

karrierefürer

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen # 03.2015 – 02.2016



www.karrierefuehrer.de

Auch als iOS- und Android-App

Besuchen Sie uns bei Facebook & Twitter



frauen in führungspositionen

Themen und Menschen

ALL-Tag einer Flugleiterin • #Girlboss • Job-Profil: Leitende Sicherheitsfachkraft • Promovieren im Werkzeugmaschinenbau • Mompreneurs • Selfmade-Frauen • Sina Trinkwalder • Janice Jakeit • Heike Boomgaarden • Frauenquote

Top-Interview

Prof. Dr. Verena Wolf
IT-Professorin

5 Jahre
„karrierefürer
frauen in
führungspositionen“

Spitzenfrauen, Spitzentechnik

Frauen in MINT-Berufen

karrierefürer ist
Medienpartner der
WoMenPower 2015
Fachkongress im Rahmen der
Hannover Messe, 17. April 2015
www.womenpower-kongress.de

Partner:

IQB.de
CAREER SERVICES

Jobware
GESUCHT UND VERMUTET

akademika
Die Job-Messe

**KARRIERETIG
FAMILIENUNTERNEHMEN**

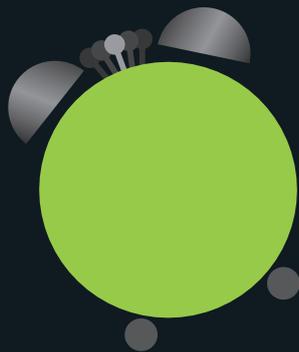
Süddeutsche Zeitung

CAREER Venture

QR-Code mit dem Handy scannen und Firmenprofile direkt mobil lesen

Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts





Leader.In

Wake up to a new world



Vielfalt und Innovation fördern. Frauen für Führungsaufgaben stärken. Mit der Initiative Leader.In wollen wir einen entscheidenden Beitrag zur Wirtschaftskraft Deutschlands leisten. Mehr zum Businessnetzwerk unter www.deloitte.com/de/leaderin und in der Leader.In-Community bei LinkedIn

Kooperation von

Deloitte.



BDI

Medienpartner

Handelsblatt

Liebe Leserinnen und Leser,

Köln im März 2015

seit fünf Jahren widmen wir dem Thema Frauen in Führungspositionen eine eigene **karriereführer**-Ausgabe. Wir haben in dieser Zeit viele Interviews geführt und Geschichten erzählt. Von Pionierinnen und Mentorinnen, Einsteigerinnen und Top-Managerinnen. Wir haben ermuntert und motiviert, aber auch kritisch nachgefragt, wo denn die wirklichen Probleme liegen, wenn Frauen Karriere machen möchten.

Immer wieder war dabei die Frauenquote ein Thema: Ist sie sinnvoll oder nicht? Die Geister stritten sich – und seit Anfang März ist die Quote eine vom Bundestag beschlossene Tatsache: 108 börsennotierte deutsche Unternehmen müssen ab 2016 bei der Besetzung ihrer Aufsichtsräte einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent einhalten. Zudem müssen insgesamt 3500 Unternehmen bis Ende September eigene Zielvorgaben für den Anteil der Frauen im Vorstand sowie den obersten beiden Managementebenen formulieren.

Was bedeutet diese Quote nun? Wird sie für mehr Gleichberechtigung sorgen? Und was kommt auf die Frauen zu? Wir haben Monika Schulz-Strelow gefragt, Präsidentin des Vereins Frauen in die Aufsichtsräte und erfolgreiche Lobbyistin für mehr Frauen in Führungspositionen (ab Seite 42).

Unser Top-Thema widmen wir den Karrieren von Frauen in technischen Unternehmen. Hier sind die Männer zwar häufig auf allen Ebenen in der Überzahl. Es gibt aber immer mehr Frauen, die selbstbewusst ihre Wege gehen und die Führungskultur in diesen Unternehmen positiv verändern. Eine Top-Karriere als IT-Expertin – und dazu noch Mutter? Dass auch das geht, erzählt die Informatikprofessorin Verena Wolf im Top-Interview (ab Seite 14). Zudem im Gespräch: Filmproduzent Hubertus Meyer-Burckhardt, der sich in seiner Radiosendung im NDR mit den Biografien spannender Frauen beschäftigt – und unsere Fragen zu Themen wie Liebe und Eitelkeit beantwortet (ab Seite 32).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen,

Ihr karriereführer-Team



QR-Code scannen:
Mentorenprogramme,
Netzwerke und
Linktipps

Mehr unter
www.karrierefuehrer.de



Dem Thema Frauen in Führungspositionen widmet der **karriereführer** regelmäßig Beiträge auf seiner Facebookseite. Folgen Sie uns unter www.facebook.com/kf.magazin

Foto: Fotolia/buyman

Impressum: karriereführer frauen in führungspositionen 5. Jahrgang, 03.2015-02.2016 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 2191-7736 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** www.karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** Anna Beutel, André Boße, Meike Nachtwey, Kerstin Neurohr & Franziska Immel-Andrä (verantw.), neurohr & andrä GbR, Dillenburg Straße 75, 51105 Köln **Schlussredaktion:** Sabine Olschner **Freie Mitarbeit:** Stefan Trees **Anzeigen:** Thomas Böttcher (verantw.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag LOSS JONN Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267, E-Mail: transmedia-anzeigen@email.de **Onlineauftritt** www.karrierefuehrer.de Thomas Böttcher (verantw.) **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Fotos: Cover:** Fotolia/Sergey Nivens **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221 4722-300, Fax: 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karriereführer-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karriereführer frauen in führungspositionen:** März **karriereführer recht:** März und September **karriereführer wirtschaftswissenschaften:** März und September **karriereführer ingenieure:** April und Oktober **karriereführer hochschulen:** April und Oktober **karriereführer banken/versicherungen:** Mai **karriereführer consulting:** Mai **karriereführer green-tech:** Juni **karriereführer naturwissenschaften:** September **karriereführer informationstechnologie:** Oktober **karriereführer handel:** November **karriereführer bauingenieure:** November. Der **karriereführer frauen in führungspositionen** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Top-Thema

8
Spitzenfrauen, Spitzentechnik
Frauen in MINT-Berufen

10
Hauptsache hungrig
Um in technischen Unternehmen aufzusteigen, brauchen Frauen nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern müssen auch zeigen, dass sie Verantwortung übernehmen wollen.

12
„Hoher Leistungsanspruch“
Dr. Ulrike Struwe, Leiterin der Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT“, im Interview.

Top-Interview

14
Prof. Dr. Verena Wolf
Die 36-Jährige hat eine Professur und ein Baby und ist Gewinnerin des Forschungspreises TR 35. Im Interview erzählt sie, wie sie sich in einer Männerdomäne durchgesetzt hat und wie sie es schafft, Kind und Karriere zu vereinbaren.

Bewerben

18
Mein Bewerbungsgespräch bei: Ford
Entwicklungsingenieurin Tessa Tielert über ihren Einstieg in die Berufswelt.

Einsteigen

20
Falsche Freunde finden
Werkzeugmaschinenbauerin Karin Heller spürt Fehler in Schweißnähten auf.

Aufsteigen

22
Was macht eigentlich eine Flugleiterin?
Dr. Jutta Hübner von der Europäischen Weltraumagentur ESA steuert einen Satelliten und erzählt aus ihrem ALL-Tag.

24
Aufgestiegen zur Leitenden Sicherheitsfachkraft
Ein Erfahrungsbericht von Beatrice Schenuit über ihren Weg in die Führungsposition bei ThyssenKrupp.

Vision

26
Heike Boomgarden
Die Gartenbauingenieurin erzählt, wie sie die Stadt Andernach „essbar“ gemacht hat.

Beruf und Familie

28
Mit weniger mehr erreichen
Als Gründerin des Netzwerks Mompreneurs engagiert sich Esther Eisenhardt für Frauen, die Unternehmerinnen sind und Kinder haben.



karrierefuehrer-Titel zu den Themen Coaching/Psychologie, Ingenieure und Consulting gibt es kostenfrei unter dem QR-Code:



Hubertus Meyer-Burckhardt

Foto: Olivier Favre



Monika Schulz-Strelow

Foto: Caroline Scharff



Janice Jakait

Foto: Janice Jakait

Damenwahl

32
Im Gespräch mit
Hubertus Meyer-Burckhardt

In seiner Radiosendung „Meyer-Burckhardts Frauengeschichten“ interviewt der Filmproduzent und Schriftsteller Frauen, die in ihrem Leben in Führung gehen.



REDAKTIONSTIPP: **#GIRLBOSS**

Sophia Amoruso ist hip, cool und mit gerade 30 Jahren bereits CEO eines erfolgreichen Fashionimperiums. In ihrer Autobiografie erzählt sie, wie sie mit einem eBay-Shop angefangen hat und daraus ein Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern und einem Umsatz von über 100 Millionen US-Dollar entwickelt hat. Sophia Amoruso: **#Girlboss. Wie ich aus einem eBay-Shop das Fashionimperium Nasty Gal erschuf.** Redline März 2015. ISBN 978-3868815764. 14,99 Euro

Selfmade-Frauen

34
Blickpunkt: Selfmade-Frauen

Wir stellen Frauen vor, die ihr Leben und ihre Karriere selbst in die Hand genommen haben.

36
„Geht nicht? Geht doch!“
Sina Trinkwalder beschäftigt nur Mitarbeiter, die sonst auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind.

Herzensprojekt

38
Verbindungen fürs Leben
Dr. Christine Wichert über ihre Idee, „Wahlverwandtschaften“ zu finden.

Zukunft

42
Die Quote ist da – jetzt sind die Frauen am Zug
Monika Schulz-Strelow, Präsidentin des Vereins Frauen in die Aufsichtsräte, im Interview zur Frauenquote.

Handzeichen

48
Janice Jakait
Einblicke der IT-Expertin, die als erste Frau vom europäischen Festland bis zur Karibik ruderte.

Standard

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Kurz + knapp

Service

- 44 Checkliste Bewerbung
- 45 Firmenporträts

karrierefuehrer crossmedial
Diese Ausgabe erscheint als:
→ Printmedium
→ iOS- und Android-App
→ E-Paper



Hinweise darauf finden Sie auch
→ auf unserer Facebook-Fanpage
→ auf unserem Twitter-Kanal
→ auf unserer Google+ Seite
Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Fotolia/Sergey Nivens

Inserenten



Bilfinger SE

7



Bosch Thermotechnik GmbH

19



Deloitte

U2



Der Entrepreneurs Club

31



GOLDBECK GmbH

21



IQB Career Services GmbH

25



Jobware Online-Service GmbH

29



Mainova AG

5



MSW & Partner Personalberatung für Führungsnachwuchs GmbH

39



Süddeutsche Zeitung

U3



The Boston Consulting Group GmbH

U4

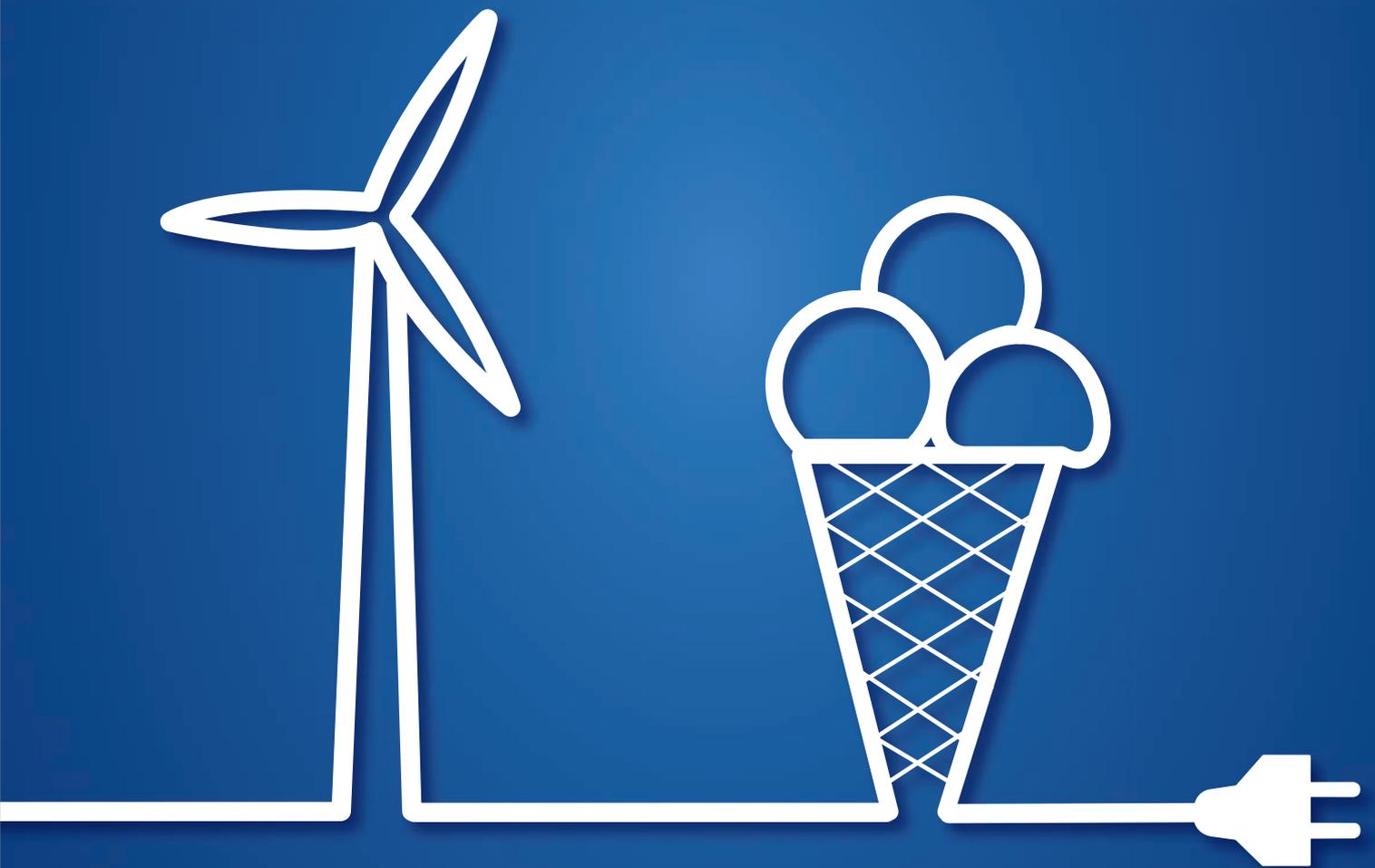


WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)

41



Zukunft entwickeln. Familie genießen.



Entdecken Sie Mainova gleich zweimal.



Wo Klimaschutz mit Energie vorangetrieben wird, sind einflussreiche, motivierte Ingenieure und Ingenieurinnen gefragt – zum Beispiel bei innovativen Windparkprojekten. Und weil wir dabei viel von Ihnen fordern, sind wir äußerst flexibel, wenn es um Ihre Arbeitszeit geht. Damit Sie als Mitarbeiter genügend Zeit haben, bei Ihrer Familie Energie zu tanken. **Zukunft persönlich nehmen: www.mainova-karriere.de**

Kurz+ knapp

von Anna Beutel

Tatkraftig!

IMPULSE AUFNEHMEN, ERKENNTNISSE GEWINNEN

Am 17. April 2015 findet der zwölfte Fachkongress WoMenPower statt, eine Veranstaltung zu arbeitspolitischen Themen und Karrierefragen für hoch engagierte Frauen und Männer. Der Fachkongress vermittelt seit 2004 praxisnah Informationen für alle Berufsphasen, vom Einstieg bis zur gelungenen Karriere. Erstklassige Sprecher halten Vorträge, daneben wird ein vielfältiges Programm geboten: Teilnehmer können aus 35 praxisorientierten Workshops und zwei Guided Technology Touren bis zu drei Veranstaltungen auswählen. In einer begleitenden Ausstellung informieren Unternehmen, Verbände, Netzwerke, Organisationen und Trainer über Karriereperspektiven, Studien-, Coaching- und Mentoring-Angebote sowie weitere arbeitspolitische Themen und Trends. www.womenpower-kongress.de

DIE „ALLES IST MÖGLICH-LÜGE“

Kinder und Karriere unter einen Hut zu bringen, ist nicht immer leicht. Dabei sei das doch alles nur eine Frage der Organisation, heißt es oft. Stimmt nicht, sagen die Buchautorinnen Susanne Garsoffky und Britta Sembach. Beide haben zwei Kinder und die Schwierigkeiten, denen man im Alltag als berufstätige Mutter begegnen kann, selbst erlebt. In



ihrem Buch „Die Alles ist möglich-Lüge“ fordern sie mehr Ehrlichkeit bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf – denn nur damit könne man aus der Vereinbarkeitsmisere wieder herausfinden. Ihnen geht es nicht um individuelle Lebensentwürfe und weitere Selbstoptimierungsversuche, sondern um gesellschaftliche Solidarität. Die Autorinnen zeigen in ihrem Buch, wie mögliche Lösungen für unsere Gesellschaft aussehen könnten. Susanne Garsoffky, Britta Sembach: Die Alles ist möglich-Lüge. Wieso Familie und Beruf nicht zu vereinbaren sind. Pantheon 2014. ISBN 978-3570552520. 17,99 Euro.

