

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen
karrierefuehrer
Frauen in Führungspositionen



Vol. 2021.2022 04.2021-03.2022
Web: [www.karrierefuehrer.de/
frauen-in-fuehrungspositionen](http://www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen)
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_frauen



Vielfalt gewinnt



Vielfalt
Diversity in Tech
EdTech
Studie „Diversity wins!“
Gerechtigkeit
Astronautinnen
Start-ups
Vereinbarkeit
Momentaufnahmen aus New York
Equal Care
Pionierinnen
Im Gespräch mit:
Lena Spak
Gründerin Scobees
Mengting Gao
Gründerin Kitchen Stories

ZEIT FÜR WAS NEUES. EIN JOB, EIN ZIEL: WEITERKOMMEN.

**Gemeinsam
mehr erreichen.**



Ob Fach- oder Führungskarriere – bei uns übernimmst du verantwortungsvolle Aufgaben, machst Gutes noch besser und profitierst von individuellen Weiterbildungsangeboten.

Erfahre mehr unter **[kaufland.de/karriere](https://www.kaufland.de/karriere)**



Willkommen.

Liebe Leser*innen,

wir begrüßen Sie zur neuesten crossmedialen Ausgabe des karrierefürer Frauen in Führungspositionen. Als Impulsgeber-Magazin auf dem Campus und im Netz spüren wir darin folgenden Themen nach: #Vielfalt, #DiversityinTech, #Kulturwandel u.v.m.

Als wir in der Redaktionskonferenz das neue Buch von Soziologin Jutta Allmendinger lasen, „Es geht nur gemeinsam. Wie wir Geschlechtergerechtigkeit erreichen“ (s. auch Seite 22), haben wir heftig mit dem Kopf geschüttelt, und heftig genickt: Kopfschütteln bereitet uns die Tatsache, dass es die vielen Lücken zwischen Frauen und Männern immer noch gibt – Allmendinger nennt den Gender Pay Gap (Lohnlücke), den Gender Care Gap (Zeit, die wir mit unbezahlter Arbeit verbringen), den Gender Position Gap (Anteile bei den Führungspositionen) und den Gender Pension Gap (Unterschied in den Altersrenten). Genickt haben wir zu vielen Aussagen und Forderungen der Soziologin, vor allem dazu, dass mehr Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft gut tun werden und die Umsteuerung nicht alleine die Aufgabe der Frauen ist, sondern ALLE zu mehr Gerechtigkeit beitragen sollten.

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.

Diskutieren Sie mit uns auch 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 2021/2022 11. Jahrgang, 04.2021–03.2022 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025
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; E-Mail: info@karrierefuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), Dillenburg Straße 75, 51105 Köln
Schlussredaktion: neurohr & andrä GbR **Freie Mitarbeit:** André Boße, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (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 | pva, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig **Coverfoto:** AdobeStock/contrastwerkstatt **Herausgeber:** Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Haus an der Eisernen Brücke, 93042 Regensburg, Fon: 0941 5684-0 Fax: 0941 5684-111 Web: www.walhalla.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 ...



08

Diversity in Tech

Vielfalt vor!

Das Thema Gender-Gerechtigkeit dreht sich um einige Dimensionen weiter. Im Brennpunkt steht #DiversityinTech.

16

Lena Spak

Sie ist Juristin und hat gemeinsam mit Annie Doerfle das EdTech-Start-up Scobees gegründet, das ein Tool entwickelt hat, mit dem Kinder Spaß am digitalen Lernen haben. Im Interview erzählt sie von den ersten Jahren nach der Gründung und warum es für Frauen oft sinnvoll ist, nicht zu viel auf die Meinung von männlichen Betrachtern zu geben.



Foto: Scobees



PODCAST-TIPP #HerStory

Ein Podcast über starke Frauen der Geschichte, im Guten wie im Schlechten: Alle zwei Wochen werden Pionierinnen in Hosen, auf Motorrädern, mit Mikroskopen und Revolvern vorgestellt: Wegbereiterinnen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

<https://herstorypod.de>

22

„Den Karriereknick nicht zulassen“

In ihrem Gastartikel erklärt Luisa Hanke, CEO des Vereinbarkeits LAB, warum es immer noch ein Vermögen kostet, Mutter zu sein, und wie schon Einsteigerinnen sich richtig aufstellen können, um Beruf und Familie zu vereinbaren.



Foto: Sarah Russ

BEHIND THE SCENE

Je intensiver man sich dem Thema Diversity widmet desto mehr Ebenen erhält es. Bis vor wenigen Jahren ging es beim Thema Vielfalt in Unternehmen vornehmlich darum, mehr Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen. Das Projekt ist längst nicht abgeschlossen, doch sind etliche neue Diversity-Ebenen dazugekommen: Soziale Herkunft, sexuelle Präferenz, kultureller Hintergrund – das Thema besitzt viele Ebenen. In den Gesprächen für das Titelthema hat unser Autor André Boße festgestellt, wie spannend das ist – und wie sehr Unternehmenskulturen davon profitieren, wenn sie der Vielfalt der Gesellschaft gerecht werden.

Den **karrierefürher 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

FILMTIPP: PICTURE A SCIENTIST

Welche Erfahrungen machen Frauen in der Wissenschaft, welchen Diskriminierungen sind sie ausgesetzt? Der Dokumentarfilm PICTURE A SCIENTIST geht diesen Fragen nach und zeigt eine Biologin, eine Chemikerin und eine Geologin – mutige Wissenschaftlerinnen, die sich gegen Ungerechtigkeit stemmen und einen weltweiten Diskurs des Wandels und der Gleichberechtigung ins Rollen bringen. Ab 29. April im Kino oder, falls die Kinos weiterhin geschlossen sind, als Online-Kino bei Vimeo, unter Beteiligung der Spielstätten.

www.facebook.com/pictureascientist

FEMALE FUTURE FORCE DAY

„Inspire Me. Inspire You. Inspire Change.“ ist das Motto des Female Future Force Day, der am 16. und 17. September 2021 stattfinden wird, und zwar digital. Angekündigt sind „zwei Tage voller Impulse, Inspiration und Power“ und 60 Speaker*innen zum Themenkomplex persönliche und berufliche sowie gesellschaftliche Weiterentwicklung.

Alle Infos: <https://editionf.com>



UNSERE ZEIT IST JETZT!

In Sachen Geschlechtergerechtigkeit klafft eine Riesenlücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit, konstatieren Ute Hamelmann (Innovationsmanagerin, Cartoonistin, Bloggerin und agile Coach) und Martina Hesse (Schauspielerin und Dozentin). Mit ihrem Actionbook zeigen sie, was Frauen konkret tun können, um stärker in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft eingebunden zu werden. Die Mischung aus Texten, Illustrationen sowie praktischen Tools und Tipps macht Spaß und gibt gute Impulse, selbst „in action“ zu kommen. Ute Hamelmann, Martina Hesse: Unsere Zeit ist jetzt! Das Actionbook für Frauen, die anders leben und arbeiten wollen. Murmann 2021. 25,00 Euro.

06 kuratiert

08 Top-Thema

Vielfalt vor!

„Diversity in Tech“ wird zum Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und sinnstiftendes Handeln.

16 Top-Interview

Lena Spak

Das Chefsessel-Gespräch mit Lena Spak, Gründerin des EdTech-Start-ups Scobees

Aufsteigen

20 Den Karriereknick nicht zulassen

Luisa Hanke, Gründerin und CEO des Vereinbarkeits LAB, über moderne Lösungen, um Kind und Karriere gut miteinander zu vereinbaren.

Pionierinnen

24 Pionierinnen

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

Inspiration

26 Chapeau!

Kultur-, Buch und Linktipps.

Insights

28 400 Bewerbungen zur ersten Frau im All

Claudia Kessler, Geschäftsführerin der Astronautin GmbH, erklärt im Interview, warum bisher so wenige Frauen im Weltraum waren.

Aufbruch

32 Das letzte Wort hat: Mengting Gao

Die Gründerin und CEO von Kitchen Stories, einer videobasierten Kochplattform mit Millionen von Nutzer*innen weltweit, erzählt, wie sie als Gründerin von ihren Praktika profitieren konnte und verrät ihre Rezepttipps, um ein Date zu beeindrucken.

Service

29 Bookmarks/Firmenportraits

Standard

01 Digital

01 Impressum

02 Inhalt

04 Inserenten

Unternehmen

ZÜBLIN STRABAG
TEAMS WORK.

Ed. Züblin AG

 **ENERCON**
ENERGIE FÜR DIE WELT

Enercon GmbH

IQB.de

IQB Career Services GmbH

**KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN**
Wirtschafts- und Familienunternehmen treffen Fach- und Führungskräfte

Karrieretag Familienunternehmen



Kaufland



messe.rocks GmbH

 **BCG
PLATINION**

Platinion GmbH

ZÜBLIN STRABAG
TEAMS WORK.

STRABAG AG

Technische
Universität
München 

TUM Campus Heilbronn der Technischen Universität München

 BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal

WHU 
Otto Beisheim School of Management

WHU – Otto Beisheim School of Management



TAKE CTRL OF YOUR CAREER

Setzen Sie neue Maßstäbe für die digitale Zukunft.

Bei BCG Platinion liegt die Zukunftsfähigkeit globaler Unternehmen in Ihren Händen. Als führende IT-Beratung und Teil der Boston Consulting Group arbeiten wir mit unseren Kunden auf höchster Ebene an den geschäftskritischen Herausforderungen der Digitalisierung. Profitieren Sie von den Chancen unseres weltweiten Netzwerks und prägen Sie mit uns die Welt von morgen.

Alle Infos auf bcgplatinion.com

kuratiert

Vier Regierungschefinnen für mehr digitale Souveränität

Angela Merkel, Kaja Kallas (Estland), Mette Frederiksen (Dänemark) und Sanna Marin (Finnland). Die vier Regierungschefinnen haben einen Appell an EU-Kommissionschefin Ursula von der Leyen gerichtet. In einem Brief fordern sie, die digitalen Defizite Europas zu beheben und schlagen vor, einen „Aktionsplan für mehr digitale Souveränität“ vorzulegen und mit dem Wiederaufbaufonds zur Überwindung der Coronakrise Zukunftsprojekte zu fördern. In Sachen Künstliche Intelligenz und Quantencomputing, bei Cloudangeboten und neuen Netztechnologien gebe es besonderen Handlungsbedarf, so die Regierungschefinnen. Den Plan der Kommission, große Plattformbetreiber wie Facebook, Google und Amazon stärker zu regulieren, unterstützen sie.

