Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen

karriereführer

Frauen in Führungspositionen

Vol. 2023.2024 04.2023-03.2024
Web: www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
kf_frauen



#kf_frauen

FrauenNetzwerk-Bau
Gender Shift
Feministische Außenpolitik
Väterfreundlichkeit
Vereinbarkeit Beruf und Familie
Karriere-Killer-Mythen
Stressbewältigung
MINT-Fächer
Elektromobilität
Maschinenbau
Pionierinnen
Achtsamkeit

Im Gespräch mit:
Alicia Lindner
Co-CEO Börlind

Christine Thürmer
Die meistgewanderte Frau der Welt

Alicia Lindner:
„Frauen sollen die gleichen Chancen wie Männer haben – ich arbeite daran, dass das selbstverständlich wird."

ZEIT FÜR WAS NEUES: EINSTEIGEN UND DURCHSTARTEN.

ALS TRAINEE VERTRIEB (m/w/d)

mit der Zielposition Hausleitung.



In 12 Monaten zur Führungskraft!

Bewirb dich unter
kaufland.de/traineeprogramm

top EMPLOYER DEUTSCHLAND GERMANY 2023
CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Kaufland

Foto: adobe.stock/tashatuvango

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

Hebel helfen uns dabei, mit wenig Aufwand viel Kraft zu erzeugen. Wer als Berufseinsteigerin den richtigen Hebel findet, kann mit relativ wenig Mühe erstaunlich viel bewegen. Dorothea Assig und Dorothee Echter, erfahrene Top-Beraterinnen und Autorinnen, sagen: Einfluss ist der Hebel. Und Einfluss könne man auch ohne positionelle Macht haben. Wir empfehlen: Lesen Sie den Gastbeitrag auf Seite 20 – und dann legen Sie los, gehen Sie in freundlichen Kontakt mit Kolleg*innen, suchen Sie nach Verbindungen und Möglichkeiten, gemeinsam Erfolg zu haben.

Der karriereführer 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 karriereführer-Team



Impressum: karriereführer Frauen in Führungspositionen 2023/2024 13. Jahrgang, 04.2023–03.2024 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1619-0025
Verlagsleitung karriereführer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantw.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karriereführer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karriere fuehrer.de; **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **Schlussredaktion:** neurohr & andrä GbR **Freie Mitarbeit:** Christoph Berger, André Boße, Sabine Olschner, 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.karriere fuehrer.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:** Sven Cichowicz **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 **karriere**führer 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: AdobeStock/GoSlow

08 Gender Shift braucht zweiten Anlauf

Der Megatrend Gender Shift stagniert. „Der weibliche Aufstieg in der Erwerbswelt scheint in vielen westlichen Ländern erlahmt zu sein oder sich gar umzukehren“, haben die Trendforscher*innen des Zukunftsinstituts festgestellt. Und das, obwohl doch klar ist, dass Frauen in Führung den Unternehmen Mehrwert bringen! Um die Arbeitswelt von morgen gerecht zu gestalten, braucht es jetzt einen zweiten Anlauf. #kf_frauen

16 Alicia Lindner

Die 34-jährige ist Co-CEO des Naturkosmetikherstellers Börlind und hat drei Kinder – auf dem Foto ist sie im unternehmenseigenen Kräutergarten zu sehen. Im Interview erzählt sie, wie sie beide Rollen vereinbart, macht klar, was sie von Working Moms hält und erklärt, warum sie kein Vorbild sein will.



Foto: Sven Lichowicz

20 Karriere-strategien, die wirken

Es gibt viele Vorstellungen davon, wie Karrieren gelingen – und einige Karrieretipps sind echte Karrierekiller. Welche Strategien wirken, erklären Dorothea Assig und Dorothee Echter in ihrem Gastbeitrag.



Foto: Magdalena Jooss

Podcast-Tipp
Grow & Flow

Leni Bolt ist Expert*in für Zeitmanagement und Achtsamkeit im Arbeitsalltag, Host der Netflix-Serie Queer Eye Germany und Teil der LGBTQIA+ Community. Als Coach unterstützt sie Menschen dabei, ihre Work-Life-Balance zu finden. In ihrem Podcast „Grow & Flow“ spricht sie mit inspirierenden Persönlichkeiten und zeigt, wie man den Alltag stressfreier gestalten kann, das Selbstbewusstsein verbessert und die Balance zwischen Beruf und Privatleben findet.

www.lenibolt.de/podcasts

Behind the Scene

Am 7. März war Equal Pay Day, am 8. März Weltfrauentag – und unser Autor war überrascht, wie einige Medien darauf reagierten. Im Deutschlandfunk zum Bespiel organisierten sich Männer eine Männer-AG, um über das Gender-Thema zu debattieren. Damit die Frauen auch mal frei hätten. Wobei zwei der Männer in der Runde ihre Bücher zum Thema bewerben durften. Das wirkte alles schräg – und war ein Beleg für die These unseres Top-Themas: Die Dynamik stockt, der Gender-Shift benötigt einen zweiten Anlauf.

Den **karriereführer Frauen in Führungspositionen** gibt es als Print-Version, E-Magazin, in der App und im Web.
Gefällt mir? – Folgen Sie uns! **Facebook:** facebook.com/karrierefuehrer
Twitter: twitter.com/karrierefuehrer **Instagram:** instagram.com/karrierefuehrer



Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

KI und Ethik

Nachhaltigkeit

Kulturwandel

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

HERCAREER EXPO IN MÜNCHEN

Die herCareer Expo ist die Leitmesse für die weibliche Karriere – sie findet am 12. und 13. Oktober 2023 in München statt. Neben Vorträgen gibt es diverse interaktive Formate. Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen sowie Gründerinnen tauschen Erfahrungen aus und bilden über Hierarchien hinweg Netzwerke.
Studierende und Absolvent*innen mit gültigem Studierenden- bzw. Immatrikulationsnachweis erhalten kostenfreien Eintritt (Registrierung notwendig) und eine kostenfreie An- und Rückreise mit FlixBus.

www.her-career.com

GENDER-GERECHTIGKEITS-ZERTIFIKAT

Viele Arbeitgeber*innen werben mit guten Karrierechancen für Frauen – doch wie ist es tatsächlich um die Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmen bestellt? Orientierungshilfe bietet das Edge-Zertifikat. Das Beratungsunternehmen Edge Strategy stellt dieses Zertifikat aus: Es bewertet nicht nur den Status quo, sondern entwickelt auch eine Roadmap, um weiterhin Gender-Gerechtigkeit zu schaffen.

Die Liste der bereits zertifizierten internationalen Unternehmen: **www.edge-cert.org**



BEYOND:
Für eine Arbeitswelt auf Augenhöhe

Lena Marie Glaser ist Juristin und war einige Jahre als Referentin im Öffentlichen Dienst tätig – mittlerweile hat sie den Job an den Nagel gehängt und setzt sich für einen gesellschaftlichen Paradigmenwechsel ein: Dafür hat sie in Wien ein Zukunftslabor für neues Arbeiten gegründet. In ihrem Buch über die New Work Revolution zeigt sie, warum eine vermeintlich perfekte Work-Life-Balance kein Allheilmittel ist, warum wir es wagen sollten, unser kreatives Potenzial voll auszuschöpfen – und warum der beste Job nichts nutzt, wenn er freudlos abgesessen wird.

Lena Marie Glaser: Arbeit auf Augenhöhe. Kremayr & Scheriau 2022. 24,00 Euro. www.basicallyinnovative.com

06 kuratiert

08 Top-Thema

Gender Shift braucht zweiten Anlauf
Es schien eine ausgemachte Sache gewesen zu sein: Immer mehr Frauen gelangen in Führungspositionen, es entsteht eine nicht zu stoppende Welle, die gut für die Unternehmen und die Gesellschaft ist. Jetzt jedoch zeigen Studien: Die Dynamik legt nicht weiter zu. Höchste Zeit für einen zweiten Anlauf, um endlich Gerechtigkeit herzustellen.

16 Top-Interview

Alicia Lindner
Das Chefsessel-Gespräch mit Alicia Lindner, Co-CEO des Naturkosmetikherstellers Börlind.

Aufsteigen

20 **„Wer Karriere machen wird, agiert nicht gegen andere, sondern gewinnt sie für einen gemeinsamen Erfolg.“**
Ein Gastbeitrag von Dorothea Assig und Dorothee Echter, die als Coaches das internationale Topmanagement, herausragende Persönlichkeiten und ambitionierte Organisationen beraten.

22 **Chiara De Ferrari – Technical Project Leader bei Comau**
Die Maschinenbauingenieurin ist als Technical Project Leader bei Comau Deutschland in Stuttgart tätig.

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 **Neues Netzwerk für Frauen in der Baubranche**
Das FrauenNetzwerk-Bau – frisch gegründet vom Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.

Aufbruch

32 Das letzte Wort hat: **Christine Thürmer**
Sie ist die meistgewanderte Frau der Welt, Bestseller-Autorin und gefragte Vortragsrednerin. Zuerst hat sie Karriere als Managerin gemacht – bis sie ihr Herz ans Langstreckenwandern verlor.

