

30 Jahre karrierefuehrer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 04.2018 - 03.2019



www.karrierefuehrer.de

Auch als iOS- und Android-App
Folgen Sie uns in den Social-Media

frauen in führungspositionen

FüPoG

Selbstbestimmtes Leben

Sozialwirtschaft

Frauen im Mittelstand

AllBright-Stiftung

Pionierinnen

Ada Lovelace Festival

Innenwelten in Balance

Gespräche mit:

- * Kathrin Menges
Personalvorstand des Henkel-Konzerns
- * Anita Freitag-Meyer
Geschäftsführerin einer Keks-Fabrik
- * Hanna Zimmermann
Moderatorin ZDF heute+

Neue Dynamik
in der Führungsfrage

Partner:



QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen
Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts





LEIDENSCHAFT VERBINDET

Unser Denken und Handeln dreht sich um den Patienten.
Zusammen mit unseren Partnern sind wir der Gesundheit von 7 Milliarden Menschen verpflichtet.
Mit Leidenschaft. Mit Perspektiven. Mit Ihnen.

www.sanofi.de/karriere



Digital



Willkommen

zur neuesten Ausgabe des karrierefuehrer frauen in führungspositionen, in der Sie spannende Themen rund um Ihren Einstieg ins Berufsleben finden, z. B. #FüPoG, #Sozialwirtschaft, #Selbstbestimmtes Leben, #Generation Z, #Pionierinnen. Nur das Beste wünscht Ihnen: Ihr karrierefuehrer Team



Web: News, Themen wie Megatrend Digitalisierung, CSR, Work-Life, MINT, Bewerbungsratgeber, Coaching, Top-Manager-Interviews, Erfahrungsberichte, Blog auf www.karrierefuehrer.de



Mobil: Sie möchten unsere Magazine auf dem Tablet oder Smartphone lesen?

Kostenfreie Apps für iOS und Android gibt es im Google Play Store und im Apple iTunes Store.

Mehr: www.karrierefuehrer.de

Teilen! Folgen Sie uns in den jeweiligen Social-Media-Kanälen.

Impressum: **karrierefuehrer frauen in führungspositionen** 8. Jahrgang, 04.2018-03.2019 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 2191-7736 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-100 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Verlagsleitung karrierefuehrer und Redaktionskonzept:** Viola Strüder (verantw.), Redaktionsanschrift: Verlagsbereich karrierefuehrer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300 **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr&andré GbR (verantw.), Dillenburg Straße 75, 51105 Köln **Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Britta Meyer (kommissarisch verantw.) **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag Loss Jonn Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267 **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, 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 **Coverfoto:** Fotolia/snaptitude **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-100 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der **karrierefuehrer frauen in führungspositionen** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. 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:



Foto: Fotolia/snapitude



Kathrin Menges

Foto: Henkel



Anja Mandelkow

Foto: Günter Lintl

Top-Thema

8

Neue Dynamik in der Führungsfrage

Schluss mit reinen Männerregien an der Spitze der Unternehmen – wir brauchen mehr Frauen im Top-Management. Das ist ein klares Ziel der Bundesregierung, genauso wie von einer Reihe neuer Initiativen und Stiftungen, die Frauen gezielt nach oben bringen wollen.

Top-Interview

16

Kathrin Menges

Die erste und einzige Frau im Vorstand des Henkel-Konzerns erklärt, warum sie gerne Vorbild ist und wieso wir eine Abkehr von tradierten Rollenbildern brauchen.



REDAKTIONSTIPP

SERVERLAND

Ein Zukunftsroman über unsere Gegenwart: Das Internet gibt es nicht mehr, es ist seit Jahrzehnten abgeschaltet. Rechner und Laptops, die früher Statussymbole waren, sind nur noch Elektroschrott. Reiner, Mitte zwanzig, sammelt diese Geräte und wird zum Begründer einer Jugendbewegung, die verkündet, was es früher wohl einmal gab – die Freiheit einer Gesellschaft, die alles miteinander teilt. Mit Hilfe einer Autobatterie gelingt es, eine Verbindung zu lange stillgelegten Servern herzustellen. Die Jugendlichen sehen, was seit Jahrzehnten keiner mehr gesehen hat: das Internet. „Clever, entspannt, lässig und unbekümmert“, schreibt die Süddeutsche Zeitung über den Debütroman der Dreißigjährigen Josefine Rieks.

Josefine Rieks: Serverland. Hanser 2018. 18 Euro

Aufsteigen

20

Anja Mandelkow

Die Teamleiterin Projektberatung Sozialimmobilien bei der BFS Service findet Erfüllung in ihrer Arbeit.

Pionierinnen

22

Pionierinnen

Im sechsten Teil unserer Reihe stellen wir Frauen vor, die mit ihrem Mut und ihrem Durchsetzungsvermögen den Weg zur Gleichberechtigung geebnet haben: Carmen Herrera, Jeanne Baret, Barbe-Nicole Clicquot-Ponsardin, Maria Montessori und Bibiana Steinhaus.



karrierefuehrer-Titel
u.a. zu den Themen
Digitalisierung, Consulting und
Ingenieurwesen
gibt es kostenfrei
unter dem QR-Code:



Diana Dreeßen

Foto: Alexa Kirsch



Anita Freitag-Meyer

Foto: Christian-Arne de Groot



Hanna Zimmermann

Foto: ZDF/Jana Kay

Kulturwandel

24

Stress lass nach

Diana Dreeßen, Managementtrainerin und Autorin, zeigt Wege zu einem selbstbestimmten Leben.

Inspiration

26

Chapeau!

Kultur-, Buch und Linktipps.

28

Karriere erfordert Mut

Tipps für ein erfülltes Leben in der Führungsetage von Keksfabrikantin Anita Freitag-Meyer

Aufbruch

32

Das letzte Wort hat:

Die Moderatorin von ZDF heute+ Hanna Zimmermann

Standard

- 01 Digitalioral
- 01 Impressum
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 30 Bookmarks/Firmenporträts

@Work-Life-Balance.
Um während des Studiums
und im Berufsalltag aus-
geglichen zu sein:
Work-Life-Inspiration.
Was Sie selbst für Ihre
Balance tun können:
[www.karrierefuehrer.de/
tag/work-life-balance](http://www.karrierefuehrer.de/tag/work-life-balance)



karrierefuehrer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:

- Printmedium
- iOS- und Android-App
- E-Paper



Hinweise darauf finden Sie u.a. auch
→ auf unserer Facebook-Fanpage
→ auf unserem Twitter-Kanal
→ in unserem Youtube-Channel
Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de

Inserenten



BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

BERTELSMANN

Bertelsmann SE & Co. KGaA



BWI GmbH



Ed. Züblin AG



EnBW Energie Baden-Württemberg AG



IQB Career Services GmbH



Karrieretag Familienunternehmen



messe.rocks GmbH



PERI GmbH



Sanofi-Aventis Deutschland GmbH



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal



WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)



Foto: Fotolia/snaptitude





MEDIAN

Bertelsmann Data Science Program

Apply until
the end of
May 2018.

15 months, 3 rotations, big data potential

Learn more about the Bertelsmann Data Science Program MEDIAN.
data-science-bertelsmann.com

BERTELSMANN

Kurz+knapp

von Kerstin Neurohr

Aufwind!

Lichtblick

Zerrbild

FRAUEN STÄRKEN DEUTSCHEN MITTELSTAND

Der deutsche Mittelstand ist und bleibt ein Erfolgsmodell: Durchlässige Führungsstrukturen, hohe Flexibilität und großes Innovationspotential begünstigen den Aufstieg von Frauen. Und genau das trägt zum wirtschaftlichen Erfolg bei, wie die Studie „Arbeitswelten 4.0 im Mittelstand“ von Deloitte, veröffentlicht im Februar 2018, zeigt. Derzeit sind rund 18 Prozent der Führungspositionen im Mittelstand von Frauen besetzt, in Großkonzernen sind es nur 8 Prozent. Vorreiter sind mittelständische Unternehmen ebenfalls in Sachen Home Office: Mehr als die Hälfte ermöglicht den Mitarbeitern diese Freiheit. Kostenloser Download der Studie zu diesen und weiteren Themen: www.deloitte.de (Suche nach Arbeitswelten 4.0).

