



# Mehr Frauen!

Die Energiebranche wird weiblicher. Das zeigen Statistiken sowie Einschätzungen von HR-Spezialisten und Ausbildnern. Die Veränderung passiert nicht ohne Grund: Die Branche will es sich nicht länger leisten, auf Frauen zu verzichten.

TEXT MICHAEL FRISCHKOPF ILLUSTRATION KORNEL STADLER



**D**ie Energiebranche ist eine klassische «Männerbranche»: Draussen geht es bei den Netzelektrikern handfest zur Sache, drinnen planen, steuern und umsorgen Techniker und Ingenieure die Stromnetze, die Kraftwerke und den Strombedarf. Bedenkt man, dass der Frauenanteil in Ingenieur- und Technikerberufen in der Schweiz noch immer bei tiefen zehn Prozent liegt, überrascht es nicht, dass kaum Frauen in der Energiewelt zu finden sind. So weit das klassische Bild, das viele Aussenstehende von der Branche haben. Doch stimmt das heutzutage noch?

**Ein Kulturwandel hat eingesetzt** «Jein», meint Nadja Germann vom Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen (VSE). Als Weiterbildungsverantwortliche und Mitglied der Geschäftsleitung hat sie eine differenziertere Sicht. Seit der Teil liberalisierung des Marktes, seit Fukushima, seit der Energiestrategie 2050 –

*«Um die Herausforderungen der Energiezukunft anzupacken, sind Berufe gefragt, in denen mehr Frauen arbeiten.»*

Nadja Germann  
Weiterbildungsverantwortliche, VSE

seit sich also Energieversorger nicht primär auf die Versorgungssicherheit konzentrieren, sondern auch Markt-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen und zunehmend regulatorische Aspekte das Geschäft bestimmen – hat ein Kulturwandel eingesetzt. «Um diese zusätzlichen Herausforderungen meistern zu →



**«In Zukunft werden Unternehmen ihre Anstrengungen verstärken, Frauen für sich zu begeistern.»**

Guido Schilling  
Managing Partner, Guido Schilling AG

können, sind andere Berufsfelder gefragt. Berufe, in denen mehr Frauen arbeiten», sagt Nadja Germann.

Das bedeutet: Willkommen Marketingspezialistinnen, Organisationsmanagerinnen, Juristinnen, Betriebswirtschaftlerinnen. Tatsächlich beobachtet Nadja Germann, dass in den Weiterbildungskursen des VSE vermehrt Frauen präsent sind. «Auch wenn in etlichen Kursen immer noch 25 Männer und eine Frau im Schulungsraum sitzen – es werden laufend mehr. Bei der nachrückenden Generation sind tendenziell mehr Frauen dabei.» Zahlen zur Geschlechterverteilung erhebt die Energiebranche allerdings nicht.

#### Qualifizierte Frauen gesucht

Das Nachrücken der Frauen beobachtet auch Guido Schilling. Er ist spezialisiert auf die Besetzung von Verwaltungsräten und Positionen im Topmanagement und

publiziert seit über 15 Jahren den Schillingreport<sup>1</sup>. Gemäss Guido Schilling sind Unternehmen zunehmend dafür sensibilisiert, dass Frauen ihrer Organisation guttäten. «Die meisten Unternehmen sind sich bewusst, dass sie ihre Herausforderungen mit einem differenzierten Blick besser meistern. Frauen beurteilen Themen zum Beispiel tendenziell risikobewusster.» Die Nachfrage nach Frauen wird noch durch einen weiteren Faktor angekurbelt: den Fachkräftemangel. «In Zukunft werden Unternehmen ihre Anstrengungen verstärken, Frauen für sich zu begeistern», so Guido Schilling.

Will ein Unternehmen Frauen anziehen, muss es in erster Linie Flexibilität anbieten. Das ist aber längst nicht allen Unternehmen gleichermassen möglich – speziell in der Energiebranche, wo die Grösse der Unternehmen von ganz klein bis ganz gross variiert. Flexibilität bedeutet zum Beispiel: Jahreszeitmodelle,

<sup>1</sup> Der jährlich erscheinende **Schillingreport** erhebt die Daten zur Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der rund 100 grössten Schweizer Arbeitgeber. Die Analysen zeigen auf, wie sich diese Gremien entwickeln. Ein besonderes Augenmerk legt der Schillingreport auf die Entwicklung des Frauenanteils.

## Frauen an der Spitze

Selbstbewusst agierende Frauen in Top-Positionen sind gute Rollenvorbilder. Sie sind durchaus auch in der Energiebranche zu finden, wie diese Auswahl zeigt.



