

No. 1/23

Involved.

powered by Swissmem

ONLINE:
VIDEOS &
INTERVIEWS

BUNT GEMISCHT!

Wir brauchen Vielfalt und Inspiration durch weibliche Vorbilder. Ein Heft randvoll mit starken, talentierten und mutigen Frauen.



26

Viel zu wenig Mädchen erlernen einen technischen Beruf. Dadurch fehlen der Branche Fachkräfte und frische Ideen.

Wie begeistert man den weiblichen Nachwuchs für die Tech-Industrie? Darüber unterhalten sich zwei ABB-Frauen – und erarbeiten konkrete Vorschläge.

6

Oft fehlen realistische Vorbilder, die zeigen: Eine Karriere als Frau in der Industrie ist gut möglich.

Wir packten es an, sprachen mit weiblichen Talenten und zeigen: Viele Wege führen zum Ziel!

22



Abfallberge sind schlecht für die Umwelt, innovative Lösungen demnach gefragt. Beispiele gefällig?

Manchmal liegt gutes Recycling im wahrsten Sinne des Wortes in den eigenen Händen: als Kugelschreiber von Caran d'Ache zum Beispiel, der aus alten Nespresso-Kapseln besteht. Wir haben den Prozess der mustergültigen Kreislaufwirtschaft nachgezeichnet – ebenfalls im Sinne des Wortes.

Swissmem engagiert sich allgemein für die berufliche Grundbildung und die Weiterbildung während aller Lebensphasen. Wir haben zudem das Ziel, Mädchen und Jungen für MINT-Berufe zu begeistern und mit ihnen ihre Lebenspläne zu verwirklichen.

swissmem-berufsbildung.ch



JETZT ONLINE-INTERVIEWS ZUR FOTOSTRECKE LESEN!



tecindustry.ch/110

Coverfotos: Lucas Ziegler

involved.

powered by Swissmem



tecindustry.ch/de/magazin-bestellen.html

No. 1/23

4 **OLD PICTURE (FAST) OHNE WORTE**

6 **FRAUEN IN DER BRANCHE DIE INDUSTRIE ALS KARRIEREBRANCHE FÜR FRAUEN? UND OB! DAS ZEIGEN DER AKTUELLE GENDER INTELLIGENCE REPORT – UND BEISPIELE AUS DER BRANCHE**

20 **DER AUFGEWECKTE PODCAST GUETE MORGE, IRINA LEUTWYLER**

21 **HALTUNG NEUES DATENSCHUTZGESETZ, NEUER BREMSKLOTZ?**

22 **(AUS)GEZEICHNETES BEISPIEL KREISLAUF: DAS ZWEITE LEBEN DER KAFFEEKAPSEL**

24 **PHILOSOPHIE STREITFRAGE WACHSTUM: IST MEHR IMMER MEHR?**

25 **AUSGEZAHLT PARADOX IN DER TECHNIK: IN REICHEN LÄNDERN IST DER FRAUENANTEIL AM TIEFSTEN**

26 **UNTERWEGS BEI ABB LERNENDE FRAGT LEITENDE – UND UMGEKEHRT. ZWEI FRAUEN, ZWEI KARRIEREN, ZWEI GESPRÄCHE**

32 **GROSSE SERIE: ALLE UNTER 30 FRAUEN IN NETZWERKEN STÄRKEN**

34 **DENK-MAL! ERNA HAMBURGER: DIE ERSTE PROFESSORIN EINER TECHNISCHEN HOCHSCHULE**

36 **WERKPLATZ VERTRAUENSWÜRDIGE ADRESSE: CAMPUS VON SICPA**

37 **GUIDE TRENDING / EVENTS / AUSBRECHEN**

40 **ENTDECKT & VERSTECKT KUNST IM INDUSTRIELLEN RAUM**

Fotos: Lucas Ziegler, Anne Morgenstern, PB Swiss Tools AG

IMPRESSUM

Involved (Zürich. Deutsche Ausg.) ISSN 2673-9100
 Herausgeberin: Swissmem, Pfingstweidstrasse 102, Postfach 620, CH-8037 Zürich, tecindustry.ch, redaktion@swissmem.ch
 Redaktion: Gabriela Schreiber, Alena Sibrava (Swissmem), Katharina Rilling (Studio Edit) Konzept und Realisation: Studio Edit, Zürich; Katharina Rilling (Redaktion), Peter Kruppa (Creative Director), Angélique El Morabit (Art Director) Druck: Theiler Druck AG, Wollerau



EDITORIAL

Liebe Leserinnen
Liebe Leser

Als Unternehmerin lege ich grossen Wert auf Diversität. Eine gute Durchmischung von Teams nach Ausbildung, Alter, Erfahrung und Geschlecht bringt unterschiedliche Sichtweisen zusammen und wirkt sich positiv auf die unternehmerische Leistung in einer zunehmend komplexen Umwelt aus. Um den Anteil von Frauen und Männern in einem ausgewogenen Verhältnis sicherzustellen, investieren wir bei PB Swiss Tools in die Nachwuchsförderung, die Fort- und Weiterbildung und die Flexibilisierung von Anstellungsverhältnissen – angepasst an die Lebenspläne von Frauen und Männern. Mit 30 Prozent ist unser Frauenanteil relativ hoch. Das ist nicht selbstverständlich: Frauen sind in der Industrie noch immer stark untervertreten. Gerade mal 24 Prozent beträgt ihr Anteil, wie der Bericht zur Geschlechterdiversität in der Schweizer Wirtschaft belegt. Die Industrie liegt damit von allen analysierten Branchen auf dem letzten Platz. Das widerspiegelt in keinerlei Hinsicht unser angestrebtes Zukunftsbild. Divers zusammengesetzte Teams sind auf allen Hierarchiestufen der Industrie und der MINT-Berufe erfolgversprechend. Nicht nur in Bezug auf rentable Unternehmensentwicklung, sondern auch zur Linderung des Fachkräftemangels. Doch Frauen in unserer Branche sind vor allem auf Kaderstufe eine Ausnahmeerscheinung. Weil es volkswirtschaftlich und unternehmerisch eine Verschwendung an Humankapital ist, wenn gut ausgebildete Frauen in Kleinpensen arbeiten oder sogar zu Hause bleiben, investieren Unternehmen der Tech-Industrie nun in Talent-Pipelines. Dabei berücksichtigen sie die Untervertretung von Frauen in Kaderpositionen und die Mehrfachbelastung von Frauen und Männern mit familiären Verpflichtungen.

In dieser «involved»-Ausgabe porträtieren wir einmal ausschliesslich Frauen. Sie nehmen in unserer Branche eine hohe Vielfalt an strategischen und operativen Aufgaben wahr. Das Schaffen und Erhalten von sinnstiftenden Ausbildungs- und Arbeitsplätzen ist eine ihrer prioritären Aufgaben. Als Expertinnen innovieren sie im Team auch Produkte und Lösungen, die grosse Wirkung in Sachen Nachhaltigkeit erzielen. Unsere gezeigten Beispiele sollen wiederum eine inspirierende Wirkung auf Sie ausüben und insbesondere jüngeren und älteren Frauen Mut machen, ihre Lebenspläne in unserer Branche zu verwirklichen. Das ist unser erklärtes Ziel!

Ich wünsche Ihnen, auch allen Männern, eine inspirierende Lektüre!

Eva Jaisli
CEO der PB Swiss Tools AG
Vizepräsidentin Swissmem

Alle Interviews zu den Porträts und mehr unter:

tecindustry.ch/involved

FRAUEN IN DER FABRIK UNVERZICHTBAR, SCHON IMMER!

Der grosse Beitrag, den das weibliche Geschlecht schon immer leistete, ist eine oft vergessene Seite des wirtschaftlichen Erfolgs. Frauenarbeit war vom Mittelalter bis ins 19. Jahrhundert die Regel. So verdienten weibliche Arbeitskräfte früh individuell Lohn und halfen mit, ihre Familien abzusichern – die arbeitende Frau war anerkannt. Das änderte sich ab Ende des 19. Jahrhunderts, obwohl Frauen in der Industrie weiterhin einen wichtigen Part übernahmen. Fabrikarbeit wurde aber immer mehr als provisorisch betrachtet, als Überbrückung zur «wahren Berufung» als verheiratete Hausfrau und Mutter. Bis heute lässt sich diese historisch begründete Ansicht nachweisen.

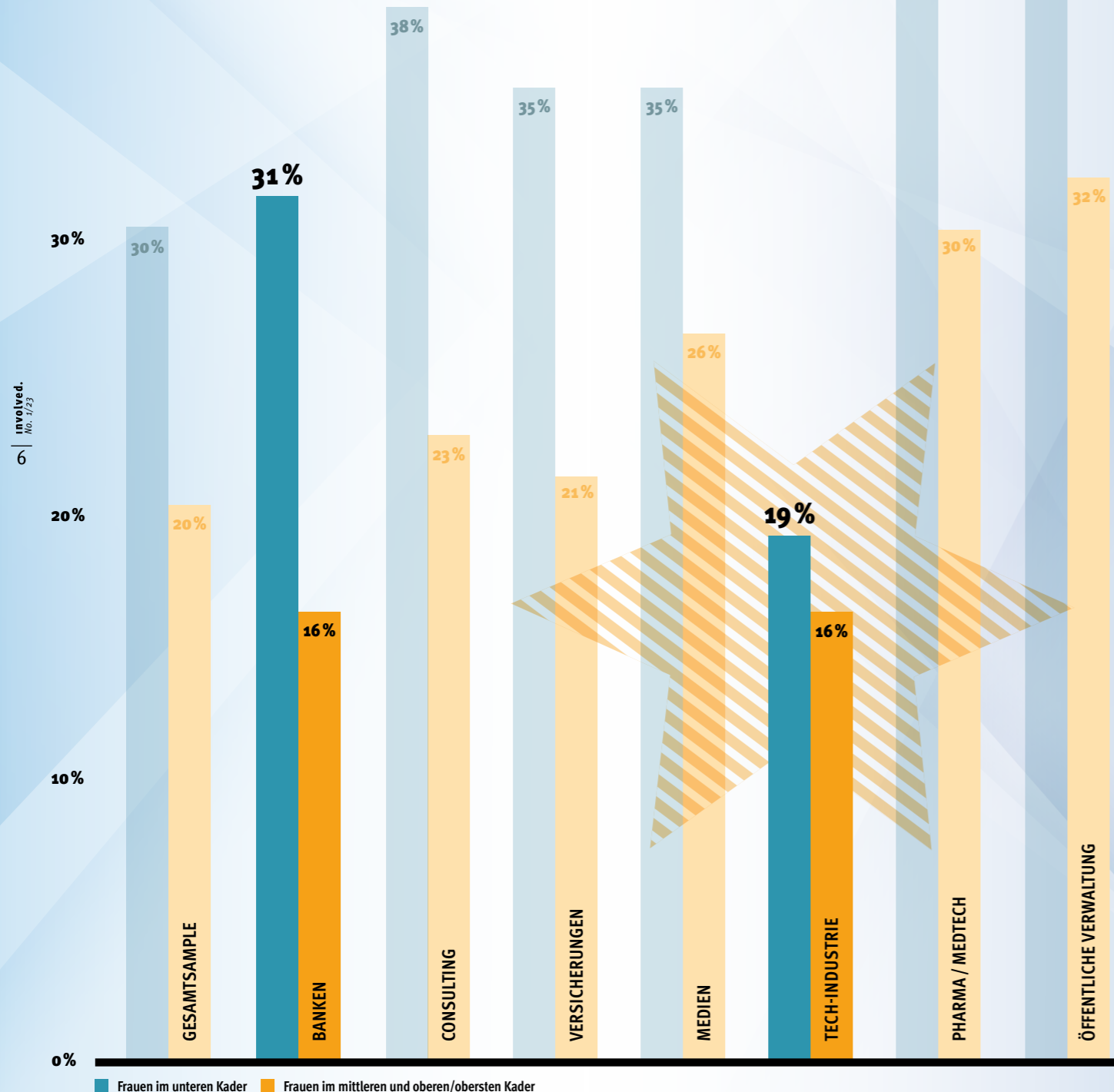
Foto: Fabrikarbeiterinnen in einer Montagehalle für Grossmaschinen (AEG, ca. 1930) © Süddeutsche Zeitung Photo
Text-Quelle: Kanton Thurgau