GENDERDAX UNTERSTÜTZT WEIBLICHE NACHWUCHSKRÄFTE

Welche Unternehmen fördern hochqualifizierte und karriereorientierte Frauen besonders? Das Onlineportal genderdax gibt Auskunft über große, mittelständische und kleine Unternehmen aller Branchen sowie Forschungsinstitute in Deutschland. Es gibt einen umfassenden und detaillierten Überblick über Arbeitsmöglichkeiten und Entwicklungschancen. So findet man Infos darüber, wie die Unternehmen die Förderung hochqualifizierter Frauen planen, wie sie über ihre Maßnahmen zur Frauenförderung informieren und wodurch Wünsche nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berücksichtigt werden. Außerdem geben die Unternehmen Auskunft über den Frauenanteil auf den verschiedenen Managementebenen. www.genderdax.de

ZAHL DER WEIBLICHEN CEOs WIRD DEUTLICH ÜBERSCHÄTZT

Bei wieviel Prozent der 500 größten Unternehmen weltweit steht eine Frau als Geschäftsführerin an der Spitze? Eine Umfrage des Markt- und Meinungsforschungsinstituts Ipsos zeigt: Der Anteil wird deutlich überschätzt – überall auf der Welt. Die Mexikaner schätzten den Anteil der von Frauen geführten Unternehmen auf 29 Prozent, die Deutschen auf 15 Prozent, die Südkoreaner auf 9 Prozent. Leider alles zu hoch gegriffen: Tatsächlich sind nur 3 Prozent der CEOs in den 500 Top-Unternehmen weiblich. Und das, obwohl 61 Prozent der Befragten annehmen, dass es in der Welt besser laufen würde, wenn mehr Frauen in Wirtschaft und Politik Verantwortung hätten. Für die Studie „Women´s Day“ hat Ipsos in Kooperation mit „International Women´s Day“ im Februar 2018 fast 20.000 Menschen in 27 Ländern befragt. Mehr dazu: www.ipsos.de



Foto: Olaf Meyer



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

MASTER OF SCIENCE REAL ESTATE MANAGEMENT + CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT

PROJEKTENTWICKLUNG | PROJEKTMANAGEMENT | REAL ESTATE MANAGEMENT

INTERDISZIPLINÄRES BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT ÜBER DEN GESAMTEN LEBENSZYKLUS

Der Masterstudiengang Real Estate Management + Construction Project Management (REM + CPM) ist ein berufsbegleitender Studiengang, also für alle interessant, die sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit interdisziplinäres Wissen über den gesamten Lebenszyklus von Immobilien aneignen wollen.

Von der Projektentwicklung über das Projektmanagement bis hin zum Real Estate- und Facility Management stattet REM + CPM die Teilnehmer mit einem disziplinübergreifenden Wissensspektrum aus, das es ihnen erlaubt, über alle Lebenszyklusphasen hinweg tätig zu werden.

Immobilienwirtschaftliche Kenntnisse werden ebenso vermittelt, wie juristische und technische Kenntnisse, die helfen Gesamtzusammenhänge besser zu beurteilen und richtige Entscheidungen zu treffen.

In 12 Modulen lernen die Studierenden von mehr als 80 renommierten Dozenten. Sie erwerben sowohl technische als auch kaufmännische Kompetenzen. Immobilienmanagement und Unternehmensführung gehören ebenso zu den Inhalten, wie die Stärkung der Methoden- und Sozialkompetenz, um Mitarbeiter oder Teams besser führen zu können. Mit zwei Auslandsmodulen sind die Studierenden auch international gut gerüstet. Mehr als 200 Absolventen stehen dafür, dass der Masterstudiengang REM + CPM entscheidende Karrierevorteile verschafft.

BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN.
KOMPETENZEN FÜR DIE ZUKUNFT ERWERBEN.

www.rem-cpm.de

Top-Thema

Neue Dynamik

A female tennis player is captured in a dynamic pose, swinging her racket. She is wearing a red polo shirt and a red visor. The background is a soft, out-of-focus mix of green and yellow, suggesting an outdoor tennis court. The overall image has a sense of motion and energy.

Der Geduldsfaden beginnt zu reißen, mit Blick auf Frauen im Top-Management soll endlich mehr passieren: Die Regierung will reine Männerriege an der Spitze der Unternehmen sanktionieren. Zudem entsteht eine Reihe neuer Initiativen und Stiftungen, die Frauen sehr gezielt nach oben bringen wollen – sogar bis ins All. Von **André Boße**

Top-Thema



in der Führungsfrage

„Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Frage der Gerechtigkeit“, heißt es im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und der SPD. „Sie ist Voraussetzung und Motor für eine nachhaltige Entwicklung und Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, national und international.“ Diese Passage findet sich in dem fast 180 Seiten dicken Papier an prominenter Stelle, auf Seite 23. Hier zeigt die Neuauflage der Regierung: Dieses Thema ist der GroKo wichtig. Noch immer gebe es „vorhandene strukturelle Hemmnisse“, die abgebaut werden müssten. Denn: „Frauen sind in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert“ – trotz des Führungspositionen-Gesetzes mit der schönen Abkürzung FüPoG, das seit 2016 gilt und zweierlei besagt: Für die großen Unternehmen gilt eine Quote von mindestens 30 Prozent Frauen für neu zu besetzende Posten im Aufsichtsrat. Für die ande-



Top-Thema



Foto: Fotolia/snapitude

SCHWEDEN GEGEN DEUTSCHLAND 4:0

Die AllBright-Stiftung hat einen schwedischen Gründer, daher liegt ein Vergleich zu Deutschland nahe. Auch im Norden Europas kam der Kulturwandel trotz guter politischer Voraussetzungen erst langsam in Gang. Doch bildeten diese die Basis für einen Wandel, der schließlich von den Unternehmen ausging. Die aktuellen Zahlen, analysiert von der AllBright-Stiftung, im Vergleich:

Schweden gegen Deutschland 4:0

Frauen in Vorständen:
Schweden 21% – Deutschland 7,3%

Weibliche Vorstandsvorsitzende:
Schweden 6% – Deutschland 1,9%

Frauen in Aufsichtsräten:
Schweden 33% – Deutschland 27,5%

Weibliche Aufsichtsratsvorsitzende:
Schweden 6% – Deutschland 3,1%

INTERKULTURELLE SOMMER-/ WINTERAKADEMIE

Zweimal jährlich bietet der Verein Interculture in Kooperation mit dem Bereich Interkulturelle Wirtschaftskommunikation der Universität Jena Workshops an. Mehr Infos unter:
www.interculture.de/ausbildung-weiterbildung/ik-sommerakademie

ren, kleineren hat das FüPoG eine „Zielgrößenverpflichtung“ formuliert, die jedoch „keine Mindestzielgrößen“ vorsieht. Das klingt butterweich, und tatsächlich: Wenn ein Unternehmen seine Ziele selbst festlegen kann und es auch keine Mindestzielgröße gibt, dann kann das eben auch heißen: Mit einer „Null“ kommt man durch. Zumindest bislang.

Die „Null“ steht? Sanktionen drohen

Doch damit soll es jetzt vorbei sein, die Regierung will ein „besonderes Augenmerk auf Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen legen, die sich eine Zielgröße ‚Null‘ geben.“ Eine Kapitalgesellschaft, die diese „Null“ nicht meldet und auch begründet, soll nun sanktioniert werden können – nach Paragraph 335 des Handelsgesetzbuches, in dem teils üppige Bußgelder in Millionenhöhe festgesetzt werden, wenn eine Kapitalgesellschaft gegen Offenlegungen oder Meldepflichten verstößt. Kurz: Reine größere Männerunternehmen, die sich weder bemühen noch Sensibilität für das Thema zeigen, sollen zur Kasse gebeten werden. Wie diese Kontrolle des FüPoG nun genau gestaltet wird und wie wirksam sie sein wird, ist noch offen. Es zeigt sich aber: Die neue Regierung will verhindern, dass einige modern denkende Unternehmen den Kulturwandel einleiten, während andere männerdominierte Arbeitgeber stur den Kopf in den Sand stecken.

Diese politischen Vorhaben der neuen Regierung treffen in Deutschland auf eine Kultur des Wandels, die an vielen Stellen an Dynamik zulegt. Initiative

ergreifen dabei häufig einzelne Akteure aus Forschung oder Wirtschaft – es zeigt sich: Die Ungeduld wächst, der Druck, zu handeln, wird größer. Zum Beispiel bei der Luft- und Raumfahrtingenieurin Claudia Kessler, die sich nicht damit abfinden wollte, dass bislang elf deutsche Männer ins All geflogen sind – aber noch keine einzige Frau. Der karrierefürher berichtete schon vor einem Jahr von ihrem 50-Millionen-Euro-Projekt „Die Astronautin“, das von Airbus und anderen Förderern unterstützt wird, aber auch auf einer Crowdfunding-Kampagne aufbaut. Der Flug zur Raumstation ISS ist für das Jahr 2020 geplant. Derzeit sind noch zwei Kandidatinnen im Rennen, die Meteorologin Insa Thiele-Eich sowie die Astrophysikerin Suzanna Randall, die erst vor kurzem für die Pilotin Nicola Baumann nachgerückt war. „Ich möchte zeigen, dass es für ganz normale Frauen möglich ist, sich aus eigener Kraft das notwendige Wissen zu erarbeiten, um Astronautin zu sein“, sagt Suzanna Randall, 38 Jahre, eine gebürtige Kölnerin, die in London und Montreal studierte und derzeit in der Europäischen Südsternwarte in Garching bei München als Wissenschaftlerin der Astrophysik tätig ist. Eine von den beiden Frauen wird es schaffen, die andere aber vielleicht folgen, denn „Die Astronautin“ soll keine Exotin bleiben, sondern sich zum Normalfall entwickeln.

Initiativen aus der Start-up-Szene

Aus der Berliner Creative-Start-up-Szene heraus gründeten Lea Vajnorsky und Robin Haak Ende 2017 die Plattform





IT-RECRUITING-DAY **IM PHANTASIALAND, BRÜHL**

Sichere dir **deinen Platz** unter www.IT-Recruiting-Day.de

Gestalte die **IT FÜR DEUTSCHLAND**
mit dem **MASTER@BWI**

PHANTASIALAND
IT-RECRUITING-DAY
26.-27. JUNI 2018
EINTRITT FREI



Top-Thema



Foto: Fotolia/snapitude

FRAUEN STARK IN DEN BRANCHEN GESUNDHEIT UND HANDEL

Das Wirtschaftsauskunftsunternehmen CRIF Bürgel wertete Anfang März seine Datenbank mit mehr als einer Million Unternehmen aus, um die Entwicklung bei Frauen im Top-Management zu analysieren. Laut einer Meldung der dpa erhöhte sich der Anteil im Frühjahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Prozentpunkte auf 22,6 Prozent. Am stärksten vertreten sind Frauen im Top-Management von Unternehmen des Gesundheitswesens (36,5 Prozent). Es folgt der Handel mit 25,9 Prozent. Ganz unten: der Maschinenbau (10,8 Prozent) und das Bauwesen (11,1 Prozent).
Quelle: dpa.