**Jacqueline Jenny**  
Verwaltungsrätin  
bei den Technischen  
Betrieben Glarus



**Andrea Tranel**  
CFO und Mitglied  
der Geschäftsleitung  
bei AEW Energie



**Daniela Decurtins**  
Direktorin beim Verband  
der Schweizerischen  
Gasindustrie



Teilzeitarbeit auch in Führungsfunktionen, Homeoffice oder unbezahlter Urlaub. Gemäss Bundesamt für Statistik ist gerade Teilzeitarbeit ein typisches Merkmal der weiblichen Erwerbsarbeit. Zurzeit arbeiten 6 von 10 erwerbstätigen Frauen Teilzeit. Bei Männern sind es 1,8 von 10 Männern.

**«Ohne die bevorstehende Marktliberalisierung wäre ich nicht da, wo ich jetzt bin.»**

Nadja Germann  
Weiterbildungsverantwortliche, VSE

Nadja Germann vom VSE kennt diese Herausforderungen. «Ich höre oft den Satz: «Bring mir eine Frau, ich stelle sie gerne ein, wenn sie zur Stelle passt», sagt sie. Die Krux sei halt auch, dass «Unternehmen, die in ihrer Kommunikation nur Männer und keine Frauen zeigen, auf Frauen weniger attraktiv wirken», so Nadja Germann. Diese Kausalkette gelte es zu durchbrechen. Eine vielfältig zusammengestellte Belegschaft macht ein Unternehmen generell zu einem attraktiven Arbeitgeber – für Männer wie Frauen. Spannende Jobs gibt es auf jeden Fall viele. «Ohne die bevorstehende Marktliberalisierung wäre ich nicht da, wo ich jetzt bin», sagt Weiterbildungsexpertin Nadja Germann. «Es stehen entscheidende Themen auf der Agenda. Und das reizt Männer und Frauen genauso.» →

## Karriereleiter mit Handicap

Wie sieht die statistische Verteilung von Frauen in Unternehmen derzeit aus? Gemäss Schillingreport 2020 arbeiten vier von zehn Frauen ohne Kaderfunktion in der «Belegschaft». Auf erster Managementstufe ist es noch knapp ein Viertel, im Topmanagement rund ein Achtel. Einsam ist es in der Geschäftsleitung, dort ist im Schnitt nur eine von zehn Personen eine Frau. Auffällig: Unternehmen verlieren auf der untersten Sprosse der Karriereleiter im Verhältnis am meisten Frauen. Sie haben also nachweislich Probleme, Frauen zu animieren, die Karriereleiter hochzusteigen. Damit verlieren die Unternehmen qualifizierte Frauen für anspruchsvollere Aufgaben – die «interne Pipeline» ist somit mit überdurchschnittlich vielen Männern gefüllt. Und entsprechend machen mehr Männer intern Karriere.

# «Sich nicht von anderen beirren lassen»

Renate Kühne ist seit zwei Jahren bei den tb.glarus als Spezialistin für Geografische Informationssysteme (GIS) zuständig. In ihrem Job ist neben räumlichem Vorstellungsvermögen auch Standhaftigkeit gefragt.

INTERVIEW ANDREA HOFSTETTER FOTO SAMUEL TRÜMPY

## Warum haben Sie sich für einen technischen Beruf entschieden?

Meine Onkel hatten eine Holzbaufirma und ein Architekturbüro. Daher hatte ich schon früh einiges in Sachen Planung und Gestaltung mitbekommen. In der Schule zählten Mathematik, Geometrie und Technisches Zeichnen zu meinen Lieblingsfächern. Darum lag eine Ausbildung zur Hochbauzeichnerin für mich nahe. Das war vor über 20 Jahren, und ich war bei weitem nicht die einzige Frau in der Berufsschule.

## Anschliessend arbeiteten Sie fast 15 Jahre in Baubüros der Telekommunikation.

Ja. Dort war ich unter anderem für die Erfassung der Werkleitungsdaten und Projektierungsarbeiten zuständig. Dabei sind eine exakte Arbeitsweise,



Renate Kühne (41) ist seit 2018 als GIS-Spezialistin bei den tb.glarus tätig.

räumliches Vorstellungsvermögen, technisches Verständnis und Durchhaltvermögen gefragt. Man arbeitet intensiv am Computer.

## Sind Ihre Aufgaben als GIS-Spezialistin ähnlicher Art?

Im Grunde genommen ja, weil ich ebenfalls für die Abbildung der gesamten

Werkleitungsdaten verantwortlich bin. Allerdings entscheide ich selbst, wie die einzelnen Pläne dargestellt und welche Sachdaten erfasst werden, und trage so auch mehr Verantwortung. Gerade jetzt erweitern die tb.glarus ihre Infrastruktur im Versorgungsgebiet mit Ladestationen für Elektromobilität. Das hat natürlich Einfluss auf die Werkspläne und muss dementsprechend abgebildet werden.

## Was raten Sie jungen Frauen, die sich für einen technischen Beruf entscheiden?

Geht einfach euren Weg. Lasst euch weder von der Meinung anderer beirren noch von den typischen «Männerclubs» abschrecken. Das Berufsleben kann manchmal hart sein. Auch ich musste lernen, mich durchzusetzen. ←