INGenie

Das Karrieremagazin für Frauen

2024

in Technik
Wirtschaft
und Wissenschaft

- Mentorenmodelle
- Förderprogramme
- Karriereperspektiven
- Berufliche Netzwerke

INSTITUT FÜR WISSENSCHAFTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN

Eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
2024
Wissenschaftsjahr
Freiheit

You have always loved it. Now be part of it.

Jedes Jahr begrüßen wir in der Ferrero Familie viele neue Talente. In unserem internationalen Umfeld bieten wir dir zahlreiche Möglichkeiten, wertvolle Erfahrungen zu sammeln und deine Karriereträume zu verwirklichen. Denn wie keinem anderen Unternehmen ist es uns gelungen, die Welt der Süßwaren dauerhaft zu prägen. Als Familienunternehmen setzen wir auf eine nachhaltige Planung, die unsere Mitarbeiter, Konsumenten und Handelspartner gleichermaßen begeistert. Überall auf der Welt lassen wir Herzen höher schlagen, indem wir immer wieder großartige Ideen entwickeln. Bei uns hat jeder Einzelne die Chance, unsere Marken noch besser zu machen… auch du! Bist du dabei?

Mehr erfahren auf: **ferrerocareers.com**

FERRERO

INGenie

Das Karrieremagazin für Frauen

Liebe Leserinnen und Leser,

© Bundesregierung / Guido Bergmann

Niemand nahm mich ernst, als ich als Chemikerin arbeiten wollte“. Gertrude Belle Elion hat sich nicht davon stoppen lassen, dass sie trotz abgeschlossen Studiums als einzige Frau an ihrer Universität keine Anstellung in ihrem Beruf fand. Sie gab nicht auf, ging nochmal zur Universität, machte ihren Master. Sie arbeitete unentgeltlich im Labor und unterrichtete an einer Schule, bis sie endlich eine Stelle bei einem Arzneimittelhersteller fand. Und sie hat die Welt verändert. Ob Medikamente gegen Krebs oder AIDS. Sie hat die Grundlage gelegt und erhielt dafür 1988 den Medizin-Nobelpreis.

Die Lebensgeschichte von Gertrude Belle Elion zeigt exemplarisch: Frauen haben schon immer die Welt verändert. Und sie mussten dafür gegen Widerstände kämpfen, die oft deutlich größer und heftiger waren als bei ihren männlichen Kollegen. Dennoch haben sie Innovationen vorangetrieben, geforscht, geschrieben, neue Epochen in der Kunst eingeläutet. Viel hat sich durch sie geändert. Aber inzwischen auch für sie: Mehr Frauen bekommen Nobelpreise. Es gibt mehr Professorinnen in Deutschland und weltweit. Aber Frauen werden immer noch fachübergreifend deutlich weniger zitiert, Stereotype und veraltete Klischeevorstellungen hemmen echte Chancengleichheit.

Das muss sich ändern. Der begonnene Kulturwandel in Wissenschaft und Gesellschaft muss weitergehen. Wir im Bundesministerium für Bildung und Forschung treiben ihn mit voran. Wir machen Frauen mit ihren exzellenten Leistungen und Ideen sichtbarer und präsenter. Wir rücken sie stärker ins Rampenlicht. Wir erschließen ihr Potenzial für unsere Innovationskultur besser. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit. Zudem können wir uns gar nicht leisten, darauf zu verzichten. Die Zukunftsfähigkeit unseres Landes hängt davon ab.

Wir sind noch ein gutes Stück von echter Gleichstellung entfernt. Wirhaben weniger Ingenieurinnen als Ingenieure, weniger MINT-Studentinnen als Studenten und leider auch weniger Schülerinnen als Schüler in den naturwissenschaftlichen Leistungskursen. Das bedeutet einen Auftrag für uns. Mit Programmen, Workshops und Öffentlichkeitsarbeit stärken wir Mädchen und Frauen, damit sie an allen Forschungszweigen gleichberechtigt teilhaben, damit sie schon in der Schule auch Begeisterung für Mathematik, Informatik oder Physik entwickeln und damit sie ihre Stimme heben. Denn weibliche Rollenvorbilder sind wichtig. Sie helfen uns auf dem gemeinsamen Weg zu mehr Teilhabe.

Von der Neurowissenschaftlerin und Professorin Maren Urner stammt der schöne Satz: „Immer, wenn wir nur über Probleme reden, verschärfen sich die Probleme. Aber wenn wir über Lösungen reden, kommen wir auch schneller zu Lösungen.“ Ich finde, sie hat recht. Lassen Sie uns gemeinsam über Lösungen reden und mit viel positiver Energie an diesen Lösungen arbeiten

Bettina Stark-Watzinger
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bundesministerin für Bildung und Forschung

INHALT

Vereine | Netzwerke | Hochschulen | Forschungseinrichtungen | Behörden | Veranstaltungen

10 HANNOVER MESSE 2024
12 familie redlich AG
20 Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
26 deutscher ingenieurinnenbund e.V.
29 herCAREER – messe.rocks GmbH
32 FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V.
36 unique! e.V. Unternehmerinnen-Netzwerk
40 Der Entrepreneurs Club e.K.
44 Generation CEO e.V.
48, 52, 56 Steinbeis Europa Zentrum
60 Femtec.Alumnae e.V.
66 Novartis Pharma GmbH
67 BioLizard NV
69 iOmx Therapeutics AG
72 Rentschler Biopharma SE
74 Frankfurt University of Applied Sciences

IMPRESSUM

INGenie 2024 | Das Karrieremagazin für Frauen in Technik, Wirtschaft und Wissenschaft

© ALPHA Informationsgesellschaft mbH, Lampertheim, und die Autoren für ihre Beiträge

| **ISSN:** 2196-0046
Idee, Konzeption und redaktionelle Koordination: Institut für Wissenschaftliche Veröffentlichungen (IWV)

Anzeigenverwaltung und Herstellung: ALPHA Informationsgesellschaft mbH | Finkenstraße 10 | 68623 Lampertheim

Tel.: 06206 939-0 | Fax: 06206 939-232 | E-Mail: info@alphapublic.de | www.alphapublic.de
Bildnachweise: Titelseite | ©X-Poser – stock.adobe.com **Projekt-Nr. 96-727**

Die Informationen in diesem Buch sind sorgfältig geprüft worden, dennoch kann keine Garantie übernommen werden. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Die einzelnen Bildquellen sind über das Institut für Wissenschaftliche Publikationen (IWV) zu erfragen. Die Auskunft ist kostenfrei und kann per E-Mail erfragt werden. Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die des Nachdrucks, des Vortrags, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwendung – vorbehalten. Eine Vervielfältigung des Werkes oder von Teilen des Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechts der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweiligs gültigen Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechts.

Technologie weiterentwickeln.
Und Menschen helfen.

ZEISS

Seeing beyond

Ingenieurwesen bei ZEISS

Dank Alexandra und ihrem Team können Menschen auf der ganzen Welt wieder besser sehen. Als Project Manager bei der ZEISS Sparte Medical Technology optimiert sie Systeme für Prozesse für Augen-Operationen: „Wir haben den gesamten klassischen Behandlungsverlauf von der Diagnose über den Operationssaal bis zur Nachbehandlung des Grauen Stars analysiert. Unsere Ergebnisse verbessern den Workflow für Praxen und Kliniken – und vor allem das Leben von vielen Menschen.“ Wir suchen Dich, um an der Seite von Alexandra und Hand in Hand mit Deinem zukünftigen Team weitere sinnvolle Lösungen zu entwickeln.

Erfahre mehr über Jobs im Ingenieurwesen bei ZEISS unter **zeiss.de/ingenieurwesen**

INHALT

Vereine | Netzwerke | Hochschulen | Forschungseinrichtungen | Behörden | Veranstaltungen

Unternehmen

U2 Ferrero MSC GmbH & Co.KG
3 Carl Zeiss AG
4 Deutsches Patent- und Markenamt
5 Voith Group
8 Fasihi GmbH
9, U4 McKinsey & Company Inc.
18 Mainova AG
23 Bundeswehr
24 BASF SE
30 ESG Elektroniksystem und Logistik-GmbH
34 Giesecke+Devrient GmbH
38 Ferrero Deutschland
42 dm-drogerie markt GmbH + Co. KG
43 Coperion GmbH
50 Rybak + Hofmann rhv-Technik GmbH + Co. KG
54 Salzgitter AG
58 TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH
U3 ZDF

Hier gestalte ich Neuland.
Auf sechs Kontinenten.

Arbeiten bei Voith heißt, aktiv zukunftsfähige Technologien voranzubringen. Werde Voithianerin oder Voithianer und gestalte mit uns die Zukunft unseres internationalen Technologieunternehmens. Wir bieten nachhaltige Entwicklungsmöglichkeiten mit herausfordernden Aufgaben und Freiraum für deine Kreativität im Ingenieurwesen, der IT oder in verschiedenen wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen.

VOITH

Aus dem Leben einer CFO

Als Finanzvorständin der Voith Group wurde Stephanie Holdt bereits von der Zeitschrift Markt und Mittelstand zu einer der 100 wichtigsten Frauen im Mittelstand ernannt. Im Interview erklärt sie, wie sie selbst ihre Rolle sieht und was sie täglich antreibt.

Nach ihrem Studium im Bereich Finanzen arbeitete Stephanie Holdt in Deutschland und den USA für verschiedene Industrie- und Technologieunternehmen, bis sie im April 2022 ihre Position als Chief Financial Officer (CFO) bei Voith antrat.

Stephanie, was hat dich dazu motiviert, eine Karriere im Finanzbereich einzuschlagen?
Die Faszination für Unternehmertum, für Zahlen und Prozesse war schon früh in meinem Leben präsent. Die Möglichkeit, die finanzielle Gesundheit eines Unternehmens zu verstehen, zu steuern und zu optimieren, hat mich dann im Laufe meiner Karriere immer angetrieben. Die Verbindung zwischen strategischer Planung und operativer Umsetzung liegt mir und ich schätze Unternehmertum.

Und was begeistert dich am meisten an deiner Rolle als CFO?
Nahe am Business zu sein, in einer Schlüsselrolle zur Wertschöpfung beitragen zu können, sei es durch die Identifikation von Inititiativen und Effizienzsteigerungen, die Förderung von Wachstumsinitiativen und letztendlich die Gewährleistung einer nachhaltigen, finanziellen Performance. Nicht zuletzt auch das arbeiten im Team, gemeinsam etwas voranzubringen und zu gestalten. Die Rolle des CFO ist komplexer geworden, Agilität, Resilience, und Business Verständnis sind gefragt, und das macht mir Freude.

Welche Werte sind dir in deiner Rolle als CFO besonders wichtig, und wie setzt du diese in deiner Arbeit um?
Transparenz, Integrität und Verantwortung sind für mich als CFO von zentraler Bedeutung. Transparenz fördert das Vertrauen der Stakeholder in unser Unternehmen, während Integrität sicherstellt, dass Entscheidungen zuverlässig korrekt getroffen werden. Unter Verantwortung verstehe ich, die Wirkung von Entscheidungen auf das Unternehmen, die Mitarbeitenden und die Gesellschaft im Auge zu behalten. Indem ich offene Kommunikation fördere, klare Richtlinien implementiere und bei Finanzentscheidungen stets die langfristigen Folgen berücksichtige, lebe ich diese Werte in meinem Arbeitsalltag.

Stephanie Holdt

Was macht Voith für dich zu einem attraktiven Arbeitgeber für Frauen?
Wir sind schon immer ein internationales Unternehmen, auf allen Kontinenten vertreten. Wenn ich hier im Headquarter unterwegs bin, treffe ich Voithianerinnen und Voithianer die aus Ländern wie Brasilien, Indien, USA, England, China, Australien und Südafrika stammen, wir haben per se Vielfalt in unserer Kultur. Wir bei Voith wissen, dass die Werte Vielfalt und Chancengleichheit Erfolgsfaktoren sind. Wir stemmen sehr komplexe Projekte in der ganzen Welt gemeinsam als Team, haben hochspannende Aufgaben für unsere Mitarbeitenden und starke Female Leaders in allen Bereichen.

Unser Engagement umfasst zudem gezielte Programme zur Entwicklung weiblicher Talente, flexible Arbeitszeitmodelle, Mentoringprogramme, Netzwerke und eine offene Unternehmenskultur.

Warum engagiert sich Voith im Bereich der Frauenförderung?
Ich finde das Wort „Frauenförderung“ nicht ideal, es klingt, als wäre dies speziell, weil Frauen dies bräuchten, aber Frauen sind vollkommen in Ordnung. Was nicht in Ordnung ist, ist, dass es noch Nachteile für Frauen und Familien gibt. Um die müssen wir uns kümmern, nicht zuletzt um als Gesellschaft und als Unternehmen erfolgreich zu sein und weil es schlicht fair ist.

Wir bei Voith sind davon überzeugt, dass alle Diversitätsfaktoren in Kombination mit unterschiedlichen Erfahrungen, Talenten und Stärken Ideenvielfalt und Innovationskraft ermöglichen. Als international agierendes Unternehmen kann Voith nur erfolgreich sein, wenn unser Arbeitsumfeld von Chancengleichheit sowie gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Wie engagierst du dich konkret?
Ich bin eine Netzwerkerin, und es macht mir Freude, Menschen zusammen zu bringen, sei es zu einem Projekt, einem Mentoring, einer neuen Stelle oder dem gemeinsamen Austausch, und auch persönlich mit Rat und Tat zur Verfügung zu stehen.

Dadurch stehe ich in engem Kontakt mit unseren Mitarbeitenden, unserem

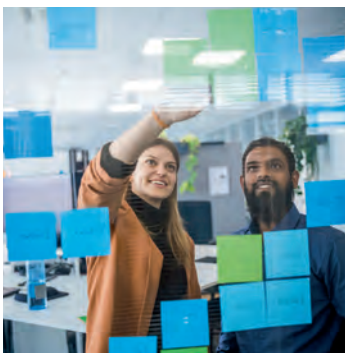
Diversity & Inclusion Team, unserem Frauennetzwerk, und unseren Employee Resource Groups – von Mitarbeitenden organisierte Gruppen, die eine vielfältige und integrative Arbeitsatmosphäre fördern. In diesem Zusammenhang engagiere ich mich zum Thema Female Leadership bei Veranstaltungen, globalen Kampagnen und Förderprogrammen. Ich bin der festen Überzeugung, dass es nicht nur für Voith, sondern auch für uns als Gesellschaft wichtig ist, in Kommunikation zu investieren und füreinander einzustehen.

Welchen Tipp möchtest du ambitionierten Frauen mit auf den Weg geben?

Glaube stets an dich selbst und sei dir deiner Stärken bewusst. Sei mutig, Herausforderungen anzunehmen, und lass dich nicht von Hindernissen entmutigen. Erfolg erfordert Ausdauer, also bleib fokussiert und lernbereit, um kontinuierlich zu wachsen. Suche dir Mentorinnen oder Mentoren und Netzwerke, umgebe dich mit Menschen die dich unterstützen und inspirieren. Und letztlich: Have fun!

KONTAKT

Voith Group
Sankt Pöltener Straße 43
89522 Heidenheim
info@voith.com
www.voith.com



Innovationen vorantreiben, nachhaltige Lösungen ermöglichen und die Zukunft lebenswerter machen: Leidenschaft für Technik und Innovation treibt uns tagtäglich an, unser Bestes im Job zu geben. Ebenso wichtig wie unser Innovationsgeist und unsere fachlichen Leistungen ist uns aber auch unser Miteinander: Denn Wertschätzung, Offenheit und gegenseitiger Respekt sind für uns die unumstößliche Basis, um gemeinsam an einem Strang zu ziehen und unsere Vision einer nachhaltigeren Zukunft möglich zu machen.

MORNING CHATS ABOUT SUCCESS

We are bringing together professors from international universities, teachers, global industry subject matter experts with managers from worldwide technology companies.

THE WOMEN NETWORK IN PORTRAIT

Dr. Michele Williams
Professor at University of Iowa and Tippie College of Business

„Take care of the quality of your conversations."

Aliesha Pulliam
Event Host & Actress, Microsoft Alum, Voiceover, Veteran

„For me, I think what triggers success, is simply action."

Jeanette Klein
FASIHI
Authorized Representative

„Success comes from trust in other people."

Vanessa Lang
FASIHI
IT Project Manager

„Believe in yourself! You can do more than you think."

Live Talk

Join our community and apply as a speaker for one of the upcoming episodes. It takes place virtually from everywhere. Send your application by contacting Katharina Niefert via PM on LinkedIn. The application message includes 2 phrases about „Why are you the right candidate?"

Katharina Niefert
FASIHI
Global CMO & CSO

„Visualize your goals and write them down in a journal."

Karrieremöglichkeiten im Consulting

Jeana Ren startete 2020 als Beraterin bei McKinsey im Münchner Büro. Mit einem Fokus auf Datenanalytik unterstützt sie ihre Klienten, Machine Learning und andere analytische Modelle effektiv einzusetzen.

Jeana, du hast Industrial Engineering am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) studiert. Wie bist du bei McKinsey gelandet?
Mein erster Kontakt mit McKinsey war reiner Zufall. Ich wurde auf ein Recruiting-Event aufmerksam, ohne vorher Kontakt zur Beratungsbranche gehabt zu haben. Neben den spannenden Inhalten war ich beeindruckt von den inspirierenden Persönlichkeiten auf dem Event, sowohl von den Berater:innen als auch von den anderen Teilnehmer:innen. Die Gespräche haben mich beispielsweise ermutigt, an Hackathons teilzunehmen, wo ich wertvolle praktische Erfahrungen und weitere spannende Kontakte knüpfen konnte. Nach dem Event dachte ich mir, wie großartig es wäre, wenn dies die Art von Menschen sind, mit denen ich tagtäglich zusammenarbeiten könnte. Als mein Abschluss näher rückte, beschloss ich, es einfach mit einer Bewerbung zu versuchen.

Warum hast du dich für den Job in einer Beratung und nicht in einem Industrieunternehmen entschieden?
Ich entschied mich für die Beratung, weil sie es mir ermöglicht, unterschiedliche Erfahrungen zu sammeln und mich in verschiedenen Branchen auszuprobieren. Außerdem wollte ich auch mehr bewegen können, als es in normalen Industrie-Einstiegspositionen möglich ist. Mich hatten auch das dynamische, freundliche Arbeitsumfeld und die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten bei McKinsey überzeugt.

Hast Du ein Beispiel für ein Projekt, bei dem dir dein technischer Hintergrund besonders dabei geholfen hat, echte Veränderungen und Impact für deinen Klienten zu erreichen?

Jeana Ren

Von meinem Informatik-Schwerpunkt profitierte ich direkt in meinem ersten Projekt: Dort arbeitete ich mit erfahrenen Softwareentwickler:innen an der Umsetzung einer App zur Wartung von Medizintechnikmaschinen eng zusammen. Anfangs hatte ich Bedenken, ob meine Meinung ernst genommen würde. Doch meine Kenntnisse halfen mir, die „gleiche Sprache“ wie die Entwickler:innen zu sprechen und ihre Probleme besser zu verstehen, sodass wir direkt eine Vertrauensbasis hatten. Dies erleichterte die Zusammenarbeit enorm. Die App ist immer noch im Einsatz, um einen Wartungsbedarf der Maschinen vorherzusagen und die Fehlersuche um ein Vielfaches zu beschleunigen.

Hast du viele weibliche Kolleginnen? Und solche, die einen MINT-Hintergrund haben?
Bei uns sind Kolleginnen mit MINT-Hintergrund keine Seltenheit. Zwei meiner wichtigsten Mentorinnen kommen aus der Physik und der Informatik. Ich schätze die Zusammenarbeit mit all meinen Kolleg:innen sehr, aber manchmal gibt es Themen wie „Durchsetzungsvermögen in Gruppen“ oder „Familienplanung“, die ich häufiger mit Kolleginnen und Mentorinnen diskutiere.

Welche Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten bietet dir McKinsey und welche nimmst du in Anspruch?
Die Flexibilität und Entwicklungsmöglichkeiten bei McKinsey sind für mich neben den spannenden Themen eine große Besonderheit. So habe ich bereits unbezahlten Urlaub für eine mehrwöchige Reise nach Spanien genutzt oder eine Zertifizierung zum Scrum Master und Product Owner im Rahmen einer Fortbildungswoche absolviert. Derzeit befinde ich mich im ‚Educational Leave‘, dem geförderten Promotionsprogramm und schreibe meine Dissertation zu Machine-Learning-Anwendungen in der Energiewirtschaft.

Welchen Tipp hast du für Studentinnen technischer oder ingenieurswissenschaftlicher Fächer mit Hinblick auf den Berufseinstieg?
Es ist wichtig, dass euch die Arbeit Spaß macht und ihr Wertschätzung im Team findet. So bleibt jeder Tag kurzweilig. Achtet auch auf die Entwicklungsmöglichkeiten bei eurer Job-Wahl, um bei Herausforderungen im Arbeitsumfeld flexibel zu bleiben. Der Austausch mit potenziellen zukünftigen Kolleg:innen kann dabei sehr aufschlussreich sein.

Viel Erfolg beim Berufseinstieg!

KONTAKT

McKinsey & Company
Anne Hiedemann
karriere@mckinsey.de
www.karriere.mckinsey.de

HANNOVER MESSE 2024

FEMWORX – neuer Karrierekongress für Frauen in der Industrie

Im Rahmen der HANNOVER MESSE veranstaltet die Deutsche Messe AG am 25. und 26. April erstmals einen zweitägigen Karrierekongress für Frauen und setzt damit die erfolgreiche WomenPower-Reihe mit neuem Namen fort: FEMWORX steht für die Karriere von Frauen in der Industrie.

Der Karrierekongress FEMWORX verspricht eine der erfolgreichsten Netzwerk- und Diskussionsveranstaltungen für Frauen zu werden, wenn es um Diversität, Karriereförderung, Nachhaltigkeit und neue Arbeitswelten geht. Mit der Entscheidung, den Kongress noch stärker in die HANNOVER MESSE zu integrieren und auf zwei Tage auszuweiten, kommt die Deutsche Messe dem Wunsch der Aussteller nach: „Das Thema Karriere steht bei vielen Unternehmen ganz oben auf der Agenda. Insbesondere die Industrie benötigt mehr Frauen aus dem MINT-Bereich in Führungspositionen. Mit dem Kongress FEMWORX stärken wir die Karrieremöglichkeiten von Frauen und bieten eine einzigartige Plattform zum Wissensaustausch und Netzwerken“, sagt Dr. Jochen Köckler, Vorsitzender des Vorstands der Deutschen Messe AG.

Wenngleich der Frauenanteil in MINT-Studienfächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) weiterhin unterrepräsentiert ist, arbeiteten im dritten Quartal 2022 gut 1,1 Millionen Frauen in einem MINT-Beruf – das waren zwar rund 270.000 mehr als zehn Jahre zuvor, aber immer noch nur 16 Prozent aller MINT-Beschäftigten. Umso wichtiger ist es, dieses Thema in den Fokus zu rücken.

Das FEMWORX-Programm bietet eine breite Palette von inspirierenden Rednerinnen und Rednern. Es besteht aus Vorträgen, Podiumsdiskussionen und interaktiven Workshops sowie Netzwerkmöglichkeiten, um Frauen in allen Karrierestufen zu stärken. Die begleitende Ausstellung bietet die Möglichkeit, sich über Karriereperspektiven, Studien, Coaching- und Mentoring-Angebote sowie weitere arbeitspolitische Themen und Trends zu informieren.

HANNOVER MESSE 2023, WomenPower, Gewinnerin des Young Engineering Awards, Lisa Ihde, Hasso Plattner Institut Potsdam, Foto: Rainer Jensen.

Die Themenschwerpunkte für die Workshops, Vorträge und Diskussionsrunden sind Leadership, Entrepreneurship, Career und New Work. Neu sind die Themen Finance, Health und Gender Design.

Das Thema **Leadership** richtet sich an alle, die spezifische Fähigkeiten im Bereich Führung erwerben möchten oder den nächsten Karriereschritt planen. Im Themenblock **Entrepreneurship** geht es um die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen der gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitswelt. Immer mehr Frauen sehen die Selbstständigkeit als eine Alternative zum Angestelltenverhältnis und gründen Startups. Der Schwerpunkt **Career** bildet alle Themen rund um die Karriereplanung ab. Dazu zählen der Job Einstieg, Aufstieg oder Wiedereinstieg. Die Teilnehmerinnen erhalten in Sessions und Live-Trainings Impulse zur Weiterentwicklung der persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten. Im Bereich **New Work** dreht sich alles um neue Formen des Arbeitens.

Erstmals gibt es Angebote zum Thema **Finance**. Dabei geht es in erster Linie um die finanzielle Bildung und den Umgang mit finanziellen Ressourcen, um Wissenslücken zu schließen. Neu ist auch der Themenblock **Health**, er richtet sich an alle, die sich über gesundheitsspezifische Aspekte für Frauen informie-

ren möchten. Im Bereich **Gender Design** geht es in erster Linie um das Thema Künstliche Intelligenz (KI), wobei gendergerechte technische Aspekte im Vordergrund stehen.

Enginneer Woman Award ehrt herausragende Frau aus dem MINT-Bereich

Mit dem Engineer Woman Award zeichnet die Deutsche Messe alljährlich eine Expertin aus dem MINT-Bereich aus. Diese sollte durch ihr Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens gesetzt haben. Darüber hinaus wird zum zweiten Mal der Young Engineer Woman Award verliehen. Damit wird eine Naturwissenschaftlerin ausgezeichnet, die maximal 30 Jahre alt ist und Außergewöhnliches im technischen Umfeld geleistet oder sich weit über ihren Arbeitsbereich hinaus engagiert hat.

Die feierliche Ehrung erfolgt am 25. und 26. April im Rahmen des Karrierekongresses FEMWORX. Mit dem Engineer Powerwoman Award 2023 wurde Dr. Christina Franke ausgezeichnet. Im Juni 2004 startete sie ihre berufliche Laufbahn in der Bosch-Gruppe als Trainee und übernahm schnell Führungsaufgaben. Seit Juni 2022 ist sie als Entwicklungsleiterin in der Business Unit Assembly Technology bei Bosch Rexroth in Stuttgart tätig. Der Young Engineering Award 2023 ging an Lisa Ihde vom Hasso Plattner Institut. Sie ist Buchautorin und Software Engineer.

HANNOVER MESSE bietet den Rahmen

Der FEMWORX Karrierekongress ist die weltweit einzige Veranstaltung für Frauen, die in eine große Industriemesse eingebettet ist. Unter dem Leitthema „Energizing a Sustainable Industry“ zeigt die HANNOVER MESSE auf, wie die Herausforderungen der Industrie gemeistert werden können. Dabei liegt der Schlüssel im Zusammenspiel der Technologien, branchenübergreifenden Kollaborationen, Technologieoffenheit und einem klaren politischen Rahmen. Die HANNOVER MESSE ist die weltweit einzige Plattform, die den engen Austausch zwischen Politik, Industrie und Forschung vorantreibt, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten und den notwendigen Transformationsprozess zu gestalten.

Auf der weltweit wichtigsten Industriemesse stellen Unternehmen aus dem Maschinenbau, der Elektro- und Digitalindustrie sowie der Energiewirtschaft gemeinsam Lösungen für eine gleichermaßen leistungsstarke und nachhaltige Industrie vor. Mehr als 4 000 Unternehmen agieren als industrielles Ökosystem und zeigen, wie Klimaneutralität durch Elektrifizierung, Digitalisierung und Automation erreicht werden kann. Mehr als 300 Startups aus unterschiedlichen Technologiefeldern zeigen Innovationen mit disruptivem Potenzial. Die HANNOVER MESSE bietet innovative Beteiligungsformen, um die Industrieunternehmen mit den Startups über das persönliche Kennenlernen zu vernetzen.

HANNOVER MESSE 2023, WomenPower 2023, Fränzi Kühne, Unternehmerin und Autorin, edding AG, Foto: Kai-Uwe Knoth.

Die nachhaltige und emissionsfreie Energieversorgung rückt zunehmend in den Fokus. Dazu zählt der Einsatz erneuerbarer Energien sowie deren Speicherung, die Implementierung eines umfassenden Energiemanagement-Systems und die Integration in ein intelligentes Stromnetz. Mit dem vermehrten Einsatz von volatilen Energiequellen hat grüner Wasserstoff an Bedeutung gewonnen. Auf der kommenden HANNOVER MESSE präsentieren rund 500 Aussteller der Wasserstoff- und Brennstoffzellenbranche ihre Lösungen für ein emissionsfreies Wirtschaften.

HANNOVER MESSE 2023, WomenPower 2023; Dr. Christina Franke, Entwicklungsleiterin in der Business Unit Assembly Technology bei Bosch Rexroth und Gewinnerin Engineer Powerwoman Award 2023 (M), Julia Willie Hamburg, Kultusministerin, stellv. Ministerpräsidentin, Niedersächsisches Kultusministerium (l) und Barbara Schwarze, Vorsitzende des Beirats WomenPower, Foto: Rainer Jensen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter **www.hannovermesse.de**

Interview mit Anna Malinovskiy

Es wird immer Live-Erlebnisse geben!

Anna Malinovskiy arbeitet seit fünfeinhalb Jahren bei der Berliner Kommunikationsagentur familie redlich. Angefangen als Junior-Projektleiterin für den Bereich Eventmanagement unterstützt die 29-Jährige heute als Seniorin internationale Großveranstaltungen wie die Weltchemikalienkonferenz. Im Interview spricht sie über ihre Lieblingsveranstaltungen, Live-Kommunikation und ihre Leidenschaft für eine Branche, die sich immer im Wandel befindet.

Mit welchen Erwartungen sind Sie damals zu familie redlich gekommen?
Für mich waren zweierlei Komponenten wichtig: sinnstiftende Arbeit und ein fortschrittlicher Arbeitgeber. Ich wollte Neues ausprobieren, neue Gewerke kennenlernen, die zur Live-Kommunikation gehören. Das moderne Arbeitsumfeld und die Arbeitsweise bei familie redlich gemischt mit einem gewissen gebürtigen Berliner Flair – diese Kombination hat mich als Hannoveranerin besonders gereizt. Ich fand es toll, in so einem coolen Umfeld, in so einer richtigen Berliner Agentur zu sein.

Womit begann Ihre Karriere als Eventmanagerin?
Wir arbeiten mit insgesamt 45 Eventkolleg:innen in verschiedenen Teams mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Kunden. Mein erstes Projekt war auch gleichzeitig eines meiner Highlight-Projekte bei familie redlich: Ich fing im Team Messe an und organisierte 2019 für das Wirtschaftsministerium den Messestand bei der HANNOVER MESSE. Mit 783 Quadratmetern ein riesiger Stand mit außergewöhnlichen Konstruktionen.Ich konnte mich von Anfang an sehr viel einbringen und bekam schnell die Verantwortung beim Handling der Ausstellenden übertragen. Diese musste ich nicht nur koordinieren, sondern vorher auch auswählen.

Anna Malinovskiy (rechts) mit ihrer Teamkollegin auf der HANNOVER MESSE. Foto: © Christian Thiele

Dafür musste ich mich erst mal in die verschiedenen Themenbereiche einlesen, um auf Basis dieses Wissens eine gute Auswahl treffen zu können. Es gab 59 Einreichungen von Ausstellenden zu Themen wie Elektromobilität, Prozessautomatisierungen, Industrie 4.0, Robotics etc. Ich bin da sehr tief eingetaucht und habe versucht, mich in meine Zielgruppe, also die Messebesucher:innen, hineinzuversetzen. Was könnte sie interessieren, was sind die Themen, die uns gerade besonders in den Bereichen Industrie und Innovation beschäftigen? Ziel war, möglichst viele diverse Besucher:innen anzulocken und zu vermitteln, welchen Bezug jede:r Einzelne zum Ministerium hat oder haben kann.

Ich konnte mich sehr mit diesem ersten Projekt identifizieren – und am Ende gab es viel Lob vom Kunden, was natürlich immer eine zusätzliche Motivation ist.
Für den gleichen Kunden habe ich mit meinem Team dann im selben Jahr noch den Stand auf Deutschlands größter Gründungsmesse (deGUT) organisiert. Herausforderung war hier, mit einem umfangreichen Bühnenprogramm und einem attraktiven Stand den Zugang zur dynamischen Start-up-Szene herzustellen. Die Zielgruppe sollte am Stand von den umfangreichen Föderprogrammen des Wirtschaftsministeriums erfahren.

Was macht den Beruf für Sie aus?
Es ist die Vielfalt. Nach den Messen folgte unter anderem eine Fachtagung „Sexuelle Gewalt und Schule: Aktuelle Forschungsergebnisse für die schulische Praxis“. Eine der ersten reinen Digital-Veranstaltungen in der frühen Pandemie, ausgerichtet vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Der Aufbau und die Probe fanden im BMBF-eigenen Studio statt. Im Vorfeld koordinierten wir die Speaker:innen und andere eingebundene Dienstleister:innen. Vor dem Livegang geht man mit dem Team noch einmal alle Punkte in der Ablaufregie durch: Wann ist welche:r der Speaker:innen dran, wann sollen die Bauchbinden gezeigt werden, wie findet die Interaktion mit dem Publikum statt, welche Kommentare sollen diskutiert werden etc. Kurz darauf schicke ich die Teilnehmenden in die Maske und dann geht’s los. Mit ein bisschen Glück steht dann auch die Internetverbindung während der gesamten Zeit.

Ein weiteres Highlight war die Preisträgerehrung mit dem Nobelpreisträger für Physik Reinhard Genzel im Juni 2022. Ich habe die Veranstaltung vorbereitet und in der Inselhalle Lindau umgesetzt. Mit dabei waren unter anderem die damalige Bundesforschungsministerin Anja Karliczek, Bettina Gräfin Bernadotte als Initiatorin der parallelen Tagung, und Wissenschaftlerin Patrizia Elinor Thoma (Princess of Science). Das war ein besonderes Format in einer wirklich tollen Umgebung. Die Veranstaltung hatte einen feierlichen Charakter, eine sehr anspruchsvolle Zielgruppe und bot ein in-

spirierendes Erlebnis. Übrigens wird so unsere Abteilung intern genannt: Wir sind die „Erlebnisse“.

Mit 29 Jahren sind Sie Seniorin und betreuen internationale Großveranstaltungen – wie haben Sie das geschafft?