VERANSTALTUNGSTIPP DER REDAKTION



Das **Ada Lovelace Festival** ist eine Plattform für Young Professionals aus der Informatik- und Technologiebranche, um sich über die neuesten Trends, Forschungsergebnisse und Erfolgsgeschichten von Frauen in der IT auszutauschen. Connecting Women in Computing & Technology
11./12. Oktober 2018 in Berlin
<http://wiwo.konferenz.de/ada>

Wo/men Inc., die karrierebewussten Frauen beim Aufbau eines funktionierenden und vielschichtigen beruflichen Netzwerks unterstützen möchte.

„Ermutigend, sinnstiftend und Business-orientiert“ solle dieses Netzwerk sein. „Wir sind der festen Überzeugung, dass das erfolgreiche Miteinander nicht von der Gender-Frage abhängt“, sagen die beiden Gründer. Idee von Wo/men Inc. sei es daher, überall auf der Welt Räume zu erschaffen, in denen sich kreative und erfolgshungrige Frauen, aber auch Männer, begegnen, einander inspirieren und einander helfen. Die Initiative hat sich einige hochkarätige Partner wie Adidas oder den Co-Working-Space-Anbieter Mindspace gesichert, die ersten Veranstaltungen finden in Tel Aviv, Berlin und San Francisco statt, was zeigt: Diese Initiative denkt global. Ein Kooperationspartner ist auch das Förderprogramm Ada Accelerator, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, Frauen als Gründerinnen von technischen Start-ups zu unterstützen. Noch immer seien weibliche Gründer in Deutschland die Ausnahme, nur 14 Prozent aller Start-ups werden von Frauen gegründet, bei technisch orientierten Start-ups liegt die Quote bei lediglich fünf Prozent, sagt die Projektleiterin Joy Spenner. Übrigens leitet sich der Name Ada von der britischen Pionierin Ada Lovelace ab, die in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts eine der besten Mathematikerinnen war sowie als erste Programmiererin der Welt gilt: Für die „Analytische Maschine“ – einen damals nur in der Theorie existierenden Computer –

entwickelte sie Programme, die viele Eigenschaften von späteren Computersprachen vorwegnahmen.

Ein Pioniergeist wie der von Ada Lovelace wäre eine Bereicherung für alle Teams, die sich heute mit den wichtigen Fragen der Innovation beschäftigen. Für die AllBright-Stiftung gilt hier der meritokratische Ansatz – abgeleitet von „meritum“, dem lateinischen Begriff des „Verdienstes“: Führungsteams sollten mit den Begabtesten besetzt werden, anstatt sich auf die Rekrutierung aus einer immer gleichen homogenen Gruppe zu beschränken. Gegründet wurde die Stiftung 2011 vom schwedischen Banker und Finanzinvestor Sven Hagströmer, seit 2016 ist von Berlin aus eine deutsche Schwesterstiftung tätig, deren Geschäfte von Wiebke Ankersen geführt werden. Sehr genau analysiert die Stiftung die Dynamik des Wandels, bei den mittleren und kleinen Börsenunternehmen stellt Ankersen dabei eine Art „satte Trägheit“ fest: „Der deutschen Wirtschaft geht es ja zurzeit ziemlich gut. Dazu passt, dass diese kleineren und mittleren Börsenunternehmen auch diejenigen sind, die auch bei der Digitalisierung hinterherhinken.“ Männer dominieren weiterhin die Vorstände der großen Unternehmen und neigen laut einer Analyse der Stiftung nicht dazu, diese Ungleichheit der Geschlechter zu ändern. Der Grund dafür sei, dass sie größtmögliche Reibungslosigkeit in der Zusammenarbeit wollen. „Es ist am Ende eine Bequemlichkeit der rek-



Theoretisch

gibt es
„Männerberufe“.

Praktisch

packen bei uns
alle mit an.

Madeleine Unger, Projektleiterin Windenergie Onshore



Gemeinsam bringen wir die Dinge voran: Wir von der EnBW entwickeln intelligente Energieprodukte, machen unsere Städte nachhaltiger und setzen uns für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Dafür benötigen wir tatkräftige Unterstützung.

Deshalb suchen wir innovative und verantwortungsvolle Macherinnen und Macher, die ihr Engagement gezielt dafür einsetzen, mit uns die Energiezukunft zu gestalten. Im Gegenzug bieten wir abwechslungsreiche Jobs mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und hinreichend Flexibilität für alles, was neben einer herausfordernden Aufgabe noch wichtig ist.

Entdecken Sie jetzt Ihre Zukunft bei der EnBW: www.enbw.com/jobmarkt



Wir machen das schon.

— EnBW



Ich habe mich immer von anderen Frauen inspirieren lassen. Von großartigen Chefinnen und tollen Kolleginnen, aber auch ganz stark von Role Models, die erzählt haben, wie sie „das“ gemacht haben, egal ob „das“ Karriereentscheidungen, Work-Life-Abwägungen, Führungspositionen oder neue Arbeitsmodelle waren. Mit vielen Role Models direkt in Kontakt zu kommen – das ist eine der Ideen von herCAREER, die die Messe so besonders machen.

Julia Möhn
Mitglied der Chefredaktion EMOTION und Managing Editor,
Redaktionsleiterin WORKING WOMEN EMOTION



© Frank von Wieding



11. - 12. Oktober 2018 MTC, München

Die Karrieremesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen

www.her-career.com



TABLE CAPTAIN

Lea-Sophie Cramer
Gründerin und Geschäftsführerin der Sonoma Internet GmbH, Betreiberin des Online-Shop für Erotik-Lifestyle-Artikel Amorelie



SPEAKER &
TABLE CAPTAIN

Heidi Stopper
Ehem. Personalvorständin, ProSieben-Sat.1 Media AG, heute Coach, Beraterin und erfolgreiche Unternehmerin

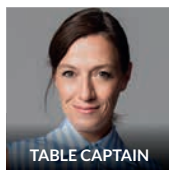


TABLE CAPTAIN

Natascha Zeljko
stellvertretende Chefredakteurin von „myself“

kostenfreier Messeeintritt*

beim Ticket-Kauf unter
her-career.com/ticketshop

* Studenten/-innen erhalten kostenlosen Eintritt nach Online-Registrierung und Vorlage ihres gültigen, personalisierten Studentenausweises vor Ort

herCAREER@Night 11. Okt. 2018

Der Netzwerkevent mit über 40 Table Captains! Anmeldung unter her-career.com/atNight

#herCAREER

Sponsor

Deutsche Hochschulwerbung

Hauptmedienpartner

emotion

UNIGLOBALE

Startup Valley news



Foto: Fotolia/snaptitude

GENERATION Z STARTET INS BERUFSLEBEN

Die Generation Z steigt in die Arbeitswelt ein. Aktuell verlassen die ersten Absolventen, die zur Generation Z zählen (zwischen 1993 und 1999 geboren), die Hochschulen. Die Absolventenstudie 2017 von Accenture Strategy zeigt, was sie sich wünschen und was sie erwartet: Die Generation Z ist zwar flexibel und gut vorbereitet, doch ein Problem für sie ist Unterforderung: Zwei Drittel der befragten Berufsanfänger fühlen sich im Job nicht genügend ausgelastet und gefordert. Sie möchten am liebsten in einem Großunternehmen arbeiten und kehren zu traditionellen Werten zurück: Ein klarer Karriereweg, Stabilität, Weiterbildungen und Mentoring sowie ein angemessenes Gehalt sind den Absolventen wichtig.
Mehr dazu: www.accenture.com/de-de/insight-gen-z-rising

Mit der Generation Z, ihren Perspektiven, Wünschen und Vorstellungen von Arbeit befasst sich Prof. Dr. Christian Scholz.
<http://die-generation-z.de>

rutierenden Manager, denn Vielfalt im Führungsteam ist zweifellos anstrengender.“

Nicht Frauen müssen sich ändern – sondern das System

Dieser Einheitsbrei sei auf individueller Ebene sogar nachvollziehbar, jedoch überhaupt nicht im Interesse der Unternehmen: „Ökonomisch ist es nicht sinnvoll. Diese extrem homogenen Führungsteams können sogar riskant sein, weil alle über dasselbe Wissen und die gleichen Erfahrungen verfügen. Das führt zu einem verengten Blickwinkel und manchmal auch zu gefährlichem Gruppendenken, in dem keiner mehr etwas infrage stellt“, sagt Wiebke Ankersen. So manövrierte man sich einstimmig in eine Krise, Beispiele dafür finde man heute regelmäßig in den Wirtschaftsteilen der Zeitungen. Gerade bei Geldgebern werde das Risiko der reinen Männervorstände mittlerweile erkannt, wie Wiebke Ankersen beobachtet hat: „Frauen im Top-Management von Unternehmen sind auch ein guter Indikator, die großen internationalen Investoren sehen daher sehr genau hin, wie die Vorstände der Unternehmen besetzt sind.“ Hinsehen sollten daher auch die Absolventinnen: „Halten Sie nach Frauen im Top-Management Ausschau, denn die Wahrscheinlichkeit, dass sie dort faire Karrierechancen vorfinden, sind größer, wenn es bereits Frauen bis nach ganz oben geschafft haben.“