WIN-WIN FÜR ALLE: WEIBLICHE TALENTE IN DER PIPELINE

Jetzt den ganzen
Report lesen:



advance-hsg-report.ch



GESCHLECHTERVERTEILUNG NACH HIERARCHIESTUFE UND BRANCHE

Die Tech-Industrie nutzt ihre Talent-Pipeline besser aus als andere Branchen: Im Topmanagement von Techunternehmen sitzen 16 Prozent Frauen – genau derselbe Anteil wie etwa im Banking, wo aus einem viel grösseren weiblichen Talentpool geschöpft werden kann. Quelle: CCDI Report 2022

Die Industrie als Karrierebranche für Frauen? Für viele wohl nicht der erste Gedanke. Schade, denn der aktuelle «Gender Intelligence Report» von Advance, dem führenden Wirtschaftsverband für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schweiz, und der Universität St. Gallen zeigt: Die gläserne Decke ist für Frauen nirgends dünner als in der Industrie. Hier steigen sie auf – falls sie den Weg in die Branche finden.

Alena Sibava
Gabriela Schreiber
Katharina Rilling
Lucas Ziegler

W

ie steht es um die Diversität in der Schweizer Industrie? Eine Antwort darauf liefert der Gender Intelligence Report, der seit 2017 die Geschlechtervielfalt in der Schweizer Wirtschaft untersucht. Der überraschende Schluss: Die Tech-Branche weist im nationalen Branchenvergleich zwar einen der tiefsten Frauenanteile auf – nur 24 Prozent der Gesamtbelegschaft sind weiblich – aber das vorhandene Potenzial wird gut genutzt. Der Frauenanteil im Topkader ist mit 16 Prozent nur unwesentlich kleiner als in den meisten anderen Bran-

chen. Das weist darauf hin, dass die Industrie ihren weiblichen Talent-Pool besser ausschöpft als andere Branchen: Frauen werden gezielt gehalten, entwickelt und gefördert.

Ein technischer Beruf? Selten.

Die grösste Herausforderung für die Industrie besteht darin, genügend Mitarbeiterinnen und weibliche Lernende zu gewinnen. Auch heute noch wählen junge Frauen ihren Beruf aus einem viel schmaleren Spektrum an Möglichkeiten aus als ihre männlichen Kollegen. Ein technischer Beruf ist es selten. Studien führen dies darauf zurück, dass die Berufswahl auf eine sensible Phase im Leben fällt und junge Frauen lieber einen Beruf wählen, mit dem sie der gesellschaftlichen Norm entsprechen, statt sich in ihrem Umfeld zu exponieren. Damit sich dies langfristig ändert, braucht es weibliche Vorbilder, die jungen Frauen helfen, ihre Hemmungen abzubauen und eine Zukunft in der Tech-Branche anzuvizieren. ●

Weitere inspirierende Frauenporträts unter:

tecindustry.ch/110

ÜBRIGENS

Die Pharma-/Medtech-Branche ist die Branche mit den geringsten Hindernissen für Frauen auf dem Weg ins Kader.

Was wir von ihr lernen können:

- > Verankerung von Inklusion in der Unternehmensstrategie
- > Messbare organisationsweite Inklusionsziele
- > Inklusionsziele für Führungskräfte
- > Inklusionskompetenzen als Kriterium für Beförderung und Rekrutierung



MUTIGE VORBILDER GESUCHT?

Weibliche Inspirationsquellen zu zeigen, ist ein Ziel dieses Magazins. Auf den folgenden Seiten stellen wir starke Frauen vor, die sich für einen technischen Beruf entschieden und es nicht bereut haben.

Jetzt die Interviews lesen!

Viele Wege führen zum Ziel: Ob Maschinenbauingenieurin, gelernte Konstrukteurin oder Automatikerin, ob Expertin für Küchengeräte, Stecker oder Raketen – so verschieden die Lebensläufe und vielfältig die Profile auch sind, eines haben die Frauen gemein: Sie hatten den Mut, ihren eigenen Weg zu gehen – trotz Hindernissen –, und sind damit höchst erfolgreich.

Alle vollständigen Interviews finden Sie jetzt unter:



tecindustry.ch/110



“
In der Industrie war ich plötzlich Teil eines aufregenden Umfelds, in dem zum Beispiel Raketen-
teile produziert werden. Ich konnte einfach in die Werkstatt gehen und quasi mit ihnen spielen. Das war die Realität, in der ich arbeiten wollte.

”

MÉLANIE LE NORMAND, System Engineer Flight Equipment, Space Division, APCO Technologies — Mélanie Le Normand liebt das Diskutieren und das Lösen von technischen Problemen in einem diversen Team. Ihr macht aber auch das Präsentieren der Projekte an wichtigen Meilensteinen Freude, da man dazu

einen logischen und organisierten Verstand braucht. An ihrem Beruf in der europäischen Luft- und Raumfahrt schätzt sie, dass sich wirklich etwas bewirken lässt. So arbeitet sie gerade bei einer Satellitenmission zur Erdbeobachtung mit, die sich auf die Überwachung und Beobachtung des Klimawandels konzentriert.



“
Mein Vater war ein begeisterter Ingenieur, der uns Kinder von klein auf dazu motiviert hat, Fragen zu stellen und den Dingen auf den Grund zu gehen. Dass ich eine technische Richtung in der Ausbildung gewählt habe, war einfach eine logische Folge.
 ”

ELENA CORTONA, CTO Belimo Holding AG — Am Gymnasium lernte Elena Cortona Altgriechisch und Latein, bevor sie am Polytechnikum in die Welt der Mathematik eintauchte. Heute ist sie CTO von Belimo, einem Unternehmen, das durch intelligente Heiz-, Lüftungs- und Klimageräte dazu beiträgt,

die Emissionen im Gebäudesektor zu reduzieren. Elena Cortona führt 300 Mitarbeitende an vier Orten. An ihrem Beruf schätzt sie, dass sie strategisch tätig sein kann und gleichzeitig mit innovativen Produkten einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet.



“
Mein Rat an andere Frauen? Habt den Mut, neue Dinge auszuprobieren. Nehmt den Bohrer selbst in die Hand und bohrt ein Loch. Was kann schon passieren?
 ”

SARA BRUNNER, Konstrukteurin Agathon AG — Über ein Schulprojekt hat Sara Brunner ihre Freude am technischen Zeichnen entdeckt. Sie entschied sich für eine Schnupperlehre als Konstrukteurin und war sofort begeistert. Seit dem Abschluss ihrer Lehre bei Agathon arbeitet sie heute noch

immer für das Unternehmen; sie macht Instandhaltungen für Schleif- und Lasermaschinen, zeichnet Konstruktionen für neue Maschinen und passt Teile von bestehenden Maschinen im CAD an. Freude bereitet Sara Brunner auch ihre Tätigkeit als Berufsbildnerin.



“
Kathrine Switzer ist mein Vorbild. Sie hat sich 1967 in den Boston-Marathon geschmuggelt und es durch Hartnäckigkeit und Zielstrebigkeit geschafft, dass Frauen schliesslich offiziell daran teilnehmen durften. Diese beiden Eigenschaften sehe ich auch in der Berufswelt als essenziell an.
 ”

SYLVIA ZOFFMANN, Leiterin Global F&E Siemens Smart Infrastructure — Über ein Studium der technischen Mathematik gelangte Sylvia Zoffmann in die Softwareentwicklung und schliesslich in die Forschung & Entwicklung bei Siemens. Heute leitet sie die globale F&E im Bereich Gebäudeautomatisierung.

Sich für mehr Nachhaltigkeit zu engagieren, motiviert Sylvia Zoffmann sehr: 40 Prozent der weltweit verbrauchten Energie werden in Gebäuden benötigt. Dank Automatisierungslösungen können Daten systematisch erfasst und der Energieverbrauch in Gebäuden deutlich reduziert werden.



“
Im Berufsleben konnte ich meine technische Ausbildung in den verschiedensten Bereichen einsetzen. Wenn man verstanden hat, dass ein und dasselbe Wissen auf verschiedene Bereiche anwendbar ist, kann man richtig kreativ werden und viel bewegen.
 ”

CHARLOTTE VEAUUVY, Operations Manager CH, LNS Group — Charlotte Veauvy wollte immer verstehen, wie die Dinge funktionieren, wie sie aufgebaut sind. Produktionstechnik war und ist ihre grosse Leidenschaft. Menschen als Managerin anzuleiten und effizient die beste Lösung für ein Problem zu finden – das

fasziniert Charlotte Veauvy heute an ihrem Job. Das Streben nach einem kleineren ökologischen Fussabdruck ist für Charlotte Veauvy von grösster Bedeutung. Dazu ist sie beruflich und privat ständig auf der Suche nach besseren und intelligenteren Möglichkeiten.

“
 Als Ingenieurin ist man
 berufsbedingt häufiger
 damit konfrontiert, etwas
 Neues auszuprobieren,
 was dann hin und wieder
 auch nicht aufs erste
 Mal klappt. Dann heisst
 es nachjustieren und
 dranbleiben, bis man
 eine gute Lösung gefunden
 hat. So nehme ich
 es auch im Leben.

”



SUSANNE MESSINGSCHLAGER, Head of Engineering Competence Center V-Zug AG — Als Susanne Messingschlager das erste Mal in einer riesigen Halle mit schweren Pressen stand, war es um sie geschehen. Sie war vom Fleck weg fasziniert, und kurz darauf sass sie auch schon im Hörsaal in der ersten

Mechatronik-Vorlesung. Nach unterschiedlichen Stationen ist sie heute bei V-Zug als Abteilungsleiterin in der Produktentwicklung tätig. Sie schätzt die Gestaltungsmöglichkeiten in ihrem Arbeitsbereich sehr. Zusammen in Teams neue Herausforderungen zu meistern, macht ihr dabei besondere Freude.

“
 Ich war die erste Frau,
 die ihre Lehre als
 Automaterin erfolgreich
 abgeschlossen hat, und
 wünschte, ich hätte
 in jungen Jahren eine
 Mentorin gehabt.

”



RACHEL MERMOD, Responsable Méthodes, Planning et Ordonnancement, Solo Swiss SA — Für sie war immer klar, dass sie eine Lehre in einem technischen Beruf machen wollte. Also absolvierte Rachel Mermod Praktika als Automechanikerin, Polymechnikerin und Automaterin. Der Beruf der Automaterin

war damals recht neu und ermöglichte eine Ausbildung in mehreren technischen Disziplinen wie Mechanik, Elektrizität, Elektronik, Pneumatik, Hydraulik und Informatik. Sie war begeistert! Bei Solo Swiss SA verbessert Rachel Mermod die Herstellungs- und Montageprozesse der Maschinen.