Service

29 Bookmarks/Firmenportraits

Standard

01 Digitorial 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



Unser Titelbild zeigt Alicia Lindner.
Sie ist Co-CEO des Naturkosmetikherstellers Börlind und u.a. im Manager*innen-Ranking „Top 40 under 40“ des Magazins „Capital“ gelistet.
Foto: Sven Cichowicz

Unternehmen

Ed. Züblin AG

IQB Career Services GmbH

Kaufland

Messe Hannover

messe.rocks GmbH

MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH

Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

STRABAG AG

TUM Campus Heilbronn der Technischen Universität München

Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH c/o
Bergische Universität Wuppertal

WHU – Otto Beisheim School of Management

Foto: AdobeStock/brandphant



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.

2201_ELD_M

sanofi

www.sanofi.de



Foto: AdobeStock/alfa27

Eintauchen

WAS IST EIGENTLICH „EMOTIONALE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ“??

Kenza Ait Si Abbou ist Managerin für Robotik und Künstliche Intelligenz, Speakerin und Autorin. Für ihre Arbeit an der Schnittstelle zwischen Technik und Gesellschaftspolitik wurde sie mehrfach ausgezeichnet, u.a. mit dem Digital Female Leader Award sowie dem Deutschen Demografie Preis 2022. Im März ist ihr neuestes Buch erschienen: Menschenversteher – Wie Emotionale Künstliche Intelligenz unseren Alltag erobert (Droemer 2023, 20 Euro). Wir haben sie gefragt, was sich hinter dem Begriff „Emotionale Künstliche Intelligenz“ verbirgt: „Emotionale Künstliche Intelligenz ist ein Forschungsbereich, bei dem es darum geht, dass Maschinen lernen, unsere menschlichen Emotionen zu erkennen, analysieren und auf sie zu reagieren“, erklärt Kenza Ait Si Abbou. „Momentan handelt es sich bei Emotionalen Künstlichen Intelligenzen, die bereits angewendet werden, häufig um Chatbots. Chatbots, die zum Beispiel mit Sentiment Analysis ausgestattet sind, können nicht nur Informationen wiedergeben, sondern auch auf menschliche Befindlichkeiten eingehen.“
Kenza Ait Si Abbou im Interview: **www.karriereführer.de/kuenstliche-intelligenz**

AUSGEZEICHNET: APP BINDET MITARBEITER*INNEN IN DIGITAL-ETHISCHE FRAGESTELLUNGEN EIN!

Wie können Unternehmen ihre Mitarbeiter*innen in digital-ethische Fragestellungen einbinden? Ein weibliches Studierendenteam der TU München hat als „Team WeledaVerse“ eine App dafür entwickelt. Das Konzept wurde bei der Digital Future Challenge 2022/2023, einem bundesweiten Hochschulwettbewerb zur Corporate Digital Responsibility, mit dem zweiten Platz ausgezeichnet. Die von den Studierenden vorgeschlagene App besteht aus vier Funktionen, die darauf abzielen, die Entscheidungsfindung innerhalb eines Unternehmens zu verbessern: Learning, Diskussionsfunktion, Instagram-ähnliches Like-System und Echtzeit-Datenanalyse. Die App bindet Mitarbeitende in digital-ethische Fragestellungen ein und bietet über einen spielerischen Ansatz Mitgestaltungsmöglichkeiten.

Die Digital Future Challenge (DFC) ist ein gemeinsames Projekt der Initiative D21 und der Deloitte-Stiftung.
Weitere Informationen: **https://initiatived21.de/digital-future-challenge**.

BIOÖKONOMIE-START-UP ENTWICKELT KUNSTSTOFF-ALTERNATIVE

Das von der Ingenieurin Anne Lamp mitgegründete Bioökonomie-Start-up Traceless hat ein natürliches Material als Ersatz für Kunststoffe entwickelt, das auf pflanzlichen Reststoffen wie zum Beispiel Getreideresten basiert. Ihr Unternehmen will damit zur Lösung der globalen Plastikverschmutzung beitragen. Das rund 30-köpfige Team hat bereits eine erste Pilotanlage zur Materialproduktion errichtet. Mit dem Ziel, Kunststoffe bald in großen Mengen zu ersetzen, werden die Produktionskapazitäten weiter ausgebaut. Parallel werden ersten Pilotprodukte entwickelt, unter anderem mit dem E-Commerce-Unternehmen Otto und der Fluggesellschaft Lufthansa. Für seine innovativen Lösungen wurde das Unternehmen mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem Deutschen Gründerpreis, dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis/Next Economy Award, und es wird von der EU gefördert.
Unternehmensgründerin Anne Lamp im Interview: **www.karriereführer.de/ingenieure**.



Fortschritt beginnt mit dir.



Du suchst einen spannenden Arbeitsplatz, der dir die Möglichkeit bietet, die Zukunft der Baubranche aktiv mitzugestalten?
Bei STRABAG und ZÜBLIN gibt es zahlreiche Möglichkeiten für deinen individuellen Einstieg: Ob Praktikum, duales Studium, Werkstudententätigkeit oder Traineeprogramm – werde schon während deiner Studienzeit Teil eines internationalen Bautechnologiekonzerns und setze deine Stärken gezielt ein.

Bau mit uns die Zukunft!
Bewirb dich jetzt und
werde Teil unseres Teams!

STRABAG AG
Siegburger Str. 241, 50679 Köln

Ed. Züblin AG
Albstadtweg 3, 70567 Stuttgart

SCAN MICH

karriere.strabag.com
karriere.zueblin.de

ZÜBLIN STRABAG
WORK ON PROGRESS



Gender Shift
braucht zweiten Anlauf

Es schien eine ausgemachte Sache gewesen zu sein: Immer mehr Frauen gelangen in Führungspositionen, es entsteht eine nicht zu stoppende Welle, die gut für die Unternehmen und die Gesellschaft ist. Jetzt jedoch zeigen Studien: Die Dynamik legt nicht weiter zu. Mehr noch: Gender-Themen verlieren sich im Klein-klein. Was nun? Unternehmen müssen wissen, was sie verlieren, wenn sie den Gender Shift negieren. Und die Frauen bereiten sich auf einen zweiten Anlauf vor, um endlich Gerechtigkeit herzustellen. Ein Essay von **André Boße**



Foto: AdobeStock/GoSlow



Feministische Aussenpolitik

Anfang März stellte das Auswärtige Amt die Leitlinien für eine Feministische Außenpolitik vor. Darin geht es auch um die Teilhabe von Frauen an den zentralen Prozessen. So heißt es in den Leitlinien: „Wir bilden Netzwerke in der internationalen Wirtschaftspolitik und fördern die Teilhabe von Frauen und Angehöriger marginalisierter Gruppen in Wirtschaftsprozessen." Das Auswärtige Amt gibt sich den Auftrag, für Gleichstellung, Diversität und Inklusion im Auswärtigen Dienst zu arbeiten: „Wir erhöhen stetig den Anteil von Frauen in Führungspositionen. (...) Wir fördern Vielfalt in den eigenen Reihen. Diverse Teams verstehen wir als Bereicherung für unsere Arbeit. (...) Wir schulen in Aus- und Fortbildung die Gender- und Diversitätskompetenz unserer Kolleg*innen, insbesondere der Führungskräfte."

Foto: AdobeStock/kolonko/Gulnaz



Foto: AdobeStock/alfa27

„Nachdem die gesetzliche Mindestbeteiligung für Vorstände 2021 für ordentlich Schwung gesorgt hatte, haben viele Unternehmen in ihren Bemühungen offenbar wieder nachgelassen."

Wer sich einen Trend vorstellt, sieht vor dem geistigen Auge eine Kurve, die konsequent nach oben zeigt. Eine solche Steigerungsrate scheint die logische Vorstufe eines jeden Trends zu sein. Der Duden definiert, ein Trend verlaufe „in eine bestimmte Richtung". Klar, es gibt auch Abwärtstrends, die nach unten führen. Aber wenn etwas im Trend liegt, dann entwickelt es sich dynamisch nach oben. Denkt man.

Und damit zum Megatrend Gender Shift. Die Trendforscher vom Zukunftsinstitut definieren und analysieren in ihren jährlich erscheinenden Zukunftsreports diese so genannten Megatrends. Dabei wissen die Autor*innen des Reports um die Wirkung des Begriffs. Sie schreiben, allein das Wort „Megatrend" rufe im Kopf eine Art Trance hervor: „Er aktiviert unser Dopaminsystem – und unseren Herdentrieb, denn es muss sich um etwas wahrhaftig Großes handeln. Megatrend? Da muss ich mitmachen! Wo kann man das kaufen? Big Thing!". Was einen Megatrend darüber hinaus auszeichne, definieren die Trendforscher*innen wie folgt: „Mega" sei ein Trend dann, wenn er erstens Langfristigkeit biete, also über Jahrzehnte seine Wirkung entfalte. Wenn er, zweitens, in die Breite und Tiefe gehe – sprich nicht nur in einzelnen Branchen zu erkennen sei, sondern sich durch eine gewisse „Übergriffigkeit" auszeichne. Und wenn er, drittens, ganzheitlich sei, was bedeutet, dass er „nie nur ‚gut' oder ‚schlecht'" sei, sondern immer auch Nebenwirkungen mit sich bringe.

Megatrend Gender Shift stagniert

Der Gender Shift ist einer der vom Zukunftsinstitut definierten Megatrends. In früheren Reports der Trendforscher*innen zur Jahrtausendwende trug dieser noch den Namen „Megatrend Frauen", die positive Entwicklung schien ihm inhärent zu sein, die Autor*innen des Reports 2023 fassen es rückblickend so zusammen: Die Emanzipation in den westlichen Gesellschaften habe gesiegt, neue Gesetze stärkten Frauenrechte, immer mehr Frauen traten in die

Excellence in Management Education

WHU
Otto Beisheim School of Management



"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.

