

WiN Tagung: Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität 08.03.2024 KKG



Mehrheitlich Frauen und einzelne Männer, insgesamt 36 Teilnehmende, trafen sich am internationalen Tag der Frau im Besucherpavillon des Kernkraftwerks Gösgen. Women in Nuclear Schweiz (WiN) hatte zu einer Tagung mit dem Thema «Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität» geladen.



Referate

Dr. Ines Hartmann, Co-Direktorin des Competence Centers for Diversity and Inclusion CCDI, stellte die wichtigsten Erkenntnisse aus dem «**Gender Intelligence Report 2023**» vor.

Während im Non-management beinahe eine Gleichstellung erreicht ist, sind in den Managementpositionen die Frauen deutlich untervertreten, insbesondere im Topmanagement. Die MEM-Branche verzeichnet einen geringen Frauenanteil, jedoch vergleichsweise viele Frauen in Kadem. 82% der Beförderungen gehen an Mitarbeitende, die 100% tätig sind. Ebenso benachteiligt Frauen, dass die Hälfte der Beförderungen ins Alter von 30-40 fällt, wenn Frauen familiär bedingt weniger arbeiten. Auffällig ist der Unterschied im Teilzeitanteil zwischen Frauen und Männern, der in den deutschsprachigen Ländern besonders hoch ist. Obwohl in vielen Unternehmen die Möglichkeit besteht, Führungspositionen zu teilen (Topsharing), lassen die Statistiken nicht erkennen, ob diese aktiv genutzt werden. Das Steuermmodell der Schweiz (Progression) wirkt als zusätzliche Bremse für eine Berufstätigkeit von Müttern und Vätern. Best Practices sind in Unternehmen zu finden, die Diversity und Inklusion (D&I) in der Organisation verankern und Führungspersonen gezielt diesbezüglich schulen. **Sponsoring anstatt Mentoring** kann Vorteile für Frauen bringen. Talentförderung für Mitarbeitende, die älter als 40 Jahre sind, ist selten. In diesem Alter haben aber v.a. Frauen und Eltern mehr Zeit, ihr Potential für die Arbeitswelt zu nutzen. Studien der Universität St. Gallen belegen, dass Frauen in oberen Führungspositionen häufiger keine Kinder haben als Männer.

Dr. Petros Papadopoulos, Vorsitzender der Schweizerischen Gesellschaft der Kernfachleute (SGK), zeigte die Ergebnisse der OECD Bildungsstudie zu den MINT-Fächern. Dort ist die Schweiz auf dem vorletzten Rang. In den Schweizer Kernkraftwerken beträgt der Frauenanteil auch gemäss Erhebung der Betreiber nur rund 10%, in technischen Führungspositionen ist dieser Anteil noch kleiner. Der Vortragende machte eine Umfrage unter den Anwesenden, angefangen von den Entwicklungsintentionen bis zu Erfahrungen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Antworten machten nachdenklich bis betroffen. Es wurden Ideen gesammelt, was sich ändern sollte und wie dies angegangen werden könnte.

WiN Tagung: Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität 08.03.2024 KKG

M. A. Anja Umbach-Daniel, EBP Schweiz AG, ging es in ihrem Referat um Herausforderungen, Hindernisse und Wege in die Zukunft für Frauen in MINT-Berufen.

In den letzten Jahren hat der Anteil der Frauen in technischen Studienrichtungen zugenommen. Jedoch bildet sich das nicht bei den klassischen Studiengängen wie Maschinenbau/Elektrotechnik ab, sondern in den eher neuen Life-Science Studiengängen wie Umwelttechnik und Medizintechnik. Interessant sind die Ergebnisse einer Befragung von Ingenieurinnen direkt nach ihrem Studienabschluss und 5 Jahre danach. Mehr als 40% sind dann nicht mehr in ihrem Fachgebiet, sondern bei Behörden oder fachfremd tätig. Einer der wesentlichen Gründe ist familiäre Verpflichtung, welche die Flexibilität einer Frau und Mutter reduziert. Die Studie belegt auch, dass bei der Auswahl einer Führungskraft die technische Expertise höher bewertet wird als Soft Skills, was Frauen tendenziell benachteiligt. In der männlich geprägten Wahrnehmung entsprechen sie den Eigenschaften einer guten Führungskraft im technischen Umfeld häufig nicht (Bias Faktoren). Für eine nachhaltige Lösung braucht es neben einem starken Frauennetzwerk einen Einbezug des HR, des Managements, sowie der Männer im Unternehmen, auch als Mentoren oder Sponsoren. Um D&I-Anliegen Wahrnehmung und Durchsetzung zu bringen, empfiehlt es sich, externe Experten einzubeziehen. Führungskräfte müssen bezüglich D&I geschult und dauerhaft in die Pflicht genommen werden. Es ist nicht mit einem einmaligen Gendertraining getan. Ein «Kultur-Workshop» wurde entwickelt, der von der Referentin kurz vorgestellt wurde.

