



mediaplanet

# Deine Karriere 2023

Lesen Sie mehr auf [erfolgundbusiness.de](https://erfolgundbusiness.de)



“Meine Stimme in den Medien und auf sozialen Netzwerken setze ich für mehr Diversität und Inklusion sowie moderne Kultur- und Führungsansätze in der Wirtschaft ein.“

**Annahita Esmailzadeh** beschreibt ihren Weg in die Tech-Branche und gibt jungen Frauen Tipps, die am Anfang ihrer Karriere in MINT stehen.



“Bei Veränderung tut sich der Arbeitsmarkt, nicht nur in Bezug auf Behinderung, noch ziemlich schwer.“

**Raúl Krauthausen** spricht über Inklusion und Barrierefreiheit in der Wirtschaft.

## NICHT VERPASSEN:

**Ihr Schlüssel zu neuen Mitarbeitenden**  
Persönlichkeit und Verhaltensmuster  
statt Lebenslauf  
[Seite 02](#)

**Chancengleichheit**  
Jasmin Arbabian-Vogel spricht über  
Herausforderungen, die Frauen in der  
Wirtschaft begegnen  
[Seite 09](#)

## Digitale Unterstützung für gehörlose Menschen

Fachgebärdenlexika erschließen neue Berufsfelder für Gehörlose

Sie finden 639 Fachgebärden für IT-Tätigkeiten im Netz und viele naturwissenschaftliche Fachgebärden für die Berufsausbildung

[www.digitale-unterstützung-gehoerloser-menschen.de](https://www.digitale-unterstützung-gehoerloser-menschen.de)

malt | harms  
Fachdienst für berufliche Integration





**Rachel Apelbaum**  
Um gesellschaftliche Gleichberechtigung zu schaffen, ist Vielfalt und Inklusion auch im



**Patricia Stukenberg**  
Die Karrieremöglichkeiten sind heute so vielfältig. Ich freue mich, wenn mit der Ausgabe neue Wege für Menschen und

facebook.com/MediaplanetStories



@Mediaplanet\_germany



Please recycle



**VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT IN DIESER AUSGABE MÄRZ 2023**

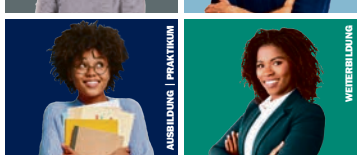
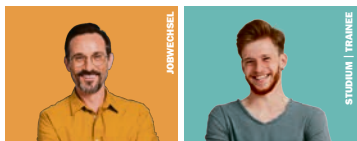
Project Manager: **Patricia Stukenberg & Rachel Apelbaum**, Business Development Manager: **Samantha Wladyko**, Geschäftsführung: **Richard Bäge** (CEO), **Philipp Colaço** (Managing Director), **Alexandra Lassas** (Content and Production Manager), **Henriette Schröder** (Sales Director), **Lea Hartmann** (Grafik), Cover: **Annahita Esmailzadeh** von Sapna Richter und **Raúl Krauthausen** von Anna Spindelndreier.

Mediaplanet-Kontakt: [de.redaktion@mediaplanet.com](mailto:de.redaktion@mediaplanet.com)

Alle Artikel, die mit "In Zusammenarbeit mit" gekennzeichnet sind, sind keine neutrale Redaktion der Mediaplanet Verlag Deutschland GmbH.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

MESSETIPP



**Prof. Dr. Jutta Rump**  
Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE in Ludwigshafen

**Text**  
Prof. Dr. Jutta Rump

## Frau Prof. Dr. Rump schreibt über sich wandelnde Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt.

Zahlreiche Trends und Entwicklungen bestimmen die Arbeitswelt. Am Institut für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen untersuchen wir aktuell insbesondere die Umsetzung von New Work sowie mobilem und hybridem Arbeiten in Unternehmen und Institutionen, begleiten Arbeitgeber:innen bei der digitalen Transformation sowie der strategischen Ausrichtung ihrer Weiterbildungsaktivitäten und richten den Blick auf die bislang eher wenig beachtete Gruppe der Basisarbeitenden. Beherrschendes Thema ist und bleibt jedoch der Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt, der bedingt durch die demografische Entwicklung und den Eintritt der sogenannten Babyboomer-Generation in den Ruhestand in den kommenden Jahren an Dramatik gewinnen wird. Mehr denn je gilt es, alle Potenziale auszuschöpfen. Dazu gehört zum einen, die Attraktivität als Arbeitgeber:innen auszubauen. Hierbei lässt sich gerade bei der jüngeren Generation insbesondere mit einem nachhaltigen und transparenten Agieren nach innen und außen, mit der Vereinbarkeit beruflicher und privater Belange und mit einem zeitgemäßen Arbeitsumfeld punkten. Zum anderen lassen sich zusätzliche Zeitpotenziale bei der bestehenden Belegschaft durch innovative Modelle in Bezug auf Arbeitszeit und Arbeitsort generieren. Nicht zuletzt sollten Arbeitnehmendengruppen stärker in den Fokus rücken, die bislang vielfach noch unterrepräsentiert sind. Dazu gehören ältere Beschäftigte – auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze, beispielsweise in Rollen als „Senior Experts“ oder in Teilzeitmodellen – ebenso wie Menschen mit Migrationsgeschichte und Frauen in den sogenannten MINT-Berufen, also im mathematischen, ingenieur- oder naturwissenschaftlichen sowie technischen Bereich. Neben der Gewinnung neuer Mitarbeitender wird angesichts der knappen Verfügbarkeit an potenziellen Arbeitskräften die Mitarbeiterbindung zum zentralen Erfolgsfaktor eines jeden Arbeitgebers. Der HR-Report 2023, den wir mit der Hays AG kürzlich herausgegeben haben, zeigt deutlich, dass ein gutes Betriebsklima aus Sicht der

Befragten die wichtigste Rolle spielt, um Mitarbeitende zu binden.

Nicht vergessen werden sollte allerdings, dass angesichts der Ausgangssituation, mit knapper werdenden Personalressourcen den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen, auch jede und jeder Einzelne gefordert ist, über das Erwerbsleben hinweg die eigene Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.



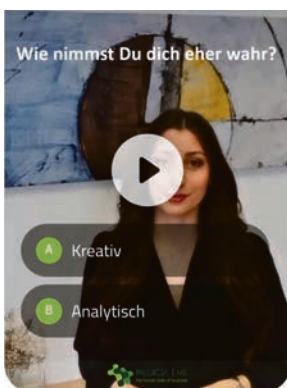
**Jede und jeder Einzelne ist gefordert, über das Erwerbsleben hinweg die eigene Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Dies definieren wir als die Fähigkeit, Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen.**

Beschäftigungsfähigkeit oder Employability – namensgebend für unser Institut – definieren wir als die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten. So lässt sich im Gleichgewicht zwischen Eigen- und Unternehmensverantwortung eine Arbeitswelt schaffen, die individuellen, betrieblichen und nicht zuletzt auch volkswirtschaftlichen Bedarfen gerecht wird und dabei bewährte und innovative Handlungsansätze vereint. Ich bin zuversichtlich, dass dies gelingt, und wünsche Ihnen eine spannende Lektüre der folgenden konkreten Gestaltungsoptionen!  
Ihre Jutta Rump

Dieser Artikel ist in **Zusammenarbeit mit der PREDICTA|ME GmbH** entstanden.

### Der Schlüssel zu Mitarbeitern kommt aus Mainz – Personalbeschaffung neu gedacht

Wer heute noch Mitarbeiter gewinnen möchte, sollte sich nicht allein auf Online-Stellenanzeigen fokussieren. Der dort dargestellte „Einheitsbrei“ sorgt keinesfalls dafür, dass sich gute Kandidaten angesprochen fühlen, und schreckt die Besten eher ab.



