

KARRIERE 22/23



Die digitale Welt braucht Diversity!

GRUSSWORT VON UTA ERNST-DIARRA

Liebe Leserinnen und Leser,

alle Mitarbeitenden tragen nicht nur mit ihrer Leistung zum Unternehmenswachstum bei, sondern bereichern unsere Arbeitswelt durch vielfältige Erfahrungswerte, Fähigkeiten und Perspektiven. Doch blickt man in die Führungspositionen, so sind leider trotz des Strebens nach Vielfalt Frauen immer noch unterrepräsentiert. Wir brauchen aber einen Wechsel in den Führungsetagen und -qualitäten für die Steigerung der Mitarbeitermotivation und für eine positive Wirkung auf das Arbeitsklima.

„Frauen gehören in alle Bereiche, in denen Entscheidungen getroffen werden“, das hat schon Ruth Bader Ginsburg gesagt. Lassen Sie uns das gemeinsam ändern!

Es waren in vielen Fällen weibliche Führungskräfte, die mich auf meinem Karriereweg begleitet und mir wichtige Impulse für meine persönliche Entwicklung mitgegeben haben. Deshalb wende ich mich heute an Sie, liebe Frauen: Haben Sie den Mut und das Vertrauen in Ihre eigenen Fähigkeiten, den Wandel in den Unternehmen mitzugestalten. Unterstützen Sie sich gegenseitig, denn das Potenzial von Frauen ist für Unternehmen unverzichtbar. Wir wissen, dass diverse Teams erfolgreicher sind. Diversität und Inklusion tragen zum Wachstum, zu Innovation und zu mehr Zufriedenheit aller Mitarbeitenden bei.

Gemeinsam schaffen wir das!

Ihre

Uta Ernst-Diarra

Uta Ernst-Diarra



Uta Ernst-Diarra,
Managing Director Germany,
Workday

Titelfotos: Workday; bofrost; KGAL; Bernadett Yehdou Fotografie; Deutsche Telekom; andreaheinsophotography; Julia Zierer/Wayvs
Fotos: Calvste/Shutterstock; Tobias Tschepe

DIE IT MUSS VORREITER FÜR DIVERSITY SEIN

Diversity ist in aller Munde. Viele Unternehmen haben erkannt, dass Vielfalt das Geschäft belebt und zum Unternehmenserfolg beiträgt. Der erste und einfachste Schritt für die Betriebe ist es, mehr Frauen einzustellen und in Führungspositionen zu bringen. Öffentlich geäußerte Absichtserklärungen gibt es zuhauf, allein die Realität hinkt hinterher.

Gerade in der ITK-Branche ist die Zahl der beschäftigten Frauen auffällig klein. Seit der Coronapandemie stagniert sie sogar. Mehr als jedes zehnte Unternehmen in der Branche beschäftigt laut Bitkom keine einzige Frau. Dabei fällt auf: Je kleiner der Betrieb, desto geringer der Frauenanteil. In größeren Unternehmen arbeiten zwar mehr Frauen, doch die wenigsten schaffen es in die Führungsetagen.

Wir brauchen einen Struktur- und Systemwandel. Expertinnen und Experten fordern, das Thema Diversity in den Unternehmenszielen zu verankern und auf die Vorstandsebene zu bringen (Seite 34). Wir brauchen aber auch mehr Frauen, die sich an die IT herantrauen, Spaß an der Tech-Welt haben und die Chancen der Digitalisierung ergreifen. Denn IT ist nicht nur etwas für Nerds. Sie bietet jede Menge spannende Jobprofile und Entfaltungsmöglichkeiten.

In der IT ist Platz für jede und jeden

In diesem Sonderheft lassen wir weibliche Pioniere zu Wort kommen, darunter die Gründerin und Diversity-Advokatin Mina Saidze (Seite 8), die Netzwerkerin Tijen Onaran (Seite 20) oder die KI-Expertin Kenza Ait Si Abbou (Seite 6). Gründerinnen verraten, wie sie ihre Tech-Startups finanziert und zum Laufen gebracht haben (Seite 22, 32, 33). Den Weg von der Betriebswirtin zur IT-Chefin zeichnen wir auf Seite 14 nach. Eine Hosting-Ingenieurin berichtet von ihrem Werdegang (Seite 42). Karrieren in der IT sind vielfältig: Vom Quereinstieg über das Informatikstudium bis in die Führungsetage.

In einer Boom-Branche wie der ITK muss Platz für jede und jeden sein – ob Mann oder Frau, alt oder jung, mit oder ohne Behinderung, egal welcher Herkunft oder mit welcher religiösen oder sexuellen Orientierung. Dieses Heft ist unser Plädoyer für mehr Vielfalt und Teilhabe!

Viel Spaß beim Lesen wünschen
Karen und das ganze Team

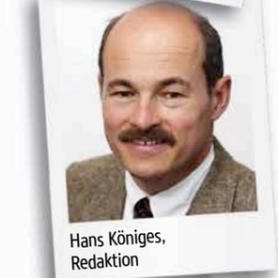
Ich freue mich auf dein Feedback:

Karen Funk, Senior Editor COMPUTERWOCHE
kfunk@computerwoche.de
linkedin.com/in/karenfunk

Mehr Infos unter www.computerwoche.de
www.computerwoche.de/newsletter



Karen Funk,
Chefredaktion



Hans Königges,
Redaktion



Elke Reinhold,
Schlussredaktion



Andrea Piontek,
Medienproduktion



Karin Reitberger,
Layout



So geht Startup: Franziska Focken gründete mit Julian Krahen in Coronazeiten ein Startup

22



Was wir besser machen können: Karrieretipps von der Headhunterin Ralica Yancheva

28



Reality-Check Diversity: Wie sieht es wirklich aus in Unternehmen?

34



Machtspielchen: Professorin Karin Gräslund verrät, wie man damit umgeht

37



Von Rumänien nach Deutschland: Catalin Barbulescu hat seinen Berufsraum wahr gemacht

26



Gender Pay Gap: Warum sollten sich Frauen mit weniger zufriedener geben?

12

- 3 Editorial
- 6 Roboter zähmen leicht gemacht
- 7 Talente wünschen sich Caring Companies
- 8 Vielfalt zahlt sich aus
- 11 Pias Weg in die IT
- 12 IT kann sich keinen Gender Pay Gap leisten
- 14 Von der Betriebswirtin zur CIO
- 17 Frauen sollten mutiger werden
- 18 Wie Inklusion gelingen kann
- 20 Die neue 3K-Formel
- 22 „Give me a challenge, I'm your rocket“
- 26 Ich wusste schon als Kind, dass ich in die IT will
- 28 Mut zur Lücke und zum Netzwerken
- 30 Sicherer Raum für Austausch schaffen
- 32 Frauen, zeigt euch!

- 33 Stell dir vor, Lernen wird ganz einfach
- 34 Vielfalt zum Frühstück
- 37 So gehen Frauen mit Machtspielchen um
- 38 Arbeitgeber brauchen mehr Mut für Vielfalt
- 40 Frauen wollen mehr lernen
- 42 Traumberuf Hosting-Ingenieurin
- 44 Was macht eine Cybersecurity-Redakteurin?
- 45 Achtsam sein kannst du bei einer Tasse Tee
- 46 „Wir brauchen Ziele für mehr Vielfalt“



Der erste Job: Die Saarländerin Suwhathi Sutheswaran ist Hosting-Ingenieurin

42



Seid achtsam: Mental-Health-Expertin Anne Henchen verrät, wie das geht

45



Inklusion für alle: Mit der richtigen Strategie und Technologie gelingt sie

18

IMPRESSUM

COMPUTERWOCHE Karriere ist eine Sonderpublikation von IDG Tech Media GmbH, Georg-Brauchle-Ring 23, 80992 München, Verlagsleitung: Jonas Triebel, Gesamtanzeigenleitung: Peter Lauck (verantwortlich), Redaktion: Heinrich Vaske (v.i.S.d.P.), Karen Funk (Projektleitung und Konzeption, kf), Hans Königes (hk), Jürgen Hill (hi), Schlussredaktion: Elke Reinhold, Layout: Karin Reitberger, Medienproduktion: Andrea Piontek

In unserem Haus erscheinen außerdem folgende Medienmarken



ROBOTER ZÄHMEN LEICHT GEMACHT

Wie verändert KI unsere Welt? Und wie können Frauen in der IT diese Veränderung mitgestalten? Das erzählt Expertin Kenza Ait Si Abbou im Podcast von COMPUTERWOCHE und CIO Magazin.



KI-Systeme hat, „denn, wenn wir selbstlernende Systeme nutzen, lernen diese von unserem Verhalten und werden sich später gegenüber anderen ein bisschen wie wir verhalten“.

Kenza will den Menschen die Angst vor der KI nehmen und hat schon zwei Bücher veröffentlicht: „Keine Panik, ist nur Technik“ und das Kinderbuch „Meine Freundin Roxy“. Ein weiteres Herzensanliegen: „Die neue digitale Welt sollten nicht nur wenige Experten gestalten, sondern möglichst viele Menschen aus den unterschiedlichsten Berufsfeldern,“ – und dazu gehören für sie auch „ganz selbstverständlich Frauen.“

Gerade ein Informatikstudium – beispielsweise Wirtschafts- oder Umweltinformatik – eröffne die Chance, aktiv an der Gestaltung der Zukunft mitarbeiten zu können. Und die IT habe noch einen weiteren Vorteil: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – denn außer einem Rechner und einem Internet-Zugang benötige man nicht viel mehr, um zu arbeiten, berichtet die KI-Expertin und Mutter im Podcast TechTalk aus eigener Erfahrung.

Von Jürgen Hill, Redaktion COMPUTERWOCHE

Kenza Ait Si Abbou
Kenza Ait Si Abbou ist nicht nur KI- und Robotik-Expertin bei IBM, sondern auch Kinderbuch- und Spiegel-Bestseller-Autorin.
Link zum Podcast: www.computerwoche.de/podcast-ki

Sie tanzt mit Algorithmen und zähmt Roboter. Kenza Ait Si Abbou ist nicht nur KI- und Robotik-Expertin, sondern auch Kinderbuchautorin und Spiegel-Bestseller-Autorin. Sie beherrscht das Kunststück, „AI for everyone“ erklären zu können (AI = Artificial Intelligence). Im Podcast beschreibt sie anschaulich anhand eines IKEA-Möbelstücks den Unterschied zwischen deterministischen und nicht-deterministischen Algorithmen in der KI.

Sie diskutiert die Frage, wo der KI-Einsatz Sinn macht und welche Verantwortung jeder Einzelne von uns für

Power-Lesestoff

Rollentausch: „Mussten Sie sich zwischen Kindern und Ihrem Startup entscheiden, Herr Zeiler?“ Aufsichtsrätin und Mutter Fränzi Kühne dreht den Spieß um und fragt Männer alle Fragen, die ihr in ihrer Karriere gestellt wurden. Provokant, originell, humorvoll. Für Frauen. Und vor allem für Männer!
S. Fischer, 14,40 Euro



Personal Branding: Tijen Onaran wurde früher in viele Schubladen gesteckt. Die Speakerin, Gründerin von Global Digital Women und Netzwerkerin verrät, wie man bewusst eine persönliche Marke aufbaut und die eigene Agenda findet. Sie berichtet von ihren Erfahrungen in Politik und Digitalbranche, von Rückschlägen, Lerneffekten und ihrer ganz persönlichen Markenbildung. Ein Must-read!
Goldmann, 12,00 Euro.



Fotos: Deutsche Telekom: Tulipan; S. Fischer: Goldmann

TALENTE WÜNSCHEN SICH CARING COMPANIES

Pandemie und Ukraine-Krieg – das macht was mit den jungen Talenten. Auf der Suche nach neuen Zukunftsperspektiven erwarten sie von Arbeitgebern mehr Sinnhaftigkeit. Wirtschaftsphilosophin Melanie Vogel verrät, was für den Nachwuchs jetzt wichtig ist.

Wir haben den jungen Talenten die Zukunftsperspektive genommen“, sagt Melanie Vogel, Wirtschaftsphilosophin, VUCA-Expertin und Gründerin der Frauenmesse Women & Work. Denn erst kam die Pandemie, dann der Krieg in der Ukraine – und das ist nicht spurlos an der Jugend vorbeigegangen.

Vogel, die eine große Umfrage unter den rund 900 Studierenden bundesweit durchgeführt hat, berichtet von gravierenden psychischen, physischen und sozialen Auswirkungen. Viele junge Menschen hätten nicht nur monatelang ohne Kontakte zu anderen Studierenden im Home-Office ihre Universitätskurse absolviert, sondern viele seien durch die Lockdowns auch lange

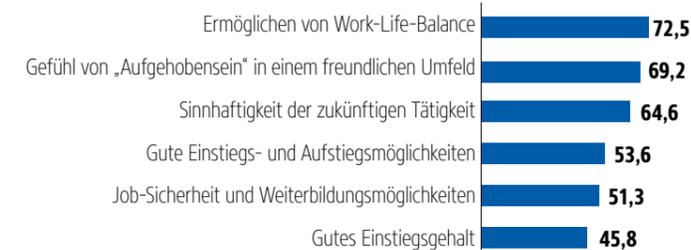
Zeit von ihren Familien physisch getrennt gewesen, waren teils im Ausland und konnten nicht zurückkommen.

Die „social Battery“ ist leer

Das habe bei vielen Traumata oder depressive Phasen ausgelöst. Der mangelnde physische Kontakt habe unter anderem dazu geführt, dass die jungen Menschen größere Gruppen nicht mehr gewohnt sind, sich dort unwohl fühlen, schnell ermüden. „Wir haben uns de-sozialisiert“, so Vogel und fügt hinzu: „Die social Battery ist leer.“

Diese Erfahrungen haben die Werte und Erwartungen der Studierenden an künftige Arbeitgeber verändert. War das Thema Home-Office früher vor

Aus welchen Bedürfnissen heraus wählen Studierende ihren Arbeitgeber?



Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Women & Work Studie „Student Survey 2022“

Foto: Bernadett Yehdou Fotografie

Women and Work

Auf der größten Jobmesse und -konferenz für Frauen in Europa können Interessierte viele spannende Arbeitgeber aus allen Branchen kennenlernen.

- Einmal im Jahr
 - Digital
 - Teilnahme kostenlos
- www.womenandwork.eu



Talente in der Krise ... darüber berichtet Melanie Vogel auch ausführlich in unserer Podcast-Reihe Tech Talk:
www.cio.de/podcast-recruiting

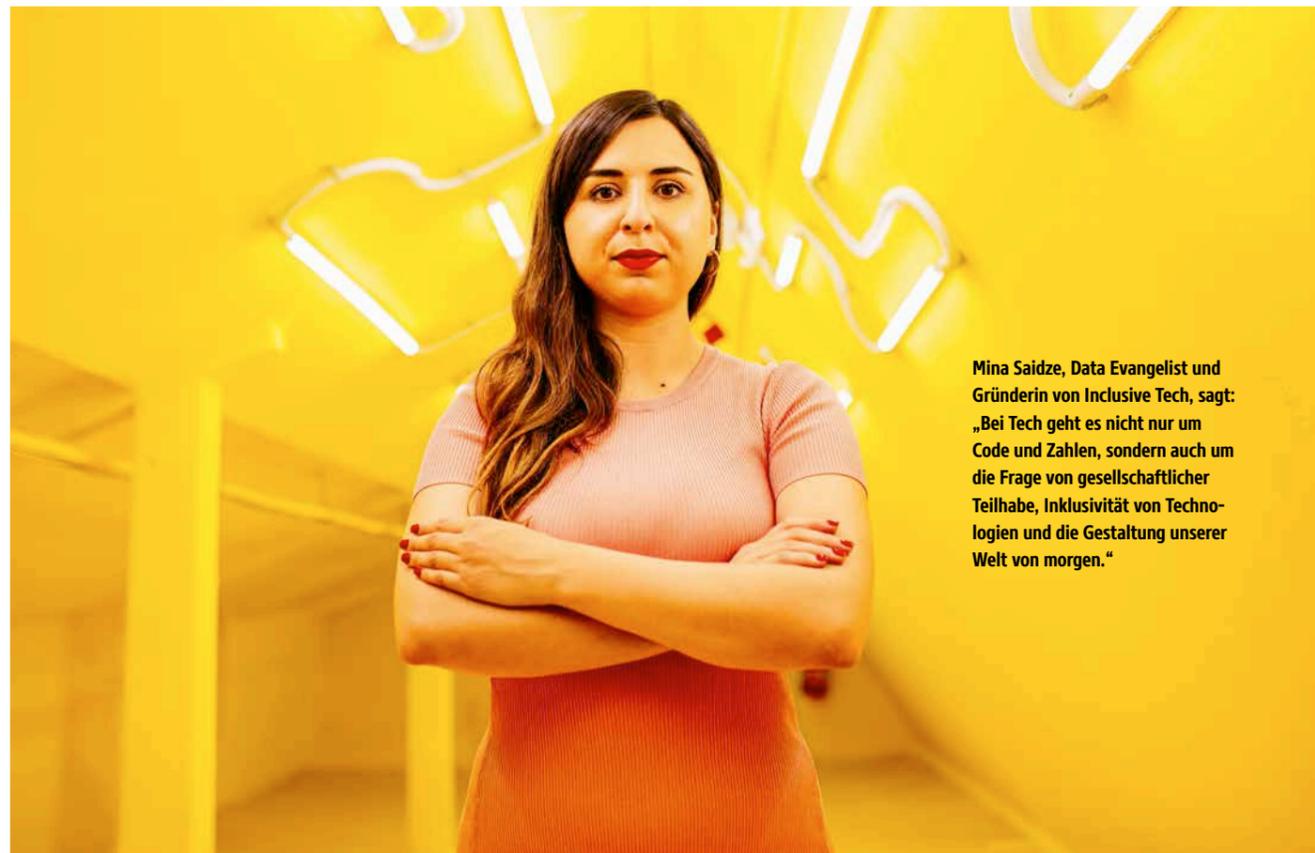
allem den Frauen wichtig, so ist es inzwischen genauso relevant für die Männer. Auch das Thema Work-Life-Balance sei viel stärker im Fokus. Besonders deutlich sei jedoch, dass die Perspektivlosigkeit im Außen bewirke, dass die jungen Menschen viel mehr nach innen schauen und sich vom Arbeitgeber mehr Sinnhaftigkeit und Fürsorge erwarten. Stichwort „Caring Company“.

Hier komme gerade der Personalabteilung eine neue Rolle zu. „Viele Unternehmen rekrutieren leider immer noch nach Vor-Corona-Maßnahmen und können gar nicht erkennen, wie belastet die Kandidatinnen und Kandidaten sind“, bedauert die Expertin. Sie empfiehlt Unternehmen vier erste Schritte auf dem Weg zu einer Caring Company: Beginnen könne man damit, die vorhandenen Frauen-fördernden Maßnahmen auf alle auszuweiten. Zweitens seien Weiterbildungsangebote wichtig – sie bieten Perspektiven und sind Karriere-sinnstiftend. Drittens helfen flexible Karriere- und Führungsmodelle. Generell gehe es – und das ist der vierte Punkt – um die Etablierung einer Work-Learn-Balance.

Von Karen Funk, Redaktion COMPUTERWOCHE

VIELFALT ZAHLT SICH AUS

Diversity eröffnet Unternehmen neue Perspektiven. Besonders für die IT-Branche bietet sie die Chance, mehr Fachkräfte zu finden und die Digitalisierung erfolgreicher umzusetzen, wie ein näherer Blick auf das Thema Diversität zeigt.



Mina Saidze, Data Evangelist und Gründerin von Inclusive Tech, sagt: „Bei Tech geht es nicht nur um Code und Zahlen, sondern auch um die Frage von gesellschaftlicher Teilhabe, Inklusivität von Technologien und die Gestaltung unserer Welt von morgen.“

Regelmäßig jammert die ITK-Branche über den Fachkräftemangel. Während der Pandemie verschärfte sich das Problem weiter, denn Deutschland hinkt in vielen Aspekten der Digitalisierung international hinterher. Es fehlen vor allem IT-Expertinnen, wie die zum Weltfrauentag vom Digitalverband Bitkom veröffentlichte Studie zeigt. „Die digitale Wirtschaft muss weib-

licher werden“, sagt Sabine Bendiek, Vizepräsidentin des Bitkom. „Gemischte Teams sind für den Erfolg von Unternehmen extrem wichtig. Und wir sind auf Frauen angewiesen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und nachhaltiges Wachstum zu sichern. Die Zahlen sind ein Weckruf“, so die Arbeitsdirektorin und Mitglied des Vorstands von Softwarehersteller SAP weiter.

Doch der Frauenanteil in der ITK-Branche stagniert. Je kleiner die Firma, desto weniger Frauen arbeiten dort. Mehr als jedes zehnte Unternehmen in der Branche beschäftigt keine einzige Frau. Bei 76 Prozent liegt der Frauenanteil unter 25 Prozent. Zwar arbeiten in größeren Unternehmen mehr IT-Expertinnen, doch bis in die Führungsetage schaffen es nur wenige. In 49 Prozent der

Foto: Julia Steinigeweg

befragten Firmen gibt es keine Frau im oberen Management.

Diversity gilt deshalb als Rettungsanker. Übersetzen lässt sich Diversity mit Vielfalt, auch Diversitätsmanagement ist im Personalwesen ein gebräuchlicher Begriff. Merkmale von Bewerberinnen und Bewerbern wie Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion sollen keine Rolle bei der Jobvergabe und im Arbeitsleben spielen, so die Definition. Ganz im Gegenteil: Unternehmen sollten ganz gezielt versuchen, möglichst vielfältige, diverse Teams zu rekrutieren. Zum einen erweitert das den Horizont von allen Beschäftigten, zum anderen bildet es die Vielfalt der Gesellschaft ab, in der wir leben. Außerdem arbeiten diverse Teams erfolgreicher, wie die Studie „Why Diversity Matters“ von McKinsey zeigt. Öffnen sich Firmen gegenüber allen qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, finden sie auch mehr gut qualifiziertes Personal.

Von der Volkswirtin zur Datenspezialistin

Doch die Realität sieht grundverschieden aus. Noch immer entscheiden viele Arbeitgeber nur nach formalen Kriterien. Aber es geht auch anders, wie das Beispiel von Mina Saidze zeigt. Sie wurde 1993 in Hamburg geboren, ihre Eltern waren wegen ihres politischen Engagements aus Afghanistan geflüchtet. Nach dem Abitur studierte sie Volkswirtschaft in Berlin und entdeckte noch während ihres Studiums IT-Themen für sich. Sie belegte Statistikurse, brachte sich selbst das Programmieren bei und erweiterte ihr IT-Fachwissen mit Praktika und Projekten. „Ich habe für mich analysiert, welche Berufsprofile am Arbeitsmarkt gefragt sind. Mir war schnell klar, dass

die Digitalisierung eine große Chance für mich ist“, erinnert sie sich. Nach Stationen in Konzernen und Startups leitet Saidze heute als Führungskraft ein Tech-Team in einem Unternehmen.