Prof. Dr. Julia Nentwich, Leaders for Equality Universität St. Gallen, zeigte am Beispiel «der männlichen Heldenfigur» die Herausforderungen für eine Kulturveränderung auf, die nur über einen längeren Zeitraum erfolgen kann. Mit vielen Zitaten unterlegte die Referentin, wie die «männliche Heldenfigur» tickt und was sich daran ändern sollte. Ein Grund dafür ist das Groupthink-Phänomen, welches kritische und andersdenkende Meinungen abwertet und ausschliesst.

Drei Handlungsfelder bieten Lösungsansätze: Veränderung, Gender und Handlungsmacht. In der Gesellschaft neigt man dazu, zwischen den drei Handlungsfeldern zu springen. Eigentlichen Lösung wird so eher ausgewichen und die Umstellung auf eine post-heroische Führung (die eher der Weiblichkeit zugeordnet wird) blockiert. Aus dem «entweder – oder» muss ein «sowohl – als auch» werden. Erst dann kann die Veränderung nachhaltig sein. Dafür braucht es jemanden, der ausserhalb der Führungskonstellation eine neutrale Position einnehmen kann und eingreifen kann.

Es wurde eine Toolbox: «Leaders4equality.ch» entwickelt.

Workshops



Anna Nyström von Vattenfall, Präsidentin WiN Schweden, besprach im Inputreferat «The Swedish Success Story» die schwedischen Arbeitsmodelle. Dort kommt zu Gunsten von Frau und Familie vor allem zum Tragen, dass die gesetzliche Wochenarbeitszeit bei 38 Stunden liegt und Arbeitnehmende individuell besteuert werden. Kitas werden vom Staat stark unterstützt, sie sind praktisch kostenfrei. Auch teilzeitarbeitende Väter sind eine Normalität. Es ist breit akzeptiert, dass Businessmeetings nicht an Randzeiten stattfinden, damit Eltern ihre Kinder in Kitas bringen respektive abholen können. Anschliessend an das Inputreferat diskutieren die Teilnehmenden unter der Leitung von Ines Hartmann über mögliche Verbesserungen der Arbeitsmodelle in der Schweiz.

WiN Tagung: Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität 08.03.2024 KKG



Elizabeth Huerta-Borraz, Vorstand der Schweizerischen Vereinigung der Ingenieurinnen (**SVIN**), stellte im parallelen Workshop die Frage «Schweizerinnen und MINT-Förderung – Mission Impossible?». Sie bezog in ihrem Inputreferat ihre persönlichen Erfahrungen ein und stellte die Aktionen der SVIN vor. So werden im MINT KidsInfo Programm Schüler und Schülerinnen der 4. - 6. Klasse mit interaktiven Experimenten neugierig gemacht. Danach wurden Gründe diskutiert, warum wenig Frauen in den MINT- und Kernenergiebranchen tätig sind, wie sie darauf neugierig gemacht und in der Branche gehalten werden können. Auch mögliche Förderprogramme wurden besprochen. Mittlerweile ist wissenschaftlich belegt, dass eine Frauenquote von 30% die Hürde ist, die genommen werden muss, damit sich die Gleichstellung verselbständigt. Daher sollten Frauen eine zeitlich begrenzte Quotenregelung unterstützen, damit der Kulturwandel eintreten kann.

Die Ideen aus den beiden Workshops wurden im Plenum gegenseitig vorgestellt:

To-dos WiN

Community building:

- Communitybewusstsein und Stolz aufbauen, in der Nuklearindustrie und -forschung tätig zu sein
- Mitgliederwerbung WiN Schweiz, WiN Global und v.a. auch WiN global young generation → Zusammenarbeit mit A. Manera/ETH und FHs
- Kooperation mit anderen Frauenverbänden und Förderprogrammen suchen (z.B. Kids Info von SVIN)

Vorbild sein: Vorbild-Bewusstsein fördern und aktiv Vorbild sein → Zusammenarbeiten mit Arbeitgebern evaluieren; Zusammenarbeiten mit Nuklearforum im Botschafterinnen/Influencerinnen-Projekt

Mentoring-Programm aufbauen: Plattform mentorcity von WiN Global nutzen, MentorInnen und Mentees werben (WiN global Beitritt nötig) → Zusammenarbeit mit A. Manera/ETH (entsprechende Kontakte an der FH suchen mit Géraldine Eliasson), Zusammenarbeit mit D&I der Arbeitgeber evaluieren (Meeting Axpo D&I)

Ressourcen erwirken: Engagements von WiN sollen von den Arbeitgebern mitgetragen werden! WiN-Frauen können o.g. Aktivitäten nicht allein in ihrer Freizeit tun.

