

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent\*innen  
**karrierefuehrer**  
frauen in fuehrungspositionen



Vol. 2019.2020 04.2019-03.2020  
Web: [www.karrierefuehrer.de/  
frauen-in-fuehrungspositionen](http://www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen)  
Follow: @karrierefuehrer  
News: [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
#kf\_frauen



#kf\_frauen

Business Netzwerk

Gender-Pay-Gap

Emotionen im Business

Künstliche Intelligenz

Agiles Arbeiten

Homeoffice

Pionierinnen

Diversity

Janina Kugel

Personalvorständin bei Siemens

Katrin Höpker

Sängerin

Dr. Anna Lukasson-Herzig  
Gründerin und CEO von nyris

# Mit Vielfalt zum Erfolg

Frauen im Business steigen auf



## Führung übernehmen – Dein Karrierestart bei uns

Du möchtest dein eigenes motiviertes Team leiten?  
Starte nach deinem Studium bei uns mit einem  
**Traineeprogramm** durch und übernimm schnell Verantwortung. Profitiere von einer attraktiven Vergütung, flexiblen Arbeitszeiten und einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Interesse geweckt?

**Jetzt bewerben unter [kaufland.de/traineeprogramm](https://www.kaufland.de/traineeprogramm)**

Willkommen.

Liebe Leser\*innen,

wir begrüßen Sie zur neuesten Ausgabe des karrierefürer frauen in führungspositionen. Als Impulsgeber-Magazin auf dem Campus spüren wir darin folgenden Themen nach: #KünstlicheIntelligenz, #Homeoffice, #Gleichberechtigung, #Kulturwandel u.v.m.

Der karrierefürer erforscht die Arbeitswelt und durchdringt die schwierigsten Dynamiken. Wir begleiten die Transformation medial und wollen Ihnen unsere Inhalte analog und digital auf allen Kanälen optimal anbieten. Natürlich sind wir auch im Netz für Sie aktiv – als Chronist, Trendscanner, Coach und Kurator. Lesen Sie unsere News und Dossiers zur Vertiefung, spannende Erfahrungsberichte und inspirierende Interviews. Mobilisten empfehlen wir ergänzend dazu unsere kostenfreie App.

**Wie verändert sich die Arbeitswelt in der RoboConomy** – diese Frage beschäftigt uns Tag für Tag. Diskutieren Sie mit uns in den sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #kf\_frauen und lassen Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben. Follow us!

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre  
Ihr karrierefürer-Team

**Impressum: karrierefürer frauen in führungspositionen 9. Jahrgang, 04.2019–03.2020**, Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025 **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Verlagsleitung karrierefürer und Redaktionskonzept:** Viola Strüder (verantw.) Redaktionsanschrift: Verlagsbereich karrierefürer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300 **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä 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:** Drobot Dean/fotolia.de **Verlag:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 E-Mail: walhalla@walhalla.de Web: www.walhalla.de **Geschäftsführer:** Johannes Höfer (V.i.S.d.P.). Der karrierefürer 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.

# making of ...



Foto: Fotolia/ michaelheim

## 08

### Aus Mut wird Wut

Es ist an der Zeit für Emotionen im Business: Damit die Debatte um Frauen in Führungspositionen Ergebnisse erzielt, ist noch einiges an Arbeit nötig. #kf\_frauen

## 16

### Janina Kugel

Die Personalvorständin bei Siemens im Interview: „Nur wenn wir ein Umdenken in der Gesellschaft erreichen, werden wir mehr Diversität erreichen.“



Foto: www.siemens.com/presse



#### PODCAST-TIPP

#### #OTWTNW On the way to new work

Der Podcast von Michael Trautmann und Christoph Magnussen:

<https://soundcloud.com/onthewaytonetwork>

## 24

### Pionierinnen

Im Zeichen der Frauen: 2019 ist Jubiläumsjahr des Frauenwahlrechts, und der Unmut von Frauen im Business steigt. Da braucht es starke und inspirierende Persönlichkeiten und weibliche Vorbilder – wie die Pionierinnen in unserer Reihe.



Foto: Fotolia/ Gorodenkoff

#### BEHIND THE SCENE

#### karriereführer-Autor André Boße

hat bei der Vorbereitung seiner Titelgeschichte ein Buch besonders inspiriert: Sophie Passmann beschreibt in ihrer Polemik „Alte weiße Männer“, dass nur bei diesem Menschentyp der Machtanspruch nie in Frage gestellt wird – weil es eben als normal gilt, dass alte weiße Männer die Entscheidungen treffen. Wie man dagegen angeht? „Nicht nur mit Mut – sondern auch mit Wut!“, schlägt er vor.

Den **karriereführer frauen in führungspositionen** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web.

Gefällt mir? – Folgen Sie uns! **Facebook:** facebook.com/karrierefuehrer

**Twitter:** twitter.com/karrierefuehrer **Instagram:** instagram.com/karrierefuehrer



## # Dossiers:

# Transformation der Arbeitswelt

# KI und Ethik

# Nachhaltigkeit

# Kulturwandel

# Frauen in Führung

Weiterlesen unter [www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)

## FRAUEN UND KI

### Frauen sind schwer ersetzlich

Foto: Jürgen Schmidhuber



Männer wären oft leichter durch Künstliche Intelligenz zu ersetzen als die meist ziemlich universellen weiblichen Problemlöser. Wie Horizont berichtet, hat dies Professor Jürgen Schmidhuber von der TU

München auf dem Innovationstag 2018 gesagt. Demnach könnten Männer zwar eine Sache wirklich gut, allerdings seien sie nicht allzu breit aufgestellt. Das mache sie anfällig für Automatisierungen.

Quelle: <https://bit.ly/2ChrNG7>

## ERLEBEN

Am 19. Mai ist Museumstag. Mit vielfältigen Aktionen und Programmen laden bundesweit viele Häuser unter dem Motto „Museen – Zukunft lebendiger Traditionen“ zum Entdecken ein.

Alle Veranstaltungen unter:

[www.museumstag.de](http://www.museumstag.de)



Gefördert von

## #KEYCHANGE

Rockt die Bühnen dieser Welt, liebe Musikerinnen!

Bis 2020 strebt das Projekt Keychange einen gleichgewichteten Frauenanteil auf den internationalen Musikbühnen an. Mehr als 120 Festivals weltweit tragen bereits zum Erfolg der Kampagne bei – in Deutschland beispielsweise Pop-Kultur, Reeperbahn Festival und Alinæ Lumr. Den Grundstein legte 2017 die britische Musikförderungs-Plattform PRS Foundation – unser Tipp für Musikfans: Line-ups checken, Ohropax nicht vergessen!

<https://keychange.eu>

06 kuratiert

## 08 Top-Thema

Aus Mut wird Wut

## 16 Top-Interview

### Janina Kugel

Das Chefsessel-Gespräch mit Janina Kugel Chief Human Resources Officer und Mitglied des Vorstands der Siemens AG

## Innovation

### 20 Dr. Anna Lukasson-Herzig im Interview

Die Werkstofftechnikerin spricht über die Gründung von nyris, einer auf KI basierenden Bilderkennungs-Engine, und darüber, wie sie sich in der Tech-Branche behauptet.

## Pionierinnen

### 24 Pionierinnen

In unserer Reihe stellen wir Frauen vor, die mit ihrem Mut und ihrem Durchsetzungsvermögen den Weg zur Gleichberechtigung geebnet haben: Anne Burda, Gertrud Grunow, Katharine Graham, Zaha Hadid, Ruth Bader Ginsburg.

## Inspiration

### 26 Chapeau!

Kultur-, Buch und Linktipps.

## Kulturwandel

### 28 Achtsamkeit als Katalysator für agiles Arbeiten

In ihrem Gastartikel zeigt Sabine Fries, Trainerin und Autorin, Wege zu einer achtsamen Unternehmensorganisation auf.

## Aufbruch

### 32 Das letzte Wort hat: Katrin Höpker

Die ausgebildete Sängerin und Musikerin hat mit ihren Mitsing-Konzerten Kultstatus erreicht. Was es braucht, um den richtigen Takt anzugeben, verrät sie im Interview.

## Service

30 Bookmarks/Firmenportraits

## Standard

- 01 Digital
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten

# Unternehmen

	<p>BWI GmbH</p>
	<p>Ed. Züblin AG</p>
	<p>EnBW Energie Baden-Württemberg AG</p>
	<p>Enercon GmbH</p>
	<p>F. Hoffmann-La Roche Ltd.</p>
	<p>IQB Career Services GmbH</p>
	<p>Karrieretag Familienunternehmen</p>
	<p>Kaufland</p>
	<p>McKinsey &amp; Company, Inc.</p>
	<p>messe.rocks GmbH</p>
	<p>STRABAG AG</p>
	<p>WHU – Otto Beisheim School of Management</p>
	<p>WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)</p>

# SETZ NEUEN IT-MASTER DRAUF!

## Mit dem Master@BWI, wie sonst?

Starte **deine Karriere** und gestalte mit uns die **IT für Deutschland**. Lerne uns beim **IT-Recruiting-Day** am **27. und 28. Mai** im Phantasialand in Brühl bei Köln kennen.

Jetzt bewerben:

[www.IT-Recruiting-Day.de](http://www.IT-Recruiting-Day.de)

Bewerbungsschluss: 19. Mai 2019

PHANTASIALAND  
**IT-RECRUITING-DAY**  
27.-28. MAI 2019  
EINTRITT FREI



kuratiert

## Business-Netzwerk für Frauen gegründet: Leading Women

„Richtiges Netzwerken ist eine wesentliche Aufstiegskompetenz“, sagt Diplom-Ökonomin Sylvia Tarves. „Laut einer aktuellen US-Studie lehnen immer noch 68 Prozent der Frauen berufliche strategische Allianzen ab – aus falschem Ehrgeiz.“ Auch deshalb hat sie das Business-Netzwerk Leading Women gegründet. Dieses richtet sich vor allem an Frauen im Topmanagement, doch auch Absolventinnen finden auf dem Online-Portal wichtige Anreize für die Karriere-Entwicklung: Events, Fachbeiträge, Podcasts, Videos, Vermittlung von Mentorinnen und regelmäßig redaktionelle Beiträge zu Beruf und Karriere. Die Themenpalette deckt wichtige Zukunftsfelder ab: Künstliche Intelligenz, Digital Leadership und New Work.

