

UNTERNEHMERIN

Vordenkerinnen

Vielfalt ist das Thema
der Stunde

Aufbruch

So wird die Arbeitswelt
zukunftsfähig

Hybrides Büro

Der Arbeit
Raum geben



New Work

Dr. Joana Breidenbach – neues Arbeiten braucht neues Denken



VERSACE

Rosen⁺thal



www.rosenthal.de/versace

Neue Arbeit passt nicht in alte Muster

Liebe Unternehmerinnen,

zuerst einmal eine kleine Anmerkung in eigener Sache: Im Februar erreichte uns die Nachricht, dass unser Verbandsmagazin als Grand Winner bei den Mercury Excellence Awards in New York ausgezeichnet worden ist und somit zum weltweit besten Magazin für den Bereich Business-to-Business gekürt wurde. Mein Dank geht an das gesamte Team und an Christian Bracht von der BBE Group. Das ist für uns eine großartige Bestätigung für das Geleistete und zugleich Ansporn und Motivation für die zukünftigen Aufgaben. Es zeigt, dass wir mit unserem Magazin wichtige Themen aufgreifen und diskutieren. Danken möchte ich aber auch Ihnen allen, die mit Engagement, Herzblut und Professionalität das Verbandsleben stärken und so dafür sorgen, dass unser Magazin mit wunderbaren Bildern und Berichten von Veranstaltungen in allen Regionen Deutschlands gefüllt ist.

In der Sommerausgabe der UNTERNEHMERIN widmen wir uns dem Thema New Work. Herausfinden, was man „wirklich, wirklich“ tun möchte – dieser Ursprungsgedanke des österreichisch-amerikanischen Philosophieprofessors Frithjof Bergmann prägte sein Konzept der „Neuen Arbeit“, das sich zu einer weltweiten Bewegung verselbstständigt und durch die Pandemie ganz neue Bedeutung erlangt hat. Viel wurde in der Vergangenheit darüber nachgedacht, wie sie aussehen könnten, die Konzepte von New Work. Nun ist sie da, diese Zukunft, und aus Worten müssen Taten werden. Denn die Frage, wie und wo wir arbeiten, wird praktisch täglich neu gestellt und beantwortet.

Die rationale Leistungsgesellschaft des Industriezeitalters mit Überstunden, Konkurrenzkampf und Präsenzzeiten hat sich als nicht zukunftsfähig erwiesen. Mit der Coronakrise als Beschleuniger setzen sich New-Work-Modelle nun rasant durch. Der krisenbedingte Digitalisierungsschub fördert neue Arbeitsstrukturen, die von Work-Life-Blending, Kollaboration und Remote Work geprägt sind. Unternehmenskulturen werden agiler und adaptiver, während Mitarbeitende sich stärker als Problemlöser für gesellschaftliche Zukunftsaufgaben sehen.



Neue Arbeit sollte daher keinesfalls zu einer belanglosen Management-Mode mutieren. New Work erfordert von Menschen und Unternehmen ein tiefes Umdenken bezüglich des Selbstverständnisses von Wirtschaft und Arbeit. Frithjof Bergmann ging es immer um die Selbstbestimmung des Einzelnen, um Autonomie, Teilhabe an der Gemeinschaft und ein gelingendes (Arbeits-)Leben. Im Mai dieses Jahres ist er im Alter von 91 Jahren verstorben. Mit ihm verliert die New-Work-Gemeinde ihren wichtigsten Vordenker und Vertreter – aber nicht den Auftrag. Jetzt liegt es an uns allen, New Work weiter in die Arbeitswelt zu tragen und sie für alle zu einem besseren Ort zu machen. Wir hoffen, wir können Ihnen mit unserem Magazin viele Denkanstöße geben.

Aber lesen Sie selbst! Ich wünsche Ihnen viel Inspiration beim Studieren unserer Sommerausgabe.

Ihre

JASMIN ARBABIAN-VOGEL

BESUCHEN SIE UNS AUF UNSEREN SOCIAL-MEDIA-KANÄLEN UND AUF WWW.VDU.DE



Foto © Martin Huch



44



104

100



VdU

UNTERNEHMERIN

Zeitschrift des Verbands deutscher
Unternehmerinnen e.V. (VdU)

HERAUSGEBER

Verband deutscher
Unternehmerinnen e.V. (VdU)
Glinkastr. 32, 10117 Berlin
Telefon: 030 2005919-0
E-Mail: info@vdu.de
Internet: www.vdu.de

ERSCHEINUNGSWEISE: 2× jährlich

VERBREITETE AUFLAGE: 5500
ISSN 0938-3875

REDAKTION

Evelyne de Gruyter (V.i.S.d.P.),
Viktoria Bruhl, Anke Janetzki,
Inken Losch, Marilena Schaffstein

PRODUKTION

B|BE Branded Entertainment GmbH
Alexanderstr. 7, 10178 Berlin
Verantwortlich: Christian Bracht
Produktionsleitung:
Saskia Schildwach
Redaktion: Anke Bracht
Artdirektion: Anna Osterberg
Bildredaktion: Sabine Sinner
Sales und Marketing: Christian Bracht
Image Editing: Anna Osterberg
Lektorat: Nathalie Künzl, Sebastian Schulin

DRUCK

Druck- und Verlagshaus Fromm
GmbH & Co. KG
49074 Osnabrück
Breiter Gang 10-16

Falls nicht anders angegeben, sind die
Texte der Länderseiten im Namen
der Landesverbandsvorsitzenden erstellt.
Für unverlangt eingesandte Manu-
skripte und Rezensionsexemplare wird
keine Haftung übernommen.

BILDNACHWEIS

Soweit nicht anders gekennzeichnet,
wurden die Bilder von den
Autor*innen zur Verfügung gestellt oder
stammen aus dem VdU-Bildarchiv.
Titelfoto: © Marlena Waldthausen

New Work

- 6 DIE SUMME ALLER BESCHÄFTIGUNGEN**
New Work – Trend oder Paradigmenwechsel?
- 7 ZITAT**
Jacinda Ardern über die Verantwortung von Führungspersönlichkeiten
- 10 DAS HYBRIDE BÜRO ALS BÜHNE**
Wie man Arbeit Raum geben kann
- 14 DR. JOANA BREIDENBACH**
Inner Work
- 20 AUFBRUCH**
So wird die Arbeitswelt zukunftsfähig
- 22 VON DER INDUSTRIE- ZUR WISSENSGESELLSCHAFT**
Über die Transformation zur Welt von morgen
- 25 EIN MODERNER RECHTSRAHMEN**
VdU-Forderungen für die Arbeitswelt der Zukunft
- 28 NEW WORK IM GENERATIONENWANDEL**
Vier Entscheiderinnen über alternative Arbeitsmodelle
- 32 „WIR MÜSSEN CO-KREATIVER AGIEREN“**
Dr. Julia Borggräfe über agiles Arbeiten in Deutschland
- 35 KOLUMNE**
Einzelnen spitze, zusammen unschlagbar
- 36 PERSPEKTIVEN**
Welche Rolle spielt New Work in Ihrem Unternehmen?
- 38 NEW WORK IN ZAHLEN**
Was die Statistik über neue Arbeitsweisen verrät
- 40 SONDERVERÖFFENTLICHUNG: TPA – DIGITALE ASSESSMENT**
Erfolgreiche Personalfindung durch einzigartige Personaldiagnostik mit KI
- 42 ROLE MODELS**
Sie inspirieren und zeigen neue Wege auf
- 44 BRÜCKEN BAUEN**
Geschäftsführerin Ilka Hartmann über die deutsch-britischen Beziehungen

Aus dem Verband

- 47 JAHRESVERSAMMLUNG**
- 50 TERMINE**
- 51 AUS DEM BUNDESVORSTAND**
- 52 LADIES BUSINESS CUP**
- 53 PREISE UND JUBILÄEN**
- 56 TEA TIME**
- 58 KOMMISSIONEN**
- 64 KÄTE AHLMANN STIFTUNG**
- 68 LANDESVERBÄNDE**

Lebensstil

- 98 ALLES IN BALANCE**
Für mehr Power beim Arbeiten
- 100 VORDENKERINNEN**
Vielfalt ist das Thema der Stunde
- 102 NEW WORK: DIE MEGATRENDS**
Chancen für die Gesellschaft
- 104 CO-WORKING WELTWEIT**
Arbeiten, wo andere Ferien machen

Die letzte Seite

- 106 TERMIN BEI DER CHEFIN**
Besuch bei VdU-Mitglied Claudia Wießner

Fotos © J. Konrad Schmidt; Pedro Becerra/STAGEVIEW.de; Daniel Zenker/Der Hammerhof; Xenia Blühm

Inhalt

NEW WORK – TREND ODER PARADIGMEN- WECHSEL?

Illustration INGA ISRAEL

Führung

New Work kann nur umgesetzt werden, wenn die Führungskraft die Voraussetzungen dafür schafft und damit die eigene Rolle hinterfragt, neu definiert und (vor)lebt.

Selbstbild

Unternehmen werden adaptiver und agiler, Mitarbeiter*innen sehen sich als Problemlöser*innen für gesellschaftliche Zukunftsaufgaben.

Corona

Der pandemiebedingte Digitalisierungsschub fördert neue Arbeitsstrukturen.

Arbeit

definiert künftig die Summe aller Beschäftigungen zu unterschiedlichen Lebensphasen, unabhängig von Ort und Zeit.

Karriere

hat ausgedient. Die Sinnfrage rückt in den Vordergrund.

Chance

Maschinen übernehmen stupide und anstrengende Aufgaben. Das ermöglicht es den Menschen, persönliche Potenziale und Neigungen zu entfalten.

Sinn

Kreativität und Empathie rücken in den Fokus.

Persönlichkeit

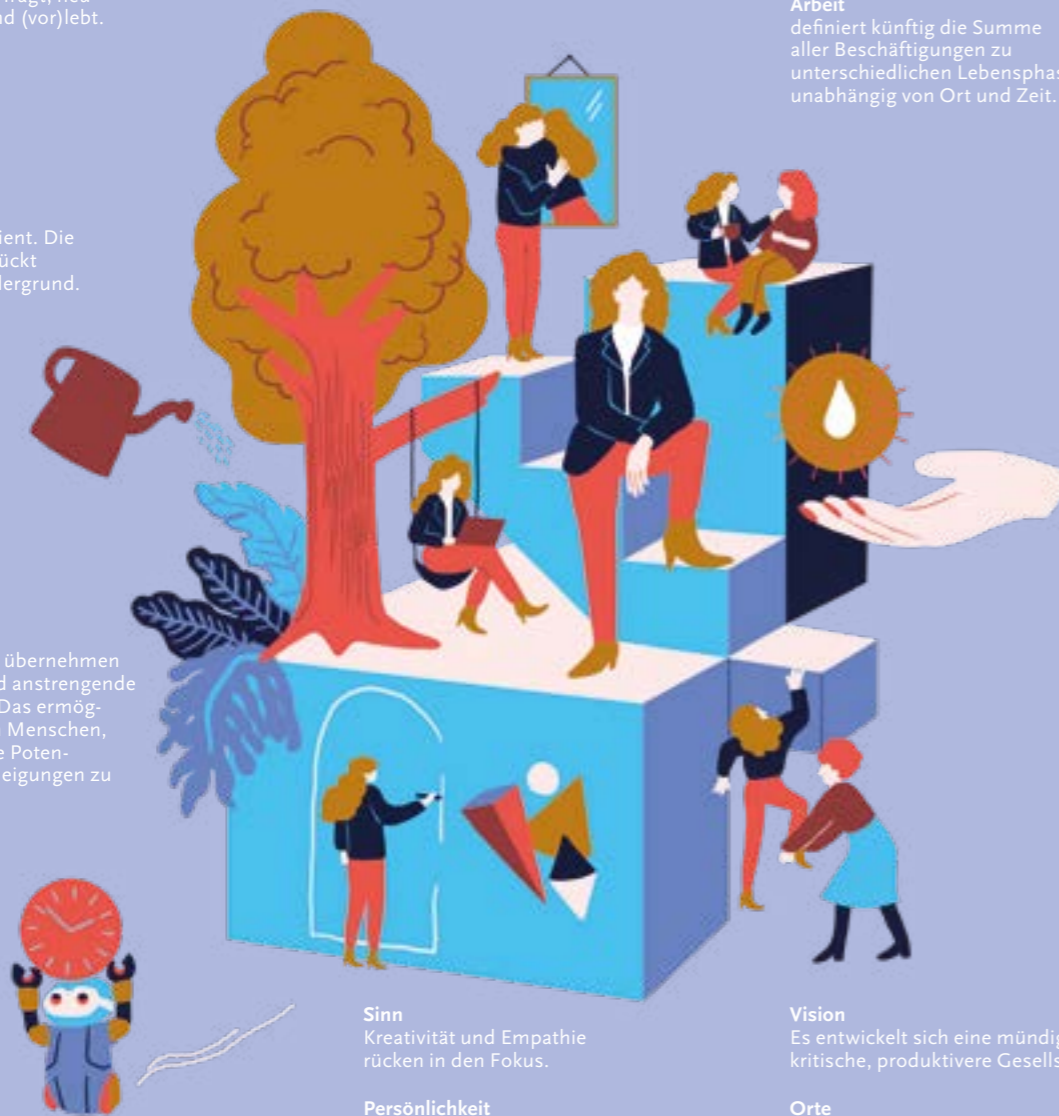
Selbstbestimmtheit muss erst erlernt werden.

Vision

Es entwickelt sich eine mündige, kritische, produktivere Gesellschaft.

Orte

Das Büro der Zukunft ist das Zentrum gelebter Unternehmenskultur.



„Wollen Sie eine Führungspersönlichkeit sein, die in die Vergangenheit zurückblickt und sagt, dass sie auf der falschen Seite stand, als die Welt nach einer Lösung schrie?“

Jacinda Ardern, Premierministerin Neuseelands

Mit gerade einmal 37 Jahren wurde sie zur jüngsten Regierungschefin in der gut 150-jährigen neuseeländischen Geschichte: Jacinda Ardern. Geboren 1980, verbrachte sie einen Großteil der Kindheit mit ihrer mormonischen Familie im ländlichen Murupara auf der Nordinsel Neuseelands. Nach dem Abschluss ihres Studiums der Kommunikationswissenschaften an der University of Waikato im Jahr 2001 arbeitete sie unter anderem für die damalige Premierministerin Helen Clark. 2008 wagte die damals 28-Jährige schließlich den Schritt in die erste Reihe und zog über einen Listenplatz als jüngstes Mitglied ins Repräsentantenhaus ein. Dort machte Ardern bereits früh auf sich aufmerksam – zum Beispiel forderte sie Unterricht in der Maori-Sprache für jede Schule. Lange Zeit galt sie als aufsteigender Stern der Politik, doch ihren großen Durchbruch hatte sie erst 2017: Im Februar gewann sie in einer Nachwahl den ehemaligen Wahlkreis ihrer

Mentorin Helen Clark, im März wurde sie stellvertretende Vorsitzende der Labour Party. Weniger als acht Wochen vor den Wahlen trat sie schließlich die Nachfolge Andrew Little als Parteivorsitzende an. Mit Unterstützung der Partei NZ First und der Grünen setzte sich Ardern gegen den weitaus erfahreneren Amtsinhaber Bill English durch und wurde im Oktober als Premierministerin vereidigt. 2018 wurde sie zur zweiten gewählten Regierungschefin der Weltgeschichte, die während ihrer Amtszeit ein Kind bekommen hat, und gilt seitdem international als Vorbild für Frauen. Arderns Umgang mit den Terroranschlägen im März 2019 und der Covid-19-Pandemie brachten ihr globale Anerkennung. Ihre Beliebtheitswerte und ihr unermüdlicher Einsatz für die neuseeländische Bevölkerung führten ihre Partei 2020 schließlich zu einem klaren Wahlsieg mit 50 Prozent der Stimmen – ein Erfolg, den Labour zuletzt im Jahr 1951 erreicht hatte. ■

Foto © Shirley Kwok/Pacific Press/Alamy



Hello Europe! Genesis feiert seinen Start in Europa mit der bisher größten 3-D-Projektion in den Schweizer Alpen.

Die Dinge anders machen

Luxusmarke Genesis startet mit zwei Modellen auf dem europäischen Markt.

Bei Genesis wird Kundenzufriedenheit großgeschrieben. Die Luxusmarke will damit neue Maßstäbe für die Automobilbranche setzen und sich nun auch in Europa als echte Alternative im Premiumsegment etablieren. Seinen Geschäftsstart in Europa feierte der Luxusautohersteller mit der bisher größten 3-D-Projektion in den Schweizer Alpen. Mithilfe neuester 3-D-Mapping-Technologie wurde die atemberaubende Berglandschaft bei Lauterbrunnen in eine spektakuläre Leinwand verwandelt. Verbunden mit der gleichzeitigen Eröffnung von Genesis Studios in Deutschland, Großbritannien und der Schweiz, läutete Genesis die Ankunft der Marke in Europa ein. Die noch junge, 2015 gegründete Hyundai-Tochter Genesis ist bestrebt, authentische Kundenbeziehungen aufzubauen und dabei den größten Luxus jedes Einzelnen zu respektieren: seine Zeit. Dominique Boesch, Managing Director von Genesis Motor Europe, erklärt dazu: „Unsere in ‚The Genesis Difference‘ verankerte Markenphilosophie stellt einen modernen Ansatz für den Kauf und den Besitz von Autos dar, der allen Fahrern neue, mühelose Möglichkeiten eröffnet. Wir stellen das außergewöhnliche Erlebnis für den Kunden über den Verkauf.“



VIP-Gäste und Medienvertreter erlebten die umwerfende 3-D-Show von einem Zelt am Fuß der Berge aus.

Fotos © Genesis Motor Europe



Der G80 besticht durch elegantes Design und kraftvolle Leistung.

So machen Interessenten mit den Genesis Personal Assistants in jedem Genesis Studio eine vollkommen neue Erfahrung: Sie treffen auf Mitarbeiter*innen, die darauf fokussiert sind, erstklassigen Service zu bieten – vor dem Kauf, währenddessen und danach. Hundertprozentige Preistransparenz macht eine Verhandlung des Kaufpreises überflüssig, da allen Kundinnen und Kunden das gleiche Angebot gemacht wird – beim Kauf im Studio ebenso wie online. Wenn der Kunde bzw. die Kundin eine Probefahrt wünscht, wird ihm/ihr das Auto zum Wunschort – nach Hause oder an den Arbeitsplatz – gebracht. Die Zeit der Kundinnen und Kunden wird dabei als höchstes Gut betrachtet. Autokäufern soll ein stressfreies und zeitsparendes Erlebnis geboten werden. Laut Boesch bildet das koreanische Erbe von Genesis das Fundament für alles. „Von Design und Innovation bis hin zu unserem Service ist alles tief verwurzelt in den Prinzipien der koreanischen Gastfreundschaft und des Respekts. Wir kümmern uns um die Details, damit unsere Kunden sich nicht darum kümmern müssen. Wir



In luftiger Höhe wurde das Genesis Logo an der spektakulär erleuchteten Felswand zum Leben erweckt.

geben unseren Kunden das Versprechen, Dinge anders zu machen.“ Genesis startet seine Marktpräsenz mit der Limousine G80 und dem SUV GV80; mit dem G80 Electrified folgt in diesem Jahr das erste vollständig elektrisch betriebene Modell. Wie der G80 und der GV80 vereint der G80 Electrified richtungweisende Fahrzeugtechnologie mit einem ebenso eleganten wie dynamischen Design. Willkommen in Deutschland. ■



Geschäftsführer von Genesis Motor Europe Dominique Boesch, Schauspieler August Wittgenstein und Schauspielerinnen und Model Lisa Tomaschewsky mit dem neuen GV80.



Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft aus? Hybride Modelle sollen die Brücke zwischen klassischem Büro und Remote Work schlagen

DAS HYBRIDE BÜRO ALS BÜHNE

Der Arbeit Raum geben: Was die Neudefinition des Arbeitsplatzes für die Post-Corona-Zeit bedeutet und wie Führungskräfte ebenso wie Mitarbeiter*innen davon profitieren können.

Text ANTONIA MUNDING

Sein Arbeitsplatz besaß alles, was ein klassisches Fabrikantenbüro auszeichnet: Parkett, einen wuchtigen Schreibtisch, Ledersessel, es hatte ein großes Fenster und war mit Klimaanlage und Waschbecken ausgestattet. An der Wand hing eine Weltkarte mit den Filialen des Imperiums. Doch der Weg zum Büro des tschechischen Schuhfabrikanten Jan Antonín Baťa änderte sich täglich. Mal befand es sich in der 16. Etage, mal in der sechsten, dann wieder in der ersten seines 17 Stockwerke hohen Fabrikgebäudes im tschechischen Zlín. Es war 1938 das erste Büro – und bis heute wohl das einzige –, das sich in einem Fahrstuhl befand.

Die Idee, Büropräsenz flexibel zu gestalten, ist also nicht die eines jungen Start-ups, sondern relativ alt. Jan Antonín Baťa wahrscheinlich weltweit erstes mobiles Büro steht für eine neue Unternehmenskultur – ein Plädoyer für einen kurzen Dienstweg, der die starren Hierarchien zwischen Chefetage und Angestellten aufbricht und einen als gemeinsam erlebten Arbeitsprozess möglich macht.

Baťa's Aufzug mit sechs Quadratmeter Grundfläche war der Schluss- und Höhepunkt einer beispiellosen Erfolgsgeschichte: Der Fabrikant überblickte eine Musterstadt, in der er und sein

Vorgänger außer Werkshallen auch Wohnhäuser mit Garten hatte errichten lassen, die die Arbeiter*innen in einem ausgeklügelten Sparmodell selbst erwerben konnten. Dazu gab es Bahnlinien, Kraftwerke, Krankenhäuser, Lebensmittelläden und Schulen. Das von Tomáš Baťa Ende des 19. Jahrhunderts gegründete Unternehmen war das erste gewesen, das Schuhe industriell und zu einem erschwinglichen Preis herstellte – und es war rasant gewachsen. Allein zwischen 1929 und 1931 kamen 666 Betriebe in 37 Ländern hinzu.

Dieses Beispiel zum Beginn des Konsumzeitalters veranschaulicht, dass Fortschritt und Arbeitserfolg mit dem Wohlergehen der daran beteiligten Menschen verknüpft sind.

Rund 90 Jahre später befinden wir uns inmitten einer Pandemie, die das Wirtschaftsleben in vielen Bereichen über Monate lahmgelegt hat und in großer Dringlichkeit die Frage nach einer Neuorganisation von Arbeitsprozessen und Unternehmenskultur stellt. Während des Lockdowns erlangte das Homeoffice eine ungeahnte Bedeutung. Viele Unternehmen wollen ihren Angestellten nun auch in Zukunft mehr Selbstbestimmung bei der Wahl des Arbeitsorts einräumen und flexible Arbeitszeiten ermöglichen. Hybride Arbeit – die Kombination aus Arbeit von zu Hause aus und von unterwegs mit Präsenzarbeit im guten alten Büro – ist in aller Munde. Es geht darum, auf die so unterschiedlichen Bedürfnisse der Angestellten verstärkt einzugehen, aber auch darum, vor welche Herausforderungen eine flexible Arbeitsstruktur die Arbeitgeber*innen und Unternehmen stellt.

Dass ihre Räumlichkeiten nachhaltig zu einer guten Work-Life-Balance beitragen, davon ist Oliver Lehmann, General Manager Deutschland des Flex-Space-Anbieters Mindspace, überzeugt. In einer der Berliner Filialen stehen Besucher*innen in einem lichtdurchfluteten Atrium. Helligkeit, Pflanzen und gemütliche Rückzugsecken mit ausgewählten Designermöbeln prägen den Boutique-Stil der Räume. „Wir wollen unseren Kunden den Weg zurück ins Büro so leicht wie möglich machen und einen Arbeitsplatz schaffen, der Begeisterung und Freude weckt“, sagt Lehmann.

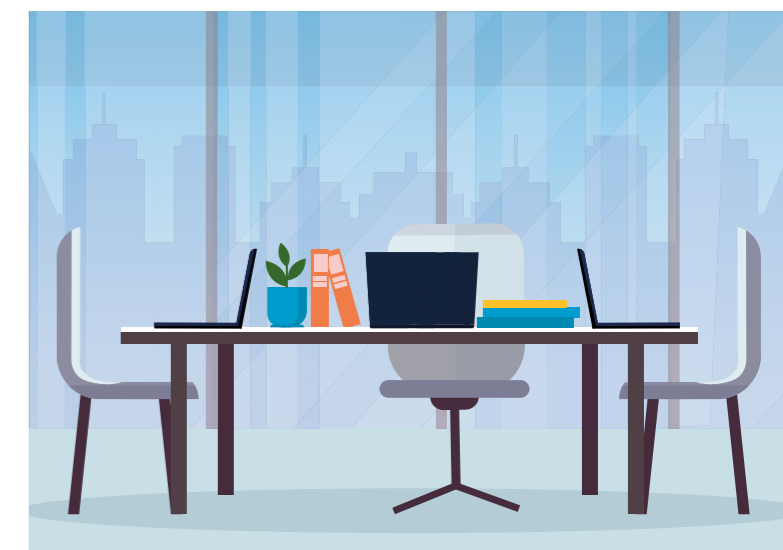
Das Unternehmen, das 2014 in Israel gegründet wurde, unterscheidet sich von den etablierten Co-Working-Anbieter*innen durch ein erweitertes Angebot an flexiblen Raum- und Mietmöglichkeiten. Damit habe man bereits vor Corona auf den sich verändernden Arbeitsmarkt reagiert. Die Erfahrung mit der Pandemie habe das Konzept bestärkt. „Viele Unternehmen überdenken gerade ihre Immobilienstrategien, etliche wollen sich nicht mehr an lange Mietverträge binden“, sagt Lehmann. „Ihnen kommen nicht nur unsere flexiblen Raum- und Designkonzepte, sondern auch kurzfristige Mietverträge entgegen.“

Auch für Unternehmen, die bereits ein hybrides Arbeitsmodell eingeführt haben, hat Mindspace ein entsprechendes Angebot entwickelt. Es beinhaltet Arbeitsplätze für alle Beschäftigten,

wobei zwischen verschiedenen Bürostandorten und dem Homeoffice gewählt werden kann. So nutzt beispielsweise ein Unternehmen mit 35 Mitarbeiter*innen ein Privatbüro mit 20 Arbeitsplätzen, während den übrigen Angestellten ein flexibler Arbeitsplatz garantiert ist. „Wenn dann alle 35 auf einmal ins Büro kommen, bekommt trotzdem jeder und jede einen geeigneten Arbeitsplatz“, sagt Lehmann. Die Treue ihrer Kund*innen während des Lockdowns und etliche neue Anfragen hätten sie in ihrem Konzept bestärkt.

Dass die Präsenz im Büro tatsächlich obsolet werden könnte, glaubt Lehmann hingegen nicht. „Natürlich werden viele Unternehmen ihre Mitarbeiter*innen weiter von zu Hause aus arbeiten lassen. Aber etliche empfanden das auch als belastend, gerade in der Vermischung von Arbeit und Privatem. Dazu kommt: Nicht jeder und jede hat eine große, schöne Wohnung. Die Sehnsucht der Menschen, einander zu begegnen, nach Face-to-face-Gesprächen, wo man nicht aus dem Zoom-Fenster gekickt wird, weil das Internet zu Hause mal wieder zu schwach ist – die sollte man nicht unterschätzen“, sagt er.

Wie sehr aber gerade der virtuelle Raum das Verhältnis von Mitarbeiter*innen und deren Kommunikation verändert, fiel



Dr. Irina Kummert während ihrer zahlreichen Videokonferenzen der vergangenen Monate auf. Sie ist seit 2013 ehrenamtliche Präsidentin des Ethikverbands der Deutschen Wirtschaft. „Ob Zoom, Webex oder Google Meet – alle haben auf diesen Plattformen den gleichen Rahmen, das gleiche Quadrat, das weder einen Rückschluss auf die Position noch auf die Funktion erlaubt“, sagt Kummert. Nur die Person, die spricht, rückt in den Bildschirmvordergrund. Plötzlich hätten sich Stimmen zu Wort gemeldet, die sonst stumm geblieben wären – Menschen, die für neue Ideen, Projekte und Teambildung unerlässlich sind.



Oliver Lehmann will mit seinen Büros eine gute Work-Life-Balance fördern

Kummert haben die vielen gleichen Zoom-Quadrate inspiriert, sie plädiert für hierarchiefreie Räume in Unternehmen, bei denen jede*r Mitarbeiter*in ermutigt werde, sich mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen einzubringen. „Nur so können Unternehmen tatsächlich produktiver werden.“ Verantwortung und Kontrolle seien jetzt die Schlüsselbegriffe, die in einer hybriden Arbeitssituation neu interpretiert werden müssten, sagt Kummert. „Ein Balanceakt zwischen Loslassen und Neuorganisation, eine Herausforderung für Arbeitgeber*innen wie für Arbeitnehmer*innen, zugleich aber die große Chance für Unternehmen, in Zukunft noch besser zu arbeiten.“

In der Vergangenheit habe man zwar oft über das Vertrauensabgabe in Mitarbeiter*innen gesprochen, de facto seien die meisten Unternehmen aber immer wieder in alte Kontrollmechanismen zurückgefallen. Erst Corona habe dies zwangsläufig außer Kraft gesetzt. Die größere Eigenverantwortlichkeit von Teams und Mitarbeiter*innen setze künftig jedoch mehr Kommunikation voraus, sagt Kummert: „Wir haben viel zu lange viel zu viel über einander, aber viel zu wenig miteinander gesprochen.“ Erwartungshaltungen sollten klarer formuliert und eingegrenzt werden. Hilfreich seien agile Arbeitsmethoden mit Teams, die projektbezogen arbeiteten und eine eigene Fehlerkultur entwickelten.

„Wir wollen einen Arbeitsplatz schaffen, der Begeisterung und Freude weckt und den Weg zurück ins Büro erleichtert.“

Kummert entwirft das Bild eines sich stets neu erfindenden Unternehmens. „Das funktioniert wie ein Pop-up-Store, man baut immer wieder um oder neu auf. Den Satzanfang ‚Es versteht sich von selbst, dass‘ müssen wir streichen, weil sich schon in der Vergangenheit vieles nicht von selbst verstanden hat und auch gar nicht von selbst verstehen muss, wenn wir mehr miteinander sprechen. Wir könnten uns noch stärker klarmachen, dass Innovation immer das Ergebnis einer Störung ist. Wenn wir also Störungen als Chance sehen, uns weiterzuentwickeln, dann erlauben wir gleichzeitig, dass sich die besten Ideen durchsetzen.“ Fehler seien in diesem Denken nicht länger der Schwarze Peter, der einen ins Abseits manövriere, sondern „genau das, was uns nach eingehender Analyse voranbringt“, sagt Kummert.

Mindspace möchte für diese Form der Kommunikation die passenden Räume kreieren. „Teile unserer Büroflächen sind wie Lounges oder kleine Cafés gestaltet, in denen man sich geschützt und zwanglos unterhalten kann“, sagt Oliver Lehmann. Ob sie zu einer Demokratisierung des Arbeitsprozesses beitragen? Für Lehmann ein zu hehres Wort. „Wir schaffen vielleicht das Klima, in dem flache Hierarchien gut gedeihen“, sagt er. Dazu komme der Service, mit dem sich Mindspace von anderen Co-Working-Anbieter*innen abheben möchte. „Ob das unser Postservice ist, Yogakurse, die wir während Corona auch online

Foto © Mindspace

angeboten haben, oder Extrawünsche für Meetings oder ein einzelnes Mitglied: Es geht darum, Zusatzbelastungen rund um die Arbeit der Mitglieder so weit wie möglich zu reduzieren.“ „Five-Star-Service“ nennt Lehmann das, der für die Begegnung unterschiedlicher Unternehmen eine gemeinsame Bühne bauen möchte. „Das Büro soll nicht nur ein Platz sein, an dem ich mich motiviert, konzentriert und kreativ fühle, sondern zugleich ein Ort der Begegnung – wo ich Kolleg*innen treffe, auch die anderer Firmen, mit denen ich mich einfach mal austauschen möchte. So entstehen neue Synergien. Da trifft ein großes Corporate auf ein kleines Start-up und sieht, was es heißt, agil zu sein. Auf der anderen Seite kann sich ein Start-up abschauen, wie man langfristige Strategien umsetzt. Immer wieder entstehen so neue Netzwerke und Verbindungen in unseren Räumen.“

Doch damit Kommunikation auf so unterschiedlichen Ebenen tatsächlich funktioniert, bedürfe es einer größeren Chancengerechtigkeit, sagt Irina Kummert – und dies entscheide sich in den Räumen weit vor Co-Working und Flex-Space: „Sie beginnt mit dem Zugang zu Bildungseinrichtungen.“ Da gebe es auch in Deutschland großen Nachholbedarf, sagt Kummert, die sich darum bemüht, Menschen dafür zu gewinnen, in die Bildung

des Nachwuchses zu investieren. Ob das die Unterstützung sogenannter Problemschulen oder Kitas ist – Irina Kummert hat als erste Frau einen Rotary-Club in Berlin gegründet, der sich genau solcher Projekte annimmt.

„Videokonferenzen bieten für alle denselben Rahmen, der weder einen Rückschluss auf die Position noch auf die Funktion erlaubt.“

Baßas Aufzugsidee mag bereits in den Visionen des kleinen Schuhmachers gesteckt haben, als er seine große Fabrik zu planen begann. Ob sein Fahrstuhlbüro einfach der Kontrolle der Angestellten diene oder einem schnelleren Dienstweg und damit einer direkten Kommunikation, bleibt der Interpretation der Nachgeborenen überlassen. Vielleicht war es das Hybridmodell beider Anliegen, um ein rasant wachsendes Unternehmen in den Griff zu bekommen. Baßas Erfolg spricht für sich, ebenso wie der relative Wohlstand seiner Arbeiter*innen.

Wichtiger als die attraktive Atmosphäre eines Arbeitsplatzes seien Haltung und Ideen derjenigen, die ihn bespielen, sagt Irina Kummert, wobei sie nicht in Abrede stellen möchte, dass sich beides beeinflusse. „Trotzdem – ob ich mir die Macht eines Raumes zunutze mache oder sie verweigere, bleibt meine Entscheidung. Letzten Endes geht es darum, die Eigenverantwortlichkeit aller Beteiligten zu stärken“, sagt sie. ■



Dr. Irina Kummert setzt sich für hierarchiefreie Räume in Unternehmen ein

Foto © Irina Kummert



Dr. Joana Breidenbach wurde in Hamburg geboren. In ihrem Buch „New Work needs Inner Work“ zeigt sie, wie wichtig die Verteilung von Verantwortung in Unternehmen ist

Inner Work

Kulturanthropologin, Sozialunternehmerin, Autorin: Dr. Joana Breidenbach ist eine Frau mit vielen Talenten. Seit mehr als zehn Jahren beschäftigt sie sich mit New Work. Äußere Transformation kann nur gelingen, wenn wir als Menschen innerlich reifen, lautet ihre Botschaft.

