Frauen in der Energiewirtschaft

Warum die Branche mehr „Frauen-Power“ braucht

pwc

www.pwc.de/energiewirtschaft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 4

A Die Studie im Überblick: Frauen immer häufiger in Führung – aber kaum in der Geschäftsführung 6

B Die Ergebnisse im Detail 8
1 Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Energiewirtschaft 8
2 Frauenanteil der Führungspositionen nach Ebene 10
3 Frauenanteil in Führungspositionen nach Sektoren 15
4 Frauenanteil in Führungspositionen nach Funktionen 18
5 Frauenanteil in Führungspositionen auf Bundes- und Länderebene 21
6 Die Anzahl der Frauennetzwerke 24

C Informationen zur Erhebung 26

D Die Zitatgeberinnen 28

Ihre Ansprechpartnerinnen 30

Über uns 30

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

im August 2021 ist in Deutschland das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) in Kraft getreten. Es soll das Erste Führungspositionen-Gesetz von 2015 weiterentwickeln. Ziel beider Gesetze ist die gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Verbindliche Vorgaben sollen dafür sorgen, dass mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Für große deutsche privatwirtschaftliche Unternehmen gilt beispielsweise, dass in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau vertreten sein soll. Außerdem müssen Unternehmen künftig explizit begründen, warum sie nicht planen, eine Frau in den Vorstand zu berufen – und werden stärker sanktioniert, wenn sie keine Zielgröße nennen oder nicht begründen, warum sie keine Frau berücksichtigen.

Für Aufsichtsräte von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und in Körperschaften des öffentlichen Rechts gilt mit dem FüPoG II eine verbindliche 30-Prozent-Quote. Außerdem muss den Vorständen dieser Unternehmen mindestens eine Frau dem Vorstand angehören, wenn dieser mehr als zwei Mitglieder hat.

Aber brauchen wir in einem modernen Industriestaat wie Deutschland und speziell in der Energiewirtschaft solche Quotenregelungen wirklich?

Schauen wir uns einmal an, wie sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen im Energiesektor unter dem Ersten Führungspositionen-Gesetz entwickelt hat. Im Jahr 2014 haben wir unsere erste Untersuchung zu weiblichen Führungskräften in der Energiewirtschaft durchgeführt. Da galt das Erste Führungspositionen-Gesetz noch nicht, trat aber im Jahr darauf in Kraft. Insofern haben wir hier einen hervorragenden Vergleichswert.

Und tatsächlich zeigt sich: Der Anteil weiblicher Führungskräfte hat seit 2014 kontinuierlich zugenommen und tut dies weiter. Gab es 2014 beispielsweise erst zehn Prozent Frauen in der Unternehmensführung, waren es 2018 bereits zwölf Prozent; im Jahr 2021 ist ihr Anteil auf 15,5 Prozent gestiegen – immerhin, es geht voran, wenngleich das Tempo durchaus noch höher sein könnte.

Auffällig ist, dass Frauen vor allem in denjenigen Funktionen in Führungspositionen gekommen sind, für die seit 2015 die Quotenregelung gilt. Dazu zählen auch Verwaltungs- und Aufsichtsräte, deren Frauenanteil von elf Prozent im Jahr 2014 auf 19 Prozent im Jahr 2021 gestiegen ist. Brauchen wir also die Quote? Wenn es das Ziel ist, größere Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen (nicht nur) in der Energiewirtschaft herzustellen, lautet die Antwort anhand dieser Zahlen: offenbar ja.

Weitere Ergebnisse und Erkenntnisse unserer Untersuchung lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre und freuen uns auf Ihr Feedback!

Herzliche Grüße

Dr. Nicole Elert
Partnerin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Gründerin des PwC Netzwerkes women&energy sowie Head of Transformation Tax&Legal

Folker Trepte
Leiter Energiewirtschaft bei PwC Deutschland

Dr. Nicole Elert

Folker Trepte

A Die Studie im Überblick

Frauen immer häufiger in Führung – aber kaum in der Geschäftsführung

Die Energiewirtschaft ist zentral, um die ambitionierten Klimaziele der Bundesregierung zu erreichen: Bis zum Jahr 2030 soll Deutschland gemäß dem „Klimaschutzgesetz 2021“ die Treibhausgasemissionen um 65 Prozent gegenüber 1990 und bis 2040 um 88 Prozent senken. 2045 will die Bundesrepublik schließlich klimaneutral sein – dies wird im Koalitionsvertrag 2021 von SPD, Grünen und FDP nochmals bekräftigt. Dazu muss sich auch die Energiewirtschaft verändern. Um dies erfolgreich zu tun, braucht sie Innovationen – und die Voraussetzung dafür wiederum sind vielfältige Perspektiven und Kompetenzen.

Es ist daher nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, wenn Frauen auch in der Energiewirtschaft mehr Verantwortung übernehmen (können). Es ist auch eine Frage des nachhaltigen Erfolgs. Und diesen gefährdet der Sektor, wenn Frauen und ihre (Führungs-) kompetenzen weitgehend unberücksichtigt bleiben. Zumal Untersuchungen gezeigt haben, dass Unternehmen an Wert gewinnen und nachhaltig erfolgreicher sind, wenn mehr Frauen Führungsverantwortung übernehmen.