➔ <https://leadingwomen.de>

## Entgeltmonitor: Der „Gender-Pay-Gap“ schrumpft

Frauen verdienen in den meisten Berufen weniger als Männer. Immer noch! Allerdings ist der „Gender-Pay-Gap“ geschrumpft. Die „bereinigte Entgeltlücke“ lag 2018 bei 4,5 Prozent, im Vorjahr waren es 5,2 Prozent. Das errechneten Vergütungsanalysten von Compensation Partner. Besonders hoch ist die Differenz bei Männern und Frauen, die gut verdienen: Für Gehälter um 33.000 Euro liegt die Entgeltlücke bei 1,4 Prozent. Bei Gehältern um 60.000 Euro sind es 7,6 Prozent. Die größte Lücke in der besser verdienenden Gruppe zeigt sich mit 10,4 Prozent im Gesundheitswesen, gefolgt von Logistik (9,9 Prozent) und Werbung/Public Relations (9,8 Prozent). Bei der geringer vergüteten Gruppe ist der Unterschied am größten in der Softwareentwicklung (7,5 Prozent), gefolgt vom Versicherungswesen (7,3 Prozent) und der Metallindustrie (5,4 Prozent).

Vollständige Studie zum Download: ➔ [www.compensation-partner.de/de/news-und-presse/entgeltmonitor-2018-der-lohnunterschied-zwischen-frauen-und-mannern](http://www.compensation-partner.de/de/news-und-presse/entgeltmonitor-2018-der-lohnunterschied-zwischen-frauen-und-mannern)

## Virtual Reality: Das Hambacher Schloss

Das Hambacher Schloss in Rheinland-Pfalz versteht sich als „Erinnerungsort europäischer Demokratiegeschichte“. Über die Plattform „Google Arts and Culture“ ist das geschichtsträchtige Bauwerk nun virtuell begehbar – ganz bequem mit dem Smartphone oder Tablet von zu Hause aus oder von unterwegs. Spannende Geschichten und Hintergründe wurden monatelang technisch aufbereitet, das Ergebnis kann sich sehen lassen:

➔ <https://artsandculture.google.com/project/hambacher-schloss>

Ready for  
the next career step?

Excellence in  
Management  
Education

General Management from a Global Perspective  
Development of Leadership Competencies  
International Modules: USA, India & China

### Full-Time MBA Program

12 months  
Start: April and September

### Part-Time MBA Program (Weekend Format)

24 months  
Start: September

Financial Times  
MBA Ranking 2019  
# 1 in Germany



Global MBA  
Ranking 2019

**WHU – Otto Beisheim School of Management**  
**Campus Düsseldorf**  
Erkrather Straße 224a, 40233 Düsseldorf  
Germany

**MBA-Office**, ph. +49 211 44709-141  
mba@whu.edu



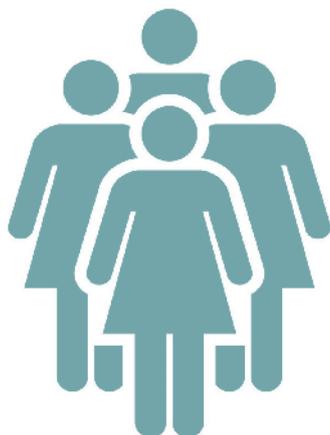




# Aus Mut wird Wut

**Die Debatte über mehr Frauen in Führung läuft und läuft** – doch ihre Wirkung bleibt gering. Selbst Ansätze wie mehr Homeoffice sorgen nicht für Wandel, sondern festigen die alten Strukturen. Es ist an der Zeit, den Ton zu ändern: Die Zeichen stehen darauf, den Ärger über den Status quo zu nutzen, und den Gegnern des Wandels etwas entgegenzusetzen – kreativ, aufklärerisch und mit klarer Kante. ....

Von **André Boße**



### WO FÜHREN FRAUEN?

Bei steigender Unternehmensgröße nimmt der durchschnittliche Anteil von Frauen in Spitzenpositionen kontinuierlich ab und steigt dann bei den Großunternehmen wieder an, so das Ergebnis der Cribbürgel-Studie. Während in kleinen Firmen mit bis zu zehn Mitarbeitern mehr als jede vierte Führungskraft eine Frau ist (26,1 Prozent), sinkt die Chefinnenquote bei 101-bis-500-Mitarbeiter-Unternehmen auf 12,1 Prozent. Bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern steigt die Frauenquote wieder an (13,4 Prozent), und bei Großunternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 16,8 Prozent.

Frauen müssen mutiger werden – dann klappt es früher oder später auch mit dem Aufstieg in die Führungspositionen. Sehr häufig wurde dieses Credo in diversen Interviews zum Thema genannt. Mutig zu sein, das klingt ja auch nach einem guten Plan. Aber funktioniert er?

Hier ein paar Fakten, die eher mutlos als mutig machen. Der Informationsdienstleister Cribbürgel hat Anfang 2019 die Ergebnisse einer groß angelegten Studie über Führungskräfte in Unternehmen veröffentlicht. Die Statistiker haben dafür rund 3,15 Millionen Positionen von Führungskräften aus knapp 1,3 Millionen Unternehmen in Deutschland betrachtet und hinsichtlich Alter, Geschlecht und Regionen analysiert. Bei den Führungspositionen handelt es sich um Geschäftsführer, Aufsichtsratsmitglieder und -vorsitzende sowie um Vorstandsmitglieder und -vorsitzende.

### Interessant ist ein Blick auf geografische Unterschiede: Die ostdeutschen Bundesländer nehmen eine Vorreiterrolle ein.

#### Debatte intensiv, Folgen minimal

Das Ergebnis ist ernüchternd. Zwar werde die Debatte um Frauen in Führungspositionen in Deutschland seit Jahren geführt, „zuletzt immer intensiver“, wie die Autoren der Studie feststellen. „In der Folge ist dagegen relativ wenig passiert. Die Zahl der Frauen an der Spitze nimmt kaum zu.“ So liegt der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den untersuchten Betrieben derzeit bei 22,6 Prozent – und damit nur um 0,1 Prozentpunkte höher als vor 24 Monaten. Da helfe es auch wenig, wenn die Politik eingreift und Forderungen stellt: „Obwohl die Politik seit Jahren eine höhere Frauenquote in deutschen Aufsichtsräten fordert, beträgt der Frauenanteil aktuell 17,1 Prozent“, heißt es in der Studie. Interessant ist ein Blick auf geografische Unterschiede: Die ostdeutschen Bundesländer nehmen eine Vorreiterrolle ein. Brandenburg liegt mit einer Frauenquote in Führungspositionen von 28,3 Prozent bundesweit an der Spitze, aber auch in Sachsen (27,1 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (26,8 Prozent) liegt die Frauenquote in Spitzenpositionen deutlich höher als im Bundesdurchschnitt. Auf den letzten drei Plätzen: NRW (20,7 Pro-

zent), Bayern (19,6 Prozent) und Baden-Württemberg (18,8 Prozent).

#### Homeoffice: Frauen in Doppelbelastung

Und noch eine Studie, die eher mutlos macht: Für das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hat Dr. Yvonne Lott, Expertin für Gender und Arbeitszeit, auf Grundlage einer Studie einen Report verfasst, in dem sie der Frage nachgeht, wie sich verstärkte Homeoffice-Zeiten auf das Arbeitsverhalten von Männern und Frauen auswirken. Prinzipiell sei Homeoffice eine Chance, Frauen zu fördern – schließlich sei es ein zentraler Lösungsansatz für das Problem, Job und Familie unter einen Hut zu bringen. „Selbstbestimmte Arbeitszeiten und Homeoffice können Beschäftigten mehr Autonomie und somit die Möglichkeit geben, ihre Erwerbsarbeit an ihr Familienleben anzupassen“, schreibt Dr. Yvonne Lott. Doch wie nutzen Frauen und Männer diese Autonomie? Die Studie zeigt, dass die Freiheit nicht zur Entlastung führt. Im Gegenteil: „Während die Väter sehr viel mehr Zeit in den Job stecken, machen Mütter etwas mehr Überstunden, vor allem nehmen sie sich aber deutlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung.“ Kurz: Die Männer arbeiten mehr. Die Frauen auch – und belasten sich zusätzlich noch mit den familiären Pflichten. „Mütter, die im Homeoffice arbeiten, kommen in der Woche auf drei Stunden mehr Betreuungszeit für die Kinder als Mütter, die nicht von zu Hause arbeiten können; zugleich machen sie eine zusätzliche Überstunde im Job“, schreibt die Expertin in ihrem Report. Bei Vätern sehe es anders aus: „Sie machen im Homeoffice mehr Überstunden – wöchentlich zwei mehr als Väter ohne Heimarbeit –, nehmen sich aber nicht mehr Zeit für die Kinder.“ Das Fazit von Dr. Yvonne Lott: „Damit hilft flexibles Arbeiten zwar bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, es kann zugleich aber auch die klassische Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern festigen oder sogar verstärken.“ Grundsätzlich führten flexible Modelle bei beiden Geschlechtern im Schnitt zu längeren Arbeitszeiten im Job. „Bei Männern ist dieser Effekt aber deutlicher ausgeprägt als bei Frauen. Wobei Letztere gleichzeitig mehr Zeit für die Kinder aufwenden und so häufig doppelt belastet sind.“

## Theoretisch

gibt es  
„Männerberufe“.

## Praktisch

packen bei uns  
alle mit an.



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 Macher (w/m/d), 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](http://www.enbw.com/jobmarkt)



Wir machen das schon.



Die herCAREER ist ein wunderbares Format und ich unterstütze sie gerne, weil sie Frauen stärkt und sie ihnen unheimlich viel Mut macht. Ich meine, dass ein Besuch der herCAREER für alle Frauen ein Muss sein sollte, nicht zuletzt, weil sie hier große Netzwerke erschließen und für sich nutzen können.

**Heidi Stopper**  
Topmanagement-Coach & Beraterin, ehem. Vorstand im MDAX, Autorin und mehrfache Beirätin sowie Speaker & Table Captain der herCAREER@Night

herCAREER

**10. - 11. Oktober 2019**  
**MTC, München**

Die Karrieremesse für Studierende, Absolventinnen, Frauen in Fach- & Führungspositionen und Existenzgründerinnen  
[www.her-career.com](http://www.her-career.com) // #herCAREER

© Franz Pflueg



**SPEAKER & TABLE CAPTAIN**

**Dr. med. Dilek Gürsoy**  
Herzchirurgin, setzte als erste Frau in Europa einem Patienten ein komplettes Kunstherz ein. Entwickelt derzeit ein neues Kunstherz mit.



