

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen
karrierefuehrer
Frauen in Führungspositionen



Vol. 2024.2025 04.2024-03.2025
Web: [www.karrierefuehrer.de/
frauen-in-fuehrungspositionen](http://www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen)
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_frauen



#kf_frauen

Start-ups

JOINT GENERATIONS

Karriere-Ambivalenzen

Pionierinnen

Gender Equality

Feministische KI

Ingenieurinnen

Gehalt verhandeln

Gender Care Gap

Im Gespräch mit:

Katharina Kreitz

Gründerin und

CEO Vectoflow

Janet Winkler

Co-Gründerin

und CEO Bunton



BLICKWECHSEL

„Bei unserem Team stimmt die Balance zwischen Älteren und jungen „Wilden“. Die Projekte aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten, ist unser Erfolgsrezept.“

HAYRIYE CEBECI

Konstruktionsingenieurin

Vielfalt ist für Sie wichtig? Für Rheinmetall auch. Sie ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Erfahren Sie mehr über unser Verständnis von Diversität und die Chancen, die sich für Sie daraus ergeben: www.rheinmetall.com/vielfalt
Gemeinsam übernehmen wir Verantwortung in einer sich verändernden Welt.

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

die Zeit der Gräben zwischen den Geschlechtern ist nicht vorbei, schreibt unser Autor André Bosse in seinem Essay „Weg mit den Bremsklötzen“ (ab Seite 9). Da ist der Gender Care Gap, der Gender Digital Gap und weiterhin der Gender Pay Gap. Seit Jahren berichten wir über diese Gräben – und na klar, manchmal ist es ermüdend zu sehen, in welchen kleinen Schritten es vorangeht. Aber immerhin, es geht voran! Und es gibt viele wunderbare Menschen und Initiativen, die beharrlich dafür kämpfen, diese Gräben zu schließen. Einige davon stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe des Karriereführer Frauen in Führungspositionen vor. Besonders beeindruckt hat uns Katharina Kreitz (Interview ab Seite 16). Die 37-jährige hat das Start-up Vectoflow gegründet, das kürzlich in einer Finanzierungsrunde vier Millionen Euro eingesammelt hat, mit dem deutschen Innovationspreis und dem deutschen Gründerpreis ausgezeichnet wurde und äußerst erfolgreich in Zukunftsmärkten wie Luft- und Raumfahrt sowie Windenergie vorstößt. Ihren Erfolg verdankt Katharina Kreitz auch ihrer Beharrlichkeit: Bei einem Skiunfall hat sie schwerste Hirnverletzungen erlitten und sich danach Schritt für Schritt ins Leben und die Arbeit zurückgekämpft.

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



making of ...



Adobe Stock / Pan Natalia

08 Weg mit den Bremsklötzen

Die Zeit der Gräben zwischen den Geschlechtern ist nicht vorbei: Weiterhin existieren Strukturen, die Gleichberechtigung verhindern – und zwar nicht nur ganz oben in den Führungsetagen, sondern auch an der Basis. Nun gilt es, sich der Probleme bewusst zu werden und mit dem Umdenken zu beginnen.

#kf_frauen



Podcast-Tipp Mutig, mutig!

In ihrem „Empowerment-Podcast“ gibt Martina Leisten hilfreiche Tipps und Anregungen aus ihrer Coachingpraxis. Als Mutmacherin zu den Themen Resilienz, Authentizität und Selbstwertstärkung zeigt sie, wie sich das Leben selbstwirksam hin zu mehr Lebensfreude, Zufriedenheit und innerer Fülle gestalten lässt.

<https://martinaleisten.com>

16 Katharina Kreitz

Katharina Kreitz, 37 Jahre, ist Gründerin und Geschäftsführerin von Vectoflow, einem Spezialisten für Messinstrumente. Im Interview erzählt sie, wie sie es geschafft hat, das Unternehmen zu einem der hoffnungsvollsten Start-ups Deutschlands zu machen, was ein schwerer Unfall für sie verändert hat und wie sich ihr enorm hohes Arbeitspensum mit einem Baby vereinbaren lässt.



Foto: Christian Haigermoser

FrauenNetzwerk-Bau

Der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie hat 2023 das FrauenNetzwerk-Bau initiiert: www.bauindustrie.de/verband/netzwerk-bau/frauennetzwerk-bau.

Weitere Infos dazu im Interview mit Jutta Beeke, Vizepräsidentin des Hauptverbands der Deutschen Bauindustrie, auf www.karrierefuehrer.de/bauingenieure.

20 Gen Z vs. Boomer?

Dr. Irène Kilubi, Autorin und Gründerin der Social-Impact-Initiative JOINT GENERATIONS, erklärt wie das generationenübergreifende Miteinander im Arbeitsleben gelingt.



Foto: Thomas DASHUBER

BEHIND THE SCENE

Keine Garantie

Von Oscar Wilde stammt das Zitat, Fortschritt sei die Verwirklichung von Utopien. Dass es auf dem Weg zur Utopie der geschlechtlichen Gleichberechtigung nicht immer nur nach vorne geht, hat unser Autor André Boße bei der Recherche zur Titelgeschichte festgestellt. Was nicht heißt, dass die Utopie aus dem Blick geraten darf: Jeder Rückschritt schärft den Blick auf das, was noch zu tun ist. Und nur wenn gehandelt wird, ist wirklicher Fortschritt möglich.

Den **karrierefürer 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

CEO-POSTEN:

GANZ LANGSAM KOMMEN MEHR FRAUEN ZUM ZUG

Es geht voran, aber gaaanz langsam: 12 Prozent der weltweit vergebenen CEO-Posten in börsennotierten Unternehmen gingen 2023 an Frauen, das waren 22 von insgesamt 178 Stellen. Immerhin: Damit wurden so viele Frauen zur CEO ernannt wie noch nie. Nun kommt das große Aber: Wächst der Frauenanteil in der gleichen Geschwindigkeit weiter, dauert es noch geschlagene 81 Jahre, bis die Hälfte der weltweit wichtigsten börsennotierten Unternehmen von Frauen geführt wird. Das ist das Ergebnis einer internationalen Analyse der Besetzung von CEO-Posten durch die Personalberatung Russell Reynolds Associates. Besonders traurig: Deutschland ist von der Entwicklung abgehängt, an der Spitze der DAX 40-Unternehmen tut sich in puncto Frauenanteil seit Jahren nichts.

NETZWERKEN IM BADEMANTEL

Susanne Westphal vom Institut für Arbeitslust lädt einmal im Jahr zu einem außergewöhnlichen Event: Ein kleiner Kreis von Frauen trifft sich in entspannter Atmosphäre am Pool, man lernt sich kennen, inspiriert sich, schmiedet Pläne und genießt die Auszeit. Nun stehen die nächsten Termine fest: Im Januar 2025 in Köln, Hamburg, Bad Aibling und Bad Homburg.

<https://arbeitslust.de>



BEYOND:

Kirsten Boie: Aufruf zum Größenwahn

Am Frauentag vor vier Jahren, am 8. März 2020, hielt die Autorin Kirsten Boie eine Rede beim Senatsempfang im Hamburger Rathaus. Sehr persönlich erzählte sie, wie sie persönlich aufgrund ihres Geschlechts auf Widerstände gestoßen ist, wie sie damit umgegangen ist, was sich verbessert hat und was wir noch anpacken müssen. „Der größte Fehler der Frauen ist ihr Mangel an Größenwahn“, sagte sie. Diese eindrucksvolle Rede ist nun, leicht gekürzt, als Buch erschienen. Ein schmaler Band, der sich in der Mittagspause lesen lässt – sehr zu empfehlen!

Kirsten Boie: Aufruf zum Größenwahn. Warum Frauen den Mut haben sollten, alles zu wollen. Arche 2024. 13,00 Euro.

06 kuratiert

08 Top-Thema

Weg mit den Bremsklötzen

Immer noch tun sich so viele Gräben auf, die Gleichberechtigung verhindern. Zeit, umzudenken!

16 Top-Interview

Katharina Kreitz

Das Chefsessel-Gespräch mit Katharina Kreitz, Gründerin und Geschäftsführerin von Vectoflow.

Aufsteigen

20 Gen Z vs. Boomer?

Was brauchen wir, damit die Zusammenarbeit von Boomern und Gen Z gelingen kann? Dr. Irène Kilubi erklärt: Wir müssen uns von der Vorstellung verabschieden, dass die eigene Arbeitsweise immer die beste sei und offen sein für neue Erfahrungen und andere Perspektiven.

22 Ambivalenzen überwinden: Der Lernmodus muss ON sein

In ihrem Gastbeitrag erklären Dorothea Assig und Dorothee Echter, wovon es abhängt, ob eine Karriere gelingt: Nicht von Herkunft, Uni-Abschluss oder Glück, sondern vielmehr davon, was uns interessiert, was wir uns zutrauen und wie wir lernen.

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.

28 Die Lohnlücke schließen

Der Gender Pay Gap ist immer noch nicht geschlossen. Wie kommt diese Lohnlücke zustande – und wie verhandelt man ein gutes Gehalt?

Aufbruch

32 Das letzte Wort hat: Janet Winkler

Sie hat das Start-up buntun gegründet, um mit Hilfe der KI mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Service

29 Bookmarks/Firmenportraits

Standard

01 Digitaliorial 01 Impressum 02 Inhalt 04 Inserenten



Unser Titelbild zeigt Katharina Kreitz.

Sie ist Gründerin und Geschäftsführerin von Vectoflow, einem überaus erfolgreichen Start-up.

Foto: Christian Haigermoser

Unternehmen

bunton GmbH

Ed. Züblin AG

HR Veranstaltungsgesellschaft mbH & Co. KG

Karrieretag Familienunternehmen

Messe Hannover

messe.rocks GmbH

MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH

Rheinmetall AG

Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

STRABAG AG

**Weiterbildung Wissenschaft Wuppertal gGmbH
c/o Bergische Universität Wuppertal**

STRABAG AG
Siegburger Straße 241
50679 Köln

Ed. Züblin AG
Albstadtweg 3
70567 Stuttgart

KARRIERE.
STRABAG.COM

KARRIERE.
ZUEBLIN.DE



Fortschritt beginnt mit dir.

