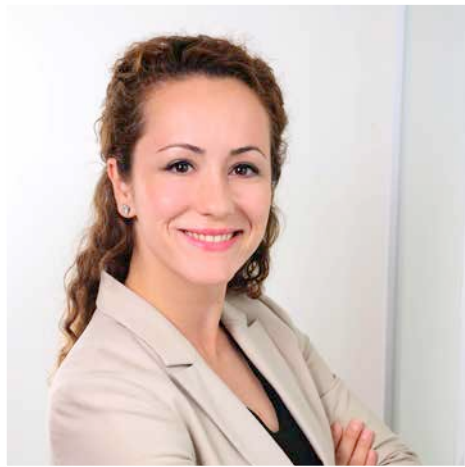


KARRIERE 2020



Die digitale Welt braucht Frauen!

Deloitte.



ALL IN

Was verbindet Innovationen und wirkliche Spitzenleistungen? Sie sind stets Ergebnis von erfolgreicher Teamarbeit. Und erstklassige Teams zeichnen sich vor allem durch unterschiedliche Sichtweisen, Charaktere und Kompetenzen aus. Bei Deloitte arbeiten allein in Deutschland Kolleginnen und Kollegen aus 99 Nationen und über 100 Fachrichtungen. Diese Vielfalt macht uns erfolgreich. Deshalb setzen wir auf gleiche Karrierechancen für alle – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter. Denn Unterschiede machen den Unterschied.



What impact will you make?

careers.deloitte.com



FRAUEN UND IT – EINE IDEALE KOMBI

Das weibliche Geschlecht bringt genau die richtigen Voraussetzungen mit: empathisch, pragmatisch, kommunikationsstark, und Machtspiele mögen Frauen nicht. Genau diese Fähigkeiten brauchen die agile Arbeitswelt und die Digitalisierung.

Die Realität spricht indes nach wie vor eine andere Sprache: Nur rund 20 Prozent der IT-Studierenden sind weiblich. In den IT-Abteilungen mancher Unternehmen bleibt der Anteil der Frauen im einstelligen Prozentbereich.

Mit unserer Sonderpublikation (Print und Online) zu Karrierechancen von Frauen in der Digitalwelt wollen wir von der COMPUTERWOCHE allen jungen Frauen Mut machen, sich auf die Reise in die Hightech-Arbeitswelt zu begeben.

Viele Beispiele erfolgreicher techaffiner Frauen und Informatikerinnen zeigen, warum sich dieser Weg lohnt. Entdecken Sie, was sich Unternehmen inzwischen alles einfallen lassen, um weibliche Talente zu gewinnen und Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

Eines wissen mittlerweile (fast) alle Unternehmen: mit einer diversen Belegschaft sind sie erfolgreicher.

Wir freuen uns auf Feedback:

Alexandra Mesmer
amesmer@idg.de

Hans Königes
hkoeniges@idg.de

Karen Funk
kfunk@idg.de

Das Karriereteam der COMPUTERWOCHE



- 4 Recruiting in Zeiten von Corona
- 6 Cybersicherheit – wie cool ist das denn?
- 8 An der Schnittstelle Entwickler – Kunden
- 12 Aufstieg: Das Ziel ist C-Level
- 14 Gehälter: weniger Geld für Frauen
- 16 Lernen von der Fußballbundestrainerin
- 18 Was macht eine Frontend-Entwicklerin?
- 20 Wie eine Juristin die KI entdeckte
- 22 Mein Job: Das Risiko
- 24 Warum eine IT auch Frauen braucht
- 26 Freiberuflerin im Vorteil
- 28 Karriere als Wissenschaftlerin
- 30 Vom Marketing in die IT
- 32 IT-Berufe: Was macht ein Forensic Analyst?
- 34 Kommunikation in sozialen Netzwerken
- 36 „Code ist wie eine Sprache!“
- 38 Was für Interim-Frauen spricht
- 40 Erkenne deine Vorurteile
- 41 Führung mit 26 – warum tust du dir das an?
- 42 Eine Datenstrategin sucht das Glück
- 44 Eine Karriereplanung für Mütter muss her!
- 45 Impressum
- 46 women&work: Eine Messechefin als Pionierin

Heft zum Download unter www.cowo.de/3549029



„Herzlich willkommen“

per Videokonferenz. Jens Spitzcok von Brisinski referierte am 1. April in der Dortmunder Zentrale von Adesso, neue Mitarbeiter in ganz Deutschland hörten an ihren Bildschirmen zuhause zu.

RECRUITING IN ZEITEN VON CORONA

Die IT-Branche stellt auch in diesen turbulenten Zeiten weiter Mitarbeiter ein, wenn auch mit angezogener Handbremse. Insbesondere Führungskräfte müssen sich gedulden. Wir haben bei Bewerbern und Personalexperten ein Stimmungsbild eingeholt.

Die Einsteigerin

Mona Rubab war aufgeregt vor dem virtuellen Jobinterview mit ihrem potenziellen Arbeitgeber. Gut, dass sie nach wenigen Minuten merkte, alles läuft professionell und angenehm ab. Für Doubleslash galten Vorstellungsgespräche per Skype vor Corona noch als Test, wie gut sich Bewerber in die digitalen Gepflogenheiten des Friedrichshafener IT-Dienstleisters einfinden – oder als Alternative, wenn der Wohnort der Bewerber weiter entfernt lag, oder man so schneller einen gemeinsamen Termin fand.

Seit der Kontaktsperre infolge der Coronakrise werden alle Bewerber nicht nur per Skype interviewt, sondern

neue Kollegen auch ohne direkten physischen Kontakt eingearbeitet. Mona Rubab arbeitet als Junior Softwareentwicklerin seit 1. April für die Münchner Niederlassung von Doubleslash, aber von zuhause aus – von ihren Kollegen via Skype und am Telefon angeleitet. Am ersten Tag erhielt sie von der Personalleitung Informationen zum Unternehmen, über Abläufe und interne Tools. Natürlich sei das etwas ungewohnt, die neue Arbeitsumgebung nur virtuell kennenzulernen, räumt Rubab ein: „Aber die Einweisungen in meine Arbeit sind klar und sehr konstruktiv. Abgesehen davon ist remote Arbeiten in der IT ja üblich. Insgesamt finde ich das sehr unkompliziert und stelle bis auf die physische Nähe keinerlei Defizite fest.“ *(Herbert Grab)*

Die Personalchefin

Vor Corona begrüßte Personalchefin Kristina Gerwert alle neuen Adesso-Mitarbeiter in der Dortmunder Geschäftsstelle persönlich zu den zweitägigen Welcome Days. Nun ist daraus eine Live-Videokonferenz geworden. Den Einsteigern „senden wir vorab ihr Equipment und Infomaterial nach Hause, sodass sie sich mit ihrem Adesso-Laptop zur Videokonferenz einwählen können. Unsere Referenten sprechen von Dortmund aus live zu den Teilnehmenden“, berichtet Gerwert. Die Premiere am 1. April habe als Skype-Meeting gut geklappt, nur anfangs habe es kleinere Probleme beim Einwählen der Teilnehmer, die verteilt in ganz Deutschland saßen, gegeben.

Auch für Vorstellungsgespräche setzt Adesso nun auf Videokonferenzen. „Bei Softwareentwicklern und Fachexperten geht das einfach, da man hier auch über diese Kanäle fachsimplen kann“, sagt Gaby Ostermann, Leiterin Recruiting. Bei der rein virtuellen Personalauswahl sei jedoch viel Vertrauensvorschuss nötig. Nicht jede Position erlaube dieses Vorgehen, so halte man sich bei Führungspositionen noch zurück. *(Alexandra Mesmer)*

Der Anbieter einer Recruiting-Plattform

Auf der Recruiting-Plattform Honey-pot sind weltweit 150.000 Software-Entwickler registriert, die Hälfte davon in Deutschland. Für Jost Schatzmann, Vice President Marketplace bei Honey-pot, ist Covid-19 „wie ein Crashkurs für die Digitalisierung. Firmen erfahren, wie wichtig es ist, ihr Geschäft ins Internet und ihre Daten in die Cloud zu verlagern. Dafür brauchen sie IT-Talente.“ Er beobachtet, dass die Nachfrage nach IT-Talenten ungebremst stark ist. Unternehmen aus der Medizintechnik, dem Fintech-Bereich sowie SaaS-Anbieter suchten derzeit intensiv. Gefragt seien Web-Entwickler, die Java, PHP, Ruby oder Java Script beherrschen. Die angebotenen Gehälter lägen weiter auf hohem Niveau: „Im Durchschnitt fielen die Offerten im März 2020 sogar etwas höher aus als noch im Februar, bevor die Coronakrise durchschlug. Der IT-Arbeitsmarkt bleibt attraktiv, weil die Nachfrage nach IT-Talenten strukturell und nicht konjunkturell bedingt ist.“ *(Karen Funk)*

Die Headhunter

Norbert Graschi und Horst Neller sind Managing Partner bei der Personalberatung Signium, die auf Executive

Search spezialisiert ist. Zu normalen Zeiten suchen sie Topmanager für Unternehmen. Doch seit viele Betriebe mit Umsatzeinbrüchen zu kämpfen haben sowie Kurzarbeit oder Personalabbau umsetzen müssen, werden Suchaufträge vielfach verschoben oder sogar gestoppt. „Selbst Branchen wie die Lebensmittelindustrie, die von der Krise nicht so stark betroffen sind, halten sich mit Neueinstellungen gerade sehr zurück“, sagt Norbert Graschi. Bei IT-Dienstleistern verspürt sein Kollege Horst Neller indes „eine verstärkte Nachfrage nach Führungskräften, die Krisen erfolgreich meistern können.“ Auch die Distributionslogistik, also Firmen, die das durch die Krise beschleunigte Wachstum im E-Commerce technisch und logistisch stemmen können, stellt Neller zufolge eine Ausnahme dar: „Hier werden Führungskräfte gesucht, die unter hohem Nachfragedruck Wachstum gestalten können.“

Die IT-Abteilungen in Unternehmen haben laut Graschi aktuell „alle Hände voll zu tun, da sie maßgeblich für die IT-Infrastruktur verantwortlich sind, die für Remote-Arbeiten gebraucht wird.“ Dennoch geht der Personalberater davon aus, dass man im Moment eher auf den vorhandenen Personalbestand und damit auf Stabilität setzt. „CIOs werden derzeit nur zwingend notwendige Nachbesetzungen forcieren.“ Wechselwillige CIOs, aber auch alle anderen Bewerber bräuchten momentan vor allem Geduld. Sind konkrete Stellen inseriert, könne man sich bewerben, Initiativbewerbungen indes seien in Zeiten von Kurzarbeit und Stellenabbau weniger empfehlenswert. Sie könnten als „mangelnde Sensibilität für die aktuelle Situation ausgelegt werden“. Neller empfiehlt, die Zeit „für Netzwerkpflege zu nutzen“. *(Karen Funk)*

Jost Schatzmann
Vice President
Marketplace bei
Honey-pot:
„Der IT-Arbeitsmarkt
bleibt attraktiv, da
die Nachfrage nach
IT-Talenten strukturell
und nicht konjunkturell
bedingt ist.“



Tipps für Bewerber in Zeiten von Corona

1. Seien Sie offen für Remote Recruiting und Remote Onboarding.
2. Bringen Sie Zeit mit.
3. Seien Sie flexibel.

Diese Zeiten sind für alle neu. In den Unternehmen laufen die Prozesse jetzt anders, oft sind mehr Firmenvertreter als sonst in die Jobinterviews involviert. Die Betriebe wollen sichergehen, dass sie den richtigen Kandidaten finden.

Das bedeutet: Die Bewerbenden müssen sich teils auf mehr oder längere Interviews einstellen und auch darauf, dass kurzfristig Termine verschoben werden. Dennoch gilt auch beim Bewerbungsgespräch per Video Call:

1. Seien Sie pünktlich.
2. Bereiten Sie sich gut vor.
3. Seien Sie professionell im Auftritt, aber nehmen Sie sich nie zu ernst. Lockerheit punktet.
4. Die Daumenregel beim Dresscode: Ziehen Sie sich wie beim Präsenztermin an – minus zehn Prozent Formalität.

JOBS IN DER CYBERSICHERHEIT – WIE COOL IST DAS DENN?

In der IT-Branche sind Frauen eine Minderheit, noch weniger wagen sich in die IT-Sicherheit. Dabei finden sich dort herausfordernde Aufgaben, die gesellschaftlich relevant sind.

Haya Shulman ist als promovierte Hackerin unterwegs. In ihrer Heimat Israel dissertierte sie 2014 als eine der Ersten in angewandter Cybersicherheit. „Während meiner Zeit in der Armee habe ich mich mit Cybersicherheit beschäftigt, und ich merkte schnell, das gefällt mir, und da bin ich richtig gut drin.“ Nach der Promotion kam sie für den Post-Doc nach Deutschland, heute leitet sie am Fraunhofer-Institut für sichere Informationstechnologie SIT in Darmstadt die Abteilung für Cybersicherheit, Analytik und Verteidigung sowie das Security Operations Center, das die Sicherheit der Fraunhofer Gesellschaft zu gewährleisten hat.

„Meine Forschung beschäftigt sich damit, Schwachstellen zu identifizieren, deren Relevanz im realen Leben aufzuzeigen und Gegenmaßnahmen zu entwickeln“, sagt Shulman. „Es gilt, potenzielle Sicherheitslücken zu



Haya Shulman

Die promovierte Cyber-spezialistin ist für die Sicherheit der Fraunhofer Gesellschaft zuständig und hat auch schon Bundeskanzlerin Angela Merkel demonstriert, wie Hacker vorgehen.

Vivien Emily Schiller hat mit einer Phishing-Kampagne ihrem Arbeitgeber gezeigt, dass Social Engineering auch unter IT-Experten funktionieren kann.



Als Mathematikstudentin jobbte Vivien Schiller beim IT-Dienstleister Adesso, als sie ihre Liebe zur IT entdeckte: „Wie cool ist das denn? Habe ich mir gedacht, als ich sah, was die Informatiker in meinem Team alles machen. Damit war meine Neugier geweckt, sodass ich parallel zu Job und Studium noch begann, Informatik zu studieren. Klar, war das echt heavy. Ich musste viel Energie reinstecken.“

schließen. Dafür muss ich mich in den Hacker hineinversetzen können, um ihm einen Schritt voraus zu sein.“ Sie zeigt mit ihrem 20-köpfigen Team Behörden oder Firmen Angriffspunkte auf, 2016 demonstrierte sie Angela Merkel einen Hackerangriff. Für Shulman ist IT-Security „ein ideales Feld“, weil sie „viel mit Leuten sprechen und ihnen erklären kann, was Sicherheitsprobleme sind, und wie man ihnen begegnen kann. Für jede demokratische Gesellschaft ist dieser Schutz essenziell.“ Komplexe Verfahren, um Software sicher zu machen, seien fachlich herausfordernd. Frauenförderung in Deutschland krankt aus Sicht der Mutter zweier kleiner Kinder nicht an der fehlenden Quote: „Das Hauptproblem sind fehlende Möglichkeiten, Studium oder Arbeit mit Kindern zu vereinbaren. Israel fördert Kitas stark, dort ist es möglich, das Kind mit sechs Monaten in eine Betreuung zu geben.“

Kürzlich schloss Schiller ihren Master ab und arbeitet seitdem als Software-Developerin bei Adesso in Berlin. Mit ihrer Phishing-Kampagne hat sie dort gezeigt, dass Social Engineering auch unter IT-Experten funktioniert: „Die Mitarbeiter bekommen eine Flut an Mails, so dass sie nicht jede genau prüfen können. Eine Phishing-Mail verfängt sich eher, wenn dem Verfasser viele Daten über die Adressaten bekannt sind. Je mehr Daten man hat, desto realistischer die Ansprache und desto größer ist die Gefahr, dass die Mail als echt wahrgenommen wird.“

Wie Shulman findet auch Schiller Cybersecurity deshalb spannend, weil sie technisch und menschlich herausfordernd ist. Mit ihrer Phishing-Kampagne sensibilisierte sie die Kollegen, die seitdem immer wieder ihren Rat suchen. Künftig wird sie noch mehr über IT-Security wissen, da sie neben dem Job promovieren will. (am)

Design your own career.

Make your point @ BearingPoint.

Wir bieten Beratung, die Strategie und Technologie vereint. Unsere Kunden schätzen uns als Geschäftsmodell-Transformatoren und Digitalisierungsexperten. Wir verbinden Unternehmertum und Innovationsgeist, unsere Berater denken strategisch, analytisch und kreativ. Bei uns erwarten Sie außergewöhnliche Chancen, vielfältige Gestaltungsräume, ein Klima der Wertschätzung und Kollegen, die oft zu Freunden werden.

Consulting. Software. Ventures.
Jetzt auf: bearingpoint-careers.de

BearingPoint®

AN DER SCHNITTSTELLE ENTWICKLER – KUNDEN

Schon als sie die Schule in Nowokusnezsk in Sibirien besuchte, interessierte sich Olga Kolov sehr für Computer. Bei BTC testet sie heute die Software-Produkte aus dem Entwicklerteam. Das Thema Gleichberechtigung hat sie in Deutschland kennengelernt.



Olga Kolov

ist beim IT-Dienstleister BTC für das Software-Testing zuständig. Sie hat viele Jahre als Entwicklerin gearbeitet und sich Methodenwissen angeeignet, das ihr jetzt hilft, an den Schnittstellen zu Programmierern und externen Kunden erfolgreich zu agieren.

Die 46jährige Olga Kolov ist bei BTC als Entwicklerin für Software-Tests zuständig. Ende der 1990er-Jahre kam sie mit ihrem Ehemann nach Deutschland. Der Software-Entwickler hatte seine Eltern als Spätaussiedler in die Urheimat begleitet. Ohne große Deutschkenntnisse, aber mit viel Computer-Know-how

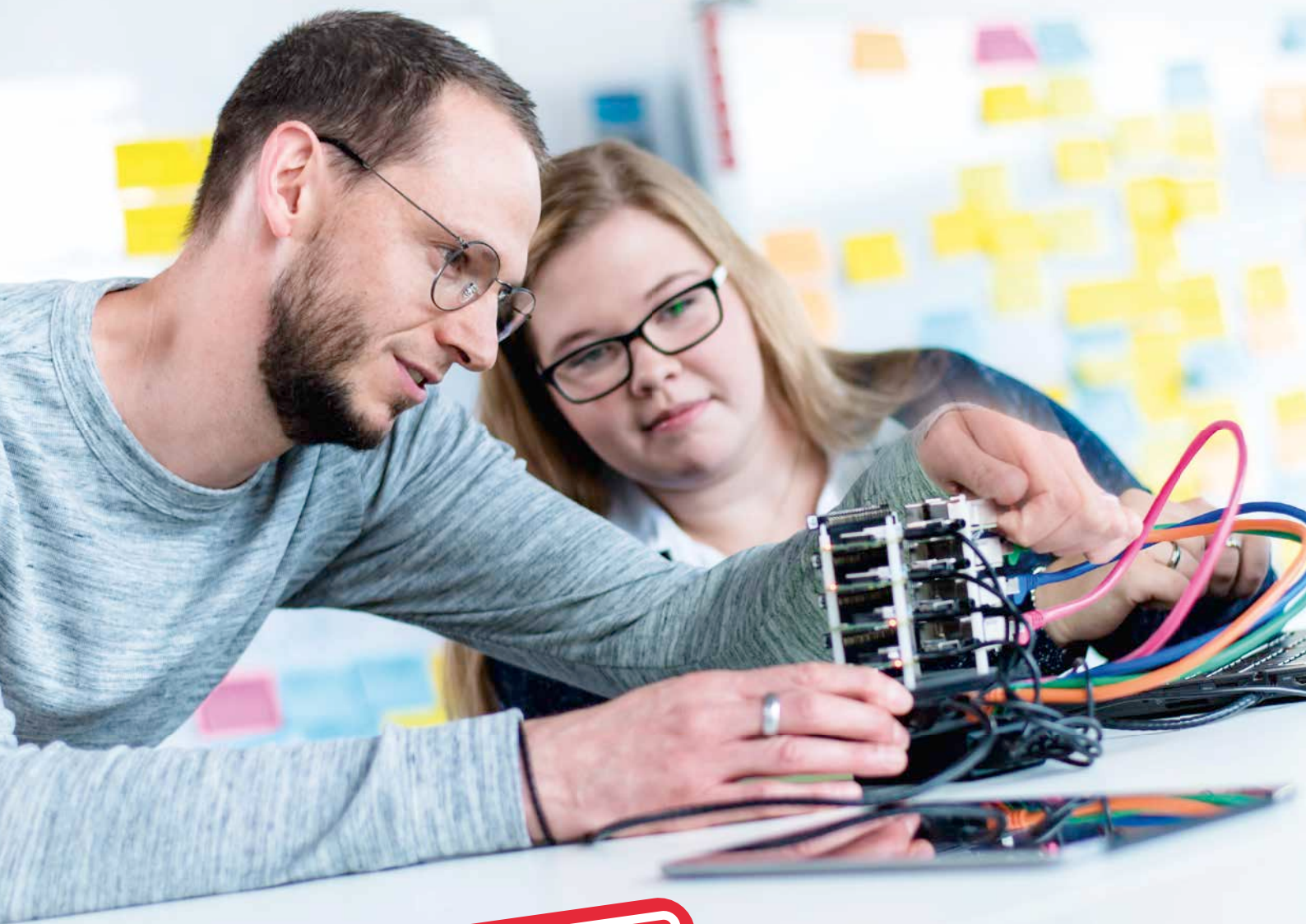
biss sich die junge Russin durch die ersten Herausforderungen von Integrationskursen und Praktika. „In Betriebswirtschaft hatte ich schlechte Noten; beim Programmieren war ich die Beste“, so Kolov, die im Anschluss an die Kurse sofort einen Job fand. Es war in der Zeit der Internet-Blase. Mit viel Verve brachte sie sich in ihrem

neuen Betätigungsfeld die Kenntnisse zu modernen Software-Testmethoden selbst bei und schulte im gleichen Zug ihr Team bei ihrem ersten Arbeitgeber.

