



karrierefuehrer auch als iPad-App
www.karrierefuehrer.de
 Besuchen Sie uns bei Facebook & Twitter



Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen
 032012 – 022013

karrierefuehrer

→ frauen in fuehrungspositionen

Themen und Menschen

Thema: Karriere in MINT-Berufen

Im Gespräch: Joachim Lalla, Personalleiter bei Ferchau
 Bärbel Wohlleben, preisgekrönte Fußballerin

Top-Interview

Dr. Victoria Ossadnik
 Mitglied der Microsoft-
 Geschäftsführung

Ab nach oben!

So werden aus Einsteigerinnen
 Aufsteigerinnen





www.career.daimler.mobi

Neue Wege zur nachhaltigen Mobilität. Mit Ihnen.

Für den besten Weg in die Zukunft der Mobilität haben wir einen einzigartigen Kompass – die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die Fähigkeiten jedes Einzelnen und die Möglichkeit, sich ständig weiterzuentwickeln, entstehen in den Teams zukunftsfähige Produkte und unkonventionelle Lösungen. Nicht nur in der Forschung und Entwicklung, sondern z. B. auch in der Produktion, Logistik, im Vertrieb, Einkauf oder in der Informationstechnologie. Nur so überzeugen wir unsere Kunden auch weiterhin mit Automobilen, die in puncto Komfort, Sicherheit und Verbrauch die Richtung vorgeben. Ihr Weg in die Zukunft startet hier. In einem Konzern, in dem alles möglich ist, weil Sie es möglich machen.

Jetzt bewerben unter: www.career.daimler.com

DAIMLER

Liebe Lesendeninnen und Leser,

Köln im März 2012

als die Unternehmensberatung Ernst & Young Ende Januar 2012 die Ergebnisse ihrer Studie zum Thema „Mixed Leadership“ präsentierte, stach unter den bemerkenswerten Zahlen und Analysen ein Ergebnis heraus: „Unternehmen mit weiblichen Vorstandsmitgliedern haben sich im Zeitraum 2005 bis 2010 bei den Kennziffern ‚Umsatz‘ und ‚Gewinn‘ besser entwickelt als Unternehmen ohne weibliche Vorstandsmitglieder.“ Um 20 Prozentpunkte höher lag das Umsatzplus zwischen den Jahren 2005 und 2010 bei den Unternehmen, die eine Frau im Vorstand haben, gegenüber den Unternehmen mit rein männlichen Vorständen.

Da haben wir es schwarz auf weiß: Vielfalt an der Unternehmensspitze ist nicht nur zeitgemäß, sondern fördert auch den unternehmerischen Erfolg. Bei solchen Ergebnissen kann es nur eine Frage der Zeit sein, bis sich der Frauenanteil in den Vorständen der großen deutschen Unternehmen erhöht. Zeit dafür wird es, denn die Quote stagnierte im Jahr 2011 trotz der breiten gesellschaftlichen Diskussion: Laut der aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) liegt der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder bei den Top-200-Unternehmen Deutschlands bei rund drei Prozent: Lediglich 28 der insgesamt rund tausend Vorstandsposten sind mit Frauen besetzt.

Spricht man mit Expertinnen zu diesem Thema, mahnen sie zur Geduld: Der Wandel in den Führungspositionen benötigt Zeit, Vielfalt lässt sich nicht von heute auf morgen verwirklichen. Und tatsächlich: Bei den Recherchen zu unserem Top-Thema, das sich mit der Karriere von Frauen in den besonders männerdominierten MINT-Berufen beschäftigt, stellte sich heraus, dass langsam, aber sicher Bewegung in die Sache kommt. Weil immer mehr Frauen die Leidenschaft und den Mut für eine Karriere mitbringen und damit auch die Vorbehalte nach und nach verblassen.

Mit der zweiten Ausgabe des **karrierefuehrer frauen** in führungspositionen möchten wir Ihnen über diverse Branchen hinweg Impulse für Ihren Karrierestart geben. Ob Erfolg in der Touristikbranche oder in der Pharmaindustrie, im IT-Umfeld oder einer technischen Abteilung in einem Autokonzern: Wir wünschen uns, dass die Geschichten von Frauen, die es geschafft haben, Ihnen Mut und Zuversicht für die eigene Laufbahn geben.

Ihr karrierefuehrer-Team



Impressum: karrierefuehrer frauen in führungspositionen 2. Jahrgang, 03.2012-02.2013 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 2191-7736 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** André Boße, Sabine Olschner, Leonie Pohlmann, Kerstin Neurohr & Franziska Andrä (verantw.), neurohr & andrä GbR, Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **Mitarbeit an dieser Ausgabe:** Anna Ludwig **PR, Kooperationen, Hochschulkontakte:** Tanja Reder **Anzeigen:** Anna-Lena Ohm (verantw.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Jessica Andritzky **Firmenporträts:** Jan Hiermann **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Thomas Böttcher** (verantw.) **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, **Fon:** 0531 708-501, **Fax:** 0531 708-599 **Fotos: Cover:** Yuri Arcurs/Fotolia **Inhalt:** Palindra/Fotolia (1), Olaf Meyer (6), Richard Carey/Fotolia (8/9), L.Bouvier/Fotolia (10 oben), zavgsg/Fotolia (10 unten), Jonas Glaubitz/Fotolia (12 oben), Coprid/Fotolia (12 unten), malajscy/Fotolia (14 oben), didden/Fotolia (14 unten), sandra zuerlein/Fotolia (15), Franz Pfluegl/Fotolia (16), Ferchau (16), Microsoft Deutschland (18/19), Otto-Pressebild (22), Goran Bogicevic/Fotolia (22 unten), Baker & McKenzie (26), SVLuma/Fotolia (27), Mihai Simonia/Fotolia (28), Kanusommer/Fotolia (30 oben), Alexander Rath/Fotolia (30 unten), SXC (32 oben), Goran Bogicevic/Fotolia (32 unten), Computacenter (33), Apple (34), Photocase/Jürgen W. (36 oben), Schlierner/Fotolia (36 unten), veneratio/Fotolia (38), Fotolia/Sven Bähren (41 oben), Fotolia/Johnny Lye (41 unten) **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, **Fon:** 0221 4722-300, **Fax:** 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der karrierefuehrer-Reihe erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: karrierefuehrer recht: März und September karrierefuehrer frauen in führungspositionen: März karrierefuehrer wirtschaftswissenschaften: März und September karrierefuehrer hochschulen: April und Oktober karrierefuehrer ingenieure: April und Oktober karrierefuehrer consulting: Mai karrierefuehrer banken/versicherungen: Mai karrierefuehrer green-tech: Juni karrierefuehrer naturwissenschaften: September karrierefuehrer informationstechnologie: Oktober karrierefuehrer handel: November karrierefuehrer bauingenieure: November. Der karrierefuehrer frauen in führungspositionen wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Top-Thema

8

Ab nach oben!

Frauen starten durch – auch in Branchen, die bisher stark von Männern dominiert waren.

10

Vorsprung in Technik

Die MINT-Branchen bieten Jobs mit Zukunft – und suchen Einsteigerinnen, die ihre Chancen auf interessante Aufgaben und Aufstiegschancen nutzen möchten.

16

„Ansprüche kommen Frauen entgegen“

Joachim Lalla, Personalleiter des Engineering-Dienstleisters Ferchau, im Interview.

Top-Managerin

18

Dr. Victoria Ossadnik

Die Service-Expertin ist Mitglied der Geschäftsleitung von Microsoft Deutschland.

Einsteigen

22

Was macht eigentlich eine Diversity Managerin?

Leena Maxin erklärt, warum Vielfalt in Unternehmen so wichtig ist und wie sie gefördert wird.



Christine Haupt



Aufsteigen

26

Den eigenen Weg gehen

Katharina Spenner, Partnerin bei Baker & McKenzie, hat Karriere gemacht, ein Kind bekommen, und sie weiß: Um Beruf und Familie zu vereinbaren, braucht man individuelle Lösungen.

28

Karriere mit Menschlichkeit und Konsequenz

Dr. Anne Kuhlmann berichtet über ihre Karriere in der Pharmaindustrie.

32

Aufgestiegen zum Mitglied der Geschäftsleitung

Diplom-Physikerin Christine Haupt ist beim IT-Dienstleister Computacenter bis in die Geschäftsleitung aufgestiegen.

Projekt

34

Fakten zur Frauenquote

Dr. Kerstin Fehre über die Studie „Frauen in Führungspositionen – Auswirkungen auf den Unternehmenserfolg“.

36

Pionierinnen

Sie waren erfolgreich und haben Frauen den Weg in Männerdomänen geebnet. Wir stellen vor: Die Frauenrechtlerin Olympe de Gouges, die Schauspielagentin Erna Baumbauer, die Pilotin Elly Beinhorn und viele weitere.

Jobware unplugged

40

Online bewerben

So geht es richtig.

Handzeichen

48

Bärbel Wohlleben

Handschriftliches von der preisgekrönten Fußballerin, die 1974 mit dem TuS Wörrstadt Deutsche Meisterin wurde.

Service

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp
- 44 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial

- Diese Ausgabe erscheint als:
- Printmedium
- E-Paper
- iPad-App



- Hinweise darauf finden Sie auch
- auf unserer Facebook-Fanpage
- auf unserem Twitter-Kanal
- über unsere iPhone-App
- Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Inserenten

	Allianz	U4
	bmv Consulting GmbH	35
	Continental AG	11
	Daimler AG	U2
	EnBW Energie Baden-Württemberg AG	13
	Entrepreneurs-Club	25
	IQB Career Services AG	37
	Jobware Online-Service GmbH	23
	Kaufland	7
	konaktiva Darmstadt GbR	39
	Microsoft Deutschland GmbH	U3
	Organisationsforum Wirtschaftskongress e.V. (OFW)	31
	RWE AG	5
	Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG	17





VORWEG-GEHER-GESUCHT.DE

Wir glauben, dass auch ein Energieversorger erneuerbar sein sollte. Deshalb suchen wir neugierige und ideenreiche Kolleginnen und Kollegen, die mit uns die Welt bewegen wollen. Welche Chancen wir Ihnen bieten und wie wir gemeinsam die Energie von morgen sichern, erfahren Sie am schnellsten online.

VORWEG GEHEN
GEMEINSAM

Kurz+ knapp

von Kerstin Neurohr

Clever

NICHT DIE ERSTE IM BÜRO

Ein hervorragender Uni-Abschluss, Fleiß und Ehrgeiz – mit dieser Mischung sollte einer Karriere nichts im Wege stehen. Von wegen! Frauen, die nach oben wollen, sollten nicht immer die Erste im Büro sein, sondern lieber mal die Letzte an der Bar, rät Diplomkauffrau Dr. Barbara Schneider in ihrem Buch „Fleißige Frauen arbeiten, schlaue steigen auf“, das auch als Hörbuch vorliegt. Denn geschicktes Networking und Selbstmarketing sind wichtige Erfolgsfaktoren für die Karriere. Unterhaltsam und mit vielen Beispielen zeigt die Autorin, welche Spielregeln in vielen Unternehmen gelten und wie Frauen damit clever umgehen. Sie erklärt, wie wichtig es ist, offen über die eigenen Ziele zu sprechen, Ideen geschickt zu verkaufen, und warum man viel investieren, aber auch viel verlangen sollte. Barbara Schneider: **Fleißige Frauen arbeiten, schlaue steigen auf. Wie Frauen in Führung gehen. Ungekürzte Hörbuchfassung**, 6 CDs. Gabal 2010. ISBN 978-3869361499. 39,90 Euro

Unvergesslich!

AN ALLES GEDACHT

Meeting mit dem Chef, Geburtstag der Oma, Kinoabend mit der besten Freundin – und unbedingt Milch kaufen! Damit nichts davon vergessen wird, gibt es die **App „Remember the Milk“** zur Verwaltung von Terminen, Notizen und Aufgaben. Die Anwendung ist kompatibel mit dem iPhone, Android und Blackberry sowie mit Outlook, Google Mail, Google Calendar und Twitter. So können von verschiedenen Rechnern und von unterwegs mit dem Smartphone Termine angelegt und Aufgaben verwaltet werden. Diese kann man priorisieren und verschiedenen Kategorien zuweisen, zum Beispiel beruflichen und privaten Terminen. Und damit man wirklich nichts vergisst, versendet die App SMS oder E-Mails zur Erinnerung, wenn Termine oder Aufgaben anstehen. Das Programm ist umfangreich, aber einfach zu bedienen und kostet monatlich 2,39 Euro oder jährlich 19,90 Euro. Weitere Infos und Download: www.rememberthemilk.com

Ausgezeichnet

PRÄDIKAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT

Bei der Wahl des Arbeitgebers spielen viele Faktoren eine Rolle: Natürlich wünschen sich Absolventinnen interessante Aufgaben, gute Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten. Dass Männer und Frauen gleichermaßen gefördert und einbezogen werden, ist leider noch nicht in allen Unternehmen selbstverständlich und ebenfalls ein wichtiges Kriterium für Berufseinsteigerinnen. Das Total E-Quality Prädikat, das von einer gleichnamigen Initiative verliehen wird, honoriert Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung, die sich nachweislich und langfristig für Chancengleichheit im Beruf einsetzen. Das Prädikat wird erst nach genauer Prüfung durch eine Jury für jeweils drei Jahre verliehen – die Unternehmen müssen unter anderem Möglichkeiten bieten, Beruf und Familie zu vereinbaren, und Frauen in Führungspositionen fördern. www.total-e-quality.de



Hier
bin ich
richtig,

weil ich bei
Kaufland wirklich
Karriere mache!



Trainee (w/m)

Wir bieten Ihnen ein 15-monatiges Traineeprogramm, das Sie umfassend auf die Übernahme einer attraktiven Fach- oder Führungsposition vorbereitet.

Entsprechend Ihren Interessen und Fähigkeiten können Sie in den folgenden Bereichen einsteigen:

- **Filialleitung**
- **Immobilien**
- **Beschaffung**
- **Category Management/Supply Chain Management Fleisch**
- **Distributionslogistik Medien**

Bei uns erwarten Sie gute Zukunftsperspektiven mit hoher Eigenverantwortlichkeit und interessanten Arbeitsinhalten. Und natürlich ein kollegiales Team sowie ein modernes Arbeitsumfeld.

Sie passen zu uns, wenn Sie ein wirtschaftswissenschaftliches, technisches oder medien-/verlags-spezifisches Hochschulstudium in Kürze abschließen werden. Mit Einsatzfreude starten Sie bei uns durch.