**Text**  
Dr. Daniel Nummer

Der epochale Umbruch in der Arbeitswelt macht sich auch in der Personalbeschaffung bemerkbar und bringt viele Unternehmen an Ihre Grenzen. Der Mangel führt dazu, dass zahlreiche Stellen monatelang unbesetzt bleiben und bestehende Mitarbeiter die fehlende Arbeitsleistung

ausgleichen müssen, wodurch sie einer höheren Belastung ausgesetzt werden. Wird hier nicht schnell gegengesteuert, machen sich Unzufriedenheit und Frust schleichend im Unternehmen breit. Mitarbeiter zu finden, ist keine Sache der Unmöglichkeit, es bedarf einer Mischung aus verschiedenen Faktoren. Dabei bildet Anstand das Fundament jeder Interaktion mit Bewerbern. In vielen Unternehmen basiert die Entscheidungsgrundlage für einen Kandidaten meist noch auf den altbekannten Unterlagen wie Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen, welche meist nur einen retrospektiven Einblick geben. Nicht so in einer effektiveren Vorgehensweise, die typische Verhaltensmuster erkennt und vorausschauend arbeitet.

**Persönliche Verhaltensmuster statt Lebenslauf**  
Der zurzeit herrschende Arbeitnehmermarkt erfordert neue Strategien und Vorgehensweisen. Der Fokus der Unternehmen sollte auf das Er-

kennen von typischen persönlichen Verhaltensmustern gelegt werden - dabei hilft die PREDICTA|ME GmbH aus Mainz. Aussagekräftiger und zielführender als Stellenanzeigen ist heutzutage ein Vorgehen, in dem die Anforderungen, Kompetenzen und Skills für die Stelle ermittelt werden. Stellenprofile werden in gewünschte Verhaltensmuster übersetzt. Diese Verhaltensmuster weisen darauf hin, wo im Internet sich Menschen mit diesen Eigenschaften finden lassen. Dort werden sie von PREDICTA|ME angesprochen – zu ihrem Verhalten, nicht zu einem Job. Das schärft die Eindrücke zu einer Person durch das persönliche Kennenlernen.  
Der Kandidat spielt bei Interesse auf seinem Smartphone eine kurze Simulation des jeweiligen Joballtags durch, trifft somit auch Entscheidungen. Resultierende Muster werden automatisch erkannt und mit den gewünschten Verhaltensmustern des Vorgesetzten oder des Teams abgeglichen. PREDICTA|ME folgt der Intention, ein Bewusstsein für die menschliche Seite des Geschäfts, den „Faktor Mensch“ im Unternehmen zu schaffen. Vom Recruiting über die Entwicklung von Teams und Führungskräften bis hin zur Organisationsentwicklung wird dafür gesorgt, dass ungenutzte individuelle und organisationale Potenziale sichtbar werden. PREDICTA|ME zeigt Unternehmen, wie diese Potenziale angezapft werden können, um wirtschaftlichen Erfolg zu generieren.



**Dr. Daniel Nummer**  
CEO der PREDICTA|ME GmbH

Weitere Informationen finden Sie auf [www.predictame.de](http://www.predictame.de)

Gerne hier scannen



Dieser Artikel ist in **Zusammenarbeit mit Union Investment** entstanden.

# Weil Nachwuchs unser Asset ist

Die Unternehmenskultur von Union Investment ermöglicht Nachwuchskräften den individuellen Berufseinstieg in die Welt der Kapitalmärkte. Über Maßnahmen und Möglichkeiten sprachen wir mit Personalleiterin Margit Lehwaldler und Daniela Czybik, Gruppenleiterin Personalrekrutierung und -betreuung.

Text Miriam Rauh

**U**nion Investment ist Teil der **genossenschaftlichen Finanz-Gruppe, damit unterschieden Sie sich von anderen Finanzdienstleistern. Wie äußert sich das?**

**Margit Lehwaldler:** Wenn Menschen ihre Kräfte bündeln, sind sie gemeinsam stärker. Diese Partnerschaftlichkeit ist ein wichtiger Aspekt unserer Kultur. Wir orientieren uns langfristig, legen Wert auf Gemeinschaft und pflegen - trotz hoher Leistungsorientierung - einen sehr kooperativen Umgang.

**Wie würden Sie die Arbeit bei Union Investment beschreiben?**

**Margit Lehwaldler:** Wir bieten eine besondere Unternehmenskultur in einem sehr modernen Arbeitsumfeld; hier zu arbeiten, macht Spaß. Wir leben mit der Dynamik der Finanzmärkte und versuchen die sich hieraus ergebenden Chancen zu nutzen. All das tun wir mit Augenmaß und einer gesunden Work-Life-Balance. Dass dieser Ansatz gelingt, zeigt unser Erfolg der letzten Dekaden.

**Daniela Czybik:** Das Arbeiten auf Augenhöhe ist fest in unserer Kultur verankert. Bei uns kann man in jeder Position Verantwortung übernehmen, unabhängig von Erfahrung und Funktion. Wer sich einbringt, kann mitgestalten - in einem professionellen wie wertschätzenden Umfeld.

**Welche Einstiegsmöglichkeiten bieten Sie?**

**Daniela Czybik:** Zum Angebot gehören ein ausbildungsintegriertes Studium, ein Trainee-programm in sechs verschiedenen Ausrichtungen sowie studentische Praktika. Darüber hinaus gibt es unterschiedlichste Direkteinstiegspositionen, die wir mit einem attraktiven sechsmonatigen Begleitprogramm versehen.

**Welche Eigenschaften müssen Bewerber:innen mitbringen?**

**Daniela Czybik:** Ein großer Fokus liegt auf Potenzialfaktoren. Ob Chemiker, Nanowissenschaftler oder Philosophen - auf den Background kommt es uns weniger an als auf Offenheit, Neugierde, Tatkraft und das Interesse am Finanzgeschäft. Wenn Bewerber:innen teamfähig und bereit sind, sich zu entwickeln, ist der Hintergrund zweitrangig. Mit unseren vielfältigen Einstiegsprogrammen vermitteln wir das nötige Fachwissen.

**Wie kann man sich bei Union Investment weiterentwickeln?**

**Margit Lehwaldler:** Wir investieren bedarfs- und potenzialorientiert in unsere Mitarbeitenden, vor Ort und digital. Denn ihr intellektuelles Kapital ist für die Zukunftsfähigkeit unserer Organisation maßgeblich. Neben der Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden setzen wir auf Instrumente zur persönlichen Weiterentwicklung, auf Potenzialförderung durch individuelle Maßnahmen und auf Leadership-Initiativen. 80 % unserer Führungsfunktionen besetzen wir übrigens intern.

**Unterstützen Sie Ihre Nachwuchskräfte in der Work-Life-Balance?**

**Daniela Czybik:** Unsere Nachwuchskräfte profitieren von speziellen Trainings mit Inhalten wie Zeitmanagement, Selbstorganisation oder Kommunikation und können alle Angebote unseres Gesundheits- und Sportangebots nutzen. Zudem bieten wir sehr interessante Rahmenbedingungen, z. B. hohe Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und -ort - und zwar für alle.

**Margit Lehwaldler:** Hinzu kommt die Möglichkeit, remote im europäischen Ausland zu arbeiten. Bei aller Flexibilität schätzen wir aber auch die Begegnungen im Office. Denn das Miteinander ist unsere Stärke und ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur.

**Sie sind einer der führenden deutschen Asset Manager für nachhaltige Geldanlagen. Wo findet sich die Nachhaltigkeit in Ihrer Personalpolitik?**

**Margit Lehwaldler:** Verantwortungsvolles und soziales Handeln bestimmen unseren Alltag. Wir denken langfristig und vorausschauend. Unsere Mitarbeitenden schätzen die Stabilität, die wir ihnen dadurch bieten. Darüber hinaus ist Diversität ein zentrales Thema für uns. Wir leben Vielfalt und bauen sie für die Zukunft weiter aus.

**Die Finanzbranche gilt als Männerdomäne. Stimmt diese These?**


**Margit Lehwaldler:** Tendenziell ja. Aber hier ist vieles im Umbruch. Die Positionen, die wir anbieten, sind für alle Geschlechter interessant. Wir fördern Frauenkarrieren mit verschiedenen Instrumentarien gezielt. Seit einiger Zeit schreiben wir beispielsweise alle Stellen sowohl in Voll- als auch in Teilzeit aus, um einen ausgewogeneren Talentpool anzusprechen.



