

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen
karrierefuehrer
Frauen in Führungspositionen



Vol. 2022.2023 04.2022-03.2023
Web: www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_frauen



#kf_frauen
Gender Blind Spots
und Gender Biases
Gefahr: Backlashes
Narzissmus
Good Leadership
Innovative Frauen
Resonanz
Inspiration
Pionierinnen
Upcycling

Im Gespräch mit:

Uta Holzenkamp

Leiterin des Unternehmens-
bereichs BASF-Coatings

Sinah Schlemmer

Gründerin und
CEO Amaran Creative

Alisha Andert

Preisträgerin
Digital Female Leader Award

Megatrend Gender Shift

Neue Dimensionen
für Gender-Gerechtigkeit

**Kinder knicken
die Karriere?**

**Change
it.**



Dreifache Mutter und Karriere bei McKinsey – klar geht das! Als Junior Partnerin arbeitet Sina in Teilzeit und vorwiegend mit Klienten in ihrer Nähe. Und sie ist damit in der Firma nicht die Einzige.

Was willst du verändern? karriere.mckinsey.de/change-it

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

wir begrüßen Sie zur neuesten crosshybriden 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.

Im Top-Thema dieser Ausgabe (ab Seite 8) widmen wir uns dem Gender Shift – das Zukunftsinstitut hat ihn als einen von zwölf Megatrends benannt. Zukunftsforscher Matthias Horx und sein Team schreiben: „Gender Awareness wird zum obersten Gebot. Gender Blind Spots und Gender Biases werden unter dem Druck der Gesellschaft immer weiter aufgedeckt werden. Auch der Einsatz von Technologien und Big Data wird dazu beitragen, Vorurteile zu revidieren. Je nach Bereich und Branche wird eine erhöhte Gender-Sensibilität dauerhaft oder mindestens zur Gestaltung eines Übergangs hin zu geschlechtergerechten und -übergreifenden Ansätzen notwendig werden.“ Für ambitionierte Hochschulabsolventinnen stehen die Zeichen auf Start – nichts wie los!

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 2022/2023 12. Jahrgang, 04.2022–03.2023 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.), Dillenger 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:** Alan Ovaska **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 ...



Foto: Adobe Stock / Robert Kneschke

08

Gender Shift transformiert die Arbeitswelt

Gender Shift als Megatrend: Rollenzuweisungen werden aufgelöst, das Individuum rückt in den Fokus! Das Thema Gender bleibt zentral, wird aber persönlich. Gefragt ist eine reflektierte, teamorientierte Führungskultur – dabei werden Frauen zu Garantinnen für Good Leadership.

16

Uta Holzenkamp

Seit Anfang des Jahres leitet sie den Unternehmensbereich Coatings von BASF mit rund 11.000 Mitarbeitenden an mehr als 70 Standorten. Die Chemikerin berichtet von ihren Auslandsstationen und erzählt, wie sie mit ihrem Mann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschafft hat.



Foto: BASF Coatings



PODCAST-TIPP

#ZweiZwanziger

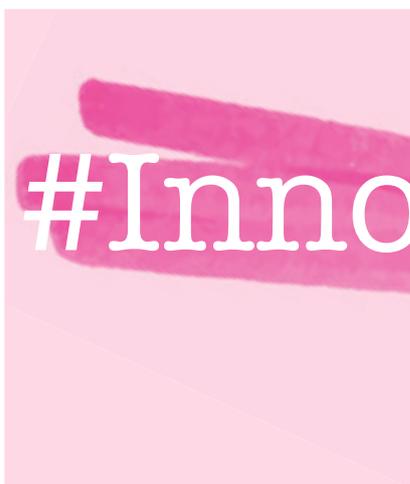
Melisa Dobric und Florian Dobric-Gerl sprechen über die Lebenssituation von Menschen in den Zwanzigern. Von richtigen Problemen zu nervigen Alltagssituationen, immer kombiniert mit etwas Humor. Eine neue Folge gibt es jeden Donnerstag um 6:00 Uhr!

<https://podtail.com/de/podcast/zwei-zwanziger/>

22

#Innovative Frauen

Eine neue Initiative macht innovative Frauen mit ihren Leistungen und Potentialen sichtbar – Einsteigerinnen finden dort Inspiration für den eigenen Berufsweg.



BEHIND THE SCENE

Die einen sagen, dass Gender-Zuweisungen an Bedeutung verlieren, die anderen sehen eine Generation der „Jungbullen“ kommen: junge (zumeist) Männer mit offenkundig narzisstischen Merkmalen. Ein Widerspruch? Im Top-Thema erläutert unser Autor André Boße, dass das eine mit dem anderen zu hat: Weil das Thema Gender jetzt persönlich wird, steigt die Gefahr von Backlashes. Was dagegen zu tun ist? Immer weiter an mehr Diversity arbeiten. Denn die Vielfalt ist die Lösung – und nicht das Problem.

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: WOMAN

2000 Frauen. 50 Länder. 1 Stimme. Der Film WOMAN gibt den Frauen dieser Welt, ihren Emotionen, Träumen und Hoffnungen, eine Stimme. Das Ergebnis ist ein intimes Porträt derjenigen, die die Hälfte der Menschheit ausmachen. Bereits letztes Jahr lief er im Kino, jetzt kann man ihn auf Blu-ray, DVD und im Stream (u.a. auf Vimeo, Amazon, iTunes und Google Play) sehen.

<https://mindjazz-pictures.de/filme/woman>



Foto: mindjazz pictures

MEHR FRAUEN IN DIE GREMIEN!

Der durchschnittliche Anteil an Frauen in Finanzprüfungs-, Vergütungs- und Nominierungsgremien deutscher börsennotierter Unternehmen lag 2021 bei nur 22 Prozent, so eine Untersuchung im Auftrag des globalen Corporate Governance-Dienstleisters Diligent. Dass ein höherer Frauenanteil die Rentabilität von Unternehmen verbessert ist bereits belegt – trotzdem ist der Frauenanteil in den Gremien sogar rückläufig. „Börsennotierte Unternehmen müssen mehr tun, als Frauen nur in ihren Vorstand zu berufen. Sie müssen auch sicherstellen, dass diese Frauen in den einflussreichen Gremien tätig sind, die die Unternehmensführung eines Unternehmens gestalten“, fordert Hanna Krüger, VP of Sales in der DACH-Region bei Diligent.



BEYOND:

ARGUMENTATIONSHILFE GEGEN BULLSHITSÄTZE

Wohl jede Frau begegnet diesen Sätzen früher oder später in ihrem Leben: „Frauen wollen doch gar keine Karriere machen“ oder „Selbst Schuld, wenn Frauen sich gegenseitig die Augen auskratzen“. Alexandra Zykunov nennt in ihrem Buch 25 solcher „Bullshitsätze“ und zeigt, wie wir diese Aussagen zerlegen können. Alexandra Zykunov: „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!“. 25 Bullshitsätze und wie wir sie endlich zerlegen. Ullstein 2022. 10,99 Euro

06 kuratiert

08 Top-Thema

Gender Shift transformiert die Arbeitswelt

Zwei Beobachtungen prägen das Thema Frauen in Führung: Trendforscher*innen erkennen einen „Gender Shift“, und eine Studie zum Thema Narzissmus sorgt für Aufsehen.

16 Top-Interview

Uta Holzenkamp

Das Chefessel-Gespräch mit Uta Holzenkamp, Leiterin des Unternehmensbereichs Coatings von BASF

Aufsteigen

20 „Es gibt einen großen Hunger nach Wandel.“

Alisha Andert im Interview: Die Juristin ist Co-Gründerin und Inhaberin der Innovationsberatung This Is Legal Design und wurde 2021 mit dem Digital Female Leader Award ausgezeichnet.

22 #InnovativeFrauen

Eine neue Plattform bietet Inspirationen für den eigenen Karriereweg.

Pionierinnen

24 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 Je diverser, desto resonanter

Dr. Doris Märtin erklärt, wie wir Resonanz schaffen.

Das letzte Wort ...

32 ... hat: Sinah Schlemmer

Nach Stationen in London, Kapstadt, Miami und Los Angeles lebt und arbeitet sie nun im Westerwald. Dort produziert sie mit ihrem Label „Amaran Creative“ Mode und Accessoires aus gebrauchter Kleidung.

Service

29 Bookmarks/Firmenportraits

Standard

01 Digitalorial 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



Unser Titelbild zeigt Alisha Andert.

Die Juristin und Inhaberin der Innovationsberatung This Is Legal Design wurde 2021 mit dem Digital Female Leader Award ausgezeichnet.

Foto: Alan Ovaska

Unternehmen

	<p>Ed. Züblin AG</p>
	<p>GOLDBECK GmbH</p>
	<p>McKinsey & Company, Inc</p>
	<p>Messe Hannover</p>
	<p>messe.rocks GmbH</p>
	<p>Platinion GmbH</p>
	<p>PlusPeter GmbH</p>
	<p>Sanofi-Aventis Deutschland GmbH</p>
	<p>STRABAG AG</p>
	<p>TUM Campus Heilbronn der Technischen Universität München</p>
	<p>Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH c/o Bergische Universität Wuppertal</p>
	<p>WHU – Otto Beisheim School of Management</p>



BCG
PLATINIION

TAKE CTRL OF YOUR CAREER

Setze neue Maßstäbe für die digitale Zukunft.