Quote für Vorstände ist da

Es geht voran mit der Frauenquote: Im Januar hat der Bundestag das Zweite Führungspositionen-Gesetz, kurz FüPoG II, beschlossen. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst zu machen. In börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern muss künftig mindestens eine Frau sitzen. Davon sind über 70 Unternehmen betroffen – 31 von ihnen haben derzeit keine Frau im Vorstand. Frauenquoten gibt es unter anderem schon in zahlreichen anderen europäischen Ländern, und eine Studie des ZEW Mannheim und der New Economic School in Moskau hat nun die Auswirkungen untersucht. Das Ergebnis: Frauen in den Vorständen von Unternehmen wirken sich positiv auf deren Wert aus. Ausschlaggebend hierfür ist, dass eine Frauenquote in der Unternehmensführung vor allem den Abbau ineffizienter Unternehmensprozesse zur Folge hat.

Unternehmen profitieren von Remote Work

Homeoffice statt Großraumbüro – das fordert die Politik in der Corona-Pandemie. Mittlerweile ist die Arbeit von zuhause aus für viele Erwerbstätige zum neuen Normalzustand geworden – und das kommt auch den Unternehmen zugute, zeigt die Studie „The Future of Work: From remote to hybrid“, im Dezember 2020 vom Capgemini Research Institute veröffentlicht. Die Autor*innen stellen fest, dass mobiles Arbeiten bei der Mehrheit der Unternehmen im dritten Quartal 2020 zu erheblichen Produktivitätssteigerungen geführt habe – als Gründe werden geringere Pendlerzeiten, flexiblere Arbeitszeiten und die Einführung wirksamer Tools für die virtuelle Zusammenarbeit genannt.

von Kerstin Neurohr



Den Grund- stein legen. Im Team.

Sie suchen einen spannenden Arbeitsplatz mit starken Perspektiven? Bei STRABAG und ZÜBLIN gibt es zahlreiche Möglichkeiten für den Start Ihrer Karriere: Ob Praktikum, Traineeprogramm oder Direkteinstieg im gewünschten Job – werden Sie Teil eines internationalen Bautechnologiekonzerns und setzen Sie Ihre Stärken gezielt ein. Denn herausfordernde Projekte brauchen starke Teams.



**Wo liegen Ihre Stärken?
Bewerben Sie sich jetzt und
werden Sie Teil unseres Teams!**

STRABAG AG
Siegburger Str. 241, 50679 Köln

Ed. Züblin AG
Albstadtweg 3, 70567 Stuttgart

karriere.strabag.com
karriere.zueblin.de

ZÜBLIN STRABAG
TEAMS WORK.







Vielfalt vor! Diversity in Tech

Das Thema Gender-Gerechtigkeit dreht sich um **einige Dimensionen weiter:**

In den Blick rückt die Idee einer Diversität, die unterschiedlichsten Perspektiven gerecht wird. Eine solche Vielfalt ist besonders in den Unternehmen wichtig, die mit digitaler Technik die Arbeitswelt und Gesellschaft von morgen prägen. „Diversity in Tech“ wird somit zum Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und sinnstiftendes Handeln. ●●●●



DIVERSITY MANAGEMENT

Der Verein Charta der Vielfalt zeigt auf seiner Homepage, welche Aspekte ein zeitgemäßes Diversity Management aufgreifen sollte:

1. Der Nutzen: Wie und wo kann Diversity Management im Hinblick auf Kundschaft und Klientel hilfreich sein?
2. Die Ausgangssituation: Wie sind die Belegschaft, die Kundschaft und die zuliefernden Unternehmen zusammengesetzt? Welche Diversity-Maßnahmen sind bereits vorhanden?
3. Die Planung: Wie lässt sich Diversity in der Organisation einführen oder stärken?
4. Die Umsetzung: Welche Stationen führen zum Ziel? In welcher Zeit sollen konkrete Maßnahmen umgesetzt worden sein? Wie werden sie im Unternehmen kommuniziert?
5. Der Erfolg: Welche Wirkung haben die Maßnahmen gebracht? Wie lassen sie sich jeweils optimieren, einstellen oder auf andere Bereiche ausweiten?

Quelle:  www.charta-der-vielfalt.de

Die Unternehmensberatung McKinsey hat in der aktuellen Studie „Diversity wins!“ untersucht, wie sich der Zusammenhang zwischen dem Geschäftserfolg eines Unternehmens und der Vielfalt der Teams entwickelt. Dass das eine vom anderen beeinflusst wird, hatte sich schon in früheren Studien gezeigt. Für den aktualisierten Report haben die Expert*innen von McKinsey 1000 Unternehmen aus 15 Ländern befragt, das Resultat: Der Zusammenhang ist stärker denn je. „Je diverser, desto erfolgreicher“, so bringt McKinsey das Ergebnis in einer zusammenfassenden Pressemitteilung auf den Punkt. Die genannten Zahlen sprechen für sich: „Unternehmen mit hoher Gender-Diversität haben eine um 25 Prozent und damit signifikant größere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein (2014 lag der Wert noch bei 15 Prozent). Betrachtet man den Faktor der ethnischen Diversität (Internationalität des Vorstands), liegt dieser Wert sogar bei 36 Prozent.“ Mit Blick auf die Pandemie wird McKinsey-Partnerin und Diversity-Expertin Julia Sperling in der Meldung wie folgt zitiert: „Umso wichtiger ist es, dass im aktuellen Krisenmodus die Förderung von Inklusion und Diversität nicht auf der Strecke bleibt.“

„Zugespitzt wird das Thema Vielfalt häufig auf die Gender-Frage, insbesondere auf Frauenquoten in Vorständen und Aufsichtsräten. Das ist ein zentraler Aspekt, keine Frage. Aber Vielfalt geht weit darüber hinaus.“

Vielfalt ist da – nutzen wir sie!

Vielfalt bringt's also auch wirtschaftlich – davon ist heute auch die Mehrzahl der deutschen Unternehmen überzeugt. „Zwei Drittel aller Unternehmen in Deutschland sehen mit Diversity Management konkrete Vorteile für ihr Unternehmen verbunden“, heißt es in der aktuellen Studie „Diversity Trends“, die der Verein Charta der Vielfalt vorgelegt hat. Tendenz steigend: „63 Prozent der Unternehmen erwarten, dass Diversity Management zukünftig noch stärker an Relevanz gewinnt.“ Was dabei die Vorteile sind, die sich konkret aus der

Vielfalt in Teams und im Leadership ergeben? Die Studie nennt hier „insbesondere die Attraktivität für bestehende und neue Beschäftigte, die Offenheit und Lernfähigkeit der Organisation sowie die Förderung von Innovation und Kreativität“. Kurz: Diversity ist attraktiv, offen und kreativ. Für das Recruiting sind das immens wichtige Faktoren.

Grundlage für die Vereinsarbeit der Charta der Vielfalt ist eine Selbstverpflichtung der teilnehmenden Unternehmen, Diversity zu fördern. Mehr als 3800 deutsche Organisationen haben die Charta der Vielfalt mittlerweile unterzeichnet. Vorstandsvorsitzende ist Ana-Cristina Grohnert, im Gespräch mit dem karrierefürer sagt sie: „Zugespitzt wird das Thema Vielfalt häufig auf die Gender-Frage, insbesondere auf Frauenquoten in Vorständen und Aufsichtsräten. Das ist ein zentraler Aspekt, keine Frage. Aber Vielfalt geht weit darüber hinaus.“ Ihr Ansatz: Jede*r hat das Recht, als Individuum anerkannt zu werden. Was natürlich auch heißt, dass man jeweils den anderen genauso anerkennt. Ana-Cristina Grohnert fasst den Trend so zusammen: „Es geht weg vom Ego, hin zur Gemeinschaft.“ Wobei man eine solche vielfältige Community nicht künstlich erschaffen müsse. Denn sie ist ja da: „Vielfalt ist in unserer Gesellschaft vorhanden. Nutzen wir das! Sorgen wir dafür, dass wir Teilhabe gewähren, statt andere einzuschränken!“

Diversity in Tech: Mit Vielfalt die Zukunft gestalten

Was nach Sozialromantik klingt, besitzt für Ana-Cristina Grohnert eine knallharte ökonomische Dimension. „Wer versucht, um Diversity Management herumzukommen, der kann schnell den Anschluss verlieren“, sagt sie. Die Pandemie habe die Relevanz der Vielfalt noch verschärft: Es lasse sich, so Grohnert, beobachten, dass diejenigen Unternehmen, die sich schon länger und umfangreicher mit Diversity Management beschäftigten, flexibler auf die Corona-Krise reagieren konnten. Ein Indiz dafür nennt die Studie der Charta der Vielfalt: „Unternehmen mit einem hohen Engagement in Sachen Diversity setzen unter anderem deutlich stärker auf mobiles Arbeiten.“ Als es galt, im Zuge der Krise schnell umzuswitchen, hatten vielfältig aufgestellte Unternehmen einen enormen Startvorteil.



Frauen und damit unterschiedliche Perspektiven im Team zu haben, hat mich immer inspiriert und motiviert. Leider ist in nahezu allen Managementrunden der Frauenanteil noch immer sehr gering. Ich habe bereits einige Frauen in Führungspositionen gebracht. Daran möchte ich anknüpfen und engagiere mich daher sehr gern für die herCAREER.