WHU – Otto Beisheim School of Management
Burgplatz 2 · 56179 Vallendar

ptmim@whu.edu · www.whu.edu/pt-ma

EQUIS ACCREDITED · AACSB ACCREDITED · SYSTEM-ACCREDITED FIBAA



Väterfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft

Wenn es darum geht, in Unternehmen eine familienfreundliche Kultur zu etablieren, liegt der Fokus häufig auf Frauen. „Es gilt jedoch, auch die Väter in den Blick zu nehmen", heißt es im Executive Summary einer Studie des Beratungs- und Analyseunternehmens Prognos. Die Untersuchung geht der Frage nach: „Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?" Die Bedeutung des Themas für Väter zeigen folgende Zahlen aus der Studie: „Rund 450.000 Väter in Deutschland haben schon einmal den Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit gewechselt. Und mehr als 1,7 Millionen Väter denken darüber häufig oder zumindest manchmal nach." Diese Wechselbereitschaft sei in den Zeiten des Fachkräftemangels ein großes Unternehmensrisiko, reduzieren lässt es sich, indem „Unternehmen ihre Personalpolitik stärker auf die Erwartungen von Vätern ausrichten". Potenziale dafür liegen, so die Studienautor*innen, insbesondere in den Bereichen der Kommunikation und der Unternehmenskultur. Zudem falle Führungskräften eine Vorbildfunktion zu. „Väter berichten von einem Nachholbedarf der Führungskräfte, wenn es um deren Engagement für die Vereinbarkeit geht."

Foto: AdobeStock/mayrum

Arbeitswelt ein, machten Karrieren – auch welche, die einige Jahre zuvor noch kaum möglich gewesen wären. Und da auch global Fortschritte in der Mädchen- und Frauenbildung zu beobachten waren, brauchte man nicht viel Mut, um zu folgendem Schluss zu kommen: „Die Feminisierung der Gesellschaft schien eine gesicherte (Zukunfts-)Bank."

Aber jetzt: Pustekuchen! „Die weibliche Emanzipation scheint zu stagnieren", heißt es im Report des Zukunftsinstituts. Anzeichen dafür sind Abtreibungsverbote in den USA, männlicher Autoritarismus in der Politik, aber auch eine Dialogkultur in den Sozialen Medien, die Themen wie eine gendergerechte Sprache oder Parität diffamieren. Zudem, so schreiben es die Trendforscher*innen, „scheint der weibliche Aufstieg in der Erwerbswelt in vielen westlichen Ländern erlahmt zu sein oder sich gar umzukehren."

„Auch in Unternehmensgruppen wie den Banken, bei denen praktisch kaum Unternehmen von der Mindestbeteiligung betroffen sind, ging es mit Blick auf den Anteil der Vorständinnen 2022 nur noch um gut einen Prozentpunkt nach oben."

Bemühungen der Unternehmen lassen nach

Aber Moment, stimmt das auch für Deutschland? Eine Antwort gibt das „DIW Managerinnen-Barometer", eine Analyse der Gender-Verhältnisse in großen Unternehmen, erstellt vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Ende Januar 2023 publizierten die Forscher*innen das aktuelle Barometer, die Überschrift des Berichts lautet: „Der Weg zur Geschlechterparität bleibt weit." Zwar sei der Frauenanteil in den Vorständen und Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland im vergangenen Jahr erneut gestiegen: „Die 200 umsatzstärksten Unternehmen des Landes hatten im Spätherbst 2022 ihre Vorstände im Durchschnitt zu rund 16 Prozent und ihre Aufsichtsräte zu rund 31 Prozent mit Frauen besetzt." Im Vergleich zum vorherigen Jahr sei der Anstieg mit knapp einem beziehungsweise nur einem halben Prozentpunkt jedoch niedriger als ein Jahr zuvor. Die Analyse kommt daher zu dem Schluss: „Nachdem die gesetzliche Mindestbeteiligung für Vorstände 2021 für ordentlich Schwung gesorgt hatte, haben viele Unternehmen in ihren Bemühungen offenbar wieder nachgelassen."

Besagte Mindestbeteiligung ist Teil des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes der Bundesregierung. In einem auf der DIW-Homepage veröffentlichten Interview erklärt Virginia Sondergeld, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der DIW-Forschungsgruppe Gender Economics wie folgt: „In den Vorständen der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand muss seit August 2022 beim nächsten freiwerdenden Posten eine Frau beziehungsweise ein Mann berufen werden, sofern das jeweilige Geschlecht im Vorstand noch nicht vertreten ist." Diese Bestimmung hätten viele Unternehmen bereits im Jahr 2021 antizipiert und in der Folge eine Vorständin berufen. „Dadurch war der Anstieg damals relativ groß", wird Virginia Sondergeld zitiert, „danach haben die Unternehmen mit ihren Bemühungen aber offenbar schon wieder nachgelassen." Das könne allerdings nicht der einzige Grund für die nun schon wieder nachlassende Dynamik sein. „Auch in Unternehmensgruppen wie den Banken, bei denen praktisch kaum Unternehmen von der Mindestbeteiligung betroffen sind, ging es mit Blick auf den Anteil der Vorständinnen 2022 nur noch um gut einen Prozentpunkt nach oben, während wir im Jahr davor noch einen Anstieg von über drei Prozent gesehen haben. Interessant ist dabei, dass die Wirtschaftsforscher*innen vom DIW bei ihrer Analyse zwischen zwei Arten von Unternehmen unterscheiden. So ließe sich einerseits eine „gleichstellungsorientierte Gruppe von Unternehmen identifizieren, die konkrete Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen in den gesetzlich vorgeschriebenen Berichten dokumentiert". Andererseits gebe es eine „complianceorientierte Gruppe, die in erster Linie daran interessiert scheint, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen."

Stagnation und Erlahmung? Die Daten des DIW zeigen, dass die Analyse des Zukunftsinstituts auch in Deutschland nicht von der Hand zu weisen ist. Zumindest fehlt es an einer


TUM School of Management
Technische Universität München
ERREICHE DIE NÄCHSTE KARRIERESTUFE
MASTER IN MANAGEMENT & INNOVATION
Das Programm für Young Professionals, das innovative Technologien und Management vereint.
Wahl zwischen drei Tracks an verschiedenen Standorten im In- und Ausland
Top-Karrierechancen durch praxisnahe Studieninhalte und Networking
Moderner, sehr gut ausgestatteter Campus
Jetzt scannen & mehr erfahren
AACSB ACCREDITED
EQUIS ACCREDITED
ASSOCIATION AMBA ACCREDITED


Neu:
karriereführer Künstliche Intelligenz
karriereführer
Medien für Hochschulabsolventen
• Print: hochspezialisierte karriereführer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
• Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
• Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
• Folgen Sie uns auf Facebook, Twitter, Instagram
• Arbeitgeber-Videos in unserem YouTube-Channel
Bilder: Smartphone: Fotolia/handy ©vege; Laptop: Fotolia/Sven Bähren; iPad: Fotolia/simoo88

EQUAL PAY NOW!

Der „Gender Pay Gap“ ist weiterhin bittere Realität: 18 Prozent beträgt die Lohnlücke in Deutschland. Der Preis, den Frauen für den kleinen Unterschied zahlen? Ein bis zwei Eigentumswohnungen. Eine angstfreie, sichere Existenz. Die Rente. Die Journalistin Birte Meier hat selbst erlebt, was es bedeutet, gleichen Lohn für gleiche Arbeit einzufordern — und sich bis zum Bundesverfassungsgericht vorgekämpft. In ihrem Buch beschreibt sie, welche Erfahrungen sie und andere machten, die sich gegen ungleiche Bezahlung wehrten, wie die Bundesrepublik im internationalen Vergleich dasteht, und was die Politik nun unternehmen muss. Zudem zeigt das Buch auf, wie Frauen konkret gegen Lohndiskriminierung vorgehen können.
Birte Meier: EQUAL PAY NOW! Endlich gleiches Gehalt für Frauen und Männer. Was wir jetzt tun können. Godmann 2023. 16,00 Euro.



Eigendynamik, die nicht nur entsteht, weil die Gesetzeslage danach verlangt, sondern weil die Unternehmen den Mehrwert erkennen, den gleichberechtigt besetzte Führungspositionen bieten.

Frauen in Führung bringen Mehrwert

Dass es diesen Mehrwert gibt, bestätigte Ende 2022 das österreichische Institut für Wirtschaftsforschung Economica, deren Forscher*innen eine Vielzahl von Studien sichteten und zu dem Schluss kamen, dass „Frauen in Führungspositionen einen Mehrwert und Wettbewerbsvorteil darstellen – für das einzelne Unternehmen, die Branche, die Volkswirtschaft und die Gesellschaft“. Dabei könnten durch einen gesteigerten Frauenanteil in hohen Managementpositionen nicht nur der Umsatz positiv beeinflusst, sondern auch „Nachhaltigkeitsaspekte vorangetrieben und Chancengleichheit sowie Zufriedenheit des Personals bestärkt werden“, heißt es in der Conclusio der Economica-Untersuchung „Frauen in Führungspositionen“.