„Ich habe gute Erfahrungen damit gemacht, dorthin zu gehen, wo mir die technischen Fragestellungen entsprechen, meine Fähigkeiten und meine Persönlichkeit geschätzt werden und ich Neues kennenlernen durfte.“

JANINE ZBINDEN, Entwicklungsingenieurin Schurter AG — Nach einem halben Jahr Studium der Ur- und Frühgeschichte stellte Janine Zbinden fest, dass ihr ursprünglicher Berufswunsch Archäologin nicht mehr ihrer Leidenschaft entsprach. Sie wechselte an die Fachhochschule, wo sie Ingenieur-

wissenschaften studierte. Bei ihrer Arbeit mag sie es, wenn es kreativ und technisch anspruchsvoll wird. Auch Fehler findet Janine Zbinden spannend. Dann geht es darum, herauszufinden, wo das Problem liegt, und im Team eine gute Lösung zu finden.

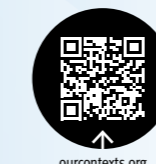
IN VIER SCHRITTEN ZUR FAIREN FÜHRUNG

Frauen und Technik – eine passende Verbindung. Einmal in der Industrie Fuss gefasst, können es weibliche Talente weit bringen. Um den Frauenanteil in der Branche weiter zu erhöhen, gibt es aber noch viel zu tun. Dazu braucht es Frauen, die den Mut haben, auch mal einen anderen Weg zu gehen. Und Führungskräfte, die Mitarbeiterinnen fördern und Chancengleichheit schaffen. Das Kompetenzzentrum für Diversity & Inclusion an der Universität St. Gallen hat vier Punkte identifiziert, die einen inklusiven Führungsstil auszeichnen.



Es geht um Mut

Im Jahr 2021 führte die Unternehmensberatung Kienbaum eine Studie über Mut am Arbeitsplatz durch. Als mutig definierten die Forschenden Führungskräfte, die sowohl Entschlossenheit als auch Werteorientierung zeigten. Der Bericht bestätigte zwar eine positive Korrelation zwischen Mut und Unternehmensleistung; allerdings stellten die Forschenden fest, dass nur 12 Prozent der Studienteilnehmenden ihrer Definition von Mut entsprachen. Das ist knapp mehr als 1 von 10 Führungskräften. Die Unternehmenskultur hat Mut in der Vergangenheit oft unterdrückt. Um dies zu ändern, ist es wichtig, bewusst in die Unternehmenskultur zu investieren, um mutige Verhaltensweisen zu fördern.

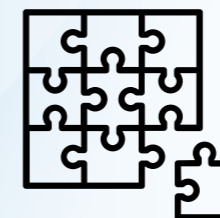


ourcontexts.org

1. Sich bilden, Informationen sammeln

Eine inklusive Führungskraft kennt und versteht ihre Mitarbeitenden und deren Persönlichkeit. Sie weiss, womit sich diese beruflich und privat beschäftigen – sie schätzt sie durch ihr echtes Interesse besonders wert. Die Chefin oder der Chef ergreift dabei selbst die Initiative und bildet sich weiter. Etwa durch Literatur, welche die Perspektive von unterrepräsentierten Gruppen vermittelt.

TIPP Podcasts wie #Our_racism ermöglichen es Ihnen niederschwellig, verschiedene Stimmen zu hören.



3. Probleme anpacken

Zuhören und reden alleine reichen nicht – auch Handlungen sind gefragt. Nachdem die Führungskraft einen Einblick in das Leben benachteiligter Teammitglieder gewonnen hat, sollte sie die Probleme, mit denen diese konfrontiert sind, entschärfen. Lassen Sie alle Mitarbeitenden dabei wissen, dass eine Beschwerde über Diskriminierung ernst genommen und als berechtigt angesehen wird.

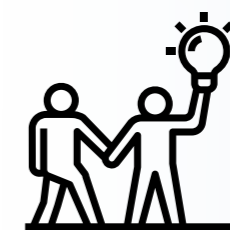
TIPP Fast jeder hat Vorurteile. Werden Sie sich dessen bewusst und fragen Sie sich: «Wenn ich im Geiste die Person in dieser Situation mit einer Person eines anderen Geschlechts oder einer anderen Ethnie austausche, wie würde ich sie behandeln?»



2. Einblicke gewinnen

Führungskräfte gewinnen einen echten Einblick in ihre Teams und Probleme am Arbeitsplatz, wenn sie die einzelnen Erlebnisse ihrer Mitarbeitenden auch kennen. Gut zuzuhören, ist da natürlich besonders wichtig. Zudem hilft die gewaltfreie Kommunikation, um Vertrauen zu schaffen. Ein Beispiel: Wenn Mitarbeitende in einen Konflikt verwickelt sind, sollte bewusst die objektive Sichtweise bewahrt werden, statt Rückschlüsse bezüglich Schuld und Ursachen zu ziehen. Ein einfaches «Wie fühlen Sie sich nach dem Vorfall?» kann dann Wunder bewirken.

TIPP Bieten Sie sichere Räume, in denen Mitarbeitende ihre Geschichten erzählen können, etwa im Rahmen einer «Reverse-Mentorship-Beziehung» (Jung coacht Alt), durch Philosophietreffen oder in «Zuhörkreisen» über alle Hierarchieebenen und Abteilungen hinweg.



4. Inspirieren

Wichtig sind Menschen, die im Unternehmen mit gutem Beispiel vorangehen und andere inspirieren.

TIPP Zeigen Sie Ihre Wertschätzung für die Einzigartigkeit aller Mitarbeitenden und fördern Sie das Zugehörigkeitsgefühl aller. Stellen Sie in Teamsitzungen Fragen an Angehörige unterrepräsentierter Gruppen, um sicherzustellen, dass alle ihre Sichtweise einbringen können. Sie müssen nicht deren Stimme sein, sondern ihnen Raum verschaffen.



DER AUFGEWECKTE PODCAST

5 UHR 30: FRISCHE LUFT SCHNAPPEN



Irina A. Leutwyler,
CEO WESCO AG

x Dominique Zygmunt

«SCHON MIT VIERZEHN ERTRÄUMTE ICH MIR, EINMAL CHEFIN EINER INDUSTRIEFIRMA ZU SEIN. MAN KANN DAS AUCH MIT EINER LEHRE SCHAFFEN. ICH BIN DAS BESTE BEISPIEL.»

Auf welche Eigenschaften legen Sie in der Führungsriege wert?

Meine Mitarbeitenden müssen Menschen gerne haben und sich selber hinterfragen. Wir suchen nach Leuten, die offen sind und «grün» denken.

Ökologisch?

Für uns hat «grün» eine etwas andere Bedeutung. Ein Beispiel: Man wird versetzt beim Mittagessen. Nun kann man sich richtig stark aufregen. Oder man nutzt die halbe Stunde Freiraum für sich, denkt also positiv oder eben: grün. Ich versuche, diese Lebenseinstellung vorzuleben.

Ist man als Chefin irgendwann mit sich zufrieden?

Ich bin nie zufrieden, aber glücklich. Es liegt in meinem Naturell, dass ich immer noch etwas mehr möchte. Ich suche die Veränderung;

Stillstand war für mich immer das Schlimmste. Ich bin eine sehr vorwärtsgewandte Person. Mein Tipp: Mir hilft es, ein Bullet-Journal zu führen, in dem stichwortartig festgehalten ist, was ich beruflich und privat übers Jahr erreichen möchte. So sehe ich auch all meine Erfolge. Das stimmt positiv. ●

«GUETE MORGE, CHEFIN!»: Jetzt den ganzen Podcast hören!



tecindustry.ch/
101

Foto: zVg

Edith Schnapper, Leiterin Nachwuchsförderung
Swiss Tecladies by satw



«Bis zum 10. Lebensjahr ist das Interesse für Technik bei Mädchen und Buben etwa gleich ausgeprägt. Danach geht die Schere auseinander. Damit sich Mädchen für einen technischen Beruf entscheiden, sind weibliche Vorbilder wichtig. Ein gutes Vorbild ermöglicht es, sich mit ihm zu identifizieren. Marie Curie, ein Genie, ist nur begrenzt ein Vorbild für technikaffine Mädchen. Wir brauchen zeitgemässe, diverse Profile von Frauen, die aufzeigen, dass es für jede und jeden legitim ist, einen technischen Beruf zu wählen. In unserem Mentoring-Programm überlegen wir genau, welche Mentorin wir welchem Mädchen zur Seite stellen. Damit eine Frau für ihr Mentee als Vorbild funktioniert, ist es entscheidend, dass eine realistische Möglichkeit besteht, das Gleiche wie sie zu erreichen.»

1 WORT ...

VORBILDER

... 2 WELTEN

«Ich wusste immer, dass ich einmal einen technischen Beruf ausüben würde. Aber ich wusste lange Zeit nicht welchen. Auf den Weg gebracht hat mich ein Lehrer, der mir empfahl, am Meitli-Technik-Tag teilzunehmen. Dort habe ich den Automatiker-Beruf kennengelernt und wusste: Das ist es! Vorbilder sind sehr wichtig für junge Leute – gerade für jene, die noch nicht so recht wissen, wo ihre Stärken liegen, und sich allzu sehr von ihrem Umfeld leiten lassen. Da heisst es schnell einmal: «Mach doch das KV, dann hast du etwas Solides.» Meine grössten Vorbilder sind meine Eltern, weil sie immer das gemacht haben, was ihnen Freude bereitet. Das ist auch meine Botschaft: Sucht euch einen Beruf, der euch gefällt. Wenn man den Willen hat, kann man es weit bringen – auch mit durchschnittlichen Schulnoten.»



Samira Schütze, Automatiker-Lernende Siemens

Samiras Tipps für die Berufswahl im Video:



DIGITAL-FRAGE

DATENSCHUTZ – BREMSKLOTZ FÜR DIE DIGITALISIERUNG?

Digitale Prozesse erzeugen Daten, mit denen sich Geld verdienen lässt. Das Datenschutzgesetz verlangt einen zurückhaltenden Umgang mit ihnen. Ist das hinderlich? Aus meiner Sicht brems das Gesetz die Digitalisierung nicht, es zwingt aber dazu, mit personenbezogenen Daten adäquat umzugehen. Mit dem neuen Datenschutzgesetz werden nun die Rechte von Betroffenen in gewissen Bereichen ausgebaut, und dies hat eine Ausweitung der Pflichten auf Seiten derjenigen zur Folge, die Daten bearbeiten. Die grösste Änderung liegt bei den Sanktionen, die direkt auf Personen abzielen. Es gibt also neu mehrere und geteilte Verantwortlichkeiten im Unternehmen. Das stellt Herausforderungen an die Governance. Unternehmen müssen sich Klarheit darüber verschaffen, wo sie im Betrieb Daten haben, was sie damit dürfen, wer welche Kompetenzen hat und wofür zuständig ist. Die drohenden Sanktionen haben einen indirekten Einfluss auf die Dokumentation zum Umgang mit Daten. Wenn etwas schief läuft – und das kann es immer –, muss man vor dem Strafgericht belegen können, dass man im Unternehmen der Sorgfaltspflicht nachgekommen ist. Wo liegen die grössten Herausforderungen? Unternehmen brauchen ein

Lifecycle-Denken in Zusammenhang mit Daten und durchgängige IT-Konzepte. Das ist eine komplexe Angelegenheit. Der Umgang mit den digitalen Identitäten von Kunden, Partnern und Mitarbeitenden ist ein wichtiger Faktor, und man muss die Schnittstellen gut im Griff haben. Auch Outsourcing-Partner werden bei Sicherheitsverletzungen bestraft. Jede App, auf der sich Daten befinden, ist ein Outsourcing. Hinzu kommt die Internationalisierung, die dazu führt, dass sich Firmen mit unterschiedlichen Rechtsnormen konfrontiert sehen. Es braucht also ein Verständnis für die eigene «Ökosystem-Situation» und die Schulung der Mitarbeitenden, damit alle verstehen, wo die Gefahren liegen. Eine «Null-Risiko-Lösung» gibt es leider nicht. Sich in der digitalen Welt rechtlich sicher zu bewegen, hat Ähnlichkeiten mit dem Erlernen einer Fremdsprache.