Dr.-Ing. Susan Wegner
Artificial Intelligence & Data Analytics, Lufthansa Industry solutions sowie Speaker der herCAREER



16. - 17. September 2021
MOC, München

Die Karrieremesse für Studierende, Absolventinnen, Frauen in Fach- & Führungspositionen und Existenzgründerinnen
www.her-CAREER.com // #herCAREER

0,- €*

für ein 1-TAGES-TICKET beim Messe-Ticket-Kauf unter her-career.com/ticketshop

** kostenfreie Anreise für Studierende & Absolvent*innen, mehr Infos unter her-career.com/FlixBus



POWERED BY Let's talk about **herCAREER**



Die Gastgeberin:
Natascha Hoffner
Initiatorin der herCAREER

Jetzt abonnieren!

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




Auf Kompetenz und Soft Skills gematcht.
Finden, wen Sie suchen!

Profil anlegen und matchen lassen.
www.herCAREER-Jobmatch.com

Sponsor

Hauptmedienpartner

Deutsche Hochschulwerbung

emotion Frankfurter Allgemeine

Startup Valley

Uniglobale®

TUM School of Management
Technical University of Munich



BOOST YOUR CAREER WITH
**OUR MASTER
IN MANAGEMENT
& INNOVATION**

Become an Innovation Manager and help companies make the right strategic decisions by bridging the gap between management and innovative technologies. Go ahead and shape your future!

Apply now!

wi.tum.de/master-innovation





BUCHTIPP:

„POPCORN IM KOPF“

Für die Autorin Anna Engers hat Diversity etwas mit „Popcorn im Kopf“ zu tun: „Weil es ein so weitverzweigtes, unüberschaubares und facettenreiches Thema ist.“ Mit ihrem Buch will sie zeigen: „Diversity ist der Booster für jedes Unternehmen!“ Dabei widmet sie sich aber auch der Frage, warum so viele Akteur*innen weiterhin Probleme bei der Umsetzung von Diversity-Strategien haben. Im Buch zeigt sie auf, dass Vielfalt sehr viel mit der eigenen Haltung gegenüber Menschen zu tun hat, als Ziel gibt sie an, den Leser*innen einen anderen Blick auf das Thema zu geben, damit sie Diversity nach „Lust und Laune“ noch einmal neu denken.

Anna Engers: Komplexität von Diversity meistern: Wie Sie das „Popcorn im Kopf“ sortieren und Lust auf Vielfalt im Unternehmen bekommen. Sorriso 2020. 18 Euro.



Foto: AdobeStock/ antishock

„Das Leben der Menschen wird immer stärker durchtechnisiert, durchdigitalisiert. Entsprechend wichtig ist es, dass bei der Gestaltung dieses Prozesses die Bedürfnisse und Anliegen aller Nutzer*innen mitgedacht werden.“

Eine besondere Dynamik entwickelt das Thema Vielfalt dort, wo das Entwicklungstempo hoch ist. Im Brennpunkt steht „Diversity in Tech“: Das Leben der Menschen wird immer stärker durchtechnisiert, durchdigitalisiert. Entsprechend wichtig ist es, dass bei der Gestaltung dieses Prozesses die Bedürfnisse und Anliegen aller Nutzer*innen mitgedacht werden. Vorbei die Zeit, als sich technische und digitale Anwendungen an eine bestimmte Kundschaft richteten: Die Digitalisierung betrifft jede*n. Daher muss sie auch für jede*n nach den jeweiligen Bedürfnissen gestaltet werden. Was wiederum nur funktioniert, wenn die Gestalter*innen selbst vielfältig aufgestellt sind. „Diversity in Tech“ ist damit auch ein Gesell-

schaftsthema: Wenn die Unternehmen mit ihren Aktivitäten den Purpose – also den Sinn – verfolgen, das Leben der Menschen besser, sicherer, komfortabler zu machen, dann müssen sie in einem ersten Schritt zunächst einmal analysieren, was sich verschiedene Gruppen unter einem besseren Leben vorstellen. Und das gelingt nur dann, wenn sich das Leben in seiner Vielfalt auch in den Unternehmensteams selbst widerspiegelt. Bis hinauf auf die Führungsebene.

VUKA-Welt verlangt nach Vielfalt

Ana-Cristina Grohnert verdeutlicht die Diversity-Herausforderungen der Unternehmen mit einem kleinen Gedankenexperiment: „Ein Mensch hat ein bestimmtes Problem zu lösen, und er kommt auf drei mögliche Lösungswege. Wie viele verschiedene Ansätze würden wohl zehn Menschen finden, die genauso denken wie dieser eine Mensch? Und wie viele Lösungsansätze würden demgegenüber zehn Menschen finden, die völlig unterschiedlich denken und unterschiedliche Perspektiven einbringen?“ Die Lösung liegt auf der Hand, und die Logik, nach der verschiedene Blickwinkel das Ergebnis



FÜHRUNGSVERANTWORTUNG LEBEN – MACHEN MACHT DEN UNTERSCHIED.

Lavinia Kochanski, Leitung Nachhaltigkeit bei Kaufland International und Kaufland Deutschland, hat bereits einige spannende Stationen beim Lebensmitteleinzelhändler Kaufland durchlaufen und verschiedene Leitungsfunktionen innegehabt. Was ihre Arbeit besonders macht? Lavinia verrät uns im Interview, was sie an ihrer Arbeit besonders schätzt und wie das Thema Nachhaltigkeit bei Kaufland gelebt wird.

1) Was machst du aktuell bei Kaufland und wie war dein Weg dahin?

Aktuell verantworte ich bei uns den Bereich Nachhaltigkeit, Corporate Responsibility. Meinen Weg bei Kaufland habe ich 2013 mit einem Traineeprogramm gestartet und durfte durch die verschiedensten Stationen unser Unternehmen mit all seinen Facetten kennenlernen. In meiner ersten Führungsposition habe ich als Hausleiterin meinen eigenen Markt geleitet und konnte mich schnell zur Verkaufsleiterin weiterentwickeln. Nach der spannenden Zeit im Vertrieb bin ich in den strategischen Bereich der Unternehmensentwicklung gewechselt, in dem mich ein Projekt dann zum Thema Nachhaltigkeit geführt hat.

2) Was gefällt dir besonders gut an deiner aktuellen Tätigkeit?

Kein Tag ist wie der andere und jeden Tag lerne ich etwas dazu. Ich trage zusammen mit meinem Team dazu bei, dass wir uns als Unternehmen noch mehr um

unsere große Verantwortung für Mensch, Tier oder Umwelt kümmern. Unser Leitspruch heißt „Machen macht den Unterschied.“ Und genau nach diesem Motto MACHEN wir auch Verantwortung zu einem Teil unserer Unternehmensgrundsätze. Gemeinsam mit unseren Partnern suchen wir nach innovativen Wegen, unsere ambitionierten Nachhaltigkeitsziele konsequent umzusetzen – dabei binden wir auch aktiv unsere Kunden ein. Wir engagieren uns zum Beispiel für Lebensmittel aus nachhaltigem Anbau und den Umwelt-, Klima- und Artenschutz. Wir stellen uns immer wieder neuen und unterschiedlichen Fragestellungen. Dadurch werden wir jeden Tag gefordert, Gutes noch besser zu machen und flexibel und schnell auf neue Herausforderungen zu reagieren.

3) Was macht dich besonders stolz?

Für uns sind alle Kolleg*innen im Unternehmen Botschafter*innen für das Thema Nachhaltigkeit. Stolz macht es mich, gemeinsam einen wirklichen Unterschied machen zu können.

4) Was bedeutet es für dich, Führungskraft zu sein?

In erster Linie bedeutet es, Vorbild zu sein. In unserer Unternehmenskultur gibt es drei zentrale Werte: Leistung, Dynamik und Fairness. Diese definieren auch meinen Anspruch an mich selbst. Als Führungskraft motiviere ich mein

Team, entwickle es und kann gemeinsam mit ihm tolle Projekte vorantreiben.

5) Wie hat dich Kaufland auf deine Führungsposition vorbereitet?

Kaufland unterstützt angehende Führungskräfte mit einem vielfältigen Weiterbildungsangebot. Sowohl unsere Unternehmenskultur als auch unser Führungsleitbild sind dabei zentrale Inhalte. Im Rahmen von Trainings und Seminaren bekommt man das nötige Handwerkszeug vermittelt, wobei man natürlich viel in der Praxis bzw. on the job lernt. Eine große Unterstützung waren aber auch meine damaligen Führungskräfte, die mir stets mit Rat und Tat zur Seite standen.

6) Welche Eigenschaften sollte man für eine Führungsposition bei Kaufland mitbringen?

Mut zur Gestaltung, Freude am Machen, Spaß an Unbekanntem und am Umgang mit Menschen.

Zeit für was Neues? Erfahre mehr über die Einstiegs- und Karrieremöglichkeiten bei Kaufland unter kaufland.de/karriere.



#STARTUPDIVERSITY: GEZIELTE INVESTMENTS IN UNTERNEHMEN VON GRÜNDERINNEN

Der Digitalverband Bitkom und der Start-up-Verband schlagen mit einer gemeinsamen Initiative vor, dass Venture-Capital-Gesellschaften sich künftig dazu verpflichten, transparent darzustellen, welche ihrer Investments an Start-ups mit Gründerinnen gehen. Auch solle sich die Vielfalt im Management der Investoren widerspiegeln. Die beiden Verbände haben dafür im März dieses Jahres die Initiative #startupdiversity gestartet. „Ziel ist es, den seit Jahren bei rund 16 Prozent stagnierenden Gründerinnenanteil in Deutschland zu steigern“, heißt es in der Pressemitteilung. Teilnehmende Venture-Capital-Gesellschaften verpflichten sich demnach freiwillig, einmal jährlich Auskunft über die Verteilung in ihren Portfolio-Unternehmen sowie im eigenen Investment-Team zu geben. „Den Herausforderungen von Frauen – insbesondere mit Blick auf die Themen Finanzierung und Vernetzung – ist in den letzten Monaten mit mehr Sensibilität begegnet worden. Gleichzeitig ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Corona zu einer echten Zerreißprobe geworden, was bestehende Probleme für Frauen weiter verschärft. Daher ist es wichtig, das Thema gerade jetzt ganz nach vorne zu stellen“, erläutert Christian Miele, Präsident des Bundesverbands Deutsche Start-ups.