Aber wie steht es derzeit um den Frauenanteil in Führungspositionen der Energiewirtschaft? Das wollten wir herausfinden, und das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) bot uns dafür einen konkreten Anlass.

Die Untersuchung, die Sie gerade vor Augen haben, basiert auf einer Deep-Web-Recherche und vergleicht die aktuelle Situation mit vorhergehenden Studien aus den Jahren 2014 und 2018. Untersucht haben wir Politik und Behörden, fünfzig Interessenverbände, zwanzig wissenschaftliche Institute und zwanzig Frauennetzwerke. Die 500 nach Anzahl ihrer Mitarbeiter:innen größten Unternehmen der Energiewirtschaft haben wir anhand einer externen Datenbank ausgewertet und die Ergebnisse durch einen Qualitätscheck validiert.

Zielgruppe waren stets Frauen in Führungspositionen. Ausgewertet haben wir die obersten Führungsebenen (Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Presse, Minister, Staatssekretäre, Prokura). Bei den Unternehmen haben wir zudem Führungskräfte nach ihren Abteilungen unterschieden. Hier können Überschneidungen vorkommen, denn eine Person kann zugleich beispielsweise im Aufsichtsrat tätig sein und Führungskraft einer Abteilung sein.

Die Kernergebnisse auf einen Blick

Grundsätzlich lässt sich feststellen: Der Anteil weiblicher Führungskräfte im Energiesektor steigt langsam, aber stetig. Lag er im Jahr 2014 noch bei zehn Prozent, sind es derzeit 15,5 Prozent. Allerdings sind Frauen in der Geschäftsführung nach wie vor selten anzutreffen, dort liegt ihr Anteil erst bei sechs Prozent.

Ein weiteres Ergebnis lautet: Offenbar wirkt die Frauenquote für Verwaltungs- und Aufsichtsräte. Lag im Jahr 2014 der Frauenanteil in diesen Gremien erst bei elf Prozent, sind es mittlerweile 19,0 Prozent. Außerdem gestiegen ist der Frauenanteil in Führungspositionen der Energiepolitik bzw. der Verwaltung, von 27 Prozent im Jahr 2018 auf 40,5 Prozent im Jahr 2021.

Bis in die höchsten Führungsebenen von Stadtwerken dringen Frauen allerdings immer noch kaum vor; in deren Vorständen sind sie zu 4,7 Prozent, in deren Geschäftsführungen zu 6,7 Prozent vertreten. Demgegenüber sind sie in Marketingabteilungen anteilsmäßig an ihren männlichen Kollegen vorbeigezogen und stellen mehr als die Hälfte (56,7 Prozent) aller Führungskräfte.

Mit 41,4 Prozent ist der Frauenanteil auch an der Spitze von Human-Resources-Abteilungen groß – allerdings hat er sich seit 2018 kaum verändert: Damals waren 41 Prozent der Führungskräfte im Personalwesen der Energiewirtschaft weiblich. Deutlich gestiegen, wenn auch auf insgesamt niedrigem Niveau, ist der Frauenanteil an Führungskräften in Technik und Fertigung, und zwar von 2 Prozent im Jahr 2018 auf inzwischen 7,4 Prozent.

Lesen Sie im Folgenden mehr zu diesen und weiteren Ergebnissen im Detail.

B Die Ergebnisse im Detail

1 Der Anteil weiblicher Führungskräfte in der Energiewirtschaft

Frauen gewinnen in der Energiewirtschaft zunehmend an Bedeutung. Dennoch: Die meisten Spitzenpositionen sind nach wie vor von Männern besetzt, weibliche Führungskräfte bleiben vorerst die Ausnahme.

Anteil der weiblichen Führungskräfte steigt langsam, aber stetig

Klarer Aufwärtstrend beim Anteil weiblicher Führungskräfte in der Energiewirtschaft: Das zeigt der Vergleich mit den beiden vorherigen Untersuchungen aus den Jahren 2014 und 2018. War im Jahr 2014 erst jede zehnte Führungskraft in der Energiewirtschaft weiblich, waren es 2018 zwei Prozentpunkte mehr. Im Jahr 2021 sind 15,5 Prozent der Führungskräfte Frauen.

Gewiss – eine positive und erfreuliche Entwicklung. Doch ihr Anteil ist im Vergleich zu den Männern immer noch sehr gering. Besonders selten sind Frauen in der Geschäftsführung anzutreffen: Hier gibt es nur knapp sechs Prozent weibliche Führungskräfte. Im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat ist dagegen fast jede fünfte Person weiblich. Dies lässt sich als Folge der 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte gemäß FüPoG I und II werten. Dieses Gesetz wurde 2015 eingeführt und im August 2021 erweitert. Ihm zufolge müssen Aufsichtsratsposten in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einer Frau neu besetzt werden, wenn der Frauenanteil im Aufsichtsrat unter 30 Prozent liegt. Die Quote gilt für Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten.