Wer jedoch ist für die Dynamik des Wandels hauptverantwortlich? Die

Politik? Für Wiebke Ankersen sei es Aufgabe der Politik, gute Rahmenbedingungen zu schaffen – zum Beispiel, eine ausreichende und hochwertige Kitabetreuung zu garantieren. „Die Erfahrungen aus Schweden zeigen allerdings auch: Selbst wenn die Rahmenbedingungen stimmen, liegt der entscheidende Faktor für mehr Frauen in Führungspositionen darin, dass es ein echtes Umdenken in den Unternehmen gibt.“ In Schweden, wo die politischen Rahmenbedingungen seit Jahrzehnten deutlich besser seien als in Deutschland, sei es mit dem Frauenanteil im Top-Management erst in dem Moment entscheidend vorangegangen, als die Unternehmen diese Frauen unbedingt haben wollten, weil sie wussten, dass sie ohne sie der Konkurrenz hinterherhinken würden. Der AllBright-Stiftung ist es daher wichtig, deutlich zu machen, dass sich Frauen nicht ändern müssten, um beruflich weiterzukommen. Mehr einzufordern, selbstbewusster aufzutreten, lauter „hier“ zu rufen oder bessere Netzwerke aufzubauen – all dies seien Versuche, sich an das von Männern geprägte System anzupassen. „Wir sehen das ein bisschen anders“, sagt Wiebke Ankersen. „Frauen sind gut, genau wie sie sind.“ Was sich hingegen ändern müsse, sei das System: „Gute Ergebnisse müssen honoriert werden – nicht traditionell männliche Verhaltensweisen.“

akademika 18

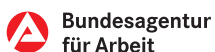
Die Job-Messe

08. - 09.05.18



Messezentrum Nürnberg

Kooperations-
partner



Bundesagentur
für Arbeit

karriereführer

Medienpartner



audimax
MEDIEN

- Für Studenten, Absolventen und Young Professionals
- Jobs, Direkteinstieg, Trainee Stellen, Praktika, Abschlussarbeiten
- Schwerpunkte Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften
- Viele kostenlose Besucher-Services: Karriere-Coaching, Bewerbungsunterlagen-Check, Social-Media-Check, Bewerbungsfotos, Bus-Shuttle von vielen Hochschulen
- Teilnahme für Absolventen und Studenten kostenlos

Karrierepartner

Deutschland
Land der Ideen



Veranstalter



WISO-FÜHRUNGSKRÄFTE-
AKADEMIE

Die Vorstandsrau. Eigentlich wollte Kathrin Menges Lehrerin werden. Dann wechselte sie in die freie Wirtschaft, heute sitzt sie im Vorstand des Düsseldorföer Henkel-Konzerns. Als erste und einzige Frau. Noch – denn die 53-Jährige hofft, dass ihr Karriereweg für andere Frauen eine Vorbildfunktion hat.
Das Interview führte André Boße.

Kathrin Menges



Top-Interview

„Karriere ist nichts, was durch Zufall passiert.
Sie muss gestaltet werden.“

Frau Menges, 2011 wurden Sie in den Vorstand von Henkel berufen, als erste Frau in der mehr als 140 Jahre langen Unternehmensgeschichte. Können Sie sich noch an die ersten Arbeitstage in dieser Position erinnern?

Ich habe ja bereits vor meiner Berufung in den Vorstand die Gesamtverantwortung für den Personalbereich getragen und mich dabei regelmäßig und intensiv mit den Kollegen aus dem Vorstand ausgetauscht. Mit der Arbeit im Vorstand kommen dann natürlich neue Aufgaben und eine zunehmende Verantwortung hinzu. Diese habe ich gerne angenommen. Den Start habe ich persönlich als herausfordernd, aber gelungen und sehr angenehm in Erinnerung. Meine Vorstandskollegen und ich pflegen einen sehr offenen und vertrauensvollen Umgang und verstehen uns als ein Team.

Haben Sie sich damals selbst als Pionierin betrachtet? Vielleicht sogar als Vorbild für andere ambitionierte Frauen?

Ich würde nicht so weit gehen, mich als Pionierin zu bezeichnen. Dennoch glaube ich, dass Frauen in Top-Führungspositionen eine wichtige Signalwirkung ausüben. Wir brauchen solche „Role Models“, wir müssen erfolgreiche Frauenkarrieren noch sichtbarer machen. Und natürlich werde ich hin und wieder von jüngeren Frauen nach meiner Karriere gefragt. Ich teile meine persönlichen Erfahrungen sehr gerne und hoffe, dass mein Karriereweg für die ein oder andere auch Ansporn ist,

sich von vermeintlichen Grenzen nicht einschränken zu lassen.

Es ist weiterhin viel von „gläsernen Decken“ die Rede, die nicht verschwinden wollen. Sind Sie selbst auf Ihrem Weg nach oben an welche gestoßen?

Ich muss sagen, dass ich in meinem Berufsleben keine gläserne Decke gespürt habe. Im Gegenteil. Ich persönlich habe die Erfahrung gemacht, dass mich Leistung und Engagement weiterbringen – aber auch die Fähigkeit, sich beherrscht Neuem zu stellen. Denn eines ist klar: Karriere ist nichts, was durch Zufall passiert. Sie muss gestaltet werden. Der Schlüssel dafür liegt bei einem selbst.

Wenn Sie auf die Karrieren von Frauen in großen Konzernen blicken, was hat sich in den vergangenen sieben Jahren geändert, welche Strukturen konnten aufgebrochen werden?

Das Thema der Förderung von Frauen in Führungspositionen ist in der Gesellschaft und der Wirtschaft angekommen. Unternehmen können es sich heute gar nicht mehr leisten, auf das hohe Potenzial von qualifizierten Frauen zu verzichten – und haben dementsprechend die Möglichkeiten verbessert. Das betrifft vor allem eine systematische langfristige Karriereplanung für Frauen, aber auch verbesserte Rahmenbedingungen, zum Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das schlägt sich auch in den

Zahlen nieder, da ist Henkel sicherlich keine Ausnahme.

Wie erleben Sie in Ihrer Position als Personalchefin ambitionierte Frauen der heutigen Generationen?

Ich erlebe die nachwachsende Generation an Führungskräften als ambitioniert, selbstbewusst und sehr wertorientiert – und das erst einmal unabhängig vom Geschlecht. Und ich glaube, viele junge Frauen stellen sich die Frage „Karriere oder Familie“ heute gar nicht mehr so. Für sie ist es nämlich eine Selbstverständlichkeit, dass beides miteinander vereinbar ist. Und das sollte es auch sein! Bietet der Arbeitgeber dafür nicht das richtige Umfeld, orientieren sie sich um. Darauf müssen Unternehmen sich einstellen.

In den Unternehmen sind viele Maßnahmen eingeleitet worden, um diese Selbstverständlichkeit der Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu gewährleisten. Welche dieser Maßnahmen funktionieren bereits – welche sind noch ausbaufähig?

Zunächst einmal hat sich schon sehr viel getan – in der Wirtschaft, der Politik und der Gesellschaft im Ganzen. Doch wir können noch besser werden. Wir brauchen noch mehr und bessere frühkindliche Betreuung, Ganztagschulen und nicht zuletzt einen gesamtgesellschaftlichen Mentalitätswandel mit einer Abkehr von tradierten Rollenbildern und der typisch deutschen Präsenzkultur. Bei uns im Unternehmen gibt es zum Beispiel Betriebskindergärten oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. Und vor allem flexible Arbeitsmodelle und eine Kultur, in der die Leistung und das Ergebnis zählen und nicht die physische Anwesenheit im Büro.

„Wir brauchen einen gesamtgesellschaftlichen Mentalitätswandel mit einer Abkehr von tradierten Rollenbildern.“



Foto: Henkel

Der Begriff „Arbeitswelt 4.0“ beschreibt den Wandel der Arbeit durch die digitale Transformation. Glauben Sie, dass diese Veränderungen für Frauen bessere Chancen bedeuten?

Sie sprechen einen wichtigen Punkt an: Die digitale Transformation wird die Art und Weise, wie wir in Zukunft arbeiten, verändern. Netzwerke, projektorientiertes, virtuelles Arbeiten, neue Arbeitsplatzkonzepte und zunehmende Flexibilisierung von Strukturen – das sind nur einige Stichworte. Daraus ergeben sich auch neue Chancen für Mitarbeiter, die diese Veränderungen als Chance begreifen und ergreifen – und denen es gelingt, den Wandel aktiv mitzugestalten. Und damit meine ich nicht nur die sogenannten „Digital Natives“. Denn wir brauchen eine gute Mischung der Altersstrukturen, um die Transformation erfolgreich zu gestalten. Doch ob sich daraus in direkter Konsequenz die Chancen für Frauen verbessern – soweit würde ich an der Stelle nicht gehen. Das ist für mich geschlechtsunabhängig.

Ganz persönlich: Welche Entscheidung in Ihrer Karriere hat sich rückblickend als genau richtig erwiesen – auch wenn Sie aus heutiger Sicht ungewöhnlich erscheint?

Das war sicherlich mein Wechsel von der Arbeit als Lehrerin in die freie Wirtschaft, in einen für mich völlig neuen Bereich.

Sie haben Ihre berufliche Laufbahn Ende der 80er-Jahre als Lehrerin begonnen.

Genau, und dieser Wechsel hat mich sehr geprägt. Die Offenheit versuche ich mir bis heute zu bewahren.