Quelle:  www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Start-up-Verband-und-Bitkom-Initiative-startupdiversity



Foto: AdobeStock/ antishock

„In einer Zeit der permanenten Schwankungen, Unsicherheiten, Komplexitäten und Mehrdeutigkeiten ist es notwendig, Lösungen immer aus diversen Blickwinkeln heraus zu entwickeln.“

bereichern, besticht heute mehr denn je. In einer Epoche nämlich, die Ökonomen mit der Abkürzung VUKA zusammenfassen: Das „V“ steht für Volatilität, also für die Flüchtigkeit von Dingen, die früher einmal gewiss waren. Das „U“ steht für die Unsicherheit, die daraus folgt, für die Vielzahl an Risiken, die sich ergeben. Das „K“ steht für die Komplexität der Zeit, mit ihren vielen Trends und Themen. Das „A“ schließlich steht für Ambivalenz, für die Mehrdeutigkeit also, die schließlich dazu führt, dass bestimmte Entwicklungen anders wahrgenommen werden, wenn man sie aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet.

In allen diesen Punkten ist die Bedeutung von Diversity angelegt: In einer Zeit der permanenten Schwankungen, Unsicherheiten, Komplexitäten und Mehrdeutigkeiten ist es notwendig, Lösungen immer aus diversen Blickwinkeln heraus zu entwickeln. Schon aus rein pragmatischen Gründen: Eine wie

auch immer definierte Einzelgruppe wäre mit der Vielzahl der zu treffenden Entscheidungen überfordert. Die Idee von „one fits for all“, also der standardisierbaren Einheitslösung, funktioniert ebenfalls nicht mehr. Und selbst die oft genutzte Methode der Best-Practice-Beispiele verliert an Aussagekraft, denn was nützt die Erfahrung, dass ein bestimmter Weg an einer Stelle gut funktioniert hat, wenn es an anderer Stelle darum geht, ganz andere Pfade zu finden?

Sieben Dimensionen der Diversität

Je tiefer man ins Thema Vielfalt einsteigt, desto klarer wird, wie sehr sich das Differenzieren lohnt. Nicht, um die Sache immer weiter zu verkomplizieren. Sondern um alle Potenziale und toten Winkel ausfindig zu machen – und als Unternehmen und Nachwuchskraft davon zu profitieren. So hat der Verein der Charta der Vielfalt Anfang 2021 eine „siebte Vielfaltdimension“ in seine Matrix aufgenommen: die soziale Herkunft. Sie gesellt sich zu den anderen Kerndimensionen dazu, dem Geschlecht sowie dem Alter, der ethnischen Herkunft sowie den körperlichen und geistigen Fähigkeiten, der Religion sowie der sexuellen Orientierung. Nun könnten Kritiker sagen, irgendwann müsse mal Schluss sein mit der Auffächerung der Vielfalt. Der gedankliche Fehler liegt hier bereits im Ansatz, die Vielfalt überhaupt begrenzen zu können. Diversity ist dem Wesen nach nicht dazu gedacht, sie zu vereinfachen. Sie verlangt nach Differenzierung. Nicht, um das Leben komplizierter als nötig zu machen. Sondern, weil sie die Vielfalt der Persönlichkeiten annimmt.

Wenn denn an dem häufig gehörten Spruch etwas dran ist, in der heutigen digitalen Zeit die Menschen in den Mittelpunkt zu stellen – dann funktioniert das nicht ohne Vielfalt. Menschen sind nun einmal divers. Das macht sie und den Umgang mit ihnen ja so spannend – und für Unternehmen und ihre Führungspersönlichkeiten so wertvoll: Jeder Mensch bringt eine eigene Perspektive mit ins Unternehmen. Wird Leadership diesem Potenzial gerecht, arbeiten Teams erfolgreicher. Insbesondere im Tech-Umfeld, in dem es so sehr darauf ankommt, innovativ und ideenreich zu sein.

“The well-founded practical knowledge, in addition to the shared international experiences and perspectives, helped me to broaden my horizon and provided me tools to support my current and future career.”

Berrit
Master Student 2020



Part-Time Master in Management (MA)

17 months
4 lecture days per month (Thu – Sun)
1 week international module Tel Aviv (Israel)
Start: September

A unique Master program for young professionals.

Study in parallel to your employment.

Understand management challenges in an international context.

WHU – Otto Beisheim School of Management

Burgplatz 2 · 56179 Vallendar

team.ptmim@whu.edu · www.whu.edu/pt-ma



Die EdTech-Pionierin

Vor zwei Jahren gründeten die Juristin Lena Spak und die Key Account- und Produktmanagerin Annie Doerfle das EdTech-Start-up Scobees. Die Geschäftsidee: Für Schulen ein Tool zu entwickeln, mit dem Kinder Spaß am digitalen Lernen haben. Ohne Geräte- und Netzwerkstress – und ohne Voreinstellungen, die Kindern eine Lernrichtung vorgeben. In der Pandemie ist digitales Lernen gefragt wie nie. Im Interview erzählt Lena Spak, warum es an den Schulen dennoch Vorbehalte gab, wie EdTech Gerechtigkeit fördern kann und warum sie es wichtig findet, als weibliche Gründerin nicht zu sehr auf männlichen Rat zu hören. Die Fragen stellte **André Boße**.

„50 Prozent der Bevölkerung sind weiblich, aber die meisten digitalen Produkte werden von Männern entwickelt.

Da gibt es für Frauen definitiv noch Märkte zu erobern!“

Lena
Spak





Foto: Scobees

„Ich denke, Frauen neigen dazu, sich und ihre Idee schnell in Frage zu stellen. Männer sind da oft selbstbewusster. Und das sollten Frauen auch sein.“

Frau Spak, 2019 haben Sie zusammen mit Annie Doerfle Scobees gegründet, ein Start-up für EdTech, also digitale Lernangebote. Haben Sie in der Gründungsphase den Eindruck gehabt, mit Ihrer Idee offene Türen einzurennen?

Wer in Deutschland ein Start-up im Bildungsbereich gründet, rennt zunächst einmal nirgends offene Türen ein. Wer zusätzlich wie wir auch noch einen vollkommen neuen Ansatz fährt, hat es sogar doppelt schwer.

Warum ist das so?

Die Schulen sind skeptisch, weil ein Start-up etwas Kommerzielles ist. Investoren sind skeptisch, weil sie den Markt „Schule“ als eher undankbar einstufen. Die Politik ist skeptisch, weil die sowas lieber selbst auf die Beine stellen würde. Es waren auf jeden Fall harte erste Jahre. Aber wir hatten dann das Glück, zur rechten Zeit inspirierende Schulen zu finden, die genau das gesucht haben, was wir anbieten. Wir wussten also: Es wird lang und schwer, weil es so neu ist. Dank unserer Partner*innen und Mentor*innen wussten wir aber auch, dass unsere Idee Potential besitzt. Ab einem bestimmten Punkt wurden es mehr und mehr Schulen. Mittlerweile sind Schu-

len und auch Investor*innen und Politik begeistert.

Ein Tipp von Ihnen an junge Frauen, die gründen wollen: Worauf kommt es in der ersten Phase an, welche Fehler sollten Gründerinnen vermeiden?

Ich denke, Frauen neigen dazu, sich und ihre Idee schnell in Frage zu stellen. Männer sind da oft selbstbewusster. Und das sollten Frauen auch sein. Wenn man ein Female Product baut, also eines von Frauen, das sich zwar auch an Männer richtet, aber auf die Bedürfnisse von Frauen fokussiert ist, dann sollte man nicht zu viel auf die Meinung von männlichen Betrachtern geben – weil sich Männer unter Umständen weniger gut mit den von den Gründerinnen aufgeworfenen Problemen identifizieren können. Wichtig ist, was die potenziellen Nutzer*innen sagen. Ich sehe es als Chance, dass man es zulässt „female“ zu sein. 50 Prozent der Bevölkerung sind weiblich, aber die meisten digitalen Produkte werden von Männern entwickelt. Da gibt es für Frauen definitiv noch Märkte zu erobern!

Zumal, wenn man sich, wie Sie, an Schulen und insbesondere Grundschulen wendet. Genau, in der Grundschule sind fast 90

Prozent der Lehrkräfte Frauen. Und hier fällt es besonders auf, dass diese Frauen den „female look“ unseres digitalen Produkts schätzen. Das Wichtigste aber ist, dass man sich auf einen langen, langen Weg gefasst macht, mit vielen Höhen und Tiefen. Das gilt allerdings für alle Gründer*innen.

Kann das Prinzip EdTech in der Bildung etwas für die Gender-Gerechtigkeit tun?

Auf jeden Fall! Viele EdTech-Produkte geben den Lernenden mehr eigene Entscheidungsmöglichkeiten. So ist ein elementarer Bestandteil von Scobees, dass Lernende ihren Lernweg selbst mitbestimmen und Schwerpunkte setzen. Damit gibt es niemanden, der Material oder Schwerpunkte vorab „filtert“, Lernende können völlig gender-neutral lernen. Denn Software ist im Prinzip geschlechtsneutral. Sie orientiert sich an dem Nutzerverhalten. So ist das auch bei uns. Die Lernenden entscheiden selbst, was sie interessiert, wo und wie sie Schwerpunkte setzen. Es gibt also niemanden, der nach bestimmten Vorurteilen steuern könnte, wer was lernen sollte.

Die Soziologin Jutta Allmendinger spricht von einer „entsetzlichen Retraditionalisierung“, weil im Zuge der Pandemie Frauen wieder zurück in die Rolle der Kinderbetreuerinnen und Home-Schooling-Beauftragten gedrängt werden, während viele Männer beruflich weiter „Business as usual“ machen. Teilen Sie diese Befürchtung?