Warum also wird der Megatrend Gender Shift abgebremst, obwohl er den Unternehmen zugute kommen würde? Zurück zum Zukunftsreport der Trendforscher*innen vom Zukunftsinstitut: Gender Shift verliere sich als Megatrend in einer „Rekursionsschleife“, heißt es dort. Solche Schleifen ergeben sich, wenn eine Person mit einem Spiegel vor dem Bauch einem Wandspiegel gegenübersitzt. Das Spiegelbild verliert sich im Kleinen, und genau diesen Effekt beobachte man auch beim Megatrend Gender Shift: Megatrends können steckenbleiben, „indem sie sich sozusagen im Kreis drehen“, heißt es im Report. Das zeige sich auch daran, dass es in der Frauenbewegung selbst aktuell zu Streits und Brüchen komme: „Emanzipierte Frauen plädieren plötzlich für die entschiedene Mutterschaft, und die Frage, wie viele Geschlechter es gibt, wird zu einem hässlich ausgetragenen Kulturkampf.“ Auch sei das Gender-Thema durch seine „Erweiterung in den LGBT+-Bereich in eine komplizierte Schleife aus Identitätsideologie und moralische Panik geraten“ – ein Umstand, der den „Rollback gegen die Emanzipation“ in den kommenden Jahren noch verstärken könne.

> „Die Trendforscher*innen sprechen sich entschieden dagegen aus, der Megatrend „Gender Shift“ drohe auszulaufen. Vielmehr sei mit einer „Renaissance der klassischen Frauenbewegung“ zu rechnen.“

Alle Kraft in zweiten Anlauf

Was das für die Zukunft von Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen bedeutet? Die Trendforscher*innen sprechen sich entschieden dagegen aus, der Megatrend „Gender Shift“ drohe auszulaufen. Vielmehr sei mit einer „Renaissance der klassischen Frauenbewegung“ zu rechnen, formulieren die Autor*innen: „Vorauszusehen ist eine massive Rückkehr der Geschlechterkonflikte in ihrer Machtdimension, weg von kulturellen Detaildiskursen und sprachlichen Deutungsstreits.“ Weg vom Klein-klein, hin zur entscheidenden Frage: Was für eine Arbeitswelt wollen wir – und wieso sollten wir es uns leisten wollen, in der Arbeitswelt von morgen Frauen weiterhin zu benachteiligen? Das ist nämlich ungerecht. Schadet dem wirtschaftlichen Erfolg. Bremst die Transformation in eine nachhaltige, klimaneutrale Wirtschaft. Manche Megatrends, so die Expert*innen vom Zukunftsinstitut, benötigten halt einen zweiten Anlauf. Dann also: Ready, steady, go!

Upcoming Events

1. Halbjahr 23

Karriere-Events für Absolvent:innen und Studierende. Egal, ob du ein Praktikum, einen Studi-Job oder eine Festanstellung suchst, auf unseren Karrieremessen kannst du schnell und unkompliziert attraktive Arbeitgeber treffen und deinen Traumjob finden.



Constructor Career Fair Bremen
01.03.2023

Fakultätskarrieretag WiWi Osnabrück
04.05.2023

Kontaktbörse Gummersbach
13.06.2023

meet@th-köln
24.+25.05.2023

meet@fh-aachen
meet@fh-aachen bau
26.+27.04.2023

Fakultätskarrieretag WiWi Bonn
11.05.2023

meet@uni-trier
14.06.2023

Fakultätskarrieretag WiWi Berlin
05.06.2023

meet@hs-hannover
10.+11.05.2023

meet@uni-kassel
10.+11.05.2023

meet@thm campus-friedberg
24.+25.05.2023

meet@frankfurt-university
14.+15.06.2023

meet@TUM School of Management
04.05.2023

SCAN MICH

IQB Career Services GmbH und Myjobfair GmbH · Unternehmen der F.A.Z.-Verlagsgruppe
Pariser Straße 1 · 60486 Frankfurt am Main · info@iqb.de · www.iqb.de

DIE CEO-MOM
Alicia Lindner hat drei Kinder – und ist Co-CEO des Naturkosmetikherstellers Börlind, gegründet von ihrer Großmutter. Zwei Vollzeitjobs – was automatisch zu einer gewissen Zerrissenheit führt, wie die Unternehmerin im Interview zugibt. Sie erzählt, wie es ihr gelingt, mit dieser Zerrissenheit umzugehen, argumentiert, warum sie kein Vorbild sein mag, und macht klar, was sie von Working Moms hält.

Die Fragen stellte **André Boße**.

„Für mich ist es selbstverständlich, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer besitzen. Das scheint aber auch weiterhin für viele nicht so zu sein. Das zu verändern, daran arbeite ich."

Alicia Lindner

Foto: AdobeStock/Laura Pashkevich



Foto: Sven-Cichowicz

Alicia Lindner im unternehmenseigenen Kräutergarten.


Foto: Sven Cichowicz

„Ab einem bestimmten Karrierelevel ist man versucht, die Welt und den unternehmerischen Erfolg in Zahlen und Tabellen zu erklären. Das ist aber nur ein Teil der Wahrheit. Kundinnen und Kunden sagen einem deutlich klarer, warum etwas läuft – und vor allem: warum nicht.“

Frau Lindner, Ihre Großmutter Annemarie Lindner gründete 1959 gemeinsam mit ihrem Mann Walter sowie ihrem damaligen Geschäftspartner Hermann Börner die Börlind GmbH mit ihrer Marke „Annemarie Börlind Natur-Hautpflege“. Welcher Leitsatz Ihrer Großmutter bedeutet Ihnen bis heute etwas?
Meine Großmutter hat mir gesagt, wie wichtig es ist, den Kundinnen und Kunden nahe zu sein und selbst „am Regal“ zu verkaufen. Das beherzige ich, indem ich selbst draußen unterwegs bin. Ab einem bestimmten Karrierelevel ist man versucht, die Welt und den unternehmerischen Erfolg in Zahlen und Tabellen zu erklären. Das ist aber nur ein Teil der Wahrheit. Kundinnen und Kunden sagen einem deutlich klarer, warum etwas läuft – und vor allem: warum nicht.

Das von Ihrem Bruder und Ihnen geleitete Unternehmen hat zuletzt 60 Millionen Euro umgesetzt, das Ziel sind dreistellige Millionenumsätze. Hand aufs Herz, sind diese vielen Millionen für Sie irgendwie greifbar?
Klar. Wenn man die vielen Millionen Euro in Cremetöpfchen umrechnet, dann wird’s klarer. (lacht)

Abseits der Umsätze: Welches übergeordnete Ziel verfolgen Sie als Unternehmerin?
Ich finde, dass arbeitenden Müttern in der Arbeitswelt oft unrecht getan wird. Berufstätige Mütter haben Superkräfte, von denen alle profitieren, die Familien, die Unternehmen, die Gesellschaft. Working Moms zu fördern ist daher mein Ziel als Unternehmerin.

Wie gelingt es Ihnen, im Unternehmen eine Art von Mentorin und vielleicht sogar Vorbild zu sein, wie Ihre Großmutter es für Sie war?
Ich versuche, kein Vorbild zu sein.

Warum nicht?
Ich glaube, Vorbilder werden schnell verklärt und idealisiert. Ich will ein Mensch mit Fehlern und Schwächen bleiben dürfen.

„Ich finde, dass arbeitenden Müttern in der Arbeitswelt oft unrecht getan wird. Berufstätige Mütter haben Superkräfte, von denen alle profitieren, die Familien, die Unternehmen, die Gesellschaft."

Gibt es im Unternehmen konkrete Maßnahmen, die Sie mit Blick auf die Karrierewege von Frauen eingeführt haben und bei denen Sie dachten: „Seltsam eigentlich, dass da vorher noch niemand draufgekommen ist?"
Ich bin in einem sehr emanzipierten und frauenfreundlichen Umfeld aufgewachsen. Für mich ist es selbstverständlich, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer besitzen. Das scheint aber auch weiterhin für viele nicht so selbstverständlich zu sein. Das zu verändern, daran arbeite ich, zum Beispiel viel bei LinkedIn, wo ich mit meinen Beiträgen versuche, den Wandel zu beschleunigen.

Sie leiten das Unternehmen zusammen mit Ihrem Bruder – was sind die großen Vorteile dieses Co-CEO-Modells, und wo liegen die Herausforderungen des Prinzips?
Der größte Vorteil ist: Wir sind nie allein! Wir tragen die vielen Verantwortungen immer zusammen. Wobei wir natürlich auch die großen Freuden miteinander teilen. Eine Herausforderung ist sicherlich das Konfliktpotenzial, das sich ergibt, wenn zwei Menschen als gleichberechtigte CEOs ein Unternehmen leiten. Bei uns funktioniert das aber vor allem deshalb gut, weil wir uns beide gegenseitig zu schätzen wissen.

In Ihrem Unternehmen arbeiten Menschen verschiedener Generationen. Häufig wird versucht, diese Altersgruppen durch Generationen-Begriffe auseinanderzudividieren. Daher die Frage: Was eint die Menschen, die für Börlind tätig sind?
Ich halte nichts von diesem Generationen-Bashing. Da werden viele Unterschiede erst herbeigeredet. Wir möchten einen Job haben, in dem wir als Menschen gesehen werden. Wir möchten, dass wir bei unserer Arbeit für das wertgeschätzt werden, was wir tun. Dafür, unabhängig von der Generation, der man angehört, eine Kultur zu schaffen, das ist mir wichtig.