Einige Jahre später schlug sie ein ehemaliger Kollege, der inzwischen bei BTC arbeitete, als Bewerberin vor. Es war keine Frage, dass BTC die IT-Fach-



**Arbeiten bei Mainova –
Da steckt mehr dahinter!
Zuverlässige Energie für Ihre Karriere.**



Jetzt bewerben!
[mainova.de/karriere](https://www.mainova.de/karriere)



frau einstellte. Seitdem arbeitet sie im Unternehmen in Oldenburg im Bereich des Qualitätsmanagements. Derzeit ist sie in Teilzeit, 20 Wochenstunden, beschäftigt. Ihre zwei Kinder sind acht und dreizehn Jahre alt. Wie am ersten Tag ist Olga Kolov mit Feuereifer bei ihrer Arbeit. „Ich konnte mein praktisches Wissen aus meinen vorherigen Jobs sehr gut bei BTC in der Qualitätssicherung einbringen und mir zusätzlich viel Methodenwissen aneignen“, berichtet die Software-Expertin.

Wer Olga Kolov zuhört, bekommt nicht allein ihre Liebe zu ihrem Beruf mit, sondern auch, warum sie gerne testet. Obwohl die Qualitätssicherung mit fortentwickelten Frameworks, die heute bereits im Vorfeld viele Fehler abfangen, wie sie sagt, sehr viel einfacher geworden ist, steckt noch viel Spannung darin. „Es ist anspruchsvoll, für ein Software-Produkt den Testplan zu erstellen, die Fehler zu finden und das Produkt so weit zu bringen, dass es beim Kunden funktioniert.“ Schließlich könne man auch falsch testen, oder die Software sei so „verwinkelt“, dass sie sich gar nicht testen lässt, macht Kolov die Herausforderung anschaulich.

So sieht sich die Qualitäts-Hüterin auch als Beraterin für die Entwickler im Software-Team, die dank ihres Rats auch manches Entwicklungsproblem lösen können. Genauso freut sie sich über die Feedbacks von Kunden. In der Implementierungsphase neuer Software gibt es immer noch ein wenig zu feilen und zu optimieren. Auch diese Rolle, die sie als Testerin ebenfalls wahrnimmt – die Schnittstelle zu den Entwicklern und zu den Kunden – möchte sie nicht missen: „Meine Arbeit ist nicht nur auf Technisches beschränkt“, betont Kolov und wirbt damit ganz nebenbei auch dafür, mehr

”

Weil ich Gleichberechtigung von Kindesbeinen an als Selbstverständlichkeit erlebt habe, achtete ich auch in Deutschland und bei BTC nicht groß auf Frauenförderung.“

Olga Kolov

Entwicklerin für Software-Tests bei BTC



Frauen als Entwicklerinnen und Testerrinnen zu gewinnen.

Tatsächlich hat Olga Kolov in Deutschland mit Verwunderung registriert, wie wenige Frauen in der Entwicklung und Programmierung von Software tätig sind. Auch bei BTC gibt es in ihrem Entwicklungsbereich nur sie und eine „Landsmännin“. „Als ich die ersten Fernsehdiskussionen zur Frauenthematik sah und erfuhr, dass Frauen oftmals beim Gehalt benachteiligt oder in Führungspositionen schwer zu finden sind, hat mich das zuerst mal sehr irritiert“, so Kolov. Aus ihrer ursprünglichen Heimat kennt sie das ganz anders: Im Studium am polytechnischen Institut in Omsk gab es ein Fifty-Fifty-Verhältnis zwischen Frauen und Männern; ähnlich war es in den Unternehmen.

Was schreckt Frauen vom interessanten Beruf der Software-Entwicklung ab, fragt sich Olga Kolov. „Weil ich Gleichberechtigung von Kindesbeinen an als Selbstverständlichkeit erlebt habe, achtete ich auch in Deutschland und bei BTC nicht groß auf Frauenförderung“, sagt sie. Dagegen ist die Weiterbildung, die sie beim Oldenburger IT-Dienstleister erfuhr, sehr professionell organisiert.

Kein Wunder: Weiterbildung wird beim IT-Dienstleister in Oldenburg großge-

schrieben. Hier handelt das Unternehmen getreu seiner Philosophie der Diversity „genderneutral“. Jeder Mitarbeiter wird entsprechend seiner Wünsche und seines Entwicklungspotenzials auf dem Karriereweg gefördert und begleitet. Zwar führt BTC auch immer mal wieder eine Veranstaltung zum Frauennetzwerk durch, bei der sich dann Frauen aus den Teams übergreifend treffen können, aber noch wichtiger ist es dem Unternehmen, Mädchen für die IT zu begeistern. So gibt es einmal im Jahr den „Start IT Day“, für den sich Mädchen und junge Frauen bewerben können. Die Betreuung der Neugierigen übernehmen dann – auch am Nachfolgetag des Girls Day, der heute in Niedersachsen Zukunftstag genannt wird – die Auszubildenden sowie die Studentinnen und Studenten der Dualstudiengänge.

Seit neuestem lernen die potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei BTC auch die neu gestalteten Räume kennen, die belegen, dass nicht nur Google „New Work“ kann. Auch Olga Kolov ist vom gemütlichen und zugleich modern ausgestatteten Work Café begeistert: „Das neue Arbeiten macht Informationstechnik erst möglich – ob es im Home Office ist oder während den anregenden Meetings im Work Café. Ich liebe IT!“

*Von Gabi Visintin,
freie Journalistin in Tübingen.*



Adobe Deutschland

548 Mitarbeiter
München, Hamburg und Berlin

Bei Adobe Deutschland arbeiten Vertriebsmitarbeiter, Consultants, Marketing-Profis und Software-Entwickler. Das Unternehmen ist der weltweit führende Anbieter von Software und Online-Services für digitale Medien und digitales Marketing. Drei Cloud-Lösungen ermöglichen Kunden, digitale Inhalte zu erstellen, sie zielgenau zu veröffentlichen, den Erfolg zu messen und kontinuierlich zu optimieren.

Wir suchen: Software Development Engineer, Site Reliability Engineer, Software Architect, Inside Sales Executive, Sales Specialist, Partner Sales, Account Executive, Solution Consultant.

Karrieremöglichkeiten bei Adobe unter www.adobe.com/careers

Das sagen die Mitarbeiter:

94

Prozent der Mitarbeiter geben an, ihnen werde viel Verantwortung übertragen.

„Gesellschaftliches Engagement und die Förderung der Teilhabe der Mitarbeitenden sind Ausdruck des unternehmerischen Handelns von Adobe. Diversity, Equal Pay, Corporate Responsibility sind hier keine Buzzwords, sondern werden bei Adobe gelebt.“

„Culture eats strategy for breakfast – dieser Slogan prägt unser Denken. Wir möchten eine Arbeitsplatzkultur, in der sich alle Mitarbeitenden wohlfühlen und voll entfalten können. So schaffen wir die Grundlage für Kreativität, Diskurs und folglich herausragende Leistungen von Individuen und Teams. Kurz gesagt: Wir wollen ein Arbeitsumfeld gestalten, in dem wir uns alle eines Tages unsere Enkelkinder sehr gut vorstellen könnten.“

Christoph Kull,
Managing Director Central Europe



Herausragende Initiativen

Learning Funds

Zur kontinuierlichen Weiterbildung stehen allen Mitarbeitenden neben freiem Zugang zu diversen Trainings- und Wissensplattformen auch die „Learning Funds“ zur Verfügung. Diese beinhalten für alle jährlich finanzielle Mittel zur Förderung individueller Weiterbildung.

Adobe for All in Action

Mit unseren Diversity-Guidelines schaffen wir einen vielfältigen Arbeitsplatz. Sie prägen sowohl den alltäglichen Umgang als auch das Neudenken bestehender Arbeitsstrukturen durch veränderte Recruiting- und Beförderungspraktiken.

Employee Community Fund

Der ECF ist eine Adobe Stiftung, die wohlthätige Organisationen an den Adobe-Standorten unterstützt. Welche Organisationen wie viel finanzielle Unterstützung erhalten, entscheiden die Mitarbeitenden vor Ort. Bei privaten Spenden der Angestellten überweist Adobe den gleichen Betrag.

DAS ZIEL IST C-LEVEL

Zwei Managerinnen halten Kurs auf oberste Führung:
Angelica Timofte von Merck und Julia Marhan von B. Braun Melsungen.

Da oben möchte ich auch einmal stehen," wusste Julia Marhan, als 2018 zwei Top-CIOs auf die Bühne kamen und ihre Pokale entgegennahmen. Es war der Gala-Abend vom IT-Wettbewerb „CIO des Jahres“, der die besten IT-Chefs im deutschsprachigen Raum auszeichnet. Jutta von Mikusch-Buchberg gewann damals für Premium Aerotec in der Kategorie Großunternehmen, Brigitte Falk für Cronimet im Mittelstand.

Aber auch Marhan (40) war eine Gewinnerin, denn im Rahmen der Gala wurde ihr der „CIO Executive Award“ verliehen. Dieser Preis wird von der CIO-Stiftung ausgelobt und beinhaltet ein berufsbegleitendes MBA-Studium an der WHU Otto Beisheim School of Management und der Kellogg School of Management. Seitdem sind fast zwei Jahre vergangen, inzwischen ist Marhan im letzten Semester des

”

Wenn man es will, geht es irgendwie.“

sagt Julia Marhan zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Julia Marhan

hat Betriebswirtschaft studiert und kam schon bald nach ihrer Ausbildung über ein SAP-Implementierungsprojekt in die IT. Heute verantwortet sie als Enterprise Architect beim Pharma- und Medizintechnik-Konzern B. Braun Melsungen weltweite SAP-Projekte.

Executive-Education-Programms und schreibt an ihrer Masterarbeit. Davor hatte sie BWL studiert, kam dann in einer früheren Position bei Nestlé über ein SAP-Implementierungsprojekt zur IT und ist dabei geblieben. Gut dreieinhalb Jahre war sie anschließend als Consultant bei IBM tätig, bevor sie 2010 zu B. Braun Melsungen kam.

Bei dem hessischen Pharma- und Medizintechnik-Konzern ist sie inzwischen als Director Business Consulting & Enterprise Architecture zuständig für die globale Standardisierung und Harmonisierung der Unternehmensprozesse mit Hilfe von SAP S/4 im Rahmen der Digitalisierungs-Offensive des Unternehmens. Die Managerin vergleicht ihren Job mit dem eines Stadtplaners, der beispielsweise entscheiden muss, wo und wie ein Fußballfeld oder ein Hochhaus entstehen soll. „Als Enterprise Architect muss man entscheiden, welche Software wo eingesetzt werden soll, und dafür sorgen, dass kein Wildwuchs an Technologie im Unternehmen entsteht.“ Also lieber eine oder zwei Lösungen betreiben, statt zehn unterschiedliche, sonst leidet die Kosteneffizienz.

Ihre Ausbildung als Betriebswirtin kommt Marhan im Job zugute, denn sie versteht beide Seiten: die IT und das Business. „Ich war nie ein richtiger Techie, aber ich verstehe die Prozesse und sehe mich als Vermittlerin zwischen den Welten.“ Sie ist stolz darauf,

dass sie mit ihrer Arbeit bei B. Braun Melsungen dazu beiträgt, die Gesundheit von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu verbessern.

Marhan möchte im Unternehmen Verantwortung übernehmen: „Dazu gehört mehr, als nur die Technologie zu verstehen. Es geht darum, wie nehme ich die Menschen mit in Zeiten von Digitalisierung und Robotics.“ Dafür müsse man die Menschen in den Mittelpunkt stellen, das merke sie vor allem jetzt im weiterführenden Studium.

Der MBA ist ein weiterer Schritt auf ihrer Karriereleiter; ihr CIO Gerd Niehage hatte sie für das Stipendium und den Preis vorgeschlagen. Das Studium läuft über zwei Jahre: Alle sechs Wochen stehen sechs Tage Präsenzunterricht an der WHU in Vallendar auf dem Programm, die Zeiten dazwischen sind Eigenstudium. Mindestens ein frei wählbares Auslandsmodul sowie ein Pflichtmodul an der Northwestern University in Chicago komplettieren die Ausbildung – Marhan hatte Miami gewählt, wo sie zehn Tage auf dem Kellogg-Campus mit dem Schwerpunkt „Leading Organizational Transformation“ studieren sollte. Durch Covid-19 und die weltweiten Vorsichtsmaßnahmen verschiebt sich das nun. Das WHU-MBA-Programm vermittelt aber nicht nur wertvolle Studieninhalte, sondern vor allem Kontakte auf Augenhöhe, denn alle Kommilitonen sind auf Executive Level.



Bald hat Marhan ihren MBA in der Tasche, bis Mai muss sie noch drei Prüfungen absolvieren und die Masterarbeit schreiben – das alles neben Karriere und Familie. Die Managerin hat drei Kinder, ihr Mann ist ebenfalls Führungskraft. Und jetzt in der Coronakrise fallen auch noch Schule und Kita weg. Wie funktioniert das? „Wenn man es will, geht es irgendwie“, sagt sie. Und fügt hinzu: „Das wichtigste ist, dass man sich mit dem Partner einig ist.“ Sie habe von Anfang an gesagt, dass sie gleichberechtigt Karriere machen und nicht zurückstecken wolle. Der Rest seien Organisation, Disziplin und Improvisation.

Organisatorisch geht es nicht ohne Unterstützung von Mutter, Schwiegermutter und Kinderfrau, da ist Marhan ehrlich. In die Finanzierung der Betreuung fließe viel Geld. Auch Reisen sei für sie nur eingeschränkt möglich, denn die Managerin legt Wert darauf, zum Frühstück und Abendessen bei den Kindern zu sein und die Gute-Nacht-Geschichte vorzulesen. Die Wochenenden gehören ebenfalls der Familie. „Zeit ist knapp, und es geht auch teilweise mit Herzschmerz einher“, gibt sie zu. „Man muss sich bewusst sein, was nicht geht: Hobbys, viele soziale Kontakte. Alle Freizeit ist für die Kinder.“

Angelica Timofte (32) war vor kurzem noch beruflich zwei Wochen in Indien, jetzt ist sie zurück in Frankfurt. Die Managerin, seit sechs Jahren für das Darmstädter Chemie- und Pharmaunternehmen Merck tätig, betreut als Lead to Order Process Owner ein globales E-Commerce-Projekt mit einem über viele Länder verteilten Team (China, Indien, USA und Deutschland). Ziel ist, ein neues Business-Modell zu implementieren. „Gerade jetzt, in Zeiten von Corona, merken die Leute, wie

wichtig es ist, Zugang zu mobilen Plattformen zu haben“, sagt sie.

Die gebürtige Rumänin studierte wie Marhan Betriebswirtschaft und besitzt einen Master in International Management von der Wirtschaftsakademie in Bukarest, mit einigen Auslandssemestern in Barcelona. Mit IT kam Timofte schon früh Kontakt und lernte coden, denn Computer Science ist in Rumänien ab der 5. Klasse Gymnasium Unterrichtsfach. Auch an der Uni belegte sie einige IT-Kurse. „Ich war dort keine Ausnahme“, lacht sie, denn die Geschlechterverteilung in naturwissenschaftlichen Fächern sei in ihrem Heimatland 50 zu 50.

„Aber heute bin ich oft die einzige Frau“, gibt Timofte zu. Nicht nur, weil sie in der IT-Branche arbeitet und ihre Kollegen meist Softwareentwickler, Softwarearchitekten oder Data Analysts sind: Sie beobachtet generell, dass es immer weniger Frauen gibt, je höher man die Karriereleiter hochklettert. „In Deutschland sind IT und Führung immer noch von Männern dominiert“, beklagt die Managerin.

Dieses Ungleichgewicht bewog sie, 2018 mit zwei Freundinnen (Ada Salas von Merck und Luana Alexe von Deutsche Telekom) ein Netzwerk für Frauen zu gründen (Bittersweet-Club), um Frauen in ihrer Karriere zu unterstützen, wie zum Beispiel mit dem „Inspiring Women Summit“. „Wir brauchen Frauen. Die IT braucht Frauen“, sagt Timofte, denn der Männer-Pool allein decke den Bedarf an IT-Fachkräften nicht ab. Es gehe doch letztlich darum, gute Leute und kluge Köpfe aus beiden Geschlechtern zu finden, nicht nur unter dem Aspekt Diversity.

Umso mehr freut sich Timofte über die Unterstützung ihres damaligen Chefs



Angelica Timofte betreut beim Pharmakonzern Merck ein weltweites E-Commerce-Projekt. Gemeinsam mit Berufskolleginnen hat sie das Frauennetzwerk Bittersweet-Club gegründet, um jungen Absolventinnen den Weg in die Hightech-Welt zu erleichtern.

James Stewart. Der CIO erkannte ihre Ambitionen und schlug sie 2016 für den „Young Talent Award“ vor. Dieser Preis wird ebenfalls von der CIO-Stiftung ausgelobt und umfasst ein berufsbegleitendes MBA-Studium an der WHU. Karrieretechnisch hat Timofte eine klare Vision: C-Level. „Ich bin ehrgeizig. Ich glaube, dass ich sehr gut in einer CIO-Position wäre“, sagt sie selbstbewusst. Denn: Sie vereine die beiden Welten IT und Business – eine Qualifikation, die für die Position des IT-Chefs unerlässlich sei.

Was rät die Powerfrau anderen Frauen, die Karriere machen wollen? „Guckt tief in euch hinein und findet heraus, was euch antreibt, wo ihr eine Verbindung spürt“, sagt sie. Das gebe einem die Kraft und die Motivation, alles erreichen zu können. Sie selbst hat sich die Oscar-Rede von Schauspieler Matthew McConaughey zu Herzen genommen, der dem Publikum zurief: „Be your own hero!“ Timoftes Appell daher an alle Frauen: „Überwindet eure Ängste und probiert es einfach aus!“

Von Karen Funk, Redakteurin

”
Überwindet eure Ängste und probiert es einfach aus!“

Angelica Timofte ist überzeugt, dass Frauen alles erreichen können, wenn sie sich trauen.

Die drei großen Fehler im Gehaltsgespräch

Verhandlungs- und Vergütungsexpertin Mirnesa Halitovic weist auf Tücken im Gehaltsgespräch hin und sagt, was zu vermeiden ist:



1. Sie nennen Ihr aktuelles Gehalt

In Bewerbungsgesprächen taucht immer wieder die Frage auf: „Wieviel verdienen Sie aktuell?“ Hier sollten Sie mit der Beantwortung vorsichtig sein. Ist das derzeitige Gehalt erstmal bekannt, beeinflusst das die Verhandlung stark. Ist das aktuelle Gehalt, das Sie im Vorstellungsgespräch nennen, niedriger als die Summe, die für die zu besetzende Position vorgesehen ist, kann die andere Seite ihr Angebot reduzieren, weil niemand sein Budget unnötig belasten möchte.

Meine Erfahrung zeigt, dass viele auf die Frage nach dem gewünschten Einkommen ihr aktuelles Gehalt nennen. Sie sagen: „Aktuell verdiene ich X Euro, und ich möchte mich nicht verschlechtern.“ Das ist ein klassischer Fehler. Das letzte Einkommen wird damit zum Maßstab, man bringt sich um die Chance, das maximale Potenzial auszuschöpfen. Außerdem weicht man der Frage nach dem Wunschgehalt aus und signalisiert so, dass man seinen Wert nicht richtig einschätzt.

2. Sie nennen ein Mindestgehalt

„Ich möchte mindestens X Euro verdienen.“ In Verhandlungen sollten Sie nie vom Minimum ausgehen, da Sie so Ihre Chancen reduzieren und sich selbst um die Möglichkeit bringen, das bestmögliche Ergebnis zu erzielen. Definieren Sie nur für sich ein gerade noch akzeptables, ein optimales und ein maximales Gehalt. In dieser Spanne können Sie verhandeln, wobei Sie mit dem Maximalgehalt ins Gespräch gehen.

3. Gegenfrage stellen: Wie viel Budget haben Sie für diese Position geplant?

Viele sind im Interview bei der Frage nach dem Wunschgehalt unsicher und stellen die Gegenfrage nach dem für die Stelle vorgesehenen Budget. Sie hoffen, dass der künftige Arbeitgeber ihnen schon ein passendes Jahresgehalt anbieten wird. Damit signalisieren sie aber, dass sie ihren Wert nicht kennen und unsicher sind. Wer sich seines Wert bewusst ist, nennt eine konkrete Summe und fragt nicht nach dem Budget.

AUCH IN DER IT WENIGER GELD FÜR FRAUEN

Zwischen vier und 17 Prozent macht der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aus, die in IT-Berufen beschäftigt sind.

Das zeigt eine aktuelle Untersuchung.

Das Statistische Bundesamt hat kürzlich zum wiederholten Mal darauf hingewiesen, dass sich der „Gender Gap“ im Vergleich zum Vorjahr verkleinert hat, allerdings ist die Lücke nur um ein Prozent geschrumpft. Fakt sei, dass die Differenz zwischen männlicher und weiblicher Entlohnung hierzulande noch immer 20 Prozent ausmache.

Projektleiterin verdient 17 Prozent weniger

Unterschiede in der Vergütung sind auch bei IT-Berufen deutlich sichtbar. Das zeigt eine Auswertung von 8.914 Datensätzen zu Gehältern, die der Vergütungsspezialist Gehalt.de im Auftrag der COMPUTERWOCHE vorgenommen hat.

Am größten ist die Differenz bei Projektmanagern, wo sie 17 Prozent beträgt. Während sich der männliche Projektleiter über ein durchschnittliches Jahresgehalt von rund 68.000 Euro freuen darf, sind es bei seiner Kollegin nur 56.500 Euro. Am geringsten ist der Unterschied bei den Frontend-Softwareentwicklern. Hier

liegt der Unterschied im kleinen einstelligen Prozentbereich: Männer verdienen 45.500 Euro im Jahr, Frauen mit 44.000 Euro nicht viel weniger.