**Wir freuen uns auf
Ihre Bewerbung.**

**Weitere Infos finden Sie
auf unserer Internetseite.**

www.kaufland.de



Kaufland ist ein attraktives Filialunternehmen im Lebensmittelhandel. Lernen Sie uns als dynamischen und engagierten Arbeitgeber kennen.

Absolventen bieten wir einen idealen Berufsstart mit abwechslungsreichen Tätigkeiten und hervorragenden Karrierechancen.

So werden aus Einsteigerinnen Aufsteigerinnen.



Aufwärts. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Eine Sache für Männer? Gestern vielleicht. Immer mehr Frauen erobern diese Fachrichtungen und treffen dabei auf boomende Branchen, gut bezahlte Jobs und offene Unternehmen, die sich von Frauen in Führungspositionen Innovationen und Effizienz erhoffen. Einsteigerinnen, die neben fachlichem Know-how ein gesundes Selbstbewusstsein und Überzeugungskraft mitbringen, haben beste Chancen, in MINT-Berufen nach oben zu kommen.

Top-Thema

10

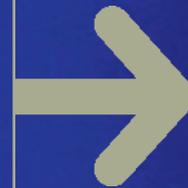
Vorsprung in Technik

Die MINT-Branchen bieten Jobs mit Zukunft – und suchen Einsteigerinnen, die ihre Chancen auf interessante Aufgaben und Aufstiegschancen nutzen möchten.

16

„Ansprüche kommen Frauen entgegen“

Joachim Lalla, Personalleiter des Engineering-Dienstleisters Ferchau, im Interview.



Ab nach oben!



Vorsprung in Technik

Wenn es um die Top-Stellen in MINT-Berufen geht, haben Frauen heute durchaus Vorteile gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern. Sie bringen neue Führungskulturen in die Unternehmen und überzeugen durch Leidenschaft für die Sache und selbstbewusstes Auftreten.

Von André Boße

Martina Beyers erster Eindruck von ihrem zukünftigen Arbeitgeber Ford gestaltete sich nicht ausnahmslos positiv. Man empfing die ambitionierte Bewerberin in einem fensterlosen Zimmer. Getränke oder Raumdekoration: Fehlanzeige. Die studierte Maschinenbau-Ingenieurin, die zuvor beim Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen gearbeitet hatte, empfand die Atmosphäre damals als sehr „puristisch“ und wenig einladend. Sie fragte sich: Warum nicht auch bei technischen Fachgesprächen den Raum gemütlich herrichten? Heute hat Martina Beyer häufig die Gelegenheit, es besser zu machen: Als Abteilungsleiterin bei Ford führt sie ein Team mit mehr als 100 Ingenieuren aus Deutschland, England, Indien und China – und wenn sie mit Bewerbern oder Kollegen spricht, darf es an frischer Luft und erfrischenden Getränken nicht fehlen.

Aber auch ihr eigenes Bewerbungsgespräch hat Martina Beyer trotz des fensterlosen Raumes in sehr guter Erinnerung. „Meinem zukünftigen Chef gelang es, trotz der nicht optimalen Umstände schnell eine entspannt-lockere Atmosphäre herzustellen“, erinnert sie sich. Da auch sie als Bewerberin überzeugte, begann 1997 ihre Laufbahn im Bereich Fahrwerk beim Autobauer mit Deutschlandsitz in Köln. Und diese Karriere verläuft beachtlich: Die Maschinenbau-Ingenieurin startete als Trainee und absolvierte diverse Stationen im Ausland. Besonders nachhaltig waren ihre Erfahrungen in den USA. „Dort war

das Thema Diversity schon weiter fortgeschritten als in Europa, und es gab mehrere Frauen in Führungspositionen.“ Martina Beyer war motiviert. Männerdomäne hin oder her: Sie wollte es bei Ford weit bringen – und zwar in einem wirklich technischen Bereich. Und das hat sie geschafft: Heute ist sie verantwortlich für die weltweite Entwicklung der Radaufhängung und legt in enger Abstimmung mit der Forschungsabteilung Technologien und Konzepte für zukünftige Fahrzeuglinien fest. Ihren Führungsstil hat sie entwickelt, indem sie ihre eigenen Führungskräfte beobachtete und gute Eigenschaften übernahm. „Auch wenn fast unlösbare technische Probleme auftauchen, ist es hilfreich, im Team ein gutes Arbeitsklima zu schaffen“, sagt sie. „Dies verlangt einen Spagat zwischen Führungsautorität und kollegialem Miteinander.“

Noch besteht das Ingenieurteam, das Martina Beyer als Abteilungsleiterin führt, hauptsächlich aus Männern. Doch sie darf davon ausgehen, dass sich das in naher Zukunft ändert, denn der Arbeitsmarkt zeigt eine erfreuliche Tendenz: Die Zahl attraktiver MINT-Jobs steigt überdurchschnittlich – und immer mehr Frauen nutzen diesen Boom für ihren chancenreichen Einstieg. Fragt man Ulrike Struwe nach Zahlen, die belegen, dass Frauen in den MINT-Berufen auf dem Vormarsch sind, muss die Projektleiterin des seit 2008 bestehenden „Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen“ nicht lange überlegen: Die Frauenquote bei



Are you auto-motivated? Welcome!



Female talents wanted!

Sie haben Visionen und Ziele und sind in der Lage diese um- und durchzusetzen? Sie können selbst mit anpacken und behalten stets den Überblick, wenn Sie Projekte planen und Aufgaben verteilen? Darüber hinaus ist Ihnen ein gesundes Verhältnis zwischen Beruf und Familie sehr wichtig?

Dann bieten wir Ihnen das perfekte Umfeld für Ihre kreativen Einflüsse. Neben attraktiven Aufgabefeldern und sehr guten Karrierechancen sind für uns Dinge wie flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung oder auch Home-Office selbstverständlich, um Ihnen optimale Arbeitsbedingungen zu geben.

Sie sind interessiert?

Dann geht es hier zu unserem Hochleistungsteam:

www.continental-karriere.de • www.facebook.com/ContinentalKarriere



„KOMM, MACH MINT“

„Komm, mach MINT“, der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen, ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“ und wurde 2008 unter anderem mit dem Ziel gestartet, MINT-Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft zu gewinnen. Aktuell unterstützen mehr als 100 Partner diese Zielsetzung mit vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen zur Berufsorientierung junger Frauen. Das Info-Portal www.komm-mach-mint.de bietet einen Überblick über das breite Spektrum von Angeboten, konkrete Tipps, Handlungsempfehlungen und eine bundesweite Projektlandkarte.

den Absolventen mathematischer und naturwissenschaftlicher Fächer liege derzeit bei 41 Prozent – ein Höchstwert für Deutschland. Einen Rekord kann sie auch bei den Ingenieurinnen vermelden: 13.159 haben 2010 ihr Studium abgeschlossen und damit so viele wie niemals zuvor. Zum Vergleich: 1975 waren es gerade einmal 1040. Struwe: „Die Zahl der Frauen ist heute 13 Mal so hoch, die Zahl der Männer hat sich in diesem Zeitraum von 21.714 auf 46.090 nur etwas mehr als verdoppelt.“ Damit gibt es zwar noch immer mehr männliche als weibliche Ingenieure. „Aber das Verhältnis hat sich drastisch geändert“, sagt Struwe: Kam 1975 auf 22 männliche Absolventen eine einzige Frau, sind es heute bereits sechs.

Jedoch ist für viele Absolventinnen in einem MINT-Fach eine erfolgreiche Karriere in Unternehmen kein Selbstläufer. „Der Übergang vom Studium zum Beruf ist eine sensible Phase“, sagt Ulrike Struwe. „Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass sich immer noch recht viele Frauen trotz einer Top-Qualifikation und der Aussicht auf gutes Gehalt sowie Aufstiegschancen gegen eine Laufbahn in der freien Wirtschaft entscheiden und stattdessen auf sichere Stellen im öffentlichen Dienst wie zum Beispiel das Lehramt setzen.“ Struwe appelliert daher an die Unternehmen, zusätzlich zu Gehältern und Aufstiegschancen Signale zu senden, die bei Frauen ankommen: „Die Arbeitgeber müssen deutlich machen: Welche Modelle bieten wir zur Verein-

barkeit von Familie und Beruf, welche Perspektiven für die persönliche Weiterentwicklung unseres Personals? Um weiblichen MINT-Nachwuchs für die freie Wirtschaft zu begeistern, müssen die Unternehmen für sich werben.“

Dass viele Unternehmen diese Botschaft vernommen haben, zeigt das Engagement großer Arbeitgeber bei Initiativen wie dem „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“. Die teilnehmenden Unternehmen zeigen sich hier nicht nur, sondern fördern vielfach ganz gezielt weibliche MINT-Talente. Der ThyssenKrupp-Konzern zum Beispiel unterstützt seit einigen Jahren das Karrierenetzwerk Femtec und beschloss im Herbst 2011 ein Diversity-Projekt, das dafür sorgen soll, dass noch mehr Frauen im Konzern den Weg nach oben finden. Dort sind Frauen in den technischen Bereichen und vor allem in den Führungspositionen zwar noch unterrepräsentiert, aber der Wandel sei eingeleitet, heißt es beim Traditionsunternehmen aus dem Ruhrgebiet: „Es gibt keinen Bereich bei ThyssenKrupp, der eine reine Männerdomäne ist. Selbst in traditionell technisch-männlich geprägten Bereichen finden immer mehr junge Frauen ihren Berufseinstieg.“

Zudem loben die Personalverantwortlichen des Konzerns die Qualitäten des weiblichen MINT-Personals. Nicht nur die fachliche Qualifikation stimme, auch seien ambitionierte Einsteigerinnen häufig zusätzlich gerüstet: „Viele haben schon Erfahrungen in der Praxis



Ein Arbeitgeber, der Energie bietet und Leistung sucht.

Vielfältige Herausforderungen. Partnerschaftliche Unternehmenskultur. Leistungsstarke Teams. Das ist die EnBW Energie Baden-Württemberg AG. Als Deutschlands drittgrößtes Energieversorgungsunternehmen stehen wir mit rund 20.000 Mitarbeitern für Strom, Gas sowie innovative Energie- und Umweltdienstleistungen – auch in anderen Märkten Europas.

Engagement, Leistung und Talent eröffnen Ihnen bei uns berufliche Perspektiven von außergewöhnlicher Bandbreite. In einem fortschrittlichen Umfeld, das Ihre Entwicklung aktiv fördert. Machen Sie sich gemeinsam mit uns für die Energie der Zukunft stark!

Überzeugen Sie sich von der Vielfalt der EnBW unter www.enbw.com/karriere



— EnBW

Energie
braucht Impulse



BERUFS- UND KARRIEREPLANER MINT

Ein „Berufs- und Karriereplaner“ für MINT-Berufe, geschrieben von drei weiblichen Autoren – das ist eine angenehme Überraschung. Ivonne Domnick, Regine Kramer und Kamilla Herber legen sich zwar nie auf die weibliche Perspektive fest, doch analysieren sie die Jobperspektiven in MINT-Berufen, ohne dabei in eine rein männliche Sichtweise zu verfallen.

Das Buch bietet Branchenreports und eine Übersicht der Jobprofile, ein Kapitel über Zusatz- und Weiterqualifikationen nach dem Studium und einen Serviceteil zum Thema Bewerbung und Stellensuche. Ivonne Domnick, Regine Kramer und Kamilla Herber: Berufs- und Karriereplaner MINT: Der analytische Weg zum Erfolg. Vieweg & Teubner-Verlag 2009. ISBN 978-3834807564. 22,95 Euro.

und im Ausland gesammelt, und für uns ist es ein gutes Zeichen, wenn Einsteigerinnen diese Herausforderungen bereits frühzeitig gesucht haben“, sagt Ralph Labonte, Arbeitsdirektor und Mitglied des Vorstands bei ThyssenKrupp. Auch dass sich die Nachwuchskräfte schon bei der Bewerbung sehr selbstbewusst präsentieren, kommt beim Konzern mit Sitz in Essen und Duisburg gut an. Doch müsse dieses Selbstbewusstsein im Karriereverlauf unbedingt weitergeführt werden. „Überzeugungskraft und Durchsetzungsfähigkeit sind in dieser Hinsicht wichtige Kompetenzen“, heißt es bei ThyssenKrupp. Zusätzlich sensibilisiert werden weibliche Nachwuchskräfte dafür, sich ein funktionierendes Netzwerk aufzubauen, das gerade dann von Bedeutung ist, wenn es auf der Karriereleiter nach oben geht. „Dann nämlich sind belastbare Beziehungen im geschäftlichen Umfeld von Vorteil, um das eigene Handeln zu reflektieren.“

Dass nicht nur große Konzerne, sondern auch familiengeführte Technikunternehmen die Zeichen der Zeit erkannt haben, beweist die ostwestfälische Technologiegruppe Harting, die ein glänzendes Geschäftsjahr 2010/2011 hinter sich hat: Das Unternehmen erzielte Rekordumsätze und schuf mehr als 300 neue Arbeitsplätze. Aktuell beschäftigt der Spezialist für Verbindungs-, Übertragungs- und Netzwerktechnik etwa 3400 Mitarbeiter, und die Frauenquote ist für ein Technologieunternehmen beachtlich: Im Zentralbereich Corporate Technolo-

gy Services, wo die Produkteigenschaften von elektromechanischen und elektronischen Übertragungssystemen geprüft werden, liegt der Frauenanteil bei 10 bis 15 Prozent. In Teilbereichen wie der Klima- und Umweltprüfung sowie in der Technologieentwicklung sind sogar ein Drittel der Stellen von Frauen besetzt, berichtet Bettina Klaas-Heisener, Referentin für Personal- und Organisationsentwicklung. Dabei profitiert das Unternehmen besonders bei der Entwicklung neuer Technologien von unterschiedlichen Sicht- und Herangehensweisen: „Es hat sich gezeigt, dass gemischte Teams besonders kreativ sind und ganzheitlich denken. Das schlägt sich in den Arbeitsergebnissen positiv nieder“, so Klaas-Heisener.