Sie haben einmal gesagt, Mutter zu sein und Karriere zu machen – das gehe nicht ohne Zweifel. Wie gehen Sie mit diesen Zweifeln um?
Stimmt, es gibt diese ewige Zerrissenheit zwischen diesen beiden Rollen. Es bringt auch nichts, das zu ignorieren. Ich versuche mir daher zu jeder Zeit klarzumachen, dass diese Zerrissenheit nun einmal Fakt ist, wenn man zwei Vollzeit-Jobs ausübt. Wobei diese Zerrissenheit bei mir auf keinen Fall dazu führt, dass ich in einem meiner Jobs ein Motivationsproblem hätte. Das Gegenteil ist der Fall, was manchmal zu dem Gefühl führt, dass ich zeitweise beiden Vollzeitjobs nicht ganz gerecht werde.

Wie lösen Sie dieses Gefühl auf?
Über eine Erwartungsklärung in beiden Bereichen. Klingt unsexy, hilft aber total.

Welche Sache, die Sie schon länger gestört hat, haben Sie zuletzt in Eigeninitiative geändert?
Ich ärgere mich oft über die lokale Politik. Also will ich mich bei der nächsten Wahl in den Gemeinderat wählen lassen.

Was hindert Menschen eigentlich daran, Dinge zu ändern, die sie abbremsen?
Das Individuum denkt oft, dass es selbst das einzige ist, das sich an einem bestimmten Problem stört. Und dass die anderen bestimmt mehr wissen – und das Problem deshalb nicht ansprechen oder verändern. Wir Menschen sind aber Herdentiere. Wenn wir das verstehen, werden uns unendliche Möglichkeiten für Verbesserungen im Kleinen und Großen plötzlich klar. Dann muss man diese nur noch umsetzen.

Zur Person

Nach einem Bachelor- und einem Master-Studium sowie ersten praktischen Berufserfahrungen bei einer führenden Markenstrategie-Beratung ist Alicia Lindner 2014 ins Familienunternehmen Börlind eingestiegen. Seit 2017 verantwortet sie als geschäftsführende Gesellschafterin den nationalen und internationalen Vertrieb. Auch die Finanzbuchhaltung und das Controlling zählen zu ihrem Wirkungsbereich. Die Unternehmensführung teilt sie sich mit ihrem Bruder Nicolas. Alicia Linder, 34 Jahre alt, ist Mutter von zwei Töchtern und einem Sohn. Das „Handelsblatt" wählte sie auf die Liste „Top 50 Female Entrepreneur", das Magazin „Capital" nahm sie ins Manager*innen-Ranking „Top 40 under 40" auf. Die Nominierung zum German Diversity Award 2022 unterstreicht Alicia Lindners Diversitätsengagement. Die Auszeichnung zu den „Top 100 Women for Diversity" durch die Beyond Gender Agenda bestätigt dies nochmals im Februar 2023. Ganz aktuell zählt das Wirtschaftsmagazin Markt und Mittelstand in seiner Ausgabe März 2023 Alicia Lindner zu den „100 wichtigsten Frauen im Mittelstand".

Zum Unternehmen

Als deutscher Naturkosmetikhersteller aus dem Schwarzwald ist Börlind zu einer globalen Marke geworden. Die Produkte des Unternehmens werden in über 40 Ländern weltweit angeboten. Neben dem europäischen Hauptmarkt sind Asien und Nordamerika wichtige Märkte in Übersee. Gegründet wurde die Firma Börlind GmbH 1959 von Annemarie Lindner gemeinsam mit ihrem Mann Walter sowie ihrem damaligen Geschäftspartner Hermann Börner. Der Name des Unternehmens setzt sich aus den Familiennamen Börner und Lindner zusammen. Für ihre Lebensleistung wurde Annemarie Lindner, die das Unternehmen bis 1985 leitete, mit dem Natural Legacy Award, dem „Oscar" der amerikanischen Naturwarenbranche, ausgezeichnet. Nachdem ab 1985 ihr Sohn Michael Lindner die Geschäfte führte, übernahm 2020 mit Alicia und Nicolas Linder die dritte Generation die Geschäftsführung.

„Wer Karriere machen wird, agiert nicht gegen andere, sondern gewinnt sie für einen gemeinsamen Erfolg.“

In jeder Karrierephase brauchen Menschen Sichtbarkeit und Einfluss für ihre Interessen. So einfach ist das. Und gleichzeitig so schwer, weil es viele Vorstellungen davon gibt, wie Karrieren gelingen. Darunter sind Karrieretipps, die Karriere-KILLER-Mythen sind. Welche Karrierestrategien wirken, zeigen Dorothea Assig und Dorothee Echter in ihrem neuen Buch – und hier in ihrem Gastbeitrag.



Assig + Echter sind Beraterinnen für das internationale Topmanagement, herausragende Persönlichkeiten und ambitionierte Organisationen. Ihre Erkenntnisse teilen Assig + Echter in Vorträgen, Seminaren und Fachzeitschriften. sowie in ihren Büchern:

- AMBITION. Wie große Karrieren gelingen (Campus Verlag)
- FREIHEIT für Manager. Wie Kontrollwahn den Unternehmenserfolg verhindert (Campus Verlag)
- NEU: „Eines Tages werden sie sehen, wie gut ich bin!“ Wie Karrieremythen Ihren Erfolg blockieren und Sie dennoch weiterkommen (Ariston Verlag).

Wer Erfolg will, braucht Kontextbewusstsein.
Karrieren werden von anderen freiwillig gefördert – oder gar nicht. Diese Freiwilligkeit herzustellen, das bewirken Karrierestrategien, also das grundsätzliche Wohlwollen ambitionierter Menschen, die ebenfalls nach Einfluss streben. Wer erfolgreich sein will, handelt im Kontext der Verbundenheit, eigene Interessen werden in andauernden Prozessen mit den Wünschen anderer austariert. Diese Menschen fallen anderen nicht auf die Nerven, sondern suchen auf wertschätzende Weise Gemeinsamkeit und Gefolgschaft.

Durchsetzungsstrategien eignen sich dafür nicht. Menschen werden damit nicht als einflussreiche Autorität oder als Erfolgsversprechen gesehen, sondern als ohnmächtiger Einzelgänger oder Außenseiterin, somit als ungeeignet für anspruchsvollere Aufgaben. Von ambitionierten Menschen, die nach Einfluss streben, und von Führenden wird erwartet, dass sie Menschen für ihre Überzeugung gewinnen können, – auch gegen Widerstände, auch in schwierigen Situationen, auch wenn nicht unmittelbar alle begeistert sind, auch wenn der Rückenwind der Chef*innen einmal ausbleibt.

Müssen alle Widrigkeiten passiv ertragen werden?
Nein, es braucht ein wirksames Repertoire, um Situationen und Personen beeinflussen zu können. Durchsetzung gehört nicht dazu, auch nicht Erpressung („sonst gehe ich“), nicht einmal Höchstleistung. Einfluss ist der Hebel. Er wird verhandelt, jeden Tag, jede Stunde. Implizit durch Nähe und Wohlwollen. Einfluss ist auf allen Ebenen möglich, auch wenn jemand nicht über positionelle Macht verfügt. Beispiel: Wenn Sie Meinungsführer*in sind, weil Sie mit vielen wichtigen Personen aus verschiedenen Feldern im freundlichen Kontakt sind, gelten Sie als Autorität, auf Sie wird gehört.

Einfluss hat nichts mit Leistung zu tun und alles mit Nähe.
Wer nicht die Nähe zu den entscheidenden Personen besitzt, kann noch so gut sein, und doch gerät die vielversprechende Karriere ins Stocken. Höchstleister und herausragende Könner*innen bleiben dann da, wo sie sind, denn dort ist ihre Expertise erwiesen und gut verortet – was schon viele ambitionierte Menschen mit großartigen Leistungsbeweisen zur Verzweiflung getrieben hat. Erfolgsbeweise und geniale Vorschläge nerven Entscheider*innen, sie kämen niemals durch den Tag, wenn sie jedem einzelnen Anliegen nachgehen würden. Wenn Nähe da ist, greifen sie dann gerne irgendwann die eine oder andere fachliche Idee auf, die absichtslos und doch strategisch ins Gespräch gestreut wurde.

Erfolgreiche Menschen agieren nicht gegen andere, sondern gewinnen sie für einen gemeinsamen Erfolg.

Foto: AdobeStock/Miua Герба

CAREER Venture

Recruiting-Events für Absolventen



Bewirb Dich fürs Consulting!



Foto: Comau

Chiara De Ferrari
Technical Project Leader bei Comau

Foto: fotofabrik-frankfurt

In Deutschland haben sich laut Statistischem Bundesamt im akademischen Jahr 2021 nur 307.000 Studierende für ein MINT-Fach (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) entschieden. Das sind 6,5 Prozent weniger als 2020. Auch die Zahl der Studierenden in MINT-Fächern ist im Wintersemester 2021/22 erstmals seit 2007 auf 1,09 Millionen Studierende, also 1,0 Prozent weniger als im vorherigen Wintersemester, gesunken.

Das gilt insbesondere für die Anzahl der Frauen. Im vergangenen Sommer stellte das UNESCO-Institut für Statistik (UNESCO Institute for Statistics, UIS) seinen Wissenschaftsbericht Women and Science vor, aus dem hervorgeht, dass Frauen mit einem Anteil von rund 30 Prozent in der Forschung weltweit vertreten sind und weniger als ein Drittel der weiblichen Studierenden sich für ein universitäres Studium der Mathematik und Ingenieurwissenschaften entscheiden. Diese Diskrepanz ist erheblich und wirkt sich auf die Arbeitswelt und die gesamte Gesellschaft aus.

