

e|m|w

Das ener|gate-Magazin.



Strategien & Prozesse

Warum die Energiewirtschaft
mehr Frauen und weniger
Schubladen braucht

Strukturelle Barrieren, Vorurteile und die Frage:
Können ein Kodex und weibliche Role-Models helfen?

Von **Sophia Schmidt-Gahlen**, Head of Business Development, Unigy GmbH



Warum die Energiewirtschaft **mehr Frauen** und weniger Schubladen braucht

Strukturelle Barrieren, Vorurteile und die Frage: Können ein Kodex und weibliche Role-Models helfen?

✎ Von **Sophia Schmidt-Gahlen**, Head of Business Development, Unigy GmbH

Deutschland steht aktuell vor tiefgreifenden Veränderungen, die sowohl die Wirtschaft als auch die Gesellschaft betreffen. Besonders deutlich wird dies in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik): Hier sind mehr als 200.000 Stellen unbesetzt. Der demografische Wandel verschärft die Situati-

on zusätzlich, denn in den kommenden Jahren werden Millionen Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Diese Faktoren stellen die Innovationskraft des Landes auf eine harte Probe und machen deutlich, wie wichtig es ist, alle verfügbaren Talente zu aktivieren. Die Energiewende, die fortschreitende Digitalisierung und die Transformation durch Künstliche Intel-

lizenzen erfordern den Einsatz kluger Köpfe. Dennoch wird das Potenzial weiblicher Fachkräfte in diesen Bereichen häufig nicht voll ausgeschöpft. Das kann dazu führen, dass wichtige Zukunftsprojekte ins Stocken geraten und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands leidet.

Frauen in Führung: Noch immer Ausnahme statt Regel

Die dritte Ausgabe der Studie „Frauen in der Energiewirtschaft“ des Beratungsunternehmens PWC, veröffentlicht im August 2025, zeichnet ein deutliches Bild der aktuellen Situation: Lediglich 14,3 Prozent der Führungspositionen in der Energiewirtschaft sind mit Frauen besetzt. In den Geschäftsleitungen energiewirtschaftlicher Start-ups liegt der Frauenanteil sogar nur bei 9,4 Prozent. Diese Zahlen verdeutlichen die strukturellen Herausforderungen, mit denen Frauen in der Energiewirtschaft konfrontiert sind. Kapitalzugang, Sichtbarkeit und Netzwerke sind dort die größten Hürden. Damit wird klar, dass gezielte Maßnahmen notwendig sind, um die Rahmenbedingungen für Frauen in der Energiewirtschaft nachhaltig zu verbessern und ihnen den Weg in Führungspositionen sowie zu erfolgreichen Gründungen zu erleichtern.

Kapital, Klischees und Karriere: Strukturelle Hürden für Gründerinnen

Eine Studie der Prüfungsgesellschaft EY bestätigt diese strukturellen Probleme: Demnach gingen 2024 nur 1 Prozent des Risikokapitals an Start-ups mit rein weiblichen Gründerteams, während 88 Prozent an rein männliche Teams flossen. Gründerinnen und Unternehmerinnen berichten dort von Vorurteilen in Investorenrunden – Frauen würden häufiger nach dem möglichen Scheitern gefragt, Männer nach Wachstum. Selbst bei Banken stoßen Gründerinnen auf stereotype Zuschreibungen. So haben es Gründerinnen nach wie vor schwieriger, Zugang zu Kapital zu erhalten. Diese strukturelle Benachteiligung wirkt sich unmittelbar auf das Wachstum und auch die mediale Präsenz aus. Wer keine nennenswerte Finanzierung vorweisen kann, findet seltener Eingang in die Öffentlichkeit – es fehlen die Schlagzeilen großer Finanzierungsrunden oder Expansionserfolge. Das erschwert nicht nur die Skalierung, sondern führt im schlimmsten Fall dazu, dass diese Start-ups den Markt nicht erreichen. Sichtbarkeit bleibt somit eng an ökonomischen Erfolg geknüpft – und dieser ist für weiblich geführte Teams häufig schwerer zu realisieren.

Auch die stereotype Zuordnung von Fachkompetenzen sollte aufgebrochen und neutral vom Geschlecht einer Person anerkannt werden. Wer in Schubladen denkt, wird nie das volle Potenzial der Fachkräfte ausschöpfen können. Der Fortschritt wird auf allen Ebenen gehemmt.