STUDIE ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Fehlende Anerkennung und Unterstützung durch das Management hindern viele Frauen daran, Karriere zu machen – zu diesem Ergebnis kommt die Studie „Everyday Moments of Truth“ der Managementberatung Bain & Company, für die in den USA 1000 Männer und Frauen verschiedener Altersgruppen und Hierarchieebenen über fünf Jahre hinweg befragt wurden. Die Zahlen zeigen, dass viele Frauen ehrgeizig in das Berufsleben starten: So gaben 43 Prozent der Berufsanfängerinnen an, den Aufstieg ins Top-Management zu planen, bei den männlichen Berufsanfängern dagegen nur 34 Prozent. Männer wie Frauen sind in dieser Phase gleichermaßen zuversichtlich, für den Aufstieg ins Top-Management die erforderlichen Fähigkeiten zu besitzen. Allerdings sinkt diese Zuversicht bei den Frauen mit wachsender Berufserfahrung, während sie bei den Männern gleich bleibt. Nach fünf Jahren will immer noch ein Drittel der Männer an die Unternehmensspitze, während nur noch 16 Prozent der Frauen dies wollen. Gerade in dieser Phase der Karriere sei eine aktive Unterstützung seitens der direkten Vorgesetzten besonders wichtig, um das Selbstvertrauen der Mitarbeiterinnen zu stärken, so die Studie. Die gesamten Ergebnisse (auf Englisch): www.bain.de/publikationen/articles/everyday-moments-of-truth.aspx

Unverblümt

Ermuntert



Foto: Olaf Meyer



BILFINGER

ENGINEERING
AND SERVICES

YOU MAKE IT WORK

Realisieren Sie Ihre Ideen in einem weltweit agierenden Konzern.
Bewerben Sie sich unter karriere.bilfinger.com

DER ENERGIE DAMPF MACHEN

Mit Hochdruck arbeitet Bilfinger an der Modernisierung des größten Braunkohlekraftwerks Europas. Nach Fertigstellung wird dieses nicht nur deutlich effizienter Energie erzeugen, sondern auch sauberer. So wird der einstige Stickoxid-Ausstoß von 380 Milligramm pro Normkubikmeter Abluft auf weniger als 200 Milligramm reduziert – und damit die Umwelt weniger belastet.

Was möchten Sie verbessern?

Frauen in MINT-Berufen

Spitzenfrauen,



Wandel. Technische Unternehmen als Männerdomäne – das soll möglichst bald Vergangenheit sein. Ob Mittelstand, Forschungsinstitut oder Großkonzern: Frauen bringen nicht nur fachliche Exzellenz in die Unternehmen, sondern auch eine andere Führungskultur sowie interdisziplinäre Ideen. Gefordert sind auf der einen Seite die Arbeitgeber, die den weiblichen Nachwuchs gezielt fördern sollten. Auf der anderen Seite aber auch die Frauen selbst, denn auf dem Weg nach oben sollten sie ihre persönlichen Stärken und Ambitionen nicht verstecken.

Top-Thema

Spitzentechnik

10

Hauptsache hungrig

Immer mehr Frauen studieren MINT-Fächer und verlassen die Hochschulen mit hervorragenden Abschlüssen. Doch was ist neben der fachlichen Qualifikation wichtig, um in Führungspositionen zu kommen?

12

„Hoher Leistungsanspruch“

Dr. Ulrike Struwe, Leiterin der Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT“, im Interview.





Foto: Fotolia/ cristovao31

Hauptsache hungrig

Es gibt Beispiele von Frauen, die in technischen Unternehmen spannende Führungskarrieren gemacht haben. Was diese Frauen gemeinsam haben: Sie waren mutig und haben weder Konflikte noch Verantwortung gescheut. Denn fachliche Qualifikation ist nicht alles – es kommt auch auf die Motivation an, eine Spitzenposition zu erreichen.

Von **André Boße**

Um mit Zahlen zu beginnen: Die Lage bessert sich, ist aber noch nicht zufriedenstellend. „Der Frauenanteil in den technischen Berufen ist langsam steigend, jedoch mit 14 Prozent immer noch deutlich unterdurchschnittlich“, heißt es im aktuellen Bericht der Bundesagentur für Arbeit zur Situation in den MINT-Berufen, also Berufen aus den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik. Auch die Zahl der Frauen, die MINT-Fächer studierten, nehme kontinuierlich zu. „Ihr Anteil ist jedoch insgesamt immer noch zu klein“, so die Bundesagentur.

Immerhin: Blickt man in die Technikkonzerne oder Forschungsunternehmen, finden sich heute beinahe überall Frauen in hohen Positionen. Was sie häufig eint: Ihre Karrierewege sind nicht geradlinig und durchgeplant. Die Laufbahn von Katja Schenke-Layland ist dafür ein gutes Beispiel. Studiert hat sie Biologie, Soziologie und Psychologie, ihr erstes Berufsziel: Verhaltensforschung. Dann kam ein „Drift in die Biomedizin“, wie sie sagt. Sie hatte diverse Nebenjobs, war als wissenschaftliche Assistentin tätig – und schnell stand die Frage im Raum: zusätzlich noch Medizin studieren? Der Ausblick auf sechs weitere Jahre an der Uni war nicht sehr attraktiv, denn sie wollte loslegen, etwas bewegen, Menschen helfen. Da traf es sich gut, dass ein Arzt aus der Herzchirurgie im Krankenhaus in Jena,

wo sie gerade ein Praktikum machte, ihr Talent entdeckte und ihr vorschlug, eine biomedizinische Doktorarbeit anzugehen. Ihr Thema: Sie entwickelt Biomaterial für die regenerative Medizin, um zum Beispiel geschädigtes Herzgewebe so zu behandeln, dass es wieder funktionsfähig ist. Oder für die Krebsforschung, um die Wirkung einer Therapie vorab individuell zu testen.

Interdisziplinär erfolgreich

Wie sehr sie mit ihrem Karriereweg die typischen Raster sprengte, zeigt, dass sie mit ihrer Doktorarbeit bei den Biologen in den Bereich der „speziellen Zoologie“ eingeordnet wurde. „Es ist also gar nicht so einfach zu sagen, was ich eigentlich genau bin“, sagt die 37-Jährige, in deren Arbeit neben der Biologie auch Ingenieurwesen, Physik oder Chemie einfließen. Man nennt ein so breites Spektrum gerne interdisziplinär. „Das klingt nett, ist im wahren Leben aber nicht immer einfach, weil man sich die Karrierewege häufig selbst suchen muss.“ Was jedoch feststeht: Katja Schenke-Layland ist erfolgreich. Und zwar aktuell an drei Arbeitsplätzen: Sie forscht an der Universitäts-Frauenklinik in Tübingen, am Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik in Stuttgart sowie an der University of California in Los Angeles. In allen drei Stellen ist sie Führungskraft, setzt dabei auf flache Hierarchien, legt Wert auf eine offene



Foto: Fotolia/ Kadriy

WENIG FRAUEN IN MINT-BERUFEN, WENIG NACHWUCHS IN SICHT

Frauen sind immer noch wesentlich seltener in MINT-Berufen tätig als Männer – das zeigt ein aktueller Bericht der Bundesagentur für Arbeit. In mathematischen und naturwissenschaftlichen Berufen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei gut einem Drittel, in technischen oder Informatik-Berufen sogar nur zwischen 13 und 17 Prozent. Positiv vermerkt der Bericht, dass die Zahl der Frauen, die sich für ein MINT-Studium entscheiden, in allen Fachrichtungen zugenommen hat. Allerdings ist das Interesse von Mädchen an MINT-Berufen weiterhin geringer als bei Jungen, das bestätigt der erste OECD-Bildungsbericht mit Fokus auf den Geschlechtern, erschienen im März 2015. Die Studie stellt fest, dass sich die Einstellung von Jungen und Mädchen gegenüber Mathematik und Naturwissenschaften fundamental unterscheidet, ebenso das Interesse an einer entsprechenden Karriere. Im Schnitt kann sich weniger als eines von 20 Mädchen im Alter von 15 Jahren vorstellen, später in einem MINT-Fach zu arbeiten. Bei den Jungen sind es immerhin 4 von 20. Ein erstaunliches Ergebnis, denn beide Geschlechter erbringen im PISA-Test Naturwissenschaften ähnliche Leistungen.

Feedbackkultur. Viele Frauen interpretieren Führung ganz ähnlich, dennoch: Die Quote von anderen Frauen in einer ähnlichen Führungsposition ist bei den deutschen Arbeitgebern dünn. Schenke-Layland nennt zwei Gründe: Zum einen interessieren sich noch immer zu wenig junge Frauen für die technischen Studiengänge wie Maschinenbau. Hinzu kommt eine Beobachtung bei der jungen Generation: „Ich kenne Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sehr gute Masterstudentinnen waren, nun aber nicht promovieren möchten, weil ihnen die Freizeit und geregelte Arbeitszeiten wichtiger sind.“ Damit trifft sie den Kern der Debatte um die Generation Z, die nun im Begriff ist, die Vorgängergeneration Y abzulösen. Sie kennzeichnet sich unter anderem dadurch, dass „Führungsverantwortung und flexible Arbeitszeiten an Reiz verlieren“, wie der Ökonomieprofessor Christian Scholz feststellt. So könnte der Aufstieg der Frauen in den MINT-Bereichen ins Stocken geraten: Das Interesse an technischen Berufen steigt, die Lust, dort eine Führungsposition einzunehmen, jedoch nicht. „Viele junge Frauen sind zufrieden mit dem, was sie erreicht haben“, fasst Katja Schenke-Layland zusammen. Das sei schön und gut. „Aber ich vermisse den Hunger nach mehr.“

Ziele klar formulieren

Diesen Hunger besitzt Martina Fiddrich. Als BWL-Absolventin hat sie sich bei IBM Deutschland hochgearbeitet und ist seit 2013 Leiterin des Geschäftsbereichs Mittelstand und Cloud Service Provider –

eine Spitzenposition in der MINT-Branche Informatik, in der der Frauenanteil besonders gering ist. Fiddrich stieg 1993 in den Konzern ein. Dass es sich um eine männerdominierte Branche handelte, war ihr damals nicht wichtig; relevant waren Aspekte wie Kreativität und Internationalität. „Ich habe zunächst kleinere, später auch internationale Teams auf fachlicher Seite geführt, bevor ich Personalverantwortung übernommen habe“, erklärt sie. Auf dem Weg nach oben half ihr Neugier, aber auch Klarheit in der Führung. „Um erfolgreich zu führen, muss man hinter seinem Team und seiner Position stehen und Ziele klar formulieren.“ Genauso wichtig sei es, sich innerhalb des Unternehmens, aber auch mit Kunden und Geschäftspartnern zu vernetzen und aktiv in die Diskussion einzubringen. „Hier sind Frauen nach wie vor zurückhaltender – und das völlig grundlos.“

Martina Fiddrich beobachtet, dass ihre jüngeren Kolleginnen extrem gut ausgebildet sind und analytisch zu arbeiten verstehen, „vor allem in Bezug auf das technische Verständnis, das man in der IT-Branche ohne Zweifel braucht“. Um diese gute Basis zu nutzen, gibt sie jungen Frauen in technischen Branchen drei Ratschläge mit auf den Weg: „Mut, ungewöhnliches Terrain zu beschreiten. Sich erlauben, mit der eigenen Leistung zu glänzen. Und, auch wenn es viele Frauen kaum glauben werden: Erkennen, dass Konflikte manchmal der schnellere und effektivere Weg sind, gemeinsam Herausforderungen zu meistern.“

BUCHTIPP: SIE WISSEN ALLES

Die langsame Entwicklung hin zu mehr Frauen-Power in der Technikwelt belegen auch Bücher von weiblichen Autoren zu aktuellen Technikthemen. Ein Beispiel ist Yvonne Hofstetters Spiegel-Bestseller „Sie wissen alles“. Die Expertin für künstliche Intelligenz ist seit 1999 in Softwareunternehmen tätig und erklärt, wie hochintelligente Algorithmen die Internetnutzer zunächst analysieren, um sie dann zu manipulieren und zu kontrollieren. Ihr Plädoyer für eine „Ethik der Algorithmen“ führt vor, wie sich herausragendes technisches Fachwissen und Moral kombinieren lassen.



Yvonne Hofstetter: Sie wissen alles. Wie intelligente Maschinen in unser Leben eindringen und warum wir für unsere Freiheit kämpfen müssen. Bertelsmann 2014. ISBN 978-3570102169. 19,99 Euro



Foto: Privat

„Hoher Leistungsanspruch“

Die Initiative „Komm, mach MINT“ will mehr junge Frauen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik in die technischen Unternehmen bringen. Es gibt erste Erfolge, aber weiterhin auch Stolpersteine. Einige davon können Frauen aber selbst aus dem Weg räumen, sagt Dr. Ulrike Struwe, Leiterin der Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT“.

Das Interview führte André Boße.

ZUR PERSON

Dr. Ulrike Struwe studierte Soziologie an der Uni Bielefeld und promovierte zum Thema Berufsorientierung von technisch interessierten Jugendlichen. Sie ist Mitglied der Geschäftsführung des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld und leitet seit 2011 die Geschäftsstelle des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT“. Dieser wurde 2008 auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gestartet, um mehr junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern und Hochschulabsolventinnen für Berufskarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen.

Frau Dr. Struwe, wie entwickelt sich aktuell die MINT-Begeisterung bei jungen Frauen? Geht es voran?

Wir sehen auf allen Ebenen eine Menge Vorwärtsbewegung. Gerade bei den jungen Frauen tut sich sehr viel: Mittlerweile gibt es so viele weibliche MINT-Studierende und -Absolventen wie noch nie. Seit 2008 ist die Zahl der Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern insgesamt um gut 70 Prozent gestiegen, von fast 60.000 auf mehr als 100.000 Starterinnen. Somit ist heute von allen Studierenden, die ein MINT-Studium beginnen, fast jede dritte eine Frau.

Was ist denn das Erfolgsrezept, um junge Frauen für eine Karriere in einem technisch-naturwissenschaftlichen Beruf zu begeistern?

Projekte wie das Niedersachsen-Technikum bieten jungen Frauen die Chance, sechs Monate lang ein Praktikum in

einem technischen Unternehmen zu absolvieren und gleichzeitig in MINT-Studiengänge hineinzuschnuppern. Wir beobachten, dass sich danach neun von zehn Teilnehmerinnen tatsächlich für eine technisch-naturwissenschaftliche Karriere entscheiden. Das zeigt uns, dass es vor allem realistische Informationen über die MINT-Bereiche sind, die nachhaltig zu einer Erweiterung des Berufswahlspektrums beitragen.

Was ist wiederum wichtig, um den Einstieg in die technischen Berufe erfolgreich zu gestalten?

Vor allem praktische Erfahrungen, denn die Spielregeln in der Forschung oder in Unternehmen sind nicht allein mit Fachkompetenz durchschaubar. Wichtig ist der Austausch mit anderen über Ziele, Handlungsspielräume, Strategien und nicht zuletzt eine realistische Einschätzung der eigenen Fähig-



keiten vor dem Hintergrund einschätzbarer Anforderungen. Um den eigenen Karriereweg erfolgreich zu gehen, sind Netzwerke wichtige Unterstützer. Unsere Initiative bietet den Studentinnen eine Plattform, um sich zu vernetzen, mögliche Karrierewege zu eruieren und, ganz wichtig, zu erkennen, dass Karriere erlernbar ist.

Verfolgen Sie denn die Karrierewege von jungen MINT-Absolventinnen in den Unternehmen? Wie geht es für die jungen Frauen voran?

Als Netzwerkinitiative mit zahlreichen Partnern aus Unternehmen bekommen wir tatsächlich einen guten Einblick. Viele Unternehmen engagieren sich sehr für mehr Frauen in Führung. Aber noch immer gibt es zu wenige Frauen in Führung, die dann Rollenvorbilder für den potenziellen weiblichen Führungsnachwuchs sind. Dieser Umstand erzeugt vor allem Vorbehalte bei den jungen Frauen selbst. Sie sehen nicht, dass ihre Interessen und Fähigkeiten hervorragend zu einer MINT-Führungskarriere passen könnten – und ziehen diese erst gar nicht in Erwägung. An dieser Stelle setzen wir beispielsweise mit dem „Women-MINT-Slam“ auf der Karrieremesse women & work an, wo sich exzellente Frauen in Führung den jungen Frauen vorstellen.

Entdecken Sie weitere typische Stolper-

steine auf dem Weg in die Führungspositionen der technischen Unternehmen?

Forschungsergebnisse zeigen, dass ein zentraler Stolperstein beim Aufstieg der sehr hohe Leistungsanspruch vieler Frauen ist. Frauen wollen durch ihre Leistung punkten. Beim beruflichen Aufstieg fällt die fachliche Leistung jedoch geringer ins Gewicht als die Fähigkeit, die persönlichen Erfolge sichtbar zu machen und sich somit als aufstiegswillige Führungskraft zu empfehlen.