Foto: Henkel

ZUR PERSON

Kathrin Menges, geboren 1964 in Pritzwalk in Brandenburg, schloss ihr Studium an der Pädagogischen Hochschule Potsdam 1988 als Diplom-Lehrerin ab. Bis 1990 war sie als Lehrerin tätig, dann wechselte sie ins Personalwesen der Bankgesellschaft Berlin. 1999 ging sie zum Henkel-Konzern, zunächst als Leitung Personal der Konzerntochter Schwarzkopf Professional. Seit 2005 ist sie in der Zentrale in Düsseldorf tätig, zunächst als Leiterin diverser Personalbereiche. Im Oktober 2011 wurde sie in den Vorstand berufen, wo sie heute für die Unternehmensbereiche Personal sowie Infrastruktur-Services zuständig ist.

ZUM UNTERNEHMEN

Henkel wurde 1876 gegründet, heute beschäftigt der Konzern weltweit mehr als 53.000 Mitarbeiter, fast 85 Prozent arbeiten außerhalb von Deutschland. Das Unternehmen ist in drei Bereichen tätig: Adhesive Technologies (Klebstoff-Technologien) bietet Klebstoffe, Dichtstoffe und Funktionsbeschichtungen. Beauty Care steht für Markenartikel in den Bereichen Haarcolorationen, Haarstyling und Körperpflege. Laundry & Home Care umfasst neben Universal- und Spezialwaschmitteln auch Weichspüler, Waschkraftverstärker und Wäschepflegemittel.

Interview

Interview

Foto: Günter Lintl

Anja Mandelkow:



7 Stichworte

Anja Mandelkow, 37 Jahre, ist Teamleiterin Projektberatung Sozialimmobilien bei der BFS Service, der Tochter der Bank für Sozialwirtschaft. Mit ihrem Team erstellt sie Cockpit-Studien und unterstützt damit Eigentümer und Betreiber von Sozialimmobilien bei der konzeptionellen Neuausrichtung, der Sanierung sowie der Entwicklung neuer Standorte.

ZUR PERSON

Anja Mandelkow hat eine Ausbildung zur Bankkauffrau gemacht. Anschließend arbeitete sie als Sozialmarktanalystin bei der BFS Service. Parallel studierte sie Dipl.-Bankbetriebswirtin, Real Estate Finance Professional und Certified Corporate Banking Professional an der Frankfurt School of Finance & Management. Außerdem machte sie an der Bergischen Universität Wuppertal ihren Master in Real Estate Management + Construction Project Management.

Stichwort Motivation

„Ich bin in der Schule keine sonderlich gute Schülerin gewesen. Mir fehlte die Vorstellung, wie ich das Schulwissen später gebrauchen könnte. Erst im Studium wurde ich ehrgeiziger. Ich habe stets viel zuhause nachgelesen und mein Wissen vertieft. Rückblickend habe ich im Studium gelernt, wie man lernt, sich organisiert und im Team agiert.“

Stichwort berufsbegleitendes Studieren

„Meine wohl klügste Entscheidung, denn die praktischen Erfahrungen konnte ich durch neue Theorien ergänzen. Der enge Austausch mit Kollegen aus der Branche und das strukturierte wissenschaftliche Arbeiten helfen mir noch heute, gemeinsam mit meinem Team innovative Lösungswege zu finden. Durch die Doppelbelastung wird auch die Stressresistenz und Selbstorganisation geschult.“

Stichwort Sozialwirtschaft

„Die ökonomische Bedeutung der Sozialwirtschaft wird oft unterschätzt, denn wenige wissen, dass zu ihr die größten Arbeitgeber Deutschlands gehören. Unabhängig davon hat sie eine große Bedeutung für den sozialen Frieden und Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.“

Auf viele Dienstleistungen haben wir einen Rechtsanspruch, zum Beispiel Kindergärten, die Unterstützung von Menschen mit Behinderung oder pflegebedürftiger Menschen. Dazu einen Teil beitragen zu dürfen, ist für mich Motivation und Erfüllung zugleich.“

Stichwort Selbstzufriedenheit

„Ich denke immer darüber nach, wie ich Dinge besser machen kann und hinterfrage mich.“

Stichwort Personalakquise

„Mir war das Fachwissen früher viel wichtiger als die Persönlichkeit. Grundsätzlich ist Fachwissen wichtig, jedoch schnell ohne Weiterbildung veraltet. Es kommt eher darauf an, ob Menschen sich entwickeln und ob sie innovativ denken möchten. Handeln aus Leidenschaft und Empathie ist mir sehr wichtig.“

Stichwort Spezialisierung

„Sie macht Spitzenleistungen überhaupt erst möglich. Spezialisten können daher auf ihrem Gebiet sehr viel bessere Ergebnisse erbringen als standardisierte Leistungen von Allroundern. Das führt in der Folge zu einem höheren Nutzen für den Kunden.“

Stichwort Erfolg

„Erfolg ist keine Tür, sondern eine Treppe.“



TEAMS WORK.

Weil Erfolg nur im Miteinander entstehen kann.

Für jede Aufgabe die beste Lösung finden – dieses Credo ließ die Ed. Züblin AG zur Nummer 1 im deutschen Hoch- und Ingenieurbau aufsteigen. Möglich wird dies durch das Know-how und das Engagement unserer rund 14.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die als ein Team komplexe Bauvorhaben termin- und qualitätsgerecht realisieren. Ergreifen Sie die Initiative und steigen Sie bei uns ein, über unser **Traineeprogramm**, eine **Ausbildung**, ein **Duales Studium**, ein **Praktikum** oder **direkt im gewünschten Job**. Werden Sie Teil unseres Teams. Wenn wir gemeinsam an einem Strang ziehen, dann sind die Möglichkeiten grenzenlos – auch hinsichtlich Ihres persönlichen Karrierewegs.

www.zueblin.de



ZÜBLIN
TEAMS WORK.

Ed. Züblin AG, Human Resource Development
Albstadtweg 3, 70567 Stuttgart/Deutschland

Pionierinnen

Sie kämpften in einer männlich dominierten Gesellschaft für ihre Überzeugungen, setzten sich an die Spitze der technischen und künstlerischen Innovation und prägten den Verlauf der Geschichte mit ihren Ideen. Im sechsten Teil unserer Pionierinnen-Reihe stellen wir Frauen vor, die mit ihrem Mut und ihrem Durchsetzungsvermögen den Weg zur Gleichberechtigung geebnet haben.

Von Kathreen
Claire Schulz

REDAKTIONSTIPP:
INSPIRATION CIRCLE

Carmen Herrera (*1915)

„Besser spät als nie“ auf Carmen Herrera passt diese Redewendung wie die Faust aufs Auge: Erst 2003 – damals war sie 89 Jahre alt! – wurde sie endlich als Künstlerin entdeckt und als Pionierin der Farbfeldmalerei anerkannt. Herrera studierte zunächst in ihrem Geburtsort Havanna Architektur, dann heiratete sie, zog nach New York und studierte Malerei. In den 1940er Jahren lebte sie für kurze Zeit in Paris und lernte dort die europäische Avantgarde kennen. Sie nahm an zahlreichen Ausstellungen teil und fand ihren Stil, der sich durch klare Strukturen und starke Kontraste hervorhob. Ihre Gemälde waren ihrer Zeit voraus, dennoch erfuhr sie Jahrzehnte lang Ablehnung. 1954 kehrte sie mit ihrem Ehemann nach New York zurück, wo sie bis heute lebt und arbeitet. Ihre Bilder hängen nun in weltberühmten Museen wie dem Museum of Modern Art in New York und der Tate Gallery in London. Die Ausstellung „Lines of Sight“ wurde vom Whitney Museum of American Art, New York, organisiert und war bis Anfang April 2018 in der Kunstsamm-

lung Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf zu sehen. Der Katalog zur Ausstellung erschien im Wienand Verlag. Interessant ist auch die Dokumentation „The 100 years show“, zu sehen auf Netflix: www.netflix.com/de/title/80106609

Jeanne Baret (1740 – 1807)

Jeanne Baret war wohl die erste Frau, die die Welt umsegelt hat. In ihrer Jugend war sie mittellos, und mit ihrem Geliebten, dem angesehenen Botaniker Philibert Commerson, konnte sie aufgrund des Standesunterschiedes nur heimlich zusammen sein – sie arbeitete als seine Haushälterin. Als Commerson 1766 auf eine Expedition in den Südpazifik ging, verkleidete Jeanne Baret sich als Mann und nannte sich Jean. Sie begleitete Commerson als Kammerdiener und Assistent – Frauen waren auf Marineschiffen nicht erlaubt. Auf Mauritius trennte sich das Paar vom Rest der Expedition und blieb fast fünf Jahre auf der Insel. Sie sammelten über 6.000 Pflanzen, die heute im Muséum national d'histoire naturelle ausge-

Mit She's Mercedes bietet Mercedes Benz Frauen eine Möglichkeit, miteinander in Kontakt zu treten und Ideen auszutauschen, Erfahrungen zu teilen und voneinander zu lernen. Networking-Veranstaltungen, ein Magazin und eine Website sollen Frauen inspirieren, sie untereinander vernetzen und befähigen, ihr volles Potenzial zu entfalten. Außergewöhnliche Frauen aus verschiedenen Bereichen und Branchen vermitteln persönliche Einblicke in Themen rund um das Geschäfts- und Privatleben und geben Tipps, wie man beides erfolgreich in Einklang bringen kann. Unser Highlight: **Der Kurzfilm Iconic You – eine Hommage an die Pionierinnen dieser Welt.** Im Zeitraffer und mittels aufwändiger Schminktechniken zeigt der Film die Verwandlung einer jungen Frau in verschiedene Ikonen. www.mercedes-benz.com/de/mercedes-me/inspiration/she



Foto: Fotolia/Thomas Böttge

stellt werden. Auch als Commerson krank wurde, sammelte Baret weiter. Nach seinem Tod kehrte sie nach sieben abenteuerlichen Jahren nach Paris zurück. Ihre Leistungen wurden lange nicht anerkannt. Erst 2012 ehrte sie Eric Tepe, Professor für Biologie der Universität in Utah, indem er ein von ihm entdecktes Nachtschattengewächs nach ihr benannte, das *Solanum baretiae*.