Auch bei den Beschäftigten im Support und Helpdesk liegen die Bezüge männlicher und weiblicher Mitarbeiter eng beieinander: Auf 38.000 Euro bringen es die Herren, auf 36.000 Euro die Damen. Bei Backend-Entwicklern ist die Differenz größer: 53.300 versus 50.500 Euro Jahresgehalt.

8.000 Euro Unterschied

Je qualifizierter die Positionen sind und je stärker die Nachfrage am Arbeitsmarkt ausfällt, desto größer ist die Gehaltsdifferenz. Das lässt sich beispielsweise an SAP-Beratern oder auch an Data Scientists zeigen. Während bei den Datenspezialisten der Unterschied etwa 5.000 Euro im Jahr ausmacht (54.500 versus 59.500 Euro), sind es bei den SAP-Profis gleich 8.000 Euro Differenz (61.000 versus 69.000 Euro Jahresgehalt). Es bleibt also auch in der Hightech-Branche noch einiges zu tun, bis sich die Gehälter von Männern und Frauen angleichen. (hk)

#PowerFrauen

Loubna und Katrin haben Antrieb – egal ob im Beruf, am Berg oder auf dem Rad.

Kein Arbeitgeber wie jeder andere: Als inhabergeführtes Consulting-Unternehmen ist unsere Arbeitswelt auf Zusammenarbeit ausgerichtet – auf Augenhöhe und mit Spaß an der Beratung. Dies bestätigen auch unsere Mitarbeiter: Von Great Place to Work® wurden wir 2019 als einer der besten Arbeitgeber deutschlandweit ausgezeichnet.

Unsere beiden Kolleginnen Loubna und Katrin begleiten als Beraterinnen Kundenprojekte zu verschiedenen Themen – vom Projektmanagement bis hin zu IT-Fragestellungen. Dabei schätzen sie die Abwechslung und Vielfalt – genau das, was ihnen auch bei ihren Hobbies dem Klettern und dem Radfahren Spaß macht.

Welche Leidenschaft bringen Sie mit?

CS
Campana
Schott

www.campana-schott.com/karriere





LERNEN VON DER TRAINERIN

Adesso, als bester ITK-Arbeitgeber ausgezeichnet, hat sich die Förderung von Frauen groß auf die Fahnen geschrieben.

Martina Voss-Tecklenburg

trainiert die Fußballnationalmannschaft der Frauen und jetzt auch Mitarbeiterinnen von Adesso.

Martina Voss-Tecklenburg weiß, wie man sich als Frau durchsetzen kann. 1996 war sie Deutschlands erste Fußballerin des Jahres, heute trainiert sie als Kopf eines gemischten Trainerstabs die Fussballnationalmannschaft der Frauen.

Seit knapp einem Jahr ist sie auch als Botschafterin der Adesso-Initiative „She for IT“ unterwegs, mit der der IT-Dienstleister Frauen fördern und auch als Mitarbeiterinnen gewinnen will. „IT und Fußball haben einiges gemein“, meint Martina Voss-Tecklenburg. Bei-

Uta Hemmann

„Wir sehen uns als Vorreiterinnen und ebnen allen ambitionierten Frauen den Weg in unserem Unternehmen.“

des seien männerdominierte Bereiche, „in denen man sich als Frau behaupten muss. Zudem ist es für die IT wie für den Fußball schwer, junge Frauen zu gewinnen.“ Als Coach betreut sie auch die Adesso-Elf, elf Frauen aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, die der IT-Dienstleister besonders fördern will. Nach dem Kick-off in einer Sportschule bei Kamen – dort hat sich das Team mit einem selbstgedrehten Video in der Kabine eingeschworen – ging es weiter mit Bootcamps. Wöchentlich tauschen sich die Mitglieder der Adesso-Elf aus, neben ihrer Arbeit als Beraterin, Entwicklerin oder Projektleiterin.

tionierten Frauen den Weg in unserem Unternehmen.“

Martina Voss-Tecklenburg kommt eine solche Haltung entgegen: „Für mich als Trainerin ist es selbstverständlich, meine Spielerinnen zu fragen, was sie trainieren wollen, und sie einzubinden. Genauso funktioniert auch die Adesso-Elf, ich bin zwar der Headcoach, aber die elf Frauen greifen den Input auf und entwickeln ihn weiter. Das fand ich toll, dass die Frauen so initiativ sind.“ Jungen Frauen legt die Fußballbundestrainerin deshalb ans Herz: „Findet heraus, wo euer Interesse und eure Leidenschaft liegen und probiert es einfach aus! Traut es euch zu!“

Eine von ihnen ist Uta Hemmann, die im Geschäftsbereich „Microsoft“ bei Adesso als Projektleiterin IT-Projekte in Banken, in der Automobilindustrie, im Manufacturing und im öffentlichen Sektor verantwortet. Für sie ist die Adesso-Elf „nicht nur ein Coaching-Programm. Es wird uns nicht vorgesetzt – im Gegenteil, wir gestalten das Programm aktiv mit. Wir sehen uns als Vorreiterinnen, und ebnen allen ambi-

Leidenschaft bildet in ihren Augen zusammen mit Strategie und harter Arbeit den Dreiklang, der zum Erfolg führt, ob im Fußball oder in der IT. Das unterschreibt auch Uta Hemmann: „Für die IT braucht man einfach Begeisterung, aber ebenso die Bereitschaft, sein ganzes Leben lang zu pauken. Die Welt dreht sich im Sekundentakt, und ich muss Trends ab-



Fotos: Martin Steffen Fotografie / Adesso

schätzen können. Welcher Trend setzt sich durch und wo springe ich auf?“ Die Frankfurterin ist es gewohnt, zeitgleich drei bis fünf Projekte zu leiten, und sie hat die harte Schule der Kommunalpolitik und Arbeit in einer konservativen Partei durchlaufen. Auch dort hat sie gelernt, dass man die Menschen für eine Sache begeistern können muss, wenn sie gelingen soll. Darum ist für Uta Hemmann das Netzwerken innerhalb von Adesso ein sehr wichtiger Punkt, gerade auch im Hinblick auf die gewünschte Frauenförderung: „Die neuen ‚Women Talks‘ fördern dies im Besonderen. Es ist einfach toll, jeden im Unternehmen anrufen und um Rat fragen zu können. Es gibt immer jemanden, der beziehungsweise die eine andere Expertise besitzt und diese teilen will und kann.“

Die Coaching-Initiative ist nur ein Baustein der Frauenförderung bei Adesso, ein weiterer sind spezielle Weiterbildungen, wie Forschungsleiterin Angela Carrell erzählt: „Unsere neuen Schulungen zum Thema Kommunikation, etwa Verhandeln für Frauen, sehe ich als gute Ergänzung zu unserem Weiterbildungsangebot. Zum einen ist es hilfreich, wenn die Schulung aufdeckt, was in Verhandlungssituationen neben der Verhandlungstechnik noch eine Rolle spielt. Zum anderen bekommen Frauen einen breiteren Methodenkoffer zur Hand. Sie lernen die Spielregeln und Kommunikationsweisen in männerdominierten Bereichen kennen und können dann bewusst entscheiden, wie ihr eigener Weg aussehen soll.“

Die Pädagogin arbeitete in der Sozialforschung und bei der Gesellschaft für Informatik, bevor sie 2011 zu Adesso stieß. Mit zwei Brüdern aufgewachsen, habe sie sich eine gewisse Robustheit zugelegt, die ihr in Männerrunden zu-

gutekomme. In den Forschungsprojekten arbeitet sie mit Hochschulen und Universitäten zusammen, in ihrer Position stehe sie in keinem Konkurrenzverhältnis zu den Männern, das erleichtere die Zusammenarbeit. Sie glaubt, dass „auch in einer wertschätzenden Kultur unbewusste Stereotype, etwa darüber, wie eine gute Führungskraft sein muss, dazu führen können, dass Positionen nicht mit Frauen besetzt werden.“

Darum sieht sie weiterhin Handlungsbedarf: „Bei dem Thema gibt es noch viel zu tun. Wir müssen etwa auf unsere Texte und Bildsprache achten: Zeigen Bilder überwiegend Männer, die Frauen etwas erklären, transportieren wir ein Rollenbild, das wir gar nicht wollen.“



Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf will Adesso stärker im Blick haben. Das stete Wachstum des Unternehmens hilft, so Personalchefin Kristina Gerwert: „Da es immer mehr Niederlassungen gibt, können wir die Mitarbeiterinnen zunehmend standortnah einsetzen. In Dortmund, Köln, München und Frankfurt haben wir viele Inhouse-Projekte, die sich gut mit Teilzeitmodellen vereinbaren lassen, das gilt natürlich auch für die Männer.“ *Von Alexandra Mesmer*

Dirk Pothen

„Frauen haben tendenziell einen anderen Zugang zu Krisensituationen, sie sind schneller bereit, etwas anzunehmen und zu ändern.“



Männer und die Frauenförderung

„Der Weg zum Erfolg der Frauenförderung führt über die Männer.“ Dieses Zwischenfazit zieht Dirk Pothen, der für Personal verantwortliche Geschäftsführer von Adesso, knapp ein Jahr nach Start der Fraueninitiative „She for IT“. In IT-Berufen arbeiten beim IT-Dienstleister nur rund 17 Prozent Frauen, das soll sich künftig ändern. Pothen ist überzeugt: „Diversity macht uns besser und hilft uns dabei, unsere Leistungsfähigkeit und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und gleichzeitig attraktiver für Bewerberinnen zu werden.“ Bislang habe die männliche Mehrheit abwartend auf die Frauenförderung reagiert, es habe auch Kritiker gegeben. Pothen hat auch nichts anderes erwartet. Darum sei sein Ziel, die Talente beider Geschlechter zu verbinden: „So haben Frauen tendenziell einen anderen Zugang zu Krisensituationen, sind schneller bereit, etwas anzunehmen und zu ändern, während Männer vielfach schneller in der Umsetzung sind.“

Angela Carrell

„Zeigen Bilder Männer, die Frauen etwas erklären, transportieren wir ein Rollenbild, das wir gar nicht wollen.“

IT-BERUFE: WAS MACHT EINE FRONT-END-ENTWICKLERIN?

Elaine Skapetis ist Front End Developer bei Adobe Basel. Ihr Rat an Frauen in der IT: die eigene Expertise klar kommunizieren, sich mit anderen vernetzen und neugierig bleiben.

Elaine, was machst du bei Adobe?

ELAINE SKAPETIS: Als Front-End-Entwicklerin bin ich mit 100 Entwickler-KollegInnen weltweit für das Web-Erlebnis bei Adobe.com zuständig.

Wie sieht ein Arbeitstag bei dir aus?

ELAINE SKAPETIS: Der Tag startet meist mit einem Meeting oder Status-Call, in dem wir die aktuellen Anpassungen, Updates und neuen Komponenten der Website besprechen. Vor dem eigentlichen Programmieren ist viel Planung und Architektur nötig. Rund ein Viertel der Arbeitswoche geht regelmäßig dafür drauf. Da wir je nach Projekt in verschiedenen Teams mit Kollegen aus der ganzen Welt zusammenarbeiten, sind feste Arbeitszeiten eher selten. Da kann ein Arbeitstag schon mal um sechs Uhr oder erst am Nachmittag beginnen. Da muss man flexibel sein und bleiben.

”

Immer wieder fragen, wenn etwas unklar ist!“

... empfiehlt Elaine Skapetis allen Frauen, denn sie fragen viel zu wenig, findet sie.



Was hat dein Interesse für Technik und speziell für die IT geweckt?

ELAINE SKAPETIS: Was Computertechnik angeht, bin ich ein absoluter Spätstarter. Viele meiner Kollegen haben ihre halbe Kindheit vor dem Rechner verbracht, ich hatte meinen ersten PC erst mit 18. Aber neugierig war ich schon immer. Ich wollte wissen, wie die Technik, das Internet, die Websites funktionieren. Diese Neugierde war meine Triebfeder, immer tiefer in die Welt der Informatik einzutauchen und schließlich den Beruf der Front-End-Entwicklerin zu ergreifen.

Welche Skills müssen Entwickler heute generell mitbringen?

ELAINE SKAPETIS: Flexibilität ist in diesen dynamischen Zeiten gefragt denn je. Man darf es sich als Entwickler niemals zu bequem machen und muss sich ständig weiterentwickeln. Uni und Ausbildung sind eine gute Basis, um zu lernen, wie man am besten lernt. Aber das Lernen hört nie auf. Wissensdurst und Offenheit gegenüber neuen Entwicklungen gehören zum Job der Entwicklerin unbedingt dazu.

In Tech-Berufen sind Frauen immer noch Mangelware. Warum?

ELAINE SKAPETIS: In meiner Heimat Brasilien müssen Frauen in der Tech-

Branche noch immer hart um Anerkennung kämpfen. In Europa und den USA sind wir schon einen großen Schritt weiter. Hier geht es in den Firmen immer weniger um Geschlechter, sondern vielmehr um das Ergebnis.

Welche Tipps hast du für Frauen, die in der IT durchstarten wollen?

ELAINE SKAPETIS: Frauen sollten vor allem selbstbewusst sein, Vertrauen in sich und ihre Expertise haben – und diese Qualitäten auch kommunizieren. Dann werden sie sich auch durchsetzen. Hilfreich ist es natürlich immer, nicht als Einzelgängerin loszuziehen, sondern sich mit anderen Frauen zu vernetzen und auszutauschen. Und: Immer wieder fragen, wenn etwas unklar ist. Frauen fragen viel zu wenig.

Würdest du dich heute für einen anderen Beruf entscheiden?

ELAINE SKAPETIS: Niemals! Das ist mein Traumjob. Ich kenne keinen Beruf, der so spannend und abwechslungsreich ist wie der eines Front End Engineers. Alles entwickelt sich in unserer Branche ständig weiter, es gibt keinen Stillstand, keine langjährigen Routinen wie in anderen Jobs. Und genau das liebe ich: Es ist einfach wunderbar, immer wieder etwas Neues entdecken und machen zu können.

Von Karen Funk, Redakteurin

Beraterin bei Sopra Steria:

„Die Motivation ist entscheidend“



Pionier-Arbeit gehört für Helena Jochberger zum Alltag.

Als Business Unit Director Aerospace bei der Management- und Technologieberatung Sopra Steria arbeitet sie gemeinsam mit ihren Kunden an der Zukunft der Luftfahrt. Das Büro sieht sie dabei nur selten, dafür die spannenden, oftmals länderübergreifenden Projekte umso mehr.

Wie lässt sich Industrie 4.0 im Luft- und Raumfahrtsektor umsetzen? Wie lassen sich künstliche Intelligenz und andere neue Technologien zukunftsweisend in den Bereichen Logistik, Supply Chain Management und Produktion nutzen? Neugierde und Freude an Innovationen und Schlüsseltechnologien leiten die 44-Jährige in ihrer Karriere. Oder kurz: die unternehmerische Herausforderung in Zeiten der digitalen Transformation.

Seit ihrem Studium der Wirtschaftsinformatik sowie der Informations- und Kommunikationstechnologien ist Helena Jochberger inzwischen seit 15 Jahren im Luft- und Raumfahrtsektor tätig. Seit zwei Jahren treibt sie bei Sopra Steria die Digitalisierung der Branche voran. „Ich sehe mich in meiner Rolle auch als Entrepreneur“, sagt sie. Gemeinsam mit ihrem Team entwickelt Helena Jochberger Strategien für den Einsatz neuer Technologie und trägt innovative Ideen in die Unternehmen. „Business ist auch immer ein Stück weit Taktieren – im positiven Sinne“, erzählt die Managerin mit deutsch-griechischen Wurzeln.

Sopra Steria zählt zu den Top-Beratungsunternehmen in Deutschland. Rund 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwerfen hierzulande für Kunden in diversen Branchen nachhaltige Ende-zu-Ende-Lösungen mithilfe innovativer Technologien und praxiserprobter Strategien. Management-, Prozess- und Strategieberatung, Systemintegration, Softwareentwicklung sowie Business Process Services zählen zum Leistungsspektrum. Behörden und öffentliche Institutionen sowie Unterneh-

men aus den Bereichen Banking, Insurance, Aerospace, Telekommunikation, Energy und Automotive vertrauen beim Umsetzen komplexer Transformationsvorhaben auf die Expertise des in Paris notierten europäischen Konzerns.

„Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Offenheit und Zusammenhalt“,

sagt Helena Jochberger. Der Team-Gedanke, interkulturelle Kompetenz und der Wunsch, sich stetig weiterzuentwickeln, stünden im Mittelpunkt. Diese Tugenden pflegt das Unternehmen auch beim Umgang mit seinen Kunden sowie Bewerberinnen und Bewerbern. Jungen Frauen, die ebenfalls eine Karriere in der Technologie- und Beratungsbranche anstreben, schreibt Jochberger vor allem zwei Dinge in das Jobprofil: Mut und Begeisterungsfähigkeit. Oder noch direkter: Einfach machen! Es gehe für eine Karriere nicht darum, einen Lebenslauf ohne Ecken und Kanten aufzuweisen, sagt die Aerospace-Expertin. Entscheidend sei stattdessen immer die Motivation, die die Menschen antreibt. Das entspricht ganz dem Motto der Managerin: Herausforderungen sind dafür da, gemeistert zu werden.

Das Jobversprechen von Sopra Steria

- Verantwortungsvolle Projekte zur digitalen Transformation bei namhaften Kunden
- Work-Life-Balance: Arbeitszeitkonten, mobiles Arbeiten, Sabbaticals
- Persönliche und fachliche Weiterentwicklung: Trainings, Mentoring, Coaching
- Respektvolles und kollegiales Miteinander: Duz-Kultur, vielfältige Events, „Wir-Gefühl“

Ob Studentin, Absolventin, erfahrene Beraterin, Wiedereinsteigerin oder Führungskraft – wir freuen uns auf viele neue Kolleginnen! Mehr Informationen rund um Sopra Steria und deine Einstiegsmöglichkeiten bei uns erhältst du auf unserer Karriereseite soprasteria.de/karriere.



WIE EINE JURISTIN DIE KI ENTDECKTE

An der Schnittstelle von Recht und IT

Helga Szabo wurde vor zwei Jahren von den Rechtsanwaltskanzleien Hogan Lovells, Bryter und dem Legal Tech Blog als „Woman of Legal Tech“ ausgezeichnet. Als „Women of Legal Tech“ werden Unternehmerinnen und Forscherinnen ausgezeichnet, die die Digitalisierung des Rechts mitgestalten. In der Jurybegründung heißt es, dass Szabo, die ein Team aus 60 Mitarbeitern aus 25 verschiedenen Nationen verantwortet, „durch Einführung von Ansätzen des maschinellen Lernens den Automatisierungsgrad der Bearbeitung der Anfragen enorm gesteigert“ hat. Szabo hat Rechtswissenschaft an der Universität Szeged in Ungarn sowie an der Universität Salzburg studiert. Zudem hat sie sowohl einen Master of Laws von der Universität Szeged als auch von der Universität Potsdam.

Als Helga Szabo Anfang März 2020 in den Urlaub fuhr, war die Welt noch (fast) in Ordnung. Nach ihrer Rückkehr hatte sie alle Hände voll zu tun, denn sie arbeitet in einem Startup, das Flugreisenden zu ihrem Recht verhilft. Doch Herausforderungen sind für Szabo das Salz in der Suppe. Nicht umsonst trägt sie den Titel „Woman of Legal Tech“.

Der Urlaub in Andalusien verlief für Helga Szabo anders als erwartet: Mittendrin verkündete Spanien den Notstand, und die Heimreise wurde zum Problem. Drei verschiedene Rückflüge musste sie buchen, bis sie mit einem der letzten Flüge zurück nach Deutschland kam – zwar nur bis Frankfurt am Main, aber immerhin. Im Berliner Büro ihres Arbeitgebers Flightright war dann nichts mehr „normal“. Noch mehr Passagiere als sonst wandten sich mit Fragen an den Dienstleister.

Als Head of Operations bei Flightright gehört es für Szabo zum Arbeitsalltag, „flexible Lösungen für neue Herausfor-

derungen“ zu finden, wie sie es formuliert. Die Auszeichnung „Woman of Legal Tech“ (siehe Kasten) für die junge Juristin hat auch mit diesen Eigenschaften – Flexibilität, gepaart mit Enthusiasmus und Engagement – zu tun.

Bei ihrem Aufstieg zum Head of Operations musste Helga Szabo glücklicherweise nie um Frauenrechte kämpfen. Sie weiß, dass dies nicht selbstverständlich ist. Trotzdem freut sie sich über die Auszeichnung, die innerhalb des jungen Branchensegments vergeben wird. „Die Initiative möchte die vielen engagierten Frauen im Legal-Tech-Bereich sichtbar machen“, erklärt die 33-Jährige, die aus Ungarn stammt,

Jura studierte und während ihres Auslandsjahres in Potsdam ihren Master in Rechtswissenschaften absolvierte. Dort traf sie dann im Jahr 2014 auf das Startup Flightright.

Dessen Gründer hatte ein paar Jahre zuvor die Chance erkannt, die sich in der Verbindung von rechtlichen Fragen und IT verbarg: Auf der einen Seite gibt es die europäische Fluggast-Rechtereordnung, die regelt, welche Entschädigungen Passagieren bei Flugausfällen oder Verspätungen zustehen. Es handelt sich dabei um ein standardisiertes Regelwerk, das sich in Algorithmen übersetzen lässt. Auf der anderen Seite ermöglicht es die IT, die juristischen Fälle intelligent auszuwerten und Erfolgchancen zu evaluieren. Die Kommunikation mit den Kunden und Fluggesellschaften läuft hauptsächlich in einem automatisierten digitalen Prozess ab, der aber immer dann ins Analoge wechselt, wenn es vor Gericht geht. Rund 300 Millionen Euro Entschädigungsleistungen konnte das Unternehmen so innerhalb der vergangenen zehn Jahre für seine Kunden durchsetzen.