**Margit Lehwaldler**  
Personalleiterin



**Daniela Czybik**  
Gruppenleiterin

 Union  
Investment

Zukunftsschmiede

Schmiede  
deine Zukunft.

[zukunftsschmiede.de](https://www.zukunftsschmiede.de)



Union Investment fördert  
deinen Berufseinstieg in die  
Welt der Kapitalmärkte.

# Pionier der Raumfahrt werden

Arbeiten beim europäischen Raumfahrtunternehmen OHB

Eine Karriere in der Raumfahrt muss kein Traum bleiben. OHB sucht ständig neue Pioniere – auf der ganzen Welt und in allen Unternehmensbereichen. Willst du dabei gewesen sein, wenn wir mit Weitsicht globale Gefahren verhindert haben? Die Asteroidenmission HERA untersucht den Effekt des DART-Einschlags, bei dem im Herbst 2022 eine Raumsonde der NASA auf einem Asteroiden eingeschlagen ist und somit dessen Bahn verändert hat. OHB ist Hauptauftragnehmer der HERA-Mission und bei OHB werden Missionen und Projekte wie diese geplant und umgesetzt. Damit solche Raumfahrtmissionen erfolgreich realisiert werden können, braucht es nicht nur Raumfahrt-Ingenieur:innen, sondern auch IT-Spezialist:innen, Software-Ingenieur:innen oder Spezialist:innen für Quality oder Cyber Security.

OHB unterteilt sich in drei Geschäftsbereiche: Space Systems – hier geht es insbesondere um die Entwicklung und Fertigung von Satellitensystemen, Instrumenten und Nutzlasten. Sie finden Anwendung in Navigation, Telekommunikation, Erdbeobachtung, Aufklärung und Wissenschaft. Im zweiten Bereich Aerospace werden Strukturbauerteile und Tanks für die Luft- und Raumfahrt gefertigt. Der dritte Bereich DIGITAL stellt die Verbindung zwischen Weltall und Boden her, beispielsweise in den Bereichen maritime und Schienen-Logistik sowie den Einkauf von Raketenstarts und die Erbringung von IT-Dienstleistungen. Darüber hinaus ist OHB als erfahrener Anbieter mechatronischer Systeme für Antennen und Teleskope an Großprojekten für Radioteleskope beteiligt.

Das größte Tochterunternehmen der OHB SE, die OHB System AG, mit Hauptsitz in Bremen und einem weiteren starken Standort in Oberpfaffenhofen bei München, hat mehr als 40 Jahre Erfahrung mit der Entwicklung von High-Tech-Lösungen für die Raumfahrt und weitere Anwendungsfelder.

## Warum OHB?

Die Kund:innen von OHB haben es mit den großen Herausforderungen und den wichtigsten Themen unserer Zeit zu tun: von Klimawandel, Bevölkerungswachstum und Naturereignissen bis hin zur Digitalisierung und der weltweiten Vernetzung. OHB unterstützt sie dabei mit über vier Jahrzehnten aufgebauter Expertise. Gemeinsam schaffen wir neues Wissen, das das Leben der Menschen besser und einfacher, gesünder und sicherer, lehrreicher und komfortabler macht.

Das Wichtigste bei OHB sind die Menschen. Daher wird viel Wert darauf gelegt, gute und gesunde Arbeitsbedingungen und -Umgebungen zu schaffen. OHB bietet beispielsweise flexible Arbeitszeiten, mobile Arbeit, Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Sport- und Gesundheitsangebote, kostenlose Getränke und Obst, Altersvorsorge und private Krankenversicherungen. Außerdem engagiert sich OHB bei wichtigen Themen unserer Gesellschaft und Zeit, wie Initiativen zur Frauenförderung in MINT-Bereichen. Bei OHB steigt zwar die Zahl der Ingenieurinnen, aber es ist ein großes Anliegen, Frauen in MINT-Bereichen weiter zu erreichen und zu fördern.



FOTO: OHB

## OHB bildet aus

OHB bildet den Nachwuchs für die Raumfahrtbranche auch selbst aus: Mit den dualen Studiengängen Informatik und Mechatronik können junge Menschen zum Wintersemester in ein facettenreiches Studium starten und somit den Grundstein für ihre Karriere in der Raumfahrt legen. Außerdem bietet OHB Ausbildungen zum Fachinformatiker Systemintegration, zum Fachinformatiker Anwendungsentwicklung sowie zum Kaufmann für Digitalisierungstechnik an.

Du willst dabei gewesen sein?  
Dann bewirb dich jetzt!

[www.ohb.de/karriere](http://www.ohb.de/karriere)

# Willst du dabei gewesen sein,

wenn wir mit Weitsicht globale  
Gefahren verhindert haben?

[www.ohb.de/karriere](http://www.ohb.de/karriere)



**OHB**

Dieser Artikel ist in **Zusammenarbeit mit der Kommunalkredit Austria AG** entstanden.



FOTO: ADOBESTOCK\_234921770

# Der 6. Sinn im Bankwesen

Die Finanzwelt ist längst keine reine Männerdomäne mehr. Zahlreiche Topmanagerinnen haben sich mittlerweile in dieser wettbewerbsintensiven Branche erfolgreich etabliert. Mehr denn je gestalten sie den Finanzmarkt mit und prägen dessen Zukunft. So auch bei der Kommunalkredit – Europas Spezialinstitut für Infrastruktur- und Energiefinanzierungen mit Sitz in Wien und Frankfurt.

**Birgit Brinda** ist Managerin in Doppelfunktion. Zu Hause schupft sie – wie man in Österreich gerne sagt – gemeinsam mit ihrem Mann neben dem Haushalt die beiden Kinder, in der Bank steht sie dem Businessbereich „Banking – Structuring & Execution“ vor und übernahm gerade die Leitung der Zweigstelle in Frankfurt am Main. Insgesamt dirigiert sie 24 Mitarbeiter:innen durch die Projektstrukturierung von Windparks und Photovoltaik-Anlagen, Wasserkraftwerken und Breitbandinfrastruktur, Bildungseinrichtungen und Betreuungsfazilitäten. Langweilig wird ihr dabei selten: „Jeder Tag wird voll ausgeschöpft. Es macht Freude, Verantwortung zu übernehmen und sein Wissen gemeinsam mit dem Team einzusetzen und weiterzuentwickeln. Man darf keine Scheu haben, neue Themen anzugehen und Entscheidungen zu treffen.“ So war Birgit maßgeblich an der Transaktion mit Österreichs internationalem Öl-, Gas- und Chemieunternehmen OMV beteiligt, mit dem gemeinsam in die größte Elektrolyseanlage des Landes investiert wird. „Wasserstoff spielt eine zentrale Rolle zur Erreichung der Klimaziele und hat entsprechend Potenzial für die Zukunft“, ruft uns Birgit noch rasch zu, ehe sie sich auf den Weg nach Hause macht. Denn am Abend ist wieder die Familie dran.

Die strategischen Themen der Bank sind in den Händen von **Mariella Huber** gebündelt. Als Leiterin von „Corporate Services“ vereint sie strategische, rechtliche, personelle und kommunikative Agenden und steht in direktem Austausch mit dem Vorstand. Warum hat sie sich in die Finanzwelt begeben? „Wir beschäftigen uns in der Kommunalkredit mit den unterschiedlichsten nachhaltigen Themen – von Energie und Umwelt, Digitalisierung und Telekommunikation über Verkehr und Transport, soziale Infrastruktur bis hin zu Natural Resources. Wir beleuchten dieses Spektrum aus vielen Perspektiven – von der Projektentwicklung über die Kapitalbereitstellung in den verschiedensten Formen bis hin zu Finanzierungslösungen für die öffentliche Hand oder auch Asset Management.

Mehr Vielfalt in einem Bankjob gibt es wohl nicht.“ Diese Vielfalt macht sich auch in der Belegschaft bemerkbar.

Insgesamt 224 Bankangestellte und 140 Kolleg:innen in der Förderungsmanagementtochter Kommunalkredit Public Consulting vereinen 28 unterschiedliche Nationen im Unternehmen, Tendenz steigend. Der Frauenanteil liegt bei 43 %. Es verwundert daher nicht, dass Mariella mit **Michaela Zakharian** (Head of Legal Infra Desk), **Vera Mikula** (Head of Communication & Investor Relations) und **Nora Steiner** (Head of Human Resources) vornehmlich weibliche Entscheidungsträgerinnen in ihrem Team vereint.