Als Maschinenbauingenieurin finde ich das wahnsinnig schade – mein Beruf ist so spannend, herausfordernd und abwechslungsreich. Als Technical Project Leader bei Comau Deutschland bin ich dafür verantwortlich, den Kund*innen die technisch und mechanisch am besten geeigneten Lösungen für ihre Bedürfnisse zu präsentieren. Dabei fungiere ich als Schnittstelle des Unternehmens zu den Kund*innen und bin auch diejenige, die den Brückenschlag zwischen dem Ingenieurteam und den Kund*innen bildet. Das erfordert nicht nur technisches Fachwissen, sondern auch gute Kommunikationsfähigkeiten.

Mittlerweile betreue ich vor allem Projekte zu Produktionslinien von Elektroautos, weil sich der Markt immer mehr in diese Richtung bewegt. Ich schätze an meiner Arbeit ganz besonders, dass sie viel Kreativität erfordert – auch wenn es vielleicht so aussehen mag, als ginge es nur um technische Inhalte und festgelegte Verfahren. Ich habe es mit Blechteilen und Schweißanlagen zu tun, aber wenn die Teile bei mir eintreffen, muss ich auch ein wenig Fantasie aufwenden, um zu verstehen, wie ich sie formen muss, um die richtige Lösung für dieses Projekt zu finden.

Als ich mich für mein Studium und meinen Sport entschieden habe, dachte ich nie, dass sie für mich als Frau nicht geeignet sind. Für mich war das normal, ich hatte Fähigkeiten und habe diese entwickelt. Dennoch: An der Universität war ich oft die einzige Frau im Hörsaal, und auch heute noch habe ich oft nur männliche Gesprächspartner. Ich wünsche mir, dass sich das ändert und mehr weibliche Personen Zugang zu MINT-Fächern bekommen, und zwar bereits in der Schule. Unsere Branche kann hier viel beitragen. Comau hat beispielsweise ein Projekt entwickelt, um Kindern und Schüler*innen auf unterhaltsame Weise naturwissenschaftliche Fächer näherzubringen: Das Unternehmen bringt e.DO, einen kleinen Roboter, in verschiedene Schulen. Damit können Schüler*innen jeden Alters die Grundlagen oder fortgeschrittenen Methoden der Robotertechnik erlernen und ausprobieren und die häufigsten Programmiersprachen ausprobieren. Solche Projekte können dazu beitragen, mehr und mehr Kinder an naturwissenschaftliche Fächer heranzuführen.

„Hi! Ich bin Chiara, 49 Jahre alt. Ich bin Maschinenbauingenieurin und arbeite als Technical Project Leader bei Comau Deutschland in Stuttgart. In meiner Freizeit mache ich viel Sport – am liebsten gehe ich rudern, das ist eine Familientradition und seit vielen Jahren meine große Leidenschaft.“

Aufgezeichnet von **Kerstin Neurohr**



Foto: Fotolia/Leszek Czerwonka

#herCAREER

“Every new adventure requires a first step.”

Cheshire Cat

Your first step for a new job:

her CAREER JOBMATCH

When women support each other, incredible things happen.

be part of the network:

her CAREER NETWORK

JETZT VORMERKEN

herCAREER-EXPO | 12.–13. OKTOBER 2023 | MOC, MÜNCHEN



Blickpunkt: 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.

Alle Porträts finden Sie auf **www.karrierefuehrer.de/koepfe/pionierinnen**.

Von **Kerstin Neurohr**

Emmy Noether (1882 – 1935) – Mathematikerin

Sie war die herausragendste Mathematikerin des 20. Jahrhunderts – und musste sehr darum kämpfen, ihren Weg gehen zu können, denn ein solcher Werdegang war für Frauen Anfang des 20. Jahrhunderts nicht vorgesehen. Emmy Noether, Tochter eines Mathematikprofessors musste sehr dafür kämpfen, Abitur machen zu dürfen, studieren und sogar promovieren zu können. Mit einer Ausnahmeregelung gelang es ihr, in Göttingen zu habilitieren. Sie leitete Lehrveranstaltungen und wurde zuerst gar nicht bezahlt, später erhielt sie ein geringfügiges Gehalt. Dennoch arbeitete und forschte sie weiter, wurde zur Pionierin der modernen Algebra. Sie war an der Universität höchst angesehen, Studierende aus der ganzen Welt nahmen ihre als „begriffliche Mathematik“ bezeichnete Herangehensweise auf. 1928/29 ging sie als Gastprofessorin nach Moskau, 1930 nach Frankfurt am Main. Als Jüdin wurde Emmy Noether 1933 von den Nazis der Universität verwiesen. Sie ging in die USA, lehrte am Women's College Bryn Mawr und in Princeton. 1935 erkrankte sie und starb nach den Komplikationen einer Operation.



Foto: AdobeStock/aris

Foto: Fotolia/underworld

Melitta Bentz (1873 – 1950) – **Unternehmerin und Erfinderin des Kaffeefilters**

Cappuccino und Flat White kannte sie noch nicht, aber guter Kaffee war für Melitta Bentz schon um die Jahrhundertwende ein großes Thema. Damals wurde der Kaffee einfach in der Kanne aufgegossen und der Kaffeesatz mit in die Tasse gegossen, oder es wurden Trichter mit Stoff ausgelegt und so gefiltert – zu unhandlich, befand Melitta Bentz und begann zu experimentieren. Sie schlug Löcher in den Boden einer Konservendose und legte das Löschpapier aus dem Schulheft ihres Sohnes Willy hinein. Voilà, das war der Vorläufer des Kaffeefilters, wie er bis heute verwendet wird. Im Juni 1908 erteilte das kaiserliche Patentamt in Berlin Gebrauchsmusterschutz für den Filter und Melitta Bentz gründete in ihrer Geburtsstadt Dresden das Unternehmen M. Bentz, das schnell wächst. Geschickt manövriert Melitta Bentz die Firma durch die Jahre des ersten Weltkriegs und zieht 1929 damit nach Minden/Ostwestfalen. Heute hat die Melitta Unternehmensgruppe Bentz KG 6.000 Beschäftigte und ist international tätig.

Patricia Lee „Patti“ Smith (*1946) – **Musikerin, Lyrikerin, Fotografin und Malerin**

Sie gilt als Godmother of Punk, ist überaus vielseitig, sehr politisch und eine Ikone der Frauenbewegung. Die 76-jährige ist weiterhin aktiv und präsent, so geht sie im Juni auf Europa-Tournee und spielt auch zwei Konzerte in Deutschland. Patti Smith wird in Chicago geboren, ihre Eltern gehören den Zeugen Jehovas an. Mit 16 verlässt sie die Schule und arbeitet in einer Fabrik, mit 18 bekommt sie ein Kind, das sie zur Adoption freigibt. Patti Smith zieht nach New York, wo sie 1967 den Künstler Robert Mapplethorpe kennenlernt, der später als Fotograf Berühmtheit erlangt. Die beiden werden ein Paar und leben mehrere Jahre zusammen. Patti Smith veröffentlicht mehrere Gedichtbände und 1975 ihre erste LP, der schnell weitere folgen – 1978 erscheint Easter, ihr kommerziell erfolgreichstes Album mit der Single Because the Night aus einer Zusammenarbeit mit Bruce Springsteen. Patti Smith legt sich nicht auf ein Genre fest, sondern kombiniert bei ihren Auftritten Musik, Lyrik und performative Elemente. Auch als Fotografin ist sie erfolgreich, ihre Bilder werden weltweit in Ausstellungen gezeigt.

www.instagram.com/thisispattismith

Michelle Yeoh (*1962) – **Schauspielerin**

Im März 2023 hat sie den Oscar in der Kategorie Beste Hauptdarstellerin gewonnen – als erste Schauspielerin asiatischer Abstammung war sie dafür überhaupt nominiert. Für ihre Rolle in Everything Everywhere All at Once erhielt sie schon zuvor vielfältige Nominierungen und Auszeichnungen, unter anderem für den Golden Globe. Michelle Yeoh, geboren in Malaysia, lernte schon als Kind diverse Sportarten, machte Ballett und spielte Klavier. Mit 15 zog sie nach England und arbeitete an einer Karriere als Tänzerin, doch nach einer schweren Verletzung musste sie sich neu orientieren und machte ihren „Creative Arts“ mit dem Nebenfach Schauspiel. 1983 wurde sie zur Miss Malaysia gewählt, kurz darauf drehte sie die ersten Werbespots, Spielfilme folgten. Michelle Yeoh trainierte hart, etablierte sich bereits in den Achtziger Jahren als Kung-Fu-Star und brillierte in zahlreichen Actionrollen, wobei sie auch anspruchsvollste Stunts selbst ausführte. 1997 war sie Bondgirl im Film James Bond 007 – Der Morgen stirbt nie. Zu ihren größten Erfolgen zählen außerdem ihre Rollen in Tiger & Dragon, Die Geisha und The Lady.



Lars Jaeger: Emmy Noether. Ihr steiniger Weg an die Weltspitze.
Südverlag 2022. 22,00 Euro.
Die erste umfassende Biografie über die brillante Denkerin liefert einen wichtigen Beitrag zur aktuellen Debatte um das Geschlechterverhältnis in Beruf und Bildung.



Pauline Tillmann (Hrsg.): Frauen, die die Welt verändern: Die besten Geschichten von *Deine Korrespondentin*.
Correctiv 2022. 20,00 Euro.
Das digitale Magazin *Die Korrespondentin* stellt seit 2015 inspirierende Frauen aus der ganzen Welt vor. Eine Auswahl der Porträts ist nun als Buch erschienen.

Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps

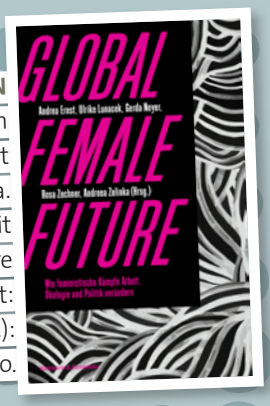
PODCAST DIE ALLTAGSFEMINISTINNEN

Wie lebt man feministische Ideale im Alltag? Darüber sprechen die Journalistin Sonja Koppitz und Johanna Fröhlich Zapata, Coach für Alltagsfeminismus. In ihren Gesprächen geht es um unterschiedlichste Aspekte feministischen Lebens: Mental Load am Arbeitsplatz, geschlechtergerechte Sprache, Bodyshaming und feministisches Dating. Die Folgen sind circa eine halbe Stunde lang und erscheinen immer Dienstags. Sie sind abrufbar in der ARD Audiothek und auf allen gängigen Podcast-Plattformen.

FEMPALAIS – FESTIVAL DER FRAUEN*

Das gesamte StadtPalais – Museum für Stuttgart verwandelt sich für ein halbes Jahr in das „FemPalais – Festival der Frauen*". Auf dem Programm stehen Ausstellungen, Veranstaltungen und Formate, die inhaltlich alle ausschließlich Stuttgarter Frauen gewidmet sind und von Frauen geleitet, geplant und umgesetzt werden. Mit einem multiperspektivischen und intersektionalen Ansatz macht das Festival Frauen sowie Inter, Non-Binary, Trans und agender* Personen sichtbar, welche die Geschichte der Stadt Stuttgart und darüber hinaus in der Vergangenheit geprägt haben oder in Gegenwart und Zukunft mitgestalten. Bis 10.09.2023 im StadtPalais – Museum für Stuttgart. www.stadtpalais-stuttgart.de

WIE FEMINISTISCHE KÄMPFE ARBEIT, ÖKOLOGIE UND POLITIK VERÄNDERN



Global Female Future gibt den Blick frei auf feministische Auseinandersetzungen in Politik, Wirtschaft, Reproduktion, Ökonomie und Ökologie – exemplarisch erzählt von und mit Autor*innen aus Afrika, Asien, Lateinamerika und Europa. Die Herausgeberinnen sind Aktivistinnen und Redakteurinnen, sie analysieren seit vierzig Jahren globale Entwicklungen aus feministischer Sicht. Nun haben sie ihre Kämpfe, Fortschritte und Erkenntnisse in einem Buch zusammengefasst: Ulrike Lunacek, Andrea Ernst u.a. (Hrsg.): Global Female Future. Kremayr & Scheriau 2022. 24,00 Euro.



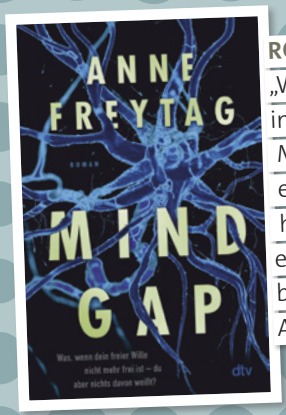
DINGE, DIE ICH AM ANFANG MEINER KARRIERE GERNE GEWUSST HÄTTE

Wir haben im Berufsleben nicht alle die gleichen Chancen, sagt Mirijam Trunk. „Am Tag der Geburt entscheidet sich – je nachdem, wie jemand ausschaut, wo jemand herkommt, welches Geschlecht jemand hat und so weiter – ob diese Person oder mit welcher Wahrscheinlichkeit diese Person es in diesem Land in eine Führungsrolle schafft." Mirijam Trunk, 31 Jahre, ist Chief Crossmedia Officer im Führungsteam von RTL sowie Chief Sustainability & Diversity Officer. In ihrem Buch, das zugleich als Hörbuch erschienen ist, schreibt sie darüber, was sie selbst gerne am Anfang ihrer Laufbahn gewusst hätte und wie Frauen typische Karrierehindernisse überwinden können. Mirijam Trunk: Dinge, die ich am Anfang meiner Karriere gerne gewusst hätte. Warum im Berufsleben nicht alle die gleichen Chancen haben - und wie wir uns trotzdem durchsetzen. Pneguin 2023. 22 Euro Hörbuch: Random House Audio. 8h 30min. 20,95 Euro.

DIE WELT GEHT UNTER, UND ICH MUSS TROTZDEM ARBEITEN?



Im März 2020 änderte sich alles. Homeoffice war plötzlich die neue Norm. Alle mussten sich digitalisieren und transformieren – ob sie wollten oder nicht. Die Arbeit drängte weiter ins restliche Leben, zur Erwerbsarbeit kam noch mehr Carearbeit. Die Schere zwischen systemrelevanten Berufen und Bürojobs ging weiter auf. Covid hat uns gezeigt, was in der Arbeitswelt nicht mehr funktioniert – und ist nur eine der Krisen unserer Zeit. Und wir? Brennen aus, um bloß keine Deadline zu reißen. Was zur Hölle machen wir da eigentlich? Warum tun wir uns das an? Immer mehr Menschen stellen sich diese Fragen, einige ziehen Konsequenzen. In den USA hat der Trend sogar schon einen Namen: „The Great Resignation", das große Kündigen. Es bricht eine neue Ära an, aber weder durch agile Methoden noch durch Yoga im Alltag wird es gelingen, ein für uns alle und für den Planeten verträgliches Wirtschaften zu realisieren. Wir müssen uns überlegen, wie Arbeit heute und morgen wirklich funktionieren kann – mit einem Fokus auf Gerechtigkeit, Zukunftsfähigkeit und den Menschen.
Sara Weber: Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten? Kiepenheuer & Witsch 2023, 18 Euro



ROMAN: MIND GAP

„Wir stehen an der Schwelle zu einer technischen Revolution, die unser Denken und Handeln für immer verändern wird." Das verspricht Erik Grote bei der Vorstellung des NINK. Ursprünglich in der Militärforschung entwickelt, sollte der NINK-Chip ein Auslöschen traumatischer Kampferinnerungen ermöglichen. Die Journalistin Silvie wird Opfer dieser Realitätsveränderungen, als es heißt, ihr Bruder habe zwei Menschen ermordet und sich danach in den Kopf geschossen. Nichts von all dem ergibt einen Sinn. Also beginnt Silvie zu recherchieren und schnell wird klar, dass jeder noch so bahnbrechende Fortschritt in den falschen Händen aufs Schrecklichste pervertiert werden kann.
Anne Freytag: Mind Gap. dtv 2023, 16,95 Euro

FÄHIGKEITEN FÜR DIE ZUKUNFT



Die Zukunft ist unberechenbar, doch wir können uns auf sie vorbereiten, ganz gleich, welche Herausforderungen sie für uns bereithält. Das ist die These von Jane McGonigal, Spieleentwicklerin und zugleich eine der einflussreichsten Zukunftsforscherinnen. Die Forschungsleiterin am Institute for the Future in Palo Alto/Kalifornien zeigt in ihrem Buch „Bereit für die Zukunft. Das Unvorstellbare denken und kommende Krisen besser meistern", wie wir die richtigen Fähigkeiten entwickeln können: ein Denken, das auf unvorhergesehene Herausforderungen schneller reagiert; die Inspiration, heute die richtigen Weichen für unser Leben in der Zukunft zu stellen; die Kreativität, Probleme auf nie dagewesene Weise zu lösen. Die Zukunft lässt sich nicht vorhersagen. Wir aber können uns auf das vorbereiten, was heute noch niemand kommen sieht.
Jane McGonigal Bereit für die Zukunft. Das Unvorstellbare denken und kommende Krisen besser meistern. Penguin Verlag. 24 Euro

HILMA – ROMAN ÜBER DIE GENIALE SCHWEDISCHE MALERIN



Ein Roman über bahnbrechende Kunst und die vielschichtigen Beziehungen zwischen fünf faszinierenden Künstlerinnen. Hilma af Klint (1862-1944) war eine schwedische Malerin und Pionierin der abstrakten Malerei. Künstlerische und gesellschaftliche Konventionen waren ihr zuwider: Sie wollte anders leben, anders lieben und auch in der Kunst radikal neue Wege gehen. Mit vier Freundinnen wollte sie die Grenzen der Kunst sprengen. Der von drei Autorinnen geschriebene Roman erzählt ihre Geschichte.
Sofia Lundberg, Alyson Richman und M. J. Rose: Hilma. Piper 2023. 24,00 Euro.



Neues Netzwerk für Frauen in der Baubranche

Die Bauindustrie ist eine der größten und wichtigsten Industrien – leider immer noch mit einem viel zu geringen Frauenanteil. Um das zu ändern, hat die Bauindustrie nun ein neues Netzwerk gegründet: **das FrauenNetzwerk-Bau.**

Von **Christoph Berger und Kerstin Neurohr**

Foto: AdobeStock/PhotoPlus+

Der Frauenanteil im gesamten Bauhauptgewerbe liegt im Schnitt bei 11 Prozent. Viel zu wenig, findet Peter Hübner, Präsident des Hauptverbands der Deutschen Bauindustrie. Eine stärkere Öffnung für weibliche Fach- und Führungskräfte sei kein kurzfristiger Trend, sondern eine absolute Notwendigkeit, sagt er: „Wir brauchen weibliche Expertise und Perspektive auf die nachhaltige Gestaltung unserer gebauten Umwelt und bieten dabei interessante und hochkarätige Karriereoptionen. Aktuell sind sie mit zwischen 2,8 Prozent bei den gewerblichen Auszubildenden und 30 Prozent im Bauingenieurwesen noch deutlich unterrepräsentiert. Daher haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in allen beruflichen Ebenen auszubauen."