Ja, im Grunde schon. Die Pandemie hat wirklich gerade Familien vor eine besondere Herausforderung gestellt. Wir können beide sagen, dass Homeoffice mit Kindern zu Hause für Eltern und Kinder gleichermaßen nervenaufreibend ist. In den meisten Familien arbeiten die Mütter sowieso schon in Teilzeit, und die Kinder sind es daher gewohnt, Mami anzusprechen. Das tun sie im Homeoffice natürlich auch. Was soll Frau tun, wenn beide arbeiten und das Kind sich nun mal entscheidet, bei der Mutter nachzufragen? Nach einigen Wochen Homeoffice und Lockdown entscheidet man sich pragmatisch – und das heißt oft, dass die Mutter zurückschraubt. Ich glaube, Entscheidungen mit Familie sind oft pragma-

tisch und müssen sofort gefällt werden. Welche Konsequenz das Ganze hat, erkennen Familien – und gerade Mütter – dann häufig erst später.

Inwieweit können digitale Lern-Plattformen dabei helfen, junge Mädchen früh auf kommende Führungsaufgaben vorzubereiten?

Die Kompetenz und der Wille, Führungsaufgaben zu übernehmen, werden derzeit generell nicht stark gefördert, weder bei Mädchen noch bei Jungen. Digitale Methoden bringen Methoden wie zum Beispiel das Projektlernen sowie das Lernen in Gruppen stärker zum Einsatz. Das gibt sowohl jungen Mädchen aber auch Jungen die Gelegenheit, schon sehr früh Führungsrollen einzunehmen – und sich somit auf entsprechende Führungsaufgaben vorzubereiten.

Sie haben vor der Gründung Erfahrungen in anderen Branchen gesammelt. Haben Sie dabei erlebt, dass sich Vielfalt in den Teams und vor allem in der Führung positiv auswirkt?

Vielfalt ist immer gut. Sowohl in Sachen Kompetenzen als auch hinsichtlich Geschlechtervielfalt. Es werden dadurch weniger Dinge übersehen, weil sehr viele verschiedene Bedürfnisse und Blickwinkel Berücksichtigung finden. Schließlich besitzt jedes Individuum einen ganz eigenen Schwerpunkt. Ich glaube, dass aus diesem Grund Führung immer dann besonders gut ist, wenn Hierarchien flach sind und auf diese Art besonders viel Vielfalt in die Führungsebene gelangt.

Wie gelingt es Ihnen, im Unternehmen eine vielfältige Führungskultur zu entwickeln?

Wir wissen, dass wir viele Dinge nicht wissen. Daher holen wir uns immer gerne Rat ein. Das können ausgewiesene Expert*innen sein, aber eben auch das gesamte Team. In der Praxis sieht das dann so aus, dass meine Co-Gründerin und ich Impulse und Zielrichtungen setzen, die wir uns als Unternehmen vorgenommen haben. Wie das ausgestaltet wird, überlassen wir gern dem Team.

Bitte vervollständigen Sie zum Abschluss folgenden Satz: Frauen in

Führung werden zu einer Selbstverständlichkeit, wenn...

... Geschlechtergleichheit in Schulen gelebt wird, Kinderbetreuung ab dem gewünschten Zeitpunkt, zum Beispiel ab sechs Monaten, gesichert ist, sich das Lohnniveau für Frauen und Männer nicht mehr unterscheidet und flexible Arbeitszeiten in deutschen Unternehmen nicht mehr verhandelt werden müssen.

ZU DEN GRÜNDERINNEN

Lena Spak ist Juristin und hat zu Beginn ihrer Karriere als Anwältin mit Schwerpunkt Medienrecht gearbeitet. 2013 wechselte sie zum WDR, wo sie als Distribution Managerin tätig war. Bei Scobees ist sie für den Bereich Unternehmen und Strategie zuständig. Annie Doerfle war von 2007 bis 2017 als Produktmanagerin und Key-Account-Managerin für die B2B-Filmwirtschafts-Plattform Reelport tätig, bei Scobees übernimmt sie die Bereiche Vertrieb und Netzwerkarbeit. Ein erstes Konzept für eine EdTech-Plattform entwickelten Lena Spak und Annie Doerfle während ihrer Elternzeit; auf die Idee, sich auf dem Schulmarkt zu versuchen, kamen die Gründerinnen, nachdem sie von Lehrkräften darauf angesprochen wurden.

ZUM UNTERNEHMEN

Scobees mit Sitz in Köln versteht sich als EdTech-Angebot, das Kindern selbstbestimmt und kollaborativ individuelles Lernen in offenen Lernformaten ermöglichen soll. Angeboten wird die Plattform für Grund- und weiterführende Schulen, für außerschulische Lernorte, für die Schul- und Förderentwicklung sowie für Eltern. Kernelement ist die Vernetzung dieser Ebenen: Schulen, Eltern und Akteur*innen an außerschulischen Lernorten haben Einblick in die Inhalte und Fortschritte. Ein Merkmal von Scobees ist die Teilhabe der Kinder: Dynamische Lernprozesse mit passenden und frei wählbaren Lernmaterialien sowie individuellen Feedbacks fördern die Chancengleichheit und verhindern, dass Kinder von außen auf bestimmte Lerninhalte festgelegt werden.

 <https://scobees.com>



Foto: Sarah Pius

Den Karriereknick nicht zulassen



Kinder bedeuten für viele Frauen noch immer den **Karriereknick** – und das, obwohl Frauen heute besser denn je ausgebildet sind und eine hohe **Arbeitsbeteiligung herrscht**. Welche **Vereinbarkeitsfaktoren** entscheidend sind, und wie Frauen ihre **Karriere familienfreundlich** gestalten und **Gleichstellung in der Familie und im Beruf einfordern** können, erklärt **Luisa Hanke vom Vereinbarkeits LAB in ihrem Gastartikel**.

Die „**motherhood lifetime penalty**“ macht die Lücke im Einkommen zwischen Müttern und kinderlosen Frauen deutlich: Mutter zu sein kostet Frauen ein Vermögen. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung aus dem Sommer 2020 zeigt, dass die Familiengründung die Karrieren von Männern nicht beeinflusst – aber für Frauen spielt sie eine gravierende Rolle, und zwar in Bezug auf Arbeitszeiten, Karrieregestaltung und Finanzen. Die Zahlen dazu sind erschreckend: Mütter mit einem Kind verdienen im Laufe ihres Lebens durchschnittlich 40 Prozent weniger als Frauen ohne Kinder. Bei Müttern mit drei oder mehr Kindern sind es sogar fast 70 Prozent. Mutter zu sein kostet Frauen im Durchschnitt 920.000 Euro eines durchschnittlichen Lebensgehalts, wie die Studie zeigt, wenn wir nicht die richtigen Vereinbarkeitsmaßnahmen ergreifen.

Bei der Elternzeit fängt es an

Die Karrierechancen von Frauen hängen sehr stark davon ab, wie gleichberechtigt sie ihr Familienleben gestalten. Sobald es nämlich mit der Familiengründung losgeht, sind viele nicht mehr so emanzipiert, wie sie es eigentlich sein wollen. 85 Prozent der Paare fallen unmittelbar nach der Geburt des ersten Kindes in alte Rollenmuster zurück. Denn in neuen, herausfordernden Situationen, und dazu zählt die Familiengründung definitiv, greifen wir auf uns bekannte Vorbilder, Rollenbilder und Verhaltensweisen zurück. In Ländern wo Vereinbarkeit und familienfreundliche Karrieren für Frauen und Männer der Status quo sind, beispielsweise in Schweden, nehmen Väter eine obligatorische Elternzeit von mindestens vier Monaten. Hier in Deutschland nimmt lediglich ein Drittel aller Väter überhaupt Elternzeit, und das im Schnitt nur 2 Monate. Dabei bildet die Elternzeit von Vätern die Grundlage für ein gleichberechtigtes Familienleben und für eine faire Verteilung der Aufgaben – sofern sie nicht auf einer mehrwöchigen gemeinsamen Reise, sondern im heimischen Alltag mit der vollen Verantwortung für die Care- und Hausarbeit verbracht wird. Denn so können auch Mütter Karriere machen und Väter wertvolle Zeit mit der Familie verbringen und wichtige Fürsorgearbeit leisten.

Immer noch sind 72,6 Prozent der Mütter in Teilzeit tätig, aber und nur 6,9 Prozent der Väter. Ein riesiges Ungleichgewicht in der bezahlten Erwerbsarbeitszeit und somit auch in der Aufteilung von Haus- und Carearbeit entsteht. Und wer mehr Zeit für unbezahlte Arbeit aufbringt, steckt langfristig in der Karriere zurück. Nicht nur die Verantwortung für Aufgaben, auch die mentale Last, an alles denken zu müssen, braucht wertvolle Ressourcen – und diese stehen dann nicht mehr im Berufsleben zur Verfügung. Daher ist es wichtig, sich möglichst früh bewusst zu machen, welche Aufgaben in der Familien- und Hausarbeit anfallen, und diese akribisch aufzu-

➔ www.vereinbarkeitslab.de

➔ Instagram: [vereinbarkeits_lab](https://www.instagram.com/vereinbarkeits_lab)



KARRIERE MIT RÜCKENWIND? _

Los geht's - starten Sie Ihren Weg bei ENERCON! Gestalten Sie gemeinsam mit uns die regenerative Energiezukunft. Wir bieten eine Vielzahl von Einsatzmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen mit spannenden, abwechslungsreichen Tätigkeiten und ein Arbeitsumfeld, in dem Teamwork und kurze Kommunikationswege großgeschrieben werden.

**Wir bewegen die Zukunft.
Sind Sie dabei?**

Entdecken Sie Ihre Perspektiven!

enercon.de/karriere

 **ENERCON**
ENERGIE FÜR DIE WELT



Foto: AdobeStock / shocky

Die Studie „Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein“ wurde 2020 von Bertelsmann veröffentlicht und kann kostenlos heruntergeladen werden: www.bertelsmann-stiftung.de (Suche nach: „Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“)



BUCHTIPP:

ES GEHT NUR GEMEINSAM!

Mit ihrer Streitschrift zeigt Soziologin Jutta Allmendinger, wo wir in Sachen Gleichberechtigung stehen – und was passieren muss, damit es endlich vorwärts geht statt weiter rückwärts. Denn durch Corona wurde eine Retraditionalisierung angestoßen, die für Frauen nachteilig ist. Allmendinger gibt einen klaren Fahrplan zu verschiedenen Zielen wie der Angleichung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern oder einem höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen. Wissenschaftlich basiert, dabei leicht lesbar – ein Augenöffner und eine wunderbare Argumentationshilfe.

