

***Good practices* und Empfehlungen aus WiRES**

WiRES – Women in Renewable Energy Sector beschäftigt sich mit der Rolle des sozialen Dialogs zur Förderung der Beschäftigung von Frauen im Bereich erneuerbarer Energien und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen in diesem Sektor.

Auf Basis der Ergebnisse des Forschungsprojekts versucht dieser Abschnitt herauszuarbeiten, was die Sozialpartner tun können, um diesen Sektor geschlechterfreundlicher zu machen. Die Aufhebung der Beschränkungen, die Frauen am Arbeitsmarkt entgegenstehen, ist keine leichte Aufgabe. Da Genderthematiken alle Industriebereiche betreffen, werden sie auch von einem übersektorialen Standpunkt behandelt. Die Ergebnisse von WiRES bestätigen aber, dass sich der Sektor erneuerbarer Energien besonderer Produktivitätsmöglichkeiten erfreut. Die Sozialpartner sind daher aufgerufen, zu verhindern, dass das für den europäischen Arbeitsmarkt typische Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in diesem wachsenden Sektor wiederholt wird. Die folgenden Empfehlungen sollen helfen, dieses Ziel zu erreichen.

Die Empfehlungen aus WiRES sollten als konkrete Werkzeuge angesehen werden, die die Hindernisse der Integration von Frauen im Bereich erneuerbarer Energien beseitigen sollen. Gute Praktiken, die während des Forschungsprojekts gesammelt wurden, werden in diesem Abschnitt dargestellt, um erfolgreiche Maßnahmen zu verbreiten und ihre Nachahmung zu ermöglichen.

1. Vorbereitungen für den sozialen Dialog im Bereich erneuerbarer Energien

Empfehlung: Die Sozialpartner sollten den besonderen Bedarf von Frauen in diesem Sektor erkennen und die Möglichkeit spezifischer Maßnahmen und Strukturen des sozialen Dialogs evaluieren (zB sektorspezifische Komitees).

Die Ergebnisse von WiRES zeigen, dass es bisher noch keine spezifischen Erfahrungen von sozialem Dialog im Bereich erneuerbarer Energien gibt. Ohne Frage ist dieser noch schwach ausgeprägt. Die meisten bilateralen oder trilateralen Foren für Konsultationen beschäftigen sich generell mit Umweltthematiken. In dieser Hinsicht haben die Sozialpartner nicht genügend Raum für die spezifischen Besonderheiten dieses Sektors, weder auf nationalem, noch auf europäischem Level.

Auszug aus dem WiRES Forschungsprojekt

Im Hinblick auf europäische Länder gibt es keine Vereinbarungen, die diesen Sektor als solchen betreffen. Vor diesem Hintergrund sind Erfahrungen mit sozialem Dialog im Bereich alternativer Energien rar. Das ist der Grund, warum geeignete, gender-orientierte Initiativen noch immer fehlen und die Schaffung eines gendergerechten Sektors aufs Spiel gesetzt wird.

Es ist deshalb notwendig, die speziellen Bedürfnisse von Frauen im Bereich erneuerbarer Energien anzuerkennen und die Möglichkeit spezifischer Maßnahmen und Strukturen des sozialen Dialogs zu evaluieren (zB sektorspezifische Komitees), um neue Organisationen der Sozialpartner bzw Subeinheiten bereits existierender Organisationen zu schaffen, die zu einer fairen - vor allem von einem geschlechterspezifischen Standpunkt aus gesehen - ökologischen Neugestaltung führen können.

Die Sozialpartner auf europäischer Ebene sollen dieselben Ziele verfolgen. Diese Schritte werden Kollektivvertragsverhandlungen fördern, die den Bereich erneuerbare Energien als solchen abdecken, was eine Grundvoraussetzung für die Umsetzung der folgenden Empfehlungen ist.

2. Die Diskrepanz zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage schließen

Empfehlung: Die Sozialpartner sind aufgerufen, auch für Frauen im Bereich erneuerbarer Energien Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung und Weiterbildung zu ergreifen, sowie in Zukunft gefragte Kompetenzen vorauszusehen.