Ende 2020 bin ich erst einmal zur Mediorin aufgestiegen. Das heißt, ich übernahm bei Veranstaltungen immer häufiger die Projektleitung und war verantwortlich für ganze Projektteams. Klar, man muss sich am Anfang beweisen, aber durch das Vertrauen meiner Teamkolleg:innen erhalte ich auch viel zurück. Wir haben hier eine agenturinterne Akademie, und man wird unter anderem über interne und externe Fortbildungen gefördert. Wenn man etwas selbst vorantreiben möchte, ein Thema, eine Disziplin oder Spezialkompetenz, ist hier vieles möglich. Ich persönlich bin mit den Projekten und Aufgaben gewachsen. Mir macht es Spaß, mich neuen Herausforderungen zu stellen.

Dass ich mittlerweile Seniorin bin, habe ich unter anderem dem Projekt „Weltchemikalienkonferenz“ der Vereinten Nationen zu verdanken – sie war mein letzter Meilenstein auf diesem Weg. Vom 25. bis zum 29. September 2023 fand im World Conference Center Bonn die 5. Weltchemikalienkonferenz statt, die ICCM5. ICCM steht für „International Conference on Chemicals Management“. Letztes Jahr hatte Deutschland den Vorsitz. Das Ziel: ein neues Abkommen für das internationale Chemikalienmanagement zu beschließen.

Diese UN-Veranstaltung hatte also eine große Relevanz im weltpolitischen Zusammenhang. Es gab unzählige Stakeholder:innen, nicht nur auf der Teilnehmenden-, sondern auch auf der Kunden-/Veranstalterseite, wie zum Beispiel das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP), das SAICM-Sekretariat (Strategic Approach to International Chemicals Management) und das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV). Hinzu kamen die unterschiedlichen Dienstleister:innen, IGOs, NGOs, Minister:innen und weitere Regierungsvertreter:innen der Mitgliedsstaaten. Das Spannende dabei: Es war völlig unklar, mit welchem Ergebnis man hier am Ende rausgeht. Kommt es zu einer Einigung oder nicht? Geht man mit den Verhandlungen in die Verlängerung oder hält man den Zeitplan ein? Ein sehr spannender Prozess auf allen Ebenen. Bei dieser Großveranstaltung galten übrigens die Vorschriften der UN. Das World Conference Center Bonn wurde somit zum UN-Gebiet deklariert. Nachdem die Bonner Polizei das Gebäude nach Gefahrenquellen durchsucht hatte, wurde es der UN-Security übergeben. Damit gingen ganz andere Abläufe einher – der Einlass zum Beispiel wurde unter anderem von den Sicherheitskräften der UN gemanaged.

Wir haben gespannt beobachtet, wie die Verhandlungen laufen und uns ständig gefragt, wie wir vor Ort weiter unterstützen können, sei es beim Teilnehmenden-Management, bei der Koordination der Dienstleister:innen oder beim Catering. Und natürlich haben wir vorab die Verlängerung durchgespielt – und das war gut so, denn es ging tatsächlich noch eine Nacht weiter. Eine Einigung mit so vielen unterschiedlichen Stakeholder:innen zu finden, ist wirklich ein Kraftakt. Nicht nur Minister:innen, sondern ein Großteil der ca. 800 Teilnehmenden hatte ein Mitsprache- und/oder Mitbestimmungsrecht. Dementsprechend gab es intensive Verhandlungen – mit Erfolg: Die Konferenz endete am 30.09.2023 um 10.20 Uhr mit einer Einigung hinsichtlich einer neuen globalen Rahmenvereinbarung zum sicheren Umgang mit Chemikalien und Abfall. Das war ein großer Meilenstein und das Ende war wirklich emotional. Einige Verhandlungsführer:innen hatten Tränen in den Augen, man lag sich in den Armen. Und auch hier bekamen wir vom Kunden ein sehr positives Feedback. Wir haben alle Anforderungen meistern können, technisch, inhaltlich und organisatorisch.

Wie geht’s bei Ihnen jetzt weiter?

Mit der großen Verantwortung für die Umsetzung der UN-Weltchemikalienkonferenz konnte ich nochmals viel Erfahrung sammeln. Aber ich wäre nicht ich, wenn ich nicht schon wieder nach einer neuen Herausforderung suchen würde: Ich mache gerade eine Weiterbildung zur Nachhaltigkeitsmanagerin. Wir stehen weltweit unter anderem vor der enormen Herausforderung des Klimawandels und dem Verlust der Biodiversität, deshalb muss das Thema Nachhaltigkeit im Kern unserer Arbeit verankert werden. Und ich finde es sehr spannend, nachhaltige Strukturen in unsere tägliche Arbeit im Eventbereich zu integrieren und Lösungen zu finden. Auch hier sind die

Anna Malinovskiy während des Auftakts der Weltchemikalienkonferenz der Vereinten Nationen im World Conference Center Bonn. Foto: © Mike Hoehn

Themen vielfältig – vom nachhaltigen Messebau bei Ausstellungen über ein saisonales/regionales Catering mit Mehrweggeschirr bis hin zu smarten Mobilitätskonzepten und der Förderung von Sozial- und Umweltprojekten.

Dadurch, dass sich diese Branche immer wieder neu anpassen muss, wird mein Job immer spannend bleiben. Ob Metaversum, in dem man dreidimensionale Räume virtuell erkunden, sich darin mit anderen treffen, lernen, zusammenarbeiten und spielen kann; die Anwendung und der Einfluss von KI-Tools oder die erwähnte nachhaltige Veranstaltungsorganisation: All diese Entwicklungen fordern die Branche. Für mich ist dieser stetige Wandel etwas Schönes, weil ich gern Neues dazulerne und weil ich einfach flexibel bleiben möchte.

Und eins wird bleiben, da bin ich mir sicher: Es wird immer Live-Erlebnisse in Präsenz geben, die nicht in Gänze durch digitale Veranstaltungen ersetzt werden können. Menschen werden immer persönliche und emotionale Begegnungen brauchen – und wir können in unserem Job viel dazu beitragen, dass solche Veranstaltungen echte Erlebnisse werden – durch die Art und Weise, wie wir unser Publikum abholen, mit ihm interagieren, es informieren und letztendlich begeistern.

Haben Sie einen Tipp für Newcomer:innen?
Immer dafür offen sein, Neues zu lernen. Den Mut für „Learning on The Job“ mitbringen. Nie das große Ziel aus den Augen verlieren.

Anna Malinovskiy
- Anna hat an der Europa Fachakademie Dr. Buhmann in Hannover eine duale Ausbildung im Event-, Kongress- und Messemanagement gemacht.
- Nach dieser Ausbildung machte sie in England ihren Bachelor of Science im Eventmanagement.

Interview mit Gina Lindemann und Rebecca Pelz

Vor 20 Jahren hat das sicher mal funktioniert, aber heute und in 20 Jahren wird das nicht mehr funktionieren, deswegen müssen wir uns jetzt Gedanken machen, wie wir es besser gestalten können!

Rebecca Pelz und Gina Lindemann arbeiten beide seit mehreren Jahren bei der Berliner Kommunikationsagentur familie redlich. Angefangen haben sie als Projektleiterinnen. Warum sie sich beide nach mehreren Jahren im Beruf noch mal für ein Studium im Nachhaltigkeitsmanagement entschieden haben, welche Herausforderungen der Job mit sich bringt, und wie sie trotz Jobwechsel nicht den Arbeitgeber gewechselt haben, erzählen sie im Interview.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für euch?
Rebecca: Die Frage ist gar nicht so leicht zu beantworten, aber ganz kurz gesagt: die Welt enkelfähig gestalten. Und zwar alle – nicht nur Regierungen oder Insti-

Für Gina Lindemann steht fest, dass Transformation manchmal auch unangenehm sein muss.
Foto: © Madlen Salisch

Für Rebecca Pelz bedeuet Nachhaltigkeit die Welt enkelfähig zu gestalten.
Foto: © Madlen Salisch

tutionen, sondern jede:r Einzelne und zwar mit Dingen, die wirklich etwas bewirken. Es bringt uns nicht weiter, wenn wir Geld in Maßnahmen stecken, die vielleicht das ökologische Gewissen beruhigen, am Ende aber nicht den eigentlichen Transformationsbedarfen entsprechen.

Gina: Für mich ist es ganzheitliches und weitsichtiges Denken und Handeln in allen Lebensbereichen sowie ein positiver Gegenentwurf zu einer kurzweiligen und misanthropischen Lebensrealität. Sich gerecht gegenüber heutigen und auch zukünftigen Generationen von Menschen und Lebewesen zu verhalten, das ist für mich Nachhaltigkeit.

Wie war euer Weg zum Nachhaltigkeitsmanagement?

Rebecca: Ich bin über Umwege zum Nachhaltigkeitsmanagement gekommen, die einzige Konstante auf dem Weg dahin war familie redlich. Vor 12 Jahren habe ich hier eine kaufmännische Ausbildung im Event-Bereich absolviert, damals habe ich auch meine Liebe für Zahlen entdeckt. Das hat mir aber nicht gereicht, ich wollte neben meiner Arbeit als Projektleitung mehr lernen und mehr bewegen. Also habe ich ganz klassisch BWL studiert und mich auf KMU- sowie Umweltmanagement spezialisiert. Nach mehrjährigen Stationen im Eventmanagement, Projektcontrolling und Elterndasein wurde es irgendwann Zeit für eine neue Herausforderung, gleichzeitig wurde der Bedarf nach einer Nachhaltigkeitsbeauftragten in der Agentur immer deutlicher. Also habe ich dem Vorstand dann vorgeschlagen, mich zu berufen, ich habe mich quasi selbst ins Rennen gebracht und ja – das hat geklappt! Um das Ganze mit entsprechender Expertise umzusetzen, habe ich mich für ein berufsbegleitendes Masterstudium an der HNE Eberswalde entschieden, das ich im Februar abgeschlossen habe. In der Branche bewegt sich gerade einiges und ich freue mich sehr auf alles, was da noch kommt!

Gina: Ich habe während der Coronapandemie komplett remote als Projektleiterin bei familie redlich angefangen und da schon Projekte mit nachhaltigen Themenschwerpunkten betreut, zum Beispiel innerhalb des Wissenschaftsjahres zum Thema Bioökonomie. Bei mir war es aber vor allem das persönliche Interesse an Nachhaltigkeit und die zunehmenden Krisenherde um uns herum, welche mich letztendlich dazu gebracht haben, mich in Form eines Masterstudiums wissenschaftlich mit dem Themenfeld Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Auch für mich ging es an die HNE Eberswalde. Glücklicherweise hatte ich die Möglichkeit, bei familie redlich zu bleiben, habe zunächst als Werkstudentin im Projektmanagement weitergearbeitet und bin dann aber ins Nachhaltigkeitsteam bzw. jetzt -duo zu Rebecca gewechselt.

Würdet ihr sagen, dass der Fachbereich „Nachhaltigkeit“ ein Frauenthema ist?

Rebecca: Es stimmt schon, dass es in meiner Bubble und auch im Studium mehr Frauen gibt, die sich dem Thema annehmen. Das wäre übrigens ein sehr spannendes Thema für eine Masterarbeit, warum das so ist. Wenn wir jetzt in diesen binären Kategorien bleiben, dann ist es ja in unserer Gesellschaft so, dass Frauen eher dahingehend sozialisiert werden, die Verantwortung für Kinder, Enkelkinder und dementsprechend zukünftige Generationen zu übernehmen. Nachhaltigkeitsmanagement ist in dem Sinne nichts anderes als Care-Arbeit für die Welt.

Gina: Ich denke es ist insofern ein „Frauenthema“, da wir feministische Sichtweisen unbedingt brauchen, um gute nachhaltige Arbeit zu leisten, weil sie eben dazu beitragen Dinge gerechter zu gestalten. Nur so kann uns eine intersektional nachhaltige Transformation gelingen. Und ich stimme Rebecca zu, auch in meinem Studiengang sind es überwiegend weibliche gelesene Personen, dennoch, und das muss sich ändern, sitzen in den höheren Positionen im Nachhaltigkeitsmanagement dann doch wieder Männer. Bei familie redlich liegt es in Frauenhänden, aber prinzipiell sollte sich jede Person im Unternehmen mit Nachhaltigkeit auseinandersetzen – unabhängig vom Geschlecht.

Welche Fähigkeiten braucht man für euren Job?

Rebecca: Das ist ein ziemlich großes Portfolio. Zuallererst würde ich aber Selbstorganisation und Projektmanagement anführen, um nicht den Überblick zu verlieren. Man hat so viele Themen und spricht einfach mit unglaublich vielen Stakeholder:innen, Fachbereichen, Abteilungen, Ausschüssen und Kolleg:innen, sodass es dringend notwendig ist, all die Impulse und Informationen zu strukturieren. Dementsprechend ist interdisziplinäres Denken auch eine Fähigkeit, die man mitbringen sollte bzw. kann man das ja auch lernen. Was man erst so richtig lernt, je länger man in diesem Job tätig ist, ist, bestimmte Sachen auszuhalten und zu akzeptieren, dass es eher selten eine Lösung gibt, die alle glücklich macht – kurz gesagt Resilienz und Ambiguitätstoleranz. Es ist aber nicht nur Durchhaltevermögen, sondern auch Durchsetzungsvermögen, was man braucht, um die Dinge voranzubringen. Und last but not least Kreativität, um Lösungen und Wege zu finden, die wirklich etwas verändern.

Gina: Man muss Lust haben, viele Informationen aufzunehmen, da es ja immer neue Forschung, Kriterien, Richtlinien oder Fachartikel zu dem Thema gibt. Außerdem sollte man eine gewisse Affinität zu Daten mitbringen. Denn Tatsache ist: Erst durch Datenerhebungen ist das Thema Klimaschutz überhaupt erst auf die Agenda gekommen, weil man eben festgestellt hat, dass die Temperatur immer weiter ansteigt und daraus ist dann die Forschung dazu entstanden. Bezüglich Datenerfassung lerne ich gerade sehr viel von Rebecca – wie wichtig es auch ist, überhaupt erst mal einen Status Quo zu ermitteln. „Ein langer Atem“ erscheint mir noch als sehr wichtige Fähigkeit.

Ist ein Quereinstieg der bessere Weg?

Rebecca: Also ich persönlich hätte mir nicht vorstellen können, direkt nach der Schule etwas in Richtung Nachhaltigkeitsmanagement zu machen. All meine beruflichen Stationen, die ich vorher

durchlaufen habe, helfen mir jetzt dabei, einen guten Job zu machen. Ich weiß, wie ein Unternehmen bzw. unsere Agentur funktioniert. Für die aktuelle Generation kann das aber natürlich ganz anders aussehen, sie wollen am liebsten noch von der Schulbank aus etwas bewegen und Hebel in Bewegung setzen. Was man aber wirklich erst mit zunehmender Lebenserfahrung lernt, ist der Umgang mit Menschen – die beste Strategie bringt dir nichts, wenn du deine Kolleg:innen nicht abholen kannst.

Gina: Es ist egal, ob du vorher noch etwas anderes gemacht hast oder direkt von der Schule aus Nachhaltigkeit zu deinem Beruf machen willst – du brauchst eine richtige Ausbildung in diesem Gebiet, einen Bachelor oder Master – vielleicht haben wir auch irgendwann einen Ausbildungsberuf. Ein zweiwöchiger Crashkurs ist meiner Meinung nach aber nicht ausreichend, um die Anforderungen, die an Nachhaltigkeitsmanager:innen gestellt werden auch ganzheitlich und unter Berücksichtigung aller relevanten Parameter zu erfüllen.

Was können nachhaltige Ziele in einer Agentur sein?

Rebecca: Man muss gucken, wo man den größten Impact erzielen kann. Unser ökologischer Fußbadruck hier am Standort ist relativ gering, wir verbrauchen ein bisschen Papier, etwas mehr Heizwärme und Strom. Dadurch rücken soziale Themen, unser Leistungsportfolio und die Lieferkette in den Fokus, weil unser Geschäftsmodell nun mal in erster Linie daraus besteht, Ideen zu entwickeln und Leistungen einzukaufen, um diese dann umzusetzen. In der Konsequenz sind die Mitarbeitenden eine unserer Schlüsselressourcen, um die müssen wir uns kümmern. Aktuell sind wir dabei zu identifizieren, wie ein Gender Pay Gap bei uns berechnet werden kann und kümmern uns um ein transparentes Entgelt-System – was es so in der Agenturlandschaft noch nicht gibt. Wir glauben auch daran, dass interkultureller Austausch und Perspektivenvielfalt die Kreativität steigern und zu besseren Ergebnissen für unsere Kund:innen führen, also fördern wir das und sorgen dafür, dass die Kolleg:innen sich gut fühlen. Wir haben außerdem damit begonnen, unsere Lieferkette auf den Prüfstand zu stellen. Eines unserer Ziele diesbezüglich ist ein Lieferantenkodex oder wie wir es nennen: unseren Partner:innenkodex, mit dem wir unsere Schlüsselpartner:innen auf eine gemeinsame Wertebasis einschwören. Damit stellen wir sicher, dass wir externe Leistungen verstärkt unter Berücksichtigung ethischer und ökologischer Gesichtspunkte auswählen.

Das heißt also, soziale Themen spielen im Nachhaltigkeitsmanagement auch eine Rolle?

Gina: Ja, deshalb setzen wir uns mit Ungleichheiten auseinander. Geschlechtergerechtigkeit ist ja zum Beispiel auch in den SDGs verankert, dementsprechend ist das auch nicht neu, aber aktuell verbindet man es noch nicht mit Nachhaltigkeit. Bei Nachhaltigkeit denken ja viele zuerst oder ausschließlich an die ökologischen Aspekte, aber Nachhaltigkeit hat so viel mit Privilegien und Reflektion zu tun. Wir sind eine sehr weiße Agentur und wenn Rebecca und ich uns mit sozialer Nachhaltigkeit beschäftigen, dann ist das ein privilegierter Blick. Wer hat in diesem ganzen Diskurs vielleicht nicht die gleichen Chancen sich einzubringen? Welche Perspektive wird dabei nicht berücksichtigt? Das sind wichtige Fragen, denen wir uns auch in Zusammenarbeit mit der agenturinternen Diversity-Gruppe annehmen.

Reichen 40 Stunden in der Woche aus, um ein nachhaltiges Unternehmen aufzubauen?

Rebecca: Das hängt davon ab, wo man als Unternehmen steht, was genau und wie schnell man etwas erreichen möchte. Eins sollte klar sein: Veränderungen brauchen Zeit! Wenn man es zu sehr forciert, entstehen unter Umständen Widerstände bei den Beteiligten und es würde im ungünstigsten Fall genau das Gegenteil eintreten von dem, was man erreichen wollte. Zudem hängt es natürlich auch davon ab, wie viele Themen man gleichzeitig angeht und ob man schnell irgendwelche Ergebnisse erzielen möchte oder Ergebnisse mit echtem Impact. Man muss auch sagen, dass wir eine Agentur sind, die sich eine eigene Stelle dafür leistet – das ist nicht Usus. Andere Agenturen machen es eher nebenbei, wir gehören da also noch zu den Ausnahmen in der Branche. Was gut ist, denn es ist eben keine Aufgabe, die sich einfach neben dem Projektgeschäft erledigen lässt.

Gina: Ich unterstütze Rebecca ja acht Stunden in der Woche neben meinem Studium, aber ich würde natürlich gern mehr machen. Mir kribbelt es wirklich in den Fingern, aber es ist halt anders als in einem Fertigungsprozess oder in der Projektleitung. Du kannst keinen Fall aus der Schublade ziehen, sondern es geht wirklich viel um Brainstorming und Austausch. Darüber zu diskutieren, was ein guter oder besserer Ansatz ist, benötigt so viel Zeit. Daher könnten wir beide wahrscheinlich 40 Stunden die Woche arbeiten und viel erreichen, aber im Nachhaltigkeitsmanagement ist man eigentlich nie fertig. Wir hangeln uns an Zertifizierungen und kleinen Meilensteinen entlang, aber ich bin mir sicher, es werden auch neue Herausforderungen auf uns zukommen, die wir jetzt wahrscheinlich noch gar nicht auf dem Schirm haben.

Was ist aktuell die größte Herausforderung?

Rebecca: Wir kämpfen gegen viele Widerstände, aktive wie passive. Im Endeffekt sabotieren wir viele Gewohnheiten, das stößt nicht immer auf Zuspruch bei unseren Kolleg:innen. Daher muss Nachhaltigkeit ein strategisch gesetztes Thema sein. Manchmal wollen es die Kund:innen aber auch noch nicht, da hat der Umgewöhnungsprozess noch nicht stattgefunden, und dann kämpfen auch unsere Projektleiter:innen gegen Widerstände. Wir haben viel Arbeit vor uns.

Gina: Gleichzeitig zu den Widerständen ist da auch der Druck. Wenn man auf die „Uhr“ guckt, wann wir das 1,5-Grad-Ziel erreichen müssen, also in knappen drei Jahren, dann macht das Angst. Diese Klimaangst ist besonders präsent, wenn man sich nicht nur privat, sondern auch

Bei familie redlich liegt das Thema Nachhaltigkeit in Frauenhänden. Foto: © Madlen Salisch

arbeitstechnisch und wissenschaftlich damit auseinandersetzt. Rebecca und ich sind jetzt diejenigen, die dieses Thema auch in den Arbeitsalltag unserer Kolleg:innen bringen, und das ist für alle herausfordernd, weil eben viele mit Nachhaltigkeit auch Verzicht verbinden und das stimmt ja auch ein Stück weit. Transformation passiert nicht nebenbei, es muss manchmal unangenehm werden und man soll es auch merken.

Was gibt es denn für Karriereperspektiven für Nachhaltigkeitsmanager:innen?

Gina: Bei uns kann man zum Beispiel als Projektleitung arbeiten und für Kund:innen nachhaltige Kampagnen umsetzen. Ansonsten in der Unternehmensberatung, politischen Beratung, bei NGOs – es gibt eigentlich keinen Sektor, den das nicht betrifft. Aus meiner Sicht als Studentin kann ich nur sagen, dass es da Praxispartner:innen gibt, die uns am liebsten von der Schulbank reißen und mitnehmen würden. Gut ausgebildetes Personal in dem Bereich ist gerade sehr schwer zu finden, aber alle benötigen die Expertise und Beratungsleistung, die wegen neuer Richtlinien und Gesetze nötig sind.

Rebecca: Stimmt, in den nächsten Jahren wird es laut Prognosen allein in Deutschland etwa 100.000 offene Stellen für Nachhaltigkeitsexpert:innen geben. Bei den Big 4 und in Konzernen, aber auch in KMUs wird der Bedarf wachsen, sei es in der Beratung, im Management, Reporting – da gibt es viele unterschiedliche Bereiche und viele, viele Jobs.

Wo werden wir in 20 Jahren in Sachen Nachhaltigkeit stehen?

Gina: 20 Jahre fühlen sich für mich noch sehr lange hin an. Mit Blick auf unsere Lebensgewohnheiten und wie wir sie jetzt kennen, fiebere ich gerade eher auf 2035 und das Pariser Klimaabkommen hin. Ich hoffe, dass wir in 20 Jahren gesamtgesellschaftlich einen Wertewandel erreicht haben. Für die Agentur würde ich mir wünschen, dass wir ein nachhaltiges Leistungsportfolio aufgebaut haben, nachhaltige Lieferketten sicherstellen können und dass sich unter Einbezug aller beteiligten Gruppen etwas entwickelt hat, was überdauert.

Rebecca: Im Idealfall haben wir Nachhaltigkeitsmanager:innen unseren Job so gut gemacht, dass wir gar nicht mehr gebraucht werden, weil alle Unternehmen Nachhaltigkeit als buchstäblich existenzsichernden, integralen Bestandteil ihrer Geschäftsprozesse verstehen. Klingt wahnsinnig idealistisch, aber nur so kriegen wir überhaupt die Chance auf eine enkeltaugliche Zukunft – dafür nehme ich auch gern in Kauf, mich im Zweifel irgendwann selbst abzuschaffen.

familie redlich

familie redlich (fr) wurde 2001 von Andre Redlich in Berlin gegründet. Anfangs gehörten vor allem Markenkund:innen zum Portfolio. Seit 2005 arbeitet fr mit seinen insgesamt 147 Mitarbeiter:innen auch für für Kund:innen aus dem Bereich der öffentlichen und gesellschaftspolitischen Kommunikation. Für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das Bundesministerium des Innern, den Deutschen Akademischen Austauschdienst oder das Futurium setzt familie redlich Kommunikationsmaßnahmen, Kampagnen und Veranstaltungen um. Seit 2016 befindet sich der Unternehmenssitz auf dem denkmalgeschützten ehemaligen AEG-Gelände im Technologie-Park Humboldthain, an einem der elf offiziellen Zukunftsorte Berlins.

familie redlich

KONTAKT

familie redlich AG
Agentur für Marken und Kommunikation
Gustav-Meyer-Allee 25,
Gebäude 13/5, 13355 Berlin
Tel.: 030 818777-0
www.familie-redlich.de

Nichts geht ohne Plan

Natascha Pfaff ist sportlich, sie lief zweimal beim Mainova Frankfurt Marathon mit. Doch was hat das mit ihrem Job zu tun? Augenfällig sehr viel – denn bei der Bauingenieurin geht weder auf der Arbeit noch im Sport etwas ohne Plan.

Pfaff kümmert sich bei der Mainova-Tochter NRM Netzdienste Rhein-Main hauptsächlich um die Erneuerung der Stromleitungen. Sie und ihr zwölfköpfiges Team wissen genau, wo in Frankfurt welches Kabel vergraben und wie alt dieses ist. Das klingt in einer Stadt wie Frankfurt einfacher als es ist. Der Boden ist ziemlich voll und eng bestückt. Wasser-, Abwasser-, Strom-, Erdgas-, Fernwärme, Straßenbeleuchtung- und Kommunikationsleitungen sowie U-Bahn-Schächte im Boden. Darüber liegen, Straßenbahnschienen und es fahren jede Menge Autos. Einfach mal so die Fahrbahn oder den Gehweg aufreißen und 500 Meter Kabel erneuern wäre in vielerlei Hinsicht problematisch. Auf der Hand liegt, dass die Stadt ein Wort mitreden möchte, wann und wo eine Straße gesperrt werden muss. Aber natürlich sollten auch die anderen Spaten wie Erdgas oder Wasser die Vorhaben der Stromtrassenplaner kennen und umgekehrt. Aus naheliegenden Gründen spricht man sich ab, saniert besser gleichzeitig und verhindert so, dass Anwohner und Pendlerinnen gefühlt jedes Jahr eine Straßensperrung hinnehmen müssen. Und es ist wirtschaftlicher, wenn so viele wie möglich die Baufelder nutzen. Damit das gelingt, muss Natascha Pfaff hauptsächlich koordinieren. Absprachen trifft sie mit vielen Kolleginnen und Kollegen der NRM, die beispielsweise für Erdgas und Wasser zuständig sind. Aber sie spricht auch mit diversen Ämtern der Stadt oder ausführenden Firmen, Doch auch dann dürfen Pfaffs Kolleginnen und Kollegen nicht einfach loslegen. „Fast jede Genehmigung hat Auflagen, oftmals Kampfmittel oder auch Baumschutz“, erklärt die Wahlfrankfurterin. Baumschutz? Ja, richtig gelesen. Auch im von außen betrachtet sehr betonlastigen Frankfurt stehen

Foto: Mainova AG

Bäume – und die stehen unter Schutz. Sprich: Sind Bäume im Weg, legen Tiefbauer mit Schaufeln oder Saugbaggern die Wurzeln frei, die je nach Baumart und Jahreszeit mit Stoffsäcken zu schützen sind. Baumsachverständige prüfen das auf der Baustelle. Bei Sätzen wie „Ach, eine Platanen-Allee“ kann Pfaff mittlerweile schon abschätzen, welche Auswirkungen das auf Bauzeit und Budget hat. Ob das nervig ist? „Nein, genau das macht meinen Job aus: Jede Maßnahme ist anders und zeigt neue Wege auf. Deshalb mag ich meinen Job. Schema F gibt es nicht.“ Die Herausforderung wächst sogar. Frankfurt braucht neue Stromleitungen und das in engen Kabeltrassen, unter Beachtung von Abständen zu anderen Medien wie Fernwärme oder Telekommunikation und natürlich im laufenden Betrieb. Einfach so tagelang den Strom abstellen – das ist in unserer Zeit undenkbar.

Tiefbau: Woher kommt das Interesse?

Berufswege entstehen manchmal auf ungewöhnliche Art. Nach dem Abitur ging Natascha Pfaff als Au-Pair nach Norwegen. Was sie genau werden wollte, wusste sie zu diesem Zeitpunkt nicht. Doch als sie die norwegischen Tunnel sah, die unter dem Meeresspiegel entlangführen und Straßen verbinden, begeisterte sie sich für Tunnelbau. Dieses Interesse trug sie durchs Bauingenieur-Studium, verschaffte ihr den ersten Job bei einer Tunnelbau-Firma. Dort war sie sechs Jahre Bauleiterin und entschied sich dann für den nächsten Karriereschritt als Teamleiterin bei Mainova. Die Geschichte klingt nach Bilderbuch? Nein, wer mit Natascha Pfaff spricht, spürt die Begeisterung und ihr Interesse. Das strahlt auch auf ihr Team ab. Die „Chefin“ ist die Zweitjüngste – was aber kein Problem ist. Für die Teamleiterin

ist eine gute Stimmung und eine offene Kultur wichtig. „Nur so entsteht ein Wir-Gefühl und wir schaffen unsere vielfältigen Aufgaben motiviert und mit hoher Qualität.“ Als Ingenieurin verlässt sie sich bei dieser Einschätzung nicht auf ihr Gefühl, sondern auf das Feedback der unternehmensweiten Mitarbeiterbefragung. Ihr Team hat sie und die Arbeitsatmosphäre dabei herausragend bewertet.

Nicht einfach loslaufen

Bei anderen ist es manchmal eine Schnapsidee: Wir laufen mal einen Marathon. Bei Natascha Pfaff war es anders. Sie ließ sich von einem routinierten Kollegen einen Trainingsplan erstellen und arbeitete diesen konsequent ab. 500 Laufkilometer nach Plan absolvierten ihre Füße, bevor sie an den Start auf die 42,2 Kilometer ging. Einfach loslaufen und irgendwie ankommen entspricht nicht ihrer Natur. Dafür sind ihre Ziele zu ehrgeizig. Sie nimmt sich gleich eine Zeit vor und trainiert darauf. Da Mainova Hauptsponsor des Marathons in Frankfurt ist, lag ihre Teilnahme nah. Das Unternehmenslogo auf dem Trikot durch ihre Wahlheimat zu tragen, war ein motivierendes Gefühl. Ihr nächstes Ziel ist der Triathlon. Erste kleinere Wettkämpfe hat sie bereits bewältigt und sich einen neuen Schwimmstil zeigen lassen. Nächstes Etappenziel ist die olympische Distanz. Auch beim Triathlon hilft ihr ein Plan und gute Selbstorganisation. Die 33-Jährige kommt nahezu bei jedem Wetter mit dem Fahrrad zur Arbeit und ist immer bereit, auch mal eine größere Runde auf der Heimfahrt zu drehen.

Arbeit und Sport haben dabei die gleiche Ausgangsbasis – und das ist auch ihr Rat an Studentinnen: An erster Stelle steht das Interesse. Das trägt auch durch schwierige Phasen des Studiums. Dann kommt die Motivation, die am besten im Team gelingt, und am Ende muss ein Plan stehen. „Genau wie du nicht einfach so einen Marathon läufst, reißt du auch nicht unvorbereitet eine Straße auf, um neue Stromkabel zu verlegen.“

Autor: Tilo Maier

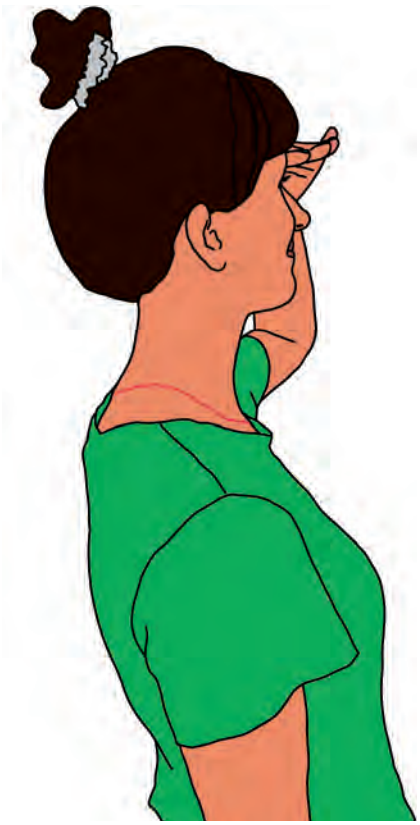
SERVICE

Mehr über Ihre Karriere
bei Mainova erfahren Sie unter
mainova/karriere.de

Frauen in MINT –

Inspirierende Karrierewege und mehr Sichtbarkeit

Wie geht es nach dem Studium weiter? Wo treffe ich Frauen, die etwas Ähnliches studiert haben wie ich und mir Anregungen für meinen weiteren Karriereweg geben können? Wie gelingt mir der Einstieg in das Wissenschaftssystem und wie kann ich als Frau in der Wissenschaft sichtbarer werden?



Solche oder ähnliche Fragen stellen sich viele Frauen, die kurz vor dem Abschluss ihres Studiums stehen. Sie streben eine Karriere an einer Hochschule an, suchen eine interessante Position in einem Unternehmen oder wollen in die Forschung gehen. Für manche ist auch die Gründung eines Start-up-Unternehmens eine Option, um eigene Ideen zu verwirklichen.

Was vielen jungen Frauen fehlt, sind weibliche Vorbilder, die ihnen Mut machen, ihre Ziele zu verwirklichen und die ihnen auch zeigen, dass Frauen als Fach- und Führungskräfte gerade im MINT-Bereich gefragt sind. Um Wissenschaftlerinnen, Erfinderinnen, Forscherinnen und Gründerinnen sichtbarer zu machen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Förderrichtlinie werden verschiedene Projekte (IFiF-Projekte) gefördert, die mit innovativen Maßnahmen Frauen sichtbar machen, ihre Vernetzung fördern und ihnen verschiedene Karrierewege aufzeigen. Einige dieser Projekte bieten gezielte Maßnahmen für Studentinnen und Absolventinnen an.