Text CHRISTIAN BRACHT Fotos MARLENA WALDTHAUSEN

Köpenicker Straße 145. Die Spree ist nicht weit entfernt, genau wie der nächste Gemüseladen, und die Luft flirrt vor Energie – typisch Kreuzberg eben. Inmitten dieser urbanen Nachbarschaft hat DAS DACH in einem alten Gewerbehof Quartier bezogen; von den großen Fenstern im fünften Stock schweift der Blick bis zum Ostbahnhof. Das Unternehmen ist noch jung – Joana Breidenbach brachte es gemeinsam mit ihrem Mann, dem Juraprofessor Stephan Breidenbach, und zwei weiteren Co-Gründern im Mai 2018 an den Start. DAS DACH versteht sich als „Think-and-Do-Tank“ für das Thema New Work, es berät und coacht Unternehmen bei der Transformation. Auch die neueste Gründung der promovierten Kulturanthropologin ist hier verortet: „The Future of Work needs Inner Work“ ist eine Online-Toolbox mit Videokursen, individuellen Coaching-Einheiten in „Life Office Hours“ und Zugang zu einem exklusiven Mitgliedernetzwerk. Dieses digitale Angebot sei eine logische Weiterentwicklung ihres gemeinsamen Buchs „New Work needs Inner Work“, sagt Breidenbach, die das Start-up mit ihrer Co-Autorin Bettina Rollow im Januar vorigen Jahres auf die Beine gestellt hat. „Unsere Definition von New Work ist die Verteilung von Verantwortung im Unternehmen, indem Entscheidungen nicht mehr hierarchisch top-down getroffen werden, sondern dort, wo die

meisten Kompetenzen und relevanten Informationen liegen.“ Um diesen „Switch“ nachhaltig und erfolgreich zu meistern, sei Inner Work essenziell. „Nur wer innerlich klar und reflektiert ist, kann kraftvolle Entscheidungen treffen, neue Verantwortung übernehmen und seinen Purpose leben“, sagt Joana Breidenbach, „die äußere Transformation kann nur gelingen, wenn wir als Menschen reifen.“

Seit mehr als zehn Jahren befasst sich Joana Breidenbach mit New Work, und wie jedes Mal, wenn sie von einem Thema elektrisiert ist, geht sie völlig darin auf, wird zur Botschafterin ihrer Überzeugung. „Ich bin dann getrieben davon, dass mir diese eine Idee, die unter den vielen anderen, die ich habe, irgendwie zwingender und dringlicher erscheint, und ich denke: Ja, das müsste man machen.“ Sie sei ein Bauchmensch, alle ihre Projekte habe sie aus einer „sehr großen Begeisterung und intrinsischem Interesse“ heraus verwirklicht. Strategisch agiere sie eher selten. Vielmehr sei die Frage der Stimmigkeit ein relevantes Entscheidungskriterium: „Wenn ich mit neuen Möglichkeiten konfrontiert werde, frage ich mich als Erstes: Ist das eigentlich stimmig, passt das zu mir?“ Eine weitere Triebfeder sei der Wunsch nach Autonomie. „Habe ich wirklich den Gestaltungsfreiraum, den ich mir wünsche? Für mich ist es

„Ein Unternehmen ist wie ein lebender Organismus, der sich ständig verändert und weiterentwickelt.“

wichtig, dass ich den nächsten Schritt bestimmen kann – und die Taktung.“ Sie vertraue auf diesen inneren Kompass, der ihr die Selbstverwirklichung in verschiedensten Bereichen ermögliche, zum Beispiel die Gründung der Spendenplattform betterplace.org, für die sie heute als Aufsichtsrätin tätig ist, oder die des gemeinnützigen Think-and-Do-Tanks betterplace lab, das sie mit Unterstützung von Bettina Rollow im Jahr 2019 in die Selbstorganisation führte.

Das gemeinsame Buch „New Work needs Inner Work“ zeichnet den Transformationsprozess des Unternehmens nach.

Wer sich mit Joana Breidenbach unterhält, spürt schnell, dass Transformation auch ihr eigenes, großes Thema ist. Sie wächst im vornehmen Hamburger Stadtteil Harvestehude auf, in einem „leistungsgetriebenen“, konservativen Elternhaus. Die Freidenkerin Pippi Langstrumpf ist ihr Vorbild; noch heute summe sie die Titelmelodie des Films, wenn sie glücklich sei,



Joana Breidenbach im Think-and-Do-Tank DAS DACH

erzählt Breidenbach. Doch schon früh verinnerlicht sie Glaubenssätze wie „Was man anfängt, das macht man auch zu Ende“ und „Harte Arbeit muss sein“. Der Vater, ein erfolgreicher Rechtsanwalt, spielt mit den Kindern abends „Fälle raten“. „Aus heutiger Sicht ist das nicht so spannend“, sagt die Unternehmerin, „aber die Frage ‚Wie würdest du entscheiden?‘ fand ich total interessant.“ Sie habe dadurch einen ausgeprägten Sinn für Gerechtigkeit entwickelt, sagt Joana Breidenbach. Die Strenge der Eltern, die sie als Teenager ganz besonders zu spüren

bekommt, führt zu einem Wendepunkt in ihrem Leben. Als 16-Jährige wechselt sie auf ein englisches Internat und kommt mit der Punkszene in Berührung: „Das hat mich total energetisiert, dieses Rohe, Ungeformte.“ Sie lernt, ihre Glaubenssätze zu hinterfragen. „Es muss nichts so sein, nur weil irgendjemand es sagt – es kann auch alles anders sein. Diese Erkenntnis hat mir viel Freiheit gegeben und mir Mut gemacht, mich ganz anders zu entfalten, als ich es aus Harvestehude

kannte.“ Dass sie nach dem Abitur Kunstgeschichte studiert habe, sei der Kunstbegeisterung ihrer Eltern geschuldet, sagt Breidenbach. „Diese Begeisterung war – ist – authentisch und wurde mir als Kind auch so vermittelt. Und ich dachte, gut, das würde ich mir gern über ein Studium erschließen.“ Die Kultur-anthropologie schließlich habe ihr den Weg ins Unternehmertum gewiesen: „Man lernt, unabhängig zu denken, dekonstruiert Sachverhalte, nimmt nichts für gegeben hin.“ Unternehmerin zu sein bedeute für sie, „die eigene Realität, die man in der Welt sehen möchte, zu bauen“.

Nun also Inner Work, das neue große Thema. „Wenn Führungskräfte Verantwortung abgeben, finden Mitarbeiter das am Anfang erst mal ganz toll – aber sie sind auch häufig überfordert damit.“ Sie habe das selbst im betterplace lab erfahren, sagt Breidenbach. „Wirklich Verantwortung übernehmen heißt selbstbewusst gegen den Strom Entscheidungen fällen, Konflikte aushandeln, das Unternehmen weiterentwickeln.“ Im Gegensatz zu anderen Führungskräften, die ihr begegnen, falle ihr der Rückzug leicht: „Ich fühle mich immer noch als Unternehmerin, aber ich habe viele andere Unternehmer*innen, mit denen ich zusammenarbeite. Ich muss mich nicht mehr mit ‚Mikromanagement‘ befassen, sondern kann mich interessanteren Themen öffnen wie Innovation oder Trend Scouting.“ Mitarbeiter*innen zu befähigen, sich der neuen Verantwortung zu stellen, unternehmerischen „Druck“ auszuhalten und den Prozess als Chance für die persönliche Entwicklung zu begreifen, sei das große Thema von „New Work needs Inner Work“. „Unsere Angebote bieten den Interessierten einen sicheren Raum, in dem sie ganz neue Erfahrungen machen und wachsen können. Statt von Komplexität überwältigt zu sein, lernen sie souverän in ihr zu navigieren.“

Doch wie bewältigt eine Organisation die Transformation, wie finden die Mitarbeiter*innen ihren ganz individuellen Weg zu New Work? Die Standortbestimmung stehe am Anfang, sagt Joana Breidenbach. „Wir fragen: Wie ist das Unternehmen wirklich? Stimmen die Strukturen? Wie spiegelt sich das in der gelebten Realität wider? Ein Unternehmen ist wie ein lebender Organismus, der sich ständig verändert und weiterentwickelt.“

Für Joana Breidenbach ist es wichtig, den nächsten Schritt selbst bestimmen zu können – und die Taktung





In ihrem neuen Buch „Innenansicht“ teilt Joana Breidenbach persönliche Erfahrungen und erklärt, wie innere Transformationsprozesse auch in Unternehmen umgesetzt werden können

Insofern sei New Work kein Konzept, das mit ein paar Workshops im Unternehmen zu verankern sei. Vielmehr „ist New Work ein immerwährender Prozess, herausfordernd, spannend. Und es geht immer stärker um Purpose“. Das gelte nicht nur für Unternehmen der Gründerszene, sondern auch für die Leuchttürme der Old Economy wie Volkswagen oder Deutsche Bahn, die sie berät. „New Work ist in Deutschland angekommen“, sagt Joana Breidenbach. „Wir erleben eine zunehmende Verschiebung von Wertschöpfung zu Wertesystem. Es geht immer

mehr um immaterielle Dinge, deshalb tauchen auch neue Werte auf. Die Firmen und deren Arbeitskultur reflektieren das.“

Ein Sommertag in Kreuzberg, die Spree ist nah. Joana Breidenbach schaut auf ihren Laptop, lächelt. Gerade ist ihr neues Buch erschienen, eine Crowdfunding-Aktion hat die Publikation ermöglicht. Der Titel? „Innenansicht“. Was sonst. ■

ZUR PERSON

DR. JOANA BREIDENBACH wurde 1965 in Hamburg geboren, wo sie auch aufwuchs. Sie studierte Kunstgeschichte und Kulturanthropologie unter anderem an der University of California, Berkeley. An der Ludwig-Maximilians-Universität München schloss sie ihr Studium als Doktorin der Philosophie ab. Joana Breidenbach ist mehrfache Gründerin, sie rief 2007 beispielsweise die Spendenplattform betterplace.org ins Leben, für die sie heute als Aufsichtsrätin tätig ist. Mit dem Thema New Work befasst sie sich seit mehr als zehn Jahren. Neben ihren unternehmerischen Aufgaben ist Breidenbach auch als Speakerin und Autorin tätig. Ihr aktuelles Buch „Innenansicht“ finanzierte sie über eine Crowdfunding-Kampagne. Joana Breidenbach lebt mit ihrem Mann in Berlin.



Anspruch verbindet.

Als Privatbank der Hauptstadt übernimmt die Weberbank Verantwortung in der sich wandelnden Gesellschaft. Denn Unternehmen stehen auch immer in einer gesellschaftlichen Verantwortung. Unser Leitbild lautet deshalb: Ökonomisch bleiben wir nur dann langfristig erfolgreich, wenn wir auch soziale und ökologische Aspekte berücksichtigen. Mit unserer Investitionsstrategie bekräftigen wir unser Bekenntnis zu Transparenz, Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung. www.weberbank.de

Aufbruch

Wie muss sich die Arbeitswelt verändern, um zukunftsfähig zu sein?

„Neue Beschäftigungsformen benötigen neue, sozial verträgliche Rahmenbedingungen.“

Die Grenzen zwischen Arbeit, Freizeit und Urlaub verschwinden, und es ist nicht mehr relevant, wo Beschäftigte ihrer Arbeit nachgehen. Entwicklungen wie der Workation-Trend (zusammengesetzt aus „work“ und „vacation“) oder die Verschiebung der Arbeit vom Arbeitsverhältnis zur kleinen oder vielfach Soloselbstständigkeit stellen das Arbeitsrecht vor neue Herausforderungen. Zu klären ist beispielsweise, welches nationale Recht anwendbar, wie die steuerrechtliche Situation ist und welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen greifen. Frauen profitieren von der örtlichen und zeitlichen Flexibilität als Ergebnis der Digitalisierung in hohem Maße; umgekehrt sind sie von den damit einhergehenden Risiken auch stark betroffen. Sozial verträgliche Lösungen sind für den Zusammenhalt der Gesellschaft unabdingbar.

DR. MARGIT BASTGEN, Fachanwältin für Arbeitsrecht, arbeitet seit 1980 als selbstständige Rechtsanwältin spezialisiert im Arbeitsrecht. Die Umwandlungsprozesse der Arbeitswelt von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft hat sie als Beraterin aktiv begleitet. Die aktuelle politische Diskussion über einen Rechtsanspruch auf Homeoffice wird von der Unternehmenswirklichkeit rasant überholt – mit ihrer langjährigen Erfahrung im Arbeitsrecht wird Margit Bastgen sich auch dieser spannenden Aufgabe gern stellen. www.wohllieben-partner.de



„Die Zeit nach der Pandemie wird neue Perspektiven eröffnen. Dann heißt es: Trends erkennen, umdenken und Chancen wahrnehmen.“

In diesen Zeiten wird deutlich, dass jedes Unternehmen anders strukturiert ist, eine andere Philosophie verfolgt und von der Pandemie unterschiedlich betroffen ist. Wir werden uns auf Extreme einstellen müssen – Einstellungen einerseits, Entlassungen andererseits. Nach der Pandemie sind Aufbauarbeit, Leistung, Flexibilität und unternehmerisches Denken gefordert, damit die Firmen erhalten und wettbewerbsfähig bleiben. Dafür muss die Politik das Arbeitsrecht lockern: Flexibilität bei Arbeitszeiten, Werkverträge, Zeitarbeit und andere Arbeitszeitmodelle sind notwendig; Homeoffice ja, aber nicht per Gesetz, sondern nach Nutzen. Eines steht nach der Pandemie fest: Wir müssen die Ärmel hochkrempeln und Leistung und Verständnis von allen Seiten erbringen, damit wir wieder schnell gemeinsam zu Wohlstand gelangen.

ANNE SCHMIEDER gründete vor 35 Jahren ein Dienstleistungsunternehmen, welches heute nahezu alle Unternehmen der Region Bodensee-Oberschwaben mit Personal, Übersetzungen und Kundenservice bedient. Die Schmieder-Gruppe beschäftigt 160 Mitarbeiter*innen und weiß um die Bedürfnisse von Unternehmen und wie sich der Arbeitsmarkt bewegt. Darüber hinaus ist Anne Schmieder in Politik und Verbänden engagiert, etwa in der Wirtschaftskommission des VdU. www.schmiedergmbh.de



„Stereotype dürfen in Unternehmen keine Rolle mehr spielen.“

Frauen und Männer müssen gleichermaßen als Menschen mit beruflichen und privaten Ambitionen wertgeschätzt werden. Glaubenssätze wie „Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter engagieren sich bald nur noch für ihre Familie“ oder „Familienväter müssen gefördert werden, weil sie eine Familie ernähren müssen“ sind Handschellen, die gesprengt werden müssen. Kinder auf ihrem Weg in die Zukunft zu begleiten ist etwas Großartiges: Eltern lernen Empathie und Führung. Beides können Unternehmen prima für sich nutzen. Auch sollte es keine Rolle spielen, ob ich in einer Verhandlung stille oder einmal früher Feierabend mache, weil ich zum Flötenkonzert meines Kindes gehe. Dieser Mut muss von oben vorgelebt werden. Dafür engagiere ich mich mit meinen Unternehmen.

ANAÏS COSNEAU studierte Architektur und REM + CPM. Als Projektentwicklerin arbeitete sie zunächst in China und in leitenden Positionen im Bereich Akquisition Büro- und Spezialimmobilien. 2019 fing Anaïs Cosneau an zu gründen und führt nun ihre Unternehmen, Happy Immo und Fivest Ventures, mit denen sie in Immobilienprojekte investiert und Frauen dafür begeistert, das auch zu tun. Auch als Co-Gründerin und Aufsichtsrätin von ImmoFemme motiviert sie Frauen, sich ihr Stück Stadt zu sichern.

„New Work muss auf Unternehmensseite aktiv unterstützt und beigebracht werden.“

Bei New Work geht es um mehr als agile Frameworks und digitale Tools. Es kommt darauf an, Mitarbeiter*innen Hilfestellungen zu geben, wie sie mit den agilen Tools umgehen und diese sinnvoll für ihre Arbeit nutzen können, denn wie man den Alltag damit meistert, wird nicht an Schulen oder Universitäten erlernt. New Work zeichnet sich durch Sinnhaftigkeit, Achtsamkeit und Selbstorganisation aus. Vielen Teammitgliedern mussten wir zunächst beibringen, auf diese Art und Weise zu arbeiten, da sie es durch alte hierarchische Strukturen noch gewohnt waren, ihre Arbeitsweise diktiert zu bekommen. Unternehmen können nur zukunftsfähig sein, wenn sie flache Hierarchien, Kommunikation auf Augenhöhe und eine vernünftige Feedback- und Fehlerkultur fördern.

ANDREA NIROUMAND leitete 2017 einen erfolgreichen Generationswechsel ein: Heute führt ihr Sohn die Geschäfte ihrer auf Multimediadesign spezialisierten Agentur Webfox; Gründerin Andrea Niroumand kümmert sich um die Finanzen. Ihre Kreativität lebt sie aktuell in ihrem neuen Unternehmen aus: Bei „by andy Interior Design“ stehen Wohlfühlen und Design im Mittelpunkt. Das Unternehmen widmet sich mit Freude und Know-how dem Thema Inneneinrichtung und unterstützt seine Kund*innen beim kompletten Umgestaltungsprozess. www.by-andy.com



„Die Gestaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes ist für die Zukunft entscheidend.“

Um die Herausforderungen des Klimawandels zu bewältigen, müssen in der Arbeitswelt umweltorientierte Innovations- und Modernisierungsprozesse stattfinden. Diese erfordern zum gleichzeitigen Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit ökonomisch tragfähige und sozial nachhaltige Organisations- und Arbeitsstrukturen. Trotz der Notwendigkeit eines innovativen Prozessmanagements durch Digitalisierung und der Fusionierung von Dienstleistungen und Sachgütern hin zu hybriden Leistungsbündeln steht das Personal weiterhin als entscheidender Faktor im Mittelpunkt. Hierbei rücken in Zeiten des demografischen Wandels die Gestaltung eines gesunden Arbeitsumfeldes, verhältnis- und verhaltensorientierte Interventionen und intelligente Mobilität maßgeblich in den Vordergrund.

CHRISTINA DIEM-PUELLO beschäftigt sich täglich mit zukunftsorientierten Themen wie Nachhaltigkeit und Emissionsreduktion und setzt dabei auf die Synergieeffekte aus Fahrrad und Digitalisierung. Um Arbeitnehmer*innen einen einfachen und erschwinglichen Zugang zur Mobilität der Zukunft zu ermöglichen, gründete sie im Jahr 2020 mit ihrem Ehemann das Unternehmen Deutsche Dienstrad und führt damit die über 100-jährige Familiengeschichte in der Fahrradbranche in vierter Generation fort. www.deutsche-dienstrad.de

Fotos © Helmut Thewalt; Derek Schuh; Anaïs Cosneau; Andrea Niroumand; DD Deutsche Dienstrad GmbH



Als Kulturanthropologin hat Lena Papasabbas stets den Blick fürs Ganze. Im Zukunftsinstitut befasst sie sich mit dem Wandel der Wissensgesellschaft und seinen Herausforderungen

Von der Industrie- zur Wissensgesellschaft

Die Transformation hat begonnen. New Work hat die größte gesellschaftliche Veränderung seit der industriellen Revolution in Gang gesetzt. Wie werden wir morgen leben, und welche Skills benötigen wir, um erfolgreich zu sein? Antworten gibt die Kulturanthropologin und Philosophin Lena Papasabbas.

Interview ANKE BRACHT

Frau Papasabbas, der kürzlich verstorbene Philosoph Frithjof Bergmann gilt als Begründer von New Work. Ich sah neulich ein Interview aus 2017, in dem er sagt: „Das Neue an der Neuen Arbeit ist der Gedanke, dass Arbeit das sein kann, was man wirklich, wirklich will.“ Wie sehen Sie das?

Selbstbestimmung mit all ihren Herausforderungen ist definitiv ein Kernthema von New Work. Und Frithjof Bergmann hat ja auch immer den technischen Fortschritt als wichtigsten Treiber für eine Abkehr von der Lohnarbeit hin zu sinnbestimmtem Arbeiten betont. Man kann sagen, sein Konzept war sehr politisch. New Work, wie wir es heute begreifen, ist nicht weniger als eine Transformation der Gesellschaft in all ihren Bereichen.

... und die größte radikale Veränderung seit der industriellen Revolution. Wie können wir damit umgehen, daran wachsen? Oder müssen wir einfach den „Reset-Button“ drücken und Gesellschaft neu denken, inklusive Wertesystem?

Reset-Button ist ein schönes Bild, und ich kann mir vorstellen, dass so manche*r sich das wünscht, weil eine so grundlegende Veränderung ja auch bedeutet, dass man sich selbst hinterfragen muss. Was brauche ich an neuem Wissen, an neuen Skills? Wie kann ich erfolgreich an der Transformation partizipieren?

Man braucht einen Plan.

Absolut. Wir sind auf dem Weg von der Wachstums- zur Postwachstumsgesellschaft. Die rationale Leistungsgesellschaft des Industriezeitalters mit Überstunden, Konkurrenzkampf und Präsenzzeiten hat sich als nicht zukunftsfähig erwiesen. Und der coronabedingte Digitalisierungsschub hat neue Arbeitsstrukturen gefördert und unterschiedlichsten New-Work-Modellen den Weg bereitet. Welche aktuellen Probleme und welche Zukunftsaufgaben können unsere Produkte oder Dienstleistungen lösen? Das ist die Sinnfrage, die sich jedes zukunftsfähige Unternehmen stellt.

Wir erleben also gerade den Wandel zur Sinn-Ökonomie?

Genau. Dieses neue Verständnis von Wirtschaft impliziert ein verändertes Verständnis von Fortschritt, bei dem das beste und nicht das neueste Produkt das wertvollste ist. Dabei definiert sich das beste Produkt nicht mehr allein durch qualitativ hochwertige Materialien oder die angenehmste User Experience, sondern ergibt sich aus einer Kombination ökologischer, ökonomischer und ethischer Werte.

Inwieweit spielt beim Thema Sinn-Ökonomie auch die momentan so oft beschworene „Vielfalt“ eine Rolle?

Gelebte Vielfalt ist profitabel! Denn resiliente Strukturen und wirtschaftliche Stabilität erwachsen auch durch Diversity. Die Studie „Delivering Through Diversity“ von McKinsey aus 2018 belegt: Je höher der Grad der Diversität, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Bei Unternehmen mit besonders ausgeprägter ethnischer Vielfalt steigt die Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein, um 33 Prozent. Haben Unternehmen einen hohen

Anteil weiblicher Führungskräfte, verdoppelt sich in Deutschland sogar die Chance auf überdurchschnittliche Profite. Erfolgreich sind also jene Unternehmen, die über ein heterogenes Team verfügen und Talente mit unterschiedlichen Hintergründen fördern.

Das klingt alles sehr gut. Fakt ist aber auch, dass sich viele Unternehmer*innen wie auch Arbeitnehmer*innen durch New Work überfordert fühlen.

Wir dürfen nicht vergessen, dass digitale Offenheit, Diversität und Agilität nicht erst seit der Pandemie wichtige Faktoren für zukunftsorientierte Unternehmen darstellen. Insofern besteht vielerorts Nachholbedarf. Die Situation im Frühjahr 2020 hat Unternehmen gezwungen, neue Prioritäten zu setzen. Das hat zu einem Bewusstseinswandel geführt. Das Gefühl der Überforderung angesichts der vielen neuen Werkzeuge wird künftig verschwinden. Auf das anfängliche digitale Improvisieren folgt eine Normalisierung: Gelerntes wird gelebt und nahtlos in den Arbeitsalltag eingefügt. Dabei setzen immer mehr Unternehmen auch auf den Einsatz künstlicher Intelligenz. Gerade bei eintönigen Tätigkeiten arbeiten Maschinen länger und besser, bei gleichbleibender Qualität.

Künstliche Intelligenz – ein gutes Stichwort. KI findet inzwischen in den verschiedensten Bereichen Anwendung. Aber erwarten wir nicht zu viel vom selbstlernenden Algorithmus?

Künstliche Intelligenz ist ein großes Thema und wird es bleiben. KI und die zunehmende Digitalisierung spielen auch neuen Geschäftsmodellen in die Hände, die Produkte nicht mehr verkaufen, sondern verleihen oder als Dienst anbieten: Everything as a Service – auch EaaS oder XaaS genannt. Global Player sind beispielsweise Netflix oder auch Adobe für den B2B-Bereich. XaaS-Angebote konnten sich

während der Coronakrise beweisen und werden sich künftig mithilfe von KI und Algorithmen weiterentwickeln und ausbreiten.

Und wir Menschen? Wie wird sich dadurch unsere Arbeitszeit verändern im Zeitalter des New Work?

Eine unserer Zukunftsthesen zu New Work lautet: Die Dreißigstundenwoche wird das neue Vollzeit. Skandinavische Länder und die Niederlande leben in Sachen Arbeitszeit schon heute das Arbeitsideal der Zukunft: Weniger ist mehr. Arbeitszeit wird nicht mehr als Wochenkontinuum verstanden, sondern als flexibles Kontingent, das sich individuellen Situationen und Lebensphasen anpassen kann. Die Dreißigstundenwoche als Vollzeit macht mitunter produktiver und lässt Krankenstände schrumpfen. Im Übrigen liegt die Wochenarbeitszeit in fast allen Ländern in Europa inzwischen unter 40 Stunden.

Nicht jede*r von uns führt ein Unternehmen. Was kann ich als Arbeitnehmer*in oder als Freelancer*in tun, um New Work zu meinem Erfolgsprinzip zu machen?

Fachkräfte sind nach wie vor Mangelware am Arbeitsmarkt. Laut unseren Untersuchungen hat gut die Hälfte der Unternehmen



hierzulande Probleme damit, offene Stellen langfristig mit geeignetem Fachpersonal zu besetzen. Das ist eine Perspektive für jene, die gerade eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren.

Und wenn ich freiberuflich oder selbstständig bin?

Die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten und -orten einerseits und der Wunsch nach Selbstverwirklichung andererseits erhöhen natürlich auch die Attraktivität selbstständiger und freiberuflicher Arbeit. Das Realisieren selbst entwickelter Ideen und Projekte steht dabei hoch im Kurs. Aber auch Kooperationen, gegenseitiger Austausch und soziales Miteinander gewinnen in der neuen Arbeitswelt an Bedeutung. Das gilt im Übrigen nicht nur für die Generationen Y und Z, sondern auch für ältere Erwerbstätige. Gerade im Alter erscheint die Selbstständigkeit mit ihren Flexibilität als ein Arbeitsmodell, das über das offizielle Rentenalter hinaus trägt oder aber gerade auch erst aus dem tatsächlichen Ruhestand heraus aufgenommen wird: Menschen, die 75 Jahre und älter sind, arbeiten, wenn sie denn noch erwerbstätig sind, oft als Selbstständige und sind nicht mehr angestellt – der Anteil beträgt hier rund 45 Prozent.

Vielen Dank für Ihre Einschätzungen, Frau Papasabbas. Zum Schluss noch einmal ganz konkret: Wie kann ich mich als Individuum für das neue Zeitalter rüsten, wie gelingt mir die Teilhabe an New Work und damit verbunden ein erfülltes „New Life“?

Dreh- und Angelpunkt ist offensichtlich die Digitalisierung. Hier besteht für Deutschland ein großer Nachholbedarf – aber Corona hat gezeigt, dass vieles auch hierzulande schon möglich ist, wenn man wirklich möchte: Remote Work, virtuelle Kon-

ferenzen und Events, digitale Organisations- und Feedback-Kulturen und so weiter. Der wirkliche Wandel hinter der Digitalisierung ist ein kultureller. Für das Individuum heißt das: Das Verständnis von Arbeit und ihrem Zweck verändert sich grundlegend. Die klassische Karriere hat ausgedient, die Sinnfrage rückt in den Vordergrund. Menschen stellen immer stärker die gleichen Ansprüche an ihre Arbeit, die sie auch in ihrer Freizeit vertreten. So werden Unternehmen wertorientierter, Unternehmenskulturen agiler, adaptiver und diverser, und Mitarbeitende sehen sich stärker als Problemlöser für gesellschaftliche Zukunftsaufgaben.

Frithjof Bergmann hat in dem Interview, von dem ich zu Beginn erzählte, gesagt: „Der Sprung hinüber zu der Arbeit, die einen wirklich stärkt, das ist natürlich ein großer Sprung in eine bessere Zukunft – die die Technologie möglich macht.“ Ihr Kommentar?

Lassen Sie uns springen! ■

ZUR PERSON

LENA PAPASABBAS studierte an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main Kulturanthropologie. Sie ist Philosophin und Expertin für Megatrends westlicher Gegenwartskultur. Für das Zukunftsinstitut arbeitet sie als Autorin, Referentin und als Social-Media-Relations-Managerin. Lena Papasabbas lebt in Frankfurt am Main.

Foto © Alhina Polakova/Shutterstock

Wir fordern einen modernen Rechtsrahmen für die Arbeitswelt der Zukunft



Die Arbeitswelt ist mit rasantem Tempo flexibler, digitaler und vernetzter geworden. Der Bedarf nach zeit- und ortsunabhängigem Arbeiten und der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind gestiegen. Diese Entwicklungen müssen auch in den gesetzlichen Schutzzorgaben berücksichtigt werden. Veraltete und starre rechtliche Rahmen, die oft auch den Wünschen der Beschäftigten entgegenstehen, müssen reformiert werden – und dies nicht erst seit Beginn der Coronapandemie.

Die Pandemie hat jedoch die Lücken und Probleme aktueller Regulierungen wie unter einem Brennglas sichtbar gemacht und den Nachholbedarf noch einmal verdeutlicht. Für die Unternehmerinnen ist klar, dass schon jetzt – und nicht erst nach der Bundestagswahl – die Rahmenbedingungen für eine zukunftsfähige Arbeitswelt diskutiert werden müssen. Dabei darf es keineswegs nur um große, tarifgebundene Unternehmen gehen, sondern es müssen vielmehr kleine und mittelständische Unternehmen und Soloselbstständige stärker in den Blick genommen werden, da sie es deutlich schwerer haben, Fachkräfte oder Auszubildende zu gewinnen. Denn die Unternehmen sind oft unbekannt und nicht selten in der Provinz angesiedelt. Um Nachwuchskräfte, die flexibleres und selbstbestimmteres Arbeiten einfordern, zu gewinnen und zu halten, müssen sie individuelle Arbeitsmodelle und die Möglichkeit zu mobiler Arbeit anbieten. Der aktuelle Gesetzesrahmen wird dem aber häufig nicht gerecht. So sind Öffnungsklauseln im Arbeitszeitgesetz für tarifgebundene Unternehmen und Konzerne nicht hilfreich, da die große Mehrheit der KMU nicht tarifgebunden ist. Konkret sehen die Unternehmerinnen des VdU Handlungsbedarf in folgenden Bereichen:

Foto © eleanah/Shutterstock

Reform des Rechtsrahmens

- Arbeitszeitgesetz modernisieren (Höchstleistungszeitgrenze von täglich auf wöchentlich ändern und Ausnahmen bei Ruhezeiten zulassen)
- Kein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten. Vielmehr müssen beim Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten Anpassungen hinsichtlich Arbeitsschutz und -sicherheit, Datenschutz, Haftungsfragen und Kostentragungen geklärt werden.
- Regelungen gegen Scheinselbstständigkeit reformieren, um Soloselbstständigen, Freiberufler*innen und Unternehmen Rechtssicherheit zu ermöglichen

Sicherstellung der digitalen Infrastruktur

- Breitbandausbau beschleunigen und Mobilfunk-Netzabdeckung gewährleisten
- Digitalisierung der Verwaltung stärker vorantreiben, um die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Verwaltung zu beschleunigen und zu entbürokratisieren. Die Verwaltung muss dabei mit der Entwicklung in den Unternehmen Schritt halten.

Essenzielle Bausteine für den Restart

- Werk- und Dienstverträge als notwendige Bestandteile einer arbeitsteiligen Wirtschaft beibehalten
- Minijobs erhalten und reformieren: Entgeltgrenze für Minijobs auf 600 Euro anheben, Entgeltgrenze zukünftig mit dem Mindestlohn mitwachsen lassen, Inanspruchnahme von Kurzarbeiterleistungen für Minijobs ermöglichen

Frauen im Arbeitsmarkt stärken

- Fehlanreize im Steuer- und Abgabensystem beseitigen
- bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Sorgearbeit

Technologie. Innovation. Faszination.



Simona de Silvestro ist begeisterte Motorsportlerin. Seit dieser Saison dreht die Porsche-Werksfahrerin nun auch als offizielle Ersatzfahrerin im TAG Heuer Porsche Formel-E-Team auf den großen Rennstrecken ihre Runden. Ein Gespräch über Motivation und Faszination – und ihr Fahrzeug, den Porsche 99X Electric.

Frau de Silvestro, Sie waren schon als Kind vom Motorsport fasziniert. Wann war Ihnen klar, dass Sie Ihre Passion zur Profession machen wollen?

Ich habe als Kind zusammen mit meinem Vater Formel 1 im Fernsehen geschaut. Er war im Autogeschäft tätig, daher hatte ich immer eine Verbindung zu Fahrzeugen. Als ich mit sieben Jahren meinen ersten Gokart bekam, wusste ich recht schnell: Ich möchte Rennfahrerin werden. Für mich standen jedoch immer der Spaß und die Leidenschaft im Vordergrund, sodass ich damals nicht daran dachte, dass dieser Sport eines Tages mein Job sein würde. Auch heute geht es mir noch so. Ich denke nicht explizit daran, dass dies meine Arbeit ist, sondern nur daran, Rennen zu fahren.

Wie haben Ihre Eltern auf Ihren Berufswunsch reagiert?

Ich habe das Glück, dass meine Eltern mich immer in allem unterstützt haben. Sie haben mir generell die Möglichkeit gegeben, Dinge auszuprobieren. In Sachen Motorsport haben sie immer gesagt, wenn ich Rennfahrerin werden will, muss ich zu 100 Prozent dahinterstehen. Das habe ich getan.

Sie haben in den USA gelebt, in Australien... Wie haben Sie dort die Begeisterung für den Motorsport erlebt?

Die Begeisterung für den Motorsport in den USA und Australien ist schon anders als in Europa. Das hat sicher auch mit der Kultur zu tun. Ich muss dazu sagen, dass ich erst vor Kurzem



wieder in meiner Heimat bin. Als ich in Amerika IndyCar gefahren bin, war diese enorme Leidenschaft der Fans an der Strecke zu spüren. Diese Begeisterung für den Sport wird von Generation zu Generation weitergegeben. Das war schön zu sehen. Auch in Australien war das zu spüren. Ich erinnere mich an ein besonderes Treffen. Die Leute waren Fans einer bestimmten Automarke, nur weil ihre Großeltern dieses Auto gefahren sind. Das war schon ein witziges Erlebnis.

Warum sind Sie 2015/16 in die Formel E gewechselt?

2015 bin ich drei IndyCar-Rennen für Andretti gefahren. Das Team war auch in der Formel E am Start, daher habe ich die Chance bekommen, in die Formel E einzusteigen. Das war recht spannend, zumal das erst die zweite Formel-E-Saison überhaupt war.