Wenn Frauen in den MINT-Unternehmen für Effizienz und Innovationen stehen, gibt es guten Grund anzunehmen, dass schon sehr bald sehr viel mehr Frauen in Leitungspositionen zu finden sind. Frauen wie Sibylle Günter, seit Anfang 2011 wissenschaftliche Direktorin des Max-Planck-Instituts für Plasmaphysik (IPP). Zudem ist die 47-Jährige seit 2000 Wissenschaftliches Mitglied der Max-Planck-Gesellschaft. Damals war sie die jüngste Frau in der Geschichte der renommierten Forschungsinstitution, die diese exklusive Position erreichte. In ihrer Position steht Sibylle Günter regelmäßig im Dialog mit Unternehmen aus der MINT-Branche und weiß, welche Fähigkeiten dort gefragt sind. Ihre Einschätzung: „Die Chancen für junge





Frauen, eine erfolgreiche Karriere in einem naturwissenschaftlichen Beruf zu starten, waren nie so gut wie heute. Wissenschaft und Industrie werden sich zunehmend bewusst, dass die gut qualifizierten Frauen in unserer Gesellschaft eine wichtige Ressource sind, und bemühen sich daher verstärkt um mehr Frauen.“

Dabei besitzen weibliche Nachwuchskräfte einen besonderen Vorteil gegenüber der männlichen Konkurrenz: Eine MINT-Absolventin, die sich auf eine Top-Stelle bewirbt, steht kaum im Verdacht, das Studium aus Mangel an Alternativen gewählt zu haben. „Wenn ich in meiner Physik-Vorlesung Studentinnen sehe, kann ich mir sicher sein, dass die bei Beginn ihres Studiums ganz genau wussten,

warum sie das Fach gewählt haben“, sagt Sibylle Günter, die seit 2006 auch als Honorarprofessorin an der TU München lehrt. Ihre Schlussfolgerung: „Frauen, die sich für Mathematik, Informatik, Natur- oder Ingenieurwissenschaften entscheiden, sind im Schnitt deutlich besser motiviert als Männer – und treten übrigens auch deutlich selbstbewusster auf als noch vor zehn Jahren.“

Bachelor?

Master?

MBA!



Foto: Renata Jun

Mehr Perspektiven finden Sie in dieser Ecke:

www.mba-corner.de

Powered by:

kariereführer



Joachim Lalla, 62, kam 1979 zum Engineering-Dienstleister Ferchau mit Stammsitz in Gummersbach. Seit 1989 verantwortet der studierte Betriebswirt das Personalwesen.

„Ansprüche kommen Frauen entgegen“

Joachim Lalla ist Personalleiter des Engineering-Dienstleisters Ferchau. Das Unternehmen unterstützt seine Industriekunden aus der Technikbranche projektbezogen mit dem Know-how seiner rund 4500 Mitarbeiter – darunter vor allem Ingenieure und IT-Spezialisten. Das Geschäftsmodell bietet Frauen interessante Führungspositionen zwischen Technik, Kundenorientierung und moderner Mitarbeiterführung.

Von André Boße

Herr Lalla, auch Sie bekommen den Fachkräftemangel in den MINT-Berufen zu spüren. Lässt sich das Problem lösen, indem endlich mehr Frauen in diesen Berufen zum Zuge kommen?

Das klingt mir zu taktisch, nach dem Motto: Weil wir unter den Männern nicht mehr fündig werden, zapfen wir jetzt das Reservoir der Frauen an. Wir hatten schon immer einen anderen Ansatz: Wenn wir im Unternehmen qualifizierte Frauen identifizieren, dann fördern wir sie genauso wie Männer auch.

Wie sorgen Sie dafür, dass die Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen nicht übergangen werden?

Wir schauen unvoreingenommen auf die Talente und Potenziale, mit dem Ziel, unter den 5000 Mitarbeitern genau die High Potentials zu finden, die uns weiterbringen. Haben wir sie identifiziert, beginnt die Förderung dieser Personen. Und um zu verhindern, dass wir die Frauen unter diesen High Potentials an ihren Bedürfnissen vorbei weiterentwickeln, kümmern wir uns sehr individuell um jeden, den wir fördern.

Wie läuft diese Personalentwicklung bei Frauen, die sich für Führungsaufga-

ben empfehlen, konkret ab?

Wir führen – wie übrigens mit männlichen Kollegen auch – ein Entwicklungsgespräch und arbeiten heraus, wo Stärken liegen und wo es noch Lernfelder gibt. Wichtig ist die individuelle Herangehensweise: Wir vermuten bei Frauen nicht generell ein anderes Führungsverständnis. Im Fokus steht immer die personenbezogene Analyse von Stärken und Schwächen.

Spüren Sie beim Recruiting ein zunehmendes Interesse von Frauen für MINT-Berufe?

Das schon, ja. Der gesellschaftliche Wandel in dieser Hinsicht ist erkennbar. Wir merken das auch daran, dass in unserem Unternehmen immer mehr Frauen aus einem unserer Entwicklungsprogramme heraus attraktive Positionen einnehmen. Wir haben zum Beispiel aktuell eine neue Niederlassungsleiterin in Hamburg mit Personalverantwortung für fast 200 Mitarbeiter. Das ist eine Stelle, die bei uns im Vertrieb angesiedelt ist und bei der es darauf ankommt, neben der technischen Qualifikation auch über Fähigkeiten in den Bereichen Kundenkommunikation, Empathie oder Entscheidungskompetenz zu verfügen.



© Vetter 2009

Ich
koordiniere
VETTER.

Ich
analysiere
VETTER.

Gemeinsam sind wir VETTER.

Entdecken Sie das Unternehmen, das auf den weltweiten Märkten der Pharmazie und Biotechnologie Standards setzt. Gestalten Sie Ihre Karriere in einer faszinierenden Zukunftsbranche: permanent wachsend, chancenreich und nahezu konjunkturunabhängig. Ihre neuen Kolleginnen und Kollegen erwarten Sie schon – und die Möglichkeiten sind vielfältig:

Praktika

Abschlussarbeiten (Diplom / Bachelor / Master)

Direkteinstieg

Unsere Karriere-Website informiert Sie umfassend über unser Unternehmen, unsere attraktiven Leistungen und Ihre Perspektiven bei uns. Individuelle Fragen beantwortet Ihnen das Rekrutierungsteam gern, Telefon +49-(0)751-3700-1170 oder personal@vetter-pharma.com.

Sind Sie ambitioniert, beweglich, zukunftsorientiert – kurz: Sind Sie Vetter?
Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung.
Corporate Headquarters, Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG
Schützenstraße 87, 88212 Ravensburg, Germany

Top-Managerin

Die Microsoft-Managerin im Interview

Dr. Victoria Ossadnik

Die Verwirklicherin. Eigentlich wollte Victoria Ossadnik Physikerin werden. Doch als sie dann bei einem Businessplan-Wettbewerb merkte, wie spannend Wirtschaft ist, hatte sie ein klares Ziel vor Augen: einen Job, in dem sie ihr Interesse für Technik und Ökonomie kombinieren kann. Den hat sie bei Microsoft gefunden – sie ist Mitglied der Geschäftsführung und leitet den Bereich Services, in dem Dienstleistungen wie Technologieberatung, Projektmanagement, individuelle Lösungsentwicklung und Support angeboten werden. Im Interview mit André Boße spricht die 43-jährige zweifache Mutter über Spaß und Leistung, Familie und Karriere.



„Als faszinierend empfinde ich Unternehmen, bei denen tatsächlich die Leistungen der Menschen zählen.“

Top-Managerin

Frau Ossadnik, die IT-Branche gilt als eine Männerdomäne, in der besonders wenige Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Bei Microsoft ist das anders. Wie schätzen Sie den Status quo ein?

Man muss das differenziert betrachten. Jede Branche spiegelt die gesamte Gesellschaft wider, und Deutschland ist noch immer ein Land, in dem Frauen nicht besonders ermutigt werden, in technischen Berufen erfolgreich zu sein. Richtet man den Blick auf die globale Ebene, ist der Anteil der Frauen in der IT-Branche wesentlich höher.

Wie kann denn eine Einsteigerin ein Unternehmen identifizieren, das ihr eine gute Perspektive für eine Karriere gibt?

Ich glaube, es hilft, genau zu schauen, wie stark die jeweiligen Unternehmen Wert auf Leistung legen. Als faszinierend empfinde ich Unternehmen, bei denen tatsächlich die Leistungen der Menschen zählen – und zwar unabhängig von der Hautfarbe, der Religion oder dem Geschlecht. In solchen Unternehmen bekommt derjenige, der einfach besser ist, die begehrte Position. Die Frage, wie viele Frauen unter den Führungskräften sind, steht dabei meiner Meinung nach gar nicht im Zentrum. Bei Microsoft legen wir großen Wert auf Diversity, und die Erhöhung des Frauenanteils im Unternehmen ist Teil der strategischen Personalplanung. Aktuell sind bei uns sechs Frauen in der Geschäftsleitung. Sie sind aber primär nicht deshalb in ihrer Position, weil sie Frauen sind – sondern weil sie durch Leistung überzeugt haben.

Sie leiten bei Microsoft den Bereich „Area Services“. Welche Aufgabe hat dieser in Ihrem Unternehmen?

Im Services-Bereich betreuen wir die Unternehmen unter unseren Kunden, die für ihre internen Prozesse bei uns Software erstanden haben. Das sind häufig große Unternehmen, die mit der Software komplexe Anwendungen abwickeln. Beim Aufbau und der Pflege des Systems benötigen sie Unterstützung – und genau das ist unser Job.

Auf welche Fähigkeiten kommt es bei Ihrem Job an?

Man muss verschiedene Dinge vereinen. Zum einen handle ich bei Microsoft nie alleine, sondern immer eng mit Partnern zusammen. Im Vordergrund stehen unsere Software-Produkte. Aber im Service entscheidet sich, wie gut diese Produkte letztlich bei den Kunden funktionieren. Dabei kommt es darauf an, sich an den Bedürfnissen der Kunden zu orientieren. Wichtig ist zudem eine Begeisterung für die Technologie: Mir muss es gelingen, deutlich zu machen, wie stark eine neue IT den Erfolg eines Unternehmens positiv beeinflussen kann. Ich muss daher überzeugend auftreten können und wirklich Spaß an der Zusammenarbeit mit Menschen haben. Und man sollte sich auf Zahlen und das Business verstehen. Schließlich lebt auch der Services-Bereich davon, dass er Geld verdient.

Gab es denn im Verlauf Ihrer Karriere Momente, in denen Sie gespürt haben: Jetzt zählt eben nicht die Leistung, sondern mein Geschlecht?

Nein. Die zwingende Folgefrage wäre ja: „Habe ich es als Frau leichter, wenn ich besonders gut aussehe?“ Oder: „Erzielt ein Mann einen besseren Geschäftsabschluss, wenn er gerade sonnengebräunt aus dem Skurlaub zurückgekehrt ist?“ Wir würden von Fragen des Aussehens reden. Ich habe jedoch die Erfahrung gemacht: Überall, wo ich gearbeitet habe, zählte der Inhalt und die Leistung. Wobei es natürlich auch Phasen in einer Karriere gibt, in denen eine Frau vor besonderen Fragen steht. Ich habe zwei Kinder, und natürlich war es ein Thema, als ich in der Schwangerschaft ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr fliegen konnte. Aber: Das sind lösbare praktische Probleme.

Solange der Arbeitgeber einer Frau in solchen Situationen keine Probleme macht ...

Ich glaube gar nicht, dass das ein grundlegendes Problem des Unternehmens ist, sondern ein privates und persönliches Problem. Als junge Mutter stellt sich die Frage: Wird es für mich funktionieren, ein Neugeborenes zu Hause zu lassen und sofort wieder in den Job einzusteigen? Das Verhältnis zwischen Beruf und Familienzeit muss jeder für sich individuell bestimmen. Wobei es natürlich hilft, in einem Unternehmen mit einer familienfreundlichen Unternehmenskultur zu arbeiten, wo zum Beispiel viele Führungskräfte selber Familie haben und daher eine tolerante Atmosphäre gegenüber diesem Thema herrscht. Das hilft in Augenblicken, wenn das Kind im Kindergarten Fieber hat und tatsächlich sofort abgeholt werden muss.

„Das Verhältnis zwischen Beruf und Familienzeit muss jeder für sich individuell bestimmen.“



Gab es in Ihrem Leben einen besonderen Impuls, der Sie motiviert hat, in die IT-Branche einzusteigen?

In der Schule war Physik mein absolutes Lieblingsfach. Bis zu dem Moment, als ein Businessplan-Wettbewerb veranstaltet wurde. Damals durfte ich zum ersten Mal Unternehmen spielen – und ich fand das klasse. Ich wusste: In diese Richtung möchte ich gehen. Wobei es dann darauf ankommt, die Dinge, die man toll findet, auch zu verwirklichen.

Wenn einer Einsteigerin klar ist, was sie will: Worauf kommt es an, wenn sie ihre Ziele verwirklichen möchte?

Sie sollte immer überprüfen, ob ihr das, was sie gerade tut, auch wirklich Spaß macht. Ob sie sagen kann: Das ist gut für mich – und bringt mich vorwärts. Dabei ist es entscheidend, ein Unternehmen zu finden, dessen Kultur mit den eigenen Ansprüchen und Idealen übereinstimmt. Ich möchte Absolventinnen mit auf den Weg geben, hinzuschauen und sich zu fragen: Finde ich meine Vorstellungen, wie ich Karriere angehen möchte, in diesem Unternehmen wieder? Und das betrifft eben auch meine Werte und Ideen, wie es gelingen kann, Familie und Karriere zu vereinbaren.

Hatten Sie denn zu jeder Zeit einen klaren Plan für Ihre Karriere?

Nein, den hatte ich nie. Ich habe aber einen Anspruch an alles, was ich in meinem Leben tun möchte – übrigens unabhängig davon, ob ich dafür bezahlt werde oder nicht: Ich möchte einen Unterschied machen – mit meinen Fähigkeiten, die ich besitze, und mit meinen Werten, die ich einbringe.

ZUR PERSON

Victoria Ossadnik, 43 Jahre, ist promovierte Physikerin und studierte in München. Sie begann ihre Karriere bei einem Start-up in der Lasertechnik und setzte sie dann in unterschiedlichen Managementfunktionen bei CSC Ploenzke fort. Danach wechselte sie zum IT-Unternehmen Oracle, wo sie zuletzt als Vice-President den Bereich Technology Consulting Nord-Europa geleitet hatte. In dieser Funktion gehörte sie auch der Geschäftsleitung von Oracle Deutschland an. Seit 2003 hat die zweifache Mutter dort verschiedene Positionen in Consulting-Services bekleidet, unter anderem hat sie zahlreiche Reorganisations-Projekte im In- und Ausland erfolgreich durchgeführt. Im Oktober 2011 wechselte sie zu Microsoft Deutschland, wo sie als Leiterin des Services-Geschäftes Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmens ist.