Kein Interesse an klassischer Karriere

An diesem Erfolg hat Helga Szabo mit ihrem Team einen großen Anteil. Als sie vor gut fünfzehn Jahren in Potsdam anfang, hatte Flightright 40 Mitarbeiter, und es ging gerade erst richtig los. Heute ist das Unternehmen auf das Vierfache angewachsen. „Ich bin eingestiegen, als die Firma zum Abflug ins Wachstum ansetzte“, blickt Szabo zurück. Inzwischen weiß sie, dass sie das Richtige tat, als sie sich gegen den klassischen Karriereweg entschied und eben nicht Rechtsanwältin oder Richterin wurde. „Ich merkte bald, dass mich technische Lösungen faszinieren – be-

sonders in Verbindung mit rechtlichen Fragen“, sagt die Juristin.

Nach kurzer Zeit erhielt sie die Chance, ihr eigenes Team aufzubauen. Als Head of Operations leitet und koordiniert sie heute ein internationales Team, in dem Menschen mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen arbeiten – etwa Betriebswirte, Kundenservice-Profis, Kommunikationsexperten oder Juristen.

Die Aufgabe des Operations-Teams besteht darin, Kunden zu ihrem Recht zu verhelfen. Menschen, die ein Flugproblem hatten, geben auf der Webseite des Unternehmens ihre Flugdaten ein. Im Hintergrund findet automatisiert eine Überprüfung der Erfolgsaussichten einer Beschwerde statt. Stehen die Chancen auf eine Entschädigung gut, kann der Nutzer Flightright mit der Durchsetzung beauftragen. Das Unternehmen fordert die Airline zur Zahlung auf. Stellt sich die Fluggesellschaft quer, analysiert das Team detailliert, welche juristischen Schritte zum Ziel führen, etwa in Form von Klageverfahren, die von externen Partnerkanzleien europaweit geführt werden, und leitet alles Notwendige ein.

Auch wenn Automatisierung die Kommunikation mit Kunden und Airlines effizient gestaltet, laufen noch Entscheidungen und Diskussionen im Hintergrund ab – unterstützt von der IT-Analytik. Helga Szabo macht das deutlich: „Bei uns kann jeden Tag etwas passieren. Dynamik und Veränderungen bestimmen unsere Arbeit. Werden kurzfristig Streiks angekündigt oder gibt es überraschende Wetterlagen, müssen wir die Lage schnell analysieren und entscheiden, wie wir im Interesse der Fluggäste am besten mit der Situation umgehen“.

Während der Algorithmus juristische Fälle auswertet, versucht Szabo, viel über das Kundenverhalten zu lernen. Vor den Bildschirmen entscheidet sich, ob Kunden ihren Weg weiterverfolgen oder die Seite verlassen. Die Juristin macht das an einem einfachen Beispiel anschaulich: „Wenn wir merken, dass Nutzer an einem bestimmten Punkt der Interaktion abbrechen, passiert das vielleicht, weil unsere Kommunikation nicht klar genug ist.“ Möglicherweise müssen wir noch etwas optimieren. Die Umsetzung der Lösung liegt dann in den Händen der IT-Experten.

IT und Fachabteilung sprechen dieselbe Sprache

So etwas wie einen Graben zwischen Fach- und IT-Abteilung gibt es bei Flightright nicht. Szabos Ansprechpartner sitzen direkt nebenan. Auch die Kommunikation funktioniert ohne Hürden. Die Treffen zwischen Operations und IT finden in einer Sprache statt, die beide Seiten verstehen, versichert Szabo, die nicht viel mit IT am Hut hat. „Ich habe nie programmiert“, sagt sie. Trotzdem arbeitet Szabo an der Schnittstelle zwischen juristischer Basis und IT – ganz selbstverständlich und ohne Berührungsängste. „Wir hören genau zu und suchen gemeinsam nach realisierbaren Lösungen“, hat sie im Laufe der Zeit gelernt.

Werte wie Respekt, Diversität und Fehlerkultur liegen der Juristin besonders am Herzen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für sie entscheidend dafür, dass sich jedes einzelne Teammitglied unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebenssituation einbringen und entwickeln kann.

Von Gabi Visintin,
Journalistin in Tübingen



Ich merkte bald, dass mich technische Lösungen faszinieren – besonders in Verbindung mit rechtlichen Fragen.“

Helga Szabo
Flightright



MEIN JOB: DAS RISIKO

Ellen Dankworth ist Senior Managerin im Bereich Cyber Risk bei Deloitte. Sie und ihr Team identifizieren die Risiken der Digitalisierung und raten Kunden, wie sie Daten vor Cyber-Kriminellen schützen.

Was ist Ihr Hintergrund, und wie kamen Sie zu Deloitte?

ELLEN DANKWORTH: Im Gegensatz zum vermeintlichen „Cyber-Stereotypen“ habe ich nicht Informatik, sondern Business Administration studiert. Zu Deloitte kam ich im Jahr 2013, als mein fachlicher Schwerpunkt noch im Bereich Enterprise Content Management und damit in der Digitalisierung von Prozessen lag. Schon damals habe ich mich mit der Schnittmenge aus regulatorischen Anforderungen einerseits und der technischen Lösungsumsetzung andererseits befasst – der Aspekt der Informationssicherheit hat im Laufe der Zeit allerdings drastisch an Relevanz hinzugewonnen.

Wie sieht ein typischer Arbeitsalltag für Sie aus?

DANKWORTH: Ich habe mich inzwischen auf Cloud Security und die Automotive Industry spezialisiert – beides hochdynamische Themenfelder. Die steigende Digitalisierung und Vernetzung der Fahrzeuge, der Aufbau von „Connected Backends“ auf Cloud-Basis und nicht zuletzt auch neue Re-

”

Bei IT-Security stellt sich kein Arbeitsalltag ein.“

Ellen Dankworth
Deloitte

gularien zur Cyber Security von Fahrzeugen führen dazu, dass sich für mich kein Arbeits-„Alltag“ einstellt. Das ist gleichzeitig das Spannende an meinem Job: Ich arbeite mit meinem Team in verschiedenen Projekten kontinuierlich daran, bestehende Methoden weiterzuentwickeln, neue Technologien zu analysieren und die Organisationsstrukturen der Kunden so auszurichten, dass sie den aktuellen Herausforderungen von Cyber Security gewachsen sind.

Sie arbeiten am Puls der Digitalisierung. Welche Trends erwarten Sie in den nächsten Jahren?

DANKWORTH: Ich erwarte, dass die Nutzung von Cloud-Technologien in verschiedenster Form noch einmal drastisch zunehmen wird – nicht nur in der klassischen Enterprise IT, sondern auch im Bereich der industriellen Systeme. Hier werden Unternehmen vor eine große Herausforderung gestellt, Cyber Security in die genutzten Cloud Services zu integrieren und Transparenz über dezentral genutzte Cloud Services zu bewahren. Im Automobilsektor wird die Vernetzung von

Fahrzeugen weiter zunehmen, und die Herausforderungen für Over-the-Air-Software-Updates werden vermehrt in den Fokus rücken – nicht zuletzt aufgrund der neuen Cyber-Security-Regulierung der UN ECE (Economic Commission for Europe).

Muss man Hacker sein, um im Bereich Cyber Risk zu arbeiten? Wie setzt sich Ihr Team zusammen?

DANKWORTH: Absolut nicht! Natürlich spielt Technologie in unserer täglichen Arbeit eine große Rolle, allerdings sind in unserem Team von Informatikern über Marketing-Experten bis hin zu Ingenieuren und Betriebswirtschaftlern die unterschiedlichsten akademischen Fachrichtungen vertreten. Genau das ist auch notwendig, wenn wir Cyber Security ganzheitlich für unsere Kunden umsetzen wollen: Neben technischen Lösungen spielen die Aspekte der Wirtschaftlichkeit eine nicht zu unterschätzende Rolle. Technologien müssen außerdem von den Mitarbeitern akzeptiert und gelebt werden – so verbinden wir die unterschiedlichsten Disziplinen. (hk)

Quer einsteigen in die IT



Von der Psychologie ins IT-Management

Können Quereinsteiger*innen in der IT Karriere machen? Der Karriereweg von Georgia Schlemmer, Diplom-Psychologin und Head of Business & Process Support bei der BWI GmbH, dem IT-Systemhaus der Bundeswehr und IT-Dienstleister des Bundes, beweist, dass das möglich ist.

Karriere im IT-Bereich

Eine Karriere in der IT-Branche hatte Georgia Schlemmer nie für sich als Ziel formuliert. "Es fügte sich eines zum anderen", antwortet sie auf die Frage wie sie zur BWI gekommen ist. Ihr Studium der Betriebs- und Organisationspsychologie absolvierte sie an der Universität Regensburg. Mit dem Studienschwerpunkt "Ergonomie, Künstliche Intelligenz, Kommunikation" gab es bereits die ersten Berührungspunkte mit dem Thema IT. Es folgten Projektleitungsseminare und der Quereinstieg in den IT-Bereich. Der sei ihr leicht gefallen, weil sie immer schon ein starkes Interesse an Technik hatte: "IT ist ein spezielles Fachgebiet, aber mit einer gewissen Affinität kann man sich einarbeiten. In der IT-Welt gibt es viele Tätigkeiten, die ein Faible für das jeweilige Thema erfordern. Aber man muss kein IT-Experte sein, um es zu verstehen." Nach Stationen bei Siemens, Sietec Consulting und Atos lernte sie die BWI im Rahmen eines Bundeswehrprojekts bei CompuSafe kennen. Im Anschluss bekam sie ein Angebot der BWI und sagte unmittelbar zu. Für sie war der Kunde der BWI ein ausschlaggebender Grund für diese Entscheidung: "Die klaren Kommunikations- und Entscheidungswege bei der Bundeswehr erleichtern meinen Arbeitsalltag sehr."

Business & Process Support bedeutet Themenvielfalt

Ihr liegt die Themenvielfalt, die ihr täglich aufs Neue begegnet. "Mich interessieren die Zusammenhänge, ich habe gerne den Überblick und Sorge dafür, dass sich alles ineinanderfügt und zusammen funktioniert." Sie leitet eine Abteilung mit 15 Mitarbeiter*innen, die interne und externe Dienstleistungen anbietet und sogenannte Querschnittsaufgaben zu diversen Bundeswehrprojekten im IT-Umfeld übernimmt. Ihre Abteilung arbeitet eng mit der jeweiligen Projektleitung zusammen. So

prüfen ihre Mitarbeiter*innen zum Beispiel den Datenschutz, wenn die BWI personenbezogene Daten in ihren Projekten verarbeiten muss. Darüber hinaus sind sie und ihre Mitarbeiter*innen für das Qualitätsmanagement verantwortlich und führen projektnahe Coachings und Workshops durch. "Diese Abwechslung kommt meiner Persönlichkeitsstruktur sehr entgegen", wirft sie ein, als sie erzählt, mit welcher Themenvielfalt sie täglich zu tun hat.

Wie das Team als Ganzes agiert

Ihr psychologischer Background hilft ihr dabei, mit Fingerspitzengefühl zu agieren und den IT-Profis den Freiraum zu geben, den sie benötigen. Für Georgia Schlemmer sind Wertschätzung, Respekt, Vertrauen und Feedback die wichtigsten Merkmale eines erfolgreichen Führungsstils. "Mir ist es wichtig, dass das Team wirklich ein Team ist und als Ganzes agiert." Sie sieht sich selbst als Motivatorin und Mediatorin. Dass dieser moderne, psychologische Führungsansatz funktioniert, zeigen die 360°-Feedbackrunden und wöchentlichen Stand-ups nach Scrum-Methode. Ihre Mitarbeiter*innen sind zufrieden, halten sich auf dem Laufenden und wirken als Team. Und wenn es doch einmal Unstimmigkeiten gibt, greift Georgia Schlemmer einfach auf ihr Konfliktlösungs- und Kommunikations-Know-how zurück.

Einstieg in die IT? Dann komm zur BWI.

Jetzt bewerben: www.bwi-karriere.de

WARUM EINE IT AUCH FRAUEN BRAUCHT



Selbstbewusste Frauen tun einer IT-Abteilung gut. Diese Erfahrung hat Katerina Kourti gemacht. Beim Autobauer Porsche arbeitet sie daran, neue Technologien frühzeitig für das Unternehmen nutzbar zu machen.

Katerina Kourti ist seit Mitte März wegen der Coronakrise im Home Office. Der Wechsel fällt ihr leicht: „Eine Telefonkonferenz nach der anderen – das Arbeitsleben geht weiter“, berichtet Kourti. Sie ist darin trainiert, Gewohntes zu überwinden. Die 37-Jährige spricht fünf Sprachen fließend, hat international gearbeitet und dabei Grenzen ihres Studienfachs überschritten.

Während ihres Studiums der technischen Kybernetik in ihrer Heimatstadt Stuttgart hat sich die griechischstämmige Kourti damit beschäftigt, Systeme mathematisch zu analysieren, zu modellieren und zu regeln.

Ihre Diplomarbeit hat sie in Mexiko geschrieben und nach der Uni einige Jahre in Athen für ein deutsch-griechisches Unternehmen gearbeitet, das Robotik und Computer-Vision-Soft-

”

Einsteigerinnen in der IT sollten bewusst weibliche Stärken in ihren Job einbringen anstatt ihre männlichen Kollegen zu imitieren.“

Katerina Kourti
Porsche

waresysteme entwickelte. „Es ging zum Beispiel darum, in der Automobilproduktion per Bildanalyse Roboter-Aufgaben, die eine hohe Präzision erfordern, automatisiert zu steuern“, erläutert Kourti. Der Sprung von der technischen Kybernetik zur IT war für sie dabei nicht allzu groß. Trotzdem sei sie im Studium nicht „die große Hackerin“ gewesen, sondern vielmehr im Job „langsam in das Thema IT hineingewachsen“.

Damals war sie von Griechenland aus international bei den Kunden im Einsatz, entwickelte und installierte Systeme. Anschließend kam sie für ihren damaligen Arbeitgeber nach Stuttgart zurück, machte einen kurzen Ausflug in die Startup-Szene und landete 2015 dann bei Porsche. Dort arbeitete Kourti vier Jahre lang als Entwicklungsingenieurin am Thema Connected Car.

Technologie und Kundennähe im Fokus

Dann wollte sie etwas Neues machen und fing Ende 2019 in der IT bei Porsche an. Im Bereich „Emerging Technologies“ arbeiten Kourti und ihre Kollegen aktuell daran, neue Technologien möglichst frühzeitig ins Unternehmen zu integrieren. Eine wichtige Rolle spielt auch hier die kundennahe Entwicklung. Und der Fokus über das technische Produkt hinaus auf die gesamte User Experience. „Wir bauen eine Plattform auf, die Entwicklern im Unternehmen die Möglichkeit geben soll, KI-Services schneller unter Porsche-Rahmenbedingungen nutzbar zu machen, und setzen bei der Perspektive und den Bedürfnissen der einzelnen Entwickler an“, so Kourti.

Rund zehn Prozent von Kourtis Kollegen im erweiterten Team sind weib-



lich. Kourti ist überzeugt, dass selbstbewusste und aktive Frauen wie die Kolleginnen in ihrer Abteilung der IT guttun. „Die IT ist eine Querschnittsfunktion, wir befähigen Menschen in ganz verschiedenen Abteilungen, ihre Arbeit besser erledigen zu können.“ Da sei weibliche Empathie besonders wichtig, um sich in die Kunden hinein-

zuversetzen. Zudem verbessern Frauen Kourti zufolge in der Regel den Umgangston in Teams: „Bei hohem Stresslevel sorgt die Präsenz von Frauen in den männlich geprägten Teams oft dafür, dass der Umgangston freundlicher ausfällt.“

In jedem Detail steckt immer mehr IT

In der IT bei Porsche fühlt sich Kourti sehr wohl: „Hier geht es eher familiär zu. Ich kann sagen, was ich denke.“ Für sie ist dieser offene Austausch sehr wichtig, ebenso wie die Möglichkeit, kontinuierlich zu lernen. „Stillstand finde ich demotivierend“, sagt Kourti: „Da ist es gut, dass sich in der IT bei Porsche gerade extrem viel tut.“

Die Design-, Ingenieurs- und Produktionsleistung hinter den Fahrzeugen des Premiumherstellers sei bekannt, aber in jedem Detail stecke auch immer mehr IT, sagt Kourti.

*Von Sascha Theisen,
freier Journalist in Köln*

Katerina Kourti

hat technische Kybernetik studiert, viel im Ausland gearbeitet und spricht fünf Sprachen. Zurzeit ist sie bei Porsche beschäftigt und entwickelt mit Kollegen eine Plattform für Angebote rund um künstliche Intelligenz (KI).



Als Frau in der IT – drei Tipps für Einsteigerinnen von Katerina Kourti

1. Fachliches Vertrauen erarbeiten: Als Frau bekommt ihr in der IT zu Beginn vielleicht wenig Vertrauensvorschuss im Hinblick auf euer technisches Know-how. Wenn ihr dranbleibt, euch fachlich nicht wegduckt und euch das Vertrauen erarbeitet, gleicht sich das schnell wieder aus. Dies ist auch für die Männerwelt ein Lernprozess, und wir als Pionierinnen wollen das berücksichtigen.

2. Darauf verzichten, „Männchen zu machen“: Die Kultur in der IT ist oft sehr männlich geprägt. Imitiert nicht die Männer in eurem Verhalten, sondern bleibt euch treu – etwa im Umgang mit euren Kolleginnen und Kollegen oder bei der Herangehensweise an eine Problemlösung.

3. Sich des besonderen Wertbeitrags als Frau in der IT bewusst werden: Wir sind alle am wertvollsten, wenn wir uns selbst als Person in IT-Teams einbringen, mit unserer eigenen Herangehensweise und unseren eigenen Werten. Nur so können wir echte Vielfalt auch in der IT erreichen.

FREIBERUFLERIN IM VORTEIL

Maria Bartschat arbeitet selbstständig als Projektleiterin und setzt Digitalisierungsprojekte um. Für sie ist die menschliche Komponente der Schlüssel zum Erfolg in jedem Veränderungsprozess.

Warum haben Sie sich selbstständig gemacht?

MARIA BARTSCHAT: Ich arbeite seit 2019 als Freiberuflerin. Vorher war ich schon mehrere Jahre in verschiedenen Rollen projektbasiert tätig und habe interdisziplinäre Teams geleitet. Der Schritt in die Selbstständigkeit hat sich logisch daraus ergeben. Als Freelancerin habe ich die Möglichkeit, viele verschiedene Unternehmen, Projekte und Teams in kurzer Zeit kennenzulernen. Und ich kann von außen häufig einfacher Veränderungen beeinflussen, als es für festangestellte Mitarbeiter der Fall ist. Mein zentraler Antrieb ist, das Projekt erfolgreich abzuschließen, ohne dass Zeit „totgeschlagen“ wird oder man politische Spielchen mitspielen muss. Mit der externen Perspektive erspart ein Freelancer in diesem Fall den Unternehmen viel Zeit und Geld.

Aufgrund Ihrer Projekterfahrungen in verschiedenen Organisationen und Digitalisierungsprojekten – welche Note geben Sie der deutschen Wirtschaft bezüglich ihrer digitalen Transformation?

BARTSCHAT: Was mich freut, ist das zunehmende Bewusstsein, dass sich etwas verändern muss, wenn wir als Land international konkurrenzfähig bleiben wollen. Was mir in verschiedenen Projekten auffällt, ist die große



Ich mag keine politischen Spielchen.“

Maria Bartschat
Freiberuflerin

Vorsicht, mit der Digitalprojekte angegangen werden. Bei der Auswahl neuer Software wird zum Beispiel viel Zeit darauf verwendet, die richtigen Auswahlkriterien zu finden. Häufig wird dabei darauf geachtet, alte Strukturen und Arbeitsweisen eins zu eins in der neuen Software abbilden zu können, anstatt die Prozesse und Arbeitsweisen mutig zu überdenken. Aus meiner Sicht spielt bei Software das Thema Usability eine extrem wichtige Rolle, die noch zu wenig beachtet wird. Das ist vielleicht als Schulnote eine Drei plus. Technologisch ist das in Deutschland meist kein Problem, aber kulturell wird in den Unternehmen zu langsam und risikoavers über die Digitalisierung nachgedacht. Die Mitarbeiter zum Umdenken zu bewegen ist aus meiner Sicht die zentrale Aufgabe.

Welche Empfehlung geben Sie Ihren Kunden in solchen Fällen? Was ist für die digitale Transformation aus Ihrer Sicht besonders wichtig?

BARTSCHAT: Wenn die Veränderung nachhaltig funktionieren soll, dann kann das nicht top-down entschieden werden, sondern muss unabhängig von etablierten Hierarchien in interdisziplinären Teams passieren. Mitarbeiter, die der Veränderung kritisch gegenüberstehen, sollten ebenso gehört werden wie diejenigen, die positiv vorangehen. Ich finde es wichtig, den weniger digital-affinen Mitarbeitern das fehlende Wissen zum Beispiel durch Coachings zu vermitteln und sie so mitzunehmen.

Woher kommen Ihre Kunden?

BARTSCHAT: Es ist eine Kombination aus bestehenden Kunden, und ich nutze auch gerne rein digitale Kanäle. Häufig ergeben sich neue Aufträge durch die Weiterempfehlung von meinen zufriedenen Kunden oder Kollegen aus dem Netzwerk.

Ich nutze aber auch Freelancer-Plattformen wie etwa Malt. Die Plattform wurde mir von Kollegen empfohlen. Ich habe schnell Kontakt zu den Leuten hinter den Kulissen bei Malt gehabt. Die menschliche Komponente stimmt, das ist mir wichtig. (hk)



25% der SER-Mitarbeiter sind Frauen & wir wollen mehr!