Ursula Sury ist Vizedirektorin und Professorin im Bereich Informatik an der Hochschule Luzern und führt die Advokatur Sury AG.

ZAHL

45,9%

2020 waren bei knapp der Hälfte aller Firmengründungen in der Schweiz eine oder mehrere Frauen beteiligt. Frauen sind in der Kategorie der Selbstständigen zwar weiterhin unterrepräsentiert, aber ihr Anteil steigt. Im 4. Quartal 2020 belief sich der Frauenanteil im Kreis der Unternehmenden auf 36,7% (1991: 28,2%).

Quelle: BFS, Statistik der Unternehmensdemografie 2020

NACHGEZEICHNET

DAS ZWEITE LEBEN DES MORGENKAFFEEES

Die Kaffeekapsel von Nespresso führt zu Ideen, der Kugelschreiber von Caran d'Ache hält sie fest – aus dem Alltag sind beide kaum noch wegzudenken. Was die Gegenstände zudem miteinander verbindet, ist ein Kreislauf, der Ressourcen schont. Dieses Beispiel zeigt auf: So innovativ können Recyclinglösungen sein.

↳ Livio Stöckli
↳ Massimo Milano



«DIESE ZUSAMMENARBEIT PASST ZU UNSERER PHILOSOPHIE, IN DER DIE WERTE DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG, DER INNOVATION UND DER KREATIVITÄT SEIT ÜBER 100 JAHREN EINEN FESTEN PLATZ HABEN. WIR SIND DAS ERSTE SCHREIBWARENUNTERNEHMEN, DAS EINEN KUGELSCHREIBER AUS RECYCELTEM ALUMINIUM ANBIETET.»

Carole Hübscher,
Präsidentin von Caran d'Ache

Für diesen Beitrag hat der Illustrator Massimo Milano den Recycling-Kugelschreiber gleich ausprobiert. Hier geht's zum Video:

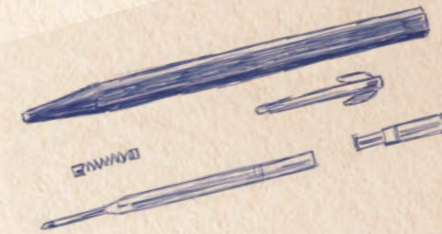


youtu.be/VCaTKoM17zg

Foto: huess/freepik; Rawpixel Ltd./freepik

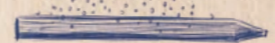
DIE KUGELSCHREIBER WERDEN ZUSAMMENGEBAUT

1 Das war's: Der Kugelschreiber wird mit den letzten Komponenten zusammengebaut, bevor er in die Schatulle gelegt wird. Nun geht der Stift als Nespresso-Kugelschreiber 849 Limited Edition auf den Markt.



DIE KUGELSCHREIBER-SCHÄFTE WERDEN DEKORIERT

12 Nun geht es an den Feinschliff, wir sind noch bei Caran d'Ache. Zuerst werden die Kugelschreiberschäfte mit Mikrostrahlen bearbeitet, um das sandgestrahlte und satinierte Finish zu erhalten.



11 Per Eloxalverfahren wird danach die Oberfläche des Aluminiums noch weiter behandelt und dadurch die gewünschte Farbe erzielt – hier wurde als Farbvariante bewusst das satinierte Mitternachtsblau des Nespresso-Klassikers Dharkan gewählt. Was hier geschieht: Anodische Oxidation erzeugt eine Schutzschicht auf dem Aluminium, das die natürliche Oxidation verhindern soll.

12 Als letzter Dekorationsschritt werden mittels Laserstrahler das Logo sowie die Tagline «A recycling story in your hands» eingraviert.

DIE KAPSELN WERDEN RECYCELT

1 Das Ende der Kaffeepause ist hier der Anfang: Über die 2700 Nespresso-Sammelstellen und den Haussammel-service «Recycling at Home» finden die gebrauchten Kaffeekapseln ihren Weg nach Moudon (VD). In einem Aufbereitungszentrum trennt hier die Groupe Bared den Kaffeesatz vom Aluminium. Ein Teil des Kaffees wird anschliessend in einer Biogasanlage der Gemeinde Valbroye (VD) in erneuerbare Energie und natürlichen Dünger umgewandelt.



Der Herstellungsprozess

2 Aber: Ein Teil des Kaffeesatzes lebt weiter – und zwar in Bleistiften von Caran d'Ache. Hierzu wird der Kaffeesatz mit Graphit, Ton und Bindemittel gemischt, nochmals gemahlen und anschliessend mit Lack behandelt. Die Graphitmischung wird anschliessend zu Bleistiftminen geformt.

DAS ALUMINIUM WIRD GESCHMOLZEN

3 Weiter geht's in der Giesserei der Constellium SA in Chippis (VS). Hier werden die leeren Kapseln mit Standardaluminium umgeschmolzen.

4 Das geschmolzene Aluminium wird anschliessend zu Bolzen gegossen, und zwar mit einem Durchmesser von 500 x 1400 mm.



DAS ALUMINIUM WIRD BEARBEITET

5 Diese Bolzen werden dann ins Presswerk der Constellium SA in Sierre (VS) geliefert. Hier kommt eine Presse mit 7200 Tonnen Schubkraft zum Einsatz, und die Bolzen werden zu Pressbolzen (Stangen) mit einem Durchmesser von 110 mm und 7 Metern Länge extrudiert.



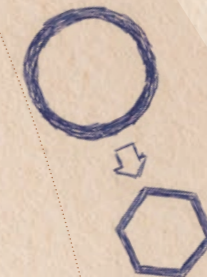
6 Mittlerweile hat die Alu Menziken AG übernommen – hier werden die Pressbolzen in einem Ofen nochmals auf über 500 Grad Celsius erhitzt, auf die gewünschte Länge gesägt und nochmals in Presscontainer gelegt.

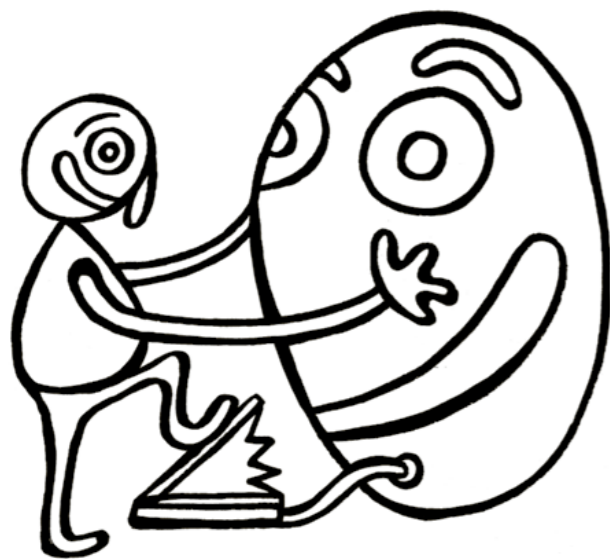
7 Dieser Presscontainer verkleinert die Aluminiumbolzen nochmals. Es entstehen 30 Meter lange Rohre mit einem Aussendurchmesser (AD) von 30 mm und einer Wanddicke (WD) von 2,5 mm. Danach werden die Rohre so rasch wie möglich auf 40 Grad Celsius gekühlt und gereckt, damit die Härte über die Länge der Rohre sichergestellt ist.

8 Als letzten Schritt sägt die Alu Menziken AG die Rohre auf Kundenlänge und verpackt sie für die Weiterbearbeitung bei SWISS-TUBE LN Industries SA. Gut 2,2 Kilometer Rohr wurden im letzten Jahr weitergeliefert.

DIE KUGELSCHREIBER-SCHÄFTE WERDEN GEFORMT

9 Caran d'Ache zieht und extrudiert die Rohre. In diesem Prozessschritt schrumpfen die Rohre auf die endgültige sechseckige Kugelschreiberform.





MEHR IST MEHR? ODER BRAUCHT ES GRENZEN?

«WACHSTUM IST MENSCHLICH»

1. Katharina Rilling



ZUR PERSON

Katja Gentinetta ist politische Philosophin. In der Reihe «Streitfragen» erschien 2022 ihr Plädoyer für Wachstum (Westend Verlag).



Weiterlesen? Zum ganzen Interview:

tecindustry.ch/108

Katja Gentinetta, menschliches Handeln sei Streben, sagte Aristoteles einst. Wonach strebt der Mensch?

Der Mensch will nicht einfach überleben; er möchte ein besseres Leben führen. Sein Streben nach Glück gehört zu seinen Ureigenschaften. Da der Mensch überdies die Fähigkeit besitzt, über sich und die Welt nachzudenken, kann er dieses Streben in vernünftige Bahnen lenken. Sollte er auch: Glückliche sind wir laut Aristoteles, wenn wir das richtige Zusammenspiel zwischen Ehrgeiz und Möglichkeiten gefunden haben und unsere Fähigkeiten massvoll einsetzen.

Wenn das Streben unserer Natur entspricht: Können wir denn anders, als stetig zu wachsen?

Ich verstehe Wachstum als Entwicklung, und aufgrund der Eigenschaft des Menschen gibt es keine Alternative. Sie würde bedeuten, dass wir stehen bleiben, dass wir Forschung und Entwicklung einstellen, unsere Neugier unterbinden und allen künftigen Generationen –

und darum dreht sich die Frage des Wachstums und der Nachhaltigkeit ja – sagen müssten, dass genau das Leben, wie wir es jetzt führen, das einzig richtige ist und sie es bitte schön nicht verändern, also auch nicht verbessern sollten.

Wirtschaftswachstum bringt aber auch negative Folgen mit sich wie Umweltverschmutzung, Ressourcenverbrauch, Überkonsum und Stress.

Das negiere ich nicht. Ich weise aber darauf hin, dass die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte viele Fortschritte mit sich brachte, etwa sauberere Gewässer, reinere Luft oder recycelbare Materialien. Wer seinen Überkonsum und Stress einfach auf das Wachstum zurückführt, macht es sich zu einfach; jeder Mensch hat die Möglichkeit, Prioritäten und Grenzen zu setzen. Permanentes Wachstum mit permanenter Steigerung der Schäden gleichzusetzen, ist deshalb falsch.

Sie argumentieren oft, dass schädliche Nebenwirkungen von Wachstum nur durch weiteres Wachstum behoben werden können. Das müssen Sie erklären.