ZUM UNTERNEHMEN MICROSOFT DEUTSCHLAND

Microsoft Deutschland ist die drittgrößte Auslandstochter der Microsoft Corporation. Sie wurde 1983 gegründet, Unternehmenssitz ist Unterschleißheim bei München. Das Unternehmen beschäftigt in Deutschland rund 2400 Mitarbeiter. Es ist im Wesentlichen für das Marketing und den Vertrieb der Produkte für Privat- und Industriekunden in Deutschland zuständig und kooperiert dazu mit 31.500 lokalen Partnerunternehmen. Neben der Zentrale ist Microsoft Deutschland bundesweit mit sechs Geschäftsstellen vertreten. Darüber hinaus wurde im Mai 2003 das erste „European Microsoft Innovation Center“ (EMIC) in Aachen eröffnet. Die Microsoft Corporation beschäftigt weltweit rund 88.000 Mitarbeiter; der Hauptsitz liegt in Redmond, einem Vorort von Seattle.



Einsteigen

Was macht eigentlich eine Diversity Managerin, Frau Dr. Maxin?

Dr. Leena Maxin,
29 Jahre, Diversity Managerin
bei der Otto Group

Viele denken, bei Diversity gehe es um die Frauenquote. Das stimmt so nicht. Zwar hat die aktuelle gesellschaftspolitische Diskussion diesem Thema im letzten Jahr viel Aufwind gegeben, aber hinter Diversity Management steckt noch viel mehr. Es beinhaltet auch, Menschen unterschiedlicher Herkunft, unterschiedlichen Alters oder Menschen mit und ohne Behinderung zu integrieren. Wichtiges Thema im Diversity Management ist selbstverständlich der zurzeit viel diskutierte Anteil von Frauen und Männern auf verschiedenen Hierarchieebenen. Woran liegt es, dass es in den höheren Führungspositionen zu wenige Frauen gibt? Was kann man daran im eigenen Unternehmen ändern, und wie geht man dabei vor?

Es geht um nachhaltiges Personalmanagement: Die Zusammensetzung der Mitarbeiter wird langfristig darauf ausgerichtet, dass das Unternehmen in Zeiten von demografischem Wandel, Fachkräftemangel und anderen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen optimal aufgestellt ist. Die Herausforderungen sind hier ebenso vielfältig wie die Themen, und jedes Unternehmen muss seinen eigenen Weg in der Umsetzung finden. In Zukunft wird die Bedeutung des Diversity Managements – gerade vor dem Hintergrund knapper werdender Personalressourcen – noch weiter zunehmen.

Viele Wirtschaftsunternehmen verfügen heute schon über die Funktion eines Diversity Managements. Oft ist dieses im Personalbereich, manchmal

aber auch in der Strategieabteilung angesiedelt. Bei uns in der Otto Group ist das Diversity Management zentral im konzernweiten strategischen Personalmanagement angesiedelt. Hier nehmen wir gesamtgesellschaftliche Trends auf und entwickeln gemeinsam mit den Personalleitern der verschiedenen Konzernfirmen – unter anderem Otto, SportScheck, Baur, bonprix, Heine und Hermes – Lösungsansätze und konkrete Maßnahmen für die übergreifende Personalarbeit im Konzern.

Bei Diversity handelt es sich meines Erachtens um ein Überzeugungsthema. Es darf nicht allein eine zentrale Vorgabe sein. Daher arbeite ich sehr eng mit unseren verschiedenen Personalbereichen zusammen. Diese liefern nicht nur detaillierte Strukturanalysen über die oben genannten Kennzahlen (zum Beispiel Männer und Frauen auf Hierarchieebenen), sondern entwickeln auch Vorhersagen – beispielsweise für die Altersstrukturen der Konzernfirmen. Für die Konzernfirmen wurde auch ein Diversity-Controlling entwickelt, das unternehmensspezifische Diversity-Ziele einmal im Jahr abfragt. Gemeinsam mit den jeweiligen Unternehmen entwickle ich diese Ziele und begleite die Maßnahmen zur Zielerreichung. Beispiele: Ein Konzernunternehmen möchte sein Recruitment mit mehrsprachigen Ausschreibungen stärker international ausrichten. Ein anderes möchte seinen Frauenanteil auf der ersten Führungsebene durch flexible Arbeitsstrukturen wie Home-Office-Arbeitsplätze oder Teilzeit-Führungspositionen erhöhen.



Nur die Besten für die Besten.

Jobware – Der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte.

Beste Einstellungschancen.

Unternehmen schätzen die über Jobware eingehenden Bewerbungen besonders.

Täglich frische Anzeigen.

Alle bei Jobware angebotenen Positionen sind aktuell. Jede Bewerbung lohnt sich.

Auch Dotierungen über 80.000 Euro ...

... über 100.000 Euro, über 120.000 Euro – und natürlich auch Einstiegspositionen.



Einsteigen



Job-Steckbrief

Diversity Managerin

Otto ist bei vielen Diversity-Themen schon gut aufgestellt: So denken wir zurzeit unter anderem über die Gründung einer Senior Experts Consultancy nach. Hierüber möchten wir ehemalige Mitarbeiter, die heute im Ruhestand sind, für Projekteinsätze wieder in den Konzern einbinden. Einige Konzernfirmen weisen schon heute eine Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung von weit über den gesetzlich vorgegebenen fünf Prozent auf. Wieder andere haben bereits eine Geschäftsführung, die je zur Hälfte aus Männern und aus Frauen besteht. Insgesamt gibt es beim Thema Vielfalt aber immer etwas zu optimieren. Kurzfristige Erfolge darf hier niemand erwarten, Diversity Management ist ein langfristiges Geschäft.

Für meine Tätigkeit als Diversity Managerin nutzt mir heute mein Studium der Wirtschaftspsychologie mit Schwerpunkt Personal und Organisation an der Fachhochschule in Lüneburg. Obwohl der Studiengang 2001 noch recht neu war, gab es bereits ein reichhaltiges Angebot an Praxisprojekten und eine enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft – unter anderem mit meinem jetzigen Arbeitgeber. Auf diese Wirtschaftskontakte konnte ich dann auch für meine empirische Diplomarbeit zum Thema „Silver Workers – Tätigkeitsfelder im Ruhestand“ zurückgreifen, die ich parallel zu einem Forschungsprojekt in diesem Themenumfeld an der London Metropolitan University geschrieben habe. Später entschied ich mich zudem, in diesem spannenden Forschungsprojekt, an dem Unternehmen wie Hay Group, Daimler, Tui oder Infineon beteiligt waren, auch zu promovieren.

Voraussetzungen:

Abgeschlossenes Studium an einer Universität oder Fachhochschule. Wirtschaftswissenschaftler mit Schwerpunkt Personal/Human Resources haben besonders gute Chancen. Wichtig sind außerdem kommunikative und analytische Fähigkeiten, Organisationstalent und Soft Skills.

Einstiegs- möglichkeiten:

Direkteinstieg nach dem Studium oder Traineeprogramm im Personalwesen, bei vielen Unternehmen ist auch ein Quereinstieg möglich.

Gehalt:

Je nach Alter, Erfahrung, Qualifikation und Branche sehr unterschiedlich, im Schnitt circa 35.000-65.000 Euro/Jahr.

Informationen:

- Deutsche Gesellschaft für Diversity www.diversity-gesellschaft.de
- Das Demographie-Netzwerk www.demographie-netzwerk.de
- Praxisnahes Personalmanagement-Wissen www.perwiss.de/diversity-management.html

Die Position des Diversity Managers wurde bei der Otto Group im Februar 2011 ins Leben gerufen. Durch eine flexible Teilzeitlösung ermöglichte mir der Konzern, diese Aufgabe wahrzunehmen und parallel dazu meine Dissertation zu verfassen, die ich Ende vergangenen Jahres auch abschließen konnte. Allein dieses Beispiel zeigt, dass das Personalmanagement auch selbst die Instrumente zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einsetzt. Voraussetzung dafür ist eine Vertrauenskultur und hohe Flexibilität auf allen Seiten. Das ist hier gegeben.

9. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Sprechen Sie direkt mit Inhabern und Top-Entscheidern

Die Recruiting- und Kontaktmesse
speziell für Familienunternehmen
und „Hidden-Champions“

Ausrichter

 **KRUSE**
Firmenverbund

29. Juni 2012
Kerpen

Karriereumfeld im Familienunternehmen
FAQ.Karrieretag-Familienunternehmen.de
Bewerbungsschluss 14. Mai 2012

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de

ENTREPRENEURS



CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner



Medienpartner





Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie

Den eigenen Weg gehen



Kopf: Katharina Spenner, 41 Jahre,
Partnerin bei Baker & McKenzie



Wenn Katharina Spenner an ihren ersten Arbeitstag nach der Elternzeit zurückdenkt, muss sie ein bisschen lachen: „Ich habe die Pause genossen und hatte eigentlich gar keine Lust, wieder am Schreibtisch zu sitzen. Aber als ich dann zurück in der Kanzlei war, fühlte ich mich wie der glücklichste Mensch der Welt, gleich am ersten Arbeitstag. Ein eigenes Leben zu haben, ist schon was Tolles.“

Von **Kerstin Neurohr**

Katharina Spenner ist Juristin, 41 Jahre alt, und Mutter eines vierjährigen Sohnes. Als er geboren wurde, lag schon eine ansehnliche Karriere hinter ihr: Nach dem Studium an den Universitäten Freiburg und Grenoble/Frankreich und dem zweiten Juristischen Staatsexamen hat Katharina Spenner ein LL.M.-Studium an der Golden Gate University San Francisco/USA absolviert. Seit 2000 ist sie als Rechtsanwältin zugelassen, im gleichen Jahr ist sie bei Baker & McKenzie Frankfurt eingestiegen. Für das Associate Training Programme (ATP) war sie acht Monate in Amsterdam, dann wechselte sie ins Münchener Büro der Kanzlei.

2006 wurde sie Partnerin bei Baker & McKenzie, im gleichen Jahr hat sie geheiratet, 2007 kam das Kind. „Das hat sich so ergeben“, sagt Katharina Spenner, „ich glaube nicht, dass man das hätte planen können.“ Für sie persönlich war es so genau richtig. Bis zuletzt hat sie gearbeitet, war freitags noch in der Kanzlei, am Montag darauf kam ihr Sohn auf die Welt. „Ich hatte viel zu tun und wollte alle Projekte abschließen“, erinnert sie sich. „Als der Kleine dann da war, habe ich erst einmal Pause gemacht, war aber – soweit erforderlich – für meine Kollegen und Mandanten ansprechbar.“ Sechs Monate Elternzeit hatte sie eigentlich geplant, daraus sind dann acht geworden – in München einen Krippenplatz zu finden, hat eben Zeit gebraucht. Obwohl sie verheiratet ist, ist sie unter der Woche normalerweise alleinerziehend: „Mein Mann arbeitet nicht in München, wir führen also eine Wochenend-Ehe“, erklärt sie.



Zum Wiedereinstieg wählte die Juristin mit den Schwerpunkten Vertriebskartellrecht, Allgemeines Handelsrecht und Vertriebsrecht ein Teilzeitmodell. Sie arbeitet 60 bis 70 Prozent einer normalen Stelle – wenn nötig, auch mehr. Die meisten ihrer Mandanten hat sie nach der Pause weiter betreut. „Es gab ein paar, die weggefallen sind, weil sie zwischenzeitlich von Kollegen betreut wurden und dann dort geblieben sind – aber damit hatte ich gerechnet“, erinnert sie sich. Zu vielen Mandanten pflegt sie eine enge, vertrauensvolle Beziehung. Diese haben auch Verständnis dafür, dass Katharina Spenner in der Regel ab 16 Uhr nicht mehr in der Kanzlei ist – wenn es wichtig ist, können sie die Anwältin mobil erreichen, und dann stört es sie auch nicht, wenn sie vielleicht im Hintergrund den Spielplatz hören. Gut klappt die Kommunikation mit Mandanten in den USA – mit ihnen telefoniert die Juristin abends, wenn der Sohn im Bett ist und in den USA gearbeitet wird. „Man muss sich gut organisieren“, sagt Katharina Spenner. „Ich mache vieles abends, aber die Wochenenden halte ich soweit wie möglich frei – die gehören der Familie.“

Bei Baker & McKenzie ist Katharina Spenner bei Weitem nicht alleine in ihrer Doppelrolle: 40 Prozent der Anwältinnen in den deutschen Büros sind Mütter. Sie alle haben die Möglichkeit, auch von zu Hause aus sowie mobil zu arbeiten. In Absprache mit der Kanzlei können sie ein individuell passendes Arbeitszeitmodell wählen, das sie in der jeweiligen Karrierephase unterstützt. Das Arbeitsvolumen und die Zeiteinteilung können flexibel gestaltet werden – natürlich an die Bedürfnisse der Mandanten angepasst. Trotz dieser guten Rahmenbedingungen geben viele Anwältinnen irgendwann ihre Karriere auf: In der Kanzlei werden etwa gleich viele Frauen und Männer eingestellt, aber viele Anwältinnen scheiden nach einigen Jahren aus dem Beruf aus. Auf den höheren Hierarchieebenen wird daher der Anteil der Frauen geringer. „Man braucht Durchhaltevermögen“, bestätigt Katharina Spenner, „das Leben als berufstätige Mutter ist schon anstrengend.“ Der Organisationsaufwand sei sehr hoch, man müsse vorausschauend denken, konsequent sein und auch mal Nein sagen. Und es gelte, das schlechte Gewissen auszuhalten, das sich immer mal wieder einstelle – sowohl gegenüber der Arbeit als auch der Familie. „Ich habe meine Karriere ein bisschen nach hinten gerückt. Ich gehe nicht mehr zu jeder Abendveranstaltung, vermeide längere Reisen. Aber das muss natürlich jeder selbst entscheiden und den eigenen Weg finden.“ Ein Patentrezept gibt es nicht – aber wer sein ganz persönliches Rezept findet, kann wie Katharina Spenner beides haben: Kind und Karriere.