Laut einer Bitkom-Befragung von circa 500 Unternehmen in der IT- und Telekommunikationsbranche kommen lediglich 15 Prozent aller Bewerbungen auf eine Stelle als IT-Spezialist(in) von einer Frau. Das ist viel zu wenig – finden wir! SER arbeitet seit Jahren daran, mehr Frauen für einen Job in der IT-Welt zu motivieren: 25 Prozent der SER-Mitarbeiter sind Frauen – und wir wollen mehr!

Auch in diesem Jahr sind wir als Aussteller auf Europas Leitmesse für Frauen und Karriere – der Women&Work. Und wir möchten sowohl Studentinnen, Absolventinnen als auch erfahrenen Fachfrauen Einstiegsmöglichkeiten in unser Unternehmen präsentieren.

Was wir bei SER machen? Das digitale Office von morgen – und zwar schon heute!

Denn wir sind überzeugt: Menschen und Informationen gehören zusammen. Sie sind die entscheidende Kombination, die Unternehmen rund um die Welt erfolgreich macht. Mit ihren einheitlichen ECM, BPM, Collaboration & Cognitive Services gestalten mittelständische Unternehmen, Konzerne, Verwaltungen und Organisationen digitale Lösungen für ihr intelligentes Informations- und Prozessmanagement. Dafür entwickeln wir unsere ECM-Software Doxis4. Über mehr als 5 Mio. Anwender zeugen von unserem Erfolg. Wir entwickeln die digitale Informationslogistik der Zukunft!



Carolin Meiser, Leiterin Personal

Bei uns steht der Mensch im Vordergrund. SER lebt eine familiäre Unternehmenskultur, mit Flexibilität und vielen Benefits, damit sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und Spaß an der Arbeit haben.

SER, das sind 550 Mitarbeiter europaweit. Gemeinsam haben wir SER zu dem gemacht, was es heute ist: Europas größtem Software-Hersteller für Enterprise Content Management (ECM). SER ist als Nummer 1 der größte deutsche Hersteller gemäß Umsatz, Rohertrag, Betriebsergebnis und Mitarbeiteranzahl nach den jeweils aktuell veröffentlichten Bilanzen.

Lassen Sie uns am Stand D3 über Ihre Karriere bei SER sprechen!

Haben Sie noch Fragen?

Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns gerne an:

job@ser.de

Tel.: +49 228 90896-0



ARBEITEN IN DER WISSENSCHAFT: WAS HAST DU FACHLICH DRAUF?

Auch in der IT-Wissenschaft sind Top-Positionen selten mit Frauen besetzt. Dabei bieten die Informatik beste Chancen, sind die Professorinnen Katharina Zweig und Claudia Linnhoff-Popien überzeugt.

Katharina Zweig

lehrt Informatik an der TU Kaiserslautern und leitet dort das Algorithm Accountability Lab. Sie ist als Experte für Bundesministerien tätig, Mitglied der Enquete-Kommission des Bundestages zum Thema Künstliche Intelligenz und Gründerin eines Startups, das in Sachen KI berät. 2013 rief sie den Studiengang Sozioinformatik ins Leben, der hinterfragt, wie Software das menschliche Verhalten ändert.

In ihrem aktuellen Buch „Ein Algorithmus hat kein Taktgefühl“ erklärt sie nachvollziehbar KI und deren Auswirkungen auf unseren Alltag. Insbesondere Frauen will Zweig damit die Angst vor dem Begriff nehmen.



Katharina Zweig und Claudia Linnhoff-Popien gehören zur Minderheit der Informatikprofessorinnen in Deutschland, die große Lehrstühle leiten und viele Industriekooperationen verantworten. Zweig, die am Fachbereich Informatik der TU Kaiserslautern das Algorithm Accountability Lab leitet, arbeitet von jeher interdisziplinär – nicht nur in ihren angestammten Fächern Biochemie und Informatik, sondern sie hat auch in Physik, Psychologie und den Sozialwissenschaften geforscht. „Das ist heute genau der richtige Ansatz, um Phänomene der Digitalisierung besser zu untersuchen, die durch eine Mischung aus menschlicher Psychologie und Software entstehen“, sagt Zweig.

Für die Wissenschaftlerin ist „Informatik ein Fach, das wenig auf das Geschlecht achtet. In der akademischen Informatikwelt geht es immer um die Frage: Was hast du fachlich drauf? Alle gehen frei, manchmal etwas unverbblümt miteinander um. Damit muss man umgehen können, aber hier hilft eine gewisse Hemdsärmeligkeit.“ Dar-

um kann Zweig „Informatik nur empfehlen, da es ein Feld mit sehr abwechslungsreichen Tätigkeiten ist – von viel Kundenkontakt bis hin zur ungestört arbeitenden Analystin ist alles dabei.“ Die Arbeit lässt sich flexibel einteilen und eignet sich oft für Home-Office-Lösungen. Katharina Zweig ist überzeugt, dass die Informatik darüber entscheiden werde, wie wir als Gesellschaft zusammenleben wollen: „Wer Software gut baut, kann die Welt ein Stück besser machen. Das ist eine wunderbare Mission!“

Auch Claudia Linnhoff-Popien, Inhaberin des Lehrstuhls für Mobile und Verteilte Systeme an der LMU in München, wirbt für ihr Fach: „Informatik verzeiht keine Fehler. Es gibt nur richtig oder falsch. Eine Grundvoraussetzung für den Erfolg ist es darum, genau und analytisch zu arbeiten.“ Und das sei keine Frage des Geschlechts.

Aufgewachsen in der DDR, erfuhr Linnhoff-Popien dies schon als Schülerin und Studentin. Sie gewann Matholympiaden und überzeugte durch ihre fachliche Kompetenz. Ein sehr guter Abschluss ebnete ihr den Weg in die Promotion, und auf Konferenzen präsentierte sie ihre Forschungsergebnisse überzeugend.

Ihren Lehrstuhl baute sie Schritt für Schritt aus, heute arbeiten dort 20 Vollzeit- und 20 Teilzeitkräfte. Drei Viertel der Stellen finanzieren sich über Drittmittelprojekte. In den Kooperationen mit Unternehmen zählen laut Linnhoff-Popien „die Leistung und der Erfolg eines Projekts – auch, wie schnell es umgesetzt wurde“.

Wer den Schritt vom Experten zum Leader schaffen will, müsse sich in dieser Kultur zurechtfinden, so Linnhoff-Popien: „Nur nett sein funktio-

niert in der Führungsrolle nicht. Ergebnisse sind die Messlatte. Als Führungskraft muss ich klare Ansagen machen, muss verbindlich und transparent sein sowie einfache Regeln und klare Strukturen schaffen.“ In Sachen Selbstmarketing empfiehlt sie ein dosiertes Vorgehen: „So viel wie nötig, so wenig wie möglich. Das Ziel ist, zu schauen, dass man fachlich sehr gut ist und dieses Können gut präsentiert. Der Rest kommt von selbst.“

Netzwerk über Fachgrenzen hinaus

Katharina Zweig rät indes zur Werbung: „Wer nicht über seine persönlichen Erfolge berichten will, der sollte bedenken, dass diese Werbung für die eigenen MitarbeiterInnen wichtig ist. Diese Perspektive hilft vielen Frauen, die notwendige Eigenwerbung zu machen. In einem kompetitiven Umfeld ist es für die persönliche Sichtbarkeit und das berufliche Fortkommen wichtig, die Fakten immer wieder zu kommunizieren. Männer nehmen an, dass wer nichts berichtet, wohl auch nichts zu berichten hat.“

Ein Netzwerk sei ebenso wichtig, so Katharina Zweig weiter: „Solange es noch wenige Frauen in einem beruflichen Umfeld gibt – an unserer Hochschule haben Frauen nur 15 Prozent der unbefristeten Professuren inne –, hilft es, wenn sich die Frauen über Fachgrenzen hinweg vernetzen.“ Die Professorinnen treffen sich zweimal im Semester, tauschen Best Practices aus und entdecken Synergien über die Fakultäten hinweg. „Netzwerke für Minderheiten eröffnen für die gesamte Organisation Chancen. Löse ich ein Problem für die Minderheit, profitiert auch die Mehrheit davon“, ist Zweig überzeugt.

Von Alexandra Mesmer, Redakteurin



Claudia Linnhoff-Popien

forscht an der Ludwig-Maximilians-Universität München zu Mobilität, Verteilten Systemen und Ubiquitous Computing, Internetökonomie und Dienstvermittlung. Seit 2003 hat sie den Lehrstuhl für Mobile und Verteilte Systeme am Institut für Informatik inne, der sich unter ihrer Ägide zu einem der größten IT-Lehrstühle entwickelte. Drei Viertel der Mitarbeiterstellen finanzieren sich über Kooperationen mit der Industrie.

Linnhoff-Popien ist Initiatorin und Vorstandsvorsitzende des Vereins Digitale Stadt München und leitet das Innovationszentrum Mobiles Internet.

WEG MIT DEN ALTEN KLISCHEES

Stefanie Ehrhard aus München will mit Stereotypen aufräumen. Sie wechselt mithilfe eines Masterstudiums von einer frauendominierten Branche in die IT.

Schon in jungen Jahren fängt es an: Mädchen gehen reiten und Jungs sind Computereffreaks. Ob bewusst oder unbewusst, Schubladendenken beginnt früher als man denkt. Im Berufsleben hört das nicht auf. Denn obwohl Frauen nicht grundsätzlich schlechter in technikorientierten Berufen sind, entscheiden sie sich seltener dafür.

Stefanie Ehrhard

Viele Frauen sehen IT-Aufgaben als trockene Materie.



Stefanie Ehrhard lässt sich davon nicht unterkriegen. Sie arbeitete bereits mehrere Jahre im Marketing, auch für digitale Produkte. Aber erst als sie die Aufgabe bekam, eine Live-Streaming-App in den deutschen Markt einzuführen, kommt sie mit der Entwicklerseite der Tech-Branche in Berührung. Ihre Kollegen aus der IT erklärten ihr, wie sie die Dinge formulieren muss, damit die Entwickler es verstehen. Von Anfang an konnte sie Einfluss auf einzelne Features nehmen, und das weckte ihr Interesse am Programmieren.

Vorbild für andere

„Die Tech-Branche mag für viele Frauen erst einmal abschreckend wirken, schließlich gelten viele Aufgaben als doch eher rational und trocken. Aber das heißt nicht, dass sie weniger spannend sind“, erläutert Stefanie Ehrhard. Die 30-Jährige möchte für andere junge Frauen ein Vorbild sein und sie dazu bewegen, sich etwas zu trauen: „Aller Anfang ist schwer, aber wir dürfen uns nicht von veralteten Klischees aufhalten lassen.“

Ihre Motivation und ihr Interesse an der IT-Branche kommen von der Faszination dafür, mit dem Programmieren etwas aus dem Nichts zu erschaffen, das es zuvor nicht gab. Damit will sie

auch andere junge Frauen ermutigen, denn „je mehr Frauen den Schritt in die Tech-Branche wagen, desto selbstverständlicher wird es auch in der Gesellschaft werden.“

Stipendien für Frauen

Ihr Ziel ist es, IT- oder digitale Transformationsberaterin zu werden. Auf der Suche nach einem geeigneten Master im Anschluss an ihr BWL-Studium stieß sie auf den Studiengang Wirtschaftsinformatik an der IUBH (International University in Bad Honnef), weil dort Frauen in der IT gefördert werden. Zusätzlich vergibt sie gerade exklusiv 100 Stipendien an Frauen für alle technikorientierten Studiengänge des IUBH Fernstudiums.“

Mit der Kampagne „Women in Tech“ (<https://www.iubh-fernstudium.de/women-in-tech/>), die noch bis Juli läuft, will die IUBH den Anteil an weiblichen Studierenden in der IT-Branche erhöhen. Stefanie Ehrhard ist eine dieser Stipendiatinnen, die sich nun um ihre Studiengebühren keine Gedanken mehr machen muss. Und weil sie das Studium inklusive der Prüfungen online absolviert, kann sie erst einmal entspannt ihren aktuellen Job beibehalten.

**Von Luisa Färber,
freie Journalistin in Hamburg**

Unabhängigkeit und Freiräume ermöglichen

Lange schon haben Unternehmen erkannt, dass sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr bieten müssen als ein gutes Gehalt. Unabhängigkeit und Freiräume zählen dabei zu den wichtigsten „soften“ Faktoren – in vielerlei Hinsicht.

Nina Kappler, Lead Talent Acquisition bei Avanade, berichtet dazu über ihre Erfahrungen: „Egal ob Gender, Alter, Religion, für uns stellen sich solche Fragen nicht. Wir leben Diversität und betrachten sie als großen Vorteil. Dem entsprechend haben wir unsere Teams aufgebaut, diesem Motto folgend gehen wir bei der Suche neuer Talente vor. Damit wir diese Vielfalt gut mit besten Resultaten für unsere Kunden vereinen können, schaffen wir die passenden Arbeitswelten – sowohl hinsichtlich unserer Organisation als auch unserer Prozesse und Technologie. Ebenso wichtig ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zu begleiten.“

Avanade ist ein führender Anbieter von digitalen Services, Business- und Cloud-Lösungen sowie designorientierten Anwendungen auf Basis des Microsoft-Ökosystems. Die Spezialisten des Unternehmens bringen gezielt mutiges, frisches Denken in Kombination mit Technologie-, Geschäfts- und Branchenexpertise ein, um Mehrwerte für Kunden, deren Kunden sowie ihre Mitarbeiter zu erlangen. Weltweit arbeiten 38.000 digital vernetzte Menschen in 25 Ländern für das Unternehmen: Sie entwerfen jeden Tag kreative Lösungsansätze – und arbeiten dabei selbst in einer Kultur von Kollaboration und Diversität.

Gelebte Organisationskultur

Denn letztlich sind die Instrumente der Digitalisierung den Menschen verpflichtet. Digitale Arbeitsplätze und Remote Working sind weder bei Avanade selbst noch bei all den anderen Unternehmen kein Selbstzweck – sie dienen dazu, Teams wahrhafte Unabhängigkeit und Freiräume zu geben. Flexible Arbeitszeiten, um Familie und Karriere auf positive Art und Weise miteinander vereinen zu können, sind nur ein Beispiel: Konzentriertes Arbeiten im Home Office, kollegialer Austausch im Büro oder Remote-Worker von irgendwo auf der Welt – wer die Grenzen altherge-



Nina Kappler

Lead Talent Acquisition bei Avanade: „Egal ob Gender, Alter, Religion, für uns stellen sich solche Fragen nicht. Wir leben Diversität und betrachten sie als großen Vorteil.“

brachter Arbeitsweisen sprengt, schafft eine fruchtbare Atmosphäre.

Gerade Lösungen wie Microsoft Teams bieten unschätzbare Vorteile, wenn es um örtliche Unabhängigkeit der Leistungserbringung geht. Doch solche Mehrwerte eröffnen sich beileibe nicht nur in Krisenzeiten. Vielmehr sind die Freiräume und Möglichkeiten, die echte digitale Arbeitsplätze ermöglichen, auch ein Garant für Kreativität und innovative Lösungen.

Hilfestellung bei Fragen

Dabei werfen Remote Working und Flexibilität auch Fragen um Home Office & Co. auf: Wie finde ich mich darin zurecht? Wie kann ich effektiv daheim arbeiten, wenn meine Kinder ebenfalls zu

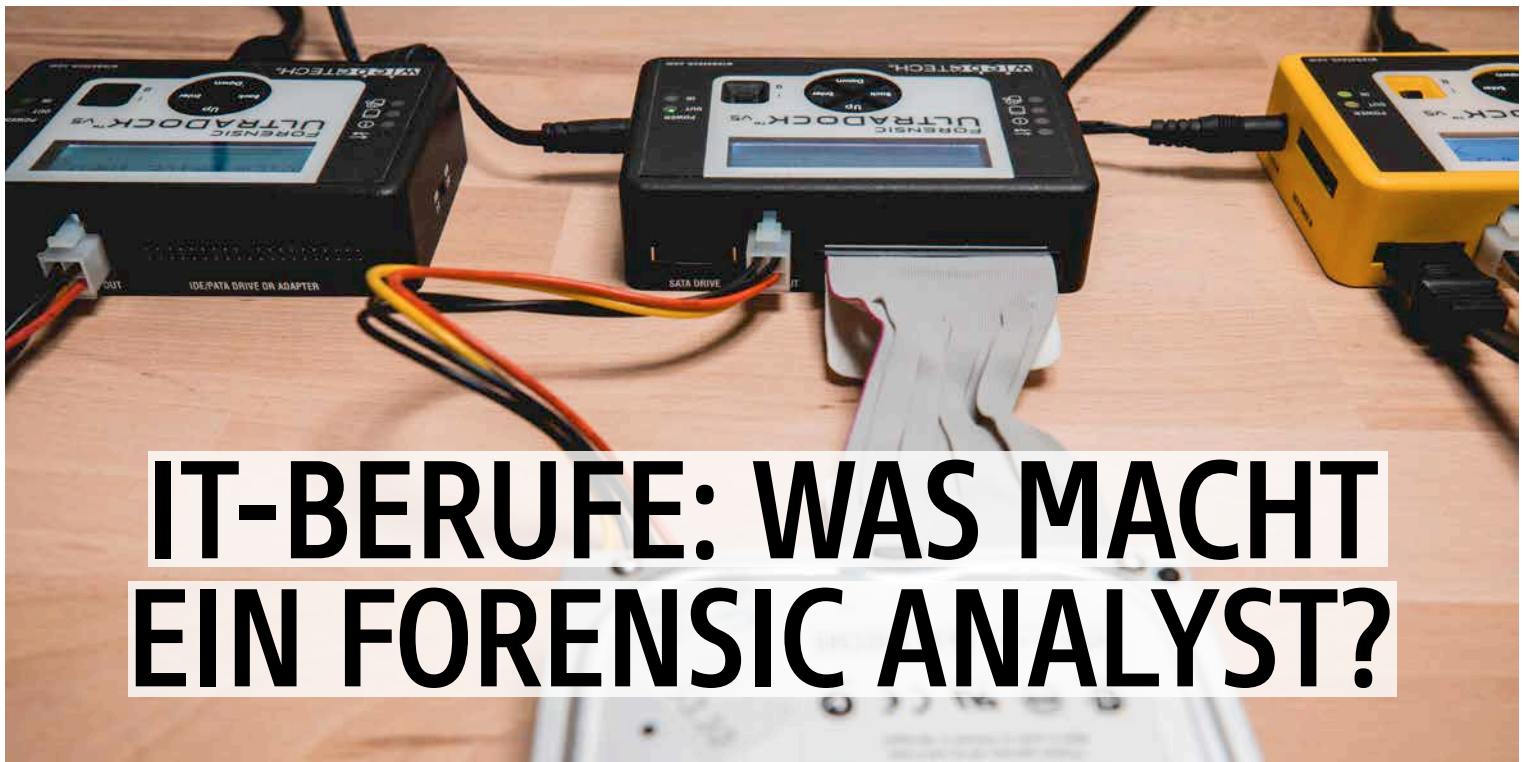
Hause sind? Wann schalte ich die Kamera an? An dieser Stelle ist es wichtig, den Kolleginnen und Kollegen weiterzuhelfen: „Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirklich unabhängig von Ort und teilweise auch von Zeit tätig sein können, geben wir Hilfestellung. Dieses ‚Organizational-Change-Management‘ bewährt sich sehr gut,“ bestätigt Nina Kappler. „Wir bei Avanade wollen mit gutem Beispiel voran gehen, weil der ‚Modern Workplace of the Future‘ einen wesentlichen Teil unserer Beratungsportfolios ausmacht. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind täglich für unsere Kunden im Einsatz, um deren Arbeitsumgebungen durch den Einsatz innovativer Technologien zu digitalisieren.“ Damit kann das Avanade-Team in Zeiten besonderer Herausforderungen ebenso wie im Alltag seine ganze Kraft entfalten.

Karriere bei Avanade

Wir sind Avanade, führender Anbieter für moderne Microsoft-Technologien. Wir wünschen uns mehr Frauenpower im IT-Bereich. Eines unserer Ziele bei Avanade ist es, diese Entwicklung aktiv und nachhaltig voranzutreiben.

<https://www.avanade.com/de-de/careers>





IT-BERUFE: WAS MACHT EIN FORENSIC ANALYST?

Was haben digitale Forensiker mit Kriminalkommissaren gemeinsam? Wie sehen Ausbildung und beruflicher Alltag aus? Über den vergleichsweise jungen Beruf hat Redakteurin Karen Funk mit Vicky Eleser (23), Forensic Analyst bei Digifors, gesprochen.

Du bist IT-Forensikerin oder auch Forensic Analyst. Womit beschäftigst du dich genau?

VICKY ELESER: Ich sichere und untersuche Tatorte – wie die Polizei auch, nur bezogen auf Computer und IT-Systeme.

Du arbeitest bei Digifors, einem Leipziger Unternehmen, das digitale Beweissicherung für Unternehmen, Behörden und Kanzleien anbietet. Wie sieht dein Arbeitsalltag aus?

VICKY ELESER: Ich erstelle IT-forensische Gutachten etwa für Staatsanwaltschaften. Ich stelle Beweise auf den digitalen Geräten sicher, suche nach Spuren, die Täter hinterlassen haben, und schreibe dann Berichte. Ich analysiere nicht das Blut am Tatort, sondern die Log-Dateien. Meinem sechsjährigen Neffen sage ich immer: Ich bin ein Detektiv am Computer.

Dein Team wird gerufen, wenn es einen Hacker-Angriff gab ...

Richtig reagieren in der Krise

Bei einem Sicherheitsvorfall rücken Vicky Eleser und Kollegen mit dem Notfallkoffer in Unternehmen, Kanzleien oder Behörden an. Die digitale Forensikerin rät zur besonnenen Reaktion in der Krise: Ruhe bewahren, keine Beweise verfälschen, Uhrzeit notieren, alle Vorgänge notieren und die Verantwortlichen informieren.