Gründung als Innovationsmotor: Mut zählt sich aus

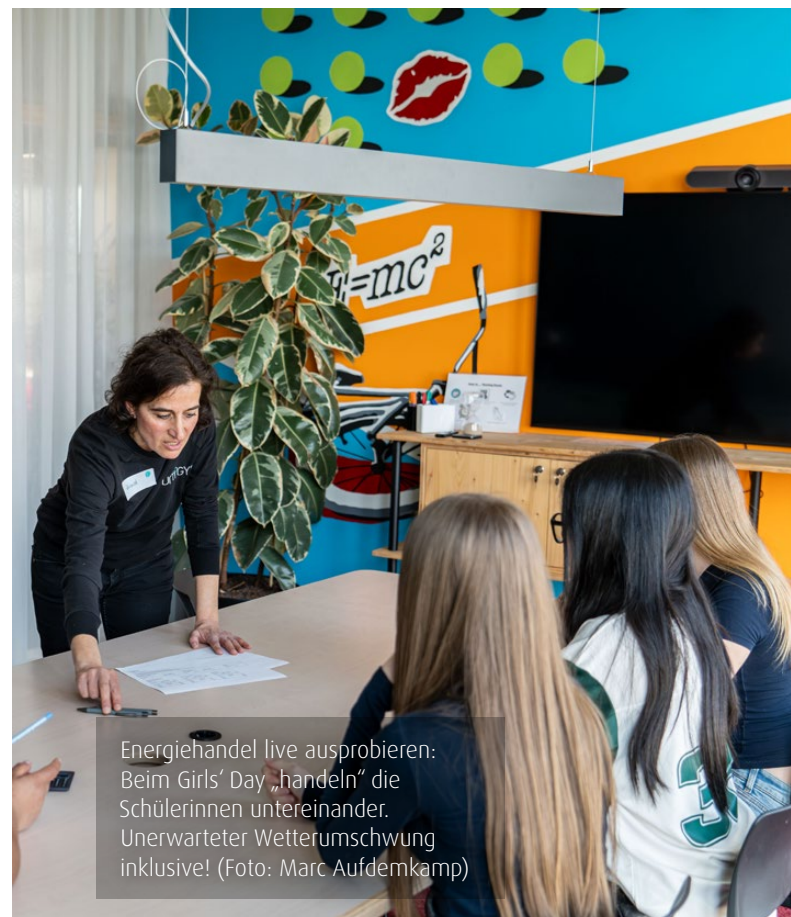
Auch in der Energiewirtschaft beschränkt sich Innovation nicht allein auf die Entwicklung neuer Technologien. Vielmehr beinhaltet sie auch das Etablieren neuer Denkweisen, die bestehende Strukturen hinterfragen und verändern können. Gerade wenn festgefahrene Muster oder mangelnde Flexibilität die Umsetzung frischer Ideen blockieren, wird deutlich: Oft ist eine Unternehmensgründung der notwendige Schritt, um innovative Lösungen tatsächlich am Markt zu platzieren. Gründung ist

dabei mehr, als ein Geschäftsmodell zu testen. Wer gründet, setzt Impulse für die Transformation der Branche. Gründung ist Ausdruck eines aktiven Gestaltungswillens – und Schlüssel für nachhaltige Veränderungen in der Energiewirtschaft. Das Gründerteam des Essener Trading-Spezialisten Unigy hat diesen Weg selbst beschritten. Ziel war es, den Energiehandel neu zu denken und kleinen und mittleren Stadtwerken Zugang zum kontinuierlichen Intraday-Handel zu ermöglichen. Dafür hat das Unternehmen ein Set-up geschaffen, das neben Prognosen für den Energiebedarf auch automatisierten Handel sowie eine risikooptimierte Einbindung erneuerbarer Energien in das eigene Portfolio bietet. Aktuell betreut Unigy 20 Kunden, darunter zwei Industriekonzerne, und verwaltet ein großes Energieportfolio.