Die Ergebnissen von WiRES zeigen, dass die Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der geschlechtermäßigen Zusammensetzung im Bereich erneuerbare Energien spielen sollen. Sozialer Dialog ist nach der Studie das geeignetste Mittel, um jene Hindernisse zu überwinden, die einem Ausgleich zwischen den Geschlechtern entgegenstehen.

Die erste Herausforderung für die Sozialpartner betrifft die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage in Hinblick auf Fähigkeiten und Kompetenzen. Die Studie WiRES erkennt das Problem, das die häufigsten Beschäftigungsfelder im Bereich erneuerbarer Energien Frauen derzeit eher ausschließen. Ferner geht der Trend in der europäischen „Green Economy“ dahingehend, dass es auch in diesem Sektor zu einer stärkeren Polarisierung kommt. In dieser Hinsicht riskieren Frauen ohne die notwendigen Qualifikationen, an den Chancen der „Green Economy“ nicht teilzuhaben, weil ihnen die gefragten Fähigkeiten oder die erforderlichen Fachkenntnisse fehlen. Ohne qualifizierte Unternehmer und Arbeitnehmer können die vorhandenen Technologien und Ressourcen für Investitionen nicht entsprechend genutzt werden und die erwarteten Vorteile für die Umwelt und die wirtschaftliche Umgestaltung nicht erbringen. Bestrebungen zur Überbrückung der derzeit bestehenden Diskrepanz hinsichtlich des Bedarfs spezifischer Fähigkeiten und das Voraussehen des zukünftigen Bedarfs sind essentiell für den Übergang zu einer „grünen“ und umweltverträglichen Wirtschaft.

Um die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich Fähigkeiten und Kompetenzen auszugleichen, sind die Sozialpartner aufgerufen, auch für Frauen im Bereich erneuerbare Energien Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung und Weiterbildung zu ergreifen, sowie den zukünftigen Bedarf an Kompetenzen vorauszusehen.

Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen können eine wichtige Rolle in der Regulierung des Arbeitsmarkts spielen, indem sie den zukünftigen Bedarf an Beschäftigung voraussehen und Arbeitskräfte auf die Bedürfnisse der Unternehmen vorbereiten. Die Sozialpartner könnten Bildungseinrichtungen bei der Entwicklung von Ausbildungsgängen, sowie bei der Schaffung interdisziplinärer Lernumfelder innerhalb von Unternehmen im Bereich erneuerbarer Energien unterstützen. Dies kann auch Praktika umfassen, die jungen Menschen ein Tor zum Arbeitsmarkt öffnen. Die Sozialpartner könnten darüber hinaus mehr und verbesserte Weiterbildungsangebote für Lehrer und Ausbilder schaffen, da diese Tätigkeiten vorrangig von Frauen ausgeübt werden. Diese Weiterbildungsangebote können sich auch auf Themen nachhaltiger Entwicklung beziehen.

Auszug aus WiRES

Die Sozialpartner könnten eine wichtige Rolle in der Organisation von Verfahren für die Zertifizierung von Kompetenzen spielen, ebenso wie der Evaluierung von formalen und informellen Lernergebnissen.

3. Gender mainstreaming in Strategien für den Bereich erneuerbare Energien

Empfehlung: Die Sozialpartner sollen Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung im Bereich erneuerbarer Energien ergreifen, um sich spezifischer Problembereiche (work-life balance, Entgeltdifferenzen, geschlechtsspezifische Unterschiede oder die „gläserne Decke“) anzunehmen. Dadurch kann ein besserer Ausgleich zwischen Privat- und Erwerbsleben erreicht werden, wodurch der Sektor für Frauen attraktiver werden kann.

Zu den bestehenden Hindernissen für die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt zählen flexible Arbeitszeiten, Bedarf an Kinderbetreuung und die Unternehmenskultur. Daher sollten die Sozialpartner die Beachtung geschlechtsspezifischer Themen (work-life balance, Entgeltdifferenzen, geschlechtsspezifische Unterschiede oder die „gläserne Decke“) fördern, um einen besseren Ausgleich zwischen Privat- und Erwerbsleben zu erreichen, um den Sektor erneuerbare Energien für Frauen attraktiver zu gestalten.