VICKY ELESER: ... oder bei einem Verdacht auf Malware, oder wenn Rechner kompromittiert wurden. Dann untersuchen wir, ob es Fremdzugriffe gab. Wir werden aber auch angefragt, wenn Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben und der Verdacht besteht, dass sie firmeneigene Daten mitgenommen haben.

Du hast einen Notfallkoffer, den du zum Tatort mitnimmst. Was ist da drin?

VICKY ELESER: Ein Laptop mit Tool-Stack, ein Writeblocker, zahlreiche Adapter, um etwa Festplatten an den Writeblocker anzuschließen, USB-Festplatten und Mousejiggler sowie Handschuhe, Zettel, Stifte, Taschenlampe.

Was passiert am Tatort?

VICKY ELESER: Wir nehmen eine Live-Sicherung beziehungsweise eine Live-Analyse beim Auftraggeber vor Ort vor. Das heißt, wir führen diverse

Programme auf den fraglichen Rechnern, mobilen Geräten oder IT-Systemen aus. Zudem akquirieren wir Daten wie den RAM oder den Netzverkehr und machen ein vollständiges Speicherabbild. Das ist wichtig, denn wir analysieren immer das Image, damit das originale Beweisstück unverändert erhalten bleibt.

Anschließend nehmen wir alle Daten, manchmal auch Rechner und andere Geräte mit ins Labor von Digifors, wo die forensische Analyse stattfindet. Die Ergebnisse werden in einem gerichtsfesten Gutachten festgehalten.

Polizei oder Staatsanwälte fragen dich ebenfalls an. Was für Aufträge sind das?

VICKY ELESER: Oft geht es um den Besitz oder die Verbreitung von Kinderpornografie. Wir prüfen, wer was worüber verbreitet hat. Neben Festplatten werten wir auch Mobiltelefone, Tablets und Spielekonsolen aus.

Das heißt, du musst dich immer wieder mit neuen Technologien beschäftigen?

VICKY ELESER: Ja, ich muss mit der neuesten Technik Schritt halten, mich ständig weiterbilden und neugierig sein. Bei „Cloud Forensics“ oder dem vergleichsweise neuen Feld „Car Forensics“ gibt es noch keine etablierten Methoden. Alte Systeme zu kennen ist aber auch wichtig: Kürzlich sollte ich einen alten Computer mit 3,5-Zoll-Diskettenlaufwerk untersuchen.

Wie sieht es mit dem Penetration Testing, kurz Pen-Testing, aus?

VICKY ELESER: Das machen wir auch. Dann analysieren wir im Auftrag von Unternehmen, ob sie sicher sind, indem wir ihre Systeme wie Hacker angreifen. Wir bieten zudem Hilfestellung für Krisensituationen schon im Vorfeld an und erstellen für Firmen eine „Forensic Readiness Policy“, damit sie im Ernstfall vorbereitet sind. Dabei schulen wir, wie Beweise sichergestellt werden können und nichts vernichtet wird.

Forensic Analyst ist ein neues Berufsbild. Wie bist Du darauf gekommen?

VICKY ELESER: Ich habe nach dem Abitur ein soziales Jahr in Tansania absolviert. Dort gab ich Nachhilfe in Mathematik und Physik. Am meisten hat die Kinder mein Laptop interessiert. Ich habe versucht, ihnen IT näherzubringen.

Auch ich habe mich zunehmend damit auseinandergesetzt und schließlich als Teilgebiet die digitale Forensik für mich entdeckt. Das ist ein Feld, das nicht nur etwas mit IT zu tun hat, sondern auch mit Dingen, die ich mit und auch für Menschen machen kann.

Du hast dich also für die IT entschieden, weil du etwas mit Menschen machen wolltest?

VICKY ELESER: Mit Menschen und für Menschen. IT ist spannend, und man hat immer auch mit Menschen zu tun. Ich wollte etwas Sinnvolles tun. Also habe ich recherchiert, welche Ausbildungen es in Deutschland gibt, und bin auf den Studiengang „Allgemeine und digitale Forensik“ gestoßen, den die Hochschule Mittweida in Sachsen anbietet. Dort habe ich meinen Bachelor gemacht.

Was stand auf dem Stundenplan?

VICKY ELESER: Mathematik, IT-Sicherheit, Einführung in die Programmierung, Rechnernetze, Betriebssysteme, Datenvirtualisierung, Text-Mining. Aber auch Kriminologie, Kriminalistik und Straf- und Strafprozessrecht. In Allgemeiner Forensik haben wir unter anderem einen Einblick in die Polizeiarbeit bekommen, also Tatortbegehung, Beweissicherung und Blutspurenanalyse.

Für wen eignet sich deiner Ansicht nach der Beruf des digitalen Forensikers?

VICKY ELESER: Der Job des digitalen Forensikers ist etwas für Menschen, die das Detektivspielen am Computer spannend finden, die neugierig sind und den Willen haben, sich immer wieder mit Neuem zu beschäftigen. Auch handwerkliches Geschick ist nicht verkehrt, denn oft muss man Geräte aufschrauben und hineinschauen.

Ich frage mich zum Beispiel, wann man uns den ersten Kühlschrank bringt, den wir untersuchen sollen. Stichwort: Internet of Things. Da kann auch viel manipuliert werden.

Inwieweit sind für deine Arbeit Soft Skills wichtig?

VICKY ELESER: Ohne die geht es nicht, denn digitale Forensik heißt nicht, dass man im stillen Kämmerlein sitzt. Nehmen wir einmal Fälle, in denen es um Social Engineering geht, wenn sich also Personen über kommunikative Tricks Zugang zu Firmendaten verschaffen oder sich – etwa als Putzpersonal – einschleichen und Passwörter aus den Schreibtischschubladen klauen. Einfühlungsvermögen und psychologische Kenntnisse sind sehr hilfreich, außerdem logisches Denken und Durchhaltevermögen.

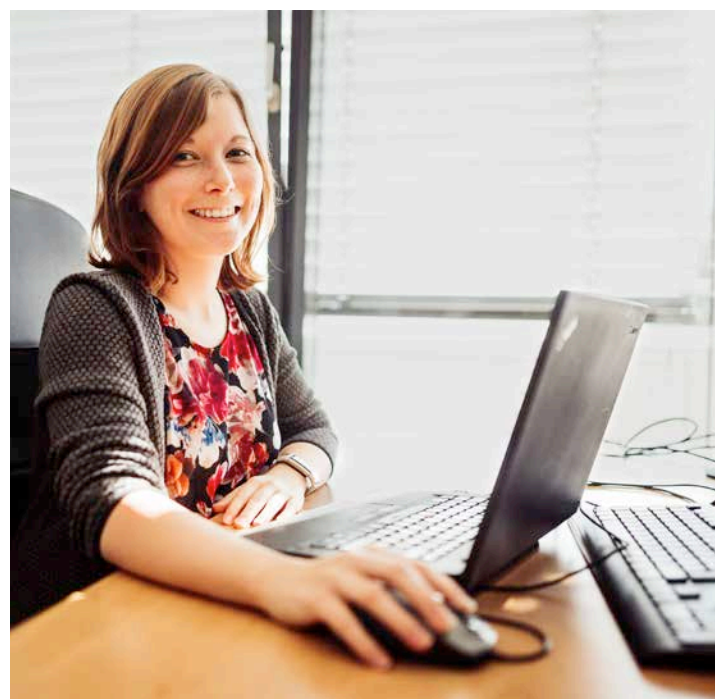
Wenn man einmal eine Spur hat, muss man sich fragen, wie es weitergeht. Jeder Fall ist anders: Ob jetzt Systeme unter Windows 7 oder Windows 10 laufen, es gibt so viele Unterschiede, die man recherchieren und wo man lernen muss. Das wird nie langweilig.

Also Learning on the Job?

VICKY ELESER: Ja, da reicht auch ein Studium nicht aus. Die Welt ist größer.

”
Ich analysiere nicht das Blut am Tatort, sondern Log-Dateien.“

Vicky Eleser
Forensic Analyst bei der Digifors GmbH



SO GEHT KOMMUNIKATION IN DEN SOZIALEN NETZWERKEN

Sich mit anderen austauschen, Neues dazulernen und seine beruflichen Chancen wahrnehmen – all das sind gute Argumente, um neue Kommunikationskanäle zu nutzen. Doch wer in sozialen Netzwerken erfolgreich sein will, sollte ein paar Regeln beherzigen.

Tipp 1: Überwinden Sie Ihre Schüchternheit!

Wenn es darum geht, sich im beruflichen Umfeld darzustellen, sind vor allem Frauen oft besonders zurückhaltend. Sie hinterfragen ihre eigenen Fähigkeiten stärker als Männer und sind auch zögerlicher, wenn es darum geht, die eigene Meinung zu teilen. Trauen Sie sich und werden Sie sich Ihrer Stärken bewusst! Es gibt keinen Grund, diese nicht klar nach außen zu kommunizieren. Sie müssen sich nicht verstellen, bleiben Sie einfach authentisch.

Tipp 2: Das Netzwerk ist keine Einbahnstraße

Eine Verbindung verläuft immer in beide Richtungen – es geht also beim Kommunizieren in beruflichen Netzwerken grundsätzlich um ein Geben und Nehmen. Wer sich darauf fokussiert, anderen zu helfen, wird schnell feststellen, dass sich der eigene Erfolg sozusagen als „Nebenprodukt“ einstellt. Wer denkt, er oder sie hätte nicht viel zu geben, der sollte einfach noch einmal genauer hinblicken. Jeder, der den Beitrag einer anderen Person liked oder kommentiert, trägt zur Diskussion bei. Überlegen Sie sich, welche Themen Sie spannend finden, und nehmen Sie an den Unterhaltungen dazu auf beruflichen Netzwerken

Goldene Regeln

Es lohnt sich, Social-Media-Kanäle professionell zu nutzen. Sie können helfen, beruflich weiterzukommen. Welche zehn goldenen Regeln dabei zu beachten sind, erläutert ein Experte unter: www.cowo.de/a/3229818.

teil. Freude und Begeisterung gehören zu den Dingen, die sich verdoppeln, wenn man sie teilt!

Tipp 3: Mehr Inhalt, weniger Katzenvideos

Auf Business-Plattformen investieren Mitglieder ihre Zeit, sie vertreiben sie sich nicht. Dementsprechend bekommen inhaltsleere Beiträge auch wenig Resonanz. Konzentrieren Sie sich auf Inhalte, die für Fachleute interessant sind, basierend auf dem, was gerade in den Nachrichten aktuell ist. Und bieten Sie fundierte Brancheneinblicke, Erfahrungen, aus denen Sie gelernt haben, oder Ideen an. Rühren Sie nicht zu stark die Werbetrommel. Wenn Sie beispielsweise auf eine Konferenz gehen, teilen Sie nicht einfach nur, dass sie dort sind, sondern sagen Sie ihrem Netzwerk auch, was sie gelernt haben. Zusätzliche Reichweite bekommen Sie, wenn sie Leute aus Ihrem Netzwerk direkt mit einer „@-Mention“ ansprechen und sie zum Beispiel um ihre Meinung bitten. Auch Hashtags funktionieren gut – sofern diese gezielt eingesetzt werden.

Tipp 4: Vernetzen Sie sich möglichst vielfältig

Es ist nicht entscheidend, wie groß Ihr Netzwerk ist. Wichtiger ist die Vielfalt!

Vernetzen Sie sich auch mit Leuten, die anders denken, die Sie mit neuen Ideen inspirieren. Lose Bekannte, sogenannte Weak Ties, spielen eine besondere Rolle. Sie sind oft hilfreicher als Freunde und Kollegen, weil solche „schwächeren Kontakte“ über Informationen verfügen, die es im engeren Freundeskreis meist nicht gibt, weil alle auf einem ähnlichen Stand sind.

Tipp 5: Zeigen Sie anderen, was Sie ausmacht

Bemühen Sie sich um ein gepflegtes Profil und überlegen Sie sich, wie Sie ihr „berufliches Ich“ darstellen möchten. Einen ersten Eindruck vermitteln Sie über Ihr Profilfoto. Die Schnappschüsse aus dem vorigen Urlaub sind dafür nicht gut geeignet. Zum professionellen Fotografieren müssen Sie aber auch nicht gehen. Verwenden Sie einfach ein Bild, das zeigt, wie Sie sich im Beruf auch sonst geben. Genauso wichtig: die Profil-Zusammenfassung. Ein oder zwei Sätze zu Ihren Zielen und Ihrer Motivation reichen, um Personaler neugierig auf Sie werden zu lassen. Beim Profilausfüllen die Ausbildung nicht vergessen! Das erleichtert die Vernetzung mit ehemaligen Kommilitonen, die heute in den unterschiedlichsten Positionen tätig sind.

*Von Barbara Wittmann,
Country Managerin LinkedIn DACH*



BASF
We create chemistry

„Lasst euch nicht unterkriegen!“

Ein Gespräch mit Saskia Bingemann über ihren Job bei BASF und warum ihr Arbeitgeber künftig verstärkt auf Frauen setzt.

Was sind deine Aufgaben bei BASF?

Als Product Owner des Enterprise Data Lakes bin ich verantwortlich für den Erfolg des Produktes. Ich helfe Hürden aus dem Weg zu schaffen, die uns daran hindern unser Ziel zu erreichen und vertrete unser Produkt innerhalb der BASF Community.

Wie bist du zu deinem aktuellen Job gekommen?

Meine Erfahrungen in den Bereichen Change Management und Leadership ermöglichten mir 2015 Teil eines großen Projektteams zu werden, das die Übergabe der BASF-Rechenzentren am Standort Ludwigshafen an einen externen Betreiber begleitete. Meine Führungskräfte haben mein Potential erkannt und mich stets in meiner Weiterentwicklung unterstützt. Ich denke, das Mut und Willensstärke – neben Timing und ein bisschen Glück – ganz wesentliche Faktoren für den beruflichen Erfolg sind. Ich folge immer meiner Intuition, da sie mich bisher sehr gut beraten hat. Ich setze mir keine Grenzen, um an meinen Aufgaben zu wachsen. Ich bin der Meinung, wenn man eine Chance bekommt, sollte man sie ergreifen.

Was hat dir besonders gut gefallen, dass du dich für BASF als Arbeitgeber entschieden hast?

Mir gefällt, dass BASF schier unbegrenzte Möglichkeiten bietet, sich in verschiedensten Bereichen weiterzuentwickeln. Die Internationalität und die Möglichkeit mit Kollegen aus der ganzen Welt zusammen zu arbeiten, zeichnen BASF als Top-Arbeitgeber aus. Neben der großen Themenvielfalt ist BASF ein mitarbeiterorientierter und sehr familienfreundlicher Arbeitgeber. Das zeigt sich in den flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie den BASF eigenen Kinderbetreuungs- und Gesundheitsangeboten.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag aus? Was gefällt dir besonders gut?

Das Produktteam arbeitet von unterschiedlichen Standorten im In- und Ausland aus zusammen. Deshalb finden viele Abstimmungen auch komplett virtuell statt. Wir nutzen sogenannte „dailys“, tägliche Telefonate, um uns auf den aktuellen Stand zu bringen. Anschließend definieren wir Anforderungen mit unseren internen Partnern und holen Feedback ein oder arbeiten an der strategischen Ausrichtung des Produkts gemeinsam mit dem Management. Dabei motiviert und begeistert mich die Verantwortung, die ich für meine Themen trage und die Herausforderungen, die wir im Team meistern.

Welchen interessanten Aufgaben erwarten jungen Frauen bei BASF?

Es gibt zahlreiche interessante Aufgaben in ganz unterschiedlichen Bereichen der IT. Von der Entwicklung, dem „Coden“ neuer Anwendungen, über die Weiterentwicklung der IT Infrastruktur bis hin zur Arbeit an innovativen Themen wie Robotic, Artificial Intelligence und Machine Learning. Die Digitalisierungsstrategie von BASF bietet viel Gestaltungsraum für junge IT-Talente!

Wie fördert BASF Frauen in IT-Berufen? Gibt es spezielle Angebote?

Verschiedene firmeninterne Frauennetzwerke fördern die Vernetzung von Kolleginnen aus ganz unterschiedlichen Bereichen und Fachrichtungen. Auf diese Weise habe ich schon viele inspirierende Kontakte ge-



Saskia Bingemann, Product Owner bei BASF

knüpft. Neben der Förderung von Mitarbeiternetzwerken setzt sich BASF auch dafür ein, Frauen und ihre Fähigkeiten im Führungsteam von BASF stärker einzubinden. Bis 2030 will BASF den Anteil weiblicher Führungskräfte weltweit auf 30 Prozent steigern. Diese Zielsetzung wird mit hoher Priorität verfolgt und es werden verschiedene Maßnahmen angeboten, die hierbei unterstützen, z. B. individuelle Mentoring- und Trainingsprogramme.

Hast du abschließend noch einen Rat, den du Karrierestarterinnen in der IT-Branche mitgeben möchtest?

Dass Frauen so rar in diesem Umfeld sind, macht euch extrem attraktiv für Arbeitgeber! Nutzt die Chance und helft mit, mehr Diversität zu schaffen und eure Qualitäten einzubringen! Lasst euch nicht unterkriegen oder einreden, dass ihr etwas nicht könnt!

BASF steht für Chemie, die verbindet.

Mit unseren Produkten und Prozessen bieten wir nachhaltige Lösungen für globale Herausforderungen an. Durch die Nutzung von digitalen Technologien und Daten schaffen wir zusätzlichen Mehrwert für unsere Kunden und steigern die Effizienz und Effektivität unserer Prozesse.

BASF
We create chemistry

jobs@basf.com

www.basf.com/karriere

„CODE IST WIE EINE SPRACHE!“

Clara Bracklo hat sich ihren Job beim gemeinnützigen Startup Tür an Tür – Digitalfabrik selbst geschaffen: Sie kam durch ihr Praktikum dazu. Die Vierundzwanzigjährige ist zuständig für die Wirksamkeitsmessung der App „Integreat“ für Neuzugewanderte.

Clara, wo erreiche ich dich gerade?

Clara Bracklo: Ich bin im Home Office, so wie die meisten gerade.

Du arbeitest bei dem gemeinnützigen Startup Tür an Tür – Digitalfabrik in Augsburg. Was macht ihr genau?

Clara Bracklo: Wir stellen Kommunen in ganz Deutschland unsere Open Source Mobile App „Integreat“ zur Verfügung, die inzwischen in über 60 Kommunen eingesetzt wird. Über diese App bieten Gemeinden wichtige lokale Informationen und Services für Geflüchtete und andere Neuzugewanderte in ihrer Landessprache an. In Augsburg sorgen wir mit lokalen Projekten zudem dafür, dass Flüchtlingsunterkünfte WLAN erhalten, und organisieren „Fit-for-IT“-Kurse für Geflüchtete.

Tür an Tür – Digitalfabrik

... entstand aus dem Augsburger Verein Tür an Tür und einer Handvoll Informatikstudenten. Die Firma beschäftigt derzeit zwölf Mitarbeiter. Die App „Integreat“, die Geflüchteten Informationen in ihrer Landessprache anbietet, wird bereits von über 60 Kommunen in Deutschland eingesetzt.

Was ist deine Aufgabe?

Clara Bracklo: Ich bin für die Wirksamkeitsmessung und -organisation von Integreat zuständig. Das heißt, ich erstelle jedes Jahr einen sogenannten Wirkungsbericht oder Social Report, um die positiven Auswirkungen der App zu messen und zu dokumentieren. Dabei bewegen wir uns in einem hochsensiblen Umfeld, Stichwort Datenschutz. Wir erheben sehr wenige und keine personenbezogenen Daten.

Wie bist du zu deinem jetzigen Job gekommen?

Clara Bracklo: Über ein Praktikum. Ich habe Interkulturelles Management und Kommunikation an der Hochschule in Karlsruhe studiert und in diesem Rahmen ein Praktikum bei Integreat

absolviert. Aus einer meiner Aufgaben, der Wirksamkeitsmessung, wurde dann mein jetziger Job. Die nötigen IT-Skills habe ich mir durch Learning by Doing angeeignet, darunter Kommunikations-Tools wie Slack, Content-Management-Systeme wie Wordpress oder Photoshop und Indesign. Ich habe mich damit beschäftigt, wie kommt unsere App in den Store, warum haben wir drei Entwicklerteams, was sind Programmiersprachen?

Warum bist du im sozialen Bereich?

Clara Bracklo: Ich arbeite für etwas, an das ich glaube. Ich kann mir nicht vorstellen, in einem anderen Kontext zu arbeiten. Soziales Engagement ist für mich selbstverständlich, von klein auf arbeite ich im Ehrenamt.