Bei BCG Platinion liegt die Zukunftsfähigkeit globaler Unternehmen in deinen 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. Profitiere von den Chancen unseres weltweiten Netzwerks und präge mit uns die Welt von morgen.

Alle Infos auf bcgplatinion.com

Eintauchen

Foto: AdobeStock/alfaz7

WIE WOLLEN WIR IN ZUKUNFT LEBEN?

Wie wollen wir geboren werden, wie altern und wie sterben? Wie wollen wir zusammenleben und unsere Zeit verbringen? Was und wie wollen wir konsumieren? Mit diesen (und weiteren) Fragen beschäftigt sich Dr. Verena Lütsch, Molekularbiologin und Inhaberin einer Technologieberatung. Sie holt komplexe Sachverhalte aus Wissenschaft und Technik anschaulich in die Alltagswelt und erklärt mit lebensnahen Beispielen, wie wir in Zukunft von neuen Technologien profitieren können und deren Schwachstellen minimieren.

Verena Lütsch: Über Morgen. Der Zukunftskompass. Heyne 2022. 15,00 Euro

JURISTINNENBUND: DIGITALISIERUNG BRAUCHT GENDERKOMPETENZ!

Der Deutsche Juristinnenbund fordert Genderkompetenz beim Aufbau von Strukturen für Open Data sowie mehr geschlechtsbezogene Datenerfassungen und -analysen. Nur so ließen sich die Chancen nutzen, die Digitalisierung für Geschlechtergerechtigkeit bietet. Die Juristinnen argumentieren: Wenn datenbasierte Entscheidungen getroffen werden, für die geschlechtsbezogene Daten relevant sind, diese aber nicht zugrunde liegen, dann werden die Lebenswirklichkeit und die Bedürfnisse von Frauen nicht berücksichtigt. So werden im Gesundheitswesen, in der Pflege oder auch bei der Polizeilichen Kriminalstatistik, beispielsweise im Bereich Hasskriminalität, Daten noch nicht ausreichend nach Geschlecht erfasst. Werden dagegen datenbasierte Entscheidungen getroffen, für die geschlechtsbezogene Daten keine Relevanz haben dürfen, bei denen die Daten aber den Gender-Bias unsichtbar in sich tragen, wird Diskriminierung bestätigt und fortgeschrieben – ein bekanntes Problem im Bereich Arbeits- und Personalrecht.

LIKEST DU NOCH ODER LEBST DU SCHON?

Swipe, klick, like – der erste Griff am Morgen geht ans Smartphone. Den ganzen Tag sind wir online, und das Handy zuhause zu vergessen, gleicht einer kleinen Katastrophe. Dieser Smartphonekonsum hat durchaus unerwünschte Nebenwirkungen. Christina Feirer zeigt den Weg in eine selbstbestimmte digitale Zukunft. Das Ziel: Unser „schlauere digitaler Freund“ soll auf unsere ganz persönlichen Bedürfnisse und Anforderungen abgestimmt werden. Sodass Online- und Offlinezeit in Balance kommen. Die Autorin ist Hypnosecoach, Meditationsleiterin und „Digital Detoxerin“ und wirbt auch in ihrem Podcast „Your Time Matters: Digital Detox“ für einen bewussten Umgang mit dem Smartphone.

Christina Feirer: Likest du noch oder lebst du schon?
Über den achtsamen Umgang mit dem Smartphone. Kremayr & Scheriau 2022. 22,00 Euro



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.





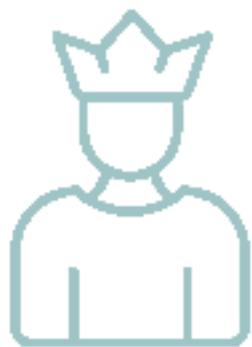
Gender Shift

transformiert die Arbeitswelt

Zwei Beobachtungen prägen das Thema Frauen und Führung: Zum einen erkennen Trendforscher*innen einen „Gender Shift“, der Rollenzuweisungen auflöst und das Individuum in den Fokus stellt. Andererseits identifizieren Studien eine kommende Generation von „Jungbullen“, deren Narzissmus die Entwicklung von Unternehmen zu blockieren droht. Die Lösung: eine reflektierte, teamorientierte Führungskultur. Ganz selbstverständlich mit Frauen als Garantinnen für Good Leadership.

Ein Essay von **André Boße**





WIE AUF NARZISSTEN REAGIEREN?

In ihrem Artikel „Die Jungbullen kommen“ für das Magazin Harvard Business Manager geben die Autor*innen der Studie Ratschläge an alle Frauen, die es im Unternehmen mit (laut Untersuchung zumeist männlichen) Narzissten zu tun haben: „Nehmen Sie das Verhalten des Narzissten nicht persönlich. Besonders Frauen neigen schnell dazu, den Fehler bei sich selbst zu suchen und das Verhalten eines Narzissten auf sich persönlich zu beziehen. Hier gilt es, Abstand zu nehmen und sich bewusst von diesem Verhalten abzugrenzen. Machen Sie sich klar, dass der Narzisst Minderwertigkeitsgefühle hat, mit denen er nicht umgehen kann. Dadurch disqualifiziert er sich letztendlich selbst.“

Foto: AdobeStock / ylvdesign

Trends kommen und gehen. Megatrends hingegen sind gekommen, um zu bleiben. So sehen das die Trendforscher*innen vom Zukunftsinstitut, einem Think-Tank, der die Wirtschaft und Gesellschaft nach Entwicklungen untersucht, die bereits heute absehbar sind und die Zukunft mitbestimmen. Megatrends ließen sich als „Lawinen in Zeitlupe“ beschreiben, heißt es auf der Homepage des von Matthias Horx gegründeten Zukunftsinstituts, denn sie entwickelten sich zwar langsam, seien aber enorm mächtig: „Sie wirken auf alle Ebenen der Gesellschaft und beeinflussen so Unternehmen, Institutionen und Individuen.“

Rückschlägen komme, weil die Polarisierungen zwischen einer „längst etablierten Gleichbehandlung und orthodoxen Traditionalisten und Traditionalistinnen ihren Höhepunkt erreichen“. Kurz: Die Bewegung ist nicht linear progressiv, Backlashes sind ein Teil der Dynamik.

Jetzt wird's persönlich

Die Sache ist also ambivalent. Und: Sie ist im Fluss. Der Megatrend Gender Shift verweise auf eine „ständig neu verhandelte Freiheit von festgeschriebenen Geschlechterrollen“, schreiben die Zukunftsforscher*innen. „Immer häufiger werden diese Rollen durchbrochen, die Möglichkeiten der Gestaltung der eigenen Identität vervielfältigen sich.“ Hier findet sich also der Begriff der Vielfalt – jedoch nicht bezogen auf die Besetzung eines Teams, sondern auf die individuelle Identität. „Geschlecht und Identität waren lange Zeit eng verknüpft“, heißt es im Trendreport, heute jedoch verändere sich die gesellschaftliche Wahrnehmung von Geschlecht, was sich bereits in Bereichen wie Marketing oder auch Recruiting zeige: „Angebote und Kommunikation sind gezwungen, sich anzupassen, wenn Menschen sich nicht mehr automatisch über ihr Geschlecht identifizieren.“

„Das Thema Gender bleibt zentral, wird aber persönlich.“

Megatrend Gender Shift

Zwölf solcher Megatrends haben die Zukunftsforscher*innen für ihren „Trendausblick 2022“ definiert, der im Frühjahr veröffentlicht wurde. Einige von ihnen werden seit einigen Jahren konstant genannt: Globalisierung und Urbanisierung, New Work und Mobilität, Individualisierung und Konnektivität. Hinzu kommen Megatrends, die auf jüngste Entwicklungen reagieren: Sicherheit, Gesundheit oder Neo-Ökologie. Dazu kommt einer, der einen interessanten Namen trägt: Gender Shift. Klar, das Thema ist offensichtlich, aber die meisten Leser*innen des „Trendausblicks 2022“ hätten eher mit einer Bezeichnung wie „Diversity“ gerechnet. Was also hat es mit dem Gender Shift auf sich?

„Die Bewegung ist nicht linear progressiv, Backlashes sind ein Teil der Dynamik.“

„Der Megatrend Gender Shift beschreibt sich zunehmend verändernde Rollenmuster und aufbrechende Geschlechterstereotype“, definieren die Trendforscher*innen. Wirtschaft und Gesellschaft entwickelten sich hin zu einer neuen Kultur des Pluralismus: „Die tradierten sozialen Rollen, die Männern und Frauen zugeschrieben werden, verlieren ebenso an gesellschaftlicher Verbindlichkeit wie das Geschlecht seine schicksalhafte Bedeutung: Es bestimmt immer weniger über den künftigen Verlauf individueller Biografien.“ Wichtig ist den Trendforscher*innen dabei die dynamische Dimension des Shift-Begriffs: Es sei offensichtlich, dass hier etwas in Bewegung sei. Genauso offensichtlich sei, dass es dabei zu

Kompliziert wird das Thema, weil diese Entwicklung nicht dazu führt, dass das Thema Gender damit an Bedeutung verliert. Im Gegenteil: Es bleibt zentral, wird aber persönlich. „Gender Awareness wird damit zum obersten Gebot“, heißt es im „Trendausblick 2022“: „Gender Blind Spots und Gender Biases werden unter dem Druck der Gesellschaft immer weiter aufgedeckt werden.“ Dabei biete der Einsatz von Technologien wie der Künstlichen Intelligenz und Big Data das Potenzial, Vorurteile zu revidieren. Je nach Bereich und Branche werde daher eine „erhöhte Gender-Sensibilität dauerhaft oder mindestens zur Gestaltung eines Übergangs hin zu geschlechtergerechten und -übergreifenden Ansätzen notwendig werden“.