Barbe-Nicole Clicquot-Ponsardin (1777 – 1866)

Die französische Unternehmerin Barbe-Nicole Clicquot-Ponsardin ist bekannt als die Grande Dame de Champagne (die ‚Große Dame des Champagners‘). Nach dem Tod ihres Mannes übernahm sie die Leitung des von ihrem Schwiegervater gegründeten Champagnerhauses, das nur ein kleiner Familienbetrieb war. Sie war damals 27 Jahre alt und entwickelte sich schnell zur leidenschaftlichen Unternehmerin. Sie optimierte das Verfahren zur Herstellung und stellte ihren Champagner an allen Herrschaftshöfen in Europa vor. Barbe-Nicole Clicquot-Ponsardin war die erste, die ihren Wein nach Russland liefern ließ, nachdem die napoleonischen Kriege beendet waren und ging damit ein enormes Risiko ein, das sich

aber schnell auszahlte. Um andere mutige Unternehmerinnen zu ehren hat das Champagnerhaus 1972 den Veuve Clicquot Business Woman Award ins Leben gerufen.

Maria Montessori (1870 – 1952)

„Hilf mir es selbst zu tun“ ist der berühmte Leitsatz der Ärztin, Reformpädagogin, Philosophin und Philanthropin Maria Montessori. Sie hat die Montessori-Pädagogik begründet, deren Kerngedanke es ist, dass Kinder von sich aus lernen wollen und von Erwachsenen nur unterstützend begleitet werden sollten. Maria Montessori absolvierte zunächst ein Studium der Mathematik und des Ingenieurwesens, danach studierte sie Medizin und promovierte als eine der ersten Frauen Italiens. Sie arbeitete mit Kindern mit Behinderungen, und als Direktorin eines Heilpädagogischen Zentrums entwickelte sie Lernmaterialien, mit denen die Kinder Fortschritte machten, die man zuvor nicht für möglich gehalten hatte. Auf vielen Reisen – durch Europa, Indien und Amerika – hielt sie Vorträge über ihre Pädagogik, aber auch über die Emanzipation der Frauen. Heute gibt es auf der ganzen Welt Schulen und Kindertagesstätten, die sich an Montessoris Ideen orientieren, alleine in

Deutschland sind es mehr als tausend Einrichtungen.

Bibiana Steinhaus (*1979)

Bibiana Steinhaus ist Polizeihauptkommissarin, Abwehrspielerin in der niedersächsischen Polizeiauswahl und die erste Schiedsrichterin in der Geschichte der Männer-Bundesliga. Sie pfiff 80 Zweitliga-Partien, bei den Frauen-Weltmeisterschaften 2011 und 2015 sowie bei Olympia 2012. Bereits dreimal (2013, 2014 und 2017) wurde sie als Weltschiedsrichterin des Jahres ausgezeichnet. 2015/16 legte sie eine tadellose Saison in der zweiten Liga hin und stand auf Platz 1 der Rangliste der besten Schiedsrichter. Ein Jahr später stieg sie in die erste Liga auf und leitete zum ersten Mal ein Spiel in der ersten Liga – Hertha BSC gegen Werder Bremen. Sie setzt sich mit viel Gelassenheit in der Männerdomäne durch und betont immer wieder, dass sie nach ihrer Leistung beurteilt werden möchte und ihr Geschlecht dabei zweitrangig sein sollte. „Ich bin die ganze Frauen-/Männerdiskussion leid. Nur Leistung zählt“, sagte Steinhaus beim Neujahrsempfang des Niedersächsischen Fußballverbandes im Januar 2018. „Es war nie mein Ziel, in eine Männerdomäne reinzukommen; es war mein Ziel, Spiele zu leiten.“

Kulturwandel

Stress lass nach

Foto: Alexa Kirsch

Diana Dreeßen hat fast zwanzig Jahre an der Frankfurter Börse gearbeitet, heute ist sie als Managementtrainerin und Autorin tätig. Sie unterstützt Menschen darin, ein Leben in Balance zu führen – sie zeigt, wie man loslässt, was nicht gut tut und endlich wieder dort ankommt, wo man zu Hause ist: bei sich selbst. In Ihrem Gastartikel erklärt sie, welche Wege zu einem selbstbestimmten Leben führen.



BUCHTIPP

Diana Dreeßen: Du musst nicht verreisen, um bei dir anzukommen. dtv 2017. 14,90 Euro.

Es erfordert ein wenig Zeit, Geduld und Abenteuerlust, sich auf die Entdeckungsreise in die eigenen Innenwelten zu begeben. Doch es lohnt sich! In unseren Innenwelten sind sowohl unsere günstigen als auch unsere ungünstigen Programmierungen versteckt. Und letztere sind dafür verantwortlich, dass manche Menschen nicht abschalten können, sich in Themen regelrecht verbeißen und oftmals wie Don Quijote gegen die Windmühlen rennen. Das erzeugt Stress, viel Stress!

In jungen Jahren haben viele keine Ahnung davon, welche Spätwirkungen ein gestresstes Leben auf Körper, Geist und Seele haben kann. Man fühlt sich stark und vital – was soll da schon schief gehen? Dass ein permanentes Lidzucken keine Normaleinstellung ab Werk ist, entgeht einem dabei leicht. Dass man nachts nicht durchschlafen kann, viel zu oft morgens wie gerädert aufwacht, obwohl keine Party der Grund dafür war, versucht man zu ignorieren. Höher, weiter, schneller ist die Devise. Dabei ist die Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen der Schlüssel zum langfristigen Erfolg. Wie aber gelingt es, mit kleinen Änderungen, in die ausbalancierte Mitte zu kommen?

- Malen Sie sich detailliert aus, wie Ihr idealer, ausbalancierter Arbeitsalltag aussieht und überlegen Sie, wie Sie möglichst viel davon in die Realität übertragen können.
- Erinnern Sie sich daran, warum Sie sich für Ihren Beruf entschieden

haben und was Sie mit Ihrer Arbeit in der Welt verändern möchten.

- Eliminieren Sie stressbesetzte Wörter aus Ihrer Sprache.
- Erinnern Sie sich jeden Tag daran, wofür Sie im Leben dankbar sind.
- Geben Sie nach der Arbeit Ihrem kreativen Anteil Raum, damit neue Energien freigesetzt werden können. Ob das nun tanzen, malen, schreiben oder kochen ist – orientieren Sie sich an Ihren persönlichen Vorlieben.

Wer langfristig sicherstellen möchte, ein relativ stressfreies Leben zu führen, muss einen tiefen Blick in die Innenwelten riskieren. So gilt es, Stress bringende Verhaltensmuster zu erkennen und diese zu vermeiden. Es gibt Aussagen, die für solche Muster typisch sind: „Irgendwie gelingt es mir immer wieder an den unfreundlichsten Professor zu gelangen.“ oder „ich bin einfach nicht gut genug“ oder „die Prüfungspanik stellt sich bei mir schon Tage vorher ein, und sie wird immer schlimmer“.

Wer solche Muster entdeckt, sollte das eigene Selbstbewusstsein aufbauen. Dabei ist es hilfreich, sich mit den Bereichen des Lebens zu beschäftigen, für die man brennt und bei welchem einem das persönliche Talent in die Karten spielt. Ergänzend dazu baut sich mehr Selbstbewusstsein auf, wenn man mit Spaß und Freude seiner Arbeit nachgeht. Dies allein schon durch die in Leichtigkeit erreichten Erfolge. Gepaart mit Mut, gesundem Menschenverstand und dem Glauben an sich selbst ist der langfristige Erfolg vorprogrammiert.

21. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

**Sprechen Sie direkt mit den
Inhabern und Top-Entscheidern**

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter

**MANN +
HUMMEL**

29.06.2018
Ludwigsburg

Bewerbungsschluss 14. Mai 2018

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karriereführer

wir
Die Magazine für Unternehmensberater

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps



NETZWERK SCHLÄGT HIERARCHIE

Mit dem Buch „Netzwerk schlägt Hierarchie“ bringen die Autorinnen Christiane Brandes-Visbeck und Ines Gensinger diese Entwicklung auf den Punkt. „So mancher Großkonzern zeigt, dass Hierarchien nicht unbedingt zu schnellen Entscheidungen führen müssen“, weiß Gensinger, bei Microsoft Deutschland Head of Business and Consumer Communications. Im Netzwerk spielt man zusammen, das stärkt das Team. Die Folge: „In so einer Umgebung müssen Chefs ihren Wert anders als über ihren Zugang zu Wissen definieren.“ Christiane Brandes-Visbeck, Ines Gensinger: Netzwerk schlägt Hierarchie. Neue Führung mit Digital Leadership. Redline 2017. 24,99 Euro. Auch als E-Book erhältlich!