Vielfalt als Asset

Innovation und Wettbewerbsfähigkeit entstehen, wenn unterschiedliche Sichtweisen und Fachkompetenzen zusammenkommen. Diverse Führungsteams eröffnen dafür neue Perspektiven und entwickeln Lösungen für breitere Zielgruppen. Nach diesen Prinzipien und indem es Vielfalt vorlebt, führt auch das vierköpfige Unigy-Gründungsteam das Unternehmen. Diverse Teams bringen frische Perspektiven und treiben die Transformation voran. Denn nur aus verschiedenen Erfahrungen und Sichtweisen ergeben sich Fragen und entstehen Lösungen, die über den Status quo hinausgehen.

Unter den insgesamt zwölf Mitarbeitenden sind sieben kulturelle Hintergründe vertreten. Die gezielte Förderung dieser Diversität ist entscheidend, um die Fachkräfte von morgen



Energiehandel live ausprobieren: Beim Girls' Day „handeln“ die Schülerinnen untereinander. Unerwarteter Wetterumschwung inklusive! (Foto: Marc Aufdemkamp)



Girls' Day bei Unigy: Einblicke in echtes Unternehmertum für Schülerinnen.
(Foto: Marc Aufdemkamp)

zu gewinnen und zu halten. Ein zentraler Ansatzpunkt dafür liegt bereits im Bildungssystem: Bildungswege sollten nicht vorschnell sortieren oder einschränken, sondern so lange wie möglich offen und flexibel gestaltet sein. So erhalten alle Talente die Chance, ihr Potenzial zu entfalten.

Grundstein liegt im Bildungssystem

Unigy engagiert sich daher auch gezielt für Schülerinnen, um zukünftigen Generationen bessere Möglichkeiten zu bieten. Mit dem Girls' Day und in der Bereitstellung von mehrwöchigen Schülerpraktika öffnet Unigy jedes Jahr Türen für Schülerinnen und zeigt praxisnah, wie Energiehandel und Unternehmensgründung funktionieren. Der Workshop „Gründe deine eigene Firma im Energiehandel“ gibt Mädchen die Chance, Unternehmerteil zu erleben und Selbstvertrauen aufzubauen. 2025 haben mehr als 25 Schülerinnen teilgenommen. Das Ziel: Junge Frauen sollen frühzeitig für technische Berufe und unternehmerisches Handeln begeistert und ihnen die vielfältigen Karrierewege in der Energiewirtschaft aufgezeigt werden.

Role-Models gesucht

Unigy engagiert sich zudem in mehreren Netzwerken, um Frauen in technischen Berufen sichtbar zu machen und zu vernetzen. CEO und Unternehmensgründerin Hind Seiferth setzt sich als Role-Model sichtbar für Verantwortung und Chancengleichheit ein. Ihre regelmäßige Teilnahme an Paneldiskussionen soll andere inspirieren und unterstreichen: Veränderung braucht Kontinuität und aktives Engagement. Diese Vorbildfunktionen sind von zentraler Bedeutung, denn insbesondere junge Frauen benötigen nicht nur strukturierte Programme, sondern auch greifbare Beispiele und Gesichter, die zeigen: Erfolg ist möglich. Gerade in der Energiebranche und im MINT-Bereich machen solche Vorbilder den Unterschied und motivieren die nächste Generation, eigene Karrierewege mutig zu beschreiten.

Die Frage drängt sich auf: Könnte die Energiewirtschaft eine Selbstverpflichtung, eine Art „Kodex“, entwickeln, um strukturelle Barrieren abzubauen? Ein Kodex für Chancengleichheit würde nicht nur ein starkes Signal senden, sondern auch verbindliche Standards schaffen – von der Förderung weiblicher

Talente über transparente Karrierewege bis hin zu fairen Investitionsbedingungen für Gründerinnen.

Fazit

Die Energiewirtschaft braucht mehr weibliche Zukunftsgestalterinnen – und zwar jetzt. Die Branche steht vor einer historischen Aufgabe: Sie muss nicht nur die Transformation hin zu Klimaneutralität meistern, sondern auch ihre eigene Kultur verändern. Chancengleichheit ist die Grundlage für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit.