Rezept gegen den Fachkräftemangel

In Skandinavien oder den USA sei der IT-Arbeitsmarkt viel flexibler und ein Quereinstieg in die Branche deutlich einfacher, weiß Saidze: „Wer sich in Deutschland autodidaktisch weiterbildet und das nicht mit Zeugnissen belegen kann, wird selten zu Vorstellungsgesprächen eingeladen“, so die Datenexpertin. Dabei wäre es einfach, mit Tests die Kenntnisse der Kandidatinnen und Kandidaten vorab zu überprüfen. Statt über den Fachkräftemangel zu jammern, könnten Firmen deutlich mehr tun und beispielsweise Talente mit Mentorenprogrammen fördern, davon ist Saidze überzeugt.

Noch ein anderes, wichtiges Argument spricht für mehr Diversity in Tech, denn in vielen KI-Projekten fehlt der weibliche Blick. „Es geht darum, die Tech-Industrie neu zu denken. Bei Tech geht es nämlich nicht nur um Code und Zahlen, sondern auch um die Frage von gesellschaftlicher Teilhabe, Inklusivität von Technologien und die Gestaltung unserer Welt von morgen. Hierfür ist Vielfalt unabdingbar“, sagt Saidze. KI sollte weder frauenfeindlich noch rassistisch sein.

Mit Inclusive Tech für mehr Diversity in der IT

Doch bei Appellen bleibt es nicht. Mitten in der Pandemie gründete Saidze die Initiative „Inclusive Tech“ (www.inclusive-tech.com), ein europaweit aktives Netzwerk, in dem sich mittlerweile mehr als 4.500 Personen enga-

gieren, darunter viele Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Mit Inclusive Tech will Saidze zeigen, dass Diversity in Tech nicht nur eine CSR- oder Employer-Branding-Strategie ist. Ein Ziel der Initiative ist es, die Teilhabe von unterrepräsentierten Gruppen in der Digitalisierung voranzutreiben.

Gleichstellung muss Führungsaufgabe werden

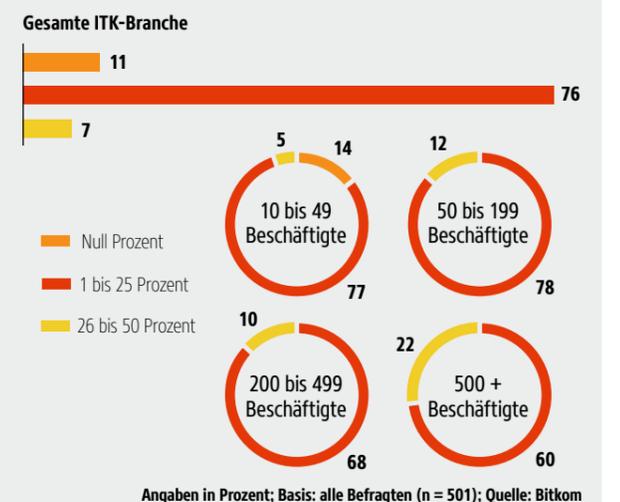
Wie Diversity managen? Darauf haben viele Firmen noch keine Antwort gefunden. In der Bitkom-Studie sagte die Hälfte der Befragten, dass sich niemand um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen kümmere. Nur bei rund drei Prozent der Befragten gibt es Gleichstellungs- oder Diversity-Verantwortliche, in 24 Prozent der Betriebe übernimmt die Personalabteilung diese Aufgabe, und nur bei 22 Prozent ist die Verantwortung in der Geschäftsführung angesiedelt. Bitkom-Vizepräsidentin Bendiek fordert, Gleichstellung zur

„Die Digitalisierung ist eine große Chance.“

Mina Saidze, Inclusive Tech

Frauenanteil steigt mit der Unternehmensgröße

Wie hoch ist in Ihrem Unternehmen der Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft?



Führungsaufgabe zu machen. „Nur wenn Vorgesetzte die Chancengleichheit aktiv vorleben, können die notwendigen Umbrüche gelingen.“

Diversity bei Fujitsu

Doris Kish arbeitet seit 2009 bei Fujitsu in München und übernahm 2018 die neu geschaffene Position als Diversity-Managerin für die Länder Deutschland, Österreich und die Schweiz. Inzwischen umfasst ihr Verantwortungsbereich auch Osteuropa. Bereits in den 1990er-Jahren setzte Fujitsu Diversity in Japan auf seine Agenda, Anfang 2017 wurde dafür eine Position in London für das Vereinigte Königreich (UK) und die EMEA-Region geschaffen. „Aus UK kommen viele strategische Ansätze, auf die ich aufbauen kann“, sagt Kish. Dazu zählt etwa ein „Gender Diversity Dashboard“. Mit diesem Statistik-Tool lässt sich beispielsweise schnell analysieren, wie viele Frauen bei Fujitsu in welchen Positionen arbeiten. „Während Corona haben wir gemerkt, dass sich kaum noch Frauen beworben haben“, berichtet die Diversity-Managerin.

Offenheit beflügelt Unternehmenskultur

Mehr Frauen beschäftigen und ihnen bessere Karrierechancen eröffnen, das ist eines der Ziele von Fujitsu. Seit 2021 widmet sich Kish auch dem Thema LGBT. Die aus dem englischen Sprachraum übernommene Abkürzung steht für die sexuelle Orientierung Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender. Warum sollten Unternehmen LGBT auf ihre Agenda setzen? „Studien zeigen, dass Menschen mit einer anderen sexuellen Orientierung 30 Prozent ihres Potenzials einbüßen, weil sie es im Arbeitsleben verheimlichen wollen“, sagt Kish. Darüber zu sprechen und sich als Konzern klar gegen



Doris Kish,
Diversity-Managerin bei
Fujitsu für Deutschland,
Österreich und die Schweiz

Mina Saidze ...

- ... ist Data Evangelist und Gründerin von Inclusive Tech: www.inclusive-tech.com
- ... setzt sich für mehr Diversität in Tech ein.
- ... wurde vom Wirtschaftsmagazin Forbes in ihre berühmte „30-Under-30“-Liste aufgenommen.
- ... will Big Data und künstliche Intelligenz demokratisieren, indem sie eine Brücke zwischen Tech und Business schafft.



jede Form der Diskriminierung zu positionieren schaffe ein offenes Klima. „Wir arbeiten hier mit „Proud at Work“ zusammen, und ein Kollege, der offen schwul lebt, hilft uns, das Thema im Unternehmen anzusprechen“, sagt die studierte Kulturwirtin.

Zwar fördert Fujitsu Diversität, doch mit Zahlen lässt sich das nur schwer belegen, denn nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darf niemand aufgrund seiner ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. Unternehmen wissen deshalb nur wenig darüber, wie divers ihre Belegschaft ist, denn weder die Nationalität im Pass noch ein Name sind aussagekräftig. „In England wird im Unternehmen viel offener über Diversity gesprochen, in Deutschland können wir viele Daten aufgrund des AGG nicht erheben“, sagt Kish. Das erschwere auch das Ableiten geeigneter Diversity-Maßnahmen, so die Managerin.

Diversität verbessert das Betriebsklima

Von einer größeren Vielfalt profitieren alle, und das wissen die ITK-Firmen. In der Bitkom-Studie sagten 93 Prozent der Befragten, dass gemischte Teams zu einem besseren Betriebsklima beitragen und die Produktivität steigern. Außerdem bestätigten 85 Prozent, dass Frauen neue Ideen und andere Sichtweisen ins Unternehmen einbringen. Eine größere Vielfalt unter den Beschäftigten und Führungskräften bereichert das Arbeitsleben. Davon profitieren alle, denn wir leben längst in einer diversen, multiethnischen Einwanderungsgesellschaft.

Von Ingrid Weidner,
freie Autorin in München

PIAS WEG IN DIE IT

Ihre Begeisterung für IT ist ansteckend: Pia Fischbach über Technologie, ihre Kinder und ihre Stelle als IT-Leiterin der OTTO Payment Entwicklungsgesellschaft.

Ihre Leidenschaft für Technologie und IT entdeckt Pia Fischbach schon in der Schulzeit: Auf dem Wirtschaftsgymnasium lernt sie das Programmieren. Kein Wunder, dass sie danach mit einem Wirtschaftsinformatik-Studium startet. Mit dem Bachelor in der Tasche zieht es Pia von Süddeutschland in den hohen Norden. Zuerst nach Kopenhagen, wo sie ihren Master im Bereich Business Administration absolviert.

Als Frau in der IT wurde Pia in ihrem Berufsleben schon das ein oder andere Mal belächelt. In solchen Situationen schlägt sie gern mit ihrem fachlichen Wissen zurück. Sie plädiert dafür: „Schon in meinem Studium saßen überwiegend Männer neben mir in den Hörsälen. Man sollte einfach schon viel früher damit beginnen, für Technologie und IT zu begeistern. Schon in der Schule.“

Nach dem Studium arbeitete die heute 40-Jährige zunächst einige Jahre im IT-Bereich in verschiedenen Branchen, unter anderem der Automobilindustrie. 2013 verschlägt es sie zur EOS-Gruppe, wo ihre Reise als Teil der Otto-Group-Familie in Hamburg beginnt.

Schwanger zum Jobinterview

Acht Jahre lang klettert Pia bei der EOS-Gruppe die Karriereleiter hinauf, ist am Ende Bereichsleiterin Strategy & Consulting. Dann merkt sie: Es ist Zeit



für etwas Neues. Und ohne wirklich danach gesucht zu haben und dazu im vierten Monat schwanger, stellt sie sich Ende 2020 für die Leitung der IT in der neu gegründeten OTTO Payment Entwicklungsgesellschaft vor. Was für Pia nicht infrage kam: ihre Schwangerschaft zu verheimlichen. „Auf keinen Fall! Ich bin offen und ehrlich mit der Situation umgegangen, und das hat die rein männlichen Gesprächspartner anscheinend nicht abgeschreckt“, schmunzelt Pia rückblickend. Klar, es gehört eine gewisse Portion Mut dazu, sich in einer solchen Situation wie einer Schwangerschaft beruflich neu zu orientieren. Aber es ist kein Hindernis!



Ich bin offen und ehrlich mit der Situation umgegangen.“

Sagt Pia Fischbach,
die schwanger war, als sie sich als
Head of IT bei der OTTO Payment
Entwicklungsgesellschaft bewarb.

Nach der Geburt ihrer ersten Tochter kehrt Pia schnell wieder zurück in die Arbeitswelt. Mittlerweile ist ihre Tochter drei Jahre alt und sie hat unlängst einen Sohn bekommen.

Familienleben und Vollzeitjob

Auf die Frage, ob sie trotzdem nach wie vor zu 100 Prozent arbeitet, erwidert Pia lachend: „Es sind eher 120 Prozent!“. Die Kinder und das Familienleben stehen für Pia natürlich an erster Stelle, trotzdem will sie den Job nicht missen. „Es ist alles eine Frage der Organisation“, sagt die ITlerin. Ihr Mann und sie fahren ein 50/50-Modell, wechseln sich im Haushalt und mit den Kindern ab. Oftmals arbeitet Pia noch spät abends, sobald die Kinder schlafen. Wie dieses Konstrukt funktioniert? „Mit einem Partner, der dieselben Werte hat und gleichberechtigt handelt, und einer Führungskraft, die mir Vertrauen und Akzeptanz schenkt“, sagt Pia.

„Ganz egal, um welche Branche es geht: Das Wichtigste ist, dass man liebt, was man macht“, sagt Pia. „Und wenn das einmal nicht mehr der Fall sein sollte, muss man eben dafür sorgen, dass sich die Situation ändert – egal in welcher Lebenslage man steckt, egal ob schwanger oder nicht.“ Ganz nach ihrem Motto: love it, change it or leave it.

Von Verena Kolb,
Werkstudentin bei OTTO

IT KANN SICH KEINEN GENDER PAY GAP LEISTEN

Auch in der IT gibt es einen Gender Pay Gap, der mit Jahren der Berufstätigkeit zunimmt. Sie ist dabei nicht die Branche mit der größten Gehaltsgerechtigkeitslücke. Grund zur Entwarnung?

Die Zahlen steigen langsam, aber immer noch sind Frauen in der IT deutlich unterrepräsentiert. Ein wichtiger Hygienefaktor und ein Symptom im Hinblick auf die Anziehungsfähigkeit der Branche für weibliche Talente ist die Vergütung. Der Equal Pay Day hat am 7. März 2022 noch einmal darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen und Männer in Deutschland immer noch unterschiedlich entlohnt werden. Dabei gibt es bei

diesem Gender Pay Gap deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Die Arbeitgeberbewertungsplattform Kununu, auf der Beschäftigte seit 2019 anonym Angaben zu ihrem Gehalt machen können, hat diese Unterschiede aktuell auf der Grundlage der bisher dort abgegebenen 1,8 Millionen Gehaltsdaten analysiert.

Dabei galt der Entwicklung des Gender Pay Gaps mit Jahren der Berufszuge-

hörigkeit ein besonderes Augenmerk: Verglichen wurde der Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung mit dem von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden mit sechs bis zehn Jahren Berufserfahrung. Die IT liegt hier im Branchenvergleich im Mittelfeld: Frauen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung verdienen in der IT acht Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, nach sechs bis zehn

Jahren im Job steigt die Differenz auf 14 Prozent.

Zum Vergleich: Die Branche mit der ausgeprägtesten Entwicklung bei steigenden Jahren der Berufstätigkeit ist die Versicherungsbranche. Schon beim Jobeintritt verdienen Frauen hier zehn Prozent weniger als Männer, nach sechs bis zehn Jahren Entwicklung sind es 21 Prozent.

Führung und Gehalt

Nun sind nicht alle ITler in der IT-Branche tätig, auch Branchen wie die Automobilindustrie, der Maschinenbau oder das Consulting beschäftigen IT-Profis. Daher lohnt ein Blick auf häufige branchenübergreifende Jobprofile. Rund 31.500 Softwareentwicklerinnen und -entwickler haben auf Kununu ihr Gehalt angegeben, 91 Prozent davon sind Männer, neun Prozent Frauen.

Hier liegt der Gender Pay Gap anfänglich bei zwei Prozent, bei steigender Berufserfahrung beträgt er sechs Prozent. Der Anstieg kann unter anderem darin begründet liegen, dass es nur wenige Frauen in IT-Führungspositionen schaffen – hier beträgt der Anteil nur sieben Prozent.

Bei den IT-Projektmanagerinnen und -managern liegen die Verhältnisse ähnlich (rund 7.300 Angaben). Hier ist der weibliche Anteil an den Kununu-Datensätzen mit 18 Prozent zwar deutlich größer, sinkt aber bei Positionen mit Führungsverantwortung auf zwölf Prozent. Der Gender Pay Gap steigt mit wachsender Berufstätigkeit von einem auf sechs Prozent.

Alles nicht so schlimm? Diese Zahlen und der Vergleich mit anderen Branchen sollten nicht für Entwarnung sorgen. Zum einen ist jedes Prozent beim

Gehälter	männlich	weiblich	Gender Pay Gap (in Prozent)
IT-Branche insgesamt bis 3 Jahre Berufserfahrung	46.239	42.926	8
IT-Branche insgesamt 6 bis 10 Jahre Berufserfahrung	59.671	52.478	14
Branchenübergreifend Softwareentwickler/in bis 3 Jahre Berufserfahrung	50.187	49.284	2
Branchenübergreifend Softwareentwickler/in 6 bis 10 Jahre Berufserfahrung	61.116	57.567	6
Branchenübergreifend IT-Projektmanager/in bis 3 Jahre Berufserfahrung	55.857	55.168	1
Branchenübergreifend IT-Projektmanager/in 6 bis 10 Jahre Berufserfahrung	69.643	65.610	6

Angaben in Euro; Quelle: Kununu

Gender Pay Gap aus der Perspektive von Lohngerechtigkeit und Gleichbehandlung eins zu viel. Zum anderen kann sich gerade die IT keinen Gender Pay Gap leisten.

Offen über Geld reden

Die Gehalts- und Finanzexpertin Katharina Lüth, Managing Director beim Fintech Raisin, das die Onlineplattform Weltsparen betreibt, rät, selbstbewusst in die Gehaltsverhandlung zu gehen. Ihre fünf Tipps, wie Frauen den Gender Pay Gap umgehen können:

1. Augen auf bei der Jobwahl!

Ist die Traumbranche eher im Niedriglohnbereich verankert, lohnt es sich zu überlegen, welche Position oder zusätzliche Qualifikationen auf Dauer zum finanziellen Erfolg führen.

2. Nicht zu niedrig mit dem Einstiegsgehalt ansetzen!

Wer mit einem zu geringen Gehalt in die Arbeitswelt startet, büßt aufs Leben gerechnet massiv ein und hat Probleme, höhere Einkommen zu erzielen.

3. Karriereplanung strategisch angehen!

Ein klares Ziel und ein Fahrplan helfen auch im Berufsleben.

In der IT-Industrie

ist das Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen vergleichsweise gering, steigt allerdings mit der Berufserfahrung.

4. Gehaltsvergleiche und Netzwerk nutzen!

Wer nicht fragt, hat längst verloren. Es hilft aber auch, mit Freunden und dem eigenen Netzwerk offen über das Thema Gehalt zu sprechen.

5. Mind the Gap! Erwerbsbiografien von Frauen sind anders.

Gründe für die Lohnlücke sind nicht nur Branchen und Berufe, sondern auch ein größerer Anteil an Teilzeit sowie Minijobs, die sich auf den Stundenlohn niederschlagen. Eine große Rolle bei Frauen spielen Mutterschutz und Elternzeit sowie die Pflege Angehöriger. Dadurch wird die Lebensarbeitszeit reduziert und beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben oft weniger Einkommen erzielt.

Von Hans Königes,

Redaktion COMPUTERWOCHE



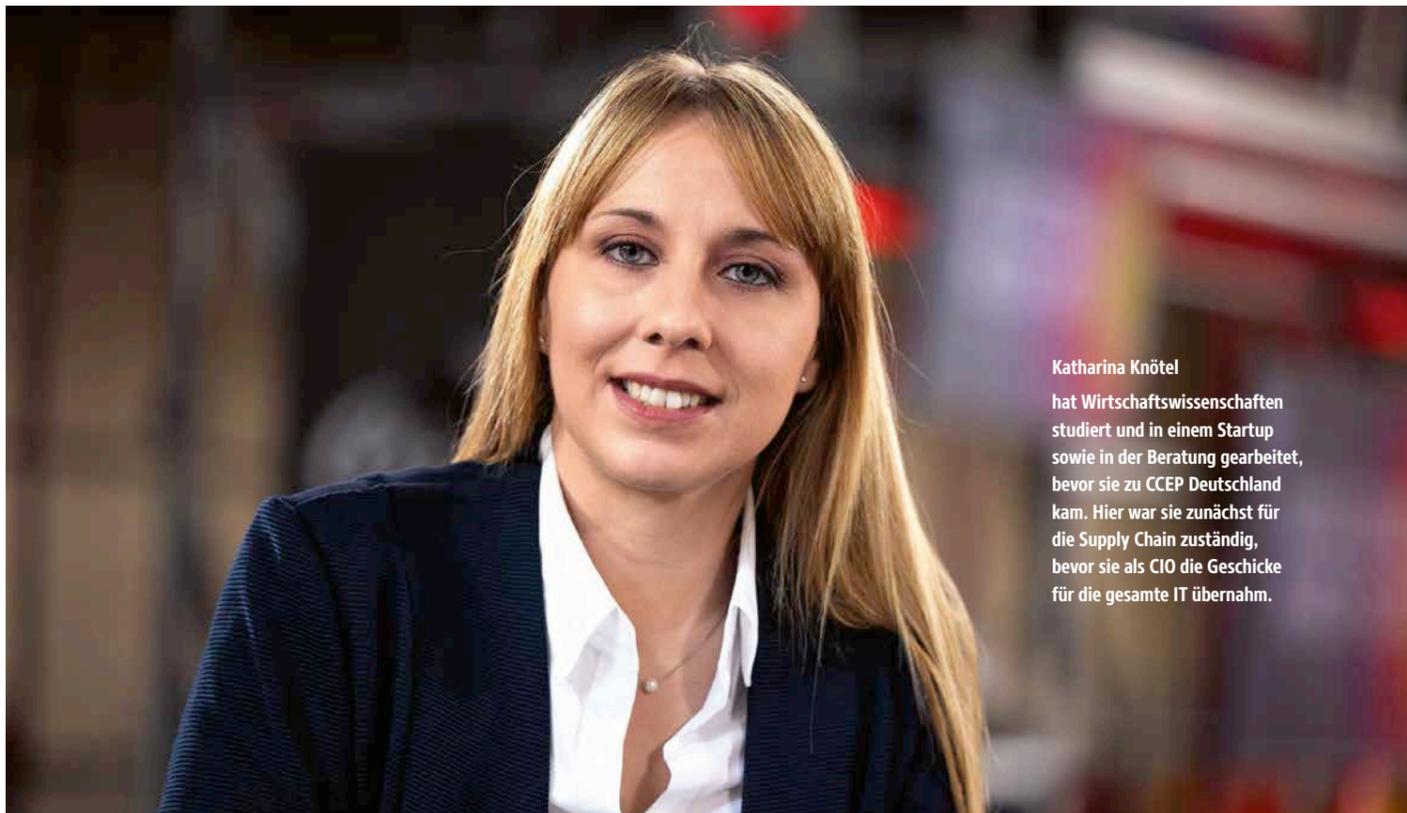
Frauen sollten schon beim Berufseinstieg aufs Gehalt achten.“

Katharina Lüth,
Managing Director,
Raisin (Weltsparen)



Warum sollten sich Frauen mit weniger zufriedengeben, wenn Männer den ganzen Kuchen bekommen? In Sachen Gender Pay Gap gibt es in Deutschland noch viel zu tun.

Fotos: YesPhotographers/Shutterstock; Raisin (Weltsparen)



Katharina Knötel hat Wirtschaftswissenschaften studiert und in einem Startup sowie in der Beratung gearbeitet, bevor sie zu CCEP Deutschland kam. Hier war sie zunächst für die Supply Chain zuständig, bevor sie als CIO die Geschicke für die gesamte IT übernahm.