Sie raten jungen Frauen also zu einem Strategiewechsel bei der Karriereplanung?

Hochqualifizierte Frauen können ihrem Potenzial nur dann gerecht werden, wenn sie lernen, ihre Leistungsfähigkeit vor dem Hintergrund späterer Anforderungen zu sehen und sich konkret auf diese Anforderungen vorzubereiten. Andererseits müssen die Personalverantwortlichen lernen, dass es wichtig ist, unterschiedliche, aber gleichwertige Leistungspotenziale in das Unternehmen zu holen und sie gleichermaßen zu entwickeln.

Noch immer sagen Verantwortliche in von Männern dominierten technischen Unternehmen, sie seien gegen die Quote, weil sie streng nach Qualität einstellen – und zwar unabhängig vom

Geschlecht. Zieht dieses Argument noch?

Nein, schon allein, weil junge Frauen vielfach die besseren Abschlüsse machen.

Also müssten eigentlich Frauen die technischen Unternehmen dominieren – und nicht die Männer.

Genau. Dass es anders ist, belegt, dass bei gleicher Qualifikation oftmals die Männer bevorzugt eingestellt werden, weil sie viel eher dem Bild entsprechen, das die zumeist männlichen Personalverantwortlichen von ambitionierten Nachwuchskräften haben. Übrigens: Je höher die angestrebte Position, desto stärker wirken diese Ausschließungsstrategien. Das führt in der Konsequenz dazu, dass der Frauenanteil, gerade auf Vorstandsebene und in den Aufsichtsräten, gering bleibt, wenn nicht Impulse von außen kommen. Deshalb begrüße ich Maßnahmen, die diesen Mechanismen entgegenwirken.

Sie sprachen gerade schon davon, wie wichtig Rollenvorbilder sind. Gibt es eine Frau, die in einem technischen Bereich Karriere gemacht hat, die Sie besonders begeistert?

Die österreichische Kernphysikerin Lise Meitner, geboren 1878, begeistert mich. Schon in jungen Jahren wusste sie, was sie will, und hat trotz aller Widerstände alles daran gesetzt, ihren Weg zu gehen.

Die Innovatorin. Biologische Zellen verhalten sich sehr komplex. Ihre Veränderungen und Beziehungen sind im Grunde nicht simulierbar. Dass man ihnen jedoch mithilfe der Wahrscheinlichkeitsrechnung auf die Schliche kommen kann, ist die Grundlage der Pionierarbeit der 36-jährigen Informatikprofessorin Verena Wolf aus Saarbrücken, die mit dem Forschungspreis TR 35 ausgezeichnet wurde. Im Gespräch mit **André Boße** erzählt sie von ihren Forschungserfolgen, der Babypause sowie den Gründen, warum sie sich als Frau in der Männerdomäne Informatik sehr wohlfühlt.

Prof. Dr. Verena Wolf

Die Informatikprofessorin im Interview



”*Frauen müssen sich viel mehr zutrauen.
Sie können oft viel mehr, als sie denken.*“

Foto: Iris Maurer

Top-Interview

Frau Professor Wolf, Sie haben den Nachwuchswettbewerb „Innovatoren unter 35“ des Wissenschaftsmagazins „Technology Review“ gewonnen. Was bedeutet Ihnen diese Auszeichnung?

Ich habe mich sehr über den Preis gefreut. Ich bekam ihn, als ich gerade die Babypause hinter mir hatte und sehr viel für meine Lehrveranstaltungen getan habe. Zeit für Forschungen blieb da nicht mehr viel. Der Preis motivierte mich, wieder mehr zu forschen. Er zeigte mir: Jetzt muss ich weitermachen.

Viele junge Frauen stellen sich die Frage, wie die Gründung einer Familie mit der Karriere zu vereinbaren ist. Wie funktioniert das bei Ihnen?

Es gibt für dieses Problem keine wirklich zufriedenstellende Lösung, sondern lediglich Kompromisse, mit denen man leben muss. Ich bekomme sehr viel Unterstützung durch meine Eltern, ein Kollege aus Italien leitet für ein Jahr als Vertretung meine Gruppe. Viele meiner Forschungsideen und Pläne müssen jetzt eben warten, Aufgaben müssen delegiert werden.

Nicht jede Frau hat das Glück, beim Wiedereinstieg in den Job direkt einen Preis zu erhalten, der sie besonders motiviert. Welche weiteren Faktoren haben Ihnen dabei geholfen, nach der Elternzeit selbstbewusst die Karriereplanung wieder aufzunehmen?

Zum einen bin ich intrinsisch motiviert, weil mir meine Arbeit viel Spaß bereitet. Zum anderen ist das Forschungsumfeld in Saarbrücken sozusagen hyperaktiv. Es gibt ständig Vorträge, die neue Anregungen bieten, regelmäßig treffe ich Kollegen, die mit Ideen auf mich zukommen. Forschen wird so zu einer Art Gruppenzwang.

Sie haben eine Methode entwickelt, mit der sich das komplexe Verhalten von Viren, Bakterien oder Zellen mit Hilfe von Wahrscheinlichkeiten berechnen lässt. Hatten Sie eine Ahnung davon, dass Sie an etwas so Bahnbrechendem arbeiten?

Mir war klar, dass alles bisher Gemachte irgendwie nicht richtig war. Ich war davon überzeugt, dass sich große Systeme nur mit meiner Idee eines hybriden Ansatzes berechnen lassen. Biologische Systeme sind immer komplex und groß. Es gab bereits einen sehr effizienten Ansatz, der die Systeme aber nicht genau genug beschreibt. Der bereits vorhandene stochastische Ansatz dagegen war viel zu detailliert. Daher war für mich klar: Man braucht einen hybriden Ansatz, der für große Systeme skaliert wird und nur an manchen Stellen eine detaillierte Beschreibung benutzt.

Wie kamen Sie überhaupt zur Informatik?

Ich hatte einen sehr guten Informatiklehrer in der Schule, der uns viele Tüftelaufgaben lösen ließ. Das gab uns Einblicke in die spannenden Theorien der Informatik und bereitete mir so viel Spaß, dass ich das Studium einfach probiert habe. Ich hatte zwar Bedenken, ob ich das Programmieren hinbekommen würde, dann fiel es mir aber sehr leicht.

Woher rührten diese anfänglichen Bedenken? Hatten Sie die Inhalte des Informatikstudiums zu Beginn falsch eingeschätzt?

Teilweise schon. Ich hatte mir vorgestellt, dass mehr programmiert wird und dass man mehr über die Hardware lernt. Tatsächlich war mein Studium sehr theoretisch und mathematisch – und das kam mir sehr gelegen.

Sie haben damals bei einer Informatikprofessorin studiert. War das hilfreich?

Ja – aber auch männliche Professoren fördern Studentinnen, wenn sie gut sind. Allerdings war ich damals noch sehr unsicher. Die Professorin war eine sehr herzliche und nette Person. Und sie war im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen jünger. Zu ihr traute ich mich immer zu gehen, um beispielsweise über die Diplomarbeit zu reden.

Wie haben Sie sich auf Ihrem weiteren Weg in diesem ansonsten von Männern dominierten Bereich durchgesetzt?

Ich wurde während meiner Promotion selbstbewusster. Auf Vorträgen und Konferenzen stellte ich oft sehr kritische Fragen – ich kannte mich mit den Thematiken ja sehr gut aus. So wurden die Leute auf mich aufmerksam und sagten: Mensch, die hat gute Ideen und kann was. Auf diesem Wege wurde ich in der Forschungsgemeinschaft bekannt und bekam Einladungen zu Programmkomitees. Das half mir enorm.

Warum ist es wichtig, schnell Netzwerke zu schließen und Kontakte zu knüpfen?

Viele gute Ergebnisse erzielt man durch das Zusammenführen von – vor allem unterschiedlichen – Kompetenzen. Man muss vielseitig interessiert sein und sich auch in die Problemstellungen von anderen Forschern hinein-denken, statt nur über den eigenen Themen zu brüten. Oft gibt der Blick hinein in andere Bereiche neue Ideen.

Was sind Ihre Tipps für junge Absolventinnen, die in einem der MINT-Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik Karriere machen möchten?



Foto: Privat

Frauen müssen sich viel mehr zutrauen. Sie können oft viel mehr, als sie denken. Ich selbst habe mir auch oft zu wenig zugetraut und gedacht, das schaffe oder kann ich nicht. Und am Ende war es dann ganz leicht. Männliche Studenten sind hingegen oft sehr von sich selbst überzeugt. Manchmal steckt bei ihnen aber viel weniger dahinter.

Woran kann denn eine junge Frau früh und zuverlässig erkennen, dass sie sehr wohl das Zeug hat, sich in einem MINT-Beruf durchzusetzen?

Sie muss mit Betreuern und Dozenten diskutieren, welche berufliche Zukunft für sie aussichtsreich wäre. Zwei Lehrer meiner Schule haben mich damals auf ein Informatikstudium hingewiesen, und ich habe am Ende meiner Promotionszeit meine Doktormutter gefragt, ob eine akademische Karriere für mich aussichtsreich wäre. Ich habe ein klares Ja bekommen. Lehrer und Professoren haben häufig ein gutes Gefühl dafür, welche berufliche Zukunft erfolgversprechend und passend für einen ist.

Welche Karriereziele haben Sie sich für die kommenden fünf Jahre gesetzt?

Ich möchte gerne ein Buch veröffentlichen, in dem ich die Details unserer Simulationsalgorithmen gut verständlich beschreibe, zusammen mit der Theorie der stochastischen Modelle für biochemische Reaktionen. Dazu werden wir die Implementierung unserer Algorithmen noch als benutzerfreundliches Softwaretool bereitstellen. Außerdem habe ich natürlich noch viele Pläne, die andere Projekte betreffen, wie zum Beispiel die Entwicklung von Modellen, mit denen epigenetische Veränderungen der DNA vorhergesagt werden können.

ZUR PERSON

Prof. Dr. Verena Wolf, 36 Jahre, studierte in Bonn Informatik mit dem Nebenfach Mathematik auf Diplom. Ihre Promotion schrieb sie an der Universität Mannheim. Im Anschluss erhielt sie das Angebot, in einer Forschergruppe von Thomas Henzinger in der Schweiz zu arbeiten. Nach einem Jahr als Postdoc bewarb sich Verena Wolf 2009 erfolgreich auf die Stelle einer Nachwuchsgruppenleiterin am Exzellenzcluster der Universität des Saarlandes. Drei Jahre später erhielt sie den Ruf zur Professorin. Wolf entwickelte einen Algorithmus, der es erlaubt, die Vorgänge in Zellen mit statistischen Methoden zu berechnen. Dadurch können diese Vorgänge erstmals simuliert werden. Für ihre Forschungen in dem Bereich wurde Verena Wolf 2013 mit dem Preis „Innovatoren unter 35“ ausgezeichnet.

FORSCHUNGSPREIS TR 35

Das internationale Technikmagazin „Technology Review“ kürt in jedem Jahr Forscher, Entwickler und Unternehmensgründer unter 35 Jahren, deren Ideen „unser Leben verändern werden“, wie es in der Ausschreibung der deutschen Ausgabe des Magazins heißt. Deutsche Innovatoren werden ab 2013 mit dem Preis dekoriert. International gibt es ihn schon seit 1999, zu den Preisträgern gehören unter anderen die Google-Gründer Larry Page und Sergey Brin, Linus Torvalds, Entwickler des Betriebssystems Linux, Facebook-Gründer Mark Zuckerberg oder der langjährige Apple-Designer Jonathan Ive. Verena Wolf erhielt die Auszeichnung 2013.



Foto: Fotolia/Cina Sanders

Bewerben

Mein Bewerbungsgespräch bei: Ford

Aufgezeichnet von **Anna Beutel**

Ich hatte gerade meine Promotion am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) abgeschlossen, als ich auf die Stellenausschreibung „Entwicklungsingenieur/in für Infotainment & Connectivity“ von Ford stieß. Da diese Stelle sehr gut zu meinen bisherigen Tätigkeiten und Schwerpunkten passte, habe ich mich direkt beworben. Besonders punkten konnte ich vermutlich mit meiner Berufs- und Auslandserfahrung und den dadurch erworbenen Sprachkenntnissen. Während meiner Promotion war ich bereits für ein halbes Jahr für Mercedes-Benz in den USA tätig und habe darüber hinaus als Expertin für das European Telecommunications Standards Institute (ETSI) an einem europäischen Standard für die Fahrzeug-zu-Fahrzeug-Kommunikation mitgearbeitet. Ehrenamtlich habe ich mich außerdem bei CyberMentor engagiert, Deutschlands größtem E-Mentoring-Programm für Mädchen in MINT-Fächern.

Das Vorstellungsgespräch sollte Mitte Oktober stattfinden. Die Zeit bis dahin nutzte ich, indem ich mich intensiv mit Ratgebern zu dem Thema Bewerbungsgespräch beschäftigte. Ich überlegte mir Antworten auf typische Fragen und übte immer wieder, meinen Werdegang flüssig zu erzählen und positive Aspekte über mich hervorzuheben. Am meisten half es mir, dies mit Freunden zu tun. Beim Gespräch waren mein direkter Vorgesetzter und zwei Teamleiter anwesend. Alle waren sehr nett, und die Gesprächsatmosphäre war angenehm. Auf eine Frage-

runde, teils in Deutsch, teils in Englisch, folgte ein Mini-Assessment-Center, und danach wurden praxisbezogene Fragen gestellt. Gleich am nächsten Tag bekam ich die Gelegenheit, den potenziellen Arbeitsplatz zu sehen und Kollegen kennenzulernen. Die mündliche Zusage erhielt ich etwas überraschend direkt nach diesem Besuch. Ich erbat mir noch etwas Bedenkzeit, um noch einmal darüber zu schlafen. Doch allzu lange musste ich nicht überlegen, und eine Woche später stieß ich mit meinem Freund auf den unterschriebenen Vertrag an.

Bei Ford fühlte ich mich vom ersten Tag an am richtigen Platz. Die Kollegen und Vorgesetzten sind nett und hilfsbereit, und der Tätigkeitsbereich entspricht meinen Interessen und Vorstellungen. In meinem aktuellen Job bin ich im Rahmen der Connected-Vehicle-Strategie für drahtlos übertragene Echtzeit-Verkehrsdaten zuständig. Dabei werden aktuelle Verkehrsdaten – zum Beispiel Staus oder Unfälle – in Echtzeit in die Navigation integriert, damit man schneller ans Ziel kommt oder den Stau umfahren kann. Später möchte ich mehr Verantwortung übernehmen und vielleicht sogar ein eigenes Team leiten.

Meine Tipps für ein gelungenes Vorstellungsgespräch: Mit Hilfe von Ratgebern und Freunden Routine im Beantworten von typischen Fragen – auch auf Englisch – entwickeln. Außerdem unbedingt fragen, ob man den potenziellen Arbeitsplatz und das Team kennenlernen kann.



Foto: Tessa Tielert

Geburtsjahr: 1981

Hochschulabschluss:

Diplom-Informatikerin, Promotion in Informatik

Warum Ford? internationaler Automobilhersteller, amerikanisch-deutsche Unternehmenskultur, interessante und herausfordernde Tätigkeit, angenehmes Betriebsklima, gelebte Diversity

Bewerbung für:

Entwicklungsingenieur/in für Infotainment & Connectivity

Tag des Vorstellungsgesprächs:
15.10.2014

Tag des Antritts der Stelle:
01.12.2014

Karrierenetzwerke/Social-Media, Alumni:

- | ja | nein | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Xing |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Facebook |
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | Twitter |
| <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | LinkedIn |



Jeder Erfolg hat seine Geschichte.



BOSCH
Technik fürs Leben

Andersdenken hat bei Bosch Tradition. Chancengleichheit und Vielfalt auch.

Smarte Mobilitätslösungen, intelligente Handysensoren und Antiblockiersystem ABS. Dahinter steckt Bosch Know-how. Aber was steckt hinter Bosch und wer hinter den tausenden von Ideen? Die Antwort ist so einfach wie vielschichtig: Frauen wie Männer, Ältere wie Jüngere, Mitarbeiter verschiedener Kulturen, mit unterschiedlichen Lebensstilen. Sie alle prägen das Denken, Führen und Arbeiten bei Bosch. Jeder Einzelne von ihnen bereichert uns durch seine Stärken und Erfahrungen. Denn jeder hat bei uns die Chance, etwas zu bewegen, kreativ zu sein und eigene Ideen voranzutreiben.

Das ist Vielfalt. Das ist es, was wir schätzen und aktiv fördern. Ob in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen, internationalen Netzwerken, speziellen Mentoringprogrammen für Frauen und Young Professionals oder dem Einsatz von Seniorenexperten. Wir sehen darin den entscheidenden Schlüssel für langfristige Erfolge. Und Sie?

Jeder Erfolg hat seinen Anfang.

Hier und jetzt – starten Sie mit uns.

www.bosch-career.de

www.bosch-thermotechnik.de



Einsteigen



Falsche Freunde finden

Karin Heller, 26 Jahre, spürt Fehler in Laserschweißnähten auf.