Networking – ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg

Networking ist für MINT-Studentinnen besonders wichtig, da Frauen in vielen MINT-Berufsfeldern immer noch unterrepräsentiert sind und ein starkes berufliches Netzwerk die Möglichkeit bietet, diese Kluft zu verringern. Auch im Wissenschaftsbereich liegt der Frauenanteil auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen in den MINT-Fächergruppen teilweise deutlich unter 30 Prozent (genauere Zahlen dazu unter: https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft). Durch den Aufbau von Beziehungen zu anderen Frauen in der Branche, Mentorinnen und etablierten Fachleuten, können MINT-Studentinnen Unterstützung und Inspiration erhalten. Networking ermöglicht den Zugang zu relevanten Informationen und Karrierechancen und fördert den Erfahrungsaustausch. Es trägt zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Sichtbarkeit bei, was in männerdominierten MINT-Berufsfelder von Vorteil ist. Darüber hinaus bietet Networking eine Plattform, um gemeinsam gegen Vorurteile anzugehen und den Weg für eine inklusivere und vielfältigere MINT-Gemeinschaft zu ebnen. Eine gute Auflistung von Frauennetzwerken im MINT-Bereich, die die Möglichkeit bieten, Kontakte zu knüpfen, sich auszutauschen und im eigenen Fachbereich aktiv zu werden, findet sich unter https://www.kompetenzz.de/service/netzwerke.

Im IFiF-Projekt **Vision2028** hat die Vernetzung von Bauingenieurinnen einen hohen Stellenwert. An der TU Dresden, an der Vision 2028 durchgeführt wurde, ist eine Netzwerkgruppe entstanden, in der sich Studentinnen des Bauingenieurwesens untereinander und mit bereits berufstätigen Bauingenieurinnen austauschen und vernetzen. In regelmäßigen Abständen werden innovative Frauen vorgestellt und Veranstaltungen zur Vernetzung aller Karrierestufen angeboten. Alle Informationen zum Netzwerk sind auf der Website www.bauingenieurinnen.de zu finden. Die Gruppe ist für alle (angehenden) Bauingenieurinnen offen.

Frauen in der Tech-Ökonomie: Mehr als MINT

Das IFiF-Projekt **#100TechFrauen** geht der Frage nach, ob die heutigen Tech-Unternehmen mit ihrer Innovationskultur neue Möglichkeitsräume für Frauen bieten. Dabei wird deutlich, dass in der Tech-Ökonomie nicht nur MINT-Qualifikationen und technische Finesse gefragt

sind. Vielmehr sind dort auch Tätigkeitsfelder entstanden, in denen es um die Organisation, Konzeption und das Managen komplexer Innovationsprozesse geht – eine Entwicklung, die insbesondere Frauen und Quereinsteigenden neue Perspektiven eröffnet. Ziel des Projektes ist es, die in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannten Chancen, die die Tech-Ökonomie für Frauen heute und in Zukunft bietet, zu analysieren und zu kommunizieren. Außerdem werden Gestalterinnen der Tech-Ökonomie vorgestellt, die nicht nur ihre Erfahrungen teilen, sondern auch Perspektiven aufzeigen können zu neuen Berufsfeldern und den dort benötigten neuen Skills. Darauf aufbauend werden im Projekt konkrete Weichenstellungen für eine gendersensible Gestaltung der Tech-Ökonomie mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Politik diskutiert. Im Magazin auf der Projektwebsite www.100techfrauen.de werden Frauen aus der Tech-Ökonomie vorgestellt, die in ganz unterschiedlichen Positionen und Funktionen und aus ganz unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen heraus Innovationen vorantreiben.

#InnovativeFrauen und Westfälische Erfinderinnen: Inspirierende Karrierewege im Blick

Für Studentinnen und Absolventinnen, die auf der Suche nach dem für sie richtigen Karriereweg u.a. im MINT-Bereich sind, bietet das Projekt **#InnovativeFrauen** eine wertvolle Quelle der Inspiration. Auf der Plattform www.innovative-frauen.de finden sich Rollenvorbilder, die in verschiedenen Formaten wie Videoportraits oder einem Podcast ihre technologisch und gesellschaftlich relevanten Innovationen vorstellen. Mit diesen persönlichen Einblicken in ihren Beruf, ihre Erlebnisse auf Forschungsreisen und ihre persönlichen Erfahrungen vermitteln sie nicht nur Know-how, sondern auch eine Extraportion Motivation. Die Plattform ermöglicht eine kontinuierliche Interaktion über Social-Media-Kanäle wie LinkedIn, Instagram und X. Besonders spannend für MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die online abrufbare Veranstaltungsreihe Open-Mic (www.innovative-frauen.de/open-mic), die umfassende Informationen zu verschiedenen Themen wie beispielsweise zu Karrierewegen in der Wissenschaft, zu digitalen Innovationen oder dem Umgang mit Hate Speech bietet. Darüber hinaus präsentiert #InnovativeFrauen die bundesweit erste Sammlung von Wissenschaftspreisen (www.innovative-frauen.de/wissenschaftspreise), die zum Teil speziell für MINT-Studentinnen und -Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben sind.

Auch das IFiF-Projekt **Westfälische Erfinderinnen** der Westfälischen Hochschule rückt Innovatorinnen als Role Models in den Fokus und bietet vielfältige Rollenvorbilder für junge Frauen in den Bereichen Soziales und Gesellschaft, Nachhaltigkeit und Umwelt, MINT, Medizin und Gesundheit, Kultur und Medien oder Entwicklung und Wirtschaft. Und egal ob in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen, in Wirtschaftsunternehmen und Start-Ups oder in Vereinen und Initiativen – es gibt sie, die Innovatorinnen, die mit ihren Leistungen und ihrer Expertise bisher viel zu wenig sichtbar sind. Wer die Westfälischen Erfinderinnen kennenlernen möchte, findet auf der Webseite http://www.westfaelische-erfinderinnen.de ihre Porträts. Zudem werden auf den Social-Media-Kanälen des Projekts auf LinkedIn und Instagram Erfinderinnen und spannende Fakten rund um die Sichtbarkeit von Innovatorinnen genauer vorgestellt. Der Podcast des Projektes „(K)eine von vielen“ bietet noch tiefere Einblicke in die Karrierewege einzelner Role Models.

Tipps für mehr Sichtbarkeit

Tipps, um die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen, bietet das IFiF-Projekt **WIM – Wissenschaftlerinnen in die Medien**. Auf Instagram (www.instagram.com/diewissenschaftlerinnen) spricht das Projektteam immer am zweiten Dienstag im Monat mit herausragenden Köpfen

aus der Wissenschaft und Wissenschaftskommunikation. Dabei werden hilfreiche Strategien diskutiert, wie die eigene Forschung einer breiten Öffentlichkeit präsentiert werden kann und wie Social-Media-Plattformen effektiv genutzt werden können, um die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen.

Darüber hinaus entwickelt das Projekt Weiterbildungsmodule, die (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen gezielt auf die Präsentation ihrer Forschungsergebnisse in den Medien vorbereiten. Dabei wird auch der Umgang mit Resonanz thematisiert, um für Reaktionen auf öffentliche Präsenz zu sensibilisieren. Dieser ganzheitliche Ansatz unterstützt ein selbstbewusstes Auftreten in den Medien.

Das Projekt bietet auch regelmäßige Challenges an. Eine davon ist die #250Worte Schreibchallenge, bei der es darum geht, täglich 250 Worte zu schreiben – sei es für eine Hausarbeit, ein Kapitel der Bachelor- oder Masterarbeit oder Forschungsnotizen. Alle akademischen Schreiberinnen sind eingeladen, an der Challenge teilzunehmen und ihre Schreibfertigkeiten zu stärken.

Mentoring: voneinander lernen

Im Rahmen des IFiF-Projekts **WINnovation** (https://winnovation.sh), das gemeinsam von der Europa-Universität Flensburg, der Hochschule Flensburg und dem Hanse Innovation Campus Lübeck durchgeführt wird, haben Berufseinsteigerinnen die Möglichkeit, an einem Mentoring- und Coaching-Programm teilzunehmen. Das Programm bringt innovative Frauen mit Einsteigerinnen aus ähnlichen Berufsfeldern zusammen. Ein Jahr lang begleiten die Mentorinnen ihre Mentees auf ihrem Karriereweg. Das begleitende Coaching umfasst beispielsweise die Themen Präsentation, Personal Branding und strategisches Netzwerken. Darüber hinaus bietet WINnovation einen niedrigschwelligen Einstieg in das Thema Innovation für alle, zum Beispiel durch das Format „WINspire Innovation Talk“ oder beim Jahresevent „ThinkFest“, das am 10. Oktober 2024 in Flensburg stattfinden wird, und verhilft Frauen durch das zielgerichtete Zusammenbringen zu einem fundierten Netzwerk. Auch das Partnerprojekt WEstartupSH bietet ein Mentoring-Programm an. Es richtet sich speziell an Gründerinnen und Frauen mit Gründungsideen.

Karrieremesse für weibliche Nachwuchskräfte – FEMWORX

Einen guten Überblick über mögliche Berufsperspektiven im MINT-Bereich bieten die zahlreichen Berufs- oder Karrieremessen, die bundesweit an vielen Hochschulen angeboten werden. Hier präsentieren sich Unternehmen und Institutionen mit ihren Berufsfeldern und stehen für Gespräche über Berufseinstiegsmöglichkeiten zur Verfügung. Um die Zielgruppe der MINT-Studentinnen und -Absolventinnen gezielt anzusprechen, hat sich in Deutschland der Karrierekongress **FEMWORX** (ehemals WoMenPower) im Rahmen der Hannover Messe (www.hannovermesse.de/de/rahmenprogramm/special-events/femworx) etabliert, der 2024 am 25. und 26. April stattfinden wird. Die Veranstaltung bietet weiblichen Nachwuchskräften die Möglichkeit, mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern ins Gespräch zu kommen und sich über Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie individuelle Karrierewege auszutauschen. Darüber hinaus bietet die FEMWORX ein attraktives Rahmenprogramm, das von Coachings über Workshopangebote bis hin zu Karriere-Talks reicht. meta-IFiF bietet auf der diesjährigen FEMWORX eine Diskussionsrunde zum Themenschwerpunkt „Frauen als Gründerinnen“ an, in der unter anderem den Fragen nachgegangen wird, welche Unterstützung sich gründungsinteressierte Studentinnen wünschen und welche Unterstützungsmöglichkeiten für Gründerinnen (z.B. an Hochschulen, in Verbänden, seitens der Politik) bereits bestehen. Außerdem ist meta-IFiF am Stand des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. vertreten und informiert dort über die Projekte der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“.

Das Metavorhaben „Innovative Frauen im Fokus“ – meta-IFiF

meta-IFiF ist Teil der Förderrichtlinie „Innovative Frauen im Fokus“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. In der Förderrichtlinie werden Forschungs- und Umsetzungsprojekte gefördert, die zur Erhöhung der öffentlichen Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft, Forschung und Innovation beitragen. Ziel von meta-IFiF ist es, den Austausch und die Vernetzung der Projekte untereinander zu fördern. Darüber hinaus begleitet meta-IFiF die geförderten Projekte beratend und öffentlichkeitswirksam bei der Umsetzung ihrer Ideen und Forschungsvorhaben sowie bei der Entwicklung von Transfermöglichkeiten und der Verbreitung von Best-Practice bis hin zur nachhaltigen Verstetigung der Maßnahmen. Das Metavorhaben wird vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (kompetenzz) umgesetzt. kompetenzz fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.

linkedin.com/showcase/meta-ifif
twitter.com/meta_IFiF

Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus

KONTAKT

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.
Metavorhaben meta-IFiF
Öffentlichkeitsarbeit
Ines Großkopf
Am Stadtholz 24, 33609 Bielefeld
grosskopf@meta-ifif.de
www.innovative-frauen-im-fokus.de

MACH, WAS WIRKLICH ZÄHLT.
IT
FOLGE DEINER BERUFUNG.
Jetzt für eine Karriere
als IT-Soldat/in bewerben!
bundeswehrkarriere.de
BUNDESWEHR

Mehr als nur Chemie: Karrierewege in modernen Datenwelten

Große Chemiekonzerne besitzen veraltete Strukturen, lange Entscheidungsprozesse und investiert wird nur ins Labor? Annahmen, die weit gefehlt sind. In einer datengetriebenen Welt setzt auch BASF auf digitale Lösungen und vielfältige Innovationen für eine nachhaltige Zukunft. Ein Weg, den auch Jasmin Weimüller, Führungskraft im Bereich Data Science bei BASF, aktiv mitgestaltet.

Jasmin, war dir bereits in deiner Jugend klar, dass du dich für Daten und AI begeisterst und in dem Bereich beruflich tätig sein willst?
Ehrlich gesagt nein. Erst über einen längeren Zeitraum hinweg hat sich mein Wunsch entwickelt, mit Daten zu arbeiten. Ein entscheidender Aspekt war es, am Wirtschaftsgymnasium Unterricht erhalten zu haben. Dadurch bekam ich einen Einblick in das Thema und gewann Selbstvertrauen, ein duales Studium in Wirtschaftsinformatik zu beginnen. Während meiner Praxiseinsätze kam ich dann erstmals mit Daten und maschinellem Lernen in Kontakt und das hat mich wirklich fasziniert. Aufgrund dieser Begeisterung habe ich mich entschlossen, meinen Master in Data Science an der Universität Mannheim zu absolvieren.

Schließlich führte dich dein Weg zu BASF. Doch was genau macht ein Data Scientist in einem Chemiekonzern?
Es gibt vielfältige Einsatzgebiete. Einerseits besteht die Möglichkeit, Daten in klassischen Bereichen wie Verkauf, Marketing, HR oder Support zu analysieren und sie für deskriptive oder prädiktive Modelle zu nutzen. Andererseits bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, das Potenzial der Data Science in den wichtigen Bereichen der Forschung & Entwicklung, Produktion oder Lieferkettenoptimierung zu nutzen. Von Operations-Research bis zu Bildanalyse oder Sensordaten-Analyse und vielem mehr – es gibt für jeden Data Scientist die passende Nische. Besonders wertvoll ist die enge Zusammenarbeit mit den verschiedenen Geschäftsbereichen und die direkte Rückmeldung darüber, wie gut die entwickelten Lösungen im Betriebsalltag funktionieren. Dies ermöglicht es, Lösungen zu entwickeln, die einen direkten Mehrwert für die BASF bieten.

Jasmin Weimüller

Nun sind es knapp 3 Jahre nach deinem Einstieg: Wie sieht dein heutiges Aufgabengebiet aus und was gefällt dir an deinem Job am meisten?
Inzwischen bin ich Führungskraft und habe das Privileg, mit meinem internationalen Team von Datentalenten und mehreren Studierenden spannende Projekte bei BASF umzusetzen. Darüber hinaus bin ich verantwortlich für das Thema „AI Enablement“ in der BASF. Mit unserer internen Data & AI Academy bringen wir Tausenden von BASF Mitarbeitenden Daten- und KI-Kompetenzen näher. Für mich ist das die perfekte Kombination aus Soft- und Hardskills und ich habe viel Freiraum neue Wege zu gehen. Was mir an meinem Job dabei am meisten gefällt, ist die Chance, mit Daten und KI tatsächlich etwas bewirken zu können. Ob durch konkrete Projekte und Use Cases oder durch die Bereitstellung von Lernangeboten und KI-Coaching in unserer Academy – ich habe das Gefühl, einen echten Einfluss auf die Entwicklung der BASF in diesem Bereich zu haben.

Transformation ist nicht immer ein Leichtes. Was sorgt dafür, dass du an herausfordernden Tagen am Ball bleibst?
An schwierigen Tagen motiviert es mich, an das viele positive Feedback und den Zuspruch zu erinnern, den unser Team, unsere interne Academy und ich in den vergangenen Monaten von vielen Seiten in der BASF erhalten haben. Die Rückmeldungen und die Freude über jedes gelungene Projekt von meinen Kolleg:innen sind wichtige Momente, aus denen ich viel Energie schöpfen kann. Ich empfehle auch, entsprechende Nachrichten und Emails zu sammeln und diese durchzugehen, wenn man einen Motivationsschub braucht.

Zweifelsohne, Wertschätzung motiviert am Arbeitsplatz. Inwiefern trägt die BASF-Unternehmenskultur noch dazu bei, dass du dich in deinem Fachgebiet entfalten und deine Karriere vorantreiben kannst?
Ich empfinde unsere Unternehmenskultur als geprägt von Respekt und Offenheit, was dazu beiträgt, dass ich mich in mei-

nem Fachgebiet entfalten kann. Sofort nach meinem Einstieg im Unternehmen hat man meine Ideen und Anmerkungen wertgeschätzt, mir Verantwortung übertragen und die Möglichkeit gegeben, mich in verschiedenen Projekten und Aktivitäten auszuprobieren und weiterzuentwickeln. Kontinuierliches Lernen ist in einem schnelllebigen Feld wie Daten und KI unabdingbar, um sich im Fachgebiet zu entfalten. Begleitende Angebote wie Mentoring und Training sind feste Bestandteile für Mitarbeitende und helfen dabei, die eigene Karriere zu gestalten. Angesichts der Vielzahl der Möglichkeiten und Entwicklungsoptionen bedeutet dies vor allem, die passenden Schritte auszuwählen.

Welche Möglichkeiten bietet BASF deiner Meinung nach Frauen im Bereich Data & AI, um sich selbst und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln?

Es gibt zahlreiche Angebote in verschiedenen Formaten, um Daten- und KI-Kompetenzen zu erwerben. Dazu gehören Lernpfade, Einzel- und Gruppencoaching, Events, Seminare sowie Hackathons und Data Science Wettbewerbe. Diese Angebote stehen grundsätzlich allen Mitarbeitenden unabhängig vom Bereich oder Geschlecht zur Verfügung. Besonders hervorheben möchte ich, dass die BASF über herausragende Frauen im Bereich Data & AI verfügt, die als Vorbilder dienen und sich aktiv im Bereich des Lernens engagieren. Es besteht die Möglichkeit, explizit eine weibliche Mentorin oder Daten- und KI-Coachin zu suchen oder an Veranstaltungen der verschiedenen Frauennetzwerke wie ‚Women in Digital' teilzunehmen.

MINT-Berufe bieten vielfältige Karrieremöglichkeiten. Hast du Tipps für Frauen, die sich in diesem Bereich weiterentwickeln möchten?

Zunächst einmal ist es wichtig, sich nicht von neuen Herausforderungen verunsichern zu lassen. Es kann hilfreich sein, weibliche Vorbilder als Motivationsquelle zu nutzen, aber gleichzeitig sollte man seinen eigenen Weg gehen und nicht zu sehr auf andere schauen. Des Weiteren empfehle ich, sich über Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Förderungen zu informieren, die sowohl von staatlicher Seite als auch von Unternehmen angeboten werden. Ein Magazin wie die INGenie, welche Sie gerade lesen, kann auch ein toller Startpunkt sein, um sich über Karrieremöglichkeiten und Erfahrungen von Frauen in MINT-Berufen zu informieren.

KONTAKT

BASF SE
Carl-Bosch-Straße 38
67056 Ludwigshafen am Rhein
www.basf.com

Seit über 35 Jahren für mehr Frauen und Mädchen in MINT-Berufen

Von M.Sc. Anja Härtlein

Jeder kennt wichtige und interessante Neuerungen in der Technik, doch die wenigsten kennen die Gesichter dahinter. Meist denkt man zunächst an Männer, die auch häufig als Institutsleiter oder Lehrstuhlinhaber zuvorderst in der Presse interviewt und genannt werden. Aber es gibt natürlich auch Frauen in technischen Berufen.

Wie ihr wahrscheinlich selbst in eurem Studiengang feststellen könnt, steigt der Frauenanteil in MINT-Studiengängen und -Berufen langsam an, allerdings sind Frauen besonders in den technischen Berufen immer noch selten zu finden. Oft fehlen Vorbilder und Bezugspersonen, die Mut machen und zeigen, dass man auch „als Frau“ in einem ingenieurwissenschaftlichen Beruf erfolgreich ist.

Vereine wie wir, der deutsche ingenieurinnenbund e.V. (dib), fördern die Diversität, indem sie auf Frauen in MINT-Berufen aufmerksam machen, Frauen in MINT-Berufen stärken sowie Frauen und Mädchen für MINT-Berufe begeistern. Das bundesweit aktive Netzwerk des dib besteht aktuell aus 20 Regionalgruppen und verschiedenen Arbeitsgruppen. Hier vernetzen sich deutschlandweit seit über 35 Jahren Ingenieurinnen, Frauen aus MINT-Berufen und Studentinnen aus MINT-Fächern untereinander.

Der dib ist u.a. im Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit, im Deutschen Frauenrat, in Landesfrauenräten und verschiedenen Ingenieurkammern der Länder, in der Landesinitiative „Frauen in MINT Berufen“ in Baden-Württemberg sowie im „International Network of Women Engineers and Scientists“ (INWES) vertreten. Im gesamten Bundesgebiet veranstalten wir Tagungen und Seminare und sind auf Messen vertreten. Der dib beteiligt sich an Mädchen-Technik-Tagen an Schulen und Hochschulen und stellt spezielle Informationen für Studentinnen wie z.B. die Jobbörse bereit. Weitere Informationen zum Verein findet ihr unter http://www.dibev.de/.

Einige Frauen der AG junge dibsen auf der Tagung 2023 in Braunschweig.

Zwei Arbeitsgruppen des dib möchten wir hier besonders hervorheben. Die AG „Frauen in der Wirtschaft“ vertritt die Ziele und Positionen des dib, indem sie sich für Frauen aus MINT-Fächern in Führungspositionen stark macht und Jahreshauptversammlungen von verschiedenen börsennotierten Unternehmen besucht und dort kritische Fragen zur Gleichstellungspolitik stellt.

Die zweite Arbeitsgruppe ist die AG „junge dibsen“, die sich speziell an junge Frauen unter 35 richtet, die entweder noch studieren oder schon seit ein paar Jahren mit beiden Beinen im Berufsleben stehen. Wir tauschen uns einmal im Monat, an jedem zweiten Mittwoch, zu aktuellen Themen und Entwicklungen, aber auch zu persönlichen Anliegen aus. Gelegentlich veranstalten wir Workshops oder stellen uns gegenseitig unsere Arbeit oder Themen vor, die uns interessie-

ren. Auch Nicht-Mitglieder sind immer willkommen.

Viele unserer jungen Frauen, die erst seit ein paar Jahren im Berufsleben stehen, haben einen Unterschied zwischen ihrem Studium und dem Berufsleben hinsichtlich des Verhaltens ihrer männlichen Kollegen festgestellt. Im Studium hat man als Frau noch das Gefühl, seinen Kommilitonen gleichberechtigt gegenüberzustehen. Man sitzt schließlich im selben Boot und möchte das Gleiche erreichen – einen guten Studienabschluss. Nach den ersten Monaten im Berufsleben bemerkt man schnell, dass die Denkweisen bei manchen (wenigen) Kollegen hinter der Zeit zurückgeblieben sind. Oft hat man als Frau das Gefühl, gerade von älteren Kollegen nicht ganz ernst genommen zu werden. Auch der Blick in die Führungsetagen großer Industriekonzerne gibt oft wenig weibliche Vorbilder her.

Glücklicherweise ändert sich dieses Bild langsam. Der Großteil der jüngeren männlichen Kollegen ist es inzwischen aus Schule, Studium und Privatleben gewohnt, Frauen als gleichberechtigt und mindestens ebenso kompetent anzusehen wie ihre anderen männlichen Kollegen. Sie springen ihren Kolleginnen auch mal beiseite, wenn sie eine Ungleichbehandlung wahrnehmen. Dennoch ist ein starkes weibliches Netzwerk gerade für Frauen in MINT-Berufen sehr

wichtig. Auch wenn männliche Kollegen immer mehr auf Gleichberechtigung bedacht sind, ist eine weibliche Perspektive auf manche Erlebnisse doch eine andere. Der dib bietet dazu eine hervorragende Austauschplattform mit erfahrenen Ingenieurinnen, um sich Tipps abzuholen, wie man mit solchen Situationen gut umgeht und sich Gehör verschaffen kann.

Ihr wollt uns kennenlernen? Kommt doch einfach bei einer unserer Veranstaltungen vorbei. Die dib-Jahrestagung 2024 findet in Frankfurt/Main unter dem Thema „Krisen durch Technik – Technik gegen Krisen“ statt. Auf der Tagung erwarten euch spannende Vorträge, Workshops und Diskussionsrunden, wie Technik zu den aktuellen Probleme der Menschheit, aber auch zu deren Lösung beitragen kann. Oder schaut unverbindlich bei der euch nächstgelegenen Regionalgruppe oder bei der AG „junge dibsen“ vorbei und nutzt die Gelegenheit, euch mit Frauen in MINT-Berufen zu vernetzen. Alle Termine findet ihr im Kalender auf unserer Website.
Wir freuen uns auf euch!

KONTAKT

deutscher ingenieurinnenbund e. V.
Postfach 110 305, 64218 Darmstadt
Tel.: 0175 6424945
info@dibev.de
www.dibev.de

Die Teilnehmerinnen der dib Jahrestagung 2022 in Fulda lauschen interessiert dem Grußwort der Schirmherrin.

her CAREER

FRAUEN DES JAHRES

Jetzt im Buchhandel erhältlich

Lernen von den Besten
für die eigene Karriere

ISBN 978-3766726667

CALLWEY

JETZT VORMERKEN

herCAREER EXPO | 17.–18. OKTOBER 2024 | MOC, MÜNCHEN

GEMEINSAM FÜR DIE SICHERSTE LÖSUNG

Als Technologie- und Innovationspartner mit mehr als 1.400 Mitarbeiter:innen im Bereich Verteidigung und öffentliche Sicherheit entwickeln und integrieren wir Lösungen, die Vertrauen schaffen. Wir sind die Experten, wenn es darum geht, einzelne Strukturen und Komponenten zu einem Gesamtsystem zu integrieren. In allen Schritten – von der Entwicklung über die Realisierung bis hin zum Betrieb komplexer Systeme – steckt das Wissen und die Leidenschaft unserer Teams.

In einer zunehmend vernetzten, durch Technologie getriebenen Gesellschaft kommt es entscheidend darauf an, das gesamte Repertoire an Fähigkeiten sowie die Vielfalt emotionaler und sozialer Kompetenz und Intelligenz nutzenstiftend auszuschöpfen. Nur so können wir unternehmerischen Erfolg haben und eine lebenswerte Welt erhalten. Dazu gehört für uns, dass Frauen die gleichen Chancen bekommen, sich beruflich erfolgreich zu verwirklichen und zu entwickeln. Wir setzen daher ganz gezielt auf die gleichberechtigte Förderung aller Mitarbeitenden in gemischten Teams – unabhängig vom Geschlecht.

Julia Sauter, Projektmanagerin FCAS, Division Flugzeuge, Geschäftseinheit Combat Aircraft

Wie hat dich dein Weg zur ESG geführt?

Im Jahr 2013 endete meine Verpflichtungszeit bei der Bundeswehr und über eine Zwischenstation führte mich mein Weg über über einen guten Kontakt zur ESG. Die Person war bereits langjähriger Mitarbeiter der ESG und gab mir die Möglichkeit, ins Unternehmen „reinzuschnuppern“ und die Breite des ESG-Portfolios kennenzulernen. Nachdem ich meinen berufsbegleitenden MBA in „International Management“ an der European Business School abgeschlossen hatte, stieg ich im Jahr 2016 bei der ESG im Bereich „Gefechtsstände“ ein. Dort arbeitete ich an verschiedensten Projekten bis zu meiner Elternzeit im Jahr 2020. Nach meiner Rückkehr ein Jahr später ergriff ich die Chance und wechselte in den Bereich Kampfflugzeuge. Dort bekam ich die einmalige Gelegenheit, die Position als Projektmanagerin FCAS (Future Combat Air System), zu übernehmen. Dabei handelt es sich um das größte europäische Rüstungsprojekt innerhalb der Luftfahrt.

Wie passt deine derzeitige Aufgabe zu deinen Bundeswehr-Erfahrungen?

Für mich ist die aktuelle Aufgabe ganz klar „The Perfect Match“, denn während meiner Bundeswehrzeit bei der Luftwaffe war ich genau für diese Aufgabe zuständig. Ich habe Kampfflugzeuge mittels Radar und Funk durch den deutschen Luftraum geführt und die Piloten in ihrer Mission unterstützt. Diese Aufgabe soll zukünftig von einer KI geplant und gesteuert werden. Mit meinem Team und unseren Partnern forschen und entwickeln wir an diesem automatisierten System. Das ist technologisch zukunftsweisend und daher hoch interessant.

Was macht deine Arbeit als Projektmanagerin so spannend?

Ganz besonders spannend finde ich die die Vielfältigkeit und Abwechslung im Projekt. Bei mir laufen alle Fäden zusammen. Ich selbst schreibe keine SW-Codes, aber ich führe ein tolles Team aus Softwareentwickler:innen. Außerdem arbeite ich mit allen zentralen Geschäftsbereichen der ESG, wie z.B. Controlling, Einkauf und Qualitätsmanagement sehr intensiv zusammen. Dadurch konnte ich mir über die Jahre ein immenses Netzwerk innerhalb der Firma aufbauen.

Was schätzt du an der ESG?

Bei der ESG gibt es flache Hierarchien. Entscheidungen können schnell getroffen werden. Man spürt, dass die Geschäftsführung die Mitarbeitenden wertschätzt – das ist ein hohes Gut und nicht überall selbstverständlich. Es gib keine Barrieren und man kann jeden jederzeit ansprechen, ganz unabhängig von der Hierarchie. Die ESG ist für mich wie eine große Familie.

KONTAKT

ESG Elektroniksystem- und Logistik-GmbH
Livry-Gargan-Strasse 6
82256 Fürstenfeldbruck
www.esg.de

EXPERT:INNEN

- Softwareentwicklung/-test
- Systementwicklung/-integration
- HR/Controlling/Einkauf

GEMEINSAM FÜR DIE SICHERSTE LÖSUNG. Als der Technologie- und Innovationspartner für Verteidigung und öffentliche Sicherheit in den Bereichen Luft, Land, See, Cyber und Sanität steht die ESG für die sichere Digitalisierung und Vernetzung in diesen Dimensionen. Dabei übernehmen wir die Verantwortung von der Entwicklung bis hin zum Betrieb einzelner Plattformen und komplexer Gesamtsysteme.

Sind Sie bereit, gemeinsam mit uns sicherheitsrelevante und maßgeschneiderte Produkte und Lösungen zu entwickeln?

Fürstenfeldbruck – Donauwörth – Hamburg – Kiel – Köln – Koblenz – Wilhelmshaven

jobs.esg.de

Parität gelingt nur mit gesetzlichem Druck

Von Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin FidAR e. V.

Der Elan, mit dem die führenden Börsenunternehmen in Deutschland den Frauenanteil in den Aufsichtsräten und Vorständen zu Beginn des Jahres 2023 gesteigert haben, hat spürbar nachgelassen. Dabei sollte Parität in den Gremien eigentlich das Ziel sein! Der Grund dafür liegt ironischerweise darin, dass die Mindest-Vorgaben des zweiten Führungspositionengesetzes so schnell erfüllt wurden: Das seit dem vergangenen Jahr geltende Mindestbeteiligungsgebot zwang Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern, mindestens eine Frau in die Chefetage zu berufen.

Schon im Mai 2023 hatten fast alle unter die Vorgabe fallenden Unternehmen reagiert – der Anteil der frauenfreien Vorstände ging deutlich zurück. Da aber aktuell nur 60 Unternehmen von der Regelung betroffen sind, muss die Frage gestellt werden: Warum wird der gesetzliche Druck nicht auf mehr Unternehmen ausgeweitet?

Der aktualisierte Women-on-Board-Index von FidAR mit Stand 1. Januar 2024 zeigt, dass in der zweiten Jahreshälfte 2023 der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der derzeit 179 im DAX, MDAX und SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen nur noch leicht auf 36,5 Prozent gestiegen ist (Januar 2023: 34,9 % / Mai 2023: 35,3 %). In den Vorständen wurde mit 18,9 Prozent der im Mai erreichte Spitzenwert nochmals geringfügig gesteigert (Januar 2023: 15,3 % / Mai 2023: 18,3 %).

Bei genauerer Betrachtung zeigt die Bilanz des WoB-Index, dass die 2015 mit dem Führungspositionengesetz I eingeführte Geschlechterquote von 30 Prozent für die Besetzung der Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen wirkt. Bei den aktuell 100 der Geschlechterquote im Aufsichtsrat unterliegenden Unternehmen ist der Frauenanteil weiterhin sowohl in den Aufsichtsräten (38,1 % / Januar 2023:

Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin FidAR e. V.

36,7 %) als auch in den Vorständen (20,6 % / Januar 2023: 17,4 %) deutlich höher als bei den 79 Unternehmen, die nicht unter die Quote fallen – hier liegt der Frauenanteil in den Aufsichtsräten (31,6 % / Januar 2023: 29,3 %) und in den Vorständen (16,2 % / Januar 2023: 12,4 %) erheblich niedriger.

Diese Entwicklung zeigt, dass Formen der freiwilligen Selbstverpflichtung in Deutschland nur unzureichend genutzt werden. Greifen gesetzliche Regelungen, wird die gleichberechtigte Teilhabe dagegen gestärkt. Und das gilt nicht „nur" für die hier betroffenen Aufsichtsräte, sondern eben auch für die Vorstände oder auch die wichtigen Ausschüsse der Aufsichtsgremien, wo die Frauenanteile in den unter die Aufsichtsratsquote fallenden Unternehmen wesentlich höher liegen.

Mindestbeteiligungsgebot im Vorstand wirkt

Auch das mit dem zweiten Führungspositionengesetz (FüPoG II) eingeführte Mindestbeteiligungsgebot von Frauen in Vorständen hat dazu geführt, dass bei den von der Regelung betroffenen 60 Unternehmen, deren Vorstände mehr als drei Mitglieder haben, der Frauenanteil stärker wächst. Zwei der vier Unternehmen, die im Mai noch eine frauenfreie Führungsetage hatten, haben nun eine Frau in den Vorstand berufen: Indus Holding berief zum 1. Oktober 2023 Gudrun Degenhart für das Segment Materials in den Vorstand, Vitesco hat zum 1. November 2023 Sabine Nitzsche zur Finanzvorständin bestellt. Der Sportartikelkonzern adidas hatte zwar seit Juli 2023 mit dem Ausscheiden von Personalvorständin Amanda Rajkumar keine Frau mehr im Vorstand – hat die Lücke mit Wirkung zum 1. Januar 2024 aber geschlossen und Michelle Robertson als Vorständin für den Bereich Global Human Resources, People and Culture berufen. Bei BASF scheidet Arbeitsdirektorin und CTO Dr. Melanie Maas-Brunner zum Februar 2024 aus und wird durch Dr. Katja Scharpwinkel im Vorstand ersetzt.