Bau an deiner Karriere bei der Arbeitgeberin der Zukunft!

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



**JETZT
BEWERBEN.**



ZÜBLIN STRABAG
WORK ON PROGRESS

Eintauchen

Foto: AdobeStock/alfaz7

APP SOLL FRAUEN VOR GEWALT SCHÜTZEN

Schon vor Jahren hatte Stefanie Knaab die Idee zu einer App, die von häuslicher Gewalt betroffenen Frauen hilft. 2020 stellte sie ihr Konzept bei einem Hackathon der Bundesregierung vor und gewann den Auftrag, ihre App-Idee zu verwirklichen – gemeinsam mit Experten aus Opferschutzverbänden sowie der Rechtsmedizin, der Kriminologie und der Polizei. In Hannover und Berlin läuft die App nun als Pilotprojekt. Sie ist „versteckt“, sodass Gewalttäter sie nicht erkennen können. Betroffene Frauen können sich mit der App umfassend informieren, in einem Gewalttagebuch Fotos und Notizen gerichtsverwertbar dokumentieren, sie finden Infos zu Hilfsangeboten vor Ort und können lautlos Notrufe absetzen. Gefördert wird das Projekt vom Bundesjustizministerium sowie dem Bundesinnenministerium.

FEMINISTISCHE KI

Feministische KI (Künstliche Intelligenz), oder englisch AI (Artificial Intelligence), strebt danach, das Potenzial von KI zu steigern und dabei Gleichheit und ein besseres Leben für alle zu schaffen. Es geht darum, die Perspektive von Frauen, LGBTQ+ und anderen marginalisierten und unterrepräsentierten Gruppen in die Technologie und die algorithmischen Prozesse einzubringen. Patriarchalische Strukturen, systemische Privilegien und Machtungleichgewichte in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft sollen überwunden werden. So kann KI einen entscheidenden Beitrag für eine nachhaltigere Zukunft leisten. Das FemAI – Center for Feminist Artificial Intelligence mit Sitz in Berlin setzt sich für diese Ziele und die Vision einer digitalen Ethik ein. Es arbeitet beispielsweise mit der EU-Delegation in Washington, dem Deutschen Bundestag, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung oder Amnesty International zusammen. So hat FemAI unter anderem das KI-Gesetz der EU begleitet und war in politische Prozesse und Hintergrundgespräche eingebunden. ➔ www.fem-ai.com

MIT KLIMASCHUTZ-TECHNIK BEI JUNGEN INGENIEURINNEN PUNKTEN

Laut Ingenieurmonitor des VDI ist es für Unternehmen doppelt lohnenswert, bei technischen Entwicklungen auf den Klimaschutz zu achten. Zum einen sorgen die Innovationen dafür, dass die eigenen Klimaziele oder diejenigen der Kund*innen erreicht werden. Zum zweiten belegen Studien, dass Unternehmen mit Schwerpunkten im Klimaschutz für weibliche Fachkräfte attraktiv sind: „Gerade beim Klimaschutz zeigt sich, dass junge Frauen für dieses Ziel und Thema besonders sensibilisiert sind“, heißt es im Ingenieurmonitor 2023. Weitere Informationen: ➔ www.vdi.de



Wir machen qualifizierte Führungsfrauen für Unternehmen sichtbar!

Janet Winkler | CEO & Founder von Bunton

Mit bunton mehr Frauen in Führungspositionen bringen

„bringing balance in the boardroom“ lautet der Claim des im März 2022 gegründeten Frankfurter Startups bunton, einer KI-basierten Job-Matching-Plattform für weibliche Führungskräfte und Aufsichtsräte. Bunton bringt Executive Search, Karriereentwicklung und Beratung, die neuesten technologischen Entwicklungen (Künstliche Intelligenz, Datenschutz & Sicherheit, Deep Tech Analytics, Social Media Empfehlungsmaschinen und NLP) sowie ein Netzwerk von Mentoren, Partnern und Beratern zusammen, um speziell die Bedürfnisse weiblicher Führungskräfte zu adressieren.

Janet Winkler, Geschäftsführerin und Gründerin: „Statt immer nur über Diversität und mehr Frauen in Führungspositionen zu reden, wollen wir mit unserer Plattform dazu beitragen, dass qualifizierte Frauen in Führungspositionen sichtbar werden und der Prozess, wie Frauen in Führungspositionen gelangen und Unternehmen ihre weiblichen Führungskräfte finden können, einfacher, effizienter und transparenter gestaltet werden kann“.

Debjit D. Chaudhuri, Geschäftsführer und Gründer: „In den von verschie-

densten Krisen geprägten Zeiten sind Unternehmen mehr denn je auf diverse Führungsteams angewiesen, die es aufgrund ihrer unterschiedlichen Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen möglich machen, die komplexen Herausforderungen erfolgreich zu managen. Unser Ziel ist es, Frauen mit Ihren Qualifikationen sichtbar zu machen und sie in adäquate Geschäftsführungs-, Vorstands-, Aufsichtsrats-Positionen zu bringen.“

**Registriere Dich jetzt auf
bunton.de**

Die bunton-Geschäftsidee ist entstanden, als Debjit D. Chaudhuri und Janet Winkler eine Nachfolgerin für eine Aufsichtsratsposition in einer Aktiengesellschaft suchten. Seinerzeit gab es keine kommerzielle Plattform für die automatisierte Vermittlung von Frauen in C-Level-Positionen und Aufsichtsratsmandaten, die ohne Gender Bias arbeitete. Die aktuell verfügbaren Jobportale und Recruiting-Unternehmen (insbesondere Executive Search) gehen in ihrer Suche nach weiblichen Führungspositionen laut bunton „verzerrt“ vor. Das

liegt nach Meinung der beiden Gründer vor allem daran, daß Frauen nicht nach den gleichen Themen und Kriterien wie Männer einen Job aussuchen, Unternehmen haben bei der Jobbeschreibung zudem Nachholbedarf, um Frauen bedarfsgerecht anzusprechen. Die im Internet verfügbaren Daten sind verzerrt im Hinblick auf Frauen, es gibt zu wenige Frauen-basierte Datensätze.

Was bunton von anderen Headhuntern unterscheidet: es ist eine KI-basierte Karriere Plattform. Die Daten von Frauen sind anonymisiert. Unternehmen, die konkret Frauen ansprechen wollen, können zielgerichtet suchen. Frauen registrieren sich mit fünf kurzen Fragen auf der Plattform, ohne dafür eine Gebühr zu zahlen. Unternehmen, die nach weiblichen Führungskräften suchen, bezahlen eine monatliche Gebühr, um auf den Datenpool zugreifen zu können. Bei erfolgreicher Vermittlung wird eine Einmalgebühr, die sogenannte Matching-Fee fällig.

Weitere Informationen:
www.bunton.de

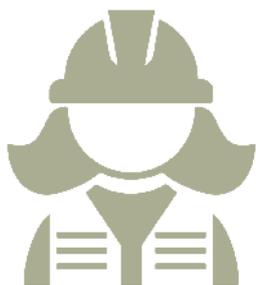


Weg mit den

Bremsklötzen



Ob Gender Care Gap oder Gender Digital Gap – die Zeit der Gräben zwischen den Geschlechtern ist nicht vorbei. Im Gegenteil, Forscher sprechen von paradoxen Entwicklungen und strukturellen Gleichheits-Verhinderern. Und nun? Sich erstens der Probleme bewusstwerden und zweitens mit dem Umdenken beginnen. Ein Essay von André Boße



KAMPAGNE GEGEN KLISCHEES

2023 startete die EU-Kommission eine Kampagne, um Geschlechterklischees zu bekämpfen. Der erste Schritt sei es, bei allen Menschen das Bewusstsein dafür zu schärfen, welche Rolle Gender-Stereotype in der Gesellschaft spielen. „Geschlechterklischees sind tief in unserer Kultur verwurzelt und sie sind eine Ursache für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern“, heißt es auf der Homepage der Initiative. Das Internetangebot hält neben Infos auch kostenloses Workshop-Materialien bereit, um in Teams zu diesem Thema zu arbeiten.

<https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu>



AdobeStock/Krtola

„Auch weiterhin existieren Strukturen, die Gleichberechtigung verhindern, den Prozess dorthin immer wieder abbremsen oder sogar umkehren.“

Es tun sich weiterhin Gräben auf. Gräben, von denen man dachte, man hätte sie längst zugeschüttet und überwunden. Dass das noch längst nicht gelungen ist, dafür sprechen einige bemerkenswerte Studienergebnisse. Diese Untersuchungen zeigen, dass auch weiterhin Strukturen existieren, die Gleichberechtigung verhindern, den Prozess dorthin immer wieder abbremsen oder sogar umkehren. Wobei sich diese Strukturen nicht nur ganz oben in den Führungsetagen finden, dort, wo man die Gläserne Decke vermutet. Sie existieren an der Basis: Vielfach sind es die sozialen Grundbedingungen, die dafür sorgen, dass die Gender Equality noch längst nicht erreicht ist.

Gender Digital Gap

Die gewerkschaftsnahe Hans Böckler Stiftung zum Beispiel hat ihr Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

(WSI) gebeten, zu untersuchen, inwieweit Frauen und Männer beim Thema Digitalisierung auf Augenhöhe stehen. Das Ergebnis der Studie: Sie tun es nicht. „Weibliche Beschäftigte sind mit Blick auf die digitale Zukunft bei ihrer beruflichen Tätigkeit gegenüber männlichen spürbar im Nachteil“, heißt es in der Zusammenfassung. Frauen und Männer arbeiteten zwar annähernd genauso häufig am Computer. „Bei der Verwendung von fortgeschrittener und spezialisierter Software sowie bei der Nutzung vernetzter digitaler Technologien wie Cloud-Diensten zeigen sich aber erhebliche Unterschiede.“ Mit der Folge, dass weibliche Beschäftigte im Durchschnitt ihre Berufschancen auf einem zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkt als schlechter einschätzen: „Die Wahrscheinlichkeit, dass sich berufstätige Frauen gut auf den Umgang mit vernetzten digitalen Technologien vorbereitet fühlen, liegt bei 34 Prozent. Dagegen sind es unter männlichen Beschäftigten immerhin 49 Prozent“, heißt es in der Studie.