So vielseitig das Geschäft mit nachhaltiger Infrastruktur ist, so vielseitig sind auch das individuelle Wissen und die persönlichen Fähigkeiten der Mitarbeiter:innen. „Chancengleichheit und Diversity in den Teams sind uns wichtig“, so Personalchefin **Nora Steiner**. „Wir haben hier wirklich spannende Positionen zu besetzen und achten darauf, unsere Talente-Pipeline entsprechend ausgewogen zu füllen, sei es durch Traineeprogramme, dem Young Transactor Pool, Internships oder Studentenjobs.“ Bis ins Jahr 2025 sollen in der Bank zumindest 30 % der Führungskräfte weiblich und der Gender-Pay-Gap innerhalb gleicher Berufsgruppen eliminiert sein. Der eingeschlagene Weg scheint der richtige: So wurde die Kommunalkredit 2022 in einer österreichweiten Umfrage als einer der beliebtesten Arbeitgeber ausgezeichnet.

Ob es am gerne strapazierten Ausdruck des (vornehmlich weiblichen) sechsten Sinnes liegt oder ganz einfach am entsprechenden Weitblick: In der Kommunalkredit finden Frauen auf unterschiedlichstem Senioritätslevel Perspektiven, um die „Grüne Transformation“ voranzutreiben und einen Mehrwert für die Gesellschaft zu generieren. Eine Adresse, die man sich merken sollte.

“

Man muss sich trauen, die eigene Komfortzone zu verlassen. Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten ist ein wichtiger Baustein für den Erfolg, der sich in diversen Teams mit komplementären Fähigkeiten und Perspektiven am besten erreichen lässt.

**Birgit Brinda**



**Birgit Brinda**  
Head of Banking – Structuring & Execution, Leiterin Zweigstelle Deutschland

“

Hat meine Leistung Impact, bewirke ich etwas Positives? Wenn die Antwort „Ja“ ist, sollte man sich die Chance nicht entgehen lassen und selbst etwas bewirken.

**Mariella Huber**



**Mariella Huber**  
Head of Corporate Services

“

Wir investieren gezielt in Talente, um unseren Wettbewerbsvorteil auszubauen. Ziel ist, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen ihre Begabungen und Talente entfalten und einbringen können.

**Nora Steiner**



**Nora Steiner**  
Head of Human Resources

“

Familie und Karriere sind kein Widerspruch. Es kommt jedoch sehr auf die richtige Mischung an. Wichtig ist auch, dass der Partner diese Entscheidung respektiert und familiäre Verpflichtungen mit übernimmt.

**Michaela Zakharian**



**Michaela Zakharian**  
Head of Legal Infra Desk

“

Kommunikations- und Marketingthemen in diesem Umfeld sind spannend und abwechslungsreich. Und intern zeichnet die Förderung junger Talente das Unternehmen aus.

**Vera Mikula**



**Vera Mikula**  
Head of Communication & Investor Relations



Kommunalkredit Austria AG  
Türkenstraße 9 | 1090 Wien  
T +43 1 31631  
M [newchallenge@kommunalkredit.at](mailto:newchallenge@kommunalkredit.at)



# Ein strukturelles Problem

Der Inklusionsaktivist und Gründer der SOZIALHELDEN **Raúl Krauthausen** berät Unternehmen zum Thema Inklusion. Wie ist die aktuelle Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt und wie ließe sie sich verbessern?

Text Miriam Rauh

## **H**err Krauthausen, Inklusion im Arbeitsleben – gibt es sie?

Um das zu beantworten, müsste man zunächst definieren, was Inklusion eigentlich ist, denn es gibt keine Checkliste, die sich abhaken ließe. Was man sagen kann, ist, dass der Arbeitsmarkt durchaus inklusiver werden kann. Allerdings wird das, was wir heute als Inklusion bezeichnen, in zehn Jahren etwas anderes sein als heute. Es geht eher darum, Unternehmenskulturen und Personaler:innen dafür zu gewinnen, sich dem Thema Vielfalt neu und anders zu stellen. Das bedeutet Veränderung und bei Veränderung tut sich der Arbeitsmarkt, nicht nur in Bezug auf Behinderung, noch ziemlich schwer.

## **Im Arbeitsmarkt gibt es vielfach noch immer hohe Hürden für Menschen mit Behinderung, auch hinsichtlich der Barrierefreiheit. Was muss sich ändern?**

Ein großes, strukturelles Problem ist, dass man Menschen mit Behinderung wenig zutraut, es wird vieles ausgeschlossen, z. B., dass jemand mit Behinderung Tischler:in werden kann oder dass jemand, der blind ist, in einem Planetarium arbeiten könnte. Man sagt oft von vornherein, dass nur eine Werkstatt für behinderte Menschen als Arbeitsort infrage kommt. In diesen Einrichtungen werden Menschen mit Behinderung wenig gefördert. Sie sitzen z. T. acht Stunden am Tag an einem Fließband, um z. B. Warndreiecke für einen Automobilkonzern zu verpacken, und erhalten dafür 1,35 € pro Stunde. Das wird als Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt gelabelt, es findet aber so gut wie keine Qualifizierung statt. Weniger als ein Prozent der Menschen, die in einer solchen Werkstatt arbeiten, findet den Weg von dort in den allgemeinen Markt. Wohlfahrtsverbände, die diese Werkstätten betreiben, bekommen viel Geld vom Staat, es wird

aber kaum geprüft, was mit den Geldern geschieht. Diejenigen, die über die Budgets entscheiden, sind zu 100 Prozent Menschen ohne Behinderung. Menschen mit Behinderung werden als billige Arbeitskräfte eingesetzt; nicht als Angestellte, sondern sogenannte "Beschäftigte". Das bedeutet, sie haben einen anderen Arbeitnehmer:innenstatus, dürfen sich z. B. nicht gewerkschaftlich organisieren, nicht streiken und haben auch keinen Anspruch auf Mindestlohn. Sie bekommen, so heißt es auch offiziell, ein Taschengeld.

## **Begehrt dagegen niemand auf?**

Es gibt relativ wenig Menschen, die sich dagegen wehren. Menschen in den Einrichtungen fühlen sich dem oft nicht gewachsen und die, die Deutungshoheit haben, sind nicht behinderte Menschen, Presseabteilungen der Wohlfahrtsverbände, Heimleitungen, Werkstattleitungen. Auch das öffentliche Bewusstsein scheint zu fehlen.

## **Das Thema Vielfalt spielt im Arbeitsmarkt eine wachsende Rolle. Wie macht sich dies für Menschen mit Behinderung bemerkbar?**

Ich finde interessant, dass viele Unternehmen unseren Rat suchen, wenn es um die Frage geht, wie sie Bewerber:innen mit Vielfaltsmerkmalen am Arbeitsmarkt finden können, auch unter dem Aspekt des Fachkräftemangels. Alle, mit denen wir sprechen, sagen, sie würden ja behinderte Menschen einstellen, aber es bewirbt sich niemand. Gleichzeitig sagen uns Menschen mit Behinderung, sie schicken Hunderte von Bewerbungen, werden aber noch nicht mal eingeladen. Wo landen diese Bewerbungen?

...

Lesen Sie das vollständige Interview auf [erfolgundbusiness.de](http://erfolgundbusiness.de)



BUCHTIPP

Raúl Krauthausen ist der bekannteste Aktivist für Inklusion und Barrierefreiheit – und die lauteste Stimme in Deutschland, wenn es um die Durchsetzung der Rechte von Menschen mit Behinderung geht. "Betrachten Sie Behinderung einfach als eine Eigenschaft wie die Haarfarbe" ist eine seiner zentralen Botschaften, und er kämpft auf allen Plattformen – analog und digital – für Sichtbarkeit und gegen Diskriminierung. In seinem neuen Buch wirft er grundlegende und oft unangenehme Fragen zur Inklusion in Deutschland auf, bringt seine Leser:innen dazu, sich mit ihrem eigenen Ableismus auseinanderzusetzen, und entwickelt eine Idee davon, wie Inklusion auf allen Ebenen wirklich zu leben ist.