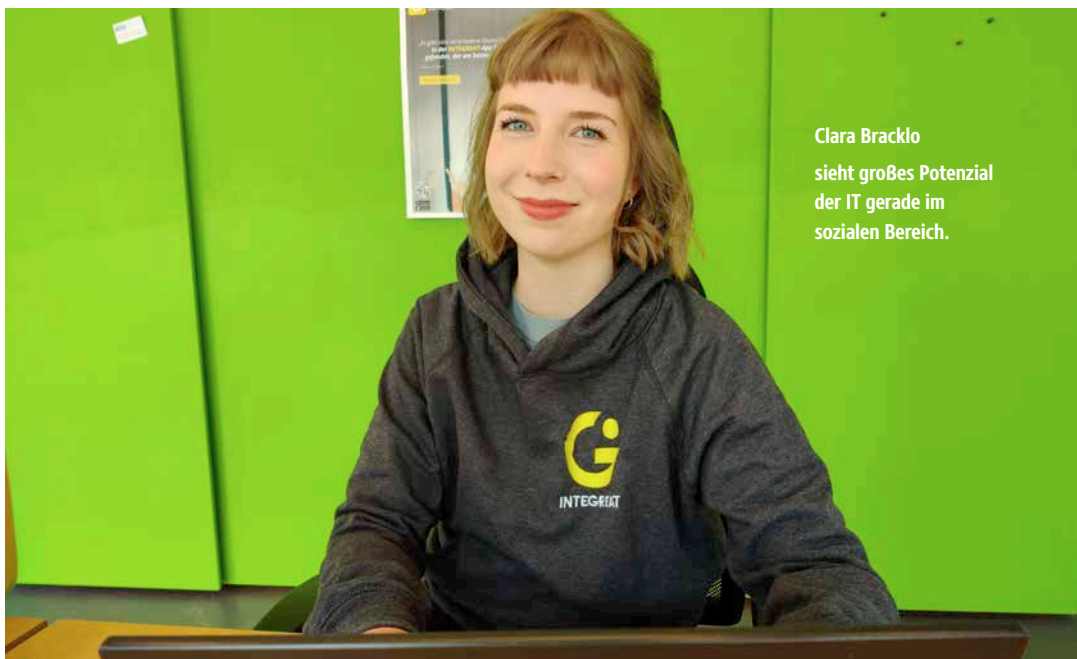
Welche Bedeutung haben die IT und digitale Skills für dich?

Clara Bracklo: Die IT hat das Potenzial, Prozesse zu vereinfachen, Menschen zu vernetzen, kreative Lösungen zu finden. Es gibt da so viel unerschlossenes Potenzial, gerade im sozialen Bereich.

Welche Tipps hast du für Mädchen, die IT-Berührungsgängste haben?

Clara Bracklo: Traut euch an die IT heran, so kompliziert ist es nicht. IT ist ein spannendes Tool, und Code ist eine Sprache, die jeder Mensch lernen kann.

Von Karen Funk, Redakteurin



Clara Bracklo sieht großes Potenzial der IT gerade im sozialen Bereich.



IT bietet viel Freiraum für Kreativität

Annette Mettendorf arbeitet seit 20 Jahren bei DB System und ihren Vorgängern. Seit über zwei Jahren ist sie als Product Owner tätig. Ein Gespräch über ihre Arbeit im Innovations- und Technologiemanagement.

DB System befindet sich in einer umfassenden Transformation. Können Sie das erläutern?

Mettendorf: Bei uns gibt es derzeit einen umfassenden Change, weg von klassischen Organisationsstrukturen hin zu einem Netzwerk. Rund 500 Teams sollen selbstorganisiert nach agilen Prinzipien arbeiten. Jedes Team besteht aus Mitarbeiter*innen im Umsetzungsteam (UT) – mit jeweils einem Product Owner (PO) und einem Agility Master (AM). Der PO soll sich um das Business, der AM um die personellen Belange und das Umsetzungsteam um die eigenverantwortliche Umsetzung der Aufgaben kümmern.

Jede Rolle übernimmt unterschiedliche Führungsaufgaben, die früher bei der klassischen Führungskraft lagen. Dieser Punkt stellt übrigens einen wesentlichen Unterschied zu den begrifflich verwandten Rollen aus bekannten Projektmanagementmethoden (Product Owner und Scrum Master) dar.

Was macht ein Product Owner (PO) bei der DB System, welche Aufgaben hat er, wie sind die Anforderungen an die Rolle?

Mettendorf: Die Rolle des Product Owner bei DB System bedeutet, die wirtschaftliche Verantwortung für ein Produkt-, Service- oder Leistungsangebot zu haben. Das eigene Wirken und das des

Teams sollten dabei immer auf den Kunden, sein Umfeld, seine Bedürfnisse und Probleme ausgerichtet sein – mit Blick auf die Produktvision und das wirtschaftliche Handeln.

Wie sind Sie zu diesem Job gekommen und was glauben Sie, warum Sie ihn bekommen haben?

Mettendorf: Ich hatte eine Idee. Damit bin ich in unser Mitarbeiterförderprogramm, den Skydeck Accelerator, gegangen. Hier hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, eigene Geschäftsideen einzubringen und mit einem Team umzusetzen.

Nach 10 Wochen hatten wir einen ersten Prototypen entwickelt zu einem datenbasierten Frühwarnsystem für mobilitätsrelevante Ereignisse, zum Beispiel für Rolltreppen- und Aufzugsstörungen. Das Einbringen meiner Idee und die gute Zusammenarbeit mit dem Team führten letzten Endes dazu, dass mich die Kollegen als PO akkreditiert

haben. Vorher musste ich eine firmeninterne Qualifizierung zum Product Owner absolvieren.

Wie sieht Ihr Alltag aus? Was sind Ihre üblichen Tätigkeiten?

Mettendorf: Zu meinem Alltag gehört sehr viel Marketing rund um unser Produkt. Netzwerken mit diversen Partnern und Stakeholdern – intern sowie extern – stellt eine weitere wichtige Aufgabe dar. Aber auch kaufmännische Tätigkeiten wie Abrechnung, Kalkulation und Planung liegen in meinem Verantwortungsbereich.

Warum lohnt es sich für junge Frauen in die IT zu gehen?

Mettendorf: Mein Tipp an junge Frauen ist, keine Scheu vor einer Männerdomäne zu haben. Keine Angst vor der eigenen Courage! IT bietet allen viel Freiraum für Kreativität und persönliche Entfaltung. Zumindest bei DB System.

DB System ist der Digitalpartner der Deutschen Bahn

Mit einem ganzheitlichen, kundenspezifischen Angebot, das höchsten IT-Standards entspricht, treibt die IT-Tochter der Deutschen Bahn die Digitalisierung des Konzerns erfolgreich, integrativ und wertschaffend voran. Dafür entwickelt die DB System effektive und effiziente Kundenlösungen auf Basis innovativer Themen wie Cloud, Big Data, Internet of Things und künstlicher Intelligenz. Als langfristiger Partner bringt DB System fundierte Bahn- und IT-Kompetenz ein und agiert anbieterneutral für die gemeinsame Zielsetzung.



www.dbsystem.de

WAS FÜR INTERIM-FRAUEN SPRICHT

Im Interim Management sind Frauen genauso in der Unterzahl wie in sonstigen Top-Positionen. Dabei haben sie gute Argumente auf ihrer Seite, auch im Hightech-Umfeld. Empathie, Pragmatismus und Führungsstärke sind Eigenschaften, die gut ankommen.

Eine der Pionierinnen in der Informatik, Grace Hopper, hielt Frauen für überlegen, wenn es um die IT-Arbeitswelt geht. In diesen Berufen seien vorausschauendes Denken und ein optimales Timing gefragt, ebenso Geduld und ein Blick fürs Detail – Eigenschaften, mit denen Frauen gesegnet seien. Für Hopper waren deshalb Frauen besser für die Software-Entwicklung geeignet als Männer. Ob das nun richtig ist oder nicht: Tatsächlich geben heute weder beim Programmieren noch in den Führungspositionen Frauen den Ton an.

Unter den Fachangestellten in der IT liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei nur 15 Prozent. In diesem Jahr will die Branche dem ITK-Branchenverband Bitkom zufolge immerhin erreichen, dass jede vierte IT-Stelle bundesweit weiblich besetzt ist. In den Chefetagen sieht es nicht anders aus: Nur auf jeder siebten Führungsposition in deutschen Technologieunternehmen sitzt eine Frau. Eine der wenigen Ausnahmen ist Microsoft Deutschland, wo bereits im Jahr 2015 jede vierte Führungsposition mit einer Frau besetzt war. Europaweit sind 4,7 Millionen Männer und 2,6 Millionen Frauen in Positionen mit Führungsverantwortung. Blickt man jedoch in den „Interim-Management-Report 2019“, dann zeigt sich, dass nur jeder zehnte Übergangs-Manager eine Frau ist. Die Zahlen zeigen, dass die Botschaft von Grace Hopper längst nicht überall angekommen ist. Arbeitgeber und Personalverantwortliche verschenken viel Potenzial, weil sie nicht ausreichend über die besonderen Fähigkeiten nachdenken, die Unternehmen in Zeiten des Wandels an ihrer Spitze benötigen. Im Interim Management werden 35 Prozent aller Mandate für das Change Management vergeben. Jedes dritte Unternehmen, das im großen Stil den Wandel vorantreiben will, setzt auf Unterstützung von außen. Vielleicht sollten sie darüber nachdenken, ob gerade im digitalen Wandel die Führungsstärke, Hands-on-Mentalität und Empathie von Frauen nicht besonders hilfreich sein könnten. In Zeiten des Umbruchs erwarten Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten Orientierung und Verständnis.

Frauen an der Spitze sind geschickt darin, Eskalationen zu vermeiden und für ein emotional ausgeglichenes Klima zu sorgen.

Frauen an der Spitze sind häufig geschickt darin, Eskalationen zu vermeiden und für ein emotional ausgeglichenes Klima zu sorgen. Fingerspitzengefühl in der Führung hilft, Ängste und Sorgen zu entkräften, noch bevor sich diese zu echten Hindernissen im Betrieb aufbauen. Oft nehmen Frauen

Veränderungen wahr, die im Trubel der Transformation schnell aus dem Blickfeld geraten und den Keim für Unzufriedenheit in der Belegschaft legen können. Arbeitgeber sollten die oft regulierende Wirkung der weiblichen Intuition nicht unterschätzen.

Wenn auf der Führungsebene gemischte Teams am Werk sind, können Unternehmen profitieren – auch in der männerdominierten IT-Welt. Die Herangehensweisen und Lösungsstrategien können sich ergänzen, sodass der Blick auf das Unternehmen vollständig und ganzheitlich ist, was der Performance zugutekommen wird. Etliche Studien belegen das bessere wirtschaftliche Abschneiden von Firmen, in denen auch Frauen das Sagen haben.

Profitabler mit Frauen

Forscher am Peterson Institute in Washington veröffentlichten beispielsweise 2016 eine Studie, in deren Rahmen sie knapp 22.000 börsennotierte Unternehmen in 91 Ländern untersucht hatten. Es zeigte sich eine deutliche Steigerung der Profitabilität von Unternehmen, in denen mehr Frauen auf C-Level mitentschieden. Eine Korrelation zwischen weiblichen CEOs und Geschäftserfolg ließ sich aller-



dings nicht feststellen. Dennoch zeigte sich: Je mehr weibliche Führungskräfte auf der mittleren und oberen Leitungsebene tätig sind, desto mehr Ertrag erwirtschaftet ein Unternehmen. Der weibliche Blick eröffnet demnach neue Perspektiven, die beispielsweise Innovation, Effektivität, Teamarbeit oder Konfliktmanagement betreffen. All das bringen Frauen auch im Interim Management ins Spiel.

Es geht ums Miteinander

Führt man sich die Herausforderungen der digitalen Transformation vor Augen, so wird klar, dass Mentoren und Sinnstifter gefragt sind, nicht Machtmenschen und Tonangeber. Der Wirtschaftsphilosoph Anders Indset sagte, Soft Skills wie Wertschätzung und Vertrauen würden in der Führungsarbeit zu den Hard Skills des 21. Jahrhunderts. Für Indset sind Frauen besonders qualifiziert für Führungspositionen, weil sie besser in der Lage seien, teamorientiert und selbstbeherrscht zu führen.

Frauen fördern Frauen – was manchen Männern unheimlich sein dürfte, könnte Unternehmen helfen, wertvolle Ressourcen zu erschließen. Christiane Noll, Geschäftsführerin von Avana-

de Österreich, bestätigt das: „Mein Fokus liegt durchaus darauf, andere Frauen zu fördern, sie aus dem Hintergrund in den Vordergrund zu holen.“ Sie beobachtet, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen andere Frauen besser fördern und auch eher in Top-Positionen aufsteigen ließen.

Dabei geht es nicht etwa darum, dass Männer im „Kampf der Geschlechter“ den Aufstieg von Frauen vereiteln. Das Thema ist eher, dass Frauen in Führungspositionen anderen Frauen die Zweifel nehmen. Sechs von zehn Digitalunternehmen nennen die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grund dafür, dass sich Frauen gegen eine zeit- und kraftraubende Karriere entscheiden. Das belegt eine Umfrage des Bitkom unter Personalverantwortlichen von mehr als 500 ITK-Unternehmen. Auch die schlechte Selbstvermarktung von Frauen (47 Prozent) und traditionelle Rollenbilder (22 Prozent) seien verantwortlich für die mangelnde weibliche Präsenz in den Führungsreihen.

Gut möglich, dass diese Aspekte auch im Interim Management zum Tragen kommen. Oft müssten Managerinnen hier für mehrere Monate den Ort wechseln und könnten nur am Wo-

chenende zuhause zu sein. Doch für die Kinderbetreuung unter der Woche gibt es heute eine Reihe guter Möglichkeiten. Vorhandene Betreuungsangebote lassen sich mit selbstorganisierten Lösungen ergänzen. Am Budget dürfte es in dieser Einkommensklasse kaum scheitern – und dann gibt es da ja oft auch noch den Partner, der mithelfen kann. In vielen Unternehmen und Organisationen ist die Bereitschaft groß, Frauen Spitzenjobs zuzugestehen – aber eben noch längst nicht in allen. Zu viele Menschen hängen immer noch tradierten Rollenbildern an, zu viele Frauen hegen Selbstzweifel und trauen sich den Sprung an die Spitze nicht zu, auch wenn sie das Zeug dafür hätten. Manager, Personaler und Kollegen, aber auch Partner, Angehörige und Freunde sollten darüber nachdenken und Frauen ermutigen, Karriere zu machen und sich auf ihrem Weg nach oben nicht aufhalten zu lassen.

Hoffnung auf neues Denken

Lucia Falkenberg, Chief Personal Officer und Kompetenzgruppenleiterin New Work beim Verband der Internetwirtschaft Eco, sagt: „Nur gemeinsam können wir die Weichen stellen, um die Gestalterinnen von morgen zu fördern und Potenziale für die gesamte Branche zu heben.“ Es geht also in der Arbeitswelt von Morgen nicht nur um Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitsweise, sondern auch um ein neues Denken und eine veränderte Haltung. Gut möglich, dass die Führungsetagen der IT-Branche in den kommenden Jahren weibliche Perspektiven hinzugewinnen. Zu wünschen wäre es, auch um des wirtschaftlichen Erfolges willen.

*Von Katja Gose-Krüger,
Geschäftsführerin der Personal-
beratung Kompetenzmagnet.*

Weichen neu stellen

Nach wie vor ist die Informations- und Kommunikationstechnik eine Männerdomäne, nicht einmal 15 Prozent der Beschäftigten sind weiblich. Ob die Vorgabe des Branchenverbandes Bitkom, jede vierte IT-Stelle mit einer Frau zu besetzen, umgesetzt wird, darf bezweifelt werden. In jedem Fall macht es Sinn, den Frauenanteil in der IT zu erhöhen. Mit einer Interim Managerin ließe sich ein Anfang machen: Sie könnte die nötige Diversität ins Haus holen.



ERKENNE DEINE VORURTEILE

Per Unconscious-Bias-Training will das Beratungsunternehmen Avanade mit Stereotypen und Vorurteilen aufräumen. HR-Managerin Anna-Maria Friedrich erklärt, wie das geht.

An wen richtet sich das Training?

FRIEDRICH: Für unsere Führungskräfte und Hiring-Entscheider ist das Online-Modul Bestandteil ihres definierten Trainingsplans. Die Inhalte werden durch persönliche Übungen vertieft. Vereinfacht gesagt geht es darum, seine Überzeugungen zu überprüfen, mit anderen in Dialog zu treten, daraus zu lernen und so seine Entscheidungsmöglichkeiten zu erweitern.

Wo gibt es Handlungsbedarf?

FRIEDRICH: Ein Szenario: Frauen bewerben sich nicht auf eine Stelle, weil sie nicht in Teilzeit ausgeschrieben ist. Wir fragen: Warum sind so viele Stellenanzeigen unbewusst „männlich“ ausgerichtet? Hier können Firmen viel gewinnen, Stichwort Fachkräftemangel. Entsprechend sensibilisierte Führungskräfte sind der Schlüssel.

Was sind in Zeiten von Diversity absolute No-Gos in Unternehmen?

FRIEDRICH: Es gibt nach wie vor einige No-Gos, die herumgeistern, etwa Vorurteile gegenüber einem Geschlecht oder einer Kultur. Dabei soll-

UNCONSCIOUS BIAS

Wer seine Denk- und Glaubensmuster versteht und erkennt, kann eigenen Vorurteilen entgegenwirken.

ten Unternehmen bedenken: Der Verzicht auf Talente kostet so viel mehr als vielleicht damit verbundene überschaubare Aufwendungen. Auch die weiteren „klassischen“ Voreingenommenheiten etwa in Bezug auf Sexualität oder Alter dürfen heute kein Thema mehr sein. Andererseits sollte die Erwartungshaltung auch nicht zu groß sein. Der Mensch tickt einfach ein Stück weit, wie er tickt. Entscheidend ist, dass Unternehmen damit und daran arbeiten. Neue Team-Mitglieder müssen sich ja auch erst einmal fachlich einarbeiten. Diese Zeit erhalten sie, und das sollte ebenfalls für das Thema Unconscious Bias gelten. Wer allerdings heute noch ein homophobes Tusch-Monster einstellt, sollte vielleicht seine Recruiting-Kriterien überdenken.

Haben Sie Tipps für Mitarbeiter und/oder Unternehmen, die in Sachen Unconscious Bias etwas unternehmen wollen?

FRIEDRICH: Es gibt natürlich eine Reihe von Tipps. Das fängt mit so einfachen Dingen an, wie einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Jeder Mensch mit ein wenig Empathievermögen ist dazu imstande: Wie würde

ich mich an der Stelle meines Gegenübers fühlen, wenn ich so behandelt werde? Dieses Prinzip, die goldene Regel sozusagen, kennen wir alle. Wir müssen sie nur anwenden. Allerdings ist „nur“ hier kein kleines Wort. Es geht eben viel um die nachhaltige Erzeugung von Bewusstsein. Da sind richtige Trainings schon wichtig. Unternehmen sollten also investieren und das Wort Investment auch bewusst so verstehen: Geld aufwenden, um daraus künftig einen Nutzen zu ziehen.

Für welche Zielgruppe sind Unconscious-Bias-Trainings geeignet?

FRIEDRICH: Generell für jeden. Wenn Unternehmen jedoch zum Beispiel aus Ressourcen-Gründen abwägen müssen, würde ich immer bei den Führungskräften und Personalentscheidern starten. Als weitere wichtige Zielgruppe sehe ich neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und da vor allem die Juniors, also unsere künftigen Entscheider. Ein Unconscious-Bias-Training kann zum Beispiel ein Teil des Onboarding-Programms sein, in Verbindung mit der Vermittlung der Unternehmenswerte.

Von Karen Funk, Redakteurin

FÜHRUNG MIT 26 – WARUM TUST DU DIR DAS AN?

NTT Data gehört zu den IT-Dienstleistern, die gern mehr Frauen einstellen und fördern wollen. Mit Geschäftsführerin Ilka Frieze ist das Thema im Top-Management angekommen, die junge Wirtschaftsinformatikerin Katja Hofmaier profitiert davon.

Als Außerirdische hatten sie die Jungs im Physik-Leistungskurs beäugt, aber das prallte an Katja Hofmaier ab. Genauso wie die Skeptiker, die ihr heute im Job begegnen: „Hat man mit 26 Jahren bereits eine Führungsrolle, spürt man anfangs ein gewisses Zögern beim Gegenüber. Aber das hat sich schnell gegeben. Fragt mich einer, warum ich mir das antue, dann lautet meine Antwort. Weil es cool ist.“

Hofmaier, seit gut zweieinhalb Jahren bei NTT Data, arbeitet als Teamleiterin für innovative Projekte im Rückversicherungsbereich. Sie schätzt an ihrem Job, dass sie Unternehmen voranbringen und sich mit den Systemen im Backend auseinandersetzen kann. Ihr Studium, Psychologie und Management, war ihr nicht technisch genug, darum absolvierte sie Wirtschaftsinformatik parallel dazu. In einer studentischen Unternehmensberatung probierte sie sich mit Vorliebe an IT-Projekten aus. So erhielt sie Einblick in viele Firmen, erinnert sich Hofmaier: „Bald war mir klar, was ich machen will, und wie das Unternehmen sein muss, in dem ich starte. Ich wollte als technische Beraterin im engen Kontakt mit Kunden sein, und ich erwarte Kommunikation auf Augenhöhe.“ Beides hat sie gefunden. „Dass mit Ilka



Katja Hofmaier

„Mein Tipp an alle Frauen: Wartet nicht, bis ihr euch bereit fühlt, sonst wartet ihr ewig. Ein kleines Kribbeln, eine Mischung aus Vorfreude und Respekt vor einer neuen Herausforderung hat bei mir genügt, damit ich meine Komfortzone verlassen habe. Sucht euch ein Netzwerk und sagt, was ihr könnt, und wo ihr noch Hilfe braucht.“

Frieze eine Frau in der Geschäftsführung agiert, war ein weiteres wichtiges Kriterium“, begründet Hofmaier ihre Wahl. Frieze, seit 2012 in der Geschäftsführung für Finanzen und mittlerweile auch für Personal verantwortlich, ist „begeistert, mit welchem Selbstbewusstsein und welcher Haltung die jungen Frauen zu uns kommen.“ Doch NTT Data hat sich das

Förderinitiative Win

Mit „Women inspire NTT Data“ will der IT-Dienstleister weltweit mehr Frauen gewinnen. Geschäftsführerin Ilka Frieze (vierte von rechts) pusht in Deutschland das Programm.

ehrgeizige Ziel gesteckt, den „Frauenanteil in der Belegschaft bei 30 Prozent zu stabilisieren und bis Ende 2020 bei Neueinstellungen einen Frauenanteil von 35 Prozent zu erreichen.“ Wichtiger Hebel dafür ist laut Frieze „das Engagement der ganzen Geschäftsführung.“ Für mehr Frauen sprächen auch wirtschaftliche Argumente, so Frieze: „Wir brauchen gemischte Teams, da sie einfach erfolgreicher sind. Das ist unser Fokus. Frauenförderung ist Diversitätsförderung. Diversität wirkt in beide Richtungen. Kooperieren wir in einem Pilotprojekt mit einer Kita in München, profitieren alle Mitarbeiter davon, wenn sie für ihre Kinder eine Betreuung brauchen.“

Von Alexandra Mesmer, Redakteurin



EINE DATENSTRATEGIN SUCHT DAS GLÜCK

Data Science ist nur was für Männer? Von wegen! Charlotte Milaknis (27) hat sich das Programmieren selbst beigebracht und arbeitet seit vier Jahren als Data Strategist.