To-dos Arbeitgeber

Imagearbeit, Employer Branding: Sinnhaftigkeit/Nutzen der Kernenergie aufzeigen; Bildwelt mit aktiven, positiven Frauen in technischen Jobs, Kinder einbinden

Betriebe für D&I sensibilisieren und aktiv Betriebskultur ändern: keine Einmalaktionen, sondern wiederholte Schulung

- Awareness schaffen für die anhaltende Benachteiligung von Frauen (Kader!) sowie für die Situation & Herausforderungen von Frauen/Eltern mit Care-Verantwortung
- soziale Spielregeln definieren, z.B. keine Meetings mehr an Randzeiten (Kita-Kinder bringen/abholen)
- Business Case: Mehrwert von gemischten Teams mit gleichem Frauen- wie Männeranteil aufzeigen
- Führungskultur reflektieren, Stereotypen aufbrechen, Kriterien für Führungsposition reflektieren (brauchen wir den Hero-Chef?); Kultur (evtl. mit ebp «Kulturwegweiser Nuclear» entwickeln) ändern und schulen
- D&I-bewusste Führungskräfte einstellen/befördern
- Frauen gezielt fördern und befördern, keine Scheu vor Quoten; Frauen auf Long-List bei Rekrutierung
- Vielfältigen Talentpool ansprechen und Vielfalt der Berufe im KKW aufzeigen (s.a. Berufsbildervideos swissnuclear/Williams) und streuen (auch auf Berufswahlstufe 5/16 Jahre)
- Stabilität/Arbeitsstellensicherheit aufzeigen
- Gute Teamkultur pflegen, ist für Frauen besonders wichtig
- Aktivitäten für WiN unterstützen (u.a. auch in der Arbeitszeit)

WiN Tagung: Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität 08.03.2024 KKG

Investieren in Kinderbetreuung: betriebseigene Kitas oder Kitabeiträge erhöhen und Kosten für ArbeitnehmerInnen mit Kindern senken (sich nicht ausreden auf «das ist Sache des Staats»)

Flexworkoptionen weiter entwickeln und Vereinbarkeit Job/Familie fördern:

- Teilzeitstellen für Frauen UND Männer (Gleichberechtigung/Verpflichtung in der Familie, Work-Life-Balance → jüngere Arbeitnehmer)
- Teilzeitstellen auch für Schichtpersonal (das geht!)
- Möglichkeit von Home-office sichern (darf nicht von Launen der Vorgesetzten abhängig sein)
- Topsharing ermöglichen
- zusätzliche Ferien kaufen und Sabbaticals ermöglichen
- Frauen ermutigen, mit Kind nicht das Pensum zu reduzieren oder gar daheim zu bleiben; individuelle Lösungen suchen (win-win); über Pension-Gap informieren und aufklären

Einfluss nehmen: Sich für reglementarische Änderungen wie die Individualbesteuerung einsetzen, was ArbeitnehmerInnen mit Kindern entlasten würde.

Podiumsdiskussion



Noël Graber, Axpo Communications, leitete die Podiumsdiskussion. Auf dem Podium standen René Sarrafian (KKG), Thomas Voser (Axpo), Prof. Dr. Annalisa Manera (ETHZ), Matthias Rey (Nuklearforum) und Géraldine Eliasson (Schule Aargau/FHNW).

Géraldine Eliasson, Lehrerin Sek II und FH, sieht einen Trend zum Positiven bezüglich geschlechterneutraler Berufswahl. Es wird z.B. sehr darauf geachtet, dass genderneutral gesprochen und genderneutrales Arbeitsmaterial benutzt wird. MINT ist in den letzten 10 Jahren sehr gefördert und die Berufswahlzeit wichtiger geworden. Jugendliche werden über drei Jahre eng dabei begleitet, was auch dazu beiträgt, Jugendarbeitslosigkeit zu verhindern. Da dieser Wandel Zeit braucht, ist der Trend (noch) nicht in der Kerntechnik bemerkbar.

Thomas Voser, HR Axpo, sieht die Kinderbetreuung als wichtigen Schlüssel für einen höheren Beschäftigungsgrad der Eltern und vor allem der Mütter. Hier müssen sich Arbeitgeber noch verstärkt engagieren. Bei Axpo werden alle Positionen mit 80-100% ausgeschrieben. Die Arbeitsmodelle müssen aber noch flexibler werden, auch für Väter, selbst für den Schichtbetrieb. Wachsender Leidensdruck wird zu mehr Flexibilität führen. Doch sinnvoller sei es, frühzeitig Massnahmen zu ergreifen, damit die Kernenergie ausreichend Mitarbeitende findet.