COPYRIGHT: ROWOHLT VERLAG GMBH.

## **Annahita Esmailzadeh über die Geschlechterdiversität in der deutschen Tech-Branche**

Sie ist Leaderin bei Microsoft und eine der größten Business-Influencerinnen Deutschlands. In unserem Interview erzählt Annahita Esmailzadeh über ihren Weg in die Tech-Branche und welche Tipps sie jungen Frauen mitgibt, die am Anfang ihrer Karriere in MINT stehen.

Text Donnie Berg

## **I**nsbesondere Frauen entscheiden sich häufig erst gar nicht für eine Ausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich. Was waren Ihre Beweggründe für Ihr Studium im Bereich Computer Science? War der Weg in die Tech-Branche schon immer Ihr Wunsch?

Ganz und gar nicht! Ich war in technischen Fächern immer ganz solide, aber beim besten Willen nicht die größte Leuchte. Die treibende Kraft war der Wunsch meiner Eltern, etwas „Handfestes“ mit guten Zukunftsaussichten zu studieren. Ich bin ein klassisches Arbeiterkind, mein Vater war Taxifahrer, meine Mutter arbeitete lange Zeit als Verkäuferin. Uns ging es niemals schlecht, aber Geld war immer ein Thema. Meinen Eltern war es daher umso wichtiger, dass mein Studium mir finanzielle Unabhängigkeit ermöglichen sollte und ich konnte den Wunsch gut nachvollziehen. Ich achtete bei meiner Studienwahl folglich nur auf zwei Kriterien: gute Berufsaussichten und ein attraktives Gehalt. So entschied ich mich, ohne jegliche Vorkenntnisse, für Wirtschaftsinformatik und saß einige Wochen später in meiner ersten Softwareentwicklungsvorlesung. Und das, ohne vorher jemals auch nur eine Zeile Code in meinem Leben geschrieben zu haben. Zu meinem eigenen Erstaunen fand ich schon nach kurzer Zeit großen Gefallen an dem Studium und der Grundstein für meinen Weg in die Tech-Welt war gegeben.

## **Der MINT-Bereich befindet sich schon nachweislich im Wandel. Seit 2008 hat sich der Anteil an Frauen, die sich für einen MINT-Studiengang entscheiden, fast verdoppelt. Wie steht es Ihrer Meinung nach aktuell um das Thema Geschlechterdiversität in dieser Branche?**

Im Jahr 2021 betrug der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern im MINT-Bereich lediglich 34,5%. Der Frauenanteil in MINT-Berufen ist nochmals niedriger und liegt beispielsweise für Frauen im IT-

Bereich bei nur 17,5 Prozent. Dabei ist es vor allem angesichts der 96.000 offenen Stellen, auf die der Branchenverband der deutschen Informations- und Telekommunikationsbranche (Bitkom) hinweist, für die IT-Branche unabdingbar, Frauen bei der Besetzung dieser zukunftsfähigen Arbeitsplätze zu berücksichtigen. Umso wichtiger ist es, dass wir Mädchen schon während der Schulzeit für Technologien begeistern und ihnen Digitalkompetenzen vermitteln. Der Informatikunterricht an deutschen Schulen ist jedoch bis heute lückenhaft und oft nicht praxisnah gestaltet. Es ist daher notwendig gezielt in die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften in dem Bereich zu investieren, um den Anschluss bei der Digitalisierung zu schaffen. Es ist zudem wesentlich, dass wir Geschlechterklischees schon von klein auf abbauen, und das Interesse sowie Selbstbewusstsein von Mädchen für MINT-Fächer zu stärken.

## **Mit welchen Kernbotschaften möchten Sie als Business-Influencerin durchdringen? Gibt es etwas, das Sie jungen Frauen mit Interesse an MINT-Fächern, die am Anfang ihres Karrierewegs stehen, mitgeben möchten?**

Meine Stimme in den Medien und auf sozialen Netzwerken setze ich für mehr Diversität und Inklusion sowie moderne Kultur- und Führungsansätze in der Wirtschaft ein. Es ist paradox, dass Unternehmen in Zeiten des sich stetig zuspitzenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels, in dem der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte immer intensiver wird, auf die Chancen von Diversität und damit nicht nur auf qualifizierte Talente, sondern auch auf Innovationspotenzial verzichten.

...

Lesen Sie das vollständige Interview auf [erfolgundbusiness.de](http://erfolgundbusiness.de)



MESSETIPP

## **Female Future Festival**

Das Female Future Festival kommt zurück nach München und ist am 25. Mai 2023 im Kohlebunker und Kesselhaus (Motorworld München) zu Gast. Das Female Future Festival-Team geht den Fragen nach: Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Was gehört zum Employer Branding? Was braucht es, um die Gen Z zu begeistern? Und auch die Themen Leadership, Karriere, New Work, Diversity und Co. finden ihren Platz im Programm.

## **Ticketpreis**

Ab 210 Euro / für Studierende: 49 Euro.  
Gründer:innen-, Elternzeit- und Diversity-Tickets gibt es auf Anfrage an [hello@femalefuturefestival.com](mailto:hello@femalefuturefestival.com)

Infos im Internet finden Sie unter:  
[www.female-future.com](http://www.female-future.com)

Dieser Artikel ist in **Zusammenarbeit mit der Malt | Harms GmbH** entstanden.

# Digitale Unterstützung für gehörlose Menschen und ihre Arbeitgeber

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



**Markus Halle**  
Stellvertretender Schwerbehindertervertreter bei Airbus Operations GmbH Hamburg, koordiniert die Sammlung von Fachgebärden der Luftfahrtindustrie. Einer der wenigen gehörlosen Schwerbehindertenvertreter in Deutschland.

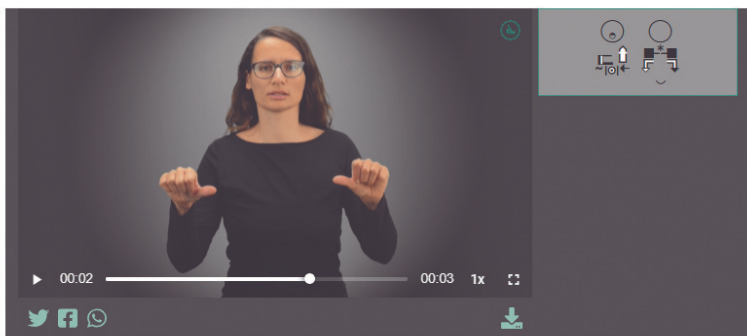
Die meisten gehörlosen Menschen haben in der Arbeitswelt erhebliche Kommunikationsprobleme. Das beschränkt oft ihre berufliche Teilhabe. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert deshalb seit Jahrzehnten die Unterstützung der beruflichen Kommunikation gehörloser Menschen. Aktuell werden immer mehr beruflich relevante Fachgebärden als digitale Präsentationen im Auftrag des BMAS ins Netz gestellt.

**Text** Christiane Harms, Manuela Malt & Dr. Hans-Günther Ritz

**A**rbeitgeber können also gehörlose Menschen beruflich immer qualifizierter einsetzen. Auch komplexe und anspruchsvolle berufliche Fachsprachen können heute schon für viele Berufe umfassend in Deutsche Gebärdensprache übersetzt werden.

Gebärdensprachdolmetscher:innen steht mit diesen beruflichen Fachgebärdenlexika ein schneller Zugriff auch auf sehr spezielle Fachgebärden jederzeit kostenlos zur Verfügung. So ist zum Beispiel das Fachvokabular der Informationstechnologie und Datenverarbeitung inzwischen sehr gut unter <https://sign2mint.de/entries/fachgebiet=Informatik> mit derzeit 639 Fachgebärdenvideos dokumentiert:

## Dateiformat



Gebärdensprachvideo und zugehörige Gebärdenschrift für den Begriff „Datensatz“, vorgestellt von unserer gehörlosen IT-Fachkraft Uta Meissner <https://sign2mint.de/entry/Datensatz/8088731661663380:45>

## Was können digitale Fachgebärdenlexika heute schon leisten?

Digitale Fachgebärdenlexika gibt es weltweit schon einige Jahre – auch in Deutschland z. B. das Fachgebärdenlexikon der Berufsbildungswerke mit etwa 1400 beruflichen Fachgebärden für 10 handwerkliche Berufsfelder.

