, der ökonomischen Prozesse, dessen, was wir sozial-ökonomische Transformation nennen, ja innerhalb von bestehenden Machtverhältnissen geschieht. Und da eben auch die Geschlechterverhältnisse eine Rolle spielen, die sich fortschreiben können in diesen Transformationsprozessen, und die tatsächlich auch die Frage: ‚Wer hat Zugriff auf ökologische Grundlagen und wer ist betroffen von ökologischen Veränderungsprozessen?‘ beeinflusst.

Natürlich sind zum Beispiel arme Menschen stärker den Gefahren von Klimawandel ausgesetzt als Menschen mit mehr Ressourcen, die sich besser schützen können. Und genauso ist es auch bei den Berufen. Es gibt einfach Berufe, die stärker den Gefahren von Hitze beispielsweise ausgesetzt sind. Und es ist leider auch einer der Bereiche, wo Frauenberufe und die Gefahren und Risiken, die Frauen in ihrer Arbeit ausgesetzt wird, gerne übersehen wird. Also, das spiegelt sich dann wiederum bei der Bezahlung wider, wo man sagt: Oh, das ist ja ein gefährlicher Beruf, den die Männer da machen, der muss auf jeden Fall ordentlich bezahlt werden. Und das aber zum Beispiel auch Kindergärtnerinnen vielen Gefahren und Belastungen ausgesetzt sind, wird nicht anerkannt, weil man immer denkt: Na ja, auf so kleine Kinder aufpassen, so schwer ist das jetzt auch nicht, braucht dann auch nicht so viel Geld. Also, da wirklich genau hinzuschauen und zu fragen Wo müssen abhängig Beschäftigte, die in ihrer Arbeit Gefahren ausgesetzt sind, durch den Klimawandel besser geschützt werden? Ich kann, wie übrigens in allen Bereichen, da noch keine Ergebnisse präsentieren, weil wir uns da gerade in der Kommission auf die Suche gemacht haben. Aber da sehen wir jedenfalls das Risiko, dass es dort blinde Flecken gibt, die wir gerne, damit da früh gegengesteuert werden kann, aufdecken würden.

**Marco Herack:**

Und man kann ja jetzt schon ‚educated guess‘ vermuten, dass es in manchen Bereichen Defizite gibt, weil sie ja sehr offensichtlich da sind.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Ich habe ja schon gesagt, in der Landwirtschaft das Thema, wie ist es da? Also es hat so verschiedene Aspekte, wie wird für die Sicherheit von Frauen\* gesorgt in verschiedenen Berufen. Dann fand ich aber zum Beispiel: Also ich bin mit vielen Gewerkschafter\*innen, Betriebsrät\*innen auch im Gespräch, um zu verstehen, an welchen Bereichen da unter Geschlechtergleichstellungsaspekten Transformationsprozesse, ja, begleitet oder vorangebracht werden. Und da wurde zum Beispiel berichtet, dass man schon bei dem Deutschland-Ticket, das ja wirklich auch als Klimaschutzprojekt gemacht wurde und ich finde zu Recht. Also gut ausgebauter, aber eben auch für alle finanziell zugänglicher öffentlicher Verkehr, Nahverkehr und Fernverkehr, ist natürlich ein Klimaschutzprojekt. Hat aber auch Folgen für die Beschäftigten. Und wenn dann berichtet wird, dass seit der Zunahme der Reisenden jetzt in Regionalzügen beispielsweise die Übergriffe auf Beschäftigte der Bahn zunehmen, so dass Frauen sich weniger trauen, in Nachtschichten zu arbeiten. Dann zeigt sich da ja auch eine Geschlechterdimension. Also es gibt ja gerade dieses Bündnis: Wir fahren zusammen von Gewerkschaften und Klimaschutzbewegung, die eben sagen, wir unterstützen das Anliegen der Beschäftigten, gut funktionierende Bahnen und öffentlichen Verkehr zu haben, weil es einen Klimaschutzaspekt ist. Dann muss es bei diesen Bedingungen auch darum gehen, dass mit einer Brille der Geschlechtergerechtigkeit zu tun und für sichere Arbeitsplätze für Frauen zu sorgen. Und ich fand es sehr interessant zu hören, dass es da durchaus gute Beispiele gibt. Weil, was ja auch ein Riesenthema ist, ist die Frage, wer hat Zugang zu Berufen und Bahnfahrer,