Jutta Allmendinger: Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Ullstein 2021. 12,00 Euro

teilen: Ich empfehle, aufzuschreiben, wie häufig einzelne Aufgaben erledigt werden und wie lange sie dauern. Dazu kann auch ein fiktiver Stundenlohn vergeben werden. So lässt sich schwarz auf weiß festhalten, welche finanzielle Leistung hinter der Care- und Hausarbeit steckt.

Familiäre Kompetenzen nutzen

Wer familienfreundliche Karriere will, muss berufliches Selbstbewusstsein entwickeln und sich erfolgreich positionieren. Mütter tun sich noch viel zu oft schwer damit, ihre Kompetenzen, Stärken und Qualifikationen selbstbewusst nach außen zu tragen. Hinzu kommen Vorurteile und Diskriminierung von Elternschaft auf dem Arbeitsmarkt. Ich rate Eltern dazu, sich Klarheit darüber zu verschaffen, welchen Wert sie als Arbeitskraft mitbringen. Familiäre und soziale Kompetenzen tragen einen immensen Wert in die Arbeitswelt, es sind wesentliche Karrierebausteine und in einigen Unternehmen werden sie schon ganz bewusst als Grundlage für Führungstätigkeiten vorausgesetzt – darüber sind Eltern sich meist gar nicht bewusst. Es ist hilfreich, sich wertschätzendes Feedback von (ehemaligen) Kolleg*innen, Dozent*innen, Mentor*innen oder Freund*innen zu holen und die Erkenntnisse in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber einfließen zu lassen. Und ein Jobtagebuch hilft, sich die eigenen Leistungen bewusst zu machen und zu dokumentieren – eine perfekte Grundlage für Entwicklungsgespräche und Gehaltsverhandlungen oder für den Schritt auf das nächste Karrierelevel.

Netzwerken ist das A und O

Um die eigene Karriere auch nach der Familiengründung nachhaltig zu gestalten und weiterzuentwickeln ist es wichtig, sich ein starkes Netzwerk aufzubauen. Von einzelnen Seilschaften und Entscheidungsträger*innen abhängig zu sein, ist riskant. Immerhin bekommen 25 Prozent der Frauen nach der Elternzeit ihre alte Position nicht zurück. Daher sollten Mütter auf ein gutes, familienfreundliches Netzwerk bauen und unbedingt den verdeckten Stellenmarkt und ihre Netzwerke nutzen. Nur ein Drittel aller Jobs wird ausgeschrieben, aber 95 Prozent aller Bewerbenden schauen ausschließlich nach Stellenanzeigen. Viel effektiver ist es, über den verdeckten Stellenmarkt an wertvolle neue Kontakte zu kommen und Jobangebote zu erhalten, die man entsprechend der eigenen familiären Bedarfe und beruflichen Ziele mitgestalten kann. Netzwerke wie LinkedIn sind sehr gut geeignet, um sich erfolgreich zu positionieren, sich branchenübergreifend mit spannenden Menschen zu vernetzen und um zielgerichtet Informationen zu familienfreundlichen Unternehmen und Jobs zu finden.

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

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürer

wir
Der Weg zu Ihren Zielen

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. Und diesmal blicken wir nicht weit in die Vergangenheit, sondern auf Pionierinnen unserer Zeit.

Von Kerstin Neurohr

MAREN KROYMANN (*1949) – Schauspielerin, Kabarettistin und Sängerin

Sie war die erste Frau, die im deutschen Fernsehen eine Satire-Sendung bekam, und eine der ersten Frauen der Medienbranche, die sich als lesbisch outeten. Doch von vorne: Maren Kroymann wuchs in Schwaben auf, in einem intellektuellen Elternhaus – beide Eltern sind Altphilologen – und mit vier Brüdern. Sie lernte Klavierspielen, Ballett tanzen und sang im Kinderchor. Nach dem Abitur ging sie für ein Jahr in die USA, wo sie ein Frauencollege besuchte, Schauspielunterricht nahm und zum ersten Mal auf der Bühne stand, dann studierte sie in Tübingen und Berlin Amerikanistik, Anglistik und Romanistik, sang im Hanns Eisler Chor und engagierte sich in linken Bündnissen.

1982 präsentierte sie ihr Programm „Auf du und du mit dem Stöckelschuh“ und wurde prompt für das Fernsehen entdeckt, bekannt wurde sie dann durch die Serie „Oh Gott, Herr Pfarrer“. Als erste Frau im öffentlich-rechtlichen Fernsehen bekam Maren Kroymann 1993 ihre eigene Satiresendung: Nachtschwester Kroymann, im gleichen Jahr outete sie sich als lesbisch. Sie spielte in zahlreichen Kino- und Fernsehfilmen, sie ist Kabarettistin, Comedian (ihre Satiresendung „Kroymann“ läuft seit 2017 in der ARD), Sängerin, Entertainerin – „sowohl als auch“ ist eher ihr Ding als „entweder oder“.

SABINE TÖPPERWIEN (*1960) – Sport-Journalistin

Sie ist DIE Radio-Stimme der Bundesliga und war die erste Frau, die live aus einem deutschen Fußballstadion berichtet hat: Beim EM-Halbfinale der Frauen 1989 spielte Deutschland gegen Italien, und am Mikro saß Sabine Töpperwien. Im gleichen Jahr kommentierte sie erstmals ein Bundesliga-Spiel – für einige Männer der Fußballwelt ein Skandal. Aber Sabine Töpperwien hat sich durchgesetzt. Heute, 30 Jahre nach ihrem Debut, hat sie von über 700 Spielen aus dem Stadion berichtet, außerdem von 12 Olympischen Spielen. Sie hat ab 2001 die WDR-Sportredaktion Hörfunk geleitet, bei der Fußball-WM 2006 in Deutschland war sie Teamchefin Hörfunk der ARD.

Ursprünglich stammt Töpperwien aus dem Harz, ihre Familie war sportbegeistert und nahm sie früh mit ins Stadion, der ältere Bruder Rolf war ebenfalls Sportreporter. Sie studierte Sozialwissenschaften, Publizistik und Sport in Göttingen und schrieb ihre Diplomarbeit über Fußball, anschließend ging sie zum NDR und legte dort den Grundstein für ihre journalistische Karriere. Das Angebot, sie zur Expertin für rhythmische Sportgymnastik zu machen, lehnte sie entschieden ab und beharrte auf ihrer Begeisterung für den Fußball. Nun hat sich Sabine Töpperwien vom Mikro verabschiedet: Im Februar ging sie aus gesundheitlichen Gründen in den vorzeitigen Ruhestand.

KAMALA HARRIS (*1964) – Amerikanische Vizepräsidentin

Seit dem 20. Januar ist sie Vizepräsidentin der Vereinigten Staaten – die erste Frau, die es in diese Spitzenposition geschafft hat. „Madam Vice President“, das ranghöchste Kabinettsmitglied nach Präsident Joe Biden, wuchs in Kalifornien und Kanada auf. Ihre Mutter war Brustkrebsforscherin und stammte aus Indien, ihr Vater war Wirtschaftsprofessor und kam aus Jamaika – sie trennten sich, als Kamala Harris sieben Jahre alt war. Maya Harris, ihre jüngere Schwester, leitete den Präsidentschaftswahlkampf. Kamala Harris ist Juristin (hat aber auch einen Bachelor in Politikwissenschaft und Wirtschaftswissenschaft). Sie machte Karriere als Staatsanwältin – galt als klug und ehrgeizig, war häufig umstritten, und ganz oft war sie die Erste: die erste weibliche Bezirksstaatsanwältin von San Francisco, die erste weibliche und die erste schwarze Attorney General von Kalifornien (quasi eine Kombination aus Justizministerin und Generalstaatsanwältin). „While I may be the first, I won't be the last“, sagte Harris nach ihrer Wahl – sie ebnet den Weg für andere Frauen, wie es Pionierinnen eben tun.

ÖZLEM TÜRECI (*1967) – Impfstoff-Entwicklerin

Eigentlich hatte sie es sich zur Mission gemacht, die Krebstherapie zu revolutionieren. Als sie Anfang 2020 von einem Virus Sars-CoV-2 – dem Corona-Virus hörte, ließ sie die Arbeit liegen und machte sich daran, einen Impfstoff zu entwickeln. Özlem Türeci arbeitet gemeinsam mit ihrem Mann Uğur Şahin, die beiden sind Gründer der Firma Biontech mit Sitz in Mainz. Das Ende der Geschichte ist bekannt: Im November 2020 konnten die beiden den Durchbruch bekannt geben, ihr Impfstoff schützt zu mehr als 90 Prozent, und im Dezember wurden in Deutschland die ersten Menschen geimpft.

Özlem Türeci ist eine Ausnahmeforscherin: Überaus klug, überaus ehrgeizig. Sie wurde in Deutschland geboren, ihre ersten vier Lebensjahre verbrachte sie bei den Großeltern in Istanbul, dann lebte sie in Norddeutschland, wo ihr Vater als Chirurg arbeitete. Zum Medizinstudium ging sie nach Homburg im Saarland, dort lernte sie ihren späteren Mann Uğur Şahin kennen, mit dem sie eine Tochter hat. Ihr Weg führte sie dann nach Mainz, wo sie habilitierte und als Privatdozentin tätig war. Mit ihrem Mann gründete sie zuerst das Unternehmen Ganymed Pharmaceuticals, das später an einen japanischen Konzern verkauft wurde, und dann Biontech. Im März 2021 erhielten Özlem Türeci und Uğur Şahin das Bundesverdienstkreuz. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier würdigte den Impfstoff als „Dienst an der Menschheit“.



WDR/Radio Bremen/Joseph Strauch

In **Kroymann** wirft Maren Kroymann zusammen mit Annette Frier und wechselnden Partner*innen einen satirischen Blick auf Frau und Mann, auf Alt und Jung, auf Politik und Gesellschaft. Das Sketch-Comedy-Format wurde ausgezeichnet mit dem Deutschen Fernsehpreis und hat bereits zwei Grimme-Preise erhalten, Staffel 3 und 4 sind nominiert für den 57. Grimme-Preis 2021, der am 11. Mai 2021 verliehen wird.