„Mein Weg hat sich so ergeben, ich glaube nicht, dass man das hätte planen können.“

Aufsteigen



Karriere mit Menschlichkeit und Konsequenz

Dr. Anne Kuhlmann hat an den Universitäten Marburg und Oxford in England Biologie studiert, anschließend mit dem Schwerpunkt Mikrobiologie promoviert und dann direkt ihre berufliche Laufbahn bei Vetter begonnen. Mittlerweile ist sie zur Abteilungsleiterin aufgestiegen. Vetter, ein Familienunternehmen mit Hauptsitz in Ravensburg, ist internationaler Spezialist in der Herstellung aseptisch vorgefüllter Injektionsysteme. Das Unternehmen unterstützt seine Kunden aus der Pharma- und Biotechbranche in allen Produktphasen: von der Entwicklung der Pharmazeutika über deren Zulassung bis zur Produkteinführung und weltweiten Marktversorgung.

Von **Dr. Anne Kuhlmann**,
Abteilungsleiterin Contamination Control/
Lab Control bei
Vetter Pharma

Mein Studium habe ich aus Leidenschaft für die Biologie und die Naturwissenschaften gewählt, im Bewusstsein aller beruflichen Möglichkeiten – vom Freilandökologen bis zum Forscher im Hightech-Labor. Während meiner Promotion wurde mir klar, dass ich gerne in der pharmazeutischen Industrie arbeiten möchte, anwendungsbezogen und im interdisziplinären Team. Wenn ich berufliche und auch private Entscheidungen treffe, ist Reflexion mein bestes Hilfsmittel: Was will ich erreichen? Was sind meine Stärken und Schwächen? Was ist die Erwartung von außen an mich? Will und kann ich diese erfüllen?

Als ich den Dokortitel hatte, bin ich direkt als Führungskraft eingestiegen: Mein Arbeitgeber hatte mir die Leitung eines mikrobiologischen Qualitätskontrolllabors mit engem Kontakt zur pharmazeutischen Produktion zugetraut und übertragen. Bei uns wachsen die Aufgaben und die Zahl der Mitarbeiter aufgrund von regulatorischen Anforderungen und wirtschaftlichem Erfolg sehr schnell. Das bietet viele Chancen, ist aber natürlich auch eine stete Herausforderung, sodass die Arbeit für mich immer spannend und interessant bleibt. Zu Beginn meiner Tätigkeit war die erste und wichtigste Aufgabe, die neue Rolle als Führungskraft umfassend auszufüllen, ein firmenweites Netzwerk aufzubauen und verlässliche Orientierung und fachliche Unterstützung für die neuen Mitarbeiter zu bieten.

Während unser Laborteam aus Frauen bestand, waren die Management-Schnittstellen der aseptischen Produktion ausschließlich mit Männern besetzt. Generell waren Frauen in Führungspositionen bei meinem Eintritt in das Unternehmen die Ausnahme. So kam es am Anfang meiner Führungstätigkeit zu einem eher komischen Zwischenfall, als ich eine Schulung für Führungskräfte besuchte und mich einer der anwesenden Männer hoffnungsvoll fragte, ob ich die neue Administrationsmitarbeiterin sei und nun endlich den lebensnotwendigen Kaffee bringen würde. Wir lachen noch heute über dieses erste Zusammentreffen. Es gab natürlich auch schwierige Konflikte – um diese zu lösen, brauchte ich einerseits eine gewisse Großzügigkeit, andererseits Vertrauen in die eigene Kompetenz. Des Weiteren ist es im Beruf entscheidend, immer offen für die Argumente von anderen zu sein.

Für die erfolgreiche Führung des Labors war eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit den Verantwortlichen aus Produktion und Technik entscheidend. Ich musste das Vertrauen der direkten Mitarbeiter und der Schnittstellen gewinnen. Zum einen durch meine Fachkompetenz, die insbesondere in kritischen Situationen gefragt war, zum anderen auch, indem ich bezüglich Aufgaben und Zuständigkeiten klare Grenzen gesetzt habe. Schließlich ist eine authentische Persönlichkeit, die offen und lösungsorientiert agiert, der





karriereführer

Medien für Hochschulabsolventen



- **Print:** 16 karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- **Online:** Karriereportal jederzeit erreichbar unter www.karrierefuehrer.de
- **Mobil:** kostenfreie iPhone- und iPad-Apps für mobile Endgeräte
- **News:** Aktuelle Info auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter

QR-Code mit dem Handy scannen und direkt <http://www.karrierefuehrer.de/apps-mobile> laden.

Aufsteigen



Schlüssel zum Erfolg. Grundsätzlicher Respekt und Interesse an den Menschen ist unerlässlich, um gemeinsame berufliche Ziele zu erreichen. Dabei schließen sich Menschlichkeit und Konsequenz nicht aus, sondern sie ergänzen sich.

Vetter ermöglichte mir die Teilnahme an einem strategischen Förderprogramm zur Weiterentwicklung meiner Qualifikation als Führungskraft. Dieses Programm half, die täglichen Aufgaben zu erfüllen, einen Überblick über die verschiedenen Bereiche des Unternehmens zu bekommen und auch selber sichtbar für Kollegen und Entscheidungsträger zu werden. Durch die Teilnahme an diesem Förderprogramm und die tägliche Arbeit wuchs in mir der Wunsch, mehr über unsere Kunden aus der pharmazeutischen Industrie zu erfahren und die Entwicklung der aseptischen Prozesse in unserem Unternehmen aktiv mitzugestalten. Also wechselte ich nach dreieinhalb Jahren als stellvertretende Abteilungsleiterin in das Kundenprojektmanagement. Dort war ich das Bindeglied zwischen unseren Kunden und dem Vetter-Projektteam. Durch die Verantwortung als Projektmanagerin lernte ich die Werkzeuge der sogenannten lateralen Führung gut kennen und schätzen: Bei diesem Führungsstil steht nicht die Hierarchie, sondern Kooperation im Mittelpunkt. Die Projektteammitglieder wurden durch die Sinnhaftigkeit und Wertschätzung ihrer Aufgabe motiviert. Innerhalb der Teams wurde mit großer Offenheit kommuniziert, so

konnten wir zusammen mit unseren Kunden tragfähige Lösungen für die neuen Prozesse schaffen.

Mittlerweile bin ich seit zehn Jahren im Unternehmen, habe verschiedene Funktionen mit und ohne disziplinarischer Führungsverantwortung ausgeübt. Kürzlich war ich in Elternzeit, seit der Rückkehr leite ich in der Qualitätssicherung die Abteilung Contamination Control/Lab Control. Diese Abteilung wurde erst vor gut einem Jahr geschaffen, und ich baue sie mit auf. Dafür ist es wichtig, das Unternehmen und sein weltweites geschäftliches Umfeld zu kennen. Ich habe die gestalterische Möglichkeit, neue Prozesse zu planen und gemeinsam mit meinem unternehmensweiten Netzwerk umzusetzen. Mein Team kann ich selbst zusammenstellen und weiterentwickeln. Es besteht aus Männern und Frauen, aber das Geschlecht spielt bei der Zusammenstellung keine Rolle, vielmehr zählen die Persönlichkeit und die Qualifikation. Mein berufliches Ziel ist jetzt, diese neue Abteilung zu etablieren. Dabei ist für mich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig – denn sie ist sowohl für das Unternehmen als auch für die Mitarbeiter ein großer Gewinn.



Challenge Yourself

**Sich der Herausforderung stellen
Die Brücke zwischen Theorie und Praxis schlagen
Internationale Kontakte knüpfen
Teamspirit erleben**

Für die Mitarbeit am World Business Dialogue gibt es viele Synonyme. Letztendlich geht es jedoch darum im Team den weltweit größten von Studenten organisierten Wirtschaftskongress auf die Beine zu stellen und dabei sich selbst und seine Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Wenn also auch Du schon mit Anfang 20 einen besonderen Beitrag zu unserem international renomierten Kongress leisten willst und die wirklich Großen der Wirtschaft treffen möchtest, dann bewirb Dich jetzt für unser Kongressteam und werde Teil dieses einzigartigen Projektes bei der studentischen Initiative *Organisationsforum Wirtschaftskongress e.V. (OFW)*.

Ganz nach dem Motto:

Das erste Mal Wirtschaft



Mehr Informationen unter: www.world-business-dialogue.de



Aufsteigen

Aufgestiegen zum

Mitglied der Geschäftsleitung

Ein Bericht über
Dr. Christine Haupt, 44 Jahre

Physikstudium an der Universität
Würzburg,
eingestiegen 1997
als Trainee im Bereich Services bei
Computacenter,
aufgestiegen 2009
zum Mitglied der Geschäftsleitung

von
Anne Caspers,
Corporate Communications
Manager bei Computacenter

Christine Haupt, Mitglied der Geschäftsleitung beim IT-Dienstleister Computacenter, ist ein Teamplayer und liebt die Zusammenarbeit mit ihren Kollegen und Kunden. Mit ihrer Leidenschaft für das Zusammenspiel von Menschen und Technik und ihrem Auftreten zeigt sie, dass das Klischee vom im Keller sitzenden „Nerd“ längst nicht mehr der Realität entspricht. Schon früh war ihr klar, dass sich ihre Begeisterung für Technologie und ihre ausgeprägte Kommunikationsstärke perfekt ergänzen. Aus Überzeugung sorgt sie für frischen Wind in der Nachwuchsförderung und will mehr Frauen ermuntern, den Schritt in die IT zu wagen.

Es hätte auch alles ganz anders kommen können: Nach ihrem Physikstudium an der Universität Würzburg nahm Christine Haupt eine Promotionsstelle in den USA an. Nach erfolgreichem Abschluss bekam sie auch prompt das Angebot, eine universitäre Laufbahn einzuschlagen. Doch stattdessen entschied sie sich für die freie Wirtschaft. Christine Haupt bewarb sich 1997 von den USA aus auf eine Traineeestelle im Bereich IT-Services in Deutschland, ohne zu wissen, welcher Arbeitgeber

die Stelle ausgeschrieben hatte. Es war der IT-Dienstleister Computacenter, und das erste Bewerbungsgespräch verlief zwar gut, aber das Themenfeld war ihr zu technisch. Kurzerhand sagte sie ab. Doch der IT-Dienstleister ließ nicht locker und lud sie zu einem weiteren Gespräch ein. Reiner Louis, heute Vorstandsmitglied im Unternehmen, rief sie noch einmal an, und schnell konnten ihre Befürchtungen ausgeräumt werden. Mittlerweile ist Christine Haupt bis in die Geschäftsleitung aufgestiegen.

Ein schlüssiger Weg

Auf den ersten Blick mag es verwundern, dass eine promovierte Physikerin Mitglied der Geschäftsleitung eines IT-Dienstleisters wird. Doch blickt man genauer hin, ist der Werdegang von Christine Haupt durchaus schlüssig. Den Schwerpunkt ihrer Dissertation bildete das Thema Kernspintomographie. Hier gab es bereits Parallelen zu ihrem jetzigen Beruf: Im Vordergrund stand Technik, die Menschen bei ihrer Tätigkeit unterstützt. Um nichts anderes geht es in der IT.

So folgten nach ihrem Traineeship einige Jahre im Projektgeschäft, in



DR. CHRISTINE HAUPT

hielt die IT-Branche nach dem ersten Gespräch mit Computacenter für zu technisch – doch sie ließ sich umstimmen, begann als Trainee und ist mittlerweile zum Mitglied der Geschäftsleitung aufgestiegen.

„Das Problem ist nicht, dass keine Frauen in den Führungsriegen sitzen – das Problem ist, dass der weibliche Nachwuchs an der Basis fehlt.“

dem sie als Technologiespezialistin eine große Nähe zum Kunden hatte. In dieser Rolle konnte sie ihre Kompetenz unter Beweis stellen. Da sie einen Großkunden begeisterte, den sie damals bei der gesamten Umstellung von der D-Mark auf den Euro unterstützte, folgte im Jahr 2000 schnell die erste Führungsposition. Mit der Leitung eines rund 20-köpfigen Teams konnte sie erste Erfahrungen im Bereich Mitarbeiterführung sammeln. „Man muss Führungs- und Managementaufgaben wirklich wollen“, so Haupt. „Es ist wichtig, dass man bereit ist, Verantwortung für andere zu übernehmen, dass man den unternehmerischen Erfolg anstrebt und nicht nur an das eigene Vorankommen denkt.“ Der Ruf in die Geschäftsleitung folgte dann 2009, nach einigen Jahren zwischen Projekt- und Portfoliomanagement.

Heute steht Christine Haupt an der Spitze des Geschäftsbereichs Consulting Services mit rund 500 Mitarbeitern. In ihre Verantwortung fallen unter anderem der Ausbau und die Weiterentwicklung des Beratungsgeschäfts, die operative Umsetzung von IT-Projekten und die Unterstützung des Vertriebs. Hinzu kommen typische Management- und Führungsaufgaben wie etwa die Weiterentwicklung ihres Teams. Damit ist Christine Haupt innerhalb von zwölf Jahren

vom Service-Trainee zum Mitglied der Geschäftsleitung aufgestiegen. Einen strategischen Plan auf dem Weg an die Spitze hatte sie jedoch nicht. „Es ist nicht so, als hätte ich mich nach einer bestimmten Position umgeschaut. Vielmehr habe ich mich daran orientiert, wie ich meinen größten Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten und gleichzeitig meine Fähigkeiten weiter ausbauen kann.“

Vielfältige Nachwuchsförderung

Christine Haupt ist auf Geschäftsebene bislang die einzige Frau. „Das Problem ist nicht, dass keine Frauen in den Führungsriegen sitzen – das Problem ist, dass der weibliche Nachwuchs an der Basis fehlt“, bedauert Haupt. „Wir müssen dringend die Berufsbilder in der IT für Frauen attraktiver gestalten.“ Im Zuge dessen hat sie aktuell die Projektgruppe „Lipstick“ gegründet, die an konkreten Maßnahmen zur Förderung von weiblichen IT-Fachkräften arbeitet. Computacenter plant beispielsweise ein spezielles Traineeprogramm für Frauen und eine Ausweitung der Teilzeitstellen. „Es ist wichtig, dass wir spezielle Förderungen für Frauen anbieten. Ob eine Frau diese in Anspruch nimmt oder nicht, muss sie im Endeffekt selber entscheiden.“ Haupt appelliert auch an die Eltern. Ein großer Fehler sei es, dass diese ihre Töchter nicht als Kinder, sondern als Mädchen behandeln. „Ich

habe mit meinem Vater früher Lichtmaschinen am Auto ausgetauscht, genau wie meine Mutter mir das Nähen an der Nähmaschine beigebracht hat.“

Damals wie heute ist die IT-Branche sehr stark von Männern dominiert. Im Kerngeschäft gibt es nur wenige Frauen. „Dennoch hatte ich nie ein Akzeptanzproblem als Frau“, so Haupt. Sie hat einige Tipps für Frauen parat, damit diese in der Männerwelt nicht untergehen. Um sich Gehör zu verschaffen, sei es wichtig, es nicht als Ablehnung zu interpretieren, wenn man in einer Besprechung angesichts vieler lautstarker Kollegen nicht zu Wort kommt. Vielmehr solle man es sportlich nehmen und auch mal sagen: „So, jetzt bin ich dran mit reden!“ Auf diese Weise könne man kompensieren, dass Männer nun mal von Natur aus lautere Stimmen haben. Ein weiterer Tipp aus Haupts Erfahrungsschatz: selbstbewusst und durchaus fordernd auftreten. In ihrer Karriere hat sie mehrere Male den Satz gehört: „Wir wissen, was Du kannst, aber wir wissen nicht, was Du willst.“ Ihr Rat an Frauen lautet demnach, Wünsche und Bedürfnisse konkret zu formulieren. „Das Artikulieren der eigenen Ziele hat bei mir immer sehr gut funktioniert, und ich habe dann auch erreicht, was ich wollte.“



E-Mail für Dich

Von: Dr. Kerstin Fehre
Gesendet: 15.03.2012
Dringlichkeit: hoch
An: Absolventinnen, die Karriere machen wollen
Betreff: Fakten zur Frauenquote

Projekt



Liebe Leserinnen und Leser,

über den Anteil von Frauen in Führungspositionen wird viel diskutiert – leider oft wenig faktenbasiert. Die nötige Faktenbasis liefert eine Studie des Instituts für Unternehmensführung am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), die von Professor Hagen Lindstädt geleitet wurde und an der ich mitgearbeitet habe. Die Studie haben wir gemeinsam mit Professor Michael Wolff, Professur für Management und Controlling der Georg-August-Universität Göttingen, im Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt.