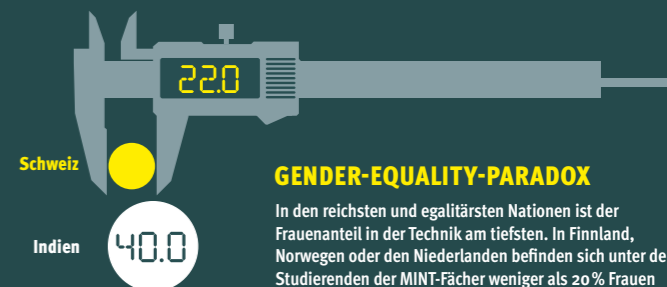
Innovation ist Entwicklung – auch hier bedeutete ein Entwicklungsstopp das Verhindern von besseren und umweltfreundlicheren Produktionsprozessen, Produkten oder Transportmöglichkeiten. Für den Erfolg von Unternehmen sind Innovation und die Anpassung an Kundenbedürfnisse zentral. Darum finden Sie heute kaum mehr ein Unternehmen, das sich um Umweltfragen drückt. Im Gegenteil: Die Herkunft der Materialien, die Produktionsbedingungen und -wege, Arbeitsstandards auch fernab vom Hauptsitz sind für die meisten Firmen wichtige Fragen.

Dann gibt es massvolles Wirtschaftswachstum? Wir können im Sinne von Aristoteles glücklich werden?

Ja, es gibt Instrumente, welche die wirtschaftliche Entwicklung in die richtige Richtung lenken. Es braucht globale Umwelt- und Sozialstandards, auch im globalen Handel; die Sustainable Development Goals der UNO und die ESG-Kriterien, an denen sich die Unternehmen bereits orientieren, sind ein wichtiger Schritt. Es braucht nationale Politiken, die ihre Wirtschafts- und Sozialpolitik daran ausrichten; das WEF hat mit seinem Dashboard eine hilfreiche Ergänzung zum reinen BIP vorgeschlagen. Und vor allem muss die Umwelt einen Preis haben! Ein realistischer und global gültiger CO₂-Preis muss hier den Anfang machen. ●

VON DER AUSBILDUNG BIS ZUM KADER FRAUEN IN DER INDUSTRIE

Wer die Branche verstehen will, muss die Zahlen kennen. Wo steigen Frauen in die Industrie ein? Wie hoch ist der Frauenanteil im Kader? Und: Wussten Sie, was es mit dem Gender-Equality-Paradox auf sich hat?

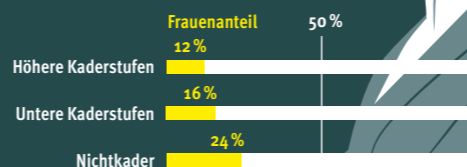


GENDER-EQUALITY-PARADOX

In den reichsten und egalitärsten Nationen ist der Frauenanteil in der Technik am tiefsten. In Finnland, Norwegen oder den Niederlanden befinden sich unter den Studierenden der MINT-Fächer weniger als 20 % Frauen (Schweiz 22 %). Algerien, Indien oder Malaysia stehen bei der Gleichberechtigung schlecht da. Trotzdem sind mehr als 40 % der Studierenden in den technischen Domänen Frauen. Warum? MINT-Berufe sind gut bezahlt. Materielle Absicherung ist für Frauen in ärmeren Ländern wichtig. Und: Studien belegen, dass mit steigendem Wohlstand die Stereotypisierung von Frauen als altruistisch oder fürsorglich zunimmt. Karriere wird eher als männlich assoziiert.

KADERPOSITIONEN

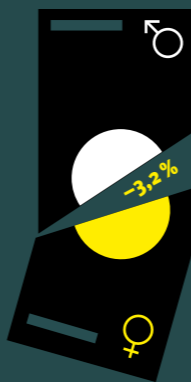
Frauen sind in der Techbranche deutlich untervertreten, wobei der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe weniger stark abnimmt als in anderen Branchen. (Quelle: Diversity Benchmark 2022)



HÖHERE LÖHNE IN MINT-BERUFEN

In der Schweiz, in Österreich und in Deutschland verdienen Männer ca. 20 % mehr pro Stunde als Frauen (Eurostat, n.d.). Diese Lohnlücke ist heute nur noch in geringem Masse Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, d.h. ungleichem Lohn für gleiche Arbeit, zuzuschreiben. Vielmehr ist sie u.a. darin begründet, dass Frauen deutlich weniger in gut bezahlten MINT-Fächern ausgebildet sind. So verdienen in Deutschland Absolventinnen und Absolventen in akademischen MINT-Fächern 17 % mehr als solche in Nicht-MINT-Fächern (Anger et al., 2021).

Gemäss neusten Zahlen von Landolt & Mächler (2022) besteht in der Industrie zwischen Mann und Frau ein Lohnunterschied von 3,2 %. Dies liegt deutlich unter dem vom Bund festgelegten Toleranzwert von 5 %.

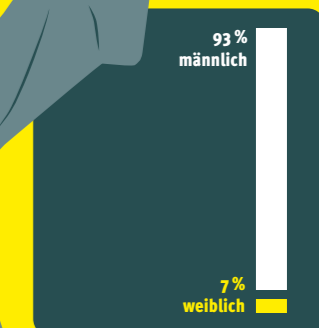


Infografik: Daniel Karrer

Illustration: Martin Fengel, Foto: Benjamin Holer

BERUFSEINSTIEG

Jugendliche folgen bei der Berufswahl dem klassischen Geschlechterbild. Mehr als 12 000 Jugendliche starten in der Schweiz jedes Jahr eine Lehre in den Bereichen Informatik und Technik. Davon sind:



75 % der Frauen, die eine Lehre machen, wählen einen von nur 14 Berufen – darunter keine technischen.

TOP 5: BERUFSWAHL DER FRAUEN AN BERUFSSCHULEN

1. Kauffrau EFZ
2. Fachfrau Betreuung EFZ
3. Fachfrau Gesundheit EFZ
4. Detailhandelsfachfrau EFZ
5. Dentalassistentin EFZ

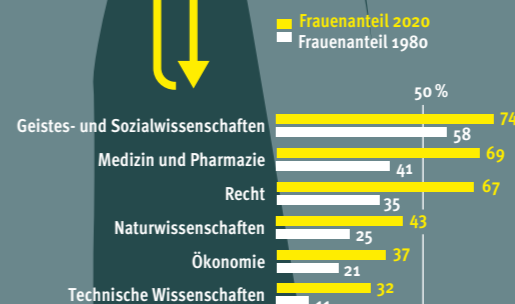
4 % Frauen an HF

HÖHERE FACHSCHULEN

An den höheren Fachschulen (HF) konnte der Anteil Abschlüsse in technischen Fächern seit 2015 um 22 % gesteigert werden. Der Frauenanteil ist mit 4 % gleich geblieben. Auf 345 Maschinenbau-Studierende an den HF kommen heute 15 Frauen (BFS 2022).

UNIVERSITÄTEN

Der Frauenanteil ist an den Schweizer Universitäten im Vergleich zu 1980 markant gestiegen. In der Medizin und den Rechtswissenschaften sind die Frauen inzwischen in der Mehrheit. Der Frauenanteil in technischen oder Wirtschaftswissenschaften liegt aber noch deutlich unter 50 % (BFS 2022).



«DIE FEINMOTORIK, DAS KREATIVE SCHAFFEN,
DAS LOGISCHE DENKEN – DAS ALLES MACHT SPASS!
ICH SEHE KEINEN GRUND, WARUM SICH MÄDCHEN
NICHT DAFÜR INTERESSIEREN SOLLTEN.»

Nora Teuwsen

«MAN MUSS DEN MÄDCHEN UND FRAUEN
ZEIGEN, DASS MAN IHNEN ETWAS
ZUTRAUT UND SIE IN DER BRANCHE AUCH
GEWOLLT SIND.»

Edith Meier

↑ Katharina Rilling
↓ Anne Morgenstern

Zwei ABB-Frauen zweier Generationen, an unterschiedlichen Punkten ihrer Karriere angelangt. Was sie verbindet: das Arbeiten in einer Männerdomäne. Abwechselnd wollten die Vorsitzende der Geschäftsleitung Nora Teuwsen und die Lernende Edith Meier voneinander wissen: «Was hast du erlebt? Was brauchst du? Und welche Vorschläge bringst du zum Thema Frauenförderung mit ein?»

ZWEIMAL NACHGEFRAGT

sind. Im Ausland ist man beim Thema Gleichstellung oft weiter als in der Schweiz. So ist es in der ABB-Kultur selbstverständlich, dass Frauen auch Vollzeit arbeiten. Wir sensibilisieren – unter anderem – auch mit Schulungen rund um Gender-Vorurteile (siehe S. 31).

Edith: Gibt es bei ABB eine Frauenquote?

Wir richten uns nach verbindlichen Zielvorgaben. Der Frauenanteil bei ABB Schweiz entspricht etwa dem Branchendurchschnitt. Er liegt bei 23 Prozent. Bis 2030 möchten wir 30 Prozent erreichen, was wir in der Geschäftsleitung schon geschafft haben. Ich persönlich finde das zu wenig ambitioniert, wir prüfen das Ziel daher gerade nochmals.

Edith: Woran hapert es eigentlich?

In der Schweiz sind Frauen in technischen Lehrstellen und technischen Studiengängen stark unterrepräsentiert, das wirkt sich auf die Pipeline talentierter Fachkräfte aus und folglich auf den Frauenanteil in den Betrieben. Wir müssen also mehr Mädchen für Technik begeistern. Es ist zu wenig, zu warten, bis sie den Weg zu uns finden. Wir sollten ihnen in

den Schulen aktiv begegnen. Bei ABB zielen schon viele der Aktivitäten darauf ab, wie etwa der Meitli-Technik-Tag. Die Feinmotorik, das kreative Schaffen, das logische Denken – das alles macht Spass! Ich sehe keinen Grund, warum sich Mädchen nicht dafür interessieren sollten. Wichtig ist dabei auch, Frauen sichtbarer zu machen.

Edith: Wie das?

Als Firma mit gutem Beispiel vorangehen. Es hilft, mit weiblichen Vorbildern zu inspirieren. Am Schluss willst du nicht die Einzige sein, die in einer Welt voller Männer arbeitet. Und als Person: reden, reden, reden. Wir können das Thema Diversität und Gleichstellung nicht oft genug anbringen und thematisieren.

Edith: Hast du konkrete Beispiele?

Etwa in der KMU-Landschaft sehe ich Handlungsbedarf. Erstes Beispiel: Ich weiss, dass einige Frauen zu ihrer Umkleide durch die ganze Produktion laufen und sich dort anzügliche Sprüche anhören müssen. Viele Firmen haben solche Themen nicht auf dem Radar.

NORA,

musstest du dir als Frau im Berufsleben schon mal blöde Sprüche anhören?

Oh ja! Meist ging es ums Aussehen. Irritierend, denn natürlich will ich mit dem Inhalt überzeugen. Als ich jünger war, verstanden die Leute oft nicht, dass ich die Führungsposition innehabte. Sie hielten mich für die Praktikantin. Einmal brachte man mir statt eines Kaffees sogar ein Glas Milch ins Meeting. Jahre später hörte ich den Spruch: «Mütter sollten nicht arbeiten.» Und ich wurde als «Eiserne Lady» betitelt. Ein Mann wäre wohl einfach als durchsetzungsfähig bezeichnet worden. Früher tolerierte man solches Verhalten noch, heute geht das immer weniger. Wir befinden uns in einer kulturellen Transformation.