#MENTORHER

Wie wichtig Mentoren und Mentorinnen sind, gerade für Frauen, hat Sheryl Sandberg eindrücklich in ihrem Bestseller „Lean In: Frauen und der Wille zum Erfolg“ beschrieben. Nun hat sie festgestellt, dass Männer nach der MeToo-Debatte davon Abstand nehmen, Frauen als Mentor zur Seite zu stehen: In einer Studie aus Januar/Februar 2018 unter US-Amerikanern gaben 16 Prozent der Männer an, sich als Mentor einer Frau unwohl zu fühlen. Mit #MentorHer will Sandberg nun Männer in Führungspositionen dazu bewegen, Frauen zu fördern und zu mentorieren. Sie fordert zum Bekenntnis auf: „I commit to #MentorHer“. <https://leanin.org/mentor-her>



Foto: Fotolia / jozefnicio



OLGA

Bernhard Schlink, Autor des Weltbestsellers „Der Vorleser“, erzählt in seinem neuen Roman die Geschichte von Olga, einer starken, klugen Frau – und gleichzeitig ein ganzes Jahrhundert deutscher Geschichte. „Bernhard Schlink hat uns mit Olga eine stolze wie gradlinige, mutige, selbstbewusste und aufrechte Frauengestalt geschenkt“, urteilte Deutschlandfunk Kultur. Bernhard Schlink: Olga. Diogenes 2018. 24 Euro. Auch als Hörbuch und E-Book erhältlich!

STARKE FRAUEN

Hubertus Meyer-Burckhardt, preisgekrönter Film- und TV-Produzent, Journalist, Manager in der Medienbranche, Schriftsteller und seit vielen Jahren Gastgeber der „NDR Talk Show“, hat viele Menschen interviewt. Und immer wieder Frauen, die ihn tief beeindruckt haben – unter anderem in seiner Radiosendung „Meyer-Burckhardts Frauengeschichten“ auf NDR Info. Frauen, „die etwas ›vertragen‹, die das Leben abkönnen, die sich dem Leben stellen, die mutig sind und unvernünftig, die sich für ihre Lebenszeit verantwortlich fühlen und für nichts anderes.“ Zehn von Ihnen porträtiert er in seinem neuesten Buch „Frauengeschichten“, darunter Doris Dörrie, Ina Müller, Marianne Sägebrecth und Barbara Schöneberger. Hubertus Meyer-Burckhardt: Frauengeschichten. Gütersloher Verlagshaus 2017. 19,99 Euro

Der Autor ist auf Lesereise. Alle Termine auf www.randomhouse.de.



MANIEREN, BITTE!

Enrico Brissa ist promovierter Jurist und weiß, was sich gehört: 2011 bis 2016 war er als Protokollchef im Bundespräsidialamt tätig, unter den Bundespräsidenten Wulff und Gauck. Seit 2016 leitet er das Protokoll beim Deutschen Bundestag. Nun hat er ein Buch veröffentlicht – ein Plädoyer für die schönen Künste der Höflichkeit. Er erklärt, wie man einen Toast ausbringt, wie man sich stilvoll entschuldigt oder wie man lernt, mit Komplimenten umzugehen. Ein unterhaltsames wie lehrreiches Kompendium des sozialen Miteinanders mit Illustrationen von Birgit Schössow.

Enrico Brissa: Auf dem Parkett. Kleines Handbuch des weltläufigen Benehmens. Siedler 2018. 18 Euro

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

Zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es eine zentrale Plattform: „Erfolgsfaktor Familie“. Das Bundesfamilienministerium, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und der DGB setzen sich mit diesem Unternehmensprogramm dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Denn von Vereinbarkeitsmaßnahmen profitieren nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Unternehmen: Bis zu 40 Prozent Rendite bringen entsprechende Investitionen für Unternehmen, unter anderem durch geringere Fehlzeiten und einen schnelleren Wiedereinstieg. Besonders hoch ist das Renditepotenzial, wenn Angebote auch Zielgruppen wie Väter und Pflegende erreichen. www.erfolgsfaktor-familie.de

FÜR FAIRE BEZAHLUNG

Seit mittlerweile zwölf Jahren kämpft die Initiative FairPay-Bündnis für Gleichheit auf dem Gehaltszettel. Um schneller ans Ziel zu gelangen, unterstützt das Fair Pay Innovation Lab (FPI) seit Sommer 2017 Unternehmen bei der praktischen Umsetzung von Lohngerechtigkeit. Außerdem ist das FPI erster Ansprechpartner für Arbeitnehmer in Sachen Gehaltstransparenz, es informiert und klärt auf. www.fpi-lab.org

Inspiration

Karriere erfordert Mut

Foto: Christian-Arne de Groot

Anita Freitag-Meyer ist Keksfabrikantin – die Hans Freitag Keks- und Waffelbäckerei gehört seit Generationen ihrer Familie. Sie machte im Unternehmen ihre Ausbildung, wurde mit nur 23 Jahren Geschäftsführerin und übernahm im Alter von 36 Jahren das Unternehmen komplett von ihrem Vater. Zurückblickend auf die Anfänge ihrer Karriere erinnert sie sich gut an die Unsicherheit, die sie damals oft begleitete. Heute weiß sie: Sicherheit kommt mit der Erfahrung, und jede Führungskraft muss erst lernen, sich authentisch in ihrer Rolle zurechtzufinden. In ihrem Gastartikel verrät sie, was ihr dabei geholfen hat – und gibt Tipps für ein erfülltes Leben in der Führungsetage.

Fokussiere dich auf ein klares Lebensziel!

Ich hatte schon mit 16 Jahren auf einem Zettel notiert, dass ich meinen Mann heiraten, einen Sohn und eine Tochter bekommen und Chefin unserer Keksfabrik sein werde. Ich hatte also eine ganz klare Vision davon, was ich mir unter einem guten Leben vorstellte. Alles ist übrigens genauso eingetreten. Ich arbeite noch heute mit Visualisierung oder schreibe mir meine kurz- und mittelfristigen Ziele in ein Buch. Mein Handybildschirm zeigt mir gerade zum Beispiel mein Umsatz- und Gewinnziel 2018, quasi als tägliche Motivation!

Umgib dich mit positiven Menschen!

Niemandem ist damit geholfen, sich mit Bedenkenträgern, Zweiflern, Nörglern oder Besserwissern zu umgeben. Beflügelt, motiviert und inspiriert wird man nur von Optimisten, Unterstützern und aktiven Menschen, die selbst Macher sind.

Geh die Extrameile!

Auch wenn man hier und da liest, dass man Karriere nur genug „wollen“ muss, so ist mir dennoch keine bekannt, die quasi vom Himmel gefallen wäre. Leistungsbereitschaft, tief verinnerlichter Servicegedanke gegenüber Mitarbeitern und Kunden, egal in welcher Branche, und die Freude daran, immer sein Bestes zu geben ist unbedingt notwendig. Sonst ist es nur ein Job, aber keine Topkarriere.

Vernetze dich auch mit Älteren!

Bei Karriere geht es oft um das Verlassen der Komfortzone. Das bedeutet auch, sich aus seinem persönlichen Umfeld herauszubewegen und sich mit Menschen zu vernetzen, die nicht im eigenen Freundeskreis zu finden sind. Durch meine Netzwerke habe ich schon als Anfängerin viel von erfahreneren Frauen gelernt. Sich eine Mentorin zu suchen, kann dabei sehr hilfreich sein.

Lies viel und alles!

Für meine eigene Weiterentwicklung verbringe ich jede freie Minute mit Lesen. Angefangen mit branchenspezifischen News, über Managementlehre, Frauen-, Gesellschafts- oder Zukunftsthemen, Motivations- und Lebensratgeber, aber auch bunte Blätter über die schönen Dinge des Lebens. Überall kann Inspiration herkommen, die sich in neue Impulse für das Business umsetzen lässt.



REDAKTIONSTIPP

Anita Freitag-Meyer schreibt für Hans Freitag ein Keksblog und ist auf diversen Social Media-Kanälen aktiv: www.keksblog.com
Instagram: [hansfreitag_kekse](https://www.instagram.com/hansfreitag_kekse) und [anitafreitagmeyer](https://www.instagram.com/anitafreitagmeyer)
www.facebook.com/KeksFreitag
www.youtube.com/user/KeksFreitag

Foto: Fotolia / KMNPhoto



Schalungs- und Gerüsttechnik auf höchstem Niveau

International. Kompetent. Innovativ.

Wir bieten innovative Lösungen für jedes Bauvorhaben und jedes Gerüstbauprojekt. PERI liefert das passende Systemgerät, maßgeschneiderte Anwendungstechnik und umfassende Dienstleistungen. Dabei verbinden wir seit über 45 Jahren die Bodenständigkeit eines inhabergeführten Familienunternehmens mit dem wirtschaftlichen Erfolg eines Global Players.

Egal ob für Ihre Projekte oder Ihre Karriere – PERI bietet Ihnen interessante Perspektiven und Möglichkeiten.