STUDY
TOGETHER

Join the largest global student community.

Study together online and say goodbye
to your lack of motivation.

+ 675.000 members

+ 60.000 online



Supportive community

Mental **breaks** with
meditation videos

Helpful **events &**
discussion rounds

Tutor Channels



Join for free!
studytogether.com



IST KI FRAUENFEINDLICH?

Die Künstliche Intelligenz mag grammatikalisch weiblich sein, ihre Kreatoren sind es nicht: Die IT-Branche wird von Männern dominiert, das Karrierenetzwerk LinkedIn zeigte anhand einer Marktanalyse 2021, dass in Deutschland lediglich 21 Prozent aller KI-Talente weiblich sind. Da es Menschen sind, die KI-Systeme entwickeln, bringen sie in diese Technik auch ihre Vorstellungen, Perspektiven und Stereotype ein. „Algorithmen sind nichts Objektives, sondern quasi in Code eingebettete Meinungen und Vorurteile“, schreiben Larissa Ginzinger von der Landesbank Baden-Württemberg und Senior Economist Guido Zimmermann in ihrem Studienpapier „Ist KI frauenfeindlich?“. Wichtig sei es daher, eine größere Diversity bei Entwicklerinnen und Entwicklern zu etablieren: „Bei der Bekämpfung algorithmischer Diskriminierung lautet Vielfalt das Gebot der Stunde.“

Foto: AdobeStock/vikusha_art / IconLanuk



Foto: AdobeStock/ BullRun

„Wirtschaft und Gesellschaft entwickelten sich hin zu einer neuen Kultur des Pluralismus.“

Narzissen in der Führung

Erledigt sich die Problematik also spätestens dann, wenn die alte, männerdominierte Führungsgeneration Platz für eine neue Generation macht, die mit Gender-Sensibilität aufgewachsen ist? Klingt logisch, jedoch verdichten sich die Anzeichen, dass es sich bei der Gender-Problematik in Unternehmen um kein Thema handelt, das sich mit dem Eintritt einer neuen Generation in die Führungsebenen auflösen wird. Im Gegenteil.

Mitte 2021 sorgte eine Studie zum Thema Narzissmus in Unternehmen für Aufmerksamkeit. Ein Forscher*innen-Team befragte dafür fast 10.000 Personen, darunter mehr als 2500 Führungskräfte. Das Ziel: herauszufinden, wie ausgeprägt narzisstische Eigenschaften sind. Vorgestellt wurde die Studie im Harvard Business Manager-Magazin. „Narzissen han-

deln rücksichtslos, verfolgen ihre eigenen Ziele, sind manipulativ und gefährden das Unternehmen“, definieren die Autor*innen. Das Ergebnis ihrer Untersuchung fassen sie in wenigen Sätzen zusammen: „Narzissmus ist in Führungsetagen weit verbreitet, viel weiter als in der Gesamtbevölkerung.“ Diese Tendenz habe mit Entwicklungen wie New Work oder anderen modernen Managementmethoden keineswegs abgenommen.

Achtung, Jungbullen!

Die Studienautor*innen stellen zudem fest, dass es die Ego manen in Unternehmen häufig leicht haben, nach oben zu kommen: „Viele Unternehmen dulden Narzissen und belohnen narzisstische Verhaltensweisen. Sie vermitteln weiterhin falsche Ideale und schaffen damit ein toxisches Arbeitsklima – mit verheerenden Folgen.“ Als „besonders erschreckend“ bezeichnen sie dabei die Erkenntnis, dass der Narzissmus in der jüngeren Generation enorm zunehme: „Junge Menschen weisen die höchsten narzisstischen Werte aller Altersgruppen auf, höher als die Generationen vor ihnen.“ Die Autor*innen verweisen dabei auf eine Titelgeschichte des „Time

ERREICHE DIE NÄCHSTE
KARRIERESTUFE

MASTER IN MANAGEMENT & INNOVATION

Das Young Professional
Programm, das innovative
Technologien und
Management vereint.



Jetzt scannen
& mehr erfahren



Das größte Karriere- & Netzwerkevent

06. - 07. Oktober 2022 | MOC, München

DIE Leitmesse für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Existenzgründerinnen

her CAREER EXPO

TAGES-TICKET ab 0,- €
her-career.com/tickets

herCAREER@Night | 06.10.2022
her-career.com/atnight
Der Netzwerkevent mit über
45 Table Captains!



„Frauen gehören an alle Tische, an denen Entscheidungen getroffen werden: Diverse Teams treffen bessere Entscheidungen. Mehr Frauen in Führungspositionen – dafür brauchen wir Plattformen wie herCAREER: damit Frauen Vorbilder sehen, sich vernetzen und unterstützen. Ich freue mich sehr, bei herCAREER 2022 dabei zu sein!“

Laura Gersch
CFO, Allianz Versicherungs-AG
sowie Speakerin und Table Captain der herCAREER

herCAREER – DIE Plattform für die weibliche Karriere



GET CONNECTED

Sie sind bereit für
das nächste Karrierelevel?



[herCAREER-Jobmatch.com](https://her-career.com/jobmatch)



GET SUPPORTED

Kooperatives Networking
Wissen & Erfahrungen
austauschen



[herCAREER-Lunchdates.com](https://her-career.com/lunchdates)



GET INSPIRED

It's all about

her CAREER
Voice
PODCAST

[her-CAREER.com/podcast](https://her-career.com/podcast)

GENDER-GERECHTIGKEITS-ZERTIFIKAT

Für Unternehmen wird es immer wichtiger, ihre Aktivitäten in allen Bereichen der sozialen Verantwortung und Nachhaltigkeit offenzulegen. Diese Transparenz ist zum Beispiel zentral für das Thema Recruiting, aber auch für die Attraktivität für Investoren. Das Beratungsunternehmen Edge Strategy bietet eine neuartige Dienstleistung: Es zertifiziert Unternehmen im Hinblick auf die gegebene Chancengleichheit der Geschlechter. Dabei geht es den Consultants nicht nur darum, den Status Quo festzustellen, sondern auch eine Roadmap zu entwickeln, um die Gender-Gerechtigkeit noch zu erhöhen. Die Liste der bereits zertifizierten internationalen Unternehmen findet sich im Internet.

 www.edge-cert.org



Magazine“, das bereits vor fast zehn Jahren von der „Me Me Me Generation“ der Millennials geschrieben habe, „auch bekannt als Generation Selfie“.

Ein weiteres Ergebnis der Studie: Männer weisen laut der Studie „in allen Altersgruppen im Durchschnitt signifikant höhere Narzissmuswerte auf als Frauen“. Weshalb die Autor*innen von einem „Jungbullenphänomen“ schreiben. Dieses verschärfe sich vor allem dort, wo Macht gebündelt werde. Zum Beispiel in Führungspositionen. So stiegen in der Studie die ermittelten Narzissmuswerte im Gleichschritt der Karrieren – „die Daten bestätigen die bereits mehrfach nachgewiesene Tatsache, dass Narzissmus in Führungsetagen signifikant häufiger anzutreffen ist als in der allgemeinen Bevölkerung“, heißt es im Text zur Studie im Harvard Business Manager-Magazin. Der Grund: Je höher Manager aufstiegen, desto weniger ehrliches Feedback erhalten sie. „Wenn die

„Gender Blind Spots und Gender Biases werden unter dem Druck der Gesellschaft immer weiter aufgedeckt werden.“

Führungskollegen ebenfalls zu narzisstischem Verhalten neigen – was unsere Daten nahelegen –, gibt es kein Korrektiv. Im Gegenteil: Die anderen Narzissten im Team inspirieren Manager, ihr ungesundes Verhalten beizubehalten oder zu verstärken.“ Die Folge sei ein kollektiver Narzissmus auf Führungsebene, gepaart mit einem Überlegenheitsgefühl als Gruppe.

Gender-Gerechtigkeit als Lösung

Ein solches Verhalten habe nicht nur toxische Auswirkungen auf die Unternehmens- und Arbeitskultur, sondern richte auch wirtschaftlichen Schaden an: Weltweit betrage der Verlust, den Unternehmen 2019 aufgrund betrügerischer Aktivitäten hinzunehmen hatten, 42 Milliarden US-Dollar, schreiben die Studienautor*innen. „Diese Schäden gehen zwar nicht ausschließlich auf narzisstische Führungskräfte zurück, doch spielen diese eine gewichtige Rolle.“ Die Lösung: Wenn

solche homogenen Gruppen Narzissmus begünstigen, dann wird dieser von vielfältigen Teams gebremst. Die Studienautor*innen nennen fünf Maßnahmen gegen eine Führungskultur der Jungbullen. Sie lauten: „Keine Egomanen einstellen“, „gute Führungsvorbilder finden“, „regelmäßig Feedback einsetzen“, „ein neues Umfeld schaffen“ – sowie: „Frauen als Teil der Lösung begreifen“, denn: „Die zunehmende Beförderung von Frauen kann den ausgeprägten Narzissmus in Führungsetagen zumindest graduell verringern.“

Was sich im Spannungsfeld zwischen Gender Shift und Jungbullen zeigt: Das Thema Frauen in Führungspositionen erreicht neue Dimensionen. Es geht noch immer um Gender-Gerechtigkeit – und doch auch darüber hinaus. Der Gender-Shift bricht Stereotype und Rollen auf. Im Zentrum steht die Person, nicht die Zuschreibung. Als Gefahr droht dabei ein narzisstischer Backlash: Laut Studie werde er dann eintreten, wenn die narzisstischen Merkmale der jungen (und zumeist männlichen) Generation ungebremst sowie unreflektiert die Führungsebenen dominieren.