**KEYNOTE & TABLE CAPTAIN**

**Katharina Kreitz**  
Co-Founder, Vectoflow, spezialisiert auf maßgeschneiderte Strömungssysteme, Zweitplatzierte beim Deutschen Gründerpreis 2018



**SPEAKER & TABLE CAPTAIN**

**Wolf Lotter**  
Wirtschaftspublizist und Mitgründer des Wirtschafts magazins brand eins. Autor, u.a. von „INNOVATION – Streitschrift für barrierefreies Denken“



**TABLE CAPTAIN**

**Vera Schneevoigt**  
Geschäftsführerin / Head of PSO, Fujitsu. Eine der wenigen Frauen in Spitzenpositionen bei IT-Konzernen.

\* Studierende & Absolvent\*innen erhalten nach Online-Registrierung einen kostenfreien Eintritt

**0,- €\***

für ein 1-TAGES-TICKET beim  
Messe-Ticket-Kauf unter  
[her-career.com/ticketshop](http://her-career.com/ticketshop)

\*\* kostenfreie Anreise für Studierende & Absolvent\*innen, mehr Infos unter [her-career.com/FlixBus](http://her-career.com/FlixBus)



herCAREER@Night

**10. Okt. 2019**

Der Netzwerkevent mit über 40  
Table Captains! Anmeldung unter  
[her-career.com/atNight](http://her-career.com/atNight)

Sponsor

Hauptmedienpartner

Deutsche Hochschulwerbung

emotion

Uniglobale

Startup Valley

### WIE SIEHT ES IN DEN BRANCHEN AUS?

Der Informationsdienstleister Crifbürgel hat auch untersucht, in welchen Branchen Frauen häufiger oder weniger häufig Führungspositionen einnehmen. Bei dieser Analyse liefert das Gesundheitswesen mit einer Frauenquote von 38,0 Prozent den höchsten Wert. Aber auch im Handel (26,9 Prozent) und im Verlagswesen (24,0 Prozent) nehmen Frauen überdurchschnittlich häufig Führungspositionen ein. Wenige Frauen in Führungspositionen sind indes im Maschinenbau (9,3 Prozent), im Baugewerbe (9,7 Prozent), in der Energieversorgung (11,2 Prozent) sowie der Schifffahrt (11,9 Prozent) vertreten.

Vollständige Studie: [www.crifbuergel.de](http://www.crifbuergel.de)  
Aktuelles – Studien – 15.11.2018: Führungspositionen in Deutschland



Foto: Fotolia/Julien Eichinger

### Zähne knirschen statt Wut rauslassen

Immer wieder haben Frauen flexible Arbeitszeiten gefordert, um damit ihre Optionen zu verbessern und Karrierechancen zu erhöhen. Und nun zeigt sich, dass dieses Instrument bei Frauen zu einer Doppelbelastung führt, während Männer es nutzen, um noch mehr zu arbeiten. Nein, Mut macht das nicht. Es ist eher so, dass solche Studien Wut erzeugen. Wobei

## Flexible Modelle führten bei beiden Geschlechtern im Schnitt zu längeren Arbeitszeiten im Job.

hier schon das nächste Problem wartet: In einer Studie hat die amerikanische Sozialforscherin Jessica Salerno herausgefunden, dass bei Gerichtsverhandlungen wütende männliche Anwälte ihre Effektivität steigern, während diese bei wütenden weiblichen Anwälten sinkt. Der Grund: Dem Gender-Stereotyp nach sind Männer wütend, wenn die äußeren Umstände sie zur Weißglut bringen – und Frauen dann, wenn das innere Gleichgewicht nicht stimmt. Das ist natürlich Unfug, genau wie das Klischee, nach dem Männer mehr Wut in sich tragen als Frauen. Die Wut ist da. Nur leben Frauen sie nicht so häufig aus, sondern nehmen das, was sie erleben, zähneknirschend hin. Und das lässt sich belegen: Bruxismus nennen Zahnmediziner das unbewusste aufeinanderpressen der Zähne im Schlaf, wodurch sich Abschleifspuren ergeben, die den Schutz der Zähne verringern. Gegen diese Folgen helfen Kieferschienen, und die Siemens-Betriebskrankenkasse (SBK) hat in einer Studie festgestellt, dass doppelt so viele Frauen diese Schienen erhalten. Als Grund vermutet SBK-Expertin Kathrin Pflügel, dass psychische Belastungen oder emotionale Herausforderungen zu diesem kontinuierlichen Anstieg führen: „Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass Patienten immer häufiger Stresssituationen ausgesetzt sind, die sie im Schlaf verarbeiten.“

### Was hilft: Inspiration und Aufklärung

Was also tun, raus mit der Wut? Zumindest besser, als den Ärger in sich reinzufressen. Ideal wird es, wenn Frauen ihren

Ärger über das nur zögerliche Vorankommen und ihren Unmut über Gegenwind aus der Männerriege in kreative oder aufklärerische Projekte ummünzen. Kreativ ist zum Beispiel die Plattform „Sisters of Europe“, ins Leben gerufen von den zwei Autorinnen Prune Antoine und Elina Makri. Die Französin und die Griechin beginnen ihr Projekt mit Porträts von 17 Frauen, die andere Frauen inspirieren sollen. Die in dieser Reihe vorgestellten „Sisters of Europe“ sind in der Regel keine Prominente, sondern Heldinnen des Alltags, denen es gelungen ist, trotz widriger Umstände und im gesellschaftlichen Gegenwind Haltung zu zeigen und den Unterschied zu machen. Fortgesetzt wird das Projekt dann mit Diskussionsveranstaltungen in europäischen Großstädten, in denen jeweils die Themen angegangen werden, die vor Ort eine große Bedeutung haben. So gab es bereits eine Debatte in Berlin, wo es um das Thema „Gender-Pay-Gap“ ging, also die ungerechte Bezahlung von Frauen und Männern, die gleiche Arbeit leisten. Unterstützt wurde das Projekt dort von den Initiatorinnen des Portals „Was verdient die Frau?“, das Themen wie den Pay-Gap oder Sexismus am Arbeitsplatz behandelt und unterstützt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Stichwort Sexismus: Wann fängt dieser an, wie weit geht er – und wo liegt der Unterschied zur Misogynie, also der Geringschätzung von Männern gegenüber Frauen? Die Philosophin Kate Manne hat mit „Down Girl“ ein Buch geschrieben, das die Logik der Misogynie erklärt und diesen Begriff vom Sexismus differenziert. Mannes These: Je stärker die Vorherrschaft des Patriarchats in Frage gestellt und angegriffen wird, desto vehementer wehren sich diejenigen Männer, die von diesem profitieren. Dabei haben sie eine Logik entwickelt, die Kate Manne wie folgt beschreibt: Männer teilen die Frauen ein, in die aus ihrer Sicht „schlechten“ Frauen, die die männliche Vorherrschaft angreifen, sowie in die „guten“, die den Männern die aus ihrer Sicht natürlich zustehende Anerkennung und Fürsorge zukommen lassen. „Die ‚guten‘ Frauen werden geduldet, wohingegen die ‚schlechten‘ kontrolliert, unterworfen und zum Schweigen gebracht werden müssen. Das ist die Struktur der Misogynie.“



Weil wir Menschen verbinden.  
STRABAG AG, Ed. Züblin AG

# Teamplayer gesucht!



Jetzt durchstarten!

Mit einem Traineeprogramm, einem Dualen Studium oder einem Praktikum. Wir freuen uns auf Dich!



#TEAMSWORK  
[www.karriere.strabag.com](http://www.karriere.strabag.com)

**ZÜBLIN STRABAG**  
TEAMS WORK.



Foto: Fotolia / prostolna777

### HOMEOFFICE FÖRDERT FAULHEIT? VON WEGEN!

Die WSI-Studie widerlegt das Argument, flexible oder sogar frei gestaltbare Arbeitszeiten im Homeoffice sorgten dafür, dass die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter sinkt. Das Gegenteil ist der Fall: Männer und Frauen arbeiten mehr, bei den Frauen kommt dazu, dass die Zeit für die Familie ebenfalls steigt. Zusätzliche Erholungszeit, also etwa für mehr Schlaf, individuell gestaltete Freizeit oder Sport, haben Beschäftigte mit Kindern im Haushalt durch flexible Arbeitszeiten generell nicht. Studienautorin Dr. Yvonne Lott sagt: „Einen Freizeitgewinn mit flexiblen Arbeitsarrangements gibt es weder für Mütter noch für Väter.“

Vollständige Studie: [www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)

Wer Kate Mannes Buch liest, ist anschließend in der Lage, das, was tagtäglich in der Politik und Wirtschaft, aber auch in den kleinen und großen Unternehmen passiert, genauer zu durchleuchten und zu hinterfragen. Klar wird dabei vor allem eines: Die patriarchalen Strukturen basieren nicht auf einer natürlichen oder rationalen Logik. Sie sind nichts anderes als ein ungerechter Status quo. Wer sie verteidigt, hat entweder nichts verstanden oder will nur seine Pfründe retten. Es spricht wenig dagegen, diesen Männern nicht nur mutig, sondern auch mit einer gewissen Wut im Bauch gegenüberzutreten. So, wie es die Politikerin Alexandria Ocasio-Cortez in den

### Die patriarchalen Strukturen basieren nicht auf einer natürlichen oder rationalen Logik.

USA tut: Die 29 Jahre alte Kongressabgeordnete der Demokraten scheut sich nicht, offensiv Stellung zu beziehen. „Sie ist besonders effektiv darin, die frauenfeindlichen und lächerlichen Versuche, sie zu diskreditieren, offen zu benennen. Sie zeigt, dass man mit einer klaren Haltung und einem genauen Gespür für den Gegner sehr weit kommen kann“, sagt Kate Manne über Ocasio-Cortez in einem Interview in der Süddeutschen Zeitung.