WERKZEUGMASCHINENBAUER

Ausbildung:
Ingenieurstudium

Einstiegsmöglichkeiten:
Technisches Vorpraktikum, In- und Auslandspraktika, Werkstudententätigkeit, Abschlussarbeit, Direkteinstieg, Einstiegsprogramm, Promotion

Informationen:
www.vdw.de, www.vdma.org

Eigentlich hätte ich Physik studieren sollen. Mir liegt das Theoretische, Analytische. Aber mittlerweile bin ich trotz meines relativ praxisnahen Studiums der Luft- und Raumfahrttechnik in einem Bereich gelandet, in dem ich meinen Analyse- und Simulationswahn ausleben kann: in der Grundlagenentwicklung von Trumpf Werkzeugmaschinen, Abteilung Prozess-Sensorik. Dort beschäftige ich mich mit dem Thema Laserschweißen. Dieses Schweißverfahren ist beispielsweise im Automobilbau, aber auch in der Medizintechnik, im Anlagen-, Gehäuse- und Schiffsbau, in der Möbelherstellung und vielen anderen Bereichen immer weiter verbreitet. Denn es bietet entscheidende Vorteile: Das Schweißen erfolgt ohne Zusatzmaterialien – also ohne Schweißdraht oder Ähnliches – berührungslos und nahezu verzugsfrei. Das Ergebnis sind schöne, schmale und dabei sehr stabile Schweißnähte, die nicht nachbearbeitet werden müssen. Aber auch bei den besten technischen Verfahren gibt es hin und wieder Fehler – und die sind mein Thema: Ich suche, finde und analysiere Fehler in der Naht. Durch Simulationen und Berechnungen nähere ich mich den Problemstellen und zeige Wege auf, wie sie mit Hilfe von Thermografiesensorik detektiert werden können. Das war schon Thema meiner Masterarbeit, für die es mich im Rahmen eines Deutschlandstipendiums der RWTH Aachen zu

deren Kooperationspartner, meinem jetzigen Arbeitgeber, verschlagen hat. Ich habe mich dabei mit „Falschen Freunden“ beschäftigt – das sind Schweißnähte, die toll aussehen, bei denen sich die Bauteile aber unter der Oberfläche nicht wirklich miteinander verbunden haben. Da dieses Phänomen in Experimenten schwer zu untersuchen ist, kommt man hier mit Simulationen deutlich weiter. Für meine Promotion, an der ich seit Juli 2013 arbeite, habe ich die Untersuchung auf verschiedene andere Fehler ausgedehnt. Meine Arbeit hat dadurch einen sehr praxisnahen Bezug bekommen, denn ich bin an der Entwicklung eines konkreten Produkts beteiligt. Mit meinen Ergebnissen trage ich dazu bei, eine Thermografiesensorik zu entwickeln, die unsere Kunden bei der Qualitätskontrolle ihrer Produkte unterstützen soll. Noch viel wichtiger ist mir persönlich aber die wissenschaftlich-theoretische Komponente: Ich habe einen Physiker als Betreuer, der mir zeigt, wie er und seine Fachkollegen sich Problemstellungen nähern. Nicht mit Experimenten, wie Ingenieure, sondern mit einem analytischen Blick für die Zusammenhänge und mit vielen Formeln und Berechnungen. Das ist die ideale Ergänzung zu dem, was ich im Studium gelernt habe, und ein Weg, für den ich mich ganz sicher noch lange begeistern kann.



Wir unterscheiden über 60 Hallenkonzepte. Aber wir kennen nur eine Form von Respekt.

Keine Frage: Vielfalt ist unsere Welt – beim Konzipieren, Bauen und Betreuen von Immobilien. Aber was zählt Vielfalt ohne Menschlichkeit? Genau, nicht viel. Deshalb gilt uns Respekt als wesentliche Maxime. Wir bringen ihn unseren Kunden entgegen. Und wir leben ihn im Umgang mit unseren Mitarbeitern. Ohne Wenn und Aber. So stärken wir eine Unternehmenskultur, die überall und jederzeit auf persönliche Anerkennung setzt.

Stefanie Gebhardt, Standort Treuen



Der Unterschied für Ihre Karriere.
Werden Sie GOLDBECKer. www.goldbeck.de/karriere



Aufsteigen



Foto: Kai-Uwe Wörner

Was macht eigentlich eine **Flugleiterin**, Frau Dr. Hübner?

Dr. Jutta Hübner,
35 Jahre, stellvertretende Flugleiterin
des Wissenschaftssatelliten Integral
am Europäischen Weltraumkontroll-
zentrum (ESOC) der Europäischen
Weltraumagentur (ESA)
in Darmstadt

Ich bin stellvertretende Flugleiterin eines Forschungssatelliten. „Mein“ Satellit heißt Integral und ist schon seit über zwölf Jahren im All. Ich kümmere mich darum, dass es ihm gut geht – bin sozusagen Satellitendoktor. Außerdem bin ich Teil eines Teams, das nächstes Jahr einen neuen Satelliten ins All schießt. Ein Traumjob. Mein Traumjob. Ein Satellit im All, einer in Vorbereitung, keine Minute Langeweile.

Nach meinem Abitur studierte ich Physik in Mainz. Bereits nach den ersten Wochen war mir klar: Das Studium alleine ist mir zu trocken. Ich wollte löten, schrauben, basteln und experimentalphysikalische Fähigkeiten entwickeln. Deshalb habe ich neben dem Studium als Hilfskraft an der Uni gearbeitet. Nach dem vierten Semester bin ich für ein Jahr nach Seattle gegangen, wo ich Neutrinos kennen- und schätzen lernte – winzige Teilchen, die fast mit Lichtgeschwindigkeit durchs Weltall flitzen und sogar die Erde ungehindert durchqueren können. Meine Diplomarbeit schrieb ich deshalb in Berlin über Neutrinos. Ich habe für ein Forschungsprojekt am Südpol neuartige Detektoren entworfen, gebaut und bei tiefen Temperaturen getestet. Für meine Doktorarbeit am Max-Planck-Institut für Astronomie in Heidelberg habe ich an einer Kamera für das Weltraumteleskop Herschel mitgearbeitet.

Neben meiner Doktorarbeit hatte ich die Gelegenheit, kleine Projekte selber zu initiieren und zu leiten. Das Planen und Organisieren hat mir sehr viel Spaß

gemacht, und daher ging mein erster Job in diese Richtung: Projektmanagerin am Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt in Köln. Dort betreute ich 13 Weltraumprojekte, war für das wissenschaftlich-technische Management verantwortlich und habe unter anderem bei Raketen- und Ballonstarts in Nordschweden mitgearbeitet.

2011 bekam ich dann meinen Traumjob bei der ESA im Satellitenkontrollzentrum. ESA ist ein Zusammenschluss aus 21 europäischen Staaten und Kanada, sie koordiniert die europäischen Raumfahrtaktivitäten, führt faszinierende Weltraumprojekte durch und bietet spannende Jobs: Eine italienische Kollegin, Samantha Cristoforetti*, ist gerade im Weltall auf der Internationalen Raumstation ISS. Wieder ein anderer Kollege arbeitet gerade an einem Roboter, der von der ISS aus gesteuert wird, und weitere Kollegen haben im November den Landeroboter Philae der Rosetta-Mission auf einem Kometen gelandet.

ESA ist als europäische Organisation natürlich sehr international: Mein Chef zum Beispiel, ein Mathematiker, stammt aus England, und meine anderen Teamkollegen kommen aus Italien, Irland, Frankreich, Spanien und Rumänien. Sie haben die unterschiedlichsten Fächer studiert oder Ausbildungen gemacht.

Mit Leidenschaft bei der Arbeit

Bei Integral bin ich für den Betrieb der wissenschaftlichen Instrumente ver-



Foto: ESA

antwortlich. Dabei arbeite ich eng mit den Wissenschaftlern aus unterschiedlichen europäischen Instituten zusammen, die die Kameras gebaut haben und jenen, die die Beobachtungen planen. Integral arbeitet im Gammastrahlen-Bereich und erforscht so Objekte wie schwarze Löcher oder Sternexplosionen, genannt Supernova. Außerdem unterstütze ich mit meinem Wissen und meiner Erfahrung zukünftige Satellitenprojekte. Seit ein paar Monaten bin ich zusätzlich Teil des Teams, das im Sommer für den Start und die Inbetriebnahme des Wettersatelliten MSG-4 verantwortlich ist.

Das Allerwichtigste in meinem Beruf ist die Zusammenarbeit mit meinen Kollegen: Nur im Team können wir die Komplexität einer Satellitenmission beherrschen. Mein typischer ALL-Tag hat nur wenige Konstanten, denn neben dem Routinebetrieb sind wir insbesondere für unvorhersehbare Ereignisse und besondere Manöver zuständig. Es ist sehr faszinierend, hier zu arbeiten und täglich Neues zu lernen. Ich freue mich jeden Morgen auf die Arbeit.

Meine Tipps für Berufseinsteiger: Finden Sie heraus, was Sie interessiert, begeistert, fasziniert, wofür Sie Leidenschaft haben oder entwickeln können. Machen Sie das, was Ihnen Spaß macht. Es gehört natürlich auch harte Arbeit und etwas Glück dazu, dass man zur richtigen Zeit am richtigen Ort ist und die richtigen Leute kennenlernt.

* Redaktionstipp: Über Samantha Cristoforetti, die gerade auf der ISS ist, haben wir bereits in der letzten Ausgabe des **kariereführer frauen** in führungspositionen berichtet: www.karierefuhrer.de/branchen/ingenieure/interview-samantha-cristoforetti.html.



Fotos: Fotolia/blackday

Job-Steckbrief

Flugleiterin

Voraussetzungen:

Hochschulabschluss in Ingenieurwissenschaft oder Physik, Erfahrung mit Satellitenmissionen oder im Missionsbetrieb, Freude an Arbeit in internationalen und interdisziplinären Teams

**Einstiegs-
möglichkeiten:**

Für Hochschulabsolventen: Direkteinstieg bei der ESA nur als Young Graduate Trainee (YGT)

Gehalt:

Gemäß Gehaltsskala der „Coordinated Organisations“; Einstiegsgehalt: Stufe A2/A4

Informationen:

www.esa.int/ger/ESA_in_your_country/Germany
www.esa.int/careers

Aufsteigen

Leitenden Sicherheitsfachkraft



Foto: picturepeople

Ein Erfahrungsbericht von
Beatrice Schenuit, 35 Jahre

Studium Sicherheitstechnik an der
Bergischen Universität in Wuppertal
eingestiegen 2003
als Trainee in der Arbeitssicherheit
(Sicherheitsfachkraft),
ThyssenKrupp Steel Europe
aufgestiegen 2005 zur
Teamleiterin in der Arbeitssicherheit
aufgestiegen 2014 zur
Teamkoordinatorin in der
Arbeitssicherheit
(Leitende Sicherheitsfachkraft)

Aufgestiegen zur

Dass ich einmal die gesamte Arbeitssicherheit an einem so großen Standort wie ThyssenKrupp Steel Europe in Duisburg leiten würde, hatte ich zu Beginn meines Studiums noch nicht erwartet. Dass die Arbeitssicherheit mein Berufsleben prägen würde, war allerdings recht schnell klar. Bei Steel Europe war eine Traineeestelle in der Arbeitssicherheit ausgeschrieben, das angeforderte Profil entsprach meinem perfekt. Dann ging alles ganz schnell: Erst war ich Fachkoordinatorin in der Abteilung Arbeitssicherheit, schnell wurde ich Hauptansprechpartnerin für Arbeitssicherheit in einem Produktionsbetrieb. Ein wesentliches Prinzip erfolgreicher Karrieren wurde mir dort schnell klar: Wer etwas gestalten will, muss genauso zuhören wie auch eigene Ideen entwickeln. Ich habe immer wieder proaktiv Gespräche am Standort initiiert, um mit Produktionsmitarbeitern Verbesserungspotenziale zu entdecken. Der regelmäßige Austausch mit den Leuten vor Ort hat dann auch dazu geführt, dass ich schnell zum Jour Fixe des Produktionsleiters und seinen Führungskräften eingeladen wurde. „Arbeitssicherheit“ war ab sofort Tagesordnungspunkt.

Entscheidend war aber auch die Teilnahme an Weiterbildungen, die das Unternehmen anbietet. Zielgruppenorientierte Seminare wie „Vom Kollegen zum Vorgesetzten“ oder „Wirkungsvoll kommunizieren“ sowie Personalcoachings für Führungspositionen habe ich immer gerne genutzt. Nach zwei Jahren habe ich es so zur Teamleiterin in der Arbeitssicherheit geschafft und übernahm erstmalig Führungsverantwortung für gleich zwei Standorte: Duis-

burg und Dortmund. Heute bin ich als Teamkoordinatorin die leitende Sicherheitsfachkraft von ThyssenKrupp Steel Europe. 37 Mitarbeiter sind mir direkt disziplinarisch zugeordnet, weitere elf führe ich fachlich. Die Zusammenarbeit ist extrem vielfältig und abwechslungsreich: Den größten Teil nehmen unsere Kunden, die Betriebe, ein. Mit dem Betriebsrat und den Betriebsärzten finden regelmäßig Treffen statt. Immer mit dabei: ein voller Terminplan. Trotzdem muss ich flexibel sein für Workshops in den Betrieben oder Strategiegespräche mit Führungskräften, und natürlich muss ich bei Unfällen direkt tätig werden.

Arbeitssicherheit hat bei uns höchste Priorität. Das zu vermitteln, ist ebenfalls unsere Aufgabe. Wir müssen sensibilisieren, schulen, unterweisen. Dabei ist die technische Ausbildung wichtig, aber nicht alles. Ich muss ebenso moderieren, präsentieren und vor allem überzeugen. Wie wichtig diese Soft Skills sind, habe ich erst durch den Arbeitsalltag und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen gelernt. Was ich angehenden Führungskräften rate? Einen offenen Austausch pflegen. Durch regelmäßige Feedback-Gespräche hat sich mein Chef zu meinem Mentor entwickelt. Verantwortung für die eigenen Aufgaben und die eigene Funktion übernehmen – dann kann man viel bewegen. Und das spornt mich an: Ich will, dass unsere Mitarbeiter von der Arbeit gesund wieder nach Hause fahren können, dass wir ihren Arbeitsplatz sicher gestalten können und gegenseitig aufeinander achten.

Die Karrieremesse auf
deinem Campus



Nimm deine Karriere in die Hand!

Nutze unsere Karrieremessen, um dich bei Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen über ihre Unternehmenskultur, Anforderungsprofile sowie Einstiegsmöglichkeiten zu informieren, und stelle dich im persönlichen Gespräch vor – egal ob du dich für ein Praktikum, eine praxisbezogene Abschlussarbeit, eine Nebentätigkeit oder den ersten richtigen Job interessierst.

Unsere nächsten Events:

FH AACHEN

→ 23. April 2015

FRANKFURT UNIVERSITY

→ 28. + 29. April 2015

HOCHSCHULE HANNOVER

→ 5. Mai 2015

THM Campus Friedberg

→ 12. Mai 2015

FH KÖLN

→ 19. + 20. Mai 2015

UNI KASSEL

→ 21. Mai 2015

UNI FRANKFURT

→ 2. Juni 2015

HEADS&HANDS Uni Freiburg

→ 2. Juni 2015

UNI TRIER

→ 11. Juni 2015



eReminder aktivieren und
rechtzeitig erinnern lassen!
www.iqb.de/eReminder

Weitere Veranstaltungen und Infos: www.iqb.de

IQB.de
CAREER SERVICES

Vision

Die Gartenbauingenieurin

Heike Boomgaarden zählt zu den ausgewählten Social Entrepreneurs in Deutschland, ist eine der Ashoka-Fellows 2014 und Preisträgerin im Wettbewerb „Mut zur Nachhaltigkeit“. Ihre Lieblingspflanze ist der Apfelbaum, und sie hat die Stadt Andernach „essbar“ gemacht. Das Projekt der „Essbaren Stadt“ hat im Jahr 2014 sowohl die Lenné-Medaille wie auch den Zeit Wissen-Preis erhalten.

Das Interview führte **Meike Nachtwey**



Fotolia/bergamont



Foto: privat

Heike Boomgaarden

Sie sind Gartenbauingenieurin – war das schon immer Ihr Berufswunsch?

Ich wollte schon immer etwas mit Obstbau machen und habe zunächst eine Ausbildung zur Obstbauerin gemacht, anschließend habe ich das Diplom-Studium Gartenbau absolviert. Gleichzeitig mit dem Aufbau meines Ingenieurbüros startete ich meine Familienplanung. Beides zusammen war sehr anstrengend und fordernd. Aber es hat alles gut geklappt, und ich kann nur jeder jungen Frau raten, nicht auf Familie oder Job zu verzichten, wenn sie beides will.

Sie haben das Konzept der „Essbaren Stadt“ entwickelt. Was verbirgt sich hinter dieser Idee?