VON DER BETRIEBSWIRTIN ZUR CIO

Katharina Knötel ist seit Mitte 2021 IT-Chefin von Coca-Cola Europacific Partners in Deutschland. Die CIO verrät, wie sie zur IT kam, womit sie sich beim Coca-Cola-Vertriebspartner beschäftigt, warum ihr Vielfalt am Herzen liegt und wie man Talente fördert.

Sie sind im Juni 2021 vom Associate Director Supply Chain zum CIO der Business Unit Deutschland von Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) aufgestiegen. Wie ist es Ihnen seitdem ergangen?

KATHARINA KNÖTEL: Es war eine sehr spannende Zeit als neues Mitglied im deutschen Geschäftsführungsteam und im europäischen Business Process and Technology Führungsteam (BPT).

„**Am wichtigsten ist, dass man eine große Leidenschaft hat für das, was man tut.**“

Katharina Knötel

Was genau macht die Abteilung BPT, die Sie führen?

KNÖTEL: BPT ist eine Service-Abteilung. Deshalb arbeite ich mit dem gesamten Business, also allen Fachbereichen, eng zusammen. Es geht nicht nur um die reine IT, sondern auch um Business-Prozesse – um die gesamte Wertschöpfungskette, angefangen beim Commercial über die zentralen Unternehmensfunktionen wie HR und Finance bis hin zu Produktion, Lager und Logistik. In meiner

neuen Managementrolle beschäftige ich mich mit dem Big Picture, also mit der strategischen Ausrichtung der Abteilung, mit Trends und Trainings. Da geht es auch um Fragen wie: Was müssen die Menschen lernen, damit wir sie mitnehmen können? Und wohin wollen wir uns entwickeln?

Wie groß ist das Team, das Sie heute leiten?

KNÖTEL: Mein Team in Deutschland hat 15 Mitglieder. Insgesamt gibt es

bundesweit zirka 100 Mitarbeitende in BPT, und wenn wir weiter nach Europa, die Pazifik-Region und Indonesien schauen, sind wir etwa 700. Wir arbeiten alle eng zusammen, da unsere Projekte in den meisten Fällen länderübergreifend sind.

Welche Themen treiben Sie gerade besonders um?

KNÖTEL: Eines meiner Herzenthemen ist: Wie stellen wir uns als Organisation mit einer modernen Technologie kulturell auf, mit welchen Methoden arbeiten wir, und wie leben wir das? Also: Was bedeutet eigentlich ein agiler Ansatz? Es muss kritisch hinterfragt werden. Daran arbeite ich schon länger zusammen mit unserem People-&Culture-Team, auch vor meiner CIO-Rolle, und agiere innerhalb von CCEP als Coach und Trainerin.

Gibt es weitere Herzenthemen?

KNÖTEL: Vielfalt liegt mir sehr am Herzen. Zum Beispiel die Frage, wie wir mit den Millennials umgehen, wo wir junge Talente finden und wie wir diese auf dem Weg in Führungsrollen begleiten können. Mir ist wichtig, dass wir die CCEP-internen Mentoren- und Talentprogramme sowie unsere Frauen-

netzwerke und -initiativen in Deutschland nutzen. Mit dem Programm „komm mach MINT“ zum Beispiel sprechen wir speziell Frauen an und ermuntern sie, in der Logistik oder Supply Chain unterwegs zu sein.

Wo geht es technologisch künftig hin?

KNÖTEL: Ich möchte natürlich zum einen die Reise meines Vorgängers Christian Rasche fortführen, also die End-to-End-Digitalisierung unserer Route to Market. Hier geht es nun darum, den nächsten Schritt zu machen, und das ist definitiv die technologische Transformation der gesamten Wertschöpfungskette. Da spielen beispielsweise Kundenerlebnisse eine Rolle, aber auch Nachhaltigkeit und das große Feld der Supply Chain. Gerade beim letztgenannten Thema haben wir in den vergangenen Jahren viel probiert und pilotiert. Jetzt geht es darum, das in Programme zu gießen und zum Leben zu erwecken.

Wie machen Sie das?

KNÖTEL: Ein Projekt wird in einem Land pilotiert, dann testen wir das, und wenn es funktioniert, rollen wir es in allen Ländern aus. Zum Beispiel

CCEP DE

Die Coca-Cola Europacific Partners Deutschland GmbH (CCEP DE) mit Hauptsitz in Berlin ist für die Abfüllung und den Vertrieb von Coca-Cola-Markenprodukten in ganz Deutschland verantwortlich. Sie ist mit einem Absatzvolumen von jährlich mehr als 3,5 Milliarden Litern (2021), rund 6.500 Mitarbeitenden und 14 Produktionsstandorten das größte deutsche Getränkeunternehmen.

CCEP DE arbeitet in Deutschland eng mit der Coca-Cola GmbH zusammen, die als Tochterunternehmen der The Coca-Cola Company für die Markenführung sowie die Produkt- und Verpackungsentwicklung zuständig ist.

haben wir in Deutschland ein Kundenportal aufgesetzt, das gut funktioniert. Dann wurde es mit der gleichen Technologie in allen Ländern eingeführt. Wir haben in Deutschland 14 Standorte, wo überwiegend regional produziert wird. Da haben wir viele Möglichkeiten, Neues auszuprobieren.

Was probieren Sie gerade aus?

KNÖTEL: Wir testen gerade unterschiedliche Scanner-Lösungen, um Waren zu erfassen. Wir sind an unseren Mitarbeitenden in der Logistik nah dran und arbeiten eng mit ihnen zusammen. Wir testen natürlich auch, welche mobilen Geräte wir am besten einsetzen. Im vergangenen Jahr haben wir zum ersten Mal einen Standort komplett mit Mobilgeräten ausgestattet, um zu testen, welche Use Cases wir anwenden können. In diesem Jahr geht es an zwei weiteren Standorten mit neuen Use Cases weiter – und mit einer neuen Generation von Geräten. Hier geht es auch darum „Ready for Future“ zu sein, um Mitarbeitende mit auf die Reise der digitalen Transformation zu nehmen.

Gibt es weitere innovative Projekte?

KNÖTEL: Wir haben digitale Checklisten in der Produktion und in der Lagerhaltung eingeführt. Da gab es vorher noch viel Papier. Jetzt ist alles digital. Oder: Am Standort Halle haben wir AGVs (Automated Guided Vehicles) eingeführt. Das sind selbstfahrende Flurförderfahrzeuge, die man besonders gut in der Logistik bei sich ständig wiederholenden Tätigkeiten einsetzen kann, zum Beispiel um Paletten von A nach B zu fahren. AGVs sollen übrigens in diesem Jahr auch in Mannheim im Außeneinsatz auf einer internen Verbindungsstraße zwischen unseren Werksteilen getestet werden.



Qualitätskontrolle:

An der PET-Abfüllanlage im CCEP-Werk Knetzgau prüft eine Produktionsmitarbeiterin die Flaschen optisch.

Fotos: CCEP Deutschland GmbH

Sie haben ursprünglich Wirtschaft studiert. Warum?

KNÖTEL: Ich komme aus einer Unternehmerfamilie, meine Eltern haben ein Hotel, in dem auch meine Brüder arbeiten. Das habe ich jeden Tag miterlebt, sehr früh Interesse an Wirtschaft entwickelt und mich dann bewusst für dieses Studium entschieden. Das hilft mir jeden Tag bei meiner Arbeit.

Jetzt sind Sie Chief Information Officer von CCEP in Deutschland. Wie kamen Sie zur IT?

KNÖTEL: Das hat sich entwickelt. Nach dem Studium bin ich zu einem Startup gegangen, wo wir einen Onlineshop aufgebaut haben. Das war die erste technische Erfahrung und die erste Berührung mit E-Commerce. Von da ging es dann für mich zur Dgroup in die Beratung, wo ich mich schnell mit Digitalstrategien, agiler Softwareentwicklung und später auch mit Datenbanken beschäftigt habe. In meiner nächsten Station bei Accenture war ich dann stärker auch in der technologischen Beratung aktiv und in Sachen Changemanagement. So habe ich mich ständig weiterentwickelt. Ich bin zwar de facto eine Quereinsteigerin, war aber seit dem Studium immer in Kontakt mit Technologie.

”

Es ist enorm wichtig, Unterstützung einzufordern.“

Katharina Knötel

Automated Guided Vehicles: Am CCEP-Standort Halle sind bereits AGVs im Einsatz. Diese selbstfahrenden Flurförderfahrzeuge sollen noch in diesem Jahr auch in Mannheim getestet werden.



Sie sind 32 Jahre jung. Sind Sie die Jüngste im Führungsteam?

KNÖTEL: In Deutschland ja, auf europäischer Ebene nein. Mein Chef Peter Brickley, der Group CIO in England, hat mit mir auch darüber gesprochen, ob das ungewöhnlich ist. Aber eigentlich geht es uns eher um das Mindset und was jemand bewegen kann, nicht um das Alter. Ich bin zu CCEP gekommen, damit wir agiler werden. Das war der ausschlaggebende Punkt.

Wie steht es mit Vielfalt bei CCEP, gerade auf der Führungsebene?

KNÖTEL: Ich bin in der glücklichen Position, dass hier viel richtig gemacht wurde. Im europäischen Führungsteam sind sieben von 15 Mitgliedern weiblich. In Deutschland sind wir im erweiterten Executive Team fünf Frauen von neun Mitgliedern.

Haben Sie Tipps für Frauen mit Führungsambitionen?

KNÖTEL: Man muss unglaublich mutig sein. Das hilft. Und man darf sich nicht unterkriegen lassen, wenn etwas mal nicht funktioniert. Auch ich habe einmal etwas vor dem IT-Team präsentiert, für das ich gebrannt habe, was aber nicht ankam. Das war der falsche Zeitpunkt. Da darf man nicht aufgeben. Ich bin der Überzeugung, es gibt für jede Idee die richtige Zeit, nur manchmal braucht es etwas Geduld.

Welche Rolle spielt Mentorship?

KNÖTEL: Es ist enorm wichtig, Unterstützung einzufordern. Ich hatte immer Unterstützer, wie zum Beispiel früher mein Vorgänger Christian Rasche, der mich lange auf den nächsten Schritt vorbereitet und begleitet hat. Wir sprechen noch heute regelmäßig und er ist

wie ein Coach an meiner Seite, obwohl er inzwischen zu unserem Lizenzgeber The Coca-Cola Company gewechselt ist. Auch jetzt in meiner neuen Position habe ich zwei Mentoren aus dem europäischen Umfeld bekommen, die mir zur Seite stehen. Man muss aber bereit sein, die Hilfe auch anzunehmen. Ich habe selbst bei CCEP eine junge Kollegin eingestellt und gefördert. Sie ist jetzt in einer internationalen Rolle und ich coache sie immer noch. Zudem begleite ich mehrere duale Studentinnen und Studenten auf ihrem Weg.

Würden Sie jungen Talenten eine IT-Karriere empfehlen? Oder wenn Ihre Nichte Sie fragen würde?

KNÖTEL: Am wichtigsten ist, dass man eine große Leidenschaft hat für das, was man tut, und dass man dafür brennt. Man sollte sich vom Herzen heraus dafür interessieren und Spaß daran haben. Das erst mal weg. Dann zur IT: Das ist ein Bereich, mit dem wir jetzt und in Zukunft viel zu tun haben werden, der sich ständig wandelt. Wir haben heute eine komplett andere Situation als noch vor zehn Jahren. Damals haben wir ein Softwareprodukt entwickelt, das war erst einmal da, bis es aus dem Support herauslief. Heute kommen ständig neue Produkte auf den Markt und wir fragen uns permanent, ob es das richtige ist und was man verbessern kann. Kein Tag ist wie der andere, dauernd passiert etwas Neues. Wenn wir nur mal das Thema Cybersecurity nehmen: Das war vor zwei Jahren nicht annähernd so präsent wie heute. Also: Wenn das Herz meiner Nichte für die IT schlägt, dann würde ich ihr raten, das beruflich zu machen. Denn die IT ist spannend, und man kann viel lernen und sich ständig weiterentwickeln. Ich lerne jeden Tag.

Von Karen Funk, Redaktion COMPUTERWOCHE

Foto: CGEP Deutschland GmbH

FRAUEN SOLLTEN MUTIGER WERDEN

Frauen gehen weniger selbstbewusst in Verhandlungen bezüglich ihres Gehalts und wünschen sich von ihrem Arbeitgeber mehr Vergütungstransparenz und -gerechtigkeit, so eine aktuelle Studie.



Frauen haben deutlich weniger Selbstvertrauen am Arbeitsplatz als ihre männlichen Kollegen, wenn es darum geht, über Gehalt zu sprechen. Laut einer Studie von Glassdoor fällt es ihnen schwer, am Arbeitsplatz selbstsicher zu sein und eigene Leistungen anzuerkennen. Dieses Empfinden wird als „Confidence Gap“ bezeichnet. Im Rahmen der Umfrage stimmen 53 Prozent der Frauen und 41 Prozent der Männer zu, dass es ein Selbstvertrauensdefizit zwischen Mann und Frau am Arbeitsplatz gibt.

Frauen zurückhaltender bei Gehaltsverhandlungen

Während 66 Prozent der Männer selbstsicher in die Gehaltsverhandlungen hineingehen, legen gerade einmal 47 Prozent der Frauen eine vergleichbare Selbstsicherheit an den Tag. Jedoch sind 73 Prozent der Frauen der Ansicht, dass sie aktuell eine Gehaltserhöhung verdient hätten, und 41 Prozent sagen, dass ihre Zurück-

haltung bei Gehaltsverhandlungen ihr Einkommen beeinflusst habe.

Die Umfrage zeigt, dass Arbeitgeber mehr tun könnten, um Mitarbeiterinnen zu helfen, Gespräche über Geld zu führen. Nur eine von zwei Arbeitnehmerinnen glaubt, dass ihr Arbeitgeber die Gehaltsstruktur transparent darstellt. Dennoch sind 63 Prozent der Meinung, dass eine Gehaltstransparenz gut für das Geschäft ist, und 67 Prozent glauben, dass sie gut für die Mitarbeiterzufriedenheit ist.

Fragen lohnt sich in den meisten Fällen

Die Umfrage ergab zudem, dass es sich in der Regel lohnt, nach einer Gehaltserhöhung zu fragen: In den meisten Fällen gibt es mehr Geld. 83 Prozent der befragten Personen, die in den letzten zwölf Monaten eine Gehaltserhöhung forderten, haben auch eine bekommen – wenn auch nicht immer genau in der Höhe wie

”

Angst, über Gehalt zu verhandeln, ist groß.“

Glassdoor-Studie

gewünscht. Doch gerade Frauen fühlen sich bei diesem Thema oft unwohl. Das zeigen auch die Glassdoor-Zahlen: So hat die Hälfte der Frauen beispielsweise das letzte Jobangebot einfach ohne zu verhandeln angenommen.

Transparente Gehaltsstrukturen gefordert

„Unsere Umfrage hat ergeben, dass die mangelnde Transparenz um das Gehalt Frauen am Arbeitsplatz benachteiligt“, so Jill Cotton, Karriereexpertin bei Glassdoor. Sie zitiert dazu weitere Zahlen aus der Studie: 40 Prozent der Arbeitnehmerinnen trauten sich nicht, über ihr Gehalt zu verhandeln, und nur 46 Prozent glauben, dass ihr Arbeitgeber genug tut, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen. Außerdem ist eine von vier Frauen der Ansicht, ihr Unternehmen lege keinen Wert auf einen Ausgleich des Lohngefälles.

Von Hans König, Redaktion COMPUTERWOCHE

WIE INKLUSION GELINGEN KANN

Sie sind hochmotiviert und sehr anpassungsfähig. Arbeitgeber sind gut beraten, Menschen mit Behinderungen stärker als bisher zu berücksichtigen – zumal der technische Fortschritt vielfältige Einsatzmöglichkeiten bietet.

Gut jeder achte Mensch auf der Welt lebt mit einer Beeinträchtigung körperlicher und/oder geistiger Natur. Dabei kann es sich nicht nur um einen für Rollstuhlfahrer und -fahrerinnen ungeeigneten Gebäudeaufgang handeln, sondern auch um eine Website, die eine für Personen mit Sehbehinderung passende Schriftgröße und -farbe hat.

Die Hürden, die es aus dem Weg zu räumen gilt, sind zahlreich. Doch der Aufwand lohnt sich: Die technischen

Menschen mit Behinderung besitzen eine ausgeprägte Hands-on-Mentalität.

Fortschritte, um Inklusion zu ermöglichen, sind beachtlich. Eine inklusive Unternehmenskultur ermöglicht es nicht nur, offene Stellen durch Menschen mit Behinderungen zu besetzen. Diese bringen mit ihren Lebenserfahrungen eigene Sichtweisen mit, die für Unternehmen förderlich sind.

Hohe Motivation

Sie verfügen beispielsweise in vielen Fällen über eine sehr hohe Motivation, die aus dem innigen Wunsch resul-

tiert, zu zeigen, dass sie wie alle anderen auch als vollwertige Arbeitskraft sehr gute Leistungen erbringen können. Auch ist ihnen eine hohe Kreativität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu eigen.

Menschen mit Behinderungen haben gelernt, mit Einschränkungen und Herausforderungen umzugehen. Sie besitzen eine ausgeprägte „Hands-on-Mentalität“, die sie im Arbeitsleben einsetzen können und die wichtig für Innovationsprozesse ist.

Digitale Technologien unterstützen Menschen mit Behinderungen im Arbeitsalltag. So sind im Windows- und Mac-Betriebssystem bereits unterschiedliche Funktionen zur Ermöglichung einer barrierefreien Bedienung integriert, beispielsweise eine Veränderung der Standardschriftgröße, andere Farbkontraste, Alternativen zur Nutzung einer Maus oder eine Zoom-Funktion für Bildschirmbereiche. Doch die Möglichkeiten digitaler Technologien gehen weit über solche einfachen Unterstützungen hinaus. Dazu gehören:

1. Spracherkennung

Systeme für die Erkennung gesprochener Sprache existieren in zwei Varianten: Zum einen gibt es Diktiersysteme auf Desktopcomputern, die Sprache in Text umwandeln (Speech-to-Text). Die Qualität der Software ist heute so weit vorangeschritten, dass sie problemlos von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung in vielen Betriebssystemen und Programmen im Arbeitsalltag nutzbar ist – sowohl zur Texteingabe als auch zur Navigation der Benutzeroberfläche. Dort, wo diese Technik an ihre Grenzen stößt, kommen professionelle Schriftdolmetscher zum Einsatz.

Die andere Variante beinhaltet KI-basierte Lösungen, Natural Language Processing (NLP), die neben der reinen Texterkennung zu einer Inhaltsanalyse fähig sind. Sie erkennen nicht nur genau formulierte Befehle, sondern können auch innerhalb eines Kontextes verstehen, was die Nutzer beabsichtigen. Was sich im Privatbereich immer weiter zur Steuerung von Smart Homes durchsetzt, kann auch Menschen mit Behinderungen inkludieren: So können sie in Smart Buildings mithilfe von Sprachbefehlen

Zugang erhalten, Aufzüge rufen, die Temperatur im Büro regeln und Ähnliches.

2. Text to Speech

Vor allem für längere Texte sind Vorlese-Systeme (Text-to-Speech) eine gute Alternative zu Bildschirm lupen, da letztere den Sichtbereich auf dem Monitor stark verkleinern. Text-to-Speech-Programme helfen sehbeeinträchtigten Personen etwa, indem sie Texte auf Bildschirmen vorlesen. Bei der direkten Kommunikation können sie sprachbeeinträchtigte Menschen unterstützen, indem sie Text, beispielsweise auf dem Smartphone, während eines Gesprächs in gesprochener Sprache ausgeben.

3. Haptische Technologien

Für Blinde und höresehbehinderte Menschen hat sich die Brailleschrift in Schriftstücken durchgesetzt. Auch im digitalen Arbeitsalltag sollten Mitarbeitende mit vermindertem Sehvermögen die Möglichkeit haben, sich von Technologien unterstützen zu lassen, um ihre Aufgaben zu erledigen: So gibt es sogenannte Braillezeilen, die digitale Texte, zum Beispiel auf Webseiten, physisch in Braillezeichen transkribieren. In Kombination mit einer Brailletastatur erlauben sie es höresehbehinderten Menschen, Texte sowohl zu lesen als auch zu redigieren beziehungsweise selbst zu schreiben.

Hilfen fürs Lernen

Vorlesefunktion und Autokorrektur sind sehr wichtige Hilfen für Menschen mit Legasthenie und Lernschwierigkeiten. Für Menschen mit ADHS gibt es auch Funktionen, welche es ermöglichen, Ablenkungen zu redu-

Potenzial für den Arbeitsmarkt

Noch immer liegt die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Beeinträchtigungen um gut 20 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Bevölkerung. Eine IW-Studie zeigt: Je nach Grad der Behinderung oder Minderung der Erwerbsfähigkeit könnte sich ein Viertel bis rund die Hälfte der nicht erwerbstätigen Betroffenen vorstellen, künftig (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Wichtige Voraussetzungen für die betriebliche Inklusion sind ein unterstützendes Betriebsklima sowie organisatorisch und technisch behinderungsgerecht angepasste Arbeitsplätze.

zieren. So erlauben „Reader Mode“ oder „Immersive Reader“ in Textverarbeitungen und Web-Browsern, zusätzliche Elemente wie Bilder und Werbung zu reduzieren oder den größten Teil der Benutzeroberfläche auszublenden, sodass nur noch mehrere oder eine Zeile Text zu sehen sind.

Die richtige Strategie für Inklusion

Technologien und Lösungen für Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen zur Verfügung zu stellen ist ein erster Schritt. In gleichem Maße wichtig ist jedoch die Strategie, welche hinter der Etablierung einer inklusiven Unternehmenskultur steht. Darunter fällt zum einen, wie Altsysteme durch neue Technologien ausgetauscht oder ergänzt werden, aber auch, wie die Inklusion im Arbeitsalltag angegangen wird. Das Thema betrifft nicht nur Menschen mit, sondern auch ohne Behinderungen. Deshalb gilt es, bei Inklusionsprojekten alle Mitarbeitenden mit ins Boot zu holen und Entscheidungen gemeinsam zu treffen. Dies kann sich schon in der Aufteilung von Arbeitsplätzen und der Gestaltung von Pausen äußern: Welcher Platz bietet genug Sonneneinstrahlung für sehbeeinträchtigte Menschen, wie viele Pausen brauchen neurodiverse Mitarbeitende und wie lassen diese Anforderungen sich mit den Bedürfnissen aller anderen in Einklang bringen?