Die Folgen sind in der ARD Mediathek abrufbar.



BUCHTIPP:

Kamala Harris: **Der Wahrheit verpflichtet: Meine Geschichte – die Autobiographie**. Siedler 2021. 22 Euro

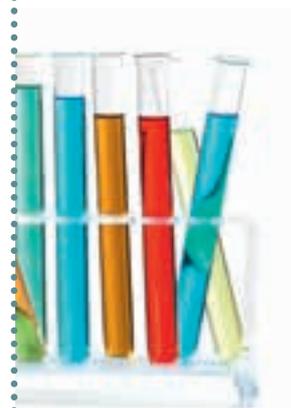


Foto: Fotolia/ JPC-PROD

Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps



ERZÄHLUNGEN EINER TENNISSPIELERIN

Sie spielt Tennis auf Weltklassenniveau, moderiert im Fernsehen, und nun ist ihr literarisches Debüt erschienen: Andrea Petković erzählt aus ihrem Leben, von ihrer Karriere, ihrer Liebe zu Musik und Büchern – und das alles so schlaun und lustig, dass auch diejenigen, die mit Tennis nichts am Hut haben, in ihren Bann gezogen werden. Außerdem hat sie den Racquet Book Club gegründet, in dem Literaturliebhaber*innen über Bücher diskutieren. Andrea Petković: Zwischen Ruhm und Ehre liegt die Nacht. Erzählungen. Kiepenheuer & Witsch 2020. 20,00 Euro
www.instagram.com/racquetbookclub

PLÄDOYER FÜR GEGENSEITIGES VERSTÄNDNIS

Die Schriftstellerin Elif Shafak gilt als eine der bedeutendsten Stimmen für Gleichberechtigung und freiheitliche Werte in Europa. Ihr neues Buch ist ein Plädoyer dafür, dass wir uns endlich gegenseitig Gehör schenken sollen. So ließen sich Demokratie, Einfühlungsvermögen und der Glauben an eine bessere Zukunft fördern.
Elif Shafak: Hört einander zu! Kein & Aber 2021. 12,00 Euro



FOTO-PIONIERIN IN HAMBURG

Die Deichtorhallen Hamburg zeigen auf vier Stockwerken der Sammlung Falckenberg die bisher größte Einzelausstellung der Fotografin Katharina Sieverding. Die Künstlerin gilt als Pionierin der Fotokunst, sie hat bereits im Museum of Modern Art in New York und der Nationalgalerie in Berlin ausgestellt. In Hamburg werden 120 Arbeiten von Katharina Sieverding zu sehen sein, aus allen Werkphasen der Künstlerin: Von den frühen großformatigen Fotografie-Montagen der 1960er-Jahre über die bildgewaltigen Selbstporträt-Serien und filmischen Werke der 1970er bis 1990er-Jahre bis hin zu gegenwärtigen Produktionen (darunter auch neue, bislang ungezeigte Arbeiten). Die Ausstellung geht vom 14. März bis 25. Juli 2021.
Alle Infos: www.deichtorhallen.de/ausstellung/katharina-sieverding



Katharina Sieverding, THE GREAT WHITE WAY GOES BLACK, IX/1977 © Katharina Sieverding, VG Bild-Kunst, Bonn 2020

KOMPONISTINNEN FÜR JEDE PERSÖNLICHKEIT

Mozart, Beethoven und Bach – wunderbar, aber was ist mit den weiblichen Superstars der Musik? VAN, ein Webmagazin für klassische Musik, porträtiert 250 Komponistinnen, über 70 Porträts sind bereits erschienen, wöchentlich wird ein weiteres veröffentlicht. Und damit man die Komponistin findet, die am besten zur eigenen Persönlichkeit passt, gibt es den „Komponistin-O-Mat“: Da klickt man sich durch neun Fragen, und am Ende wird die passende Komponistin genannt, dank Youtube-Einbindung kann man direkt ein Stück von ihr hören. Ein witziges Tool, das den musikalischen Horizont erweitert.
<https://van.atavist.com/komponistin-o-mat>

DIE REALITÄT DES RISIKOS

Es gibt kein Leben ohne Risiko schreiben Nathalie Weidenfeld und ihr Mann Julian Nida-Rümelin in ihrem Buch, das sich natürlich auch mit den Gefahren durch Corona auseinandersetzt. Sie fragen danach, welche Risiken wir bereit sind zu tragen und welche nicht, wogegen wir uns schützen können und um welchen Preis. Nathalie Weidenfeld, Julian Nida-Rümelin: Die Realität des Risikos. Über den vernünftigen Umgang mit Gefahren. Piper 2021. 24,00 Euro



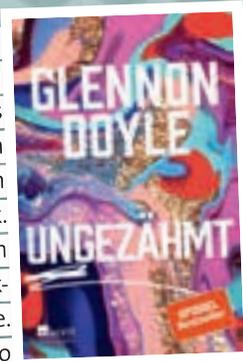
MAMMUTPRODUKTION ÜBER FRAUEN DER WELTGESCHICHTE

NAME HER. Eine Suche nach den Frauen+ ist eine Theaterproduktion von Marie Schleef, die 2020 am Ballhaus Ost in Berlin uraufgeführt wurde – siebeneinhalb Stunden (!) dauert die „archäologische Mission einer alternativen Geschichtsschreibung aus weiblicher* Sicht“. Ein lebendiges Wissens-Triptychon aus Youtube-Schnipseln, Gewinnspielen, Reenactments, getanzten mathematischen Formeln – und den Lücken derjenigen Quellen, die endgültig verschollen sind. Das Stück wurde zum Festival Theatertreffen eingeladen, das im Mai 2021 in Berlin stattfindet. Coronabedingt gibt es konkrete Informationen erst kurzfristig auf www.berlinerfestspiele.de. Mehr über das Stück: www.ballhausost.de/produktionen/name-her

SCHLUSS MIT DER ANPASSUNG, HER MIT DEM WILDEN LEBEN!

Glennon Doyle war Bestseller-Autorin, christliche Bloggerin, Ehefrau und Mutter dreier Kinder – erfolgreich, angepasst und im Grunde unzufrieden. Als sie sich eines Tages Hals über Kopf in die Profi-Fußballerin Abby Wambach verliebte, brach sie aus ihrem Leben aus. Sie verließ den Käfig und machte sich auf die Suche nach ihrem wilden, ungezähmten Ich, nach ihrem Glück. Darüber schreibt sie in ihrem Buch, einer anregenden und Mut machenden Mischung aus autobiographischem Bericht und Ratgeber, das zum New-York-Times- und Spiegel-Bestseller wurde.

Glennon Doyle: Ungezähmt. Rowohlt 2020. 16,00 Euro



MOMENTAUFNAHMEN AUS NEW YORK

Früher schrieb sie auch für den Karriereführer, heute lebt sie in New York – und schreibt immer noch: Ihr Buch USA 151 stillt unsere Reises Sehnsucht in Corona-Zeiten. Gemeinsam mit Kai Blum, einem ebenfalls in New York lebenden Deutschen, hat sie 151 Momentaufnahmen aufgezeichnet, die die Vielfalt der USA zeigen: Von A wie Amtrak (abenteuerliche Zugreisen) über L wie Labor Day (der amerikanische Tag der Arbeit) bis Y wie Yard Sale (Flohmarkt im Vorgarten). Auf jeweils einer Doppelseite mit Bild werden die Themen knackig, informativ und unterhaltsam aufbereitet. Kai Blum und Petrina Engelke: USA 151. Das Land der unbegrenzten Überraschungen in 151 Momentaufnahmen. Conbook 2020. 16,95 Euro

BEWEGENDE FAMILIENGESCHICHTE

Esther Safran Foer, die Mutter des Bestsellerautors Jonathan Safran Foer (Alles ist erleuchtet), schreibt über die bewegende Geschichte ihrer Familie: Als sie von ihrer Mutter erfährt, dass ihr Vater eine Frau und eine Tochter hatte, die im Holocaust ermordet wurden, macht sie sich auf die Suche. Sie reist in die Ukraine, trifft Zeitzeugen und erfährt mehr über ihren Vater und ihre Halbschwester. Ein Buch über das Geschichtenerzählen, das Erinnern und gegen das Vergessen.

Esther Safran Foer: Ihr sollt wissen, dass wir noch da sind. Kiepenheuer & Witsch 2020. 22,00 Euro





400 Bewerbungen zur ersten Frau im All

Wie kommt man eigentlich in den Weltraum? Und warum waren dort bisher so wenige Frauen? Sabine Olschner sprach mit Claudia Kessler, Geschäftsführerin der Astronautin GmbH.

Weitere Informationen:

 www.dieastronautin.de

 www.instagram.com/dieastronautin

Warum haben Sie die Stiftung „Die Astronautin“ und die dazugehörige GmbH gegründet?

Die Idee entstand 2014, als es um den deutschen Astronauten Alexander Gerst so einen Medienrummel gab. Ich dachte mir: Es wäre doch toll, wenn nach elf deutschen Männern nun endlich auch einmal eine deutsche Frau ins All fliegen würde. Ich sprach mit Raumfahrtagenturen und anderen Leuten aus der Branche, und alle sagten: Ja, das wäre toll, aber es gibt ja in Deutschland keine Frau, die dafür geeignet ist. Also habe ich die Stelle der ersten deutsche Astronautin ausgeschrieben – und erhielt 400 Bewerbungen. Mit einem Crowdfunding haben wir Geld gesammelt, um das privat organisierte und finanzierte Basistraining der zwei Astronautinnen zu finanzieren, die wir ausgewählt hatten. Sie durchliefen unter anderem Tauchsimulationen für Unterwassermondmissionen, machten den Flugschein und nahmen an Parabelflügen teil. Wir hoffen, dass spätestens im nächsten Jahr eine der beiden ins All fliegen wird.

Was muss ich denn tun, um Astronautin zu werden?