Es handelt sich um ein ganzheitliches Konzept, mein Arbeitstitel dazu war „ökohumanes Leben“. Ziel ist es, Natur und Stadt wieder zusammenzubringen, um die Defizite, die wir heute im urbanen Leben haben, auszugleichen: Entfremdung von der Natur, Depressionen, kompletter Wegfall der Biodiversität, Verwahrlosung der Grünflächen, fehlendes Geld zur Pflege der Standardgrünflächen, Erhitzung der Städte, Feinstaubprobleme. All diese Themen haben wir in Augenschein genommen und daraus die „Essbare Stadt“ gemacht. Andernach ist die erste Stadt, die dieses Konzept mit uns umsetzt.

Wie funktioniert die „Essbare Stadt“ Andernach?

Wir machen zunächst die Pflanzpläne und stellen Pflanzen zusammen, die pflegeleicht sind, für die Stadt wenig Kosten verursachen und die standortgerecht sind – dabei ist gartenbauliche Kompetenz gefragt. Nach der Abstimmung mit der Stadt und der Kommune werden in ganz Andernach insgesamt etwa 8000 Quadratmeter mit Gemüsepflanzen und dazu das Drei- oder Vierfache an Obstflächen bepflanzt. Im größten Lehrgarten Deutschlands, einer 14 Hektar großen Permakulturanlage in Kassel, werden Assistenten, zum Beispiel Langzeitarbeitslose, ausgebildet, die in Andernach zum Teil die Pflegemaßnahmen für das Gemüse und das Obst übernehmen. So erhalten Menschen neue Perspektiven und haben eine sehr hohe Wiedereingliederungsrate. Aber auch die städtischen Gärtner und Bürger der Stadt übernehmen die Pflege. Es gibt zum Beispiel Kindergärten, die sich um das Gießen aller Blumen kümmern.

Wie kamen Sie auf die Idee der „Essbaren Stadt“?

Wir haben nicht nur viele Probleme in den Städten und mit der Urbanisierung, auch die Menschen entfernen sich immer weiter voneinander. Ich sage immer: Wenn wir zusammen im Garten stehen, sind wir alle gleich. Egal welche Nationalität, welches Alter: Jeder kann helfen und mitmachen. So helfen wir uns Menschen und der Natur. Das war der Grundgedanke.



Im öffentlichen Raum besteht immer auch die Gefahr des Vandalismus. Wie gehen Sie damit um?

Vandalismus ist ein großes Problem in den Städten. Aber wenn man gemeinsam eine lebenswerte Umgebung gestaltet, dann passen alle gemeinsam auch darauf auf. Das hat mit sozialer Kontrolle zu tun. Die Flächen sind mitten in der Stadt, dort ist immer jemand, der ein Auge darauf wirft. Außerdem haben wir Jugendliche mit ins Boot geholt, indem wir sie zu „Wächtern der Gärten“ ernannt und ihnen klargemacht haben, dass es ihre Stadt ist, ihre Umgebung, ihre Pflanzen und sie diejenigen sind, die hier etwas verändern können. Wenn durch solche Maßnahmen eine ethnobotanische Bindung, wie ich es nenne, geschaffen wird, wird auch nichts zerstört.

Kann eine „Essbare Stadt“ dabei helfen, Armutsprobleme zu lösen?

Eine „Essbare Stadt“ kann Bewusstsein wecken, aber ganze Familien können wir davon nicht ernähren. Es geht auch mehr darum, dass zum Beispiel die Kinder lernen, was Granatäpfel sind, welche Bohnensorten es gibt und so weiter. In den größeren Städten mit mehr Flächen kann man durchaus auch Ernährungsprobleme lösen. Paris hat beispielsweise begonnen, seinen Bürgern große Nutzflächen zur Verfügung zu stellen. Angefangen hat eigentlich alles mit dem Guerilla Gardening, bei dem öffentliches Grün wieder zum persönlichen Eigentum gemacht wurde. Nicht mehr „Rasen betreten verboten“, sondern „Betreten erwünscht und Pflücken erlaubt“ lautet jetzt das Motto.

Welche Probleme sollten Ihrer Meinung nach von Ingenieuren noch gelöst werden?

Energietechnische Probleme in der Stadt könnten auf regionaler Ebene gelöst werden. Ein gutes Beispiel ist „Urban Farming“. Das ist eine Art Hochhaus in der Stadt, in dem Gemüse wächst. Hier wird auf großer Fläche in der Vertikalen mit geringem Aufwand in Bioqualität produziert. Das wird in Zukunft eine gefragte Ingenieurleistung sein.

Verraten Sie uns Ihr nächstes Projekt?

Städte haben Riesenprobleme: Sie sind zu voll, zu laut, kämpfen mit Slumbildung, Verwahrlosung, dem Abwandern von Fachkräften ... Sie müssen sich etwas einfallen lassen, sonst sind sie nicht mehr lebens- und liebenswert. Sie müssen etwas tun, damit man sich wieder in ihnen zu Hause fühlen kann. Im Projekt „Mut zur Lücke“ wollen wir Baulücken anders nutzen, damit Bürger ihre Plätze bekommen, zum Beispiel einen Boule-Platz oder Gemeinschaftsgärten, um miteinander neue Lebensformen leben zu können. Ich bin dann dafür zuständig, dass es schön wird.

Was können junge Ingenieure von Ihnen lernen?

Ausgefahrene Wege zu verlassen und Mut zur Innovation zu haben. Ich denke, Ingenieure, die eine breite Ausbildung und gleichzeitig die Möglichkeit haben, sich weltweit zu informieren, auszuwählen und abzuwägen, können selektieren und müssen nicht die alten Wege gehen. Ich plädiere zum Mut zur Idee. Die Zeit dafür war noch nie so gut wie heute.

ANDERNACH – DIE ESSBARE STADT

Im bundesweiten Innovationswettbewerb „Ausgezeichnete Orte im Land der Ideen“ 2013/14 wurde die Stadtverwaltung Andernach für ihr Projekt „Andernach – Die essbare Stadt“ ausgezeichnet. Zum Thema „Ideen finden Stadt“ liefert das Projekt eine Antwort auf die Frage, wie öffentliche Parks zu Obst- und Gemüsegärten für die Einwohner werden können.

Ob Erdbeeren, Salat oder Zwiebeln: Die Stadtverwaltung lässt überall Gemüse, Obst und Kräuter anbauen – und jeder darf sich bedienen. So werden öffentliche Parks und Grünanlagen zum Garten für die Bürger. Die öffentlichen Nutzpflanzen zeigen, wie man sich gesund ernährt und steigern die Wertschätzung für regionale Lebensmittel. Ob jäten oder ernten: Jeder darf mitmachen.

Quelle: www.andernach.de/de/leben_in_andernach/essbare_stadt.html



Fotolia/Jiri Hera

Mit weniger mehr erreichen

Kopf: Esther Eisenhardt,

43 Jahre,

**Gründerin von Mompreneurs und
eine der 25 Frauen für die digitale
Zukunft**



Foto: Mompreneurs

Werden Unternehmen eigentlich nur von Männern gegründet, die viel Venture Capital auf dem Konto haben und 70 Stunden pro Woche daran arbeiten, ihre Idee vorzubringen? Von wegen! Esther Eisenhardt zeigt, vernetzt und berät „Mompreneurs“ – Frauen, die sowohl Mütter als auch Unternehmerinnen sind und die nicht nur Erfolg im Beruf haben, sondern auch ein lebendiges Familienleben führen.

Von **Kerstin Neurohr**

„Als ich vor einigen Jahren in die Selbstständigkeit gehen wollte und mich in der Berliner Gründerszene umgesehen habe, habe ich kaum jemanden getroffen, der in einer ähnlichen Lebenssituation war wie ich und vergleichbare Ziele hatte“, erinnert sich Esther Eisenhardt. „Dabei gibt es so viele wunderbare Frauen, die ihr eigenes Unternehmen führen und Kinder haben.“ Mit dieser Erkenntnis legte die 43-Jährige ihre ursprüngliche Geschäftsidee auf Eis und gründete „Mompreneurs“ – zusammengesetzt aus dem englischen Wort „Mom“ und dem französischen Begriff „Entrepreneur“ –, einen Wegweiser, der Mütter ermutigt, ihren eigenen Weg zwischen Unternehmerschaft und Familienleben zu gehen.

Ihr Angebot ist vielseitig: Sie veranstaltet Mompreneur-Meetups, bei denen sich Frauen, die gründen möchten oder schon selbstständig sind, zum Netzwerken treffen. Eisenhardt erklärt: „Da werden Infos und Erfahrungen ausgetauscht, die Frauen unterstützen, inspirieren und motivieren sich gegenseitig.“ Solche Meetups gibt es bereits in zehn deutschen Städten und in Zürich, weitere Veranstaltungsorte sollen 2015 folgen. Außerdem bietet die Mutter zweier Töchter Webinare zu gründungsrelevanten Themen an. Und sie hat eine Facebookgruppe gegründet, in der über 900 Frauen Mitglied sind und in der aktiv genetzwerkt wird. In dieser Gruppe, genau wie bei den Meetups, gehen die Frauen offen und ehrlich miteinander um, auch Hürden werden thematisiert. „Viele unserer Mompreneurs beschäftigen sich mit den gleichen Themen, stehen vor ähnlichen Schwierigkei-

In fünf Minuten zur perfekten Bewerbung.

- ✓ Orthografisch korrekt.
- ✓ Formal perfekt.
- ✓ Kostenlos.



ANSCHREIBEN2GO.DE

LEBENS LAUF2GO.DE

Beruf und Familie

„Momprenuers ist mein
Herzensprojekt.“



Foto: Momprenuers

Momprenuers-Website:
www.momprenuers.de

Facebookseite mit Infos:
www.facebook.com/momprenuersDE

Geschlossene Facebookgruppe:
www.facebook.com/groups/momprenuersDE

REDAKTIONSTIPPS

25 Frauen für die digitale Zukunft:
[www.editionf.com/
25-frauen-fuer-digitale-zukunft](http://www.editionf.com/25-frauen-fuer-digitale-zukunft)

Die Initiative berufundfamilie begleitet
Unternehmen, Institutionen und Hoch-
schulen bei der Umsetzung einer fami-
lienbewussten Personalpolitik.
www.berufundfamilie.de



REDAKTIONSTIPP

Katja von Garnier, preisgekrönte Regisseurin und zweifache Mutter, begleitete 18 Monate lang die Rockband Scorpions auf ihrer Tour. Ihr Film ist ab 26. März 2015 im Kino zu sehen: „Scorpions - Forever And A Day“.
www.scorpions-derfilm.3rosen.com



Foto: Tempest Film, Fotolia/blackday

ten – sie können wunderbar voneinander profitieren“, meint Eisenhardt. „Es kann doch nicht sein, dass jede allein und bei Null anfangen muss.“

Esther Eisenhardt, die BWL und Medienberatung studiert hat und vor der Selbstständigkeit bei Agenturen und Konzernen bereits Vollzeitkarriere mit Führungsverantwortung gemacht hat, ist überzeugt, dass Momprenuers anders gründen: Ihr Hauptanliegen sei es nicht, das Unternehmen möglichst groß zu machen und möglichst viel Kapital anzusammeln. Viel wichtiger sei es ihnen, finanziell unabhängig zu sein, dabei aber so flexibel wie möglich zu bleiben und noch Zeit und Energie für die Familie zu haben. „Es geht darum, mit weniger mehr zu erreichen“, fasst sie zusammen. Entsprechend hat sie auch ihre eigene Arbeit organisiert und strukturiert: Sie ist im Home Office tätig und spart sich die langen Fahrtwege, die sie früher viel Zeit gekostet haben. Vollzeit arbeitet sie auch heute noch, allerdings mit viel mehr Spaß und Flexibilität als in ihrem früheren Angestelltenleben: Online-Tools wie Skype und das Smartphone sind ihr wichtigstes Handwerkszeug – so kann sie auch beim Mittagessen im Restaurant einen geschäftlichen Anruf annehmen oder auf einem Spaziergang kurz Mails checken.

Wie andere Frauen arbeiten und die Selbstständigkeit mit der Familie vereinbaren, zeigt Esther Eisenhardt in Porträts auf der Momprenuers-Website. Dort finden sich so motivierende Geschichten wie die von Petra van Laak, die sich als vierfache, alleinerziehende Mutter selbstständig gemacht hat: Sie schreibt Texte für Unternehmen, hat ein Buch über ihre Gründung veröffentlicht und ist mittlerweile sogar auf Expansionskurs – 2014 hat sie mit einem Partner ein weiteres Unternehmen gestartet. Franziska Müller von der Ahé und Julia Sommerer haben ebenfalls zu zweit ihr Unternehmen gegründet, sie führen eine Kommunikationsagentur mit 30 Mitarbeitern – und das in Teilzeit, denn beide sind Mütter und wollen Zeit mit ihren Kindern verbringen. Viele Tipps gibt Esther Eisenhardt daneben im Momprenuers-Blog, wo sie beispielsweise erklärt, wie wichtig es ist, eine Vision zu haben, was man beachten sollte, wenn man mit einer Freundin gemeinsam gründet, und wie Facebookmarketing effektiver werden kann. „Momprenuers ist mein absolutes Herzensprojekt“, sagt Esther Eisenhardt. Und mit diesem Herzensprojekt hat sie Erfolg, das zeigen nicht nur die Kommentare der Gründerinnen und Unternehmerinnen in der Facebookgruppe: 2014 wurde Esther Eisenhardt unter die „25 Frauen für die digitale Zukunft“ gewählt.

15. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter

 **KÄRCHER**

26. Juni 2015
Winnenden

Bewerbungsschluss 11. Mai 2015

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



Lead-Medienpartner

 Süddeutsche Zeitung

Medienpartner

 karriereführer

 wip
Der Weg zum Unternehmenserfolg

Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

Im Gespräch mit Hubertus Meyer-Burckhardt

ZUR PERSON

Hubertus Meyer-Burckhardt, Jahrgang 1956, studierte zunächst Geschichte und Philosophie in Berlin und Hamburg und wechselte dann zur Hochschule für Fernsehen und Film nach München. Nebenbei arbeitete er als Regieassistent am Theater bei Boy Gobert. 1988 stieg er als Creative Director und Mitglied der Geschäftsleitung bei der Werbeagentur BBDO ein und ging danach in die Filmbranche. Als Filmproduzent erhielt er unter anderem mehrere Grimme-Preise, zuletzt 2013 für „Blauerbeereblau“. Von 2001 bis 2006 bekleidete er Vorstandspositionen bei der Axel Springer AG und ProSiebenSat.1 Media AG und war anschließend bis 2013 Vorsitzender Geschäftsführer der Polyphon Film- und Fernsehgesellschaft. Parallel dazu hielt er eine Professur an der Hamburg Media School. 2013 gab er freiwillig die Geschäftsführung bei Polyphon ab, um sich fokussiert kreativen Aufgaben zu widmen, vor allem Filme zu produzieren und Bücher zu schreiben. Im Herbst 2014 legte er seinen zweiten Roman vor. Ferner ist er seit vergangemem Jahr Mitglied der erfolgreichen NDR-Ratesendung „Kaum zu glauben“. Seit vielen Jahren ist er bekannt als Gastgeber der NDR Talk Show. Wiederum nebenbei engagiert sich der Vater von zwei Kindern im Beirat seiner Heimatstadt Kassel.



Foto: Olivier Favre

Unter der Woche ist er vor allem Filmproduzent, dazu Buchautor, Gastgeber der NDR Talk Show, Gesellschafter des Ernst Deutsch Theaters. Und Sonntags? Da hat er Frauengeschichten – regelmäßig neue und alle öffentlich dazu. Denn: Jeden ersten Sonntag im Monat gibt es „Meyer-Burckhardts Frauengeschichten“ auf NDR Info, eine Radiosendung, in der es um die Biografien spannender Frauen geht. Der **kariereführer** sprach mit dem ehemaligen Medienvorstand und langjährigen Hochschulprofessor anlässlich seines neuen Buches. Das Interview führte **André Boße**.

Herr Meyer-Burckhardt, in Ihrem neuen Roman geht es um die große Liebe, wobei immer auch die Angst vor der Liebe eine Rolle spielt. Angst und Liebe, warum denkt man das häufig zusammen? Es gibt eine klischeebeladene Vorstellung davon, dass Liebe immer etwas mit dem Verlust der eigenen Freiheit zu tun hat. Ich habe auch so gedacht. Hätte man mich vor drei Jahren gefragt, ob ich die Liebe meines Lebens finden möchte, hätte ich mit großer Überzeugungskraft gesagt: Um Gottes Willen nein, denn mir ist meine persönliche Freiheit sehr viel lieber. Wenn man diese Liebe jedoch dann trifft, dann merkt man, dass alle Ängste und Vorbehalte reine Theorie waren. Heute sage ich: Man kann Liebe und persönliche Freiheit zusammen denken.

Kann man seine Arbeit lieben? Schwierig. Der große Unterschied: Der Mensch, den Sie lieben, liebt Sie im Idealfall zurück. Eine Arbeit kann das nicht. Aber man kann sie mit Leidenschaft und Hingabe betreiben. Man kann, so sagt man dann ja wohl, seinen Traumjob finden. Und der steht sicherlich genauso sehr für das Lebensglück wie der Traumpartner.