Braucht es in der Formel E andere Qualitäten als in der Formel 1, um als Fahrer*in erfolgreich zu sein?

Die Formel E unterscheidet sich schon sehr von anderen Rennserien. Zum einen sind die Rennen recht kurz, und das Energiemanagement spielt eine entscheidende Rolle. Letzteres kennt man aus traditionellen Rennserien nicht. Der richtige Umgang mit dem Energiemanagement ist sicherlich eine Eigenschaft, die man sich als Fahrerin in der Formel E aneignen muss.

Seit 2019 sind Sie für Porsche tätig, seit dieser Saison – der zweiten für Porsche in der Formel E – sind Sie offizielle Ersatzfahrerin. Was fasziniert Sie an Ihrem Job, und was fasziniert Sie an Ihrem Fahrzeug, dem Porsche 99X Electric?

Zuallererst ist es eine große Ehre für mich, dass ich für Porsche fahre. Damit ist für mich ein Traum wahr geworden. Auch im Hinblick auf das Formel-E-Projekt ist es eine tolle Sache, dass ich als Ersatzfahrerin für das TAG Heuer Porsche Formel-E-Team ausgewählt wurde. Wenn ich in 10 oder 20 Jahren zurückblicke, kann ich sagen, dass ich von Anfang an ein Teil dieses zukunftsweisenden Projekts war. Denn die Entwicklungen der E-Mobilität werden wir künftig auf den Straßen sehen. Das ist schon cool.

Als Frau sind Sie eine Exotin im internationalen Rennzirkus. Warum, denken Sie, werden nicht mehr Frauen Rennfahrerin?

Mittlerweile glaube ich gar nicht mehr daran, eine Exotin im Motorsport zu sein. Es gibt immer mehr Mädchen und Frauen, die im Motorsport tätig sind. Das ist schön zu sehen. Ich würde mir wünschen, dass sich künftig noch mehr Frauen für Motorsport interessieren – egal ob als Fahrerin, Ingenieurin, Mechanikerin oder was auch immer sie machen wollen.

An wen würden Sie einen Appell adressieren, um das zu ändern? Und wie würde der lauten?

Es ändert sich zurzeit recht viel, sodass meiner Meinung nach kein Appell nötig ist. Letztlich geht es darum, dass man von

Topteams eine Chance bekommt, sein eigenes Potenzial unter Beweis zu stellen. Wenn ich auf mich zurückblicke, habe ich diese Chance bei Porsche bekommen.

Was war für Sie im Laufe Ihrer Karriere die bislang größte Herausforderung?

Ich bin dankbar für meine bisherige Karriere und die vielen Möglichkeiten, die ich bisher hatte. Ich habe viele Menschen auf meinem Weg kennengelernt und bin verschiedene Rennwagen gefahren. Die größte Herausforderung ist es, zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein. Das ist allerdings nicht planbar, daher spielt das Glück auch eine gewisse Rolle.

Und was war das schönste Erlebnis?

Mein schönstes Erlebnis ist klar der zweite Platz beim IndyCar-Rennen in Houston 2013. Wir haben sehr hart für dieses Podium gearbeitet und waren mehrere Male nah dran. Als es dann endlich geklappt hat, war das ein bedeutender Moment. Noch heute erinnere ich mich gerne daran zurück.

Die Formel E in drei Wörtern, bitte.

Technologie, Innovation, Faszination. ■





New Work im Generationenwandel

Seitdem Corona Homeoffice, Videokonferenzen und flexible Arbeitszeiten selbst bei traditionellen Unternehmen hoffähig gemacht hat, wird auch in deutschen Vorständen über alternative Arbeitsmodelle geredet. Wir haben mit vier Entscheiderinnen zweier Generationen über die Veränderungen, die die neue Arbeitswelt mit sich bringt, gesprochen.

Text SEBASTIAN HOLDER

Foto © KerkpuniPhoto/Maple Studio/Shutterstock

Alle reden vom Homeoffice. Aber ist die Pandemie nicht nur ein Treiber für zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten, sondern auch für eine neue Runde von New Work?

Eva-Valérie Gfrerer: Ich denke, ja. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten sind nur der äußere Rahmen, innerhalb dessen New Work sich entfalten kann. Der Kern sind veränderte Prozesse und Strukturen. Die Veränderungen wären in jedem Fall gekommen, weil meine Generation das immer stärker einfordert, aber sicher nicht so schnell wie durch die Pandemie. Ich sehe es in meinem Umfeld. Früher hieß es immer: Wenn du Homeoffice machst, dann schick mir morgens deine Aufgaben, dann schauen wir am Abend, ob du alles gemacht hast. Aber wenn man jemandem erlaubt, zu Hause zu arbeiten, ihn dann aber stündlich kontrolliert, gewährt man ihm nicht die Autonomie, die er sich wünscht. Man muss einen Raum mit Verantwortungsbereichen schaffen, in dem man frei entscheiden kann.

Dr. Johanna Dahm: Die freie Arbeitsplatzwahl ist für viele ein wichtiger Bestandteil der Selbstbestimmung und Flexibilität. Ich hoffe aber, die Unternehmen vergessen nach der Pandemie nicht, was sie uns gelehrt hat: dass flexible Arbeitszeiten und -orte möglich, ja nötig sind. Wenn der Patient in der Krise in der Notaufnahme liegt, geht immer alles ganz schnell. Ist er wieder gesund, hält er sich nicht mehr an seine Vorschriften. Ich hoffe, das erleben wir nach der Pandemie nicht. Es gibt ja unterschiedliche Meinungen zum Thema Homeoffice, unter Angestellten und Entscheider*innen. Einige wollen mehr Socializing im Büro, andere schätzen die konzentrierte Ruhe zu Hause. Viele wollen inzwischen beides. Und ich bin sicher: Es gibt keinen Weg zurück.

Was sind denn die wichtigsten Instrumente der „neuen Arbeit“?

Ana-Cristina Grohnert: Mit der Flexibilitätsagenda hat es angefangen, mit Arbeitszeit, -ort und -art. Dann kamen Sabbaticals, Teilzeit- und Jobsharingmodelle, neue Formen der Zusammenarbeit. Aber bei New Work geht es auch um die Überforderung des Leaderships. Darum brauchen wir ebenfalls eine neuen Form der Führung, mit Integrität, Vertrauen und Empathie für die Mitarbeitenden. Und es geht um inklusives Leadership, also um die Frage, ob Führungskräfte in der Lage sind zu verstehen, wie ihre Leute arbeiten wollen. Last but not

least: das Output-orientierte Arbeiten. Also nicht diejenigen, die als Letzte das Licht ausmachen, bekommen das beste Performance Rating, sondern die, die die besten Ergebnisse erzielen. Das Wichtigste ist, dass wir von allen Seiten so viel Flexibilität schaffen und so viel Engagement wie möglich.

Gfrerer: Unternehmer*innen sind laut Untersuchungen viel zufriedener mit ihrer Arbeit, weil sie viel flexibler sind als ihre

Angestellten. Das ist ein Bedürfnis, das wir alle haben: Flexibilität und Selbstbestimmung. Mein Anliegen ist es, in meinen Unternehmen eine Kultur zu schaffen, in der die Beschäftigten diesen Raum bekommen. Deswegen geht es nicht nur darum, wo ich arbeite, sondern es geht einher mit einem Verständnis darüber, wie ich Prozesse aufbaue und wie ich Mitarbeiter*innen manage.

Müssen also ganze Strukturen infrage gestellt werden?

Dahm: Wir haben schon vor Jahren über Mitarbeiterbindung, flache Hierarchien und Engagement diskutiert. Für mich stand damals wie auch jetzt die Frage im Mittelpunkt, wie wir uns heute verändern müssen, damit wir morgen noch erfolgreich sind. Und wie kann der Mensch im Mittelpunkt stehen, wie können die Führungskräfte ihr Team bevollmächtigen, damit sie sich Ziele setzen und alle an einem Strang ziehen, um diese auch erreichen? Das bedeutet natürlich, Strukturen zu hinterfragen.

Dr. Anna Lukasson-Herzig: Und die Menschen wollen nicht mehr bei jedem Schritt kontrolliert werden. Natürlich ist Kontrolle noch nötig. Aber wir kontrollieren uns in meinem Unternehmen gegenseitig. Wir stellen unsere Ziele transparent dar und präsentieren, was wir geschafft haben. Diese Kontrolle geschieht nicht mehr von oben herab. Vertrauen in Mitarbeitende ist

elementar. Denn das Nächste ist: Wenn ich nicht vertraue, delegiere ich auch nicht. Und am Ende mache ich alles selbst.

Grohnert: Alle Umfragen zeigen, dass Mitarbeiter*innen drei Dinge wollen: Teilhabe, Sicherheit, und sie wollen gesehen werden, ein Teil des Ganzen sein. Gerade bei großen Unternehmen ist dieser Stolz dazugehören ungeheuer wichtig. Ob sie in der Kantine den Fußboden wischen, im Callcenter oder im gehobenen Management sitzen: Es muss gelingen, in den Leuten Stolz zu wecken, für eine größere Sache zu arbeiten und einen



Eva-Valérie Gfrerer



Dr. Johanna Dahm

Fotos © MorphoAte, Dominik Pfau

sicheren Arbeitsplatz zu haben. Und viele wollen einfach nur ihre Pendlerzeiten reduzieren. Das ist auch in Ordnung. Man muss die Instrumente zur Verfügung stellen, auf allen Ebenen.

Hat die deutsche Wirtschaft ein Führungsproblem? Sie, Frau Dr. Dahm, beklagen die Entscheidungsschwäche deutscher Manager.

Dahm: Unsere Kultur ist auf der Vermeidung von Fehlern aufgebaut. In der Schule gibt es kein Lob für Sonderwege zur Lösungsfindung. Auch die Uni bildet experimentelles Denken nicht aus. Dem Wirtschaftsnachwuchs wird das Entscheiden regelrecht abtrainiert. Bei uns dominiert die Logik über Intuition. Die Intuitiven werden nicht immer die richtigen Entscheidungen treffen, aber die Logiker treffen oft gar keine Entscheidung. Die Logiker arbeiten vor allem im Maschinenbau, als Ingenieure, in traditionell gewachsenen Betrieben. Die tun sich sehr schwer, ihre Abläufe radikal zu verändern. New Work fördert ja auch die Agilität, also die Abweichung von Vorgegebenem, die Suche nach anderen Wegen und Lösungen und die Anpassung der Projektsteuerung an neue Erkenntnisse. Da muss das Gehirn, das auf Fehlervermeidung trainiert war, plötzlich neue Synapsen bilden. Das ist eine riesige Herausforderung. In der klassischen deutschen Management-Etage gibt es Zielvorgaben, an die der Bonus geknüpft ist. Da ist man nicht zu Experimenten aufgelegt.

Lukasson-Herzig: Dabei sind Fehler eine wichtige Lehre. Niemand ist unfehlbar. Selbst der aktuelle Papst hat Fehler eingestanden. Wir fragen potenzielle neue Mitarbeiter*innen immer nach ihrem größten Erfolg und ihrem fatalsten Fehler. Aber auch da merkt man, dass viele sich mit der Beantwortung der zweiten Frage schwertun.

Also brauchen wir ein völliges Umdenken in der Führung?

Grohnert: Die beste Führungskraft ist nicht mehr diejenige, die die meisten Leute führt, sondern die in der Lage ist, die Menschen für ihren Job zu begeistern. Und es geht um Empathie. Wenn zum Beispiel jemand keine der angebotenen Flexibilitätsmaßnahmen annimmt, muss eine Führungspersönlichkeit ein Gespür dafür haben, dass da vielleicht etwas nicht stimmt. Man kann das nicht einfach ignorieren. Das ist das

Thema Mental Health, das die Unternehmen jetzt vor sich haben. Wenn man als Führungskraft nicht die Empathie besitzt, Probleme der Mitarbeiter*innen zu erkennen, hat man selbst ein Problem, das führt oft zu Produktivitätsnachteilen. Die meisten Chefinnen und Chefs agieren immer noch rational statt emotional. Aber heute muss man an der Spitze eines Unternehmens authentisch sein, sich auch mal verletzlich zeigen. Da braucht man eine große Portion Selbstreflexion. Die Führenden wissen zwar genau, was sie nicht mehr sagen dürfen, aber innerlich sieht es noch ganz anders aus.

Dahm: Dem stimme ich zu. Aber wir brauchen nach wie vor auch starke Entscheider*innen. Und klare Ziele. Etwa 85 Prozent aller Mitarbeitenden kündigen innerlich, weil ihre Führungskräfte entscheidungsschwach sind. Bei aller Agilität und Flexibilität brauchen wir auch weiterhin Struktur, Führung und Entscheidung. Und das kreide ich dem agilen Manifest an, dass es vergessen hat zu sagen, was wir machen wollen, bevor wir darüber sprechen, wie wir es machen.

Also führen die neuen Ansprüche der Mitarbeiter*innen dazu, dass ein neuer Menschentyp gefordert ist in der Führung?

Grohnert: Das ist unbedingt nötig. Dafür müssen wir noch disruptiver werden. Man kann zwar Veränderungen beobachten, aber sie sind schwerfällig. Die meisten führen noch mit Rationalität und nicht mit Emotion. Ich wünsche mir, dass diese Form der anderen Führung kommt, aber wie gesagt: Das dauert noch.

Welche Ansprüche werden heutzutage von Mitarbeiter*innen an ihre Führungskräfte gestellt?

Lukasson-Herzig: Vielfalt im Denken. Wenn Vorgesetzte nicht akzeptieren können, dass unterschiedliche Menschen

die Dinge unterschiedlich angehen, auch anders als sie selbst, und nicht erkennen können, dass das auch zum Ziel führt, manchmal sogar zu einem besseren, dann sind sie schlechte Führungspersönlichkeiten. Der Satz „Das wird bei uns aber so gemacht“, den man früher öfter hörte, ist heute gegenüber jungen Menschen nicht mehr möglich.

Grohnert: Vielfalt ist der Veränderungshebel. Je mehr Vielfalt du im Unternehmen hast, desto empathischer musst du als Führungskraft sein. Man muss die unterschiedlichen Perspekti-

ven einbeziehen, weil man sonst nicht erfolgreich ist. Wer nicht lernt, auf die verschiedenen Stimmen im Unternehmen zu hören, ist verloren. Dann hat man zwar ein gemischtes Team, aber das hilft nicht, weil jeder versucht, auf seine Art mit dem Kopf durch die Wand zu gehen. Je mehr Perspektiven man reinbringt, desto mehr ist das ein Veränderungstreiber. Und wenn man so ein Team führen will, muss man offen sein und integrativ. Wir wissen durch viele Studien, dass diverse Teams erfolgreicher sind, aber eben nur dann, wenn man die Haltung von New Work hat.

Sehen Sie gravierende Unterschiede zwischen den Generationen?

Gfrerer: Ich habe als Studentin in mittelständischen Unternehmen gearbeitet und dort erlebt, wie nach „Old Work“ gearbeitet wurde. Da ging es auch darum, einfach da zu sein, Zeit abzusetzen. Das wurde fälschlicherweise als Qualität missverstanden. Parallel war ich auch in Start-ups unterwegs, wo es mehr Flexibilität gab. Meine Generation fordert definitiv ein höheres Maß an Flexibilität und Autonomie und gewährt es auch entsprechend als Führungskraft.

Lukasson-Herzig: Ich denke auch, die jungen Menschen, gerade in Westeuropa, fordern dieses Umdenken. Sie sind gebildet und gut ausgebildet, sind durch Auslandspraktika sehr gereift. Die wollen einfach nicht mehr so arbeiten, wie wir es gewohnt waren. Das Zweite ist, dass man gesehen hat, dass es viel mehr bringt, wenn sich Mitarbeitende beteiligt und gehört fühlen.

Können Frauen auf dem Weg zur Gleichstellung von New Work profitieren?

Gfrerer: In meiner Generation ist das Thema Gleichstellung sehr groß. Aber die Ziele sind längst nicht erreicht. Ich bin selbst eine Frau im Bereich KI und Venturecapital, und das ist leider noch komplett ungewöhnlich. Aber ich glaube, mehr und mehr Frauen meiner Generation trauen sich raus, kreieren Räume, in denen sie sich nicht einfach dem Umfeld anpassen, sondern unsere Arbeitskultur und Rollenverständnisse gerade durch ihre Weiblichkeit positiv verändern. Dadurch wiederum motivieren sie weitere Frauen, neue Räume zu betreten und hoffentlich bald auch mehr im technischen Bereich und der Finanzwelt Fuß zu fassen. Nur so kann wirkliche Vielfalt entstehen. Insofern ist New Work auch eine Chance für Frauen. Aber sicher nicht die einzige.

Lukasson-Herzig: Das Hauptproblem bei Frauen und Karriere ist immer noch das Muttersein. Wenn man Mutter wird, ist das oft ein großer Knick. Mütter brauchen nicht kürzere, sondern flexiblere Arbeitszeiten. Und wenn es um Führung geht, hat sich ja auch gezeigt, dass Teilzeit möglich ist, häufig sogar besser funktioniert. Unser CFO beispielsweise arbeitet nur 25 Stunden in der Woche, und das funktioniert bestens.

Dahm: Ich bin der Meinung, für Gleichstellung brauchen wir vor allem Vorbilder. Starke Frauen, die anderen vorleben, wie es laufen kann, wie man sich durchsetzt. Das dauert noch. Aber wir arbeiten daran. ■



Ana-Cristina Grohnert



Dr. Anna Lukasson-Herzig

Fotos © Dominik Bezzmann; Dominik Tryba

Foto © Brojko Pictures/Shutterstock



ZU DEN PERSONEN

EVA-VALÉRIE GFRERER (30) ist Gründerin und CEO von MorphAI Technologies, einem KI-gesteuerten Risikokapital-Technologieunternehmen, das Risikokapital genauer, effizienter und weniger voreingenommen machen will. Zuvor entwickelte sie unter anderem Verhaltensdatenprodukte für verschiedene Early-Stage-Tech-Start-ups.

DR. JOHANNA DAHM (46) ist Beraterin, Referentin und Keynote-Speakerin. Seit 1999 begleitet sie internationale Unternehmen, Personalentscheider*innen und auch Einzelpersonen in Fragen von Führung, Entwicklung und Veränderung. Sie ist Autorin zahlreicher Bücher, unter anderem von „Die Entscheidungs-Matrix“.

ANA-CRISTINA GROHNERT (54) ist eine deutsche Topmanagerin und Buchautorin. Bis vor Kurzem gehörte sie dem Vorstand der Allianz Deutschland AG an. 2021 erschien ihr Buch „Das verborgene Kapital“. Sie ist Vorstandsvorsitzende der Charta der Vielfalt und Mitglied im internationalen Beirat der GFG Alliance von Sanjeev Gupta.

DR. ANNA LUKASSON-HERZIG (45) studierte Werkstofftechnik in Aachen und schloss ihr Studium als Jahrgangsbeste ab. Sie begann ihre Karriere in der Stahlindustrie. Später arbeitete sie bei der Boston Consulting Group. 2015 gründete sie mit ihrem Bruder die nyris GmbH, die sie als CEO leitet. nyris entwickelte eine visuelle Suchmaschine.

Mit der Denkfabrik Digitale Arbeitsgesellschaft bietet Julia Borggräfe Menschen den Raum, die Zukunft des Arbeitens neu zu denken



„Wir müssen co-kreativer agieren“

Seit 2018 ist Dr. Julia Borggräfe Leiterin der Abteilung „Digitalisierung und Arbeitswelt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Dort setzt sie sich dafür ein, digitale und agile Arbeit in Deutschland voranzutreiben.

Interview ANKE JANETZKI

Wie die Zukunft der Arbeit aussehen kann, darüber gibt es unterschiedliche Vorstellungen. Viele sehen die Chancen, andere formulieren Ängste. Frau Dr. Borggräfe, was ist Ihre persönliche Vision? Wie soll die Arbeitswelt der Zukunft aussehen? Welche Bedeutung kommt Digitalisierung, KI und Automatisierung zu? Die gute Nachricht ist: Wir werden die Zukunft unserer Arbeitswelt selbst gestalten können. Dafür müssen wir zum einen ungefähr wissen, wo wir hinwollen, zum anderen diese Rolle als aktive Gestalter*innen auch wahrnehmen. Die für manche vielleicht nicht so gute Nachricht: Es wird alles komplexer und schneller. Beispiel Digitalisierung: Um einen für uns alle passenden Umgang mit künstlicher Intelligenz (KI) zu finden, müssen wir erst einmal verstehen, wie KI genau funktioniert und wie KI sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten einen

Mehrwert bringen kann. Dafür haben wir bei uns das KI-Observatorium innerhalb der Denkfabrik des BMAS gegründet. Diese Gestaltung bedeutet auch andere Diskurs- und Gestaltungsformate, als wir sie bisher kennen, sowohl gesellschaftlich als auch in den Betrieben. Wir müssen insgesamt co-kreativer agieren. Das bietet die Chance, dass wir möglichst viele Menschen in dieser digitalen Transformation mitnehmen und eine gemeinsame Kraft entwickeln und dabei das in den Organisationen vorhandene Wissen möglichst umfassend nutzen. So können wir es schaffen, dass die Veränderung von einer Mehrheit mitgetragen wird, Ängste reduziert und auch die Chancen der Digitalisierung gesehen werden. Meine Vision einer Arbeitswelt der Zukunft ist daher eine, die wir gemeinsam gestalten, die mehr statt weniger Gerechtigkeit und Partizipation schafft und dadurch gleichzeitig eine große Zukunftskraft entwickelt.

Foto © J. Konrad Schmidt

„Ohne agiles Arbeiten gibt es keine wettbewerbsfähige Zukunft der Arbeit.“

Die Arbeitswelt von heute ist flexibel, digital, vernetzt, projektorientiert und häufig international. Der Bedarf an zeit- und ortsunabhängigen Arbeiten ist nicht erst seit Corona vorhanden. Ebenso wie der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Der geltende Rechtsrahmen wird diesen Anforderungen jedoch nicht mehr gerecht. Das Arbeitszeitgesetz ist für die KMU zu starr, die vorgeschlagenen Regelungen für mobiles Arbeiten gehen an der Realität vorbei. Die Unternehmen wünschen sich hier endlich einen fortschrittlichen Gesetzesrahmen. Was antworten Sie ihnen?

Erst einmal gibt es tolle Beispiele auf tariflicher und betrieblicher Ebene, wo Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmervertreter*innen gemeinsam gute und passende Lösungen gefunden und wirklich innovative Betriebs- und Tarifvereinbarungen abgeschlossen haben. Das Arbeitsrecht regelt immer den Rechtsrahmen für alle, sodass auf dieser Ebene Differenzierungen und damit individuell passende Lösungen schwierig abzubilden sind. Außerdem ist das Arbeitsrecht ein Schutzrecht, das aus gutem Grund entwickelt worden ist. Wie überall in der Praxis gibt es diejenigen, die ein tolles Arbeitsumfeld mit einer guten Unternehmenskultur haben, und diejenigen, die auf diesen Schutz durch das Gesetz angewiesen sind, um ihre Gesundheit und ihre Rechte zu wahren. Nehmen Sie den aktuellen Umgang mit Homeoffice in der Coronapandemie: Die meisten Arbeitgeber*innen haben dort, wo es möglich war, ihre Leute nach Hause geschickt und die Arbeitsschutzstandards im Präsenzbetrieb vorbildlich umgesetzt. Es gab aber leider auch Unternehmen, die an der Präsenz festgehalten haben, obwohl es für das Aufrechterhalten der Arbeitsabläufe nicht erforderlich gewesen wäre – mit dem Ergebnis hoher Inzidenzen in diesen Betrieben. In solchen Fällen muss der Gesetzgeber dann reagieren – und deswegen ist es so schwer, Gesetze „aufzuweichen“. Betriebliche Regelungen, die gemeinsam von Unternehmen und Beschäftigten gestaltet werden, geben heute schon in vielen Bereichen des Arbeitsrechts die Möglichkeit, hier einen für die jeweilige Organisation passenden, flexiblen Rahmen zu schaffen.

Welche weiteren Themen sollten aus Ihrer Sicht in der nächsten Legislatur angegangen oder weiter vorangetrieben werden, um den Rahmen für die Zukunft der Arbeit zu setzen?

Ich würde mir wünschen, dass wir viele Themen mit Volldampf weiterführen, die wir in dieser Legislatur begonnen haben. Dazu gehören beispielsweise die Weiterentwicklung der KI-Strategie der Bundesregierung, die Gestaltung guter Plattformökonomie, für die wir bereits Eckpunkte vorgelegt haben, die Stärkung und Vernetzung unserer Transferaktivitäten

in Richtung KMU und – ganz wichtig – der Ausbau und die Beschleunigung unserer Weiterbildungsaktivitäten. Wir sind hier zusammen mit unseren Partner*innen in der Nationalen Weiterbildungsstrategie in den vergangenen drei Jahren schon eine gute Wegstrecke gegangen – die OECD hat Deutschland aber zu Recht

ins Stammbuch geschrieben, dass wir diesbezüglich in den kommenden Jahren eine Schippe drauflegen müssen, sowohl was die Maßnahmen als auch was die Geschwindigkeit angeht. Dazu gehört auch, dass wir manche Themen wieder ganzheitlicher denken, gerade bei den Themen Bildung und Digitalisierung. Nehmen Sie die Meta-Kompetenzen wie Konfliktfähigkeit, Komplexitätsverständnis, Diversitätsoffenheit, Kreativität oder ganzheitliches Denken: Ohne diese Kompetenzen ist agiles Arbeiten nicht vorstellbar; ohne agiles Arbeiten keine wettbewerbsfähige Zukunft der Arbeit. Menschen müssen diese Kompetenzen also bereits mitbringen, wenn sie ins Arbeitsleben starten. Also müssen sie diese früh entwickeln können. Dafür muss der Staat die Voraussetzungen schaffen – und die Unternehmen müssen den Ball dann aufnehmen, indem sie konsequent strategische Weiterbildungsplanung und -umsetzung betreiben. Die richtigen Kompetenzen werden darüber entscheiden, ob wir zukunftsfähig sind oder nicht.

Das BMAS beschäftigt sich auch mit der Bedeutung der Digitalisierung für die wirtschaftliche Teilhabe von Frauen. Corona hat hier die Chancen und Risiken insbesondere von Homeoffice für die Sichtbarkeit und Karrieren von Frauen verdeutlicht. Was müssen Politik und Unternehmen tun, damit die Digitalisierung tatsächlich einen positiven Effekt auf die Gleichstellung in der Arbeitswelt hat?

Die Politik muss den Aspekt der Gendergerechtigkeit gegebenenfalls noch stärker in den Blick nehmen und entsprechende Maßnahmen konsequent umsetzen. Ich weiß nicht, wie viele Business Cases ich zum Thema Diversity bereits gelesen habe – ich glaube, es zweifelt mittlerweile kaum noch jemand an den Studien, die belegen, dass gemischte Teams erfolgreicher sind. Und da wir in Deutschland immer noch sehr hierarchisch denken, werden die Unternehmenskulturen eben nach wie vor sehr von oben geprägt. Trotzdem haben wir kaum Veränderungen in der Zusammensetzung von Führungsteams. Dann braucht es eben eine gesetzlich festgelegte Quote, damit hier endlich Bewegung hineinkommt. Auch das ist im Sinne der Zukunftsfähigkeit einer Volkswirtschaft und der jeweiligen Organisationen.

Unternehmen könnten meines Erachtens bei dem Thema auch mutiger werden. Das fängt an bei der Besetzung von Führungspositionen über die Gestaltung diskriminierungsfreier

Recruitingprozesse bis hin zu Maßnahmen, die es mehr Frauen ermöglichen, beruflich Verantwortung zu übernehmen. Das können gute Mobile-Office-Strukturen und flexible Arbeitszeiten sein, aber genauso das Ermutigen, klassische Rollenmodelle zu hinterfragen. Frauen arbeiten im Schnitt 25 Prozent weniger als Männer, wir haben immer noch ein Gender Pay Gap von circa 17 Prozent und – noch viel gravierender – ein Gender Care Gap von durchschnittlich 52,4 Prozent, die Frauen pro Tag mehr für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. Der Gender Pension Gap liegt in Deutschland bei circa 45 Prozent, das heißt, bei uns beziehen Frauen um 45 Prozent geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer. Das sind unhaltbare Zustände – und das hat viel mit der klassischen Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern zu tun. Warum sollte man in den Unternehmen also männliche Beschäftigte nicht viel stärker ermutigen, in Elternzeit zu gehen, hinterfragen, ob eine weitere Reduzierung von Arbeitszeit bei weiblichen Beschäftigten der einzige mögliche Weg ist, und zu gemeinsamen Diskussionen im Unternehmen einladen, die sich mit der geschlechtergerechten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auseinandersetzen? Hier könnten Unternehmen noch viel mehr beitragen, als sie das zurzeit tun. Auch das ist aktive Gestaltung von Arbeit der Zukunft.

Die nordischen Länder gelten als Best Practice für eine moderne Arbeitswelt. Auch wenn sie aufgrund ihrer geringeren Einwohnerzahl nur begrenzt mit Deutschland vergleichbar sind, was können wir von diesen Ländern lernen, insbesondere wenn es darum geht, Transformationsprozesse in der Arbeitswelt voranzutreiben und alle Mitarbeitenden mitzunehmen?

Das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein schönes Beispiel: Hier sind uns die nordischen Länder um Jahrzehnte voraus, auch weil sie das Thema seit den Siebzigerjahren sehr aktiv vorantreiben und gestalten. Auch im Bereich mobiles Arbeiten haben die nordischen Länder eine viel größere Selbstverständlichkeit etabliert – der Abschied von der „Anwesenheitskultur“ hat dort sehr viel früher stattgefunden als bei uns. Dadurch waren sie in der Krise resilienter, weil sie sich in diesem Thema nicht erst neu erfinden mussten. Eine finnische Kollegin hat mal im Kontext Bildung den schönen Satz gesagt: „We are too small so lose anyone.“ Diesen Glaubenssatz würde ich mir auch als Guideline für unsere Bildungspolitik wünschen, egal ob auf staatlicher oder betrieblicher Ebene. Sehen wir es so: Die Coronakrise bietet uns die Chance, jetzt solche alten Zöpfe abzuschneiden und unsere Führungs- und Unternehmenskulturen zu boosten.

Welche Erfahrungen mit New Work in der Wirtschaft konnten Sie in Ihre Arbeit im Ministerium einbringen – Stichwort neue Arbeitsmethoden, kollaboratives Arbeiten, Jobmodelle und Führungskultur –, und welchen Effekt sehen Sie?

Ich konnte so ziemlich alles einbringen, was ich mitgebracht habe – das ist eine tolle und zum Teil auch unerwartete Erfahrung. Wir haben inzwischen viele Themen mit co-kreativen Methoden entwickelt und dafür sehr viel positives Feedback bekommen. Mittlerweile bilden wir 17 agile Coaches im Ministerium aus. Ich würde sagen, wir sind auf einem guten Weg – und es gibt noch viel zu tun. ■



ZUR PERSON

DR. JULIA BORGGRÄFE ist Abteilungsleiterin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und leitet dort seit Mai 2018 die neu geschaffene Abteilung „Digitalisierung und Arbeitswelt“. Ihre Ausbildung und berufliche Laufbahn vervollständigte sie nach dem Abschluss ihres Jurastudiums mit internationalen beruflichen Stationen unter anderem in New York, Paris und Tel Aviv sowie mit der Veröffentlichung verschiedener Fachpublikationen zu personalrechtlichen und personalpolitischen Themen. Sie war vor ihrer Tätigkeit im BMAS unter anderem als Senior Vice President Human Resources & Corporate Governance der Messe Berlin und Senior Manager HR Western Europe Sales & Financial Services der Daimler AG Stuttgart sowie als Beraterin mit den Schwerpunkten Change-Management, Organisationsentwicklung, Human Resources, Unternehmens- und Führungskultur tätig.

Foto © matzkeFoto

Einzel Spitze, zusammen unschlagbar

Jobsharing in leitenden Positionen ist ein wirksames Mittel gegen den Karriereknick aufgrund familiärer Verpflichtungen.



Eine Führungsposition für zwei: Das geht hervorragend, wenn sich die zwei als Team verstehen. „Topsharing“ nennen wir das bei den Stadtwerken München. Führen im Tandem heißt für uns, beides ist möglich: eine Führungsposition engagiert und erfolgreich auszufüllen und gleichzeitig ausreichend Zeit für das Privatleben, die Familie zu haben. Teilzeit muss also nicht gleichbedeutend mit einem Karriereknick oder gar dem Karriereende sein, selbst auf der Leitungsebene nicht. Jobsharing, auch in Spitzenpositionen, ruft deshalb nach Nachahmer*innen.

Mit unserer Bewerbung für eine Leitungsposition im Jobsharing haben wir die SWM-Geschäftsführung 2016 durchaus überrascht, aber offensichtlich auch überzeugt. Unser Arbeitgeber gab uns die Möglichkeit zum Topsharing, und wir haben bewiesen, dass dies in den verschiedensten Arbeitsbereichen funktionieren kann. Wir haben im Unternehmen zunächst einen Technikbereich mit 100 Männern und Frauen geleitet, danach in der Stabstelle die Konzernstrategie weiterentwickelt und stehen nun an der Spitze der Münchner Hallen- und Sommerbäder mit 220 Mitarbeiter*innen an 15 Standorten.

Jobsharing heißt für uns nicht, dass wir jedes Thema und jede Aufgabe gemeinsam bearbeiten. Vielmehr geben unsere beruflichen Hintergründe Elektrotechnik und Betriebswirtschaft in etwa vor, wie wir die Aufgaben aufteilen. Darüber hinaus berücksichtigen wir unsere Neigungen bei der Auswahl der jeweiligen Schwerpunkte. Wir vertrauen auf unsere Fähigkeiten und vor allem aufeinander. Dies ist im Jobsharing unverzichtbar, denn eine Führungsdoppelspitze bedeutet auch viel Abstimmungsaufwand.

Foto © SWM

Führungsverantwortung zu teilen heißt laufend in einem offenen, ehrlichen Austausch zu bleiben. Deshalb pflegen wir unsere Tandembeziehung ganz bewusst. Wir sind Sparringspartnerinnen füreinander, wir setzen auf Dialog, wenn Sichtweisen sich einmal unterscheiden, wir entwickeln gemeinsam Ziele und Lösungen, und ganz wichtig ist es uns, mit Freude zu führen.

„Ich wusste gar nicht, dass so was hier angeboten wird“, meinten SWM-Kolleginnen vor vier Jahren bei unserem Einstieg ins Topsharing. Das wurde es bis dahin ja auch nicht – kein Grund freilich, es nicht selbst anzustoßen. Ein kluges, zukunftsfähiges Unternehmen wertschätzt Eigeninitiative. Und es lässt die beruflichen Kompetenzen seiner Beschäftigten nicht verkümmern in Zeiten, in denen das Leben mehr von ihnen fordert als eine Vollzeitkarriere. ■

ZU DEN PERSONEN

NICOLE GARGITTER, Betriebswirtin, und DR. CLARA KRONBERGER, promovierte Elektrotechnikerin, arbeiten seit 2010 bei den Stadtwerken München, einem der größten Energie- und Infrastrukturunternehmen Deutschlands. Seit mehr als zehn Jahren gehen sie ihren Arbeitsweg zusammen – aktuell beide in Teilzeit. Mittels Coachings haben sie ihre gemeinsame Führungsstrategie, ihre Erwartungen und ihr Verständnis füreinander geschärft.