### KI: Männer leichter ersetzbar als Frauen

Haltung und ein gutes Gespür für den Gegner: Diese Methoden sind es, die zum Erfolg führen. Und sowieso: Die Zukunft spricht für die Frauen. Der Informatiker Jürgen Schmidhuber, Direktor des schweizerischen Forschungsinstituts für Künstliche Intelligenz IDSIA und eines KI-Labs an der TU München, erforscht die Auswirkungen von Methoden mit Künstlicher Intelligenz auf die Arbeit. Immer wieder wird die Gefahr heraufbeschworen, die Maschinen seien eines Tages in der Lage, immer größere Anteile der menschlichen Arbeit zu übernehmen. Schmidhubers These: Die Frauen dürfen sich entspannen, weil ihre Arbeit wesentlich schwerer durch Künstliche Intelligenz zu ersetzen sei. In einem Interview für den Deutschlandfunk erklärt der Informatiker seine Prognose: „Das liegt daran, weil die meisten Männer eigentlich nur eine Sache wirklich gut können – sie haben oft Tunnelbegabungen. Die Frauen hingegen können ganz viele verschiedene Sachen – und sie können auch vieles gleichzeitig tun.“ So seien Computer seit vielen Jahren in der Lage, den besten menschlichen Schachspieler zu besiegen. Doch können diese Rechner wirklich nur das: Schachspielen. Bei der Kombination, diverse Dinge parallel zu tun, scheitern sie. Multitasking ist ihre Sache nicht. Und wie man immer wieder hört, geht es da einigen Verteidigern des Patriachats nicht anders.

Der karrierefürer widmet dem Thema Künstliche Intelligenz ein eigenes Magazin. Ende März 2019 erschien die Erstausgabe crossmedial mit den Themen Nachhaltigkeit, Kulturwandel, Ethik und Transformation der Arbeitswelt.

[www.karrierefuehrer.de/kuenstliche-intelligenz](http://www.karrierefuehrer.de/kuenstliche-intelligenz)



### BUCHTIPP:

Mit „Down Girl – Die Logik der Misogynie“ hat die Philosophin Kate Manne eine kluge und viel-diskutierte Analyse vorgelegt, mit der sie zeigt, wie Misogynie in der Politik und im öffentlichen Leben verankert ist. Die Autorin ist Assistant Professor of Philosophy an der Cornell University, außerdem schreibt sie unter anderem für die New York Times und The Huffington Post. Das Magazin Times Higher Education und die Washington Post wählten „Down Girl“ zu einem der besten Bücher des Jahres 2017. Nun ist das Werk in deutscher Sprache erschienen.

Kate Manne: **Down Girl – Die Logik der Misogynie.** Suhrkamp 2019. 32 Euro.

# INNOVATIVE PRODUKTE UND EIN ZUKUNFTSWEISENDES UNTERNEHMEN

**ENERCON** gehört seit über 30 Jahren zu den Technologieführern in der Windenergiebranche. Als erster Hersteller setzte das Unternehmen auf ein getriebeloses Antriebskonzept, das kennzeichnend für alle **ENERCON** Windenergieanlagen ist. Auch in Bereichen wie der Rotorblattkonstruktion, Regelungstechnik oder Netzanbindung setzt **ENERCON** bis heute technologische Maßstäbe.

Die kontinuierliche Forschung und Entwicklung sind Garanten für den Unternehmenserfolg. Gleiches gilt für die Produktion und den Service. Sämtliche Schlüsselkomponenten werden von exklusiv für **ENERCON** produzierenden Zulieferern gefertigt. Dies sichert den hohen Qualitätsstandard und die große Zuverlässigkeit von **ENERCON** Windenergieanlagen.

Das Produktportfolio umfasst Anlagen von 800 bis 4.200 Kilowatt Nennleistung. Insgesamt hat **ENERCON** weltweit über 29.000 Anlagen mit einer Gesamtleistung von mehr als 50 Gigawatt errichtet (11/2018).

**ENERCON** Windenergieanlagen verfügen über ein Netzeinspeisesystem, das nach den neuesten Anschlussbedingungen zertifiziert ist. Somit können sie problemlos in alle Versorgungs- und Verteilungsnetzstrukturen integriert werden.

**ENERCON** sieht es als große Herausforderung an, die Versorgung mit regenerativen Lösungen weltweit voranzutreiben, und engagiert sich maßgeblich in Zukunftstechnologien wie Energiespeicherung, E-Mobilität und Smart Grids. International zeigt **ENERCON** auf den wesentlichen Märkten mit einem dezentralen Service- und Vertriebsnetz Präsenz und baut diese weiter aus.



## PERSPEKTIVEN GESTALTEN

Innovative Ideen kennzeichnen unsere Erfolge und treiben uns an. Mit Leidenschaft errichten wir weltweit unsere Windenergieanlagen und geben Antworten auf die energietechnischen Herausforderungen von morgen. Leisten Sie einen Beitrag, um mit Ihren Ideen die regenerative Energiezukunft mitzugestalten. Wir bieten neben Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten Perspektiven für Hochschulabsolventen und Berufserfahrene der Fachrichtungen / **Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Bauwesen, Wirtschaftsingenieurwesen, Betriebswirtschaft** /. Besuchen Sie unser Karriereportal und erfahren Sie mehr!

**Die Personalverantwortliche**

Als Arbeitsdirektorin, Chief Human Resources Officer und Mitglied des Vorstands von Siemens zählt Janina Kugel zu den Frauen mit der größten Personalverantwortung in Deutschland. Im Interview erzählt die 49 Jahre alte VWL-Absolventin, ob auch sie auf gläserne Decken und alte Vorurteile traf und was ihr Konzern tut, um Diversität in allen Bereichen zu garantieren.

Die Fragen stellte

**André Boße.**

Foto: Fotolia/yanlev

„Lebenslanges Lernen ist keine Floskel – es ist in der heutigen Arbeitswelt zwingend erforderlich!“

Janina **Kugel**





#### ZUR PERSON

Janina Kugel, 49 Jahre, studierte Volkswirtschaft an der Universität Mainz und an der Università degli Studi di Verona, Italien. Ihren beruflichen Werdegang begann sie 1997 als Management Consultant bei Accenture. 2001 kam sie als Vice President Business Transformation & Knowledge Management zu Siemens. Dort war sie in verschiedenen Führungspositionen tätig, bevor sie 2012 kurz als Personalchefin zu Osram ging. 2013 kehrte sie zu Siemens zurück, wo sie zunächst die Personalstrategie- und Führungskräfteentwicklung leitete, 2014 zusätzlich als Chief Diversity Officer tätig war und 2015 zum Mitglied des Vorstands berufen wurde.

„Nur wenn wir ein **Umdenken in der Gesellschaft** erreichen, werden wir mehr Diversität erreichen.“

**Frau Kugel, als Arbeitsdirektorin tragen Sie die Verantwortung für rund 380.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Siemens. In welchen Momenten werden Sie sich dieser Verantwortung besonders bewusst?**

Die Verantwortung ist allgegenwärtig, es geht schließlich um Menschen. Und besonders heute, wo die Digitalisierung immer schneller die Arbeitswelt verändert und viele Menschen verunsichert, ist Verantwortungsbewusstsein wichtig. Verantwortung müssen einerseits wir als Unternehmen gegenüber unseren Mitarbeitern übernehmen, andererseits muss aber auch jeder selbst Verantwortung für sich übernehmen, indem er bereit ist, ständig Neues zu lernen. „Lebenslanges Lernen“ ist keine Floskel – es ist in der heutigen Arbeitswelt zwingend erforderlich!

**Wann wird diese Verantwortung unter Umständen zu einer Belastung?**

Verantwortung übernehmen bedeutet, Entscheidungen zu treffen. Da muss ich das Wohl der gesamten Belegschaft im Blick behalten. Das bedeutet manchmal auch, dass eine Entscheidung für einige Mitarbeiter schmerzhaft ist, weil sie beispielsweise ihren Arbeitsplatz verlieren. Die Digitalisierung wird neue Arbeitsplätze schaffen, aber sie wird auch dazu führen, dass manche Arbeitsplätze nicht mehr benötigt werden. Wenn ich das den betroffenen Mitarbeitern von Angesicht zu Angesicht sagen muss, dann geht das auch an mir nicht spurlos vorbei. Wir tun aber viel, um für den gegenwärtig stattfindenden Strukturwandel gewappnet zu sein. Siemens gibt jährlich mehr als 500 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildung aus. In

den nächsten vier Jahren kommen noch einmal bis zu 100 Millionen Euro für Qualifizierungsmaßnahmen den Strukturwandel betreffend hinzu.

### **Was ist Ihr ganz persönlicher Ansatz, um Karrieren von Frauen in einem Konzern wie Siemens nachhaltig zu unterstützen?**

Unser Engagement, Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens zu fördern, endet nicht mit der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften. Deshalb fördern wir weiterhin verschiedene Initiativen, Programme und Maßnahmen, um einen Kulturwandel in Geschlechtergleichheit, Vielfalt und Integration auszulösen. Beispielsweise gibt es bei Siemens weltweit mehr als 45 Netzwerke für Frauen. Allein im „Grow2Glow“-Netzwerk coachen mehr als 140 Führungskräfte ihre Kolleginnen. Mit Initiativen wie „Job Shadowing“ oder „Unconscious-Bias-Trainings“ wollen wir den Nutzen, den Diversity jedem von uns und dem Unternehmen bringt, verdeutlichen –

## **„Diversity“ beflügelt Innovationen und macht uns erfolgreicher! Und das gilt nicht nur für Gender-Diversity.**

besonders unseren Führungskräften. Denn dort muss Diversity vorgelebt werden. Neben all dem möchte ich aber auch an die Frauen selbst appellieren: Frauen müssen mutiger und selbstbewusster im Arbeitsalltag sein!

### **Sind Sie jemals an die ominöse gläserne Decke gestoßen?**

Natürlich, die gläserne Decke ist ja leider immer noch allgegenwärtig. Schauen Sie sich die Besetzung von Führungspositionen an. Was Diversität betrifft, liegt Deutschland im internationalen Vergleich ziemlich weit hinten. Letztlich muss zwar jeder oder jede selbst durch Leistung überzeugen und hat damit ein Stück weit selbst die Karriere in der Hand. Dazu braucht es Wissen, Überzeugungskraft und Beharrlichkeit. Aber die Chancen sind nicht für alle gleich, insbesondere in Deutschland zeigt sich, dass die Herkunft und auch der Bildungsabschluss der Eltern für das eigene Fortkommen eine erhebliche Rolle spielen. Nur wenn wir ein Umdenken in der Gesellschaft erreichen, werden wir

mehr Diversität erreichen. „Diversity“ beflügelt Innovationen und macht uns erfolgreicher! Und das gilt nicht nur für Gender-Diversity.

### **Wie blicken Sie generell auf die Wege von Frauen in großen Unternehmen? Tut sich was? Oder wird zwar viel getätigt, bleiben die Folgen aber hinter Ihren Erwartungen zurück?**

Auf Unternehmensseite gibt es heute viele gute Initiativen zur Frauenförderung – nicht nur bei Siemens. Wir dürfen aber nicht lockerlassen, sonst rutschen wir wieder in alte Denkmuster und Frauenbilder ab. Und die sind noch stark vertreten.