Die Lösung für Unternehmen kann nur eine Diversity-Normalität mit starker Feedbackkultur sein. Leadership ist kein Selbstzweck. Leadership dient Teams, in denen verschiedenste Individuen gemeinsame Sache machen. In diesem Spannungsfeld gewinnen daher diejenigen Unternehmen, die diesem Teamwork einen nachvollziehbaren Purpose geben, der über bestimmte Rollen hinaus geht. Und es gewinnen (weibliche wie männliche) Führungskräfte, die diesen Purpose mit unternehmerischem Erfolg verbinden. Was wiederum nur funktioniert, wenn man das Team fördert – und nicht das eigene Ego. Und weil diese Kompetenz bei jungen Frauen im Schnitt nach aktueller Datenlage ausgeprägter zu scheint, heißt die Devise: Frauen in Führungspositionen zu bringen, bleibt die beste Strategie, um den Shift zu gestalten und Jungbullen-Blockaden zu umgehen.

“The well-founded practical knowledge and the shared international experiences and perspectives help me broaden my horizon and provide the tools that support my current and future career.”

Sabrina
Master Student 2022



WHU Women in Business
Scholarships available

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.

**Die Diversity-
Förderin**

Uta Holzenkamp kennt noch die Zeit, als im Chemiestudium sowie in den Laboren der Chemie-Unternehmen acht von zehn Mitarbeitenden männlich waren. Doch die Chemikerin ist angetreten, das zu ändern: Auf ihrem Karriereweg bei der BASF hat sie mit ihrem Credo „Mut ist wichtiger als Komfort“ viele Frauen inspiriert. Als neue Leiterin des Konzernbereichs Coatings setzt Uta Holzenkamp auf vielfältige Teams. Warum sie in ihrem Büro ein Porträt von Marie Curie hängen hat und was sie in Belgien über Frauen in Führung lernte, erzählt sie im Interview.

Die Fragen stellte **André Boße**.

„Es ist wichtig, wirklich authentisch zu sein und seinen eigenen Weg zu finden, um diesen dann konsequent zu gehen.“

Uta
Holzenkamp





„An oberster Stelle steht für mich, eine inspirierende Kultur zu schaffen, in der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie selbst sind, mutige Entscheidungen treffen und wachsen.“

Foto: AdobeStock/ bunditmay

Frau Holzenkamp, Sie sind 1997, kurz nach Ihrer Promotion, bei der BASF eingestiegen. Was ist der Hauptgrund für Ihre Unternehmenstreue?

Dieses Jahr feiere ich tatsächlich mein 25-jähriges Firmenjubiläum. In all den Jahren durfte ich bei BASF immer wieder Neues lernen. In meiner neuen Rolle als Leiterin des Bereichs Coatings freue ich mich nun besonders darauf, die Transformationen zu mehr Nachhaltigkeit und Digitalisierung aktiv zu gestalten sowie eine inspirierende Kultur mit dem Team zu schaffen. Aber der Hauptgrund für meine 25 Jahre bei BASF sind tatsächlich die vielen Kunden, Kolleginnen und Kollegen, die ich über die Jahre kennenlernen durfte. Daraus haben sich viele enge Freundschaften entwickelt.

Wenn Sie auf die Karrieren von Frauen in Ihrer Branche damals – Mitte der 90er-Jahre – und heute schauen, was hat sich grundlegend geändert?

Als ich als Laborleiterin in der Forschung bei BASF eingestiegen bin, war ein geringer Frauenanteil von weniger als 20 Prozent der Normalfall. An diese Tatsache hatte ich mich schon während meines Chemiestudiums gewöhnt. Seitdem hat sich jedoch viel getan, nicht nur in der Forschung, sondern in allen Bereichen der BASF. Ein wichtiger Faktor ist, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Karriere kontinuierlich verbessert. Als Eltern von zwei Söhnen haben mein Mann und ich früher beide in Teilzeit gearbeitet – das war damals noch sehr

ungewöhnlich. Heute sind flexiblere Arbeitsmodelle selbstverständlich, und es ist auch wichtig, dass wir gleichermaßen Männern die Akzeptanz entgegenbringen und Flexibilität ermöglichen, mehr für die Familie da sein zu können. Immer häufiger sehe ich jetzt, dass Männer in Elternzeit gehen. Das ist ein gutes Zeichen! Und zunehmend trauen sich auch Mädchen und Frauen, ihre Stärken in den MINT-Fächern auszubauen. Dennoch gibt es für uns als Unternehmen und als Gesellschaft noch viel zu tun: Konsequenter müssen wir immer wieder alte Rollenbilder hinterfragen und neue Lebensmodelle ermöglichen.

Können Sie sich an konkrete Widerstände erinnern, gegen die Sie als Frau auf dem Weg nach oben im Laufe Ihrer Karriere ankämpfen mussten?

Zu Beginn meiner beruflichen Laufbahn gab es nicht viele Frauen als Vorbilder in Führungsfunktionen. Was wir unter einer guten Führungskraft verstehen, hat sich über die Zeit weiterentwickelt, so haben früher manchmal meine Nähe zum Team und auch mein lautes Lachen zu Verwunderung geführt. Letztlich ist es wichtig, wirklich authentisch zu sein und seinen eigenen Weg zu finden, um diesen dann konsequent zu gehen.

Haben Sie die sprichwörtliche „Gläserne Decke“ selbst einmal erlebt?

Die Gläserne Decke habe ich selbst nie erlebt. Glücklicherweise hatte ich gute Chefs, die mir viel zugetraut haben und

mich in meiner Entwicklung unterstützt haben. Und ich selbst habe über die Jahre immer wieder aktiv meine Persönlichkeit weiterentwickelt, durch viele intensive Gespräche und Erfahrungen, die ich gesammelt habe. Basierend auf meinem Grundvertrauen in das Leben generell, habe ich zum Beispiel entschieden, dass Mut wichtiger als Komfort ist. Mir hat sehr geholfen, neugierig zu bleiben und immer wieder den Status quo zu hinterfragen. So haben sich neue Chancen aufgetan, und diese habe ich dann auch ergriffen. Wobei ich meine Karriere nicht langfristig geplant habe. Dass ich einmal Bereichsleiterin werden würde, hätte ich mir früher nicht vorstellen können. In diese Verantwortung bin ich tatsächlich hereingewachsen.

Welche weiblichen Vorbilder und Mentorinnen haben Ihnen auf Ihrem Weg geholfen?

Ein Vorbild von mir ist Marie Curie, die als Naturwissenschaftlerin auf vielen Gebieten Pionierarbeit geleistet hat. Marie Curie hat gesagt: „Sie müssen Ihr Talent entdecken und benutzen. Sie müssen herausfinden, wo Ihre Stärke liegt. Haben Sie den Mut, mit Ihrem Kopf zu denken. Das wird Ihr Selbstvertrauen und Ihre Kräfte verdoppeln.“ Sehr weise Worte! Ich habe ein Bild von ihr in meiner Vitrine im Büro stehen, eine Laborantin aus einem ehemaligen Team hat es gemalt und mir dann geschenkt. Auf meinem Karriereweg durfte ich sehr viele inspirierende Frauen treffen, die alle mit ihrer Perspek-

tive Mut machen und andere Frauen – und auch Männer – bestärken. Und natürlich hoffe ich, dass ich inzwischen selbst ein Vorbild sein kann. Die schönste Erfüllung in meinem Beruf ist, wenn Kolleginnen und Kollegen nach Jahren zu mir kommen und sagen: Weil ich zu ihnen damals etwas Bestimmtes gesagt oder ihnen etwas zugetraut habe, hätte ich sie auf ihrem Weg weitergebracht.

Sie haben einige Stationen im Ausland verbracht, unter anderem in Belgien. Welche wertvollen Erkenntnisse haben Sie von dort mitgenommen – gerade auch mit Blick auf das Thema Frauen in Führungspositionen?

Im Ausland zu leben, bringt immer einen gesunden Perspektivwechsel mit sich. Sich auf neue Verhaltensweisen einzustellen und diese bei sich selbst zu integrieren ist für mich und meine Familie eine echte Bereicherung. Diese Kompetenz benötigt man als inklusive Führungskraft jeden Tag. In Belgien habe ich außerdem gesehen, dass Frauen eher femininer im Berufsumfeld auftreten, als sie es zum Beispiel in Deutschland tun. In der Vergangenheit wurde ich, insbesondere von jungen Kolleginnen, oft gefragt, ob man sich möglichst wie ein Mann verhalten solle, um erfolgreich zu sein. Das kann ich klar verneinen!

Was tun Sie Ihrerseits, um ambitionierte Einsteigerinnen auf dem Weg nach oben zu fördern?

Unseren Mitarbeiterinnen bieten wir Mentoring, Frauen-Netzwerke und vielfältige Lern- und Weiterbildungsangebote an. Auch ich habe als Mentorin schon viele Kolleginnen auf ihrem Weg begleitet, zum Teil über mehrere Jahre. Ich teile gerne sehr offen meine eigenen Erfahrungen – besonders auch die schwierigen – und lerne dabei auch selbst viel von den Einsteigerinnen. Ich achte darauf, in meinen Teams jungen Frauen bereits früh Verantwortung zu geben. Auch versuche ich, möglichst mehrere Frauen in einem Team zu haben, damit sie sich gegenseitig sowie das gesamte Team stärken können. Echte Wertschätzung macht stark!

Wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

Alles was ich mache, mache ich aus gan-

zem Herzen und voller Überzeugung. An oberster Stelle steht für mich, eine inspirierende Kultur zu schaffen, in der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sie selbst sind, mutige Entscheidungen treffen und wachsen. Dazu gehört für mich auch, aus der Komfortzone zu treten und „einfach mal zu machen“. Um das zu ermöglichen, versuche ich meinem Team immer mit Vertrauen, Empathie und Respekt zu begegnen. Besonders wichtig ist mir aufrichtige Wertschätzung und echtes Interesse daran, was jede und jeder Einzelne zu sagen hat. Ich lege viel Wert darauf, Menschen zu treffen und vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden und Kunden aufzubauen. Die Energie und Motivation, die durch echten Teamgeist entsteht, faszinieren mich immer wieder. Ich glaube zudem, dass es wichtig ist, als Führungskraft eine offene Fehlerkultur vorzuleben und regelmäßig Feedback zu üben. Und: Lachen gehört natürlich auch dazu!

Der Anteil von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten wächst, aber langsam. Ab August gilt für größere Unternehmen zumindest die Verpflichtung, mindestens einen Vorstandsposten mit einer Frau zu besetzen. Was halten Sie von solchen Verpflichtungen, und braucht es sogar eine Quote?

Die Quantifizierung von unseren Zielen führt uns immer wieder vor Augen, wo wir gemeinsam hinwollen. Solche Maßnahmen können Katalysatoren sein, um das Umdenken zu beschleunigen und alte Strukturen aufzubrechen. Selbstverständlich bedeutet dieses Ziel nicht, dass wir eine Frau auf eine Position setzen würden, wenn sie dafür nicht geeignet wäre. Wir suchen bei jeder Aufgabe nach der besten Besetzung. An oberster Stelle steht immer die Kompetenz – doch davon haben Frauen ziemlich viel! Eine nachhaltig gelebte Diversität, die für mich viel mehr als nur Männer oder Frauen bedeutet, ist allerdings nicht von Quoten abhängig, sondern setzt ein fundamentales Umdenken voraus. Worauf es im Endeffekt ankommt, ist der feste Glaube bei jeder Führungskraft und jedem Teammitglied, dass mehr Vielfalt neben der persönlichen Bereicherung zu innovativeren Lösungen und mehr Erfolg für unsere Kunden führt.

ZUR PERSON

Uta Holzenkamp ist seit 2022 Leiterin des Unternehmensbereichs Coatings von BASF mit rund 11.000 Mitarbeitenden an mehr als 70 Standorten. Nach ihrem Studium der Organischen Chemie an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, der Heriot-Watt University in Edinburgh/Schottland, und der Ohio State University/USA, promovierte sie 1996 an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. 1997 begann sie ihre Tätigkeit bei BASF, zunächst in der pharmazeutischen Forschungsabteilung. Es folgten weitere Stationen im In- und Ausland, von 2011 bis 2015 war sie in Brüssel tätig. Ab April 2018 leitete sie als Senior Vice President die globale Geschäftseinheit Fuel & Lubricant Solutions, die Teil des Unternehmensbereichs Performance Chemicals von BASF ist.

ZUM UNTERNEHMEN

Der Unternehmensbereich Coatings von BASF mit Sitz in Münster spezialisiert sich auf die Entwicklung, Produktion und Vermarktung innovativer Fahrzeug- und Autoreparaturlacke, Bauten-Anstrichmittel sowie angewandter Oberflächentechnik von Metall-, Plastik- und Glassubstraten für zahlreiche Industrien. Das Unternehmen ist mit Teams in Europa, Nordamerika, Südamerika und Asien-Pazifik tätig. Im Jahr 2021 erzielte der BASF-Unternehmensbereich Coatings weltweit einen Umsatz von rund 3,44 Milliarden Euro. Der Umsatz der gesamten BASF-Gruppe beträgt 78,6 Milliarden Euro, für den Konzern tätig sind weltweit mehr als 111.000 Mitarbeitende. Die BASF-Gruppe hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis 2030 weltweit auf mindestens 30 Prozent zu steigern.

 www.basf-coatings.com



Foto: Alan Ovaska

„Es gibt einen großen Hunger nach Wandel.“

Alisha Andert

ist Juristin und Co-Gründerin und Inhaberin der Innovationsberatung This Is Legal Design. Sie ist spezialisiert auf Legal Design, eine interdisziplinäre Arbeitsweise, die Recht und Design vereint. Ziel ist es, den Herausforderungen der Digitalisierung kompetent zu begegnen und die juristische Methodik zu modernisieren. 2021 wurde Alisha Andert mit dem Digital Female Leader Award ausgezeichnet. Im Interview mit André Boße erzählt die 31-jährige, warum in ihrer Agentur so viele Frauen arbeiten und welche Erfahrungen sie selbst bei der Arbeit in großen Kanzleien gemacht hat.

Frau Andert, was beim Blick auf das Team, das Sie auf der Homepage Ihrer Legal Design Services-Agentur vorstellen, auffällt: aufgeführt sind acht Juristinnen, nur ein Jurist. Ist das ein Statement?
Wäre es ein Statement, dann würde es voraussetzen, dass wir das so geplant hätten, um eine Message zu setzen. So war es aber nicht. Unser Team hat sich organisch so zusammengesetzt – wobei es aber auch nicht zufällig so gekommen ist, dass sich unter den Initiativbewerbungen sehr viele Frauen befinden.

Woran liegt das?

Wir sind als ein von Frauen geführtes Unternehmen des Rechtsmarkts ein Beleg für die These „why representation matters“: Co-Gründerin Lina Krawietz und ich zeigen uns nach außen sichtbar. Junge Frauen fühlen sich davon angesprochen, weil sie annehmen dürfen, bei uns einen Ort zu finden, an dem sie sich wohlfühlen können. Aus dieser Situation

ergibt sich für uns eine Art umgekehrtes Diversity-Problem: Wir wissen natürlich, dass vielfältig besetzte Teams besser performen, weshalb wir uns über männliche Bewerbungen freuen.

Ein Luxusproblem, oder?

Absolut, zumal wir auf eine Branche treffen, die so männerdominiert ist, dass wir als reines Frauenteam bei Kundenaufträgen in der Regel gerade mal in der Lage sind, das Geschlechterverhältnis auszugleichen.

Abseits Ihrer Repräsentanz: Welche Themen bieten Sie Jurist*innen, die für die junge Generation interessant sind?

Wir gelten als eine Art Disrupter, indem wir Kanzleien und Rechtsabteilungen dabei unterstützen, Prozesse, Services und Produkte anders, digitaler und nutzerfreundlicher zu gestalten – und es eben nicht weiter so zu machen, wie es immer schon gemacht worden ist. Wir spüren, wie die junge Generation es genießt, mit diesem Fokus zu arbeiten. Es gibt einen großen Hunger nach Wandel. Wir haben alle in unserem Jurastudium gelitten – ein Studium, das weiterhin ohne jegliche Anbindung an andere Disziplinen stattfindet. Was für einen Bereich wie das Recht, der mitten im Leben der Menschen steht, überhaupt keinen Sinn ergibt.

Sie haben selbst in einer großen Kanzlei gearbeitet, welche Erfahrungen haben sie dort gemacht?

Auch hier: Einen großen Wunsch nach Veränderung. Angestoßen von der Digitalisierung des Rechtsmarktes, also Legal Tech. Es ist schon auffällig, dass dieses Thema insbesondere von der jungen Generation vorangetrieben wird. Das zeigt sich schon daran, dass es an den Universitäten die Studierenden sind, die eine Vielzahl von Legal Tech-Initiativen ins Leben rufen, weil sie sich sagen: „Wir leben in einer digitalen Welt, wir leben einen digitalen Lifestyle – und kommen dann in Strukturen bei Kanzleien, Rechtsabteilungen oder Rechtsschutzversicherungen, wo dieses digitale Jahrhundert immer noch nicht begonnen hat.“ Die junge Generation der Jurist*innen hat große Lust, das zu ändern.



Durch den *Fortschritt* wachsen wir zusammen, lernen und überwinden die Grenzen unserer Möglichkeiten.

Wir erforschen die *Wunder* der Wissenschaft, um das Leben der Menschen zu verbessern.

sanofi

www.sanofi.de

#InnovativeFrauen

Inspirationen für den eigenen Karriereweg

Ein spannender und abwechslungsreicher Job, die Zukunft mitgestalten sowie Lösungen für drängende Probleme finden – genau das stellen viele junge Frauen sich für ihre berufliche Zukunft vor. Sie wollen forschen, experimentieren, ausprobieren, tüfteln und irgendwann ein neues, nachhaltiges Produkt in den Händen halten, die Umweltbelastung von Produktionsabläufen verringern oder neue, zukunftsweisende Möglichkeiten der Mobilität, des Konsums oder des chancengerechten Zusammenlebens finden.

Da ist beispielsweise die Gründerin, die ein filterfreies Verfahren entwickelt hat, mit dem Wasser von Mikroplastik und Mikroverunreinigungen gereinigt werden kann. Oder die Unternehmerin, die kostengünstige, hochwertige Solarsysteme produziert, die überall dort zum Einsatz kommen können, wo Menschen noch keinen Zugang zu elektrischer Energie haben. Andere Frauen, die auf der Plattform #InnovativeFrauen zu finden sind, beschäftigen sich mit neuen Mobilitätskonzepten oder Biodiversität in Städten. Wieder andere sind dem Bereich der sozialen Innovationen zuzuordnen. Sie unterstützen mit ihren neuartigen Ideen Menschen aller Altersgruppen, beispielsweise Jugendliche und junge Erwachsene durch gezielte Talentförderung oder ältere Menschen durch Assistenzsysteme. Ebenso breit gefächert ist die Altersspanne der Expertinnen. So ist eine Studierende mit einem Profil vertreten, die ihre Bachelorarbeit über Tiefenmessung in der 3D-Endoskopie geschrieben hat – sie hat ein Verfahren entwickelt, das es medizinischem Fachpersonal ermöglicht, Tumore im Inneren des Körpers zu vermessen. Andere Expertinnen haben bereits viele Jahre Erfahrung in ihrem Fachgebiet gesammelt, viele von ihnen sind auch als Mentorinnen ansprechbar.

Rollenvorbilder begeistern für ihre Innovationsfelder

Junge Frauen treffen bei #InnovativeFrauen auf interessante Rollenvorbilder, die sie darin bestärken, ihre eigenen beruflichen Ideen, Forschungsvorhaben und Visionen weiter zu verfolgen. Dafür sind verschiedene Formate in Planung, beispielsweise Open-Mic-Veranstaltungen, Videoportraits und ein Podcast. Hier präsentieren Frauen sich und ihre technologisch und gesellschaftlich relevanten Leistungen. Sie geben inspirierende Einblicke in ihren Beruf, ihre Erlebnisse auf Forschungsreisen und ihre persönlichen Erfahrungen. Eine kontinuierliche Interaktion wird über die Social Media-Kanäle von #InnovativeFrauen gewährleistet. Auf LinkedIn, Instagram, Twitter und YouTube werden spannende Geschichten über interessante Frauen, Hintergrundanalysen und Hinweise auf Veranstaltungen und Wissenschaftspreise gepostet. Zudem werden Austausch und Diskussion zu aktuellen Themenschwerpunkten ermöglicht: Das erste Fokusthema ist „Grüne Städte – Städte der Zukunft“ – es geht um die zunehmende Urbanisierung und die damit einhergehenden Herausforderungen. Auch dabei stehen innovative Frauen im Mittelpunkt – beispielsweise erzählen die Initiatorinnen des Projekts ROOF WATER-FARM, wie mit aufbereitetem Wasser und Nährstoffen aus Gebäuden in Dachgewächshäusern Gemüse und Fische produziert werden können.

www.innovative-frauen.de ist eine Plattform, die innovative Frauen mit ihren Ideen, Erfindungen und Errungenschaften sichtbar macht. Junge Frauen erhalten Einblicke in den Berufs- und Lebensalltag der Innovatorinnen und damit Einsichten in spannende Berufs- und Forschungsfelder sowie Inspiration für den eigenen Karriereweg.

Ein Gastbeitrag von Ines Großkopf, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

➔ www.innovative-frauen.de

Instagram:

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





 **GOLDBECK**

ZUKUNFTSWEISEND

Wie wir Immobilien realisieren.

Jetzt bewerben: goldbeck.de/karriere



 **GOLDBECK**



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 Kerstin Neurohr

GRACE HOPPER (1906 – 1992) – Informatikerin und Computerpionierin

Grace Hopper begeisterte sich schon als Jugendliche für Technik. Sie studierte Mathematik und Physik, zuerst am Vassar College, dem ältesten Women College der USA, später in Yale, wo sie ihr Studium mit Auszeichnung abschloss. Danach war sie an wegweisenden Projekten beteiligt, u.a. wirkte sie als eine der ersten Programmierinnen am Computer „Mark I“ mit, sie entwickelte den ersten Compiler (1952) und mit „FLOW-MATIC“ (1955) die erste der natürlichen Sprache ähnliche Programmiersprache. Weltweite Anerkennung erlangte Grace Hopper mit der Programmiersprache COBOL („Common Business Oriented Language“). 1943 trat sie in die US Navy ein und diente während des zweiten Weltkriegs, zuletzt als Flottenadmiral der Marinereserve. Grace Hopper erhielt mehr als 40 Ehrendoktorwürden. Berühmt sind auch einige ihrer Bonmots wie „It’s always easier to ask forgiveness than it is to get permission“ oder „If in doubt – do it!“.





Foto: AdobeStock / Darshit Bhavsar

SONJA LAPAJNE OBLAK (1906 – 1995) – Bauingenieurin

Sonja Lapajne Oblak schließt als erste slowenische Frau 1932 ihr Studium als Bauingenieurin an der Technischen Fakultät in Ljubljana ab und wird die erste Stadtplanerin Sloweniens. In den Jahren 1934–1943 arbeitet sie als Tragwerksplanerin für die technische Abteilung der königlichen Verwaltung der Provinz Drava Banate in Ljubljana und beaufsichtigt den Bau der vom damaligen Staat geplanten Gebäude. Sie arbeitet mit den prominenten Architekten der Zeit, Jože Plečnik, Emil Navinšek, Vinko Glanz und Edvard Ravnikar, zusammen. Lapajne Oblak berechnet 1936 das weltweit erste korridorfreie, in Stahlbeton errichtete Schulgebäude in Ljubljana, entworfen von Emil Navinšek. 1941 tritt sie der nationalen Befreiungsbewegung bei und ist 1943 Parteisekretärin der Befreiungsfront. Sie wird verhaftet und in das Konzentrationslager Ravensbrück interniert wo sie bis Kriegsende bleibt. Nach dem Krieg ist sie in führenden Bauunternehmen in Jugoslawien und als Stadtplanerin in Slowenien tätig. Bis zu ihrer Pensionierung 1969 ist sie Direktorin am *Institut Projektivni atelje za arhitekturo, urbanizem in nizke gradnje* in Ljubljana.

MAMIE PHIPPS CLARK (1917 – 1983) – Sozialpsychologin

Mamie Phipps Clark war eine amerikanische Sozialpsychologin, die sich auf die kindliche Entwicklung von Schwarzen Kindern spezialisierte. In Arkansas geboren, schöpfte Clark aus ihren eigenen Erfahrungen als Schwarzes Kind im segregierten amerikanischen Süden. Ihr Anliegen war es, Kindern zu helfen die mit denselben Ungleichheiten aufwuchsen. Clark studierte ab 1934 an der Howard University zunächst Mathematik mit Nebenfach Physik, wechselte dann aber zur Psychologie, nachdem sie den Psychologiestudenten Kenneth Clark kennengelernt hatte, der ihr Ehemann und langjähriger beruflicher Partner werden sollte. Clark promovierte 1943 an der Columbia University in Psychologie. Sie und Kenneth, jetzt miteinander verheiratet, waren die erste Schwarze Doktorandin und der erste Schwarze Doktorand der Columbia University. Aufgrund ihrer Forschung traten Clark und Kenneth in zahlreichen Prozessen um Rassentrennung an Schulen als Zeugen auf. 1946 eröffneten Clark und Kenneth das Northside Center for Child Development, die einzige psychiatrische Einrichtung für Schwarze Kinder in New York. 1973 wurde Clark mit dem American Association of University Achievement Award ausgezeichnet, und zehn Jahre später verlieh ihr die National Coalition of 100 Black Women einen Candace Award.



BUCHTIPP: Wir sind die Veränderung

In 20 Porträts skizziert der Autor besonders beeindruckende Frauenfiguren der Geschichte, die in ihrer Epoche von traditionellen Wegen abwichen und ihren eigenen gegangen sind. Michael Korth: Wir sind die Veränderung. 20 Porträts starker Frauen. Patmos 2022. 20 Euro.

Queens of Structure

Sonja Lapajne Oblak und andere weibliche Vorbilder im Bauingenieurwesen werden auf

<https://queens-of-structure.org> vorgestellt. Im vergangenen Jahr präsentierte die Ausstellung „Queens of Structure“ im Architekturmuseum der TU Berlin Pionierinnen der Großbaustellen der Moderne. Die Ausstellung ist nun eine Wanderausstellung und wird noch bis zum 25. Mai 2022 vor dem Hörsaalzentrum der TU Dresden gezeigt.



Frauen, die die Wissenschaft veränderten

Der Text zu Mamie Phipps Clark ist (gekürzt) übernommen aus einem Buch von Anna Reser & Leila McNeill: Frauen, die die Wissenschaft veränderten. Der umfangreiche, schön illustrierte Band erzählt die Emanzipations- und Gleichstellungsgeschichte von Frauen in der Wissenschaft – von der Antike bis zur Gegenwart.

Anna Reser & Leila McNeill: Frauen, die die Wissenschaft veränderten. Haupt 2022. 36 Euro.



PODCAST: Frauen von damals

Im Podcast „Frauen von damals“ stellt Bianca Walther Pionierinnen vor – Frauen, größtenteils aus dem 19. und frühen 20. Jahrhundert, die Grenzen überschritten, mit neuen Lebensmodellen experimentierten und sich Freiräume nahmen. Hörenswert!

<https://biancawalther.de/podcast/>

Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps

LEBEN IN DER POST-DIGITALEN GESELLSCHAFT

Ava ist Designerin in einer Werbeagentur, sie arbeitet viel, und abends legt sie sich auf die Couch, widmet sich Serien und ihrem Handy. Doch dann begegnet sie Lina, die der post-digitalen Gemeinschaft „connect“ angehört. Sie führt Ava in die sektenartige Vereinigung ein – und schnell wird connect zu Avas Lebensmittelpunkt ... Ein spannender Debütroman, der sich den aktuellen Themen und Problemen des digitalen Zeitalters widmet.

Thea Megeler: Connect. Leykam 2022. 24,00 Euro



BUNDESKUNSTHALLE ZEIGT AUSSTELLUNG ZU SIMONE DE BEAUVOIR

Mit der Ausstellung „Simone de Beauvoir und ´Das andere Geschlecht“ ehrt die Bundeskunsthalle in Bonn eine Ikone der Frauenbewegung. Simone de Beauvoirs Studie „Le deuxième sexe“ (1949) war ein Plädoyer für die Gleichberechtigung und ein radikaler Gegenentwurf zu dem damaligen konservativen Frauen- und Mutterbild. Leitgedanke der Feministin war, dass die Frau ein soziales Konstrukt ist: Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es. Die Ausstellung begleitet die Besucher*innen in das Paris der Nachkriegszeit, als die Ideen des Existenzialismus neue Maßstäbe setzten. Sie erzählt von dem Vermächtnis des Werkes und seiner Bedeutung als „Bibel des Feminismus“ innerhalb der Frauenbewegung. Literarische Beiträge und Interviews stellen Simone de Beauvoirs Denken und ihr Verständnis vom freien und selbstbestimmten Leben vor. Zu Wort kommen Simone de Beauvoirs Lebensgefährte Jean-Paul Sartre sowie einige ihrer wichtigsten Wegbegleiter*innen wie Alice Schwarzer. Die Ausstellung ist noch bis zum 19. Oktober 2022 in der Bundeskunsthalle Bonn zu sehen. www.bundeskunsthalle.de



Foto: © Laurin Schmid

EIN LEBEN FÜR DIE FREIHEIT DER FRAUEN

Hamburg, im Jahr 1910: Die Ärztin Anne Fitzpatrick kämpft gegen alle Widerstände für die Rechte von Frauen. Gemeinsam mit der mutigen und engagierten Pastorentochter Helene arbeitet sie im Frauenhaus, hilft Frauen, die unterdrückt wurden und Gewalt erfahren haben. Doch dann tauchen im benachbarten Hafenbecken die Leichen zweier Frauen auf – die Opfer hatten, genau wie die Hafenerärztin, Kontakt zur Frauenbewegung. Auch Anne gerät in Gefahr... Der historische Roman ist Auftakt einer großen Saga – Band zwei soll schon im Juni erscheinen. Henrike Engel: Die Hafenerärztin. Ein Leben für die Freiheit der Frauen. Ullstein 2022, 14,99 Euro





VOM HÖRSAAL IN DEN KUHSTALL

Madeleine Becker studiert Geschichte, Politik- und Kommunikationswissenschaften, nebenher arbeitet sie im Café – und wirklich glücklich ist sie nicht. Als sie zum Camping nach Österreich fährt, nimmt ihr Leben die entscheidende Wendung: Sie verliert ihr Herz an einen Bauernhof in Kärnten, an Kühe, Hühner und den großen Gemüsegarten (und später auch an Lukas, den Sohn der Familie). Sie kehrt zurück auf den Hof, erstmal für ein Praktikum, und dann „erstmal für immer“. In ihrem Buch und auf Instagram (@frau_freudig) berichtet sie vom Glück auf der Alm, von Geburten im Kuhstall, Schneechaos auf dem Hof und vielem mehr. Madeleine Becker: *Erstmal für immer*. Piper 2022. 15,00 Euro

FEMALE VIEW

Die Kunsthalle St. Annen in Lübeck präsentiert in einer Ausstellung die oft vernachlässigten Werke von Modefotografinnen von der Moderne bis zum Digitalen Zeitalter: Seit den 1920er Jahren gab es zahlreiche talentierte Modefotografinnen, die oft zuvor selbst vor der Kamera gestanden hatten und für einflussreiche Magazine wie Harper's Bazaar und Vogue wegweisend waren. Auch heute prägen einflussreiche Modefotografinnen das internationale Modegeschehen und dessen Bildästhetik. Die Ausstellung nimmt diesen weiblichen Blick von Fotografinnen auf Frauen und Mode in den Fokus. Die Ausstellung ist noch bis zum 3. Juli 2022 zu sehen. <https://kunsthalle-st-annen.de>.



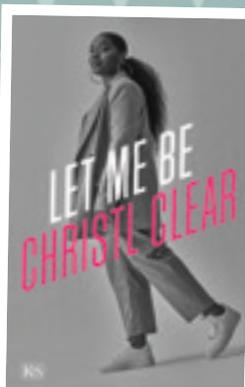
Foto: © Ellen von Unwerth Studios

CORONA MACHT JUNGE FRAUEN UNGLÜCKLICHER

Eine Studie der Universität Freiburg im Rahmen des „SKL Glücksatlas“ zeigt, dass Frauen, vor allem junge Frauen, ihren Glücksvorsprung eingebüßt haben. „Überraschend sind die großen Glückseinbußen von jungen Frauen bis 25 Jahre“, sagt Professor Bernd Raffelhüschen, Leiter der Studie. Diese jungen Frauen waren vor Corona die glücklichsten Menschen der Republik, sie waren zufriedener als gleichaltrige Männer. Durch Corona, die damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen und so entstandene Einsamkeit sind junge Frauen eindeutig unglücklicher geworden. www.skl-gluecksatlas.de

PIONIERIN IM RETTUNGSDIENST

1979 stieg die junge Waltraud Mayer als eine der ersten Frauen in Deutschland in den Rettungsdienst ein. Für sie war das erste Mal am Steuer eines Rettungswagens zwar ein Sprung ins kalte Wasser, doch es fühlte sich an wie ein Sechser im Lotto. Über dreißig Jahre war sie mit dabei: bei Verkehrsunfällen, häuslichen Unglücken und sogar einem Tötungsdelikt, das später prominent verfilmt wurde. In ihrem Buch gibt sie Einblick in den Alltag im Rettungsdienst und erzählt von den Herausforderungen, die sie gemeistert hat. Waltraud Mayer, Doris Mayer-Frohn: *Eine muss die Erste sein*. Wie ich zur Pionierin im deutschen Rettungsdienst wurde. Eden 2022. 16,95 Euro



JEDE ERWARTUNG ERFÜLLEN? NO WAY!

Christl Clear ist Influencerin, lebt in Wien und hat lange mit den Erwartungen gekämpft, die von unterschiedlichen Seiten an sie herangetragen wurden. Heute weiß sie: „Die Erwartungen, die jemand anderer in mich setzt, haben in Wahrheit wenig bis gar nichts mit mir zu tun. Außerdem profitiert gefühlt jeder von diesem anstrengenden Anspruchsdenken außer uns Frauen.“ In kurzen und knackigen Kapiteln zu Themen wie Sex, Freundschaft, Rassismus oder Geld macht sie Mut, das zu tun, was einem selbst gut tut – nicht das, was andere erwarten. Macht Spaß zu Lesen, denn Christl Clear ist witzig, direkt und empowernd. Christl Clear: *Let me be Christl Clear*. Kremayr & Scheriau 2021. 22 Euro.

Je diverser, desto resonanter

Im Zeitalter der Digitalisierung und Globalisierung schöpfen wir immer weniger aus uns allein. Konzepte entstehen in interdisziplinären Projekten. Wissenschaftliche Aufsätze werden in Teams geschrieben. Künstler wie Ai Weiwei oder Olafur Eliasson schaffen ihre Installationen in Factories. Wie nie zuvor setzen kreative Prozesse voraus, dass wir unsere Ideen durch Resonanz potenzieren. In ihrem Gastbeitrag gibt Dr. Doris Märtin fünf Impulse, wie wir Resonanz schaffen können.