Perspektiven

Welche Rolle spielt New Work



CHRISTINE WERNZE

Vielleicht beginne ich damit, was New Work für mich nicht bedeutet? Viele denken dabei an auf der Couch sitzen, mit Kaffee in der Hand und einem Tablet auf dem Schoß. Für kreative Pausen mag diese Vorstellung geeignet sein, doch den unternehmerischen Alltag trifft es wenig. Und es macht auch einen Unterschied, über welche Berufsbranche wir reden. Stellen Sie sich vor, Sie würden dem medizinischen Personal einer Intensivstation oder Pflegekräften etwas davon erzählen. Wir alle haben gerade aus den letzten Monaten die Bilder teilweise dramatischer Situationen in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen im Kopf. In dieser Branche geht es in erster Linie um menschenwürdige Arbeitsbedingungen, von New Work sind wir in diesem Fall noch weit entfernt.

In Büroberufen hat sich vieles schon sichtbar gewandelt. Als ich beruflich startete, gab es klare Hierarchien und Anwesenheitszeiten. Das war nicht immer zielführend. Zum einen, weil

manche Arbeitsleistung nicht auf Knopfdruck einforderbar ist, zum anderen, weil vieles nicht in den Familienalltag passte, und nicht zuletzt, weil Hierarchien nur begrenzt wirklich Neues hervorbringen.

Hier kann die Politik Weichen stellen, und teilweise ist das auch schon geschehen. Wir wollen nicht vergessen, dass junge Frauen und Männer an vielen Stellen schon neue Entwürfe im Arbeiten und Leben umsetzen, die für mich undenkbar waren. Aber es bleibt noch viel zu tun. Starre Vorgaben, die sich zu sehr in den unternehmerischen Alltag einmischen, halte ich für falsch.

Deshalb: New Work mache ich vor allem im Kopf fest. Glücklich darf sich schätzen, wer Sinn in seiner Arbeit sieht, ein nachhaltiges Ziel vor Augen hat und das alles mit dem Familienleben vereinbaren kann. Viele alte, oft verknöcherte Strukturen sind bereits aufgebrochen. Aber es wird für mich so bleiben, dass gute Leistung wichtig ist und wir uns nicht alle faulenzend verstecken können. Ganz wichtig ist in diesem Kontext das Wort Wertschätzung. Richtig angewendet fasst es alles zusammen, was zu einem gesunden Arbeitsklima gehört. Mit Blick auf unsere emotionalen Ressourcen hat das „Schneller, Höher, Weiter“, das wir kennen, seine Grenzen. Wertschätzung im Miteinander und im Blick auf die wichtigen Ziele ist für mich das neue Zauberwort, für das ich dankbar bin.

Ich stamme aus der Generation der Babyboomer. Wir waren aus unserer Sicht einfach nur fleißig, heute bezeichnet man uns als Workaholics. Gern möchte ich in Zukunft erfahren, wie die nächste Generation New Work bewertet. Das Wort „work“ kommt jedenfalls darin vor. Das finde ich gut. ■

ZUR PERSON

CHRISTINE WERNZE ist ETL-Steuerberaterin, Rechtsanwältin und Mitglied des Aufsichtsrates der ETL AG. Als Vorstand der Women's Networking Lounge engagiert sie sich für die Vernetzung von Unternehmerinnen. Sie ist der Überzeugung, dass Frauen nicht versuchen sollten, die besseren Männer zu sein. Das Einbringen ihrer Stärken in die Gesellschaft hingegen führt im Miteinander zu neuen Möglichkeiten.

Foto: © Stefanie Pfiffgen

in Ihrem Unternehmen?

NANCY NIELSEN

Im Gegensatz zur früheren Auffassung, dass Mitarbeitende Ressourcen sind, die analog zu Maschinen Aufgaben nach Anweisung ausführen, stellt New Work den Sinn der Arbeit ins Zentrum. Meine feste Überzeugung ist, dass Arbeitszeit kein abgeschlossener Bereich ist, bei dem wir am Eingang unser Leben an der Garderobe abgeben, wo es brav wartet, bis wir es nach getaner Arbeit wieder abholen. New Work bedeutet für mich, dass der ganze Mensch im Unternehmen gesehen wird und „stattfinden“ darf. Alles beginnt mit „Was brauchst du, damit du diese Aufgabe gut erledigen beziehungsweise das Ziel erreichen kannst?“ Ich habe mein Team so entwickelt, dass es aus Expert*innen besteht. Egal um welchen Arbeitsplatz es sich handelt. Ich werte die Kompetenz des jeweiligen Mitarbeitenden in seinem Fachgebiet höher als meine. Deshalb ist es meine wichtigste Aufgabe als Unternehmerin, die Vision, Leitlinien und entsprechende Rahmenbedingungen für ihre Arbeit zu schaffen.

Corona hat diesen Prozess extrem beschleunigt. Als Team wurde uns bestätigt: Leistung wird in Ergebnissen gemessen, nicht in Zeit. Deshalb haben wir den Stundenzettel abgeschafft. New Work heißt für mich auch: einfach mal probieren. Im nächsten Schritt geht es für mich darum, gemeinsam die Umsetzung meiner Vision für 2030 zu erarbeiten. Auf diese Weise kennen alle Teammitglieder das Warum und sind Teil der Lösung. Und die Frage an alle wird lauten: Welchen Beitrag möchtest du dazu leisten? So entsteht ein individuelles Ergebnis, das lebt und sich weiterentwickeln darf. Natürlich habe ich das letzte Wort, jedoch brauche ich das selten.

Dafür braucht es Vertrauen und Mut. Sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte und Unternehmer*innen müssen sich von Glaubenssätzen aus der Zeit der Industrialisierung lösen. New Work ist ein Prozess und keine neue Methode, die man mal eben überstülpen kann. Es geht darum, alle mitzunehmen, Vertrauen zu schaffen und sich als Team die individuelle neue Arbeitswelt zu gestalten. Der perfekte Arbeitsplatz ist sowohl für Mitarbeitende als auch Arbeitgeber*innen so gestaltet, dass man morgens mit Freude aufsteht und zur Arbeit geht und abends sinnerfüllt und zufrieden mit seinem Leben ist. Dafür braucht es auf beiden Seiten Eigenverantwortung und den Mut zur Entwicklung.

Für die Zukunftsfähigkeit unserer Arbeitswelt ist wichtig, dass die Politik Spielräume schafft. Anstatt neue Regularien zur

Besteuerung und Bürokratisierung der Arbeit zu entwickeln, braucht es mehr Freiheit für Unternehmen. Der Begriff New Work darf in der Politik nicht mehr nur als neues Schreckgespenst der Ausbeutung durch ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit existieren. ■



ZUR PERSON

NANCY NIELSEN ist seit elf Jahren Unternehmerin und Geschäftsführerin von Wandschutz Nielsen in Bad Lobenstein, einem produzierenden Montageunternehmen und Onlinehändler für Wandschutz auf dem Weg zum Gamechanger. Seit 2018 ist sie engagiertes Vorstandsmitglied des VdU Sachsen im Landesverband Sachsen/Sachsen-Anhalt.

Foto: © Wandschutz Nielsen

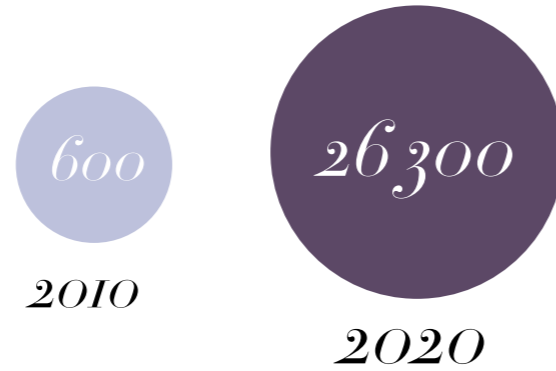
New Work in Zahlen

Raumkonzepte

Für **69%** der Beschäftigten ist ein eigener, fester Arbeitsplatz wichtig.

Für **16%** gibt es in einem perfekten Job gar keine Büros mehr.

Anzahl der Co-Working-Spaces weltweit



Jobsharing



berichten, dass Jobsharing bei schwierigen Entscheidungssituationen sowie bei der Bewältigung neuer Komplexität und Unsicherheit während der Pandemie geholfen hat.



empfinden Jobsharing als Stütze für das Familienleben: Es ermögliche, die Arbeitstage abzudecken und zugleich mehr Zeit mit dem Nachwuchs zu haben.

Homeoffice



In Zukunft präferieren

37%

der Personen mit Homeoffice-Möglichkeit einen flexiblen Einsatz ihrer Präsenzzeit.

61%

der Beschäftigten, die ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiten, nehmen dies als hilfreich und wenig belastend wahr.

Dabei erhalten

2-3

Homeoffice-Tage

den größten Zuspruch.

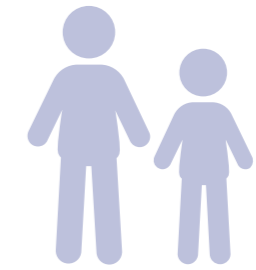
Vereinbarkeit



der 18- bis 49-Jährigen würden für bessere Vereinbarkeitsbedingungen den Arbeitgeber wechseln.



Bis zu 40% Rendite können mit Investitionen in eine gute Vereinbarkeit erreicht werden, etwa durch geringere Fehlzeiten.

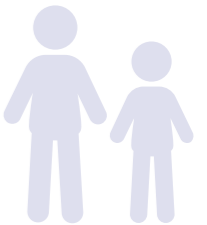


96%

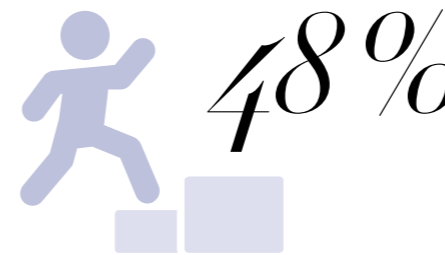
der Beschäftigten mit Kindern sind familienorientierte Angebote ihres Arbeitgebers wichtig.

78%

der Beschäftigten ohne akute familiäre Pflichten sind familienorientierte Angebote ihres Arbeitgebers wichtig.

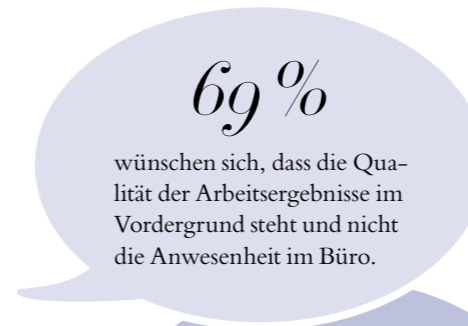


Flexibles Arbeiten



äußern, dass zeitlich und räumlich flexibles Arbeiten zur Steigerung ihrer Lebensqualität beiträgt.

Arbeitszeit



wünschen sich, dass die Qualität der Arbeitsergebnisse im Vordergrund steht und nicht die Anwesenheit im Büro.

Den Tausch von Freizeit gegen Geld befürwortet **mehr als jede*r Zweite** über alle Generationen hinweg.

Arbeitskraft

Bis zum Jahr 2040 werden rund

↑ 3,6 Mio. Arbeitsplätze neu entstehen.

↓ 5,3 Mio. Arbeitsplätze im Vergleich zu heute wegfallen.

Die Ursache für den überproportionalen Wegfall von Arbeitsplätzen liegt zu fast einem Drittel an der demografischen Entwicklung.

Digitalisierung



der Berufstätigen empfinden, dass die Digitalisierung mehr positive als negative Veränderungen in das Berufsleben bringt.



wünschen sich, dass die Digitalisierung in Studium und beruflicher Ausbildung stärker vermittelt wird.

Quellen: Jobs-Jürgens, New Work; Statista; WZB; IAB; Erfolgsfaktor Familie; BMFSFJ; Initiative D21; BMAS



KurzBlick hat den Weitblick

Kala Michaela Kurz macht mit ihrem Start-up KurzBlick aus Wien das Unbewusste der Bewerber*innen im Personalauswahlverfahren sichtbar.

Die Talentpotenzial-Analyse ist ein neues und sehr effizientes Testverfahren mit künstlicher Intelligenz, welches Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen zusammenbringt.

Welche Persönlichkeitsmerkmale weisen auf den Berufserfolg von Bewerber*innen hin?

Diese Frage hat sich Kala M. Kurz bereits während ihres Studiums für Internationales Projektengineering an der Hochschule Reutlingen gestellt. Die Antwort fand sie später als Jungunternehmerin in einem sehr speziellen Personalauswahlverfahren. Hier werden unabhängig von Zeugnissen, Auszeichnungen oder dem Lebenslauf die Karten neu gemischt. Ausschlaggebend für den beruflichen Erfolg dabei ist nicht, wie ein*e Bewerber*in sich präsentiert, sondern wie sie oder er unbewusst und intuitiv am Arbeitsplatz handelt und agiert. Die KurzBlick GmbH bietet ein exklusives Testverfahren an, welches im Gegensatz zu anderen Diagnostiktools die Messung der unbewussten Merkmale und Fähigkeiten am Arbeitsplatz einbezieht.

Da ein Mensch bis zu 80 Prozent unbewusst handelt, sind dies die maßgeblichen und ausschlaggebenden Kriterien für den Berufserfolg. Das Unbewusste beschreibt die Persönlichkeitsmerkmale, also wie wir handeln, wie wir Entscheidungen treffen, und unsere Motive, das heißt, was uns antreibt. Bei den Motiven unterscheidet man drei Grundmotive: Macht/Gestaltung, Leistung und Bindung/Anschluss. Jeder Mensch hat eine bestimmte Motivzusammensetzung und in der Regel ein dominantes Motiv, welches ihn antreibt. Dieses Motiv zu erkennen ist sehr wichtig, um den Job zu finden, der dazu passt. Wird es nicht erkannt oder ignoriert, entsteht eine Unzufriedenheit, die letztlich in Fluktuation enden kann. Falsche Personalentscheidungen werden oft aus dem Bauch (Sympathie/Antipathie) heraus entschieden.

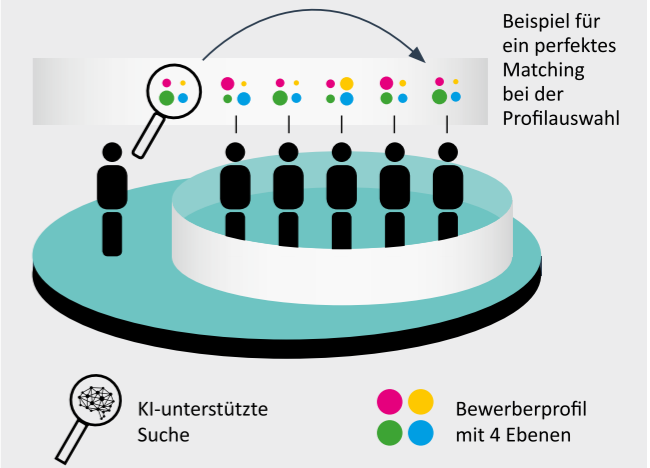
Mit der Talentpotenzial-Analyse (TPA) besteht nun erstmalig die Möglichkeit für Personalentscheider*innen, alle vier Ebenen der Persönlichkeit wissenschaftlich korrekt zu messen und so eine valide Grundlage für die Personalentscheidung zu bekommen. Das war in der Vergangenheit so nicht möglich. Die TPA misst nicht nur alle vier Ebenen der Persönlichkeit, sondern ist auch eine variable Testsuite, in der Testbausteine beliebig nach den Anforderungen eines Unternehmens zusammengestellt werden können. Mit der Definition eines Benchmarks/Wunschprofils besteht jetzt erstmalig die Möglichkeit, Bewerber*innen dagegen zu messen. Durch diesen Soll/Ist-Profilabgleich können unnötige Kosten eingespart werden, indem man nur die Bewerber*innen einlädt, die wirklich relevant für das Unternehmen sind.



Kala Michaela Kurz bei gesellschaftlichen Anlässen: links Rudolfiner-Redoute in der Wiener Hofburg 2020, rechts auf dem Landespresseball Stuttgart 2019



Bewerbersuche im Talentpool



Im Talentpool werden ausschließlich die Personen angezeigt, welche eine hohe Passung und Eignung auf das gewünschte Stellenprofil aufweisen. Dort finden Kandidat*innen die am besten passenden Arbeitgeber*innen, und umgekehrt finden Unternehmen die richtigen künftigen Mitarbeiter*innen.

Der Talentpool wird im ersten Schritt im deutschsprachigen Raum eingesetzt, später auch zugänglich für weitere Ländergruppen der EU. Die Zielgruppen sind Hochschulabsolvent*innen, Young Professionals und Professionals.

Die Performance mit der TPA-Diagnostik ist dramatisch besser als bekannte HR-Auswahlverfahren mit eindimensionalen Tests.

Die TPA von KurzBlick ermöglicht es, Mitarbeiter*innen zu finden, bei ... bis zu 50 Prozent reduzierten Kosten
... bis zu 30 Prozent geringerem Zeitaufwand
... weniger HR-Personaleinsatz
... bis zu 50 Prozent besserer Performance.

Die Prognosewerte für den Berufserfolg bei eindimensionalen Tests liegen bei 15–40 Prozent, die des KurzBlick-Testsystems bei über 65 Prozent.

Die Erfahrung von Kund*innen mit dem Testverfahren der TPA liegen bei über 50 Prozent weniger Fehleinstellung. Die Mitarbeiter*innen fühlen sich wohl, wachsen in dem Unternehmen und empfinden ihren Arbeitsplatz als angenehm. Eine Win-win-Situation für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Die Intention von Kala Kurz ist es, jungen Talenten über die Möglichkeiten des klassischen Recruitings hinaus Chancen im Berufsleben zu ermöglichen. Die Website des jungen Unternehmens, kurzblick.at, geht in den kommenden sechs Monaten online. ■

ZUR PERSON

KALA M. KURZ (38) wuchs am Rande der Schwäbischen Alb im Großraum Stuttgart auf. Frühzeitig lernte sie in einem Familienunternehmen, was es heißt, selbstständig zu sein. Sie wählte als ihr Motto „Wer die Arbeit liebt, braucht nie wieder zu arbeiten“. So entschied sie sich, ihr eigenes Unternehmen zu gründen und zum Erfolg zu führen. Für ihr erstes gegründetes Unternehmen, die Unidux GmbH, erhielt Kala M. Kurz den Gründerpreis mit IHK-Auszeichnung.

Role Models – sie inspirieren, zeigen neue Wege auf und machen Mut

Obwohl der Frauenanteil an allen Gründungsinteressierten – sowohl an einer Neugründung als auch an einer Übernahme – mittlerweile 44 Prozent beträgt, stagniert der Anteil an Nachfolgerinnen in jüngster Zeit auf einem bescheidenen Niveau von circa 25 Prozent.

Text MALGORZATA GEDLEK

Nach wie vor wird die Unternehmensnachfolge überwiegend von Männern, sei es von Söhnen, Neffen oder externen Mitarbeitern, angetreten. Umso wichtiger ist es, gute Beispiele hervorzuheben und erfolgreiche Unternehmensübernahmen durch Frauen aufzuzeigen. Denn laut einer aktuellen Studie der Universität Mannheim werden Frauen besonders von weiblichen Role Models positiv in ihren Entscheidungen beeinflusst.

Das Thema Nachfolge liegt in der DNA des VdU. Schon die Gründerin, Käte Ahlmann, wusste um das Potenzial weiblicher Führungskräfte. Im Jahr 1931 folgte sie ihrem überraschend verstorbenen Mann in die Unternehmensführung und setzte 23 Jahre später den Grundstein für den Verband deutscher Unternehmerinnen. Aus der Überzeugung heraus, die Wirtschaft könne nicht auf die Hälfte der Fachkräfte verzichten, versammelte sie bei der Gründung ausschließlich Unternehmensleiterinnen, die wie sie neue mutige Wege einschlugen und für die nächsten Generationen eine wegweisende Richtung im Bereich des weiblichen Unternehmertums vorgaben.

Auch heute setzt der VdU diese Tradition fort, zeigt Vorbilder auf und rückt somit eine Unternehmensübernahme in den Rahmen des Machbaren. Ob im Tandem oder als eigene Chefin: Die folgenden Beispiele zeigen, dass die Möglichkeiten, eine Nachfolge anzutreten, und die daraus resultierenden Chancen, auf bestehende Strukturen zurückzugreifen, ohne dabei auf die Implementierung von neuen Ideen und Ansätzen verzichten zu müssen, vielfältig sind.

MARIA OBERMEIER

Laut dem Nachfolgemonitor der Bürgschaftsbanken erfolgt eine Unternehmensübernahme in der Regel mit Mitte dreißig. Dass es auch früher geht, beweist Maria Obermeier. Mit nur 20 Jahren wurde sie durch den unerwarteten Tod ihres Vaters über-

nacht zur Geschäftsführerin eines Vermietungs- und Handelspartners für Baumaschinen in der Oberpfalz. Die erste Zeit war für die junge Chefin geprägt durch enorme Herausforderungen. Doch ihre Zuversicht und Entschlossenheit setzten in Maria Obermeier beeindruckende Willenskraft und auch kreative Ideen frei, mit denen sie das Unternehmen in eine erfolgreiche Zukunft führt. Sie erweiterte das Angebot um Neumaschinen, investierte in einen modernen Mietpark und überführt den elterlichen Betrieb in das digitale Zeitalter, indem die Baumaschinen-Expertin unter anderem auf die Nutzung von YouTube und Instagram setzt. Das Ergebnis lässt sich sehen: informative Erklärvideos direkt von der Chefin. Heute beschäftigt das Unternehmen elf Mitarbeiter*innen. Frauen sind in der Überzahl und trotz der gängigen Meinung, dass die Baubranche eine reine Männerdomäne sei. Unter Maria Obermeiers Leitung erwirtschaftet die OBM Baumaschinen GmbH einen jährlichen Umsatz im siebenstelligen Bereich.

SUSANNE ENGELS

In den kommenden fünf Jahren planen rund 500.000 Unternehmer*innen, ihren Betrieb an die nächste Generation zu übergeben. Susanne Engels, geschäftsführende Gesellschafterin der 25 Teiche GmbH & Co. KG, nutzte diese Chance und übernahm 2013 eine traditionsreiche Teichwirtschaft, auf die sie über die Nachfolgebörse nexxt-change aufmerksam worden war. Nach zwei Jahrzehnten als selbstständige Medienfrau entschied sich Susanne Engels, zu neuen Ufern aufzubrechen, und beweist, dass auch mehrere unternehmerische Lebenswerke möglich sind. Zusammen mit ihrem Mann übernahm sie den in Brandenburg ansässigen Forellenhof und die Beschäftigten und führte ein umfassendes Change-Management durch. Für Susanne Engels war dabei immer klar, dass sie eine Spitzenware anbieten möchte. Ihre außerordentliche Entschlossenheit, sich einem gänzlich neuen Bereich zu widmen, beschreibt die Unterneh-



Maria Obermeier



Gottfried Härle



Susanne Engels



Esther Straub

mensnachfolgerin als Einsteigerin. Mittlerweile ist ihr Manufakturbetrieb samt Resort und fünf Wohntürmen sowie einer großflächigen Waldfläche überregional als Ausflugsziel und Austragungsort von Veranstaltungen bekannt. Gleichzeitig ist ihre teilweise biozertifizierte Zucht auf fast allen Speisekarten der Berliner und Potsdamer Sternegastronomie vertreten.

GOTTFRIED HÄRLE

Eine vorausschauende Vorbereitung des Übergabeprozesses seitens des Seniorunternehmers oder der Seniorunternehmerin ist essenziell für eine erfolgreiche Nachfolge. Gottfried Härle ist ein vorbildlicher Wegbereiter, der nicht nur beweist, was unternehmerische Verantwortung bedeutet, sondern der sich bewusst für eine junge starke Frau als Nachfolgerin entschied. Für den

Unternehmer, der Ende der Achtzigerjahre den traditionsreichen Allgäuer Betrieb seines Urgroßvaters Clemens Härle in vierter Generation übernommen hat, stand von Anfang an fest, sich frühzeitig um seine Nachfolge zu kümmern. In Esther Straub fand er eine junge Nachfolgerin, die die gleichen Ziele und Vorstellungen von der Weiterführung der Brauerei mitbringt und diese gleichzeitig mit neuen Ideen in die Zukunft steuert. Eines ihrer ersten Projekte war dabei die Produktion eines klimaneutralen Bieres. Seit fünf Jahren teilen sich die beiden die Geschäftsführung und zeigen, dass ein Generationswechsel sehr wohl im Tandem möglich ist. Ihr Erfolgsrezept: offen sein für Neues, gegenseitige Wertschätzung sowie das Teilen gemeinsamer Werte. In diesem Fall die Verantwortung für Umwelt und Natur, das Anknüpfen an Tradition und das Interesse daran, neue Wege zu gehen. ■

Ilka Hartmann
(links) und Elizabeth
Lehnic, Vorsitzende
der Internationalen
Kommission



Brücken bauen

In der British Chamber of Commerce in Germany setzt sie sich als Geschäftsführerin für Diversität und Vielfalt ein: Ilka Hartmann. Dabei liegen ihr nicht nur die deutsch-britischen Beziehungen am Herzen, sondern auch die gute Vernetzung von Frauen in der Wirtschaft.

Interview ELIZABETH LEHNICH

Liebe Ilka, du hast voriges Jahr die Geschäftsführung der British Chamber of Commerce in Germany (BCCG) übernommen. Vorher warst du bereits ehrenamtlich für die Kammer tätig. Woher kommt deine Affinität zu Großbritannien, und wo siehst du die größten Gemeinsamkeiten zwischen Briten und Deutschen?

In der achten Klasse war meine Englischnote nicht gut. Meine Eltern haben mich daher im Sommer 1979 auf die Kings School nach Bournemouth geschickt. Das war für mich eine wunderbare Erfahrung, und mich hat die Liebe zu Großbritannien seither nicht mehr losgelassen. Wir haben mit den Briten so viel gemeinsam, teilen die gleichen Werte, verfolgen oft die gleichen Ziele, setzen uns für Freiheit und Demokratie ein. In vielen Bereichen

ergänzen wir uns auch sehr gut, und große Zukunftsprojekte wie den Klimaschutz sowie Außen- und Sicherheitspolitik können wir nur gemeinsam angehen.

Mit der Kammer baut ihr Brücken zwischen den beiden wichtigen Wirtschaftsnationen Großbritannien und Deutschland. Das bilaterale Handelsvolumen beträgt 180 Milliarden Euro, Großbritannien ist das siebtgrößte Exportland Deutschlands. Du hast deine neue Rolle in herausfordernden Zeiten übernommen. Was tut ihr, um die negativen Folgen des Brexits zu minimieren?

Die beste Route durch ein unruhiges „Fahrwasser“ ist ein stabiles Businessnetzwerk. Das bietet die BCCG seit Jahren, aber wir entwickeln das gemeinsam mit unseren Mitgliedern weiter und

bauen es aus. Wichtig ist es dabei, sich kontinuierlich an die Veränderungen und Herausforderungen, die es zur Genüge gibt, anzupassen. Unser Netzwerk ist eine Plattform und ein Marktplatz, um sich auszutauschen, gemeinsame Projekte zu realisieren und Probleme zu lösen. Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl relevanter Informationen über unsere Veranstaltungsformate, Publikationen und Expert*innengruppen an. Das Ganze tun wir länderübergreifend mit zwölf Regional Committees. Durch unsere drei Regionen im Vereinigten Königreich und unsere enge Verbindung zur britischen Botschaft und zur British Chamber vor Ort ist es für uns sehr leicht, B2B-Kontakte zu vermitteln, Chancen aufzuzeigen und Brücken jeder Art erfolgreich zu bauen.

Ähnlich wie der VdU bietet die BCCG neben der politischen Interessenvertretung ein starkes Businessnetzwerk. Kann die Wirtschaft gerade in Krisenzeiten mehr bewegen als die Politik?

Davon bin ich überzeugt. Wirtschaft taktiert nicht – Wirtschaft agiert! Einfach machen und pragmatische Lösungen suchen, innovativ und agil sein. Das kann Wirtschaft gut – das haben wir während des gesamten Brexit-Prozesses gesehen und noch mehr in der Zeit seit dem 1. Januar 2021. Während die Politik versucht, einen Rahmen zu setzen, der für alle anwendbar ist, sucht die Wirtschaft konkrete Lösungen für den Einzelfall, und das gelingt oft besser und schneller. Ich würde mir dabei gerade auch hier den britischen Ansatz wünschen, denn die Briten regulieren zielorientiert, was das Management sehr erleichtert, während man bei uns immer prozessorientiert reguliert, was länger dauert, bis eine Lösung gefunden wird, die dann auch meist noch aufwendiger nachzuhalten ist. Mehr Pragmatismus können wir von den Briten lernen.

Der jüngste Report der AllBright Stiftung beklagt einen Rückgang des Frauenanteils bei den deutschen 30 DAX-Unternehmen in der Pandemie auf 12,8 Prozent, wohingegen im Ausland vielfältigere Führungsteams aufgebaut werden. In Großbritannien ist der Frauenanteil im Topmanagement mit 24,5 Prozent fast doppelt so hoch wie in Deutschland. Was läuft dort besser?

Das lässt sich nicht pauschal beschreiben. Und dann sieht es auch ein wenig besser aus, als es wirklich ist, da in Großbritannien nicht zwischen Vorstand und Aufsichtsrat unterschieden wird – es gibt eine „unitary board structure“, die beides vereint. Dennoch ist uns das Vereinigte Königreich diesbezüglich voraus. Bereits Anfang des 20. Jahrhunderts haben sich mehr oder weniger organisierte Frauenrechtlerinnen (Suffragetten) für ein allgemeines Frauenwahlrecht eingesetzt. Darüber hinaus gibt es in Großbritannien die schulische Vollzeitbetreuung ab dem vierten Lebensjahr sowie eine viel größere gesellschaftliche Akzeptanz von „Working Mums“. Das Wort „Rabenmutter“ oder etwas Ähnliches existiert im Englischen nicht. Aber nicht nur in Großbritannien, auch in Ländern wie den USA, Schweden, Frankreich und Polen ist die Situation genau umgekehrt. Diese Länder bauen gerade jetzt während der Krise kontinuierlich ihre vielfältigen Teams auf, weil sie erkannt haben, dass vielfältige Teams besser mit komplexen Herausforderungen umgehen können.

„Vielfältige Teams können besser mit komplexen Herausforderungen umgehen.“

Du hast dich schon immer für Frauen in der Wirtschaft engagiert und mit dem SHE VIP Lunch und SHEconomy gezielt Frauennetzwerke gegründet. Früher war BCCG bekannt als Klub der älteren Herren. Wie hast du es geschafft, die Kammer zu verjüngen und weiblicher zu machen?

Das war gar nicht schwer. Wir haben einfach das Angebot entsprechend angepasst und erweitert. Mit einer gezielten Kommunikation über unsere engagierten Mitglieder, zu denen auch einige Influencer*innen zählen, haben wir dafür geworben und immer mehr Zuspruch bekommen. Unser SHEconomy-Format erfreut sich großer Beliebtheit. Es freut uns daher besonders, dass wir hier bei einigen Veranstaltungen mit dem VdU kooperieren können. Auch unser Young Executive Netzwerk, YBCCG, ist stark gewachsen und inzwischen schon in sieben Regionen aktiv. Beides sind inzwischen eigene Communities innerhalb der BCCG, was eine große Bereicherung ist.

Last but not least: Mit deiner grenzenlosen Energie bist du eine begnadete Netzwerkerin. Was ist dein Erfolgsgeheimnis, und welche zwei Tipps würdest du Frauen geben, die ihr Netzwerk international erweitern möchten?

Erstens: Handle nicht mit der Absicht, eine direkte Gegenleistung zu erhalten. Mich erfüllt es und ich freue mich, wenn ich andere zusammenbringen kann und sich daraus Gutes ergibt. Über die Zeit – und so sollte Netzwerken sein und nicht nur einmalig – gleicht sich die Bilanz immer aus. Ein gesundes Geben und Nehmen. Dabei ist es wichtig, dass man offen und ehrlich kommuniziert. Zweitens: Sei offen und schau über den Tellerrand hinaus. Beschäftige dich nicht nur mit Kontakten, die mit dem unmittelbaren beruflichen Thema zu tun haben. Es ist wichtig, auch Veranstaltungen einfach so zu besuchen, wenn sie interessieren. Denn: Bei einem guten und belastbaren Netzwerk kommt es auch auf Diversität und Vielfalt an. Ein anderer Blickwinkel kann manchmal sehr hilfreich sein. Grundlage all dessen ist, dass man Menschen mag. Wer Netzwerkerin ist, findet seine Kontakte auch weltweit. Social Media sind dafür gut. Man muss sich sichtbar machen und klar formulieren, wofür man steht. Ein wenig Selbstbewusstsein und ab und zu die Komfortzone zu verlassen führt zu großartigen neuen Kontakten! ■

ZUR PERSON

ILKA HARTMANN ist Geschäftsführerin der British Chamber of Commerce in Germany e. V. Sie ist eine leidenschaftliche Netzwerkerin, die sich für die britisch-deutschen Beziehungen ebenso einsetzt wie für starke Frauennetzwerke. Die British Chamber of Commerce in Germany ist ein privatwirtschaftlich finanziertes Unternehmensnetzwerk, das im bilateralen Handel und Geschäftsverkehr tätig ist. Die BCCG unterstützt den bilateralen Handel und die gegenseitigen Beziehungen. www.bccg.de

Aus dem Verband

News und Networking



Jasmin Arbabian-Vogel, VdU-Geschäftsführerin Evelyne de Gruyter und die Moderatorin Claudia Bechstein (von links) stießen gemeinsam mit der Ehrenpräsidentin Rosely Schweizer und den festlich gekleideten Unternehmerinnen in ganz Deutschland an

Jahresversammlung

Im Mittelpunkt unserer diesjährigen Jahresversammlung stand das Thema New Work. Die Veranstaltung zeigte bereits, wie die Zukunft aussehen könnte – und zwar hybrid.

Rund 250 Teilnehmer*innen wohnten am 21. Juni dem abwechslungsreichen Programm bei, welches zum Teil aus einem Studio, dem Berliner PlaceOne mit einem Panoramablick über die Hauptstadt, gestreamt wurde, zu dem aber auch aus ganz Deutschland Referent*innen für einen virtuellen Austausch hinzugeschaltet waren. In einer Paneldiskussion und exklusiven Workshops lag der Fokus auf der Frage, wie Arbeit generell neu gedacht werden kann.