### **Welche meinen Sie konkret?**

Ich finde es befremdlich, wenn ich lese, dass manche es nicht für im Interesse ihres Unternehmens halten, wenn Frauen zum Beispiel im Vorstand vertreten sind. Oder wenn manche immer noch glauben, dass nur Männer Führungskräfte sein können. Solche Beispiele zei-

gen, dass wir in der Gesellschaft noch einen weiten Weg vor uns haben – auch wenn wir schon viel erreicht haben.

### **Unter „Unconscious Bias“ versteht man unbewusste Vorurteile und Annahmen einer Person gegenüber. So leiden Frauen gerade in technischen Konzernen häufig darunter, dass man sie schon im Vorfeld unterschätzt. Wie gelingt es Ihnen, diese Voreingenommenheit auszuschließen oder zumindest ihre Wirkung bei Personalentscheidungen abzumildern?**

Zunächst einmal sind unbewusste Denkmuster – oder auf Englisch „Unconscious Bias“ – nicht per se schlecht, sie können uns in manchen Situationen auch vor Gefahren schützen. Aber es gibt auch Denkmuster, die nicht einfach aus den Köpfen vieler Menschen herauszubekommen sind. Prominente Beispiele dafür sind bestimmte Frauen- oder Männerbilder. So hat eine Studie der Harvard University ergeben, dass mehr als 70 Prozent aller Menschen Karriere eher mit Männern, Familie dagegen eher mit Frauen verbinden. Das führt

dazu, dass es Frauen schwerer haben, in Führungspositionen zu gelangen. Wir verzichten damit auf einen wertvollen Pool an Fachkräften. Das ist besonders gravierend in Zeiten des Fachkräftemangels. Bei Siemens möchten wir unsere Mitarbeiter sensibilisieren, damit sie unbewusste Denkmuster erkennen und mit gezieltem Training überwinden können. So haben wir beispielsweise eine Online-Schulung entwickelt, die auf allen Hierarchieebenen – im Management, von Angestellten und in der Personalabteilung – genutzt werden kann. Vor drei Jahren haben wir zudem eine globale Unconscious-Bias-Expertengruppe ins Leben gerufen – als Ratgeber, um die lokale Realisierung von Projekten zu unterstützen. Denn wenn sich jeder von uns über seine „bias“ bewusst wird, dann besteht die Chance, aktiv dagegen zu steuern und damit auch die alten Denkmuster aufzubrechen.

### **Was geben Sie persönlich jungen Frauen mit auf den Weg, die jetzt vor dem Einstieg ins Berufsleben stehen?**

Egal ob junge Frau oder junger Mann – ich gebe beiden denselben Rat mit auf den Weg: Seid bereit, euer ganzes Leben lang zu lernen und eure Qualifikationen ständig anzupassen. Es reicht heutzutage nicht mehr aus, nur mit einer Ausbildung das ganze Berufsleben zu bestreiten – dafür ändert sich die Welt, in der wir leben und arbeiten, viel zu schnell.

### **ZUM UNTERNEHMEN**

Siemens ist ein weltweit tätiges Unternehmen mit rund 380.000 Beschäftigten. Der Schwerpunkt des Geschäfts liegt auf den Gebieten Stromerzeugung und -verteilung, intelligente Infrastruktur bei Gebäuden und dezentralen Energiesystemen sowie Automatisierung und Digitalisierung in der Prozess- und Fertigungsindustrie. Durch das eigenständig geführte Unternehmen Siemens Mobility gestaltet das Unternehmen außerdem den Weltmarkt für Personen- und Güterverkehr. Über die Mehrheitsbeteiligungen an den börsennotierten Sparten „Healthineers“ und „Gamesa Renewable Energy“ gehört das Unternehmen zudem zu den führenden Anbietern von Medizintechnik und digitalen Gesundheitservices sowie umweltfreundlichen Lösungen für die On- und Offshore-Windkraftherzeugung.



„Es gab noch nie einen besseren Zeitpunkt für Frauen, um in die Techwelt einzusteigen.“



Foto: Björn Hesener

**Dr. Anna Lukasson-Herzig** hat gemeinsam mit ihrem Bruder Markus eine innovative Tech-Idee entwickelt: eine visuelle Suchmaschine. 2015 gründeten die Geschwister in Berlin das Start-up nyris. Ihr Produkt kommt gut an – von der Industrie bis hin zum E-Commerce nutzen Großunternehmen wie Daimler, Porsche oder Metro ihre Technik. Mittlerweile ist ein Büro in Düsseldorf dazugekommen und das Team besteht aus 24 Mitarbeitern. Im Interview spricht Anna Lukasson-Herzig darüber, was es bedeutet, sich in der Tech-Branche zu etablieren und verrät ihr Mantra für eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Die Fragen stellte **Elisa Maifeld**

**Frau Dr. Lukasson-Herzig, Sie haben Ingenieurwesen studiert und waren mehr als zehn Jahre in der Unternehmensberatung tätig. Dann haben Sie nyris gegründet – wie kam es dazu?**

Meine erste Tätigkeit war in der Stahlindustrie, wo ich ein Prozesskontroll-System zur Optimierung der Geometrie von Stahlbrammen entwickelte. Schon damals begann ich, mit KI-basierten Methoden zur visuellen Messdatenanalyse und Prozesskontrolle zu arbeiten und promovierte in diesem Bereich. Als ich 2014 Boston Consulting nach knapp zehn Jahren verließ, entwickelte ich mit meinem Bruder eine Alternative zur normalen Suchfunktion im Internet. 2015 gründeten wir dann nyris.

**Vor welchen Herausforderungen standen Sie als Gründerin?**

Vor vielen verschiedenen. (lacht) Ideen und Motivation allein reichen nicht aus. Es müssen zahlreiche bürokratische Hürden genommen werden, und anders als in den großen Unternehmen, wo mein Bruder und ich früher gearbeitet haben, mussten wir bei nyris alles selbst organisieren. Doch schnell konnten wir wichtige Mentoren und Sponsoren gewinnen, die uns in

vielen Bereichen beraten und unterstützt haben, so wie die FlixBus-Gründer und besonders unser Investor Klaus Schneider.

**In der Tech-Branche streben Sie ständig nach antreibenden Veränderungen im Business: Wo finden Sie Input?**

Oftmals sorgt die pure Wissenschaft für neue Anreize und Inspirationen – in unserer Branche sind es häufig die Europäer und Kanadier, die die Nase vorn haben. Mit unseren Partnern wie Microsoft, Google oder SAP diskutieren wir die neusten Entwicklungen, teilweise haben wir Zugriff zu noch nicht für die Allgemeinheit verfügbaren Beta-Entwicklungen. Aber auch die Geschichten anderer Gründer finde ich spannend und lehrreich. Beispielhafte Netzwerke sind etwa der neue KI-Bundesverband sowie der Verband Deutscher Start-ups. Außerdem lerne ich viel von unseren Kunden, sie kennen das Business seit Jahrzehnten und bauen ihre Stellung und Reputation immer noch aus. Das schafft man nur mit einer konstanten Weiterentwicklung. Immer wieder bin ich überrascht, welch starke Unternehmen wir in der tiefsten Provinz in Europa beheimaten.

# 21. - 22. mai nürnberg

# akademika Die Job-Messe

 WÜRTH

 DEUTSCHE  
BUNDESBANK  
EUROSYSTEM

 Kaufland

 DATEV

 DELL Technologies

 HAYS Recruiting experts  
worldwide

 CONRAD

 UmweltBank  
Mein Geld macht grün.

 accenture

 amazon

 bertrandt

 FERCHAU  
ENGINEERING

 BAUR GRUPPE  
A member of the otto group

 Allianz

 Bundesamt  
für Migration  
und Flüchtlinge

 immowelt  
Aktiengesellschaft

 NÜRNBERG

 FEDERAL-MOGUL  
POWERTRAIN

 giz  
Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

 Schwäbisch Hall  
Auf diese Weise können Sie bauen

 NÜRNBERGER  
VERSICHERUNG

 TÜVRheinland®  
Genau. Richtig.

 STABILO

 Leistritz

 s.Oliver  
GROUP

 Consort  
bank I

 .MSG

 ANWALT.DE

alle aussteller unter  
[www.akademika.de](http://www.akademika.de)

# dein leben. dein job.

Veranstalter:

 WFA

WISO-FÜHRUNGSKRÄFTE-  
AKADEMIE



Foto: fotolia/ Coradenkoff

**NYRIS – DAS STECKT IN DER VISUELLEN SUCHMASCHINE:**

nyris entwickelt eine hochmoderne Bilderkennungs-Engine, die auf neuesten KI- Frameworks basiert. Sie stellt ihre Technologie als SaaS (Software as a Service) für Handel und Industrie zur Verfügung. Das Konzept von nyris ermöglicht es, schnellste und genaueste Ergebnisse für 1D (Codes), 2D (Print2Web) und 3D (reale Produkte) zu liefern. In weniger als einer Sekunde werden bis zu 500 Millionen Produkt- oder Objektbilder durchsucht, um das Gleiche oder Ähnliches zu finden. nyris hat sich im B2B-Geschäft positioniert.

**Welche Anreize bietet die Tech-Branche besonders für Frauen?**

Es gab noch nie einen besseren Zeitpunkt für Frauen, um in die Techwelt einzusteigen: Bewusstsein und Präsenz sind ebenso vorhanden wie die Erkenntnis, dass Diversität in der Techwelt enorm wichtig ist. Doch nur Wenige wissen: Die ersten Programmierer waren weiblich. Gerade Frauen bringen viele besonders wichtige Eigenschaften für die Techwelt mit, etwa Organisations-talent. In der Tech-Branche ist es extrem wichtig viele Bälle in der Luft zu halten ohne die Nerven und die Geduld zu verlieren. Frauen verändern diese Welt gerade signifikant, und das macht echt Spaß.

**Während der Firmengründung waren sie in Elternzeit mit ihrem zweiten Kind. Wie verbinden Sie Beruf und Familie?**

Als Gründerin genieße ich unglaubliche Freiheiten, aber auch Zwänge – diese Widersprüche versuche ich optimal auszuleben. Alles, was nicht unbedingt von mir persönlich gemacht werden muss, delegiere ich. So schaufele ich mir Zeit frei, die ich je nach Bedarf in Zeit mit meiner Familie oder nyris einteilen kann.