Ja, also Lokführer, sage ich jetzt bewusst Busfahrer, das sind ja auch immer so klassische Männerberufe gewesen. Da kriegt man eben nicht die Segregation des Arbeitsmarktes aufgehoben und bekommt nicht Frauen in grüne Berufe der Zukunft, indem man einfach nur Plakate macht: Werde Lokführerin oder werde Busfahrerin und da ist dann eine Frau drauf zu sehen. Sondern da muss wirklich im Unternehmen ganz viel umstrukturiert werden, um diesen Wandel hinzubekommen. Da muss in den Führungspositionen auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet werden, da müssen die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet werden, dass das besser mit Sorgearbeit veränderbar ist. Da muss wirklich systematisch dafür gesorgt werden, dass es keine Diskriminierung mehr gibt, dass es effektive Schutzräume für Frauen gibt. Und natürlich ist es auch schon lange vor der Arbeitswelt in der Schule relevant, mit der Frage: Welchen Kindern wird welches Wissen vermittelt? Und von Anfang an klar gemacht: In der Landwirtschaft, als Lokführerin, da seid ihr Mädchen genauso vorgesehen und gebraucht wie Jungs. Das heißt, ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt in der Transformation fängt im Grunde genommen natürlich schon damit an, wie Themen in der Schule an Kinder herangetragen und vermittelt werden.

**Marco Herack:**

Ja, das ist so ein Mindset Ding. Also das ist ja, man kann da so rechtlich natürlich viel machen und vorgeben, aber es muss natürlich auch das Wollen und das Denken in den Entitäten dann jeweils da sein, um das auch wirklich umzusetzen.

**Johanna Wenckebach:**

Ja. Unbedingt.

**Marco Herack:**

Ja, also eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Wir kommen ja immer wieder an diesen Punkt, dass es halt eben immer wieder das ist.

**Johanna Wenckebach:**

Und zuletzt also die Frage: Wo entstehen neue Unternehmen? Grüne Start-UPs? Auch da wissen wir schon aus der Geschlechterforschung, dass es für Frauen immer noch viel höhere Hürden gibt, Unternehmen zu gründen. Finanzierung zu bekommen. Also ich muss schon sagen, dass viele der scheinbar neuen Themen, weil ja Klimawandel und Klimaschutz einfach jetzt erst diese politische und ökonomische Brisanz bekommen haben. Aber viele der Fragen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit in diesen Transformationsprozessen sind eigentlich schon in anderen Bereichen erforscht und bilden sich halt da wieder ab. Es sind dieselben Strukturen, die Frauen daran hindern, zum Beispiel erfolgreich grüne Start-UPs zu gründen und sich da neue ökologische Standbeine zu erschließen. Autonom.

**Marco Herack:**

Also da gibt es ja auch recht gute Studien drüber, dass Frauen tatsächlich doch recht stark benachteiligt werden, wenn es darum geht, Risikokapital einzusammeln.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, genau das. Und das schlägt sich da dann eben auch nieder. Und das irgendwie in der Landwirtschaft, die Betriebe in Männerhand sind und das aber auch ich mag ja sehr gerne und finde sehr hilfreich, was Yvonne Lott, unsere WSI-Kollegin, zum Gender Digital Gap, herausgearbeitet hat. Also wo sie noch mal deutlich gemacht hat warum ist es in der Digitalisierung so schwer ist, Frauen von den guten Digitalisierungsprozessen zu profitieren.

Und viele der Mechanismen, die in diesem Bereich der Digitalisierung beschrieben sind, sind eben ähnlich, auch in den Transformationsbereichen. Weil, und das deckt sich mit dem, was Christina gesagt hat, was du anfangs angesprochen hast, in dem anderen Podcast, was jetzt die Besetzung von Gremien angeht. Also wir haben auch Arbeitsgemeinschaften in dieser Sachverständigenkommission, die sich zum Beispiel mit Stadtplanung und mit Mobilität beschäftigen. Und dadurch, dass in diesen alten Strukturen Frauen in Ingenieursberufen als Bauingenieurinnen immer noch so eine krasse Minderheit sind, sind eben all die Experten, sage ich jetzt explizit, die dann herangezogen werden, um über Stadtplanung in Zeiten des Klimawandels nachzudenken oder über die Mobilitätswende nachzudenken, sind dann eben auch wieder Männer. Und das ist eben dieses Reproduzieren der Strukturen, die einfach auch hier ein Problem ist. Und da müsste man zum Beispiel durch Quotenregelungen einfach entgegenwirken, wenn man wirklich das Ziel hat, nicht einfach patriarchale Strukturen in Transformationsprozessen zu reproduzieren.

**Marco Herack:**

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

**Johanna Wenckebach:**

Vielen Dank, Marco.

**Marco Herack:**

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, dann schickt sie uns gerne an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Das ist die E-Mail-Adresse. Oder ihr könnt uns auch auf Twitter antickern: @boeckler\_de. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo\_Wenckebach. Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche. Tschüss!

**Johanna Wenckebach:**

Ciao!