Insgesamt zeigt das Mindestbeteiligungsgebot Wirkung –beim Frauenanteil liegen die 60 unter das Gesetz fallenden Unternehmen sowohl beim Aufsichtsrat (37,4 %) als auch beim Vorstand (22 %) klar über den Durchschnittswerten der untersuchten 179 Unternehmen. So fragt man sich erneut: Ist es richtig, dass die in der Entstehung hoch umstrittene Vorgabe nur 60 Unternehmen erfasst?

Pflichterfüllung ist zu wenig

Dass sich die Zuwächse aktuell verlangsamen, hat mit einem Phänomen zu tun, das schon nach der Einführung der Geschlechterquote für Aufsichtsräte zu beobachten war. Mit Erreichen der gesetzlich festgelegten 30-Prozent-Marke ging das Engagement für eine weitere Entwicklung zurück. Gleiches gilt für die Vorstände: Ist das Mindestbeteiligungsgebot erfüllt, sehen viele Unternehmen scheinbar keinen Grund, den Frauenanteil noch weiter auszubauen und mehr als eine Frau in die Führungsetage zu berufen. Von den 179 untersuchten Unternehmen haben nur 25 (14 %) mehr als eine Frau im Vorstand. Mit 87 hat knapp die Hälfte der Unternehmen (48,6 %) bislang nur eine Frau im Vorstand. Die Unternehmen erfüllen also ihre Pflicht, zeigen aber wenig Ambitionen, auf eine paritätische Besetzung der Kontrollgremien und Chefetagen hinzuwirken. Dabei hat sogar die Ampel-Regierung das Ziel der Parität unmissverständlich im Koalitionsvertrag verankert: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern muss in diesem Jahrzehnt erreicht werden.“ Welche Ansätze gibt es dafür, die gesetzlichen Regelungen auf mehr Unternehmen auszuweiten?

Einen ersten Hinweis gibt die zum Jahreswechsel 2022/2023 in Kraft getretene EU-Führungspositionen-Richtlinie. Nach der Regelung, die Deutschland wegen der bestehenden Führungspositionengesetze nicht anwenden muss, sollen in Aufsichtsgremien großer Börsenunternehmen in der EU mindestens 40 Prozent Frauen bzw. 40 Prozent Männer vertreten sein. Alternativ gilt für Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam eine Geschlechterquote von 33 Prozent. Die EU-Regelung gilt für alle börsennotierten Unternehmen ab 250 Beschäftigten - die aktuell geltenden Gesetze in Deutschland haben einen deutlich geringeren Wirkungskreis. Denn sie beziehen sich auf börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen, d. h. mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Somit gilt die Geschlechterquote im Aufsichtsrat in Deutschland bisher nur für etwa 100 Unternehmen, das Mindestbeteiligungsgebot sogar lediglich für 60 dieser Unternehmen.

Konsequent wäre es in Anbetracht der Nichtanwendung der EU-Führungspositionenrichtlinie, die Aufsichtsratsquote auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen auszuweiten. So würde sich eine stärkere Breitenwirkung ergeben, mit der die gleichberechtigte Teilhabe in Führungspositionen in viel mehr Unternehmen als bisher Normalität werden dürfte und somit auch gesamtgesellschaftlich akzeptierter würde. Neben den an der Börse gelisteten Unternehmen würden dann auch große – nicht an der Börse gelistete - Aktiengesellschaften wie die Deutsche Bahn AG direkt unter die Regelung fallen. Die gesonderten Regelungen für öffentliche Beteiligungen des Bundes, der Länder und der Kommunen könnten entfallen.

Schon die Einbeziehung aller drittelparitätisch mitbestimmten Unternehmen in die Regelungen für Aufsichtsräte und Vorstände würde weitaus mehr Unternehmen erfassen als die bisher 100 bzw. 60. Von den im WoB-Index untersuchten 179 Unternehmen etwa sind 16 drittelparitätisch mitbestimmt. Auch die Zahl der vom Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände betroffenen Unternehmen würde dann steigen.

Außerdem kann gemäß der EU-Vorgabe eine Erhöhung der Geschlechterquote in den Aufsichtsgremien auf 40 Prozent zu einer konsequenten Fortsetzung der bisherigen Erfolge führen. Als Vorbild könnte hier Frankreich dienen: Hier sah das Gesetz von 2010 eine automatische Erhöhung der Vorgabe von zunächst 20 Prozent Frauenanteil innerhalb von drei Jahren auf 40 Prozent nach sechs Jahren vor.

Fazit: Mehr Druck = mehr Erfolg

Mit Blick auf das Ziel der paritätischen Besetzung von Führungsgremien der Wirtschaft hinkt Deutschland bei der gleichberechtigten Teilhabe weiter hinterher. Zwar gibt es genügend qualifizierte Frauen für Spitzenfunktionen, viele Unternehmen lassen aber das notwendige Engagement vermissen. Solange die Geschlechterquote für Aufsichtsräte und das Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände nur für sehr wenige Unternehmen gelten, wird sich bei den Unternehmen, die nicht den gesetzlichen Vorgaben unterliegen, nur wenig ändern. Daher wird sich FidAR für eine Ausweitung und Erhöhung der Geschlechterquoten einsetzen.

Kurzporträt:

Prof. Dr. Anja Seng ist Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Direktorin des Instituts für Public Management (ifpm) an der FOM Hochschule in Essen und Präsidentin von FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte. Als Professorin, Moderatorin und Speakerin verbindet sie Praxisnähe und Wissenschaft. Sie verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung an der Hochschule in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement, die durch Industrieprojekte optimal ergänzt werden. Seit vielen Jahren setzt sich Anja Seng für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen ein. **www.fidar.de**

KONTAKT

FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V.
Prof. Dr. Anja Seng, Präsidentin
Kurfürstendamm 61, 10707 Berlin
anja.seng@fidar.de
www.fidar.de

Erfolg in der Tech-Branche: Jeder Weg ist einzigartig

Lisa und Julia: Zwei hochmotivierte und engagierte Frauen in der Technologiebranche. Ihre bisherigen Karrierewege zeigen, wie unterschiedlich und doch ähnlich berufliche Wege sein können, dass ein Quereinstieg in einen MINT Beruf durchaus machbar und eine erfolgreiche Karriere auch ohne Studium erreichbar ist.

Lisa-Marie Glasner, Foto: © PicturePeople

Julia Hermann, Foto: © Thomas Wieland

Lisa begann ihre berufliche Laufbahn im Jahr 2012 mit einer Ausbildung zur Industriekauffrau. Nach ihrem Abschluss entschied sie sich für eine berufsbegleitende Weiterbildung und schloss 2017 erfolgreich den Wirtschaftsfachwirt ab. Ihre Leidenschaft für die IT entwickelte sich während ihrer maßgeblichen Mitwirkung an einem S4/HANA Implementierungsprojekt. Seit 2018 ist Lisa bei G+D tätig, wo sie zunächst in der Prozess IT als Rollout Managerin für SAP Varianten konfiguration arbeitete. In mehreren internationalen und nationalen Projekten konnte sie viele Positionen, Bereiche, Standorte und deren Beschäftigte kennenlernen. Von 2020 an war Lisa als Process Solution Architektin verantwortlich für die Entwicklung integrierter End-to-End-Prozesslösungen. Hier konnte Sie ihre im Rahmen ihres beruflichen Starts gemachten Erfahrungen als Anwenderin sowie den erlernten technologischen Backround gewinnbringend einsetzen um die Bereiche besser zu unterstützen. Seit Februar 2023 hat sie die Position der Lead Business Analystin inne.

Eine technische Ausbildung zur IT Systemelektronikerin war 1999 der Start in die Karriere von Julia. Nach mehreren Jahren des Security Consultings im Raum Köln/Bonn führte sie ihr Weg 2016 nach München zu G+D. In verschiedenen Positionen, angefangen als Information Security Analystin über Leiterin des Bereiches Security Architecture und Cyber Defense sowie seit Anfang 2023 als Senior Technology & Innovation Managerin war und ist es ihr möglich, sich erfolgreich in einer bisher noch überwiegend männlichen Domäne zu bewegen. Julia engagiert sich aktiv in der Entwicklung von Berufszertifizierungen im Bereich Cyber Security und auch als Mentorin in diesem Berufsfeld – zuletzt für eine junge Kollegin aus Indien. Sie selbst ist Mentee unserer G+D ePayments CEO Gabrielle Bugat und teilt ihre gemachten Erfahrungen gerne mit anderen.

Als Keynote Speakerin auf internationalen Fachkonferenzen baut sie ihr Netzwerk stetig aus und fungiert als Vorbild für Frauen in Technologieberufen.

Beide Kolleginnen lernten sich 2021 im Rahmen des Group Wide Talent Programms bei G+D kennen. Dieses Aufeinandertreffen war auch der Ausgangspunkt für die Gründung des higHER Netzwerks gemeinsam mit Kolleginnen aus anderen G+D Fachbereichen. Das Netzwerk verfolgt das Ziel, ein unterstützendes Umfeld für Frauen zu schaffen, die Entwicklung – insbesondere in Führungsfunktionen – zu fördern und schafft Möglichkeiten zum Networking untereinander.

Julia und Lisa sind hervorragende Beispiele dafür, wie Frauen in der Technologiebranche erfolgreich ihren Weg gehen. Ihre Karrieren bei G+D zeigen, dass es viele Möglichkeiten gibt, sich in der Branche zu engagieren und zu entwickeln – unabhängig vom ursprünglich gewählten Ausbildungsweg.

KONTAKT

Giesecke+Devrient GmbH
Prinzregentenstraße 161
81677 München
www.gi-de.com/en/careers/jobs

Giesecke+Devrient
Creating Confidence

G+D makes the lives of billions of people more secure.

Also yours.
We are in your pocket.

We are a global SecurityTech company and innovation leader in three segments

Digital Security
Trusted protection of confidential systems, networks, data and identities

Financial Platforms
Holistic offering for contemporary payment and banking experiences

Currency Technology
Secure public currency solutions in physical and digital ecosystems

To our customers, we have been a reliable partner for 170 years. And for our employees, a sustainable and pioneering employer.

Join us and become a
Confidence Creator!

www.gi-de.com

Mehr Gründerinnen braucht das Land!

In der Initiative „FRAUENunternehmen“ engagieren sich Unternehmerinnen ehrenamtlich, um den Beruf der „Unternehmerin“ aktiv vorzustellen und bei den unterschiedlichsten Veranstaltungen Frauen zu beruflicher Selbstständigkeit zu ermutigen und Mädchen für das Berufsbild Unternehmerin zu begeistern.

Immer wieder ist zu hören: „Wir brauchen mehr weibliche Unternehmensgründungen, vor allem im MINT-Bereich.“ Laut dem Femal Founders Monitor von 2020 liegt es nicht an den mangelnden MINT-Abschlüssen, denn insgesamt haben 13,5 % der Gründerinnen genau einen solchen naturwissenschaftlichen Abschluss aber nur 8,5 der Gründer! 2020 waren nur 15,7 % der Start-Ups weiblich. Das liegt vor allem am Zugang zur Finanzierung; so erhalten 17,6 der männlichen Gründer Wagniskapital aber nur 1,6 % der Frauen! Immerhin gelingt es 27,8 der Männer eine Million Kapital einzusammeln, aber nur 5,2 % der Frauen.

Mittlerweile liegt der Anteil bei den Gründungen insgesamt bei 42 % (2020 waren es noch 38 %) und es sind überwiegend junge Frauen, die sich für eine Selbständigkeit entscheiden. Allerdings wird nur jeder vierte Handwerkwerksbetrieb von einer Frau gegründet und jede fünfte Meisterprüfung von einer Frau abgelegt. Da ist also grundsätzlich viel Luft nach oben!

Diesen Anteil zu verändern ist eine der Aufgaben, die sich die 2014 vom Bundesministerium für Wirtschaft gegründete Initiative „FRAUENunternehmen“ und die Vorbildunternehmerinnen auf die Fahne geschrieben haben. Mittlerweile gibt es deutschlandweit 240 Vorbildunternehmerinnen, die Schülerinnen, Auszubildenden, Studentinnen und gründungsinteressierten Frauen den Beruf der Unternehmerin vorstellen. Dabei

Elke Müller, Inhaberin der compass international gmbh. Foto: Uwe Klössing, Ben Schulz + Partner AG

stellen sie ihren eigenen Weg zur Unternehmerin vor, reden offen über die Chancen und Herausforderungen und geben Tipps, wie sie ihren unternehmerischen Alltag meistern.

Petra Bösner-Handelmann, Online-Händlerin, Geschenkestern und Elke Müller, Inhaberin der compass international gmbh, sind zwei dieser Vorbildunternehmerinnen, die seit Gründung der Initiative bei den unterschiedlichsten Veranstaltungen dabei sind.

Petra Bösner-Handelmann im Parlament. Foto: Privat

Die Erfahrungen der beiden Vorbildunternehmerinnen

Elke, was erlebst du an Schulen?
Mit Schülerinnen geht es vor allem darum, aufzuzeigen, dass Selbstständigkeit eine Option für den späteren Berufsweg sein kann. Gibt es in der Familie bisher keine Unternehmer*innen, entsteht oft gar nicht der Wunsch oder die Idee, sich selbstständig zu machen. Ich finde es immer wieder erstaunlich, welche Ideen Schülerinnen entwickeln und wie ernsthaft sie sich in einem Workshop dann mit Themen wie Marketing oder ihrer potenziellen Zielgruppe auseinandersetzen. Manche der Ideen ließen sich tatsächlich gut umsetzten – es gibt meiner Meinung nach viel Potential bei den Mädchen und jungen Frauen. Werden sie dann später und auf sie zugeschnitten unterstützt und trauen sie sich, werden das erfolgreiche Unternehmerinnen!

Petra, mit welchen Fragen kommen gründungsinteressierte Frauen bei Veranstaltungen, wie zum Beispiel dem Speed-Dating, auf dich zu?
Ich spreche häufig mir jungen Frauen auf Messen für Gründungsinteressierte oder bei Formaten wie Speed-Dating für den direkten Austausch. Viele dieser Frauen haben bereits ein Interesse an einer Selbständigkeit oder sind in der Vorbereitungsphase, brauchen aber noch Unterstützung für die ersten Schritten.

Ich bin beeindruckt von der guten Vorbereitung der jungen Frauen, die meist mit sehr konkreten Fragen zu den Gesprächen kommen. Häufig Fragen zum Bereich E-Commerce, aber auch zur Umsetzung von Ideen, Unternehmensstart und vieles mehr. Spannend zu sehen, wie extrem gut Frauen sich auf ihr Unternehmerinnensein vorbereiten.

Was möchtest du künftigen Unternehmerinnen mit auf den Weg geben?
Elke: Mutig sein! An sich selbst zu glauben, auch wenn es nicht immer rund läuft. Eine Gründung wird erfolgreich, wenn die Idee wirklich Berufung ist – frau also wirklich dahintersteht und sich jeden Tag gerne damit auseinandersetzt.
Petra: An sich selbst glauben und nicht zu viel daran, was andere erzählen!

Es gibt oft sehr viele Tipps von angeblichen Experten/innen, die gar nicht zum eigenen Business passen. Nicht verunsichern lassen, sondern lieber selbst durchdenken, was am meisten Sinn macht.

KONTAKT

Geschenkestern
Petra Bösner-Handelmann
info@geschenkestern.com
www.geschenkestern.com

compass international gmbh
Elke Müller
mueller@compass-international.de
www.compass-international.de

Speeddating der Vorbildunternehmerinnen / Stuttgart. Foto: Petra Bösner-Handelmann

Über den Tellerrand schauen mit einem Wirtschaftsingenieurwesen

Studium bei Ferrero

Shari Kelle, 25 Jahre alt, hat nach ihrem Bachelor in Wirtschaftsingenieurwesen ein Praktikum bei Ferrero absolviert und auch dort ihre Masterarbeit geschrieben. Mit ihrem Masterabschluss im Bereich Technical Consulting und Management startete sie anschließend ihre berufliche Karriere als Lean Specialist beim internationalen Süßwarenhersteller.

Wie bist du zu Ferrero gekommen?

Während meines Bachelorstudiums habe ich mich, wie viele WING-Studierende, in Richtung Automobilindustrie orientiert. Auf der Suche nach einem freiwilligen Praktikum mit anschließender Masterarbeit ist der Wunsch bei mir aufgekommen nochmal eine andere Branche kennenzulernen. Nach einem unkomplizierten Bewerbungsverfahren (trotz Corona) habe ich ein sechsmonatiges Praktikum bei Ferrero im Bereich Prozessoptimierung absolviert. Nach meinem erfolgreichen Masterabschluss erhielt ich das Angebot für eine Festanstellung als Lean Specialist und nahm dieses gerne an.

Was ist deine Aufgabe bei Ferrero?

Ich bin im Bereich Produktionssystementwicklung tätig, wobei meine Teamkollegen und ich teilweise auch als Lean Spezialisten bezeichnet werden. Grob gesehen decken wir vier Aufgabenfelder ab: Wie der Name unserer Abteilung schon hergibt, sind wir für die Leistungssteigerung und kontinuierliche Verbesserung der Produktion zuständig, letzteres auch über das Produktionsumfeld hinaus. Für aufkommende Standardisierungsthemen übernehmen wir die Koordination und Überwachung. Wir fungieren als Ansprechpartner und Koordinatoren für das Vorschlagswesen und Ideenmanagement am Standort. Zuletzt bekommen wir oft Anfragen das Management für verschiedenste Projekte zu übernehmen oder initiieren diese Projekte selbst.

Shari Kelle

Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei dir aus?

Einen typischen Arbeitsalltag zu beschreiben ist (glücklicherweise) schwierig. Die Woche über finden einige Regelmeetings statt, die größtenteils von mir moderiert werden. Der Rest ist Projektarbeit und kann weitgehend individuell geplant werden. Aufgrund unserer Matrixorganisation bin ich auch fester Bestandteil des Produktionsteams und deshalb nicht nur im Büro, sondern auch in der Produktion anzutreffen. Den abwechslungsreichen Mix finde ich sehr gut.

Was war bisher deine spannendste Aufgabe bei Ferrero/größte Herausforderung?

Das ist nicht leicht zu beantworten – da kommen mir viele Dinge in den Sinn. Oft liegen bei uns Projekte, bei denen wir mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Abteilungen und über verschiedene Hierarchiestufen (vom Produktionspersonal bis zur Standortleitung) hinweg zusammenarbeiten. Als Projektmanagerin ist es meine Aufgabe die individuellen Bedürfnisse zu verstehen und schließlich die, teilweise sehr unterschiedlichen, Anforderungen in Einklang zu bringen. Das ist jedes Mal aufs Neue spannend und herausfordernd zugleich.

Was macht die Arbeit bei Ferrero für dich besonders?

Trotz der globalen Größe Ferreros spürt man über alle Abteilungen und Hierarchiestufen hinweg die persönliche Atmosphäre des Familienunternehmens. Da ich nicht aus der Region komme, hat mir das sehr dabei geholfen auch privat schnell Anschluss zu finden. In dem Zuge möchte ich auch die außergewöhnliche Interkulturalität am Produktionswerk in Stadtallendorf sowie die internationale Zusammenarbeit mit den anderen Ferrero Standorten weltweit hervorheben.

Was schätzt du an Ferrero als Arbeitgeber?

Da fallen mir auf Anhieb vor allem drei Dinge ein: Bei Ferrero herrscht, in meinen Augen, eine positive Fehlerkultur. Man stößt immer auf ein offenes Ohr und fokussiert sich darauf gemeinsam Lösungen zu finden. Als Zweites kann ich die gute Work- Life-Balance nennen.

Foto: © Ferrero Deutschland

Privat bin ich gerne und viel unterwegs, was sich dank Gleitzeit und mobilem Arbeiten gut vereinbaren lässt. Zuletzt schätze ich die Möglichkeit zur Teilnahme an diversen internen Schulungen sehr. Beispielsweise durfte ich an einer Schokoladenschulung von der Zentralfachschule der Deutschen Süßwarenwirtschaft teilnehmen und mich darüber hinaus zur internen Verkosterin zertifizieren lassen.

Welche Tipps hast du für Absolventinnen und Absolventen?

Als Studierende hatte ich oft den Gedanken: „Bei einem Konzern wie Ferrero muss ich es mit einer Bewerbung erst gar nicht versuchen, da habe ich eh keine Chance.“ Ein absoluter Irrglaube! Lasst euch nicht verunsichern, sondern vertraut auf eure Stärken und bewerbt euch. Und als zweiten Tipp, insbesondere für meine Kolleginnen und Kollegen des Wirtschaftsingenieurwesens: Ihr seid fachlich so breit aufgestellt – daher schaut auch, was die Wahl der Branche angeht, mal über den Tellerrand hinaus und probiert euch aus!

Shari, danke für das Gespräch und weiterhin viel Freude und Erfolg im Job!

KONTAKT

Ferrero Deutschland
Hainer Weg 120
60599 Frankfurt am Main
www.ferrerocareers.com

Foto: © Ferrero Deutschland

Wir haben klare Werte und eine klare Mission

Für die Interviewreihe Gesellschaftliche Verantwortung hat das Jobportal „Karriere im Familienunternehmen“ für sein Online-Magazin mit sechs Führungskräften gesprochen, die das Thema in ihrem Familienunternehmen verantworten.

In diesem Interview spricht Christine Wüst, Geschäftsführerin bei Witzenmann, u.a. darüber, wie das Leitbild die Strategie des Unternehmens beeinflusst und wie man sich um Transparenz bei seinen Lieferanten bemüht.

Wie konkret wird Gesellschaftliche Verantwortung bei Witzenmann integriert?

2019 haben wir ein Unternehmensleitbild gemeinsam mit internationalen Kolleg:innen erstellt: unser Purpose lautet: „Wir helfen, die Welt sauberer und verlässlicher zu machen.“ Dieser Purpose allein bildet die ganze ökologische Seite ab. Zudem formuliert das Witzenmann-Leitbild noch vier Leitsätze, von denen sich einer explizit auf das Thema „Gesellschaftliche Verantwortung“ stützt. Und der teilt sich wiederum in die Themenfelder Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung, kulturelle Vielfalt und Chancengleichheit auf.

Dieses Leitbild ist die Basis aller Dinge, die wir tun. Darauf bauen wir eine Unternehmensstrategie, welche die digitale, technologische und kulturelle Transformation beinhaltet. Ein konkretes Beispiel ist das Leadership- und Kulturtransformationsprogramm WI-Empower, bei dem wir gemeinsam mit allen Führungskräften weltweit hierarchieunabhängig an einem einheitlichen Verständnis von Führung und Zusammenarbeit in der ganzen Witzenmann-Gruppe arbeiten. Das Programm ist über mehrere Jahre angelegt und beinhaltet auch einen Pulse-Check, bei dem die Mitarbeiter:innen Feedback an ihre Führungskräfte zum Thema Führung und Zusammenarbeit geben. Die Führungskräfte ihrerseits müssen die Ergebnisse mit dem Team diskutieren, um Verbesserungspotentiale zu heben. Auch wir als Geschäftsführung sind Teil des Programmes.

Christine Wüst, Foto: © Witzenmann

Wie sichern Sie, dass Ihre CSR-Initiativen nach außen hin als authentisch wahrgenommen werden?

Wir reagieren ganz allergisch auf das Thema „Greenwashing“, weil wir uns schon seit über zehn Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen und schon sehr früh Maßnahmen implementiert haben. Aber natürlich ist das ein Problem. Es verbessert unsere Attraktivität als Arbeitgeber:in, wenn wir damit werben. Trotzdem muss es authentisch sein. Wir haben klare Werte und eine klare Mission. Am Ende müssen Bewerber:innen das auch wiederfinden, was wir nach außen darstellen. Transparenz ist deshalb für uns sehr wichtig. Die schaffen wir seit zehn Jahren über unseren Nachhaltigkeitsbericht. Seit 2011 sind wir Mitglied des UN Global Compact. Und auf externen Plattformen wie Kununu können Bewerber:innen natürlich auch nachlesen, wie Mitarbeiter:innen das Unternehmen erleben.

Wie gelingt es, dass die CSR-Leitbilder auch wirklich von allen Mitarbeitenden gelebt und verinnerlicht werden?

Die Verankerung dieses Themas im Unternehmensleitbild hatte ich schon angesprochen. Das Unternehmensleitbild wurde unter Beteiligung der Mitarbeitenden erarbeitet. Aus diesem Grund ist die Identifikation der Mitarbeitenden mit den Aspekten des Unternehmensleitbilds und damit auch mit der gesellschaftli-

32. Karrieretag Familienunternehmen 5. Juli 2024

dm-drogerie markt GmbH + Co. KG, Karlsruhe
Bewerbungsschluss: 10. Juni 2024

www.karrieretag-familienunternehmen.de

chen Verantwortung sehr groß. Es gab weltweit Workshops mit allen Mitarbeitenden. Und natürlich gibt es auch Schulungen zu Themen der Gesellschaftlichen Verantwortung wie z.B. Compliance, Anti-Korruption usw. Über Umfragen binden wir immer wieder unsere Mitarbeitenden in themenfremden Bereichen ein. So stellen wir sicher, dass sich alle Mitarbeitenden an Themen der gesellschaftlichen Verantwortung beteiligen können.

Und einen Schritt weitergedacht: Wie sieht es bei Lieferant:innen und externen Partnerunternehmen aus?
Wie stellen Sie hier sicher, dass die auch zum CSR-Leitbild passen? Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz beschäftigt uns tatsächlich schwer. Nicht falsch verstehen: ich finde es ist eine tolle Initiative. Aber es ist sperrig und schwierig, und ich weiß ehrlicherweise gar nicht, wie kleine Familienunternehmen das alles gewuppt kriegen. Auf der einen Seite ist es wichtig, in diesen Bereich Transparenz reinzukriegen. Wir haben umfangreiche Risikoanalysen gemacht um Transparenz in unsere Lieferkette zu bekommen.

Außerdem haben wir Selbstauskunftsbögen an risikobehaftete Lieferant:innen geschickt, sodass diese uns Transparenz über die Einhaltung der Umwelt- und Sozialstandards mitteilen konnten. Und dann haben wir einen Supplier Code of Conduct, wo wir konkret auch unseren Lieferanten sagen, welche ökologischen, sozialen und ethischen Anforderungen wir an sie haben.

Das gilt es jetzt an alle Lieferanten auszurollen, weltweit, das ist an manchen Ecken der Welt schwieriger als an anderen.

KONTAKT

Der Entrepreneurs Club e.K.
Ismaninger Straße 113,
81675 München
Tel.: 089 4161465-0
info@entrepreneursclub.eu
www.karriere-familienunternehmen.de

Staatssekretär Dr. Andre Baumann und Christine Wüst, Foto: Umwelttechnik BW; Fotograf: Stefan Longin.

ARBEIT anders **LEBEN**

Lust auf Deine Zukunft bei dm?

Entdecke Deine Möglichkeiten in Karlsruhe in unseren dm-Mäkten, unserem Logistikzentrum, unserem Unternehmenssitz oder bei unserer IT-Tochter dmTECH.

Mehr Informationen unter
www.dm-jobs.de/karrieretag2024
oder direkt über diesen QR-Code.

dm

dm TECH

dm-drogerie markt GmbH + Co. KG · Am dm-Platz 1 · 76227 Karlsruhe

INGENIE

DAS KARRIEREMAGAZIN FÜR FRAUEN

Erscheinung
1 x im Jahr

Ein Kooperationsprojekt der Informationszentrale des Instituts für Wissenschaftliche Veröffentlichungen (IWV) mit der ALPHA Informationsgesellschaft mbH

Informationen erhalten Sie unter:
www.institut-wv.de
www.alphapublic.de

Bestellungen kostenfrei
per E-Mail: info@institut-wv.de,
Tel.: 06206 939-0 oder an
ALPHA Informationsgesellschaft mbH,
Finkenstraße 10, 68623 Lampertheim
– mit Angabe Ihrer Adresse möglich.

Es ist vieles machbar, wenn man es will und wenn man sich ein gutes Team sucht

Dr. Rebecca Koch, Chief People Officer Europe bei DB Schenker, über ihren Weg und ihre Leidenschaft für Transformation und Leadership.

Dr. Rebecca Koch trägt als Chief People Officer Europe bei DB Schenker die Verantwortung für rund 42.000 Mitarbeiter*innen. Ihr Fokus liegt auf Transformation und New Leadership, d.h. sie treibt leidenschaftlich gerne Transformationen voran und unterstützt Führungskräfte dabei, Veränderungen erfolgreich zu gestalten. In ihrer beruflichen Laufbahn hat sie mehrere Jahre im Ausland gearbeitet und gelebt. Sie sagt, die Zeit in Asien habe sie besonders geprägt. Wir sprechen mit Dr. Rebecca Koch über Herausforderungen in ihrem Werdegang und wie sie damit umgegangen ist, wir sprechen über ihr Verständnis von Führung und besonders wichtige Learnings und was sie anderen Frauen auf jeden Fall als Rat mit auf den Weg geben würde.

Liebe Rebecca, wir freuen uns, dass du heute hier bist. Ich würde gern mit einer fachlichen Frage starten, denn in der heutigen Geschäftswelt, geprägt von Fachkräftemangel, sich häufenden Krisen und der unaufhaltsamen Digitalisierung, spielt die HR-Abteilung eine entscheidende Rolle im Erfolg von Unternehmen.

Wie siehst du deine Rolle als HR-Chefin und die Rolle deiner Abteilung?
Rebecca: Wir leben in Zeiten zunehmenden und beschleunigten Wandels. Alles wird komplexer, alles wird digitaler, und gleichzeitig nimmt die Halbwertzeit von Informationen und Lösungen ab. Dazu gibt es einen Arbeitskräftemangel, der mittlerweile jedes Unternehmen umtreibt. Wir müssen folglich nicht nur mit weniger Fachpersonal klarkommen, sondern wir brauchen auch andere Kompetenzen als in der Vergangenheit. Hinzu kommt eine andere Erwartungshaltung von Mitarbeiter*innen in Bezug auf die Organisationskultur, Zusammenarbeit und Leistungserbringung innerhalb eines Unternehmens.

Dr. Rebecca Koch, Chief People Officer Europe bei DB Schenker. Foto: © Farideh Diehl

Für diese große Herausforderung ist der HR-Bereich sowohl Motor als auch Gestalter. Wir stellen sicher, dass wir die richtigen Mitarbeitenden mit den richtigen Kompetenzen zur richtigen Zeit am richtigen Ort haben. Wir treiben die Entwicklung einer Unternehmenskultur voran, die Transformation und die Erreichung der Unternehmensvision ermöglicht. Wir sind Coach und Begleiter der Führungskräfte, um gewünschte Verhaltensweisen nachhaltig zu verankern. Wir sorgen aber auch dafür, dass die Transformation durch die richtigen HR-Systeme, Prozesse und Tools unterstützt und beschleunigt wird.

Auf der einen Seite beschäftigen wir uns daher mit neuen, modernen Lösungen, um beispielsweise Remote Work und neue Konzepte in der Führung zu ermöglichen. Auf der anderen Seite entwickeln wir bestehende Lösungen kontinuierlich weiter. Wenn wir beispielsweise über neue Arten der Kollaboration sprechen, dann brauchen wir nicht nur eine digitale Lösung, die die Zusammenarbeit von unterschiedlichsten Teams und Mitarbeiter*innen ermöglicht. Wir schauen uns auch unsere Bonussysteme an und passen sie so an, dass Teamwork statt individueller Zielerreichungen honoriert wird.

Meiner Meinung nach fungiert HR als eine Art Katalysator, der Organisationen auf diesen bevorstehenden Wandel vorbereitet und ihn aktiv begleitet. Die Rolle der HR unterscheidet sich also in der Zukunft ganz klar von der vergangenen Rolle: Im Zusammenspiel mit den anderen Bereichen hat HR eine große Verantwortung für das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen, aber auch einen nicht minder großen Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens.

Das klingt nach einer Aufgabe, die mit Herausforderungen einhergeht. Wie gehst du an Herausforderungen heran?
Rebecca: In meiner Karriere habe ich oft vor Herausforderungen gestanden, bei

denen ich nicht sofort wusste, wie ich sie angehen sollte. Aber ich bin immer ins kalte Wasser gesprungen und habe Verbündete gesucht, um gemeinsam an der Lösung zu arbeiten.

Ein frühes Beispiel, an das ich mich gut erinnere, ist mein erstes Change-Projekt als Beraterin, bei dem es darum ging, den Kulturwandel in einem Unternehmen anzustoßen. Wir haben buchstäblich Nächte im Büro verbracht, um Projektpläne zu entwickeln, Workshops vorzubereiten und Mitarbeiterbefragungen durchzuführen. Aber am Ende hat das Unternehmen den Kulturwandel erfolgreich gemeistert und ist heute ein leuchtendes Beispiel für gelungene Arbeit an der Unternehmenskultur. Heute würde man so ein Kulturwandel-Projekt anders angehen. Aber dieses Projekt zeigt mir immer wieder: Es ist vieles machbar, wenn man es will und wenn man sich ein gutes Team sucht.

Das klingt nach einer prägenden Erfahrung. Du hast auch mehrere Jahre im Ausland verbracht und dort auch Erfahrungen gesammelt. Kannst du uns mehr darüber erzählen?

Rebecca: Ich habe erstmals während meines Studiums für längere Zeit im Ausland gelebt – das war eher ein Abenteuer. Später dann beruflich ins Ausland zu gehen und mit der Familie auf einen anderen Kontinent zu ziehen, war eine andere Herausforderung. Ich habe für drei Jahre in Singapur gelebt und war für die Region Asien/Pazifik verantwortlich, eine komplexe Region mit ganz unterschiedlichen Kulturen und Arbeitsweisen. Die Strategien, die bis dahin für mich funktioniert hatten, schienen plötzlich nicht mehr zu greifen. Ich musste neue Herangehensweisen ausprobieren und meine Arbeitsweise anpassen. In meiner Organisation kamen Teams aus so unterschiedlichen Kulturkreisen wie beispielsweise Japan, Australien, China und Indien zusammen, die alle ganz unterschiedlich geführt werden und zusammenarbeiten wollten. Wenn wir rückblickend auf unsere Erfolge schauen, sieht das alles einfach und logisch aus, aber wenn man mitten in einer Phase ist, in der man so viel Neues lernt, kann das auch sehr anstrengend sein.

Ich empfehle jeder und jedem, mal im Ausland zu leben und zu arbeiten. In der heutigen Welt, die so vernetzt und komplex wie noch nie zuvor ist, ist Auslandserfahrung kein Pluspunkt mehr, sondern ein „Must-have“. Man erweitert den Horizont, lernt unterschiedliche Lösungsansätze kennen und entwickelt wichtige Kompetenzen. Diese Erfahrung trägt sicherlich dazu bei, flexibler und offener für neue Ansätze zu werden und in einer global vernetzten Welt erfolgreich zu sein.

Jetzt ist es ja bekannt, dass der Karriereweg nicht immer gerade nach oben führt. Wie nimmst du deinen Karriereweg jetzt in der Retrospektive wahr?

Rebecca: Du sprichst da einen ganz wichtigen Punkt an: Geradlinigkeit ist nicht immer der beste Weg zum Ziel, denn manchmal bringen einen scheinbare Seitenschritte, sogenannte „Side Steps“, viel weiter. Wichtiger ist, sich zu überlegen, welche Kompetenzen man für das Erreichen seiner Ziele entwickeln muss und welche Erfahrungen dabei helfen, diese Kompetenzen zu erwerben. Anhand dieser Liste kann ich dann gut bewerten, ob mich eine Position auf meinem Karriereweg weiterbringt oder nicht.

Ich empfehle auch, die eigenen Ziele mit anderen zu teilen und sich Feedback von denjenigen zu holen, die bereits einen ähnlichen Karrierepfad gegangen sind. In meiner eigenen Karriere habe ich mir (vielleicht unbewusst) häufig die Jobs gesucht, die für mich eine echte große Herausforderung darstellten. Rückblickend habe ich in diesen Jobs immer sehr viel gelernt.

Worauf achtest du bei der Auswahl deiner Jobs?

Rebecca: Bei der Wahl meiner Jobs achte ich darauf, was ich in dieser Rolle bewirken kann: Sehe ich Potenzial, Transformation in dem Bereich voranzubringen und das Unternehmen zukunftsfähig mitzugestalten? Gleichzeitig ist mir ständiges Lernen sehr wichtig, und ich habe immer nach Führungskräften und einem Umfeld geschaut, in dem ich gefordert und gefördert werde, um wichtige Erfahrungen zu sammeln.

Geld war für mich hingegen nie ein Entscheidungsfaktor. Tatsächlich habe ich manchmal bei Jobwechseln Gehaltseinbußen in Kauf genommen, weil die anderen Faktoren so gut gepasst haben.

Du bist auch dafür bekannt, dich in verschiedenen Projekten über deinen Job hinaus zu engagieren. Was machst du da genau?

Rebecca: Ja, es war mir immer wichtig, nicht nur eine gute Arbeit zu leisten, sondern auch etwas zurückzugeben. Besonders am Anfang meiner Karriere habe ich von Entwicklungsprogrammen, Mentoren und Schulungen profitiert. Heute ist es andersherum: ich habe viele Mentees und teile meine Erfahrungen mit anderen.

Darüber hinaus bin ich Mitglied bei Generation CEO e.V. und leite die Regionalgruppe Rhein-Main. Bei Startup Teens engagiere ich mich im Beirat und trage so dazu bei, dass jungen Menschen Themen wie Unternehmertum und Future Skills nähergebracht werden.

So ein Engagement spricht sich herum. Das führt nicht nur zu engagierten Mitarbeiter*innen, sondern auch zu Empfehlungen, neuen Kontakten und Bewerbungen. Ein guter Ruf hilft dabei, ein starkes Team aufzubauen.

Eine schöne Überleitung zu meiner abschließenden Frage: Welche Bedeutung haben persönliche Beziehungen und dein Netzwerk für deine Karriere?

Rebecca: Persönliche Beziehungen und Netzwerke sind extrem wichtig. Man trifft Menschen oft mehrmals in unterschiedlichen Kontexten und Rollen. Deshalb ist es entscheidend, Beziehungen unabhängig von Titeln und Einfluss aufzubauen, und zwar dann, wenn man sie noch nicht braucht.

Über Rebecca Koch

Dr. Rebecca Koch ist als Chief Human Resources Officer Europe bei DB Schenker für 42.000 Mitarbeitende in mehr als 40 Ländern in Europa verantwortlich und leitet eine 600-köpfige Organisation.

Ihr Fokus liegt auf Transformation und New Leadership: Sie unterstützt Unternehmen und Führungskräfte dabei, Veränderungen erfolgreich und nachhaltig zu gestalten.

Rebecca Koch startete ihre Karriere bei Bain & Company. Mit 29 Jahren leitete sie bei airberlin die Personalentwicklung und das Change-Management. Vor ihrem Eintritt bei DB Schenker war sie für Becton Dickinson tätig, für die sie Projekte aufmehreren Kontinenten verantwortete – zuletzt lebte sie drei Jahre in Singapur mit Verantwortung für die Region Asien-Pazifik.

Im Jahr 2023 wurde sie vom Personalmagazin als eine der 40 führenden HR-Köpfe in Deutschland ausgezeichnet und im Jahr 2020 wurde sie von Capital als eine der „Top 40 unter 40“ in Deutschland gelistet. Seit 2018 ist sie Mitglied von „Generation CEO“.

Mir hilft dabei ein großes Interesse an den Menschen und an unterschiedlichen Themen. So ergeben sich immer Gesprächsthemen und ich baue Beziehungen auf, ohne dass ich ein bestimmtes Interesse verfolge. In einem gut etablierten Netzwerk ist es ein stetiges Geben und Nehmen – seien es interessante Impulse, frische Inspiration, oder auch Rat und Unterstützung zu herausfordernden Themen.

KONTAKT

Generation CEO e.V.
https://www.linkedin.com/in/dr-rebecca-koch/

Chancengleichheit
sichtbar machen

Die ALPHA Informationsgesellschaft mbH und das angeschlossene Institut für Wissenschaftliche Veröffentlichungen (IWV) haben zwei ergänzende Magazinreihen konzipiert, die an Frauen in Technik und Wissenschaft mit einem DIN A4-Magazin und an Schülerinnen / Abiturientinnen mit einer DIN A5-Broschüre adressiert sind.

Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Beruf und Karriere insgesamt sowie in Wissenschaft und Forschung im Besonderen ist eine übergreifende gesellschaftspolitische Aufgabe. Für die Innovationskraft unseres Landes ist es unverzichtbar, dass wir jedes Talent fördern – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft.
Hinzu kommt, dass unsere Gesellschaft aufgrund der demographischen Entwicklung einem tiefgreifenden Wandel unterliegt. Das ist eine große Herausforderung für uns alle und zugleich eine Chance für qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte.

INGenie – Frauen in Technik und Wissenschaft

INGenie setzt Signale und zeigt in spannenden Beiträgen, was Frauen in Technikberufen realisieren.
Renommierte Professorinnen, Wissenschaftlerinnen, Institutsleiterinnen und Studien- und Berufsberaterinnen dokumentieren weibliche Vorbilder. Testimonials von Absolventinnen verschiedener Fachdisziplinen zeigen facettenreiche Wege auf und machen Lust auf MINT (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik).
Das Magazin ist hinsichtlich seines Charakters und seiner Eigendynamik das erste von Frauen für Frauen gestaltete Wissenschafts- und Wirtschaftsmagazin in Deutschland.

missING – Junge Frauen in MINT

Der zukünftige Transmitter für Mädchen über Ausbildung und Studium zum Berufseinstieg. missING zeigt, was Mädchen in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen realisieren können und macht neugierig auf **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik (MINT).
In praktischen Angeboten wie Workshops, Ferienaktionen sowie Schnupperstudien kann MINT entdeckt, ausprobiert und erforscht werden. missING weckt das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an technischen Fragestellungen. missING zeigt vielfältige Wege auf und bietet Unternehmen und Hochschulen eine hervorragende Plattform, Berufsperspektiven für junge Frauen in den MINT-Bereichen zu dokumentieren. Diese Publikation stellt insbesondere zu Informations- und Aktionstagen ein attraktives Medium dar, interessierte Mädchen und Eltern nachhaltig auf ihrem Entscheidungsweg zu begeistern und zu unterstützen.

INSTITUT FÜR WISSENSCHAFTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN

ALPHA Informationsgesellschaft mbH

Beide Publikationen sind kostenfrei erhältlich.
Anfragen und | oder Bestellungen über
info@institut-wv.de
ALPHA Informationsgesellschaft mbH • Finkenstraße 10 • 68623 Lampertheim
Telefon: 06206 | 939-0 • E-Mail: magazine@alphapublic.de

Frauenpower für erneuerbare Energien im Wärme- und Kältesektor

Mit dem Projekt W4RES – Women for market uptake of Renewable Energy Sources – hat das Steinbeis Europa Zentrum mit weiteren elf Partnern die Karrierebedingungen für Frauen im Bereich erneuerbare Energien im Wärme- und Kältesektor untersucht und ein Maßnahmenpaket zur Erhöhung der Frauenbeteiligung an diesem Zukunftsmarkt entwickelt.

Frauen spielen im Bereich der erneuerbaren Energien eine dreifache Rolle: als Verbraucherinnen, Erzeugerinnen und Entscheidungsträgerinnen. Als Verbraucher:innen haben Frauen und Männer unterschiedliche Energiebedürfnisse und -nutzungen und sollten daher gleichermaßen vertreten sein. Als Produzent:innen sind Frauen im Energiesektor aber immer noch unterrepräsentiert. Im Bereich der erneuerbaren Energien arbeiten zwar 32 Prozent Frauen; die meisten von ihnen allerdings nicht in Führungspositionen, sondern in administrativen oder organisatorischen Tätigkeiten. Auch in Entscheidungsfunktionen sind Frauen unterrepräsentiert; nur vier Prozent der Vorstandsmitglieder:innen der 100 größten Energieversorgungsunternehmen sind Frauen, was zu einer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Machtpositionen führt (Quelle IRENA 2019). Frauen müssen in Schlüsselpositionen wie zum Beispiel Strategiebildung, Steuerung und Abstimmung vertreten sein, um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse von allen Geschlechtern gleichermaßen erfüllt werden.

Delegation aus W4RES besichtigt Klimaquartier Neue Weststadt und der Green Hydrogen Esslingen GmbH. Foto: Steinbeis Europa Zentrum

W4RES bereitet den Weg für Frauen in Wärme- und Kältetechnologien

Frauen können die Energiewende stärker vorantreiben und einen schnelleren Fortschritt auf dem Weg zur Erreichung der Klima- und Energieziele der EU für 2050 erzielen, wenn sie stärker im Marktgeschehen mitwirken. Dies war der Ausgangspunkt für das EU-Projekt „Women for market uptake of Renewable Energy Sources“ (W4RES), das in den letzten drei Jahren Unternehmerinnen, Forscherinnen und Klimaschutzmanagerinnen im Bereich Wärme- und Kältetechnik unterstützt hat. Denn obwohl Frauen eine entscheidende Rolle im Kampf gegen den Klimawandel spielen, sind sie im Bereich der erneuerbaren Energien und im erneuerbaren Kälte- und Wärmesektor weltweit immer noch unterrepräsentiert.

Das Steinbeis Europa Zentrum hat am Projekt W4RES als Projektpartner mitgewirkt und mit weiteren elf Organisationen aus Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Italien, Norwegen und Slowakei die Projektinhalte und Umsetzung gestaltet. Die Europäische Kommission förderte W4RES mit rund drei Millionen Euro für drei Jahre.

Der Sektor für Wärme- und Kältetechnologien macht 50 Prozent der gesamten Energie aus, die in Europa jährlich für private oder industrielle Zwecke verbraucht wird. In Anbetracht der hohen Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen und den Herausforderungen des Klimawandels ist es dringlicher denn je, hier fossile Brennstoffe durch erneuerbare Energiequellen zu ersetzen. Das EU-Projekt W4RES liefert daher eine Reihe von Lösungen, um den Zeit- und Arbeitsaufwand für die Entwicklung und

Einführung von solchen Projekten deutlich und messbar zu reduzieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in acht verschiedenen regionalen Zentren in Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Italien, Norwegen und der Slowakei Unterstützungsmaßnahmen umgesetzt und bewertet. Ausgehend von einer Analyse der länderspezifischen Rahmenbedingungen, wurden die unterschiedlichen, aber repräsentativen Märkte betrachtet und die Voraussetzungen und Hindernisse für die Einführung von erneuerbaren Energien im Wärme- und Kältesektor bewertet. Mit dem Ziel praktikable und nachhaltige Geschäftsmodelle in Gang zu setzen, haben die Projektpartner flexible und kostengünstige Maßnahmen mit hohem Replikationspotenzial entwickelt. Das Konsortium entschied sich für Sensibilisierungskampagnen, die an die Rahmenbedingungen der Regionen angepasst wurden. Ergänzt wurde dies durch Ausschreibungen zur Unterstützung von frauengeführten Projektideen im Wärme- und Kältesektor, Unterstützungsmaßnahmen zur spezifischen Innovationsphase startend mit Design Thinking Services bis hin zur technischen Szenario Simulation von 3D Gebäudemodellen, aber auch Trainingsmaßnahmen zur Finanzierung von Innovationsprojekten, Antragstellung und Geschäftsentwicklung sowie zu gendergerechter Planung von Innovationsprojekten.

In zwei Ausschreibungsrunden konnten sich Frauen mit ihren innovativen Projektideen bewerben. 56 Frauen erhielten nach der Evaluierung einerseits eine individuelle bilaterale Unterstützung und andererseits die Möglichkeit zur Teilnahme an kollektiven Angeboten.

Steinbeis Europa Zentrum stärkt Markteinführung und bringt zwei Start-ups voran

Als Projektpartner für Geschäftsplanung und Markteinführung trug das Steinbeis Europa Zentrum ganz im Sinne seiner Mission „Enabling innovators to grow“ dazu bei, Frauen in Führungspositionen zu stärken und begleitete sie bei der Weiterentwicklung ihrer Innovation. Sie wurden gezielt beim Markteintritt mit Fokus erneuerbare Energien im Kälte- und Wärmesektor unterstützt.

Ein herausragendes Beispiel ist die Gründung des Start-Ups H2mc Heating von Carina Holzapfel, das vom Steinbeis Europa Zentrum begleitet wurde. H2mc-Heating stellt einfache, erschwingliche und emissionsfreie Heizlösungen bereit und setzt dabei auf eine patentierte und innovative Heiztechnologie, um den Übergang zu einer nachhaltigen Wärmeversorgung für Bestandsgebäude zu ermöglichen. Dank der Plattform von W4RES erhielt die Gründerin Carina Holzapfel die Möglichkeit, ihr Start-Up bei verschiedenen Veranstaltungen vorzustellen, beim Wirtschaftsgipfel Baden-Württemberg in Brüssel, auf der Abschlusskonferenz von W4RES in Brüssel und auf der hy-fcell – International Expo and Conference auf der Messe Stuttgart. Dort vermittelte Steinbeis auch den Kontakt zu dem europäischen Netzwerk „Women in Green Hydrogen“.

FÜNF PROZENT, ist ein weiteres vielversprechendes Spin-Off der Hochschule für Technik Stuttgart. Fünf Prozent ist der Anteil, den die Sanierungsrate von Gebäuden betragen sollte, um die Klimaziele im Gebäudebereich zu erreichen. Der tatsächliche Anteil liegt aktuell jedoch bei nur knapp einem Prozent. Mit dem Ziel, die Dekarbonisierung von Gebäuden aktiv zu beschleunigen, haben Sally Köhler, ehemals als Expertin für energetische Gebäudesimulation an der HFT Stuttgart tätig und Sarina Hötzel, Energieberaterin und Energieeffizienz-Expertin das Start-up FÜNF PROZENT gegründet.

Die Gründung von FÜNF PROZENT im November 2023 war ein Meilenstein für die Gründerinnen und ermöglichte eine erfolgversprechende Förderung aus dem Klima-Innovationsfonds der Stadt Stuttgart. Damit ist das Unternehmen auf dem Weg, CO_2-Einsparungen effektiv umzusetzen. Mit ihrer Lösung sorgen sie dafür, dass Kommunen und ausführende Unternehmen mit spezifischen Gebäudedaten unterstützt werden, um so energetische Sanierungen und PV-Ausbau effektiv auf den Weg zu bringen.

Politische Rahmenbedingungen verbessern

Im Juli 2023 führte das Projektkonsortium von W4RES in Kopenhagen Gespräche mit Vertretern der Europäischen Kommission und anderen relevanten Entscheidungsträgern aus der Politik. Im Dialog wurden Maßnahmen diskutiert, wie die Politik zur Schaffung eines günstigeren Umfelds für Frauen beitragen kann, das die Einbeziehung von Frauen im Bereich erneuerbare Energiequellen in den Wärme- und Kältesektor fördern kann. Als Ergebnis der Gespräche wurden ein Leitfaden und ein Toolkit konzipiert, welches repliziert werden kann. Eine Reihe von politischen Empfehlungen zur Verbesserung der nationalen und EU-Rahmenbedingungen wurden formuliert. Diese Empfehlungen helfen politischen Entscheidungsträgern, neue Unterstützungsmaßnahmen und -Programme zu verabschieden, um Frauen zu unterstützen.

W4RES Projekt Website:
https://w4res.eu
https://w4resobservatory.eu

H2mc Heating:
https://h2mc-heating.com

FÜNF PROZENT:
https://www.5-prozent.de

KONTAKT

Steinbeis Europa Zentrum
Elke Weidenfelder (Projektleiterin W4RES am Steinbeis Europa Zentrum)
Leuschnerstr. 43, 70176 Stuttgart
Tel.: 0711 2524-2052
elke.weidenfelder@steinbeis-europa.de
www.steinbeis-europa.de

Aus Leidenschaft zur Oberfläche

Kaum eine Technologie im Maschinenbau ist so vielfältig wie das Thermische Spritzen – und doch kennt es kaum jemand. Als Claudia Hofmann im Jahr 2000 in das elterliche Unternehmen Rybak + Hofmann rhv-Technik GmbH + Co. KG einstieg, war sie nicht nur eine der ersten Frauen in dieser Branche, sondern auch fasziniert von der Bandbreite an Einsatzmöglichkeiten.

Die rhv-Technik beschäftigt sich seit mehr als 50 Jahren mit dem Thermischen Spritzen und der dazugehörigen mechanischen Bearbeitung. Diese Form der Oberflächenveredelung bietet in nahezu allen Branchen einen Vorteil, in dem dadurch Maschinenbauteile verschleißfester gemacht, damit die Lebensdauer erheblich verlängert werden kann und einen wesentlichen Beitrag zur Nachhaltigkeit liefert. Eine Technologie, die nach wie vor im Verborgenen blüht, aber schon immer ihrer Zeit voraus war. Bauteile aus herkömmlichen Stahl können durch die Veredelung mit einer thermischen Spritzschicht ganz neue Funktionen erhalten, wie elektrische oder thermische Leitfähigkeit oder Isolation, woraus sich enorme Potentiale im Maschinebau ergeben.

Frau Hofmann, gab es besondere Herausforderungen, denen Sie zu Beginn Ihres Berufslebens vor 25 Jahren gegenübergestanden sind?

Die Unternehmensstruktur in dieser Branche ist geprägt von ein paar wenigen Konzernunternehmen und überwiegend kleinen mittelständischen Unternehmen, mit 10 – 50 Mitarbeitern, in der Regel von Inhabern mit Pioniergeist und pragmatischer Entwicklermentalität geführt, die es tendenziell gewohnt waren, patriarchale Rollenmuster zu leben. Ich hatte das Glück, in ein mittelständisches familiengeführtes Unternehmen mit einem sehr liberalen und innovativen Vater zu kommen, der mich immer darin bestärkt hat, dass es keine Rolle spielt, welchem Geschlecht man angehört, sondern andere Faktoren, wie fachliche und soziale Kompetenz eine Rolle spielen, um akzeptiert und damit erfolgreich zu sein.

Claudia Hofmann, Foto: Alva Studios

Ich kam damals frisch von der Uni, mit einem technischen BWL-Studium im Gepäck in ein Umfeld, in dem es kaum Handlungsanleitungen in Form von strukturierten Einarbeitungsplänen, Fortbildungsmöglichkeiten oder ähnlichem gab. Auf der einen Seite bekam ich von meinem Vater und seinem damaligen Geschäftspartner viel Freiheit, mich in meinem neuen beruflichen Umfeld einzuarbeiten, musste aber auch gleichzeitig alles alleine organisieren und recherchieren, d.h. Ausbildungsmöglichkeiten im technischen Bereich, wie der mechanischen Bearbeitung bis hin zu Seminare im Bereich Führung. Gleichzeitig war ich neben der fachlichen Qualifizierung mit dem Thema der Nachfolge konfrontiert. Der Geschäftspartner meines Vaters wollte altershalber aussteigen und suchte nach einem Nachfolger, respektive Käufer seiner Anteile. Selbst Ende der Neunziger Jahre war es immer noch ein Novum, dass Töchter die Nachfolge antreten könnten – und das auch noch in einer männerdominierten technischen Branche. Das Mindset der meisten damaligen Firmeninhaber war tradiert und auf die Söhne fixiert, zumal das Thema Nachfolge sowieso schon immer schwierig war. Mit Hilfe von Coachings und externen Beratern konnte diese Hürde allerdings gut gemeistert werden. Interessanterweise war die Akzeptanz und Unterstützung bei den Produktionsmitarbeitern sehr groß. Vorurteile gegenüber mir als Person gab es sehr wenige. Im Gegenteil, ich habe viel Motivation und Unterstützung erfahren. Das war eine sehr schöne Erfahrung, die mich bis heute mit unseren Mitarbeitern sehr verbindet.

Geprägt von Loyalität und gegenseitiger Bereitschaft sich zu helfen seitens Ihrer Mitarbeiter, wie würden Sie Ihren Führungsstil beschreiben?

Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass Freiräume und Eigenverantwortung geben ein großer Kreativitätsbooster sein kann. Dazu braucht es gegenseitiges Vertrauen, dass zunächst aufgebaut werden muss. Außerdem ist die unternehmensinterne Fehlerkultur entscheidend. Wie gehen wir mit Fehlern um, wie erschaffen wir daraus Chancen und wie bereit ist jeder seinen Erfahrungsschatz und KnowHow weiterzugeben? Kommunikation und Information sind deshalb für uns Schlüsselbegriffe, die wir in unserer Unternehmensstrategie immer ganz oben stehen haben. Und nicht zuletzt die Berücksichtigung emotionaler Grundbedürfnisse von uns allen. Wertschätzendes Verhalten untereinander lassen die Gemüter entspannt bleiben, auch wenns mal turbulent im Umfeld wird. Das alles in einen strukturierten Prozess zu packen führt zu Innovationskraft und Agi-

lität, die das Unternehmen langfristig resilient und erfolgreich machen. Zum guten Schluss glaube ich daran, dass in uns allen eine spielerische Natur existiert, die für unseren täglichen Antrieb sorgt. Das leben wir z.B in der Teilnahme an Wettbewerben, wie dem TOP100-Innovationspreis aus, den wir in diesem Jahr zum dritten Mal (sehr stolz) gewonnen haben.

Was hat sich speziell im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen in den letzten 3 Jahrzehnten geändert?

Dazu fällt mir spontan der Begriff „Networking“ ein. Netzwerke waren damals fast ausschließlich für Männer. Inzwischen haben sich aber in fast allen Interessengruppierungen, wie bspw. dem Wirtschaftsrat oder der IHK entweder FrauenArbeitsgruppen gebildet oder es sind ganz eigene Frauennetzwerke entstanden. Das finde ich sehr schön, denn Frauen brauchen Frauen, um sich gegenseitig zu unterstützen, zu pushen und zu motivieren. Außerdem habe ich das Gefühl, dass Frauen zunehmend in ihre Weiblichkeit kommen, sich nicht mehr scheuen wirklich „weiblich“ zu sein und darin ihre Stärke erkennen. Teams sind in meinen Augen immer nur so gut wie die Vielfalt ihrer Teammitglieder. Und da schadet es nicht, die Vielfalt um den Aspekt er Weiblichkeit zu erweitern – wie auch immer diese definiert und ausgelebt wird.

KONTAKT

Rybak + Hofmann
rhv-Technik GmbH + Co. KG
Eisentalstr. 27, 71332 Waiblingen
Tel.: 07151 95998-0
info@rhv-technik.de
www.rhv-technik.de

Leidenschaft für Innovation mit Wasserstoff

Marie-Eve Reinert begleitet europäische Projekte mit Fokus Energie und Mobilität am Steinbeis Europa Zentrum. In den letzten Jahren konzentriert sie sich verstärkt auf Technologielösungen rund um den Wasserstoff. Marie-Eve ist überzeugt, dass Wasserstofftechnologien zukunftsfähig sind und gibt Einblicke in ihre Projektaktivitäten.

Marie-Eve, was waren Deine beruflichen Anfänge? Wie kamst Du zum Steinbeis Europa Zentrum?
Ich habe in Frankreich an der Hochschule für Chemie in Rennes Umwelt und Wasserchemie studiert, dort mein Ingenieurdiplom gemacht und im Anschluss an der Universität Strasbourg über Strömungsmechanik promoviert. Danach habe ich in der Forschung bei Electricité de France gearbeitet. Dort habe ich Erfahrungen in verschiedenen Aspekten des Energiesektors gesammelt, im Zusammenhang mit Schadstoffen und deren Auswirkungen auf die Umwelt. Später bin ich an das European Institute for Energy Research (EIFER) nach Karlsruhe gewechselt, wo ich als Projektleiterin im Bereich Stromerzeugung und Nachhaltigkeit tätig war. In diesem Rahmen habe ich mich mit wirtschaftlichen Aspekten, ökologischer Nachhaltigkeit und Governance befasst.

Seit 2017 arbeite ich als Senior Project Managerin am Steinbeis Europa Zentrum in Karlsruhe und wirke an europäischen Forschungsprojekten mit. Ich unterstütze Unternehmen und Forschungsinstitute, helfe bei der Suche nach Finanzierung für ihre Innovationsvorhaben und berate sie bei der Antragstellung. Ich arbeite auch in Projekten mit. Hier begleite ich das Projektkonsortium beim Innovationsmanagement und stelle sicher, dass die Forschungsergebnisse auch nach Projektende weiterentwickelt werden zu marktreifen Produkten oder Dienstleistungen.

Dr. Marie-Eve Reinert, Senior Projektleiterin am Steinbeis Europa Zentrum.

Welche Innovationsthemen beschäftigen Dich aktuell?
Ich unterstütze im Namen des Steinbeis Europa Zentrums mehrere europäische Forschungsprojekte rund um den Wasserstoff. Zwei Themen sind hier von zentraler Bedeutung. Erstens die Speicherung und zweitens die Kompression von Wasserstoff. Beides sind kritische Komponenten bei der Anwendung von Wasserstofftechnologien.

Im Projekt COSMHYC DEMO zum Beispiel befassen sich die Projektpartner unter Koordination von EIFER mit der Wasserstoffverdichtung, die bisher noch einen Engpass bei der Einführung der Wasserstoffmobilität darstellt. Eine innovative Kompressionslösung wird Anfang 2024 an einer neuen Wasserstofftankstelle im französischen Gemeindeverbund der Region Touraine Vallée de l'Indre getestet. Dies verspricht einen wichtigen Durchbruch für eine zuverlässigere und kosteneffizientere Infrastruktur. Von der Clean Hydrogen Partnership der Europäischen Kommission wurde der innovative Kompressor im Herbst 2023 für den Best Innovation Award nominiert. Das macht mich sehr stolz.

In einem weiteren EU-Projekt, an dem das Steinbeis Europa Zentrum mitwirkt, forscht das MOST-H2 Konsortium an innovativen Wasserstoffspeichertechnologien, bei denen monolithische Metall-Organische-Frameworks zum Einsatz kommen, um größere Mengen von Wasserstoff zu adsorbieren. Am Ende steht die Anwendungen in Brennstoffzellen-Zügen. Und im EU-Projekt H2GLASS geht es um den Einsatz von Wasserstoff in der Glasindustrie. Mit insgesamt 23 Partnern aus acht europäischen Ländern möchte das H2GLASS Konsortium hundertprozentige Wasserstoffverbrennung in Glasproduktionsanlagen realisieren und damit CO_2-Emissionen und umweltschädliche Brenngase wie zum Beispiel Stickoxide vermeiden.

Was gefällt Dir an Deinem Job und warum hast Du Dich für die Beratungsperspektive entschieden?
Ich habe eine gute wissenschaftliche Basis und kenne die Bedarfe der Forscher, aber auch der Industrie. Daher kann ich am Steinbeis Europa Zentrum beide Seiten beraten. Ich spiele sozusagen die Rolle einer „Enablerin". Es gefällt mir,

wenn ich die Forschungsarbeiten begleiten kann und neue Perspektiven oder Fragestellungen einbringen kann. Es macht mir auch Freude, Menschen zu ermutigen und zu motivieren und ihnen Zugang zu Fördergeldern und Netzwerken zu ermöglichen. Besonders spannend ist, dass ich bei einer so wichtigen Schlüsseltechnologie wie Wasserstoff mitwirken kann, ein Bereich, der sich gerade sehr schnell entwickelt.

In meinem Berufsalltag erlebe ich niemals Langeweile, oft geht es sogar sehr turbulent zu, da wir am Steinbeis Europa Zentrum immer wieder neue Projekte auflegen und die aktuellen Maßnahmen der europäischen Innovationspolitik mitgestalten. So fühle ich mich stets am Puls der neusten Entwicklungen. Mit lokalen und europäischen Partnern etwas für die Gesellschaft zu bewegen, das ist manchmal aufregend aber auch sehr befriedigend.

Welche Möglichkeiten hat man als Projektleitung am Steinbeis Europa Zentrum?

Wir arbeiten einerseits am Kunden orientiert und andererseits am Projekt orientiert. Hier kann man für alle Technologiebereiche aktiv werden. Meine Kolleginnen betreuen Kunden zum Beispiel aus den Bereichen Bioökonomie, Kreislaufwirtschaft, dem digitalen Zwilling, Künstliche Intelligenz, Smart Cities und Soziale Innovation. In allen diesen Themen ermöglichen wir Zugang zu Finanzierung und zu EU-Förderprogrammen, begleiten die Kunden bei der Antragstellung und Durchführung von EU-Projekten. Zum Beispiel entwickeln wir innovative Geschäftsmodelle und Verwertungsstrategien im Rahmen der Projektarbeit, damit die Ergebnisse marktfähig werden. Oder wir unterstützen den Projektkoordinator beim administrativen Projektmanagement und der Berichterstattung sowie der Kommunikation mit der EU. So halten wir den Forschern den Rücken frei für die eigentlichen Forschungsarbeiten. Außerdem sind wir in internationalen Netzen sehr engagiert, zum Beispiel mit Afrika, im Donauraum und wirken als Partner an einem großen europäischen Business Netzwerk mit, dem Enterprise Europe Network. Die Aufgaben sind also sehr vielfältig. Manche Kolleginnen sind in der Beratung tätig, andere im Projektmanagement oder im Bereich Wissenschafts- und Projektkommunikation.

Zurück zum Wasserstoff: Welche Rolle spielt er in der Energiewende?

Aufgrund seiner vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten wird Wasserstoff als Kraftstoff, als Mittel zur Stromerzeugung durch Brennstoffzellen, als Brennstoff für die energieintensive Industrie und als Ausgangsstoff für verschiedene industrielle Prozesse verwendet. Daher ist Wasserstoff für viele verschiedene Anwendungen relevant, nicht nur für die Mobilität. Auch Industriebereiche, die sich schwer dekarbonisieren lassen, werden sehr davon profitieren. Außerdem ist grüner Wasserstoff auch als Rohstoff zur Verringerung der CO_2-Emissionen relevant, da der größte Teil der Wasserstoffnachfrage aus der chemischen Industrie und von Raffineriebetreibern stammt.

Damit sich Wasserstoff als Energieträger im großen Maßstab durchsetzen kann, gibt es bisher noch einige Hürden. Auch die gesellschaftliche Akzeptanz spielt eine Rolle, denn manche Menschen haben noch Sicherheitsbedenken. Vertrauen schaffen ist zentral, damit sich die Technologie auf dem Markt durchsetzen kann. Aber zweifellos spielt der Wasserstoff eine Schlüsselrolle bei der Energiewende. Dies erfordert enorme Mengen an erneuerbarer Elektrizität, und dies zu konkurrenzfähigen Preisen. Da liegt die größte Herausforderung.

In welcher Form unterstützt Du auch andere Frauen im Bereich Wasserstofftechnologie?

Ich wirke häufig an internationalen Konferenzen mit und vernetze mich mit europäischen Partnern. Ich versuche immer auch andere Frauen mit spannenden Partnern und Netzen in Kontakt zu bringen, insbesondere junge Frauen. Zum Beispiel nehme ich an den Aktivitäten von Women in Green Hydrogen teil, einem europäischen Netzwerk engagierter Frauen, die im Bereich des grünen Wasserstoffs arbeiten. Im September 2023 habe ich eine Session zum Thema „Next Generation of H2 technologies“ auf der hy-fcell Messe in Stuttgart moderiert. Dazu hatte ich drei Frauen auf das Podium eingeladen, die sehr innovative Projekte präsentiert haben. Gemeinsam haben wir in die Zukunft geblickt und Informationen aus aktuellen Forschungsprojekten beleuchtet.

Dr. Marie-Eve Reinert auf der hy-fcell Messe am Stand von Women in Green Hydrogen. Foto: Steinbeis Europa Zentrum

Was rätst Du Frauen, die europäische Projekte mitgestalten wollen?

Ich wünsche Ihnen vor allem Mut. Seid mutig, nehmt Euch das Wort und lasst Euch nicht einschüchtern! Die Gesellschaft braucht die weibliche Perspektive. Und wir sollten nicht nur als Sprachrohr dienen, denn Kommunikation können wir bestens. Wir müssen auch unsere Meinung, unsere Ideen und Visionen einbringen. Darum geht es.

www.steinbeis-europa.de/de/aktuelles/beitrag/einblicke-in-wasserstoffkompression-fuer-den-schwerlastverkehr

www.steinbeis-europa.de/de/projekte/cosmhyc-demo

KONTAKT

Steinbeis Europa Zentrum
Dr. Marie-Eve Reinert
(Senior Projektleiterin am Steinbeis Europa Zentrum)
Steinhäuserstr. 12, 76135 Karlsruhe
Tel.: 0721 935191-30
marie-eve.reinert@steinbeis-europa.de
www.steinbeis-europa.de

Transformation: Nicht nur reden, sondern machen

Mit 28 Jahren hat Clara Brieke im Salzgitter-Konzern nicht nur einen Job gefunden, der ihr Spaß macht, sondern wo sie sich aktiv einbringen und ihren Fußabdruck hinterlassen kann. Etwas, von dem andere Ingenieure in diesem Alter nur träumen können.

Schon in der Schule schlägt Clara Briekes Herz für Fächer wie Physik und Chemie. Damit kommt sie ganz nach ihrer Familie, in der technische Berufe keine Seltenheit sind. „Meine Eltern haben immer gesagt: ‚Mach einfach, was du kannst und was dir Spaß macht.' Also habe ich mir die ganzen Möglichkeiten angeschaut, die Naturwissenschaften so bieten. Am Ende hat mich vor allem der Bereich Verfahrenstechnik überzeugt, weil es hier wirklich um Anwendung geht und wie man sich die Wissenschaft für seine Ziele zu Nutzen macht." Im Studium und auch während ihrer Diplomarbeit am Fraunhofer Institut erkennt Brieke dazu ihre Leidenschaft fürs Forschen, ein Aspekt, der auch im späteren Job nicht zu kurz kommen soll. Und als sie sich dann nach offenen Stellen umsieht, stößt sie unweigerlich auf die Salzgitter AG. „Bei vielen Unternehmen liest man natürlich Schlagwörter wie ‚zukunftsfähig' oder ‚Transformation', aber umso mehr ist es mir positiv aufgefallen, dass bei der Salzgitter AG nicht nur drüber geredet wird, sondern die Vorhaben bereits aktiv angegangen werden. Das spannende bei der Umstellung zur CO_2-armen Stahlherstellung ist ja, dass am Ende natürlich immer noch das gleiche Produkt stehen soll: der Stahl. Nur die Verfahrensroute ändert sich eben zugunsten der Klimaneutralität."

Clara Brieke

Und genau diese Verfahrensroute gestaltet Brieke seit ihrer Einstellung 2022 aktiv mit. Als Trainee für Verfahrenstechnik betreut sie die Mikrodirektreduktionsanlage µDRAL, in welcher das Eisenerz in Zukunft mithilfe von Wasserstoff statt Kohle zu metallischem Eisen reduziert werden soll, bevor es im Elektrolichtbogen aufgeschmolzen und zu Stahl verarbeitet wird. „Zwar gibt es weltweit schon mehrere Direktreduktionsanlagen, die werden allerdings mit Erdgas betrieben. Unser Vorgehen mit Wasserstoff ist großtechnisch noch nicht etabliert. Das hier ist Pionierarbeit, dafür gibt es kein Lehrbuch." Wie wirkt sich die Umstellung der Produktionsmittel auf den Prozess und auf das Produkt aus? Wie entwickelt sich die Temperatur? Wie ist die Metallisierung des Materials und wie sieht die Energieeffizienz aus? Das sind nur einige Fragen und Parameter, die Brieke täglich betrachtet. Die neuen Erkenntnisse werden dann teilweise schon direkt am nächsten Tag angewendet. „Wir sammeln hier in der Pilotanlage bereits das Wissen, was wir später bei der großen Direktreduktionsanlage ab 2026 brauchen werden."

Foto: Salzgitter AG

Teamplayer statt Einzelkämpfer

Schon im Studium war Brieke bewusst, dass sie eine Karriere in einem Umfeld anstrebt, was bisher eher männerdominiert ist. Abgehalten hat sie das jedoch nicht. „Natürlich gab es im Studium einen großen Männeranteil und leider hört man, dass auch noch heute manches Mal jungen Ingenieurinnen eher skeptisch begegnet wird. Zum Glück habe ich persönlich aber immer nur gute Erfahrungen gemacht. Obwohl der Konzern so groß ist, hat man schon das Gefühl, dass alle zusammenarbeiten und keiner die Ellenbogen ausfährt. Das kommt vielleicht auch, weil hier eben alles zusammenhängt: Wir arbeiten bei der Direktreduktionsanlage an einem Produkt, aus dem dann später der flüssige Stahl wird, daraus dann die Bramme und so weiter – so geht der Weg von uns bis zum Kunden und jeder trägt etwas bei. Und was das Thema ‚Männerdomäne' angeht," ergänzt Brieke mit einem Schmunzeln, „Stand heute sind wir bei der µDRAL-Anlage zwei Ingenieurinnen ohne Ingenieur – es kann also auch so kommen."

Führung trifft Freiraum

Auf die Frage, was Interessierte für den Job mitbringen sollten, hat Brieke eine klare Antwort: „Neugierde ist das A und O, also das Interesse an Prozessen und Verfahren, wie sie funktionieren und verbessert werden können. Dazu Präzision und Kreativität – auch wenn das vielleicht zuerst gegensätzlich klingt. Aber Präzision und Genauigkeit machen gerade bei den Berechnungen und Anpassungen der einzelnen Parameter das komplette Fundament aus, auf dessen Basis man arbeiten kann. Und ab da kommt dann eben die Kreativität ins Spiel." Ein breiter Gestaltungsspielraum. Kein Wunder, schließlich geht es um ein innovatives Pilotprojekt. „Wichtig ist, sich nicht von der Vielzahl an Möglichkeiten einschüchtern zu lassen. Da sind ein gutes Team und eine gute Führung Gold wert. Unser Chef gibt uns die Freiheit, viele Optionen auszuloten, sorgt aber mit festen Leitplanken auch dafür, dass alle immer das Ziel vor Augen haben. Die Balance ist wichtig – und dann sind wir auch alle mit Spaß und Engagement dabei." Und auch wenn sich Brieke als Einsatzort die Direktreduktionsanlage und nicht den Hochofen ausgesucht hat, glühen und funken tut es trotzdem, und zwar aus Leidenschaft.

KONTAKT

Salzgitter AG
Personalmarketing
Eisenhüttenstraße 99
38239 Salzgitter
www.salzgitter-ag.com

Die Rolle von Frauen in marktschaffenden Innovationen

Marktschaffende Innovationen, die den Weg für radikal neue, bahnbrechende Produkte, Dienstleistungen, Prozesse und Geschäftsmodelle bereiten, stehen im Zentrum der Förderung des Europäischen Innovationsrats. Alexandra Fezer beleuchtet die Beteiligung von Frauen und spricht über die Unterstützungsmaßnahmen am Steinbeis Europa Zentrum.

Was sind die Ziele des Europäischen Innovationsrats?

Die Maßnahmen und Programme des Europäischen Innovationsrats wenden sich an Unternehmen mit bahnbrechenden Innovationen, um diese mit den drei Förderinstrumenten Pathfinder, Transition und Accelerator über den gesamten Lebenszyklus hinweg zu unterstützen. Von der Frühphasenforschung bis hin zur Finanzierung und dem Scale-Up von KMU. Dadurch werden Innovationsprojekte noch gezielter, langfristiger und nachhaltiger unterstützt und sollen vor allem schneller auf den Markt gelangen – mit positiven Effekten auf Wachstum und Beschäftigung.

Im Zusammenhang mit der Innovationsförderung spricht man oft von Deep Tech. Was kann man sich darunter vorstellen?

Im Mittelpunkt von Deep Tech steht die Entwicklung von neuartigen Technologien. Es geht um Entwicklungen, die mit großem Potenzial kurz vor der Anwendung stehen und das Ziel verfolgen, komplexe oder wissenschaftsnahe Innovationen auf dem Markt zu etablieren.

Digitalisierung und Internet of Things (Iot), aber auch die Robotik und Künstliche Intelligenz sind Schwerpunkte, die mit DeepTech Innovationen gekoppelt sind. Autonomes Fahren und Fliegen sowie Anwendungen mit Virtual Reality sind weitere Beispiele.

Warum ist die Fokussierung auf frauengeführte Unternehmen so relevant?

Alexandra Fezer, Team Manager Industry 4.0, AI, Economic Transformation am Steinbeis Europa Zentrum

Frauen haben Potenziale, die leider immer noch zu wenig genutzt werden, obwohl sie zum Teil schon sehr aktiv und auch sichtbar sind. Frauen bringen im Innovationsbereich eigene Nutzungserwartungen und -erfahrungen als wertvolle und wertschöpfende Herangehensweisen ein. Diese Vielfalt stärker in den Innovationsprozess einzubeziehen und dadurch ein breiteres Spektrum an Innovationen für die Gesellschaft hervorzubringen, ist in unser aller Sinn.

Welche Fördermaßnahmen ergreift die EU?

Seit 2020 hat der Europäische Innovationsrat (European Innovation Council-EIC) eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um die Rolle von Unternehmerinnen und Forscherinnen aktiv zu unterstützen. Dazu gehört zum Beispiel, dass Geschäftsführerinnen verstärkt zu den Accelerator-Gesprächen mit Vertretern des Europäischen Innovationsrats eingeladen werden. Spezielle Initiativen wie WomenTech EU unterstützen in der Frühphase Deep-Tech-Start-ups, die von Frauen finanziert und geleitet werden. Ebenso gibt es das Women Leadership Programme, das Coaching und Mentoring für vom EIC geförderte Unternehmerinnen bietet. Der EIC verleiht schließlich jährlich einen EU-Preis für Innovatorinnen.

Wie sehen Wunsch und Realität aus?

Trotz der zahlreichen Maßnahmen und Herausforderungen, die der Europäische Innovationsrat mit unterschiedlichen Initiativen versucht zu adressieren, fällt bis heute die Beteiligung von weiblichen Innovatoren an den Förderprogrammen geringer aus, als die von jenen Unternehmen, die von Männern geführt werden. So lag die Beteiligung von Frauen im Förderprogramm EIC Accelerator im Jahr 2021 bei rund 20 Prozent, während 80 Prozent der Anträge von männlichen Unternehmern eingereicht wurden. Diese Lücke soll zukünftig weiter geschlossen werden, indem zum Beispiel Maßnahmen, wie die paritätische Besetzung des EIC-Verwaltungsrats sowie der Fachjurys und Gutachter, die die Anträge auf EIC-Finanzierung bewerten, umgesetzt werden. Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat einen spezifischen Richtwert für den EIC festgelegt, um die Unterstützung von Frauen geführten Start-ups zu verfolgen und weiter zu erhöhen. Es bleibt also noch viel zu tun.

Welche Maßnahmen werden am Steinbeis Europa Zentrum umgesetzt?
Das Projekt Enterprise Europe Network 2 European Innovation Council, kurz EEN2EIC, in dem das Steinbeis Europa Zentrum als Projektpartner in die direkte Umsetzung involviert ist, adressiert die zuvor genannten Herausforderungen und möchte die Quote von frauengeführten Unternehmen für den EIC Accelerator weiter erhöhen. Im Wesentlichen stellt das Projekt einen starken Kooperationsmechanismus zwischen dem international größten Beratungsnetzwerks für KMU, dem Enterprise Europe Network und dem Europäischen Innovationsrat her, um langfristig die Anzahl qualitativ hochwertiger Anträge frauengeführter Unternehmen für den EIC Accelerator zu erhöhen.

Beratung während des Open Innovation Kongresses Baden-Württemberg 2023 in Stuttgart. Foto: Uli Regenscheit

Um dies zu erreichen, führen wir am Steinbeis Europa Zentrum Informationsveranstaltungen und Trainings durch, bei denen wir die Förderinstrumente sowie den Bewerbungsprozess für KMU vorstellen. Im Rahmen des Projekts bietet das Steinbeis Europa Zentrum in Baden-Württemberg auch direkte Unterstützungsmaßnahmen für frauengeführte Unternehmen in der Antragsstellung an. Seit Sommer 2023 haben wir Kandidatinnen identifiziert, die wir aktuell in der Antragsphase begleiten und helfen ihnen dabei, ihre Projektidee auf die Ausschreibung zuzuschneiden. Mit unserer Hilfe reichen sie den Antrag bei der EU ein.

Welche Rolle spielt das von Ihnen genannte Enterprise Europe Network?
Das Steinbeis Europa Zentrum ist seit seinen ersten Tagen Partner im Enterprise Europe Network und war bereits in den Vorgängernetzen beteiligt. Wir haben hier sozusagen Pionierarbeit im europäischen Technologietransfer geleistet. Das weltweit größte Netzwerk für Internationalisierung und Technologietransfer wurde im Jahr 2008 von der Europäische Kommission ins Leben gerufen. 600 Organisationen in über 60 Ländern unterstützen vor allem kleine und mittlere Unternehmen in Fragen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Innovationspotenzials in Europa. Dazu gehört die Unterstützung bei der Markterschließung, bei der Suche nach Finanzierung, EU-Fördermitteberatung und internationale Partnersuche. Und wir bringen die Unternehmen selbstverständlich auch mit Partnern aus der Hochschule und Forschung zusammen. Darüber hinaus wirken wir an branchenorientierten Sektorgruppen des Enterprise Europe Network mit, z.B. an der Sektorgruppe Women Entrepreneurship und an der Gruppe zu Elektronik. Der regelmäßige Austausch der Netzwerkpartner dient der Planung und Umsetzung von Kooperationsmaßnahmen, um den Unternehmern und Unternehmerinnen Dienstleistungen mit europäischem Mehrwert zu bieten.

Gibt es weitere Förderprogramme von denen Frauen profitieren können?
Selbstverständlich stehen Frauen alle anderen EU-Forschungs- und Innovationsprogramme offen. Das Programm Horizont Europa bedient alle technologischen Themen. Und wir beraten zu all diesen Programmen. Auch hier begrüßen wir es ausdrücklich, wenn Frauen in Leitungspositionen Interesse haben und an einem EU-Projekt mitwirken möchten. Wenn man hier noch keine Erfahrungen gemacht hat, empfehle ich zunächst als Partnerin ins Projekt zu gehen und nicht sofort die Rolle der Projektkoordination zu übernehmen. Darüber hinaus bieten wir mit dem Projekt W4RES und Netzwerken wie Women in Green Hydrogen oder Women4Energy Chancen für Unternehmerinnen und Forscherinnen im Bereich Energietechnologien.

www.innocheck-bw.de
www.steinbeis-europa.de/de/leistungen/eu-foerderung

KONTAKT

Steinbeis Europa Zentrum
Alexandra Fezer,
Team Manager Industry 4.0, AI,
Economic Transformation
am Steinbeis Europa Zentrum
Leuschnerstr. 43, 70176 Stuttgart
Tel.: 0711 2524-2027
alexandra.fezer@steinbeis-europa.de
www.steinbeis-europa.de

TÜV Hessen – Arbeitgeber mit Vielfalt

Starke Frauen in einem anspruchsvollen Umfeld

Ein stabiles und krisensicheres Umfeld in all seinen vielfältigen Tätigkeitsbereichen – TÜV Hessen hat's. Für seine Ingenieurinnen und Ingenieure. Für Ingenieurinnen ist es besonders wichtig, Familie und Beruf unter einen Hut bringen zu können. Für TÜV Hessen ebenfalls. Das Unternehmen will gerade für Frauen im Ingenieurwesen den Arbeitsplatz noch attraktiver zu gestalten.

TÜV Hessen – Sicherheit in allen Bereichen

TÜV Hessen gibt Sicherheit, bei uns in Deutschland und international. Bei kleinen und großen Industrieanlagen, Brandschutzeinrichtungen, Informationssystemen, Aufzügen und Rolltreppen und natürlich auch bei der Hauptuntersuchung von Kraftfahrzeugen – in den meisten Bereichen unseres täglichen Privat- und Geschäftslebens bestätigen die Ingenieurinnen und Ingenieure von TÜV Hessen geprüfte Sicherheit. Die Psycholog*innen und Ärzte*innen von TÜV Hessen sorgen mit ihren Begutachtungen für sichere Straßen.

Familie & Beruf

Ingenieurinnen sind bei TÜV Hessen zum Glück schon lange nicht mehr die Ausnahme – eine Tatsache, die die Kunden und die männlichen Kollegen gleichermaßen freut. TÜV Hessen macht sich für Familien stark. Mit einem umfangreichen Leistungspaket. Da gibt es zum einen die unterschiedlichsten Zuschüsse: das fängt an bei der Geburt und geht noch über die KiTa hinaus. Zum anderen schaffen Betreuungszuschüsse zusätzlichen Freiraum frischgebackenen Eltern. Auch „Partnermonate" werden mit einem außergewöhnlichen Benefit von TÜV Hessen bezuschusst. Urlaubs- und Weihnachtsgeld sind fester Bestandteil jeder Gehaltsvereinbarung. Vermögenswirksame Leistungen und Betriebliche Altersvorsorge sind selbstverständlich.

Britta Deus, Foto: TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH

Aber es geht noch weiter: Personalentwicklung, Vermittlungsprämie, präventives Gesundheitsmanagement, jährliche Leistungsbeurteilung, sowie bezahlter Sonderurlaub zum Beispiel bei Wohnungswechsel, oder Eheschließung. Auch vielfache Weiterbildungsmöglichkeiten sind die Chance für ganz gezielte persönliche Weiterentwicklung. Das alles sind Angebote, Leistungen und Zuschüsse, die TÜV Hessen als Arbeitgeber besonders attraktiv machen.

TÜV Hessen weiß, eine ausgeglichene Kombination von Familie und Beruf ist eine Herausforderung. Sowas lässt sich nicht nur mit Zuschüssen regeln! Dazu braucht es im wahrsten Sinne des Wortes ein verständnisvolles Leistungspaket für Familie und Beruf von TÜV Hessen. Vor allem, da es ja neben den Kindern auch noch einen Haushalt und einen Partner gibt, die alle zu ihrem Recht kommen wollen. Ingenieurin Britta Deus, Prüfsachverständige für Brandmelde- und Alarmanlagen schafft das, „weil mir TÜV Hessen die Freiheiten gibt, die ich brauche!" Ihren Terminplan verwaltet allein sie und ist dabei dankbar für das Vertrauen, das ihr der Arbeitgeber schenkt.

Es geht auch ohne Burnout

Für Britta Deus ist der Spagat zwischen Beruf, Familie und Partnerschaft lächerlich, vor allem in einem Zeitalter, in dem wir uns Sorgen um Gendern machen. „Die Me-Time, die ich brauche, richte ich mir selbst ein, weil ich der Herr meiner Zeit bin."

Das hat sich die 42-jährige Mutter von zwei Kindern selbst erarbeitet. „Ich war von Anfang an neugierig und habe keine Ruhe gegeben, bis ich mit meinem Wissen wirklich sattelfest war." Auf die Kollegen ist Verlass!

Dabei waren ihr die Kolleginnen und Kollegen eine große Hilfe. „Das ist das Außergewöhnliche bei TÜV Hessen: Du

Foto: TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH

kannst jeden fragen, jeder ist für Dich da, und es gibt immer einen Menschen, der Dir weiterhilft.“ Mit einem zufriedenen Lächeln fügt sie hinzu: „Wir sind zwar Arbeitskollegen, aber ich fühle mich wie in einer Familie!“

Ein wichtiges Thema für die Ingenieurin ist Flexibilität. Die verlangt sie von sich und von ihrem Arbeitgeber. „Es kann immer mal sein, dass ein Termin verschoben werden muss. Flexibel zu sein ist für mich auch ein Service am Kunden. Genau so habe ich auf der anderen Seite die Möglichkeit, hybrid zu arbeiten, wenn es mal nötig ist.“

Starke Frauen mit großen Chancen

Britta Deus lässt keinen Zweifel daran, dass Frauen es durchaus nicht immer leichter haben, „aber wenn Du gut bist und Deinen Job beherrschst, bekommst Du meist mehr Anerkennung als die männlichen Kollegen!“ Und der Frauenanteil in der Branche wächst! Was Britta Deus sehr positiv sieht. Sie selbst sieht jedoch keinen gravierenden Unterschied in der Arbeitsweise. „Vielleicht gehen meine weiblichen Kolleginnen anders an Probleme heran als meine männlichen Kollegen.“ Es ist der Austausch, der zählt und wichtig ist. „Gemeinsam und als Team sorgen wir für die Sicherheit.“ Zweifellos eine starke Frau, als die sich Britta Deus selbst gar nicht sieht. „Ich bin nur bemüht, einen guten Job zu machen und dabei mein Leben nicht zu kurz kommen zu lassen!“ Solche starken Frauen haben bei TÜV Hessen richtig große Chancen!

Erfahren Sie mehr über TÜV Hessen

KONTAKT

TÜV Technische Überwachung Hessen GmbH
Robert-Bosch-Straße 16
64293 Darmstadt
Tel.: 06151 600-0
personalwesen@tuevhessen.de
www.tuev-hessen.de

Karriere fördern durch Networking im Femtec.Alumnae e.V.

Der Femtec.Alumnae e.V., kurz FTA, ist ein Netzwerk hochqualifizierter, technikbegeisterter und engagierter Frauen im MINT-Bereich und hat mittlerweile über 1000 Mitglieder. Der Verein hat drei Leitsätze: Netzwerk leben, Karriere fördern und Vorbild sein. Wie diese drei Aspekte im Vereinsleben und darüber hinaus zusammenspielen, erklärt im Interview der ehemalige Vereins-Vorstand (2021 – 2023).

Das Jahr 2023 war ein großes Jahr für den Femtec.Alumnae e.V. – es konnte nicht nur das 15-jährige Bestehen des Vereins, sondern auch der Beitritt des eintausendsten Mitglieds gefeiert werden! Mit diesen Meilensteinen im Rücken stehen die vier ehemaligen Vorständinnen Rede und Antwort im Interview.

Der ehemalige Vorstand des FTAs, von links nach rechts: Tiziana Tiberini, Dr. Isabel Neuhaus, Tiana Trumpa, Annkathrin Swanson

Hallo ihr vier, mögt ihr euch zu Beginn einmal vorstellen?

Tiana: Ich bin Tiana Trumpa, habe an der RWTH Aachen Wirtschaftsingenieurwesen studiert und bin seit 7 Jahren bei der Deutschen Telekom. Nach verschiedenen Stationen insbesondere im Technologie- und Innovationsbereich, bin ich seit 1,5 Jahren im konzernweiten Nachhaltigkeitsteam für verschiedene Umweltthemen verantwortlich. Direkt nach meinem studienbegleitenden Career-Building Programm der Femtec GmbH bin ich 2016 dem Femtec.Alumnae Verein beigetreten. Mit Annkathrin habe ich gemeinsam die Regionalgruppe Köln-Bonn gestartet sowie „Girls macht MI(N)T!“ in Bonn initiiert bevor ich 2021 das Vorstandsamt für Marketing & Kommunikation übernommen habe.

Annkathrin: Mein Name ist Annkathrin Swanson, ich bin seit circa 5 Jahren im Verein, also gerade eingestiegen, nachdem ich das Careerbuilding Programm bei der Femtec GmbH absolviert hatte. Im FTA habe ich vor meiner Vorstandszeit bereits in vielen Projekten mitgearbeitet, wie bei unserem Format für Schülerinnen „Girls macht MI(N)T!“, als AG Leitung der AG Partnerschaften oder in der Organisation unserer großen jährlichen Konferenz „FTAlive“, bevor ich mich für das Vorstandsamt „Partner & Kooperationen“ beworben habe. Außerhalb des FTAs arbeite ich mittlerweile bei BMW in der Wasserstoffantriebsentwicklung. Zuvor habe ich Maschinenwesen an der TUM studiert und anschließend das Traineeprogramm der Telekom absolviert.

Isabel: Ich bin Isabel Neuhaus, Chemikerin, und arbeite seit 10 Jahren bei BASF in Ludwigshafen. Nach verschiedenen Stationen in Forschung und Prozesssicherheit bin ich aktuell Produktionsmanagerin und Führungskraft in einem Betrieb für chemische Zwischenprodukte. Schon während meines Studiums habe ich mich ehrenamtlich engagiert z.B. in der Gesellschaft Deutscher Chemiker und im Führungskräfteverband Chemie. In den FTA bin ich vor 14 Jahren eingetreten und seit 2019 aktiv dabei. Mein Engagement im Verein begann mit der Gründung eines neuen Buchlesungs-Formats- dem „FTAsalon“. Motiviert durch spannende Autorinnen und die Begeisterung der Vereinsmitglieder, habe ich 2022 das Vorstandsamt für Mitglieder und Programme übernommen. Privat lebe ich mit meinem Mann und meinem Bonus-Sohn (Stiefsohn) im schönen Südhessen.

Tiziana: Ich bin Tiziana Tiberini, habe an der ETH Zürich meinen Bachelor und an der TU Berlin meinen Master absolviert. Heute bin ich als Ingenieurin in der Automobilindustrie tätig. Bereits in jungen Jahren hat mir das Ehrenamt Spaß gemacht, ich mochte es im Verein anzupacken und unterschiedliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu übernehmen. Während des Studiums hat mir das Careerbuilding-Programm der Femtec GmbH als Schweizerin ermöglicht, einen Einblick in die deutsche Industrie zu erhalten und hier Fuß zu fassen. Im Jahr 2016 bin ich dann in unseren Femtec. Alumnae e.V. eingetreten und hatte damit die Möglichkeit mich gleich vom Start meiner beruflichen Karriere in Deutschland über die Regionalgruppen und Aktivitäten des Vereins zu vernetzen und damit auch anzukommen. Mit der Vision die Gesellschaft gemeinsam mit anderen zu verändern, war es mir eine Ehre zwei Jahre als Vorstand Finanzen und IT im FTA genau das vorantreiben zu können.

Ihr habt die letzten zwei Jahre den Verein als Vorstand gemeinsam geleitet. Was hat euch dazu bewegt, dieses herausfordernde Amt auszufüllen?

Tiana: Nachdem ich mich im Studium in einer Organisation für internationale Jugendarbeit engagiert hatte, war ich auf der Suche nach einem neuen Ehrenamt, was mit meinem Beruf vereinbar ist. Da hat sich das Vorstandsamt genau zur richtigen Zeit angeboten. Das war zum einen die Chance diesem großartigen Verein, der mir viel gegeben hat, etwas zurückzugeben und ihn selbst maßgeblich mitzugestalten. Zum anderen war es für mich persönlich die Chance, Führungsverantwortung in einem größeren Maß als bisher im Beruf zu übernehmen.

Annkathrin: Für mich war es ein großer Reiz, bereits zu Beginn meines Arbeitslebens solch ein Amt anzutreten und in den zwei Jahren Amtszeit so viele Erfahrungen, Schwierigkeiten und hauptsächlich großartige Momente mit einem grandiosen Vorstandsteam zu meistern. Darüber hinaus hat man in den zwei Jahren die Möglichkeit, ein tiefgreifendes Verständnis über den Verein zu erhalten und wirklich etwas zu bewegen.

Isabel: Da kann ich mich Annkathrin nur anschließen. Mich persönlich hat meine Mentorin Manuela Rousseau und ihr Buch „Wir brauchen Frauen, die sich trauen“ dazu bewegt mich im Ehrenamt besonders zu engagieren, weil

1. Führungsfunktionen im Ehrenamt ein wunderbares Testfeld vor der Übernahme verantwortungsvoller Rolle im Beruf sind #MUTMACHER
2. Nur wer sich engagiert kann Veränderung in der Gesellschaft bewirken und seine Herzensthemen voranbringen #BESSERMACHER
3. Weil Ehrenämter Spaß machen...ganz besonders in einen starken Vorstandsteam und begeisterten Mitgliedern #SPASSMACHER

Tiziana: Nachdem ich im Berufsleben angekommen war, hatte ich den Drang mich wieder mehr ehrenamtlich zu engagieren. Ich nahm mir einige Wochen Zeit, um herauszufinden was für mich und mein Ehrenamt wichtig war, informierte mich und ging mit unterschiedlichen Menschen in meinem Umfeld dazu in den Austausch. Es kristallisierten sich folgende Kriterien heraus: 1. Ein persönliches Herzensthema vorantreiben, 2. Andere inspirieren, motivieren und dazu bewegen über sich hinauszuwachsen und 3. Sollte die Aktivität mich selbst herausfordern und neue Fähigkeiten lehren. Der FTA-Verein ist für mich als Mitglied und war insbesondere für mich als Vorstand perfekt. Wir MINT-Frauen stärken uns im Berufs- und im Privatleben gegenseitig den Rücken und inspirieren damit andere, Vorbilder zu sein und die Gesellschaft zu verändern.

Gab es Momente, in denen ihr besonderen Herausforderungen gegenüberstanden seid?

Annkathrin: Ich glaube, Herausforderungen gab es fast immer. Mit jeder Herausforderung sind wir gewachsen und haben als Team gelernt, mit diesen umzugehen. Meistens war der richtige Weg für uns, um die Herausforderungen zu meistern, mit Wertschätzung und passender Kommunikation das Problem anzugehen.

Tiziana: Ich persönlich war in der Zeit zum einen gefordert mein Bedürfnis nach Bewegung und Sport, Freunde und Familie sowie Beruf unter einen Hut zu bekommen. Als Vorstand ist man zum anderen gefordert zu aufkommenden Themen schnell und geeint zu (re-)agieren und Führung zu übernehmen. „Der Mensch wächst mit seinen Aufgaben“, wie es so schön heißt. Nach zwei Jahren im Vorstand hat sich das für mich bestätigt. Ich habe gelernt, was es bedeutet ein Team zu sein und eine Vision zu teilen. Priorisieren und mich bei niedrigem Energielevel zurückzunehmen, sind auch heute entscheidend für mein Wohlbefinden. Die Fähigkeit zu erkennen, dass andere Teammitglieder am Limit sind, ihre Bedürfnisse einzuschätzen und nach Bedarf zu unterstützen, habe ich erweitert. Diese Erfahrungen und Erkenntnisse darüber hinaus, haben dazu geführt, dass ich das Leben mit meinem Umfeld noch mehr wertschätze und gezielt genieße.

Was waren besondere Highlights in eurer Vorstandszeit?

Annkathrin: Für mich waren es definitiv die Momente, in denen man sich vor Ort gesehen hat. Zum Beispiel bei unseren Vorstandscoachings mit unserem großartigen Fördermitglied Jana Leidenfrost, bei denen wir produktiv an unserem Teamwork, unserer Strategie und Vision arbeiten konnten. Oder die allgemeinen Vereinstreffen, wie die Mitgliederversammlung oder die FTAlive. Es ist einfach schön zu sehen, wie man im Ehrenamt spannende Workshops oder Veranstaltungen auf die Beine stellen kann.

Isabel: Mir wird die Feier unseres 15-jährigen Vereinsjubiläums in Berlin immer ganz besonders in Erinnerung bleiben. Dort haben 150 Mitglieder, Fördermitglieder, Ehrenmitglieder und Gäste unsere Vergangenheit und unsere Zukunft gefeiert. Viele Meilensteine aus der Vereinsgeschichte wurden präsentiert wie

z.B. das 10-jährige Bestehen unseres Mentoringprogramms mit der ZONTA und wir konnten unser 1000. Mitglied auf der Bühne vorstellen. Als Vorstand für Mitglieder und Programme war dies natürlich ein besonderes Highlight. Mit jedem Mitglied werden wir stärker, unsere Stimme lauter und wir kommen unserer Vision Frauen verändern Gesellschaft immer näher.

Der FTA ist ja ein Karrierenetzwerk und einer der Leitsätze ist „Karriere fördern". Wie hat euch der FTA bisher bei eurer Karriere unterstützt?

Annkathrin: Durch die vielen Möglichkeiten sich im Verein zu engagieren, Verantwortung zu übernehmen und sich weiterzuentwickeln glaube ich, dass ich aus meiner aktiven Zeit bisher viel Vertrauen in mich selbst bekommen habe. Durch den Leitsatz „Karriere fördern" haben wir außerdem diverse Möglichkeiten im Angebot, uns weiterzubilden. Ich konnte im Verein beispielsweise bereits eine Projektmanagementzertifizierung mitmachen, welche mir im beruflichen Umfeld hilft. Außerdem ist der Austausch mit den unterschiedlichen Frauen in den unterschiedlichen Stadien ihrer Karriere, diversen Branchen und Tätigkeiten wahnsinnig spannend und zeigt Karrierewege auf, an die man ggf. noch gar nicht gedacht hat.

Isabel: Das vielfältige Seminarangebot insbesondere zu Führungs-, Kommunikationsstrategien und Zielbestimmungen fand ich besonders bereichernd. Der vertrauensvolle Austausch in unserem Netzwerk von Frauen, in denen offen auch schwierige Themen angesprochen werden z.B. im FTAimpuls-Format, hat mir Lösungen zum Umgang mit Herausforderungen an die Hand gegeben. Diese Vereinsangebote und die Übernahme des Vorstandsamts haben mir sehr dabei geholfen, meine Ziele zu definieren und meine Karriere bewusst zu planen. In der Vorstandsrolle habe ich den Mut gewonnen aktiv eine Führungsrolle im Beruf anzustreben und bin nun seit einem Jahr für 70 Mitarbeitende verantwortlich. Auch in meiner Hierarchie wurde mein Engagement im Verein durchweg positiv aufgefasst und hat mir eine große Sichtbarkeit im Unternehmen geben. Zwischen Ehrenamt und Job haben sich gute Synergien ergeben, z.B. bin ich in der Firma regelmäßig als Rolemodel für Frauen in Produktion und Technik im Einsatz und gerade als SHERO nominiert worden.

Wart ihr schon immer begeisterte Netzwerkerinnen oder war das etwas, was ihr erst lernen musstet?

Tiana: Ich hatte das große Glück, dass ich sowohl als Kind und Jugendliche als auch später als Studentin im Teamsport, im Orchester, in Auslandsaufenthalten und im Ehrenamt mit großen internationalen Gruppen aktiv sein konnte. Ich habe es immer geliebt, diese Chancen zu nutzen und Leute aus meinen verschiedenen Freundeskreisen und Netzwerken zusammenzubringen. Ein kontinuierlicher Lernprozess ist es für mich allerdings, mich dabei nicht zu verzetteln, die Netzwerke immer meiner Lebensphase entsprechend anzupassen und auch hier

FTA-Mitglieder und Gäste beim 15-jährigen Vereinsjubiläum im Sommer 2023

und da welche wieder loszulassen. Für mich ist Netzwerken kein Mittel zum Zweck, sondern es entstehen immer emotionale Bindungen zu Menschen oder sogar tiefe Freundschaften. Das ist das Besondere und Wertvolle aber bringt auch die Herausforderung mit sich, für sich selbst angemessene Grenzen entsprechend der eigenen Kapazitäten zu setzen.

Annkathrin: Für mich ist es ein kontinuierlicher Lernprozess. Mir hat es schon immer Spaß gemacht, zu netzwerken. Allerdings gehört zum Netzwerken selbst natürlich auch viel mehr – es ist immer ein Geben und Nehmen. Netzwerkpflege muss auch gelernt sein und ist vielleicht auch nicht immer einfach. Aber am Ende des Tages ist es das, was einen auffängt, woraus man neue Ideen und Kraft schöpfen kann. Ein großes Netzwerk mit inspirierenden Menschen. Und im FTA hat man natürlich dank unserer diversen Partner auch die Chance, gut außerhalb des Vereins zu netzwerken.

Seit 2021 gibt es auch einen Vereins-Podcast mit dem Namen „Frauen Machen MINT“. Der Podcast wird von Vereinsmitgliedern produziert und kann auf den gängigen Podcast-Plattformen gehört werden. Wie ist die Idee zum Podcast im Verein entstanden?

Annkathrin: Die Idee einen Podcast zu gestalten kam in einem Slot auf der FTAlive 2020 auf. Die FTAlive ist unsere jährliche zweitägige Konferenz mit knapp 200 FTAlerinnen sowie internen und externen Speaker*innen und Kooperationspartner*innen. Wir haben danach ein Podcastteam gegründet, welches regelmäßig die Podcastaufzeichnungen durchführt.

Tiana: Seit März 2021 gibt es nun den Podcast mit mittlerweile insgesamt knapp 50 Folgen. Das aktuelle fünfköpfige Team bestehend aus Katharina Schick, Jelena Jovanovic, Fiona Walman, Stephanie Köchel und Jacqueline Benzinger produziert den Podcast komplett selbständig – von der Auswahl der Themen und Organisation mit den Interviewpartner*innen, der Aufnahme und Moderation bis hin zum Schnitt, der Veröffentlichung und dem Marketing. Wer irgendwas Vergleichbares schon mal gemacht hat, weiß wie aufwändig so etwas ist. Solche FTA-Projekte und so ein Engagement machen mich so stolz und lassen mein Herz aufgehen. Ich kann allen MINT und allgemein Wirtschafts- und Wissenschaftsinteressierten nur empfehlen, mal reinzuhören. In jeder Folge werden Einblicke gegeben in den persönlichen Werdegang. Aufgrund der vielfältigen Interviewpartner*innen reichen die Themen von Gründung, über Promotion und Habilitation, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kryptowährung, Data Storytelling, Quantencomputing, Cyber Security und andere IT und Tech Themen bis hin zu Diversity und Intersektionalität. Der Podcast ist ein super Beispiel, um vor allem weibliche Vorbilder im MINT-Bereich sichtbar zu machen – ganz im Sinne unseres Leitsatzes „Vorbild sein“.

Gibt es weitere Projekte oder Initiativen aus dem Verein, die ihr gerne vorstellen würdet?

Tiana: Anfang dieses Jahres ist das „frau macht“ Buch im Handel erschienen, nachdem es letztes Jahr bereits als kostenfreies E-Book herauskam. „Frau macht“ ist ein Projekt, das von mehreren Femtec Alumnae Anfang 2017 gestartet wurde. Über das Team und die Entstehungsgeschichte des ehrenamtlichen Buchprojekts wurde in der letzten INGenie Ausgabe bereits berichtet. Der Kerngedanke hinter „frau macht“ ist, Erfahrungen von Frauen in über 100 Kurzgeschichten rund um Themen wie Karriereplanung, Studium oder Work-Life-Balance zu teilen, damit andere davon lernen können. Jede und jeder durften Texte einreichen und das Team erhielt inspirierende Antworten aus unterschiedlichsten Lebensphasen und Perspektiven.

Weitere Infos zum Projekt gibt es unter www.frau-macht.weebly.com.

Annkathrin: Was mir immer am Herzen liegt, sind unsere Rolemodel Formate – sei es in Kooperation mit Universitäten oder auch unsere Schülerinnenprojekte. Rolemodels können bei uns auch die Mentorinnen in unseren Mentoringprogrammen sein. Wir haben intern ein Mentoringprogramm von FTAlerinnen für FTAlerinnen (FAME) sowie eins mit unseren Partnerinnen von der Zonta. Rolemodels werden übrigens auch bei unserem FTAfelicitas Galaabend mit Verleih des Felicitas-Awards ausgezeichnet.

Was muss ich tun, wenn ich jetzt motiviert bin, auch im FTA aktiv zu werden?

Isabel: Der FTA freut sich immer über engagierte weibliche Mitglieder mit MINT-Hintergrund. Wer also Lust hat mit uns die Gesellschaft zu verändern, füllt einfach das Online-Formular auf unserer Homepage aus:

www.femtec-alumnae.org/mitglieder/mitgliedschaft/

Alles, was zählt ist, dass du dich mit unseren Leitsätzen und unserer Vision identifizierst und Lust auf ehrenamtliches Engagement hast. Davon lebt der Verein.

Vielen Dank
für die interessanten Einblicke!

KONTAKT

Femtec.Alumnae e.V.
info@femtec-alumnae.org
www.femtec-alumnae.org

Der FTA-Podcast: Frauen Machen MINT

Seit 2021 gibt es den Vereins Podcast des FTA: Frauen machen MINT. Die Folgen werden von einem Team aus Vereinsmitgliedern produziert und es wurden schon beinahe 50 Folgen produziert. In den Folgen bekommen Frauen in MINT-Berufen eine Bühne, um über Themen zu sprechen, die sie begeistern oder beschäftigen. Dabei wird eine große Bandbreite an Themen angesprochen, die vom Fachlichen, über berufliche Themen bis hin zum Persönlichen reichen. So ist für alle Hörer und Hörerinnen mit Sicherheit eine Folge dabei, ein Einstieg kann beispielsweise bei den folgenden Episoden gefunden werden:

Folge #4: Dr. Verena Klapdor über Ehrenamt und Karriere
In der vierten Folge von Frauen machen MINT sprechen wir mit Dr. Verena Klapdor. Sie ist als promovierte Maschinenbauingenieurin seit mehr als 10 Jahren bei einem großen Technologiekonzern tätig und leitet den Bereich der Gasturbinentechnologie. Im FTA war Sie bereits Vorständin und hat den Verein von Beginn an in verschiedensten Funktionen und Projekten unterstützt. Im Podcast wird Sie mit uns Ihre Erfahrungen aus der Vorstandszeit teilen. Verena berichtet uns, mit welcher Strategie Sie dabei ihre Karriere, ihr Privatleben und das Ehrenamt „unter einen Hut“ gebracht hat und, worauf es bei der Übernahme eines Ehrenamts ankommt.

Folge #27: Jasmin Justen über Ihren Werdegang, Studieren mit Kind und Gründung
Jasmin hat Physik an der TU Berlin studiert und ist Gründerin von twelve or higher. Wir unterhalten uns über Jasmins Beweggründe eine Ausbildung zur Metallschlosserin zu machen und wie eine zufällige Begegnung bei einer Lesung dazu geführt hat, ihre Faszination zur Physik zu wecken und sich letztlich für ein Physikstudium zu entscheiden, obwohl Physik in der Schule nicht zu ihren Stärken gehörte. Wir sprechen über die Bedeutung von weiblichen Vorbildern und wie sie unseren Werdegang prägen können. Jasmin erzählt zudem, warum sie sich dafür entschieden hat, im Studium Mutter zu werden und wie sie und ihr Partner die Care Arbeit aufgeteilt haben.

Folge #33: Quantencomputing einfach erklärt mit Dr. Dr. Regina Finsterhölzl
Wir nehmen euch mit in die spannende Welt der Quanten. Dr. Dr. Regina Finsterhölzl, die selbst zu in diesem Bereich forscht, erklärt uns Phänomene aus der Quantenphysik und wie Quantencomputer funktionieren. Außerdem erfahren wir, warum Quantencomputer so schnell sind, warum sie eine echte Gefahr für unsere aktuelle Internetsicherheit werden könnten, und wie realistisch diese Zukunftsszenarien sind.

Folge #45: Intersektionaler Feminismus und Frauensolidarität mit Svetoslava Maslinkova
Svetoslava Maslinkova ist Elektroingenieurin und arbeitet seit 10 Jahren bei der Deutschen Bahn. Sie bezeichnet sich selbst als queer-feministisch und gibt im Gespräch Einblicke welche Bedeutung das für sie hat. Wir sprechen darüber, wie Svetoslava zu ihrer machtkritischen Haltung kommt, und welche Ressourcen sie dabei fortwährend unterstützen. Zudem geht es um Intersektionalität und wie eine frauensolidarische Gemeinschaft aussehen kann.

Der Frauen Machen MINT Podcast ist auf den gängigen Plattformen zu finden, hört mal rein!

Frauen machen MINT
bei Spotify

Frauen machen MINT
bei Apple Podcasts

Erscheinung
1x jährlich

INGENIE
DAS KARRIEREMAGAZIN FÜR FRAUEN

Ein Kooperationsprojekt der Informationszentrale des Instituts für Wissenschaftliche Veröffentlichungen (IWV) mit der ALPHA Informationsgesellschaft mbH

Informationen erhalten Sie unter:
www.institut-wv.de
www.alphapublic.de

Bestellungen kostenfrei
per E-Mail: info@institut-wv.de,
Tel.: 06206 939-0 oder an
ALPHA Informationsgesellschaft mbH,
Finkenstraße 10, 68623 Lampertheim
– mit Angabe Ihrer Adresse möglich.

„Niemand wird ganz allein die Welt verändern“

Prof. Dr. Jana Wolf, Professorin für Allgemeine BWL, lehrt an der Hochschule Aalen im Bereich Gesundheitsmanagement. Zusätzlich arbeitet sie als Strategieberaterin und Coach. Im Interview erzählt sie, was für Gründer*innen in der e-Health-Branche wichtig ist.

Frau Prof. Dr. Wolf, Sie haben in Ihrem beruflichen Alltag viele unterschiedliche Aufgaben. Erzählen Sie uns ein bisschen über Ihre Arbeit?
Als Professorin für Betriebswirtschaftslehre im Bereich Gesundheitsmanagement unterrichte ich in erster Linie Studierende, die sich für eine Karriere im Gesundheitswesen oder der Gesundheitsindustrie interessieren. Meine Schwerpunkte liegen auf den Fächern Change Management, Innovationsmanagement, Leadership und Strategie. Zusätzlich unterstütze ich als Coach und Beraterin Industriekunden – sei es in der Karriereplanung, bei Führungsfragen oder der Strategieentwicklung. Zudem bin ich Gleichstellungsbeauftragte an der Hochschule Aalen – übrigens eine der forschungsstärksten Hochschulen in Deutschland. Weil MINT-Fächer oft männerdominiert sind, legen wir großen Wert auf weibliche Role Models und wollen ein Umfeld schaffen, in dem Frauen ihre akademische Karriere gut gestalten können. Dass meine Arbeit an der Hochschule und als Beraterin Hand in Hand gehen, ist besonders schön. Ich kann mein Wissen aus Forschung und Lehre in die Industrie transportieren, gleichzeitig bekomme ich als Beraterin immer wieder neue Inspiration für meine Arbeit mit den Studierenden.

Zuvor waren Sie viele Jahre – auch in den USA – in Führungspositionen bei Medizin- und Biotechnologieunternehmen tätig. Was fasziniert Sie an der Gesundheitsindustrie?
Als ich acht Jahre alt war, verstarb meine Mutter an Magenkrebs. Das hat auch meine Berufswahl beeinflusst. Zunächst

Prof. Dr. Jana Wolf, Professorin für Allgemeine BWL, Foto: Novartis Pharma GmbH

wollte ich vielleicht Ärztin werden. Aber ich merkte dann, dass ich lieber in die Industrie gehen und Lösungen voranbringen wollte, die Patient*innen helfen und vielleicht auch das Leben meiner Mutter hätten retten können. Ich habe in der Forschung, der klinischen Entwicklung und später in der Strategie, Kommunikation und im Vertrieb und Marketing gearbeitet. Heute unterrichte ich Studierende, die ähnliche Ziele haben. Gut gefällt mir daran, dass ich in der Forschung und Lehre frei bin in meinem Handeln und meinen Entscheidungen.

Sie engagieren sich auch ehrenamtlich als Jurorin beim Digitalen Gesundheitspreis von Novartis Deutschland und machen sich gemeinsam mit anderen Expert*innen stark für die Digital-Health-Szene hierzulande. Was ist Ihre Motivation?
Ich schätze den Austausch mit den Gründer*innen, der neue Impulse für meine Arbeit bringt. Der deutsche Markt ist einer für Tüftler*innen, die etwas voranbringen wollen – unter erschwerten Bedingungen. Denn im Unterschied beispielsweise zu den USA ist es hierzulande aufgrund der Regulatorik und der Risikoaversion bei den Investor*innen nicht so leicht, einfach mal loszulegen. Umso mehr macht es mir Spaß, die Gründer*innen auf ihrem Weg zu begleiten und zu unterstützen. Oft sind daraus persönliche Verbindungen entstanden. apoQlar, die Gewinner aus dem Jahr 2019, besuche ich zum Beispiel gerne in meiner Heimatstadt Hamburg, oder das Team hält einen Vortrag im Rahmen meiner Vorlesungen. Bereichernd ist auch die Zusammenarbeit mit meinen Jury-Kolleg*innen. Wir machen das alle ehrenamtlich – das zieht natürlich Gleichgesinnte an, die für die Themen brennen. Unsere Sitzungen fühlen sich daher jedes Mal an wie ein Klassentreffen. Über die Jahre sind auch Freundschaften entstanden.

Welchen Rat geben Sie Gründer*innen und Young Professionals – nicht nur, aber auch aus dem Digital-Health-Bereich?
Ich finde es wichtig, sich seiner eigenen Werte bewusst zu sein: Wer bin ich? Wofür stehe ich? Und man muss den Mut haben, gemäß dieser Werte zu handeln. Mit diesem Mindset kann man gut überzeugen. Gerade Gründer*innen sollten stets an sich und ihre Idee glauben, sich aber nicht scheuen, frühzeitig Input von außen zu holen und Netzwerke aufzubauen. Ich bin davon überzeugt: Niemand von uns wird ganz allein die Welt verändern! Ich habe gelernt, dass die

wenigsten erfolgreichen Menschen Hilfe verweigern. Vielleicht haben sie nur eine Viertelstunde Zeit. Aber mit den richtigen Leuten und den richtigen Fragen bekommt man auch in wenigen Minuten die richtigen Antworten – Antworten, die helfen, die Höhen und Tiefen zu meistern, die eine Gründung mit sich bringt.

Über den Digitalen Gesundheitspreis (DGP) von Novartis

Seit 2018 unterstützt Novartis mit dem DGP Health-Tech-Gründer*innen in Deutschland. Das Unternehmen versteht den DGP als Plattform für den konstruktiven Austausch und vermittelt den Kandidat*innen wichtiges Know-how sowie wertvolle Kontakte. Eine ehrenamtliche Jury mit Expert*innen aus Patient*innenorganisationen, Krankenkassen, Universitäten und der Gründerszene wählt jedes Jahr die Gewinner*innen aus.

KONTAKT

Novartis Pharma GmbH
Roonstraße 25, 90429 Nürnberg
presse.deutschland@novartis.com
www.novartis.com

An der Schnittstelle von IT und Bio – BioLizard

Interview mit Dr. Liesbeth Ceelen, CEO von BioLizard, einem führenden multinationalen Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen für Bioinformatik, Datenanalyse und Datenmanagement, das die digitale Transformation in der Life Sciences-Branche vorantreibt.

Frau Dr. Ceelen, stellen Sie uns BioLizard „in a nutshell" vor.

BioLizard ist ein internationales Unternehmen mit Hauptsitz in Gent, im Westen von Belgien und weiteren Standorten in den USA, den Niederlanden und der Schweiz. Wir unterstützen Kunden von frühen Stadien der Wirkstoffentdeckung bis hin zur klinischen Forschung sowie der Diagnostik, indem wir Datenstrategien erarbeiten und umsetzen. Das machen die „Lizards", unsere 50 Experten aus den Bereichen Datenmanagement, Software-Entwicklung, Bioinformatik, komplexer Datenanalyse und KI. Der kombinierte Hintergrund aus Biologie und Informatik unserer Lizards erlaubt uns ein einzigartiges Verständnis der Datenumgebung unserer Kunden, sodass wir diese zielgerichtet unterstützen und die Wertschöpfung im Unternehmen optimieren können.

Dr. Liesbeth Ceelen, CEO von BioLizard

BioLizard bietet IT-Dienstleistungen speziell für Biotech-Unternehmen an. Wie passt das zusammen?

In der Biotechnologie dreht sich alles um Daten und neue Technologien, hier finden sich die größten Chancen für Biotechunternehmen. Wenn diese in der Lage sind, bereits verfügbare Daten, z. B. öffentliche Daten, auf intelligente Weise zu nutzen, bietet dies eine großartige Möglichkeit, bessere Wirkstoffe zu ent-

wickeln und das Risiko in den Pipelines von Anfang an zu verringern. Außerdem lassen sich so die mit der Arzneimittelentwicklung verbundenen Kosten senken. Die Digitalisierung hat also großes Potenzial, um die Biotechnologie auf einen Schlag einen großen Schritt voranzubringen. Zum Beispiel machen derzeit KI-basierte Technologien sehr schnelle Fortschritte, und wenn wir diese Werkzeuge in klinischen Studien und anderen Forschungsprojekten effektiv einsetzen können, ergeben sich daraus große Chancen. Hier kommt BioLizard ins Spiel - wir haben die KI-Expertise und die menschlichen Gehirne der Experten in unserem Team, um sicherzustellen, dass die KI auf intelligente Weise eingesetzt wird.

Ein Beispiel dafür, wie KI in einer klinischen Studie und darüber hinaus eingesetzt werden kann, ist ein kürzlich durchgeführtes Projekt für einen Kunden, bei dem es um eine datengesteuerte Lösung zur Vorhersage der klinischen Ergebnisse bei Transplantationspatienten ging. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Verwendung von Sequenzierungsdaten zur Vorhersage verschiedener Arten der Abstoßung von Organtransplantaten bei Patienten. Das Team für Datenanalyse und künstliche Intelligenz machte sich zunächst daran Vorhersagemodelle sowohl für die akute als auch für die langfristige Organabstoßung zu erstellen. BioLizard verbesserte und testete die Modelle im Laufe der Zeit, und das Endergebnis, das dem Kunden präsentiert wurde, war ein hochgradig standardisiertes und datengesteuertes Produkt, das nun für den Einsatz in einem klinischen Umfeld zur Vorhersage von Patientenergebnissen validiert wird.

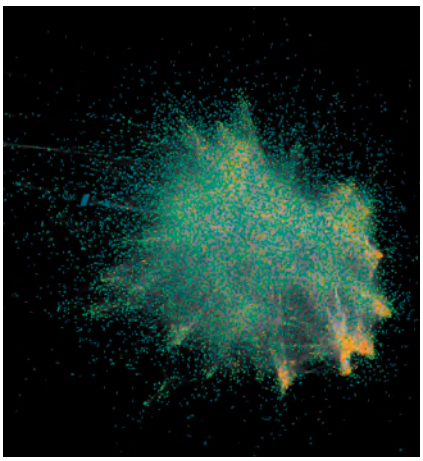
Die IT-Branche ist traditionell eher männlich dominiert. Wie sieht es bei BioLizard aus?

Bei uns arbeiten aktuell 50 Angestellte, unsere „Lizards“, und 30 % davon sind Frauen, in unserem Vorstand sind es sogar 50 %. Als weibliche Führungskraft hoffe ich, dass ich ein Beispiel für die Frauen im Unternehmen sein kann, indem ich einfach vorangehe und dem Unternehmen helfe, zu wachsen. Ich werde auch oft von jüngeren Frauen gefragt: „Wie schaffen Sie es, CEO zu sein, Kinder zu haben und ein Privatleben zu führen?“ Indem ich diesen Job ausübe und demonstriere, dass es durch harte und effiziente Arbeit möglich ist ein Unternehmen zu leiten, zeige ich ihnen, dass sie es auch schaffen können.

Ich versuche allerdings auch mich darüber hinaus zu engagieren und anderen Frauen zu zeigen, dass sie in unserem Bereich genauso ihre berufliche Heimat finden können wie Männer. Daher bin ich auch Mitglied verschiedener Organisationen und Verbände. Die Verbindungen, die ich dadurch mit anderen Frauen als auch Männern knüpfen kann, schätze ich sehr. Ich stelle fest, dass Frauen oft ähnliche Gefühle und Herausforderungen erleben, wenn es darum geht, das Selbstvertrauen zu haben, in einem von Männern dominierten Umfeld zu arbeiten, und ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu finden. Ich muss sagen, dass ich mich als Frau von allen Männern in meinem Bereich sehr geschätzt fühle, und es macht mir Spaß, mit Männern und in männerdominierten Umgebungen zu arbeiten. Ich mag es auch nicht, mich zu sehr auf das Geschlecht zu konzentrieren, sondern eher auf die Menschen selbst und darauf, exzellente Teams und Umgebungen aufzubauen, in denen sowohl Männer als auch Frauen erfolgreich sein können. Mir liegt es auch sehr am Herzen, dass ich in diesen Verbänden manchmal als Mentorin für jüngere Fachleute fungieren kann.

Wo setzten Sie Prioritäten, um Ihre Lizards für die Arbeit zu motivieren?

Wir unternehmen große Anstrengungen in Sachen Innovation. Ich finde es wichtig, den Lizards die Möglichkeit zu geben, Dinge zu tun, die sie noch nie zuvor getan haben. Wir erforschen ständig neue Technologien und verfolgen Trends. Für uns ist es wichtig, die Relevanz und den potenziellen Wert neuer Technologien für die (prä-)klinische Forschung zu prognostizieren und zu prüfen, ob ihr Einsatz Sinn macht. Wenn das Potenzial vorhanden ist, greifen wir es auf. Zweitens legen wir großen Wert auf das Lernen. Wir stellen sicher, dass wir unserem Team viele Lernmöglichkeiten bieten, damit wir mit den neuesten Technologien und Innovationen auf dem Laufenden bleiben. Für uns ist es wichtig, in unsere Mitarbeiter zu investieren, sie zusammenarbeiten und voneinander lernen zu lassen. Wir haben einen internen Innovationspfad, der unsere Mitarbeiter dabei unterstützt, neue Ideen zu entwickeln und deren wirtschaftliches Potenzial und wissenschaftliche Qualität zu erforschen. Einerseits ist es eine Herausforderung, auf dem Laufenden zu bleiben und dafür zu sorgen, dass alle ständig über neue Entwicklungen informiert sind, aber es schafft auch Chancen. Und es sorgt dafür, dass es in unserem Team nie langweilig wird!



BioLizard macht sog. omics-Daten für Wissenschaftler zugänglich, um neue Erkenntnisse zu gewinnen

Außerdem mag ich kein Mikromanagement - ich ziehe es vor, die Leute zu unterstützen und zu coachen und darauf zu vertrauen, dass sie ihre Arbeit machen. Sie werden Fehler machen – wie wir alle –, aber wenn Menschen nicht die Chance bekommen, etwas zum ersten Mal zu tun, findet keine Weiterentwicklung statt. Ich versuche also, für mein Team da zu sein, wenn es meinen Rat braucht – aber auf Mikromanagement versuche ich zu verzichten!

Zuletzt bin ich der festen Überzeugung, dass die effektive Nutzung von Daten die Grundlage für eine effizientere und bes-

sere Entwicklung von Biomarkern und Medikamenten ist. Das verbindet sich mit meinem persönlichen Antrieb, greifbare Ergebnisse zu erzielen, die den Menschen wirklich zugutekommen und diesen Antrieb teilen auch meine Kolleginnen und Kollegen bei BioLizard.

Was sind Ihre Zukunftspläne für das Unternehmen?
Wir haben bisher eine Menge erreicht. Als ich 2019 anfing, waren wir ein Unternehmen mit fünf Mitarbeitern. Jetzt sind wir bei fünfzig. Es ist also eine große Leistung, dass unser Team so dramatisch gewachsen ist. Außerdem haben wir unseren Umsatz jedes Jahr stark gesteigert, sind in die USA und gerade auch in die Schweiz expandiert und haben viele sehr interessante und angesehene Kunden gewonnen. Eines der Dinge, auf die ich am meisten stolz bin, ist jedoch die Kultur, die wir innerhalb von BioLizard aufgebaut haben. Wir haben so viele verschiedene Ansichten, Sprachen und Nationalitäten bei BioLizard, und diese Inklusivität ist eine Stärke.

Wir wollen auf jeden Fall weiter wachsen und unsere Reichweite in Europa und in Nordamerika stärker ausbauen. Für die Zukunft möchte ich, dass ein Life Science-Unternehmen, das eine Datenfrage hat, sofort an BioLizard denkt – und zwar auf allen Kontinenten.

KONTAKT

BioLizard
Foreestelaan 88,
9000 Gent, Belgien
Tel.: +32 (0)470 778722
contact@lizard.bio
https://lizard.bio/home

Die Krebsforscherin –

Über die Faszination der Immunbiologie und Biopharmazie

Die Zellbiologin Dr. Christine Rothe erforscht und entwickelt neue Medikamente gegen Krebs. Bei iOmx verantwortet sie als CDO seit 2023 die präklinischen Forschungs- und Entwicklungsprogramme. Die leidenschaftliche Wissenschaftlerin und zweifache Mutter schätzt an ihrer Arbeit auch die Vielfältigkeit und interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Warum hast Du Dich für die biopharmazeutische Forschung entschieden?
Schon während der Schulzeit hat mich die Molekular- und Zellbiologie fasziniert – vor allem die Möglichkeit, damit Krankheiten zu erforschen und zu heilen. Daher habe ich mich für das Studium der Biologie entschieden. Am Ende meiner Doktorarbeit an der Universität Regensburg war für mich klar, dass ich in die biopharmazeutische Forschung möchte. Ich habe großen Respekt vor der Grundlagenforschung, wollte aber näher an der angewandten Forschung sein.

Seit 2023 bist Du Chief Development Officer beim Immun-Onkologie-Unternehmen iOmx Therapeutics. Was gefällt Dir an Deinem Job am besten?
iOmx hat sich zum Ziel gesetzt, Krebs zukünftig besser und gezielter zu behandeln. Wir nutzen unser tiefes Verständnis der Tumor- und Immun-Biologie zusammen mit unseren Screening- und Antikörperplattformen, um bislang unbekannte Zusammenhänge zwischen Krebs- und Immunzellen zu entschlüsseln und neuartige Krebs-Immuntherapeutika zu entwickeln. In meiner Rolle als CDO kann ich maßgeblich dazu beitragen, mit dem gesamten iOmx Team neue Therapien zu erforschen und zu entwickeln.

Dr. Christine Rothe, CDO von iOmx Therapeutics

Mein Interesse, biologische Zusammenhänge zu verstehen, ist nach wie vor ungebrochen und ich finde es sehr erfüllend, dass ich mit dem, was ich tue, möglicherweise dazu beitragen kann, Krebs erfolgreich zu behandeln und das Leben von Patienten entscheidend zu verbessern.

Gleichzeitig mache ich das, was mir Freude macht und worin ich Erfahrung habe: In einem sich schnell entwickelnden und verändernden Umfeld mit Teams aus verschiedenen Bereichen zusammenzuarbeiten, Teams zu leiten und sowohl das Team als auch jeden Einzelnen darin zu unterstützen, sich weiterzuentwickeln und zu wachsen.

Für was bist Du bei iOmx Therapeutics verantwortlich?

In meiner Rolle als Chief Development Officer leite ich bei iOmx die Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten. Mein Bereich ist sehr umfangreich und vielfältig und die Teams sind sowohl in der frühen Phase der Forschungsprojekte, als auch bei Projekten in der präklinischen und klinischen Entwicklung maßgeblich beteiligt. In den frühen Projektphasen umfasst dies die Bereitstellung von Tool Compounds wie zum Beispiel die Zielmoleküle oder Referenzantikörper und anschließend die Generierung, Charakterisierung und Auswahl der therapeutischen Antikörperkandidaten. Weiterhin ist mein Team für die Etablierung und Durchführung der Pharmakologie- und Biomarkerstrategie verantwortlich. Später in der Präklinik untersuchen wir den genauen Wirkmechanismus, die präklinische Wirksamkeit und natürlich auch die Sicherheit, um das beste Molekül in die Klinik zu bringen. Mit Hilfe einer Biomarkerstrategie werden die Indikationen und Patienten definiert, bei denen der Wirkstoffkandidat die optimale Wirkung zeigt. In der klinischen Entwicklungsphase wird dann die Sicherheit und Wirksamkeit des ausgewählten Kandidaten in Patienten untersucht. Viele dieser Untersuchungen führen wir direkt bei iOmx durch, oder alternativ in enger Zusammenarbeit mit sogenannten Contract Research Organisations (CROs). In einer Biotech Firma hat man in der Regel nicht alle Funktionen im Haus, sondern arbeitet auch mit externen Partnern zusammen.

Wie sieht Dein Arbeitsalltag als CDO aus?

Mein Arbeitsalltag ist sehr vielfältig: Ich führe viele wissenschaftliche und strategische Diskussionen und Meetings, muss mich aber auch um organisatorische Dinge kümmern. Die Wissenschaft ist natürlich ein zentraler Bestandteil meiner Tätigkeit und das Lesen wissenschaftlicher Publikationen ist für mich ebenso wichtig wie Vorträge oder Konferenzen zu besuchen bzw. die Wissenschaft und Projekte der iOmx, zum Beispiel gegenüber Investoren, zu präsentieren.

Foto: ©iOmx Therapeutics

Was waren bislang Deine größten Erfolge bei iOmx?

Ich bin seit Februar 2023 bei iOmx. Als ich begonnen habe, waren wir gerade dabei den klinischen Kandidaten für unser Antikörperprojekt, das nächstes Jahr in die Klinik kommt, final zu selektieren. Hier konnte ich meine Expertise sehr gut einbringen und entscheidend zur Auswahl des am besten geeigneten Kandidaten beitragen. Wir sind sehr zuversichtlich, dass ein hochwirksamer Wirkstoffkandidat in die Klinik kommt.

Ein weiterer Erfolg ist nicht gerade typisch für die Jobbeschreibung eines CDOs. Aber es macht auch den Flair von Biotech aus, dass man auch mal Aufgaben übernimmt, die nicht direkt zum Verantwortungsbereich gehören. Anfang 2023 bekamen wir das Angebot, die Firma, die auf zwei Objekte verteilt war, in ein Gebäude zu bringen und gleichzeitig unsere Laborflächen zu erweitern. Da ich bereits Erfahrung hatte, habe ich die Projektkoordination für die Planung und den Umbau der Flächen gemäß unserer Bedürfnisse übernommen. Es war sehr wichtig, dass wir die Planung, den Umbau sowie den Umzug im Zeitrahmen erfolgreich umsetzen konnten.

Ist der Standort München ein wichtiger Faktor?

Ja, München, und vor allem der Biotech-Standort Martinsried im Süden von München, hat den Vorteil, dass hier viele Biotech-Firmen aber auch andere Forschungseinrichtungen, wie das Max-Planck-Institut, die LMU oder das Klinikum Großhadern angesiedelt sind. Es ist daher sehr leicht, Kontakte oder Geschäftsbeziehungen zu knüpfen und aufrechtzuerhalten.

Und natürlich ist München – trotz der hohen Lebenshaltungskosten – eine tolle Stadt, die mit viel Kultur, schöner Natur, der Nähe zu Bergen und Seen unheimlich viel bietet.

Was waren Deine beruflichen Anfänge?

Die Aussichten einen Job in der (Biotech-) Industrie zu finden, waren zur

damaligen Zeit eher schlecht. Daher war es für mich fantastisch als junge Wissenschaftlerin bei MorphoSys anzufangen, damals noch ein Start-up Unternehmen, das in der Antikörpertechnologie aber bereits führend war. Als Projektleiterin hatte ich die Gelegenheit, die firmeneigene Antikörpertechnologie weiterzuentwickeln und diese dann als Gruppenleiterin mit meinem Team anzuwenden, um therapeutische Antikörper gegen verschiedene Krankheiten für Pharmapartner zu generieren. Das war inhaltlich genau das, was ich tun wollte. Gleichzeitig ist das Unternehmen gewachsen und ich konnte mich beruflich weiterentwickeln.

Wie verlief Dein weiterer Karriereweg bis heute?

Nach der Geburt meines ersten Kindes wollte ich nicht gleich mit voller Stundenzahl zurückkehren und daher war es damals nicht möglich, weiterhin als Gruppenleiterin zu arbeiten. Mir wurde das Angebot gemacht, die Pharmapartnerschaften von MorphoSys als Alliance Manager zu betreuen und zu lenken. Ich war offen und neugierig genug, zu schauen, was mir diese Tätigkeit an Erfahrung bringen konnte. Und in der Tat habe ich sehr viel gelernt in Bezug auf Verträge, Meilensteine, Projektleitung und vor allem wie wichtig es ist, dass Teams im eigenen Unternehmen und Kollaborationspartner gut zusammenarbeiten und über Probleme offen und konstruktiv sprechen und so gute Lösungen finden.

Irgendwann wollte ich aber auch wieder den direkten Bezug zur Wissenschaft haben und gleichzeitig in meiner Karriere weiterkommen und Neues tun. So bin ich bei MorphoSys zunächst zurück in die Wissenschaft gewechselt und später dann zu Pieris Pharmaceuticals, einem Biotech-Unternehmen, das Therapeutika gegen verschiedene Krankheiten auf Basis der Anticalin-Technologie entwickelt. In der Position als VP Discovery & Alliance Management konnte ich dazu beitragen, die Technologie weiterzuentwickeln, und vor allem im Bereich Immun-Onkologie in firmeneigene Projekte und in erfolgreiche Kollaborationen mit Pharmapartnern zu übersetzen. Als Teil des Führungsteams habe ich auch den Gang an die amerikanische Technologiebörse NASDAQ begleiteten können – eine sehr spannende Erfahrung. Die Onkologie und die Bekämpfung von Krebserkrankungen hatten für mich schon immer eine große Bedeutung, weshalb der spätere Wechsel zur iOmx Therapeutics der perfekte nächste Schritt für mich war.

Wie hoch ist der Frauenanteil in Führungspositionen in der biopharmazeutischen Forschung?

Ich hoffe, dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht. Es hat sich sicher in der Politik und im Bewusstsein vieler einiges getan, was hilft, Beruf und Familie besser zu vereinbaren und somit den Weg öffnet, dass mehr Frauen in leitenden Positionen arbeiten können. Ich wünsche mir, dass Frauen noch mehr Unterstützung bekommen, um Führungsrollen übernehmen zu können und vor allem, dass erkannt wird welches Potential darin besteht leitende Positionen mit Frauen zu besetzen und ein gemischtes Management Team zu haben.

Welchen Karriereratschlag würdest Du jungen Wissenschaftlerinnen geben?

Ein Ratschlag ist, das zu tun, für was man sich wirklich begeistert. Außerdem sollte man Durchhaltevermögen mitbringen und darf sich auch durch Rückschläge nicht entmutigen lassen. In manchem Rückschlag oder Seitenweg, steckt auch etwas Positives oder eine neue Chance.

Auf meinem Karriereweg habe ich von Vorgesetzten immer wieder die Möglichkeit bekommen, etwas Neues auszuprobieren, mich so weiterzuentwickeln oder den nächsten Schritt zu gehen. Ich habe aber auch immer versucht klar zu kommunizieren, wenn ich das Gefühl hatte, es geht nicht in die Richtung, in die ich möchte.

Ich denke, Karriere ist auch, wenn man das machen kann, was einem Spaß macht und womit man sich gut fühlt.

KONTAKT

iOmx Therapeutics AG
Fraunhoferstrasse 22
82152 Planegg
info@iomx.com
www.iomx.com

Der Sinn und die Menschen – das ist entscheidend!

Die Biopharmabranche, traditionell von Männern dominiert, erlebt einen bedeutenden Wandel, da sich immer mehr Frauen in Schlüsselpositionen in Forschung, Entwicklung und Führung etablieren.

Diese Veränderung wird durch eine wachsende Anerkennung der Bedeutung von Diversität und Gleichberechtigung verstärkt. Frauen sind heute an vorderster Front dabei, die Branche mit ihrer Expertise und Innovationskraft zu prägen und leisten damit einen entscheidenden Beitrag bei der Bewältigung globaler Gesundheitsherausforderungen.

Als Chief Operating Officer (COO) bei Rentschler Biopharma SE ist Christiane Bardroff ein Paradebeispiel für diese Entwicklung. Sie steht exemplarisch für Führungsstärke und Innovationsgeist. Ihre umfassende Ausbildung mit einem Studium in Biotechnologie und Chemietechnik in Emden hat ihr viele Türen geöffnet. Nach dem Abschluss begann sie ihre Karriere 2007 beim Schweizer Pharmariesen Roche in Penzberg in der Produktion. Dabei arbeitete sie auch an der Automatisierung hochkomplexer Herstellungsprozesse für biopharmazeutische Medikamente. Mit vielseitigen, beruflichen Erfahrungen wechselte sie im Jahr 2016 von Roche zu Teva Biotech in Ulm, wo sie als Senior Director Operations Biotech maßgeblich den Bau einer hochmodernen Produktionsanlage leitete. In dieser Rolle führte sie das Site Leadership Team und gehörte zum globalen Führungsteam. Seit Februar 2022 ist sie Teil von Rentschler Biopharma und stieg bereits im Dezember 2022 zur COO und damit in den Vorstand des mittelständischen Biopharma-Unternehmens auf.

Beim oberschwäbischen, weltweit agierenden Familienunternehmen Rentschler Biopharma, das im Auftrag namhafter

Christiane Bardroff, Chief Operating Officer (COO) bei Rentschler Biopharma SE

Pharmaunternehmen Proteine und Antikörper im Kampf gegen seltene Krankheiten produziert, stieg die Powerfrau als Abteilungsleiterin für das „Client Program Management“, also das Management aller Kundenprojekte ein. Kurz später bereits zusätzlich als Abteilungsleiterin für die klinische und kommerzielle Produktion. Warum Rentschler? „Ich bin ein extrem lernfreudiger Mensch und war damals bereits jahrelang in Großkonzernen beschäftigt gewesen. Nun wollte ich mal wieder etwas Neues ausprobieren und habe mich für dieses Familienunternehmen in fünfter Generation entschieden.“

Familienunternehmen bringen eine ganz andere DNA mit als Konzerne. Auf sich selbst gestellt und stolz auf ihre Historie, wirken sie oft in einer kleinen, feinen Nische. Können etwas, das sich andere nicht trauen. Finden Lösungen, wo andere nicht suchen, so, wie Rentschler.

„An unseren Standorten im süddeutschen Laupheim und im US-amerikanischen Milford bei Boston produzieren wir manche Wirkstoffe, die sonst keiner im Sortiment hat. Heißt: Wenn wir hier nicht zuverlässig und in Premiumqualität produzieren und unsere Kunden beliefern, dann versiegt für diese Patienten jede Hoffnung!“

Namhafte Pharmaunternehmen aus aller Welt verlassen sich also auf das oberschwäbische Familienunternehmen, dessen Ursprung vor 150 Jahren eine Apotheke war. Heute punktet Rentschler als CDMO, also Contract Development and Manufacturing Organization mit seinem enormen Fachwissen im Bereich der Medikamentenentwicklung und seiner Bandbreite an Wirkstoffen. „Sie alle wirken gegen schwere und seltene Krankheiten und sind damit Hoffnungsanker für viele schwerkranke Menschen.“ In Christianes Büro hängt ein Poster mit 200 lebensrettenden Medikamenten, zu deren Entwicklung sie häufig beigetragen hat. Bei ihrem Blick darauf spürt man Rührung und Stolz. Und gewinnt den Eindruck, es ginge hier gar nicht so sehr um Karriere, sondern viel mehr um Sinnhaftigkeit. „Viele junge Frauen fragen mich, wie sie ihre Karriere planen können. Ganz oben anzukommen, im Vorstand oder ähnlichen Positionen, das ist brillant – auch, weil man in solchen Positionen gestalten, entscheiden, verantworten und mitwirken kann!“ Es mache ihr irre viel Spaß, Personal zu führen, Entscheidungen zu treffen, strategisch zu denken. „Das größte Geschenk an meiner Branche ist jedoch, dass sie Sinn stiftet. Ich bin unglaublich dankbar da-

für, in einer Industrie zu wirken, die Menschen helfen kann. Dies als COO zu tun, war vor Jahren noch gar nicht absehbar. Heute kann ich sagen: In diesem Job bin ich genau richtig. Ich liebe meine Aufgaben und allen voran die Menschen, mit denen ich arbeite, die hier täglich Wirkstoffe produzieren, Qualität sichern, Herausforderungen meistern – und ich liebe die Biotechnologie mit ihren schier endlosen Möglichkeiten!“

Möglichkeiten erkennen und nutzen, das tat Christiane schon während des Studiums. Die Oldenburgerin, die auf einem Bauernhof unter sechs Geschwistern aufgewachsen ist, ging von der Hochschule Emden für einige Zeit ins chinesische Hangzhou, an die Zhejiang University of Science and Technology. „Diese Etappe in China war für mich eine wichtige Erfahrung. Mich hatte die Kultur schon länger fasziniert, ich wollte sie verstehen und mit eigenen Sinnen erfahren, wie die Menschen dort leben und arbeiten.“ Passend dazu fällt auch Christianes Credo aus: „Kämpfe hart für den nächsten Schritt, gehe die extra Meile.“ Die 40-jährige, die in ihrer Freizeit Motorradrennen fährt, paart diesen Ehrgeiz mit Herz: „Tue es aus Leidenschaft für Mensch und Sinnhaftigkeit. Versuche, nicht alles zu planen, sondern richte den Blick auf die Sache, an der Du wirken möchtest. Binde Dein Team ein und vertraue ihnen. Das ist gut fürs Team und für Dich selbst, weil Du Dir damit Kapazitäten verschaffst für kommende Aufgaben und Ziele.“

Eines ihrer wichtigsten Anliegen hat sie, Karriere hin oder her, nie aufgegeben: „Hab Spaß bei dem, was du tust – dann wird es sicher gut.” Diese Haltung ist auch in ihren Team-Meetings zu spüren. Dort trägt sie bei zu einem gesunden Miteinander, einem respektvollen Umgang, gemeinsamem Lachen und einer großen Menschlichkeit. Psychologische Sicherheit, also das Wirken in möglichst großer Unverletzlichkeit, ist für die dynamische, inspirierende Frau ein großes Thema. „Ein wertschätzender Sicherheit-gebender Umgang ist heutzutage nicht selbstverständlich, vor allem nicht in den höheren Ebenen.“ Respekt und Menschlichkeit bedeuteten dabei nicht, dass nicht gestritten werden dürfe. „Sondern nur, dass die Auseinandersetzung konstruktiv verläuft, auf Augenhöhe stattfindet und alle Beteiligten ihr Wirken in den Dienst unserer Kunden und deren Patienten stellen – um so nachhaltig Nutzen zu stiften.”

Wenn Christiane über ihren eigenen Weg nachdenkt, dann spielen auch ihre Mentorinnen und Mentoren eine ganz gewichtige Rolle. „Es war mein Glück, auf meinem gesamten Weg immer wieder starke Unterstützerinnen und Unterstützer an meiner Seite zu haben. Allesamt haben sie mich gefördert und gefordert. Immer, wenn ich einen Schritt weiter, eine Meile zusätzlich gehen wollte, dann haben sie mich motiviert.“ Ganz viel Unterstützung, das kommt im Gespräch ebenfalls raus, hat Christiane auch von ihrer Familie erfahren. Allen voran von ihrer Mutter, schon als kleines Kind, als sie noch unsicher war und schüchtern. „Meine Mama liebt mich für das, was ich bin. Und sie freut sich über das, was ich kann und tue.“

Psychologische Sicherheit hat Christiane, wenn man so will, also schon früh erfahren. Diese ist nicht nur ihr wichtig, sondern auch der jungen Generation von heute. „Was auf dem Gehaltszettel steht, hat für diese jüngere Generation heute oft nicht mehr oberste Priorität. Stattdessen sucht die Generation Z nach einem attraktiven Arbeitsumfeld mit gemeinsamen Werten und einer Sinn-stiftenden Tätigkeit.“

In Christianes Team gibt es dieses sichere, wertschätzende Umfeld mit Fehlerkultur und Fürsorge, in dem jeder wachsen und lernen darf. Sich gegenseitig zu unterstützen und zu empowern, sich vertrauen zu können und empathisch zu agieren, sei dabei genauso wichtig wie fachliches Können, die Dinge anzupacken und in die Tat umzusetzen. „Frauen sind daher für die Biopharmazie wie gemacht. Der Weg ist nicht immer einfach, aber unglaublich lohnenswert“. Als Führungskraft, die ihre Mitarbeitenden weiterbringen möchte, sei ihr daher wichtig, insbesondere junge Frauen zu ermutigen und zu unterstützen, eine Karriere auch in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen anzustreben. Dabei ginge es allerdings nicht nur um die Frauen, sondern auch um die Männer. „Diverse Teams sind stärker, kreativer und nachgewiesenermaßen erfolgreicher!“ Kreativität und Pioniergeist sind in der Biopharmaindustrie besonders wichtig. Denn: „Wir sind da auf einem Feld unterwegs, das massiv Sinn und Nutzen stiftet – für schwerkranke Menschen in aller Welt, denen wir eine Perspektive bieten. Tun wir es nicht, verwehren wir ihnen ihre beste, manchmal einzige Chance.“ Das sei ein Riesenantrieb für die Zukunftsplanung, auch in der Generation Z.

Christiane Bardroff, die lebensfrohe Frau im Vorstand von Rentschler Biopharma, gehört zu einer seltenen Spezies: Vorständinnen. Laut neuestem DIW Managerinnen-Barometer sind in den 200 umsatzstärksten deutschen Unternehmen weniger als 16 % der Vorstandsposten weiblich besetzt, ein Anteil, der in Familienunternehmen sogar auf nur 8 % sinkt. Aber das sind nur Zahlen.

Zusammenfassend ist Christiane Bardroff ein herausragendes Beispiel für Führungsstärke und Engagement in der Biopharmaindustrie. Ihre Vision, ihre Erfahrung und ihre Hingabe machen sie zu einem Vorbild, besonders für junge Frauen, die eine Karriere in diesem herausfordernden und lohnenden Feld anstreben. „Wer mit Leidenschaft für die Sache, Empathie und Begeisterung für die Menschen, Wissensdurst und Freude am Fach kommt, der kommt auch an. Im Team, im Unternehmen, in der Medizin von morgen.“

KONTAKT

Rentschler Biopharma SE
Kinga Brigitta Gordi
Erwin-Rentschler-Str. 21
88471 Laupheim
Tel.: 07392 701-0
kinga.gordi@rentschler-biopharma.com
www.rentschler-biopharma.com

Tunnelbau für Highspeed-Züge funktioniert wie eine kleine Fabrik unter der Erde

Andere Dimensionen: Die Bauingenieur-Studentin Leyla Paksoy sammelte Praxiserfahrung beim berufspraktischen Semester in London bei Europas größtem Infrastrukturprojekt HS2. Als eine von 103 Frauen in einem Team von 1.123 Mitarbeitenden hat sie die positive Erfahrung gemacht, dass einzig das Know-how zählt.

Der Bau der Hochgeschwindigkeitsstrecke High Speed 2 (HS2) in Großbritannien gilt als Europas größtes Infrastrukturvorhaben. Als Bauingenieur*in an diesem Mega-Projekt beteiligt zu sein, gehört sicherlich zu den eindrücklichsten Berufserfahrungen. Dies kann Leyla Paksoy bestätigen. Die 23-Jährige studiert an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) Bauingenieurwesen im 7. Semester und ist zurückgekehrt aus London, wo sie auf der HS2-Tunnelbaustelle ein berufspraktisches Semester (BPS) absolviert hat. Über die vorwiegend unterirdisch geplante Strecke von der Londoner Euston Station nach Birmingham sollen einmal Züge mit bis zu 360 Stundenkilometern entlangbrausen.

Einsatzort Victoria Road Crossover Box

Bereits einen Monat vor Praktikumsbeginn war die Studentin umgezogen nach London, um die Stadt zu entdecken und ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, im Mai startete das Praktikum, das sie als Mitarbeiterin der STRABAG UK Ltd für die Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Skanska, Costain, STRABAG absolvierte. Einsatzort war in London auf der Victoria Road Crossover Box (VRCB), wo die Züge zukünftig unterirdisch das Gleis wechseln. „Wir bauten die Tunnelbohrmaschine zusammen für den Northolt Tunnel East, die dann von VRCB zum Greenpark Way Shaft bohrt“, berichtet Leyla Paksoy. „Meine Aufgabe war es, den Baustellenbericht vom Zusammenbau der Tunnelbohrmaschine zu machen.“ Beim maschinellen Tunnelbau entsteht zwischen Tunnelschale und Erdreich ein Spalt, der mit Mörtel verpresst wird. „Ich hatte außerdem die Aufgabe, alle Informationen darüber zusammenzutragen, welchen Hersteller mit welchem Mischverhältnis die ARGE nun eindeutig nimmt und darüber eine Hausarbeit zu erstellen.“ Daneben war sie in

Leyla Paksoy vor der Northolt Tunnel East Tunnelbohrmaschine, die 2024 im Einsatz sein wird. Zu sehen ist der Front Shield ohne den Schneidekopf, der zur Erdabtragung im Schacht zusammengebaut wird. Foto: privat

allgemeine Arbeitsaufträge des Teams eingebunden.

Für Leyla Paksoy stand schon früh fest, dass sie Bauingenieurin werden will. „Vor meinem Studium habe ich ein Praktikum im Ingenieurbüro für Struktur+ Festigkeit bei Conrad Hansen in meiner Heimatstadt Kiel gemacht. Durch das Praktikum hat mich Bauingenieurwesen zum ersten Mal fasziniert. Mir war ab dem Moment klar, dass ich mich in dem Bereich sehe“, erzählt sie.

Erfahrung als Werkstudentin

Dass sie nun ihr berufspraktisches Semester im Ausland gemacht hat, war eine besondere Erfahrung. „Frankfurt ist Sitz von großen Bauunternehmen und hat reichlich Baustellen“, sagt sie, „da ist die Auswahl für Studierende im BPS groß.“ Dies nicht zuletzt auch wegen guter Kontakte vieler Professor*innen der Lehreinheit Bauingenieurwesen der Frankfurt UAS, die aus der Praxis kommen. So auch Prof. Dr.-Ing. Steffen Leppla, Professor für Geotechnik an der Frankfurt UAS, der Leyla Paksoy während ihres Studiums betreut.

Dass ein Praktikum im Ausland aufwendiger ist, hat die angehende Bauingenieurin keineswegs abgeschreckt. „Ich war bereits fast zwei Jahre Werkstudentin beim Bauunternehmen Züblin. Durch meine Arbeit dort habe ich den Kontakt

Prof. Dr.-Ing. Steffen Leppla, Professor für Geotechnik an der Frankfurt UAS. Foto: © Frankfurt UAS

Zurück aus London mit klarem Ziel: Leyla Paksoy wird zum Abschluss ihres Bauingenieurwesen-Studiums ihre Bachelorthesis über das HS2-Projekt schreiben. Foto: © Benedikt Bieber/Frankfurt UAS

zu STRABAG UK bekommen können. Dorthin habe ich meine Bewerbung weitergeleitet und wurde angenommen.“ Dass seine Studentin vor Ort gut ins Team eingebunden wird, davon verschaffte sich Prof. Leppla persönlich einen Eindruck: „Bei einem Baustellentermin in London konnte ich mich davon überzeugen, dass Frau Paksoy wirklich tolle Arbeit bei einem außergewöhnlichen Projekt leistet.“

Kollegiales Miteinander im Team

Ihr Einsatz in der britischen Hauptstadt hat bei der Studentin nachhaltig Eindruck hinterlassen. Als eine von 103 Frauen in einem Team von 1.123 Mitarbeitenden hat sie die positive Erfahrung gemacht, dass einzig das Know-how zählt. „Das war das erste Mal, dass ich im Tunnelbau tätig war – und dann noch in dieser Dimension. Ich habe ein komplett neues Feld des Bauingenieurwesens kennenlernen dürfen mit sehr kompetenten Kolleginnen und Kollegen, die sich immer die Zeit genommen haben, mir den Tunnelbau genauer zu erklären“, berichtet Paksoy. „Mein für mich persönlich größtes Erlebnis war, als ich auf die Tunnelbohrmaschine (TBM) in West Ruislip, Northolt Tunnel East durfte. Zu sehen, dass die TBM wie eine kleine Fabrik unter der Erde funktioniert, ist sehr faszinierend. Und zu realisieren, dass einmal hier die schnellsten Züge der Welt fahren werden, hat mich sehr beeindruckt!“

HS2 wird Thema der Bachelorthesis

HS2 wird zukünftig auf einer Länge von 225 Kilometern London und Birmingham verbinden. Die Nachricht, dass die britische Regierung für den zweiten Teilabschnitt von Birmingham nach Manchester jüngst aus Kostengründen einen Baustopp verkündet hat, trübt die großartige Praxiserfahrung nicht.

Zurück in Deutschland setzt Leyla Paksoy ihr Studium an der Frankfurt UAS fort und macht in voraussichtlich drei Semestern ihren Bachelor-Abschluss. „Ich habe die Möglichkeit, meine Bachelorthesis mit dem HS2-Projekt zu machen. Nach Abschluss der letzten Module kann ich anschließend wieder mit STRABAG UK zusammenarbeiten.“

KONTAKT

Frankfurt University of Applied Sciences
Fachbereich 1: Architektur
Bauingenieurwesen • Geomatik
Prof. Dr.-Ing. Steffen Leppla
steffen.leppla@fb1.fra-uas.de
www.frankfurt-university.de/bauing-ba

Mutterschaft bleibt ein Karrierehindernis

Ein Forschungsteam der Frankfurt UAS untersuchte erneut die Situation von berufstätigen Müttern in Deutschland. Die 2. Frankfurter Karrierestudie belegt Nachteile bei Gehalt und Chancen für Frauen mit Kind. Zudem bestehen immer noch Hürden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Karrierebedingungen für Frauen mit Kindern sind immer noch von Diskriminierung und Hindernissen geprägt. Im Vergleich lässt sich im letzten Jahrzehnt in einigen Bereichen eine leichte positive Veränderung erkennen.

Dies ist ein zentrales Ergebnis der 2. Frankfurter Karrierestudie, die ein Forschungsteam unter Leitung von Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Prof. Dr. Regine Graml unter dem Titel „Karriereperspektiven berufstätiger Mütter“ veröffentlicht hat.[1] Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) knüpfen mit ihrer Online-Befragung von 2.000 berufstätigen Müttern an ihre 1. Frankfurter Karrierestudie an, die 2010 durchgeführt wurde. Während diese sich vor allem mit der grundsätzlichen Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigte, hat sich die 2. Studie anhand konkreter Fragen umfassend mit dem Arbeits- und Lebensumfeld berufstätiger Mütter in Deutschland und ihrer subjektiven Wahrnehmung in Bezug auf ihre Karrieresituation in Unternehmen befasst.

Prof. Dr. Yvonne Ziegler, Foto: Gerald Fuest

Prof. Dr. Regine Graml, Foto: Nadine Vogl

Die Datengrundlage

Befragt wurden 2.000 berufstätige Mütter im Alter zwischen 31 und 40 Jahren (43 Prozent) bzw. 41 bis 50 Jahren (37 Prozent). Im Durchschnitt hatten die Befragten 1,8 Kinder, das Alter der Kinder war breit gestreut. Um Veränderungen im Zeitverlauf zu erkennen, wurden die Antworten in zwei Gruppen ausgewertet, je nachdem, ob die Geburt vor oder nach 2010 erfolgte. 81 Prozent der Befragten stammten aus Westdeutschland, 19 Prozent aus Ostdeutschland (inklusive Berlin). Die Mehrheit besaß eine überdurchschnittlich gute Berufsausbildung: Fast zwei Drittel wiesen ein abgeschlossenes (Fach-) Hochschulstudium auf, 8 Prozent waren promoviert, 22 Prozent hatten eine berufliche Ausbildung absolviert, 24 Prozent waren Frauen in Führungsfunktionen. „Insofern sind die Ergebnisse vor allem für das Segment der hoch qualifizierten, in größeren Unternehmen tätigen Mütter aussagekräftig“, erläutert Prof. Dr. Yvonne Ziegler.

Die Ergebnisse

Schon die 1. Studie entkräftete das Vorurteil, Beruf und Karriere würden für Frauen unwichtig, sobald sie Mütter werden. Daran hat sich nichts geändert: 35 Prozent und somit die größte Gruppe der Befragten der aktuellen Studie gaben an, dass für sie Beruf und Familie gleich wichtig sind und daher das berufliche Engagement einen hohen Stellenwert in ihrem Leben hat; bei Frauen in Führungsverantwortung war dieser Anteil mit 46 Prozent noch höher.

Fast die Hälfte (45 Prozent) der Studienteilnehmerinnen nahm pro Kind eine Auszeit zwischen sieben und zwölf Monaten in Anspruch; nur ein recht kleiner Anteil der Mütter (14 Prozent) unterbrach die berufliche Laufbahn länger als zwei Jahre; lediglich 5 Prozent nutzten die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit für eine dreijährige Elternzeit. Kürzer pausieren Frauen in Führungspositionen: 29 Prozent von ihnen blieben nur sechs Monate und weniger zu Hause.

Insgesamt sind 62 Prozent aller Frauen nach zwölf Monaten wieder am Arbeitsplatz.

Wie erfolgt der Wiedereinstieg nach der Babypause? Die Mehrheit der Frauen (76 Prozent) kehrt nach der Auszeit zu ihrem „alten“ Arbeitgeber zurück: 32 Prozent übernahmen wieder ihre ursprüngliche Position unverändert, 24 Prozent übernahmen die ursprüngliche Position mit veränderten Rahmenbedingungen und 20 Prozent übernahmen eine neue Position innerhalb der Firma. Von den Frauen mit einer neuen Position waren weniger Frauen (68 Prozent) zufrieden als die, die auf ihre ursprüngliche Position zurückgekehrt waren (85 Prozent). Die Gründe für die Unzufriedenheit: veränderte Arbeitsbedingungen, uninteressantere Aufgaben, kaum Aufstiegschancen sowie eine schlechtere Bezahlung. 15 Prozent nannten zudem ein schlechtes Betriebsklima, fehlende Flexibilität Müttern gegenüber, keine Rücksichtnahme auf Urlaub oder Krankheit.

Viele Mütter treten im Beruf auf der Stelle: Die befragten Frauen erlebten bei ihrer Rückkehr Karrierenachteile. Bei 18 Prozent wurden anstehende Karriereschritte gestrichen und bei 33 Prozent wurden diese auf Eis gelegt. Weiterhin gab es nach der Rückkehr Nachteile bei der Gehaltsentwicklung: Bei 19 Prozent der Frauen mit anstehenden Gehaltserhöhungen wurden diese gestrichen, bei 13 Prozent wurden sie mit größeren Abständen umgesetzt und bei 8 Prozent in verminderter Höhe.

Die Befragten gaben häufiger an, stark im Rahmen einer Vollzeittätigkeit gefördert worden zu sein (49 Prozent). Von den Müttern in Teilzeit fühlten sich nur 17 Prozent stark gefördert. 38 Prozent gaben sogar an, in Teilzeitpositionen nicht gefördert worden zu sein. Als Karrierehindernis erwiesen sich nach Angaben der Mütter in Führungsverantwortung am häufigsten Männernetzwerke. Mütter ohne Führungsverantwortung nannten hauptsächlich fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und Vorurteile gegenüber Müttern.

Diese gehen einher mit diskriminierenden Verhaltensweisen im Beruf. 41 Prozent der Frauen fühlten sich in ihrem Berufsleben zweimal und mehr „wohlwollend“ ausgebeutet, während ein Kollege die Anerkennung für ihre Arbeit einstrich, 60 Prozent der befragten Frauen wurden zweimal und mehr aufgrund ihres Geschlechts stigmatisiert. Weiterhin gaben 41 Prozent der Frauen an, bei wichtigen Meetings mindestens zweimal oder mehr nicht berücksichtigt worden zu sein.

Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge

„Die geschilderten Erfahrungen belegen auch, dass sich für Frauen seit 2010 in einigen Bereichen der Arbeitswelt Verbesserungen zeigen“, erläutert Prof. Dr. Regine Graml. „Unsere These, dass die Schwangerschaft der Mitarbeiterinnen in deutschen Unternehmen als ein notwendiges Übel angesehen wird, das die Arbeitsorganisation verkompliziert, konnte nicht bestätigt werden.“ 80 Prozent der befragten Mütter erhielten von ihrer Führungskraft entweder eine neutrale oder eine positive Reaktion auf ihre Schwangerschaft. Nur 18 Prozent bekamen eine negative Reaktion. „Aber 18 Prozent sind immer noch zu viel“, stellt Graml klar.

54 Prozent der Mütter gaben an, dass sie Beruf und Familie gut vereinbaren können, 28 Prozent sogar sehr gut, 17 Prozent nicht so gut. „Aus den offenen Antworten ist jedoch auch ersichtlich, dass dafür häufig die Hilfe der Verwandtschaft, von Großeltern und Freunden in Anspruch genommen wird. Die Kombination von Beruf und Familie resultiert zudem in einer hohen Doppelbelastung der Mütter“, so Graml. Mütter mit Kindern, die ab 2010 geboren wurden, erfuhren deutlich häufiger Unterstützung durch die Elternzeitnahme des Partners als die Mütter, die ihre Kinder vor 2010 geboren hatten.

Bei den Vorschlägen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie stehen Konzepte zur Flexibilisierung der Berufstätigkeit ganz vorne: u.a. das Arbeiten von zu Hause (77 Prozent) und qualifizierte Teilzeittätigkeiten (77 Prozent). Weitere wichtige Forderungen sind das Freihalten von Abenden und Wochenenden, die Einrichtung von Arbeitszeitkonten und Jobsharing. Weiterhin hält die große Mehrheit der Mütter (71 Prozent) eine Bewusstseinsänderung bei Führungskräften und im Kollegium für wichtig. „Ebenso wäre von Unternehmerseite unbedingt die Vorherrschaft einer Präsenzkultur, die in traditionellen Unternehmen häufig noch vorherrscht, zu überdenken. Weg von der herrschenden Präsenz- und hin zu einer rein leistungsorientierten Kultur. Das Erreichen vereinbarter Ziele sollte wichtiger sein als die unbedingte physische Anwesenheit“, so Graml und Ziegler übereinstimmend.

Empfehlungen der Wissenschaft

„Um die Möglichkeiten des Home-Office zu erhöhen, wäre die verstärkte Einführung von hybriden Arbeitsmodellen sinnvoll. Hier hat die Covid-19-Pandemie bereits starken Vorschub geleistet und Unternehmen haben Erfahrungen mit Home-Office-Tätigkeiten gesammelt“, so die Studienleiterinnen. Eine Ausschreibung aller Stellen sowohl als Teilzeit-, Vollzeit- und Jobsharing-Stelle führt nach aktuellen Studien dazu, dass sich die Anzahl der Bewerber*innen verdoppelte. Dabei erhöhte sich der Frauenanteil an den Bewerbungen insgesamt um 16 Prozent und an den Führungspositionen um 19 Prozent. Als für deutsche Unternehmen nachahmenswert halten Ziegler und Graml das Beispiel des ‚30 Prozent Clubs‘. Dieser 2010 in Großbritannien gegründete gemeinnützige Verband von Vorstandsvorsitzenden und Geschäftsführern setzt sich für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis ein. Konkret sollen zunächst 30 Prozent aller Top-Managementpositionen weltweit mit Frauen besetzt werden. Der Verband vertritt den Standpunkt, dass eine Quotenregelung nicht ausreiche, weswegen seine Mitglieder auf nachhaltigere Veränderungen drängen.

Ausblick

Das zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), das im August 2021 in Kraft trat, schuf erstmalig eine verbindliche Frauenquote für Vorstandspositionen der großen, deutschen Unternehmen. „Es wird aber wegen zu vieler Schlupflöcher für Unternehmen den Anteil der Frauen in Führungspositionen nicht nachhaltig erhöhen und kann lediglich eine Vorbildfunktion für weitere Gesetzesvorgaben haben, ähnlich wie bei der Aufsichtsratsquote“, ist Prof. Dr. Ziegler überzeugt. Bei den Plänen der Ampelkoalition zur Abschaffung des Ehegattensplittings sei es aktuell noch zu früh für eine Bewertung. „Es wäre wünschenswert, wenn steuerrechtliche Anreize wegfallen würden, die verhindern, dass Mütter in ihren Beruf zurückkehren.“

Gegenstand weiterer Forschungsstudien sei auch die Frage, inwieweit die fortschreitende Digitalisierung während der Corona-Pandemie dazu beitragen kann, die Arbeitswelt weiter zu flexibilisieren. Ziegler: „Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen muss dem Thema Karriereperspektiven berufstätiger Mütter weiterhin besondere Aufmerksamkeit in Forschung, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geschenkt werden.“

Literatur

[1] *Yvonne Ziegler, Regine Graml, Astrid Kramer, Kristine Khachatryan und Vincenzo Uli: „Karriereperspektiven berufstätiger Mütter – 2. Frankfurter Karrierestudie“, Cuvillier Verlag, 2023, zum PDF-Download unter: https://cuvillier.de/de/shop/publications/8765-karriereperspektiven-berufstatiger-mutter*

KONTAKT

Frankfurt University of Applied Sciences
Fachbereich 3: Wirtschaft und Recht
Prof. Dr. Yvonne Ziegler
yziegler@fb3.fra-uas.de
Prof. Dr. Regine Graml
graml@fb3.fra-uas.de
www.frankfurt-university.de/fb3

Zu den Studienautorinnen:

Prof. Dr. Regine Graml M.A. hat die Professur Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalmanagement und Organisation am Fachbereich Wirtschaft und Recht der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS) inne. Prof. Graml hat über zehn Jahre einschlägige Berufserfahrung in der Wirtschaft, sowohl in der Industrie als auch im Beratungs- und Dienstleistungssektor, u.a. als Direktorin Kompetenz-Center Personal Asien/Pazifik für Siemens und als Leiterin Personalentwicklung bei Infineon Technologies. Für internationale Konzerne war sie mehrere Jahre im Ausland tätig, darunter Singapur, Philippinen und USA. Neben der Lehr- und Forschungstätigkeit ist sie auch beratend als Mentorin für junge Studierende aktiv. Prof. Graml ist seit dessen Gründung 2019 Mitglied des Direktoriums des Instituts für Mixed Leadership (IML) der Frankfurt UAS. Das Institut bündelt Forschungsaktivitäten, Beratungs- und Weiterbildungsangebote zu den Themen innovative Führung, Wandel der Führungskultur sowie Diversität als Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Prof. Dr. Yvonne Ziegler ist seit 2007 Professorin für Betriebswirtschaft mit besonderem Schwerpunkt Internationales Luftverkehrsmanagement. Sie war von September 2010 bis August 2013 Dekanin des Großfachbereichs Wirtschaft und Recht der Frankfurt UAS. Im Zeitraum 1991 bis 2006 war sie für den Lufthansakonzern in verschiedenen Führungspositionen im Vertrieb und Marketing im In- und Ausland tätig. Seit der Gründung des Institute for Aviation and Tourism (IAT) im November 2020 ist sie dessen stellvertretende Vorsitzende Direktorin. Seit April 2021 ist die Wissenschaftlerin Mitglied des Aufsichtsrats der Condor Flugdienst GmbH.

Beide Wissenschaftlerinnen forschen und lehren seit vielen Jahren am Fachbereich Wirtschaft und Recht der Frankfurt UAS zu Genderthemen im Kontext von Management und Leadership; dabei geht es beispielsweise um den Umgang mit Macht, Rollenstereotype, karriereorientiertes Netzwerken, Diversität im Management, Vereinbarkeit von Karriere und Familie, Reflexion von Rollenmodellen sowie Genderkompetenz.

Der Campus der Frankfurt University of Applied Sciences: Ein Forschungsteam der Hochschule untersuchte erneut die Situation von berufstätigen Müttern in Deutschland. Die detaillierten Ergebnisse sind in der 2. Frankfurter Karrierestudie nachzulesen. Foto: Frankfurt UAS

her CAREER

FRAUEN DES JAHRES

Jetzt im Buchhandel erhältlich

Lernen von den Besten
für die eigene Karriere

ISBN 978-3766726667

CALLWEY

JETZT VORMERKEN

herCAREER EXPO | 17.–18. OKTOBER 2024 | MOC, MÜNCHEN

NOTIZEN

Mit dem Zweiten sieht man besser

McKinsey
& Company
erlebeMcKinsey
Neue Wege
werden mit
Füßen getreten?
Change
it.
Sich ständig zu verändern und Dinge immer wieder anders
zu machen, ist für Nina normal. Als Partnerin bei McKinsey hat
sie den Anspruch, das auch anderen zu ermöglichen. Denn
Freiräume für persönliche Entwicklung haben hier Tradition.
Was willst du verändern? karriere.mckinsey.de/change-it