**Haben Sie einen Tipp, wie sich junge Absolventinnen gut für den Einstieg in ein Tech-Unternehmen rüsten können?**

Junge Absolventinnen sollten an sich glauben und ihrem Instinkt folgen. Frauen haben genauso wie Männer ihren Platz in der Tech-Industrie und sie können viel bewirken. Gerade dieser Bereich bringt viele Chancen, birgt aber auch Gefahren. Sicher ist nur: Frauen sind aktiv und haben Einfluss.



**BUCHTIPP:**

Bis zum Jahr 2062 haben wir Maschinen entwickelt, die so intelligent sind wie wir. Das prognostiziert Toby Walsh, einer der weltweit führenden KI-Wissenschaftler, und bietet mit seinem neuesten Buch viel Diskussionsstoff: Wohin führt uns dieser Wandel? Doch Walsh möchte auch Antworten liefern und zeigt auf, welche Entscheidungen wir heute treffen müssen, damit das Leben auch in Zukunft ein positives für uns Menschen bleibt.

Toby Walsh: **2062. Das Jahr, in dem die künstliche Intelligenz uns ebenbürtig sein wird.** riva 2019. 22 Euro.

# 23. 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



5. Juli 2019  
Ditzingen

Bewerbungsschluss 20. Mai 2019

[www.Karrieretag-Familienunternehmen.de](http://www.Karrieretag-Familienunternehmen.de)



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung  
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

**Frankfurter Allgemeine**  
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

**karriereführer**



Schirmherrschaft



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie



# :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. In unserer Pionierinnen-Reihe stellen wir Frauen vor, die mit ihrem Mut und ihrem Durchsetzungsvermögen den Weg zur Gleichberechtigung geebnet haben.

Von **Elisa Maifeld**

## **AENNE BURDA (1909 – 2005) – Wirtschaftswunderfrau mit Stil**

Burda Moden prägte eine ganze Generation an Frauen – denn das Magazin zum Selbernähen traf zu Zeiten des deutschen Wirtschaftswunders den Nerv der Zeit. An der Spitze des herausgebenden Verlagshauses stand knapp 45 Jahre lang Aenne Burda. Nachdem der Verlag unter der Verantwortung ihres Ehemannes Franz Burda von dessen Geliebter – damals noch unter anderem Namen – wenig erfolgreich geführt wurde, übernahm Aenne Burda die Modezeitschrift und arbeitete sich in der schillernden Jetset-Modewelt hoch. Ab Januar 1950 brachte sie das Magazin unter dem Namen Burda Moden mit einer Auflage von 100.000 Exemplaren auf Erfolgskurs und sorgte dafür, dass es in den Folgejahren zum weltweit auflagenstärksten Modemagazin heranwuchs. Ihre bahnbrechende Idee: Die Frauen ihrer Generation konnten nähen, waren tatkräftig und hungrig nach Mode. Doch für viele Damen war modische Kleidung schlichtweg zu teuer. Der perfekte Zeitpunkt also, um Bögen für Schnittmuster zu liefern. So konnte sich jede Frau ihre Mode selbst schneiden – und das kurze Zeit nach den Modenschauen in den Metropolen wie Paris und London. Ihren größten beruflichen Erfolg feierte sie wohl im Jahr 1987 als sie den „Eisernen Vorhang“ durchbrach und bis nach Moskau expandierte. Eine Dokumentation über ihr Leben und Wirken ist noch bis Dezember in der ARD-Mediathek online abrufbar: [www.daserste.de/unterhaltung/film/aenne-burda-die-wirtschaftswunderfrau](http://www.daserste.de/unterhaltung/film/aenne-burda-die-wirtschaftswunderfrau)

## **GERTRUD GRUNOW (1870 – 1944) – Meisterin am Bauhaus in Weimar**

2019 feiert das Bauhaus sein 100-jähriges Jubiläum. Die Künstler der Anfangsjahre – darunter Walter Gropius, Paul Klee und Wassily Kandinsky – verschafften sich schnell Aufmerksamkeit und Gehör. Bis heute beinahe unbekannt ist jedoch die Lehrende Gertrud Grunow – zu Unrecht. Denn ihr Verdienst in Weimar von 1919-24 ist unbestritten: Grunow, selbst Sängerin und Komponistin, entwickelte eine eigene Musikpädagogik und war der Auffassung „Klang und Farbe lösen im Menschen Bewegungen aus.“ Sie vermittelte ihren Studierenden eine gleichberechtigte, harmonische Nutzung aller Sinne und nahm so Einfluss auf die frühe Ausrichtung des Bauhauses. Zum Jubiläumsjahr präsentiert die Humboldt-Universi-

tät zu Berlin (HU) eine Online-Plattform und eine Open-Access-Publikation, die über Leben, Wirken und Theorie der Pionierin am Bauhaus informiert. Dafür haben die Wissenschaftler bisher unveröffentlichtes Archivmaterial aufbereitet. [www.gertrud-grunow.de](http://www.gertrud-grunow.de) und [www.bauhaus100.de/das-bauhaus/auf-einen-blick](http://www.bauhaus100.de/das-bauhaus/auf-einen-blick)

### **KATHARINE GRAHAM (1917 – 2001) – Mrs. Washington Post**

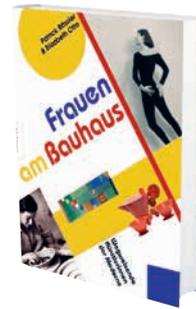
Tragische Lebensverläufe können auch ein Antrieb sein, um mutigen Schrittes vorwärts zu marschieren. Genau das beweist die Lebensgeschichte von Katharine Graham: Mit 46 Jahren wurde die Journalistin zur Verlegerin der Washington Post, einer der weltweit wichtigsten Tageszeitungen. Das Unternehmen gehörte ursprünglich ihrem Vater, später ihrem Ehemann. Nach dessen Suizid lehnte sie alle Angebote zum Verkauf des Verlags ab – ihr Weg: Sie übernahm den Chefposten des Gatten und setzte sich in der männerdominierten Welt des Journalismus durch. Bis heute prägen ihre mutigen Entscheidungen die Zeitung: Im Jahr 1971 ließ sie die streng geheimen „Pentagon-Papiere“ über den Vietnam-Krieg veröffentlichen. Von einer drohenden Strafe wegen Landesverrats ließ sie sich nicht abschrecken und entschied: „Wir drucken!“. Ein Jahr später deckte die Zeitung die „Watergate-Affäre“ auf und zwang damit den damaligen US-Präsidenten Richard Nixon im Jahr 1974 zum Rücktritt. In aller Bescheidenheit modernisierte sie das Unternehmen innerhalb von 20 Jahren vom Familienbetrieb zum modernen Medienhaus – dabei erarbeitete Graham sich großen Einfluss weit über die USA hinaus.

### **ZAHA HADID (1950 – 2016) – Stararchitekten mit Vorliebe für schräge Wände**

Ihr Baustil ist unverwechselbar und rund um den Globus zu bestaunen: Zaha Hadid baute Gebäude, die in Bewegung zu sein scheinen. Dabei kam sie ohne senkrechte Wände und rechte Winkel aus. 2004 erhielt die irakische Stararchitektin mit englischem Pass als erste Frau den weltweit wichtigsten Preis für Architektur – den „Pritzker-Preis“. Ihre Bauten stehen für sich. Dazu gehören Museen wie das Phaeno Museum (Wolfsburg), Reinhold-Messner-Museum (Plan de Corones, Südtirol), Riverside Museum (Glasgow), Kulturgebäude wie das Opernhaus in Guangzhou (China), Heydar Aliyev Project in Baku (Aserbaidschan) oder funktionale Werke wie die BMW-Fabrik (Leipzig) oder das Schwimmbad im Olympiapark (London). Ihr Erstlingswerk steht in Deutschland: Hadid plante das Feuerwehrhaus des Möbelunternehmens Vitra in Weil am Rhein. Mit 65 Jahren verstarb die Frau, die nie ein Wohnhaus für sich selbst baute, unerwartet an einem Herzinfarkt.

### **RUTH BADER GINSBURG (\*1933) – feministische Verfassungsrichterin**

Ruth Bader Ginsburg ist Juristin und seit 60 Jahren Vorreiterin für die Gleichberechtigung. Mit 86 Jahren ist sie die älteste Richterin am US-amerikanischen Supreme Court. Seit ihren Studienjahren in Harvard weiß sie genau, was Diskriminierung bedeutet: In den 1960er Jahren ist sie eine von neun Frauen unter 500 Männern und muss wie ihre Weggefährtinnen die Schikanen des Dekans erdulden – doch sich unterkriegen zu lassen ist nicht ihr Stil. Seit Anbeginn ihrer juristischen Laufbahn kämpft sie vor Gericht für mehr Emanzipation, oftmals siegte sie. Erfolge erzielte sie dabei für Männer und Frauen gleichermaßen – denn damit Emanzipation gelingt, sind Männer ebenso wichtig wie Frauen. So erstritt sie beispielsweise Wohngeld für einen weiblichen Leutnant in der Air Force oder staatliche Finanzhilfen für einen jungen Vater, dessen Frau nach der Geburt des Kindes verstorben war. Eine Neuheit in den USA, denn solch eine Unterstützung war bis dato nur Witwen vorbehalten. Aktuell erholt sich Ginsburg von einem Krebsleiden und trotzts US-Präsident Donald Trump, der liebend gerne einem hart-rechten Juristen am Verfassungsgericht ihren Posten geben würde.



#### **BUCHTIPP:**

Patrick Rössler, Elizabeth Otto:  
**Frauen am Bauhaus. Wegweisende Künstlerinnen der Moderne.**  
Knesebeck 2018. 35 Euro.



#### **BUCHTIPP:**

Katharine Graham: **Die Verlegerin. Wie die Chefin der ‚Washington Post‘ Amerika veränderte.**  
Rowohlt 2018. 18 Euro.  
Auch als E-Book erhältlich!