Was steht der großen Liebe oder der Erfüllung des beruflichen Traums im Wege? Die Angst davor, auf dem Weg zur Erfüllung Kompromisse eingehen zu müssen. Es gibt im Leben eines Menschen keine Gewähr dafür, dass man die große Liebe findet oder seinen Traumjob ausüben darf. Wer kompromisslos sucht, geht daher ein recht hohes Risiko ein, nicht fündig zu werden. Wer Kompromisse eingeht, leidet dagegen häufig unter diesen Kompromissen – und hat später eine gesteigerte Angst, weiter nach der Erfüllung zu suchen.

Mit Blick auf Ihre Karriere: Wie lief diese Suche bei Ihnen ab? Ich war schon

immer ein so leidenschaftlicher Produzent von Filmen, dass ich nicht meinen Beruf, sondern der Beruf mich gewählt hat. Das ist natürlich ein wunderbarer Vorgang, hat – um noch einmal den Schwenk auf Beziehungen zu machen – jedoch den Nachteil, dass man in so einem Fall selten einen 9-to-5-Job mit geregelten Urlaubszeiten hat. Wer seinen Beruf mit großer Leidenschaft ausübt, benötigt im privaten Leben einen Partner, der das respektiert.

Es gab 1980 diesen hübschen Schlager „Dann heirat’ doch dein Büro“ von Katja Ebstein. Es ist nicht immer einfach, berufliche und private Leidenschaft in Einklang zu bringen. Aber es lohnt sich, das zu versuchen. Wobei man in den zwei Bereichen Beruf und Privatleben mit den beiden größten Formen von Zurückweisung konfrontiert werden kann: Privat mit dem Satz „Ich liebe dich nicht mehr“. Beruflich mit der Aussage „Wir brauchen Sie nicht mehr“. Beides tut sehr weh.

Nun hat Ihr Held Simon Kannstatt diesen zweiten Satz im ersten Roman „Die Kündigung“ gehört. Er hat damit seine Funktionen verloren. Im zweiten Buch scheint er mir nun jedoch wesentlich zufriedener zu sein. Sagen wir mal so: Er weiß jetzt um sich. Er hat gelernt, dass jede Funktion eben nur eine Funktion ist – und kein bedeutender Teil seiner Persönlichkeit. Dieses Wissen ist übrigens einer der wenigen Vorteile des Älterwerdens. Als jüngerer Mensch läuft man häufiger Gefahr, von den Erwartungen anderer fremdgesteuert zu werden und Funktionen in die Persönlichkeit einfließen zu lassen. Die Folge ist ein hohes Maß an Eitelkeit, das schließlich auch den Weg zur Liebe versperrt.

Geht das denn überhaupt, eine Karriere ohne eine gewisse Eitelkeit? Eitel sind wir alle. Wichtig ist, dass man eine lächelnde Distanz zu sich selbst besitzt.

Dann nämlich ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass im beruflichen Kontext die analytische Kraft größer ist als die Eitelkeit, die ersterer im Weg steht.

Weiterlesen unter:
www.karierefuhrer.de



RADIO- UND PODCAST-TIPP

„Meyer-Burckhardts Frauengeschichten“, NDR Info, jeden ersten Sonntag im Monat, 16:05 Uhr. Bewegende und inspirierende Gespräche zu den Lebenswegen interessanter Frauen.
www.ndr.de/info/sendungen/talk



LESETIPPS



Simon Kannstatt, bereits bekannter Protagonist aus Hubertus Meyer-Burckhardts erstem Roman „Die Kündigung“, führt heute ein völlig anderes Leben.
Hubertus Meyer-Burckhardt: **Die kleine Geschichte einer großen Liebe**. Bastei Lübbe 2014. ISBN 978-3431039016. 18,00 Euro (auch als E-Book erhältlich). Mit seinem Roman ist der Autor weiterhin auf Lesereise. Info: www.luebbe.de

Was bleibt von der Person ohne Funktion, fragt er in seinem ersten Buch „Die Kündigung“ aus dem Jahr 2011, das zum Spiegel-Bestseller avancierte. Hubertus Meyer-Burckhardt: **Die Kündigung**. Verlag Ullstein Taschenbuch 2012. ISBN 978-3548284576. 8,99 Euro

Selfmade-Frauen

Wir stellen Ihnen hier mutige, selbstlose und leidenschaftliche Selfmade-Frauen vor. Frauen, die von ihren Ideen überzeugt sind, die angepackt haben und sich leidenschaftlich für ihre Ziele und Visionen einsetzen.

Von **Anna Beutel**



**ZUM WEITERLESEN:
MEHR PIONIERINNEN**

In Zeiten ohne Frauenquote brachen sie in Männerdomänen ein, zeigten Innovationskraft und Mut und ebneten so den Weg zur Gleichberechtigung. In unserer Pionierinnen-Reihe in den vergangenen **karriereführer**-Ausgaben haben wir Frauen vorgestellt, die ungeachtet aller Widerstände ihren Weg gegangen sind und die Gesellschaft mitgestaltet haben.

Prof. Dr. Antje Boetius – geht der Tiefsee auf den Grund (*1967)

Seit Januar 2015 ist die Tiefseeforscherin Antje Boetius Vorsitzende des Lenkungsausschusses von Wissenschaft im Dialog (WiD). Diese Plattform unterstützt dabei, die Kommunikation der Wissenschaft bunter, vielfältiger und ansprechender zu gestalten – und den direkten Austausch mit Bürgern zu fördern, auch zu kritischen Themen. Die Bremerin wollte schon als Kind Forscherin werden, seit sie ein Buch aus der Reihe „Was ist was“ zur Tiefsee gelesen hatte. Und das hat sie geschafft: Heute ist sie Professorin für Geomikrobiologie an der Universität Bremen und leitet die Brückengruppe für Tiefseeökologie und -technologie am Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven. Sie hat bereits an über 40 Expeditionen auf internationalen Forschungsschiffen teilgenommen, ihre Tauchgänge mit U-Booten führten sie in die Karibik, ins Schwarze Meer und ins Mittelmeer. Antje Boetius beschäftigt sich derzeit vor allem mit den Auswirkungen des Klimawandels auf den Arktischen

Ozean. Und sie bringt ihre Arbeitsergebnisse aus den dunklen Tiefen ins Licht der Öffentlichkeit: in Fernsehauftritten, im Radio, durch

Bücher und Fachartikel. Denn es geht ihr darum, dass mehr Erkenntnisse aus der Wissenschaft in die Öffentlichkeit gelangen. Ihre Arbeit und ihre Leistungen als Wissenschaftlerin wurden mit dem Leibniz-Preis der DFG, mit dem Hector Wissenschaftspreis und dem Petersen-Preis ausgezeichnet. Sie ist Mitglied in der Nationalen Akademie Leopoldina. Prof. Dr. Antje Boetius im Interview:

www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/alpha-forum/antje-boetius-sendung-100.html.

Esther Kochte – entwickelte eine neue Bewusstseins-technik (*1973)

Während ihres Studiums der Germanistik und Sozialwissenschaften arbeitete Esther Kochte bereits als Publizis-



Foto: M. Molari, MPI Bremen, Polarstern PS86



Foto: Back to Life

Stella Deetjen unterstützt mit ihrem Verein Back to Life Menschen in Indien und Nepal.

tin für Kinder- und Jugendliteratur. Es folgten Stationen bei Tageszeitungen und Verlagen sowie schriftstellerische Arbeiten und Theaterinszenierungen, die sie mit Webdesign, PR-Texten und Lektoraten finanzierte. Die Berlinerin führte ein bewegtes Leben – doch wegen massiver chronischer Schlafstörungen empfand sie es als „quälenden Psychotrip“ und erreichte einen Punkt, an dem sie nicht mehr konnte. Bereit, ihr altes Realitätsverständnis loszulassen, befreite sie sich von familiären Traumata und zerstörerischen Mustern. Aufgrund dieser tiefgreifenden Verwandlung entwickelte sie ein Werkzeug zur Erweiterung und Transformation des Bewusstseins: ThetaFloating. Es lehrt unter anderem, wie wichtig es ist, das Gegenwärtige zu akzeptieren, weil darin das größte Potenzial der Verwandlung, Entwicklung und Heilung liegt. In Einzelberatungen und Seminaren vermittelt Esther Kochte ihre Technik, außerdem sind von ihr bereits Bücher und CDs erschienen. Ihr neuestes Werk, mit Übungs-CD, erscheint 2015, der genaue Termin steht noch nicht fest.

Das totale Leben. Radikale Selbsthingabe und ihre heilsame Wirkung auf sämtliche Beziehungen. Scorpio 2015. ISBN 978-3943416756. 17,99 Euro. www.thetafloating.com



Arianna Huffington – ist erfolgreiche politische Journalistin (*1950)

Arianna Stasinopoulos wurde in Griechenland geboren und studierte in Cambridge Ökonomie. Sie war Mitglied des Debattierclubs der Universität und veröffentlichte bereits während des Studiums ihre ersten beiden Bücher. 1980 zog sie nach New York. Dort heiratete sie den republikanischen Politiker Michael Huffington und unterstützte ihn im Wahlkampf. Nach der Scheidung behielt sie seinen Namen, ihre politischen Ansichten änderten sich jedoch grundlegend. 2005 gründete Arianna Huffington zusammen mit Kenneth Lerer die Online-Zeitung The Huffington Post. Die Nachrichtenplattform wurde bereits drei Jahre später zum wichtigsten Blog der Welt gekürt und 2012 mit dem Pulitzer-Preis geehrt. Arianna Huffington selbst wurde 2006 vom Time Magazin auf die Liste der 100 einflussreichsten Personen gesetzt.

www.huffingtonpost.de

Arianna Huffington: Die Neuerfindung des Erfolgs: Weisheit, Staunen, Großzügigkeit. Was uns wirklich weiter bringt. Riemann 2014. ISBN 978-3570501733. 19,99 Euro



Stella Deetjen – hilft benachteiligten Menschen im Ausland (*1970)

Manchmal hinterlässt eine Reise einen so bleibenden Eindruck, dass sich daraufhin das Leben von Grund auf verändert. Ursprünglich wollte Stella Deetjen Fotografin werden. Doch vorher machte sie eine Rucksackreise durch Indien. Damals bot ihr ein an Lepra erkrankter Mann seine Hilfe an, als sie sich erschöpft ausruhte, und sie war davon so tief berührt, dass sie sich mit dem Schicksal der Leprakranken auseinandersetzte. Stella Deetjen gründete Back to Life, einen gemeinnützigen Verein, der Hilfe zur Selbsthilfe leistet und benachteiligte Menschen darin unterstützt, ihre Lebensumstände zu verbessern. Das Fotografie-Studium nahm Stella Deetjen niemals auf – stattdessen begann sie ein neues Leben und setzt sich seither für Menschen in Indien und Nepal ein. Unter anderem betreibt sie mit Back to Life derzeit drei Kinderheime für Straßenkinder und 13 Slumschulen in Varanasi, Indien sowie drei Geburtshäuser in Mugu, Nepal. Darüber hinaus verbesserte der Verein durch fünf Schulbauten in Mugu sowie weitere Maßnahmen wie beispielsweise die Ausstattung bestehender Schulen oder Stipendien für Kinder aus besonders armen Familien die Ausbildungssituation von knapp 6000 Kindern. Der **karrierefürer** verfolgt dieses Projekt seit Jahren. www.back-to-life.org



Sina Trinkwalder :

Geht nicht? Geht doch!“

Sina Trinkwalder führt in Augsburg das Modeunternehmen Manomama. Ein erfolgreiches Unternehmen – aber auch ein ungewöhnliches: Die 37-Jährige stellt nur Mitarbeiter ein, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Die Kernwerte des Unternehmens sind Wertschätzung und Werthaltigkeit. Warum die Inhaberin findet, dass Arbeit Spaß machen sollte, und weshalb sie das Aufräumen der Küche für einen guten Test für Nachwuchstalente hält, erzählt sie im Interview.

Die Fragen stellte **André Boße**

Frau Trinkwalder, wie sehen Sie die Wirtschaft in einigen Jahren?

Die Zeit der traditionellen Wirtschaft läuft ab. Wir werden bald keine Hierarchien mehr haben. Was zählt, sind Kompetenzen. Wobei eine Kompetenz eine große Rolle spielen wird, die sehr vielen Managern abhandengekommen ist, nämlich die Empathie. Schließlich wird Spitzenkräften in den Unternehmen immer wieder eingetrichtert: Entscheidend ist, dass die Zahlen stimmen, die Menschen sind egal.

Hoffen Sie auf die Generation Y, der man ja nachsagt, auf andere Dinge Wert zu legen als auf die übliche Karriere?

Ich bin skeptisch, weil ich nicht sehe, dass diese Generation bereit ist, Verantwortung zu übernehmen. Stattdessen werden dünne Bretter gebohrt, und es wird betont, wie wichtig die Freizeit ist. Schön und gut, aber darum geht es nicht, wenn man etwas erreichen möchte. Dann muss man doch darüber nachdenken, wie man am schnellsten Dinge verwirklichen kann.

Wie war das bei Ihnen?

Ich habe mit 13 angefangen, für die Zeitung zu schreiben. Nach dem Abitur

führte mein erster Weg zum Amt, um mir den Gewerbeschein für meine Werbeagentur zu holen. Wenn die anderen in der Disko waren, habe ich Nachtschichten geschoben. Mir hat das Spaß gemacht. Die Generation Y sollte aufhören, die Arbeit als etwas Schlechtes zu sehen. Arbeit kann auch Spaß machen. Man muss sich nur die richtige aussuchen.

Was ist denn richtige Arbeit?

Eine, mit der ich etwas positiv bewege. Und zwar nicht für mich, sondern für andere. Es bringt ja nun nichts, Dinge doof zu finden, sich zu empören – aber nichts dafür zu tun, dass sich diese Dinge ändern. Wunder geschehen nicht. Wunder muss man selber machen.

Haben Sie Rückschläge erlebt?

Und ob, ich musste oft bluten. Vor allem zu Beginn meiner Unternehmerkarriere habe ich einige falsche Entscheidungen getroffen.

Und dann?

Aufstehen, Krone richten, weitergehen. Und eben nicht sagen: „So ein Mist, ich lasse es lieber.“ Nein! Jetzt erst recht – und zwar besser!



Was halten Sie davon, dass Ketten Erfolge feiern, die nicht viel mit den Begriffen Wertschätzung und Werthaltigkeit zu tun haben?

Ich schimpfe nicht über deren Kunden, weil ich von einer Konsumgeneration nicht erwarten darf, dass sie von heute auf morgen den sinnvollen Konsum für sich entdeckt und danach handelt. Auf der anderen Seite kaufen diejenigen, die sich als verantwortliche Konsumenten bezeichnen, ihre Klamotten nach irgendwelchen Nachhaltigkeitssiegeln, die nichts weiter als der kleinste gemeinsame Nenner der großen Industrie sind. Diese Siegel sollen das Gewissen beruhigen. Wer danach kauft, macht die Dinge aber nicht besser.

Wie macht man es denn besser?

Gehen Sie doch mal, bevor Sie einen Laden betreten, zu Ihrem Kleiderschrank und schauen Sie, ob Sie überhaupt etwas Neues brauchen.

Moment, müssen Sie als Handelsunternehmerin nicht dafür sorgen, dass die Leute denken, Sie bräuchten ständig etwas Neues?

Nein! Falsch! Es ist doch viel geiler, an 80 Millionen Deutsche eine Jeans zu verkaufen, die zehn Jahre hält, als an 100.000 Deutsche eine Jeans, bei der nach acht Wochen die Nähte kaputt gehen. Mit unseren Jeans schonen wir Ressourcen, verkaufen unsere Kunden nicht für dumm und sorgen dafür, dass die Mitarbeiter gerne Jeans nähen, weil sie eben keinen Mist herstellen. So einfach ist das.

Warum setzt es sich nicht durch, wenn es so einfach ist?

Weil alles, was einfach ist, nicht sein darf. Denn wohin dann mit den vielen Managern, Verwaltern und Beratern? Die müssten dann auch alle Jeans nähen. Wir haben 150 Mitarbeiter – aber nur eine halbe Stelle in der Verwaltung. Andere Mittelständler lachen darüber, aber uns reicht es. Und wir haben Erfolg: Wir schreiben schwarze Zahlen und sind als Unternehmen in den vergangenen drei Jahren zu einem Mittelständler gewachsen, finanziert mit 100 Prozent Eigenkapital und mit Mitarbeitern, die sonst keiner mehr haben wollte. Geht nicht? Geht doch!

Angenommen ein Absolvent, der in den Handel einsteigen möchte, hat einen freien Tag vor sich. Wie kann er diesen mit Blick auf seine Laufbahn sinnvoll nutzen?

Er sollte die Küche aufräumen. Alles Geschirr und Besteck raus aus den Regalen und neu ordnen. Dann sollte er seine Mutter anrufen und ihr sagen: Decke bitte mal den Tisch. Wenn dann die Mutter intuitiv alles findet, weil die Teller, Tassen, Untertassen und Kuchengabeln sinnvoll strukturiert angeordnet sind, dann ist dieser junge Mensch im Handel gut aufgehoben. Kommt die Mutter im Chaos nicht zurecht, sollte er sich einen neuen Tag frei nehmen – und es noch einmal probieren.