Den Forderungen nach einem höheren Frauenanteil wird oft entgegengesetzt, es hätte sich jüngst viel getan, und es wird auf die DAX 30-Unternehmen verwiesen. Ein solch enger Fokus beschreibt die Entwicklung aber nur unzureichend. Unsere Studie belegt, dass sich der Status quo nicht entscheidend verbessert hat: Der Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder im Prime Standard, einem Marktsegment der Frankfurter Wertpapierbörse bestehend aus den circa 330 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands, stieg von 8,8 Prozent im Jahr 2009 auf lediglich 9,1 Prozent im Jahr 2010. Noch deutlicher ist die Situation auf Vorstandsebene: Am 31.12.2010 waren 28 der 1046 Positionen von Frauen besetzt (2,8 Prozent). 2009 betrug der Anteil 2,5 Prozent.

Für Deutschland ließ sich kein allgemeingültiger (das heißt, kein statistisch signifikanter undifferenzierter) positiver Effekt von Frauen in Aufsichtsräten auf die Unternehmens-Performance nachweisen. Es gibt allerdings einen positiven Performance-Effekt bei Unternehmen mit hohem Frauenanteil unter den Gesamtbeschäftigten und bei Unternehmen, die ihre Produkte vorwiegend an private Kunden verkaufen. Die positiven Effekte wurden sowohl bei internen (Gesamt- und Eigenkapitalrendite) als auch bei externen Kennzahlen (Markt-zu-Buch-Wert) nachgewiesen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in diesen Führungspositionen liegt also sowohl im Interesse der Unternehmen als auch ihrer Eigentümer.

Viele denken, dass vorwiegend kinderlose Frauen in Führungspositionen kommen. Tatsächlich zeigt die Analyse ein anderes Bild: Die Mehrheit der Frauen (70 Prozent) in deutschen Aufsichtsräten ist verheiratet, circa 60 Prozent haben mindestens ein Kind. Für die Frauen in Vorständen liegen die Zahlen noch höher: Von ihnen sind 91 Prozent verheiratet und 70 Prozent haben mindestens ein Kind. Rund 75 Prozent der weiblichen Vorstände sind zwischen 46 und 60 Jahre alt, sie verfügen mehrheitlich über mindestens 20 Jahre Berufserfahrung. Über 80 Prozent der weiblichen Vorstände und der Vertreterinnen der Anteilseigner im Aufsichtsrat verfügen über ein abgeschlossenes Hochschulstudium, davon circa 40 Prozent im Bereich Wirtschaftswissenschaften. Der Verweis auf schlechte Vereinbarkeit, „falsche“ Studienfachwahl und mangelnde Berufserfahrung überzeugt als Erklärung für die Unterrepräsentanz nicht (mehr).

Die Studie können Sie auf der Internetseite unseres Instituts herunterladen:
www.ibu.kit.edu



Viele Grüße
Dr. Kerstin Fehre
Habilitation
KIT – Institut für Unternehmensführung
Kaiserstraße 89
76133 Karlsruhe

TALENTS

DIE JOBMESSE



TALENTS - DIE JOBMESSE

28. und 29. August 2012 | M,O,C, München | Für examensnahe Studierende aller Fachrichtungen und Hochschulabsolventen mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung | Alle teilnehmenden Unternehmen bieten verbindlich offene Positionen an bundesweiten Standorten | Registrierung ab sofort möglich | talents.de

bereits angemeldete Aussteller der TALENTS 2012
(Stand Februar):

Partner:				Sponsoren:		Hauptmedienpartner:	

bmv Consulting GmbH | Jarrestraße 20 | 22303 Hamburg | Tel.: 040 / 21 90 83-50 | Fax: 040 / 21 90 83-53

NEU: talentsinsight.com

TALENTSINSIGHT
THE MOMENT OF TRUTH,
REALITY AND PERSONALITY.

GOT TALENT? COME AS YOU ARE. MEET THE PEOPLE.



talentsinsight





Projekt

Blickpunkt:

Pionierinnen

Olympe de Gouges – die erste Frauenrechtlerin (* 1748, † 1793)

Die französische Revolution gilt als Geburtsstunde der Menschenrechte in Europa. Allerdings wissen viele nicht, dass die Menschenrechte der französischen Nationalversammlung auf Männer beschränkt waren, Frauen waren vom politischen Leben weitestgehend ausgeschlossen. Diese Ausgrenzung stieß bei vielen Frauen auf Widerstand – auch bei Olympe de Gouges, einer der bekanntesten Frauenrechtlerinnen der Zeit: Sie wurde 1748 geboren und veröffentlichte nach Ausbruch der Revolution politische Texte, Flugblätter und Plakate. Ein Thema hatte für sie höchste Priorität: die Rechte der Frauen. Weil sie gegen die Jakobiner war, aber auch wegen ihres Einsatzes für die Frauenrechte, wurde sie im Sommer 1793 verhaftet und hingerichtet.

Marie Curie – die erste Nobelpreisträgerin (* 1867, † 1934)

Die sich im 18./19. Jahrhundert herausbildenden Naturwissenschaften waren zunächst eine reine Männerdomäne, auch, weil Frauen erst spät Zugang zur höheren Bildung bekamen. Von dieser Benachteiligung war auch die Nobelpreisträgerin Marie Curie betroffen: Sie wurde 1867 in Warschau geboren. Da Frauen in ihrer Heimat nicht zum Studium zugelast-

sen wurden, schrieb sie sich 1891 an der Sorbonne in Paris ein, wo sie mit der Erforschung radioaktiver Substanzen begann. Sie entdeckte das strahlende Element Radium und wurde zur Pionierin auf dem Gebiet der Radioaktivität. Für ihre Arbeit erhielt sie 1903 als erste Frau den Nobelpreis für Physik und 1911 einen weiteren für Chemie. Sie war damit die erste Person, die zwei Nobelpreise erhalten hatte. Nach dem Tod ihres Mannes wurde sie 1908 als erste Professorin an der Sorbonne auf dessen Lehrstuhl für Allgemeine Physik berufen. Marie Curie starb 1934 nach langer Krankheit, die vermutlich auf ihre intensive Arbeit mit radioaktiven Elementen zurückzuführen ist.



Frauen in Führungspositionen sind inzwischen keine Ausnahme mehr – aber das war nicht immer so. Die Frauen, die sich als Erste in ihren Disziplinen durchsetzten und auf diese Weise neue Berufsfelder für Frauen eröffneten, geraten oft in Vergessenheit. Wer also waren sie, die Vorreiterinnen, die sich für Frauenrechte einsetzten, die Wissenschaften für Frauen öffneten, sich als selbstständige Unternehmerinnen einen Namen machten und als Sportlerinnen Erfolge feierten? Wir stellen Ihnen eine kleine Auswahl solcher Frauen vor.

Von Leonie Pohlmann



Die **Jobmessen** für Deine Karriere.

Sprich hier direkt mit Unternehmen und Entscheidern:



meet@fh-aachen

19. April 2012
Fachhochschule Aachen
www.fh-aachen.de/meet



meet@fh-frankfurt

08. Mai 2012
Fachhochschule Frankfurt
www.fh-frankfurt.de/meet



meet@hochschule-hannover

08. Mai 2012
Hochschule Hannover
www.iqb.de



meet@uni-kassel

24. Mai 2012
Universität Kassel
www.uni-kassel.de/meet



meet@uni-trier

24. Mai 2012
Universität Trier
www.meet.uni-trier.de



meet@uni-frankfurt

05. Juni 2012
Universität Frankfurt
www.uni-frankfurt.de/meet



Blickrichtung Neuland:

Es waren Frauen mit Mut, Durchsetzungskraft und Leidenschaft für ihr Metier, die als Pionierinnen Männerdomänen erobert haben.

Charlotte Hildegard Hass – die erste gefilmte Taucherin (* 1928)

Charlotte „Lotte“ Hass gelangte als Taucherin in den 1950er-Jahren zu Berühmtheit. Geboren 1928 in Wien, arbeitete sie zunächst als Sekretärin ihres späteren Ehemanns, des Naturforschers, Tauchpioniers und Dokumentarfilmers Hans Hass. Lange träumte sie davon, eine Tauchexpedition zu begleiten – möglich wurde dies erst, als eine Filmgesellschaft auf eine weibliche Hauptdarstellerin für Hans Hass' nächsten Dokumentarfilm bestand, um den Film damit attraktiver zu machen. 1950 ging sie für mehrere Monate ans Rote Meer, tauchte und wurde dabei gefilmt. Der Film wurde ein voller Erfolg, die Presse riss sich fortan um die junge Frau. Sie war schon bald auf den Titelseiten internationaler Magazine zu sehen. Lotte Hass war aber keinesfalls lediglich ein Unterwassermodell – durch ihre Taucheinsätze schrieb sie Sportgeschichte und machte das Tauchen auch für Frauen populär. 1970 veröffentlichte sie ihre Autobiografie „Ein Mädchen auf dem Meeresgrund“, die 2010 mit Yvonne Catterfeld in der Hauptrolle verfilmt wurde.

Erna Baumbauer – die erste Schauspielagentin (* 1919, † 2010)

Erna Baumbauer schaffte ein völlig neues Berufsfeld in Deutschland: Sie machte sich selber zur Schauspielagentin. Geboren 1919 in München, arbeitete sie zunächst als Journalistin und Theaterkritikerin. Nach dem Zweiten Weltkrieg nutzte sie ihre Kontakte am

Theater für ein paar Freundschaftsdienste: Sie vermittelte Schauspieler und handelte Verträge für sie aus. Daraus entwickelte sich schon bald mehr: Erna Baumbauer gründete ihre eigene Agentur und wurde zur ersten und einflussreichsten Schauspielagentin der Bundesrepublik. Sie vermittelte nicht nur, sondern war stets darum bemüht, ihre Klienten gut zu beraten: So überredete sie drei ihrer Schauspieler – Ulrich Mühe, Ulrich Tukur und Sebastian Koch –, bei dem Erstlingswerk des damals noch unbekannteren Regisseurs Florian Henckel von Donnersmarck „Das Leben der Anderen“ mitzuwirken – ein voller Erfolg, der Film bekam 2007 sogar einen Oscar. Für ihre Arbeit erhielt sie zahlreiche Preise, darunter den Bayerischen Verdienstorden, das Bundesverdienstkreuz, und beim Deutschen Filmpreis 2006 wurde sie mit dem Ehrenpreis für ihr Lebenswerk ausgezeichnet.

Karin Stilke – das erste deutsche Topmodel (* 1916)

Nicht erst seit „Germany's Next Topmodel“ träumen viele junge Mädchen von einer Laufsteg-Karriere. Zu den Pionierinnen der Modelbranche gehört Karin Stilke, das erste deutsche Model mit internationalem Erfolg. 1926 in Bremen geboren, absolvierte sie nach dem Schulabschluss in Berlin eine Dolmetscherausbildung, bis sie 1936 von der Fotografin Yva auf dem Kurfürstendamm entdeckt wurde. Sie ließ sich zu

Modefotos überreden, und schon war ihre Karriere in vollem Gange. Bis 1957 stand sie für die bedeutendsten Modelfotografen der Zeit vor der Kamera, war auf zahlreichen Titelblättern zu sehen. 2007 wurde ihr zu Ehren im Hamburger Museum für Kunst und Gewerbe die Ausstellung „Karin Stilke: Ich bin ein Sonntagskind“ gezeigt.

Elly Beinhorn – die erste Alleinpilotin rund um die Welt (* 1907, † 2007)

Die Entwicklung des Flugzeugs um 1900 zog eine weitverbreitete Begeisterung fürs Fliegen nach sich. Elly Beinhorn gehörte damals zu den wenigen Frauen, die im Cockpit Platz nahmen. Sie absolvierte 1929 ihren Flugschein und träumte von einem Langstreckenflug. Im Januar 1931 startete sie dann zu ihrem ersten Afrikaflug. Beim Rückflug nach Deutschland musste sie im Sumpfgebiet des Niger notlanden und blieb vier Tage verschollen. Dadurch wurde die Pilotin weltberühmt. 1931 erfüllte sie sich einen weiteren Traum und startete zu einem Flug um die Welt. Trotz vieler Schwierigkeiten schaffte sie ihr Vorhaben und stellte somit einen Rekord auf: Als erste Fliegerin vollendete sie eine Weltumrundung ohne Begleitung. Elly Beinhorn stellte noch viele weitere Rekorde auf und erhielt zahlreiche Ehrungen, darunter das Bundesverdienstkreuz. Erst im Alter von 72 Jahren gab sie ihren Pilotenschein freiwillig ab.