Edith: Ist dies bei ABB ein Thema?

Hier ist mir so etwas noch nie passiert. Es hilft, dass wir ein internationales Unternehmen

Das muss man ansprechen. Zweites Beispiel: Wir luden hundert Unternehmen ein. Erschreckend: Es kam keine einzige Frau. Damit hatte ich nicht gerechnet. Das Problem ist, dass viele gar keine hochqualifizierten Frauen im Unternehmen haben.

Edith: Warum ist es so wichtig, dass Frauen in der Branche arbeiten?

Ich bin überzeugt, dass man mit Diversität bessere Lösungen und mehr Kreativität erreicht. Ausserdem suchen wir Fachkräfte. Die Schweiz investiert viel Geld in die Ausbildung von Frauen. Da macht es volkswirtschaftlich keinen Sinn, dass wir Studienplätze finanzieren, dann aber nicht sicherstellen, dass es für alle Frauen attraktiv ist zu arbeiten. Nur jede neunte beruflich aktive Frau verlässt den Arbeitsmarkt nach der ersten Mutterschaft. Das heisst, dass ganz viele wieder arbeiten wollen, wenn auch oft Teilzeit. Dafür ist ein familienfreundliches Arbeitsumfeld unabdingbar, zum Beispiel durch flexible Elternzeit oder unsere ABB-Kinderkrippen.

Edith: Eine Frage, die man nur Frauen stellt: Je ein schlechtes Gewissen wegen der Kinder gehabt?

Es wäre gelogen, wenn ich jetzt sagen würde: Das kenne ich nicht. Aber nach sechs Monaten Mutterschaft sagte mein Mann zu mir: «Es wird Zeit, dass du saure Gurke wieder arbeiten gehst.» (Lacht.) Das System, dass ich glücklich zu Hause bleibe, funktioniert für uns nicht. Eine wichtige Erkenntnis. Und: Mein Mann möchte auch nicht daheimbleiben. Wenn mein Sohn dann wieder einmal kommt und sagt, ich solle doch auch mal bügeln, so wie andere Mütter, stehe ich gerne für meine Überzeugung ein. Wir leben unser Modell den Kindern vor – so wie meine Eltern mir damals. ●

EDITH,

du kamst am ersten Tag der Ausbildung in deine Klasse – überall nur Buben?

Zu Beginn bei der libs war ich tatsächlich die einzige Frau in meinem Lehrjahr! Aber das machte mir nichts aus. Es war okay.

Nora: Was können wir tun, um mehr Frauen wie dich in die Tech-Branche zu holen?

Man muss den Mädchen und Frauen zeigen, dass sie gewollt sind und dass man ihnen etwas zutraut. Viele junge Frauen sind schüchtern und wagen vielleicht nicht, einen anderen Weg als ihre Kolleginnen einzuschlagen. Diese Mädchen muss man gezielt ansprechen, sie pushen, ihnen Vorbilder geben. Wenn in den USA die Scheinwerfer angehen, dann rennen alle hin. Schon in der Schule wird das Debattieren geübt und auch, sich zu exponieren. In der Schweiz rennen alle weg. Hier ist man zurückhaltend und bescheiden, die Frauen noch mehr als die Männer. Hinzustehen ist aber Übungssache.

Nora: Wann bist du denn das erste Mal mit Technik in Berührung gekommen?

In der Schule kaum, ausser vielleicht in Physik. Das ist schade. Auch die Berufswahl wurde den Schülerinnen und Schülern



Edith Meier

Sie absolviert die Ausbildung zur «Automatikerin EFZ Way-up» an der libs (Industrielle Berufslehren Schweiz) und bei ABB. Lernende, die wie Edith die Matura besitzen, verkürzen die Lehrzeit von vier auf zwei Jahre. Ab Herbst beginnt Edith berufsbegleitend das Studium «Elektro- und Informationstechnik» an der Fachhochschule in Windisch.

man das Konzept öffnen und Lust machen auf verschiedene Berufe. Vielleicht wären auch coole Sommercamps bei ABB eine Idee, in denen man die vielen Berufsfelder kennenlernen kann.

Nora: Toll wäre das! Findest du, dass wir als ABB mehr tun sollten?

Ja, ABB müsste an die Schulen herantreten. Anlässe wie den Meitli-Technik-Tag finde ich gut, ich habe dort auch schon mitorganisiert. Aber man muss sich selber anmelden und hingehen. Zu viele Hürden! Wenn sich die Unternehmen zu den Schülerinnen begeben, ist die Wahrscheinlichkeit viel grösser, dass diese sich von etwas komplett Neuem inspirieren lassen.

Nora: Was müssen wir unseren Mitarbeiterinnen dann als Arbeitgeberin bieten?

Wenn ich erfahren würde, dass Männer mehr verdienen als Frauen – da wäre mein Vertrauen gleich weg. Und: In erster Linie möchte ich mich wohlfühlen. Es braucht eine Atmosphäre, in der ich alles sagen darf. Vielen fällt das

mehrheitlich selbst überlassen. Verschiedene Berufe kennenzulernen, wurde nicht sehr gefördert.

Nora: Und beim Zukunftstag?

Eigentlich eine gute Sache. Aber es geht ja darum, dass man mit jemandem mitgeht, den man kennt. Dabei gibt es doch auch Familien, in denen niemand in der Technik arbeitet. Mein Vater ist Lehrer, meine Mutter Musikerin. Ich hätte am Zukunftstag gerne etwas völlig anderes kennengelernt. Ausserdem ist mir aufgefallen, dass viele Frauen gar nicht wissen, was ihr Vater genau macht, wenn er technisch arbeitet. Woran liegt das? Vielleicht werden Töchter weniger mitgenommen als Söhne. Umso mehr sollte

Nora Teuwsen

Die Managerin ist seit 2022 Vorsitzende der Geschäftsleitung ABB Schweiz.

leichter, wenn sie nicht die Exotin sind. Daher braucht es gemischte Teams. Es bringt aber wohl nichts, nur eine Frau im Meeting zu haben.

Nora: Das stimmt! Es braucht mehrere, damit sich die Dynamik ändert und sich die Diversität auch zeigt. Meine Erfahrung: Unterschiedliche Menschen bloss zusammenzubringen, reicht nicht. Sie sollten bezüglich ihrer Vorurteile sensibilisiert werden. Das gilt übrigens nicht nur für Männer, sondern auch für Frauen.

Auch wir müssen also erkennen: Für Männer ist es nicht einfach. Jetzt strömen motivierte weibliche Fachkräfte ins Berufsfeld, die etwas erreichen wollen. Viele müssen immer noch mehr leisten als Männer und handeln dementsprechend taff. Eine ungewohnte Konkurrenzsituation. Wie geht man da miteinander um? Das heisst: Gleichstellung muss gemeinsam angegangen werden und ist kein isoliertes Frauenthema.

Nora: Schön, hast du deinen Platz bei uns gefunden. Was fasziniert dich an deiner Arbeit?

Mir gefällt, dass ich das Handwerkliche mit dem logischen Denken verbinden kann. Ich darf verdrahten, Geräte installieren, aber ich muss auch programmieren können. Diese Vielseitigkeit liebe ich. Und: Ich finde es wichtig, etwas Sinnvolles zu tun. Heute arbeite ich in einem Unternehmen, das sich als Teil der Lösung für viele Probleme unserer Zeit sieht. Das macht mich stolz – gerade vor meinen Freundinnen. ●

FRAUEN BEI ABB SCHWEIZ

ABB engagiert sich für Geschlechtervielfalt in der Tech-Industrie. Ein familienfreundliches Umfeld hat oberste Priorität. Da es am Schluss alle braucht, um etwas zu ändern, bezieht ABB auch alle mit ein – nicht nur die Frauen.

FRÜHE FÖRDERUNG

Zukunftstag, Meitli-Technik-Tage.

80 % HOMEOFFICE / REMOTE WORK POLICY

Mitarbeitende dürfen bis zu 80 Prozent von überall aus arbeiten. Wenn das Pendeln wegfällt und man zum Zmittag daheim sein kann, entkrampft das den Alltag.

TEILZEITMÖGLICHKEIT IN ALLEN JOBROLLEN

Bei ABB selbstverständlich: Teilzeitmodelle für flexibleres Arbeiten.

VIER WOCHEN VATERSCHAFTSURLAUB UND MEHR

Väter haben Anrecht auf 20 Tage Vaterschaftszeit bei vollem Salär. Auch im Angebot: verlängerter Kurz- und Langzeitbetreuungsurlaub, 15 ABB-Kinderkrippen plus drei Kinderhorte, Stillräume und ein Coaching-Angebot für Eltern.

GENDER-SCHULUNGEN

Fakt ist: Vorurteile und Stereotype sind ein Problem. Schulungen für Führungskräfte und Recruiting-Mitarbeitende sensibilisieren.

TRANSPARENTES LOHNSYSTEM

Die Entlohnung erfolgt transparent – und unabhängig von Alter, Geschlecht oder Nationalität.

INTERNE NETZWERKE

Dialog, Austausch und Unterstützung? Findet Frau zum Beispiel in «ABB Switzerland – Women» oder im Female-Mentoring-Programm.

WEITERES ENGAGEMENT / EVENTS

Gender Equality Week, Pride Month, Schweizerischer Verein der Ingenieurinnen, Netzwerk «Femtec», «Advance – Women in Swiss Business», International Women's Day, St. Galler Diversity & Inclusion Week, #WeTechTogether Conference, Women Back To Business.

ABB ist ein führendes Technologieunternehmen, das weltweit die Transformation von Gesellschaft und Industrie in eine produktivere und nachhaltigere Zukunft vorantreibt. Durch die Verbindung ihres Portfolios in den Bereichen Elektrifizierung, Robotik, Automation und Antriebstechnik mit Software definiert ABB die Grenzen des Machbaren. ABB blickt auf eine Geschichte von mehr als 130 Jahren zurück. Derzeit beschäftigt das Unternehmen rund 105 000 Mitarbeitende in mehr als 100 Ländern.

abb.ch

Fotos: Franziska Martin, z/Vg

Anders lernen

Die gewöhnlichen Pfade verlassen, sich vernetzen, am Ball bleiben: Diese beiden Organisationen helfen Frauen dabei, ihren Traumberuf in der Branche zu finden.