Good practices

ENEL, Italien

ENEL hat den Service „C'è posto per te“ („Es gibt einen Platz für dich“) umgesetzt, wodurch allen schwangeren Mitarbeiterinnen ein reservierter Garagenparkplatz im Unternehmen oder einem Betrieb des Unternehmens zur Verfügung steht.

Center of Hárskút, Ungarn

Im Zentrum für erneuerbare Energien Hárskút ist sowohl Heimarbeit als auch Teilzeitarbeit möglich, soweit dies die Tätigkeit zulässt. Zum Beispiel musste für

eine sich in Mutterschutz befindliche Assistenz-Managerin eine Ersatzkraft eingestellt werden; nach ihrer Rückkunft konnte nicht nur sie ihren Platz behalten, sondern auch die betreffende Ersatzkraft. Telearbeit, die bis jetzt in Ungarn eher unüblich ist, ist für das Energiezentrum schon aufgrund der zwei Standorte, an denen es tätig ist, notwendig.

Vattenfall, Schweden

In Schweden wird die elektrische und geothermische Energie von Vattenfall geliefert. Dabei handelt es sich um ein staatlich kontrolliertes Unternehmen, das sich auf erneuerbare Energien spezialisiert. Wie von einer Fallstudie der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – European Monitoring Centre on Change case studies – energy sector Vattenfall, Sweden (2008) – hervorgehoben wird, richtet das Unternehmen nicht nur ein spezielles Augenmerk auf erneuerbare Energien, sondern versucht auch mit allen Kräften eine optimale Arbeitsumwelt zu schaffen, in der Arbeitnehmer ihre Fähigkeiten bestmöglichst zeigen können und neue und bessere Kompetenzen erwerben können. 25% der Arbeitnehmer sind Frauen. Im Jahr 2006 führte die Firma zahlreiche Strategien ein, um den Bedarf seiner Arbeitnehmer an work-life balance zu befriedigen.

Familienfreundliche Strategien und Chancengleichheit – das schwedische Gesetz verlangt von allen Unternehmen, einen jährlichen Plan zur Chancengleichheit vorzulegen – sind ein zentraler Punkt in der Unternehmenskultur, wie auch im Vattenfall CSR Report (2007) hervorgehoben wird. Der Unternehmenskollektivvertrag und der Betriebsrat haben am 26. März 2007 einen Grundstein für eine neue Unternehmenskultur hinsichtlich work-life balance gelegt. Das Unternehmen bietet Unterstützungsmaßnahmen wie Elternkarenz, regionale Unterstützungsmaßnahmen, flexible Arbeitszeiten (auf Anfrage der Arbeitnehmer) und nicht entlohnte Freizeit in speziellen Familiensituationen an. Darüber hinaus bestehen spezielle Förderungen für Arbeitnehmer, die aus der Elternkarenz zurückkehren.

Cumerio Med AD, Bulgarien

Der Eigentümer von CUMERIO MED AD ist das deutsche Unternehmen „Aurubis“ (vormals Norddeutsche Affinerie). Die CUMERIO MED D ist das einzige Unternehmen in Bulgarien im Metallurgiesektor, das sich mit der Affinerie von Elektrolytkupfer und der Produktion von Schwefelsäure beschäftigt. Von einer Gesamtzahl von 800 Mitarbeitern sind 15% Frauen. Die Mitgliedschaft der Gewerkschaft „Metalitsi“ besteht aus 447 Arbeitnehmern,

wovon 15% Frauen sind. Der Organisationsgrad der Arbeitnehmer liegt bei 55,9%.

Beschreibung der Maßnahmen:

1) Ziele:

- Schaffung und Erhalt von sozialem Frieden auf der Basis von Gleichbehandlung, gegenseitiger Anerkennung und Interessenausgleich.
- Schaffung von kollektivvertraglichen Bestimmungen, die geeignet sind, Familieninteressen und Beschäftigungsentwicklung auszugleichen.

2) Maßnahmen (Zielgruppen): Einbeziehung von zusätzlichen Maßnahmen und sozialen Aktivitäten im Firmenkollektivvertrag, die über das gesetzliche Mindestmaß hinausgehen, um die Lebensqualität zu erhöhen und Frauen dazu zu bewegen, sich gewerkschaftlichen Organisationen am Arbeitsplatz anzuschließen.

Mütter und Alleinerziehende mit Kindern unter 18 haben Anspruch auf zwei zusätzliche Tage bezahlter Freizeit.

- Mütter mit Kindern nutzen eine reduzierte Arbeitszeit (4 Stunden/Tag), wenn die Kinder ihre Schulausbildung beginnen
- Der Arbeitgeber bietet schwangeren Frauen ein Gratisfrühstück am Tag (Wert: 2 BGN)
- Die Arbeitgeber organisieren und bezahlen für ein Sommercamp für Kinder unter 16
- Die Arbeitgeber bieten Zusatzzahlungen für Nationalfeiertage und Freizeit, garantieren ärztliche Untersuchungen, monatliche Essensbons, sowie verpflichtende und freiwillige Versicherungen

3) Ergebnisse und eingebundene Ressourcen:

- Schaffung einer guten Unternehmensumwelt
- Geringere Fehlzeiten bei Arbeitnehmern mit familiären Verpflichtungen
- Steigende Arbeitsproduktivität und Produktivitätsbilanz des Unternehmens

Die Verringerung der Lohnungleichheit im Bereich erneuerbare Energien ist in erster Linie eine effektive Strategie um den Sektor für Frauen effektiver zu gestalten. Nichtsdestotrotz stehen die Sozialpartner vor der Aufgabe, die

Lohnungleichheit zu verringern und gleichzeitig work-life balance zu fördern: Die Arbeit in Nicht-Standard Arbeitsverhältnissen ist verbunden mit Lohnungleichheit, sie ist höher bei Beschäftigten mit derartigen Arbeitsverhältnissen als bei Arbeitnehmern mit Standard-Arbeitszeitvereinbarungen.

Eine Reihe an Maßnahmen zur Implementierung von Initiativen im Rahmen des sozialen Dialogs wurde während des WiRES-Projekts identifiziert:

- Überwachung von Lohndifferenzen (zB durch Online-Instrumente). Die Aufzeichnung von Entwicklungen im Bereich geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz und die Erfassung von Lohndifferenzen ist eine wesentliche Voraussetzung, um erfolgreiche Strategien zu entwickeln.
- Die Information über Lohndifferenzen ist ebenfalls eine wichtige Voraussetzung, um diskriminierende Aspekte bei der Lohngestaltung anzugreifen.
- Einführung verpflichtender Entgeltprüfungen. Dies würde zu mehr Transparenz in Bezug auf die Lohngestaltung führen und es Arbeitnehmern und Gewerkschaften somit ermöglichen, an Beratungsprozessen mit Arbeitgebern hinsichtlich der Lohnungleichheit teilzunehmen.
- Die Einführung von geschlechtsunabhängigen Lohnstrukturen durch Kollektivverträge und die Überprüfung von Einstufungssystemen, um versteckte Lohnungleichheiten aufzudecken und zu eliminieren. Die Wurzeln von Lohnungleichheiten können nämlich darin liegen, dass die Tätigkeiten von Männern und Frauen unterschiedlich evaluiert werden und „typische Frauenbeschäftigungen“ unterbewertet werden.

Good practices

ENEL, Italien

Die Bestrebungen des Unternehmens hinsichtlich Diversity management finden ihren Ausdruck in einer speziellen Initiative, die im Jahr 2009 gestartet wurde: Zusammen mit 10 anderen multinationalen Unternehmen wird ein Verein zur Förderung von weiblichen Führungskräften finanziert. „W Value“ beruht auf der Überzeugung (bestätigt von einer McKinsey-Studie), dass Unternehmen mit

einem bedeutenden Anteil von Frauen in der Führungsetage bessere Ergebnisse erzielen, sowohl in Hinblick auf die Unternehmensgesundheit, als auch die wirtschaftliche Performance. Zu den Zielen des Vereins zählt ein Maßnahmenprogramm, das Unternehmen dazu befähigt, die Vorteile eines größeren Anteils an talentierten Frauen im Unternehmen zu nutzen und Frauen ihre beruflichen Fähigkeiten zu zeigen und entsprechende Anerkennung dafür zu erreichen.

ENEL ist somit ein Mitglied von „W Value“, um Teil eines Netzwerks an Unternehmen zu sein, das versucht, mit innovativen Instrumenten für Diversitymanagement und Gleichberechtigung zu experimentieren.

Seit der Gründung von „W Value“ ist ein Jahr vergangen. ENEL hat durch eine aktive Beteiligung seiner Vertreter in der Startphase des Vereins mitgewirkt und sich an der Planung und Implementierung der Aktivitäten beteiligt. Die wichtigsten Initiativen sind und werden an weibliche ENEL-Mitarbeiter (zur Entwicklung von Managerinnen und Expertinnen) gerichtet sein und beziehen sich auf die folgenden Bereiche:

- Bildung von Kompetenzen, mit dem Ziel, die Glaubwürdigkeit von Frauen in hohen Managementpositionen zu fördern. Dies soll durch Training im Bereich Businesskompetenzen und Führung geschehen.
- Mentoringprogramme, wodurch Frauen während ihrer Laufbahn von einem erfahrenen Mitarbeiter begleitet werden, um persönlichen und beruflichen Wachstum zu sichern
- Role modeling: durch die Identifizierung der speziellen beruflichen oder anderen Fähigkeiten von erfolgreichen Managern
- Flexibilität, um Vorschläge für eine innovative Arbeitswelt zu entwickeln, Maßnahmen und Gleichberechtigung in der Entwicklung für Frauen zu schaffen und einen Lebensstil zu erleichtern, der die Verbindung von Privat- und Berufsleben erlaubt.

Center of Hárskút, Ungarn

Das Renewable Energy Center von Hárskút ist auch in diesem Bereich zu erwähnen. Derzeit sind im Unternehmen mehr Frauen als Männer beschäftigt (das Verhältnis liegt bei 65:35). Leider werden keine Frauen in der Physikabteilung beschäftigt, das ist aber auch schon der einzige Bereich, in der keine weiblichen Mitarbeiter tätig sind. In Ungarn ist das Bauingenieurwesen ein von Männern dominierter Bereich, im Energy Center sind aber zwei Frauen für diese Tätigkeiten zuständig und erhalten das gleiche Gehalt, wie der männliche Ingenieur, der diese Position zuvor innehatte. Dies wird deshalb unterstrichen, da

die berüchtigte „gläserne Decke“ auch in Ungarn weit verbreitet ist, nicht jedoch im Energy Center in unserem Beispiel.

4. Vorurteile im Bereich erneuerbarer Energien

Empfehlung: Die Sozialpartner sollten Bewusstseinsbildung betreiben und gleichzeitig Informationen über die Möglichkeiten einer „grünen“ Karriere verbreiten.

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass der Sektor der erneuerbaren Energien ein stark männerdominiertes Image hat, das Frauen mitunter abschreckt. Darüber hinaus besteht das Vorurteil, dass Frauen keine Techniker sind, oder nicht geeignet sind (selbst wenn ihnen die nötige Förderung zuteil wird), anspruchsvolle Technologien zu entwickeln, zu verwenden und zu erhalten.

In Hinblick auf den Bereich erneuerbare Energien könnten Vorurteile durch Information, Training, Mentoring und Coaching, sowie psychologische Unterstützung, abgebaut werden, um Hindernisse in männerdominierten Arbeitsumgebungen hintanzuhalten.

Die Sozialpartner sind am geeignetsten, diese Maßnahmen zu ergreifen. Sie sind in der Position, den Unterschied zwischen dem traditionellen Energiesektor und dem Sektor erneuerbarer Energien, dessen Image für Frauen attraktiver erscheint, auszunutzen, um bewusstseinsbildende Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen zu ergreifen, sowie über die Chancen einer Karriere in der Green Economy zu informieren. Die Studie zeigt verschiedene Gründe für den Abbau von Stereotypen in Bezug auf Frauen im Bereich erneuerbarer Energien auf, sowie für die Bestärkung von Frauen in einer positiven Betrachtungsweise einer Karriere in der Green Economy (siehe Box Nr.).

Auszug aus WiRES

Ein „Green Job“ bietet bessere Verdienstmöglichkeiten. Viele Jobangebote bieten höhere Entgelte und Benefits als Jobs, die traditionell von Frauen ausgeübt werden.

Frauen können mit jeglichem Qualifikationsprofil starten. Frauen mit einem Abitur oder auch mit höheren Abschlüssen können Arbeit in der green economy finden. Nicht jeder Job wird Frauen auch eine Karrieremöglichkeit eröffnen, aber in jedem Fall ein Sprungbrett darstellen, um zusätzliche Fähigkeiten zu erwerben und das nächste Karriereziel zu erreichen.

„Green jobs“ sind für Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Interessen und Fähigkeiten interessant. Frauen mit verschiedenen Interessen und Kompetenzen, von Mathematik über Mechanik bis hin zum Management können eine „grüne“ Karriere starten. Zum Beispiel kann die Arbeit mit Hausisolationen echte Handarbeit bedeuten, während Recyclingkoordinatoren diese Tätigkeiten überwachen und die Sammlungspläne per Fernkontrolle regeln. „Green Jobs“ können sowohl Innen-, als auch Außendienst bedeuten. Frauen müssen alle Möglichkeiten kennen, die sich ihnen dadurch bieten.

Es gibt verschiedene Wege, in den Sektor einzusteigen. Eine spezifische Ausbildung für „Green Jobs“ ist eine der vielen Möglichkeiten, wozu auch Weiterbildung im Job, bezahlte Lehrausbildungen, Programme, die von NGOs finanziert werden, sowie formelle Studiengänge zählen. Für einige Berufe, zB Elektriker, können Arbeitnehmer ihre Ausbildung bereits nach dem Gymnasium oder einer Berufsschule beginnen, oder auch ein College oder eine Handelsschule besuchen, sowie eine Lehrausbildung oder ein Zertifizierungsprogramm absolvieren. Andere Karrieremöglichkeiten, wie zB das Ingenieurwesen verlangen zumindest einen Bachelorabschluss. In einigen Fällen stellen Gewerkschaften den richtigen Ausgangspunkt für die Suche nach einer Ausbildung dar.

Beschäftigungsmöglichkeiten in der „Green Economy“ bestehen für Arbeitnehmer aller Altersgruppen. Einstiegsmöglichkeiten bestehen für alle Arbeitnehmer, seien es jene am Beginn ihrer Karriere, oder solche, die eine Änderung wünschen. Es gibt weitreichende Möglichkeiten für junge Arbeitnehmer, den Einstieg zu schaffen, sowie für erfahrenere Arbeitnehmer, ihre

Fähigkeiten in neuen Wegen zu nutzen.

„Green Jobs“ können Frauen mehr Zufriedenheit bringen. Studien zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Arbeit ein wichtiger Erfolgsfaktor, auch für andere Bereiche im Leben darstellt und zum generellen Gefühl der Erfüllung beiträgt. Frauen können in diesen Tätigkeiten Befriedigung dadurch erreichen, dass sie zu einer gesünderen Umwelt für die heutige und zukünftige Generationen beitragen. Außerdem eröffnet dieser Sektor Karrieremöglichkeiten, die Frauen berufliche Wachstumschancen bieten. Wenn Frauen ihr Augenmerk auf ein weiteres Berufsfeld richten, worin auch „Green Jobs“ inkludiert sein können, haben sie eher Chancen, für sie geeignete Beschäftigungen zu finden.

Arbeitgeber im Bereich erneuerbarer Energien suchen nach Arbeitskräften. In vielen Mitgliedstaaten besteht in diesem Bereich Nachfrage nach Arbeitskräften und ein weiterer Anstieg dieser Nachfrage wird vorhergesagt. Nach dem 2020 - Programm der EU sollte dieser Sektor in allen Mitgliedstaaten wachsen. Darüber hinaus versuchen Unternehmen, trotz der Wirtschaftskrise erneuerbare Technologien zu entwickeln und nehmen dabei einen Mangel an den gefragten Fähigkeiten wahr. Diese Lücke an kompetenten und gut ausgebildeten Arbeitnehmern war ein Hindernis zur Entwicklung der Solarenergie und anderer erneuerbarer Energien.