Jedes Unternehmen – egal wie groß, jede Führungskraft und jede HR-Abteilung kann einen Beitrag leisten. Das beginnt bei klischeefreien Stellenanzeigen und transparenten Karrierepfaden, geht über Mentoring-Programme und Netzwerke bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, die die Vereinbarkeit von Familie und Karriere für alle ermöglichen. Und es geht um Haltung: Jede und jeder in der Branche kann als Mentorin oder Mentor wirken, kann Role-Models sichtbar machen und kann aktiv Vorurteile abbauen. Die Energiewende ist eine Gemeinschaftsaufgabe – und sie gelingt nur, wenn alle Verantwortung übernehmen. ➡



SOPHIA SCHMIDT-GAHLEN

Jahrgang 1983

- ➔ 2003–2008 Studium Deutsche Literatur, Englische & Amerikanische Literatur, Kunst- & Medienwissenschaften, Universität Konstanz & Tartu, Estland, Abschluss: Magistra Artium
- ➔ 2017 Leitung Stabsstelle Presse- & Öffentlichkeitsarbeit, Deutsch-Baltische Handelskammer, Riga, Lettland
- ➔ 2018–2023 Prokuristin und stv. Leiterin ZukunftsZentrumZollverein – Triple Z AG
- ➔ seit 2024 Head of Business Development, Unigy GmbH
- ✉ sophia.schmidt-gahlen@unigy.de

e|m|w

Das ener|gate-Magazin.

energate gmbh

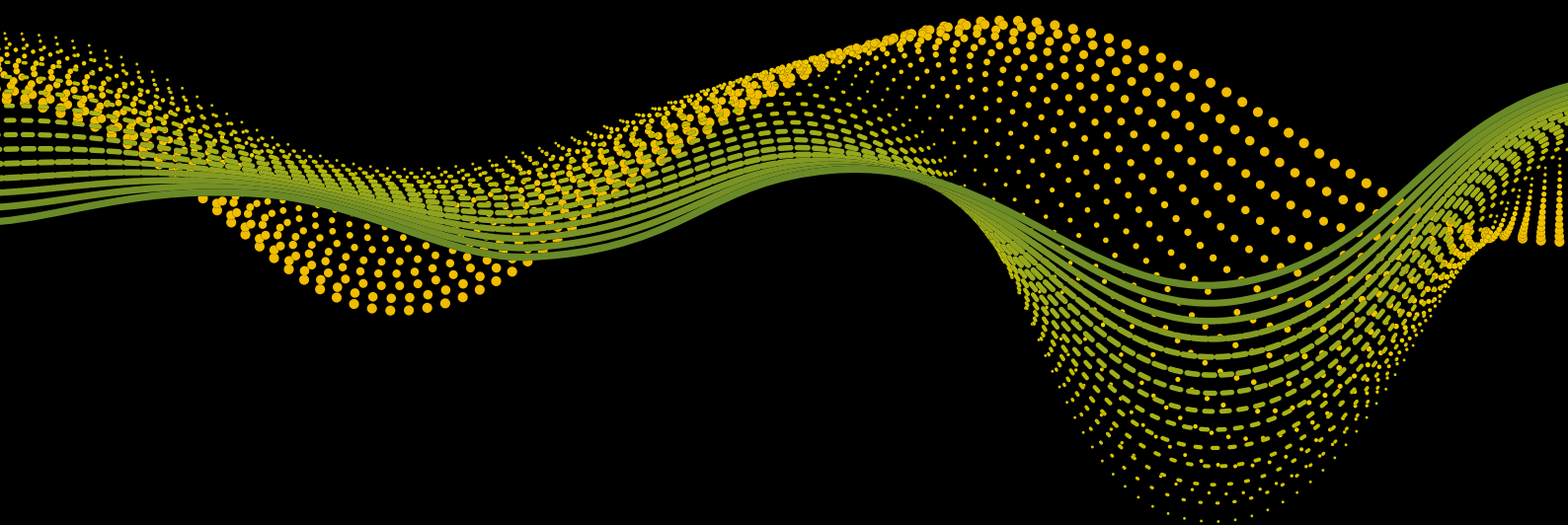
Norbertstraße 3-5

D-45131 Essen

Tel.: +49 (0) 201.1022.500

Fax: +49 (0) 201.1022.555

www.energate.de



Werden Sie Mitglied im **ener|gate club**
und erhalten Sie neben der **e|m|w**
viele weitere exklusive Leistungen!

www.energate.club