Der Vormittag wurde mit einer Begrüßung der VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel eröffnet, die in ihrer Ansprache deutlich machte, worauf es aus Sicht der Unternehmerinnen in Zukunft ankommt und wo es seitens der Politik Handlungsbedarf gibt. Nachdem sich die Arbeitswelt mit einem rasanten Tempo verändert hat, bedarf es nun einer Reform des Rechtsrahmens, die den Ansprüchen einer modernen Arbeitswelt gerecht wird. Daran anknüpfend folgte ein Impulsvortrag von Dr. Kira Marrs vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung in München. Unter dem Titel „Umbruch Corona – Was ist das neue Normal? Retraditionalisierung oder Aufbruch in eine gendergerechte digitale

Zukunft?“ ging die Wissenschaftlerin der Frage nach, was inzwischen als Normalität gilt und ob der momentane Umbruch genutzt werden kann, um mit der digitalen Transformation und neuen agilen Arbeitskonzepten eine mitarbeiter*innenorientierte und gendergerechte Arbeitswelt zu schaffen.

Nach dem „food for thought“ folgten weitere spannende Impulse durch die hochkarätig besetzte Paneldiskussion. Unter der Moderation der New-Work-Expertin Inga Höltnann diskutierten Jasmin Arbabian-Vogel, Joana Breidenbach, Gründerin betterplace lab und Autorin, Anna Kaiser, CEO & Founder Tandemploy GmbH, Simone Menne, Unternehmerin und Multi-Aufsichtsrätin, und Cawa Younosi, Personalleiter SAP SE Deutschland, über die Learnings der vergangenen Monate, die Chancen und Herausforderungen, die der Wandel für kleine und mittlere Unternehmen mit sich bringt, sowie über die Erwartungen zukünftiger Nachwuchskräfte an Unternehmen. Parallel wurden Kurzumfragen über den Chat geteilt, um interaktiv auch das Stimmungsbild der Unternehmerinnen einzufangen.

Foto © Pedro Becerra – STAGEVIEW



Preisverleihung she succeeds award 2021: Laudatorin Christiane von Trotha, Nachfolgerin Esther Straub, Wegbereiter des Jahres Gottfried Härle, Laudatorin Melanie Baum, Gewinnerin Maria Obermeier, VdU-Geschäftsführerin Evelyne de Gruyter, Gewinnerin Susanne Engels und VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel (von links)



VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel begrüßte zur virtuellen Jahresversammlung



Die Saxophonistin Miriam Dirr begeisterte zwischen den Programmpunkten

Der Online-Festakt wurde mit einem festlichen Höhepunkt, der Preisverleihung des she succeeds award, abgeschlossen. Am bundesweiten „Aktionstag Unternehmensnachfolge“ zeichnete der VdU unter der Schirmherrschaft und mit einer Grußbotschaft von Peter Altmaier, Bundesminister für Wirtschaft und Energie, erfolgreiche Unternehmensnachfolgerinnen sowie im Rahmen des vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Modellprojekts „she succeeds – Mehr weibliche Nachfolge!“ in diesem Jahr erstmals auch einen Altinhaber aus. In seinem digitalen Grußwort würdigte der Minister das Durchhaltevermögen und das enorme Engagement der Unternehmerinnen in der Coronapandemie und verdeutlichte, vor welchen Herausforderungen der Mittelstand am Wirtschaftsstandort Deutschland durch die Regelung der Unternehmensnachfolge steht.

Am Nachmittag folgten die vielfältigen Dialogveranstaltungen der Kommissionen. Die Internationale Kommission erkundete unter der Moderation der Co-Kommissionsvorsitzenden Almut Bühling mit dem Gesprächspartner Christian Berg, Co-Geschäftsführer der AllBright Stiftung, wie deutsche Unterneh-

men im internationalen Vergleich mit agilen Arbeitsmethoden umgehen. Im Anschluss stellte Silke Haubenreißer, Co-Vorsitzende der MINT-Kommission, die Ergebnisse einer Umfrage zur Führungsmotivation vor, gefolgt von einem Vortrag von Prof. Dr. Susanne Nonnast, OTH Regensburg, die über die Vorteile sprach, die sich für Unternehmen durch die Einführung von New-Work-Methoden ergeben. Im Gespräch mit Dr. Thomas Sattelberger, MdB, gingen Gabriele Schramm, Vorsitzende der Wirtschaftskommission, und Martina Clevn, Mitglied der Kommission, der Frage nach, welche Weichen nach Überwindung der Pandemie gestellt werden müssen, damit Unternehmen die anstehenden Transformationsprozesse erfolgreich gestalten können.

Parallel zu den Kommissionssitzungen fanden die Workshops von unseren Partnern She's Mercedes und der Deutschen Bank statt. Im She's Mercedes Future Lab „The future is hybrid“ beleuchtete Susanne Scheerer vom Shift Collective die hybride Arbeitswelt von morgen mitsamt klarer Handlungsempfehlungen. In der zweiten Workshop-Session „Gesunde Mitarbeiter*innen“ refe-

Fotos © Pedro Becerra – STAGEVIEW



VdU goes hybrid – New-Work-Expertin Inga Höltmann (links) moderierte die Paneldiskussion



VdU-Ehrenpräsidentin Rosely Schweizer wurde für ein Grußwort dazugeschaltet



Dr. Kira Marrs Impulsvortrag im Livestream

rierte die Fachexpertin Dr. Miriam Goos, Stressfighter Experts, zum Thema Resilienz und Wellbeing am Arbeitsplatz. Neue Impulse und Erkenntnisse aus der Welt der Female Investors bot der Workshop der Deutschen Bank: Unter der Moderation von Dr. Andrea Reichert-Clauß, Bundesvorstandsmitglied und Ansprechpartnerin für das VdU-Investorinnen-Netzwerk, diskutierten Dr. Anke Sahlén und Andrea Riesberg von der Deutschen Bank die Frage, inwiefern Unternehmerinnen anders investieren.

Der erste Tag der Jahresversammlung fand mit einem abwechslungsreichen Abendprogramm seinen krönenden Abschluss. Gemeinsam mit Rosely Schweizer, Ehrenpräsidentin und Enkelin der VdU-Gründerin Käte Ahlmann, begrüßten Jasmin Arbabian-Vogel und VdU-Geschäftsführerin Evelyne de Gruyter die festlich gekleideten Unternehmerinnen in ganz Deutschland und starteten beschwingt mit einem wunderbaren musikalischen Beitrag live aus den Peppermint Studios in Hannover in den Abend, um direkt ein kulturelles Highlight zu erleben: Svenja Gräfin von Reichenbach führte virtuell durch eine Ausstellung mit Werken aus der Sammlung Deutsche Bank im PalaisPopulaire im Herzen

Berlins. Bevor die Teilnehmerinnen zum Netzwerken in Break-out Rooms aufeinandertrafen, hielt She's Mercedes noch eine Überraschung bereit: Das gemeinsame Tanzen feierte im VdU seine virtuelle Premiere. Angeleitet nach der „5-Rhythms-Tanzpraxis“ wurde mit viel Spaß vor dem eigenen Rechner und doch zusammen getanzt.

Am 22. Juni fand die virtuelle Mitgliederversammlung statt, der die Vorstellung des Rechenschaftsberichts bereits am 15. Juni vorgeschaltet war. Die VdU-Präsidentin führte durch die Veranstaltung und nutzte die Gelegenheit, um über die Aktivitäten und Highlights des vergangenen Jahres zu berichten. Im Anschluss wurden die Wahlergebnisse verkündet: VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel wurde für eine weitere Amtszeit bestätigt, und mit Caroline Eichin begrüßt der VdU ein neues Mitglied im Bundesvorstand. Caroline Eichin folgt auf Melanie Kell, die als 1. Vizepräsidentin und engagierte Schatzmeisterin verabschiedet wurde. Zu guter Letzt stellte Carolina Hiebl vom Landesverband Hamburg/Schleswig-Holstein die Arbeit der Käte Ahlmann Stiftung vor.

Termine 2. Halbjahr 2021

7.–8.9.

MOODY'S BOOTCAMP

Das zweitägige virtuelle Trainingsprogramm „Financing your Growing Business“ in Kooperation mit der Moody's Foundation und WEConnect International richtet sich an Unternehmerinnen, die ihr Unternehmen skalieren möchten und zusätzliches Kapital benötigen, um zu wachsen, sowie an alle, die sich im Bereich Kapital und Finanzierung weiterbilden möchten.



22.9.

MINT-SUMMIT

Der MINTsummit „Mobility and Technologies“ wird virtuell zu Gast bei der Deutschen Bahn AG sein. Wir freuen uns schon jetzt auf die Keynote von Dr. Sigrid Nikutta, Vorstandsmitglied der DB und Vorstandsvorsitzende DB Cargo, sowie auf ein breites Spektrum von Impulsen und aktuellen Praxisbeispielen zu Themen wie Digitalisierung, Lean, New Work, Bauprojekten und Fachkräften.

27.9.

LADIES BUSINESS CUP

Unter dem Motto „Golf, Genuss und gute Gespräche“ findet auch in diesem Jahr wieder das einzigartige Networking-Event für Damen statt. Ein attraktives Rahmenprogramm sowie erstklassige Gastronomie runden die zwei Stableford-Turniere über 18 Löcher perfekt ab. Sichern Sie sich einen der limitierten Startplätze für den Septembertermin im Heidelberger Golf Club St. Leon-Rot.



17.–19.11.

AUFSICHTSRAT-SEMINAR

Die Aufgaben als Aufsichtsratsmitglied sind vielfältig, komplex und: sie sind trotz langjähriger Erfahrungen als Managerin oder Unternehmerin neu für all diejenigen, die zum ersten Mal in einem solchen Gremium sitzen. Unser dreitägiges Grundlagenseminar in Berlin thematisiert in gebündelter Form all diejenigen Aspekte, die für eine verantwortungsvolle Ausübung eines Mandats in einem Aufsichtsgremium notwendig sind.



BESUCHEN SIE UNS AUF UNSEREN SOCIAL-MEDIA-KANÄLEN UND AUF WWW.VDU.DE



Der gesamte Bundesvorstand bedankt sich bei Melanie Kell (3. von links) für ihr Engagement

DANKE SCHÖN, MELANIE!

Verabschiedung aus dem Bundesvorstand

Melanie Kell und der VdU – das muss Liebe auf den ersten Blick gewesen sein. Schnell übernahm sie Verantwortung und wurde Landesverbandsvorsitzende in Hessen. Im Bundesvorstand organisierte, jonglierte und kontrollierte sie sechs Jahre lang die Finanzausgaben und Einnahmen des Verbands. Dabei setzte sie sich unermüdlich für ein gesundes Wachstum des VdU ein und hatte gleichzeitig stets die Bedürfnisse der Mitglieder und Interessentinnen im Blick. Wir danken Melanie von ganzem Herzen für ihr unermüdliches Engagement, ihr wachsames Auge und offenes Ohr und vor allem für ihre tatkräftige Unterstützung der Finanzbuchhaltung in der Geschäftsstelle. Wir wünschen Melanie für ihre geschäftliche und private Zukunft alles erdenklich Gute und uns gemeinsam weiterhin viele inspirierende Veranstaltungen und Begegnungen. Heike Schneider-Jenchen im Namen des gesamten Bundesvorstands

VORSTELLUNG CAROLINE EICHIN

Neues Mitglied im Bundesvorstand

Liebe Unternehmerinnen, es ist mir eine große Ehre, neu gewähltes Mitglied des Bundesvorstands zu sein. Gemeinsam mit Ihnen werde ich unsere Interessen und Ziele innerhalb der Wirtschaft und Politik vertreten, stärken und umsetzen. Vielen Dank für Ihre Wahl und Ihr Vertrauen in mich. Zusammen mit den weiteren Vorstandmitgliedern und Ihnen stehen uns viele Aufgaben bevor, damit wir auch zukünftig noch viel erreichen und bewegen. Gern möchte ich mit meiner Leidenschaft und vollem Engagement unsere zukünftigen Themen Bildung, Nachfolge und Investorinnen sowie den Ausbau und die Stärkung unseres Unternehmerinnen-Netzwerks vorantreiben – insbesondere werde ich mich für unsere Besetzung in Spitzengremien, zum Beispiel in Aufsichtsräten, einsetzen.

Ihre Caroline Eichin



Caroline Eichin ist neues Bundesvorstandsmitglied des VdU und übernimmt damit das Amt der ehemaligen Schatzmeisterin Melanie Kell

WIEDERWAHL DER PRÄSIDENTIN

Jasmin Arbabian-Vogel

Vor drei Jahren haben Sie mich zur Präsidentin unseres Verbandes gewählt. Wir haben seitdem vieles erreicht, einiges verändert und manches bewahrt. Erreicht haben wir, unsere politische Interessenvertretung gegenüber der Politik weiter auszubauen und uns wirkungsvolles Gehör zu verschaffen. Verändert haben wir den Grad der Digitalisierung unseres Verbands und seine personelle Struktur, ohne die ein gutes Verbandsleben und Lobbyarbeit nicht möglich wäre. Und bewahrt haben wir unser Herzstück: unser Engagement für das Unternehmertum und die Netzwerkarbeit mit den vielen wertvollen Begegnungen, Gesprächen und Beziehungen. Es ist mir eine besondere Ehre, diese Arbeit gemeinsam mit Ihnen für die nächsten drei Jahre fortzusetzen – ich kann mir keine schönere Aufgabe vorstellen!

Ihre Jasmin Arbabian-Vogel



Im Rahmen der Mitgliederversammlung am 22. Juni 2021 wurde Jasmin Arbabian-Vogel erneut zur VdU-Präsidentin gewählt

Fotos © VdU: Acharaporn Kamornboonyarush/Pexels, Joseph Julian/Getty Images, Kostov/Getty Images

Fotos © VdU(2), BANSBACH GmbH

AUS DEM BUNDES-VORSTAND



Ladies Business Cup

Save the Date: das Networking-Event für Frauen

„Golf, Genuss und gute Gespräche“: Unter diesem Motto geht der Ladies Business Cup in die vierte Runde und kombiniert einen sportlichen Golftag mit perfekten Networking-Gelegenheiten. Zwei Veranstaltungen auf zwei unterschiedlichen Spitzenanlagen mit einem 18-Loch-Turnier bieten etwas für jeden Geschmack. Darüber hinaus sorgt ein stilvolles Rahmenprogramm mit Golf-Clinic, Speaker*innen und exklusiven Sonderevents während der Runde sowie erstklassiger Gastronomie für eine

herausgehobene Stellung der Veranstaltung innerhalb der deutschen Golfzene und macht den Tag beim Ladies Business Cup zu einem vollen Erfolg für begeisterte Golferinnen. Der Ladies Business Cup wird von der Ebner Media Group in Kooperation mit dem Verband deutscher Unternehmerinnen veranstaltet. Besonderer Dank gilt den Premiumsponsoren She's Mercedes und ping sowie den Partnern Tom's PREMIUM SELECTION, Clarins und Beachcomber Resorts & Hotels.

DER LADIES BUSINESS CUP FINDET IN ZWEI BESONDEREN GOLFCLUBS IN DEUTSCHLAND STATT

- **15. SEPTEMBER** Münchener Golf Club
- **27. SEPTEMBER** Golf Club St. Leon-Rot Heidelberg

WWW.LADIESBUSINESSCUP.DE

Fotos © Stefan von Stengel



Unternehmerpaare als Erfolgsgarant: die heutigen Eigentümerhepaare Prof. Dr. Ulrike und Albert Detmers (links) sowie Helma und Fritz Detmers

150 Jahre Mestemacher

Unternehmerehepaare als Erfolgsgarant

VdU-Mitglied Prof. Dr. Detmers, geschäftsführende Gesellschafterin und Sprecherin der Mestemacher-Gruppe, feiert in diesem Jahr 150-jähriges Firmenjubiläum der Großbäckerei Mestemacher. „Mit Liebe gebacken“ – dieses Sprichwort darf hier wortwörtlich genommen werden: Denn in 150 Jahren Unternehmensgeschichte haben Paare an der Spitze Tradition. Die heutigen Eigentümerhepaare Albert und Prof. Dr. Ulrike Detmers sowie Helma und Fritz Detmers machen sich für soziales Engagement und für Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wirtschaft stark. Ein Prinzip, das sie selbst vorleben.

Fotos © Mestemacher; Petra Göckel; Dr. Gabriele Bartel-Lingg



Es ist Dr. Bartel-Linggs wichtigstes Motto, Stifter und Kooperationspartner aus allen Bereichen von der Chaîne-Stiftung zu begeistern, um die handwerkliche Tradition zu fördern

Chaîne-Stiftung Deutschland

Dr. Gabriele Bartel-Lingg in Vorstand berufen

Dr. Gabriele Bartel-Lingg, VdU-Mitglied und Geschäftsführerin der BARiT Kunsttharz GmbH, wurde zur Vorstandsvorsitzenden der Stiftung Chaîne des Rôtisseurs Deutschland ernannt. Ge-gründet wurde diese 2006 mit dem Ziel, die Kochkunst und das Wissen um Wein zu bewahren und weiterzuentwickeln. Gerade in der langen Zeit der Pandemie zeigte sich, wie sehr leidenschaftliche Köch*innen mit einem guten Essen Genuss und Freude bereiten – dazu bedarf es handwerklich gut ausgebildeter Köch*innen und Sommeliers. Ohne die Unterstützung von Nachwuchstalenten würde es an Kulinarik, Inspiration und der Entdeckung der Regionalität in der Gastronomie fehlen.



Petra Göckels Kanzlei, die ADJUVA Treuhand GmbH, wurde mit sechs Kategorien als speziell empfohlene Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gelistet

„brand eins“-Bestenliste

Petra Göckel mit Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gelistet

Auf Grundlage einer Umfrage unter 13000 Expert*innen hat das Wirtschaftsmagazin „brand eins“ die besten Steuerberater*innen und Wirtschaftsprüfer*innen Deutschlands des Jahres 2021 ermittelt. Unter ihnen ist Petra Göckel, Vorstandsmitglied des Landesverbandes Bayern-Süd. Ihr Unternehmen ADJUVA Treuhand GmbH wurde als speziell empfohlene Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gelistet, und zwar in den Kategorien internationale Steuerberatung, Umwandlung und Restrukturierung, Unternehmensrechnung, Rechnungslegung sowie Wirtschaftsprüfung.



Katrin Weber rüstete sich mit dem VdU-Seminar „Qualifizierung für den Aufsichtsrat“ für ihr Amt als Beirätin

Beirätin von ShareYourSpace

Katrin Weber in Beirat bestellt

Anfang 2020 hat das PropTech-Unternehmen ShareYourSpace GmbH die Immobilienexpertin Katrin Weber, geschäftsführende Partnerin der Bau-Concept Gesellschaft für Immobilien-Investitionen mbH, in den aus Andreas Assum und Dr. Florian Stadlbauer bestehenden Beirat berufen. Die Onlineplattform ShareYourSpace ermöglicht es Betrieben, ungenutzte Büroflächen an andere Unternehmen, Start-ups oder Freiberufler*innen zu vermieten. Ihr Erfahrungsschatz als Unternehmerin und ihr besonderes Know-how der Immobilienbranche motivierten Katrin Weber, Teil dieses Gremiums zu werden und gemeinsam mit der Geschäftsführung strategische Weichenstellungen vorzunehmen.

Motivationspreis

Robin Akademie zeichnet Dr. Sophie Bender aus

VdU-Mitglied Dr. Sophie Bender, Geschäftsführerin der HISTORIA GmbH, erhielt im Dezember 2020 den Motivationspreis der Robin Akademie. Dieser geht jährlich an Unternehmer*innen aus der südwestlichen Region Deutschlands, die sich durch Charakterstärke, Weitsicht und Innovation auszeichnen. Die HISTORIA GmbH bietet alte Originalzeitungen und Jahrgangsweine online als Geschenk an und betreibt zudem einen Onlineshop für personalisierte Kindergeschenke. Ein eigentlich altes Produkt wird so mit modernen Prozessen und Vertriebsmethoden emotional aufgeladen und stiftet dadurch Nutzen im Heute.



Jens und Dr. Sophie Bender mit ihrem Vater Dr. Joseph Nietfeld



Nina Hartmann, Prokuristin bei SÜDVERS und Geschäftsführerin des Indoorspielplatzes Nepomuks Kinderwelt, wurde zur VBU-Präsidentin ernannt

Vereinigung Badischer Unternehmerverbände

Nina Hartmann zur VBU-Präsidentin ernannt

Badens Landesverbandsvorsitzende Nina Hartmann, SÜDVERS und Nepomuks Kinderwelt, wurde am 18. März 2021 von den Mitgliedern einstimmig zur Präsidentin der Vereinigung Badischer Unternehmerverbände (VBU) gewählt. Damit übernahm sie die Nachfolge des langjährigen Präsidenten Rudolf Kastner. Die VBU ist die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Dachorganisation der südbadischen Wirtschaft und deren Sprachrohr. Die VBU hat derzeit zehn Mitgliedsverbände, zu denen auch der VdU Südbaden zählt.

Fotos © Katrin Weber; HISTORIA GmbH; Nina Hartmann

VdU-Jubiläen 1. Halbjahr 2021

10 Jahre

LV Baden: Dr. Renate Braeuning-Weimer, Andrea Greszki, Dr. Jessica Knall, Prof. Dr. Sabine Löbke, Andrea Raßler, Dr. Hedwig Runnebaum
LV Bayern-Süd: Manuela Bjørnsen, Andrea Seitz-Maier, Elisabeth Sommer
LV Berlin/Brandenburg: Dagmar Döring, Dürt Wolf
LV Bremen-Weser-Ems: Charlotta Schnepel
LV Hamburg/Schleswig-Holstein: Ella Deck, Kristina Jahnke-Frömmrich, Barbara Lohmann, Dr. Marie-Claire Weinski
LV Hessen: Melanie Fadel, Christiane Hübner, Mirja Linke, Katharina Schroeder-Boersch, Yvonne Tietje
LV Niedersachsen: Christina Haß, Martina Machulla
LV Rheinland: Claudia Kaspars, Simone Stein-Lücke, Dr. Marei Strack
LV Westfalen: Dr. Stella Ahlers, Stefanie Hesseldieck, Katja Vogelsänger
LV Württemberg: Barbara Benz, Sophia Hatzelmann

15 Jahre

LV Baden: Stefanie Griesbaum, Gisela Stötzer
LV Bayern-Süd: Birgit Stockinger
LV Hamburg/Schleswig-Holstein: Jödis Hendricks, Britta Linnemann, Ursula Volkmar
LV Meck.-Vorpommern: Karin Magdanz-Thümecke
LV Ruhrgebiet: Jean Elsner, Jane Elsner-Bonn, Rike Kappler, Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke
LV Sachsen/Sachsen-Anhalt: Bettina Kretschmer
LV Westfalen: Gudrun Grohmann, Ulrike Kanzler, Annemarie Stork
LV Württemberg: Petra Wörwag

20 Jahre

LV Baden: Astrid Siemes-Knoblich
LV Bayern-Nord: Ingrid Hofmann
LV Berlin/Brandenburg: Prof. Dr. Jutta Glock, Eva-Maria Hildebrand, Andrea Niroumand
LV Hamburg/Schleswig-Holstein: Karen Wolfson
LV Meck.-Vorpommern: Iris Tschischke
LV Niedersachsen: Sigrid Bratsch-Klimek
LV Rheinland: Monika Turnwald
LV Westfalen: Nicole Gausepohl, Gerlind B. Rehkopf, Inge Witte
LV Württemberg: Astrid Heinrich, Ulrike Hess-Naehr, Margit-Therese Huber, Karin Abt-Straubinger

25 Jahre

LV Baden: Mirjam Vey-Bierling
LV Bayern-Nord: Sigrun Schwarzbach
LV Berlin/Brandenburg: Ulrike Rohleff
LV Hamburg/Schleswig-Holstein: Beatrix Flatow, Birgit Madsen
LV Ruhrgebiet: Maria Mintrop
LV Westfalen: Cäcilie Schäfers-Hecker
LV Württemberg: Petra C. Göttel, Anne Schmieder

30 Jahre

LV Hamburg/Schleswig-Holstein: Christel Schwarz
LV Ruhrgebiet: Gerda Klingenuß

35 Jahre

LV Berlin/Brandenburg: Renate Vlasman-Nicolai
LV Westfalen: Ursula Faust

40 Jahre

LV Bayern Nord: Irma Lowig
LV Hamburg/Schleswig-Holstein: Male Boltze, Emma Kleinfeldt
LV Ruhrgebiet: Sylvia Herdieckerhoff
LV Westfalen: Christel Gausepohl, Dr. Ingeborg von Schubert

45 Jahre

LV Ruhrgebiet: Angelika Rheinländer

50 Jahre

LV Baden: Gisela Ring
LV Niedersachsen: Irmentraut Varnay
LV Westfalen: Margret Schönhuber-Jansky



Ministerpräsident Dr. Markus Söder stellte sich in der virtuellen VdU Tea Time den Fragen von rund 250 Unternehmerinnen

„Ich bin der festen Überzeugung, jedes Lebensmodell und jede Biografie hat seine Berechtigung und sollte in allen Bereichen der Gesellschaft vertreten sein“

Dr. Markus Söder, Ministerpräsident von Bayern und CSU-Parteivorsitzender

Mitten in der Debatte um die richtigen Corona-Öffnungsstrategien und wachsendem Unmut über das Pandemie-Management sowie über die schleppende Auszahlung der Coronawirtschaftshilfen stellte sich der bayerische Ministerpräsident und CSU-Vorsitzender Dr. Markus Söder in der virtuellen VdU Tea Time am 22. Februar den Fragen der Unternehmerinnen. Neben Themen rund um Corona sprachen die über 250 Teilnehmerinnen mit ihm über Frauen in Führungspositionen und die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Dabei betonte er die kreative Stärke des Mittelstandes und stellte vier Kernthemen für den wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands heraus: die Überwindung von Corona, neue Wertschöpfung durch Digitalisierung, die nachhaltige Transformation der Wirtschaft mit einer Vereinbarkeit von Ökonomie und Ökologie sowie die allgemeine Entbürokratisierung. VdU-Präsidentin Jasmin Arabian-Vogel, die Vorsitzende des VdU-Landesverbands Bayern-Nord, Ellen Bambach, und die beiden Vorsitzenden des VdU-Landesverbands Bayern-Süd, Jana Mareš und Birgit Stockinger, machten deutlich, in welcher existenziellen Not viele KMU und Soloselbstständige zu dieser Zeit steckten, betonten die Rückschritte, die in der Krise auch bei der Gleichstellung gemacht wurden, und die fatalen Lücken in der Digitalisierung in Deutschland.

„Ich werde alles dafür tun, dass das Durchstarten gelingt und die Unternehmen wieder Boden unter die Füße bekommen“

Olaf Scholz, Bundesfinanzminister, Vizekanzler und SPD-Spitzenkandidat

Während die Corona-Impfkampagne an Fahrt aufnahm und die Unternehmerinnen hoffnungsvoll auf einen Restart in den kommenden Wochen blickten, beantwortete Bundesfinanzminister und SPD-Kanzlerkandidat Olaf Scholz in der virtuellen Tea Time die Fragen von über 100 Unternehmerinnen. Mit VdU-Präsidentin Jasmin Arabian-Vogel sprach er über die Pläne zur Verlängerung der Wirtschaftshilfen, die Refinanzierung der Corona-Ausgaben sowie die nationale und internationale Besteuerung von Unternehmen. Die VdU-Präsidentin machte deutlich, dass nach der Krise noch mehr als davor ein investitionsfreundliches Klima und internationale Wettbewerbsfähigkeit bei den Unternehmenssteuern für die KMU wichtig sind. Kritisch äußerten sich die Teilnehmerinnen zu der von der SPD angestrebten Erhöhung des Mindestlohns und zu Ideen für eine Vermögensteuer. Der SPD-Kanzlerkandidat verteidigte seine Forderung nach einer sofortigen Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro sowie Steuererhöhungen für Spitzenverdiener*innen. Olaf Scholz griff den Vorschlag der Unternehmerinnen nach einem staatlichen Fonds, der sich ausschließlich an Gründerinnen und frauengeführte Start-ups richtet, positiv auf und will die Idee weiterverfolgen.



Jasmin Arabian-Vogel und Bundesminister Olaf Scholz im virtuellen Austausch. Evelyne de Gruyter moderierte die Fragen der rund 100 Unternehmerinnen



Jasmin Arabian-Vogel mit Bettina Stark-Watzinger und Christian Lindner im Gespräch. Die Fragen der rund 90 Unternehmerinnen wurden von Evelyne de Gruyter moderiert

„Wirtschaftliche Freiheit muss gestärkt und dafür unser Land von Bürokratie entfesselt werden“

Christian Lindner, FDP-Bundesvorsitzender, und Bettina Stark-Watzinger, Parlamentarische Geschäftsführerin der FDP-Bundestagsfraktion

Vor dem Hintergrund kontinuierlich sinkender Corona-Infektionszahlen und Lockerungen der Beschränkungen sprachen der FDP-Vorsitzende Christian Lindner und Bettina Stark-Watzinger, Parlamentarische Geschäftsführerin der FDP-Bundestagsfraktion, in der virtuellen Tea Time mit rund 90 Teilnehmerinnen am 18. Juni über die Zukunft Deutschlands. Die Finanzierung der enormen Neuverschuldung durch die Coronapandemie, Selbstständigkeit und Unternehmertum als Berufsziel für junge Frauen, besserer Zugang zu Kapital für Gründerinnen sowie Ideen der FDP, das wirtschaftliche Wachstum in Deutschland zu fördern, standen im Fokus des Austauschs. Nach Ansicht des Parteivorsitzenden Lindner hängt der Wohlstand maßgeblich von einer leistungsfähigen Wirtschaft ab, wobei die wichtigsten Bausteine eine Stärkung von privaten Investitionen, Digitalisierung, Bürokratieabbau, Steuerentlastungen sowie Selbstbestimmung für Beschäftigte und Selbstständige seien. „Der Staat hat die Verantwortung, als Vorbild voranzugehen“, betonte die Parlamentarische Geschäftsführerin Bettina Stark-Watzinger. Sie sprach sich für einen staatlichen Fonds mit Fokus auf Unternehmerinnen und divers besetzte Boards bei staatlichen Kapitalgebern aus. „Diversität ist eine gemeinsame Aufgabe für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik“, ergänzte Christian Lindner.

„Organisationen – egal ob Unternehmen oder Bundeswehr – profitieren von den unterschiedlichen Perspektiven und Lebenserfahrungen ihrer Beschäftigten“

Annegret Kramp-Karrenbauer, Bundesministerin der Verteidigung

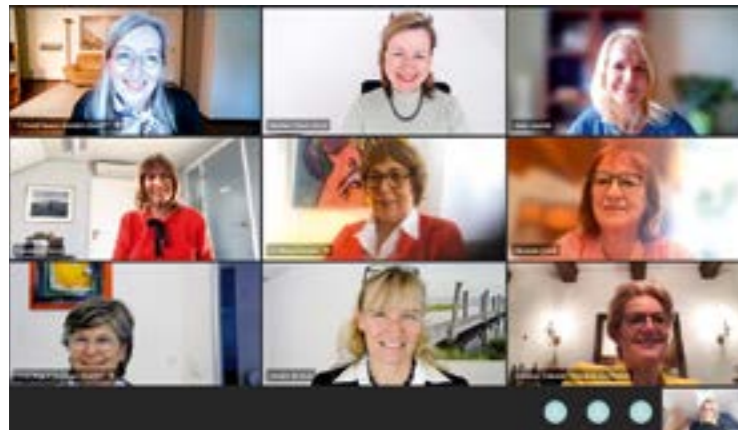
Während bei den Tea Times mit den Spitzenkandidaten von CDU, CSU, SPD, Grünen und FDP der Fokus auf der wirtschaftlichen Zukunft des Landes und gleichstellungspolitischen Fragen lag, tauschten sich rund 60 Unternehmerinnen im Juni mit Bundesverteidigungsministerin Annegret Kramp-Karrenbauer aus, die zu den der erfahrensten Politikerinnen und Führungspersönlichkeiten des Landes gehört. Im Mittelpunkt standen eine Vielzahl an sicherheitspolitischen Fragen und die persönlichen Erfahrungen der Politikerin. Dabei ging die Ministerin auf sicherheitspolitische Aspekte des internationalen Handels ein, die auch für viele international tätige Unternehmerinnen des VdU von Bedeutung sind. Themen waren neben den Zielen und Herausforderungen der EU-Verteidigungspolitik, der Zukunft von Dual Use und dem anstehenden Bundeswehrabzug aus Afghanistan auch die Stärkung der Vereinbarkeit von Dienst und Familie in der Bundeswehr sowie die weiterhin großen Lücken der Gleichstellung in Wirtschaft und Politik. Ein Blick in die Führungsetagen zeige, dass wir die weiblichen Perspektiven weiter stärken müssen, so die Bundesverteidigungsministerin.



Bundesministerin Annegret Kramp-Karrenbauer im virtuellen Austausch mit Jasmin Arabian-Vogel. Evelyne de Gruyter moderierte die Fragen der rund 60 Unternehmerinnen

Mit Wachstumsimpulsen und einer Reform der Unternehmenssteuern aus der Coronakrise

Die Coronapandemie hält uns weiterhin in Atem und bestimmt auch 2021 das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben. Viele Unternehmerinnen des VdU waren in den vergangenen Monaten von den schleppenden Auszahlungen der Wirtschaftshilfen, dem mangelhaften Pandemiemanagement und den fehlenden Öffnungsperspektiven betroffen. Die Mitglieder der Wirtschaftskommission treffen sich regelmäßig zu digitalen Sitzungen, um sich über die Positionen und Forderungen der Unternehmerinnen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Themen und zur anstehenden Bundestagswahl im Herbst zu beraten.



Beratung der politischen Themen des VdU zur Bundestagswahl 2021 auf der digitalen Sitzung der Wirtschaftskommission im Mai

Im Fokus steht die wirtschaftliche Situation der VdU-Mitglieder und was politisch getan werden muss, um frauengeführte KMU und Soloselbstständige zu stärken und dabei zu unterstützen, sicher aus der Krise zu kommen.

Was als Lockdown light im November begann, wurde als harter Lockdown in den Wintermonaten fortgeführt und nahm auch im Frühjahr kein Ende. Viele Unternehmerinnen, insbesondere in den von den Beschränkungen und Schließungen besonders hart getroffenen Branchen, stehen mit dem Rücken an der Wand und haben nicht nur betriebliche, sondern auch private Rücklagen genutzt. Seit mehr als einem Jahr reagieren sie schnell und flexibel auf die veränderte Infektionslage und

coronabedingte Einschränkungen ihrer betrieblichen Tätigkeiten, indem sie Hygiene- und Schutzkonzepte konsequent umgesetzt, ihre Systeme, Produkte und Dienstleistungen digitalisiert sowie flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Angebote geschaffen haben. Mit Kreativität, Innovationskraft und professionellen Kooperationen haben sie schnell die besten Lösungen gefunden, um in ihren Betrieben die Pandemie zu managen.

Gleiches erwarten die Unternehmerinnen auch von Bund und Ländern. Die Wirtschaftskommission forderte von den Bundes- und den Landesregierungen sowie den Behörden endlich Planungssicherheit durch ein strategisches Pandemiemanagement mit Beschleunigung der Impfungen und Steigerung der Testkapazitäten, Festlegung von Öffnungsschritten, die auf nachvollziehbaren Kriterien und nicht nur Inzidenzwerten basieren, Nutzung kreativer Lösungsansätze und eine bessere Kommunikation von Maßnahmen.