Besonderer Aufmerksamkeit bedürfen etwa Fernarbeitskräfte mit Behinderungen, da sie im Arbeitsalltag aus dem Blick geraten. Hier sollte es Kurse und Mentoring-Programme geben, die die Mitarbeitenden unterstützen.

Von Beatriz González Mellídez, Head of Accessibility & Digital Inclusion Central Europe bei Atos

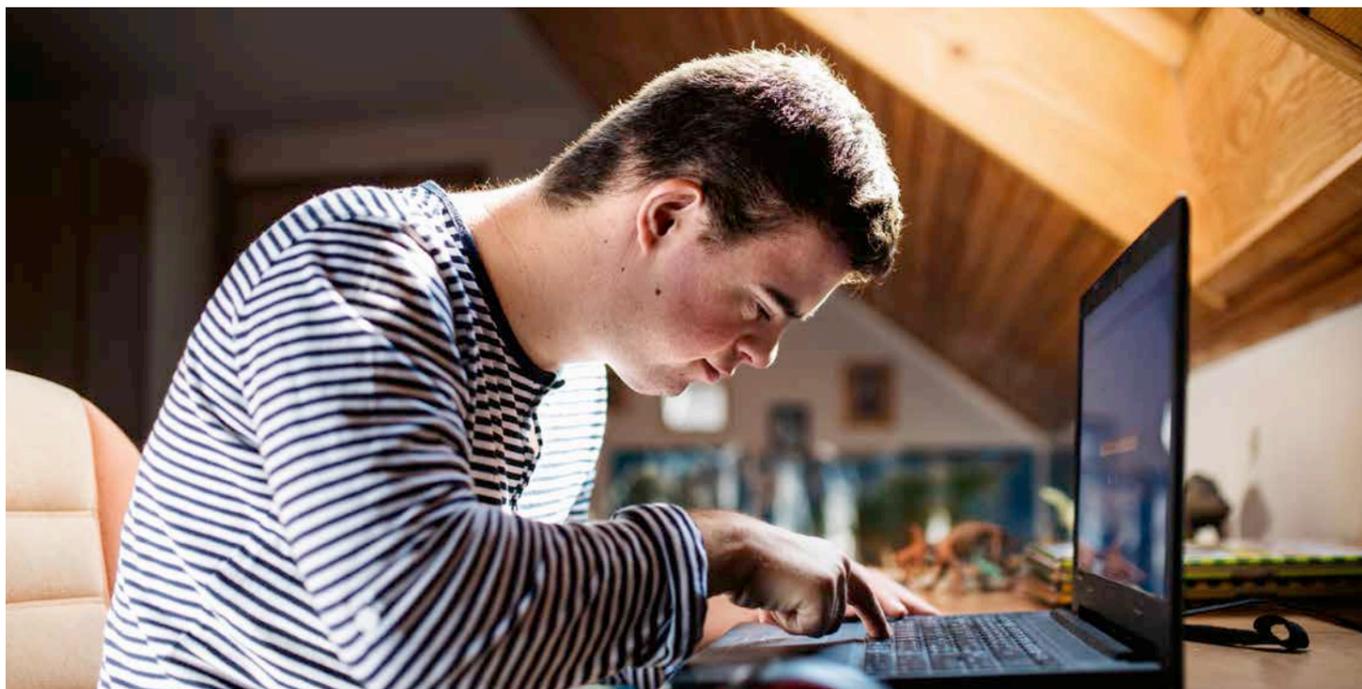


Foto: Halfpoint/Shutterstock



DIE NEUE 3K-FORMEL

Kinder – Küche – Kirche – das war einst der Kosmos von Frauen. Mittlerweile lautet die neue 3K-Formel Knowledge – Kapital – Kontakte. Erfolgreiche Frauen helfen mit Kontakten und Netzwerken weiter, investieren in Gründerinnen und mischen die traditionelle Venture-Capital-Szene auf.

Noch immer entscheiden sich zu wenige Frauen für ein eigenes Unternehmen. Nur 17,7 Prozent der Startups werden von Frauen gegründet, wie der Deutsche Startup Monitor 2021 herausgefunden hat. Das Plus gegenüber dem Vorjahr liegt bei knapp zwei Prozent. Erziehung, fehlende Vorbilder und traditionelle Familienmodelle lassen Frauen immer noch zögern, den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit zu wagen. Auch der Zugang zu Risikokapital ist für sie schwieriger, denn viele Venture-Capital-Fonds leiten Männer, die am liebsten anderen Männern Geld geben, damit sie Firmen gründen, die ihren eigenen ähneln.

Doch das ändert sich langsam. Eine neue Frauengeneration fordert die alten Strukturen heraus, erfolgreiche

”

Ein gutes Netzwerk ist wie die neue Rente.“

Tijen Onaran,
Global Digital Women

Managerinnen engagieren sich in Netzwerken und unterstützen Gründerinnen mit Geld, Kontakten und Erfahrung. Neue Risikokapitalfonds entstehen, die gezielt Startups fördern, in denen Frauen an der Spitze stehen. Gleichzeitig erhöht sich der gesellschaftliche Druck, dass sich hierzulande mehr bewegt.

Tijen Onaran ist eine der Frauen, die etwas verändern wollen. 1985 in Karlsruhe geboren, entschied sie sich nach Abitur und Studium zunächst für eine Festanstellung. „Für mich war Gründen keine Option“, erinnert sie sich. Zum eigenen Unternehmen kam sie zufällig. 2017 initiierte sie in Berlin einen Frauenstammtisch, der sich zum Netzwerk „Global Digital Women“ weiterentwickelte. Heute engagieren sich dort mehr als 40.000 Frauen aus

der Digitalwirtschaft. Mit dem „Digital Female Leader Award“ verschafft Onaran erfolgreichen Managerinnen eine Plattform und mehr Sichtbarkeit. Ihr Credo: „In Netzwerke investieren, bevor ich sie brauche“, denn „Ein gutes Netzwerk ist wie die neue Rente.“

Influencerin, Autorin, Moderatorin und Speakerin zählen zu den Jobprofilen von Onaran. Seit drei Jahren beraten sie und ihr Team Firmen zu Diversity und Chancengleichheit. Es braucht mehr Frauen in Führungspositionen, davon ist die 37-Jährige überzeugt. Allerdings gebe es auf Vorstandsebene viel Misstrauen gegenüber einer Frauenquote: „Viele Vorstände haben Angst, dass ihre Arbeitsplätze mit der Quote verschwinden.“ Seit eineinhalb Jahren tüftelt Onaran an einem Risikokapitalfonds, der aus-

schließlich in Startups investiert, in denen mindestens die Hälfte des Gründerteams weiblich ist. „Die bürokratischen Hürden sind sehr hoch, doch wir sind schon ziemlich weit“, verrät sie. In sieben Startups investierte sie bereits, und auch beim Einsammeln von Kapital komme sie gut voran, berichtet die Unternehmerin.

Venture Capital nur für Frauen

Investorinnen und Gründerinnen zusammenzubringen, das ist auch das Ziel von „Encourageventures“. Die Idee dazu hatte Ina Schlie, die viele Jahre in leitender Position für SAP arbeitete und heute als Multi-Aufsichtsrätin und Business Angel agiert. Im Oktober 2020 investierte sie gemeinsam mit Gleichgesinnten in das HR-Tech-Startup Tandemploy. Im August 2021 hob Schlie gemeinsam mit anderen Investorinnen das Netzwerk Encourageventures aus der Taufe, als Co-Vorsitzende entscheidet sie über die Strategie des Netzwerks mit. Trotz Pandemie verbreitete sich die Idee schnell. Inzwischen zählen mehr als 430 Geldgeberinnen und fast genauso viele Startups zum Netzwerk.

Elke Eller ist von Anfang an mit dabei. Die 59-jährige HR-Expertin und Aufsichtsrätin freut sich über den Erfolg. Unterstützen will Encourageventures Gründerinnen mit Geld, Kontakten sowie Mentoring. Anfangs fanden alle Events online statt. „Pitches funktionieren auch virtuell. In den Breakout-Rooms können sich Investorinnen und Gründerinnen austauschen. Im vertraulichen Gespräch kommen alle Fragen auf den Tisch“, sagt Eller. Dort finden Gründerinnen auch passende Mentorinnen. Die erfahrenen Managerinnen helfen beispielsweise mit Kontakten weiter und geben Tipps, wie die Startups erste Kunden gewinnen

können. Mittlerweile hat das Netzwerk zehn Pitches organisiert und fördert über 70 Startups mit Investitionen und Mentoring. Bedingung ist, dass mindestens eine Frau zum Gründerteam gehört oder in leitender Position des Startups arbeitet. Die investierten Fördersummen bewegen sich zwischen 10.000 und 300.000 Euro für jedes Startup. Waren Zoom-Meetings während der Pandemie eine Notlösung, sollen nun die meisten Treffen weiterhin online stattfinden. „Die Investorinnen kommen mittlerweile auch aus dem Ausland und nicht jede hat Zeit, für einen Abend nach Berlin zu reisen“, sagt Eller. Zudem entstehen gerade Regionalgruppen.

Eller sieht Unterschiede zwischen Frauen und Männern als Gründer. Während junge Männer oft auf komplexe IT-Lösungen setzten, sähen junge Frauen Technologie stärker als ein Werkzeug, mit dem sich ein Problem lösen lasse. Auch wenn die neue Generation der Gründerinnen selbstbewusst aufträte, agierten sie oft vorsichtiger. „Gründerinnen brauchen mehr Resilienz. Mein Eindruck ist, dass Männer Rückschläge leichter wegstecken und nach einer Niederlage

”

Gründerinnen brauchen mehr Resilienz. Mein Eindruck ist, dass Männer Rückschläge leichter wegstecken.“

Elke Eller,
Encourageventures



schneller wieder aufstehen“, sagt Eller. Aber: „Frauen sind beim Pitch immer perfekt vorbereitet und arbeiten sehr hart. Mir gefällt auch, dass sie Probleme holistischer angehen und immer das Ganze im Blick haben.“

Mehr Vielfalt wagen

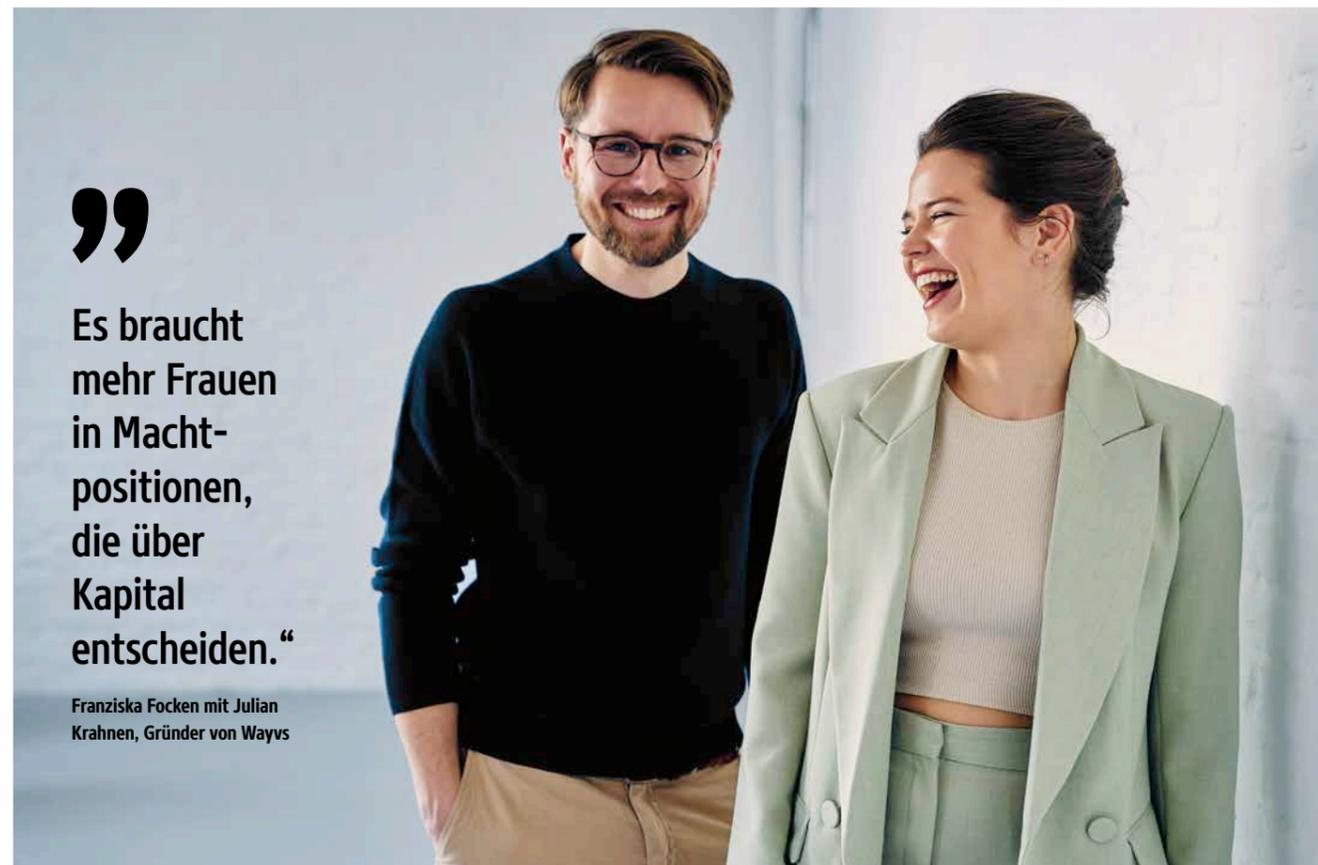
Damit Gründerinnen leichter an Geld kommen, brauchen auch Venture Capital Fonds eine Quote, davon ist Onaran überzeugt. Noch verteilen hauptsächlich Männer die Geldtöpfe. „Viele Gründer und Investoren haben denselben familiären Hintergrund und dieselben privaten Business-Schools besucht, sie vertrauen sich und investieren in Geschäftsmodelle, die ihrem eigenen gleichen. Frauen fallen durchs Raster“, beobachtet sie. Gerade weil viele Frauen in Branchen gründen, die mit ihrem eigenen Leben und ihren Erfahrungen zusammenhängen, interessieren sich Investoren weniger für ihre Ideen. „Technik- und Finanz-Startups haben ein gutes Image. Dagegen haben Femtech-Startups, die sich auf Themen der weiblichen Gesundheit konzentrieren, oft ein schlechtes Image. Männer als Investoren können nichts damit anfangen“, kritisiert Onaran. Auch über staatliche Förderfonds entscheiden häufig hauptsächlich Männer. Damit die Mittel gerechter verteilt und mehr Geschäftsideen von Frauen gefördert werden, brauche es auch in den Entscheidungsgremien mehr Frauen.

Offenheit gegenüber neuen Ideen, eine größere Vielfalt unter den Kapitalgebern sowie mehr Investorinnen können helfen, dass mehr Frauen ein Unternehmen gründen und sich die neue 3K-Formel Knowledge, Kapital, Kontakte für Frauen durchsetzt.

Von Ingrid Weidner,
freie Autorin in München

„GIVE ME A CHALLENGE, I'M YOUR ROCKET“

Franziska Focken bewarb sich nach dem Studium um ein Praktikum beim damals bekanntesten Berliner Startup Rocket Internet. Inzwischen ist sie selbst Gründerin von Wayvs, einer Dating-App, die mit Sprachnachrichten Menschen zusammenbringt.



”

Es braucht mehr Frauen in Machtpositionen, die über Kapital entscheiden.“

Franziska Focken mit Julian Krahen, Gründer von Wayvs

Als Kind stellte sich Franziska Focken ihre berufliche Zukunft so vor: „Ich wollte etwas machen, wo ich bunte Kostüme tragen kann“, erzählt sie und lacht. „Später habe ich natürlich gemerkt, dass das Models waren, die Dior-Kostüme

Wayvs

Die Dating-App wurde 2021 gelauncht. Teilnehmende sind zwischen 20 und 40 Jahre alt.

trugen.“ Studiert hat sie was Solides, nämlich Betriebswirtschaft. Ihre Eltern arbeiteten beide im Bankensektor, und als Frankfurterin lag es nahe, nach dem Studium einen Vertrag bei der Deutschen Bank zu unterschreiben. Doch weil sie sechs Monate Zeit

hatte bis zum Berufsstart, wollte sie noch etwas Neues ausprobieren. Statt einen Rucksack zu packen und auf Weltreise zu gehen, schrieb sie Anfang 2014 an die Samwer-Brüder: „Give me a challenge, I'm your rocket“, und kurze Zeit später begann

Fotos: Julia Zierer/Wayvs

sie ihr Praktikum beim Samwer-Startup Rocket Internet in Berlin.

„Nach drei Monaten habe ich als Praktikantin 30 Mitarbeiter geführt und hatte mein Herz an Software und E-Commerce vergeben“, erinnert sie sich. Nach Frankfurt zur Deutschen Bank kehrte sie nie zurück, sondern blieb in Berlin. Nach Stationen bei anderen Startups, etwa Helpling und der Optipay Group, wo sie im Vertrieb arbeitete, war Focken auf der Suche nach etwas, „was mich glücklich macht“. 2019 zeichneten sich Audio-Formate als neuer Trend ab. „Wir haben mit erotischen Audiogeschichten für Frauen experimentiert, doch das Thema ließ sich schlecht skalieren“, weshalb sie diese Idee wieder aufgab. Doch das Senden und Empfangen von Sprachnachrichten wurde einfacher und komfortabler.

Dating-App mit Sprachnachrichten

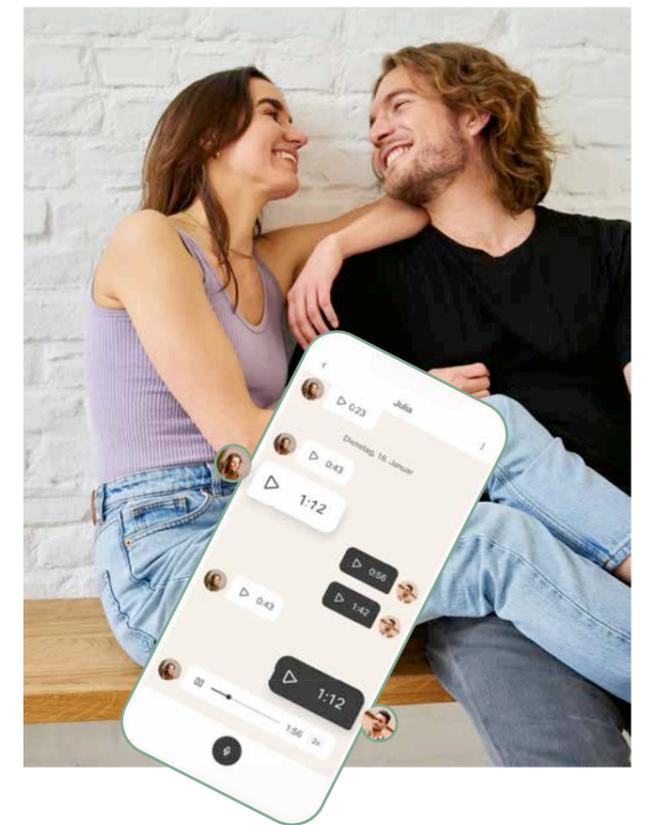
Dann kam Corona. „Ich war zu der Zeit Single. Leute habe ich immer lieber im echten Leben kennengelernt“, verrät Focken. Doch die verfügbaren Dating-Apps frustrierten sie. Fotos nach links oder rechts wischen erschien ihr wenig zielführend. Schließlich entstand die Idee, selbst eine Dating-App zu entwickeln, mit der sich Bindungswillige mit Foto und über eine Sprachnachricht kennenlernen. Gemeinsam mit Julian Krahen gründete Franziska Focken die Dating-App Wayvs. „40 Prozent des ersten Eindrucks prägt die Stimme. So entsteht schneller ein persönlicher Eindruck vom Gegenüber“, davon ist die Gründerin überzeugt. Neben Fotos laden die Nutzerinnen und Nutzer Antworten auf drei vorgegebene Fragen als Audiodatei hoch. Das erleichtert den Gesprächseinstieg.

Mit einem ersten Prototyp testete das Gründer-Team die Idee, und weil das Feedback ermutigend war, wurde die Wayvs-App im Sommer 2021 gelauncht. Demnächst sollen Live-Events und Partys die App noch bekannter machen. Genutzt wird Wayvs hauptsächlich von Menschen zwischen 20 und 40 Jahren, das Durchschnittsalter liegt bei 30.

Etlche Finanzierungsrunden geschafft

Geld einsammeln zählt zu den Aufgaben von Focken. „Vertrieb gehört zu meinen Stärken“, sagt die 31-Jährige. Für eine Finanzierungsrunde führte sie rund 100 Gespräche. Die Gründerin kennt die Venture-Capital-Szene aus mehr als 200 Besprechungen mit Investoren, und sie weiß, wie sie sich und ihr Startup präsentieren muss. Sie will sich nicht nur wegen des Geldes verbiegen. „Dann nehme ich lieber kein Geld“, sagt sie selbstbewusst.

Aber die 31-Jährige wundert sich über die Attitüde mancher Investoren. Obwohl sie viel Erfahrung in der Startup-Szene mitbringt, glauben manche Männer, sie mit scheinbar gut gemeinten Ratschlägen belehren zu müssen.



Die Idee zur neuen Dating-App:

Flirten in Präsenz – in Coronazeiten nicht ganz einfach. Dieser Umstand und die Idee, per Sprachnachricht zu daten, trieben die Gründer von Wayvs an.

„Da denke ich mir: „das kannst du dir sparen“, und meistens fällt mir auch ein guter Spruch ein“, verrät sie. Focken wünscht sich mehr Transparenz in der Venture-Capital-Szene. „Es braucht mehr Frauen in Machtpositionen, die über Kapital entscheiden.“ An ein Investorengespräch erinnert sie sich sehr ungerne. „Er hat sich eine Stunde Zeit genommen, um mir zu erklären, weshalb unser Business nicht funktionieren wird. Das hat mich runtergezogen“, erzählt sie.

Ende gut, alles gut

Doch längst hat die Gründerin ihren Optimismus wiedergefunden, denn Focken ist erfolgreich mit ihrer Geschäftsidee und ihrer Dating-App Wayvs. Auch privat läuft es gut für sie, denn mit der App beendete sie auch ihren Single-Status.