Zunächst einmal müssen Sie mutig genug sein, um sich vorzustellen, dass Sie sich auf 300 Tonnen Treibstoff setzen. Neben Neugier und Entdeckergeist braucht es zudem die richtige Mischung aus Teamfähigkeit und Lea-

dership-Qualitäten. Astronauten und Astronautinnen arbeiten schließlich sehr lange auf sehr engem Raum im Team zusammen und müssen gleichzeitig in der Lage sein, in schwierigen Situationen schnell Entscheidungen zu fällen und sie dann auch durchzuziehen. Hinzu kommen Stressresistenz, ein schnelles Aufnahmevermögen, Reaktionsgeschwindigkeit und eine gute Kondition. Es ist hilfreich, wenn man Sportarten wie Fallschirmspringen, Drachefliegen oder Tauchen betreibt, um zu wissen, wie der eigene Körper in verschiedenen Umständen reagiert. Und natürlich ist ein technisches Studium Pflicht. Normalerweise werden zudem drei bis fünf Jahre Berufserfahrung bei der ESA gefordert. Die Kandidaten und Kandidatinnen sollen schon mit beiden Beinen im Leben stehen und sich im Berufsalltag bewiesen haben.

Warum sollten Ihrer Meinung nach überhaupt Frauen ins Weltall fliegen?

Weil Frauen genauso viel können wie Männer. Und weil im Weltall genauso wie auf der Erde gemischte Teams einfach besser funktionieren: Sie sind kreativer und finden mehr Lösungen als einseitige Teams. Gerade im All braucht man in vielen Situationen eine hohe Problemlösungskompetenz.

Weiterlesen. Das ausführliche Interview finden Sie auf www.karrierefuehrer.de

Bookmarks



“

*E-Paper, App, Podcasts, Videos?
Alles rund um die Bewerbung?*

*Schauen Sie bei
www.karrierefuehrer.de*

”

ENERCON GmbH

Dreerkamp 5
26605 Aurich

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

Kontakt

Recruitingteam
Fon: 04941 927-244
E-Mail: jobs@enercon.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



TUM Campus Heilbronn der Technischen Universität München

Bildungscampus 2 und 9
74076 Heilbronn

Internet:

www.tum-hn.de

Kontakt

Tanya Göttinger
Admission Manager,
TUM Campus Heilbronn
Fon: +49 (7131) 264 18703
E-Mail: admission_heilbronn@wi.tum.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

Technische
Universität
München



Platinion GmbH

Im Mediapark 5c
50670 Köln

Karriere-Website:
karriere.bcgplatinion.de
Internet: www.bcgplatinion.com

Kontakt

Mike Stertz
Recruiting
Fon: 0221 5895 8324
E-Mail: karriere@bcgplatinion.com

Ausführliches Firmenprofil unter
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)

Bookmarks



Kaufland

Karriere-Website:
kaufland.de/karriere

Stellenportal:
kaufland.de/jobs

Unternehmenswebsite:
kaufland.de

Kontakt

Recruiting & Bindung
E-Mail: karriere@kaufland.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website:
www.baubetrieb.de
www.rem-cpm.de
www.s-um.de

Internet:
www.uni-wuppertal.de

Kontakt

Katja Indorf
Studienberatung
Fon: 0202 4394192
E-Mail: indorf@uni-wuppertal.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



karrierefürer-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)

STRABAG AG

Siegburger Straße 241
50679 Köln

Karriere-Website:
www.karriere.strabag.com
Internet: www.strabag.de

Kontakt
Kontaktdaten und detaillierte Informationen zu offenen Stellen und Einstiegsmöglichkeiten finden Sie auf unserer Karriereseite.
Abteilung: Human Resource Development
Fon: +49 221 824-0
E-Mail: karriere@strabag.com

Ausführliches Firmenprofil unter www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

ZÜBLIN STRABAG
TEAMS WORK.

ED. ZÜBLIN AG

Albstadtweg 3
70567 Stuttgart

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

Kontakt
Kontaktdaten und detaillierte Informationen zu offenen Stellen und Einstiegsmöglichkeiten finden Sie auf unserer Karriereseite.
Abteilung: Human Resource Development
Fon: +49 711 7883-0
E-Mail: karriere@zueblin.de

Ausführliches Firmenprofil unter www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

ZÜBLIN STRABAG
TEAMS WORK.

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

karriereführer

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



km a r k s



Foto: Fotolia/fotofabrik

Mengting Gao

Gründerin Kitchen Stories



Foto: Kitchen Stories

Über 20 Millionen User*innen in 150 Ländern haben die App Kitchen Stories installiert. Wie haben Sie das geschafft?

Entscheidend für den Erfolg war vor allem eines: Durchhaltevermögen. Kitchen Stories war unser erstes Unternehmen, und natürlich haben wir viele Fehler gemacht und standen oft vor Herausforderungen. Aber wir haben immer wieder an unserer Leidenschaft und diesem Traum festgehalten und irgendwie einen Weg gefunden, weiter zu machen. Eine Herausforderung war, dass wir uns nicht an bestehenden Plattformen oder Geschäftsmodellen orientiert haben, sondern ein eigenes Monetarisierungsmodell entwickelt haben. Und wir haben direkt aus der Universität heraus gegründet. Sowohl meine Gründungspartnerin Verena als auch ich hatten entsprechend nur Arbeitserfahrung als Praktikantinnen gesammelt, aber noch nie Mitarbeiter*innen geführt. Das mussten wir definitiv on the job lernen. Die vielen „Hands-on“-Erfahrungen, die ich in anderen jungen Start-ups als Praktikantin sammeln durfte, waren für mich enorm hilfreich. Das kann ich auf jeden Fall empfehlen!

Kitchen Stories ist international aufgestellt. Wie funktioniert das – die kulinarischen Vorlieben sind doch überall unterschiedlich?

Bereits zum Launch unserer App haben wir die ersten 100 Rezepte mit Fokus auf internationale Küche entwickelt. Essen und Esskultur wird heutzutage immer globalisierter, ob Pancakes, Coq au Vin oder Cheesecake – diese Gerichte findet man in vielen Teilen der Welt. Wir möchten eine Plattform schaffen, auf der sich Menschen aus allen Kulturen über Rezepte und Kochmethoden unterhalten können. Ja, die Vorlieben sind definitiv unterschiedlich, aber gerade das macht es so spannend. Und natürlich gibt es dann auch mal hitzige Diskussionen darüber, was denn nun eine klassische Lasagne eigentlich ausmacht.

Die Start-up-Welt ist männlich dominiert, bei weniger als jedem sechsten Start-up in Deutschland steht eine Frau an der Spitze. Was meinen Sie, woran liegt das?

Frauen kommen nach wie vor seltener mit dem Thema Gründung in Berührung. Ihnen fehlt oftmals der frühe Zugang, sowie die Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Das müssen wir definitiv ändern. Aus eigener Erfahrung kann ich nur sagen, dass der enge Austausch mit anderen Unternehmer*innen mir damals den Mut gegeben hat, selbst zu gründen. Und Gründerinnen haben auch Vorteile: Es gibt derzeit sehr viel mediale Aufmerksamkeit bei diesem Thema. Entsprechend einen Zugang zu ersten Investoren zu bekommen, kann dadurch (aktuell) einfacher sein.

Ihre Mitgründerin Verena Hubertz hat Kitchen Stories mittlerweile verlassen und kandidiert um einen Sitz im Bundestag. Was sind Ihre Pläne oder Träume?

Ich werde wohl immer im Herzen Unternehmerin sein. Neben meiner Tätigkeit bei Kitchen Stories bin ich auch als Business Angel aktiv und sitze im Investment Advisory Committee von EQT Ventures. So kann ich beobachten, wie neue Start-ups entstehen. Da spüre ich schon immer wieder auch den Drang, neue Unternehmen zu gründen.

Zum Schluss: Ihr Rezepttipp für unsere Leser*innen?

Wenn es schnell gehen muss, empfehle ich definitiv ein Gericht aus unserer Serie „Abendessen mit 5 Zutaten“. Sehr beliebt ist die Süßkartoffel-Linsensuppe, welche wirklich im Handumdrehen fertig ist! Um das Date zu beeindrucken, würde ich zu unserem Salmon Wellington raten, ein Lachsfilet mit Spinat im Blätterteig. Es ist eine super einfache und leckere Alternative zum klassischen Filet Wellington.

Mengting Gao, 31 Jahre, ist Gründerin und CEO von Kitchen Stories, einer videobasierten Kochplattform mit Millionen von Nutzer*innen weltweit. Sie wurde in China geboren, ist im Ruhrgebiet aufgewachsen, hat an der WHU – Otto Beisheim School of Management studiert und bei Boston Consulting, der Deutschen Bank sowie mehreren Start-ups Berufserfahrung gesammelt.

Die Fragen stellte **Kerstin Neurohr**



Kitchen Stories: Anyone Can Cook. Unsere liebsten Gerichte für jeden Tag.
Das Kochbuch mit vielen exklusiven Rezepten.
Penguin 2020. 26 Euro.

Kitchen Stories im Internet:

www.kitchenstories.com/de

Instagram: @kitchenstories_official

Youtube: KitchenStories_Berlin

Die App ist für Android und iOS verfügbar.

KARRIERE ZIEL MINT

Wir kennen den Weg!

Ob Du Deinen zukünftigen Arbeitgeber bei uns persönlich triffst oder virtuell Kontakt aufnimmst: Wir haben in jedem Fall das richtige Karriereformat für Dich! Such Dir unter www.karriereziel-mint.de das passende für Deine juristische Karriere und geh den nächsten Schritt in Deine berufliche Zukunft!

www.karriereziel-mint.de



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

DIGITALISIERUNG

BIM

ARBEITSSCHUTZ

PROZESSE

TECHNIK

FÜHRUNG

KARRIERE IM BAUBETRIEB?

JOB + MASTER

Studiere berufsbegleitend den
Master of Business Engineering

MBE BAUBETRIEB

und lerne alles, was bei der Leitung
von Bauprojekten wichtig ist.

Mehr Infos auf
baubetrieb.de