Darüber hinaus haben die Geschäftsstelle, VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel sowie Mitglieder der Wirtschaftskommission in Gesprächen mit Ministerien und Bundestagsabgeordneten auf eine Beschleunigung der Auszahlung und dringende notwendige Korrekturen bei den Coronahilfen gedrängt, damit sie endlich bei den direkt und indirekt betroffene Unternehmen ankommen. Aber neben dem tagesaktuellen Coronamanagement muss die aktuelle und zukünftige Bundesregierung KMU und Soloselbstständige dabei unterstützen, sicher aus der Krise zu kommen, neue Rücklagen aufzubauen, Investitionen tätigen zu können und somit Arbeitsplätze zu erhalten oder wieder zu schaffen. Doch auch über die Bewältigung der Folgen der Pandemie hinaus müssen die Parteien, die die künftige Bundesregierung stellen wollen, jetzt schon die notwendigen politischen Rahmenbedingungen für Unternehmen und die Stärkung weiblichen Unternehmertums in den Blick nehmen. Die Wirtschaftskommission des

Fotos © VdU



Vorsitzende
WIRTSCHAFTSKOMMISSION
Gabriele Schramm
0711 34 21 82-0
stgt@schramm-und-partner.de

VdU fordert einen modernen Rechtsrahmen für eine agile und flexible Arbeitswelt, die Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für Unternehmerinnen und endlich eine umfassende Reform der Unternehmenssteuern. Mit Blick auf die pandemiebedingte hohe Staatsverschuldung wird es von zentraler Bedeutung sein, dass die zukünftige Bundesregierung den Mittelstand mit zielgerichteten Impulsen und attraktiven Investitionsbedingungen fördert. Denn nur mit Wirtschaftswachstum aus dem Mittelstand heraus kann die hohe Verschuldungsquote zurückgeführt werden. Um neues Wachstum zu erzeugen, müssen Unternehmen weiter investieren und Innovationen vorantreiben. Doch dafür braucht es eine Stärkung der Liquidität von Unternehmen, wobei bessere steuerpolitische Rahmenbedingungen eine wichtige Stellenschraube ist.

Dabei sieht die Wirtschaftskommission drei Kernfelder für eine zukunftsfähige Steuerpolitik.

1. Steuerpolitik als Standortpolitik

Um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben, ist eine Senkung der steuerlichen Belastungen für Unter-

nehmen unverzichtbar. Insbesondere der deutsche Mittelstand ist durch hohe steuerliche Abgaben überproportional belastet. Dafür braucht es eine Senkung der Ertragsteuern, eine Anpassung der Thesaurierungsbelastung und eine vollständige Abschaffung des Solidaritätszuschlags.

2. Steuerpolitik zur Liquiditätssicherung

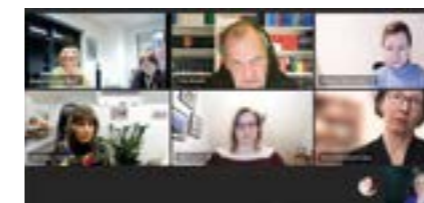
Viele kleine und mittelständische Unternehmen, die in den vergangenen Jahren solide und nachhaltig gewirtschaftet haben, stehen erheblichen Umsatzeinbrüchen und Verlusten infolge der Coronapandemie gegenüber. Seit mehr als einem Jahr manövrieren die Unternehmerinnen mittels massiven Einsatzes ihres Eigenkapitals und ihrer Rücklagen ihre Betriebe durch die Krise. Diese Mittel sind jedoch mittlerweile aufgebraucht, sodass eine Ausweitung der steuerlichen Verlustverrechnung ein Mittel ist, um die Liquidität der Unternehmen wieder zu stärken. Gleichzeitig muss auf eine Substanzbesteuerung wie eine Vermögensteuer oder eine Vermögensabgabe zur Refinanzierung der Staatsschulden dringend verzichtet werden. Sie würde vor allem die Unternehmer*innen des Mittelstands und ihre Betriebe treffen und unmittelbar zu Lasten von Innovation und Investitionen

und damit auf Kosten von Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Arbeitsplätzen gehen. Denn häufig ist das Privatvermögen der Gesellschafter*innen Teil der Reserve des Unternehmens, mit der sie Krisenzeiten oder größere Investitionen stemmen.

3. Steuerpolitik als Investitionsanreiz

Investitionsanreize für kleine und mittelständische Unternehmen sind wichtige Maßnahmen, um Innovationen zu fördern und Arbeitsplätze zu sichern. Nur so kann perspektivisch der Wirtschaftsmotor wieder anlaufen, nur so können Wachstumsimpulse geschaffen werden. Bereits kleine Maßnahmen wie die dauerhafte Verbesserung der degressiven Abschreibungsmöglichkeiten oder eine Erhöhung der Grenze für geringwertige Güter können Unternehmen zu mehr Liquidität und damit zu Investitionen führen.

Der Verband hat diese Themen in den vergangenen Monaten in der politischen Arbeit vertieft und mit Ministerien, Abgeordneten und Kandidat*innen für die Bundestagswahl diskutiert und wird dies in den kommenden Monaten fortsetzen.



Die Mitglieder der Wirtschaftskommission im Gespräch mit Fritz Güntzler, MdB, Finanzexperte und Steuerberater

Virtueller Austausch mit Fritz Güntzler, MdB, zur Steuerpolitik

Im Februar trafen sich die Mitglieder der Wirtschaftskommission virtuell mit Fritz Güntzler, Finanzpolitiker der CDU/CSU im Bundestag und selbst Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, um sich über die Coronawirtschaftshilfen und die steuerpolitischen Rahmenbedingungen für Unternehmerinnen in der aktuellen Krise und danach auszutauschen.

Die Unternehmerinnen sprachen mit Fritz Güntzler über die Notwendigkeit der zeitlichen Ausweitung des Verlustrücktrags auf mindestens zwei Jahre, um den Unternehmen die benötigte Liquidität zu ermöglichen, die Modernisie-

rung der Unternehmensbesteuerung sowie die Notwendigkeit, in den Überbrückungshilfen und der Neustarthilfe einen fixen Unternehmerlohn zu berücksichtigen. Mit Blick auf die anstehende Bundestagswahl wurden zudem potenzielle finanzpolitische Themen der nächsten Bundesregierung diskutiert. Einblicke gaben die Unternehmerinnen Fritz Güntzler in die Probleme von Gründerinnen und Unternehmerinnen beim Zugang zu Kapital in der Gründungs- und Wachstumsphase. Beide Seiten vereinbarten, zu diesen Themen auch zukünftig im Austausch zu bleiben.



Werden Sie Teil der VdU Fashion Group! Elizabeth Lehnich, Andrea Bury und Cornelia Jahnle freuen sich über eine Kontaktaufnahme

VdU Fashion Group

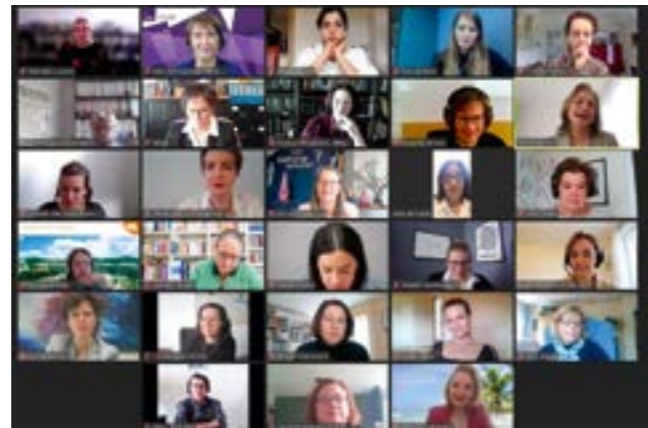
Eine Initiative der Internationalen Kommission und MENA Women in Business Network

Wissen und Erfahrung interkulturell bündeln und wirtschaftliche Synergien international nutzen, um den disruptiven Veränderungen im Handel die Stirn zu bieten – das sind die erklärten Ziele der neuen Fashion Group. Durch ihre vielfältigen Erfahrungen im MENA-Projekt (Mentoring Programm für frauengeführte KMU in Algerien, Ägypten, Libanon und Tunesien) und dem Women in Business Network (WiB) hat die Internationale Kommission einen Bedarf für internationale Modekooperationen erkannt. Eine wachsende Anzahl von VdU-Unternehmerinnen im Modebereich stellt sich dem Wandel im Handel – dabei prägen Individualität und Nachhaltigkeit ihre Arbeit. Nun soll eine Plattform für den internationalen Austausch, gemeinsame Projekte und ein Marktplatz entstehen. Werden Sie Teil davon und partizipieren Sie am Angebot themenbezogener Workshops und Best-Practice-Vorträge.

Deutsch-niederländischer Austausch

Online-Workshop mit spannenden Themen

Am 14. April trafen sich Unternehmerinnen aus den Niederlanden und Deutschland zu einem intensiven Austausch zu den Themen „International netzwerken – internationaler Erfolg“, „International investieren“, „Internationale Kommunikation“ und „Selbstfürsorge und Belastbarkeit“. In den Workshops ging es um grundsätzliche Fragen, wie man internationale Partnerschaften aufsetzt und Kulturunterschiede in der Kommunikation berücksichtigt, sowie um aktuelle Themen wie „Sprechen in der virtuellen Welt“. Am Ende verließen die Teilnehmerinnen die digitalen Räume ein wenig klüger und neu inspiriert, um die Herausforderungen dieser Zeit besser annehmen zu können.



Das Format stieß auf großes Interesse: Rund 30 Unternehmerinnen nahmen an dem digitalen Workshop teil



Vorsitzende
INTERNATIONALE KOMMISSION
Elizabeth Lehnich
040 98677156
lehnich@discoverlegal.de



Vorsitzende
INTERNATIONALE KOMMISSION
Almut Bühling
089 95 440 450
almut.buehling@bsb-law.de

Fotos © VdU ; Grimaldi/Getty Images



Virginia Murray, stellvertretende Leiterin der US-Botschaft Berlin, Dr. Marie-Claire Weinski, Mitglied der Internationalen Kommission, VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel und Simone Menne, Executive Vice President AmCham Germany

America is back

Aufschlussreicher Expertinnendialog

Im Dialog zum Thema „Ausblick auf Veränderungen in den transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen unter der Biden-Administration“ wurde deutlich: Die neue US-Regierung stellt die richtigen Weichen für wirtschaftlichen Aufschwung und Stärkung der transatlantischen Zusammenarbeit. Trotz aktueller Herausforderungen gibt es Zuversicht, dass es den USA und der EU gelingt, Handelshemmnisse abzubauen und auch im Hinblick auf China einen wertebasierten Freihandel zu realisieren. Der VdU wurde ermutigt, sich politisch ebenfalls für zügige Lösungen einzusetzen. Wie VdU-Präsidentin Jasmin Arbabian-Vogel in ihrem Grußwort betonte, sind hier auch die Wirtschaftsvereinigungen aufgerufen, sich politisch für konstruktive Lösungen einzusetzen.

Fotos © VdU

VdU-Netzwerk China

Kooperation mit der China-Brücke

China ist eine der größten Wirtschaftsmächte der Welt. Um unsere Mitglieder im Chinesengeschäft zu unterstützen, hat die Internationale Kommission eine Kooperation mit der China-Brücke initiiert. Ziel ist das Bündeln von Expertise aus Wirtschaft und Politik. Hierzu hat sich eine Arbeitsgruppe aus Unternehmerinnen zusammengeschlossen, die in China herstellen und handeln, deutsch-chinesische Joint Ventures aufbauen, Patent- und Markenschutz in China betreiben und im Bereich interkultureller Zusammenarbeit beraten. Wir verfolgen den Ausbau der neuen (infrastrukturellen und digitalen) Seidenstraße, beleuchten die Auswirkungen von Handelsabkommen auf unsere Wirtschaftsbeziehungen und wollen mit- und voneinander lernen. Geplant sind Veranstaltungen mit deutschen und chinesischen Unternehmer*innen, Politiker*innen und Wissenschaftler*innen.



Die Co-Vorsitzende der Internationalen Kommission, Almut Bühling, steht Ihnen als Ansprechpartnerin zur Verfügung



Die Teilnehmerinnen waren eingeladen, mit ihrer Flagge und einem landestypischen Getränk an dem internationalen Austausch teilzunehmen

Weltweites Treffen des FCEM

Anlässlich des International Women's Day

Zusammen mit 35 weiteren Verbandsvorständen hat der VdU an dem Treffen des Welt-Dachverbands FCEM teilgenommen. Ein spannender Erfahrungsaustausch: Wie haben die Verbände ihre Unternehmerinnen in Großbritannien, Italien, Frankreich, Monaco, Belgien, Australien, Mexiko, Argentinien und den USA während der Coronapandemie unterstützt? Welche Maßnahmen wurden in den jeweiligen Ländern getroffen? Spontan wurden Umfrageergebnisse ausgewertet: Mehr als die Hälfte der Unternehmerinnen hält mangelnde Finanzierungsmöglichkeiten und fehlende Kinderbetreuung für die größten Hürden ihres Unternehmenserfolgs. Mehr als drei Viertel bewerten ein globales Netzwerk als wertvolle Unterstützung.

INTERNATIONALE KOMMISSION



Silke Haubenreißer (oben) und Dr. Sabine Sickinger in doppelter Power für die MINT-Kommission

Doppelspitze in der MINT-Kommission

Seit März 2021 leiten Silke Haubenreißer und Dr. Sabine Sickinger die MINT-Kommission als Doppelspitze. Auf der Agenda stehen Sichtbarkeit, die Zusammenarbeit mit den anderen Kommissionen, neue Kommunikationsformate und vieles mehr. Es tut sich was – Interessentinnen sind herzlich willkommen!

Die digitale Arbeitswelt fängt in der Ausbildung an

Azubis zur/zum Anlagenmechaniker*in entwickeln gemeinsam mit ihrer Berufsschullehrkraft eine App. Künftige Bau-facharbeiter*innen lernen frühzeitig den Umgang mit der digitalen Bauakte. Zukunftsmusik in der Berufsausbildung? Der Aufstand engagierter Lehrkräfte gegen veraltete Ausbildungsmethoden? Sicher nicht. Denn digitales Wissen und digitale Fähigkeiten sind mittlerweile das Rüstzeug in einer sich stark verändernden Arbeitswelt.

Der digitale Wandel in der Ausbildung junger Fachkräfte hat Fahrt aufgenommen. Auch wenn Basiskompetenzen aus der Schulbildung, eine flächendeckende IT-Infrastruktur, digital gut ausgestattete Ausbildungseinrichtungen mit kompetentem Lehr- und Ausbildungspersonal und neue Ausbildungskonzepte noch nicht durchgängig vorhanden sind. Dennoch hat das Bildungs- und Forschungsministerium mit seiner Digitalstrategie den Fokus gesetzt und entspre-

chende Initiativen auf den Weg gebracht: Die Initiative Berufsbildung 4.0 ist ausgerichtet auf eine digitalisierte und vernetzte Wirtschaft und will Beschäftigte, Lehrpersonal und Ausbilder*innen aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung auf die Veränderungen in einer modernen, digitalen Arbeitswelt vorbereiten.

Das Thema „Digitalisierte Arbeitswelt“ wird ab diesem Jahr in allen Ausbildungsberufen mit gleichen Inhalten vermittelt. Ziel ist, dass die Auszubildenden Kompetenzen erwerben, die sie dafür rüsten, in sich verändernden Arbeitswelten zu bestehen.

Das Ministerium unterstützt zudem das Netzwerk Q 4.0, um gezielt Ausbilder*innen in Zeiten der Digitalisierung moderne Fach- und Sozialkompetenzen zu vermitteln. Das Projekt Jobstarter plus fördert bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen einer sich wandelnden Arbeitswelt.



Vorsitzende
MINT-KOMMISSION
Silke Haubenreißer
089 54 40 77
silke.haubenreisser@lux-impuls.de



Vorsitzende
MINT-KOMMISSION
Dr. Sabine Sickinger
089 54 70 88 366
sabine.sickinger@iks.fraunhofer.de

Fotos © Silke Haubenreißer; Dr. Sabine Sickinger; nd3000/Getty Images; Youstra Kammoun; VdU

Arbeit 4.0: Führungsmotivation und mehr...

Female Leadership – was brauche ich zur Führung?

Wir haben diejenigen gefragt, die es wissen müssen: Studentinnen und Unternehmerinnen. Auf der FTALive! des Femtec Alumnae e. V. ist Dr. Sabine Sickinger mit der Young Professional Youstra Kammoun dazu ins Gespräch gekommen.



Youstra Kammoun teilt als Young Professional ihre Gedanken zur deutschen Führungskultur

Dr. Sabine Sickinger: Hallo, Youstra, wir haben uns beim Workshop „Female Leadership“ auf der FTALive! kennengelernt. Wie steht es um die Führungskultur in Deutschland?

Youstra Kammoun: Hallo, Sabine. Ich bin noch keine Führungskraft, also kann ich die Situation nur von außen beobachten. Dabei habe ich gemerkt, dass es nicht nur die eine, sondern mehrere Führungskulturen gibt. Dies hängt unter anderem von dem Bereich ab, in dem diese Führungskraft tätig ist: In der Produktion habe ich einen autoritäreren Führungsstil beobachtet als in der Forschung und Entwicklung. Es hängt aber auch von der Hierarchieebene ab: Ich habe den Eindruck, dass die zwischenmenschlichen Beziehungen in den höheren Führungspositionen sachlicher werden. Mir ist auch aufgefallen, dass Führungskräfte oft lange arbeiten müssen und dadurch wenig Raum für Privates haben. Das führt bei vielen männlichen Führungskräften dazu, dass die Partnerin in Teilzeit oder gar nicht arbeitet. Das ändert sich aber langsam, und ich durfte einige Führungskräfte kennenlernen, die eine gute Balance geschafft haben.

Sickinger: Gibt es hier für dich im Kontext der Führung einen Unterschied zwischen Frauen und Männern? Wo brauchst du konkret Unterstützung?

Kammoun: Leider schon. Eine kleine Statistik aus meinem Leben: Alle Vorgesetzten oder Betreuer und deren Vorgesetzte, die ich während meines Studiums und während des Trainee-Programms erlebt habe, sind Männer. Ich wünsche mir, mehr Role Models zu sehen und zu treffen, die eine gute Work-Life-Balance haben. Sowohl männliche als auch weibliche Role Models.

Sickinger: Die FTALive! wurde von Femtec Alumnae organisiert. Was bedeutet für dich dieses Netzwerk?

Kammoun: Die Frauen im Verein sind sehr unterschiedlich und verfolgen unterschiedliche Ziele – zum Glück! Alle sind hoch motiviert und wollen dazu beitragen, durch gegenseitige Unterstützung die Arbeitswelt zu verändern. In diesem Netzwerk bekomme ich viele Inspirationen und werde ermutigt, meinen eigenen Weg zu gehen.

Sickinger: Danke für das Gespräch, Youstra, und weiterhin viel Erfolg!



MINT Summit 2021: Mobility and Technologies

Die MINT-Kommission nimmt Fahrt auf – zusammen mit der Deutschen Bahn starten wir am 22. September den ersten virtuellen MINT-Summit. Digitalisierung, New Work, Bau, Lean Management und Fachkräfte sind die Themen, zu denen Sie mit Expert*innen Antworten auf Ihre Fragen suchen können. Workshops, Breakout-Sessions und virtuelle Kaffeerunden helfen beim Vernetzen.



Mentoring ist eine Zweibahnstraße



Digitaler Mentorinnen-Roundtable am 14. April 2021

Seit 20 Jahren fördert die Käte Ahlmann Stiftung bundesweit erfolgsorientierte Unternehmerinnen mit dem Ziel, weibliches Unternehmertum in Deutschland nach vorn zu bringen. Erfahrene Geschäftsfrauen (Mentorinnen) übernehmen Verantwortung für die nächste Generation (Mentees).

Was bringt ein Mentoring? Die mentale Stütze durch die Mentorin fördert bei der Mentee unter anderem Mut, Selbstvertrauen, Ideen, Ziele und eröffnet ihr aktive Netzwerke. Unsere Mentees erkennen den Austausch, die Wertschätzung, die Unterstützung und die Erfahrung sehr an und gehen nach einem Jahr motiviert und inspiriert aus dem Mentoring-Programm hervor. Oft bleiben Mentorin und Mentee weiterhin freundschaftlich oder geschäftlich in Kontakt.

Unser Mentoring-Programm TWIN-TwoWomenWin ist ein Austausch auf Augenhöhe. Die hoch kompetenten, von uns sorgfältig ausgewählten Mentorinnen teilen mit Herz und Verstand ihren reichen Erfahrungsschatz. Ehrenamtlich. Belohnt werden sie durch unsere stets engagierten und gut vorbereiteten Mentees, die wertschätzend mit der Zeit der Mentorin umgehen. Der gesamte Mentoring-Prozess verläuft strukturiert und zielorientiert mithilfe der Zielscheibe von Prof. Dr. Katrin Hansen (Vorstand Käte Ahlmann Stiftung).

Ein Geben und Nehmen: Die eine oder andere Mentee hat bereits die Seite gewechselt und ist zur Mentorin geworden. Weil sie es kann und weil sie es will. Komme ich als Mentorin infrage? Bewerben Sie sich gern!

UNSERE NÄCHSTEN VERANSTALTUNGEN

Mentorinnen-Roundtable
11. August

#digitalerTWINCampus
13. August, 8. September, 8. Oktober

SIE MÖCHTEN DIE STIFTUNG UNTERSTÜTZEN? WIR WÜRDEN UNS FREUEN!

Oderfelder Straße 3
20149 Hamburg
Tel. 040 2093 1923-0
info@kaete-ahlmann-stiftung.de
www.kaete-ahlmann-stiftung.de

Foto © Käte Ahlmann Stiftung

INTERESSIERT?

Wenn Sie sich für den Verband deutscher Unternehmerinnen interessieren, haben Sie die Möglichkeit, uns kostenlos und unverbindlich kennenzulernen oder eine Mitgliedschaft zu beantragen.

VdU kennenlernen

MACHEN SIE SICH MIT DEM VdU VERTRAUT – SECHS MONATE LANG

Füllen Sie bitte das Interessentinnenformular auf unserer Website WWW.VDU.DE aus, um die Vorteile einer VdU-Mitgliedschaft ganz unverbindlich und gebührenfrei in Anspruch nehmen zu können. Lernen Sie VdU-Mitglieder kennen, und nehmen Sie bundesweit an unseren Veranstaltungen teil.

Magazin bestellen

„UNTERNEHMERIN“ KOSTENLOS NACH HAUSE

Wenn das Magazin, das Sie gerade in den Händen halten, nicht Ihr eigenes ist, schicken wir Ihnen gern eine aktuelle Ausgabe zu. Bitte senden Sie dazu Ihre Postadresse an INFO@VDU.DE, und unser Verbandsmagazin UNTERNEHMERIN kommt kostenlos zu Ihnen.

Mitglied werden

SIE HABEN SICH SCHON ENTSCHIEDEN?

Wenn Sie den VdU schon kennen und die Lobby der unternehmerisch tätigen Frauen stärken wollen, dann haben Sie sich eventuell bereits für eine Mitgliedschaft entschieden. Füllen Sie dazu das Antragsformular auf unserer Website WWW.VDU.DE aus und schicken Sie es an die angegebene Adresse.



Lunch-Hopping, electrified

Auf der Suche nach dem besten Summerlunch der Stadt trafen wir uns mit Caroline E. Heil, Vorständin bei The Next Meat Company und Genussmensch pur. Mit dem vollelektrischen Lexus UX 300e ging es auf Entdeckungstour quer durch Berlin – in jeder Hinsicht ein großes Vergnügen.



Wer sich mit Caroline E. Heil unterhält, stellt schnell fest, dass sie eine klare Vorstellung davon hat, wie wir uns in Zukunft ernähren sollten – und wie aus Einsicht ein Umdenken werden und daraus neue Wege entstehen können. Der dringlichste Punkt auf der Agenda sei die Reduzierung des Fleischkonsums, sagt die neue Vorständin der The New Meat Company AG. Die börsennotierte Plattformgesellschaft investiert in Unternehmen, die alternative Produkte für Fleisch und andere tierische Produkte herstellen. Außerdem möchte das Unternehmen auch die konventionelle Fleischbranche „besser“ machen: Ressourcenschonung, Nachhaltigkeit und innovative Lösungen wie im Labor gezüchtetes Fleisch stehen auf der Agenda.

Mit dem neuen, vollelektrischen Crossover von Lexus geht es zunächst nach Mitte. Nahe dem Alexanderplatz, in einer ruhigen Seitenstraße, befindet sich Klub Kitchen, Favorit Nummer eins der sympathischen Wahlberlinerin. Auf der Karte stehen bunte Bowls, Salate und Pasta – nachhaltig, frisch und teilweise sogar vegan. Zum Ingwer-Soja-Lachs mit Avocado und Reis empfiehlt sich die hausgemachte Lemonade oder ein erfrischender Iced Matcha. Und wenn es in der Location in der Altmstadtstraße mal zu voll ist, findet man sicher in der Uhlandstraße noch einen freien Mittagstisch.

Die Klimaanlage des vollelektrischen UX 300e macht die Fahrt zum nächsten Lunchspot in dem ebenso sportlichen wie eleganten Lexus besonders angenehm. Bei Momos warten die stadtbekanntesten Bio-Veggie-Dumplings auf uns. Ob klassisch gedämpft oder knusprig gebraten, die Auswahl an Sorten lässt keine Wünsche offen. Wir nehmen unsere Teigtaschen „Green Sheep“ (saftiger Spinat und herzhafter Frischkäse) to go. Lunch, sagt Caroline E. Heil, kann man schließlich auch gut unterwegs genießen.

Einen weiteren Tipp hat die studierte Juristin noch für uns, ihr Berliner Lieblingsrestaurant: das Ristorante A Mano am Strausberger Platz. Der Crossover bringt uns leise surrend durch das Stop and Go des beginnenden Feierabendverkehrs ans Ziel. Caroline bestellt uns ihren Favoriten, den man nicht auf der Karte findet: köstliche vegetarische Malfatti. Die Spezialität genießen wir entspannt im unverwechselbaren mediterranen Ambiente des Restaurants. Nach so vielen kulinarischen Impressionen die beste Summerlunch-Karte der Stadt zu küren, fällt uns sichtlich schwer. Das müssen wir zum Glück auch nicht. Aber mehr über das Essen nachdenken, häufiger die vegetarische oder vegane Alternative bestellen und ein paar Tage die Woche meat-free leben: Das wäre doch ein guter Anfang, sagt Caroline E. Heil.

Der Wille, einen Beitrag für eine lebenswerte Zukunft zu leisten, treibt auch Lexus an. Seit mehr als 15 Jahren führend bei der Entwicklung von Produkten, die Leistungsbereitschaft und Umweltverträglichkeit in Einklang bringen, kommunizierte der japanische Automobilhersteller bereits 2019 seine globale Elektrifizierungsstrategie „Lexus Electrified“. Das erste vollelektrische Serienmodell aus dem Hause Lexus, der Crossover UX 300e, ist seit Januar auf Deutschlands Straßen unterwegs – mit dem Ziel, die Elektromobilität hierzulande auf ein neues Level zu heben. Dass er dazu das Zeug besitzt, steht außer Frage, technische Innovationsfreude ist schließlich seine DNA. Wir freuen uns schon auf das nächste Lunch-Hopping. ■

Klub Kitchen
Almstadtstr. 9–11
10119 Berlin
www.theklubkitchen.com

momos
Chausseestr. 2
10115 Berlin
www.momos-berlin.de

Ristorante A Mano
Strausberger Platz 2
10178 Berlin
www.amano-ristorante.de



Regionalleitung Dorothea Freiburger mit den Mitgliedern und Interessentinnen des VdU-Regionalkreises Karlsruhe/Pforzheim/Baden-Baden an der Münzstätte



Felicitas Kubala, Bürgermeisterin der Stadt Mannheim, Erika Schroth und Alexandra Kriegel, Eigenbetriebsleitung Abfallwirtschaft Mannheim (von links)

ARCHITEKTUR- SPAZIERGANG KARLSRUHE

Sich sehen. Neues entdecken. Kontakte pflegen.

Zu einem „Rendezvous“ mit Friedrich Weinbrenner – dem einflussreichen Architekten, Stadtplaner und Baumeister des Klassizismus – trafen sich die Unternehmerinnen in der Karlsruher City. Dr. Ulrich Maximilian Schumann höchstpersönlich, Präsident der Friedrich-Weinbrenner-Gesellschaft, studierter Kunsthistoriker, promovierter Architekt und habilitierter Kunst- und Bauhistoriker, führte die Teilnehmerinnen zu imposanten Gebäuden, zu denen man sonst nur selten kommt. Dazu gab es wunderbare Geschichten und Experteninfos. In einem Szenecafé konnten die Unternehmerinnen den Nachmittag bei guten Gesprächen ausklingen lassen.

BESONDERER ORT, BESONDERE WEINE

Besuch der Weinwelt Nagelsförst

Der VdU-Regionalkreis Karlsruhe/Pforzheim/Baden-Baden fand erneut einen ganz besonderen Ort für den monatlichen Einblicke-Termin: ein Weingut, dessen Ursprünge auf Zisterzienserinnen der Abtei Lichtental zurückgehen. Die Nonnen des Zisterzienserordens pflanzten auf dem Klosterberg bereits 1335 die hochwertige Rebsorte Pinot noir – eine Rebe, die zu den edelsten Rotweinsorten der Welt zählt. Bei einer Weinprobe konnten sich die teilnehmenden Mitglieder und Interessentinnen sowohl privat als auch geschäftlich austauschen, neue Kontakte knüpfen und bestehende pflegen.



Das Weingut Nagelsförst befindet sich auf dem Klosterberg in Baden-Baden

UMWELTPREIS 2020

Siegertreppchen für myFacelite

Beim Umweltpreis der Stadt Mannheim wurden innovative Maßnahmen zur Vermeidung von Plastik gesucht. Landesverbandsvorsitzende Erika Schroth zeigte mit ihrer Entwicklung einer Schutzmaske mit Hochleistungsfilter, wie man einen nachhaltigen Lösungsansatz für ein hochaktuelles Problem finden kann. Mit ihrem Start-up myFacelite verwendet sie innovative Materialien aus Filtergewebe und Baumwollstoff. Dies ermöglicht die Herstellung einer waschbaren Maske, die nicht nur das Gegenüber, sondern auch den/die Träger*in schützt.

Fotos © Iris Peinzig, Stadt Mannheim, Weinwelt Nagelsförst



Olga Mordvinova, Dr. Andrea Rösinger, Bettina Sandrock und Dr. Elisabeth Peinsipp-Byma (von links oben)

MINT SMARTIES

„Im Grunde genommen sind wir alle MINT“

Olga Mordvinova, INCTEC GmbH, moderiert die virtuelle Veranstaltungsreihe „MINT Smarties“, die von der Landesverbandsvorsitzenden Erika Schroth ins Leben gerufen wurde. In kurzen Präsentationen teilen inspirierende Sprecherinnen ihr Wissen und regen zur Diskussion an. In ihrem Vortrag zu „Industrie 4.0“ zeigte Dr. Andrea Rösinger, FORCAM GmbH, wie sich durch eine durchdachte digitale Transformation in fertigen Unternehmen die Effizienz in Produktion und Planung steigern lässt. Bettina Sandrock, Alarmstufe Red GmbH, erklärte, worauf es beim Datenschutz „zu Hause“ und im „eigenen Büro“ ankommt. Im Vortrag „Digital Health“ referierte Dr. Elisabeth Peinsipp-Byma, Sprecherin am Fraunhofer IOSB, zur Digitalisierung im Gesundheitswesen. Zu den „MINT Smarties“ sind auch Unternehmerinnen aus anderen Landesverbänden herzlich willkommen.

Fotos © Olga Mordvinova, Dr. Andrea Rösinger, Bettina Sandrock, Dr. Elisabeth Peinsipp-Byma/VdU Südbaden

ANTIGEN- SCHNELLTEST- SCHULUNG

Südbaden testet, testet, testet!

Bereits im Dezember 2020 eröffnete in Freiburg eines der ersten Corona-Schnelltestzentren bundesweit. Initiatorin war VdU-Mitglied Dr. Sybille Koch-Göpflich, Inhaberin der Hexental-Apotheke. Neben weiteren Teststationen organisiert sie Testungen in Bildungseinrichtungen und bietet Schulungen zur richtigen Durchführung von Antigen-Schnelltests an. Ende März haben 14 VdU-Mitglieder das Angebot genutzt und an der informativen Antigen-Schnelltest-Schulung teilgenommen. Die Landesverbandsvorsitzende Nina Hartmann öffnete hierfür die Räumlichkeiten ihres Indoorspielplatzes Nepomuks Kinderwelt. So war eine Schulung auf mehr als 2500 Quadratmetern unter Einhaltung aller geltenden Hygienerichtlinien möglich. Die Unternehmerinnen des VdU Südbaden konnten die Testmöglichkeiten innerhalb ihrer Unternehmen sowie in den Testzentren erweitern und unterstützen.



Dr. Sybille Koch-Göpflich schult die Unternehmerinnen zur richtigen Durchführung von Antigen-Schnelltests



Landesverbandsvorsitzende Baden
Nina Hartmann
0172 63 68 070
nina.hartmann@vdu.de



Landesverbandsvorsitzende Baden
Erika Schroth
06221 80 09 27
erika.schroth@vdu.de



Süße Grüße erfreuten die Teilnehmerinnen des weihnachtlichen Jahresabschlusses

WEIHNACHTLICHER JAHRESABSCHLUSS

... einmal anders

Mit ein paar Leckereien ausgestattet, die im Vorfeld als Weihnachtspäckchen verschickt wurden, haben die Mitglieder und Interessentinnen das Jahr unter der musikalischen Begleitung der Pianistin Beate Roux und des Tenors Pieter Roux virtuell ausklingen lassen. Es ist dem Landesverband Bayern-Nord im Rahmen der Möglichkeiten gelungen, Zeit miteinander zu verbringen und darüber hinaus zu erfahren, wie es jeder Einzelnen geschäftlich und persönlich ergangen ist, sich darüber auszutauschen, mit welcher Perspektive, Hoffnung und auch welchen Ängsten jede dem neuen Jahr entgegenblickt. Das Gefühl, nicht allein zu sein und die Gedanken teilen zu können, wurde im VdU als starkes verbindendes Element empfunden. Es war und bleibt ein essenzielles Bedürfnis aller, miteinander in regelmäßigem Kontakt und Austausch zu bleiben.



Landesverbandsvorsitzende
Bayern-Nord
Ellen Bambach
0951 66 16 4
kontakt@ellen-bambach.de

WINE-TIME

Zur Prime Time

Dem Wunsch der Mitglieder und Interessentinnen folgend hat der Landesverband Bayern-Nord ein neues abendliches Format etabliert – die „Wine-Time“. Ab 20 Uhr gibt es in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit, sich bei einem Glas Wein oder mit einem anderen Getränk ohne feste Agenda auszutauschen und besser kennenzulernen. Das Event fand bisher zweimal statt und wird in Zukunft sogar noch erweitert: Jeweils eine Unternehmerin soll pro Wine-Time die Möglichkeit bekommen, sich und ihr Unternehmen in circa 15 Minuten zu präsentieren. Mit diesem interaktiven Format kommt der Landesverband dem Wunsch nach mehr Sichtbarkeit nach und zeigt seine Vielfalt – das wird spannend!