Für die WSI-Forscherin und Studienautorin Dr. Yvonne Lott sind diese Ergebnisse Grund genug, einen „Gender Digital Gap“ festzustellen. Noch verstärkt wird dieser durch eine Entwicklung, die eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festgestellt hat. Das Thema der Studie ist das Substituierbarkeitspotenzial“ von Berufen, gemeint ist damit die Wahrscheinlichkeit, mit der Jobs mittel- oder langfristig von digitalen Techniken übernommen werden können, insbesondere von Systemen mit Künstlicher Intelligenz. Im Segment der Unternehmensführung und -organisation sei das Substituierbarkeitspotenzial für Frauen (70 Prozent) deutlich höher als für Männer (50 Prozent). Die Erklärung: „In diesem Berufssegment sind Frauen überproportional häufig in kaufmännischen Fachkraftberufen tätig, die ein mittleres bis hohes Substituierbarkeitspotenzial aufweisen“, schreiben die Studienautorinnen. Demgegenüber arbeiteten Männer häufiger als Manager, Geschäftsführer, Betriebs- oder Projektleiter, also in Berufen mit einem niedrigen Substituierbarkeitspotenzial. Die Schlussfolgerung der Expertinnen vom IAB: „Frauen sind hier also potenziell stärker von der Digitalisierung betroffen als Männer.“



Damit Menschen ihr Leben nach eigenen Vorstellungen gestalten können, arbeiten wir an den Wundern der Wissenschaft für die Medizin von morgen.

Soraya

Forscherin,
Sanofi Deutschland

www.sanofi.de

sanofi

Buchtipp:

Alle(s) Gender – Wie kommt das Geschlecht in den Kopf?

In ihrem Sachbuch folgt Sigi Lieb den Spuren von Gender und Geschlechterstereotypen. Dabei geht sie der Frage nach, was Geschlecht ausmacht und wo die Ursprünge der gesellschaftlichen Vorstellungen von Geschlecht liegen. Sie verweist dabei auf den Stand der Wissenschaft: biologisch, medizinisch, gesellschaftlich, historisch, rechtlich. „Ziel des Buches ist es, feministische, homosexuelle, transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Interessen zu verbinden, ohne die Unterschiede und Widersprüche zu leugnen“, schreibt sie auf ihrer Homepage. Sigi Lieb: Alle(s) Gender – Wie kommt das Geschlecht in den Kopf?. Querverlag 2023. 20,00 Euro..



AdobeStock/VisualProduction

43,8 Prozent mehr unbezahlter Arbeit liegt. Bei der Erhebung vor zehn Jahren habe dieser noch bei 52,4 Prozent gelegen. „Die Lücke zwischen Frauen und Männern bei der unbezahlten Arbeit wurde im Zeitvergleich kleiner, sie ist aber nach wie vor beträchtlich“, wird Ruth Brand, Präsidentin des Statistischen Bundesamtes, in der Pressemitteilung zitiert.

Interessant dabei: Betrachtet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen, arbeiten laut Studie Frauen mit durchschnittlich fast 45,5 Stunden pro Woche mehr als Männer, die im Schnitt knapp 44 Stunden arbeiteten. Entsprechend unterscheidet sich das Zeitempfinden mit Blick auf die Arbeit: Fast jede vierte erwerbstätige Mutter schätze die zur Verfügung stehende Zeit als zu gering ein, zugleich wiederum finde jeder vierte erwerbstätige Vater, dass er zu viel Zeit mit Erwerbsarbeit verbringe. „Eine von vier erwerbstätigen Müttern würde gerne mehr Zeit für Beruf und Karriere haben, einer von vier erwerbstätigen Vätern würde demgegenüber gerne weniger Zeit damit verbringen und sich stattdessen lieber anderen Dingen widmen“, heißt es in der Pressemitteilung zur Studie. Demgegenüber habe nur jede siebte erwerbstätige Mutter angegeben, dass ihre Erwerbstätigkeit zu viel Zeit beanspruche, nur jeder sechste erwerbstätige Vater habe angegeben, dass ihm zu wenig Zeit für Erwerbstätigkeit zur Verfügung stehe.

„Die Bremsklötze auf dem Weg zur Gender Equality müssen gesehen werden, um sie bekämpfen zu können.“

Gender Care Gap

Bemerkenswert ist auch das Ergebnis einer neuesten „Zeitverwendungserhebung“ des Statistischen Bundesamtes. Alle zehn Jahre untersuchen die Statistiker*innen, wie Frauen und Männer ihre Zeit aufteilen; die im Februar 2024 veröffentlichte Studie fokussierte sich auf die Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Diese setze sich aus „Care-Arbeit“ zusammen: Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, aber auch freiwilliges und ehrenamtliches Engagement sowie der Unterstützung haushaltsfremder Personen. Das Ergebnis: Frauen verbringen im Durchschnitt knapp 30 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, Männer nur knapp 21 Stunden. Das entspricht einer Stunde und 17 Minuten mehr unbezahlter Arbeit pro Tag. Auch hier gibt es also einen Graben, das Statistische Bundesamt spricht von einem „Gender Care Gap“ zwischen Frauen und Männern, der bei

Gender Equality Paradox

Nun ließe sich dieses Problem in der Theorie schnell lösen: Männer entlasten Frauen bei der Care-Arbeit, schon wäre das Gleichgewicht hergestellt. Doch so funktioniert gesellschaftlicher Wandel leider nicht. Tradierte Strukturen verschwinden nicht, weil die Logik danach verlangen würde. Sie sind widerstandsfähiger, als manch ein Mensch glaubt, der für Wandel und Fortschritt wirbt. Und mehr noch: Sie können dafür sorgen, dass sich ein Phänomen ergibt, dass in der Forschung als „Gender Equality Paradox“ beschrieben wird. Mehrere Studien stellen fest, dass aus einer wachsenden Gleichberechtigung der Geschlechter nicht folgt, dass sich Frauen und Männer ähnlicher werden. Das Gegenteil ist der Fall. So beschrieben die Forscher Gijsbert Stoet und David C. Geary in einer vielbeachteten Untersuchung aus

CAREER Venture



Recruiting-Events für Hochschulabsolventen



Bewirb Dich fürs Consulting!



Buchtip: Mütter Europas

Schon lange wird erforscht, wie Frauen in der Stein- und Bronzezeit lebten oder wie die Geschlechterverhältnisse in der Zeit vor Erfindung der Schrift waren – doch gesicherte Erkenntnisse gab es oft nicht. Das hat sich geändert, seitdem DNA-Analysen für die prähistorische Forschung zur Verfügung stehen. Karin Bojs, schwedische Wissenschaftsjournalistin, ausgezeichnet mit der Ehrendoktorwürde der Universität Stockholm, hat nun die neuesten Ergebnisse zusammengetragen und fragt, wann und warum in Europa das Patriarchat entstand. Eine spannend geschriebene Entdeckungsreise in die Welt der Archäologie.

Karin Bojs: Mütter Europas. Die letzten 43.000 Jahre. C.H. Beck 2024. 26,00 Euro

dem Jahr 2018, dass in Ländern mit hoher Gleichberechtigung weniger junge Frauen ein männerdominiertes MINT-Fach studieren als in Nationen, in denen es weiterhin starke patriarchale Strukturen gibt. Stoet und Geary stellten fest, dass in Algerien die Frauenquote in MINT-Fächern mehr als 40 Prozent beträgt, in Norwegen lag die Quote bei weniger als 25 Prozent. Dabei gilt dieses Land laut eines Blog-Beitrages der Deutschen Auslandshandelskammer Norwegen als „Vorbild in der Gleichstellung“, da das Land bereits 2003 eine 40-Prozent-Quote für die Geschlechterverteilung in den Vorständen börsennotierter sowie öffentlicher Unternehmen eingeführt habe und damit weltweit zum Vorreiter wurde.

„Frauen verbringen im Durchschnitt knapp 30 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, Männer nur knapp 21 Stunden.“

Seit Veröffentlichung der Studie gibt es eine Debatte über die Gründe dieses Paradoxons. Ein Fachbeitrag im Magazin „Spektrum der Wissenschaft“ versucht, die vielen Erklärungsversuche zusammenzufassen und zitiert dabei die Soziologin Julia Gruhlich, die aktuell an der Universität Göttingen lehrt: „Wir haben feste Vorstellungen davon, welche Berufe für welches Geschlecht in Frage kommen, und wir verinnerlichen diese Zuschreibungen im Lauf der Zeit.“ Diese strukturellen Stereotype übten einen großen Einfluss auf die Entscheidungen aus: Wir glauben, dass wir uns frei entscheiden – doch wird diese Entscheidung mehr als wir denken von den sozialen Strukturen mitbestimmt.

Wir alle müssen umdenken

Ist der Wille zur Gleichberechtigung damit ein Kampf gegen Windmühlen, der gar nicht zu gewinnen ist? Natürlich nicht. Was aber wichtig ist: Die Bremsklötze auf dem Weg zur Gender Equality müssen gesehen werden, um sie bekämpfen zu können. Das gilt weiterhin auch für die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Die neueste Untersuchung

des Instituts für Wirtschaftsforschung (ifo) besagt, dass „Frauen in Führungspositionen mit einem Anteil von durchschnittlich 25 Prozent in Deutschlands Unternehmen immer noch stark unterrepräsentiert sind“. Und das, obwohl mehr als drei Viertel der befragten Unternehmen gute bis sehr gute Erfahrungen mit gemischten Führungsteams gemacht haben. Und obwohl es seit vielen Jahren politische, gesellschaftliche und unternehmerische Maßnahmen gibt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. „Ein Allheilmittel zur Förderung von Frauen in Führungspositionen gibt es nicht“, schreiben die Studienautorinnen Johanna Garnitz und Annette von Maltzan im Ausblick ihrer Studie. Doch es gebe eine zentrale Grundlage, um Veränderungen zu ermöglichen: „Die Schaffung von Rahmenbedingungen, die die Flexibilität von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen.“ Hierzu gehörte, so die Autorinnen, die Ausweitung der Kinderbetreuung oder Anreize zur gerechteren Aufteilung der Care-Arbeit, um den Gender Care Gap zu verkleinern.

Wobei der Erfolg aller dieser Maßnahmen davon abhängig ist, inwieweit die Menschen in Deutschland motiviert sind, die Strukturen zu hinterfragen und zu überwinden. „Die Förderung von Frauen in Führungspositionen“, so das Fazit der ifo-Untersuchung, „kann langfristig nur durch ein gesamtgesellschaftliches Umdenken erreicht werden.“ Mut machen kann an dieser Stelle ein berühmtes Zitat des französischen Künstlers Francis Picabia: „Der Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann.“

Die Jobmesse in der Region

Eintritt frei!

Die Karrieretage

Du bist gerade auf Jobsuche, weißt aber nicht so richtig, wo du anfangen sollst? Es gibt so viele Bereiche, die dich interessieren, du weißt aber nicht, wofür du qualifiziert bist? Auf den Karrieretagen profitieren Besucher von dem direkten Kontakt mit

einer bunten Mischung spannender Arbeitgeber. Interessierte Messebesucher nutzen die Chance, um sich im persönlichen Gespräch mit Personalverantwortlichen namhafter regionaler Unternehmen über Karrierechancen und freie Stellen zu informieren.



Auf jedem Karrieretag findet den ganzen Tag ein umfangreiches Rahmenprogramm statt.

Hier können die Besucher wertvolle Tipps rund um die Themen Job, Jobsuche, Bewerbung und Karriere bekommen.

Wir bieten Bewerbungsfotoshooting, Bewerbungsscheck, Coachings und Vorträge von erfahrenen Experten – **und das komplett kostenfrei für die Besucher.**

Termine 2024

Aachen 07.05.2024 & 14.11.2024

Augsburg 20.06.2024

Berlin 02.10.2024

Bielefeld 27.06.2024

Bonn 11.04.2024 & 10.10.2024

Bremen 05.09.2024

Dortmund 24.04.2024 & 28.11.2024

Dresden 29.10.2024

Düsseldorf 26.09.2024

Essen 10.09.2024

Frankfurt 23.05.2024 & 21.11.2024

Hamburg 30.04.2024 & 01.10.2024

Hannover 24.04.2024 & 12.11.2024

Karlsruhe 18.04.2024 & 17.10.2024

Kassel 25.06.2024

Kiel 11.09.2024

Koblenz 10.04.2024 & 20.11.2024

Köln 17.04.2024 & 13.11.2024

Leipzig 28.05.2024

Mannheim 14.05.2024

München 16.05.2024 & 06.11.2024

Nürnberg 14.05.2024 & 09.10.2024

Stuttgart 19.09.2024

Wuppertal 12.09.2024

www.karrieretag.org

karriere
tag.org



DIE GRÜNDERIN

Katharina Kreitz, 37 Jahre alt, ist studierte Maschinenbauerin, besitzt einen MBA-Abschluss und gründete 2014 das Unternehmen Vectoflow, das spezialisiert ist auf Messinstrumente für alles, was strömt und fließt. Zehn Jahre nach der Gründung gehört das Unternehmen zu den hoffnungsvollsten Start-ups Deutschlands: Immer mehr Kunden interessieren sich für die Lösungen von Vectoflow. Warum das so ist, erklärt Katharina Kreitz im Interview, in dem es auch um einen heftigen Skiunfall, die ständigen Zweifel, die Rolle von Frauen im Business sowie die Vereinbarkeit von Familie und Karriere geht.

Die Fragen stellte **André Boße**.

„Mein Appell an alle jungen Menschen, die Interesse haben, zu gründen: Macht es, versucht es, habt keine Angst! Es gibt einen so krassen Personalmangel, gerade in technischen Unternehmen. Wenn es also nicht klappt, bekommt man trotzdem eine gute Stelle. Man ist dann nicht gescheitert, sondern hat bei der Gründung unendlich viel gelernt.“

Katharina
Kreitz

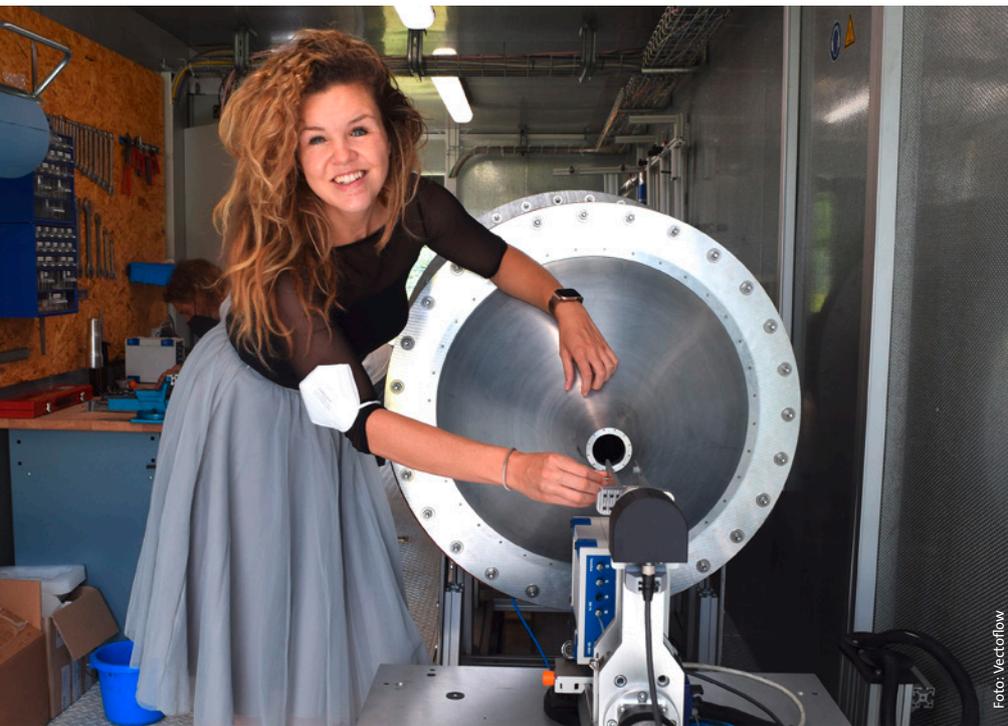


Foto: Vectoflow

Frau Kreitz, das von Ihnen mitgegründete und geführte Unternehmen hat in einer Finanzierungsrunde Anfang 2024 vier Millionen Euro eingesammelt. Das bedeutet: Die Investoren glauben an den Erfolg von Vectoflow. Was für ein Verhältnis haben Sie zu diesen Millionensummen?

Ich spüre da keine großen Gefühlsbewegungen, sondern sehe das sehr pragmatisch: Das Unternehmen wächst. Was wir da aufbauen, funktioniert – und das ist gut. Und natürlich hilft es, wenn Investoren uns dabei unterstützen.

Das war nicht immer so.

Genau, wir waren zu Beginn quasi „bootstrapped“.

Das heißt, dass Sie das Unternehmen ohne Fremdkapital gegründet haben.

Genau, mit Ausnahme eines kleinen Investments vom 3D-Druck-Unternehmen EOS vor sieben Jahren, also in der frühen Phase, mit dem Hintergrund, einen Windkanal zu bauen. Das war es dann aber auch, danach sind wir ohne externe Investments gewachsen, langsam, mit eigenen Schritten, so, wie Firmen früher gewachsen sind, als es die Start-up-Kultur noch nicht gab, wie es heute der Fall ist.

Was steckt hinter dem Erfolg Ihres Unternehmens?

Alle technischen Unternehmen legen heute größten Wert auf Effizienz und Nachhaltigkeit, und da sind unsere Themen Messtechnik und Strömungsmechanik ein wichtiger Hebel. Wir gewinnen immer neue Kundengruppen dazu, wir werden von Unternehmen angesprochen, die in Bereichen tätig sind, von denen wir niemals dachten, dass wir dort einen Markt finden würden.

Zum Beispiel?

Wir arbeiten aktuell an Messinstrumenten für eine Milchpulveranlage, wir haben auch schon Optimierungen für Dunstabzugshauben entwickelt. Dahinter steckt eine Logik: Überall, wo es Luftströmungen gibt und die Effizienz ein Thema ist, sind unsere Lösungen gefragt. Und dieser Markt wächst.

In einem Filmfeature in der ARD über Sie gibt es einen heimlichen Star: ihre Mutter. Sie tritt dort als Skeptikerin auf, die sehr liebevoll einige Ihrer Entscheidungen hinterfragt. Warum ist es wichtig, einen solchen Menschen im Umfeld zu haben?

Meine Mutter war Beamtin bei der Post – und keine Freundin des Risikos. Nach dem Studium bekam sie mit, wie ich zig Angebote von großen Unternehmen bekam, die mich einstellen wollten. Ich habe sie alle ausgeschlagen, und das hat sie nicht verstanden: „Mädchen,

jetzt hast du ein so tolles Studium hingelegt und bekommst dieses Angebot – dann nimm doch den Job!“

Haben Sie aber nicht gemacht.

Nein, aber dennoch war die Haltung meiner Mutter wichtig. Es ist gut, wenn man von verschiedenen Seiten Input bekommt, weil dies dabei hilft, sich immer wieder selbst zu hinterfragen: Was willst du wirklich? Das ist gerade in den Momenten wichtig, in denen Zweifel aufkommen. Und solche Momente gibt es bei jeder Gründung, davon bin ich überzeugt. Wer etwas anderes behauptet, der lügt.

Was war für Sie das Hauptargument, die attraktiven Angebote der großen Unternehmen auszuschlagen?

Wenn ich das, was ich vorhabe, nicht selbst ausprobieren, und dann jemand anderes kommt und das macht, dann ärgere ich mich darüber mein Leben lang. Wer es nicht selbst ausprobiert, wird niemals erfahren, ob es funktioniert. Dieses Denken hat mich getriggert. Mein Appell an alle jungen Menschen, die Interesse haben, zu gründen: Macht es, versucht es, habt keine Angst! Es gibt einen so krassen Personalmangel, gerade in technischen Unternehmen. Wenn es also nicht klappt, bekommt man trotzdem eine gute Stelle. Man ist dann nicht gescheitert, sondern hat bei der Gründung unendlich viel gelernt.

Im Film gibt es eine Stelle, in der Sie sich kritisch zu einem Business-Event für Frauen äußern, nach dem Motto: „Es ist nicht gut, dass hier keine Männer sind.“

Es gibt sehr viele Events für Frauen, bei denen sich die Stimmung so zusammenfassen lässt: „Oh, du bist auch eine Frau? Du tust mir so sehr leid, wie ich mir selbst leidtue. Und nun lasst uns alle zusammen weinen, weil wir Frauen kollektiv so arm dran sind.“ Diese Haltung bringt mich nicht weiter. Was zählt, ist das Gefühl: „Wir sind super, weil wir Frauen sind!“ Ich finde es nicht gut, wenn Frauen ihr Frau-sein als Ausrede benutzen. Nicht nur Frauen sind nervös, wenn sie das erste Mal auf der Bühne stehen oder eine Kundenpräsentation machen, da schlottern auch den

Männern die Beine. Die Frage ist, wie man damit umgeht. Und es ist Fakt, dass es Frauen heute manchmal auch einfacher haben als Männer.

Zum Beispiel?

Als ich in den USA war, um dort unsere Niederlassung aufzubauen, brauchten wir ein paar bekannte Namen, die sich auf uns beziehen. Ich habe dann ausgesuchte Professoren angerufen, meistens ältere Herren, und zu ihnen gesagt: „Sie sind ein Experte auf diesem oder jenem Gebiet, können Sie mir bitte weiterhelfen?“ Wenn man das als Frau charmant macht, dann springt ein Professor vielleicht eher darauf an, als wenn ein Typ anrufen würde. Jungs spielen ihre Karten ja auch aus, ich finde, es ist an uns Frauen, es genauso zu machen.

Sie sprachen schon von den Zweifeln, die bei der Gründung dazugehören. An welchen Punkten waren Ihre Zweifel besonders groß?

Gerade am Anfang kommen viele Professoren, erfahrene Leute, die einem sagen: „Katharina, nee, das würde ich so nicht machen, das ist keine gute Idee.“ Heute sind das alles Fans unserer Messsysteme. (lacht) Aber zu Beginn führen solche Aussagen natürlich zu Zweifeln, weil diese Leute ja eine gewisse Industrieerfahrung besitzen. Aber auch in diesen Phasen hatte ich immer den Gedanken: Ob ich recht habe oder die Professoren – das lässt sich nur dann herausfinden, wenn ich es probiere.

Wenn es Zweifel gibt oder der Stress groß ist, was machen Sie, um sich zu entspannen?

Sport, aber nicht joggen, denn das finde ich schrecklich! Die ersten zehn Minuten sind gut, aber dann kommt man in diesen Flow...

... in den Flow zu kommen, ist doch das Ziel beim Joggen, oder nicht?

Für mich nicht, denn im Flow fängt mein Kopf mit dem Denken an. Und ich treibe ja Sport, um eben nicht zu denken. Deshalb mache ich lieber sehr anstrengende Sachen oder Ballsport, da hat mein Kopf keine Zeit, ins Denken zu kommen. Einer meiner besten Urlaube war ein Segelkurs: Eine Woche lang früh morgens raus, bis abends Segeln,

dann todmüde ins Bett fallen. Das ist für mich Entspannung.

Sie hatten 2019 einen schlimmen Skiunfall, Sie lagen im Koma, hatten eine schwere Kopfverletzung. Dass Sie wieder gesund werden – körperlich wie geistig – stand auf der Kippe. Wie erinnern Sie sich an dieses Ereignis?

An das Aufwachen aus dem Koma kann ich mit mir gar nicht erinnern, mein Gedächtnis setzt ein, als ich in die Früh-Reha kam. Dass es schlimm um mich steht, war mir gar nicht bewusst. Wie krass der Unfall war, wurde mir erst später klar, als es schon wieder aufwärts ging.

Haben Sie nach dem Unfall etwas geändert?

Ja, ich mache mir heute viel mehr Notizen und dokumentiere mehr. Ich hatte das vorher nicht gemacht, ich hatte die Dinge alle im Kopf. Durch den Unfall fiel mein Kopf für einige Wochen aus, und das war für meine Kollegen im Unternehmen ein echtes Problem, weil ihnen viele wichtige Infos fehlten. Sie mussten daher einige unangenehme Telefonate mit unseren Kunden führen, weshalb ich versprochen habe, fortan alles Relevante zu dokumentieren und zugänglich zu machen.

Finden Sie es okay, wenn man Sie einen Workaholic nennt?

Schon, ja, ich arbeite nun einmal sehr, sehr gerne.

Nun haben Sie den größten Feind des Workaholics im Haus: ein Baby. Wie verträgt sich die Mutterrolle mit Ihrem Arbeitspensum?

Sehr gut, wobei ich Glück habe: Mein Kind schläft sehr gut und beschäftigt sich auch über Tag gerne selbst, was bei meinen zwei Tagen im Home-Office hilft. Was ich aber merke: Lange habe ich bestimmte Arbeiten, die am Tag liegengeblieben waren, auf die Abendstunden geschoben. Das funktioniert heute nicht mehr unter Garantie. Ein Kleinkind, das noch nicht schläft, hat immer Priorität. Und wenn es dann schläft, kann es sein, dass auch ich supermüde bin. Ich brauche zwar nicht viel Schlaf – aber zu wenig darf es auch nicht sein.

Zur Person

Katharina Kreitz, geboren 1987 in München, studierte Maschinenbau an der Technischen Universität München mit der Vertiefung Luft- und Raumfahrttechnik. Weil in der Gründungsphase des eigenen technischen Unternehmens BWL-Kompetenz gefragt war, entschied sie sich, ein MBA-Stipendiat des Collège des Ingénieurs anzunehmen. Die Idee zur Gründung von Vectoflow entstand aus ihren langjährigen Erfahrungen im akademischen und industriellen Bereich. Während ihrer Tätigkeiten bei der NASA, Airbus und BMW im Bereich der Strömungsanalyse sammelte sie Erfahrungen mit der Arbeit von Messsystemen. Bei Vectoflow ist sie hauptsächlich für die Bereiche Strategie, Geschäftsentwicklung und Finanzen zuständig. Sie hat eine Tochter und lebt mit ihrer Familie in München.

Zum Unternehmen

Vectoflow ist ein Unternehmen im Bereich der fluiddynamischen Messtechnik. Für die Kunden aus verschiedenen Branchen entwickelt die Firma Strömungsmesstechnik und Systeme. Bei einer Finanzierungsrunde Ende 2023 sammelte Vectoflow vier Millionen Euro von Investoren ein. Investiert wird das Kapital laut Unternehmensangaben für den Aufbau einer Serienproduktion. Zusätzlich plane das Start-up die Erschließung neuer Märkte, speziell in der Luftfahrt und Windkraft.



Foto: Thomas Dasthuber

Gen Z vs. Boomer?

23,5 Jahre – so alt sind im Schnitt die Erstabsolvent*innen von Hochschulen und Universitäten in Deutschland. 1999 lag der Schnitt noch bei 29 Jahren. Mittlerweile haben sich Schul- und Studienzeiten aber verkürzt, unter anderem aufgrund von G8 und der Bologna-Reform. Während Berufseinstieger*innen immer jünger sind, werden die Erwerbstätigen in Deutschland im Schnitt immer älter, bereits jetzt ist jede*r vierte Beschäftigte über 55 Jahre alt. Konflikte scheinen vorprogrammiert – doch wenn wir den Blick weg von den Risiken hin zu den Chancen einer altersdiversen Arbeitswelt legen, eröffnen sich ungeahnte Potenziale.

In ihrem Gastbeitrag erklärt Dr. Irène Kilubi, wie das generationenübergreifende Miteinander im Arbeitsleben gelingt.



Es fängt bei der Haltung an

Dass es am Arbeitsplatz von morgen verstärkt zu Konflikten kommt und kommen wird, liegt auf der Hand. Teamstruktur, Arbeitsweise und Dynamik fallen unter Mitarbeitenden zwischen Anfang 30 und Mitte 50 anders aus als unter Mitarbeitenden zwischen U20 und Ü60. Babyboomer mit mehreren Jahrzehnten Erfahrung bringen andere Fähigkeiten mit als Vertreter*innen der Generation Z. Wenn wir uns von der Vorstellung verabschieden, dass die eigene Arbeitsweise immer die beste sei und wir offen sind für neue Erfahrungen und andere Perspektiven, ist ein großer Schritt gemacht.

Feld nicht räumen wollen. Wenn wir uns aber vor Augen führen, dass Jung und Alt diese Ängste teilen, ändert sich unser Blickwinkel – wir erkennen, dass wir im selben Boot sitzen und nur durch gemeinsames Ruderschlagen vorankommen.

Klare Kommunikation

Erinnert sich noch jemand an das Wort „Bildschirmbräune“? Nein? Und doch war es mal Jugendwort des Jahres und meinte die „Blässe von Computere-freaks“. Was ich damit sagen will: Jede Generation kommuniziert in ihrem eigenen Slang und nutzt eigene Kommunikationsformen. Elementarer Erfolgsfaktor für generationenübergreifende Zusammenarbeit ist hier der Perspektivwechsel: Wenn ich mit anderen kommuniziere, muss ich meine Botschaften, das entsprechende Medium und die gewählten Wörter stets mit meinem Gegenüber abgleichen. Während wir an den Universitäten meist „unter uns“ sind, also in Peer-Groups im ähnlichen Alter, ändert sich das mit dem Berufswechsel gravierend. Die eigene Sprache zu reflektieren und anzupassen, ist deshalb ein zentraler Schlüssel zu einem besseren Miteinander der Generationen.

Ängste ernst nehmen

Unbewusst teilen Alt und Jung oft eines: Ängste. Die Jungen, weil sie befürchten, von Älteren ausgebremst, bevormundet oder übergangen zu werden. Die Älteren, weil sie befürchten, dass die Jungen sie in puncto Technik links und rechts überholen oder sie in bestimmten Runden nicht mehr mitreden können. Der Groll, der sich in solchen Situationen anstaut, richtet sich dann meist gegen „die Anderen“ – die Jungen, die sich in einem neuen Revier breit machen oder die Alten, die das

Dr. Irène Kilubi ist promovierte Wirtschaftsingenieurin, Unternehmensberaterin, Multi-Beirätin und Keynote Speakerin. Sie hat die Social-Impact-Initiative „JOINT GENERATIONS“ gegründet, mit der sie den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den Generationen nachhaltig verbessern möchte. In ihrem Buch, das Ende Februar 2024 erschienen ist, zeigt sie, wie ein generationsübergreifendes Miteinander in Unternehmen und im sozialen Alltag gelingt.

Irène Kilubi: Du bist mehr als eine Zahl. Warum das Alter keine Rolle spielt. Murmann 2024. 25,00 Euro.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

1

Tag

50+

Familienunternehmen

5000+

Karrierechancen

JETZT bis
10. Juni 2024
bewerben

Ausrichter



5. Juli 2024
Karlsruhe

www.karrieretag-familienunternehmen.de

InhaberInnen &
Top-EntscheiderInnen
für dich vor Ort!



Lead-Medienpartner
Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner
karriereführer

Unter der Schirmherrschaft des
 Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



Dorothea Assig und Dorothee Echter

Foto: Magdalena Jooss Fotografie

Wovon hängt es ab, ob eine Karriere gelingt, ob man erfolgreich ist? Nicht von Herkunft, Uni-Abschluss oder Glück, sagen **Dorothea Assig** und **Dorothee Echter**. Entscheidend sei vielmehr, was uns interessiert, was wir uns zutrauen und wie wir lernen. Der Lernmodus müsse immer ON sein, im Scheitern und im Erfolg. In ihrem Gastbeitrag erklären die beiden Beraterinnen, wie dies gelingen kann.



Assig + Echter sind Beraterinnen für Topmanager*innen und Organisationen. Ihre Erkenntnisse teilen sie in Vorträgen, Seminaren und Fachzeitschriften. In ihren Büchern haben sie ihr Wissen im Detail konzeptualisiert:

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

Ambivalenzen überwinden: Der Lernmodus muss ON sein

Karriere zu machen ist ein anspruchsvoller Prozess, störanfällig, nicht so lässig oder geradlinig, wie von Lifestyle-Karriere-Influencer*innen präsentiert. Orientierung bietet da nur Ihre Ambition: Wie Sie in der Welt stehen und sie verbessern möchten. Doch Achtung – Ihr Unterbewusstsein kann Sie leicht ausbremsen. Dort versammeln sich alle Mythen, die Sie je über Erfolg und Karrieren gehört haben: Du hast doch gar nicht die richtigen Beziehungen; sei doch zufrieden mit dem, was Du hast; du willst doch nicht zu einem dieser Egomane an der Spitze werden; du wirst keine Zeit mehr haben für Familie und Freunde; willst Du wirklich mit Ellenbogen und Schleimerei nach oben kommen? So werden erfolgreiche Menschen gleichzeitig bewundert und abgewertet, der Weg an die Spitze scheint hart und unmoralisch, der Lohn zugleich märchen- und zweifelhaft.

Karriereambition und innere Karriere-widerstände

Wir nennen das „Karriereambivalenzen“. Sie behindern ganz besonders den Aufstieg von Menschen aus nicht karriereaffinen Familien. In diesen Haushalten gibt es keine Vorbilder, kein implizites Karrierewissen darüber, wie gute und glückliche Karrieren verlaufen, und auch keine expliziten Kenntnisse zum Erfolgs-

Habitus. So können Karrieremythen den Aufstieg leicht verhindern.

Implizites Karrierewissen ist in Familien vorhanden, in denen Personen eine große Verantwortung oder hohe Positionen innehaben oder auf ein erfülltes Lebenswerk blicken. Hier ist der Karriere-Habitus zuhause: Familien, in denen Gäste und Freund*innen ein- und ausgehen, die ebenfalls erfolgreich sind; die es verstehen, unkompliziert Nähe zu einflussreichen Persönlichkeiten herzustellen; die großartig und zuversichtlich über sich selbst und andere sprechen. Früher nannte man das „bürgerlich“, „Elite“ oder „Oberschicht“. Heute: „bildungsnahe“. In karriereaffinen Familien erleben Kinder Karrieren, Aufstieg, Erfolg als etwas konsistent Positives.

Explizites Karrierewissen wird weder in Universitäten, Unternehmen, Seminaren, Coachings und nur in sehr wenigen Büchern gelehrt. Wie kommen Sie daran, wenn Sie aus einer karrierefernen Familie stammen? Sie kultivieren Ihren Lernmodus, Sie betrachten erfolgreiche Menschen und ihren Weg neugierig und positiv, Sie unterstellen ihnen genauso positive Motive wie ihre eigenen. Karrierewissen und der Erfolgshabitus sind nicht angeboren, sondern erlernt. Das können Sie auch. Die Welt steht Ihnen offen!



DAS GRÖSSTE KARRIERE- & NETZWERKEVENT

17.-18. OKTOBER 2024 | MOC, MÜNCHEN

Für Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen und Gründerinnen



rund **300**
Aussteller:innen



über **300**
MeetUps & Talks



über **450**
Role Models



über **60**
Vorträge & Panels



Irene Bader **Table Captain**
Vorständin,
DMG MORI Co LTD
& Aufsichtsrätin



Simone Carstens **Table Captain**
COO | CFO, Deutsche
Telekom Privatkunden-
Vertrieb GmbH,
Aufsichtsrätin



**Anna-Lena
von Hodenberg** **Table Captain &
Speaker**
Gründungsgeschäfts-
führerin, HateAid
gGmbH



**Dr. Caroline von
Kretschmann** **Table Captain**
Geschäftsf. Gesellschaf-
terin, Hotel Europäi-
scher Hof Heidelberg



Mirjam Mohr **Table Captain**
Mitglied des Vorstands,
Interhyp AG

Kostenfreier
Eintritt und
Anreise mit FlixBus
Infos unter:

17. Oktober 2024
herCAREER@Night
Das Netzwerkevent mit über
50 Table Captains!
Anmeldung unter
 her-career.com/atnight



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**

Lore Maria Peschel-Gutzeit (1932 – 2023) – Juristin und Kämpferin für Frauenrechte

Als „Wolf im Schafspelz“ habe Lore Peschel-Gutzeit sich selbst bezeichnet, schrieb Alice Schwarzer in ihrem Nachruf auf die Juristin, und kommentiert „Sie war mit ihrem Faible für klassische Kostüme und Schleifenblusen äußerlich eine hanseatische Lady, innerlich aber eine echte Radikale: gerecht, aufrichtig, unerschrocken.“ Peschel-Gutzeit wurde in Hamburg geboren, dort und in Freiburg studierte sie Jura. Nach dem Zweiten Staatsexamen arbeitete sie kurze Zeit als Anwältin, dann wurde sie zur Richterin am Hamburger Landgericht berufen. Über 30 Jahre war sie als Familienrichterin tätig. Sie war Vorsitzende des Juristinnenbundes und die erste Vorsitzende Richterin am Hanseatischen Oberlandesgericht. Ihr gesamtes Leben setzte sie sich für Gleichberechtigung und für Kinderrechte ein, so kämpfte sie für das gemeinsame elterliche Sorgerecht, erarbeitete im Rahmen der „PorNO-Kampagne“ der Zeitschrift Emma einen Gesetzentwurf gegen Pornografie, stritt für die Renten für pflegende Frauen und engagierte sich gegen die Prügelstrafe für Kinder. Als SPD-Mitglied war sie ab 1991 Justizsenatorin, erst in Hamburg, dann in Berlin und schließlich wieder in Hamburg. Das Gesetz, das ihren Namen trägt „Lex Peschel“, initiierte sie bereits 1968: Als alleinerziehende Mutter von drei Kindern schuf sie die rechtliche Grundlage dafür, dass Beamtinnen und Richterinnen mit Kindern in Teilzeit arbeiten und in Familienzeit gehen konnten – sie selbst nutzte diese Möglichkeit aber nicht.

Elisabeth Treskow (1898 – 1992) – Goldschmiedin und Gestalterin der Meisterschale

Sie war eine der ersten professionellen Goldschmiedinnen Deutschlands und schuf ein berühmtes Werk, das liebevoll auch „Salatschüssel“ genannt wird und Jahr für Jahr hart umkämpft und heiß begehrt wird: Die Meisterschale des Deutschen Fußball-Bundes. Elisabeth Treskow wurde 1898 in Bochum geboren und begann schon mit 16 Jahren mit der Arbeit an ersten Schmuckstücken. An der Folkwangschule in Essen studierte sie Malerei und besuchte die Metallklasse, dann absolvierte sie in München eine Ausbildung zur Goldschmiedin, richtete sich, wieder zurück in Essen, ein Atelier ein und legte ihre Meisterprüfung ab. Nach dem Krieg wurde sie an die Kölner Werkschulen berufen, dort leitete sie die Gold- und Silberschmiedeklassen. In den folgenden Jahren erhielt sie Aufträge erster Klasse: Sie restaurierte den Dreikönigenschrein im Kölner Dom, fertigte die Amtskette des Kölner Oberbürgermeisters und die besagte „Salatschüssel“. 1956 wurde sie zur Professorin an den Kölner Werkschulen ernannt.

AdobeStock/jgqshy/Eduard Martin



Aretha Franklin (1942 – 2018) – Queen of Soul

Sie ist die erste Frau, die in die Rock and Roll Hall of Fame aufgenommen wurde und Gewinnerin von 18 Grammys sowie des Grammy Living Legends Award. „Ein Geschenk Gottes“ nannte Mary J. Blige sie. Doch von vorne. Aretha Franklin wurde 1942 in Memphis geboren, ihr Vater war Baptistenprediger. Durch die Kirche kam sie schon als Kind mit Musik in Berührung, sang im Chor und lernte Klavier spielen. 1956 erschien ihre erste Platte, ein Gospelalbum – und damit begann eine Karriere, die mehr als sechzig Jahre dauerte. „Respect“ war 1967 ein Nummer-Eins-Hit und wurde zur Hymne des schwarzen Befreiungskampfes und der Frauenbewegung. Mit ihren Songs wie „I say a little Prayer“ oder „(You make me feel like) a natural woman“ hielt sie lange den Rekord für die meisten Singles in den US-amerikanischen Charts, gehörte zu den Künstler*innen mit den meisten verkauften Tonträgern weltweit. Doch das Leben der erfolgreichen Künstlerin war auch von Tragödien geprägt: Aretha Franklin bekommt zwei ihrer vier Kinder bereits als Teenager, mit zwölf und vierzehn Jahren nach Vergewaltigungen. Lange kämpft sie mit Depressionen und Alkoholproblemen. Sie heiratet zweimal, in der ersten Ehe mit ihrem Manager Ted White wird sie Opfer von Gewalt. Mit 76 Jahren erliegt sie einer Krebserkrankung.

AdobeStock/jgqshy



Jil Sander (*1943) – Modedesignerin

Sie gilt als die „Queen of less“ und ist eine der wenigen deutschen Modedesigner*innen, die den internationalen Durchbruch geschafft haben: Heidemarie Jiline „Jil“ Sander. Geboren wurde sie 1943 – ihre Mutter war aus Hamburg aufs Land geflohen und brachte ihr Kind in einem Luftwaffenlazarett zur Welt. Einige Jahre später kommen sie zurück nach Hamburg, wo Jil aufwächst. Sie studiert Textilingenieurwesen in Krefeld, von dort aus geht es für sie in die weite Welt, nach Los Angeles und New York, wo sie als Moderedakteurin arbeitet. Zurück in Hamburg eröffnet Jil Sander mit erst 24 Jahren eine Boutique, in der sie später auch ihre eigene Kollektion anbietet. Mit puristischen Entwürfen, gefertigt aus hochwertigen Materialien, wird sie super erfolgreich. Sie expandiert international, bringt überaus erfolgreich Parfums auf den Markt, erweitert das Sortiment um Männermode. Als erste Frau der Modebranche bringt sie ihr Unternehmen 1989 an die Börse, zehn Jahre später verkauft sie es dann an Prada. Sie zieht sich aus dem Unternehmen zurück, übernimmt später aber noch zwei weitere Male den Chefinnensessel. Viele Jahre lang lebt Jil Sander mit ihrer Lebenspartnerin Angelica Mommsen zusammen, die 2014 stirbt. Heute lebt Sander in Berlin-Charlottenburg und auf Ibiza.

Buchtipps:

Maria Wiesner: Jil Sander. Eine Annäherung.
Harper Collins 2023. 24 Euro



Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps

ISSA – EINE BEEINDRUCKENDE FAMILIENGESCHICHTE

Mirriane Mahn verwebt die Schicksale von fünf Frauen miteinander, deren Leben mehr als ein Jahrhundert auseinanderliegen und doch über die Linien kolonialer Ausbeutung und Streben nach Selbstbestimmung verbunden sind. Das Buch wurde nominiert für den Debütpreis der lit.COLOGNE 2024. Die Autorin ist Woman of Color und engagiert sich als Aktivistin und Theatermacherin für Feminismus und gegen Diskriminierung und Rassismus. Das FOCUS Magazin zählte sie 2021 zu den 100 Frauen des Jahres.

Mirriane Mahn: Issa. Rowohlt 2024. 24,00 Euro.
<https://mirriane-mahn.com>



Foto: Kunsthaus Bregenz.

ANNE IMHOF IN BREGENZ

Das Kunsthaus Bregenz (Österreich) zeigt die deutsche Performance- und Medienkünstlerin Anne Imhof, eine der bedeutendsten Künstler*innen der Gegenwart. Die Ausstellung konzentriert sich auf Malerei und Skulptur, die den Kern ihrer künstlerischen Praxis bilden und von der Weiterentwicklung ihrer performativen Arbeit zeugen.

8. Juni bis 1. September 2024. www.kunsthau-bregenz.at, www.anneimhof.com.

REKORD FÜR RAYE

Nicht einen, nicht zwei, nein sechs Brit Awards gewann die britische Singer-Songwriterin Raye bei den Brit Awards – ein neuer Rekord. Die 26-jährige ist schon lange erfolgreich, schrieb unter anderem Songs für Beyoncé. Doch ein eigenes Album durfte sie nicht veröffentlichen obwohl sie jahrelang bei einem Label unter Vertrag war. 2021 wurde ihr sogar gekündigt. Jetzt, als unabhängige Künstlerin, hat sie abgeräumt- was für ein Triumph! Ihr Album „My 21st Century Blues“ ist bei allen Streamingdiensten verfügbar.

www.instagram.com/raye

CONNYVERSUM IM BUCH

Conny folgen auf Instagram und bei TikTok mehr als 250.000 Personen.

Die Kunstfigur schreckt nicht zurück vor dem Einsatz von Filtern und macht den alltäglichen Behördenwahnsinn sehr pointiert und lustig deutlich. Nun gibt's das wahnsinnige Connyversum endlich als Buch.

Conny from the block: Da bin ick nicht zuständig, Maus. dtv 2023. 13,00 Euro

Instagram und TikTok: @conny.fromtheblock



GEISTER DER ARKTIS

Christina Karliczek ist preisgekrönte Kamerafrau mit Spezialisierung auf Unterwasseraufnahmen, außerdem zertifizierte Höhlen- und Eistaucherin. Nun hat sie sich auf eine Expedition in die eisigen Tiefen der Arktis begeben, wo eine faszinierende Dokumentation in zwei Teilen entstanden ist: „Geister der Arktis“. Im ersten Teil beschäftigt die Filmemacherin sich mit Eishaien, die mehrere hundert Jahre werden können – sie werden als „Methusalems der Meere“ bezeichnet. Im zweiten Teil geht sie auf die Spur der Narwale, die „Einhörner des Meeres“, die stark durch den Klimawandel bedroht sind.

Eine beeindruckende Doku mit faszinierenden Bildern!



Foto: © NDR/DOCLIGHTS GMBH/
BLACK CORAL FILMS AB/UIT Künz

MAESTRAS IM ARP MUSEUM

Noch bis zum 16. Juni zeigt das Arp Museum Bahnhof Rolandseck die Ausstellung Maestras. Malerinnen 1500–1900. Die umfassende Schau mit Arbeiten von 46 Malerinnen aus bedeutenden europäischen Museen und Privatsammlungen wird in Kooperation mit dem Museo Nacional Thyssen-Bornemisza in Madrid präsentiert. Das Spektrum reicht von mittelalterlichen Buchmalerinnen aus Nonnenklöstern über Künstlerinnen der Barockzeit, die in der väterlichen Werkstatt lernten, bis hin zu den Wegbereiterinnen der Moderne, die früh für ihren gleichberechtigten Platz einstanden. Das direkt am Rhein gelegene Museum ist mit seiner spektakulären Architektur ohnehin einen Besuch wert, auch unabhängig von dieser empfehlenswerten Ausstellung.

www.arpmuseum.org



Bild: © Palacio Real de La Granja de San Ildefonso, Segovia,
Patrimonio Nacional, Madrid, Foto: Mick Vincenz

CLAUDIA ANDUJAR: MIT DER KAMERA DURCH DEN REGENWALD

Ein Dokumentarfilm und eine Ausstellung begeben sich auf die Spuren der Künstlerin und Aktivistin Claudia Andujar, einer der renommiertesten Fotografinnen der Welt. Die 1931 in der Schweiz geborene Künstlerin lebt in Brasilien und fotografiert seit den 1970er-Jahren die Yanomami, eine indigene Volksgruppe. Sie dokumentiert mit ihren Fotos die Zerstörung des Regenwaldes und setzt sich intensiv für den Schutz der Natur und die Erhaltung des Lebensraums der dort lebenden Völker ein.

Der Film, für den die mit dem deutschen Filmpreis ausgezeichnete Regisseurin Heidi Specogna Regie geführt hat, zeigt nicht nur das Leben und Werk von Claudia Andujar, sondern auch eine junge, selbstbewusste und aktivistische Generation von Yanomami. 88 Minuten, im Kino ab 9. Mai 2024.

Die Deichtorhallen Hamburg zeigen im PHOXXI noch bis zum 11. August 2024 eine Auswahl der wichtigsten Werke Claudia Andujars. www.deichtorhallen.de



Foto: Henning Rogge / Deichtorhallen Hamburg

DIE SCHATTENMACHERIN

Keine Männer mehr – eine mysteriöse Seuche hat sie dahingerafft. Dank künstlicher Fortpflanzung ist die Menschheit nicht ausgestorben, doch das Leben der Frauen ist bestimmt von sengender Hitze. Sie leben in überdachten Städten, das Wasser ist rationiert. Dies ist das Setting des Debütromans von Lilly Gollackner, Journalistin, Autorin und Mediencoach aus Wien. Die Dystopie spielt im Jahr 2068. Nach mehreren Jahren Präsidentschaft möchte die Machthaberin der Welt ihr Amt an eine jüngere Nachfolgerin weitergeben. Es entspannt sich ein Generationenkonflikt zwischen den Frauen um Ressourcen, Macht und Identität, der beide vor schicksalhafte Entscheidungen stellt.