40 Prozent des ersten Eindrucks prägt die Stimme. Das macht sich die Dating-App Wayvs zunutze.

Von Ingrid Weidner, freie Autorin in München

Wir müssen mehr über Frauen sprechen

Frauen leisten genau wie Männer hervorragende Arbeit – aber das muss sichtbarer werden. Davon sind die Managerinnen Stephanie Hanl von Schenck Process und Heike Brüggemann von Freudenberg fest überzeugt.

Was hat ihre Begeisterung für eine Karriere in der IT entfacht?

Stephanie Hanl: IT ist eine, wenn nicht sogar DIE Zukunftsbranche. Die Weiterentwicklung erfolgt in Siebenmeilenstiefeln. IT ist Grundlage der Digitalisierung, und Digitalisierung wird unsere Welt in den kommenden Jahren wesentlich verändern. Als ich mich dafür entschieden habe, in Richtung IT zu gehen, war dies schon absehbar. Ich bin damit in einen Bereich eingestiegen, der eine gesicherte berufliche Perspektive bietet, und vor allem auch wesentlich die Zukunft mitgestaltet.

IT ist der „Enabler“ innerhalb von Unternehmen. Die Weiterentwicklung und Optimierungen von Prozessen, Applikationen, Sicherheit und Infrastruktur stellen mein Team und mich immer wieder vor neue Herausforderungen, passgenaue Lösungen zu finden in einer sich stetig weiterentwickelnden Welt.

Heike Brüggemann: Ich war schon immer sehr interessiert an Prozessen und deren Verbesserung. Als Führungskraft habe ich im Bereich Kundenservice und danach im operativen und strategischen Einkauf der Geschäftsgruppe Freudenberg Sealing Technologies gearbeitet. Mit dem Start eines globalen und alle Bereiche der Geschäftsgruppe umfassenden IT-Projekts war der Weg zur Projektleiterin für die Einführung eines Templates an verschiedenen Standorten nicht weit. Mit der wertvollen Erfahrung über konkrete Herausforderungen mit und an die IT bin ich globale Managerin des SAP-Supports geworden. Ich liebe die große Herausforderung an die Flexibilität und vor allem die enge Zusammenarbeit mit den weltweiten Usern, Kolleginnen und Kollegen. Jeder Tag bringt neue Überraschungen.

Wie sieht der typische Arbeitsalltag aus?

Hanl: Meine Arbeitstage sind sehr abwechslungsreich. Ich befasse mich mit sehr konkreten Einzelfragen und auch mit grundlegenden strategischen Fragen für unser Unternehmen. Spannend ist mein Arbeitsalltag auch dadurch, dass ich mit den verschiedensten Bereichen zusammenarbeite und so bereichsübergreifend die Entwicklung unseres Unternehmens mitgestalte. Ich kenne dadurch auch sehr viele Mitarbeitende im Unternehmen – und das an den unterschiedlichen internationalen Standorten – und bin sehr gut vernetzt.

Brüggemann: Als Managerin eines globalen Teams habe ich täglich viele Meetings zu konkreten Aktivitäten, Abstimmungen und Informationsaustausch bis hin zu strategischen Diskussionen und Entscheidungen. Das ist abwechslungsreich und spannend!

Wie sehen Sie die Entwicklung von Diversität in der IT?

Hanl: Wir haben im Bereich IT Nachholbedarf in Bezug auf Diversität. Ich halte diverse Teams für sehr wichtig, um erfolgreich Herausforderungen zu meistern. Da viele unterschiedliche Blickwinkel und Erfahrungen zu wesentlich besseren Ergebnissen führen. Diversität verstehe ich in diesem Kontext nicht nur bezogen auf Gender oder Herkunft, sondern auch im Hinblick auf interdisziplinäre Teams.

Brüggemann: Für die Freudenberg Gruppe ist Diversität schon immer ein wichtiges Thema und in den Grundsätzen festgeschrieben. Das ist auch in den IT-Abteilungen spürbar. Ich persönlich arbeite direkt mit Kolleginnen und Kollegen aus 15 unterschiedlichen Ländern und jeden Alters und Geschlechtes zusammen. Ich empfinde diese Diversität als unglaublich bereichernd und habe die Freudenberg Gruppe,



Heike Brüggemann
ist Director Enterprise Resource Planning Support bei Freudenberg Sealing Technologies

deshalb bewusst als Arbeitgeber ausgewählt. Ich habe besonders von meinen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Kulturen sehr viel gelernt. Einen Unterschied in der Gleichbehandlung von Frauen und Männern nehme ich im IT-Bereich nicht wahr.

Warum mangelt es an weiblichen Fachkräften in der IT?

Hanl: Die Frage ist, wie wir insgesamt Frauen an MINT-Berufe heranführen und für die MINT-Berufe/Studiengänge werben. Flexiblere, interdisziplinäre Studien- und Ausbildungsangebote könnten eine Möglichkeit sein. Wir müssen es schaffen, dass der Frauenanteil in den IT-Ausbildungsberufen und Studiengängen steigt. Nur so schaffen wir es, qualifizierte Mitarbeiter:innen im Bereich IT einzustellen.

Der niedrige Frauenanteil in der IT ist nicht „naturgegeben“, sondern strukturell und kulturell bedingt. Es fehlen auch weibliche Vorbilder. Das Gute daran ist, dass dies änderbar ist.

Brüggemann: Obwohl sich der Mangel an Fachkräften auch positiv auf Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen für Frauen ausgewirkt hat, scheinen vor allem der Zugang und das Interesse an sehr technischen Berufen eher gering. Im Umfeld der IT-Beratung erscheint mir dies nicht so extrem wie beispielsweise in den Bereichen Infrastruktur und Server.

Mit welchen Herausforderungen sehen sich Frauen im IT-Bereich konfrontiert?

Hanl: Es gibt keine besonderen Herausforderungen, die Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht bewältigen können. Sie müssen Probleme und Herausforderungen lösen wie ihre männlichen Kollegen auch. Alles andere ist

„Schubladendenken“. Frauen leisten hervorragende Arbeit und darüber müssen wir mehr sprechen.

Brüggemann: Herausforderungen sind meiner Meinung nach die hohe Flexibilität in Aufgabenstellung und Planung sowie das Managen mehrerer Themen zur gleichen Zeit. Neben einem guten Einfühlungsvermögen helfen diese Eigenschaften besonders in der Schnittstelle zwischen User-Anforderungen und Entwicklungsabteilung, in der Projektorganisation und im Support.

Prinzipiell gibt es auch bereits einige Kolleginnen in der Entwicklung und im Hardware-Umfeld, doch sind Frauen hier durch die Techniknähe eher seltener vertreten. Das Arbeiten in der IT erfordert in vielen Fällen flexible oder ungewöhnliche Arbeitszeiten, da zum Beispiel Änderungen in Zeiten stattfinden müssen, in denen wenig Produktivlast auf den jeweiligen Systemen ist, also außerhalb der üblichen Geschäftszeiten.

Wie könnte Ihrer Meinung nach der Anteil von Frauen in der IT erhöht werden?

Hanl: Ich versuche es voranzutreiben, in dem ich zusammen mit unserem Personalbereich

ein Programm aufgesetzt habe für IT-Auszubildende und Studierende. So können wir jungen Menschen den Zugang ermöglichen, und wir haben eine verbesserte Perspektive, geeignete Kandidat:innen für offene Stellen zu finden. Ich finde es großartig zu sehen, wie sich diese jungen Menschen entwickeln, wie sie an Herausforderungen herangehen und wachsen. Sie stiften mit sehr innovativen Gedanken einen Mehrwert. Mentoring ist ein Erfolgsfaktor, um jungen Menschen den Einstieg in die IT zu erleichtern. Zeitlich flexiblere und ortsungebundene Angebote, auch mit interdisziplinären Zuschnitten der Studienprogramme, können ein weiterer Baustein sein.

Brüggemann: Die IT hat sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert und ein breites Spektrum an unterschiedlichsten Jobs zu bieten. Dennoch herrscht noch immer das Bild des im stillen Kämmerlein sitzenden Entwicklers vor, der bei hohem Kaffeekonsum entweder Computer zusammenschraubt oder Applikationen programmiert. Es muss also ein neues Berufsbild in der Öffentlichkeit entstehen, das die Vielfalt im IT-Bereich im Fokus hat. Ferner wird die Pandemie dabei helfen, attraktivere und flexiblere Arbeitsmodelle anzubieten, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern werden.

Haben Sie ein weibliches Vorbild in der IT? Wenn ja, wer ist das und warum?

Hanl: Vorbild nicht, aber Grace Hopper hat herausragende Arbeit im Bereich IT geleistet und entwickelte unter anderem den ersten Compiler. Sie hat gesagt: „Developing a compiler was a logical move; but in matters like this, you don't run against logic – you run against people who can't change their minds.“

Brüggemann: Ada Lovelace, die entgegen der für die Zeit typischen Anforderungen an Frauen ihren eigenen Weg ging und eine brillante Denkerin und Visionärin war.



Stephanie Hanl
ist Chief Information Officer bei der Schenck Process Holding

Über die Freudenberg-Gruppe

Freudenberg ist ein globales Technologieunternehmen, das seine Kunden und die Gesellschaft durch wegweisende Innovationen nachhaltig stärkt.

www.freudenberg.com



Über Schenck Process

Schenck Process ist ein weltweit führender Anbieter von nachhaltigen Produkten, integrierten Lösungen und Dienstleistungen für prozesskritische Schüttgutwendungen.

www.schenckprocess.com





ICH WUSSTE SCHON ALS KIND, DASS ICH IN DIE IT WILL

Vom Head-Count zum Heart-Count

Was waren die größten Karriereherausforderungen für dich?

CATALIN: Deutsch zu lernen! Ich war ja die ersten acht Jahre wunderbar mit Englisch zurechtgekommen. Aber als ich hier in Deutschland eine Führungskarriere einschlagen wollte, wurde mir klar, dass ich Deutsch lernen musste. Und zwar richtig. Die nächste Hürde war, dass ich meinen überzogenen Perfektionismus über Bord werfen musste. Ich wollte immer alles richtig machen – das kann einen aber auch behindern. Mein damaliges Team bei Media Saturn und mein Mentor Gerd Herzog haben mich sehr unterstützt.

Was ist dir in deiner Position als IT-Führungskraft wichtig?

CATALIN: Mir liegen zwei Themen am Herzen. Erstens: Vom Head-Count zum Heart-Count. Das heißt, um die Menschen in der Transformation mitzunehmen, braucht man die richtige Balance zwischen Rationalität und Emotionalität. Diese Einsicht verdanke ich einer sehr wichtigen Person in meinem Leben. Zweitens ist mir wichtig, das zu geben, was ich selbst nicht bekommen habe – nämlich junge Talente zu unterstützen. Das heißt Ansprechpartner und Anlaufadresse für den Nachwuchs zu sein. Immer, wenn ich gefragt wurde – egal in welcher Position – ob wir Azubis nehmen, habe ich ja gesagt und mich für junge Talente eingesetzt.

Wie engagierst du dich als CIO bei bofrost?

CATALIN: Ich habe zum Beispiel eine Studiengruppe der TU Dortmund begleitet. Das war ein Gemeinschaftsprojekt mit Adesso und Google. Wir von bofrost haben echte Daten für die Studierenden geliefert, damit sie echte KI-Use-Cases für ihre Masterthesen erstellen konnten. Am Ende haben sich dann sogar einige Studierende bei uns beworben und sind eingestellt worden. (kf)

Unser Autor Catalin Barbulescu ist CIO von bofrost. Der gebürtige Rumäne lebt und arbeitet seit vielen Jahren in Deutschland. IT ist seine Leidenschaft. Hier erzählt er, wie er seinen Kindheitstraum zum Beruf und in Deutschland Karriere gemacht hat.

Ich wurde 1977 in Bukarest geboren. Mein Vater war Gerüstbauer, meine Mutter Büroangestellte. Damit gehörten wir zu den Arbeiterfamilien in dem damaligen kommunistischen Rumänien. Obwohl die sozialen und kulturellen Möglichkeiten in Rumänien in dieser Zeit sehr eingeschränkt waren und wir nur wenig finanzielle Mittel hatten, habe ich schöne Kindheits-erinnerungen. Alle Familien im Haus waren miteinander befreundet und haben sich gegenseitig besucht. Mein bester Freund wohnte unter mir und er war wie mein Bruder, den ich nicht hatte, denn ich bin Einzelkind. Wir sind 18 Jahre zusammen aufgewachsen, bis wir unterschiedliche Schulwege genommen haben.

Ich erinnere mich mit Stolz, wie ich in der 5. Klasse meine erste Eins in

Mathe bekommen habe, bei einer Tafelaufgabe vor der ganzen Klasse. Das motivierte mich, weiterzumachen und mehr zu lernen. Mich interessierten vor allem Mathematik, Physik, Chemie und Englisch. Von der 8. bis zur 12. Klasse Gymnasium hatte ich Informatik, wo ich gelernt habe, wie ein Programmierer in logischen Schritten zu denken und Strukturen zu schaffen, die ein Computer verarbeiten kann.

Dabei entdeckte ich meine Leidenschaft für Informatik und wusste von der 9. Klasse an, was ich später einmal machen will. Von da an investierte ich meine ganze Energie und Zeit in Informatik. Ich war inspiriert von IT-Büchern. Ich habe sogar Top-IT-Managern in Rumänien einen Brief geschrieben und um Unterstützung

für meine Weiterbildung gebeten. Leider habe ich keine Antwort bekommen, aber das hat mich eher motiviert, meinen eigenen Weg zu gehen und einen Job in der IT zu suchen. Mein erstes Geld verdiente ich übrigens in der 11. Klasse mit einem selbst geschriebenen IT-Programm zur Abrechnung der Nebenkosten für Wohnungen.

Mein erster PC

Nach dem Abitur studierte ich Maschinenbau-Robotik. Nebenher arbeitete ich als einziger Programmierer in einer Autoteile-Distributions-Firma, wo ich eine Lagerverwaltungssoftware schrieb. Nach zwei Jahren wechselte ich in eine professionelle Software-Firma, die ERP-Lösungen entwickelte. Von meinem ersten Gehalt kaufte ich mir damals meinen ersten PC. Ich werde nie vergessen, wie stolz mich das machte, mir diesen Herzenswunsch endlich erfüllen zu können!

Nach meinem Studienabschluss startete ich Fulltime in der Programmierung bei OTTO in Bukarest. Mein Traum wurde wahr: IT als Hobby und

Beruf zu kombinieren. Zwei Jahre später erhielt ich ein Angebot, nach Deutschland auszuwandern und für OTTO in Hamburg zu arbeiten. Ich war inzwischen verheiratet. Nach mehreren Gesprächen mit meiner Frau haben wir gemeinsam entschieden, diesen Weg zu gehen und uns in Deutschland zu integrieren.

Ich war als IT-Fachspezialist sehr geschätzt, obwohl ich anfangs nur Englisch sprach. Nach mehreren Monaten habe ich mich mehr und mehr an die deutsche Kultur angepasst, die sehr strukturiert und prozessgetrieben ist, wohingegen die rumänische Kultur sehr impulsiv, emotional und manchmal chaotisch ist. Für meine Frau war das Auswandern ein großer Schritt, auch weil sie in Deutschland anfangs nicht arbeiten durfte. Als dann der erste Job kam, wurde es leichter mit der Integration.

Vom Norden in den Süden

Nach drei Jahren zogen wir nach Bayern, die nächste Jobstation war Media Saturn. Hier habe ich mich zunehmend auf das Thema Führung



Vom Developer zum CIO hat es 20 Jahre gebraucht. Vom CIO zum Developer brauche ich nur 20 Sekunden.“

Catalin Barbulescu

fokussiert, absolvierte ein 18-monatiges CIO-Führungsprogramm und war zuletzt Head of IT Enterprise Application Integration. Zu diesem Zeitpunkt begann ich übrigens gezielt damit, meine Deutschkenntnisse zu verbessern. War ich bisher mit Englisch gut durchgekommen, wurde mir nun klar, dass für eine Führungskarriere gutes Deutsch nötig war.

Nach sechs Jahren zog ich mit meiner Familie – wir hatten inzwischen eine Tochter – nach Nordrhein-Westfalen, wo ich einen großen Karriereschritt gemacht habe: Direktor Prokurist IT bei OBI. Zwei Jahre später wechselte ich als Leiter IT Delivery zur Tengelmann Holding, wo wir für mehrere Firmen im Tengelmann Konzern IT-Dienstleistungen erbracht haben (OBI, Kik, Tedi, Kaisers etc.). Nach weiteren viereinhalb Jahren in dieser Position holte mich 2017 bofrost als CIO ins Unternehmen. Hier bin ich ganz oben in der IT-Karriere und kann volle Verantwortung übernehmen.

Vom Developer zum CIO hat es 20 Jahre gebraucht. Vom CIO zum Developer brauche ich nur 20 Sekunden.



Arbeiterkind
Catalin Barbulescu wuchs im kommunistischen Rumänien auf.

MUT ZUR LÜCKE UND ZUM NETZWERKEN

Wen Unternehmen suchen, was im Lebenslauf zählt und weitere Tipps rund um die Jobsuche verrät Headhunterin Ralica Yancheva von Norecu Executive Search.

Wie sieht der Arbeitsmarkt für IT-Fach- und Führungskräfte gerade aus?

RALICA: Ich erzähle nichts Neues, wenn ich sage, dass derzeit in fast allen Bereichen der Bedarf riesig ist. Worauf Unternehmen jedoch bei IT-Leadern zunehmend mehr achten, ist die Business-Orientierung. Die IT ist mittlerweile einer der größten Treiber, und umso wichtiger ist es, die Mehrwerte, die Kandidatinnen und Kandidaten für das Business durch innovative und clevere IT-Lösungen erreicht haben, klar darzulegen.

Diversity ist gerade in aller Munde. Kaum ein Unternehmen kann es sich leisten, das Thema nicht zu berücksichtigen. Was beobachtest du?

RALICA: Das Umdenken findet langsam statt. Dennoch erheben immer mehr Unternehmen Daten bezüglich ihrer aktuellen Diversity-Situation und ergreifen konkrete Maßnahmen. Bezüglich weiblicher Talente ist die Sensibilität deutlich gestiegen. Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Derzeit besetzen wir eine Führungsrolle in der IT mit einer jungen Mutter, die weiterhin in Teilzeit tätig sein wird. Daher werden sich nun die internen IT-Meetings nach ihren Arbeitszeiten richten.

Das ist ein absolutes Novum für das traditionsreiche Haus!

Sind Unternehmen auch in anderer Hinsicht offener geworden?

RALICA: Das ist definitiv der Fall – flexibler sind die Unternehmen mittlerweile bezüglich Remote Working, aber auch in Bezug auf Sprachfähigkeiten, Teilzeitmodelle oder Sabbaticals. Ge-



Foto: Esther Neumann

Ralica Yancheva, Partner bei Norecu Executive Search

Die gebürtige Bulgarin ist ein zukunftsorientierter Mensch (liebt beispielsweise Science Fiction) und hat ihre Leidenschaft zum Beruf gemacht: Als Headhunterin besetzt Ralica Yancheva seit 15 Jahren IT- und Digital-Führungspositionen. Dabei unterstützt die Personalberaterin zum einen Menschen dabei, das nächste Kapitel in ihrer Karriere zu schreiben, zum anderen hilft sie Unternehmen, mit den richtigen Gestaltern an Bord ihr Geschäftsmodell zukunftssicher zu machen. Vor über neun Jahren hat sich die studierte Soziologin selbstständig gemacht und mit guten Freunden die Norecu Executive Search GmbH gegründet. Heute sind sie ein 20-köpfiges Team an vier Standorten.

haltsmodelle werden ebenso auf den Prüfstand gestellt und der jeweiligen Lebensphase angepasst. Aufgrund des aktuellen War for Talents bemühen sich die Firmen, ihre Attraktivität zu steigern, und gleichzeitig werden die Anforderungen an Kandidaten dem heutigen Zeitgeist angepasst.

Und was zählt im Lebenslauf?

RALICA: Nicht mehr nur der geradlinige CV ist gefragt, sondern echte Menschen mit Ecken und Kanten, die sich getraut haben, Neues auszuprobieren und Erfahrungen damit gesammelt haben, haben heutzutage häufig bessere Chancen.

Diversity bezieht sich nicht nur auf Frauen, sondern betrifft auch andere Aspekte wie Ethnie, Herkunft, sexuelle Orientierung oder Alter. Welche Chancen haben denn beispielsweise ältere Kandidatinnen und Kandidaten heute?

RALICA: Ich bin fest davon überzeugt, dass Alter nur eine Zahl ist. Dennoch runzeln viele Unternehmen bei älteren Kandidaten nach wie vor die Stirn. In der heutigen allumfassenden IT-Ressourcen Knappheit gehe ich gern neue, kreative Wege und freue mich, wenn es mir gelingt, meine Kunden dafür zu begeistern. Bei einer meiner letzten Besetzungen ist die Wahl tatsächlich auf eine 60-jährige Person gefallen, was eine Win-win-win-Situation bedeutete.

Inwiefern?

RALICA: Erstens: Das Unternehmen hat eine sehr erfahrene und souveräne Person gewonnen, die sich für die nächsten fünf Jahre committet hat, ein großes internationales und sehr kostspieliges IT-Programm zu steuern und gleichzeitig die eigene Nachfolge

aus dem Team aufzubauen. Zweitens: Das junge Nachfolgetalent hat eine Mentorin und eine klare Entwicklungsperspektive bekommen. Drittens: Die Führungskraft wiederum hat eine anspruchsvolle, jedoch zeitlich begrenzte Rolle, die perfekt zu ihrer privaten Lebensplanung passt. Allen wurde damit geholfen.

Du begleitest nicht nur Unternehmen bei der Talentsuche, sondern auch die Kandidatinnen und Kandidaten. Wie sieht die Zusammenarbeit da aus?

RALICA: Es gehören immer zwei dazu, damit es am Ende matcht. Für mich ist es genauso wichtig, die Kandidaten gut zu kennen – ihre Werte, ihre Erwartung, ihre Bedürfnisse und ihre beruflichen, aber auch ihre privaten Lebenspläne. Nur dann kann ich sicherstellen, dass Menschen und Unternehmen langfristig zusammenpassen.

Das hört sich nach einer langen Beziehungsarbeit an ...

RALICA: Ja, genau. Vor wenigen Wochen sind eine Kandidatin und ich nach über fünf Jahren Kontakt endlich erfolgreich zusammengekommen. Sie steigt bald in eine IT-Führungsposition bei einem meiner Kunden ein. Aus diesem Grund ist es immer sinnvoll, frühzeitig miteinander zu sprechen, denn manchmal passen Zeitpunkt, Opportunity und Umfeld erst ein paar Jahre später. Als große Netzwerkerin freue ich mich über weitere Kontakte – am besten über LinkedIn.