Zum diesjährigen Weltfrauentag hat die Bauindustrie nun das FrauenNetzwerk-Bau gegründet, eine Plattform zum Austausch. Die Idee: Es werden Workshops und Veranstaltungen ausgerichtet und Webinare angeboten. Frauen in der Branche bekommen die Möglichkeit, sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen und zu fördern – und das auf unterschiedlichsten Ebenen, von der Berufseinsteigerin bis zur Geschäftsführerin. Außerdem sollen nachhaltige Mentoring-Strukturen geschaffen werden, die den Ein- und Aufstieg von weiblichen Nachwuchskräften unterstützen. Das Mentoringprogramm richtet sich an Frauen auf verschiedenen Karrierestufen – an Führungs- und Fachkräftenachwuchs ebenso wie an Studentinnen und Auszubildende.

Bundesbauministerin Klara Geywitz hat die Schirmherrschaft für das neue Netzwerk übernommen. Sie sagt: „Die Zahlen sind, trotz starker Anstrengungen, nicht so gut, wie sie sein müssten. Wenn nur knapp drei Prozent aller Auszubildenden Frauen sind und die Zahl der Studienanfängerinnen für ein Bauingenieursstudium zurückgehen, dann ist das ein Trend, den wir gemeinsam stoppen müssen. Die Bauindustrie hat das erkannt. Als Schirmherrin für das FrauenNetzwerk-Bau möchte ich diese Anstrengungen politisch unterstützen. Jede Branche gewinnt, wenn sie für mehr Gleichheit sorgt."

- **Weitere Infos:**
  Wer Interesse am FrauenNetzwerk-Bau hat, kann sich mit einer kurzen E-Mail an folgende Adresse wenden:
  frauennetzwerk@bauindustrie.de.

Zahlen, Daten, Fakten

- **1,8 Prozent** – so niedrig ist die Frauenquote im Durchschnitt bei den bauhauptgewerblichen Berufen.
- **11 Prozent** – so hoch ist der Frauenanteil im gesamten Bauhauptgewerbe im Schnitt.
- **13 Prozent** beträgt der Anteil weiblicher Studierender im Fach Maschinenbau.
- **1994** erst wurde in den alten Bundesländern das gesetzliche Beschäftigungsverbot für Frauen im Bauhauptgewerbe abgeschafft.
- **18.500** Studierende des Fachs Bauingenieurwesen sind derzeit weiblich – damit liegt der Frauenanteil bei rund 30 Prozent.

Bookmarks

TUM Campus Heilbronn der Technischen Universität München

Bildungscampus 2 und 9
74076 Heilbronn

Internet:
www.chn.tum.de

Kontakt
Marketing TUM Campus Heilbronn
Fon: +49 7131 264 18404
E-Mail: marketing@chn.tum.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

CAMPUS HEILBRONN | TUM

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: People & Culture Development
Fon: +49 711 7883-0
E-Mail: karriere@zueblin.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

ZÜBLIN STRABAG
WORK ON PROGRESS

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

karriereführer-Service:

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

Kompaktkurs Bewerbung – von Online- bis Video-Bewerbung:
www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs

Bookmarks

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: People & Culture Development
Fon: +49 221 824-0
E-Mail: karriere@strabag.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

ZÜBLIN STRABAG
WORK ON PROGRESS

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

Kaufland

karriereführer-Service:

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

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs

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

Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

Industriepark Höchst
65926 Frankfurt am Main

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

Kontakt
People & Culture Talent Acquisition
Recruitment Center
Fon: 069-305-21288

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

sanofi

Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH

Pauluskirchstraße 7
42285 Wuppertal

Karriere-Website:
www.berufsbegleitendstudieren.org

Internet:
www.uni-wuppertal.de

Kontakt
Katja Indorf, Studienberatung
Fon: 0202 4394192
E-Mail:
info@berufsbegleitendstudieren.org

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

karriereführer

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



Foto: Fotolia/fotofabrika

Christine Thürmer

Die meistgewanderte Frau der Welt



Foto: Andrews Burns

Christine Thürmer, 55 Jahre, hat Karriere als Managerin gemacht – bis sie ihr Herz ans Langstreckenwandern verlor. Vor fünfzehn Jahren tauschte sie endgültig die Businessklamotten gegen Wanderschuhe und Outdoor-Jacke. Bis heute hat sie 60.000 Kilometer zu Fuß, 30.000 Kilometer mit dem Fahrrad und 6500 Kilometer mit dem Boot zurückgelegt – und sie wandert immer weiter!

www.christinethuermer.de

Die Fragen stellte **Kerstin Neurohr**



Buchtipp
Christine Thürmer:
Auf 25 Wegen um die Welt.
Malik 2023. 18,00 Euro

Frau Thürmer, 2007 haben Sie Ihren Job an den Nagel gehängt. Wie kam`s – hat die Büroarbeit sie gelangweilt?
Von wegen! Ich habe meine Arbeit geliebt! Ich war nach dem Studium in die Unternehmenssanierung gerutscht, in einem Konzern, in dem ich als Studentin angefangen hatte. Von dort aus habe ich Blitzkarriere gemacht. Erst war ich im Controlling, dann kaufmännische Leitern, schließlich Alleingeschäftsführerin. Ich habe richtig rangeklotzt, war erfolgreich und habe sehr gut verdient. Das hat alles gut gepasst so.

Und trotzdem wollten Sie irgendwann lieber wandern gehen als weiter Unternehmen zu sanieren?
Alleine wäre ich diesen Schritt vermutlich nicht gegangen, zum Glück hatte ich einen Impuls von außen – ich bin zweimal gekündigt worden. Das war damals richtig hart, aber im Nachhinein gesehen das Beste, was mir passiert ist. Ich war erfolgsverwöhnt, hatte ein großes Büro, einen schicken Dienstwagen, Geschäftsessen in teuren Restaurants und all das. Und ich hätte sicherlich auch einen Anschlussjob gefunden. Aber aus meinem privaten Umfeld gab es auch einen Anstoß zur Veränderung: Ein Freund von mir ist damals schwer krank geworden, war lange im Pflegeheim, wo ich ihn oft besucht habe, und dann ist er gestorben. Da habe ich gemerkt: Die wichtigste Ressource ist nicht Geld, sondern Lebenszeit. Und die ist endlich, also sollten wir sie gut nutzen.

Dann sind sie also wandern gegangen – wie haben Sie angefangen?
Das war lustig – ich war ja total unerfahren, unfit, übergewichtig. Aber generalstabsmäßig vorbereitet, und das war mein entscheidender Vorteil! Als ich auf den Pacific Crest Trail gestartet bin, der entlang der Westküste der USA führt, sind gerade auch zwei coole, durchtrainierte Surferdudes losgegangen. Wow, habe ich gedacht – und dann gesehen, wie die beiden nach zwei Wochen abgebrochen habe, während ich die Strecke geschafft habe. 4277 Kilometer! Für solche weiten Strecken ist der Kopf wichtiger als die Füße. Fit wird man unterwegs von ganz alleine. Ich konnte von den Kompetenzen profitieren, die ich als Managerin erworben hatte. Langstreckenwandern funktioniert nämlich wie ein Businessplan, es geht um Termine, Kosten, Logistik, einen sauber geplanten Ablauf.

Mittlerweile sind Sie über 60.000 Kilometer gewandert. Wird es nie langweilig?
(lacht) Nein nein, dafür sorge ich sehr gut! Ich habe mir immer meine Herausforderungen gesucht. Als ich das Angebot bekommen habe, ein Buch zu schreiben, habe ich eine Challenge daraus gemacht: Ich wollte einen Bestseller schreiben. Und ja, das hat geklappt! Die Vorträge waren meine nächste Herausforderung. Da habe ich in kleinen Buchhandlungen mit Lesungen angefangen, heute stehe ich manchmal vor über tausend Menschen – und das finde ich großartig! Sechs bis acht Monate im Jahr bin ich in der Welt unterwegs, schlafe in meinem winzigen Zelt, sehe jeden Tag etwas Neues. Den Rest des Jahres verbringe ich in meiner Berliner Wohnung, ein Plattenbau in Marzahn – da genieße ich den besonderen Luxus einer warmen Dusche, einer Matratze und einer Küche, schreibe Bücher und Vorträge und bereite mich auf das nächste Abenteuer vor. Denn das kommt bestimmt!



Platin-Sponsor

Continental

Volkswagen

Gold-Sponsor

ROSSMANN Mein Drogeriemarkt

ZEISS Seeing beyond

weitere Sponsoren

ALTAIR

finanz informatik

Mercedes-Benz

BTC

Baker Hughes

CLAAS

SALZGITTER AC

EMERSON

BUNDESWEHR

DASSAULT SYSTEMES

BAYER

RHEINMETALL


Perspektiven für
schlaue Köpfe.
Seit 20 Jahren.
Kompetenzen erweitern.
Berufsbegleitend studieren.
www.berufsbegleitendstudieren.org
BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL