

Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen
karrierefuehrer
Frauen in Führungspositionen



Vol. 2025.2026 04.2025-03.2026
Web: www.karrierefuehrer.de/frauen-in-fuehrungspositionen
Follow: @karrierefuehrer
News: www.karrierefuehrer.de
#kf_frauen



Im Gespräch mit:

Yvonne Groth

CEO von Dornier Construction & Service und
ausgezeichnet mit dem Engineer Woman Award

#kf_frauen
Gender-Gerechtigkeit
Frauenrechte
Soziale Kompetenz
Einstieg als Bauingenieurin
Networking
Mentoring
Generationentandems
Datenschutz
Digitalisierung
Begegnungen
Pionierinnen

Interview:

Katja Diehl
Verkehrswende-
Aktivistin, Autorin
und Podcasterin



Perspektiven für schlaue Köpfe. Seit 20 Jahren.

**Kompetenzen erweitern.
Berufsbegleitend studieren.**

www.berufsbegleitendstudieren.org



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Willkommen.

Liebe Leser*innen,

zunächst einmal haben wir gute Nachrichten: Beim Thema Frauen in Führungspositionen ist ein spürbarer Fortschritt erkennbar. In den Vorständen der deutschen Top-Konzerne sind so viele Frauen wie nie zuvor tätig (mehr dazu in unserem Top-Thema ab Seite 8), der Gender-Pay-Gap wird kleiner. Doch trotz dieser Fortschritte gibt es keinen Grund, sich zurückzulehnen. Es droht ein Rollback, ein Rückschritt in der Gleichberechtigung. Die Herausforderungen sind nach wie vor groß, und es ist entscheidend, dass wir gemeinsam für eine gerechte und inklusive Arbeitswelt eintreten.

Mit diesem Magazin möchten wir Ihnen wertvolles Know-how an die Hand geben und Sie empowern, Ihren Berufseinstieg clever zu gestalten. Gerade jetzt brauchen Unternehmen dringend Frauen – nicht nur in Führungspositionen, sondern in allen Bereichen. Ihre Perspektiven, Ideen und Talente sind unerlässlich für den Erfolg und die Innovation in der heutigen Arbeitswelt.

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

Diskutieren Sie mit uns auch in den sozialen Netzwerken unter dem Hashtag #kf_frauen und lassen Sie uns an Ihren Erfahrungen teilhaben. Follow us!

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre
Ihr karrierefürer-Team



Impressum: karrierefürer Frauen in Führungspositionen 2025/2026 15. Jahrgang, 04.2025–03.2026 Das Jobmagazin für Hochschulabsolvent*innen ISSN: 2191-7736
Verlagsleitung karrierefürer und Redaktionskonzept: Viola Strüder (verantw.) **Redaktionsanschrift:** Verlagsbereich karrierefürer in der Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221/4722-300; E-Mail: info@karrierefuehrer.de **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), St.-Vither Straße 1, 50933 Köln
Schlussredaktion: neurohr & andrä GbR **Freie Mitarbeit:** André Boße, Meike Goldmann, Sabine Olschner, Stefan Trees **Anzeigen:** Viola Strüder (verantw.) **Onlineauftritt:** www.karrierefuehrer.de **Grafik:** Olaf Meyer Gestaltung, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann DRUCK | pva, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig **Coverfoto:** Ringfoto Stöhr **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:** Stefan Eiselein (V.i.S.d.P.). Der karrierefürer Frauen in Führungspositionen wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. **Copyright:** © Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

making of ...



08 Schritt nach vorne – und zurück

Langsam, aber stetig: Frauen rücken verstärkt in Führungspositionen vor. Die Forschung zeigt, wie gut das Unternehmen tut – kulturell, aber auch finanziell. Doch der Fortschritt wird gefährdet von einem gesellschaftspolitischen Trend, der Gender-Vielfalt für unnötig hält und die „maskuline Energie“ feiert.
#kf_frauen

16 Yvonne Groth

Die 45-jährige Diplom-Ingenieurin ist CEO von Dornier Construction and Service und wurde ausgezeichnet mit dem Engineer Woman Award. Im Interview spricht sie über Netzwerke, Mentoring und die Arbeit in einer von Männern dominierten Branche.



Foto: Ringfoto Stoehr/Doerthe Stoehr



Podcast-Tipp

Finanztipps von der Goldfrau

Babett Mahnert, 41 Jahre, ist „Die Goldfrau“. Ihre Mission: Frauen darin zu beflügeln, ihre Finanzen „mit Leichtigkeit zu rocken“. 17 Jahre hat sie angestellt bei Banken gearbeitet, jetzt unterstützt sie als Finance- & Business Coach Menschen dabei, mehr Freude und Leichtigkeit in ihre Finanzen zu bringen. In ihrem Podcast gibt sie wertvolle Tipps – „die Paartherapie für dich und dein Geld“, nennt sie ihn.

<https://goldfrau.de>

26 Prof. Dr. Louisa Specht-Riemen- schneider

Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit im Interview. 1985 geboren ist sie die bisher jüngste Amtsinhaberin. André Boße hat mit ihr über die Bedeutung des Datenschutzes in Zeiten von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz gesprochen.



Foto: Florian Weichselbaumer

BEHIND THE SCENE

Auf ein aktuelles Beispiel für eine starke Frau in Führungsposition verwies unser Autor André Boße in einer Redaktionsrunde: Mariann Edgar Budde, anglikanische Bischöfin von Washington. Bei der Amtseinführung von Donald Trump richtete sie dringliche Worte an den kommenden Präsidenten, forderte von ihm Barmherzigkeit. Trump sagte danach, er fand die Rede „nicht allzu aufregend“. André Boße findet: Diese Predigt war ein Aufsehen erregendes Beispiel für Mut und dafür, dass es wichtig ist, gegenzuhalten.

ERSTE DEUTSCHE FRAU IM ALL

Sie ist als erste deutsche Frau ins Weltall gestartet: Rabea Rogge, 29 Jahre alt, Elektroingenieurin, Polarforscherin und Doktorandin an der Universität Trondheim. Am 1. April startete sie zusammen mit drei Kolleg*innen in Florida an Bord der SpaceX-Rakete „Fram2“ und verbrachte vier Tage in einer Höhe von 425 bis 450 Kilometern über den Polarregionen der Erde. Die kommerzielle Mission wurde vom chinesischen Krypto-Milliardär Chun Wang finanziert.

Dossiers:

Transformation der Arbeitswelt

KI und Ethik

Nachhaltigkeit

Kulturwandel

Frauen in Führung

Weiterlesen unter www.karrierefuehrer.de

MEHR FRAUEN FÜRS INGENIEURWESEN

Das Projekt F-SIE – Frauen für Sicherheit, Innovation und Einsatz – an der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) will den Frauenanteil in MINT- und vor allem in Ingenieurberufen durch Informationsaustausch, Karrierehilfen und Weiterbildung erhöhen. Es richtet sich sowohl an junge Studentinnen und Studieninteressierte als auch an Studentinnen höherer Semester sowie Doktorandinnen und Post-Docs. Projektpartnerinnen der BAM sind die Hochschule Furtwangen und die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

www.bam.de

HERCAREER EXPO

Austausch und Informationen zu Karrierechancen, Weiterbildungen und Netzwerkmöglichkeiten gibt es auf der herCAREER in München. An zwei Tagen bietet das Karriere- und Networking-Event wertvolle Einblicke, Workshops und Gespräche. Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen sowie Gründerinnen können sich informieren und miteinander in Kontakt kommen – über Hierarchien und Branchen hinweg.
9. & 10. Okt. 2025, München
www.her-career.com



BEYOND:

Den eigenen Erfolg gestalten

Annahita Esmailzadeh, geboren 1992, ist als Tochter iranischer Einwanderer in einem sozialen Brennpunkt aufgewachsen. Mittlerweile hat sie Wirtschaftsinformatik studiert, ist als Führungskraft bei Microsoft tätig, hat einen Bestseller geschrieben und zahlreiche Preise erhalten und gehört zu den einflussreichsten Business-Influencerinnen im DACH-Raum. In ihrem neuen Buch teilt sie ihre Erfolgsgeheimnisse. Sie deckt die unsichtbaren Spielregeln auf, die entscheidend sind, um in der modernen Geschäftswelt nachhaltig erfolgreich zu sein, und nimmt dabei kein Blatt vor den Mund. Mit scharfsinnigem Blick entlarvt sie die subtilen Mechanismen und Machtstrukturen, die Karrieren beeinflussen, und zeigt, worauf es wirklich ankommt. Dazu gibt es zahlreiche Übungen und Reflexionsfragen, die helfen, die Inhalte in die Realität umzusetzen.

Annahita Esmailzadeh, Swantje Allmers:
Was du nicht hören willst. Aber wissen solltest, um erfolgreich zu sein. Haufe 2025. 18,00 Euro

06 kuratiert

Top-Thema

08 **Schritt nach vorne – und zurück**

Die gute Nachricht: Beim Thema Frauen in Führungspositionen ist ein Fortschritt erkennbar. Die schlechte: Es besteht akute Rückschrittgefahr!

Top-Interview

16 **Yvonne Groth**

Das Chefsessel-Gespräch mit Yvonne Groth, CEO der Dornier Construction and Service.

Einsteigen

20 **Lebensverändernde Begegnungen bringen**

Karrieren weiter

Dorothea Assig und Dorothee Echter über die positiven Wendungen, die Leben und Karrieren mit nur wenigen Begegnungen nehmen können.

22 **Generationentandems für Innovation**

Eine junge Bauingenieurin und ein erfahrener Kollege arbeiten bei der Strabag als Tandem zusammen.

Pionierinnen

24 **Pionierinnen**

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

26 **Unser Gespräch mit**

Prof. Dr. Louisa Specht-Riemenschneider

Die „oberste Datenschützerin Deutschlands“ erläutert, warum Datenschutz ein Akzeptanzproblem hat.

Inspiration

30 **Chapeau!**

Kultur-, Buch und Linktipps.

Aufbruch

32 Das letzte Wort hat: **Katja Diehl**

Die Mobilitätsexpertin kämpft nicht einfach für eine Verkehrswende, sondern für „eine lebenswerte Welt für alle“.

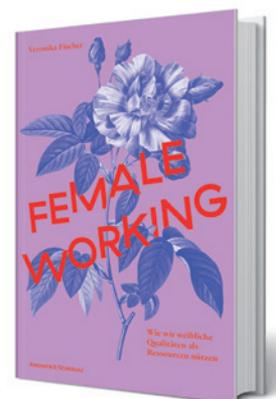
Standard

01 Digital 01 Impressum 02 Inhalt 04 Start

BUCHTIPP:

Wie sieht unsere Arbeitskultur aus, wenn wir feminine Qualitäten nutzen statt in den männlichen Prinzipien des Höher-Besser-Weiter zu denken? Veronika Fischer beschreibt in ihrem neuen Buch, wie wir von weniger Stress und mehr Lebensfreude profitieren, wenn wir unsere kreative Kraft in Alltag und Arbeit integrieren.

Veronika Fischer: Female Working. Kremayr & Scheriau, 2025. 25,00 Euro.



Start

“

News, Firmenprofile, E-Paper,
Podcasts, Videos.

Besuch uns auf

www.karrierefuehrer.de

”



karrierefürer-Service:

Checkliste Bewerbung auf
www.karrierefuehrer.de

Kompaktkurs Bewerbung –
von Online- bis Video-Bewerbung:
[www.karrierefuehrer.de/
bewerben/kompaktkurs](http://www.karrierefuehrer.de/bewerben/kompaktkurs)

Apps & Mobile

Alle Ausgaben der karrierefürer-Reihe
jetzt bequem auf dem Tablet oder
Smartphone lesen.

Mit der kostenlosen App verpasst du keine
Ausgabe mehr und bleibst immer auf dem
Laufenden über die neuesten Trends in
der Arbeitswelt.



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 Studienzeit Teil eines internationalen
Bautechnologiekonzerns und setze deine
Stärken gezielt ein.



**JETZT
BEWERBEN.**



ZÜBLIN STRABAG
WORK ON PROGRESS



kuratiert

Obstkäppchen engagieren sich gegen Altersarmut

Carina Raddatz ist zwar erst Anfang 30, also vom Rentenalter noch über 30 Jahre entfernt – aber Altersarmut hat sie zu ihrem Herzensthema gemacht. Als sie vor Jahren in der Kölner Innenstadt eine ältere Frau sah, die im Müll nach Pfandflaschen suchte, beschloss sie etwas zu tun und gründete den Verein Obstkäppchen e. V. Ihr Motto: „Altersarmut kommt uns nicht in die Tüte“. Die ehrenamtlichen Helfer*innen besuchen alte Menschen, die über wenig Einkommen verfügen, und bringen ihnen Tüten mit gesunden Lebensmitteln nach Hause. Dabei treten sie nicht nur Altersarmut, sondern auch Einsamkeit entgegen. Mehr als 10.000 Besuche gab es bisher – und das Projekt soll wachsen, neue Obstkäppchen sind willkommen!

➔ www.obstkäppchen.de

Frauen fehlen in der Bauindustrie

Der Bauindustrie fehlt es an Azubis und Fachkräften – besonders aber fehlt es ihr an Frauen. Eine statistische Analyse des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie zeigte, dass lediglich 14 Prozent der Beschäftigten im Wirtschaftszweig Baugewerbe weiblich sind. Bei keiner anderen Branche ist der Anteil so niedrig. Bei den Studierenden des Fachs Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil laut Studie bei 30 Prozent, bei den Absolventinnen und Absolventen, die schließlich in den Unternehmen arbeiten, bei 28 Prozent. Ein Ungleichgewicht herrscht laut Befragung bei der Bezahlung: Der Hauptverband informiert, dass das Gehaltsniveau von hochqualifizierten Frauen nur bei 83 Prozent (Expertin) bzw. 86 Prozent (Spezialistin) im Vergleich zum Niveau der männlichen Kollegen liegt.

Female Future Festival an vier Standorten

Das Female Future Festival ist der nach eigenen Angaben „größte Empowerment-Treffpunkt der DACH-Region für Karriere, Innovation, New Leadership, New Work und Job-Chancen“. An gleich vier Standorten findet das Festival statt: In München, am Bodensee, in Zürich und Wien. Namhafte Speakerinnen sprechen über Themen wie Personal Branding, New Work, Diversity, Change, Finanzen, Mental Health und vieles mehr.

➔ <https://female-future.com>

Von Kerstin Neurohr

„With a perfect blend of theoretical depth and practical application, this program gave me the essential tools and insights into global business that I needed to advance my career.“

Lisa Schreibweiß
Part-Time Master 2025



Part-Time Master in Management (M.A.)

17 months, 4 lecture days per month (Thu – Sun)

International Capstone Module
One week

Start: September

A unique Master program for young professionals.
Study while you continue working.

WHU Women in Business Scholarships available

A photograph of a modern office building interior. Two people are walking on a glass-enclosed escalator. On the left, a woman with short grey hair, wearing a light grey blazer and trousers, is walking up the stairs. She has a brown shoulder bag. On the right, a man in a light blue suit is walking down the stairs, looking at a smartphone. The background shows large windows with a view of a green landscape and a body of water. The overall atmosphere is bright and professional.

Schritt nach vorne



– und zurück

Langsam, aber stetig: Frauen rücken verstärkt in Führungspositionen vor. Die Forschung zeigt, wie gut das Unternehmen tut. Kulturell. Aber auch finanziell. Doch der Fortschritt wird gefährdet von einem gesellschaftspolitischen Trend, der Gender-Vielfalt für unnötig hält und die „maskuline Energie“ feiert. Eine Bestandsaufnahme.

Ein Essay von **André Boße**



KOLLABORATION UND KOOPERATION: DER FEINE UNTERSCHIED

Wer kooperiert, der kollaboriert nicht zwangsläufig auch. Bei beiden Begriffen geht es um die Gemeinschaft. Doch werden bei einer Kooperation die Aufgaben zumeist untereinander aufgeteilt. So werden Silo-Grenzen beibehalten, also Abteilungen oder Teams, die isoliert voneinander arbeiten, tun dies weiterhin. Erst später werden die Resultate zusammengeführt. Die Kollaboration geht einen Schritt weiter: Hier wird gemeinsam an einer Lösung gearbeitet. In vielfältig besetzten Teams über Silo-Grenzen hinweg.

Foto: AdobeStock/Agv

Es geht voran. Eine Untersuchung der Unternehmensberatung EY kam Anfang des Jahres zu dem Ergebnis, dass in den Vorständen der deutschen Top-Konzerne so viele Frauen wie noch nie tätig waren. „136 Frauen sitzen in den leitenden Gremien der 160 DAX-, MDAX- und SDAX-Konzerne – 14 mehr als vor einem Jahr“, heißt es in einer Pressemitteilung auf der EY-Homepage. Beinahe jeder fünfte Vorstandsposten in diesen Unternehmen ist also weiblich besetzt. Von echter Gleichheit ist man damit noch weit entfernt, dennoch sind die Fortschritte erkennbar. Was auch folgende Zahl der Analyse belegt: „35 Prozent der neu bestellten Vorstände im Jahr 2024 waren Frauen.“

„Fortschritt auf der einen, Backlash auf der anderen Seite. Wie geht das zusammen?“

Ev Bangemann, die bei EY Deutschland den für das Thema Frauen in Führungspositionen verantwortlichen Bereich Climate Change & Sustainability Services leitet, sagt zu dem Ergebnis laut Pressemeldung: „Sehr viele Konzerne haben begriffen, dass Vielfalt in ihren Chefetagen ein wichtiger Aspekt ihres wirtschaftlichen Erfolges ist.“ Allerdings sei dies noch längst nicht überall der Fall. So bleibe der Anteil der Vorstände mit nur einer einzigen Frau im Gremium hoch. „Das wirft Fragen auf, wie ernst die Unternehmen das Thema Diversität in Führungspositionen nehmen“, wird Bangemann zitiert. Zudem sei zu beobachten, dass für Frauen der Weg in die Führungsebene steinig bleibe – „egal ob mittleres Management oder Führungsspitze von Unternehmen“. Was dazu führe, dass Frauen erwiesenermaßen länger bräuchten, um in Top-Funktionen zu kommen. Und dann dort auch kürzer verweilen. Und doch: Beim Thema Frauen in Führungspositionen ist ein Fortschritt erkennbar.

Achtung, Rückschrittgefahr!

Viele Jahre lang lautete die Frage an dieser Stelle: Warum so langsam? Gültigkeit besitzt diese Frage noch immer. Aber eine andere schleicht sich heran. Eine, die bei vielen, die für

den Fortschritt und die Gleichberechtigung kämpfen, große Sorgenfalten verursacht: Wie lange noch?

Besonders die Nachrichten aus den USA irritieren. „Donald Trump 2.0 – Rollback für Frauenrechte“, meldete das Online-Angebot der Tagesschau in einer Meldung Mitte November, kurz nach den Präsidentschaftswahlen in den Vereinigten Staaten. Schon bald folgten die ersten Maßnahmen der Trump-Administration, die Kultur veränderte sich. Diversity, der strategische Oberbegriff, zu dem auch Gender-Gerechtigkeit zählt, wandelte sich innerhalb weniger Wochen bei vielen amerikanischen Unternehmen von einem Müssen-wir-machen- zu einem Streich-Thema. Anfang Februar 2025 zählte das Handelsblatt die Unternehmen auf, die ihre Gleichstellungsinitiativen ersatzlos gekappt haben: Ford und Toyota, McDonald’s und Harley Davidson, Walmart und der US-Bereich von Aldi. Und nicht nur US-Konzerne machen einen Schritt zurück, sondern auch Unternehmen in Europa. So haben mit Novartis und Roche zwei Schweizer Pharmakonzerne ihre Diversity-Regeln in den USA geändert. Parallel dazu forderte Meta-Chef Mark Zuckerberg im Podcast „The Joe Rogan Experience“ für seinen Konzern mehr „maskuline Energie“: Die Unternehmenskultur habe das Ziel verfolgt, sich von dieser zu entfernen, Zuckerberg spricht von „kultureller Neutralisierung“ – und davon, dass es gut sei, wenn Meta als Konzern die „Aggression ein wenig mehr feiere“. Eine Aussage, die man als bewussten Affront gegen den empathischen Führungsstil lesen kann, der mit Frauen in Verbindung gebracht wird.

Hoch im Kurs: Fürsorge als Führungsstil

Fortschritt auf der einen, Backlash auf der anderen Seite. Wie geht das zusammen? Gar nicht, wenn man sich anschaut, wonach die Mitarbeitenden von ihren Führungskräften verlangen und wie Unternehmen performen.

Ein Forschungsteam der Hochschule Niederrhein identifizierte 2024 im Rahmen der Studie „Future Leadership – Führungskompetenzen für die neue Arbeitswelt“ eine Reihe von Skills, „die für eine erfolgreiche Bewältigung der zukünftigen Führungsherausforderungen erforderlich erscheinen“, wie der leitende Professor Dr. Alexander Cisik in der Zusammenfassung der Ergebnisse schreibt. Basis der repräsentativen Umfrage war der Status quo: Wie zufrieden sind die Mitarbeitenden mit

#FEMWORX

JOIN OUR FEMWORX COMMUNITY!

What do you bring to turn Diverse Minds into Boundless Possibilities?

Hannover, Germany
femworx-congress.com



You can also find us in the following networks:





Buchtip: „Smart Collaboration“

Zwar gibt es Heidi K. Gardners Buch „Smart Collaboration: How Professionals and Their Firms Succeed by Breaking Down Silos“ nicht in deutscher Übersetzung, doch lohnt sich die Lektüre des englischen Originals. Die Autorin ist eine ehemalige McKinsey-Beraterin und Professorin an der Harvard Business School, die heute an der Harvard Law School lehrt. Die empirischen Ergebnisse ihrer Studien zeigen, dass sich eine „smarte Zusammenarbeit“ sowohl für Fachleute als auch für ihre Unternehmen auszahlt. Im Buch bietet sie Rezepte, wie es Führungskräften gelingt, die Zusammenarbeit zu fördern und Silos aufzubrechen. Fallstudien zeigen die konkrete Anwendbarkeit der Forschungsergebnisse.

Heidi K. Gardner: Smart Collaboration: How Professionals and Their Firms Succeed by Breaking Down Silos. Harvard Business Review Press 2017. 27,40 Euro.



AdobeStock/Cloudyview

„Beschäftigte wünschen sich menschliche, selbstbewusste und fürsorgliche Führungskräfte.“

ihren Führungskräften? Das Zeugnis, laut Studie: ausbaufähig. Die Mehrheit der Mitarbeitenden ist mit ihrer Führung „nicht wirklich zufrieden“, heißt es in der Zusammenfassung. 43 Prozent der Befragten sehen ihre Erwartungen an die Führungskraft erfüllt oder sogar übertroffen. 27 Prozent sind zwar unzufrieden, möchten der Führungskraft aber helfen, gemeinsam besser zu werden. Bei neun Prozent werden die Erwartungen an die Führung definitiv nicht erfüllt. 21 Prozent der Beschäftigten gaben an, sich die Führungssituation „schön zu reden“ oder hätten „ihre Ansprüche an die Führung reduziert“. Diese Antwortkategorie ist für Unternehmen besonders bedenklich, weil Menschen, die ihre Führungskraft auf diese Art beurteilen, in der Regel bereits innerlich gekündigt haben.

Auf die Frage der Studie, welche Führungsqualitäten den Beschäftigten wichtig wäre, antworteten die meisten soziale Kompetenz: „Sie wünschen sich menschliche, selbstbewusste und fürsorgliche Führungskräfte“, bringt es der Studienleiter Alexander Cisik im Summary der Studie auf den Punkt. Weniger bedeutsam hingegen seien digitale Kompetenzen: „So

wichtig und präsent die digitale Transformation in den Unternehmen auch sein mag, sämtliche diesbezüglichen Verhaltensweisen bilden das Schlusslicht der Bedürfnisrangreihe.“ Auch unternehmerisch-visionäre Kompetenzen seien als deutlich weniger wichtig eingestuft worden. „Menschen wollen menschlich geführt werden“, wird Alexander Cisik zitiert. Jedoch stehe dieser laut Untersuchung wichtigste Skill „Fürsorge“ im Ranking der erlebten Kompetenzen an letzter Stelle. Cisiks Fazit: „Angesichts zunehmend an Relevanz gewinnender weicher Werte im Arbeitsumfeld, überrascht es nicht, dass vor allem persönliche Attribute wie Menschlichkeit und Fürsorge von den Beschäftigten in Deutschland deutlich höher gewichtet werden als unternehmerische Kompetenzen. Soziale Kompetenz wird immer wichtiger – neue Leader braucht das Land!“

Wenn weiche Werte wichtig sind, gewinnen logischerweise „Soft Skills“ an Bedeutung. Diese sind das Gegenteil von dem, was Zuckerberg mit seiner „maskulinen Energie“ und der Forderung, Aggression zu „feiern“, meint. Weshalb der Rückbau von Gender-Gerechtigkeits-Themen zum Vorteil männlich konnotierter Führungsmerkmale nicht dem entspricht, was die Beschäftigten in der modernen Arbeitswelt von ihren Führungskräften wollen.

Kollaboration führt zu Erfolg

Aber stehen Frauen in Führungspositionen wirklich für diese gewünschten Kompetenzen? Mit dieser Frage beschäftigt sich seit vielen Jahren die US-Forscherin Heidi K. Gardner von der Harvard University. Bei ihren Untersuchungen hat sie festgestellt, dass weibliche Führungskräfte rund doppelt so viel Zeit mit kollaborativen Bemühungen verbringen, die nicht in ihre formelle Stellenbeschreibung fallen. Und genau diese Kollaboration sei es, die heute zum Erfolgsmodell für Unternehmen werde. „Smart Collaboration“ hat Heidi K. Gardner ihr Buch zu diesem Thema benannt. Ihre Kernthese darin formuliert sie auf ihrer Homepage: „Wenn Spezialisten über Grenzen hinweg an Smart Collaboration beteiligt sind, erzielen Unternehmen höhere Margen, erzeugen sie eine stärkere Kundenbindung, leisten sie innovativere Arbeit und gewinnen und binden sie die besten Talente.“ Diese Unternehmen erzielen damit offensichtlich einen Wettbewerbsvorteil. Das Problem sei nur: Die Kosten, notwendigen Bemü-



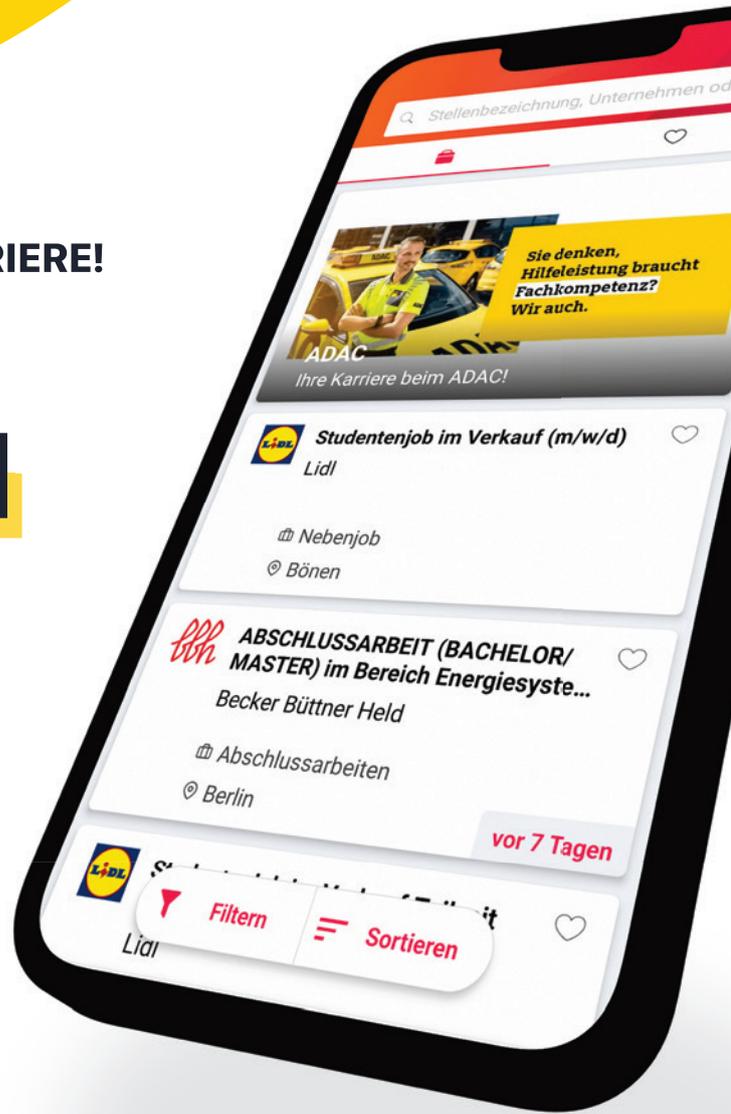
DIE NR. 1 APP FÜR STUDIUM UND KARRIERE!

PRAKTIKUM ODER TRAUMJOB FINDEN?

Lerne spannende
Unternehmen kennen!



NOTEN, MENSA, MAILS,
JOBS UND VIELES MEHR.
ALLES IN EINER APP!



www.uninow.de





Gestaltet eure Zukunft!

Auf LinkedIn und Instagram findet ihr Inspiration, hilfreiche Tipps und Erfolgsgeschichten, die euch den Start ins Berufsleben erleichtern.

Folgt uns und gestaltet eure Zukunft aktiv! 🌟📱



Foto: AdobeStock/Tatiana



AdobeStock/BullRun

„Der Rückbau von Gender-Gerechtigkeits-Themen zum Vorteil männlich konnotierter Führungsmerkmale entspricht nicht dem, was die Beschäftigten wollen.“

hungen und Änderungsprozesse eines solchen kollaborativen Ansatzes seien sofort erkennbar. Der Ertrag dagegen erst später. Auch das ist ein Grund, warum aktuell Backlashes beim Thema Frauen in Führungspositionen erkennbar sind: Programme zurückzufahren spart auf den ersten Blick unmittelbar Geld und Kapazitäten. Die negativen Auswirkungen dieses Rückbaus werden erst später ersichtlich. Geben wird es sie wohl. Und sie werden besonders wehtun.

Dabei sein ist nicht alles

Wenn Frauen im Top-Management sowie im Vorstand tätig sind, komme es, so Heidi K. Gardner, sehr darauf an, dass sie dort auch tatsächlich „inkludiert“ werden. Sprich, dass sie „gehört, geschätzt und wirklich einbezogen werden“,

schreibt sie in einem Beitrag für die Harvard Business Review, den sie zusammen mit Randall S. Peterson verfasst hat, Professor an der London Business School. Ist diese Inklusion gelungen, zeigen sich in den gendergerecht besetzten Gremien die Vorteile. Einer von ihnen: Unternehmensvorstände seien in Entscheidungsprozessen „stärker auf Zusammenarbeit ausgerichtet“. Besteht das Gremium dagegen nur aus Männern, werde „wettbewerbsorientierter“ kommuniziert, verliefen Abstimmungen routinemäßig, ohne „unterschiedliche Standpunkte umfassend zu diskutieren“. Das führe zu einem Problem, wie Gardner und Peterson schreiben: „So werden häufig zugrunde liegende Meinungsverschiedenheiten verschleiert. Was dazu führe, dass diese Vorstände zu selbstsicher in ihren Entscheidungen wurden.“ Es reicht halt nicht aus, Entscheidungen deshalb selbstbewusst zu kommunizieren, weil es im Vorstand selbst dagegen keinen Widerstand gab. Entscheidend ist der Moment, wenn die Entscheidungen auf die Realität treffen. Und dann rächt es sich, wenn im Entscheidungsprozess bestimmte Perspektiven ignoriert wurden oder die Lösung eines Problems nicht vom Ende her gedacht wurde.

Was niemand braucht: Abnick-Gremien

Im Gegensatz dazu neigten Vorstände mit engagierteren Frauen dazu, „sich die Zeit zu nehmen, um bei Meinungsverschiedenheiten ein gemeinsames Verständnis des Problems zu erreichen“. Was zu einheitlicheren Entscheidungen führe, „bei denen jeder verstand, worum es ging, und keine Stimme übergegangen wurde“, heißt es im Beitrag. Was dieser inkludierende Ansatz auf wirtschaftlicher Ebene bringe, zeigen die konkreten Zahlen von Gardner und Peterson: „Insbesondere Unternehmen, deren Vorstände über gut integrierte Frauen verfügen, verzeichnen eine um zehn Prozent höhere Aktienrendite.“ Und auch das Verhältnis zwischen Vorstand und Investoren sei besser: Die Wahrscheinlichkeit, dass die Aktionäre formell gegen Vorstandsentscheidungen stimmen, ist bei solchen Unternehmen um acht Prozent geringer als bei Unternehmen, die Frauen im Vorstand nicht bewusst inkludierten.

Es rechnet sich also, den Status und die Erfahrungen möglichst früh in Frage zu stellen. Was gegen Gremien spricht, die kollektives Abnicken mit Entschlusskraft verwechseln.

Der ehrliche Ratgeber, den ich mir vor dem Mutterwerden gewünscht hätte

Es wird Zeit, auch die Seiten der Mutterschaft zu thematisieren, über die niemand so gerne spricht!

Es wird Zeit, sich von den pastellfarbenen Illusionen und den eigenen, zu hohen Ansprüchen an sich selbst zu verabschieden!



Dr. Susanne Dietz, dreifache Mama,
Keynote-Speakerin, Autorin, Podcasterin
buSINNESS® MOM, Sinnforscherin,
Trainerin und Coach.



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



metropolitan Verlag



met_verlag



met_verlag



DIE ENGAGIERTE

Seit zehn Jahren ist die Ingenieurin Yvonne Groth als Geschäftsführerin technischer Unternehmen tätig. Seit 2022 ist sie CEO von Dornier Construction & Service, einem Teil der Dornier Group, in dem Dienstleistungen rund um die Montage, Instandhaltung und Betriebsführung von Energieanlagen gebündelt werden. 2024 wurde sie mit dem Engineer Woman Award ausgezeichnet. Weitere Frauen in ähnlichen Positionen? Beinahe Fehlanzeige. Wie es ihr damit geht und wie sich das ändern kann, erzählt sie im Interview. Ihr Rat an junge Frauen: Traut euch was zu!

Die Fragen stellte **André Boße**.

„Mir ist bewusst, dass ich eine Vorbildfunktion einnehme.

Ich hoffe, dass meine Sichtbarkeit dazu beiträgt, dass andere Frauen ermutigt werden und dass Frauen Chancen in Führungspositionen bekommen.“

Yvonne

Groth



Foto: Ringfoto Stoehr/Doerthe Stoehr

Frau Groth, Sie sind eine große Verfechterin des Networkings. Warum ist es in Ihren Augen von zentraler Bedeutung für Frauen auf dem Weg in Führungspositionen?

Netzwerke sind generell wichtig, ich würde das nicht nur auf Frauen beziehen. In Netzwerken baut man Vertrauen zu Personen und zu potenziellen Geschäftspartnern auf. In Netzwerken hat man darüber hinaus die Möglichkeit, sich gegenseitig zu unterstützen, aus Erfahrungen zu lernen und Kontakte zu knüpfen. Speziell für Frauen erachte ich Netzwerke als wichtig, weil sie ihre Sichtbarkeit fördern, was gerade in technischen Branchen, in denen noch immer wenig Frauen unterwegs sind, von großer Bedeutung ist. Ich mache es zum Beispiel konkret so, dass ich – wenn ich eine Anfrage oder Einladung bekomme, die ich selbst nicht wahrnehmen kann – eine andere Frau vorschlage, die diesen Termin wahrnehmen kann. Einfach, um die Chance auf Präsenz nicht verfallen zu lassen.

Es gibt zwei Schulen von Netzwerkerinnen: In der eine plädiert man für reine Frauennetzwerke, in der anderen dafür, dass sich Frauen in gemischten, häufig von Männern dominierten Netzwerken stärker zeigen. Welcher Schule gehören

Sie an?

Der zweiten, ganz klar. Ich mag diese Trennung der Netzwerke nicht, denn in den Unternehmen muss man ja auch zusammenarbeiten. Ich war erst vor kurzem auf einer Fach-Veranstaltung, bei der sich die wenigen Frauen vernetzen sollten. Und was passierte: Wir wurden separiert. Da habe ich gefragt: „Und nun?“ Gerade in den MINT-Bereichen ist eine Trennung der Geschlechter nicht sinnvoll. Es gibt hier noch immer wenig Frauen in Führungspositionen. Nehmen Sie meinen Bereich, also die technische Ingenieurdienstleistung rund um Energieanlagen: Ich kenne keine andere Frau in der technischen Geschäftsführung. Ich bin allein unter Männern. Man findet Frauen in kaufmännischen Bereichen, im Personal. Aber im technischen Bereich nur sehr selten. Was sollte es bringen, auf exklusive Frauennetzwerke in unserer Branche zu setzen?

Bei Ihrer ersten beruflichen Station waren Sie zuerst Projektingenieurin und sind nach neun Jahren zur Geschäftsführerin aufgestiegen. Was haben Sie in diesen neun Jahren gut gemacht?

Es gehört schon ein bisschen was dazu, um von einer Expertin zu einer Führungskraft zu werden. Mein Vorteil war:

„Frauen neigen eher dazu, ihre Fähigkeiten zu hinterfragen und sich selbstkritischer zu sehen, während Männer oft selbstbewusster auftreten – auch wenn sie objektiv nicht kompetenter sind.“

Ich war immer breit aufgestellt. Ich habe Expertise in vielen Bereichen, sei es in der Abfallwirtschaft, in der Energietechnik, in der Arbeitssicherheit, im Qualitätsmanagement. Ich bringe viel Wissen mit, und ich behaupte, ich kann sehr gut organisieren. Das ist eine wichtige Führungsaufgabe: Man muss das große Ganze sehen, Prioritäten setzen können, um den richtigen Weg einzuschlagen. Und dann braucht man eine gute Menschenkenntnis und Fingerspitzengefühl.

Sie haben als Frau auf dem Weg nach oben Mentoring genossen, heute sind Sie selbst überzeugte Mentorin. Was macht gutes Mentoring für Frauen aus?

Ich bin Vorstandsvorsitzende der Regionalen Wirtschaftsinitiative in Mecklenburg-Vorpommern (RWI). Seit vielen Jahren führt die RWI das Projekt „Aufstieg in Unternehmen“ durch. Dieses Mentoring-Programm ist branchenübergreifend. Und genau das finde ich sehr gut: Wenn Personen aus unterschiedlichen Bereichen zueinander finden und sich austauschen können. Was zudem beim Mentoring wichtig ist: Es muss auf Augenhöhe stattfinden. Man braucht eine vertrauensvolle Basis, um miteinander reden zu können. Nur dann wird die Mentee über ihre Herausforderungen sprechen – und auch als Mentor kann man dann Hilfestellungen geben oder Sichtweisen anders darstellen. Damit die Mentee sieht: Es gibt auch andere Wege und Perspektiven.

Glauben Sie, dass sich Frauen selbstkritischer sehen, als Männer es tun?

Ja, das ist ein bekanntes Phänomen, das auch durch verschiedene Studien gestützt wird. Frauen neigen eher dazu, ihre Fähigkeiten zu hinterfragen und sich selbstkritischer zu sehen, während Männer oft selbstbewusster auftreten – auch wenn sie objektiv nicht kompetenter sind. Ein Beispiel dafür ist der sogenannte Confidence Gap: Untersuchungen zeigen, dass Frauen dazu tendieren, sich erst dann auf eine Position oder Aufgabe zu bewerben, wenn sie nahezu alle Anforderungen erfüllen, während Männer oft schon mit deutlich weniger Qualifikationen den Schritt wagen. Dies kann teilweise auf gesellschaftliche Prägung, Erziehung und Geschlechterrollen zurückgeführt werden. Frauen lernen häufig von klein auf, bescheidener und perfektionistischer zu sein, während Männern eher vermittelt wird, Risiken einzugehen und sich selbstbewusst darzustellen.

Wir erleben aktuell an vielen Stellen den Versuch, das Rad beim Thema Gender-Gerechtigkeit zurückzudrehen. Nehmen sie das auch wahr?

Schon, ja. Wenn Männer Fehlentscheidungen in Unternehmen getroffen haben, dann waren die Rahmenbedingungen schuld und oftmals folgen keine Personalentscheidungen. Passt das einer Frau, ist sie schnell weg vom Fenster. Es ist recht offensichtlich, dass sich immer mehr Männer das Recht herausnehmen, beim Thema Gleichberechtigung nicht mehr aufmerksam sein zu müssen. Im März ging dieses Bild von Friedrich Merz' Spitzenrunde mit Unionspolitikern nach der Bundestagswahl viral, zu sehen waren sechs Männer. Das Online-Satire-Magazin „Der Postillon“ postete dazu: „Doch, doch, Frauen waren auch dabei: Was meinen Sie, wer den Tisch eingedeckt hat?“ Das ist zwar lustig, aber zeigt die Realität, dass Frauen bei solchen „Männerrunden“ ausgeschlossen werden.

Wie fühlen Sie sich in der von Männern dominierten Welt Ihrer Branche?

Noch immer fallen Frauen in meiner Branche auf. Letzte Woche war ich auf einer Veranstaltung und unter den 140 Teilnehmenden waren genau fünf Frauen. Das ist eine Quote von weniger

als drei Prozent. Mir ist bewusst, dass ich eine Vorbildfunktion einnehme. Ich hoffe, dass meine Sichtbarkeit dazu beiträgt, dass andere Frauen ermutigt werden und dass Frauen Chancen in Führungspositionen bekommen.

Wie motivieren Sie sich, trotzdem immer weiterzumachen?

Ich bin engagiert! Ich finde es einfach sehr wichtig, dass Frauen ein Gesicht in meiner Branche bekommen, dass sie sichtbar werden, sich nicht verstecken. Was mir sicher auch hilft: Mein trockener Humor.

Wenn man sich den Karriereweg von Frauen genauer anschaut, welche sensiblen Wegmarken gibt es?

Wichtig ist der familiäre Aspekt. Dieser Aspekt ist für Männer deutlich weniger problematisch. Männer werden nie gefragt, wie sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf realisieren. Dabei sind die Männer genauso bei der Familiengründung beteiligt wie die Frauen. Haben Frauen keinen Partner, der unterstützt, wird es für sie doppelt schwer, eine Führungsposition zu bekommen. Daher ist es wichtig, dass Frauen diese Unterstützung auch bei ihren Partnern einfordern. Damit klar ist, wenn beide Partner arbeiten, dass in dieser Beziehung beide Seiten ihren Beitrag zu leisten haben. Frauen, die es sich nicht so recht zutrauen, mit ihren Partnern frühzeitig offen über dieses Thema zu reden, sollten diese Unterhaltung als eine Art Vorbereitung auf die Karriere begreifen. Denn in Führungspositionen kommt es ja auch darauf an, auch mal unangenehme Gespräche zu führen.

Was geben Sie jungen Frauen mit, die jetzt kurz vorm Eintritt in die Arbeitswelt stehen, gerade auch in männerdominierten Branchen?

Zu erkennen, welche Stärken sie haben. Nicht nur auf das zu schauen, was sie noch nicht können, sondern auch auf das, was sie bereits mitbringen. Natürlich möchte man immer einhundert Prozent erreichen. Aber es hilft gerade zu Beginn, die Ansprüche an sich selbst ein wenig herunterzuschrauben. Um dann später, in der Führungskräfteentwicklung weiter an sich zu arbeiten.

Zur Person

Yvonne Groth (Jahrgang 1979) studierte Landeskultur und Umweltschutz an der Universität Rostock, schloss das Studium als Diplom-Ingenieurin ab. Im Jahr 2006 stieg sie als Projektingenieurin bei der IBS Gruppe ein, wo sie ab 2015 die Geschäftsleitung übernahm. Seit 2022 ist sie Geschäftsführerin von Dornier Construction und Service, einem Bereich der Dornier Group, der Service rund um die Montage, Instandhaltung und Betriebsführung von Energieanlagen anbietet. Neben ihrer beruflichen Tätigkeit engagiert sich die zweifache Mutter seit vielen Jahren für die Förderung von Frauen. Sie ist Mentorin im Programm „Aufstieg in Unternehmen – Mentoring für Frauen in der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern“ sowie Gründerin des „Welcome Centers Mecklenburgische Seenplatte“, einer Anlaufstelle für Zuzüglerinnen, Rückkehrerinnen und Unternehmen, mit dem Ziel, weibliche Fachkräfte zu gewinnen und zu binden. 2024 wurde Yvonne Groth mit dem Engineer Woman Award ausgezeichnet.

Engineer Woman Award

Seit 2023 vergibt die Hannover Messe im Rahmen des Karrierekongresses FEMWORX zwei Preise für Frauen in MINT-Berufen. „Mit dem Engineer Woman Award wird eine Expertin geehrt, die durch ihre Innovationskraft, ihr Engagement oder ihre Leistungen im technischen Umfeld heraussticht“, heißt es in der Selbstbeschreibung des Awards. Der Young Engineer Woman Award würdigt Frauen unter 30 Jahren, „die herausragende Arbeit in ihrem Fachgebiet leisten oder sich in besonderem Maße über ihren Arbeitsbereich hinaus engagieren“.



Foto: Magdalena Joos Fotografie

Dorothea Assig und Dorothee Echter

Eine Karriere wäre ohne den Einfluss und die Empfehlungen von anderen Menschen nicht möglich, sagen Dorothea Assig und Dorothee Echter. Gemeinsam leiten sie Seminare für Community-Building im Topmanagement und erleben, wie die vielversprechenden Karrieren von Menschen stagnieren, wenn ihnen Impulse von anderen Hochkarättern fehlen. In ihrem Gastartikel beschreiben sie, **welch positive Wendungen Leben und Karrieren mit nur wenigen Begegnungen nehmen können.**



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).

Lebensverändernde Begegnungen bringen Karrieren weiter

Wie alle Menschen kennen auch Sie lebensverändernde Begegnungen und besitzen die Fähigkeit, neue Menschen in ihr Leben zu integrieren. Sie haben sich verliebt, Freundschaften geschlossen, in Ihrem Leben gibt es Menschen, denen Sie nahe und verbunden sind. „Ohne Begegnung mit anderen können wir unmöglich wissen, was uns wirklich antreibt, wozu wir fähig sind; wir können unmöglich aus dem Gefängnis unserer Identität ausbrechen, unsere sozialen und mentalen Fesseln sprengen; unmöglich auch, unsere moralische Ader zu entdecken, jene Disposition, uns manchmal zurückzunehmen und dem anderen den Vortritt zu lassen.“ – so schreibt Charles Pépin in seinem Buch „Kleine Philosophie der Begegnung“ (Hanser 2022).

Die Bedeutung des Community-Habitus für die eigene berufliche Entwicklung zu erkennen, ist unfassbar schwer: weil er nirgendwo erklärt wird, nie auch nur ausgesprochen, deshalb unterschätzt wird. Es scheint so selbstverständlich, doch wenn schon beim Gedanken an eine einzige Cappuccino-Einladung an Business-Partner oder -Freunde Ihre Widerstände rebellieren – „keine Zeit – vielleicht später“, „das kann ich doch nicht einfach so machen ohne Anlass“, „das ist gar nicht üblich“ etc. pp. ... dann müssen Sie wissen: Sie können das nicht nur machen, Sie sollten das wirklich tun. Jetzt. Immer wieder.

Die eigene Komfortzone verlassen, das kennen Sie, und jetzt, während und nach dem Studium, brauchen Sie diesen Modus. Unbekannten Menschen nach einer Begegnung, nach einem Auftritt, per E-Mail, LinkedIn oder mit einer Karte gratulieren. Jemanden in der Lounge ansprechen, der gerade auch einen griechischen Bergtee bestellt. Auf einer Konferenz die eigene In-Group verlassen und sich zu einer „fremden“ Gruppe gesellen. Einladungen annehmen, auch an anderen Orten. Einladungen aussprechen, zu der auch Menschen willkommen sind, die Sie (noch) nicht kennen. Dieses Verlassen der Komfortzone kann Vorfreude auslösen oder soziale Ängste stimulieren: „Werde ich überhaupt gesehen, bin ich interessant genug? Werde ich alles richtigmachen, gehöre ich überhaupt da hin?“. Menschen gehen Risiken ein, wenn sie auf neue Menschen treffen. Diese Risikofreude kennen Sie, jeder Entwicklungsschritt war davon begleitet.

Begegnungen können lebensbestimmend sein, auch wenn Sie das im Augenblick des Kennenlernens nicht wissen können. Nicht einmal ahnen, welche Chancen sich draußen für Sie erschließen, wenn Sie es nicht ausprobiert haben. Sie streben eine Karriere an? Stellen Sie sich ein auf: Weit mehr.

KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

1

Tag

50+

Familienunternehmen

5000+

Karrierechancen

JETZT bis
12. Mai 2025
bewerben

Ausrichter

bürkert
FLUID CONTROL SYSTEMS

InhaberInnen &
Top-EntscheiderInnen
für dich vor Ort!

6. Juni 2025
Ingelfingen

www.karrieretag-familienunternehmen.de



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Lead-Medienpartner

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medienpartner

karrierefürer



Unter der Schirmherrschaft des



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



Foto: STRABAG SE

Ehrlich gesagt: keinen! Es kommt nur darauf an, wie die innere Einstellung zum Arbeitsumfeld ist – unabhängig davon, ob dieses Arbeitsumfeld aus älteren oder jüngeren Kolleginnen und Kollegen besteht. Oft wird angenommen, dass man die Assistenz oder eine Mitarbeiterin der älteren Kollegen ist. In so einem Fall muss man einfach die Rollen klarstellen. Eine gute Mischung aus eigener Durchsetzungskraft und Anerkennung des Erfahrungsschatzes der älteren Generation führt zu harmonischer Zusammenarbeit im Team.

Was für Tipps können Sie anderen jungen Bauingenieurinnen aus Ihrer Erfahrung mit auf den Weg geben?

Am wichtigsten finde ich folgende Punkte:

- **Such dir Mentorinnen und Mentoren!** Ein Mentor oder eine Mentorin kann wertvolle Einblicke und Unterstützung bieten.
- **Übernimm Verantwortung!** Zeige Initiative und trau dir zu, Verantwortung für Projekte oder Aufgaben zu übernehmen.
- **Bau dir ein Netzwerk auf!** Knüpfe Kontakte innerhalb und außerhalb deines Unternehmens! Das kann neue Perspektiven eröffnen!
- **Bleib am Ball!** Die Baubranche entwickelt sich ständig weiter. Bleib neugierig und offen für neue Technologien und Methoden! Regelmäßige Fort- und Weiterbildung ist ein Muss!

Generationentandems für Innovation

Offenheit und Chancengerechtigkeit gehören zum Selbstverständnis der Strabag. Denn Vielfalt, so der Konzern, ist ein Schlüssel zum Erfolg. Bestandteil seiner EDI-Strategie (Equality, Diversity und Inclusion) ist auch Generationenvielfalt. Das bedeutet: Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Alter gefördert und wertgeschätzt. Auch im Hinblick auf das Alter setzt die Strabag auf diverse Teams als eine wichtige Voraussetzung, um Innovationen zu fördern.

Wir haben mit Katrin gesprochen. Sie hat Bauingenieurwesen studiert, hat dann auf der Baustelle gearbeitet und ist seit fünf Jahren bei der Strabag. Zusammen mit Walter, der seit 37 Jahren bei der Strabag ist, bildet sie ein Generationentandem.

Was sind die Vorteile von altersgemischten Teams?

Vielfalt in jeglicher Hinsicht bringt zahlreiche Vorteile mit sich. Unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen ermöglichen allen Mitwirkenden, ihr Potenzial voll auszunutzen und führen so zum besten Ergebnis in einem Projekt bzw. Team.

Was braucht man, damit die Zusammenarbeit klappt?

Empathie, Verständnis, Respekt, die Fähigkeit zu reflektieren und sich in andere hineinversetzen zu können. Ich denke, diese Eigenschaften braucht man in jeder zwischenmenschlichen Beziehung.

Wo kann es Konflikte geben? Und wie kann es gelingen, diese zu lösen?

Konflikte kann es geben, wenn nicht von allen Teammitgliedern zumindest versucht wird, das Gegenüber zu verstehen oder wenn jemand stur auf seiner Meinung beharrt. Im Speziellen kann es bei einem großen Altersunterschied zwischen Kolleginnen und Kollegen auch dazu kommen, dass die Älteren gerne die Rolle der Lehrmeister einnehmen oder die Jüngeren durch das Annehmen der Rolle der Schülerinnen und Schüler in ihrer Kreativität oder Meinungsbildung eingeschränkt werden. Ich denke, wenn alle Beteiligten offen für Neues sind, dann gibt es auch wenig Konfliktpotenzial.

Was macht es für einen Unterschied, wenn man als junge Frau in einem älteren Team arbeitet?



Foto: STRABAG SE

Katrin schätzt die Vorteile des Generationentandems – für die eigene Entwicklung und für die Arbeit.

Die Altersstruktur der Belegschaft in der Strabag im Jahr 2023

Unter 30 Jahre:	18	%
30-50 Jahre:	52	
Über 50 Jahre:	30	

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 2025

Aachen	30.04. & 25.11.2025	Düsseldorf	06.03. & 16.09.2025	Koblenz	15.05. & 13.11.2025
Augsburg	26.06.2025	Essen	19.03. & 09.09.2025	Köln	09.04. & 27.11.2025
Berlin	18.02. & 01.10.2025	Frankfurt	21.05. & 12.11.2025	Leipzig	16.04.2025
Bielefeld	12.06.2025	Hamburg	29.04. & 16.10.2025	Mannheim	03.06.2025
Bonn	20.03. & 09.10.2025	Hannover	05.11.2025	München	28.05. & 20.11.2025
Bremen	18.09.2025	Karlsruhe	10.04. & 22.10.2025	Nürnberg	08.04. & 23.10.2025
Dortmund	02.04. & 03.12.2025	Kassel	05.06.2025	Stuttgart	11.03. & 24.09.2025
Dresden	18.11.2025	Kiel	07.10.2025	Wuppertal	26.03. & 02.09.2025

www.karrieretag.org

karriere
tag.org



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

Malala Yousafzai (*1997) – jüngste Friedensnobelpreisträgerin

Schon mit 11 Jahre begann sie sich für die Rechte von Frauen und Kindern in ihrem Heimatland Pakistan einzusetzen: Für die BBC Urdu (den urdusprachigen Dienst des britischen Fernsehsenders BBC) schrieb sie ein Online-Tagebuch über ihren Alltag im pakistanischen Swat-Tal, das unter der Herrschaft der pakistanischen Taliban stand. Diese hatten Mädchen den Schulbesuch verboten und ihre Schulen zerstört, sie bedrohten und ermordeten politische Gegner. Mädchen durften nicht mehr Musik hören, nicht tanzen und öffentliche Räume nur verschleiert betreten.

Ihr Engagement verschaffte Malala Yousafzai viel Aufmerksamkeit – und brachte die Taliban so sehr auf, dass sie im Oktober 2012 einen Mordanschlag auf das Mädchen verübten, sie schossen ihr in den Kopf. Malala Yousafzai überlebte den Anschlag, und ihr mutiger Widerstand gegen Unterdrückung und ihr Kampf für das Recht auf Bildung fanden international große Beachtung. 2014 erhielt sie den Friedensnobelpreis und wurde damit zur jüngsten Preisträgerin in der Geschichte. Seit 2017 ist Malala Yousafzai Friedensbotschafterin der UN. Heute lebt sie in Großbritannien und setzt ihre Arbeit über den „Malala Fund“ fort, eine Organisation, die sich für die Bildung von Mädchen weltweit starkmacht. ➔ <https://malala.org>

Johanna Kappes (1879–1933) – erste Studentin in Deutschland

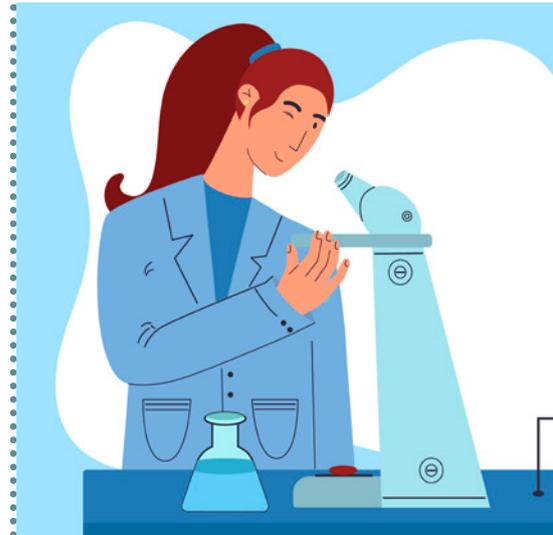
Studieren? Männersache! Was heute schwer vorstellbar ist, war bis vor 125 Jahren Realität: Erst im Jahr 1900 wurden Frauen zum Studium zugelassen. Entscheidend zu der Öffnung beigetragen hat Johanna Kappes, die in Karlsruhe Abitur machte und Medizin studieren wollte. Sie ging nach Freiburg und konnte dort mehrere Professoren von ihrem Wunsch und ihren Fähigkeiten überzeugen. Die Mediziner erlaubten Johanna Kappes, Vorlesungen zu besuchen. Aber das Examen blieb ihr verwehrt. Unterstützt vom „Verein Frauenbildung-Frauenstudium“ verfasste Kappes Ende 1899 eine Petition an den Senat. Diese wurde abgelehnt, doch der Prorektor der Universität schaltete sich ein, leitete die Petition an das zuständige Ministerium nach Karlsruhe weiter – und das entschied, dass auch Frauen an der Universität in Freiburg studieren dürfen. Johanna Kappes und vier Kommilitoninnen immatrikulierten sich im Februar 1900 rückwirkend zum Beginn des Wintersemesters 1899/1900, wobei ihre bereits erbrachten Leistungen angerechnet wurden. Kappes wurde Ärztin, promovierte 1904 und führte mit ihrem Mann, der ebenfalls Arzt war, in Nürnberg eine Gemeinschaftspraxis, in der sie bis zu ihrem Tod tätig war.

The Liverbirds (aktiv von 1962-1967) – erste rein weibliche Rockband

„Vier Mädchen haben sich entschlossen, die Welt zu erobern und ein praktisches Beispiel der vielzitierten Gleichberechtigung zu geben“, so wurde ihr Auftritt auf dem „Beat-Festival“ in Wien 1965 angekündigt: Pamela Birch (Gesang/Gitarre), Valerie Gell (Gesang/Gitarre), Mary McGlory (Gesang/Bassgitarre) und Sylvia Saunders (Schlagzeug) – „The Liverbirds“ aus Liverpool. Ohne wirklich Instrumente spielen zu können, gründen sie eine Band und touren schon bald durch Großbritannien, sind mit den damals noch unbekannteren Rolling Stones unterwegs, lernen die Kinks kennen (als deren Instrumente geklaut werden, stellen die Liverbirds ihre zur Verfügung – darauf spielen die Kinks ihren Hit „You Really Got me“ ein). Mit gerade mal 17, 18 Jahren kommen die Girls aus Liverpool nach Hamburg und treten dort im Star Club auf – vier Jahre lang stehen sie dort immer wieder auf der Bühne. Die erste Girl-Rock-Band der Welt! Als „die weiblichen Beatles“ werden sie gehandelt, doch ihre Musik ist rauher. 1968 werden die Liverbirds zu einer Tour nach Japan eingeladen – doch Sylvia kann nicht mitfahren, weil sie schwanger ist, und Valerie nicht, weil ihr Ehemann es ihr verbietet. Pamela und Mary fahren, doch sie beschließen auf der Tour, nicht weiter gemeinsam Musik zu machen. So endet ihre Musik-Karriere, weil die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen noch nicht soweit sind, dass Frauen dauerhaft im Musik-Business Erfolg haben können.

Colleen Hoover (*1979) – Autorin und New-Adult-Pionierin

Ihre Geschichte als Autorin hat selbst das Zeug zum Roman: Ihr erstes Buch, „Weil ich Layken liebe“, schrieb sie als Weihnachtsgeschenk für ihre Mutter. Weil die Familie so begeistert war, veröffentlichte sie es als E-Book – und wenig später hatte sie ihren ersten Bestseller. Heute hat Colleen Hoover mehr als 20 Romane veröffentlicht und zählt zu den meistverkauften amerikanischen Autorinnen. Ihr Erfolgsrezept: Liebe und Leidenschaft, die ganz großen Gefühle, dazu etwas Spice, leicht zu lesen. Damit hat sie ein Genre begründet, New Adult, und dem Buchmarkt einen Aufschwung verschafft, wie es ihn lange nicht gab. Colleen Hoover hat mittlerweile mehr als 20 Millionen Bücher verkauft, lebt mit ihrem Mann und drei Söhnen in Texas, schreibt weiter und ist mit mehr als 1,3 Millionen Followern überaus erfolgreich auf TikTok aktiv.



AdobeStock/Zefirka



AdobeStock/Good Studio



**DIE
DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE.**

Im Frühjahr 2024 bestimmte die Bundesregierung Prof. Dr. Louisa Specht-Riemenschneider zur Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI). Die Juraprofessorin ist damit das, was man in den Medien gerne „oberste Datenschützerin“ nennt. Worin sie in dieser Position ihre Aufgabe sieht, was die Gründe für das Akzeptanzproblem des Datenschutzes sind und warum sie Jurist:innen diesen Rechtsbereich empfiehlt, erzählt sie im Interview.

Die Fragen stellte
André Boße.

„Datenschutz ist Vertrauensfaktor und Vertrauen in einen digitalen Dienst kann einen wirtschaftlichen Vorteil bedeuten.“

Prof. Dr.

Louisa Specht-
Riemenschneider

Frau Prof. Dr. Louisa Specht-Riemenschneider, was macht Datenschutz in Ihren Augen zu einem Kernthema dieser Zeit?

Das gesellschaftliche und wirtschaftliche Interesse an Datennutzbarkeit und digitalen Angeboten steigt jeden Tag. Politik ist immer ein Spiegel der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Realitäten. Deshalb sehen wir auch zunehmend Gesetzgebung, mit der Datennutzbarkeit und digitale Angebote unterstützt werden sollen. Momentan nehme ich vor allem Rufe nach einer drastischen Reduzierung von Datenschutz und Datenschutzaufsicht wahr. Ich sehe meine Aufgabe und die Aufgabe meines Hauses darin, in Erinnerung zu rufen, dass Datenschutzrecht ein Schutzinstrument zur Gewährleistung eines für die Demokratie sehr wichtigen Grundrechts ist: dem informationellen Selbstbestimmungsrecht. Sich nicht überwacht zu fühlen, ist Grundlage unserer Freiheit, ist Grundlage unseres Wertesystems. Das sollte nicht in Vergessenheit geraten.

Passiert aber.

Es ist daher sehr wichtig, dass wir uns bewusst darüber sind, auf welchen Weg wir uns mit einer schleichenden Reduktion des Datenschutzrechts begeben könnten. Es ist menschlich, diese Langzeitrisiken zu unterschätzen, umso wichtiger scheint es mir, darauf hinzuweisen, dass Datenschutz kein Selbstzweck ist, sondern demokratie- und freiheits-sichernd wirkt. Gleichzeitig darf Datenschutzrecht nicht als Hinderungsinstrument für gesellschaftlich und wirtschaftlich dringend benötigte Digitalisierungsprozesse fehlverstanden werden. Die DSGVO ist nie angetreten, um jegliche Datennutzbarkeit zu verhindern. Wer das behauptet, hat Sinn und Zweck des Datenschutzrechts nicht verstanden.

Wie sehen Sie in dieser Hinsicht konkret Ihre Aufgabe?

Ich sehe meine Aufgabe und die Aufgabe meines Hauses sehr stark darin, zu zeigen, wie Digitalisierung und Datennutzbarkeit im Einklang mit dem Datenschutzrecht gelingen können. Das Datenschutzrecht kann Wegbereiter für eine grundrechtssensible Digitalisierung sein. Datenschutz ist Vertrauensfaktor und Vertrauen in einen digitalen Dienst



Quelle: BfDI/DH

kann einen wirtschaftlichen Vorteil bedeuten. Insofern glaube ich daran, dass dann, wenn Datenschutz und Nutzerfreundlichkeit zusammengedacht werden, Datenschutz ein echter Standortvorteil werden kann.

Sie selbst sagen, der Datenschutz habe in Teilen der deutschen Gesellschaft ein Akzeptanzproblem. Woher rührt es?

Das Akzeptanzproblem hat aus meiner Sicht zwei wesentliche Gründe: Funktionsdefizite und Rechtsunsicherheit. Im Alltag begegnet uns oft nur die vermeintlich unbequeme Seite des Datenschutzrechts: Cookie-Banner, lange und unverständliche Einwilligungstexte oder unnötige Bürokratie. Zur ehrlichen Diskussion gehört es daher zu sagen: An manchen Stellen gestaltet das Datenschutzrecht den Alltag der Menschen nicht so, wie es gedacht war. Der oder dem Einzelnen die Möglichkeit zu geben, selbstbestimmte Entscheidungen über die Verwendung der sie oder ihn betreffenden personenbezogenen Daten zu geben, ist in der Theorie gut gedacht, häufig funktioniert diese selbstbestimmte Entscheidung aber nicht, weil ich mich gezwungen fühle, einen Dienst

zu nutzen. Und kaum jemand liest Datenschutzerklärungen oder AGB. Das wissen wir aus den Verhaltenswissenschaften seit Jahrzehnten, aber der Gesetzgeber scheint diese Einwände nicht hören zu wollen. Ich will also sagen: Man könnte die gesetzliche Ausgestaltung des Datenschutzrechts besser machen.

Sie sprachen von der Rechtsunsicherheit als zweitem Akzeptanzproblem. Warum ergibt sich dieses?

Die Datenschutzgrundverordnung ist eine Grundverordnung, die viele unbestimmte Rechtsbegriffe und Abwägungsklauseln enthält, die es für den Datenverarbeiter schwierig macht, mit hinreichender Sicherheit im Vorfeld einer Datenverarbeitung abschätzen zu können, welche Daten unter welchen Bedingungen verarbeitet werden dürfen und welche eben nicht. Dadurch entsteht Frustration auch bei denjenigen, die sich gern an Recht und Gesetz halten möchten.

Datenschutz ist immer auch ein Thema der Tagespolitik. Wie können Sie mit Ihrer Arbeit gewährleisten, dass Sie als

Bundesbeauftragte mit Ihrer Expertise nicht von politischem „Aktionismus“, zum Beispiel nach bestimmten Ereignissen, überrollt werden?

Ich habe direkt zu Beginn meiner Amtszeit das Angebot gemacht, dass die Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sehr gerne sehr früh auf mich und meine Behörde zukommen können. Wir beraten bei Projekten gerne direkt und konstruktiv von Anfang an. Auch versuche ich mit meinem Haus, selbst aktiv auf politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure zuzugehen. Gleichzeitig habe ich Verständnis dafür, dass Politik auf Ereignisse auch kurzfristig reagieren muss. Zwischen der Handlungsfähigkeit des Staates und übereilten Entscheidungen liegt aber nur ein schmaler Grat. Meine Aufgabe ist es, darauf hinzuweisen, dass bei allem Verständnis für Kurzfristerfordernisse, zum Beispiel in der Sicherheitspolitik, die Langfristrisiken, die ein Zurückstellen des Datenschutzrechts hinter Sicherheitsbedürfnissen für Freiheit und Demokratie haben kann, nicht einfach unter den Tisch gekehrt werden. Am Ende gilt das Grundgesetz: Seine Grundrechte und Wertentscheidungen. Oder, um es mit Benjamin Franklin zu sagen: Wer die Freiheit aufgibt, um Sicherheit zu gewinnen, hat weder das eine noch das andere verdient – und wird am Ende beides verlieren.

Wie wird sich das Thema Datenschutz durch immer neue KI-Systeme verändern?

Die Entwicklung im Bereich KI stellt das Datenschutzrecht vor enorme Herausforderungen. Wir müssen sicherstellen, dass Künstliche Intelligenz mit unseren Grundrechten und den Prinzipien der DSGVO im Einklang steht. Gleichzeitig fordert KI diese in gewisser Weise heraus, etwa wenn es um Transparenz in der „Black Box“ oder um die Gewährleistung von Betroffenenrechten geht. Ich sehe aber nicht nur datenschutzrechtliche Risiken, ich sehe natürlich auch die erheblichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Chancen, die KI bietet. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns darüber Gedanken machen, wie wir den datenschutzrechtlichen Herausforderungen bei der Entwicklung und der Nutzung von KI begegnen können. Ich baue in

meiner Behörde derzeit ein eigenständiges KI-Referat weiter aus, um hinreichend Inhouse-Expertise zu haben.

Warum ist der Bereich Datenschutz in Ihren Augen ein gutes Feld, um dort als Jurist:in tätig zu sein?

Das Datenschutzrecht und das Datenrecht insgesamt ist ein vergleichsweise junges, dynamisches und hochrelevantes Rechtsgebiet. Für Juristinnen und Juristen bietet es die Möglichkeit, an der Schnittstelle von Recht, Technologie und Gesellschaft zu arbeiten. Zudem ist das Datenschutzrecht zunehmend im Kontext von Wettbewerbs-, Verbraucher-, Urheber- und Digitalrecht insgesamt zu sehen, was völlig neue Rechtsfragen aufwirft. Hier tatsächlich ein Rechtsgebiet von seinen Ursprüngen an mitbegleiten und mitgestalten zu dürfen, bietet ganz wunderbare Entwicklungsperspektiven und macht einfach Spaß.

Eine Aufgabe Ihres Jobs ist es, unbequem zu sein. Dinge zu hinterfragen und weiterzudenken. Wie und wann haben Sie sich diese Skills angeeignet?

Ich komme aus der Wissenschaft. Nirgendwo denkt man so kritisch wie dort. Ich hinterfrage erst einmal alles und schaue mit einem wissenschaftlich-neutralen Blick auf die Probleme. Und ich lasse mich nicht mit halbgaren Antworten abspesen. Was mir stets sehr geholfen hat: Ich bin in meinem Denken kritisch und meinen Vorschlägen konkret, weil ich in der Sache die beste Lösung will. Und mein erster Eindruck nach gut fünf Monaten im Amt ist, dass dies als sehr hilfreich gewürdigt wird. Mir geht es darum, fachlich einen guten Job zu machen. Und dafür gebe ich alles.

„Ich liebe meinen Job jeden Tag.“

Was sind bei Ihrer Arbeit Momente, in denen Sie denken: „I love my job“?

Ich liebe meinen Job jeden Tag. Aber ganz besonders in den Momenten, in denen ich merke, dass unsere Arbeit Wirkung zeigt und Probleme löst. Je größer das Problem, je größer die Herausforderung, desto mehr Spaß macht es mir, nach Lösungen zu suchen.

Aufgaben und Befugnisse der BfDI

Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) ist eine eigenständige oberste Bundesbehörde und Hüterin des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung. Zudem beaufsichtigt sie die Telekommunikations- und Postdienstunternehmen und kontrolliert diese Stellen, ob die rechtlichen Bestimmungen zum Datenschutz umgesetzt und eingehalten werden. Gleichzeitig ist die BfDI Beraterin des Deutschen Bundestages in datenschutzrechtlichen Fragen. Sie klärt die Öffentlichkeit über Risiken, Vorschriften, Garantien und Rechte im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten auf. Die Bürger:innen haben das Recht, sich mit einer Beschwerde an die BfDI zu wenden, wenn sie der Ansicht sind, dass eine der Aufsicht der BfDI unterliegende Stelle ihre Rechte in den Bereichen Datenschutz oder Informationsfreiheit verletzt hat.

Zur Person

Prof. Dr. Louisa Specht-Riemenschneider (geboren 1985 in Oldenburg) ist seit September 2024 Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI). Sie war zuvor Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Recht der Datenwirtschaft, des Datenschutzes, der Digitalisierung und der Künstlichen Intelligenz der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Sie studierte Rechtswissenschaft in Bremen, promovierte und habilitierte in Freiburg und hatte anschließend Professuren in Köln und Passau inne. Als Direktorin leitete sie das Institut für Handels- und Wirtschaftsrecht der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät sowie das Zentrum für Medizinische Datennutzbarkeit und Translation (ZMDT). Zudem begleitete sie die Gründung des Dateninstituts unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) und des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI).

Chapeau!

Kultur-, Buch- und Linktipps

MUT IN ALL SEINEN FACETTEN

Wenn wir an Mut denken, haben wir sofort spektakuläre Leistungen oder außergewöhnliches Engagement vor Augen. Aber wie viel Mut braucht es für den ganz normalen Alltag? Wen sehen wir gesellschaftlich als mutig an, und wer beweist tatsächlich tagtäglich den meisten Mut? Diesen Fragen geht Maureen Reitinger auf den Grund, wenn sie sich an das Thema Mut in all seinen Facetten herantastet. In ihrem persönlichen, inspirierenden Essay holt sie Alltagsheld*innen vor den Vorhang und rückt den alltäglichen, kleinen Mut, der nur allzu häufig übersehen wird, ins Blickfeld.

Maureen Reitinger: Mut. Kremayr & Scheriau 2025. 20,00 Euro.



Foto: the artist

Julia Krahn, Eva (Erde zu Erde)

FRAUENBILDER IM DIALOG

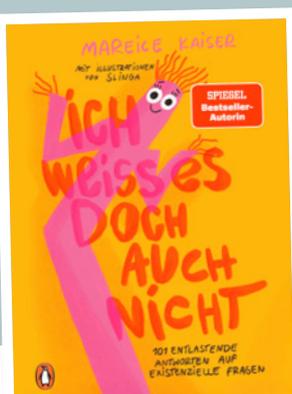
Wie prägen Frauenbilder unser Leben und wie prägt unser Leben diese Bilder? Damit beschäftigt sich eine Ausstellung im Landesmuseum Hannover, die ausgewählte historische Ölgemälde, Meisterwerke aus der Sammlung des Museums, zusammen mit zeitgenössischen Fotografien der multidisziplinären Künstlerin Julia Krahn präsentiert. Im Dialog dieser unterschiedlichen Werke geht es weniger um die Darstellungen von Frauen als vielmehr um die Bilder, die wir in unseren Köpfen erzeugen.

8.3. bis 17.8.2025, Landesmuseum Hannover. www.landmuseum-hannover.de

FITGREENMIND: UNKOMPLIZIERTE VEGANE GERICHTE

Sie ist 20 Jahre alt und hat über sechs Millionen Follower*innen auf Social Media: Maya Leinenbach alias Fitgreenmind. Mit unkomplizierten veganen Gerichten aus aller Welt begeistert sie ihre Follower*innen auf der ganzen Welt. Jetzt hat sie ihr zweites Kochbuch veröffentlicht – mit „über 100 veganen Rezepten für jeden Tag und special days“: Das sind Ideen fürs Meal-Prep und die Dinner-Party, Rezepte für eine Person oder ein Dinner mit Freunden – für jeden Anlass das passende Gericht!

Maya Leinenbach: Plantiful Cooking. DK Verlag 2025. 24,95 Euro.
www.instagram.com/fitgreenmind



ICH WEISS ES DOCH AUCH NICHT

Was tun gegen Mansplaining? Ist es feministisch, Botox zu nutzen? Und wie lebt man weiter, wenn die tollste Person einfach stirbt? Mareice Kaiser hat einen Anti-Ratgeber geschrieben, in dem sie Antworten gibt – oder eher, in dem sie von ihrem eigenen Stolpern und Aufstehen erzählt. Ein Buch, das nicht so aussieht, aber politisch ist und sich anfühlt wie ein Gespräch mit einer guten Freundin. Der lebenskluge und humorvolle Blick von Mareice Kaiser wird komplettiert von den einzigartigen Illustrationen von Slinga. Mareice Kaiser: Ich weiß es doch auch nicht. 101 entlastende Antworten auf existenzielle Fragen. Penguin Verlag 2025. 23,00 Euro.

KÖLN 75 – DIE GESCHICHTE HINTER KEITH JARRETTS KÖLN CONCERT

Seine Weltpremiere feiert KÖLN 75 auf den 75. Internationalen Filmfestspielen von Berlin, seit 13.3. ist der Film im Kino zu sehen. KÖLN 75 erzählt die wahre Geschichte der rebellischen 18-jährigen Vera Brandes (Mala Emde), die selbstbewusst alles aufs Spiel setzt, um ihren Traum zu verwirklichen. Gegen den Willen ihrer konservativen Eltern bucht sie auf eigenes Risiko das Kölner Opernhaus, um Keith Jarrett (John Magaro) im Januar 1975 für ein Konzert nach Köln zu holen. Sie weiß es noch nicht, aber diese improvisierte Stunde am Klavier, die bis zuletzt zu scheitern droht, wird auf Schallplatte verewigt und von vielen als eines der populärsten Kunstwerke des 20. Jahrhunderts angesehen: Keith Jarretts „The Köln Concert“.



Foto: Wolfgang Ennebach, AlamoDe Film

KRAFTVOLLE GESCHICHTEN AUS DEM WAHREN LEBEN

Katharina Afflerbach hat kraftvolle Geschichten aus dem wahren Leben gesammelt – vor allem von Frauen, die durch schwere Zeiten gehen und ihren eigenen Weg zur Zuversicht finden. Eine dieser Frauen liegt nach einem schweren Arbeitsunfall monatelang im Krankenhaus und kämpft um ihr Leben, eine andere ist alkoholabhängig und wird obdachlos, eine weitere erlebt häusliche Gewalt. Bewegende Geschichten, die von tiefen persönlichen Krisen handeln, die berühren und auf einzigartige Weise inspirieren. Das Buch ist eine Einladung, die Zuversicht als Weg zu mehr Sicherheit, Vertrauen und innerer Stärke anzunehmen – ein kraftvolles Plädoyer für den Glauben an eine gute Zukunft, auch in den schwersten Zeiten des Lebens.



Katharina Afflerbach: Zuversicht. Wahre Geschichten vom Weitermachen und Wachsen in schwierigen Zeiten. Goldegg 2025. 20,00 Euro.



KLEINER SCHAL, GROSSER HYPE

Ein gestrickter Mini-Schal in Dreiecksform, mit einem Knoten wird er um den Hals geschlungen: Das ist der „Sophie Scarf“, der in der internationalen Modewelt einen riesigen Hype ausgelöst hat und von der Zeitschrift Elle zum Fashiontrend der Saison erklärt wurde. Entworfen hat ihn die Dänin Mette Wendelboe Okkels. Schon als Kind hat sie von ihrer Oma stricken gelernt, später studierte sie Medizin, dann machte sie sich selbständig – nicht im medizinischen Bereich, sondern sie entwickelt unter eigenem Label Anleitungen, für coole, schlichte Strickpullis. www.petitekmit.com



TROST. WAS WIR ALLE BRAUCHEN.

Das Leben mit seinen unzähligen kleinen und großen Verlusten, die Weltlage mit ihren Krisen und Katastrophen. Es gibt heute viele Ereignisse, die Menschen untröstlich zurücklassen. Was aber, fragt Madeleine Hofmann, bedeutet Trost überhaupt? Die Autorin – gerade Anfang dreißig, als sie mit einer Krebsdiagnose konfrontiert wurde – teilt ihren persönlichen Trost-Weg, indem sie von ihren eigenen Erfahrungen und von Begegnungen mit Menschen erzählt, die auf verschiedene Weise sich und andere trösten – enge Vertraute, medizinische Fachkräfte, aber auch Kreative. Mühelos bringt Madeleine Hofmann Hochkultur und Popkultur zusammen und zeigt anhand verschiedener Themen – Essen, Humor, Kunst, Natur, Philosophie, Sprache –, wie individuell und existenziell Trost ist. Bei Spotify gibt es eine Playlist zum Buch.

Madeleine Hofmann: Trost. Was wir alle brauchen. Kein & Aber 2025. 24,00 Euro.



Katja Diehl

Mobilitätsexpertin, Autorin, Podcasterin & Speakerin



Foto: Dora Janowska

Sie fordern eine Mobilitätswende – wie sähe Deutschland denn aus, wenn alle Ihre Wünsche diesbezüglich in Erfüllung gingen?

Das Auto wäre nicht mehr der Lieferzustand bundesdeutscher Mobilität, sondern ein Angebot von vielen. Weil wir die Welt für alle verbessern, Wege vielleicht auch gar nicht mehr antreten müssen, weil Ziele nebenan liegen und unser Leben(sraum) so entspannt ist, dass wir nicht mehr in den Urlaub fliegen müssen, um uns zu erholen. Wir benötigen dringend ein Spiegelbild an den Tischen der Macht, wo unsere Mobilität ausgehandelt wird. Zu oft werden Frauen, Transgender, BIPOC, Behinderte (Black, Indigenous and People of Colour) mit ihren Bedürfnissen vor allem an subjektive Sicherheit und Wegeketten durch z. B. Carearbeit nicht mitgedacht und autoabhängig. Auch viele Menschen mit Behinderungen sind auf das Auto angewiesen, weil öffentliche Verkehrsmittel oft nicht barrierefrei sind. Ich sehe mich als Anwältin derer, die unfreiwillig Auto fahren, keinen Führerschein haben oder sich kein Auto leisten können.

Und weniger utopisch, mehr realistisch gedacht: Was sollte in den nächsten fünf Jahren unbedingt passieren in Sachen Mobilität?

Ich würde als Erstes den über 1.000 Städten und Gemeinden der Aktion „Lebenswerte Städte“ das Recht geben, in ihren Städten und Gemeinden Tempo 30 einzuführen. Und damit massiv die Lebensqualität vor Ort zu erhöhen. Durch mehr Sicherheit, weniger Lärm und Emissionen. Also die zahnlose Reform der Straßenverkehrsordnung und des Straßenrechts durch Volker Wissing mit sehr viel mehr Biss ausstatten. Zweitens würde ich anordnen, dass Verkehrssicherheit ein zentraler Baustein der Politik wird und „Vision Zero“ (null Verkehrstote im Straßenverkehr) ganz oben auf die Agenda setzen, damit Mobilität für alle und insbesondere für Alte, Behinderte und Kinder sicher wird. Und als Drittes würde ich ALLE fossilen Subventionen abschaffen – von Dienstwagen- bis Dieselpriileg. Mit den jährlichen Milliarden würde ich eine sichere Mobilität für alle bauen. So kostet uns das Dienstwagenprivileg je nach Schätzung, mindestens vier Milliarden Euro im Jahr, während ein flächendeckendes On-Demand-Rufbusssystem in Deutschland bis 2030 insgesamt etwas über drei Milliarden kosten würde.

Was antworten sie jungen Menschen, die demnächst den Führerschein machen wollen und sich schon darauf freuen, bald unabhängig unterwegs zu sein?

Gibt es bei dir Carsharing? Damit sparst du enorm viel Geld und Zeit! Das Schöne: Carsharing boomt gerade vor allem im ländlichen Raum vornehmlich durch private Initiativen. Nicht, um alle Autos abzuschaffen, aber um Zweit- und Dritt-Pkw besser auslasten und weniger rumstehen zu haben.



BUCHTIPP:

Katja Diehl: Raus aus der AUTOkratie. Rein in die Mobilität von morgen. S. Fischer 2024. 20,00 Euro.

Katja Diehl, 51,

kämpft nicht einfach für eine Verkehrswende, sondern für „eine lebenswerte Welt für alle“. Jahrelang war sie in leitenden Funktionen in der Mobilitäts- und Logistikbranche tätig. Heute entwickelt sie Konzepte, wie Mobilität unabhängig vom Auto gelingt. Ihre Bücher sind Spiegel-Bestseller, sie hat einen Podcast („SheDrivesMobility“) und sitzt u. a. im Beirat von Baden-Württembergs Verkehrsminister Winfried Hermann. Für ihre Arbeit hat sie bereits zahlreiche Auszeichnungen erhalten: Der Focus zählte sie zu den „100 Frauen des Jahres“, ihr erstes Buch erhielt den Deutschen Wirtschaftsbuchpreis und Diehl gilt als eine der „Remarkable Women in Transport“.

<https://katja-diehl.de>

Die Fragen stellte Kerstin Neurohr

herCAREER

FRAUEN DES JAHRES

Lernen von
den Besten für
die eigene Karriere

MENTORIN GESUCHT?

Im Buch „Frauen des Jahres“
findest du sie!

„Frauen des Jahres. Lernen von den Besten“ von herCAREER (Herausgeberin) und Christine Mortag (Autorin 2023/24) und Kristina Appel (Autorin 2024/25). Ob Fach- oder Führungskraft, Unternehmerin oder Wissenschaftlerin: Das Jahrbuch stellt herausragende Frauen des Jahres und Mentorinnen vor, die mit konstruktiven Ideen, modernem Führungsstil und viel Leidenschaft ihr Berufsleben gestalten. Hol' dir Ratschläge, knüpfe Kontakte und finde deine Mentorin.



CALLWEY



**Vielseitige Perspektiven für dein Leben,
neue Impulse für deine Karriere
im herCAREER PODCAST**





POSITIVES **UMFELD**

„Aus meiner persönlichen Erfahrung kann ich sagen, dass Rheinmetall ein positives und freundliches Umfeld bietet, in dem ich mich frei fühle, ich selbst zu sein, meine Ideen einzubringen und meine Meinung zu äußern.“

EJONA NDOJA

Head of Taxes, Duties & Public Financing

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.