#### **FILMTIPP:**

RBG – **Ein Leben für die Gerechtigkeit,**  
USA 2018  
Regie: Betsy West, Julie Cohen.  
[www.youtube.com/watch?v=WPNyn4SNE8U](https://www.youtube.com/watch?v=WPNyn4SNE8U)

# Chapeau!

## Kultur-, Buch- und Linktipps



### MICHELLE OBAMA: BECOMING

Schonungslos und in gewohnter Michelle-Manier breitet die ehemalige First Lady der USA in ihrer Bestseller-Autobiografie ihr „ganzes Ich“ aus – um Mut zu machen, wie Michelle Obama selbst sagt. In ihren Memoiren blickt sie zurück auf viele besondere Kapitel ihres Lebens: Welche Stationen haben sie zu dieser starken Persönlichkeit reifen lassen? Als Anwältin, leitende Angestellte, erste afro-amerikanische First Lady, Mutter zweier Töchter und präsenten Vorbild erlebte sie viele Höhen und Tiefen. Überraschend ist, wie erfrischend und ehrlich ihre Anekdoten diese ganz persönliche Realität abbilden.

Michelle Obama: Becoming. Meine Geschichte. Goldmann 2018. 26 Euro.

Auch als E-Book und Hörbuch erhältlich!

### 100 PORTRÄTS. 100 JAHRE EMANZIPATION DER FRAUEN

65 Illustratorinnen zeichnen 100 starke Frauen. Denn 2019 feiern Deutschland und Österreich das hundertjährige Jubiläum des Frauenwahlrechts. Die kunstvollen Werke sind zusammengetragen in einem Buch, das mitnimmt auf eine Zeitreise zurück zum Selbstbestimmungsrecht und zu den Anfängen der sexuellen Revolution, Frauenfußball und mehr!

Sabine Kranz, Annegret Ritter: 100 Frauen und 100 Jahre Frauenwahlrecht in Deutschland und Österreich. Jacoby Stuart 2018. 22 Euro.



### GESCHICKT VERHANDELN

Anja Henningsmeyer managte erfolgreich Filmfestivals, setzte sich als Inhaberin einer Bildagentur in Hongkong durch und behauptete sich in allen Positionen und in verschiedenen Kulturen. Ihre Erkenntnis: Frauen verhandeln anders als Männer. In ihrem Buch erklärt sie Schritt für Schritt, wie Frauen erfolgreich und zielsicher für ihre Ziele eintreten – und sich dabei gut fühlen. Anja Henningsmeyer: Denn Sie wissen, was Sie tun. Wie Frauen erfolgreich verhandeln. Campus 2019. 19,95 Euro.

### NEUE HELD\*INNEN BRAUCHT DAS LAND

Jagoda Marinić fühlt sich in vielen Ländern heimisch und schreibt als feste Kolumnistin unter anderem für die SZ oder taz. Mit ihrem neuesten Buch will sie wichtige Impulse in die Debatten zu Rollenbildern und Machtmissbrauch hineingeben. Was haben wir aus MeToo mitgenommen?

Aber vielmehr noch: Welche Richtung schlagen wir gemeinsam ein? Gefragt sind alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht.

Jagoda Marinić: Sheroes. Neue Held\*innen braucht das Land. S. Fischer 2018, 12 Euro. Auch als E-Book erhältlich.



### ZEIT ZUM UMDENKEN: PLAN W – DER KONGRESS

„W wie weiblich, weise, wild“: Seit 2015 erscheint das Magazin PLAN W viermal jährlich als Beilage der Süddeutschen Zeitung. In diesem Jahr lädt die Redaktion gemeinsam mit dem SZ-Wirtschaftsgipfel zum ersten Kongress in Berlin. Am 5./6. Juni wird diskutiert, wie sich die Wirtschaft verändert, wenn Frauen mehr Einfluss haben. Das Programm in Auszügen: Gelegenheiten zum Netzwerken, 25 Rednerinnen und Redner, innovative Gesprächsformate, eine Abendrunde „Von den Besten lernen“.

[www.sv-veranstaltungen.de/de/event/plan-w](http://www.sv-veranstaltungen.de/de/event/plan-w)



Foto: SZ Veranstaltungen



### LMAA

„Gib auf, was dich bremst“, das ist einer der 66 Impulse, die die Wirtschaftsjournalistin und Expertin für Zeitmanagement Cordula Nussbaum in ihrem Buch gibt. Mit Geschichten, Anekdoten und konkreten Handlungsimpulsen liefert sie Input für mehr Selbsterkenntnis, um „Gegenwind in Rückenwind zu drehen“.

Cordula Nussbaum: LMAA. 66 Mini-Plädoyers für mehr Mut, Leichtigkeit und Gelassenheit. Gabal 2018. 15 Euro. Auch als E-Book erhältlich!

### ROLE MODELS – PODCASTS UND EVENTS

Die Gründer von Role Models, Isabel Sonnenfeld und David Noël, haben eine Mission: Sie möchten die nächste Führungskräfte-Generation inspirieren. Dazu laden sie inspirierende Frauen zu Gesprächen, die sie bei Events oder in Podcasts präsentieren. Für die Interessierten heißt es Ohren spitzen und vom Erfahrungsschatz der Interviewten profitieren – mit dabei waren bisher unter anderem Bundesjustizministerin Katarina Barley, Unternehmerin und Model Sara Nuru, Journalistin Dunja Hayali und viele internationale Gäste. Alle Episoden im Podcast sind auf vielen Kanälen zu finden – von Spotify bis iTunes oder Soundcloud.

[www.rolemodels.co](http://www.rolemodels.co)



Foto: Role-Models\_David Noël, Isa Sonnenfeld / Kerstin Musil

### JA, DIESMAL WÄHLE ICH!

„Wenn alle wählen, gewinnen auch alle“ – das gilt in diesem Jahr ganz besonders für alle Europäer in der EU, wenn sie ihr Parlament wählen. In Deutschland wird am 26. Mai gewählt. Vorab ruft die EU mit einer groß angelegten Kampagne dazu auf, nicht nur die eigene Stimme abzugeben, sondern auch andere zur Wahl zu motivieren. Ausführliche Informationen, wie Bürger unterschiedlicher Regionen vom Zusammenschluss der EU-Staaten profitieren, hat der wissenschaftliche Dienst des Europäischen Parlaments unter <https://what-europe-does-for-me.eu> gebündelt. Mehr Infos zur Kampagne sind zu finden unter: [www.diesmalwaehleich.eu](http://www.diesmalwaehleich.eu)



Foto: weyo/adobe.stock.com

# Achtsamkeit als Katalysator für agiles Arbeiten



Die positiven Wirkungen von Achtsamkeit auf die psychische und physische Gesundheit sind mittlerweile bekannt. Doch dass agiles Arbeiten und eine achtsame Organisationskultur untrennbar zusammengehören, ist vielen neu. Was hat es mit diesen Begriffen auf sich? Und wie wirkt sich Achtsamkeit auf unser Verhalten aus – gerade auch im Arbeitsleben?

Von **Sabine Fries**,  
Trainerin im Netzwerk  
„Kölner Institut für Achtsamkeit“ und  
Co-Autorin des Buches „Achtsamkeit im  
Job“. Zusammen mit dem „Unternehmen  
Achtsamkeit“ begleitet und berät sie  
Unternehmen auf dem Weg zu einer  
achtsamen Organisation.

**Achtsamkeit bedeutet**, die Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment zu lenken – möglichst, ohne ihn dabei zu bewerten. Den Großteil unserer Zeit verbringen wir Menschen allerdings unbewusst. Meist sind wir mit Gedanken an Vergangenes beschäftigt, oder auch mit Zukunftsplanungen, mit Sorgen, Ärger, mit Vorfreude oder mit Tagträumen. Der Geist wandert umher und wir sind uns nicht wirklich bewusst, was wir gerade tun. Jon Kabat-Zinn, einer der Pioniere für Achtsamkeitstraining, nennt dies den Autopiloten.

Mithilfe von Achtsamkeit schalten wir diesen Autopiloten aus und die Wahrnehmung des Augenblicks an. Uns wird klar, was in uns und um uns passiert, welche Gedanken wir gerade haben, was wir fühlen und wie wir handeln. Wir registrieren aufmerksamer unsere Impulse, Bewertungen und Handlungsmuster, ohne in sofortige Reiz-Reaktions-Schemata zu verfallen. Eine trainierte Wahrnehmung eröffnet uns größere Freiheiten, unsere Entscheidungen und Handlungsweisen tatsächlich bewusst zu wählen, statt wie eine Marionette zu agieren, deren Fäden von inneren und äußeren Einflüssen beliebig gezogen werden.

Somit kann Achtsamkeit auch entscheidend die Produktivität, die Kommunikation und das soziale Miteinander in Unternehmen und Organisationen beeinflussen und den Ablauf von Arbeitsprozessen verbessern. Gerade auch für Führungskräfte. Achtsamkeit stärkt die innere Klarheit, unterstützt in Entscheidungsprozessen und hat Einfluss auf die emotionale Kompetenz und damit auf eine positive Gestaltung von Beziehungen. Qualitäten, die heutzutage für eine Unternehmenskultur erfolgsentscheidend sind.

In Zeiten zunehmender Komplexität und Dynamik zeigt sich, wie wichtig Achtsamkeit als innere Haltung in agilen Organisationen ist. Ohne Achtsamkeit entsteht häufig eine Ich-Zentrierung, fehlende Loyalität, Stress, Widerstand gegen Veränderungen und Werteverfall. Wie soll unter diesen Bedingungen agil, flexibel und kooperativ gearbeitet werden? Die Arbeitswelt braucht geschärftes Bewusstsein und Sinnzentrierung, um mit Geschwindigkeit, Veränderung und Instabilität klarzukommen. Mit einer achtsamen Haltung lernen wir flexibel und agil, auf die Realität einzugehen.

Wenn Menschen achtsam sind, können sie intuitiv und authentisch sein. Sobald wir frei sind von dysfunktionalen Mustern wie Druck, Stress, Ärger oder negativen Prägungen, steht uns unser innerer Sensor zu Verfügung, um in schwierigen Situationen bestmöglich und zielführend zu agieren. Und nur dann. Sobald wir fähig sind, auf Instinkt und Menschenverstand zuzugreifen, reagieren wir automatisch angemessen, handeln stimmig und können intuitiv entscheiden. Dies ist die Basis von Agilität, achtsamem Umgang mit sich, anderen und Ressourcen.