Als Data Strategist identifiziert und analysiert Charlotte Milaknis relevante Daten und leitet daraus Handlungsempfehlungen ab. Bei ihrem Arbeitgeber, der Data-Science-Beratung Alexander Thamm in München, verbessert sie interne Prozesse und entwickelt neue Services und Produkte. In Workshops definiert sie mit den Kunden das Ziel ihrer Projekte.

„Ich habe mich in Design Thinking weitergebildet, um Ideen entwickeln und diese mit den Kunden skizzieren zu können“, sagt Charlotte Milaknis. Wie wird sich ein Produkt verkaufen? Prognosen sollen Data Strategists lie-

”

Daten können uns helfen, uns besser zu fühlen. Beruflich wie privat.“

Charlotte Milaknis
Data Strategist bei
Alexander Thamm

fern. Zuerst legen sie in Workshops Ziele und Projektabläufe fest, sammeln Fallbeispiele und priorisieren sie. In der strategischen Beratung definiert Charlotte Milaknis die Struktur, entsprechende Rollen und Skills und implementiert diese in eine neue Arbeitskultur und die internen Prozesse. Für ein erfolgreiches Projekt ist es wichtig, alle Beteiligten zu integrieren. In Charlotte Milaknis Fall sind die meisten Kunden Abteilungsleiter oder im gehobenen Management. „Oft bin ich die einzige Frau in der Runde. Aber darüber macht sich niemand Gedanken. Im IT-Bereich zählt nur, was das Gegenüber für Fähigkeiten hat. Das finde ich sehr gut“, so die 27-Jährige.

Zahlen und Mathematik haben sie schon immer interessiert. Deshalb studierte sie Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Finance. Als Studentin arbeitete sie bei Alexander Thamm in der Sales-Abteilung und entdeckte ihre Leidenschaft für Daten. Um sich nach dem Bachelor für das Traineeprogramm der Data-Science-Beratung bewerben zu können, musste sie drei Programmiersprachen beherrschen. Für Charlotte Milaknis war das kein Hindernis. Innerhalb eines Jahres brachte sich die damals 22-Jährige die Programmiersprachen Python, Stata und R-Studio mithilfe von Online-Kursen selbst bei.

Für Charlotte Milaknis sind Frauen und IT eine ideale Kombination, da sie sich gut in die Kunden hineinversetzen könnten. Ihre eigene Begeisterung für Daten endet nicht mit dem Job: „Daten können helfen, uns besser zu fühlen: Privat wie beruflich. Dafür ist es wichtig, bewusst darauf zu achten, was mir Spaß macht und was nicht. Das kann man digital übertragen und so Maßnahmen ableiten.“ Darum hat sie in einem Projekt untersucht, was sie glücklich macht, und dafür Tätigkeiten, Standorte und Stimmung getrackt. Das Ergebnis: Meditieren hilft ihr, entspannter durch den Tag zu kommen und sich gut zu fühlen. (am)



Beste Basis für wissenschaftliche Höhenflüge

beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR)

Als Kind wollte sie selbst abheben, heute behält Dagi Geister Fluggeräte vom Boden aus im Auge. Nach ihrem Studium ist die Informatikerin als Doktorandin beim DLR eingestiegen und wurde schon kurz nach ihrer Promotion Projektleiterin. Inzwischen arbeitet sie seit zehn Jahren an Drohnentechnologien und hat die fachliche Leitung über alle Forschungsprojekte, die sich am DLR-Institut für Flugführung mit der Integration von Drohnen in den Luftraum beschäftigen.

„Mich interessiert, wie der Luftraum der Zukunft möglichst sicher gestaltet werden kann – vor allem in Hinblick auf Drohnen und ihre vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten“,

erklärt Dagi Geister ihr Forschungsgebiet. Ihre Mission: Den Luftraum über

der Stadt so zu koordinieren, dass unbemannte Fluggeräte in Zukunft ganz neue Aufgaben übernehmen können.

Beim DLR wird in den Bereichen Luftfahrt, Raumfahrt, Energie, Verkehr, Sicherheit und Digitalisierung geforscht. An 27 Standorten entwickeln Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beispielsweise Technologien für emissionsfreies Fliegen, entwerfen moderne Verkehrsmanagementsysteme und versetzen Roboter mithilfe von Künstlicher Intelligenz (KI) in die Lage, eigenständig Lösungen für komplexe Herausforderungen zu finden. Die wegweisenden Forschungsprojekte haben eines gemeinsam – im Fokus steht immer der Mehrwert von Technologien und stetiger Fortschritt. Ziele, die sich in diversen Teams am besten erreichen lassen. An den wissenschaftlichen Einrichtungen und Instituten

des DLR arbeiten deshalb Menschen aus vielen Nationen und Fachrichtungen: mit Ingenieurwesen, Informatik, Natur-, Geo- und Wirtschaftswissenschaften, Psychologie oder Medizin sind die unterschiedlichsten Disziplinen vertreten.

Seit ihrem Wiedereinstieg nach der Elternzeit führt Dagi Geister ihre Fachgruppe in Teilzeit. Als Mutter hat sie beim DLR beste Rahmenbedingungen für ihre Forschungstätigkeit und kann diese mit der Familie vereinen. Das wertschätzende Umfeld in Kombination mit ausgezeichneter technischer Infrastruktur ist und bleibt für sie eine hervorragende Basis für wissenschaftliche Höhenflüge.

Erfahren Sie mehr über die Einstiegsmöglichkeiten beim DLR mit einem Besuch auf dlr.de/jobs

Heute bin ich
Forscherin beim DLR.



Up, up and away! Früher wollte ich am liebsten selbst abheben. Heute interessiert mich, wie der Luftraum der Zukunft möglichst sicher gemacht werden kann – vor allem mit Blick auf Drohnen und ihre vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten im Krisenmanagement, in der Logistik oder in der Bauwirtschaft. Beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt begeben sich mich und mein 17-köpfiges Team Tag für Tag auf wissenschaftliche Höhenflüge.

Dr. Dagi Geister, promovierte Informatikerin, Leiterin der Fachgruppe „Unbemannte Luftfahrtsysteme“ am DLR Institut für Flugführung.

[DLR.de/jobs/Forscherin_Luftfahrt](https://dlr.de/jobs/Forscherin_Luftfahrt)



Weil ich bin,
wie ich bin.



[DLR.de/jobs](https://dlr.de/jobs)

© Fotos: DLR/Marek Kruszewski, Getty Images/Matt Carr





EINE KARRIEREPLANUNG FÜR MÜTTER MUSS HER!

Frauen gelten als Management-Ressource der Zukunft. So heißt es. Trotzdem kommt nach wie vor nur ein Bruchteil ganz oben an. Es wird noch viel zu wenig an der Förderung der weiblichen Talente-Pipeline gearbeitet.

Manche Zusammenhänge werden erst auf den zweiten Blick so richtig brisant. Beispielsweise die Tatsache, dass gemäß diverser Berufsfeld-Studien zwar die Hälfte aller erfolgreichen Uni-Absolventen und Berufseinsteiger weiblich ist, davon aber nur rund sieben Prozent überhaupt auf der Vorstandsetage ankommen (McKinsey-Studie über Women in Workplace). Grob gesagt gehen die jungen Frauen, die in

der Ausbildung noch mit geballter Personaler-Power an technische Berufe herangeführt wurden, im Berufsleben sofort wieder verloren.

Jobfalle Teilzeitarbeit

Die Gründe sind hinlänglich bekannt. Da es für Mütter in Elternzeit keine akzeptable Job- oder gar Führungsperspektive mehr gibt, wenden sie sich „hauptberuflich“ dem Nachwuchs

zu und schlingern damit unwillkürlich in die Teilzeitfalle (laut Hans-Böckler-Stiftung 46 Prozent seit 2006). Vereinbarkeit von zeitlich reduzierter Arbeitszeit mit einer Führungs- oder Expertenkarriere – für die man schließlich einmal angetreten ist – komplette Fehlanzeige.

Das fand auch das Wissenschaftliche Zentrum für Sozialforschung (WZB) in seiner nicht repräsentativen Erhebung

2019 heraus. Demnach wurden von weiblichen und männlichen Befragten mangelnde Karriereeffekte sowie das berufliche Fortkommen kritisiert, sobald sie sich auf eine reduzierte Arbeitszeit einließen.

Diese Entwicklung, die in erster Linie die Frauen zuhauf ins Karriere-Aus befördert, ist nicht nur gesellschaftlich höchst bedenklich. Vor allem stellt die sukzessive „Entwertung“ weiblicher Qualifikation Firmen ökonomisch gesehen vor immense Herausforderungen. Denn man braucht kein Mathematiker zu sein, um zu begreifen, dass vor allem hochqualifizierte Mütter, die schon am Anfang ihrer beruflichen Karriere aus dem Berufsleben wieder aussteigen, kaum auf adäquater Position wieder Fuß fassen werden, geschweige denn die Karriereleiter hochklettern. Denn wohl kaum ein Personalentscheider dürfte eine Akademikerin nach längerer Abwesenheit durch Elternzeit auf eine leitende Position hieven. In der Konsequenz werden diese Besetzungen dann nach wie vor mit männlichen Nachwuchskräften durchgeführt. Und es erklingt der Satz: „Wir suchen ja Frauen, aber wir finden keine.“

Über Jahre hinweg betrachtet bedeutet dies folgendes: Wenn mit der Geburt des ersten Kindes sukzessive auf allen Unternehmensebenen der Frauenanteil konsequent schwindet,

bleibt zur Erfüllung der geforderten Quote in der Top-Etage (jeweils eine Frau in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern) nicht mehr viel übrig. Darüber hinaus leiden ebenfalls die Markt-Performance sowie das Image des Unternehmens. Denn die Diversität ist nicht gewährleistet. Das kann sich die deutsche Volkswirtschaft aber nicht leisten.

Weibliche Tandems als Alternative

Daher sollten dringend alternative Arbeitsmodelle auf die Agenda der Personal- und Fachbereichsentscheider, die die Teilzeitpräferenzen der Frauen mit dem Vollzeit-Anspruch der Unternehmen vereinbaren. Das Frankfurter Startup Twise (www.twise.eu) hat genau für dieses Problem eine Lösung entwickelt. Dort setzt man klar auf weibliche Tandems, die sich eine Führungsaufgabe teilen. Nach diesem Modell bereitet sich schon die schwangere Führungskraft gemeinsam mit einer erfahrenen Managerin auf eine realistische Arbeitsteilung für die Dauer der Elternzeit (zum Beispiel 20/80) vor und bietet so eine simple Lösung der Überbrückung ohne operative Lücken.

Für den Arbeitgeber hätten diese Female Tandems auf lange Sicht einen entscheidenden Vorteil: Die weibliche Talente-Pipeline könnte bis in die o-

Silvia Hänig

„Beim Thema Frauen in Führung redet jeder davon, dass die Frauen die ‚Extra-Meile‘ nach oben brauchen, nur wie diese aussehen kann, sagen die Wenigsten. Das möchte ich mit meiner Arbeit stärker in den Fokus stellen.“



ren Führungsetagen systematisch und organisch gewachsen ab dem mittleren Management stabilisiert werden. Alles andere wäre an der Arbeitsrealität vorbeigeplant.

Ignorante Chefs

Aber bis diese Praxis sich in der Breite durchsetzt, müssen viele Entscheider zunächst einmal verstehen, welche strategische Chance für die Personalbeziehungswise Karriereplanung in der „Ressource“ hochqualifizierter Mütter schlummert. Wenn dann Führungsentwicklung für Mütter Teil des Managementanspruchs wird, werden Firmen nicht nur mühelos ihre Quotenziele erreichen. Sondern zudem in fortschrittlichen Unternehmenskulturen ganz neue Produktivitätsimpulse setzen.

Von Silvia Hänig, Sprecherin des Bundesverbandes der Personalmanager (BPM) und Geschäftsführerin von iKOM strategische Kommunikation



Führungsfrauen brauchen mehr Rückhalt als nur die Genehmigung der nächsten Diversity-Initiative.“

Silvia Hänig

IMPRESSUM

COMPUTERWOCHE Karriere für Frauen ist eine Sonderpublikation von IDG Business Media GmbH, Lyonel-Feining-Strasse 26, 80807 München, Verlagsleitung: Jonas Triebel, Gesamtanzeigenleitung: Peter Lauck (verantwortlich), Chefredakteur: Heinrich Vaske, Redaktion: Karen Funk (kf), Hans Königes (hk), Alexandra Mesmer (am), Schlussredaktion: Elke Reinhold, Grafikkonzept und Layout: Erika Schönberger



In unserer Verlagsgruppe erscheinen außerdem folgende Medienmarken



ChannelPartner





PIONIERIN STATT QUOTENFRAU

10.000 Frauen lockte die „women&work“ an. Die Frau dahinter heißt Melanie Vogel. Sie rief vor zehn Jahren die erste Frauenkarrieremesse in Deutschland ins Leben.

Eine Karrieremesse nur für Frauen? Diesen Ansatz hielt eine Zukunftsforscherin einst zwar für lobenswert, jedoch spätestens in fünf Jahren für überflüssig. Die Forscherin irrte, in den vergangenen zehn Jahren wuchs die „women&work“ stetig, heute werben in den Frankfurter Messehallen über 120 Arbeitgeber quer durch alle Branchen um weibliche Fachkräfte, zusätzlich können sich die 10.000 Besucherinnen in einem vielfältigen Kongressprogramm und bei über 150 Netzwerkpartnern zu Karriere und Entwicklungsmöglichkeiten beraten lassen.

Eine Erfolgsstory, die Melanie Vogel erfreuen könnte. Ist sie doch – mit ihrem Mann Holger und ihrem Unternehmen, der Agentur ohne Namen – Erfinderin und Veranstalterin der women&work. Aber der Erfolg zeigt auch: Solange es eine eigene Recruiting-Messe für Frauen braucht, sind diese im Berufsleben noch nicht gleichauf mit den Männern.



Wer die weibliche Energie auf der Messe erlebt, kann sich gut vorstellen, was in der Unternehmenswelt alles möglich wäre, wenn mehr Frauen dort zu finden wären.“

Melanie Vogel

**Business-Vordenkerin,
VUCA-Expertin,
Buchautorin ...**

Diese Erfahrung kann auch Melanie Vogel bestätigen, die sich am Anfang ihres Joblebens noch gleichberechtigt gefühlt hatte, zumal sie Hand in Hand mit ihrem Mann in der eigenen Firma arbeitete und Recruiting-Messen organisierte. „Mit der Geburt unseres Sohnes vor 16 Jahren begann ich umzudenken“, erinnert sie sich. „Mein Modell, Familie und Beruf zu verbinden, stieß auf Kritik von außen und ließ in der Folge auch mich zweifeln: Bin ich gut genug als Mutter, bin ich gut genug in meinem Job?“

Jenseits der Mutterrolle

Ihr Erweckungserlebnis hatte Vogel, als sich ein Kunde darüber beschwerte, dass sie ihren kleinen Sohn zu einer Vorbesprechung mitbrachte. Als sie im Januar 2010 im winterlichen Bonn in der Rheinaue beim Schlittenfahren nur Müttern begegnete, die alle bestens mit heißem Tee und Keksen ausgestattet waren, fühlte sie sich fehl am Platz. Nicht allein deshalb, weil sie nichts zu

Trinken und zu Essen dabei hatte. Sondern auch, weil sie erkannte – die Zeit war reif für eine eigene Karriereveranstaltung für Frauen wie sie, die sich nicht mit der Mutterrolle begnügen. Zwei Monate später verkündete die Deutsche Telekom ihre Frauenquote, die Resonanz in den Medien war groß.

Das Ehepaar Vogel nutzte die neue Aufmerksamkeit für das Thema, rief ihre bisherigen Kunden an und fragte, ob sie an einem Recruiting-Stand auf einer Frauenmesse interessiert wären, 24 Stunden später war die erste Buchung da. Zunächst waren vor allem die deutschen Niederlassungen US-amerikanischer Konzerne dem Thema gegenüber am aufgeschlossensten. Schließlich hatten sie aus den USA die Vorgabe, ihre Belegschaft möglichst divers zusammenzusetzen. Im Laufe der Jahre entdeckten auch immer mehr deutsche Unternehmen die Frauenfrage für sich.

Zum Thema Diversity hat die Messechefin eine klare Meinung: „Frauen-

förderung bleibt in Unternehmen nur ein Feigenblatt, solange sie nicht mit klaren Zielvorgaben verbunden ist. Also nicht nur sagen, wir wollen mehr Frauen, sondern auch den Zeitrahmen und die Wege, wie man das schaffen will, definieren.“ Dafür seien aber auch Investitionen nötig, die viele Firmen scheuten.

Aufstieg trotz Old-Boys-Network

In Melanie Vogels Augen ist „Frauenförderung gleichzeitig Aufstiegsförderung, da viele Frauen es nicht allein schaffen, sich durch das Old-Boys-Network durchzukämpfen – und wenn doch, dann haben sie oft keine Lust mehr auf die nächste Stufe oder halten es ganz oben nicht lange durch.“ Darum sei es wichtig, dem Frauenthema einen Business Case zu geben und zu fragen: Was ist die Wertschöpfung, wenn wir Frauen eine größere Rolle in der Wirtschaft geben?

In den Anfangsjahren wussten die Unternehmen nicht, dass sie die weibliche Zielgruppe anders ansprechen mussten. Darum befragten die Vogels ihre Messebesucherinnen regelmäßig und fanden Erhellendes heraus, so Melanie Vogel: „Männer und Frauen

haben unterschiedliche Einstellungen zu Macht, Geld und Statussymbolen. 80 Prozent der Messebesucherinnen begreifen Karriere als stetige persönliche Weiterentwicklung, und nur eine Minderheit von 20 Prozent als klassischen Aufstieg von einer Hierarchiestufe zur nächsten.“

Wer Frauen für das Unternehmen gewinnen will, ist darum gut beraten, ihnen ihre Möglichkeiten, mitzugestalten und mitzubestimmen, aufzuzeigen. Viele Arbeitgeber hätten das nach Vogels Erfahrung aber immer noch nicht begriffen. Auch das Selbstbild der jungen Frauen lasse zu wünschen übrig, seit die sozialen Medien die Fixierung auf oberflächliche Kategorien wie Schönheit und Körperkultur noch verstärkten. Dabei bräuchten Mädchen, die mehr sein wollen als nur schön, eine Anlaufstelle.

Seid offen, ihr schafft das!

Als solche bietet sich die Kongressmesse an. „Mit der women&work wollen wir einen Gegenpol setzen und den Frauen zurufen: Seid offen, ihr schafft das!“, sagt Melanie Vogel. Der Kongress zeige Optionen und die Vielfalt der beruflichen Identitäten auf, so die Messechefin weiter: „Wir geben



women&work

Deutschlands größter Messekongress für Frauen, geplant für Mai 2020 in Frankfurt, musste wegen der Coronakrise auf 29. Mai 2021 verschoben werden.

Infos unter: www.womenandwork.de

Frauen die Chance, voneinander zu lernen. Betrachtet euch als Pionierinnen, dann könnt ihr hoch erhobenen Hauptes in einem männlichen Umfeld agieren. Pionierin ist die richtige Rolle und nicht die Quotenfrau.“

Melanie Vogel ist selbst eine solche Pionierin, Männern spiegelt sie in Führungskräfteworkshops schon mal, mit welchen Vorurteilen sie ihr begegnen. Kleinkriegen oder gar einschüchtern lässt sie sich in solchen Runden nicht. Meist wird es besser, sobald sie den Leitwolf überzeugt hat.

Auf der women&work finden die Frauen gerade die umgekehrte Situation vor, sie sind in der Business-Welt plötzlich in der Mehrheit. Das hat Methode und ist ein Grund für den langanhaltenden Erfolg der Messe, ist Melanie Vogel überzeugt: „Wir nehmen Frauen den Solo-Status, weil 95 Prozent der Teilnehmerinnen Frauen sind. Ihr Geschlecht spielt hier keine Rolle mehr, sie können fachlich und persönlich glänzen. Wer diese weibliche Energie auf der Messe einmal erlebt hat, kann sich gut vorstellen, was in der Unternehmenswelt alles möglich wäre, wenn mehr Frauen dort zu finden wären.“

Von Alexandra Mesmer, Redakteurin



Ausgezeichnet

2012 wurden Melanie und Holger Vogel von Svenja Schulze, damals Wissenschaftsministerin in Nordrhein-Westfalen, im Innovationswettbewerb „Ausgezeichnete Orte im Land der Ideen“ prämiert. Ihre Frauenmesse „women&work“ gehört zu den Projekten, die innovative Antworten auf drängende gesellschaftliche Fragen liefern.



Ihre Zukunft beginnt hier.

Die Möglichkeiten bei Dell Technologies sind schon heute nahezu grenzenlos.

Wir investieren nicht nur in neue Technologien, sondern auch in Ihre Fähigkeiten, damit Sie Ihr Potenzial voll ausschöpfen können.

Dell Technologies ist nicht nur ein Technologieunternehmen – wir sind ein mitarbeiterorientiertes Unternehmen, für das wir „Rockstars“, große Teamplayer, begabte und ambitionierte Menschen wie Sie suchen.

karriere.dell.com

DELLTechnologies