Welchen Rat hast du für Menschen, die sich neu orientieren wollen?

RALICA: Ich nenne einmal die drei wichtigsten: 1. Netzwerk immer und auch außerhalb eurer Organisation.

”

Frauen machen häufig nicht den nächsten Karriereschritt. Es hilft immer, die Fühler auszustrecken.“

Ralica Yancheva

2. Seid euch eurer Werte bewusst und sucht euch ein Umfeld, in dem ihr nach diesen Werten leben könnt. 3. Tiefschläge einzustecken ist keine Schwäche – herausfordernde Situationen haben euch stärker gemacht. Reflektiert diese und geht offen damit um.

Welche Tipps hast du speziell für Frauen – die ja gerade in IT-Führungspositionen immer noch rar sind?

RALICA: Frauen, die bereits in der IT und hervorragend in ihrem Job sind, machen häufig nicht den nächsten Karriereschritt. Was immer hilft – auch wenn frau derzeit glücklich ist, in Teilzeit arbeitet und nicht an einen Jobwechsel denkt –, ist die Fühler auszustrecken und dank des Headhunters ihres Vertrauens zumindest zu wissen, welche Jobs derzeit am Markt angeboten werden und zu welchen Konditionen.

Was rätst du Menschen mit Migrationshintergrund – etwa in Sachen Deutschkenntnisse?

RALICA: Was die Sprachen angeht, so ist Englisch mittlerweile Standard, daher reicht die Bereitschaft, Deutsch zu lernen, meist aus. Kandidaten mit Migrationshintergrund wie ich selbst sind gut beraten, die Vorteile ihrer Internationalität und Flexibilität zum Ausdruck zu bringen, da in der IT fast ausschließlich international gemischte Teams zusammenarbeiten. In der Vergangenheit haben wir erfolgreich hervorragend qualifizierte Führungskräfte zum Beispiel aus Ungarn, Polen und neulich aus Singapur nach Deutschland gebracht. Das war eine Bereicherung für alle Beteiligten. Und ein Akzent – so hat mir mal jemand gesagt – ist ein Symbol für Mut.

Von Karen Funk,

Redaktion COMPUTERWOCHE

Karrieretipps

- Netzwerk immer – auch außerhalb eurer Organisation.
- Seid euch eurer Werte bewusst und sucht euch ein Umfeld, in dem ihr nach diesen Werten leben könnt.
- Tiefschläge machen stärker. Reflektiert sie und geht offen damit um.

SICHEREN RAUM FÜR AUSTAUSCH SCHAFFEN

Mit dem Thema Diversität kann man sich vielfältig auseinandersetzen, wie das Beispiel MaibornWolff zeigt: In einem Culture Club, mit einem Verhaltenskodex, auf Führungstagungen oder mit Austauschformaten, für die andere Regeln gelten.



Zwei- bis dreimal im Jahr treffen sich die Führungskräfte des IT-Dienstleisters MaibornWolff, um sich mehrere Tage intensiv mit dem Thema Diversity auseinanderzusetzen. „Belonging – dazu gehören“ lautet das Motto der nächsten Zusammenkunft. „Unser Ziel ist es, ein gemeinsames offenes Mindset für Vielfalt zu entwickeln“, formuliert Amrei Knierim, Scrum Master bei MaibornWolff, den Anspruch.

Diversity ist seit etlichen Jahren als öffentliches Thema präsent. Immer mehr Unternehmen betonen, wie wichtig Vielfalt für den Erfolg der Projekte sei. Konzerne leisten sich eigene Beauftragte für Diversity und Inclusion. Dennoch ist der Aufklärungsbedarf hoch, sagt Knierim, die mit Kolleginnen und Kollegen die Idee zu dieser Führungstagung entwickelt hat: „Viele wissen zwar, Diversity ist wichtig und dass da auch Defizite bestehen.

Ihnen ist aber oft nicht bewusst, warum sie da an sich selbst arbeiten sollten und in wie vielen unterschiedlichen Facetten dieses Thema auftritt.“

Diese Bandbreite wird den Führungskräften auch anhand des „Wheel of Power/Privilege“ von Silvia Duckworth aufgezeigt. Die kanadische Lehrerin, für ihre Sketchnotes ausgezeichnet, unterteilt ihr Rad in zwölf Kategorien, die jeweils als Gradmesser taugen, in-

wiefern jemand benachteiligt ist oder nicht: darunter Bildungsniveau, Geschlecht, Hautfarbe, Körpergröße, Sexualität, Sprache, Staatsangehörigkeit oder auch Neurodiversität. Dieses Rad werden die Führungskräfte auch in einer kleinen Installation im Raum erleben: Zwölf Roll-ups stehen im Kreis, auf jedem finden sich visuelle und textliche Impulse zu einer Kategorie von Diversität.

Die Idee, sich für Vielfalt und Inklusion bei MaibornWolff einzusetzen, hatte Recruiting-Spezialistin Elisa Fich vor zwei Jahren. Bald war ihr klar: „Das schaffe ich nicht allein, da brauche ich Support.“ Diese Unterstützung fand sie in Geschäftsführer Volker Maiborn sowie einigen Kolleginnen und Kollegen, mit denen sie sich zu einem Culture Club zusammenschlossen.

Charta der Vielfalt

Was bedeutet Diversität für uns? Antworten erarbeiteten sich die Mitglieder des Culture Clubs sukzessive – in vielen Gesprächen und auch im engen Austausch mit der externen Vertrauensfrau Sonja Schlappinger, an die sich Mitarbeitende in schwierigen Situationen wenden können. Schritt für Schritt lernten sie dazu, bildeten Untergruppen für die einzelnen Aspekte, etwa eine Rainbow-Gruppe.

Das Unternehmen unterzeichnete die Charta der Vielfalt mit dem Ziel, „ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“ Zusätzlich formulierte der Culture Club einen Verhaltenskodex, der jetzt mit



jedem neuen Arbeitsvertrag rausgeschickt wird. „Natürlich haben wir uns gefragt, ob wir so etwas brauchen. Aber manchmal reicht gesunder Menschenverstand nicht aus“, sagt Fich.

Auf diesem Verhaltenskodex bauen auch neue Austauschformate auf, die andere Kommunikationsbedürfnisse berücksichtigen. Mehrere Monate lang haben Fich und weitere Club-Mitglieder an einem Konzept gefeilt. Ziel war es, etwa für Menschen, die hochsensibel sind oder dem Autismus-Spektrum angehören, einen sicheren Raum zum Austausch zu schaffen.

Kaminabende als Safe Space

Herausgekommen ist mit dem Kaminabend ein Präsenzformat für bis zu 15 Personen. Die Betroffenen sitzen im inneren Kreis, die anderen Teilnehmenden im äußeren Kreis. Es ist auch möglich, mit dem Rücken zu den anderen zu sitzen. Eine vertrauensvolle Kommunikation fördern ein paar Grundregeln, erklärt Fich: „Wir sprechen nicht über Diagnosen. Wer im äußeren Kreis eine Frage an diejenigen im inneren Kreis stellt, gibt vorher auch von sich und seinen Ängsten etwas preis.“ Genau diese Offenheit

helfe sehr und zeige: „Wir ähneln uns.“ Zudem könne man „Halt“ sagen, wenn es zu persönlich werde. Nach dem ersten Kaminabend in Frankfurt war das Feedback so gut, dass weitere Abende an anderen Standorten wie Augsburg und München folgen werden. Fich ist sich aber bewusst, dass angesichts schwerer Themen wie Autismus oder Depression jeder Austausch mit einer „sehr langen Fingerspitzenarbeit“ im Vorfeld verbunden ist.

Verständnis und Allyship

Ein weiteres Anliegen des Culture Clubs ist, das Thema Allyship zu leben, so Fich: „Wir wollen ein Beziehungsnetz aufbauen, um Gruppen zu helfen, die in dem ein oder anderen Zusammenhang eine Minderheit darstellen. Unser Ziel ist es, für alle ein Umfeld zu erschaffen, in dem sie unter den eigenen besten Bedingungen ihr volles Potenzial entfalten können.“ Manchmal fängt ein solches Allyship schon mit Verständnis an. Etwa, dass man sich nicht darüber beschwert, wenn ein Kollege oder eine Kollegin mal nicht grüßt, sondern überlegt, ob er oder sie vielleicht andere Kommunikationsbedürfnisse hat.

Von Alexandra Mesmer,
MaibornWolff

„Unser Ziel ist es, für alle ein Umfeld zu erschaffen, in dem sie unter den eigenen besten Bedingungen ihr volles Potenzial entfalten können.“

Elisa Fich

„Vielen ist nicht bewusst, in wie vielen unterschiedlichen Facetten das Thema Diversity auftritt.“

Amrei Knierim



FRAUEN, ZEIGT EUCH!

Sophia Rödiger ist CEO und Mitgründerin der B2B-Mobility-Blockchain-Plattform bloXmove.

Sie gibt Tipps, wie Frauen in der IT und in Tech-Startups sichtbar werden können.

Wie begeistert man Frauen für IT?

SOPHIA: Ganz entscheidend sind Vorbilder. Frauen, die authentisch ihre Geschichten aus dem Technologiebereich erzählen. Wenn andere dann sehen: „Yes, she can“, dann ist das Inspiration und Motivation pur. Es braucht also zum einen sichtbare Frauen, die zeigen, was möglich ist, und zum anderen mutige Frauen, die sich gegenseitig unterstützen.

Wie können sich Frauen helfen?

SOPHIA: Schlagt euch gegenseitig für digitale Job-Positionen vor, ladet andere Macherinnen zu Events ein oder empfiehlt eine Kollegin für Tech-Keynotes. Last, but not least die strukturelle Dimension: Solange wir Systeme nicht umbauen, neues Verhalten fördern und Diversität so feiern wie eine funktionierende Zeile Code, können wir noch so viel Begeisterung erzeugen, ohne dass sich etwas verändert.

Wie förderst du Frauen?

SOPHIA: Ich bringe mich als Mentorin und Impulsgeberin in Tech-Studiengängen gezielt für Frauen ein, um mit

Aus Neugier in die IT

Sophia Rödiger studierte Wirtschaftspsychologie, war aber schon immer interessiert an der Schnittstelle zwischen Mensch und Technologie. Das führte sie vor etwa fünf Jahren in Richtung dezentrale Technologien wie Blockchain. Zusammen mit ein paar anderen klugen Köpfen ihres früheren Arbeitgebers Mercedes gründete sie die Mobility-Blockchain-Plattform bloXmove, die Mobilitätsanbietern die Implementierung ihrer Angebote in eine globale Allianz ermöglicht. Sophia schreibt bis heute keinen Code, sondern baut die Brücke zwischen Technologie, Produkt und Nutzern. Sie erzählt Narrative, die zeigen, was mit Technologie alles möglich ist.

meiner Geschichte zu inspirieren und aufzuzeigen, dass man auch als Quereinsteigerin Spaß an Technologie hat und sogar ein Unternehmen in dem Bereich aufbauen kann.

Welche Rolle spielen Netzwerke?

SOPHIA: Eine große! Ich bringe mich in Netzwerke wie „Working Out Loud #FrauenStärken“ oder „Global Digital Women“ ein, weil ich überzeugt bin, dass stabile Netzwerke das A und O für mehr Vielfalt und Inspiration sind. Ich selbst nehme also Frauen aus meinem Team oder Job-Umfeld mit zu Veranstaltungen, empfehle Frauen für Podcasts oder vernetze Expertinnen zielgerichtet untereinander.

Was können Frauen für ihre eigene Sichtbarkeit tun?

SOPHIA: Jede Frau kann damit beginnen, sich ein businessrelevantes Social Media Profil bei LinkedIn und/oder Twitter anzulegen. Überlege dir hier, für welche rund drei konkreten Themen möchte ich stehen? Ich empfehle das Buch „Nur wer sichtbar ist, findet auch statt“ von Tijen Onaran. Folge im ersten Schritt anderen Frauen, die für

dein Thema stehen und sammle Ideen. Erzähle deinem Netzwerk davon, was du vorhast – erst deinem Inner Circle, dann größeren, vertrauensvollen Gruppen – und sammle Reaktionen sowie Feedback. Je klarer du mit deinem eigenen Profil bist, desto leichter wird es für dich, aber auch für andere, dich entsprechend zu positionieren. Zu guter Letzt traue dich, erste Geschichten zu erzählen und Beiträge zu veröffentlichen.

Sichtbarkeit macht aber auch angreifbar. Wie geht man damit um?

SOPHIA: Bau dir am besten eine Gruppe von Vertrauten – Männer wie Frauen – im Hintergrund auf, die du aktivierst, solltest du in deiner Sichtbarkeit auf Respektlosigkeit oder gar einen Shitstorm treffen. Es muss niemals so weit kommen, dennoch ist das stärkende Rückgrat etwas, das Sicherheit vermittelt. Ich für meinen Teil habe Achtsamkeitspraktiken und Bewegung so in meinem Alltag verankert, dass beides in solchen Momenten für mentale Stärke, Fokus und gute Energie abrufbar ist.

Von Karen Funk,
Redaktion COMPUTERWOCHE

Foto: die MARQUARDTS

STELL DIR VOR, LERNEN WIRD GANZ EINFACH

Die Gründerinnen des Münchner Startups StellDirVor wollen die Weiterbildung in der Pflege mit Virtual Reality voranbringen und neue Lernformate etablieren.

Kennengelernt hat sich das Gründerteam schon 2016. Damals entstanden auch erste Ideen, wie sich die Aus- und Weiterbildung in der Pflege und den medizinischen Berufen modernisieren und verbessern lässt. Schnell war klar, dass es kein klassisches E-Learning-Angebot sein sollte, sondern das Team wollte gleich einen Schritt weitergehen und Virtual Reality (VR) sowie Augmented Reality (AR) anbieten. Die Technologie entwickelte sich nämlich langsam zum Zukunftstrend im innovativen Lernen, die dafür notwendigen Brillen wurden günstiger.

Gegründet haben Theda Ockenga, für die Geschäftsführung und Vertrieb verantwortlich, Petra Dahm, Ideengeberin und zuständig für Technik und Produktentwicklung, sowie Sonja Bunzeit, die Marketing und Kommunikation betreut, schließlich 2020. Die drei Frauen bilden das Kernteam und halten die Hauptanteile an StellDirVor. Für Dahm ist es nicht das erste Startup, sie hat schon mehrere Firmen gegründet. Beratend und unterstützend ergänzt der Oberarzt und Simulationstrainer Mark Weinert das Team.

Einen Schritt voraus sein und der Weiterbildung in Gesundheitswesen und Pflege neue Impulse geben ist das Ziel



Die Gründerinnen

Sonja Bunzeit (v.l.), Theda Ockenga und Petra Dahm bilden das Kernteam von StellDirVor.

von StellDirVor. Das Geschäftsmodell umfasst Aufklärung und Beratung für moderne Aus- und Weiterbildungsformate mit VR- und AR-Technik. Das Startup liefert die innovative Technik, mit denen Kliniken und Pflegeeinrichtungen auch eigene Lerninhalte erstellen können. „Wir wollten kein klassisches E-Learning anbieten, sondern mit VR und AR einen Schritt weitergehen“, sagt Ockenga.

Die Pandemie beflügelte das Interesse an neuen Formen des Lernens, zeigte jedoch auch, dass die Digitalisierung im Gesundheitswesen und der Pflege hierzulande noch am Anfang steht und

es einen großen Bedarf an Trainings und Qualifikationen gibt. Doch Corona erschwerte die Akquise. Wegen strikter Kontaktbeschränkungen konnten die Gründerinnen über Monate hinweg ihre Prototypen nicht in Pflegeeinrichtungen und Kliniken vorführen. Um einen Eindruck von VR zu bekommen, hilft es, wenn Interessenten die neuen Formate selbst ausprobieren. Entmutigen ließen sie sich aber nicht. „Wir brennen alle für unsere Idee“, sagt Ockenga. Und das Team war erfinderrisch, erarbeitete YouTube-Videos und Demoversionen, beispielsweise für die Blutzuckermessung, eine Standardanwendung im Klinikalltag. Mit einem Prototyp zeigen sie, wie gut sich das Thema mit VR umsetzen lässt.

Neue Finanzierungsrunde

StellDirVor will weiterwachsen, benötigt dafür aber mehr Kapital. Erste Gespräche führt das Team gerade. In die Startup-Hochburg Berlin wollen die Münchnerinnen nicht umziehen. „Wir sind in München verwurzelt und finden hier auch optimale Bedingungen vor“, sagt Ockenga. Und überhaupt: Wo ein Unternehmen seinen Firmensitz hat, spielt im digitalen Zeitalter (fast) keine Rolle mehr.

Von Ingrid Weidner,
freie Autorin in München



VIelfalt ZUM FRÜHSTÜCK

Die neue Normalität zwingt Unternehmen, mit begrenzten Mitteln zu jonglieren und ihre strategischen Prioritäten neu zu justieren. Diversity hat im Kontext harter Businessziele eine verschwindend geringe Bedeutung.

Mit dem Thema Diversity verhält es sich oft wie mit den guten Vorsätzen für mehr Sport am Jahresanfang: erst sind alle euphorisiert, dann tritt die Ernüchterung ein und am Ende wird es eine zähe Angelegenheit. In Sachen Investition in eine vielfältige Arbeitskultur scheinen Führungskräfte gerade die Ernüchterungsphase zu durchlaufen. Anders lassen sich die Ergebnisse des aktuellen HR-Reports von Hays in Zusammenarbeit mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) wohl kaum erklären. Demnach bewerten 44 Prozent von knapp 1.000 befragten Führungskräften klassische Themen wie Umsatzsteigerung und Stabilisierung des Kerngeschäfts (38 Prozent) höher als den Kulturverände-

„Diversity eats strategy for breakfast“ erinnert an Management-Vordenker Peter Drucker

rer Diversity. Gerade einmal 14 Prozent messen dem Ziel, in die Vielfalt zu investieren, strategische Bedeutung bei. Diversity scheint demnach in den Führungsetagen immer noch den Status des „Schönwetter-Themas“ zu haben, das man bestenfalls in wirtschaftlich stabilen Zeiten auf die Agenda setzt. Oder wie es kürzlich die Verfasser der Studie „Inclusion & Diversity“ von der Beratung Odgers Berndtson beschrieben haben: „Diversity wird eher als Selbstzweck denn als Notwendigkeit für den Unternehmenserfolg gesehen.“ Dabei wissen viele Entscheider längst, wie zentral die Rolle diverser Teams und vielfältiger Perspektiven bis in die Top-Etagen ist. Zumal die wirtschaftlichen Herausforderungen immer komplexer und vielschichtiger werden.

Das prophezeite bereits Management-Vordenker Peter Drucker Mitte des 20. Jahrhunderts. Seine bekannte Erkenntnis: „Culture eats strategy for breakfast“ scheint angesichts der geringen strategischen Wertigkeit von Diversity heute, etliche Jahre später, relevanter denn je. Man könnte sagen: „Diversity eats strategy for breakfast“.

Denn nicht wenige Organisationen managen ihre Unternehmen in erster Linie als wirtschaftliche oder technologische Einheiten. Der mentale Zustand einer Organisation, der meist erst durch Diversity-Initiativen oder Frauenkarriere-Aktivitäten sichtbar wird, ist mit diesen Kriterien nur schwer greifbar. Dennoch: eine funktionierende Arbeitskultur ist unabdingbare Vor-

aussetzung dafür, dass Unternehmen schneller und innovativer werden. Daher sind allzu konservative Maßstäbe kontraproduktiv.

„Vielfalt wird zwar mittlerweile als strategisches Thema anerkannt. Aber oft wird ein falscher Fokus gesetzt. Es geht häufig allein um den Human Case, nicht um den Business Case,“ so Michaela Jaap, Head of Diversity & Inclusion bei Hays. Aus Erfahrung weiß sie, wie wichtig es ist, das Topmanagement immer wieder für Diversity als Business-Case zu sensibilisieren und mit der Annahme aufzuräumen, es handle sich um ein technokratisches Projekt, das im Problemlösungsschema abgearbeitet werden kann. Diversity bedinge einen Kulturwandel, der am Anfang nicht selten auf Widerstände in der Organisation stoße, langfristig jedoch massiv auf ihre Zukunftsfähigkeit einzahle.

Diversity: Systemische Integration kostet Zeit

Auch in den Reihen der Personalvorstände ist man überzeugt, dass ein Mangel an Diversität ein Unternehmen über kurz oder lang viel Geld kosten

wird, wenn man sich nicht rechtzeitig um eine systemische Integration von Diversity & Inclusion kümmere. Davon ist zumindest die Personalvorständin der Software AG, Elke Frank, fest überzeugt. „Viele dieser Initiativen sehen gut aus und klingen gut. Aber sind sie auch gut gemacht? Hier darf es keine Entschuldigungen von Führungskräften mehr geben,“ erklärt sie. Ihrer Ansicht nach sollten Führungskräfte viel offener für Diversity als Strategiethema sein, um zu lernen und zu verstehen. Sie räumt aber auch ein, dass so ein Vorhaben vor allem Zeit und Geduld braucht.

Diese Zeit haben die Unternehmen laut HR-Report jedoch eben nicht, im Gegenteil: viele von ihnen leiden schon jetzt unter permanenter Zeitknappheit im Tagesgeschäft. 39 Prozent stellen eine Zunahme von Projekten bei gleichzeitigem Personalengpass fest. Anders ausgedrückt: das Arbeitsvolumen wächst und muss auf den Schultern der bestehenden Mitarbeitenden verteilt werden. Um dieses ungesunde Verhältnis zwischen Zeit- und Arbeitsvolumen in den Griff zu bekommen, will rund die Hälfte der Entscheider weiter an der Effizienz-

schraube drehen und Prozesse optimieren. Gut ein Drittel will das Dilemma durch neue Mitarbeitende lösen.

Arbeitsentlastung plus Produktivitätssteigerung

Interessanterweise versucht nur ein sehr kleiner Prozentsatz der Befragten (14 Prozent) die Zeitknappheit mit Maßnahmen zur Entlastung der Mitarbeitenden zu beantworten. Diese Führungskräfte sprechen sich klar für die Erweiterung des Arbeitsvolumens durch flexible Arbeitsmodelle oder Work-Life-Integration-Konzepte aus. Sie wissen, dass auch über diesen Weg Produktivitätssteigerung möglich ist. Das sind jedoch viel zu wenige, die ihren Blick nach innen richten, um unmittelbar auf die Engpass-Situationen zu reagieren und damit der hohen Arbeitsbelastung entgegenzuwirken. Warum ist das so?