ZUR PERSON

Sina Trinkwalder, geboren am 28. Januar 1978 in Augsburg, arbeitete schon als Schülerin für die Zeitung Augsburg Allgemeine und gründete kurz nach dem Abitur ihre eigene Werbeagentur. Ihr Politik- und BWL-Studium in München brach sie ab. 2010 gründete sie die Textilfirma Manomama, in der sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen beschäftigt und ökosozial wirtschaftet. 2013 erschien ihr Buch „Wunder muss man selber machen. Wie ich die Wirtschaft auf den Kopf stelle“. Sina Trinkwalder ist ein gern gesehener Gast in politischen Talkshows, aber auch als engagierte Rednerin bei Kongressen und Unternehmensveranstaltungen.

Sina Trinkwalder:
Wunder muss man selber machen.
Wie ich die Wirtschaft auf den Kopf stelle.
 Droemer 2013. ISBN 978-3426276150.
 16,99 Euro



„Wenn man etwas erreichen will, muss man darüber nachdenken, wie man am schnellsten Dinge verwirklichen kann.“

Herzensprojekt



Dr. Christine Wichert,
Gründerin und Erste Vorsitzende
des Vereins Wahlverwandtschaften.

Verbindungen fürs Leben

Die Gründerin und Geschäftsführerin der Markenberatung Logibrand sowie Gründerin und Erste Vorsitzende des Vereins Wahlverwandtschaften im Gespräch.

Von Kerstin Neurohr

Mit Mitte dreißig hat Christine Wichert bereits eine beachtliche Karriere hingelegt: BWL-Studium in Frankfurt und den USA, Promotion in Ökonometrie. Anschließend Einstieg bei Boston Consulting, wo sie schnell befördert wird und in Seoul/Korea weitere Auslandserfahrung sammeln kann. Dann wechselt sie zu BMW, wo sie als Abteilungsleiterin für Internationale Markt- und Trendforschung Verantwortung für sechs Marken trägt und ein zweistelliges Millionenbudget verantwortet. Allerdings muss Christine Wichert in dieser Zeit gleich mehrere Schicksalsschläge verkraften: Zuerst stirbt ihre Halbschwester an Epilepsie, dann erleidet ihr Vater einen tödlichen Segelunfall, und wenige Jahre später verliert sie ihre Mutter, die an Lungenkrebs erkrankt war. Weitere Verwandte hat sie nicht.

2001 macht Christine Wichert eine Reise nach China – und dort kommt das Schicksal wieder ins Spiel, diesmal im positiven Sinne: Die damals 36-Jährige lernt zwei ältere Damen aus Deutschland kennen, die ebenfalls auf

Reisen sind. Ada und Ilse heißen sie, sind beide 71 Jahre alt, könnten also ihre Mütter sein. Aus der Reisebekanntschaft wird schnell eine enge Freundschaft. Zurück in Deutschland sehen die drei sich weiterhin, der Kontakt wird intensiver, geht über eine Freundschaft hinaus – ein Mutter-Tochter-Verhältnis entwickelt sich. „Das war für mich ein riesiges, un erhofftes Glück“, sagt Christine Wichert. „Bei Ada und Ilse habe ich Geborgenheit gefunden, Akzeptanz erfahren und mich tatsächlich bedingungslos geliebt gefühlt.“

Diese Erfahrung lässt bei Christine Wichert die Idee entstehen, dem Zufall nachzuhelfen und es auch anderen Menschen zu ermöglichen, „Wahlverwandtschaften“ zu finden. „Ich war schon eine Weile auf der Suche nach einem sinnvollen Ehrenamt, ich wollte mehr tun, als Geld an eine Organisation zu überweisen“, erinnert sie sich. 2005 krepelt die Unternehmensberaterin die Ärmel hoch und ruft die Organisation Wahlverwandtschaften ins Leben, die 2009 als gemeinnütziger Verein anerkannt wird: Männer und Frauen

Frauen in Führungspositionen!

Top-Unternehmen treffen Top-Kandidaten

Exklusive Recruiting-Veranstaltung mit Einzelinterviews

women spring MINT

20./21.04.2015 Seeheim

Bewerbungsschluss: 22.03.2015

women fall

30.11./01.12. 2015 Seeheim

Bewerbungsschluss: 01.11.2015

Auszug unserer Referenzen:

 **abbvie**

 **accenture**
High performance. Delivered.

 **BMW GROUP**

 **Capgemini**
CONSULTING. TECHNOLOGY. OUTSOURCING

 **CISCO**

 **DB** Mobility
Networks
Logistics

 **PPI** AG

 **BOSCH**
Technik fürs Leben

 **SENACOR**

 **TATA**
CONSULTANCY SERVICES



 facebook.com/CareerVenture
 google.com/+Career-VentureDe
 twitter.com/CareerVenture

career-venture.de

Herzensprojekt



Foto: Fotolia/Denis Rudyi

ZUR PERSON

Christine Wichert wurde am 15. Oktober 1964 in Freiburg i.Br. geboren. Ihren Schulabschluss machte sie 1983 in Darmstadt, 1991 folgt der Abschluss des Promotionsstudiums in Ökonometrie über multivariate Verfahren mit „magna cum laude“. Ihre berufliche Laufbahn beginnt sie bei der Boston Consulting Group, später arbeitet sie unter anderem bei BMW, bei Airbus in Toulouse und bis heute als Gründerin und Geschäftsführerin der Firma Logibrand. Zu ihren Interessen zählen Individualreisen, aktiver Berg- und Wassersport in vielen Variationen, Essen, Lesen und Schreiben. Unter anderem sind zwei Bücher veröffentlicht: „Die Logik der Marke“ und gemeinsam mit Michael Meier: „Erfolgsgeheimnisse des Marketingmanagers“.

WEITERE INFOS:

www.wahlverwandtschaften.org,
bei Facebook: Wahlverwandtschaften e.V.

aller Altersgruppen können sich in einer Online-Community registrieren, um andere kennenzulernen. Außerdem gibt es lokale Veranstaltungen, bei denen Interessenten Kontakte knüpfen können – bisher in sieben Städten, von Stuttgart bis Hamburg. Manche Menschen, die Wahlverwandte suchen, sind einsam, andere haben viele Kontakte, sehnen sich aber nach engeren Bindungen – eben so, wie es sie in Familien häufig gibt. Wahlverwandtschaften gehen oft weit über Freundschaften hinaus: Sie sind verbindlich, auf Dauer angelegt, und sie sind vielseitig. Während viele Freundschaften auf bestimmte Lebensbereiche beschränkt sind – mit einem Kumpel geht man zum Sport, mit einem anderen auf Partys – sind Wahlverwandtschaften umfassender.

„Am häufigsten melden sich Frauen an, die eine Schwester suchen“, weiß die Vereinsgründerin zu berichten. Sie kennt aber auch ein Vater-Tochter-Duo, das sich gefunden hat – ein großes Glück für den Mann, dessen leibliche Tochter jung gestorben ist. Und eine junge Frau ist ihr in Erinnerung geblieben, die Kontakt zu ihr aufnahm, nachdem sie einen Fernsehbericht über Wahlverwandtschaften gesehen hatte: Eine ältere Frau war ihr in dem Beitrag als besonders

sympathisch aufgefallen. Christine Wichert vermittelte den Kontakt, und daraus ist eine Mutter-Tochter-Wahlverwandtschaft gewachsen. „Wie viele solcher Verbindungen mittlerweile zustande gekommen sind, weiß ich gar nicht“, erklärt Christine Wichert. „Manchmal bekomme ich Briefe, in denen Leute sich bedanken, weil sie über den Verein Kontakt zu Wahlverwandten gefunden haben, aber die Dunkelziffer ist hoch – da haben sich schon viele Kontakte entwickelt, von denen ich nichts weiß.“

Heute, vierzehn Jahre nach ihrer ersten Begegnung in China, sind die Bande zwischen Christine Wichert und ihren Wahlmüttern weiterhin fest und das Vertrauen groß. „Meine Mütter sind jetzt beide Mitte achtzig, und mir ist es wichtig, für sie da zu sein und Verantwortung zu übernehmen, auch wenn zum Beispiel eine krank ist“, sagt Christine Wichert. „Und der Verein ist für mich wie ein Kind“, ergänzt sie. „Ich freue mich, ihn wachsen zu sehen, die Arbeit erfüllt mich, und ich habe das Gefühl, etwas Gutes zu tun.“ Für ihr Engagement wurde Christine Wichert mit dem Preis „Goldene Bild der Frau 2014“ ausgezeichnet.

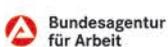
akademika 15

Die Job-Messe

FÜR STUDENTEN,
ABSOLVENTEN UND
YOUNG PROFESSIONALS

12. - 13.05.15
Messezentrum Nürnberg

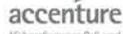
Kooperation



Veranstalter



WISO-FÜHRUNGSKRÄFTE-
AKADEMIE



alle Aussteller unter: www.akademika.de



Foto: Caroline Scharff

Die Quote ist da – jetzt sind die Frauen am Zug

Viele Jahre lang hat Monika Schulz-StreLOW als Frauen-Lobbyistin und Präsidentin des Vereins Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) für die Quote gekämpft. Anfang März hat der Bundestag diese nun beschlossen. Aber wie geht es weiter – und was bedeutet der Beschluss für die Frauen?

Die Fragen stellte **André Boße**.

ZUR PERSON

Monika Schulz-StreLOW ist Unternehmensberaterin sowie Gründungsmitglied und Präsidentin des Vereins Frauen in die Aufsichtsräte – FidAR, einem der einflussreichsten Frauennetzwerke Deutschlands. Seit 2011 gibt FidAR den Women-on-Board-Index heraus, in dem die 160 größten börsennotierten Unternehmen nach dem Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand gerankt werden.
www.fidar.de/wob-index

Frau Schulz-StreLOW, am 6. März hat der Bundestag die Frauenquote beschlossen. Warum ist die Quote in diesem Augenblick die richtige Maßnahme, um Frauen in Führungspositionen zu bringen?

Die Quotenregelung ist ein Signal, das notwendig war, weil die freiwillige Selbstverpflichtung der Wirtschaft weitestgehend gescheitert ist. Veränderungen müssen von oben kommen, sonst wirken sie gar nicht. Die Quote ist als Wegbeschleuniger zu sehen. Als verbindliche gesetzliche Vorgabe gilt sie aber ja nur für etwa 100 börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen. Viel wichtiger ist daher die Aufforderung an etwa 3500 Unternehmen, Planzahlen zu einer angemessenen Teilhabe von Frauen in Führungspositionen zu veröffentlichen. Damit müssen sie sich Gedanken zu den Kar-

rierchancen von Frauen im Unternehmen machen und eine Personalentwicklungsstrategie erstellen. Nur wer hier eine überzeugende Botschaft kommuniziert, wird auch gute Frauen für das Unternehmen gewinnen. Diversity wird damit zu einem der zentralen Faktoren beim Recruiting.

Welche Bedeutung wird dieser Beschluss für ambitionierte Frauen auf dem Weg nach oben konkret haben?

Diese Frauen erhalten nun Rückenwind – gerade in solchen Unternehmen, in denen sie bislang auf dem Weg nach oben ausgebremst wurden. Das Signal ist klar: Wir brauchen engagierte und qualifizierte Frauen für eine gute Unternehmensführung. Wir sind überzeugt davon, dass gemischte Teams bessere Entscheidungen treffen. Wir sorgen dafür, dass Frauen die glei-



Foto: Fotolia/raz studio

chen Aufstiegschancen haben wie Männer. Jetzt müssen sich diese Frauen aber auch einbringen und mitgestalten.

Welche Schritte müssen in den Unternehmen folgen, damit der Quoten-Beschluss tatsächlich nachhaltig im Sinne der Frauen wirkt?

Alle Unternehmen müssen sich mit der Personalentwicklung und hier im Besonderen mit Entwicklungsperspektiven für Frauen ernsthaft auseinandersetzen. Dabei geht es unter anderem um die Entscheidungswege bei

der Beförderung. Hier muss analysiert werden, warum bei einem Unternehmen mit 50 Prozent Frauen in der Belegschaft der Frauenanteil im gehobenen Management bei unter zehn Prozent liegt. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um diese Missstände zu beseitigen. Es geht nicht mehr nur um mehr Plätze in der Betriebs-Kita, sondern um einen Bewusstseinswandel in allen Bereichen der Unternehmenskultur. Die Unternehmensleitung muss das Thema nach außen vertreten und auf die Liste der Top-Themen der Unternehmensstrategie setzen.

Welchen Tipp geben Sie jungen Frauen nach diesem Beschluss mit auf den Karriereweg?

Nutzen Sie die Chancen, die sich jetzt bieten. Setzen Sie sich für Ihre Karriere ein und fördern Sie auch Kolleginnen, wenn Sie eine entsprechende Position erworben haben. Schaffen Sie sich Netzwerke oder treten Sie in bestehende gemischte Netzwerke ein – innerhalb, aber auch außerhalb des Unternehmens. Sie haben jetzt Möglichkeiten, für die andere Frauen jahrzehntelang gekämpft haben!

Redaktionstipp



AKTUELLE STUDIE: ERFOLGREICHE BANKEN BRAUCHEN FRAUEN

Banken sind erfolgreicher, wenn sie Frauen in Führungspositionen haben – das belegt eine Studie, die im Januar 2015 veröffentlicht wurde. Regina Reinert und Prof. Dr. Florian Weigert von der Universität St. Gallen sowie Dr. Christoph Winnefeld, Ökonom bei der Luxemburger Finanzaufsicht, haben anonymisierte Daten von 264 Luxemburger Kreditinstituten aus den Jahren 1999 bis 2013 ausgewertet. Sie konnten zeigen, dass es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen dem Anteil von Frauen in Führungspositionen und dem Geschäftserfolg von Banken gibt. Wurde der Frauenanteil im Top-Management zehn Prozent erhöht, verbesserte dies die jährliche Eigenkapitalrendite der Banken um durchschnittlich drei Prozentpunkte. Besonders deutlich wurde der Effekt eines hohen Frauenanteils während der Finanzkrise – damals war der positive Zusammenhang fast doppelt so stark wie in Zeiten stabiler Märkte. Paper zur Studie: <http://ssrn.com/abstract=2548978>

Dass Frauen im Aktienhandel anders agieren als Männer, wurde bereits 2013 wissenschaftlich beschrieben. Dr. Catherine C. Eckel von der Texas A&M University und Dr. Sascha Füllbrunn von der Radboud University Nijmegen konnten in einem Experiment nachweisen, dass Frauen das Entstehen von Preisblasen an der Börse bremsen. Paper zur Studie: <http://ssrn.com/abstract=2271873>



Checkliste Bewerbung

Bevor Sie unsere Firmenporträts für Ihre Bewerbungen nutzen, lesen Sie die Checkliste zur vollständigen Bewerbungsmappe für die schriftliche Bewerbung. Tipps zu Online-Bewerbungen und Bewerberportalen finden Sie auf www.karierefuhrer.de.

Lebenslauf

Internet-Bewerbungen setzen sich durch

41 % der Unternehmen in Deutschland wollen Bewerbungen per Internet (28 % per E-Mail, 13 % über Online-Formulare auf ihren Webseiten).
40 % der befragten Personalchefs bevorzugen eine Bewerbung auf Papier.
17 % haben keine Präferenz.
Quelle: Bitkom-Umfrage 2012

- Achten Sie auf vollständige Kontaktdaten und eine seriöse Mailadresse.
- Persönliche Daten sollten Geburtsdatum, Geburtsort, Ihr Familienstand sein.
- Ist die Reihenfolge des Lebenslaufes korrekt, und sind die einzelnen Stationen nachvollziehbar?
- Sind die Zeiträume mit Monat und Jahr aufgeführt?
- Ist der Schwerpunkt des Studiums herausgearbeitet und passt er zur Stellenausschreibung?
- Sind Unternehmen korrekt mit ihrer Firmierung benannt?
- Sind zu Praktika und anderen Tätigkeiten erklärende Unterpunkte eingebaut?
- Außeruniversitäres Engagement: Sind die Tätigkeiten schlüssig und gut beschrieben?
- Weiterbildungen: Passen sie zur ausgeschriebenen Stelle?
- Wurden Fachkenntnisse und Soft Skills herausgearbeitet?
- Haben Sie Sprach- und EDV-Kenntnisse bewertet?
- Ist das aktuelle Datum angegeben, und haben Sie den Lebenslauf unterschrieben?