In der Wine-Time netzwerken die Unternehmerinnen ohne feste Agenda

Fotos © Ellen Bambach, congerdesign

Deutsche Bank



MACHEN möglich machen.

Beratung heißt nicht nur reden, sondern auch machen. Mit individuellen Lösungen unterstützen wir kleine Unternehmen und Mittelständler – seit über 150 Jahren. Lassen Sie sich jetzt beraten.

#PositiverBeitrag

www.deutsche-bank.de/die-bank-für-macher



Unser Appell an alle: Nutzen Sie Ihr Netzwerk. Wir erleben tagtäglich, wie gut es tut, in ein Netzwerk eingebunden zu sein

STATEMENT

Netzwerken in der Pandemie

Starke Netzwerke sind ein wichtiger Erfolgsfaktor – heute mehr denn je. Warum ist Netzwerken so wichtig und gerade in schwierigen Zeiten bedeutungsvoll? Nun, frau kann sich mit Gleichgesinnten austauschen, wir lernen voneinander, erhalten Feedback und machen uns gegenseitig Mut. Wir sind stolz, ein Teil des VdU-Netzwerks zu sein, einen Beitrag für dieses Netzwerk leisten zu dürfen, gesellschaftliche Themen vorantreiben und unsere Stimmen erheben zu können – und von diesem Netzwerk zu profitieren. Hier finden Sie einen Überblick unserer Veranstaltungen. Was in dieser Zeit zwischen den Mitgliedern und Interessentinnen individuell an Austausch stattgefunden hat, liegt auf einer anderen Ebene. Es war ein grandioses Jahr für all diejenigen, die diese Plattform genutzt haben. Es sind unglaubliche Erfolgsstories entstanden. Gemeinsam sind wir unschlagbar!

BAYERN-SÜD



Landesverbandsvorsitzende
Bayern-Süd
Jana Mareš
089 27 28 90 10
jana.mares@mares.world

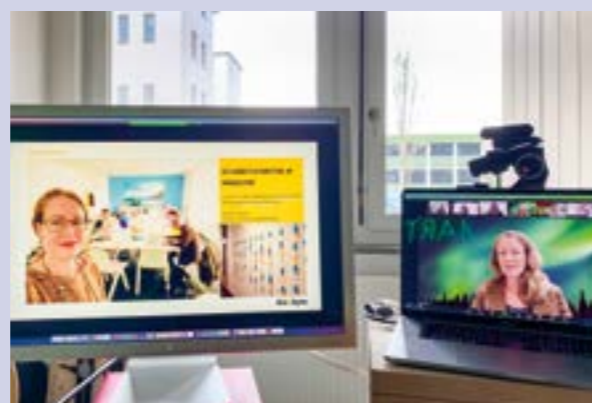


Landesverbandsvorsitzende
Bayern-Süd
Birgit Stockinger
08141 423 64
b.stockinger@stockinger-gmbh.de

LUNCHEN VIRTUELL

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte

In der Pandemie wurde der klassische Businesslunch zu einem virtuellen Ort für Austausch und Partizipation. Die Unternehmerinnen treffen sich dort alle zwei Wochen, um über ihren Umgang mit den Herausforderungen in der Pandemie zu sprechen und sich gegenseitig mit hilfreichen Tipps zu unterstützen. Andrea Hiering aktivierte die Unternehmerinnen mit „Yoga am Arbeitsplatz“, Bettina Sandrock sprach über Datenschutz im Homeoffice, und Yvonne Molek ermutigte dazu, die LinkedIn-Gruppe des Landesverbands intensiver zu nutzen. Simone Naumann hat die Teilnehmerinnen in die Geheimnisse einer guten Bildsprache eingeweiht, und Regine Fruhmann referierte zum Thema „Investieren und die Welt ein Stück verändern“. Mit so vielen Anregungen macht das Zusammensein virtuell fast so viel Spaß wie am großen Esstisch!



Angela Domes berichtet im virtuellen Businesslunch, wie sie aus einer persönlichen Krise eine neue Kultur für ihr Unternehmen schuf

Fotos © Simone Naumann/die SMARTphotoschule



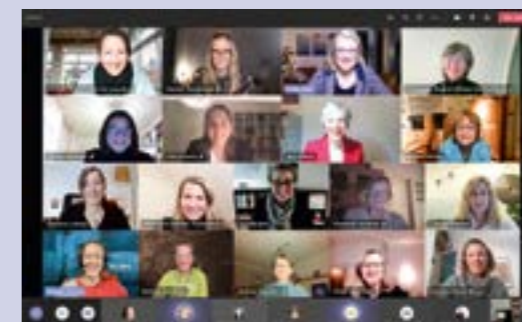
Wenn aus einer Begeisterung eine Geschäftsidee entsteht – Simone Naumann im GoToMeeting

UNTERNEHMERINNEN IM GESPRÄCH

GoToMeeting mit der IHK

Im Format „Unternehmerinnen im Gespräch“ begeisterte Simone Naumann mehr als 20 Teilnehmerinnen. Besonders spannend war ihr Vortrag zum Thema „Was macht ein gutes Bild aus, und wie entwickelt man eine eigene Bildsprache?“ sowie ihr persönlicher Werdegang zur Selbstständigkeit. Ihr Erfolgsrezept: sich stets den Bedürfnissen der Zeit anpassen, neue Entwicklungen vorantreiben und niemals Angst vor einem möglichen Scheitern haben. Großer Dank geht an Elfriede Kerschl und Dr. Gabriele Lüke, Kooperationspartner IHK München und Oberbayern, für die Organisation, Technik und Moderation sowie an Vorstandsmitglied Petra Göckel für die Koordination und Fragerunde.

Fotos © von Imhoff Fotografie/VdU(2)



Es war ein sehr gelungener Abend, und der Landesverband Bayern-Süd freut sich auf den nächsten OpenSpace@VdU

OPENSOURCE@VDU DIGITAL

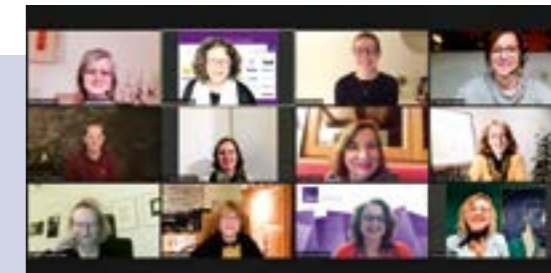
Interaktiver Austausch für Unternehmerinnen

Im Februar fand die erste Veranstaltung der neuen Reihe OpenSpace@VdU digital statt. 20 Teilnehmerinnen waren im lebendigen Austausch zu Themen, die sie aktuell bewegen. Dabei ging es unter anderem um neue Geschäftsideen, es gab Tipps dazu, wie man seine Mitarbeiter*innen in Zeiten von Homeoffice und Kurzarbeit motivieren kann, und Input zu der Frage, wie man die „Big Five for Life“ von John Strelecky erfolgreich im eigenen Unternehmen umsetzen kann. In einer Session rund um den VdU gab es außerdem einen regen Austausch zwischen Interessentinnen und Mitgliedern.

VIRTUELLES KAMINGESPRÄCH

Vorstellung der Internationalen Kommission

Im virtuellen Kamingsgespräch ist es dem Landesverband Bayern-Süd ein Anliegen, die Kommissionen des VdU vorzustellen. Den Anfang machte Almut Bühling, Vorsitzende der Internationalen Kommission und VdU-Repräsentantin für den Weltverband FCEM. Almut Bühling ist Partnerin der BSB Rechtsanwälte, die sie im Juli 2005 gegründet hat. Ebenfalls zu Gast war Franziska Reh. Der Glaube an Chancengleichheit und Gerechtigkeit diente ihr als Inspiration, die Uncap GmbH zu gründen – denn der Zugang zu Finanzmitteln ist nicht nur ungleich verteilt, sondern auch in Bezug auf Geschlecht, Bildungshintergrund, Standort und Beziehungen stark begrenzt.



Die Unternehmerinnen verfolgten gespannt das virtuelle Kamingsgespräch



Anne-Corinne Buggel, Karolina Decker und Jana Zec (von links)

UNTERNEHMERINNEN STELLEN SICH VOR

Diesmal eben virtuell, aber trotzdem spannend!

Hier hatten die Mitglieder Anne-Corinne Buggel, Karolina Decker und Jana Zec die Gelegenheit, sich und ihr Unternehmen virtuell zu präsentieren. Digitalisierung, Cloud und Industrie 4.0 liegen im Fokus von Anne-Corinne Buggels Tätigkeit im Executive Search und in der Vermittlung von Interim-Manager*innen. Als selbstständige Partnerin bei der EO Executives verbindet sie technologisches Wissen und ihre Freude am Umgang mit Menschen. 2017 gründete Karolina Decker FinMarie. Ihr Unternehmen bietet Finanzcoachings, finanzielle Bildung und Investitionslösungen an, um Frauen mehr Vertrauen im Umgang mit Geld zu vermitteln. Jana Zec ist geschäftsführende Gesellschafterin der Red Dot GmbH & Co. KG. Dort leitet sie den Personalbereich sowie die Finanzverwaltung und ist außerdem Mitautorin mehrerer Designpublikationen des Verlags Red Dot Edition.

BERLIN/BRANDENBURG



Landesverbandsvorsitzende
Berlin/Brandenburg
Salka Schwarz
schwarz@salkaschwarz.com
030 81 003470

HATUN-SÜRÜCÜ-PREIS

Bereits zum neunten Mal verliehen

Drei Berliner Initiativen, die sich für das Recht junger Frauen auf Chancengleichheit und Selbstbestimmung einsetzen, werden jährlich mit diesem Preis ausgezeichnet. Hatun Sürücü hatte sich aus einer Zwangsehe befreit und führte gegen alle Widerstände ein selbstbestimmtes Leben. Kurz vor Abschluss ihrer Gesellinnenprüfung wurde sie von einem ihrer Brüder erschossen. In Gedenken an sie lobt die grüne Fraktion des Abgeordnetenhauses den Preis aus. Der Landesverband Berlin/Brandenburg hat den diesjährigen ersten Preis gestiftet, der an das Kulturprojekt bitch MATERIAL der POISON GmbH ging. bitch MATERIAL kuratiert Kunstausstellungen, die die Infragestellung patriarchaler Machtstrukturen und das Neudenken konventioneller Rollenbilder thematisiert. Die künstlerische Konzeption und Recherche erfolgte durch die Kuratorinnen Britta Adler und Saralisa Volm.



Martina Roloff mit den Kuratorinnen von bitch MATERIAL, Britta Adler und Saralisa Volm (von links)



Kerstin Vlasman, Nicole Groß, Annett Dehmel und Dr. Martina Klopfer (von links)



Dagmar Köhler-Repp live im Interview bei Radio Potsdam

„DAS SIND WIR!“

Neues virtuelles Format

Das neue Format „Das sind wir!“ bietet Mitgliedern virtuell die Gelegenheit, ihr Unternehmen zu präsentieren. Kerstin Vlasman, FLORIS Catering GmbH, konnte nicht nur mit Zahlen, Daten, Fakten über ihr Unternehmen begeistern, sondern auch mit Kostproben. Diese hatte sie allen Teilnehmerinnen zuvor ins Haus gesendet. Nicole Groß ist Spezialistin für bargeldloses Bezahlen. Ihr junges Unternehmen, die ZIIB Zahlungssysteme GmbH, ist eine innovative Dienstleistungsagentur im Kartengeschäft. Annett Dehmel ist Diplom-Hotelière und hat in Berlin die Geschäftsführung zweier Restaurants übernommen. Seit 2013 zählen auch erneuerbare Energien zu ihrer Leidenschaft, WinBat Technology GmbH. Dr. Martina Klopfer, Klopfer MEDIA + Training, macht seit mehr als 20 Jahren aktuelle und zukünftige Führungskräfte fit für den öffentlichen Auftritt.

Fotos © Jan Vohr; Nicole Groß; Annett Dehmel; Dr. Martina Klopfer; Juliane Adam

KRAFT AUS DER REGION

Business Women Special

Mit dem „Business Women Special“ bot das Mitglied Juliane Adam, Geschäftsführerin von Radio Potsdam, Unternehmerinnen aus der Region Berlin-Brandenburg die Gelegenheit, sich und ihr Unternehmen vorzustellen. Immer wieder beeindruckend ist die Diversität und Power, die in der Berlin-Brandenburger Unternehmerinnenlandschaft steckt! Mit dabei waren Susanne Engels, Forellenhof Rottstock; Martina Brakemeier, Gieselmann Medienhaus; Julia von La Chevallerie mit ihrem Café „Miss Green Bean“; Christina Grätz, Gründerin von Nagola Re; Annett Dehmel, WinBat Technology GmbH; Dr. Anke Bytomski-Guerrier mit ihrem Greentech-Unternehmen The Future Living; Martina Göldner-Kabitzsch, Manufaktur von Blythen; Kristin Jäger, Inhaberin der Agenturen Evntxcess und HelpBEE; Dagmar Köhler-Repp, Ripac Labor GmbH, und Sylke Bille, ETL Dr. Dietrich & Bille GmbH und Advisa Potsdam GmbH.

UNSER PURES Brote



„Mestemacher ist Weltmarktführer ungeöffnet lang haltbarer Brotspezialitäten und Förderer der Gleichstellung Frau + Mann.“

Prof. Dr. Ulrike Detmers
Geschäftsführende Gesellschafterin
Vorsitzende der Geschäftsführung
Mestemacher Management GmbH
Sprecherin Mestemacher-Gruppe





Inga Becker inspirierte die Teilnehmerinnen und gab ihnen hilfreiche Tipps mit auf den Weg

ACHTSAMKEIT, LIEBE UND KRAFT

Inspiration aus Mexiko

Wie kommen ein Wirtschaftsverband und diese Thematik zusammen? Sind wir uns bewusst, dass wir nur dann in unserer gesamten Kraft wirken können, wenn wir auch auf unsere Selbstfürsorge achten und Resilienz stärken? Inga Becker, lebensbejahende Yogalehrerin und Heilpraktikerin, gab den Unternehmerinnen des Landesverbandes Bremen-Weser-Ems Inspirationen, die zum Denken anregen und die sie unmittelbar in ihren Alltag integrieren konnten. Wie kann ich mich lebendig fühlen, was bedeutet Freiheit, und wie mache ich sie für mich erlebbar? Wie kann ich geistige und körperliche Blockaden lösen? Neben einfachen Rezepten für Super-Booster gab es Anregungen, das eigene Handeln bewusster zu gestalten.

BUSINESSLUNCH

Mit Bürgermeister Dr. Bovenschulte

Der Landesverband Bremen-Weser-Ems freute sich, dass Dr. Bovenschulte als Landesvater des Stadtstaates der Einladung zum Austausch mit den Unternehmerinnen gefolgt ist. Beim virtuellen Businesslunch stellte sich Bovenschulte Fragen zu Schule und Kita in Zeiten der Krise, der Bildungssituation im Bundesland generell sowie einem Restart der Wirtschaft nach der Pandemie. Außerdem kamen auf den Tisch: Frauenförderung und Frauenquote, Bürgerbeteiligung, Smart City und Digitalisierung sowie die Zusammenarbeit mit den Unternehmerinnen.



Bremens Bürgermeister Dr. Bovenschulte stellte sich den Fragen der Unternehmerinnen



In regem Gesprächsaustausch stellten die Unternehmerinnen fest, dass der Dialog gefördert werden muss, um gemeinsam neue städtische Lösungen zu finden

SMART CITY

Wie können deutsche Städte smart werden?

Janet Markus, Unternehmerin und Vorsitzende des Urban Mobility Council der EUTEC Chamber, diskutierte mit rund 30 Teilnehmerinnen im interaktiven Format, wie aus einer Idee der „Smart Cities“ Städte effizienter, technologisch fortschrittlicher, grüner, sozial inklusiver und resilienter gestaltet werden können. In ihrem Vortrag stellte Janet Markus aktuelle Entwicklungen, Herausforderungen sowie die Möglichkeiten zur Nutzbarmachung digitaler Technologien vor und erläuterte, wie sie individuell auf städtische Ziele anwendbar sein können.

Fotos © Inga Becker; Smartapressstelle; LD7/Canva und beesmart.city



VON UNTERNEHMERIN ZU UNTERNEHMERIN. MOBILITÄT, DIE BEGEISTERT.



Persönliche Beratung, große Auswahl, kompetenter Service. Das versprechen viele, aber wir können es mit unserem Leistungsspektrum und unserer Struktur halten.

Wir bieten Ihnen ganz selbstverständlich die komplette BMW Fahrzeugpalette. Vom sportlichen BMW 1er bis zum luxuriösen 8er. Dazu auch BMW Motorräder, Youngtimer und Oldtimer. Wir sind Business- und Großkundenspezialist und im Service die erste zertifizierte Werkstatt für E-Autos. Insgesamt finden Sie bei uns das Know-how, die Erfahrung und den Anspruch um alle Ihre Wünsche zu erfüllen.

Dafür ist es mir als Unternehmerin und Verkaufsleiterin sehr wichtig immer ganz persönlich für Sie da zu sein. Sie sollen sich rundum gut betreut fühlen und die Freude am Fahren sorgenfrei genießen können. Probieren Sie es aus, sprechen Sie mich an.

Ihre
Steffi Fritze
steffi.fritze@autohaus-fritze.de

Fritze

mobil mit stil

Autohaus Fritze GmbH & Co. KG
An der Stollenmühle 15, 06526 Sangerhausen, Tel. 03464 5593-0
Stresemannring 54, 99734 Nordhausen, Tel. 03631 6844-0
Am Windmühlenfeld 1, 06295 Lutherstadt Eisleben, Tel. 03475 63284-0
Gewerbegebietsstr. 21, 06618 Schönburg, Tel. 03445 7117-0
www.bmw-fritze.de



Die Landesverbandsvorsitzende Birgitt Ohlerich war zu Gast bei den Lübecker Hanse-Unternehmerinnen

UNTERNEHMERINNEN- VERBÄNDE VERNETZT

Birgitt Ohlerich bei den Hanse-Unternehmerinnen

Unter der Moderation von Susanne Schäfer, Wirtschafts-
magazin brand eins, beleuchteten sechs Talkgäste das Leben
und Wirken der Freifrau Dorothea von Rodde-Schlözer,
einer deutschen Philosophin und Salonnière, die 1787 als
zweite Frau überhaupt in Deutschland promovierte.
Vermutlich wäre Dorothea von Rodde-Schlözer schockiert
darüber, dass es bis heute nicht gelungen ist, das Selbstver-
ständnis von Gleichberechtigung und Teilhabe am gesamten
Leben zu erreichen. Die Talkrunde formulierte daher
konkrete Forderungen an die Gesellschaft. „Die sogenannte
gläserne Decke gehört in den Altglascontainer. Die Hälfte
der Welt gehört den Frauen, und es wäre ein großer Schritt,
die Männerquoten abzuschaffen. Wir brauchen ein neues
Bewusstsein, um veraltete Stereotype hinter uns zu lassen“,
so Birgitt Ohlerich.



Landesverbandsvorsitzende
Hamburg/Schleswig-Holstein
Birgitt Ohlerich
0151 67233872
birgitt.ohlerich@vdu-hh-sh.de

DIGITALES OSTEREI

Mitgliedertreffen im New Normal

Da ein hoch prämierter Eierlikör in Kiel hergestellt wird,
war die Frage des perfekten Begleitgetränks zum digitalen
Treffen des Landesverbands Hamburg/Schleswig-Holstein
schnell gelöst. Die gut 50 Unternehmerinnen fanden zum
Veranstaltungsbeginn eine postalische Überraschung vor,
mit welcher sie sich gut gelaunt zum digitalen Austausch
versammelten. In den Breakout-Rooms profitierten
Start-up-Gründerinnen und Neumitglieder des Landes-
verbands von erfahrenen Unternehmerinnen und lang-
jährigen Mitgliedern – und umgekehrt! Insbesondere die
Berichte des Mitglieds Astrid Nissen-Schmidt, Vize-Präses
der Hamburger Handelskammer, boten den Teilnehmerin-
nen hilfreiche Informationen zu unternehmerischen Fragen.
Sehr herzlich begrüßt wurden zudem die Neumitglieder.



50 Unternehmerinnen folgten der Einladung zu einem
vorösterlichen virtuellen Get-together

Fotos © O.Malzahn, VdU



Das innovative virtuelle Format wird auch in einer künftigen Präsenz-
welt zum festen Bestandteil des Landesverbandes gehören

WER, WIE, WAS

... ist der VdU?

„Geht nicht“ gibt es nicht. Wenn der Landesverband Ham-
burg/Schleswig-Holstein neue Mitglieder und Interessen-
tinnen nicht in tolle Locations einladen kann, dann lädt er
sie eben ins eigene Wohnzimmer ein. Im Februar präsent-
ierte sich der gesamte Landesvorstand interessierten Neu-
mitgliedern und neugierigen Interessentinnen bei der ersten
Zoom-Konferenz für diese Zielgruppe. Der Erfolg spricht
für sich: Zwei Jungunternehmerinnen haben spontan ihre
Mitgliedschaft erklärt. Positiver Nebeneffekt: Niemand
musste reisen, bei Bedarf konnten die jungen Mütter nach
ihren Kindern sehen, und die Unternehmerinnen hatten
viel Zeit, sich in kleinen Breakout-Rooms zu überraschenden
Geschäftsideen und Gründungsgeschichten auszutauschen.
Außerdem haben die Teilnehmerinnen gelernt, dass die
sehr gute digitale Infrastruktur diverse Unternehmerinnen
vom Süden in den Norden gelockt hat.

Fotos © VdU



Sabine Quaritsch gab jede Menge „handfeste“
Tipps zu Licht, Kamera, Perspektive, Technik, Ton
und Internetverbindung

ONLINE PROFESSIONELL PRÄSENTIEREN

Dos und Don'ts beim Onlineauftritt

Corona ist das Katapult ins digitale Zeitalter! Dank Sabine
Quaritsch, Vorstandmitglied des Landesverbands Hamburg/
Schleswig-Holstein, waren die Unternehmerinnen von An-
fang an top geschulte und zunehmend professionelle An-
wenderinnen diverser Onlinemeeting-Tools. Wie man die-
se Professionalität technisch perfektionieren, überzeugend
und attraktiv ins rechte Licht setzen kann, war Thema eines
„Tipps und Tricks“-Zooms mit Sabine Quaritsch und dem
Mitglied Juren Rode-Hickstein, Top-Stylistin für alle
On- und Offlineauftritte. Die Verwandlung einer grauen
Maus zu einem frühlinghaften Schmetterling konnte man
dann leibhaftig bei Juren Rode-Hickstein beobachten. Die
erfahrene Stylistin demonstrierte, wie man dafür sorgen
kann, dass Make-up und Haare perfekt sitzen und wie
unterschiedlich Farben wirken.



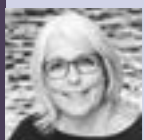
VORSTELLUNG FRAUKE CHRISTIANSEN

Neues Vorstandsmitglied im Landesverband Hessen

Nach einer erfolgreichen Karriere in Financial Services und fast zehn Jahren in einer internationalen Managementberatung machte sich Frauke Christiansen selbstständig und berät den Mittelstand und Konzerne zu Restrukturierung und Transformation

Obwohl seit 2010 selbstständig, bin ich erst sehr spät und zufällig auf den VdU aufmerksam geworden. Ich habe mir viele berufliche (Frauen-)Netzwerke angeschaut, bevor ich 2018 meine „Heimat“ beim VdU gefunden habe. Von Anfang an hat mich der unprätentiöse und zugleich zielgerichtete Austausch angesprochen – kein „mehr Schein als Sein“ oder emanzipatorisch-kämpferische Schwerpunkte wie in anderen Netzwerken. Im Vorstand des Landesverbandes Hessen möchte ich gern folgende Impulse setzen: als Verband zu wachsen, neue Mitglieder zu gewinnen und die bestehenden durch attraktive Veranstaltungen und Themen zu binden. Zudem würde ich gern das Netzwerken um Formate erweitern, wie sie auch in der Wirtschaft schon länger etabliert sind (Working out loud). Trotz aller technischer Möglichkeiten: Ich freue mich, viele im VdU bald wieder persönlich zu treffen.

Foto © Fotostudio Pittmann/Frauke Christiansen



Landesverbandsvorsitzende
Hessen
Margit Dietz
06103 833 5911
m.dietz@bratengeier-bau.de

permanent·es
creating future capability



culture · people · innovation

permanent·es – schaffen von zukunftsfähigkeit

Seit 2003 fördern wir als Unternehmensberatung im Personalmanagement ein gesundes Wachstum von mittelständischen und internationalen Unternehmen. Wir entwickeln mit ihnen eine erfolgreiche Unternehmenskultur, bringen Menschen und Innovationen zusammen, entlasten und begleiten sie beim Aufbau, bei Erweiterung und in der Unternehmensnachfolge. www.permanent-es.de

alles ist drin und wirkt
Erika Schroth | info@permanent-es.de | permanent·es®



Deutschlandweit gibt es 26 der Mittelstand-4.0-Kompetenzzentren mit den unterschiedlichsten Schwerpunkten – ein Blick in den zurzeit digitalen Eventkalender lohnt sich

VIRTUELLES EVENT

Mittelstand 4.0 und Best Practice

Im Februar überzeugte die virtuelle Veranstaltung des Mittelstand-4.0-Kompetenzzentrums Rostock und des Steuerkontors Weinert die teilnehmenden Unternehmerinnen. Das Mittelstand-4.0-Kompetenzzentrum Rostock ist eine Förderinitiative des Bundeswirtschaftsministeriums zur Förderung der Digitalisierung im Mittelstand. Ziel ist die Unterstützung kleiner und mittelständischer Unternehmen bei der digitalen Transformation sowie bei der Entwicklung und Nutzung moderner Technologien. In einem Best-Practice-Vortrag referierte Daniela Weinert, Steuerkontor Weinert, über den erfolgreichen Weg der Digitalisierung ihres Unternehmens.

Fotos © cyan066; Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung, Syda Productions



Landesverbandsvorsitzende
Mecklenburg-Vorpommern
Iris Tschischke
0381 44 03 46 0
iris.tschischke@vdu.de

JURYSITZUNG

„Frau des Jahres in Mecklenburg-Vorpommern“

Iris Tschischke, Landesverbandsvorsitzende Mecklenburg-Vorpommern, war Teil der Jury für die Vorschlagsauswahl zur „Frau des Jahres in Mecklenburg-Vorpommern“. Mit dieser Auszeichnung möchten Ministerpräsidentin Manuela Schwesig und Gleichstellungsministerin Stefanie Drese den Frauen im Bundesland für hervorragende Leistungen danken und ihre Wertschätzung ausdrücken. Für ihr herausragendes Engagement zur Aufklärung der Langzeitfolgen von Covid-19-Erkrankungen wurde in diesem Jahr die Chefarztin Dr. Jördis Frommhold als „Frau des Jahres in Mecklenburg-Vorpommern“ ausgezeichnet.



Eine Auszeichnung der Landesregierung für starke, engagierte und erfolgreiche Frauen aus Mecklenburg-Vorpommern



Inspirierende Zahl: 98 Prozent der Unternehmerinnen im Landesverband Mecklenburg-Vorpommern sind sozial engagiert

SOZIALES ENGAGEMENT

Unternehmerinnen können viel bewegen

Im März veranstaltete der Landesverband Mecklenburg-Vorpommern ein virtuelles Event zum Thema „Soziales Engagement der Unternehmerinnen“. In ihrer Einführung erklärte Ulrike Barthel, Geschäftsführerin von STARK MACHEN e.V., was es zu Coronazeiten bedeutet, wenn die Frauenhäuser wegen Überfüllung keine Unterstützung mehr geben können. Der Verband wird seit Jahren durch Manja Stahl unterstützt, und auch Silke Grieger, Mitinitiatorin der Rostocker Bürgerstiftung, konnte gleich unkompliziert Hilfe anbieten. Anschließend stellte Anja Schurich, REHAFORM Stralsund und VdU-Regionalleitung Vorpommern-Rügen/Vorpommern-Greifswald, ihr jahrelanges soziales Engagement beim Deutschen Roten Kreuz vor.



Zeit und Kosten sparen mit Digitalisierung



In einem waren sich fast alle einig: Auch Vertreter*innen von Kleinhandel, Kunst, Kultur und Sozialeinrichtungen sollen Innenstädte mitgestalten



In einem virtuellen Vortrag referierte Leila Belaasri zum Thema „Die Luftfahrt als Impulsgeber“



Der Fokus von Reisen liegt immer mehr auf positiven Emotionen wie Freude, Inspiration, Hoffnung und Liebe



Unter Mental Load versteht man die Belastung, die durch das Organisieren von Alltagsaufgaben entsteht – hiervon sind vor allem Frauen betroffen

EFFIZIENTER MIT DIGITALISIERUNG

Golfclub spart viele Arbeitsschritte

Abrechnungen digital verarbeiten und so Zeit – und Kosten – sparen: Wertvoll für alle Selbstständigen waren die guten Tipps mit Best-Practice-Beispielen von Anna Tatour, Club Account Managerin bei der Volkswagen AG. Sie berichtete über „Prozessentwicklung durch Digitalisierung“ am Beispiel des Burgdorfer Golfclubs und verriet, wie auch schon mit kleinem Budget Geschäftsabläufe erfolgreich digitalisiert werden können. Mal eben so gab es noch eine Gebrauchsanleitung zu effizienter Rechnungsbearbeitung. Die Teilnehmerinnen des Online-Businessmeetings waren begeistert.

ERSTER GRÜNDERINNEN-STAMMTISCH

Neues Format kommt gut an

Die erste Veranstaltung des neuen Formats „Gründerinnen-Stammtisch“ war ein voller Erfolg! Kirstin von Blomberg, Gründungsbeauftragte des Landesverbandes Niedersachsen und Geschäftsführerin der Kirstin von Blomberg Unternehmensberatung, hatte das innovative Format ins Leben gerufen. Dort stand viel Praxis im Vordergrund. So erzählte beispielsweise Jungunternehmerin Nadja Giebel von ihrem Start-up button me UG. Dort bietet sie Senior*innen digital die Möglichkeit, Verwandten auf einfachste Art ein Lebenszeichen zu übermitteln. Im Chat kamen junge Start-up-Gründerinnen und gestandene Geschäftsfrauen des VdU zusammen – eine perfekte Mischung.



Die begeisterten Unternehmerinnen beschlossen, das Format künftig bis zu viermal im Jahr stattfinden zu lassen

WIRTSCHAFT TRIFFT POLITIK

Wie gestalten wir künftig unsere Innenstädte?

„Citys werden sich ändern müssen“ – mit dieser Aussage startete Mareike Wulf, CDU-Wirtschaftsexpertin und Mitglied des niedersächsischen Landtags sowie frisch nominierte Bundestagskandidatin, eine spannende Diskussion. Virtuell tauschten sich mehr als 20 Mitglieder des VdU und Gäste angeregt zu ihrem Vortragsthema „Entwicklung von Handel und Dienstleistung in den Innenstädten“ aus. Mareike Wulf versprach, im Falle ihrer Wahl in den Bundestag dafür zu sorgen, dass Innenstädte nicht ausschließlich unter dem Stichwort Shopping zu betrachten sind, sondern als Mix aus Wohnen, Kleinhandel, Kunst, Kultur und vielem mehr.

LUFTFAHRT ALS IMPULSGEBER

Aus Fehlern lernen und damit lehren

Mit einem spannenden Vortrag ging Leila Belaasri – Lufthansa-Pilotin, Human-Factor-Expertin, Businesstrainerin, Mediatorin und Speakerin – an den Start. Ihr Thema „Die Luftfahrt als Impulsgeber: Komplexität in der Arbeitswelt, Navigieren durch Team Resource Management und Selbstführung“ begeisterte die Teilnehmerinnen. Faszinierend: Vor dem Hintergrund, dass in einem Cockpit beziehungsweise auf einem Flug jederzeit etwas Unerwartetes passieren kann, gelten Fehler in diesem Umfeld immer als möglich und akzeptabel. Wichtig dabei: Aus diesen Fehlern lernen – und damit lehren! Wie das funktioniert, vermittelte Leila Belaasri ganz praxisnah aus eigenen Erfahrungen.

Fotos © travellinglight; izzetugumen; sturti

REISEN = GLÜCK

Wie werden wir in Zukunft reisen?

Um die Frage „Wie werden wir in Zukunft reisen?“ ging es bei Oliver Kreipe, Leiter der Trainingsakademie airtours & friends. Der Autor diverser Publikationen, darunter „Der Glücks-Guide – Wissen über Glück und Reisen“, vermittelte den Teilnehmerinnen neue Reisetrends. In dieser fordernden Zeit der Pandemie und des häufig kräftezehrenden Arbeitsalltags tritt laut Oliver Kreipe der Wunsch nach ganz speziellen Individualreisen zunehmend in den Vordergrund. Dabei liegt der Fokus auf positiven Emotionen, die – im Urlaub – erlebt werden wollen. Gefragt sind aktive Unternehmungen in der Natur, medizinische und mentale Wellness, Mikroabenteuer und ganz besondere Reiseziele.

MENTAL LOAD

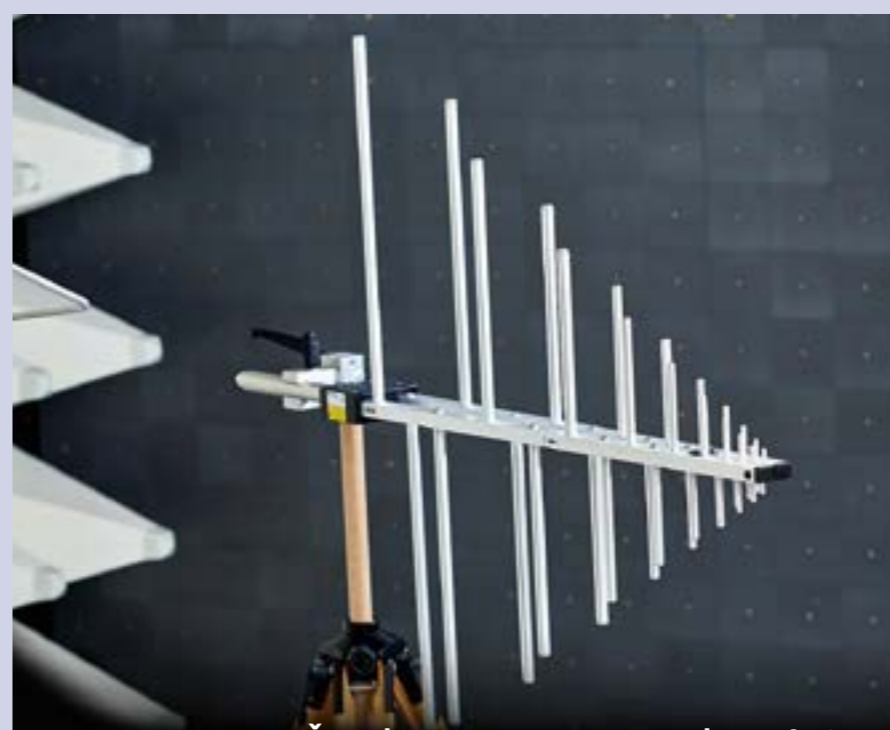
Im Gespräch mit der Landespastorin

Für viel Diskussion sorgte Susanne Pauls Vortrag zum Thema „Mental Load“. Sie ist Landespastorin für die Arbeit mit Frauen und Leiterin des Frauenwerks im Haus kirchlicher Dienste der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannovers. Fast alle Teilnehmerinnen fühlten sich von dem Thema angesprochen – von der Frage, wer das Geschenk für die Klassenkameradin des Sohnes beim anstehenden Kindergeburtstag kauft (und verpackt) bis hin zur Vorbereitung des Businessmeetings. Der Fluch des Rollenmodells „Frau = verantwortlich“ zieht sich durch viele alltägliche Situationen – und Corona hat diese Problematik sogar noch verschärft.