Annalisa Manera, ETHZ, berichtet, dass nur 10-15% der ETH-Studierenden im Maschinenbau Frauen sind. Davon geht wiederum nur ein kleiner Teil in die Kernenergie. Unverändert fehlt Frauen im Vergleich zu Männern das Selbstvertrauen, anspruchsvolle technische Studien wie Maschinenbau oder Nuclear Engineering zu ergreifen. Sie plädiert für früheres Handeln an den Schulen. Es sei für Frauen immer noch schwer, in der Männerwelt bestehen zu können. Sie selber brauchte ein «dickes Fell» angesichts vieler Diskriminierungen. Sie sieht zudem die Stromunternehmen in der Pflicht, sich positiv zum Nutzen der Kernenergie zu äussern, unabhängig von der politischen Lage.

WiN Tagung: Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität 08.03.2024 KKG

Matthias Rey, Nuklearforum, bestätigt, dass Kernenergie einen schweren Stand bei Frauen hat. V.a. bestehen Vorbehalte in Bezug auf die Umweltfreundlichkeit. Daher arbeitet das Nuklearforum an einem Programm mit dem Ziel, Wissen zu vermitteln und Ängste zu nehmen. Er plädiert dafür, dem Bedürfnis von Vätern,

Voten aus dem Plenum: Eine Besucherführerin sieht die grösste Hürde in der aufgrund der politischen Situation vermeintlich fehlenden Zukunft. Eine Tätigkeit im Rückbau sei nicht interessant. Auch wurde angeregt, die Branche in der Öffentlichkeit aktiver positiv darzustellen (Imagearbeit) und die Sinnhaftigkeit der Kernenergie aufzuzeigen, sowie die Möglichkeit, mittels Beruf selber etwas bewirken zu können. Auch der kulturelle Wandel bezüglich der Arbeitsbedingungen sollte aktiv vorangetrieben werden.

Aileen von den Driesch und Matthias Rey, Nuklearforum Schweiz, stellten am Ende der Tagung das mit Unterstützung von KI entwickelte Programm zur Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden vor. Es hat zum Ziel, Frauen als Botschafterinnen und «Influencerinnen» gezielter in der Öffentlichkeitsarbeit zur KE anzusprechen. Als Beispiel wurde der Film [Let's talk about - Kernenergie aus Sicht von Frauen | Nuklearforum Schweiz](#) gezeigt.

Der rege Austausch untereinander wurde bei einem genussvollen Conference Dinner im Aarhof, Olten fortgesetzt. Roland Schmidiger, Vorstandspräsident swissnuclear und Mitglied von WiN Schweiz, nahm auch daran teil.



Technical Tour

Am Samstag, 09.03. nutzten knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen noch die Chance, das Kernkraftwerk Gösgen unter der Leitung von Laura Perez vertiefter zu besichtigen.

Der Vorstand von WiN Schweiz bedankt sich beim KKG für die Gastfreundschaft, vor allem dem Team des Besucherpavillons, den ReferentInnen und PodiumsteilnehmerInnen für ihr Engagement sowie allen Teilnehmenden für die engagierte Beteiligung. Es bleibt spannend, ob und welche der Ideen umgesetzt werden können.

Feedbacks der Teilnehmenden

«It was inspiring to celebrate Women's Day surrounded by so many inspiring women at KKG. Thank you very much for this opportunity.»

«Es war eine grossartige Veranstaltung! Vielen Dank an alle!»

«Tolles Event! Für mich war es ein sehr produktives Event mit neuen, spannenden Informationen! Danke!»

«Nochmals herzlichen Dank für die tolle Organisation. Das waren sehr gewinnbringende und spannende Stunden und die Führung vom Samstagmorgen war einfach top! Die Referate wie auch die Kraftwerkführung am Samstag waren sehr aufschlussreich. WorkShop zur MINT-Förderung: sehr wichtiges Thema, wurde gut vermittelt; etwas mehr Inputs für Praxisalltag wäre aber gut gewesen.»

«Ich hatte gehofft, dass es etwas mehr Interaktion zwischen den Teilnehmenden geben würde. Ich glaube, das hätte neue Netzwerke gestärkt. Danke für die Organisation und alles, was ihr tut.»

«Herzlichen Dank für die zwei tollen Tage! Sie waren sehr informativ und interessant. Neue Kontakte konnten auch geknüpft werden.»

**WiN Tagung: Frauen in der Kerntechnik – vom Sonderfall zur Normalität
08.03.2024 KKG**



WiN Schweiz dankt allen Sponsoren ganz herzlich für die grossartige Unterstützung!