Die Karrieremesse auf  
deinem Campus



# 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 meet@-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 Events:

### **meet@th-koeln**

TH Köln | Campus Deutz

→ 8. + 9. Mai 2019

### **meet@hs-hannover**

Hochschule Hannover

→ 14. + 15. Mai 2019

### **meet@uni-kassel**

Universität Kassel

→ 16. Mai 2019

### **meet@frankfurt-university**

Frankfurt University of Applied Sciences

→ 21. + 22. Mai 2019

### **meet@fh-aachen**

Fachhochschule Aachen

→ 22. + 23. Mai 2019

### **meet@uni-trier**

Universität Trier

→ 6. Juni 2019

### **meet@thm-campus-friedberg**

Technische Hochschule Mittelhessen

Campus Friedberg

→ 26. + 27. Juni 2019

### **meet@tum school of management**

TU München School of Management

→ 26. Juni 2019

# Bookmarks



**EnBW Energie Baden-Württemberg AG**

Durlacher Allee 93  
76131 Karlsruhe

Karriere-Website:  
[www.enbw.com/karriere](http://www.enbw.com/karriere)  
Internet: [www.enbw.com](http://www.enbw.com)

**Kontakt**  
EnBW Recruiting Team  
Fon: 0721 915-32060  
E-Mail: [recruiting@enbw.com](mailto:recruiting@enbw.com)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

  
Energie  
braucht Impulse

**F. Hoffmann-La Roche Ltd.**

Grenzacherstrasse 124  
4070 Basel

Karriere-Website:  
<http://careers.roche.ch/earlyincareer>  
Internet: [www.roche.com](http://www.roche.com)

**Kontakt**  
Dr. Volker Herdtweck  
Campus Recruitment &  
Campus Marketing

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)



**Kaufland**

Karriere-Website:  
<http://kaufland.de/karriere>  
Internet: <http://kaufland.de>

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)





**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)

**McKinsey & Company, Inc.**

Kennedydamm 24  
40027 Düsseldorf

Karriere-Website:  
<http://karriere.mckinsey.de>  
Internet: <http://www.mckinsey.de>

**Kontakt**  
Recruiting  
Fon: +49 221 208-7510  
E-Mail: [karriere@mckinsey.com](mailto:karriere@mckinsey.com)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

**McKinsey  
& Company**

**BWI GmbH**

Auf dem Steinbüchel 22  
53340 Meckenheim

Karriere-Website:  
<http://www.bwi-karriere.de>  
Internet: <http://www.bwi.de>

**Kontakt**  
Recruitingteam  
Fon: 02225 988 3990  
E-Mail: [bewerbung@bwi.de](mailto:bewerbung@bwi.de)

Ausführliches Firmenprofil unter  
[www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil](http://www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil)

**BWI**  
IT für Deutschland

“  
E-Paper, App, Podcasts, Videos?  
Alles rund um die Bewerbung?  
Schauen Sie bei  
[www.karrierefuehrer.de](http://www.karrierefuehrer.de)  
”

**karrierefuehrer**

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



Foto: Fotolia/fotofabrik

# Frau Höpker

Organistin, Pianistin und Sängerin



Foto: Thomas Bittera

**Katrin Höpker** bittet zum Gesang! Seit 2008 entfacht die ausgebildete Musikerin und Sängerin bei ihren Mitsing-Konzerten einzigartige Momente: Hunderte Menschen singen im Chor und erleben so einen Abend, der glücklich macht. Dieses Format hat Kultstatus erlangt. Im Interview verrät Frau Höpker unter anderem, wann sie welches Register ziehen muss, damit der Abend für jeden Gast unvergesslich wird.

Die Fragen stellte **Elisa Maifeld**

\* **Katrin Höpker** ist ausgebildete Organistin, Pianistin und Sängerin. Sie arbeitete solo, mit diversen Bands und vielen namhaften Künstlern. Dabei wirkte sie bei Konzerten, Studio-, TV- und CD-Produktionen mit. Ihre Mitsingkonzerte und die langjährige Zusammenarbeit mit Veranstaltern, Kulturämtern und Initiativen führen Höpker regelmäßig in die Hallen der Städte und Gemeinden im Land.

**Frau Höpker, Sie haben mit vielen namhaften Künstlern gearbeitet, live und im Studio, und sagen selbst, dass diese Erfahrungen zum Erfolg Ihrer Mitsing-Konzerte beitragen. Inwiefern?**

Als One-Woman-Show muss man musikalisch sehr versiert sein, in verschiedenen Genre zu Hause sein und über ein riesiges Repertoire verfügen – das sollte immer abrufbar sein. Ich habe Menschen bei so vielen unterschiedlichen Anlässen musikalisch begleitet, immer gut beobachtet und dadurch sehr viel gelernt. Das ist mein großer Schatz heute.

**Musik ist Geschmackssache. Wie stellen Sie das Programm zusammen, damit alle Gäste einen beschwingten Abend haben?**

Es gibt Klassiker und aktuelle Songs, die eine breite Akzeptanz haben und in der Regel gut funktionieren. Daneben präsentiere ich auch „Musikrüffel“, also Songs die die meisten kennen, die aber keiner mehr spielt. Das macht meine Programme aus. Musikgeschmack ist eine Sache, viel wichtiger ist aber: Beherrschen die Gäste den Song? Die Mischung muss stimmen.

**Neues Konzert, neues Publikum: Jeder Abend ist anders – was sind Ihre größten Herausforderungen?**

Dass aus einem Publikum im Laufe des Abends eine homogene Gruppe wird, die wirklich miteinander musiziert.

**Wenn Sie zum Gesang bitten, haben Sie Ihr Publikum fest im Griff – wie schaffen Sie das?**

Mit Freude, positiver Energie, dem klaren Willen hier die Führungsrolle zu übernehmen und einer großen Portion Respekt vor dem Publikum und der Aufgabe.

**Woran merken Sie, ob der Abend erfolgreich war?**

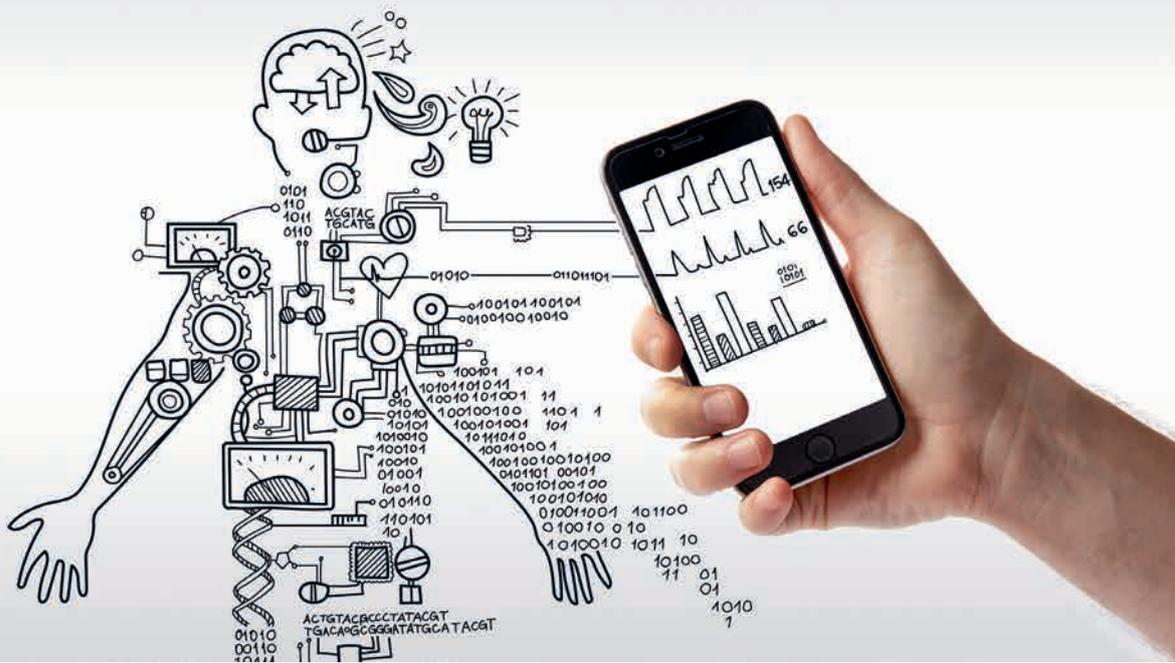
Zunächst: Ich schaue in glückliche Gesichter! Man kann es aber auch hören, wenn alle angekommen sind – es ist dann eine unglaubliche Atmosphäre im Saal.

**Stichwort Work-Life-Balance – was ist ihr Ausgleich, wie kommen Sie nach einem Konzert runter beziehungsweise bringen sich vor der Show auf Touren?**

Zum Auftakt Einsingen, viel Trinken und Ruhe in der Garderobe. Nach dem Konzert freue ich mich erst auf ein Glas Bier, später auf einen Becher Tee und ein gutes Gespräch mit meinem Mann.

**Im Mittelpunkt stehen will gelernt sein. Welche Tipps haben Sie für Absolventinnen, die kurz vor dem Berufseinstieg stehen?**

Sich möglichst in allem was man tut, treu zu bleiben und aufrecht eigene Anliegen zu vertreten, ist wichtig. Ebenso aber auch Respekt vor der Leistung und Meinung anderer zu haben. Und vor allen Dingen: Lassen Sie sich nicht ins Bockshorn jagen. Nobody is perfect – zum Glück!



# Make an impact.

## Code4life

Have you ever wondered what we could achieve if we bring together the best expertise in molecular biology, modern diagnostics and smart analytics? How might patients' lives be changed for the better?

Let yourself be inspired by Lisa's story:



Or go directly to: [go.roche.com/lisas\\_story](https://go.roche.com/lisas_story)

In addition to our existing strengths in oncology, immunology, inflammation, infectious diseases, ophthalmology, neuroscience and rare diseases, we are investing into cutting-edge applications of artificial intelligence and data science to make truly Personalised Healthcare a reality.

Explore your future career in Personalised Healthcare at Roche through one of our internships or trainee programmes.

The next step is yours.  
**[careers.roche.ch/earlyincareer](https://careers.roche.ch/earlyincareer)**  
**[code4life.roche.com](https://code4life.roche.com)**



McKinsey  
& Company

# „Sei am besten. Du selbst.“

Bei McKinsey arbeiten Menschen wie Du und ich.  
Und Menschen, die komplett anders sind. Wir bilden Teams aus  
ganz unterschiedlichen Persönlichkeiten, die sich menschlich  
wie fachlich ergänzen. Und kommen so zu den besten Lösungen.

Bewirb Dich jetzt für Deinen Einstieg 2019 und sichere  
Dir ein exklusives Vorbereitungsprogramm in Berlin:

[werdeberaterin.mckinsey.de](http://werdeberaterin.mckinsey.de)

**Bewerbungs-  
schluss  
20.05.2019**

Christiane, Beraterin