Lea Hasler
Geschäftsführerin IngCH
Engineers Shape our Future



Priska Burkard
ICT-Quereinsteigerin und
Gründerin TechFace

Vierzig Wochen raus

«Eltern und Mädchen wissen oftmals nicht, welche Perspektiven und Anschlusschancen technische Berufe bieten. Gegen diese Informationslücke wollen wir etwas tun und setzen bei den Schulen an. Zusammen mit Firmen organisieren wir Meitli-Technik-Tage für Schülerinnen, die Einblick in technische Berufe vermitteln. Wir beraten auch Lehrpersonen bei der Integration von Technikthemen in den Unterricht und helfen, den Kontakt zu Fachhochschulen oder Forschungsinstitutionen herzustellen. Viel Aufwand betreiben wir mit den Technik- und Informatikwochen an Schweizer Gymnasien. Rund vierzig Wochen sind es pro Jahr, in denen Schülerinnen und Schüler Firmen und Hochschulen im Tech-Umfeld besuchen, in Workshops Brücken bauen, Photovoltaikanlagen verlöten und andere praktische Erfahrung sammeln. Das Engagement lohnt sich: Von Umfragen wissen wir, dass sich danach rund 10 Prozent der Schülerinnen und Schüler für ein technisches Studium entscheiden. Bei Firmenbesuchen finde ich es sehr wichtig, dass auch Angestellte zu Wort kommen und von ihrem Weg erzählen. Wenn Mädchen sehen: Diese Frau hat einen tollen Job und noch drei Kinder – und es geht –, erhöht auch dies die Attraktivität der technischen Berufe.»



ingch.ch



techface.ch

Speed Dating für Firmen

«Tech-Firmen brauchen mehr Frauen, aber sie erreichen sie nicht. Die Frauen wollen sich weiterentwickeln oder quereinsteigen, aber wissen oft nicht wie. Wenn sie sich bewerben, machen sie sich klein. So gelangen Dossiers zum Teil gar nicht bis zu den Entscheidungsträgern, weil sie zuvor schon maschinell aussortiert wurden. Mit TechFace wollen wir diese Lücke schliessen. An unseren Talentmatching-Events bringen wir Frauen und Firmen in Speed Dates zusammen. So gewinnt der Arbeitgeber einen besseren Eindruck als nur auf Basis des CVs. Der Quereinstieg in die Tech-Branche ist nach wie vor schwierig, obwohl der Fachkräftemangel ein grosses Thema ist. Manchmal werden für einfache Arbeiten Experten mit einem Master in Computer Science gesucht. Das grosse Potenzial von Quereinsteigerinnen nutzt aber kaum jemand. Frauen dagegen sollten netzwerken. 60–80 Prozent der Jobs werden über persönliche Netzwerke vergeben. In der Schweiz läuft das an den Frauen vorbei. So werden Mädchen etwa zu Einzelsportarten wie zum Ballett geschickt, Buben zum Team sport. Später bauen sich Männer im Militär ein Netzwerk auf. Meine Tipps: Events besuchen, sich in Female Tech Communities vernetzen und weiterbilden. Online-Kurse helfen, sich an ein neues Themenfeld heranzutasten.»

ALLE
UNTER
30

Wir haben fleissig gesammelt: junge Menschen aus der Industrie, die uns noch länger begleiten werden. In dieser Serie zeigen wir Zukunftsleute mit frischen Ideen und mutigen Visionen, ihre Erfolgsgeschichten und vor allem: ihr grosses Engagement. Teil 5: Support. Warum es so wichtig ist, sich zu engagieren und andere Frauen zu unterstützen.

Alle Beiträge der Serie sind zu finden unter:

tecindustry.ch/104

NETZWERK UND ENGAGEMENT

FRAUEN SICHTBAR MACHEN

↑ Gabriela Schreiber
© Peter Kruppa

Damla Welti steht nie still: Durch Engagement und Netzwerke macht sie Frauen sichtbar. Ihnen den Rücken zu stärken, ist ihr ein besonderes Anliegen. Weltis Lebenslauf zeigt aber auch: Wege dürfen Kurven haben. Hauptsache, man bleibt in Bewegung!

Name: Welti

Vorname: Damla

Wohnort: Zürich

Jahrgang: 1994

Ausbildung: Master of Science
ETH in Electrical Engineering
and Information Technology

Freizeit: Tauchen, Ski, Klavier

DAMLA WELTI
MSc Electrical Engineering

«

Für ein Ingenieurstudium habe ich mich entschieden, weil es eine Kombination aus Kreativität und Mathematik beinhaltet. An Mathematik begeistere ich mich, dass es sich um eine exakte Wissenschaft handelt, die keinen Raum für Spekulationen lässt. Gleichzeitig ist sie ein Werkzeug, um Zusammenhänge zu beschreiben, zu analysieren und kreative Lösungen zu erarbeiten. Am Gymnasium hatte ich vorübergehend das Interesse an Naturwissenschaften verloren und mich zunächst für ein Studium der Wirtschaftsinformatik an der Universität Zürich entschieden. Dort wurde mir jedoch bald klar, dass mich der ökonomische Teil der Ausbildung nicht wirklich fesselt. Auf der Suche nach einer passenden Studienrichtung habe ich dann den Weg ins Ingenieurwesen und an die ETH gefunden. Derzeit arbeite ich an einem Semesterprojekt im Bereich Virtual Reality (VR). Das finde ich spannend, weil es im wahrsten Sinne des Wortes Türen zu neuen Welten öffnet. Es erfordert sowohl technisches Wissen als auch eine kreative Affinität. VR ist heute nicht mehr wegzudenken, und ich bin überzeugt, dass diese Technologie in Verbindung mit künstlicher Intelligenz einen grossen Einfluss auf die Gesellschaft und ihre Entwicklung haben wird. Mein Studium absolviere ich in Teilzeit. Daneben arbeite ich in der Supercomputing Systems AG im technischen Support. Zusätzlich durfte ich hier auch den Zukunftstag sowie den «Women in Engineering»-Event organisieren. Gelegentlich gebe ich MINT-Kurse im Namen von mint & pepper, einem Nachwuchsförderungsprogramm von Wyss Zurich. Ein besonders wichtiges Anliegen ist für mich, Frauen in der Technologiebranche sichtbarer zu machen und zu stärken. Aus diesem Grund bin ich dem LIMES-Vorstand beigetreten und wurde im Herbst 2022 zur Präsidentin gewählt. Ziel unserer Aktivitäten ist es, Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen untereinander und mit der Industrie zu vernetzen. Weiter möchten wir junge Frauen für technische Berufe begeistern. Viele Mädchen besitzen die Fähigkeiten, eine technische Laufbahn einzuschlagen, trauen sich dies aber nicht zu. Sie kennen die Anforderungen nicht genau und haben kaum weibliche Vorbilder. Deshalb organisieren wir jährlich den «Schülerinnen*tag». Mit Laborführungen und Präsentationen von Studentinnen und Professorinnen zeigen wir ihnen die Vielfalt der Studiengänge Maschinenbau und Elektrotechnik. Ich wünsche mir, meine berufliche Laufbahn an der Schnittstelle zwischen Technik, Business und User Experience zu entwickeln. Ich mag funktionsübergreifende Aufgaben und die enge Zusammenarbeit mit Kunden. Ausserdem macht es mir Spass, Teams zu leiten.

LIMES

Die studentische Kommission LIMES wurde im Januar 2012 von vier Studentinnen gegründet und war damit das erste Frauennetzwerk in den Ingenieurwissenschaften an der ETH Zürich. LIMES setzt sich aktiv für die Chancengleichheit von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen in den Departementen «Maschinenbau und Verfahrenstechnik» sowie «Informationstechnologie und Elektrotechnik» ein. limes.ethz.ch

GIRLS IN TECH SWITZERLAND

Die Organisation «Girls in Tech Switzerland» engagiert sich für den Aufbau einer vielfältigen und inklusiven Tech-Community, indem sie Frauen branchenübergreifend stärkt und durch Lern- sowie Networking-Möglichkeiten unterstützt. Auf der Suche nach inspirierenden jungen Frauen identifiziert sie zudem jährlich Vordenkerinnen in der Technologiebranche, denen zu folgen sich lohnt. Ab diesem Jahr gehört auch Damla Welti dazu. switzerland.girlsintech.org



1911–1988

ERNA HAMBURGER

«Es ist sowohl eine glänzende Weihe als auch ein Mass für die Rückständigkeit, die unser Land in Bezug auf die Förderung von Frauen auszeichnet.» So wurde die Elektroingenieurin Erna Hamburger 1967 offiziell begrüsst, als sie ihre Stelle als erste Professorin an einer Polytechnischen Hochschule in der Schweiz antrat. So oder so: ein Meilenstein!

kriegs meldet sie sich freiwillig, wird in den Frauenergänzungsdienst des Militärs eingliedert – und schliesslich zur Leiterin der Dienst-Fernmeldetruppe befördert. Die praktische Erfahrung, die Arbeit mit Menschen und mit den blossen Händen, ist ihr wichtig: In der Industrie tüftelt sie ein Jahrzehnt lang als Elektroingenieurin bei Paillard SA in Sainte-Croix an Messgeräten, Rundfunkempfängern, optischen Aufnahmegeräten und Fernsehgeräten. Der Höhepunkt ihrer Karriere aber ist ein akademischer: 1967 wird sie schliesslich zur ordentlichen Professorin an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Lausanne EPFL ernannt – als erste Frau an einer Technischen Hochschule in der Schweiz. Hamburger war ausserordentlich begabt, intelligent und mutig. Mut bewies aber auch ihr Umfeld: Erst dass sie Chancen überhaupt erhielt – obwohl sie eine Frau war –, brachte sie an diese Position. Die Chancen gab sie während ihrer gesamten Laufbahn zurück, förderte Frauenkarrieren und machte technische Berufe für alle zugänglich – mit Warmherzigkeit und Sensibilität, Pragmatismus und Strenge. ●



Würdigung:

Erna-Hamburger-Preis

Seit 2006 zeichnet der Erna-Hamburger-Preis einflussreiche, führende Wissenschaftlerinnen aus, die ihr Fachgebiet verändern und Aussergewöhnliches leisten. Der Preis wird von der EPFL-WISH Foundation (Women In Science and Humanities) verliehen. Zuletzt ging die Auszeichnung 2022 an die Architektin Anne Lacaton (Foto), die sich für nachhaltiges Bauen einsetzt.



Lehre:

Auditorium

Die Universität Lausanne (UNIL) benannte 2003 ihr grösstes Auditorium nach Erna Hamburger. Rund 1000 Personen können hier zusammenkommen.



HEUTE

WISSEN FÜR ALLE

Erna Hamburger ebnete den Weg für Generationen von Mädchen und Frauen – und inspiriert bis heute dazu, technisches Wissen allen zugänglich zu machen.



Unterstützung:

Erna Hamburger Stiftung

Die 1989 gegründete Stiftung bezweckt die finanzielle Unterstützung von Frauen, die an einer Universität oder einer anderen Hochschule mit vergleichbarem Niveau ein Nachdiplomstudium im Kanton Waadt absolvieren. Hamburger lebte die meiste Zeit in Lausanne im Haus «Le Noyer» ihrer Eltern (Foto). Heute sind die Einnahmen der Miete ein wichtiger finanzieller Pfeiler der Stiftung.



Sensibilisierung:

Frauen in der Wissenschaft

Viele Jahre arbeitete Hamburger für verschiedene Frauenbewegungen, damit Frauen weltweit Zugang zu höherer Bildung erlangen: So leitete sie den Waadtländer Verband der Akademikerinnen (AVFDU), war Vizepräsidentin der International Federation of University Women (AFFDU), Präsidentin des Schweizerischen Verbands der Berufs- und Geschäftsfrauen, der technischen Kommission des Schweizerischen Instituts für Hauswirtschaft in Zürich. Übrigens: Der 11. Februar ist der «Internationale Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft». Er wurde 2015 in der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und soll an die entscheidende Rolle, die Mädchen und Frauen in Wissenschaft und Technologie spielen, erinnern. Auf internationaler Ebene richten UNESCO und UN Women in Kooperationen mit Partnern und der Zivilgesellschaft die jährlichen Feierlichkeiten aus.

NEU: UNLIMITRUST CAMPUS VON SICPA
VERTRAUVENSVOLLE ADRESSE

 PRILLY / LAUSANNE

Durch Digitalisierung wird Vertrauen in allen Branchen auf individueller, organisatorischer, technologischer und gesellschaftlicher Ebene wichtiger. Aus diesem Grund eröffnet SICPA im Juni 2023 den weltweit ersten Campus, der sich der Wirtschaft des Vertrauens widmet. Er beherbergt SICPA-Mitarbeitende, aber auch Unternehmen und Start-ups, die in diesem Bereich tätig sind. Auf dem Campus werden neue Ideen und Kooperationen gefördert, zudem Vertrauentechnologien vorangetrieben, etwa in den Bereichen KI, CloudTechs, sichere Kommunikation, Kryptographie, Blockchain, sichere Transaktionen, Cybersecurity, Drohnen, Sensoren, Werkstofftechnik, Forensik, Biomarkierung, Biofingerabdrücke und bio-geochemische Rückverfolgbarkeit. «Unlimitrust» besteht aus vier Gebäuden, privaten Terrassen, Innenhöfen und Gärten. Er bietet Platz für Austausch, fördert grüne Mobilität und ist energieeffizient. unlimitrust.com



Foto: SICPA

TRENDING

@ &

Spannende Profile auf Social Media zum Folgen, Eintauchen und Mitmischen. Gerne nimmt die Redaktion Ihre Tipps und Plattformen auf (ohne Garantie auf Abdruck): redaktion@swissmem.ch

Shift Happens – Podcast

Jede Woche beleuchten Miriam Meckel und Léa Steinacker die unsichtbaren Kräfte, die «Shifts» bewirken, also Veränderungen, die uns prägen: von kleinen Perspektivwechseln bis hin zu tektonischen Umwälzungen in der Welt der Technik, Politik und Wirtschaft.



join-ada.podigee.io



Tech Inspired – Podcast

Im Podcast «Tech Inspired» werden monatlich inspirierende Frauen aus der ICT- und Tech-Welt vorgestellt. Diese berichten von ihrem Werdegang und geben allen Karrieretipps, die den Weg noch vor sich haben.



techface.ch/de/techinspired

App-Tour: Frauen an der ETH Zürich

Die neue Ausgabe der App «ETH Zürich Tours» lädt dazu ein, den Campus Höggerberg selbstständig zu erkunden. Der Fokus dieses Rundgangs liegt auf der Rolle der Frau in der über 160-jährigen Geschichte der naturwissenschaftlichen Hochschule. In der App erfährt man allgemein vieles über «Frauen in der Wissenschaft» und begegnet Pionierinnen ihrer Zeit, die die Entwicklung der ETH Zürich vorangetrieben haben. Spannend!



ethz.ch/staffnet/de/news-und-veranstaltungen/interaktiv/archiv/2021/05/wissenschaft-ist-weiblich.html

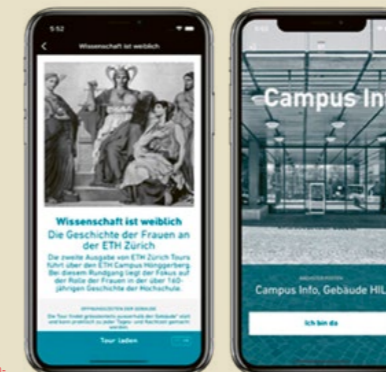


Foto: zlg



Ladiesdrive

Die Businessplattform für Ladies mit Drive: Ziel des Verlags- und Medienhauses Ladies Drive ist es, weibliche Rollenmodelle zu generieren, Wissen zu teilen, Diversität vorzuleben und Austausch zu ermöglichen. Wie? Über generationen- und branchenübergreifende Formate – von Webinaren, Online-Masterclasses über Konferenzen, Business-Clubs, Social Media, einen Blog bis hin zu Netzwerk-Events und einem Print-Magazin.



ladiesdrive.world



Swiss TeLadies

Swiss TeLadies bietet ein Mentoring-Programm für Mädchen zwischen 13 und 16 Jahren an. Während neun Monaten werden rund 120 Mentees von erfahrenen Mentorinnen begleitet und erhalten Einblicke in die Welt der Technik. Über ihre Erfahrungen und Aktivitäten berichten sie im Blog.



tecladies.ch/de/blog



«Would I be where I am?»

Hätten diese Männer es auch als Frau an die Spitze geschafft? Um dieses Thema dreht sich die Kampagne von Advance. Männliche Vorstandsvorsitzende und Topmanager treffen dabei auf ihren virtuellen weiblichen Zwilling per Face App und reflektieren über die Auswirkungen des Geschlechts auf die Führungslaufbahn.



weadvance.ch/campaign-2021-would-i-be-where-i-am/



Frauen bei Siemens

Eine spannende Hommage: vom Einsatz der ersten Arbeiterinnen in der Glühlampenproduktion bis hin zu den obersten Managementebenen. Im History Special von Siemens erfährt man, wie stark Frauen zum Unternehmenserfolg beigetragen haben.



siemens.com/de/de/unternehmen/konzern/geschichte/specials/frauen-bei-siemens.html

AGENDA & AUSTAUSCH INDUSTRIE ERLEBEN

13.11.2022–18.6.2023

Ausstellung: Zwischen den Welten



Was macht ein «reiches» Leben aus? 23 Frauen erzählen aus ihrem Leben. Sie sind geboren zwischen 1915 und 1935 und waren während des Zweiten Weltkriegs junge Mädchen oder noch Kinder. Sie kommen aus unterschiedlichen Sozialmilieus, manche aus einem städtischen, andere aus einem ländlichen Umfeld. Die Fotografin Nurith Wagner-Strauss fängt in ihren grossformatigen Bildern das ein, was von einer Persönlichkeit am Lebensabend präsent ist.

Ort: Frauenmuseum Hittisau (Bregenzwald)

frauenmuseum.at

29. Juni 2023

Swissmem Industrietag

Für die Schweizer Tech-Industrie ist eine sichere und bezahlbare Energieversorgung von grosser Bedeutung. Seit dem Ukraine-Krieg wird Energie verstärkt als machtpolitisches Instrument eingesetzt. Am Industrietag 2023 diskutieren wir die Konsequenzen und zeigen Lösungen aus der Industriebranche auf.

Ort: Lausanne, SwissTech Convention Center

industrietag.ch

21. September 2023

Weibliche Innovationskraft



«Make Ideas bigger, better, faster together» – unter diesem Motto findet das diesjährige Female Innovation Forum statt. Am Tag gibt es einen interaktiven Teil mit Keynotes und Workshops, am Abend die Award Night mit Auszeichnung des «Female Innovator of the Year». Hingehen, netzwerken, lernen und feiern? Auf jeden Fall, es lohnt sich!

Ort: Dielsdorf, BMW Group

ladiesdrive.world/female-innovation-forum

Für Frauen in der Branche

SwisswoMEM Club



Der SwisswoMEM Club ist eine Initiative von Swissmem mit dem Ziel, Frauen in der Tech-Industrie untereinander zu vernetzen. Regelmässige Anlässe in der Deutsch- und Westschweiz geben die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und neue Kontakte zu knüpfen.

Alle Informationen und Termine unter:

swissmem.ch/swisswomem

30.9.–1.10.2023

#WeTechTogether

Frauen fördern, vernetzen und feiern – das wollen die Organisatorinnen der Konferenz #WeTechTogether. Sie findet dieses Jahr zum vierten Mal im Technopark Zürich statt. Neben Keynote-Referaten und Knowledge Sessions zu aktuellen Technologiethemata steht auch das Networking im Vordergrund.

Ort: Zürich, Technopark

techface.ch/wetechtogether



Viele weitere spannende Veranstaltungen, News und Tipps unter:

tecindustry.ch



16. SWISSMEM INDUSTRIETAG

29. Juni 2023

Jetzt anmelden



industrietag.ch

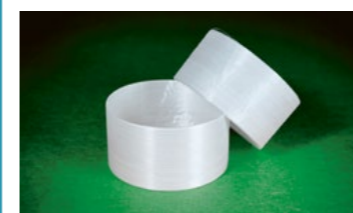
SWISSMEM



INNOVATION TRAGFÄHIG, LEICHT, RECYCELBAR

Das ETH-Spin-off Antefil produziert glasfaserverstärkte Kunststoffe für den industriellen Leichtbau. Für ihr neuartiges Verfahren wurden die Forschenden mit dem «Spark Award» ausgezeichnet.

Ob im Bauwesen, in der Automobilbranche oder im Sport – Leichtbau spielt in vielen Branchen eine zentrale Rolle. Leichtere Produkte verursachen tiefere Materialkosten und brauchen weniger Energie, um bewegt zu werden. In den letzten fünfzig Jahren haben faserverstärkte Verbundwerkstoffe den Leichtbau revolutioniert und sind heute allgegenwärtig. Die Anwendungen reichen von kleinen Komponenten in der Biomedizin



über Sportgeräte wie Tennis- oder Eishockeyschläger bis hin zu riesigen Teilen für Windturbinenflügel. Die Achillesferse der Verbundwerkstoffproduktion ist ihre schlechte Recyclingfähigkeit. Heute werden über 60 Prozent der Verbundwerkstoffe aus nicht recycelbaren Harzen hergestellt. Auch lässt sich das Material nur umständlich und kostspielig verarbeiten, was eine breite Anwendung der Technologie einschränkt. Nicole Aegerter ist Expertin für faserverstärkte Kunststoffe und Mitbegründerin von Antefil. Durch ein innovatives Verfahren produziert das ETH-Spin-off seit 2022 glasfaserverstärkte Kunststoffe, die recycelbar und somit kreislauffähig sind. Das Material überzeugt aber nicht nur in Bezug auf seine Umweltbilanz. Es ist auch qualitativ besser und günstiger als herkömmliche Produkte. Aktuell arbeitet Antefil an einer skalierten Prototypenanlage, um die Produktionskapazität zu erhöhen. Momentan produziert das Unternehmen noch ein paar Gramm pro Tag. Damit es Fuss fassen kann, muss es künftig mehrere Tonnen pro Monat produzieren.

AUSBRECHEN AUF INS EISENWERK!

150 Jahre Völklinger Hütte

Das Weltkulturerbe «Völklinger Hütte» ist das weltweit einzige vollständig erhaltene Eisenwerk aus der Blütezeit der Industrialisierung. Ein Besuch lohnt sich enorm: Heute finden hier Führungen, Ausstellungen, Festivals und Konzerte statt. Speziell: Die historischen Anlagen der Roheisenproduktion sind komplett erhalten. Mehrere Kilometer Besucherwege führen zu Meilensteinen der Technikgeschichte wie dem Erzschrägaufzug, der Sinteranlage oder den riesigen Schwungrädern der Gebläsemaschinen. 2023 kommt das technische Meisterwerk der Trockengasreinigungen hinzu, deren Aura fasziniert. Tipp: bis zum 3.9.2023 die Film-Oper und Werkschau des renommierten Gegenwartskünstlers Julian Rosefeldt erleben.



Völklinger Hütte
Rathausstrasse 75–79
66333 Völklingen

Besucherservice
Tel. +49 (0) 6898 / 9 100 100
visit@voelklinger-huette.org
voelklinger-huette.org
362 Tage im Jahr geöffnet



WAS IST DER NEUSTE STOLZ VON SCHNEIDER ELECTRIC



tecindustry.ch/113