Doris Märtin: **Exzellenz. Wissen Sie eigentlich, was in Ihnen steckt?**
Campus 2021. 24,95 Euro



Foto: Marcus Merk

Resonanzbeziehungen zu anderen

Menschen berühren und bewegen uns. Gemeinsam kommt man ins Gespräch, greift Ideen auf, spinnt Gedanken, Worte klingen nach. Energie und Widerhall stellen sich ein, Sie fühlen sich lebendig und betrachten Dinge mit neuen Augen. Wenn sich Resonanz ereignet, läuft vieles wie von Zauberhand. Allerdings können Sie Resonanz nicht wie eine Superfood-Bowl bestellen. Aber wenn Sie ideale Bedingungen für sie schaffen möchten, können Sie das ganz bewusst beeinflussen:

1. Suchen Sie sich die richtigen Leute

Natürlich entfaltet sich Resonanz auch in Beziehungen, die Sie schon haben. Selbstverständlich klingen und schwingen wir mit dem Partner oder der Partnerin, der Familie, Freundinnen und Freunden. Gleichklang und Harmonie katapultieren Sie aber nicht in neue Welten. Nur ungewöhnte Perspektiven bringen Sie auf

außergewöhnliche Gedanken. Deshalb gilt: Je diverser, desto resonanter. Resonanz lebt auch von der Differenz. Kein Orchester besteht aus lauter Geigen!

2. Schaffen Sie eine produktive Stimmung

„Ich versuche, mich nur in wohltuenden Umgebungen aufzuhalten,“ sagte der Modedesigner Yves Saint Laurent. Dahinter steht die Erkenntnis: Menschen teilen ihre besten Ideen nur, wenn sie sich wohl und sicher fühlen. Am meisten Resonanz kommt auf, wenn alle in der Runde Anklang finden. Auch dann, wenn ein Beitrag im ersten Moment unausgegrenzt oder unwesentlich klingt.

3. Entfalten Sie Ihre eigene Stimme

Resonanz bedeutet nicht Konsens. Unterschiedliche Meinungen sind essenziell und bringen interessantere Lösungen hervor. Bringen Sie deshalb Ihre eigenen Perspektiven klar und souverän in die Runde ein. Zielen Sie aber nicht auf Dominanz. Die Kunst besteht darin, Gehör zu finden, ohne andere Stimmen zu übertönen.

4. Lassen Sie Dinge in der Schwebel

Ein unsensibler Spruch, das Herumreiten auf Details oder Termindruck stören die Stimmung. Sprechen Sie notwendige Eckdaten an, aber erwarten Sie keine sofortige Klärung. Lassen Sie unterschiedliche Sichtweisen im Raum stehen. So können andere sie aufnehmen, ohne sich bedrängt zu fühlen.

5. Schwingen Sie im Takt

Der Kampf ums Wort zerstört Resonanz. Einander ausreden zu lassen und zu bestätigen ist deshalb mehr als eine Stilfrage. Kultivieren Sie Pausen. Vermeiden Sie Monologe. Ideal ist es, wenn alle ungefähr gleich lang sprechen. Stellt sich Resonanz ein, äußert sich dies oft in einer gelösten, angeregten Stimmung. Ein Gefühl der Nähe stellt sich ein. Alle schwingen auf der gleichen Wellenlänge.

Dr. Doris Märtin hat Sprach- und Literaturwissenschaften studiert und über Shakespeare und dessen Frauenfiguren promoviert. Als Autorin, Beraterin und Coach gibt sie Orientierung in einer Welt des Wandels. Mit ihren Büchern *Exzellenz. Wissen Sie eigentlich, was in Ihnen steckt?* und *Habitus. Sind Sie bereit für den Sprung nach ganz oben?* zählt sie zu den bekanntesten Impulsgeber*innen erfolgsorientierter Menschen.

Bookmarks



“

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

”

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

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

McKinsey
& Company

GOLDBECK GmbH

Ummelner Straße 4-6
33649 Bielefeld

Karriere-Website:
goldbeck.de/karriere/
Internet: goldbeck.de

Kontakt
Personalentwicklung
Fon: 0521 94 88 3900
E-Mail: karriere@goldbeck.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

 **GOLDBECK**

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

 **BCG
PLATINION**



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



Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Industriepark Höchst
65926 Frankfurt am Main

Karriere-Website:
www.sanofi.de/Karriere
Internet: www.sanofi.de

Kontakt
Human Resources Talent Acquisition
Recruitment Center
Fon: 069-305-21288

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



**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



karrierefürher-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

Sinah Schlemmer

Gründerin Amaran Creative



Foto: Sinah Schlemmer

Sinah Schlemmer, 41 Jahre, ist Gründerin und CEO von Amaran Creative. Sie war Bühnentänzerin in London, hat in Kapstadt Modeschauen choreografiert, war in Los Angeles Marketingleiterin eines Fernsehsenders – dort hat sie außerdem ein Label für Skibekleidung gegründet. Im Interview erzählt sie von diesen Stationen und vom Glück, das sie jetzt im Westerwald gefunden hat: Mit dem Upcycling gebrauchter Kleidung schafft sie nachhaltige Kollektionen, die Fashion Statements setzen.

www.amarancreative.com

Die Fragen stellte **Kerstin Neurohr**

Frau Schlemmer, Sie waren Tänzerin und Choreografin, dann haben Sie Marketing studiert, und heute entwerfen Sie Kleider aus recycelten Stoffe – wie kam's dazu?

Ja, manchmal geht man im Leben Umwege, und in meinem Fall war das auch gut so. Wobei Mode mich schon immer fasziniert hat: Als Kind habe ich gerne die verrücktesten Outfits zusammengestellt, mit 14 habe ich mir meine eigene Nähmaschine gewünscht. Die Idee, aus alten Sachen neue zu machen, kam vor fünf oder sechs Jahren, während meines Modedesign-Studiums. Ich wollte für die ganzen Probestücke keinen neuen Stoff kaufen und griff zu einem alten rosa Bettlaken. Aus dem verwaschenen Stoff habe ich eine Bluse genäht, das sah super aus! Die kreative Herausforderung, aus alten Sachen etwas Tolles und Einzigartiges zu machen, ist das, was mich antreibt. Abgesehen davon schont Upcycling die Umwelt. Die Modeindustrie gehört zu den dreckigsten Industrien der Welt. Es ist höchste Zeit, hier etwas zu verbessern und die Ressourcen zu nutzen, die bereits vorhanden sind.

Für Ihre Kollektion verwenden Sie alte Gardinen, Kopfkissenbezüge, Ballkleider und Tischdecken – wo finden Sie all diese Vintage-Schätzchen?

Ich habe zuerst meinen Kleiderschrank aussortiert, dann ging es weiter auf den Dachboden, und schließlich habe ich bei meinen Eltern alte Sachen mitgenommen. Nachbarn und Freunde kamen mit ihren Altkleidern, und mittlerweile bieten mir auch Leute, die ich nicht persönlich kenne, ihre wohlbehüteten Kleider und Stoffe an. Viele sind richtig froh, dass ihre Sachen ein zweites Leben bekommen. Seit Juli 2021 habe ich eine Kooperation mit Oxfam. Ich bekomme Altkleider, die sich in den Second-Hand Läden nicht verkaufen lassen, und nähe daraus Upcycling-Unikate, die dann wiederum in den Oxfam-Läden für den guten Zweck verkauft werden.

Wie ist, es nach Stationen in London, Kapstadt, Miami und Los Angeles wieder im Westerwald zu leben, wo sie aufgewachsen sind?

Manchmal vermisse ich die Großstadt, auf jeden Fall! Allerdings genieße ich die Ruhe und Geborgenheit auf dem Land. Für mich es ist der perfekte Ort um kreativ zu sein. Ich sehe es als eine Art kreative Homebase, von der aus ich immer wieder in die Welt starten kann. Frankfurt und Köln sind ja nicht weit weg, also eigentlich die perfekte Lage.

Dass Fast Fashion nicht nachhaltig ist, wissen die meisten – und kaufen sie trotzdem. Ihr Tipp, wie wird der Kleiderschrank fairer?

Da bin ich ganz radikal: Einfach keine neuen Kleider und Stoffe mehr kaufen, sondern nur noch Second Hand oder Upcycling-Kleidung. Oder, für alle mit kleinem oder ganz ohne Budget: Kleider mit Freunden und Familie tauschen. Tauschparties mit Freunden machen wirklich Spaß, und es können tolle Outfits dabei entstehen! In Berlin findet man immer wieder auf der Straße Kisten mit Altkleidern, mit Wahnsinnsteilen und Schätzen aus vergangenen Jahrzehnten. Tatsächlich kann man sich so viel interessanter und kreativer kleiden, als wenn man sich bei einem großen Konzern eine Bluse kauft, mit der noch tausend andere rumlaufen. Ein individuelles Outfit als Markenzeichen des persönlichen Stils gibt es nicht in Fast-Fashion-Läden.

DONNERSTAG, 2. JUNI 2022

WOMENPOWER 2022

Future of Leadership
9.00 – 17.45 Uhr, Convention Center (CC), Messegelände Hannover
www.womenpower-kongress.de



HOME OF INDUSTRIAL PIONEERS





Bewerben
bis
15.02.23

WWW.REM-CPM.DE

**M.SC. REAL ESTATE MANAGEMENT +
CONSTRUCTION PROJECT
MANAGEMENT**



Bewerben
bis
15.10.22



WWW.BAUBETRIEB.DE

**MBE BAUBETRIEB
FÜHRUNG | PROZESSE | TECHNIK**



Bewerben
bis
15.06.22

WWW.S-UM.DE

**M.SC. NACHHALTIGES UND
RESSOURCENSCHONENDES BAUEN**