Anschreiben

- Achten Sie auf die genaue Firmenanschrift.
- Wenn Sie einen persönlichen Ansprechpartner anschreiben, stellen Sie sicher, dass Vor- und Nachname richtig geschrieben sind und ggf. Titel nicht fehlen.
- Haben Sie Erstellungsort und Tagesdatum aufgeführt?
- Beziehen Sie sich auf die richtige Stellenausschreibung?
- Haben Sie die Quelle der Stellenausschreibung in der Bezugszeile genannt?
- Ist Ihr Anschreiben auch lesefreundlich aufbereitet (Absätze, Schriftgröße, Schrifttyp, Seitenrand)?
- Haben Sie eine Endkontrolle durchführen lassen?
- Haben Sie Ihr Anschreiben unterschrieben?
- Sind Sie genügend auf das Anforderungsprofil der Stelle eingegangen?
- Falls es verlangt wurde, haben Sie eine Angabe zu Ihrem Eintrittstermin und Ihren Gehaltswünschen gemacht?
- Soft Skills: Haben Sie diese mit aussagekräftigen Praxisbeispielen umschrieben?
- Ist Ihr Anschreiben eine Erleichterung für den Leser zur Abgleichung von Bewerber- und Stellenprofil?
- Entspricht das Anschreiben trotz aller formalen Empfehlungen Ihrem Stil?

Bewerbungsmappe

- Haben Sie Ihr Anschreiben lose auf die Mappe gelegt?
- Sind Ihre Anlagen in der richtigen Reihenfolge sortiert?
- Falls vorhanden: Sind Ihre Praktikumsbescheinigungen beigelegt?
- Deckblatt: Ist dies auf die Einstiegsposition und das ausschreibende Unternehmen zugeschnitten?
- Falls Sie vor dem Studium eine Ausbildung abgeschlossen haben: Liegen Kopien des Ausbildungszeugnisses oder der Prüfungsergebnisse bei?
- Wenn Sie nach der Ausbildung gearbeitet haben: Ist Ihr Arbeitszeugnis beigelegt?
- Falls vorhanden, haben Sie Weiterbildungszertifikate ausgewählt, die für die ausgeschriebene Stelle wichtig sind?
- Gibt es auch Bestätigungen über Soft-Skill-Trainings? (Präsentieren, Rhetorik, Verhandlungsführung u. a.)
- Falls Sie umfangreiche Anlagen beifügen, haben Sie eine Anlagenliste erstellt?
- Sind die beigelegten Kopien in einer angemessenen Qualität?



BILFINGER

Bilfinger SE

Carl-Reiß-Platz 1-5
68165 Mannheim
Internet: www.bilfinger.com
www.karriere.bilfinger.com

Kontakt

Annika Vogel
Fon: 0621 459-2341
Fax: 0621 459-2697
E-Mail: annika.vogel@bilfinger.com
julia.strubel@bilfinger.com

Branche

Engineering und Services

Produkte/Dienstleistungen

Industrie, Energie- und Immobilienwirtschaft

Anzahl der Standorte

Weltweit vertreten

Jahresumsatz

Rund 7,5 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

Inland: rund 25.000
Weltweit: rund 70.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 120 in 2015

Gesuchte Fachrichtungen

BWL (z.B. Controlling, Finanzen, Personal, M&A), Facility Management, Immobilienmanagement, Wirtschaftsingenieurwesen, Bauingenieurwesen, Chemieingenieurwesen, Elektrotechnik, Energietechnik, Gebäudetechnik, Kraftwerkstechnik, Maschinenbau, Mess-Steuer-Regelungstechnik, Regenerative Energien, Verfahrenstechnik, Wasserbau, Wasserwirtschaft, Informatik.

Einsatzmöglichkeiten

In unseren operativen Gesellschaften und den Corporate Bereichen, z.B. Controlling, HR, Kommunikation, Einkauf, Forschung & Entwicklung, Projektmanagement.

Einstiegsprogramme

Trainee-Programme und Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Telefoninterview
Vorstellungsgespräch

Einstiegsgehalt

40.000 bis 50.000 Euro pro Jahr

Auslandstätigkeit

Möglich

Angebote für StudentInnen

Praktika, Werkstudierendentätigkeit, Studien- und Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 7



BOSCH

Technik fürs Leben

Bosch Thermotechnik GmbH

Sophienstraße 30-32
35576 Wetzlar
Internet: www.bosch-thermotechnik.de
www.bosch-career.de

Kontakt

Corinna Herrmann
Fon: 06441 418-1447
Fax: 06441 418-1467
E-Mail: corinna.herrmann@de.bosch.com

Branche

Die Bosch Thermotechnik GmbH steht für den Geschäftsbereich Thermotechnik der Bosch-Gruppe.

Produkte/Dienstleistungen

Das Produktportfolio erstreckt sich von bodenstehenden und wandhängenden Heizgeräten, Warmwasserbereitern über Solarthermiesysteme, Wärmepumpen zum Heizen und Kühlen bis hin zu Systemen für Großgewerbe und Industrie wie etwa Großkessel, Blockheizkraftwerke und Anlagen zur Abwärmenutzung in Industrieprozessen.

Anzahl der Standorte

6 Standorte in Deutschland, mehr als 20 Werke weltweit

Jahresumsatz

3,1 Milliarden Euro im Jahr 2013

Anzahl der MitarbeiterInnen

Weltweit 13.500, davon über 6000 in Deutschland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Kontinuierlich

Gesuchte Fachrichtungen

Energie- und Wärmetechnik, Versorgungs- und Umwelttechnik, Thermodynamik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Produktionstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Logistik, Einkauf, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Controlling, Marketing, Vertrieb, Produktmanagement

Einsatzmöglichkeiten

In allen technischen und kaufmännischen Funktionsbereichen des Unternehmens

Einstiegsprogramme

Junior Managers Program (Führungsnachwuchsprogramm), Graduate Specialist Program (Fachnachwuchsprogramm) oder Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Bewerbungsunterlagen, Telefoninterview, Assessment Center, Interview

Einstiegsgehalt

Branchenüblich

Auslandstätigkeit

Fester Bestandteil unserer Nachwuchsprogramme

Angebote für StudentInnen

Praktika, Praxisstudententätigkeiten und Abschlussarbeiten sowie PreMaster Programm für Bachelor-Absolventen in nahezu allen Funktionsbereichen möglich

Siehe Anzeige Seite 19

Alle Ausgaben des **karriereführer** frauen in führungspositionen sind im eigenen Web-Channel unter www.karrierefuehrer.de zu finden.

Foto: Fotolia/andreas reimann

Deloitte.

Deloitte

Schwannstraße 6
40476 Düsseldorf
Internet: www.deloitte.com/careers
www.facebook.com/deloitte.deutschland
www.twitter.com/deloittejobsde

Kontakt

Recruiting Team
Fon: 0211 8772-4111
E-Mail: career@deloitte.de

Branche

Wirtschaftsprüfung, Tax & Legal, Consulting, Corporate Finance

Produkte/Dienstleistungen

Siehe Branche

Anzahl der Standorte

Deloitte ist an 16 Standorten in Deutschland und weltweit in über 150 Ländern vertreten.

Jahresumsatz

744 Mio. Euro in Deutschland,
34,2 Mrd. US-Dollar international

Anzahl der MitarbeiterInnen

Über 5000 in DE
Rund 210.000 international

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Wir stellen im laufenden Jahr ca. 800 Absolventen und 650 Praktikanten ein.

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Rechtswissenschaften, Jura mit Schwerpunkt Steuer- oder Gesellschaftsrecht, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsingenieurwesen

Einsatzmöglichkeiten

Projektarbeit in Prüfung und Beratung.

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg/Training-on-the-Job, Berufsbegleitende Masterprogramme, Praktikum, Werkstudententätigkeit in allen Bereichen

Mögliche Einstiegstermine

In allen Bereichen das ganze Jahr hindurch

Auswahlverfahren

Telefoninterviews, Einzelinterviews, Bewerbungstage bzw. Recruiting Days

Einstiegsgehalt

Unser Einstiegsgehalt ist marktkonform und qualifikationsabhängig.

Auslandstätigkeit

Ein Auslandseinsatz ist je nach Berufserfahrung und Tätigkeitsbereich im Rahmen von kurzfristigen Projekteinsätzen bis hin zu einer längerfristigen Entsendung möglich.

Angebote für StudentInnen

Wir bieten in allen vier Funktionen das ganze Jahr über Praktikumsplätze an. Auch die Betreuung Ihrer Abschlussarbeit ist nach einem Praktikum möglich.

Siehe Anzeige Umschlagseite 2

GOLDBECK

GOLDBECK GmbH

Ummelner Straße 4-6
33649 Bielefeld
Internet: www.goldbeck.de/karriere
www.facebook.com/GOLDBECK.Group
www.xing.com/companies/goldbeckgmbh
www.kununu.com/de/all/de/ba/goldbeck
www.youtube.com/goldbeck

Kontakt

Personalentwicklung
Fon: 0521 9488-1261
Fax: 0521 9488-7 1261
E-Mail: go-to-goldbeck@goldbeck.de

Branche

Baubranche und baunahe Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Schlüsselfertige Gewerbeobjekte wie Bürogebäude, Produktions- und Logistikzentren, Parkhäuser, Schulen und Sporthallen, Bauen im Bestand, gewerbliche Solaranlagen sowie Gebäudemanagement und PPP-Projekte

Anzahl der Standorte

Über 40 in Deutschland und dem europäischen Ausland

Jahresumsatz

Geschäftsjahr 2013/14: 1,57 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

Über 3800, davon ca. 3100 im Inland

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Durch unser dynamisches Wachstum haben wir einen kontinuierlichen Bedarf an engagierten Berufseinsteigern und erfahrenen Mitarbeitern, die sich in einem erfolgreichen, leistungsstarken Unternehmen einbringen wollen.

Gesuchte Fachrichtungen

Architektur, Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Versorgungstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen (Fachrichtung Bau), Facility Management

Einsatzmöglichkeiten

Integrale Planung (Entwurfs- und Ausführungsplanung, Tragwerksplanung), Abwicklung, Gebäudetechnik, Tiefbau, Betriebswirtschaft, Gebäudemanagement, PPP

Einstiegsprogramme

Trainee zum Niederlassungskaufmann
Trainee im Bauwesen
Direkteinstiege nach umfangreicher Einarbeitung in den Bereichen Bauleitung, Planung, Gebäudetechnik, Facility Management

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Interviews

Einstiegsgehalt

Branchenüblich

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten (nach gemeinsamer Themenauswahl) sind in den o. g. Bereichen möglich

Siehe Anzeige Seite 21

mainova

Mainova AG

Solmsstraße 38
60623 Frankfurt
Internet: www.mainova-karriere.de

Kontakt

Nina Deierling
E-Mail: karriere@mainova.de

Branche

Energieversorgung

Produkte/Dienstleistungen

Strom, Erdgas, Wärme, Wasser

Jahresumsatz

2.211,2 Mio. Euro (Geschäftsjahr 2013)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Rund 2800

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 10 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Ingenieurwesen (insbesondere mit Schwerpunkt Maschinenbau, Elektrotechnik, Energietechnik, Mechatronik, Versorgungstechnik), Wirtschaftsingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften, Informatik, energiewirtschaftliche Studiengänge

Einsatzmöglichkeiten

Planung, Betrieb & Instandhaltung für Kraftwerke & Netze, Erneuerbare Energien, Projektmanagement, Finanzen & Controlling, Vertrieb, Marketing, Handel, Personal

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Kompetenzbasierte Interviews

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Seite 5



Janice Jakait, geboren 1977 und aufgewachsen in Lengfeld im Erzgebirge, arbeitete zunächst als IT-Beraterin. 2010 stieg sie aus ihrem Job aus und überquerte mit einem Ruderboot den Atlantik – als erste Frau vom europäischen Festland aus bis in die Karibik. Im November 2011 stieß sie in Portimão, Portugal, mit ihrem Ruderboot „Bif-röst“ von der Küste ab, 90 Tage später erreichte sie nach 6500 Kilometern die Küste von Barbados. Inspiriert wurde sie von der Amerikanerin Tori McClure und der Britin Roz Savage, denen die Atlantiküberquerung mit einem Ruderboot bereits in anderer Richtung gelungen war. Jakait war auf der Suche nach einem tieferen Sinn des Lebens und hoffte, diesen auf dem Ozean zu finden. Ihr Projekt nannte sie „Row for silence“. Sie machte damit auch auf den Unterwasserlärm aufmerksam, der auf viele Meereswesen dramatische Auswirkungen hat.

Janice Jakait Abenteurerin und Autorin

1. **In der IT-Branche arbeitet man mit modernsten Technologien und am Puls der Zeit. Warum suchten Sie in einem Ruderboot genau das Gegenteil?**
Ich wollte mir lieber wieder meinen eigenen Puls vergegenwärtigen, und das geht nur im Augenblick, in dem ich mal ganz bei mir bin: im Hier und im Jetzt.
2. **Ist es nicht ermüdend, von der einen Welle vorwärts und von der nächsten wieder zurückgetrieben zu werden?**
Wenn man nirgendwo hinwill, einfach nur jeden Moment in seiner unfassbaren Tiefe ergründet, macht das nicht wirklich einen Unterschied. Glück ist eine Frage der Einstellung, nicht der Umstände.
3. **Was gab Ihnen immer wieder die Zuversicht und den Glauben, Ihr Vorhaben zu schaffen?**
Es gab keinen Rückweg, keinen Ausweg. Ich musste es schaffen. Der Mensch ist eine Pflanze, die auch im Salzwasser Wurzeln schlagen kann. Und irgendwann wächst und blüht er erstaunlicherweise auch in solchen Herausforderungen.
4. **Gab es erworbene Fähigkeiten aus Ihrer Zeit als IT-Beraterin, die Ihnen auf dem Ozean geholfen haben?**
Ich komme aus der Kommunikationstechnik, Elektronik und IT. Dieses Wissen half natürlich an Bord, wenn mal die Elektronik ausstieg und ich den Fehler finden musste. Letztlich wäre ich aber auch mit einem Sextanten drüben angekommen.
5. **Auf dem Meer haben Sie Ruhe und das Leben im Jetzt gefunden, in dem weder die Vergangenheit noch die Zukunft eine Rolle spielen. Konnten Sie dieses Gefühl auch über Ihr Abenteuer hinaus bewahren?**
Ich habe mich danach für zwei Jahre mehr oder weniger in den Wald und in die Einsamkeit verkrochen und einen Weg gesucht, mir diese unfassbar große Freiheit und tiefe Stille im Karussell des Alltags bewahren zu dürfen. Ja, es ist gelungen.
6. **Vor Ihrer Reise berieten Sie Unternehmen. Für welche Fragen in Ihrem heutigen Leben suchen Sie selbst immer wieder Rat bei anderen?**
Wenn mir die Erzgebirgschen Quarkkeulchen einfach nicht gelingen wollen, rufe ich meine Mutter an. Am Ende ist sie glücklich, dass ich mich melde und sie um Rat bitte. Und ich werde satt: Win-win.
7. **Mit welchen drei Adjektiven würden Sie Ihr früheres Leben als IT-Beraterin beschreiben, welche drei wählen Sie für Ihr heutiges?**
Früher: detailverloren, kontrollsüchtig, zielorientiert. Heute: tiefsinnig, demütig, frei.
8. **Welchen Rat haben Sie für IT-Absolventen, die ihren Arbeitsalltag hin und wieder entschleunigen wollen?**
Ein freies Herz, das wahrlich liebt und lebendig schlägt, lässt sich nicht von leblosen Gedanken, von unfreien Menschen, von rotierenden Dienstplänen und tickenden Uhren kontrollieren und dirigieren. Hört wieder Euer Herz schlagen, noch schlägt es.
9. **Welches ist die wesentliche Erkenntnis, die Sie persönlich aus Ihrer Reise zogen?**
Die Freiheit und Stille, die mein Kopf begehrte, sind doch immer nur weitere Konzepte in lauten, endlosen Gedanken, die mich überhaupt erst eingesperrt haben. Das einzige Gefängnis ist der eigene Kopf.
10. **Und gibt es auch etwas, dass sich die Allgemeinheit zu Herzen nehmen sollte?**
Es ist eine Frage: Wie angestrengt wollen wir noch versuchen, die Welt wieder unter Kontrolle zu bekommen, die doch allein im Streben nach mehr Kontrolle und Macht erst außer Kontrolle geriet?



Janice Jakait hat ihre Atlantiküberquerung in einem Buch festgehalten: **Tosende Stille.**

Scorpio 2014. ISBN 978-3943416565. 19,99 Euro

Weitere Informationen zur Reise von Janice Jakait gibt es unter www.rowforsilence.com



Mit dem SZ-Stellenmarkt finden sich die Besten.

Setzen Sie auf einen Stellenmarkt, der durch sein hochwertiges Umfeld qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit erfolgreichen Arbeitgebern effizient zusammen führt. Informieren Sie sich über unser crossmediales Angebot unter: jobs.sz.de

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung

BCG

THE BOSTON CONSULTING GROUP

Warum Sie als Frau
zu BCG passen?

Weil Sie besser im
Team arbeiten...

Weil Sie besser
verhandeln...

Weil Sie sich besser
in neue Sichtweisen
hineindenken...

... als andere.

FEMALE FOCUS 2015

Entfalten Sie Ihre Talente.

Beim Strategie-Workshop für Frauen. Vom 28. bis 30. Mai
in Frankfurt. Jetzt bewerben auf femalefocus.bcg.de



BUILD. CONNECT. GROW. KARRIERE.
BCG.DE