Die Frauen, die sich als Erste in ihren Disziplinen durchsetzten und auf diese Weise neue Berufsfelder für Frauen eröffneten, geraten oft in Vergessenheit.

Bereit für den nächsten Schritt?



Mehr als
250 Unternehmen
warten auf Dich!

Eintritt frei!

08. - 10. Mai 2012
in Darmstadt

Die Unternehmens- kontaktmesse

konaktiva

TU Darmstadt



Der Jobware-Ratgeber im **karrierefürher**

Stichwortsuche

online bewerben

▶ GO

Von Christian Flesch

WANN SOLLTEN SIE SICH BEVORZUGT ONLINE BEWERBEN?

- Das Unternehmen weist ausdrücklich darauf hin, dass es Online-Bewerbungen bevorzugt.
- Es handelt sich um ein großes Unternehmen, das ein einheitliches Bewerbersystem einsetzt. Hier gewinnen Sie mit einer Online-Bewerbung häufig die Chance, dass Ihre Bewerbung auch mit weiteren Positionen konzernweit abgeglichen wird, die für Sie interessant sein könnten.
- Wenn die Stelle frisch ausgeschrieben wurde und Sie die Chance haben, einer der ersten passenden Bewerber zu sein.

Liebe karrierefürher-Leserinnen und -Leser,

mehr als zwei Drittel aller Positionen werden mittlerweile über das Internet besetzt. Unternehmen bevorzugen immer häufiger Online-Bewerbungen, denn diese haben viele Vorteile und erreichen vor allem sofort den richtigen Ansprechpartner. Papierbewerbungen dagegen brauchen in der Regel zwei bis drei Werktage vom Bewerber bis auf den Tisch des zuständigen Bearbeiters und können auf diesem Weg sogar liegen bleiben oder verloren gehen. So schnell, direkt und vollständig wie eine Online-Bewerbung ist dagegen kaum eine andere Form der Bewerbung.

Sie haben noch nie auf eine Online-Stellenanzeige reagiert? Nichts einfacher als das! Online-Stellenangebote sind meist mit einem Bewerber-Managementsystem verknüpft. Wenn Sie den Button „Online bewerben“ anklicken, gelangen Sie automatisch in dieses System und werden dann durch das Menü geführt. Danach müssen Sie nur noch das Formular ausfüllen, was vom System vorgegeben wird. In der Regel werden zunächst die persönlichen Angaben abgefragt: Name, Adresse, Alter. Dann folgen Fragen zur Schulbildung, zum Studium, zu Praktika, Berufsausbildung, Berufstätigkeit und fachlichen Kompetenzen.

Unter dem Stichwort „formale Angaben“ geht es dann um den möglichen Eintrittstermin und die Gehaltsvorstellung. Am Ende haben Sie als Bewerber die Möglichkeit, Dokumente in das System hochzuladen, zum Beispiel ein individuell auf den Arbeitgeber zugeschnittenes Anschreiben, einen Lebenslauf mit integriertem Foto, gescannte Zeugnisse oder Urkunden. Schließlich schicken Sie die gesamte Bewerbung per Knopfdruck an das Unternehmen. Beachten Sie dabei, dass Unternehmen unter Umständen nur eine begrenzte Datengröße zulassen.

**IMMER UP-TO-DATE –
DER JOBWARE-SERVICE FÜR IHRE KARRIERE:**



Ihre Vorteile bei der Online-Bewerbung:

- Dank der Pflichtfelder sind die Informationen in Online-Bewerbungen immer vollständig, bei Papier und E-Mail-Bewerbungen können wichtige Informationen vergessen werden.
- Eingehende Bewerbungen kann der Personaler schnell mit dem Stellenprofil abgleichen. Der ganze Prozess beschleunigt sich, und die Wartezeit wird geringer.
- Schreibt ein Personalreferent eine Stelle neu aus, wird er automatisch informiert, wenn schon passende Bewerber im System vorliegen.
- Manche Unternehmen senden eingehende Papier- und E-Mail-Bewerbungen einfach an den Bewerber zurück, da ihnen die Integration dieser Bewerbungen in den dargestellten Prozess zu aufwendig ist. Nur wenn die Papierbewerbung eines Kandidaten sehr vielversprechend ist, wird sie zur Weiterverwendung im elektronischen Prozess digitalisiert, sie ist dann aber häufig deutlich weniger ansprechend als eine „echte“ Online-Bewerbung.

In den vergangenen Jahren hat sich die Online-Bewerbung immer stärker durchgesetzt. Die meisten Unternehmen sind dennoch auf der Hut, dass ihnen gesuchte Fach- und Führungskräfte nicht deshalb durch die Lappen gehen, weil diese sich auf anderem Wege bewerben wollen. Auch die Papier- oder E-Mail-Bewerbung kann also noch immer zum Ziel führen. Letztlich müssen Sie also entscheiden, mit welchem Bewerbungsmedium Sie sich am wohlsten fühlen.

Jobs per Mail – Verpassen Sie keine Offerte.

Facebook – Werden Sie Fan unserer Facebook-Seite.

Kandidaten-Netzwerk – Überzeugen Sie unsere Personalberater und sichern Sie sich Zugang zu exklusiven Karrierechancen.

iPhone-/iPad-App – Lesen Sie aktuelle Stellenanzeigen auch unterwegs.



Ihr Log-Mittel: www.jobware.de

WANN SOLLTEN SIE EINER ONLINE-BEWERBUNG KRITISCH GEGENÜBERSTEHEN?

- Sie finden keine Datenschutzerklärung.
- Die Online-Bewerbung stürzt ab oder macht einen unprofessionellen Eindruck.
- Sie haben bereits eine Papierbewerbung verschickt. Bewerben Sie sich nicht doppelt!
- Innerhalb der Online-Bewerbung erhalten Sie keine Möglichkeit, eigene Dokumente wie zum Beispiel den Lebenslauf oder ein Anschreiben hochzuladen.
- Sie begegnen in der Online-Bewerbung stellenspezifischen Fragen, die Sie nicht positiv beantworten können. Werden Sie zum Beispiel gefragt, ob Sie ein spezielles Softwaremodul beherrschen, können Sie bei einer Online-Bewerbung kaum ausweichen. Hier erhöht vielleicht eine andere Form der Bewerbung Ihre Chancen, wenn Sie Alternativen anbieten können.



Sprechen Sie Ihre Zielgruppe direkt an!

Mit spezialisierten Titeln als Printmedium,
E-Paper & i-Pad App!





karrierefuehrer

Profitieren Sie von 25 Jahren Erfahrung im Hochschulmarketing.
Wir unterstützen Sie gerne bei der gezielten Ansprache von Nachwuchsführungskräften.
Transmedia Verlag GmbH & Co. KG. Sie erreichen uns unter der Telefonnummer: **0221/4722-300**
www.karrierefuehrer.de / info@karrierefuehrer.de
Mediadaten unter: www.karrierefuehrer.de/mediadaten





Allianz

Königinstraße 28
80802 München
Internet: www.perspektiven.allianz.de

Kontakt

Julia Laas
Fon: 089 3800-3630
Fax: 089 3800-83603
E-Mail: hr-marketing@allianz.de

Branche

Versicherungen, Finanzdienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Die Produktpalette der Allianz reicht von klassischen Versicherungsprodukten für Privat- und Firmenkunden (Insurance) über globales Risikomanagement (Asset Management) bis hin zu Finanzanlageprodukten (Banking).

Anzahl der Standorte

7 im Inland, rund 70 im Ausland

Jahresumsatz

106,45 Mrd. Euro (2010)

Anzahl der MitarbeiterInnen

42.000 in Deutschland, 151.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

2012 suchen wir rund 500 HochschulabsolventInnen, 500 PraktikantInnen sowie 1500 VertriebsinsteigerInnen.

Gesuchte Fachrichtungen

Schwerpunktmäßig suchen wir Mathematiker, (Wirtschafts-)Informatiker, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen.

Einsatzmöglichkeiten

Einsatzbereiche sind u. a.: Finance, Inhouse Consulting, Risikomanagement, Banking, Controlling, Aktuariat

Einstiegsprogramme

Vorstandsassistentenprogramm, Trainee Versicherungsmanagement, Trainee IT

Mögliche Einstiegstermine

Laufend (z. B. Direkteinstieg) bzw. nach festen Terminen (Traineeships: 01.04. & 01.10.)

Auswahlverfahren

Je nach Einstiegsart; Telefoninterview, strukturiertes persönliches Interview, AC, Fallstudien.

Einstiegsgehalt

Unter Berücksichtigung der individuellen Vorkenntnisse sowie der persönlichen Kompetenzen ermitteln wir ein den Anforderungen entsprechendes Gehalt.

Auslandstätigkeit

Entsendung in eine der internen Tochtergesellschaften möglich.

Angebote für StudentInnen

Für Studierende bieten wir folgende Einstiegsprogramme: Praktikum, Werkstudium, Abschlussarbeiten, Rechtsreferendariat, GapYear-Programm

Siehe Anzeige Umschlagseite 4



Continental AG

Vahrenwalder Straße 9
30165 Hannover
Internet: www.continental-karriere.de
Weitere Infos auf Facebook unter:
www.facebook.com/ContinentalKarriere

Kontakt

Jennifer Pager
Fon: 0511 938-1124
Fax: 0511 938-1358
E-Mail: jennifer.pager@conti.de

Branche

Automobilzulieferer und andere Industrien

Produkte/Dienstleistungen

Als Anbieter von Bremssystemen, Systemen und Komponenten für Antriebe und Fahrwerk, Instrumentierung, Infotainment-Lösungen, Fahrzeugelektronik, Reifen und technischen Elastomerprodukten trägt Continental zu mehr Fahrsicherheit und zum globalen Klimaschutz bei.

Continental ist darüber hinaus ein kompetenter Partner in der vernetzten, automobilen Kommunikation.

Jahresumsatz

Mehr als 26 Mrd. Euro in 2010

Anzahl der MitarbeiterInnen

Weltweit rund 160.000 Mitarbeiter in 45 Ländern

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Weltweit rund 1500 Hochschulabsolventen und Young Professionals (Deutschland: circa 400)

Gesuchte Fachrichtungen

Wir sind ständig auf der Suche nach qualifiziertem Personal. Besonders Absolventen der Bereiche Chemie, Maschinenbau, Ingenieurwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften sind begehrt.

Einsatzmöglichkeiten

Einkauf, Marketing, Controlling, Vertrieb, Arbeitssicherheit, Forschung & Entwicklung, Elektronik, Mechatronik, strategische Technologie, Fertigung, Konstruktion, Logistik u. v. m.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg oder über eines der Traineeprogramme

Mögliche Einstiegstermine

Nach Vereinbarung

Auswahlverfahren

Telefoninterview, persönliches Gespräch, Assessment Center

Einstiegsgehalt

Abhängig von der Position und individuellen Qualifikation

Auslandstätigkeit

Grundsätzlich möglich im Rahmen der Traineeprogramme, von Jobrotation und Projekteinsätzen

Angebote für StudentInnen

Praktika, Werkstudententätigkeit, Diplom- und Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 11

DAIMLER

EnBW



Daimler AG

Internet: www.career.daimler.com

Kontakt

Recruiting Services
Fon: 0711 17-99544
E-Mail: job.career@daimler.com

Branche

Automobilindustrie

Produkte/Dienstleistungen

Die Daimler AG ist eines der erfolgreichsten Automobilunternehmen der Welt. Mit den Geschäftsfeldern Mercedes-Benz Cars, Daimler Trucks, Mercedes-Benz Vans, Daimler Buses und Daimler Financial Services gehört der Fahrzeughersteller zu den größten Anbietern von Premium-Pkw und ist der größte weltweit aufgestellte Nutzfahrzeug-Hersteller. Daimler Financial Services bietet Finanzierung, Leasing, Flottenmanagement, Versicherungen und innovative Mobilitätsdienstleistungen an.

Anzahl der Standorte

Konzernzentrale in Stuttgart, Deutschland.
Standorte und Geschäftsbereiche weltweit.

Jahresumsatz

106,5 Mrd. Euro im Jahr 2011

Anzahl der MitarbeiterInnen

271.400 weltweit (167.700 in Deutschland)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Im Jahr 2012 planen wir, allein für unser Nachwuchsprogramm CAREer weltweit rund 500 Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Berufseinsteiger mit erster Praxiserfahrung einzustellen.

Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Elektrotechnik, Nachrichtentechnik, Fahrzeugtechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Verfahrenstechnik, Wirtschaftswissenschaften

Einstiegsprogramme

- Konzernweites Traineeprogramm „CAREer“ mit begleitenden Personalentwicklungsmaßnahmen
- Direkteinstieg mit individuellem Informations- und Einarbeitungsprogramm
- Studienförderprogramm Daimler Student Partnership (dsp)
- Studium an der Dualen Hochschule
- Berufsausbildung

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auswahlverfahren

Für alle Einstiegspositionen gilt grundsätzlich, dass für uns das Gesamtprofil eines Bewerbers entscheidend ist.

Auslandstätigkeit

Möglich

Angebote für StudentInnen

- Studienförderprogramm Daimler Student Partnership (dsp)
- Seminar-/Abschlussarbeiten/Dissertationen mit persönlichem Betreuer
- Werkstudententätigkeit/Ferienbeschäftigung
- Praktikum In- und Ausland

Siehe Anzeige Umschlagseite 2

EnBW

Energie Baden-Württemberg AG

Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe
Internet: www.enbw.com

Kontakt

Daniela Glaser
Fon: 0721 63-24284
Fax: 0721 63-13913
E-Mail: d.glaser@enbw.com

Branche

Energiewirtschaft

Produkte/Dienstleistungen

Strom, Gas sowie Energie- und Umweltdienstleistungen (bspw. Energieeffizienzberatung, intelligente Stromzähler, Elektromobilität oder Contracting)

Jahresumsatz

Ca. 17 Mrd. Euro (2010)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 20.000

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwesen, insbesondere Maschinenbau, Elektro-, Energie-, Umwelt- und Kraftwerkstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Naturwissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

In den verschiedensten Bereichen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette

Einstiegsprogramme

Nach dem Studium besteht die Möglichkeit, sich als Direkteinsteiger oder für das Konzerntraineeprogramm der EnBW zu bewerben. Gerade als Trainee erwartet Sie ein einzigartiger Berufseinstieg. In 15 Monaten lernen Sie das Unternehmen aus den verschiedensten Perspektiven kennen.