„Es ist momentan noch Standard, für neue Projekte einfach neue Leute zu rekrutieren. Viel unbequemer ist es, neue Ansätze wie das Anpassen von Stellen an den Workload und die zeitliche Verfügbarkeit der Mitarbeitenden

Elke Frank,
Personalvorständin,
Software AG



Fotos: Mikhailovsky/Shutterstock; Software AG

auszuprobieren. Dabei ist dieser Weg günstiger, nachhaltiger, und verbessert die Arbeitskultur und die Arbeitgeberattraktivität," sagt Nina Gillmann, Geschäftsführerin von Twise. Die strategische Bedeutung eines Investments in die Entwicklung der eigenen Belegschaft sehen gerade einmal 29 Prozent aller Befragten. Für sie steht klar die Bindung ihrer Mitarbeitenden im Fokus. Sie haben ihre wirtschaftlichen Herausforderungen im Blick, wissen aber offensichtlich auch um die personalstrategischen Ableitungen für einen kulturellen Shift.

Potenzialentfaltung muss Managementaufgabe werden

Damit kommt Führungskräften die Rolle des Gatekeepers zu. Sie müssen Verantwortung dafür übernehmen und den richtigen Rahmen schaffen. Das bedeutet für das HR- und Diversity-Management weniger Konzentration auf die fachlichen Aufgaben, mehr Fokus auf die Entwicklung aller Mitarbeitenden. Potenzialentfaltung wird zur Managementaufgabe, Vorgesetzte werden zu Förderern. Es ist bekannt, dass eine Talentorientierung im Personaleinsatz entlastend wirkt. Beschäft-

Nina Gillmann,
Geschäftsführerin, Twise



Michaela Jaap,
Head of Diversity & Inclusion, Hays



tigte, die entlang dieser Fähigkeiten eingesetzt und qualifiziert werden, empfinden jede Art von Druck oder Veränderung als weniger risikoreich. „Meine Devise lautet hier: you cannot overcommunicate“, so Software-AG-Vorständin Frank. Kommunikation sei das wichtigste Führungsinstrument und nehme einen Großteil ihrer Zeit in Anspruch. „Denn wir nehmen das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sehr ernst. Es ist wichtiger Teil unserer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber.“

Wer allerdings weiterhin reflexhaft auf Neueinstellungen setzt und das gezielte Eingehen auf interne Talente als lästige Pflicht sieht oder sie ganz ignoriert, setzt nichts in Bewegung. Dieser Ansicht ist auch Twise-Managerin Gillmann und nennt drei Hebel, um die Vielfalt in der Gesellschaft im Unternehmen widerzuspiegeln: „Nur wenn Unternehmen es schaffen, Transparenz, Unvoreingenommenheit und Vereinbarkeit in allen Prozessen der Personalentwicklung umzusetzen, ist eine chancengleiche Förderung der internen Talente möglich.“

Entscheider, die sich hingegen allein um die wirtschaftliche Agenda küm-

mern und zusehen, wie ihre Mitarbeitenden sich völlig überarbeitet von Projekt zu Projekt schleppen, bekommen langfristig die Quittung. „Psychische Erkrankungen zählen inzwischen zu den häufigsten Ursachen für Fehltag am Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund sollten HR- und Diversity-Verantwortliche unbedingt flexible Arbeitsmodelle einführen, die jeden einzelnen entlasten und auf Vereinbarkeit einzahlen,“ so die Hays-HR-Expertin Jaap.

Was Fachkräfte wollen

Auch wenn das Thema Diversity in Business-Strategien nach wie vor meist eine untergeordnete Rolle spielt, darf man nicht vergessen, dass sich Fachkräfte in Zukunft verstärkt ihren neuen Arbeitgeber danach aussuchen, welche Arbeitskonzepte dieser ihnen anbietet, um das individuelle Zeit-Stress-Verhältnis in gesunder Balance zu halten. Sie werden sich nur auf das neue Arbeitsumfeld einlassen, wenn der soziale und kulturelle Rückhalt stimmt. Ist das nicht der Fall, werden Diversity-Strategien tatsächlich schon zum Frühstück verspeist.

Von Silvia Hänig, Autorin in München

Fotos: Twise, Michaela Jaap

SO GEHEN FRAUEN MIT MACHTSPIELCHEN UM

Tipps und Tricks zum Thema Macht und wie frau sie positiv nutzen kann, das erzählt Karin Gräslund, Wirtschaftsinformatikprofessorin und DSAG-Vorständin.

Sind Sie selbst schon einmal in die Mühlen (männlicher) Machtspielchen geraten?

KARIN GRÄSLUND: Ja, einige Male, und manche davon waren sehr unangenehm. Nicht immer habe ich sie sofort meistern können. Gutes Rüstzeug gab mir persönlich ein frauenspezifisches Managementtraining zum Erkennen typischer Körpersignale, beispielsweise dass die eigentlich freundschaftliche Geste „Hand auf den Arm/die Schulter“ auch die Überlegenheit des Kollegen darstellen kann, die frau am besten mit einer gleichwertigen Geste retourniert. Und ich habe auch meine Rechte als Mitarbeitende erkannt, etwa bei Berührungen unerwünschter Art: Hier gelten zehn Sekunden Reaktionszeit für die Retour-Ohrfeige.

Dann gibt es aber natürlich auch verbale Entgleisungen ...

GRÄSLUND: In der Tat. Erduldet habe ich schon Herren, die mit herabwürdigenden Bemerkungen absichtlich unterhalb der Gürtellinie agierten, um mich emotional zu erschüttern. Für frau ist es wichtig, dies sachlich und ruhig zu analysieren, denn viele Männer und leider auch manche Frauen reagieren so, wenn sie fachlich kein Gegenargument mehr finden.



Wie haben Sie da reagiert?

GRÄSLUND: Auch hier macht Vorbereitung und Übung die Meisterin im Machtduell: Je häufiger ich mit schlagfertigen Erwidern reagiere, je cooler ich bleibe, wenn mein Gegenüber unsachlich wird, weil ihm oder ihr gerade die Argumente ausgehen und ich nicht sprachlos als verletztes Reh dastehe, desto besser.

Was heißt das für Führungskräfte?

GRÄSLUND: Die aktuell unangenehm hierarchische Führungssituation zu einer partnerschaftlichen zu verändern geht nur gemeinsam! Unsere Branche ist zwar nach wie vor sehr stark von

Männern geprägt, aber: Es gibt glücklicherweise zum einen immer mehr mächtige und faire Frauen in hohen Positionen, und zum anderen immer mehr gute und moderne Männer, die unsere Kompetenz wertschätzen! Mein Rat: Macht nicht nur als „böses und verachtetes“ Dominanzmittel ansehen, sondern positiv wahrnehmen und für eigene Zwecke nutzen.

Warum fällt das vielen Frauen schwer?

GRÄSLUND: Noch sind wir Frauen viel zu sehr geprägt durch die Strukturen, in die wir hineingepresst wurden und in die wir uns immer noch pressen lassen, sei es bewusst oder unbewusst. Das bedeutet, wir reproduzieren negatives Verhalten manchmal auch selbst. Deshalb sollten wir darauf achten, Macht anzunehmen, aber auch verantwortungsvoll und fair zu leben. Sich mal an die eigene Nase zu fassen und eigenes Verhalten zu hinterfragen, hat weder Männern noch Frauen jemals geschadet. Ich kann immer nur wieder betonen: Baut euch ein großes und mächtiges Netzwerk auf – es wird euch eure gesamte berufliche Laufbahn über begleiten und von unglaublichem Nutzen sein!

Von Karen Funk,
Redaktion COMPUTERWOCHE

Women@DSAG

Die Fraueninteressenvertretung der Deutschen SAP-Anwendergruppe (DSAG e.V.) erstellte unlängst eine Studie zum Thema „Spiele mit der Macht“. Ergebnis: Das Ausmaß der Diskriminierungen ist groß und viele Frauen wissen nicht, wie sie mit Macht(-missbrauch) umgehen sollen.

ARBEITGEBER BRAUCHEN MEHR MUT FÜR VIELFALT

Frauen fehlen an allen Ecken und Enden in Unternehmen, aber das reicht nicht, Belegschaften müssen diverser werden. Zwei IT-Managerinnen berichten über ihre Erfahrungen und haben auch ein paar Empfehlungen.

Schon seit Jahren dümpelt die Zahl der weiblichen Beschäftigten in der IT in Deutschland bei unter 20 Prozent vor sich hin, und bei den Informatikstudentinnen schafft man es gerade auf 25 Prozent; ganz deprimierend sieht es allerdings bei den weiblichen IT-Auszubildenden aus. Da sollen es laut Umfragen des Branchenverbandes Bitkom lediglich sieben Prozent sein.

Als gute Nachricht ließe sich jetzt anführen, dass laut aktuellen Umfragen das Thema Diversity and Inclusion

”

Frauen verkaufen sich nach wie vor unter Wert.“

Anke Sax,
COO und CTO des
Finanzdienstleisters KGAL

(D&I) in den Führungsetagen der Firmen angekommen ist und dass vielerorts nun an Konzepten und an Quoten gearbeitet wird, damit das Thema endlich Fahrt aufnimmt. Und das zu Recht, wenn man – wie unlängst auf den Hamburger Strategietagen – erleben darf, wie kompetent, sympathisch und souverän die weiblichen CIOs mit ihren fachlichen Vorträgen die Zuhörerschaft begeistern.

Geht es allerdings ans Eingemachte, sehen Topmanagerinnen wie Anke Sax, COO und CTO des Finanzdienst-

leisters KGAL, durchaus noch genug Luft nach oben. Denn nach wie vor sei es so, dass sich Frauen unter Wert verkaufen, dass sie eher die Haltung einer Dankbaren einnehmen und weniger selbstbewusst Sachen einforderten, die ihnen zustehen.

Sax plädiert unter anderem dafür, dass beide Seiten, Männer und Frauen, ein Training zu Unconscious Bias besuchen sollten, um sich von ihren unbewussten Denkmustern etwas zu lösen. Frauen müssten vor allem lernen, Männern sofort Feedback zu geben, wenn sie eine Situation als ungerecht empfinden, da Männer so etwas oft gar nicht merken.

Nach wie vor gelten, so eines ihrer Beispiele, Männer als kompetent und nicht warmherzig. Frauen wiederum müssten mit dem Klischee leben, warmherzig und wenig kompetent zu sein. Die Schlussfolgerung dürfe für Frauen allerdings nicht lauten „Will ich Karriere machen, muss ich wie die Männer werden“, sondern die weiblichen Stärken auszuspielen. Dies versucht Sax vor allem Studentinnen beizubringen; sie engagiert sich im universitären Umfeld, ist aber auch in einigen Netzwerken sehr aktiv. Hilfreich – da sind sich Ex-

pertinnen einig – sind positive Beispiele von Frauen, die als Vorbilder gelten können, wie das Angelica Iulia Timofte vom Pharmakonzern Merck bestätigt.

Sie arbeitet als Head of IT Solutions und betont, dass es Frauen mit Stolz erfüllt, wenn dann – wie im Fall Merck – die eigene oberste Chefin, Belén Garijo, als erste weibliche DAX-Vorstandsvorsitzende arbeitet. Das erleichtere zum Beispiel die Bildung von firmeninternen weiblichen Netzwerken; und in einer dieser Gruppen, bestehend aus IT-Mitarbeiterinnen, ist sie auch involviert.

Hier kommt nun ein weiterer wichtiger Aspekt dazu, wie Timofte betont, dass ihr IT-Chef dieses Netzwerk unterstützt, sich selbst ab und zu in dessen Veranstaltungen setzt, um, wie er sagt, auch die weibliche Sicht der Dinge mitzubekommen. So eine Art Sponsoring oder Unterstützung „von oben“ sei immer sehr hilfreich und wirke motivierend. Auf der individuellen Ebene haben sich Timofte zufolge vor allem Mentoring-Programme bewährt.

Es geht nicht nur um die Frauen

Anke Sax warnt schließlich davor, beim Thema Diversity den Blick nur auf die Männer-Frauen-Diskussion zu verengen. Für Unternehmen sei es hilfreich und wichtig, unterschiedliche Sichtweisen zu berücksichtigen, von Älteren und Jüngeren, von Personen mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund wie Psychologen und ITlern – oder von Menschen mit Migrationshintergrund. Und es sollte ruhig schon im Bewerbungsverfahren beginnen, dass man als Arbeitgeber diese Vielfalt berücksichtigt.

Von Hans Königes,
Redaktion COMPUTERWOCHE

”

Frauen im Topmanagement erleichtern die Bildung von firmeninternen weiblichen Netzwerken.“

Angelica Iulia Timofte,
Head of IT Solutions bei Merck



Be your own hero!

Die gebürtige Rumänin Angelica Timofte (34) studierte Betriebswirtschaft und besitzt einen Master in International Management (Wirtschaftsakademie in Bukarest) mit einigen Auslandssemestern in Barcelona. Schon früh lernte sie coden, denn Computer Science ist in Rumänien ab der 5. Klasse Gymnasium Unterrichtsfach. An der Uni belegte sie einige IT-Kurse zusammen mit vielen anderen Frauen – in ihrem Heimatland sind sie keine Minderheit in MINT-Hörsälen. Nach Stationen bei Danone (Business System Analyst Supply Chain) und Bearing Point (Business Consultant) kam sie vor acht Jahren zum Darmstädter Chemie- und Pharmaunternehmen Merck, wo sie inzwischen als Head of IT Healthcare Supply Chain Network Operations tätig ist. Timofte machte zudem berufsbegleitend ihren Global MBA (WHU). Gemeinsam mit Berufskolleginnen hat sie das Frauennetzwerk Bittersweet-Club gegründet, um jungen Absolventinnen den Weg in die noch immer männerdominierte Hightech-Welt zu erleichtern. Frauen, die eine IT-Karriere anstreben, rät sie getreu der einstigen Oscar-Rede von Matthew McConaughey: „Be your own hero!“ Und meint damit: „Überwindet eure Ängste und probiert es einfach aus!“ (kf)

www.bittersweet-club.com



Fotos: KGAL; Merck



FRAUEN WOLLEN MEHR LERNEN

Das Interesse der Frauen an Weiterbildung steigt stetig, und es lässt sich weiter steigern, etwa durch mehr Ausbilderinnen und besser gestaltete Lerninhalte, wie aktuelle Erfahrungen zeigen.

Die MINT-Welt (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ist heute immer noch vorwiegend eine Männerdomäne – viel zu wenige Frauen haben es bis dato geschafft, sich hier zu etablieren. Dies belegt auch der MINT-Herbstreport 2021 des Instituts der deutschen Wirtschaft: Demnach ist der geringe Frauenanteil in MINT-Berufen – lediglich 15,5 Prozent im Oktober 2021 – besorgniserregend.

Die Auswirkungen der Pandemie und der Automatisierung haben Frauen überproportional getroffen. Laut einer Studie von McKinsey aus dem Jahr 2020 zum Zusammenhang der Corona-

Online-Bildung kann die Diversität in MINT-Berufsfeldern erhöhen.

pandemie und Gender Equality waren in den USA und Indien die Arbeitsplätze von Frauen 1,8 mal stärker durch Corona gefährdet als die von Männern. Der von der Europäischen Kommission veröffentlichte Bericht „2021 Report on gender equality in the EU“ lässt die Feststellung zu, dass sich Einkommens- und soziale Ungleichheiten verschärft haben, darunter vor allem die Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Der Bericht zeigt, dass die Pandemie auch den Arbeitsmarkt der erwerbstätigen Frauen besonders hart getroffen hat. Schaut man indes auf die neuen Zahlen der weiblichen Ein-

schreibungen der E-Learning Plattform Coursera, lässt sich allerdings ein durchaus positiver Trend in der Bedeutung von Onlinebildung für Frauen ablesen: Denn 2021 liegt der Anteil der Einschreibungen für Online-(Weiter-)Bildung von Frauen höher als vor der Pandemie.

Dabei stieg der Anteil aller neuen weiblichen Einschreibungen in Deutschland von 37 Prozent im Jahr 2019 auf 43 Prozent im Jahr 2021. Bei MINT-Kursen stieg die Zahl der Anmeldungen von Frauen in Deutschland ebenfalls von 29 Prozent im Jahr 2019 auf 33 Prozent im Jahr 2021. Diese Ergebnisse zeigen, dass Onlineweiter-

bildungen für Frauen eine vielversprechende Alternative darstellen – auch im MINT-Bereich.

Onlinebildung kann die Diversität in MINT-Berufsfeldern erhöhen. Kurse können jederzeit und überall stattfinden und helfen den Lernenden, ihr Studium mit ihrer Karriere und anderen persönlichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Diese Flexibilität ist besonders für Frauen attraktiv, die sich häufig um Kinder kümmern und daher zeitlich sowie örtlich eingeschränkt sind.

Die Vielfalt der Formate, die das Onlinelernen bietet, ist besonders gut auf die individuellen Bedürfnisse der Lernenden abgestimmt. Kurze Online-Einführungskurse in MINT-Fächer, wie etwa Automatisierung mit Python, ermöglichen es Studierenden ohne Vorkenntnisse, sich schnell neue, zeitgemäße Fähigkeiten anzueignen. Das Google IT Support Professional Certificate beispielsweise öffnet die Tür zu Einstiegspositionen im IT-Bereich und wird von renommierten Hochschulen wie der University of London und der Northeastern University anerkannt. Beide Universitäten bieten Lernenden, die das Programm erfolgreich absolvieren, eine Anrechnung auf einen Online-Bachelor-Abschluss. Diese Kombinierbarkeit und Modularität bietet Frauen ohne IT-Qualifikationen die Möglichkeit, die passenden Skills zu erlernen.

Onlinekurse können die spezifischen Präferenzen und Bedürfnisse weiblicher Lernender berücksichtigen. Dazu gehören:

1. Mehr Ausbilderinnen

Studien zeigen, dass Kurse mit Dozentinnen einen signifikant höheren Anteil an weiblichen Teilnehmern anziehen, selbst wenn man das Fachgebiet des

Lernmaterials berücksichtigt. Untersuchungen zeigen zudem, dass das Geschlecht der Lehrperson einen erheblichen Einfluss darauf hat, ob sich Lernende für einen Inhalt in diesem Bereich einschreiben oder nicht.

2. Kursmaterial, das alle anspricht

Bei der Erstellung eines Lehrplans, der alle Lernenden anspricht, geht es nicht nur darum, den richtigen Dozenten zu finden. Der Großteil der Inhalte des Google IT-Support Professional Certificate auf Coursera wurde beispielsweise von Frauen verfasst. Ebenso enthalten sind persönliche Geschichten. So berichten weibliche Führungskräfte beispielsweise, wie sie mit dem Imposter-Syndrom zu kämpfen hatten und daran arbeiten, es zu überwinden. Diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, die Vielfalt der Lernenden innerhalb des Programms zu erhöhen: 30 Prozent der Lernenden sind weiblich, verglichen mit 20 Prozent bei IT-Inhalten im Allgemeinen auf Coursera.

3. Machine-Learning-Verfahren fördern das Durchhaltevermögen

Der Umfang des Lernens, den das Onlinemedium ermöglicht, und die Daten, die durch die Lernerfahrungen generiert werden, bieten eine einzigartige Gelegenheit, die Bedürfnisse aller Lernenden besser zu erfüllen – auch die von traditionell eher benachteiligten Gruppen. Mithilfe von Machine Learning erreicht eine personalisierte Ansprache während des Kurses die Lernenden mit zeitnaher Anleitung, Unterstützung und Ermutigung, die Kurse durchzuhalten. Ein Beispiel ist, Lernenden, die sich schwertun, gezielt Angebote für Wiederholungsmaterial wie Videos oder Lesestoff zu empfehlen. Dies hilft weiblichen Lernenden überproportional beim Durchhalten und dem erfolgreichen Abschluss von Kursen.

4. Einführung neuer Funktionen zur Unterstützung einer Vielzahl von Lernstrategien

Die kürzlich von Coursera eingeführte Funktion „Video-Highlights“ ermöglicht es den Lernenden, Kontrollpunkte in ihren Vorlesungsvideos zu speichern und direkt Notizen hinzuzufügen. Dadurch wird ein aktiveres Seherlebnis ermöglicht und die Wiederholung erleichtert. Bei MINT-Inhalten ist die Wahrscheinlichkeit, dass weibliche Lernende mindestens eine Notiz machen, um 36 Prozent höher als bei männlichen Lernenden. Diese Ergebnisse sind zwar noch sehr jung, aber dennoch ermutigend. Denn wie bereits erwähnt, zeigt sich, dass eine leichtere Wiederholung von Kursmaterial die Durchhaltequote von weiblichen Lernenden deutlich erhöht.

5. Experimente und Iterationen an Universitäten ermöglichen

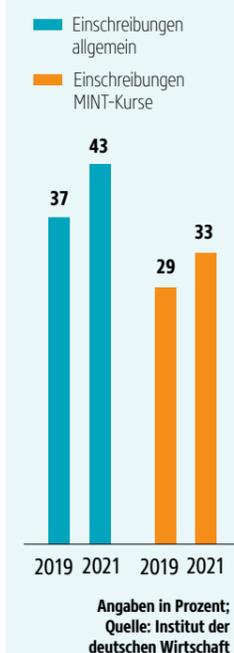
Es gibt Methoden, über die Lehrkräfte und Forscher genau herausfinden, welche Art von Unterricht für welche Lernenden am besten geeignet ist: Die Teilnehmer werden nach dem Zufallsprinzip in verschiedene Versionen desselben Kurses eingeteilt, um die kausale Wirkung verschiedener ausgewählter Lehrmittel (zum Beispiel Videos) auf wichtige Lernergebnisse (wie den Kursabschluss) zu ermitteln.

Chris Brooks von der University of Michigan hat untersucht, ob subtile geschlechtsspezifische Hinweise Auswirkungen auf weibliche Lernende haben, die sich MINT-Inhalten nähern. Er hat das Erscheinungsbild von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden im Hintergrund einiger Videos randomisiert und festgestellt, dass die Lernenden in der gleichgeschlechtlichen Bedingung mehr Nachrichten posten.

Von Lukas Lewandowski, General Manager DACH bei Coursera

Engagierte MINT-Lernerinnen

Der Anteil der weiblichen Einschreibungen in Onlinekurse ist in Coronazeiten gestiegen – besonders erfreulich bei MINT-Themen.



TRAUMBERUF HOSTING-INGENIEURIN

Suwathi Sutheswaran war früh klar, dass sie einen technischen Beruf ergreifen wird. Vor kurzem trat die 26-Jährige ihre erste Stelle als Hosting-Ingenieurin beim E-Learning-Anbieter imc an.