Um in eine Führungsposition aufzusteigen, müssen sich die Frauen das auch zutrauen. Und es selbst wollen. Das Selbstbewusstsein von Frauen können Unternehmen und Institutionen aktiv fördern, indem sie qualifizierte Frauen fordern und ihnen auch von sich aus mehr Verantwortung geben. Und zwar unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit, im Büro oder im Homeoffice arbeiten. Dass besonders in Krisenzeiten gerade die Frauen beruflich eher zurückstecken, hat die Corona-Pandemie gezeigt – viele von ihnen haben sich um Kinder oder zu pflegende Angehörige gekümmert. Muss das wirklich immer so sein? Für mich stellt sich auch die Frage: Wie sehen die Frauen sich und ihre Rolle selbst? Dass viele das Wissen, die Qualifikation und die Erfahrung haben, um im Beruf weiter aufzusteigen, steht für mich fest.

Foto: PwC

Petra Raspels
Partner, Head of People & Organisation,
PwC Germany, PwC Europe

2 Frauenanteil der Führungspositionen nach Ebene

Die Frauen sind in den Vorständen noch wenige, aber der Trend ist da: Fast jedes zehnte Vorstandsmitglied in der Energiewirtschaft ist im Jahr 2021 weiblich. Drei Jahre vorher war es noch jedes zwanzigste.

Doppelt so viele weibliche Vorstandsmitglieder wie vor drei Jahren

In den Vorstandsetagen von Aktiengesellschaften der Energiewirtschaft hat sich insbesondere in den vergangenen drei Jahren einiges getan: 2014 lag der Frauenanteil in Vorständen erst bei vier Prozent. Vier Jahre später, 2018, waren es mit fünf Prozent kaum mehr. Seither jedoch hat sich der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder fast verdoppelt – aktuell liegt er bei 9,1 Prozent. Dafür gibt es aus unserer Sicht vor allem zwei Gründe: In den vergangenen Jahren haben sich die Unternehmenswerte in zahlreichen Firmen stark gewandelt. Nachhaltigkeitsfaktoren wie ESG (Environmental, Social, Governance – zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) sowie Diversität gewinnen in vielen Firmen an Bedeutung. Nicht nur Kund:innen, sondern auch Politik, Gesetzgebung, Regulatorik und nicht zuletzt der Kapitalmarkt und andere Investor:innen achten vermehrt auf diese Kriterien. Deshalb haben sich viele Unternehmen zu diesen Werten verpflichtet und handeln auch intern stärker danach.

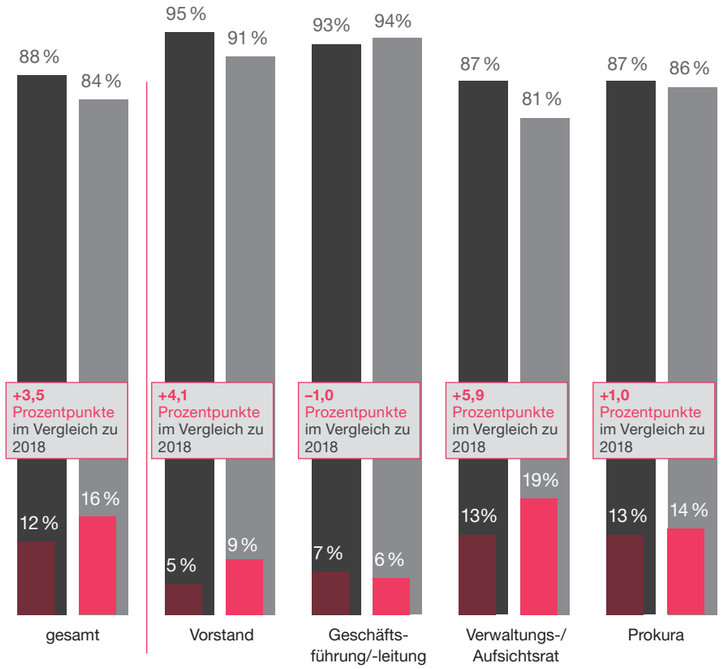
In Vorständen gilt seit 2021 die Frauenquote

Der zweite Grund: Für Vorstände gab es bislang keine Frauenquote. Das hat sich im August 2021 mit Inkrafttreten des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes geändert. Dem Gesetz zufolge müssen börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten und mehr als drei Vorständen ab Februar 2022 bei Nachbesetzungen der obersten Führungsebene darauf achten, dass mindestens eine Frau im Vorstand vertreten ist. Andere börsennotierte oder mitbestimmte Unternehmen müssen zumindest explizit begründen, wenn sie einen ausschließlich mit Männern besetzten Vorstand planen. Andernfalls drohen Bußgelder. Wir gehen davon aus, dass sich mit dem Gesetz die bisherige Entwicklung fortsetzen wird und der Frauenanteil in Vorständen weiter steigen wird. Auch die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstandes werden von diesen Regelungen erfasst.

Geschlechterverteilung in der Unternehmensführung

Der allgemeine Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Energiewirtschaft ist weiterhin sehr niedrig und liegt aktuell bei 15,5%. Jedoch ist ein positiver Trend über die letzten Jahre hinweg zu erkennnen.

Gegenläufige Entwicklungen: Vorstand **+4,1 %** und Verwaltungs-/Aufsichtsrat **+5,9 %**. Der Frauenanteil in der Geschäftsführung/-leitung nimmt um **–1,0 %** ab.