Lilly Gollackner: Die Schattenmacherin. Kremayr & Scheriau 2024. 24,00 Euro



Die Lohnlücke schließen

18 Prozent – immer noch. 18 Prozent weniger verdienen Frauen im Vergleich zu Männern im Schnitt. Der sogenannte Gender Pay Gap ist in den letzten 20 Jahren kaum kleiner geworden.

Wie kommt diese enorme Lohnlücke zustande – und wie verhandelt man ein gutes Gehalt?

Von **Kerstin Neurohr**

Nicola Fuchs-Schündeln, Professorin für Makroökonomie und Entwicklung an der Goethe-Universität Frankfurt hat einen Beitrag geschrieben zum Jubiläum des Vereins für Socialpolitik, der größten Vereinigung von Ökonom*innen im deutschsprachigen Raum. „Warum sind Löhne und Einkommen immer noch vom Geschlecht abhängig?“, fragt sie. Die Antwort in vier Schlagworten: Es liegt an Arbeitsstunden, dem Ehegattensplitting, an der Berufswahl sowie an Normen. Die Zahlen sind erschreckend: Frauen verdienen in Deutschland 28 % weniger als Männer. Das liegt auch daran, dass sie weniger arbeiten als Männer, nämlich im Schnitt 31,3 Wochenstunden (bei Männern sind es 39,8 Stunden). Daneben spielen die niedrigeren Stundenlöhne von Frauen eine wichtige Rolle, sie liegen im Schnitt 18 % unter denen von Männern. Auch Vollzeit arbeitende Frauen verdienen immer noch 13 % weniger als Vollzeit arbeitende Männer. Selbst wenn man Frauen und Männer gleichen Alters, gleicher Ausbildung, im gleichen Beruf, mit gleichen Arbeitsstunden und mit gleicher Berufserfahrung vergleicht, bleibt eine Lohnlücke von 6 % bestehen.

Es seien viele kleine Hürden, die zu dieser Lohnlücke führen, schreibt Prof. Fuchs-Schündeln. Eine davon: Frauen treten in Gehaltsverhandlungen weniger fordernd auf als Männer – wobei, das ist wichtig, der Gender Pay Gap ein strukturelles Problem ist und keinesfalls dem individuellen Verhalten von Frauen geschuldet ist. Geschickt zu verhandeln ist sicherlich richtig und wichtig, daher drei Tipps für Gehaltsverhandlungen:

Standards kennen

Welche Gehälter sind in der Branche üblich, was verdienen andere Personen mit vergleichbarer Qualifikation? Das zu wissen ist die Basis.

Nicht zu wenig fordern

Frauen gehen mit niedrigeren Lohnforderungen in Gehaltsverhandlungen – hier gilt der Ausspruch von Kirsten Boie: „Der größte Fehler der Frauen ist ihr Mangel an Größenwahn.“ (s. Buchtipp Seite 26/27). Also trauen sie sich und fordern lieber mehr als weniger!

Beharrlich bleiben

Sie verhandeln den Wert ihrer Arbeit – nicht ihren Wert als Mensch. Sie gewinnen, wenn Sie die Sache weder zu persönlich noch zu emotional nehmen. Schließlich sind sie keine Bittstellerin. Werden ihre Forderungen nicht erfüllt, vereinbaren Sie Ziele und weitere Gespräche. Bleiben Sie dran!

Weitere Infos:

Ausführliche Infos zum Thema: www.equalpayday.de. Unter Publikationen kann man das Equal Pay Day Journal zur Kampagne 2024 als PDF herunterladen.

Studie „Warum sind Löhne und Einkommen immer noch vom Geschlecht abhängig?“ von Nicola Fuchs-Schündeln: Download unter www.socialpolitik.de/de/wirtschaft-verstehen-zukunft-gestalten-1



Bookmarks



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

bunton GmbH

Deutschherrnufer 47
Frankfurt am Main

Karriere-Website:
www.bunton.de
Internet: www.bunton.de

Kontakt
Debjit Chaudhuri
E-Mail: d.chaudhuri@bunton.de

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil

 **bunton**
bringing balance in the boardroom

“

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

”



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



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

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



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)

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

Rheinmetall AG

Rheinmetall Platz 1
40476 Düsseldorf

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

Kontakt

Christian Schulte
Corporate Function Global Talent
Acquisition & Employer Branding &
Diversity (H-TED)
Fon: +49 211 473-01
E-Mail: info@rheinmetall.com

Ausführliches Firmenprofil unter
www.karrierefuehrer.de/Firmenprofil



RHEINMETALL

“

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

”

karrierefuehrer

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

Janet Winkler

Gründerin der Karriere-Plattform bunton



Foto: Frau Winkelmann

Janet Winkler, 46, ist Co-Gründerin und Geschäftsführerin von bunton, einem Start-up, das eine KI-basierte Karriere-Plattform für Frauen in Führungspositionen und in Aufsichtsräten aufbaut. Ihr Ziel: Frauen in Führungspositionen bringen! Dass das dringend nötig ist, hat Janet Winkler in ihrer Laufbahn als Finanzexpertin, Beraterin und Geschäftsführerin immer wieder erlebt.

 www.bunton.de

Die Fragen stellte **Kerstin Neurohr**

Frau Winkler, Sie haben die Community-Plattform bunton gegründet – was ist die Idee dahinter?

Das ist eine KI-basierte Karriere-Plattform für weibliche Führungskräfte und Aufsichtsräte. Ihr Hauptziel ist es, die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen zu thematisieren und mehr Frauen in Leitungsfunktionen in Unternehmen zu bringen. Die Plattform bietet Frauen einen sicheren, anonymen Raum, um sich Unternehmen vorzustellen, die aktiv nach einer Diversifizierung ihres Managements streben und adressiert gezielt die Bedürfnisse und Anforderungen weiblicher Führungskräfte.

bunton ist „von Grund auf KI-basiert“ – was heißt das, welche Vorteile sind damit verbunden?

Die KI spielt eine entscheidende Rolle in jeder Phase des Bewerbungsprozesses und basiert auf umfangreichen Datenanalysen und Research, um eine maßgeschneiderte Unterstützung zu bieten. Unter anderem berät die KI Unternehmen bei der Gestaltung von Stellenbeschreibungen, die Frauen ansprechen. Sie schlägt den Kandidatinnen gezielt Unternehmen vor, die ihren Bedürfnissen und Präferenzen entsprechen. Durch die Analyse von harten und weichen Faktoren kann KI besonders passende Vorschläge für Unternehmen und Kandidatinnen machen, also das bestmögliche Matching erreichen. Wird eine Kandidatin ausgewählt, gibt die KI Empfehlungen für die Rolle, Verantwortung und den Weiterbildungsbedarf. Und bei Nichtauswahl bietet die KI datenbasiertes Feedback an beide Seiten, um Leistungs- und Verbesserungspotenziale für die Zukunft aufzuzeigen.

Die geschlechtliche Identität ist nur eine von vielen Dimensionen von Diversity. Wie divers waren bzw. sind Ihre Arbeitsumfelder?

Ich hatte das Privileg, in ganz unterschiedlichen Teams zu arbeiten. Mein aktuelles Arbeitsumfeld bei bunton ist besonders divers – sei es in Bezug auf Geschlecht, kulturellen Hintergrund, religiöse Überzeugungen oder geografische Herkunft der Teammitglieder, die an verschiedenen Standorten arbeiten. Zusätzlich bereichern Altersunterschiede das Team, unsere jüngste Mitarbeiterin ist in den Zwanzigern, die älteste Beirätin in den Sechzigern. Ich bin immer wieder beeindruckt von der Dynamik und der Fülle an Ideen, die ein diverses Team mit sich bringt. Natürlich erfordert eine derartige Vielfalt auch Mut und die Bereitschaft, sich aufeinander einzulassen, da unterschiedliche Charaktere auch unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen haben, die es wert zu schätzen und miteinander zu verbinden gilt.

Sie haben BWL studiert, waren erfolgreich im Consulting tätig – was hat sie dazu bewogen, zu gründen?

Ich bin in einer Arbeiterfamilie aufgewachsen und habe als Erste in meiner Familie einen Hochschulabschluss erlangt. Bereits während meiner Schulzeit hatte ich den Traum vom Unternehmertum und sammelte erste Erfahrungen mit Jobs und Gründungsprojekten während meiner Ausbildung und meines Studiums. Dennoch entschied ich mich zunächst für eine Anstellung in einem Beratungsunternehmen. Es bereitete mir Freude, die Karriereleiter emporzusteigen, weshalb ich länger blieb als ursprünglich geplant – aber der Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit überwog. 2015 gründete ich zunächst eine Beratungsgesellschaft, 2020 lernte ich dann meinen heutigen Geschäftspartner Debjit D. Chaudhuri kennen und gründete mit ihm bunton.

Schließlich: Welchen Tipp geben Sie Hochschul-Absolventinnen mit?

Es ist außerordentlich wichtig, bereits während des Studiums ein starkes berufliches Netzwerk aufzubauen. Die Kommilitonen, mit denen man während des Studiums interagiert, könnten in Zukunft in Führungspositionen sein und dadurch wertvolle berufliche Kontakte bieten, von denen am Ende alle Beteiligten profitieren können.

FEMWORX

NEUE IMPULSE FÜR DEINE KARRIERE

25.–26. April 2024 ■ Hannover, Germany
femworx-congress.com

```
class {  
  getNumber() {  
    new Scanner(System.in);  
    println("Start:");  
  }  
}
```

```
class {  
  public getNumber() {  
    Scanner scanner = new Scanner(System.in);  
  }  
}
```

in f 



Perspektiven für schlaue Köpfe. Seit 20 Jahren.

**Kompetenzen erweitern.
Berufsbegleitend studieren.**

www.berufsbegleitendstudieren.org



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**