Als Kind habe ich dauernd an alten Monitoren und Computern geschraubt und wollte unbedingt wissen, wie das Innenleben aussieht und wie alles funktioniert“, sagt Suwathi Sutheswaran. Begonnen hat ihre Begeisterung für IT, als der erste Computer in den Haushalt ihrer Eltern, die aus Sri Lanka stam-

men, einzog. Ein Kollege ihres Vaters installierte den Computer und erklärte der damals Siebenjährigen PC-Spiele wie Pacman oder das Zeichenprogramm Paint. Ab da saß Sutheswaran, die in Saarlouis geboren und aufgewachsen ist, regelmäßig spielend vor dem Bildschirm. Bereits als Schülerin war sie neugierig, wie der große Kasten von

innen aussieht und wie die Technik dahinter genau arbeitet.

Dass nach dem Abitur ein Studium im IT-Bereich folgen würde, war daher naheliegend: Der Bachelor-Studiengang Kommunikationsinformatik an der Saarbrücker Hochschule für Technik und Wirtschaft vermittelte der

Saarländerin alle wichtige IT-Grundlagen. Neben Mathematik und viel technischem Wissen gehört dazu auch alles rund um Softwaretechnik, Datenbanken, Betriebssysteme, Rechnernetze und IT-Sicherheit.

Nach ihrem erfolgreich abgeschlossenen Studium informierte sich Sutheswaran über verschiedene Jobs und Einstiegsmöglichkeiten: „Im Online-Marketing und im Consulting hatte ich Praktika absolviert, außerdem in einem Studienkreis Nachhilfeunterricht gegeben. Trotzdem war ich mir noch nicht so ganz sicher, was am besten zu mir passt.“ Ein Berater schlägt ihr schließlich den Bereich Business Consulting vor. Bei der Saarbrücker imc AG, die Organisationen aller Branchen und Größen bei der Planung und Umsetzung digitaler Trainingsstrategien unterstützt, findet die Hochschulabsolventin schließlich eine passende Stellenausschreibung und bewirbt sich. „Das Vorstellungsgespräch verlief sehr positiv und ich hätte mir die Arbeit in der Kundenberatung sehr gut vorstellen können.“

Vom Consulting zum Hosting

Es kam dann doch anders, denn die imc hatte neben der Stelle im Consulting auch noch eine im Hosting offen. „Da ich einiges an technischem Know-how mitbringe, wurde ich gefragt, ob ich mir auch diese Stelle vorstellen könnte. Das fand ich total spannend und hatte kurz darauf dann mit dem Leiter des Hostings, meinem jetzigen Chef, ein weiteres Vorstellungsgespräch.“ Weil auch dieses Gespräch sehr gut verlief, hatte Sutheswaran schließlich „die Qual der Wahl“. Sie entschied sich für das Hosting-Team: „Mein Einstieg war sehr gut. Alle Kollegen sind supernett und ich freue mich, so gut aufgenommen worden zu

sein. Das ist für mich besonders aufregend, weil es meine erste Stelle nach der Uni ist.“

Systeme in der Cloud

„Hosting“ bezeichnet grundsätzlich das Bereitstellen von Webservices im Internet. Bei der imc geht es konkret um Learning-Management-Systeme (LMS) unterschiedlicher Kunden. Die LMS werden größtenteils auf Cloud-Plattformen gehostet, wie AWS oder MS Azure. Sutheswaran ist dafür zuständig, diese Systeme zu installieren, zu überwachen, anzupassen oder Software-Updates auszuliefern. Zusätzlich führt sie Wartungen durch und sorgt dafür, dass alles auf dem neusten Stand ist. Weitere Inhalte ihrer Arbeit sind die Datenbankverwaltung und Backups. „Wie am eigenen Rechner auch, ist ein Backup wichtig, um im Falle eines Systemabsturzes Daten wiederherstellen zu können“, erläutert die Hosting-Ingenieurin.

Momentan arbeitet sie außerdem an der Vereinfachung bestimmter Prozesse. Denn vieles, wie das Updaten oder Überwachen bestimmter Systeme, geschieht immer noch manuell, soll aber in Zukunft automatisiert im Hintergrund laufen.

Teamfähigkeit gefragt

Die Vielseitigkeit ihres Jobs und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit gefallen Sutheswaran. Zentral für ihre Arbeit sind technisches Interesse und Verständnis, daneben ist es wichtig, lösungsorientiert, verantwortungsvoll und sorgfältig vorzugehen im Umgang mit sensiblen Kundensystemen und Daten. Wie in vielen anderen Berufen auch, sind darüber hinaus Teamfähigkeit und gute Kommunikations-Skills gefragt. „Wir arbeiten eng mit

”

Man muss sich bewusst sein, dass man nie ausgelernt hat.“

Suwathi Sutheswaran

dem Support und dem Business Consulting zusammen. Dadurch gewinne ich noch mal ganz andere Einblicke, was ich sehr spannend finde“, betont die Berufsanfängerin, die das meiste von der Pike auf lernen musste.

Deshalb weiß sie die Unterstützung des Hosting-Teams sehr zu schätzen. Durch den Team-Support fällt es ihr leicht, in die Projekte und Aufgaben hineinzuwachsen: „Dass ich als Einsteigerin so aufgebaut und gefördert werde, finde ich nicht selbstverständlich. Die Kolleginnen und Kollegen spüren und honorieren, dass ich Lust auf die Arbeit habe und motiviert bin, dazuzulernen.“ Lernbereitschaft findet sie wichtig, denn die Technik ändert sich ständig: „Man muss sich bewusst sein, dass man nie ausgelernt hat.“

Studium allein reicht nicht

Dass sie ihr heutiges Stellenprofil so gut erfüllt, führt Sutheswaran mit darauf zurück, sich neben dem Studium noch aus Eigeninitiative weitergebildet zu haben. „Um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, habe ich privat noch einige Kurse gemacht, wie zum Beispiel Windows Server 2016 oder die Cisco Certified Network Associate. Das Studium der Kommunikationsinformatik allein hätte für meinen heutigen Job nicht unbedingt gereicht.“

Dass Frauen in der IT immer noch die Ausnahme seien oder IT und Frauen gar verschiedene Welten wären, stimmt nicht, findet die Kommunikationsinformatikerin: „Ich denke zwar, dass noch ein Stück Weg vor uns liegt. Doch ich kenne einige inspirierende Frauen in der IT, die schon viel geschafft haben.“

Von Silke Blumenröder,
freie Autorin in Frankfurt am Main



imc

Entstanden als deutsches Universitäts-Spin-Off an der Universität des Saarlandes zählt imc inzwischen 350 Mitarbeitende weltweit und unterstützt Unternehmen, öffentliche Institutionen und Bildungseinrichtungen bei der Planung und Umsetzung von professionellen digitalen Trainingsstrategien.



Nach ihrem Studium der Kommunikationsinformatik ist die Saarländerin Suwathi Sutheswaran nun Hosting-Ingenieurin beim E-Learning-Anbieter imc.

Fotos: imc AG, Maxxx-Studio/Shutterstock

WAS MACHT EINE CYBER-SECURITY-REDAKTEURIN?

Julia Mutzbauer ist Fachredakteurin für Cybersecurity bei der COMPUTERWOCHE-Schwesterpublikation CSO. Sie beschreibt, wie ihr Arbeitsalltag aussieht.

Julia, du bist Redakteurin für IT und Cybersecurity. Warum?

JULIA: Ich wollte unbedingt Journalistin werden, und IT hat mich immer interessiert, denn IT steckt überall drin. Cybersecurity ist ein spannender Teilbereich, der über die reine Technologie hinausgeht. Er berührt politische, gesellschaftliche und psychologische Aspekte. Cyberattacken, Ransomware, Sicherheitslücken – das ist wie ein Krimi. Das zu recherchieren und zu schreiben, macht mir Spaß.

Wie sieht dein Arbeitstag aus?

JULIA: Morgens scanne ich erst einmal meine Newsquellen auf der Suche nach aktuellen Cybersecurity-Entwicklungen. Ich habe auch Google Alerts eingerichtet, mit Keywords wie Ransomware, Cyberattacke oder Phishing. Die informieren mich zielgenau über unsere Kernthemen.

Und dann schreibst du?

JULIA: Zuerst suche ich aus, welche Geschichten relevant sind. Dann besprechen wir im Team, wer welche Story macht. Danach recherchiere und schreibe ich. In der Regel schreibe ich etwa zwei Artikel am Tag. Das können News sein oder auch mal ein Inter-



Julia Mutzbauer

ist Redakteurin der ersten Stunde bei CSO. Das 2021 gegründete Onlinemagazin richtet sich, wie der Name schon sagt, in erster Linie an Security-Verantwortliche (Chief Security Officers) in Unternehmen, plus an alle, die sich rund um IT-Sicherheit informieren möchten. Sie sagt: „Unsere Website ist ein Mix aus News und Fachartikeln, aber auch aus populären Beiträgen wie Hintergrundgeschichten zu Hackergruppen – die ich besonders spannend finde.“

www.csoonline.com/de

view. Oft sitze ich im Hintergrund noch an längeren Geschichten.

Schreibt ihr alle Texte selbst?

JULIA: Nein, wir haben auch Gastbeiträge. Die müssen zunächst redigiert werden. Zudem bringen wir dpa-Meldungen, die auch vorher noch bearbeitet werden müssen. Das heißt, wir passen die Überschriften an, schreiben den Teaser und suchen passende Bilder zur Story. Und die Geschichte muss dann im Online-Redaktionssystem angelegt und gepubliert werden.

Welche Rolle spielen Social Media?

JULIA: Eine sehr große – ich poste verteilt über den Tag Inhalte von uns und tagge Personen, für die diese Beiträge interessant sein könnten.

Wie endet dein Tag?

JULIA: Mit der Vorbereitung unseres täglichen Newsletters für den nächsten Tag. Da wir ihn immer vor sieben Uhr morgens versenden, muss er am Abend zuvor bestückt werden.

Was passiert bei Cyberattacken?

JULIA: Dann schicken wir einen News-Alert raus, das ist eine pass-

genaue tagesaktuelle Ad-hoc-Meldung. Zum Beispiel haben wir gleich gewarnt, als die gravierende Sicherheitslücke Log4J in der Java-Bibliothek bekannt wurde.

Was ist derzeit aktuell?

JULIA: Alles rund um den Cyberkrieg. Ich habe gerade ein Interview zu dem Thema mit einem Chief Security Officer geführt. Da ging es darum, wie gut Deutschland aufgestellt ist.

Wie denn?

JULIA: Teils, teils. In Schulnoten würden wir kein „sehr gut“ bekommen.

Was braucht man für eine Karriere als Cybersecurity-Redakteurin?

JULIA: Ein gewisses technisches Verständnis und Neugier. Man sollte sich nicht einschüchtern lassen von komplizierten Fachbegriffen, und vor allem: Man muss dafür brennen und Lust haben, sich reinzufuchsen.

Dein Lebens- und Arbeitsmotto?

JULIA: Nie aufgeben! Und: Hör nicht auf andere, hör auf dein Herz!

Von Karen Funk,
Redaktion COMPUTERWOCHE

Foto: Julia Mutzbauer

ACHTSAM SEIN KANNST DU BEI EINER TASSE TEE



Mental Health ist gerade in Zeiten von Pandemie und Krieg wichtiger denn je. Wie das gelingt, verrät unsere Autorin und Diplom-Psychologin Anne Henchen.

Ich dachte, ich hätte mich an die neue Realität von andauernder Pandemie und Impfdiskussionen gewöhnt. Dann sehe ich Bilder von zerbombten Wohnhäusern, von Menschen in Schutzbunkern und auf der Flucht. Am Abendbrottisch fragt meine sechsjährige Tochter: „Mama, was ist eigentlich Krieg?“ Bei all meinem Wissen um psychische Gesundheit, Resilienz und Achtsamkeit komme auch ich als Psychologin in diesen Momenten an meine Grenzen. Auch ich fühle mich hilflos und frage mich, wie es geht, bei diesen Hiobsbotschaften sowie den privaten und beruflichen Belastungen bei sich zu bleiben?

Achtsam sein bedeutet, im Moment zu sein. Es geht darum, nicht gedanklich im Gestern oder Morgen zu kleben, sondern sich bewusst auf das Hier und Jetzt zu fokussieren, das wahrzunehmen, was den Moment ausmacht.

In dem Beispiel mit der Frage nach dem Krieg spüre ich als Mutter emotionales Entsetzen darüber, dass ich meiner Tochter erklären muss, was Krieg ist. Gleichzeitig Sorge ich mich darum, wie meine Tochter die Ereignisse verarbei-

ten wird. Ich kann jedoch auch dankbar sein, dass ich mit ihr am Tisch sitzen und da sein kann, wenn sie Fragen stellt. Diesen Perspektivwechsel muss ich mir aber erlauben.

Was tun, um achtsam zu sein?

Die wichtigste Voraussetzung ist, bestimmte Dinge wahrzunehmen und anzunehmen, wie sie sind – wie etwa, dass Gedanken kreisen. Aber ich bestimme, wieviel Aufmerksamkeit ich ihnen gebe. Mir hilft die Vorstellung, dass sie vorbeiziehen wie Wolken am Himmel. Sie kommen und gehen.



Fotos: Ivan Kruk/Shutterstock; Anne Henchen

”
Versuche im Moment zu bleiben und erlaube dir, das Erlebte zu genießen!

Anne Henchen,
Diplom-Psychologin und
Expertin für mentale Gesundheit
in Tübingen

Nimm dir Zeit für Dinge, die dir guttun. Setz dich in die Sonne, nimm den Moment in dich auf. Konzentriere dich auf deine Sinne: Was sehe ich? Was höre ich? Was rieche ich? Was fühle ich? Was schmecke ich?

Achtsam sein kannst du bei einer Tasse Kaffee oder Tee. Wie duftet er? Wie fühlt sich das an, wenn die heiße Flüssigkeit deine Zunge berührt?

Es braucht keine stundenlange Meditation. Nimm dir fünf bis zehn Minuten am Tag, um bewusst bei dir zu sein. Erlaube dir, für den Moment das Außen auszublenden und zu spüren, wo du im Hier und Jetzt bist.

Schreibe Tagebuch! Dafür brauchst du nur fünf Minuten täglich. Frage dich, was ist mir heute gelungen oder was hat mich heute zum Lächeln gebracht? Mach dir diese positiven Dinge zugänglich, erinnere dich daran.

Aber das Wichtigste ist, erlaube dir, einfach mal abzuschalten! Geh offline, schalte Handy oder Computer aus – zumindest zeitweise. Dann kannst du ganz bei dir sein!



„WIR
BRAUCHEN
ZIELE FÜR
MEHR
VIELFALT“

Gabriele Fanta will den weltweit tätigen Maschinenbauer Körber diverser ausrichten. Wie das gelingen kann und warum Quoten allein nicht reichen, erklärt die erfahrene Personalchefin im Interview.

Welchen Stellenwert hat das Thema Diversity in Ihrem Unternehmen?

GABRIELE FANTA: Einen hohen. Er ist meiner Meinung nach aber noch nicht hoch genug. „Wir fördern Vielfalt“ ist eine von fünf Führungsleitlinien bei Körber. Wir trainieren unsere Führungskräfte sowie angehende Führungskräfte gezielt darauf, Vielfalt im Alltag zu fördern und zu fordern. Das ist wichtig, macht uns aber noch lange nicht zu einem diversen Unternehmen.

Ich bin überzeugt: Das Thema darf nicht an der Gender-Grenze aufhören. Damit Vielfalt in Unternehmen wirk-

”

Das Thema darf nicht an der Gender-Grenze aufhören.“

Gabriele Fanta

lich funktioniert, brauchen wir einen wesentlich inklusiveren Ansatz. Wir alle sind tagtäglich dafür verantwortlich, im Kleinen etwas zu bewegen und uns für ein vorurteilsfreies Umfeld einzusetzen. Unabhängig vom Geschlecht. Und ohne Menschen mit bestimmten Diversitätsmerkmalen einen Stempel aufzudrücken.

Wie wird es aktiv gelebt? Welche konkreten Maßnahmen gibt es?

FANTA: Die Führungsleitlinien werden seit Herbst vergangenen Jahres im gesamten Körber-Konzern ausgerollt, über alle Länder und Standorte hinweg. Ebenso haben wir diese Grundsätze in der Management-Diagnostik

und im Management-Curriculum verankert. So möchten wir sicherstellen, dass sie im Alltag gelebt werden und sich alle Mitarbeitenden akzeptiert und gehört fühlen.

Führungskräfte sind der Hebel, um Diversität im Unternehmen zu verankern. Sie stellen aber eben nur ein Puzzleteil dar. Wir sprechen mit den Körber-Führungsleitlinien daher alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Damit die Veränderung auch Bottom-up getrieben wird. Ein gutes Beispiel dafür ist das Thema Generationenvielfalt. Ich empfehle gerade jungen Talenten bei der Zusammensetzung von Projekt-Teams darauf zu achten, Kolleginnen und Kollegen mit viel

Lebenserfahrung einzubinden. Das birgt vielleicht auf den ersten Blick Herausforderungen, denn die Generationen kommunizieren unterschiedlich. Im Ergebnis ist es aber immer bereichernd für alle Beteiligten.

Wie sind die Zuständigkeiten geklärt?

FANTA: Die Führungsleitlinien gelten global und damit für alle Mitarbeitenden im Konzern. Jedes Mitglied aus dem Konzernvorstand steht Pate für eins der fünf Prinzipien und teilt unter anderem in persönlichen Videobotschaften seinen Umgang mit dem Thema. Group HR und das Topmanagement geben also den Rahmen und die Richtung vor, umgesetzt werden die Maßnahmen von den HR Business Partnern an den jeweiligen Standorten.

Aber auch hier gilt: Jeder Mitarbeitende kann und soll sich zu jeder Zeit einbringen. „Wir sind mutig“ ist nicht nur Teil unseres Markenkerns, sondern mittlerweile auch Teil unserer Kultur. Wir ermutigen Mitarbeitende dazu, sich überall einzubringen, Missstände und Verbesserungen anzusprechen und sich für eine inklusivere Unternehmenskultur einzusetzen. Eine Kultur, die alle im Blick hat und für alle funktioniert.

Gibt es spezielle Förderprogramme für bestimmte Gruppen? Minderheiten? Und wie sehen die aus? Gibt es auch Budgets?

FANTA: Wir haben ganz im Sinne unseres sehr breiten Diversitätsverständnisses ein globales Mentoringprogramm aufgelegt. Hier haben wir Mentees und Mentoren so gematcht, dass maximale Lernerfolge im Bereich Diversität möglich sind. Der Austausch

bringt zusätzliche Vorteile wie Wissenstransfer, und natürlich entstehen dadurch wieder ganz neue Netzwerke.

Zudem beschäftigen wir uns ausgiebig mit dem Thema Unconscious Bias, zum Beispiel im Recruiting. Das heißt, wir trainieren unsere Recruiter gezielt, unbewusste Denkmuster zu erkennen und zu verändern. Zudem überprüfen wir, wie LGBTQplus-freundlich Körber als Arbeitgeber ist. Ein Pilot-Audit führen wir aktuell im Körber-Geschäftsfeld Digital durch.

Nebenbei fördern wir bei unseren Talentprogrammen und Trainings beispielsweise gezielt Frauen. Das ist daher besonders erwähnenswert, weil Körber aus dem Maschinen- und Anlagenbau kommt und hier nach wie vor viele Berufsbilder vertreten sind, die früher eher von Männern übernommen wurden. Das möchten wir ändern.

Spielt das Thema Quoten eine Rolle?

FANTA: Nach meinem persönlichen Dafürhalten darf es die Quote allein nicht geben. Quoten können ein Mittel sein dafür, dass Besetzungsentscheidungen diverser getroffen werden. Die Frauenquote beispielsweise kann uns jetzt und künftig helfen, mehr Frauen in Führung zu bringen. Sie wird aber nicht all unsere Probleme lösen. Ich glaube aber, dass wir insgesamt Ziele für mehr Vielfalt brauchen. Das beschränkt sich allerdings nicht allein auf das Besetzen von Posten. Mein Verständnis von Vielfalt geht wesentlich weiter. Ich denke da zum Beispiel an geschlechterneutrale Bezahlung oder an eine Unternehmenskultur, die ein inklusiveres und flexibleres Familienkonzept fördert. Eine Kultur, die beispiels-

”

Wir beschäftigen uns ausgiebig mit dem Thema Unconscious Bias.“

Gabriele Fanta

weise Männer darin bestärkt, Erziehungszeiten zu nehmen und dazu beiträgt, Frauen wieder umfangreicher ins Arbeitsleben zu integrieren.

Ihr Unternehmen spricht gern davon, dass es Rebellen und Rebellinnen, also nicht die langweiligen Durchschnittsbewerber sucht. Wie findet Körber diese Talente – am besten durch künstliche Intelligenz?

FANTA: Auch wenn wir bei der Entwicklung von Produkten Algorithmen, Data Science und vernetzte Maschinen einsetzen, liegt die finale Entscheidung über passende Kandidaten nicht in der Hand einer künstlichen Intelligenz, sondern in der unserer Recruiting-Experten.

Digital bleibt der Prozess dennoch. Die Entscheidung, wer zum Match wird, fällt dabei nicht ausschließlich auf Geschäftsführungs- oder HR-Ebene, sondern zusammen im Team. Im Recruiting unterstützen außerdem unsere „Körper Career Pioneers“. Das sind Kolleginnen und Kollegen mit hoher Expertise und einem großen Erfahrungsschatz, die über ihre Präsenz in den sozialen Netzwerken als Botschafter für unsere Arbeitgebermarke agieren.

Von Hans König,
Redaktion COMPUTERWOCHE

Im Anlagen- und Maschinenbau herrscht nach wie vor starker Frauenmangel. Maschinenbauer Körber bemüht sich, mehr Frauen in Berufe zu bringen, die früher nur von Männern besetzt waren.



Ein Arbeitsplatz, der Frauen stärkt. Ein Arbeitsplatz, der Chancengleichheit fördert.

Wir bei Workday sind davon überzeugt,
dass alle Chancen allen offenstehen sollten.

Deshalb setzen wir uns für Diversität und
Chancengleichheit am Arbeitsplatz ein.
Bei uns können Frauen in jeder gewählten
Rolle ihre Karriereziele verwirklichen.

Sie möchten in einem Unternehmen arbeiten, das
Sie ungeachtet Ihres Geschlechts wertschätzt?
Kommen Sie zu uns: workday.com/careers