Überprüft wurden die 500 nach Mitarbeiter:innen größten Unternehmen in der Energiewirtschaft.
Quelle: externe Unternehmensdatenbanken

Vielfalt ist für mich kein modisches Schlagwort, sondern kann belegbaren Mehrwert stiften: Zahlreiche Studien zeigen zum Beispiel immer wieder, dass divers besetzte Teams innovativer und langfristig erfolgreicher arbeiten. Deshalb setze ich bei meiner Personalstrategie auf mehr Vielfalt – und ich merke, dass es funktioniert. Auffällig ist: Wenn man Führungspositionen auch in Teilzeit ausschreibt, bewerben sich mehr Frauen, und Paare gewinnen an Freiraum in der Rollenverteilung. Das sind kleine Stellschrauben, die aber mittel- und langfristig große Wirkung haben können. Auch traditionelle Unternehmen können dadurch wachsen und innovativer werden. Die Frauenquote kann ich daher nur begrüßen.

Foto: EWE AG

Marion Rövekamp
Vorständin Personal und Recht, EWE AG

Frauenanteil in der Geschäftsführung minimal gesunken

Im Gegensatz zu den Vorstandsetagen lässt sich bei der Geschäftsführung und -leitung in GmbHs der Energiewirtschaft ein leichter Rückgang des Frauenanteils beobachten. Er beträgt momentan knapp sechs Prozent. Das ist ein Prozent weniger als im Jahr 2018 und zwei Prozent weniger als 2014. Möglicherweise gibt es hier Wechselwirkungen zu den anderen untersuchten Führungspositionen.

Frauenquote wirkt sich positiv auf Besetzung von Verwaltungs- und Aufsichtsräten aus

In den Verwaltungs- und Aufsichtsräten der Energiewirtschaft liegt der Frauenanteil im Jahr 2021 bei ca. 19 Prozent, fast jedes fünfte Mitglied von Verwaltungs- und Aufsichtsräten ist also weiblich. 2018 waren es 13 Prozent, 2014 nur elf Prozent.

Die Einführung der fixen Aufsichtsratsquote hat nach Angaben der Bundesregierung seit 2016 zu einer starken Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsräten geführt. In Aufsichtsräten von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten müssen danach Frauen wie Männer zu mindestens 30 Prozent vertreten sein. In Deutschland betrifft die Quote rund 100 Unternehmen. Sie gilt allerdings nur für neu zu besetzende Posten.

In der Privatwirtschaft wurde die 30-Prozent-Schwelle der Bundesregierung zufolge bereits im Geschäftsjahr 2017 überschritten – im November 2020 lag sie bei 35,2 Prozent. Unsere Studienergebnisse bestätigen diese Tendenz. In den kommenden Jahren ist mit einem weiteren Anstieg des Frauenanteils zu rechnen. Und: Obwohl die gesetzliche Vorgabe nur paritätisch bestimmte Aufsichtsräte größerer Unternehmen betrifft, setzt sie sich zunehmend auch bei kleineren Aktiengesellschaften durch.

Mich haben schon immer bestimmte Role Models oder Vorbilder implizit angetrieben und motiviert, mich weiterzuentwickeln. In der deutschen Energiebranche musste ich allerdings lange nach solchen Vorbildern suchen. Es fehlt an Frauen, die zeigen, wie sie die Energiewirtschaft für die Zukunft formen, führen und verändern – und dadurch andere Frauen motivieren, in der noch männerlastigen Führungswelt einen wesentlichen Teil der Verantwortung zu übernehmen.

Foto: PwC

Anna Ebner
Senior Managerin, PwC Germany

3 Frauenanteil in Führungspositionen nach Sektoren

Besonders in der Politik und bei Behörden gibt es immer mehr weibliche Führungskräfte, ihre Zahl ist in den vergangenen vier Jahren um 13,5 Prozentpunkte gewachsen. Ebenso bei Interessenverbänden und in der Wissenschaft – mit jeweils sechs Prozentpunkten wuchs dort der Frauenanteil allerdings nur halb so stark.

Deutlich mehr Frauen als Führungskräfte in Politik und Verwaltung

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in der Energiepolitik und bei im Energiesektor tätigen Behörden seit 2018 signifikant gestiegen, und zwar von 27 Prozent auf derzeit 40,5 Prozent. Auch in Interessenverbänden sowie in Wissenschaftlichen Instituten lässt sich ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen erkennen: In Interessenverbänden waren 2018 nur 18 Prozent der Führungskräfte weiblich, 2021 sind es 24,1 Prozent. Ähnlich verhält es sich in den Wissenschaftlichen Instituten: Hier ist der Frauenanteil von 22 Prozent (2018) auf 28,8 Prozent (2021) gewachsen.

Nicht einmal jede fünfte Führungskraft bei Erneuerbaren Energien und Stadtwerken ist eine Frau

Im Sektor der Erneuerbaren Energien liegt der Anteil weiblicher Führungskräfte lediglich bei 16,1 Prozent. Aber auch hier ist die Tendenz steigend. Denn im Jahr 2018 waren erst elf Prozent der Führungspositionen von Frauen besetzt. Auch in den Stadtwerken gibt es nur vergleichsweise wenige weibliche Führungskräfte, ihr Anteil liegt ebenfalls bei 16,1 Prozent. Schaut man noch etwas detaillierter hin, wird klar: In den höchsten Führungsebenen, Vorstand und Geschäftsführung, ist ihr Anteil mit 4,7 bzw. 6,7 Prozent nochmals deutlich geringer. Größer hingegen sind die Anteile in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten (19,2 Prozent) und bei der Prokura (13,6 Prozent).

Eine mögliche Erklärung für die gestiegene Anzahl von weiblichen Führungskräften in Verbänden und wissenschaftlichen Einrichtungen ist die wachsende Bereitschaft der Unternehmen, flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitbeschäftigungen anzubieten. Das wirkt auf Frauen offenbar motivierend, ihre beruflichen Ambitionen zu verfolgen. Gleichzeitig unterstreicht dies, wie wichtig die Rahmenbedingungen sind – und wie einfach sie im Grunde zu verbessern sind.

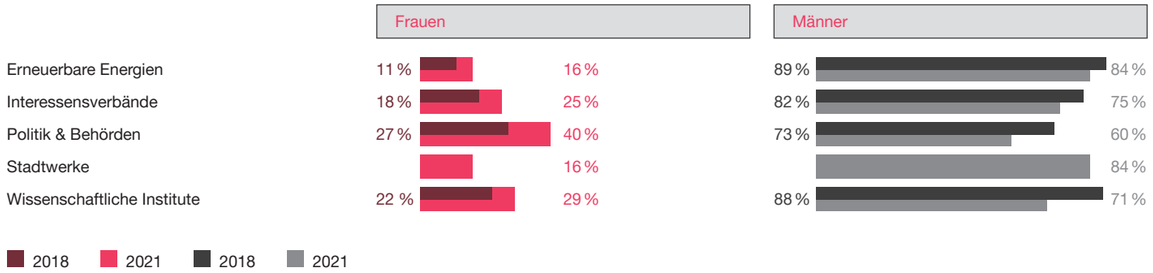
Foto: Hochschule Osnabrück

Prof. Barbara Schwarze
Hochschule Osnabrück, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik, Gender und Diversity Studies

Geschlechtsverteilung in der Unternehmensführung

Der Anteil von Frauen in Fürhungspositionen in Politik & Behörden liegt aktuell bei 40,4 %. Auch Wissenschaftliche Institute (28,7 %) und Interessensverbände (24,5 %) zeigen eine wachsende Zahl weiblicher Führungskräfte auf.

Stetiger Aufwärtstrend: Es ist ein starker Anstieg im Sektor Politik & Behörden (**+13.4 %**), bei Interessensverbänden (**+6.5 %**) sowie bei wissenschaftlichen Instituten (**+6.7 %**) zu erkennen. Außerdem ist ein Aufwärtstrend über alle Sektoren hinweg zu erkennen.



Überprüft wurden Bundes- und Länderministerien, 20 wissenschaftliche Institute und 50 Interessenverbände.
Quelle: externe Unternehmensdatenbanken

Stadtwerke täten gut daran, Frauen für den Aufstieg in Führungspositionen stärker zu fördern. Unternehmen mit divers besetzten Führungsriegen sind nachweislich erfolgreicher, und es hätte eine Signalwirkung für heute und in Zukunft dringend benötigte Fachkräfte, die vermehrt auch aus dem weiblichen Nachwuchs rekrutiert werden können. Außerdem besteht die Gefahr, dass aufgrund des neuen FüPoG II fähige Managerinnen zu großen Unternehmen abwandern, bei denen sie bessere Karriereperspektiven sehen. Stadtwerke laufen damit Gefahr, gegenüber der Privatwirtschaft ins Hintertreffen zu geraten.

Foto: Rhein-Sieg Netz GmbH

Heike Witzel
Geschäftsführerin Rhein-Sieg Netz GmbH und Westerwald-Netz GmbH

4 Frauenanteil in Führungspositionen nach Funktionen

Viele Frauen leiten Marketing- und Personalabteilungen. In den technischen Abteilungen trifft man sie noch selten an der Spitze. Aber: Auch hier ist die Tendenz steigend.

Im Marketing gibt es mehr Chefinnen als Chefs

In den Fachbereichen Marketing, Presse, Werbung, Vertrieb und Human Resources (HR) steigt der Anteil der Frauen in Führungspositionen ebenfalls klar: 56,7 Prozent der Führungskräfte im Marketing waren im Jahr 2021 weiblich. Dies ist übrigens die einzige Unternehmensfunktion, in der Frauen die Mehrheit der Führungskräfte stellen. 2018 waren es mit 40 Prozent noch deutlich weniger.

HR belegt aktuell nicht mehr den Spitzenplatz wie noch 2018, sondern mit einem Frauenanteil von 41,4 Prozent nurmehr den zweiten Rang. Hier hat sich gegenüber 2018 wenig verändert: Damals waren 41 Prozent der Führungskräfte im Personalwesen der Energiewirtschaft weiblich. Buchhaltung, Controlling und Rechnungswesen folgen – mit recht großem Abstand – auf Platz drei; hier liegt der Frauenanteil in der Leitungsposition derzeit bei 25,2 Prozent. Das entspricht gegenüber 2018 einer leichten Verschlechterung von 0,8 Prozent-Punkten.