Die neueren Projekte des Ausgleichsfonds setzen jedoch modernere und leistungsstärkere Software ein, die von dem Hamburger Softwarehaus WPS in den letzten Jahren entwickelt wurde. Seit April 2022 steht auf dieser technischen Basis das weltweit umfassendste naturwissenschaftliche Fachgebärdenlexikon Sign2MINT mit 5263 Fachgebärden zur Verfügung.

Dieses digitale Lexikon ist nicht nur für Ausbildung und Beruf gehörloser Menschen im akademischen Bereich relevant. Die dort nachgewiesenen Fachgebärden können auch im Schul- und Berufsschulbereich sinnvoll genutzt werden. Es wird also umfassend die Kommunikation in naturwissenschaftlichen Fächern verbessert.

Suchen FOTO: [HTTPS://SIGN2MINT.DE/ STARTSEITE](https://sign2mint.de/)

**Gebärdensuche**

Gib an wie eine Gebärde aussieht und wir sagen dir wie man sie schreibt & was sie bedeutet

**Wortsuche**

Tippe ein wonach du suchst und wir zeigen dir die passende Gebärde als Video und in Gebärdenschrift

**Fachbereiche von A-Z**

Alle Gebärden	5263
Mathematik	541
Informatik	639
Physik	1364
Chemie	710
Biologie	1773
Geowissenschaft	712
Astronomie	186
Medizin	329

In diesem Lexikon Sign2MINT kann für ein deutsches Wort die zugehörige Gebärde gesucht werden, es geht aber auch andersrum als sogenannte Gebärdensuche. Es kann also auf Basis besonderer Technologie und des Einsatzes der Gebärdenschrift auch für eine unbekannte Gebärde das zugehörige deutsche Wort gefunden werden.

Entwickelt wurde Sign2MINT 2019 – 2022 in einer Kooperation des Max-Planck-Instituts Halle und des Hamburger Softwarehauses Workplace Solutions WPS GmbH. Gefördert wurde dieses Projekt vom Ausgleichsfonds beim BMAS und der Max-Planck-Förderstiftung.

Der Ausgleichsfonds nach § 161 SGB IX setzt zweckgebunden für die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen Mittel der Ausgleichsabgabe ein, die diejenigen Arbeitgeber zahlen müssen, die ihre schwerbehindertenrechtliche Beschäftigungspflicht nicht oder nicht voll erfüllen.

## Was ist für die Zukunft geplant?

Das laufende Projekt des Ausgleichsfonds wird bis 2025 vor allem digitale Fachgebärdenlexika für Arbeit und Berufsbildung deutlich weiter ausbauen<sup>1</sup>. Hinzukommen Informations- und Weiterbildungsangebote.

- **Sign4all** – also ein digitales berufliches Fachgebärdenlexikon für alle – soll ausgewählte Berufsfelder der Luftfahrtindustrie, der Drucktechnologie und weitere Berufsbereiche mit Fachgebärden unterstützen. Erste Veröffentlichungen stehen bereits unmittelbar in den Monaten April und Mai 2023 an.
- Für viele Berufe wichtig: Die **Fachbegriffe der IT-Tätigkeiten** werden weiter speziell aufbereitet. Die Arbeiten sind bereits weit fortgeschritten: Über 600 Fachgebärden aus dem Bereich Informatik des Lexikons Sign2MINT können mit geringer Bearbeitung übernommen werden – weitere Fachgebärden werden laufend gesammelt und veröffentlicht werden. Wir prüfen derzeit auch Kooperationsmöglichkeiten mit den Erasmus Projekt „EU Digital Framework For Sign Languages“, das in Internationaler Gebärdensprache 500 Begriffe mit Fachgebärden zu den Bereichen IT und Digitales bereitstellt.
- Für Zielgruppen des Projekts werden ab spätestens Mai 2023 **spezielle Einweisungskurse in die Nutzung der Fachgebärdenlexika** möglich sein, die unser Projektpartner Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) anbietet. Spezielles Fachgebärdenvokabular kann auch als Inhouse-Veranstaltung oder digital für Betriebe oder Ausbildungsstätten vorgestellt werden.
- Die **Sammlung der Fachgebärden erfolgt vorzugsweise mit Partner:innen aus der Industrie** – so besteht unter anderem ein Kooperationsvertrag mit Airbus Hamburg seit September 2022.
- Das Projekt wird am 17./18. Oktober 2023 eine **Fachtagung Digitale Unterstützung gehörloser Menschen** in Fulda durchführen.



**Thomas Heinemann**  
Langjähriger Schwerbehindertenvertreter bei Airbus Hamburg. Von ihm ging die Initiative für die Fachgebärden-sammlung „Luftfahrt-industrie“ aus.



**Professor Dr. Sabine Fries**  
Hochschule Landshut, ist die erste deutsche gehörlose Professorin – Mitglied der Projektleitung.



**Christiane Harms**  
Geschäftsführerin Malt | Harms GmbH Fachdienst für berufliche Integration Bremen. Mitglied der Gesamtprojektleitung.



**Dr. Guido Gryczan**  
Geschäftsführer Workplace Solutions WPS GmbH. Seit 2010 arbeitet er an Informatik-themen zur Digitalen Unterstützung der Deutschen Gebärdensprache.

**i**

Weitere Informationen finden Sie unter  
[www.digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de](https://www.digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de)

Und auf den Internetfundstellen  
<https://www.delegs.de>

<https://www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen>

<https://www.taubenschlag.de/2022/05/innovationspreis-fuer-die-wps-workplace-solution-gmbh>

<sup>1</sup> DER JEWEILS AKTUELLE ARBEITS- UND PLANUNGSSTAND DIESES PROJEKTES AGF.00.00001.20 „DIGITALE UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN EINGLIEDERUNG GEHÖRLOSER MENSCHEN“ WIRD FORTLAUFEND AUF DER PROJEKTHOMEPAGE VERÖFFENTLICHT: [HTTPS://DIGITALE-UNTERSTUETZUNG-GEHOERLOSER-MENSCHEN.DE](https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de)

MESSETIPP

**TALENTpro**  
**4. EXPOFESTIVAL** für  
 Lösungen im Recruiting,  
 Talentmanagement &  
 Employer Branding

**28. – 29.  
 Juni 2023**  
 Live im Zenith  
 München

talentpro.de | #talentpro

Powered with by  
 HRM

We our partners  
 Personalwirtschaft  
 personalmagazin digital  
 PERSONALIntern

We our sponsors  
 G-P onlyfy  
 MONSTER

Jetzt Tickets sichern!  
[ticket.talentpro.de](http://ticket.talentpro.de)

# Gleiche Chancen für Frauen in der Wirtschaft

Text Daniela Grün

**Nur knapp 15% der Start-ups in Deutschland werden von Frauen gegründet. Wieso sind Frauen in der Gründer:innen-Szene noch so unterrepräsentiert?**

Ein Grund dafür ist der Zugang zu Kapital für frauengeführte Unternehmen und Start-ups. Frauen geführte Unternehmen haben im Vergleich zu solchen mit männlicher Chefetage größere Probleme eine Finanzierung zu erhalten – insbesondere bei hohen Beträgen. Somit zeigen sich klare Benachteiligungen von Frauen durch Gender Bias in Investmentprozessen. Gründerinnen werden z. B. mit anderen Fragen konfrontiert: Männer dürfen meist über ihre Visionen sprechen – Frauen sollen häufiger konkrete Finanzprognosen liefern. Auch die oftmals rein männliche Zusammensetzung der Investorentams trägt dazu bei. Eine weitere Ursache ist die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fallen doch Unternehmensgründung und Familiengründung nicht selten zusammen.

**Welche strukturellen und gesellschaftlichen Barrieren existieren noch auf dem Arbeitsmarkt, die Frauen daran hindern, ihr volles Potential auszuleben?**

Wir wollen eine liberale, moderne Gesellschaft sein, die Frauen und Männern gleiche Chancen bietet, aber die Zahlen sprechen eine andere Sprache: Frauen haben einen großen Anteil an der wirtschaftlichen Leistung Deutschlands und sind beim Berufseinstieg besser ausgebildet, dennoch sind sie weiterhin unterrepräsentiert als Gründerinnen, in MINT-Berufen und sonstigen Führungspositionen der deutschen Wirtschaft.

Ursachen sind zum einen strukturelle Faktoren in den Unternehmen, wie eine größtenteils männlich definierte Unternehmenskultur sowie Faktoren, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschweren und zum anderen soziokulturelle Faktoren, die die berufliche Entwicklung von Frauen prägen. Denn überholte Geschlechterstereotype sind hierzulande noch weit verbreitet.

**Was genau verstehen Sie unter Female Empowerment?**

Female Empowerment bedeutet für mich, dass Frauen für ihre Freiheit, Gleichstellung und Rechte selbstbewusst einstehen. Das lässt sich auch auf den Arbeitsmarkt und das Unternehmertum übertragen, denn es geht letztlich darum, Frauen darin zu bestärken, ihren eigenen Weg zu gehen – frei von überholten Rollenbildern. Wir brauchen mehr Sichtbarkeit für weibliche Vorbilder, denn diese wirken sich positiv auf die Bildung und Stärkung unseres Bewusstseins aus. Sie bieten Orientierung und geben Kraft, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben. Schließlich können wir nur werden, was wir erleben und uns vorstellen können.

Lesen Sie das vollständige Interview auf [www.erfolgundbusiness.de](http://www.erfolgundbusiness.de)



**Jasmin Arabian-Vogel** ist geschäftsführende Gesellschafterin der 1996 von ihr gegründeten Interkultureller Sozialdienst GmbH, einem Pflege- und Sozialdienst in Hannover, bei dem die gesundheitliche Versorgung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Fokus steht. Zudem engagiert sich Jasmin Arabian-Vogel in zahlreichen Ehrenämtern unter anderem für Frauen in Führungspositionen und fungiert seit Juni 2018 als Präsidentin des Verbands deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU).

Dieser Artikel ist in Zusammenarbeit mit **Santander Deutschland** entstanden.



**Olivia Pita González**  
 Head of People & Culture Santander Deutschland

# Santander setzt auf Diversity, Equity und Inclusion

**Olivia Pita González** gibt uns in einem Interview einen genauen Einblick in die Unternehmenskultur und erklärt uns, welche Rolle dabei Diversity, Equity und Inclusion spielen.

Text Lotta Boron

**Wie würden Sie die Unternehmenskultur bei Santander beschreiben?**  
 Santander ist „The place to be yourself“, das ist unser Anspruch. Deswegen beruht unsere Unternehmenskultur auf globalen Werten und ethischen Standards, die durch unsere unternehmensweit gültigen Verhaltensweisen, Führungsleitlinien und unsere Diversity, Equity & Inclusion-Strategie sichergestellt werden.

**Diversity, Equity & Inclusion Management ist ein wichtiger Teil Ihrer Unternehmenskultur. Was genau bedeutet das für Sie?**

Als weltweit tätige Bank wissen wir, dass Teams verschiedenster Herkunft, Erfahrungen und kultureller Perspektiven zu Außerordentlichem im Stande sind. Wir können wirtschaftlich und als Gesellschaft nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt sehen, fördern und nutzen. Bei uns zählt der Mensch – unabhängig von Geschlecht, Alter, etwaigen körperlichen Behinderungen, kulturellem Hintergrund oder sexueller Orientierung.

**Bei Santander arbeiten Menschen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturkreisen, welche Vorteile ergeben sich daraus?**

Aktuell arbeiten bei Santander Deutschland mehr als

4.300 Kolleg:innen aus mehr als 50 Nationen – und jeder Mensch bringt unterschiedliche Fähigkeiten, Talente und damit unterschiedliche Sichtweisen mit. Je unterschiedlicher wir sind, desto mehr Chancen für innovative und kreative Lösungen eröffnen sich. Auch deshalb begrüßen wir Unterschiedlichkeit, also das, was jede und jeden von uns einzigartig macht, so sehr.

**Inwiefern fördert Santander Vielfalt auf allen Arbeitsebenen, so dass sich alle Mitarbeitenden unabhängig von der Herkunft gesehen und akzeptiert fühlen?**

Um die interkulturelle Kompetenz zu stärken und auszubauen, bieten wir verschiedene länderübergreifende Austauschprogramme, Sprachtrainings und interkulturelle Trainings an. Außerdem haben unsere Mitarbeitenden die Gelegenheit, auf unseren Lernplattformen sowohl verpflichtende als auch freiwillige Online-Trainings zu Diversity, Equity & Inclusion zu absolvieren oder Videos anzuschauen.

**Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist bei Ihnen überdurchschnittlich hoch. Wie wichtig ist Ihnen Gleichstellung und -berechtigung und wie wirkt sich das auf das Arbeitsklima aus?**

Wir setzen uns für die Präsenz aller geschlechtlichen Identitäten in der Belegschaft ein und haben uns entsprechend ambitionierte Ziele gesetzt.

Wir bieten weiblichen Führungskräften Weiterbildungsmöglichkeiten an, die speziell auf ihre Herausforderungen abgestimmt sind. Das dritte Jahr in Folge führen wir beispielsweise auch ein Mentoring-Programm durch, um Frauen zu fördern und ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu stärken. Eine wichtige Maßzahl für Gleichstellung ist dabei für uns auch die Erhebung des Equal Pay Gaps. Wir achten darauf, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit auch die gleiche Entlohnung erhalten. Hier sind wir heute schon sehr gut unterwegs.

**Warum ist Santander ein guter Arbeitgeber in Bezug auf Diversity, Equity & Inclusion?**

Santander unterstützt ausdrücklich alle Aspekte von Vielfalt. In Deutschland setzen wir eine Reihe konkreter Maßnahmen zur Förderung der Inklusion um, beispielsweise durch die Initiative „Betriebsintegrierter Arbeitsplatz“ gemeinsam mit der Evangelischen Stiftung Hephata in Mönchengladbach, durch die wir immer wieder Menschen mit Behinderungen einen geeigneten Arbeitsplatz in unserem Hause anbieten können.

Weitere Informationen finden Sie unter [www.santander-karriere.de](http://www.santander-karriere.de)



Dieser Artikel ist in **Zusammenarbeit mit Iventa** entstanden.

## Employer Branding und Recruiting: Das große Ganze im Blick

Iventa verbindet klassisches Recruiting mit Employer Branding & Organisationsentwicklung. Wir sprachen mit Lucas Weyrer-Unger, Head of Team Strategy & Communications von Iventa Branding & Culture, warum ein ganzheitlicher Ansatz wichtig ist.

Text Miriam Rauh



**Mag. Lucas Weyrer-Unger**  
Head of Team  
Strategy & Commu-  
nications

**Was genau zeichnet Iventa aus?**  
Wir sind seit 32 Jahren beratend im HR-Management tätig. Wir haben einen ganzheitlichen Blick auf dieses Thema und sind im DACH-Raum in vier Bereichen aktiv – Media & Tec, Branding & Culture, Personalberatung sowie IT-Recruiting.

### Womit beschäftigen sich Ihre Kund:innen aktuell?

Der Fach- bzw. Arbeitskräftemangel macht Unternehmen quer durch alle Branchen große Probleme. Die richtigen Leute zu finden, zu rekrutieren und zu halten wird zunehmend schwieriger. Aktuell sehen wir eine starke Dynamik am Arbeitsmarkt, die Wechselbereitschaft nimmt zu.

### Wie unterstützen Sie Unternehmen?

Neben kurzfristigen Maßnahmen wie dem Schalten von Stellenanzeigen via Schnittstellenlösungen etc. geht es darum, mittel- und langfristig in den Aufbau einer identitätsstiftenden und differenzierenden Arbeitgebermarke zu investieren. Idealerweise gehen beide Ansätze Hand in Hand.

### Warum wird die Verbindung von Branding & Culture für Arbeitgeber:innen immer wichtiger?

Marken schaffen Erwartungen. Wenn Markenkommunikation und erlebte Kultur im Unternehmen nicht zusammenpassen, steigen Demotivation, Fluktuation und Recruitingkosten. Deshalb arbeiten bei uns Markenstrateg:innen,

Organisationsentwickler:innen, Designer:innen und Social Media Expert:innen zusammen am stringenten Erleben von Marken im Innen wie im Außen.

### Warum reichen einzelne Stelleninserate nicht mehr?

Inserate erreichen aktiv suchende Menschen. Die viel größere Gruppe jedoch sucht nicht aktiv, ist aber wechselbereit. Wenn es gelingt, diese Gruppe der „passiv Suchenden“ z. B. via Social Media oder Online Kampagnen auf sich aufmerksam zu machen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, erweitert das den Talentpool enorm.

### Wodurch unterscheidet sich Iventa von anderen HR-Dienstleistern?

Wir verbinden verschiedene Welten. Mit unserem breiten Angebot bringen wir die Themen Recruiting, Employer Branding, Personal- und Organisationsentwicklung und Media & Tec zusammen und nutzen Synergien. Dadurch gelingt uns ein gesamtheitlicher Ansatz, der für unsere Kund:innen einen großen Mehrwert ermöglicht.

Dieser Artikel ist in **Zusammenarbeit mit der medi GmbH & Co. KG** entstanden.

## Karrieresperektiven in der Gesundheitsbranche – bei medi wird Frauenförderung großgeschrieben

Text Janine Lenhart & Romina Baumgarten

Bereits seit mehr als 70 Jahren ist die medi GmbH & Co. KG mit Hauptsitz im oberfränkischen Bayreuth in der Hilfsmittelbranche aktiv und ist einer der führenden Hersteller medizinischer Hilfsmittel. Seit jeher sind kluge Köpfe und frische Ideen die Basis stetigen Erfolgs, um das Produkt- und Leistungsportfolio konstant zu erweitern. Einen elementaren Beitrag an dieser Erfolgsgeschichte haben von Anfang an Frauen geleistet, von denen viele im Lauf der Jahre die Erfolgsleiter nach oben geklettert sind. HR-Leiterin Kerstin Heim erklärt: „Die Gesundheitsbranche ist ein spannendes Aufgabenumfeld und bietet langfristige Perspektiven. An meiner Arbeit liebe ich vor allem den Umgang mit Menschen und diese unglaubliche Vielfalt – jeden Tag zu beobachten, wie ‚medianer‘ sich entfalten und entwickeln und

mit ihren Herausforderungen wachsen. Ich tauche immer wieder in neue Rollen ein, von der Strategin über die Projektleiterin, Personalentwicklerin hin zur Motivatorin oder Verhandlungspartnerin. Gepaart mit den unterschiedlichen Charakteren im Unternehmen ist das meine Leidenschaft.“



**An meiner Arbeit liebe ich vor allem den Umgang mit Menschen und diese Vielfalt.**

### medianerin aus Überzeugung – und das seit Jahrzehnten

Im Juli 2018 hat Kerstin Heim die Leitung der

Unit Human Resources übernommen. Seit 1995 durchlief sie die unterschiedlichsten Stationen: Assistenz Forschung & Entwicklung, Qualitätsmanagementbeauftragte, Personalreferentin, Projektleiterin.

„Ich war lange im Bereich Technik tätig, daher schlägt mein Herz natürlich auch stark für Produktion und Logistik. medi hat mir immer wieder neue Karriereoptionen und spannende Aufgabefelder eröffnet – sowohl in Sachen Führung als auch fachlich. Doch nicht nur Karriere zu machen, war mir wichtig, ein ganz zentraler Punkt für meine Treue sind die ‚medianerinnen‘ und ‚medianer‘. In einem Unternehmen mit diesen facettenreichen Jobwelten ist es schön, dass Frauen in den verschiedensten Bereichen und Fachgebieten ihren Weg gehen können.“



**Kerstin Heim**  
Leitung Human  
Resources

ANZEIGE

## Qualität seit 1873: 150 Jahre Werkzeugmaschinen aus Saalfeld

Die SAMAG Machine Tools GmbH blickt auf eine lange Tradition in der Herstellung erstklassiger Werkzeugmaschinen zurück. Das Unternehmen aus Thüringen entwickelt und fertigt Maschinenanlagen und Einzelmaschinen unter anderem für Tiefbohren und Fräsen – im Mai feiert der Saalfelder Werkzeugmaschinenbau sein 150-Jähriges.

Mitte des 19. Jahrhunderts begann SAMAG mit der Herstellung von Bohrmaschinen und etablierte die Stadt als Standort für Maschinenbau. Die innovativen SAMAG-Bohrmaschinen sind heute, ebenso wie das gesamte Produktportfolio, mit Qualität Made in Germany international gefragt.

### Perfekter Mix: Tradition und Innovation

Ob Tiefbohr- und Fräszentren, Fahrständerbearbeitungszentren oder Sondermaschinen wie mehrspindige Bearbeitungszentren und Wellenbohrmaschinen – SAMAG kombiniert Erfahrung mit modernster Expertise. Zu den Stärken von SAMAG zählt die hohe technologische Lösungskompetenz, mit der das Unternehmen seinen Kund:innen weltweit zu nachhaltigem Erfolg verhilft.

### Beliebter Arbeitgeber

Insbesondere das gute und respektvolle Miteinander der Belegschaft ist für SAMAG ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. Das Unternehmen genießt als Arbeitgeber einen hervorragenden Ruf in der Region. Neben der Tarifbindung (IG Metall), Leistungszuschlägen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zuschüssen für die Kinderbetreuung und einer betrieblichen

Altersvorsorge bietet SAMAG seinen Beschäftigten ein familiäres Betriebsklima. Die Mitarbeiter:innen sind hoch motiviert, was auch die starke Identifikation mit dem Unternehmen widerspiegelt.

Für viel Anziehung sorgen auch die Tätigkeiten, denn ebenso vielfältig wie die Menschen bei SAMAG, sind auch deren Einsatzbereiche. Ob für Vertrieb und Service mit Innen- und Außendienst, (Elektro-) Montage oder Konstruktion – SAMAG sucht Sie! Dabei ist dem Unternehmen auch die Nachwuchsförderung ein wichtiges Anliegen. Neben Angeboten für eine klassische Ausbildung, bzw. für duale Studiengänge, fördert SAMAG ihre Talente bspw. mit Weiterbildungsmöglichkeiten in Führungs- sowie Spezialisten-Rollen und unterstützt ein lebenslanges Lernen.

### SAMAG hautnah!

Beispielsweise auf (Job-) Messen, in Schulen und Hochschulen, bei einem Besuch vor Ort oder auch über den virtuellen Kontakt lädt SAMAG zum Austausch ein. Bis dahin können Interessierte bereits vorab auf LinkedIn, Facebook oder Instagram einen Blick hinter die Kulissen werfen. Wann schauen Sie vorbei? SAMAG freut sich auf Sie!



**MARTIN HÜTTMANN** (RECHTS) UND **DR. FRIEDRICH WENZEL-LUX** (LINKS)  
GESCHÄFTSFÜHRER DER SAMAG MACHINE TOOLS GMBH



Sichern Sie sich hier den  
kostenlosen Report

Digitale Tools schaffen mehr Zeit fürs Wesentliche

# HR- und Recruiting-Trends 2023

Recruiting wird immer zeitraubender und komplexer. Ohne digitale Lösungen können Unternehmen beim Wettlauf um die besten Talente kaum noch mithalten. Dabei geht es nicht nur darum, schnell, strategisch und effizient auf Personalsuche zu gehen, sondern auch die wachsenden Anforderungen der Generationen Y und Z zu berücksichtigen. Im Personio HR Trend Report erfahren Sie von HR-Expert:innen von Spotify, About You & Co., was beim Recruiting zählt und welche anderen Entwicklungen HR auf dem Radar haben sollte.