**Schalung
Gerüst
Engineering**

peri.de/karriere

Bookmarks



Bergische Universität Wuppertal Bau- und Immobilien- management

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website: www.rem-cpm.de
Internet: www.uni-wuppertal.de

Kontakt

Katja Indorf
Studienberatung
Fon: 0202 439 4192
E-Mail: info@rem-cpm.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



EnBW Energie Baden- Württemberg AG

Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe

Karriere-Website:
www.enbw.com/karriere
Internet: www.enbw.com

Kontakt

Julia Wickenheißer
Recruiting Center
Fon: 0721 915-32060
E-Mail: recruiting@enbw.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile



Bertelsmann SE & Co. KGaA

Carl-Bertelsmann-Straße 270
33311 Gütersloh

Karriere-Website:
[www.createyourowncareer.de/
#Jobsuche](http://www.createyourowncareer.de/#Jobsuche)
Internet:
www.createyourowncareer.de

Kontakt

Nico Rose
Zentrale Managemententwicklung
E-Mail: n.rose@bertelsmann.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

BERTELSMANN



karrierefuehrer-Service:

Checkliste Bewerbung:
<http://bit.ly/2oRpOAN>

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
[www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs](http://www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

“

*E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?
Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de*

”

BWI GmbH

Auf dem Steinbüchel 22
53340 Meckenheim

Karriere-Website:
www.bwi-karriere.de
Internet: www.bwi.de

Kontakt

Recruiting-Team
Fon: 02225 988 3990
E-Mail: bewerbung@bwi.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

BWI
IT für Deutschland

Ed. Züblin AG

Albstadtweg 3
70567 Stuttgart

Karriere-Website:
www.zueblin.de/karriere
Internet: www.zueblin.de

Kontakt

Human Resource Development
Fon: 0711 7883-0

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofile

ZÜBLIN
TEAMS WORK.

karrierefürher

- * recht
- * wirtschaftswissenschaften
- * frauen in führungspositionen
- * ingenieure
- * consulting
- * digital
- * naturwissenschaften
- * ärzte
- * informationstechnologie
- * handel/e-commerce
- * bauingenieure





Hanna Zimmermann im Gespräch



Hanna Zimmermann, 29 Jahre, ist seit März 2018 Moderatorin und Redakteurin der ZDF-Nachrichtensendung „heute+“.

Sie präsentiert das Format im Wechsel mit Daniel Bröckerhoff, gemeinsam mit ihm ist sie auch Ansprechpartnerin in den sozialen Medien. Außerdem ist sie als Live-Reporterin bei den ZDF-Wahlsendungen im Einsatz. Hanna Zimmermann studierte in Dortmund Journalistik, Germanistik und Wirtschaftswissenschaften, parallel arbeitete sie beim ZDF, WDR und bei Phoenix. Nach dem Studium stieg sie beim ZDF ein, unter anderem war sie Chefin vom Dienst, hat von Parteitagten berichtet und stand für das ZDF-Börsenteam vor der Kamera.

www.zdf.de/nachrichten/heute-plus
www.facebook.com/ZimmermannHa
twitter.com/hazimmermann

Das Gespräch führte **Kerstin Neurohr.**

Frau Zimmermann, kürzlich haben Sie zum ersten Mal heute+ moderiert. Haben Sie einen Tipp für unsere Leserinnen – wie gelingt der Einstieg in den neuen Job?

Wer eher zu den Menschen gehört, die großen Respekt haben vor neuen Aufgaben und Herausforderungen, dem kann ich nur raten, sich vor Augen zu führen: Vieles kommt erst durch „learning by doing“, und man kann sich nicht perfekt auf alles vorbereiten. Sollte am Anfang mal etwas schief laufen, wird das meist verziehen und letztendlich lohnt es sich immer, über den eigenen Schatten zu springen. Nur so entwickelt man sich weiter.

heute+ läuft gegen Mitternacht – wie sieht ihr Tagesrhythmus aus? Wie bleibt man so lange wach?

In den Wochen, in denen ich moderiere, fängt mein Tag schon morgens mit einer Telefonkonferenz an. Da wird besprochen, welche Stücke geplant sind und welche Themen wir am Tag angehen sollten. Danach habe ich erstmal frei, lese mich aber schon ein bisschen ein und beobachte das weitere Nachrichtengeschehen. Um 16 Uhr geht's dann richtig los: Im Laufe des Abends kommen die Stücke und ich schreibe die Moderationen. Manchmal ist die Sendung um kurz vor 0 Uhr, manchmal aber auch erst gegen 1 Uhr. Für mich funktioniert das bisher gut. Ich gehöre eher zu den Nachteulen, nicht zu den Frühaufstehern. Und im Zweifel gilt: Kaffee hilft!

Stichwort Work-Life-Balance – was ist ihr Ausgleich zum Job, wie kommen Sie runter?

Privat ist mir vor allem eines wichtig: Viel Zeit mit Familie und Freunden zu verbringen. Das ist für mich das beste Mittel, um meine leeren Akkus wieder aufzuladen. Außerdem kommt mir sofort Kochen in den Sinn. Das entspannt mich total, das mache ich deshalb eigentlich auch jeden Tag. Und der schöne Nebeneffekt ist natürlich, dass es danach immer etwas Leckeres zu essen gibt.

Welche Nachricht würden Sie gerne einmal verkünden?

Dass niemand wegen seines Geschlechts, seiner religiösen Überzeugung, seiner Herkunft, Hautfarbe, sexuellen Orientierung oder was auch immer diskriminiert wird oder sogar Angst vor Verfolgung haben muss. Dass alle Menschen friedlich zusammenleben, egal auf welchem Fleck der Welt.

Für heute+ sind Sie auch in Social Media aktiv. Wann waren Sie zuletzt einen Tag offline, bzw. was müsste passieren, damit Sie Handy und Tablet für einen Tag abschalten?

Ich versuche – gerade im Urlaub – tatsächlich ganz bewusst das Handy aus zu lassen und im doppelten Sinne „abzuschalten“. Das gelingt mir allerdings leider viel zu selten, muss ich gestehen. Meistens gucke ich zumindest morgens und abends kurz mal in meine Mails, die Nachrichten-Apps oder bei Facebook rein. Ich glaube, das letzte Mal, dass ich tatsächlich mal einen ganzen Tag offline war, ist schon mehrere Monate her. Im November war ich im Urlaub und hatte einfach kein Netz – das war also mehr eine Zwangspause, als eine bewusste Entscheidung.

Nimm deine Karriere in die Hand!

Bist du auf der Suche nach einem Nebenjob, einem Praktikum, einer Abschlussarbeit oder deinem ersten Job? Dann besuche die Karrieremessen auf dem Campus. Ziel der hochschuleigenen Messen ist es, Studierende und Absolventen mit interessanten Arbeitgebern ins Gespräch zu bringen. Nutze die Chance, dich vor Ort zu informieren und Unternehmen persönlich kennenzulernen.

Die nächsten Karriere-Events auf einen Blick

meet@fh-aachen

Fachhochschule Aachen
→ 25.+26. April 2018

JURÄcon Frankfurt

Karrieremesse für Juristen
Kap Europa, Messe Frankfurt
→ 8. Mai 2018

meet@hochschule-hannover

Hochschule Hannover
→ 15. Mai 2018

meet@frankfurt-university

Frankfurt University of Applied Sciences
→ 16.+17. Mai 2018

meet@uni-kassel

Universität Kassel
→ 17. Mai 2018

meet@th-koeln

TH Köln | Campus Deutz
→ 23.+24. Mai 2018

meet@campus-mainz

Hochschule Mainz
→ 29. Mai 2018

meet@uni-frankfurt [SoSe]

Goethe-Universität Frankfurt
→ 5. Juni 2018

meet@thm-campus-friedberg

Technische Hochschule Mittelhessen
Campus Friedberg
→ 6.+7. Juni 2018

meet@uni-trier

Universität Trier
→ 14. Juni 2018

meet@hochschule-rheinmain

Hochschule Rhein Main
Campus Wiesbaden
→ 7.+8. November 2018

meet@h_da

Hochschule Darmstadt
→ 20.+21. November 2018

JOBcon Mittelhessen

Karrieremesse für Berufseinsteiger, Professionals und Absolventen
Kongresshalle Gießen
→ 22. November 2018

JURÄcon München

Karrieremesse für Juristen
BMW Welt, München
→ 28. November 2018

meet@campus-mainz

Johannes Gutenberg-Universität
→ 5. Dezember 2018

meet@uni-frankfurt [WiSe]

Goethe-Universität Frankfurt
→ 6. Dezember 2018

JOBcon Finance

Karrieremesse für die Finanzbranche
Kap Europa, Messe Frankfurt
→ 29. Januar 2019

Aktiv für Arbeitgeber

Sie möchten Verantwortung in einem Arbeitgeberverband übernehmen?

Juristin/Jurist gesucht!

Für die spannenden Herausforderungen bei uns suchen wir insbesondere Absolventen (m/w) der Rechtswissenschaften, die wir während des Referendariats betreuen oder die das Mentorenprogramm für den Geschäftsführungsnachwuchs (GFN) bei uns durchlaufen wollen.

In zwei Jahren lernen Sie durch wechselnde Einsätze in unseren Mitgliedsverbänden die facettenreiche Verbandswelt kennen. Dabei werden Sie von erfahrenen Kollegen (m/w) betreut.

Sie erhalten Einblicke in Aufgaben und Arbeitsweisen der Arbeitgeberverbände im Zusammenspiel mit Unternehmern, Sozialpartnern, Politikern, Beamten sowie der Presse. Typischerweise wechseln Sie nach dem GFN-Programm in einen unserer Verbände, da Ihnen diese vielversprechende Aussichten für Ihren weiteren Berufsweg bieten.

Interesse?

Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung. Mehr über uns als Arbeitgeber erfahren Sie unter **www.bda-karriere.de**.



Die BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Branchenübergreifend setzt sie sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind.