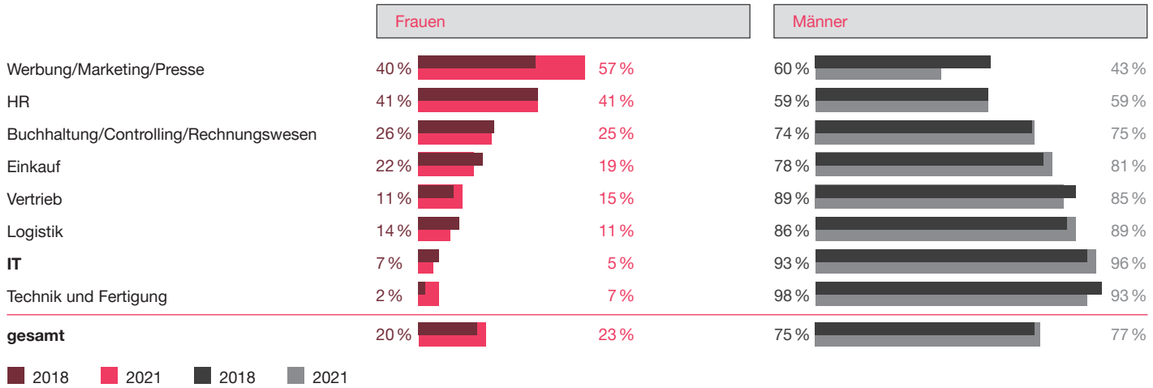
Wenige Frauen führen in Technik, Fertigung und IT

In den Abteilungen Technik, Fertigung und IT ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen immer noch gering. In dem IT-Segment Datenverarbeitung hat die 2018er-Studie einen Frauenanteil unter den Führungskräften von sieben Prozent erfasst, 2021 liegt er für die gesamte IT bei 4,5 Prozent. Demgegenüber ist der Frauenanteil in Technik und Fertigung in den vergangenen Jahren kräftig gewachsen, von zwei Prozent (2018) auf 7,4 Prozent (2021). Dies entspricht der übergeordneten Entwicklung, wie sie beispielsweise das Statistische Bundesamt aufzeigt: Der prozentuale Anteil von Frauen in Relation zu dem der Männer ist in den sogenannten MINT-Studienfächern nach wie vor gering, doch er wächst stetig und liegt derzeit bei rund einem Drittel (Stand: August 2021). Dies wird wahrscheinlich auch einen weiteren Anstieg der weiblichen Führungskräfte in Technik, Fertigung und IT zur Folge haben.

Geschlechterverteilung nach Funktionen

Auch in der Geschlechterverteilung nach Funktionen steigt der Anteil von Frauen. Gerade in den Fachbereichen Werbung/Marketing/Presse sowie HR ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen fortlaufend hoch. Im Gegensatz dazu Vertrieb, Logistik, IT und Technik und Fertigung mit jeweils unter 16 % Frauenanteil. Erfreulicher Zuwachs bei Technik und Fertigung (+5,4%) und starker Rückgang in der IT (–2,5%).

Überraschende Entwicklungen: Werbung/Marketing/Presse starker Anstieg von **+16,6 %** und starker Anstieg im Bereich Technik und Fertigung von **+5,4 %**. Ein Rückgang am Frauenanteil in IT (**–2,5 %**) sowie Logistik (**–2,85 %**) ist zu erkennen.



Überprüft wurden die 500 nach Mitarbeiter:innen größten Unternehmen in der Energiewirtschaft.
Quelle: externe Unternehmensdatenbanken.

Immer mehr junge Frauen studieren Natur- und Ingenieurwissenschaften, IT sowie Mathematik. Das belegen die Zahlen der Universitäten deutlich. MINT-Fächer sind also keine reine Männerdomäne mehr. Diese weiblichen Tech-Talente werden in den kommenden Jahren in den Unternehmen ihren Platz finden, auch in der Energiewirtschaft. Ob sie es bis in Führungspositionen schaffen, hängt, wie wir wissen, nicht allein von ihrer fachlichen Qualifikation ab, sondern auch von ihren (weiteren) aufstiegsrelevanten Kompetenzen und den strukturellen Möglichkeiten in Organisationen.

Foto: PwC

Christine Janssen
Senior Managerin Advisory, PwC Germany,
Wirtschaftsingenieurin und Mitglied bei
Femtec.Alumnae

5 Frauenanteil in Führungspositionen auf Bundes- und Länderebene

In allen Bundesländern sind Frauen in Führungspositionen in der Minderheit. Auffällig: Im Osten der Republik gibt es mehr Chefinnen in der Energiewirtschaft als im Rest des Landes.

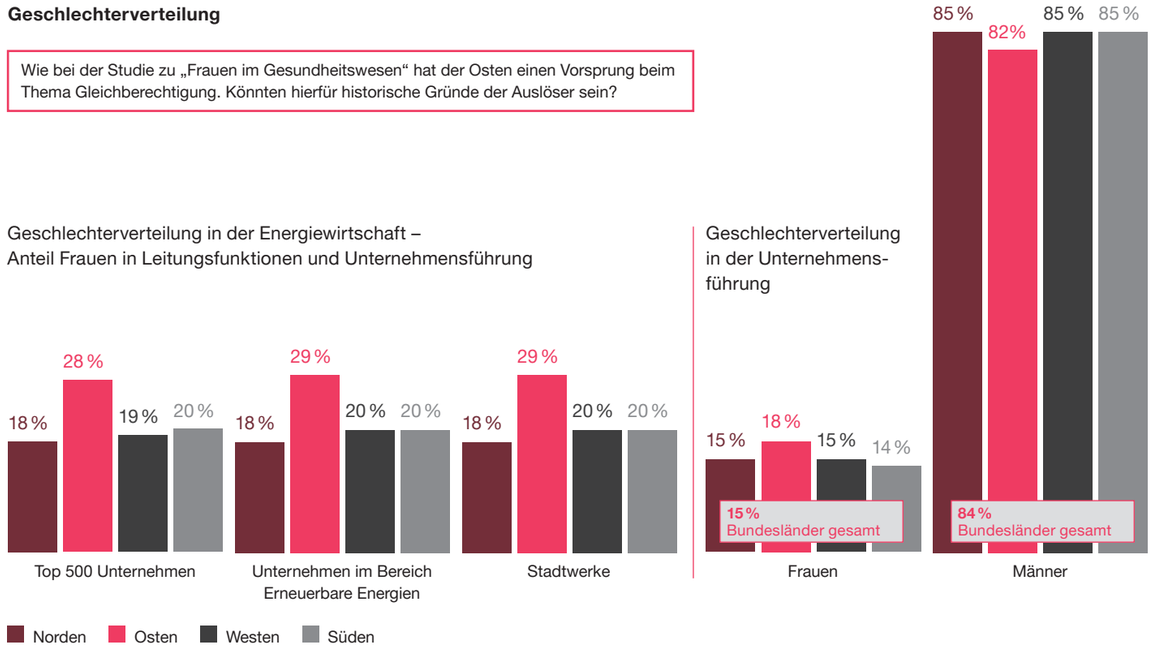
Mehr weibliche Führungskräfte im Osten als im Norden und Süden

Der in Gesamtdeutschland durchschnittliche – und ernüchternd niedrige – Prozentanteil von 15,5 Prozent stellt sich in den einzelnen Regionen etwas unterschiedlich dar. Am geringsten ist der Frauenanteil im Norden (14,6 Prozent) und im Süden (14,9 Prozent), die westlichen Bundesländer liegen mit 15,2 Prozent nah am Durchschnitt. Am größten ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen mit 18,2 Prozent in den östlichen Bundesländern der Bundesrepublik, die vor der Wiedervereinigung 1989/90 zur DDR gehörten.

Vermutlich hat dieser Gleichstellungsvorsprung der Länder Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen historische Gründe: In der DDR war die Kinderbetreuung gesichert, zudem war die private und berufliche Gleichstellung zu jener Zeit stärker in der Gesellschaft verankert als in der BRD. Noch im Jahr 2020 war der Anteil betreuter Kinder unter drei Jahren in den östlichen Bundesländern deutlich höher als in den übrigen Teilen Deutschlands. Eine gesicherte Kinderbetreuung vereinfacht die Erwerbstätigkeit für viele Frauen, weil sie sich ansonsten nach wie vor häufiger um die Kinder kümmern als Männer, wie Untersuchungen immer wieder feststellen.

Geschlechterverteilung

Wie bei der Studie zu „Frauen im Gesundheitswesen“ hat der Osten einen Vorsprung beim Thema Gleichberechtigung. Könnten hierfür historische Gründe der Auslöser sein?



Nord: Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Hamburg, Bremen
Ost: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
West: Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland
Süd: Bayern, Baden-Württemberg

Überprüft wurden die 500 nach Mitarbeiter:innen größten Unternehmen in der Energiewirtschaft.
Quelle: externe Unternehmensdatenbanken

6 Die Anzahl der Frauennetzwerke

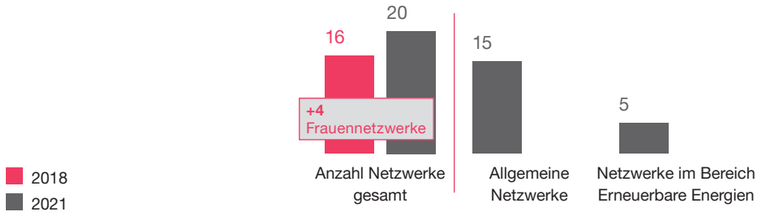
In der Energiewirtschaft fördern mittlerweile 20 Frauennetzwerke die Karrieremöglichkeiten für Frauen sowie den Austausch und den Ausbau von Geschäftsbeziehungen untereinander. Diese Netzwerke stärken Frauen in Führungspositionen – und auf dem Weg dahin.

Die Anzahl der Frauennetzwerke im Energiesektor ist seit dem Jahr 2018 von 16 Netzwerken auf 20 im Jahr 2021 angestiegen. Alle verfolgen das Ziel, Frauen innerhalb der Unternehmen zu fördern und es ihnen zu ermöglichen, Kontakte und Geschäftsbeziehungen über ihr eigenes Unternehmen hinaus aufzubauen. Die Netzwerke helfen Leistungsträgerinnen, sich aktiv auszutauschen. Sie bieten außerdem die Möglichkeit, die Branche auch für andere bekannter zu machen.

Das 2010 von PwC gegründete Frauennetzwerk „women&energy“ möchte aktiv dazu beitragen, die Position von Frauen in der Energiebranche gezielt zu stärken und das gesamte berufliche Umfeld grundsätzlich zu verbessern. Derzeit hat „women&energy“ etwa 1.000 Mitglieder (Stand 2021).

Frauennetzwerke aus der Energiewirtschaft

Die Anzahl der Frauennetzwerke ist um vier Netzwerke auf **20** gestiegen.



Quelle: externe Unternehmensdatenbanken

Viele talentierte und hochmotivierte junge Frauen streben inzwischen eine Karriere in der Energiewirtschaft an. Damit diese – und immer mehr – Frauen ihre Ambitionen verwirklichen können, ist es in meinen Augen wichtig, sie gezielt zu vernetzen und zu fördern. Eine besondere Rolle kommt dabei denjenigen Frauen zu, die in der Energiewirtschaft bereits Fuß gefasst haben – sie können und sollten ihre Erfahrung und Expertise an andere potenzielle Fach- und Führungskräfte weitergeben. Dies tun wir auch mit unserem PwC-Netzwerk ‚women&energy‘, das potenzielle Talente identifiziert, motiviert und fördert.

Foto: PwC

Dr. Nicole Elert
Partnerin, women&energy Lead bei PwC Deutschland

C Informationen zur Erhebung

Der PwC-Fachbereich Energy hat die vorliegende PwC-Analyse zu „Frauen in der Energiewirtschaft 2021“ im Jahr 2021 beauftragt. Die Untersuchung informiert Branchenexpert:innen und die interessierte Öffentlichkeit über den tatsächlichen Anteil weiblicher Führungskräfte in der deutschen Energiewirtschaft.

Die Recherche und die Zusammenstellung der Daten erfolgten mit einer Deep-Web-Recherche. Untersucht wurden Politik und Behörden, fünfzig Interessenverbände, zwanzig wissenschaftliche Institute und zwanzig Frauennetzwerke. Die 500 nach Anzahl ihrer Mitarbeiter:innen größten Unternehmen der Energiewirtschaft wurden anhand einer externen Datenbank ausgewertet und die Ergebnisse durch einen Qualitätscheck validiert.

Zielgruppe waren stets Frauen in Führungspositionen. Dabei wurden die obersten Führungsebenen (Vorstand, Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Presse, Minister, Staatssekretäre, Prokura) ausgewertet. Bei den Unternehmen haben wir zudem Führungskräfte nach ihren Abteilungen unterschieden. Hier können Überschneidungen vorkommen, denn eine Person kann zugleich beispielsweise im Aufsichtsrat tätig und Führungskraft einer Abteilung sein.

D Die Zitatgeberinnen

Für ihre Einschätzungen und ihre Beteiligung an der vorliegenden Studie danken wir folgenden Zitatgeberinnen sehr herzlich:

Foto: PwC

Petra Raspels
Partner, Head of People & Organisation,
PwC Germany, PwC Europe
Tel.: +49 211 981-7680
E-Mail: petra.raspels@pwc.com

Foto: EWE AG

Marion Rövekamp
EWE AG, Vorständin Personal und Recht

Foto: Hochschule Osnabrück

Prof. Barbara Schwarze
Hochschule Osnabrück, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik, Gender und Diversity Studies

Foto: Rhein-Sieg Netz GmbH

Heike Witzel
Geschäftsführerin Rhein-Sieg Netz GmbH und Westerwald-Netz GmbH

Ihre Ansprechpartnerinnen

Dr. Nicole Elert
Partnerin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Gründerin des
PwC Netzwerkes women&energy sowie Head of Transformation Tax&Legal
Tel.: +49 211 981-4196
E-Mail: nicole.elert@pwc.com

Anna Ebner
Senior Managerin Advisory, PwC Germany
Tel.: +49 89 5790-5180
E-Mail: anna.ebner@pwc.com

Christine Janssen
Senior Managerin Advisory, PwC Germany
Mobiletel.: +49 171 3311523
E-Mail: christine.janssen@pwc.com

Über uns

Unsere Mandanten stehen tagtäglich vor vielfältigen Aufgaben, möchten neue Ideen umsetzen und suchen unseren Rat. Sie erwarten, dass wir sie ganzheitlich betreuen und praxisorientierte Lösungen mit größtmöglichem Nutzen entwickeln. Deshalb setzen wir für jeden Mandanten, ob Global Player, Familienunternehmen oder kommunaler Träger, unser gesamtes Potenzial ein: Erfahrung, Branchenkenntnis, Fachwissen, Qualitätsanspruch, Innovationskraft und die Ressourcen unseres Expert:innennetzwerks in 156 Ländern. Besonders wichtig ist uns die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Mandanten, denn je besser wir sie kennen und verstehen, umso gezielter können wir sie unterstützen.

PwC Deutschland. Über 12.000 engagierte Menschen an 21 Standorten.
Knapp 2,4 Mrd. Euro Gesamtleistung. Führende Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft in Deutschland.

© Januar 2022 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.
Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.