Mögliche Einstiegstermine

Start Konzerntraineeprogramm 1. Juni 2012. Mehr Infos unter www.enbw.com/konzerntrainee

Auswahlverfahren

Wenn Sie uns mit Ihren Bewerbungsunterlagen überzeugen konnten, laden wir Sie zu einem Vorstellungsgespräch ein, bei dem Vertreter der Personalabteilung und der Fachabteilung anwesend sind. Ein mehrstufiges Auswahlverfahren findet nur bei der Besetzung der Konzerntrainee-Stellen statt.

Einstiegsgehalt

Zwischen 40.000 und 45.000 Euro im Jahr

Angebote für StudentInnen

Bei uns dürfen Sie Erfahrungen sammeln, Verantwortung tragen, Netzwerke knüpfen und sich weiterentwickeln. Jedes Jahr beschäftigen wir ca. 1000 Studenten als Praktikanten und Werkstudenten oder unterstützen sie beim Schreiben ihrer Abschlussarbeit.

Siehe Anzeige Seite 13

Kaufland

Rötelstraße 35
74172 Neckarsulm
Internet: www.kaufland.de

Kontakt

Bewerbermanagement
Rosa Leicht
Fon: 07132 94-5412
Fax: 07132 947-5412
E-Mail: rosa.leicht@kaufland.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Kaufland bietet seinen Kunden eine Sortimentsauswahl von über 60.000 Artikeln. Dabei reicht das Angebot von Markenartikeln über Eigenmarken bis hin zu 1000 Bioprodukten.

Anzahl der Standorte

Zentrale in Neckarsulm/Heilbronn, über 1000 Filialen im In- und Ausland

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 127.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 50 p. a.

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, (Wirtschafts-)Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Bau/Einrichtung, Beschaffung, Expansion, Fleischwaren, Immobilien, IT, Logistik, Personal, Rechnungswesen/Controlling/Finanzen/Steuern, Revision, Tip Werbeverlag, Vertrieb, Zentraleinkauf

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Direkteinstieg: Jederzeit möglich
Traineeprogramm: Jeweils zum Quartalsbeginn

Auswahlverfahren

Telefoninterview, Vorstellungsgespräche

Einstiegsgehalt

Ca. 43.000 Euro p. a.
(im Vertrieb ca. 48.000 Euro p. a.)

Auslandstätigkeit

Individuell möglich

Angebote für StudentInnen

Praktika ab 4 Wochen und Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 7



Microsoft Deutschland GmbH

Konrad-Zuse-Straße 1
85716 Unterschleißheim
Internet: www.microsoft.de

Kontakt

University Recruiting Team
Fon: 089 3176-0
E-Mail: decareer@microsoft.com

Branche

Informationstechnik

Produkte/Dienstleistungen

MS Office, Xbox, Windows Phone, Cloud Services etc.

Anzahl der Standorte

Inland: Unterschleißheim bei München, Hamburg, Berlin, Köln, Bad Homburg, Walldorf, Böblingen und das European Microsoft Innovation Center (EMIC) in Aachen; weltweit: in über 190 Ländern vertreten

Jahresumsatz

Weltweit: 69,94 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2011

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 2700 Inland (Stand: Juli 2011), ca. 90.400 weltweit (Stand: Juni 2011)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Jährlich sind ca. 40 Stellen im Rahmen des Trainee-programms MACH (Microsoft Academy for College Hires) zu besetzen.

Gesuchte Fachrichtungen

Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften

Einsatzmöglichkeiten

Technischer Bereich, Sales & Marketing

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm MACH (Microsoft Academy for College Hires)

Mögliche Einstiegstermine

Jeweils im Oktober für den technischen Bereich und im Januar für den Bereich Sales & Marketing

Auswahlverfahren

Interviews und Assessment Center

Auslandstätigkeit

Internationale Trainings im Rahmen des Trainee-programms

Angebote für StudentInnen

Vergütete Praktika mit einer Mindestdauer von zwei Monaten

Siehe Anzeige Umschlagseite 3



RWE AG

Opernplatz 1
45128 Essen
Internet: www.vorweg-geher-gesucht.de

Kontakt

E-Mail: personalmarketing@rwe.com

Branche

Energiewirtschaft

Produkte/Dienstleistungen

Erzeugung, Handel, Transport und Vertrieb von Strom und Gas; Energiedienstleistungen; Erneuerbare Energien

Anzahl der Standorte

Hauptsitz in Essen. Diverse Standorte in Deutschland und im europäischen Ausland, Zentral- und Osteuropa sowie Nordafrika

Jahresumsatz

Ca. 53 Mrd. Euro im Jahr 2010

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 70.000 Mitarbeiter/innen

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Nach Bedarf

Gesuchte Fachrichtungen

(Wirtschafts-)Ingenieurwesen, Elektrotechnik, (Wirtschafts-)Mathematik, Physik, Wirtschaftswissenschaften, (Wirtschafts-)Informatik, Jura – und alle Qualifikationen, die mit uns vorWEG gehen möchten.

Einsatzmöglichkeiten

In vielfältigen kaufmännischen und technischen Funktionsbereichen

Einstiegsprogramme

International Graduate Programme, Power Graduate Programme sowie Traineeprogramme der verschiedenen RWE-Gesellschaften. Wählen Sie ein für Sie passendes Programm unter www.rwe.com/trainee-programme. Direkteinstiege in sämtlichen Funktionen möglich.

Mögliche Einstiegstermine

Abhängig von Stelle bzw. Programm

Auswahlverfahren

Abhängig von Stelle bzw. Programm

Einstiegsgehalt

Nach Vereinbarung

Auslandstätigkeit

Internationale Einsätze und Reisetätigkeit sind jobbezogen möglich. Im International Graduate Programme ist Internationalität Programm. Beim Inhouse Consulting ist sie Teil des Geschäftsmodells. Sie arbeiten mit Kollegen anderer Standorte zusammen, oder Sie nutzen Ihre individuelle Möglichkeit für eine interne Rotation.

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten sind möglich. Stipendien, Wettbewerbe und Workshops werden regelmäßig ausgeschrieben.

www.rwe.com/studienfoerderung

Siehe Anzeige Seite 5



Vetter Pharma-Fertigung GmbH & Co. KG

Schützenstraße 87
88212 Ravensburg
Internet: www.vetter-pharma.com/karriere

Kontakt

Human Resources Rekrutierungsteam
Fon: 0751 3700-1170
Fax: 0751 3700-4022
E-Mail: personal@vetter-pharma.com

Branche

Pharma -und Biotechnologie

Produkte/Dienstleistungen

Vetter ist ein unabhängiger internationaler Spezialist für die aseptische Abfüllung von Spritzen, Karpulen und Vials

Anzahl der Standorte

2 in Deutschland: Ravensburg und Langenargen, 1 in USA: Chicago

Anzahl der MitarbeiterInnen

Ca. 2500

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 120, aufgrund unseres kontinuierlichen Wachstums haben wir laufenden Bedarf an Praktikanten, Hochschulabsolventen und Young Professionals.

Gesuchte Fachrichtungen

Naturwissenschaften (Pharmazie, Chemie, Biotechnologie, Biologie), Ingenieurwissenschaften (Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Mechatronik, Maschinenbau und Informatik), Wirtschaftswissenschaften (Betriebswirtschaft und Wirtschaftsinformatik)

Einsatzmöglichkeiten

Technischer, pharmazeutischer und kaufmännischer Bereich

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm oder Direkteinstieg durch Training-on-the-Job. Wir bieten eine strukturierte Einarbeitung sowie bereichsübergreifende Prozesstrainings.

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Systematische Analyse der Bewerbungsunterlagen, Assessment Center, Einzelgespräche mit Mitarbeitern aus HR und der Fachabteilung

Einstiegsgehalt

Abhängig von Qualifikation und Tätigkeit

Auslandstätigkeit

Möglich

Angebote für StudentInnen

Praktika, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeiten
Unsere Karriere-Website www.vetter-pharma.com/karriere informiert Sie über Ihre Perspektiven bei uns.

Siehe Anzeige Seite 17

karrierefürer

Der nächste
karrierefürer frauen in führungspositionen
erscheint im März 2013.





Bärbel Wohleben, eine der Pionierinnen des Frauenfußballs in den Anfängen der 70er-Jahre, schoss beim 4:0-Sieg ihres TuS Wörrstadt gegen Eintracht Erle das Tor zum 3:0. Damit sorgte die Stürmerin für die Vorentscheidung der ersten Deutschen Meisterschaft im Frauenfußball. Darüber hinaus wurde der Treffer später von den Zuschauern der Sportschau zum ersten „Tor des Monats“ gewählt, das eine Frau erzielte. Die 68-Jährige trainiert heute Mädchenteams und verrät ihre Strategie gegen dumme Sprüche sowie zur Bewältigung von Hindernissen.

Bärbel Wohleben

Preisgekrönte Fußballerin

Handzeichen

- Ihr legendäres Tor des Monats aus dem ersten offiziellen Finale einer Deutschen Meisterschaft für Frauen 1974 ist noch immer im Internet zu bewundern. Was denken und fühlen Sie heute, wenn Sie die Bilder von damals sehen??

Es freut mich, dass das Tor dem Frauenfußball Impetus gab. Auch wird mit diesem Torschuss demonstriert, dass damals schon Frauen im Fußball durchtrainiert waren u. sat schießen konnten. Mein Torschuss war nur eines dieser Attribute.
- Ab der B-Jugend gab es Sondergenehmigungen für Mädchen in Jungen-Mannschaften, generell war Frauenfußball laut DFB verboten. Wie fühlt man sich, wenn man seine Leidenschaft nicht verwirklichen kann, weil diese Männern vorbehalten ist?

Mir war die Situation bewusst. Da ich damals auch Leichtathletik betrieb, war es für mich nicht so schlimm. Ich suchte mir dann Landball als Team sport zusätzlich aus.
- Wann wussten Sie: Ich bin nicht nur ein Mädchen, das gut kicken kann – ich bin richtig gut und will nach ganz oben?

Von Kindheit an war ich ehrgeizig und suchte mir immer das an Sport aus, was sich mir anbot. Darin habe ich meine Ziele gesetzt und auch größtmögliche erreicht.
- 1969 trafen Sie die Handballspielerin des TV Alzey, Uschi Demler, die in Wörrstadt im Fußballteam für junge Frauen spielte. Können Sie sich noch daran erinnern, womit es ihr gelang, bei Ihnen das Feuer für Frauenfußball zu entfachen?

Uschi Demler wollte sich fußballtendend vor einem Landballspiel gegen HSC Fingelheim auf. Ich sprach sie davon an u. erfuhr im Nov. 1969, dass TuS Wörrstadt eine Frauenfußballtruppe hat. Et dem folgenden Tag war ich dort dabei.
- Fußballerinnen müssen – ganz ähnlich wie Berufseinsteigerinnen in bestimmten Branchen – immer damit rechnen, von Männern, die ihre Domäne bedroht sehen, belächelt zu werden. Ihr Tipp für ambitionierte Frauen: Wie hebt man dumme Sprüche aus?

Dumme Sprüche gibt es in allen Lebensbereichen. Ich kontere oft mit einer Frage und bringe meistens den Gesprächspartner damit in Konflikte.
- 2011 fand die Frauen-WM in Deutschland statt: Viele Stadien waren voll, die Deutschland-Spiele hatten glänzende Einschaltquoten. Spürten Sie da als eine der Pionierinnen ein wenig Stolz?

Natürlich war ich sehr stolz darauf, in unserem Land die Frauen WM zu erleben. Auch als „Nichtweltspionierin“ hätte ich den gleichen Stolz gespürt.
- Sie haben trotz Spielverboten und rückständiger Strukturen nie den Spaß am Fußball verloren. Ihr Rat an Frauen, die auf Ihrem Karriereweg häufig vor Hindernissen stehen: Wie ist es Ihnen gelungen, sich immer wieder neu zu motivieren und zu verbessern?

Meine Motivation ist und war die, Freude am Sport zu haben. Da ist und war es für mich immer egal, wie andere darüber dachten. Meine Eltern und Geschwister haben diese meine Ambitionen befürwortet.
- Gibt es unter den vielen Pionierinnen in Deutschland und in der Welt eine Frau, die Sie für Ihre wegweisenden Leistungen besonders bewundern?

Nein. Ich respektiere und achte in erster Linie die Menschen, die in armen Ländern selbstlos ihren Einsatz einbringen, um Welt zu lindern.

Microsoft®

DISCOVER
SHARE
CREATE
IMAGINE
DREAM INSPIRE
INNOVATE
LEARN

MACH – Karriere bei Microsoft

Das Einstiegsprogramm für die Experten von morgen

Frauen, aufgepasst! Männer, zugehört! Denn wenn das größte Softwareunternehmen der Welt und einer der Top-Arbeitgeber Deutschlands um Ihre Aufmerksamkeit bittet, dürfen Sie einiges erwarten.

In den drei Fachbereichen – Sales, Marketing und Technical – schickt Sie das Unternehmen zielsicher auf Karrierekurs: mit dem Einstiegsprogramm der Microsoft Academy for College Hires, kurz MACH. Internationale Erfahrungen? Die gibt's von Beginn an! Denn das zweijährige Programm bietet nicht nur anspruchsvollstes Training on the Job mit europaweiten Schulungen und intensivem Mentoring; ein globaler Networking-Event ist ein weiteres Highlight auf Ihrem Weg in die internationale Microsoft-Community.

Und falls Sie denken, Microsoft wäre eine Männerdomäne – Frauen haben bei Microsoft Deutschland längst das Top-Management erobert: Von 15 Geschäftsführern sind 7 Frauen. Und das ist nur eines von vielen eindrucksvollen Ergebnissen unserer Fördermaßnahmen.

Klingt ganz nach Ihrer Zukunft? Dann bewerben Sie sich ab Frühjahr 2012 online auf:

www.microsoft.de/careers

Oder besuchen Sie uns auf  unter Microsoft Careers Deutschland.



Handelsblatt

Frauen

in Führungspositionen sind uns wichtig.
Unser Ziel: 30 Prozent bis 2015.

www.perspektiven.allianz.de

Allianz Karriere

Allianz 

Aktueller Anteil von Frauen in Führungspositionen
bei der Allianz in Deutschland: 24,7 Prozent