Landesverbandsvorsitzende
Niedersachsen
Martina Machulla
05032 94020
martina.machulla@vdu.de

Fotos © Peschkova; aiqingwang; Vesnil



Ihr Partner für:

- ▶ EMV
- ▶ Elektrische Sicherheit
- ▶ Kalibrierung
- ▶ Umweltsimulation
- ▶ Zertifizierung



Die Unternehmerinnen nutzten den Businesslunch für eine ausgelassene virtuelle Faschingsveranstaltung

FASCHING VIRTUELL

Helau und Klappa tüt!

Getreu dem Motto des Liedes von Tim Toupet: „Wir lassen uns das Feiern nicht verbieten“ traf sich eine kleine Gruppe von Mitgliedern aus dem Landesverband Pfalz/Saar zum ausgelassenen Rosenmontags-Businesslunch – natürlich virtuell. Während die Unternehmerinnen mit positivem Blick auf die vergangenen Monate zurücksahen, blieben sie bei ihrer positiven Einstellung: „Mit Austausch und Gemeinsamkeit halbieren wir denn unser Leid.“ Die Mitglieder und Interessentinnen aus Pfalz/Saar freuen sich bereits jetzt darauf, im nächsten Jahr wieder gemeinsam „närrisch“ zu sein. Die Devise lautet: Helau und Klappa tüt!



Kommissarische Landesverbandsvorsitzende Pfalz/Saar
Rowena Arnold
 06341 995599
 rowena.arnold@arnold-personal.com


Foto © VdU


Mach dir die Arbeit lecker


HOMEOFFICE-CAREPAKET:
 ... das ultimative
 „Überlebenspaket“ für gestresste
 Homeoffice-Geplagte!



Mit dem Herzen dabei.

 SERVICE-TELEFON:
 0911 / 89 66 430

 PER FAX:
 0911 / 89 20 844

 PER INTERNET:
www.lebkuchen-schmidt.com
info@lebkuchen-schmidt.com

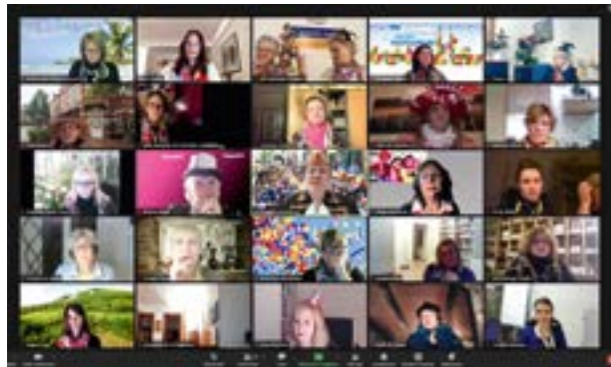
T

We all are SUPREME.

SUPREME ON – The Bluetooth Headphones

Der SUPREME ON sieht nicht nur verdammt gut aus, sondern ist unser bisher leistungsstärkster Bluetooth-Kopfhörer. Dank der in Berlin entwickelten Linear-HD-Treiber verwöhnst du deine Ohren über Bluetooth 5.0 aptX™ oder AAC mit präzisen Höhen und starkem Kickbass. Und das bis zu 30 Stunden lang. teufel.de/supreme-on

Teufel



Christoph Kuckelhorn gab den Teilnehmerinnen Einblicke in den zum immateriellen UNESCO-Weltkulturerbe gehörenden Rheinischen Karneval

WIRTSCHAFTSFAKTOR KARNEVAL

Virtueller Karnevalsauftakt

Mit dem Karneval sei es wie mit Weihnachten: „Weihnachten findet statt – auch wenn es keinen Weihnachtsmarkt gibt.“ Es gehe jetzt darum, „kreativ zu werden und das Herz des Fastelovends herauszuarbeiten“, so der Präsident des Festkomitees Kölner Karneval, Christoph Kuckelhorn („Fastelovend“ ist der traditionelle Kölner Begriff für Karneval). Eine vom Institut der deutschen Wirtschaft veröffentlichte Studie beziffert den wirtschaftlichen Schaden durch den Ausfall der diesjährigen Session bundesweit mit rund 1,5 Milliarden Euro. Gemeinsam „jeck“ zu sein, sich zu verkleiden, in andere Rollen zu schlüpfen und ausgelassen zu feiern gehört ebenso zum Karnevalsfest wie das ehrenamtliche und soziale Engagement. Bis zu zwei Millionen Euro Spendengelder werden jedes Jahr generiert, dieses Jahr durch einen besonderen Aufruf #nitallein – zur Unterstützung der Kulturschaffenden im Karneval.



Das neue Format „Weibliches Unternehmertum und Frauen in der Wirtschaft“ begeisterte die Unternehmerinnen

AUFTAKT DER VERANSTALTUNGSREIHE

„Weibliches Unternehmertum und Frauen in der Wirtschaft“

Mit einem gelungenen Auftakt zum Thema „Frauenquote – Arbeitnehmerinnen und Unternehmerinnen, die stille Reserve der Wirtschaft“ wurde die neue Reihe „Weibliches Unternehmertum und Frauen in der Wirtschaft“ Anfang Februar eröffnet. Mit großem Engagement der Teilnehmerinnen fand ein reger Austausch statt. Theresia Fuchs, Top-Führungskraft bei Hilti, überzeugte als Referentin mit erfrischender Power. Sie teilte ihre persönliche Story als „Quotenfrau“ im männerdominierten Umfeld bei Hilti und erklärte, weshalb sie für die Quote plädiert. Das abwechslungsreiche Format wurde kreiert und gekonnt moderiert von Dr. Elisabeth Decker.



Schon der Austausch zum Thema zeigt Wirkung im Mindset, wie die Wortwolke belegt

RESILIENZ

„Die Krise als Anlass für Entwicklung nutzen“

Dieses virtuelle Event widmete sich intensiv der Frage: „Wie schaffen wir es, in diesen Zeiten Resilienz aufzubauen und in unsere Unternehmen zu tragen?“ Dazu hat der Landesverband Rheinland wertvolle Impulse von Dr. Barbara Veltjens erhalten. Die aktuelle Krise eröffnet die Möglichkeit, auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zurückzugreifen und als Anlass für Entwicklung zu nutzen. Jede*r kann jetzt lernen, belastbarer, kreativer und ausgeglichener zu werden und diese Kraft ins eigene Unternehmen zu tragen. Im Anschluss an die Impulse von Barbara Veltjens und Dr. Elisabeth Decker nutzten die Teilnehmerinnen den virtuellen Raum für Austausch und Reflexion.

Fotos ©VdU

VIRTUELLE VERANSTALTUNG

„Führung muss EINFACH sein“

Am 3. Mai fand ein inspirierender Austausch zum Thema „Führung muss EINFACH sein“ statt. Dr. Karin Uphoff erklärte als Expertin auf diesem Gebiet, wie Führung mit Klarheit und Empathie einfacher gelingen kann. Alle Teilnehmerinnen zeigten mit eigenen Beispielen die Vielfalt der Herausforderungen auf und machten gleichzeitig die Erfahrung, dass, unabhängig von den Gewerken, alle Unternehmerinnen ähnliche Themen beschäftigen. Genau daher ist der Austausch untereinander im Rahmen von Netzwerkveranstaltungen wie dieser so wertvoll.



Das virtuelle Event war Teil der Veranstaltungsreihe „Weibliches Unternehmertum und Frauen in der Wirtschaft“

Fotos ©VdU



Marie-Agnes Strack-Zimmermanns (unten links) Statement in der Diskussionsrunde kam an: „Die Hälfte der Welt gehört uns“

NETZWERKE SIND EINE KAPITALANLAGE

Plädoyer für mehr Unternehmerinnen in Wirtschaftsverbänden

Warum engagieren sich in Führungspositionen von Wirtschaftsverbänden und -vereinigungen immer noch weniger Frauen als Männer? Zu dieser Frage veranstaltete der Landesverband Rheinland erstmalig in Kooperation mit der IHK Düsseldorf ein Live-Netzwerk-Event. „Wir hatten über 80 Anmeldungen, auch von Männern“, bilanziert Moderatorin Martha Giannakoudi, Vorstandsmitglied des Landesverbandes Rheinland. Virtuell begegneten sich Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Mitglied des Deutschen Bundestags, Victoria Frankenheim, die in sechster Generation das Bestattungshaus Frankenheim leitet, Marion Hörsken, Geschäftsführerin der IHK Düsseldorf, Sandra Jachmann, Geschäftsführerin der Jachmann Expedition in Mettmann, und Vera Calasan, Mitgründerin der Excellence AG in Düsseldorf. Eindrücklich referierten die Unternehmerinnen über die Gründe ihres ehrenamtlichen Engagements. Es geht ihnen nicht nur um Networking, den Austausch untereinander und die Möglichkeit Einfluss auf die Politik zu nehmen, sondern auch darum, die eigene Neugier zu stillen, den Horizont zu erweitern und Erfahrungen zu teilen.

Landesverbände

RHEINLAND



Kommissarische Landesverbandsvorsitzende Rheinland
Helga Krumbek
02102 10 18 323
helga.krumbek@vdu.de



Maria Wolf führte durch die virtuelle Weihnachtsfeier

VIRTUELLE WEIHNACHTSFEIER

Geschüttelt, nicht gerührt

Maria Wolf, Schauspielerin und Auftritt-coach aus Bochum, gestaltete erneut einen abwechslungsreichen und überraschenden Abend – virtuell und doch besinnlich. Die Texte der Lesungen hätten unterschiedlicher nicht sein können: „Die Perle“ von Yukio Mishima nahm mit viel Ironie typisch weibliche Verhaltensweisen unter die Lupe, während „Das Geschenk der Weisen“ von O’Henry immer wieder weihnachtlich anrührt. Verbundenheit und ein entspanntes „Den Tag hinter sich lassen“ gelang auch durch die gemeinsame sogenannte Schüttelübung aus dem Qigong. Sie helfe gegen 100 unterschiedliche Krankheiten und lasse sich sehr gut in den Tagesablauf integrieren.

DIE NEUE REALITÄT

Empowerment für Unternehmerinnen

Die Frage „Neues Jahr – neues Glück?!“ wurde in der Jahresauftaktveranstaltung durch Melanie Vogel, Unternehmerin, VUCA-Expertin, Wirtschaftsphilosophin und Initiatorin der Messe Women & Work, kompetent beantwortet. Sie zeigte, woher die Krisenanfälligkeit kommt, welchen Einfluss Lebensdimensionen haben und was notwendig ist, um auch in chaotischen Zeiten als Unternehmerin sicher führen zu können. Wichtig sei die Änderung der Denkhaltung weg von „There is no alternative“ (TINA) hin zu „There are thousand alternatives“ (TATA). Wie die Macht der Vision Ergebnisse erzielt, wurde am eindrucksvollen Beispiel von Google deutlich. Ausgehend von einer Vision, profitiert jede Veränderung davon, strategische Meilensteine und nächste Schritte zu planen.



Melanie Vogel referierte zum Thema „Empowerment für Unternehmerinnen“



Esther Münch bewies den Unternehmerinnen, dass sie viel mehr kann als putzen

LACHEN

Stets die beste Medizin

Die bekannteste Reinigungsfachkraft des Ruhrgebiets war bei den Unternehmerinnen virtuell zu Gast. Esther Münch alias Waltraut Ehlert ist kein Thema fremd. Sie trägt ihr Herz auf der Zunge und hat auch zu Corona ihre eigene, ganz besondere Meinung. Während des Abends brachte sie die Teilnehmerinnen immer wieder zum Lachen und bezog ihr virtuelles Publikum ganz real in den Auftritt ein – passiv zusehen war nicht. Waltraut Ehlert hat mal wieder bewiesen: „Putzen können viele, sie kann noch viel mehr“: nämlich Menschen gleichzeitig zum Lachen und zum Nachdenken bringen. Kabarett vom Feinsten, und das ganz exklusiv.



Sabine Ziemke zeigte den Unternehmerinnen, wie frau sich in virtuellen Meetings richtig präsentiert

OFFLINE TOP, ONLINE FLOW

Sich virtuell richtig präsentieren

Obwohl den Unternehmerinnen die „Dos und Don’ts“ der virtuellen Meetings im Großen und Ganzen durchaus bekannt sind, ist es nie falsch, sich Tipps vom Profi zu holen. Im Falle des Landesverbandes Ruhrgebiet ist der Profi Sabine Ziemke, Diplom-Journalistin und Moderatorin – bekannt aus der WDR-„Lokalzeit“ aus Dortmund. Die Stimmung war entspannt, und Sabine Ziemke gelang es, alle Teilnehmerinnen einzubeziehen. Sie gab einfache und zielführende Tipps zu Kleidung, Beleuchtung und Hintergrund, aber auch dazu, worauf es bei virtuellen Konferenzen sonst noch ankommt. Ein Abend, bei dem jede Teilnehmerin mit nützlichen Tipps nach Hause gegangen ist.

Fotos © Daniel Dornhöfer, Thomas Heiser



Dr. Ulla Domke referierte zum Thema „Mutig führen“

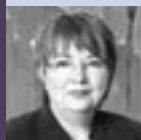
MITARBEITER*INNEN UND GESCHENKE

Vortrag „Mutig führen“

Wenn Unternehmerinnen die Worte Mitarbeiter*innen und Geschenke lesen, gehen ihnen vermutlich Gedanken zum Steuerrecht durch den Kopf. Dass auch die Mitarbeiter*innen dem Unternehmen Geschenke machen können, kommt ihnen vermutlich nicht in den Sinn. Dr. Ulla Domke hat in ihrem Vortrag „Mutig führen“ zwei Ebenen des Mitarbeiter*innenengagements aufgezeigt. Die erste Ebene ist per Arbeitsvertrag einforderbar. Die zweite Ebene – Eigeninitiative, Kreativität und Hingabe an die Arbeit – ist freiwillig. Dies sind die Geschenke der Mitarbeiter*innen an die Unternehmen. Wird im Unternehmen eine ermutigende Atmosphäre und ein klarer Orientierungsrahmen geschaffen, bringen Angestellte all ihre Fähigkeiten zum Wohle des Unternehmens ein. Kein Unternehmen kann es sich dauerhaft leisten, auf das Potenzial, das in den Köpfen der Mitarbeiter*innen steckt, zu verzichten.

Landesverbände

RUHRGEBIET



Landesverbandsvorsitzende Ruhrgebiet
Dr. Christine Trzaska
02324 708 94 13
christine.trzaska@vdu.de

Fotos © Amelke Dunkhase; Bernadett Yehdou; Michael Grosler

Eine Aktuelle Bestandsaufnahme der Digitalisierung aus der Sicht renommierter Experten:innen

New Work - Lucia Falkenberg |
Digitale Nomaden - Gerd Simon |
Arbeitsrecht in der digitalen Arbeitswelt - Axel Schack |
Digitale Ethik - Georg Rainer Hofmann |
Cybersicherheit - Norbert Pohlmann |
Energieversorgung und Klimabilanz - Staffan Reveman |
Digitale Wirtschaft - Alexander Gerybadze |

ISBN 978-3-7374-1155-4 | € 26,00 (D) | 26,80 (A)

Mehr über Ideen, Autoren und Programm des Verlags finden Sie auf www.verlagshausroemerweg.de und in Ihrer Buchhandlung.



Alexandra Krotki, ALEXMENÜ, und Susanne Meyer, Geschäftsführerin Menü-Ausgabeservice, überreichen die Firmenmaskottchen „Hopsi & Klopsi“

FOOD TRUCK

ALEXMENÜ startet Werksverkauf

Mit einem neuen Foodtruck startete Alexandra Krotki, Mitglied des Landesverbandes Sachsen/Sachsen-Anhalt, mit ihrem Unternehmen ALEXMENÜ den mobilen Werksverkauf. Seit 1990 steht das Familienunternehmen für gesunde Ernährung und versorgt Kindergärten, Schulen, Firmen sowie Privatpersonen in Sachsen-Anhalt und Niedersachsen mit gesundem und leckerem Essen. Eröffnet wurde der neue Foodtruck in Roßlau auf dem Firmengelände der Dessauer Dienstmänner. Heike Rohnke, Geschäftsführerin der Dessauer Dienstmänner, freut sich, dass die Magdeburgerinnen mit ihrem Werksverkauf nun einmal im Monat auf ihrem Firmengelände vor Ort sind.

„JUGEND FORSCHT“

Landeswettbewerb in Sachsen-Anhalt

Dr. Dorit Wilke, ECH Elektrochemie Halle GmbH, unterstützt und organisiert gemeinsam mit dem Technologiepark Weinberg Campus den Landeswettbewerb „Jugend forscht“ in Sachsen-Anhalt. Junge MINT-Talente bekommen dort die Möglichkeit, ihre Ideen und Entwicklungen vorzustellen. Unter den Teilnehmer*innen werden anschließend insgesamt sechs im Bundeswettbewerb gekürt. Zahlreiche Preise von Unternehmen, Einrichtungen und öffentlichen Trägern wurden den engagierten Schüler*innen in einer Liveübertragung des Formats MDR Wissen überreicht. Herausfordernd, aber sehr professionell fand dieser spannende Wettkampf erstmals virtuell statt.



Liveübertragung des Landeswettbewerbs „Jugend forscht“ bei MDR Wissen



Bettina Kretschmer, kommissarische Landesverbandsvorsitzende Sachsen/Sachsen-Anhalt und Geschäftsführerin CONTALL Container- & Behälterbau Kretschmer GmbH

GIRLS' DAY

Inspirierende Botschaft im „Tagesspiegel“

Anlässlich des Girls' Day beantworteten sechs erfolgreiche VdU-Unternehmerinnen Fragen zu ihrem Berufswunsch als Jugendliche, ihrem Karriereweg und lästigen Klischees. Mit einer Mut machenden Botschaft äußerte sich Bettina Kretschmer zum Thema Frauen in MINT-Berufen: „Ich habe eine Firma, die Container produziert. Während meiner Ausbildung und im Studium in Ostdeutschland war ich keine Ausnahme. Ich spreche mit Schulklassen und biete jungen Frauen Praktika an. Dabei kann ich falsche Vorstellungen über technische Berufe abbauen und vermitteln, wie vielfältig die Möglichkeiten für Frauen darin sind, auch was die besseren Verdienstmöglichkeiten betrifft.“

Fotos © VdU; M. Wärmuth/TGZ Halle; Bettina Kretschmer



Dr. Katja Daub referierte zum Thema Covid-Schnelltests im Unternehmen sowie Erfahrungen und Empfehlungen rund um das Virus

VIRTUELLES LUNCHMEETING

Mit Apothekerin Dr. Katja Daub

Sachsen war eines der ersten Bundesländer, die seine Unternehmen zur Bereitstellung von Schnelltests verpflichtet haben. Um darauf bestens vorbereitet zu sein, schulte Dr. Katja Daub die VdU-Unternehmerinnen in einem aufschlussreichen Impulsvortrag zu den Themen Corona und Einsatz von Schnelltests. Kompakt und informativ erhielten die Teilnehmerinnen Auskunft über die Arten von Schnelltests und die verschiedenen Anwendungsmöglichkeiten (Nase, Rachen, Speichel). Auf dieser Basis konnten sie anschließend ihren Mitarbeiter*innen sicher und regelkonform Rede und Antwort stehen, Ängste abbauen und verantwortungsvoll aufklären.

Fotos © Felix Posselt; Silke Hohmuth MenschBank e.V.; Petersen Hardraht und Pruggmayer

LEIPZIGER FINANZFORUM

Die sächsische Perspektive auf Sustainable Finance

Im Rahmen des Leipziger Finanzforums am 30. April nahm der VdU am Roundtable Female Entrepreneurs and Investors aktiv teil. In der Sustainable-Finance-Debatte wurden unter der Moderation von Susanne Bergius gemeinsam mit Lisa Jaspers, Kristina Jeromin, Dr. Eva Vollmer, Tino Kressner und Cornelia Jähnel Lösungsansätze zum besseren Finanzzugang für Gründerinnen und Unternehmerinnen diskutiert. Es ist den Initiatorinnen Silke Hohmuth, MenschBank e.V., und Yvonne Zwick, B.A.U.M e.V., meisterhaft gelungen, namhafte Vertreter*innen aus Wirtschaft und Politik für einen hochinteressanten und konstruktiven Austausch in den verschiedenen Panels zusammenzuführen.



Es ist bereits eine Fortsetzung am 29. Oktober 2021 geplant



Birgit Porompka, Regionalleiterin Leipzig, referierte zum Thema Krisenfrüherkennung und -management in Zeiten der Coronapandemie

KRISE ALS CHANCE

Impulsvortrag im virtuellen Lunch Meeting

Birgit Porompka teilte ihr profundes Wissen als Steuerberaterin und Partnerin der Kanzlei Petersen Hardraht und Pruggmayer zum Thema „Pflichten der Unternehmerin bei (drohender) Zahlungsunfähigkeit und bilanzieller Überschuldung“ mit den Mitgliedern und Interessentinnen. Der Bundestag verabschiedete im Dezember 2020 das StaRUG – die Geschäftsleitung muss fortlaufend krisenindizierende Entwicklungen überwachen und bei Erkennung dieser geeignete Maßnahmen ergreifen. Birgit Porompka konnte den Teilnehmerinnen einen sehr guten Überblick der aktuellen Rechtslage vermitteln und Unklarheiten anhand von Beispielen aus dem Weg räumen.



Kommissarische Landesverbandsvorsitzende Sachsen/Sachsen-Anhalt
Bettina Kretschmer
0349 562 31 25
b.kretschmer@contall.de



Kommissarische Landesverbandsvorsitzende Sachsen/Sachsen-Anhalt
Cornelia Jähnel
0351 351 312 14 04
cj@com3trading.de



Carina Schmidt-Pförtner (links) und Simone Neubauer

WEIHNACHTS- WICHTELN

Überraschungen für die Unternehmerinnen

„Besondere Zeiten erfordern besondere Maßnahmen“ – aus diesem Grund haben sich einige Vorstandsmitglieder des Landesverbandes Thüringen eine kleine Überraschung überlegt. In Kati Göppfarts Apotheke am Theater in Nordhausen wurden liebevoll Kleinigkeiten, die Frauenherzen höherschlagen lassen, zusammengesucht, verpackt und verziert. Mit der Logistikunterstützung von Carina Schmidt-Pförtner, HS Industrie Service GmbH, wurden die Wichtelpäckchen auf die Reise gebracht. Da nur drei Personen eingeweiht waren, glückte die kleine Überraschung. Dem Feedback war zu entnehmen, dass die Idee für gute Laune in schwierigen Zeiten gesorgt hat.

WORKSHOP FOTOGRAFIEREN

Die eigene Außenwirkung auf Social Media

Auf das gemeinsame Abendessen am Vorabend mit Begrüßung durch Hoteldirektorin Jaqueline Schambach, AHORN Panorama Hotel Oberhof im Thüringer Wald, folgte der Fotografie-Workshop. Anja Feßer, Hellbunt Fotografie, und Jana Weise, design.idee – büro für gestaltung, erklärten den Teilnehmerinnen die Dos and Don'ts und beantworteten Fragen zur fotografischen Umsetzung von Business Themen und zielgruppenrelevanten Inhalten. Den Abschluss bildete die praktische Anwendung des Gehörten mit Kamera und Smartphone. Alle Teilnehmerinnen nahmen sowohl neue Ideen für das Gestalten von Bildern als auch eigene Porträtbilder mit nach Hause.



Kreativ und praxisnah bekamen die Teilnehmerinnen Input zum Thema Fotografie



Carmen Licht, Milen Volkmar, Annette Projahn, Katrin Katzung und Claudia Wießner (von links)

VOLLVER- SAMMLUNG DER IHK-ERFURT

VdU-Mitglieder zahlenmäßig stark vertreten

Im Januar konstituierte sich die neue Vollversammlung der IHK Erfurt für die Legislatur 2021–25. Volle fünf Mitglieder des VdU-Landesverbandes Thüringen setzen sich mit ihrem Ehrenamt für die Wirtschaft ein, um aktiv politische Rahmenbedingungen mitzugestalten. Die Vollversammlung sieht sich als das „Parlament“ der Wirtschaft, bestimmt die Richtlinien der IHK-Arbeit und ist zuständig für alle Angelegenheiten, die für die gewerbliche Wirtschaft im jeweiligen IHK-Bezirk relevant sind. Die langjährigen VdU-Mitglieder Katrin Katzung und Annette Projahn wurden darüber hinaus zu Vizepräsidentinnen gewählt.



CHAMPAGNE

Veuve Clicquot

REIMS • NEW YORK • SEVILLE

– 1772 –



Landesverbandsvorsitzende Thüringen
Simone Neubauer
0361 554 59 33
simone.neubauer@bbs-erfurt.de

Fotos © Simone Neubauer, Anja Feßer, Claudia Wießner

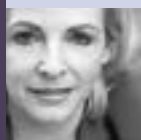


Unternehmerpaare als Erfolgsgarant: die heutigen Eigentümer-ehepaare Prof. Dr. Ulrike und Albert Detmers (links) sowie Helma und Fritz Detmers

150 JAHRE MESTEMACHER

Weltmarktführer für haltbare Brote

Prof. Dr. Ulrike Detmers, Mitglied des Landesverbandes Westfalen, darf auf ein besonderes Firmenjubiläum zurückblicken. Der Vorstand des Landesverbandes, vertreten durch die Vorsitzende Angelika Thaler-Jung und Cornelia Muschalla, gratulierten zu diesem herausragenden Anlass. Natürlich interessierte die Unternehmerinnen auch die Frage nach dem Erfolgsgeheimnis. „Unser Unternehmen wird in einer Doppelspitze geführt. Wir sind zwei Unternehmerehepaare und leben schon seit über einem Vierteljahrhundert die Themen Gleichstellung und Gleichberechtigung mit viel Freiraum, Vertrauen und Offenheit füreinander und helfen uns gegenseitig“, so Ulrike Detmers, die nicht nur als Familienunternehmerin, sondern auch als Wirtschaftsprofessorin tätig ist. Für ihr unermüdliches Engagement wurde sie bereits 2008 mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet.



Landesverbandsvorsitzende Westfalen
Angelika Thaler-Jung
05224 937 41 22
atj@chaps-and-more.de

SEHNSUCHT REISEN

Während und nach Corona

Gibt es den perfekten Zeitpunkt für ein Seminar zum Thema Reisen? Ja, genau jetzt! Vor allem in dieser von Restriktionen geprägten Zeit tat es gut, sich mit dem so sehnsuchtsvoll und positiv belegten Thema auseinanderzusetzen. Oliver Kreipe, Leiter der Trainingsakademie airtours & friends, nahm die zugeschalteten Unternehmerinnen mit auf eine interessante Reise der Möglichkeiten. Für das aktuelle Jahr wird eine deutliche Belegung erwartet – die Reisefreude ist gestiegen, und die Reisekasse scheint gut gefüllt. Mehr als 60 Prozent der Befragten wollen 2021 verreisen. Sich etwas Gutes tun steht als starkes Motiv klar im Vordergrund, seien es die Themen Entschleunigung, Begegnungen mit anderen Menschen und Kulturen, Erlebnisse der besonderen Art – um exemplarisch nur einige wenige zu nennen.



Verbunden mit der Hoffnung, bald wieder reisen zu dürfen, erfreute sich diese Veranstaltung großer Beliebtheit

Fotos © Mestemacher, Cornelia Muschalla und Gerlind Rehkopf



Der Zoom-Abend zauberte Weihnachtsstimmung in die eigenen vier Wände – fast wie ein Weihnachtsmarktbesuch am Alten Markt in der Bielefelder Altstadt

WEIHNACHTSFEIER MAL ANDERS

So geht virtuell!

Mitte Dezember veranstaltete der Landesverband Westfalen einen wunderbaren Weihnachtsfeier-Zoom-Abend. Vorab versandter Chardonnay, Weihnachtsprosecco, Schokonüsschen und Adventstee sorgten für Leib und Seele, während wunderbare Weihnachtsmusik die gute Stimmung untermalte – und zwar in 35 weihnachtlich dekorierten Wohnzimmern oder Büros. Die Landesverbandsvorsitzende Angelika Thaler-Jung fand in ihrer motivierenden Ansprache die richtigen Worte über den Zusammenhalt untereinander in diesen schwierigen Zeiten, und anschließend zeigte weihnachtliche Videos zauberten ein Lächeln auf alle Gesichter. Beim Small Talk und Netzwerken konnten die Unternehmerinnen erkennen, wie sehr ihnen der persönliche Austausch gefehlt hat.

Fotos © Cornelia Muschalla und Gerlind Rehkopf



Auftaktveranstaltung einer neuen Veranstaltungsreihe in Münster

CHROM, HISTORIE UND OLDTIMER

Unternehmerinnen on Tour

Der Besuch des PS.SPEICHERs in Einbeck war rückblickend eine der letzten wenigen möglichen Präsenzveranstaltungen. In einer wunderbar informativen und mit viel Liebe aufbereiteten Ausstellung wird im größten Automuseum Europas die Geschichte der Mobilität erzählt. In kleinen Gruppen hatten die Unternehmerinnen Gelegenheit, an Führungen durch die Ausstellung teilzunehmen und so die Attraktionen persönlich in Augenschein zu nehmen. Chromblitzende, polierte Raritäten brachten die Teilnehmerinnen immer wieder zum Staunen. Abends traf man sich zum gemeinsamen Essen, natürlich coronakonform, um diesen eindrucksvollen, von Gerlind Rehkopf organisierten Tag ausklingen zu lassen.



Die Organisatorin des Besuchs des PS.SPEICHERs in Einbeck, Gerlind Rehkopf, begeisterte die Unternehmerinnen mit dieser tollen Ausflugsidee

TALK IN MÜNSTER

Neues Format in der Region

Dr. Marie-Theres Thiell, Regionalleiterin Münster des Landesverbandes Westfalen, hat mit Christina Richter eine versierte und erfahrene Referentin für das Thema „Personal Branding und Netzwerken“ gewonnen. Die dreiteilige Veranstaltungsreihe folgt dem Motto: „Ihr Personal Brand ist das, was andere über Sie sagen, wenn Sie nicht im Raum sind.“ Christina Richter wies darauf hin, dass das Profil auf LinkedIn sowie auf allen digitalen Plattformen die eigene „Visitenkarte“ ist und erläuterte, was die To-dos and No-Gos auf einer Profileseite sind. Als besonders wichtig hob sie hervor, dass bereits auf der Startseite das Kerngeschäft oder die Spezialgebiete des eigenen Unternehmens hervorgehoben werden sollten. „Ein echter Mehrwert für mich und mein Business“, schrieb eine begeisterte Unternehmerin im Chat.



Doppelspitze in Württemberg: Constance Ast (links) und Iris Rosenbauer

WAHL DER LANDES-VORSITZENDEN

Doppelspitze in Württemberg

Der Landesverband Württemberg wird seit Februar von einer Doppelspitze repräsentiert. Die bisherige Landesverbandsvorsitzende Constance Ast stellte sich nach erfolgreicher erster Amtszeit für eine zweite Amtszeit mit Iris Rosenbauer zur Wahl. Gemeinsam wollen die neuen Vorsitzenden, die ohne Gegenstimme gewählt wurden, Bewährtes weiterentwickeln und neue Impulse setzen. Dazu gehören unter anderem ergänzende digitale Formate und ein Ausbau des bereits begonnen Engagements in anderen Frauennetzwerken. Auch das weitere Wachstum der Regionalkreise Bodensee-Oberschwaben, Nordschwarzwald und Ost-Württemberg ist ein zentrales Anliegen der neuen Vorsitzenden.



Landesverbandsvorsitzende Württemberg
Constance Ast
0152 22 89 45 49
vdu@cba-personalberatung.de



Landesverbandsvorsitzende Württemberg
Iris Rosenbauer
0711 35 16 90 0
vdu@burgerpartner.de

WAHLDUELL IM SWR

Livekommentar der Landesvorsitzenden

Im Landtagswahlkampf stellten sich der amtierende Ministerpräsident Winfried Kretschmann, Bündnis 90/Die Grünen, und seine Herausforderin Dr. Susanne Eisenmann, CDU, beim großen TV-Duell den Fragen zur Zukunft des Landes. Ein Schwerpunkt der Sendung waren die Pandemie und ihre Folgen – auch und gerade für kleine und mittelständische Betriebe. Die Landesvorsitzenden von Baden und Württemberg, Nina Hartmann und Constance Ast, kommentierten im Anschluss an das Duell live im SWR. Location und technisches Equipment für den rundum gelungenen Studioauftritt stellte Sylvia Dommer-Kroneberg, Vorstandsmitglied des Landesverbandes Württemberg.



Constance Ast (links), Landesverbandsvorsitzende Württemberg, und Nina Hartmann, Landesverbandsvorsitzende Baden



Frauenwirtschaftsfrühstück: das neue Interviewformat im Landesverband Württemberg

FRAUEN-WIRTSCHAFTS-FRÜHSTÜCK

Restart 2021

Der Landesverband Württemberg startete mit einer neuen digitalen Veranstaltungsreihe, dem „Frauenwirtschaftsfrühstück“. Das neue Format wurde von Gabriele Schramm, Vorstandsmitglied und Vorsitzende der Wirtschaftskommission, in Kooperation mit der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit und der Reinhold-Maier-Stiftung ins Leben gerufen. In diesem Interviewformat befragt SWR-Redakteur Fabian Siegel im Zweiwochentakt Frauen aus Wirtschaft und Politik zu aktuellen Herausforderungen. Den Auftakt machte Alicia Lindner, Geschäftsführerin der Firma BÖRLIND, gefolgt von Sarna Röser, Bundesvorsitzende des Verbands Die Jungen Unternehmer.

Fotos © Constance Ast, Iris Rosenbauer (2), avdyachenko



Michael Theurer im Dialog mit dem VdU

DISKUSSIONSRUNDE

Wie schaffen wir den Neustart?

Zur Frage „Wie schaffen wir den Neustart?“ war Michael Theurer, Bundestagsabgeordneter sowie Landesvorsitzender der FDP Baden-Württemberg, im Dialog mit dem VdU. Im Livetalk zeigte Michael Theurer seine Sichtweise zu Infrastruktur, Wirtschaft und Digitalisierung. Bei der Infrastruktur war sein Anliegen ein besserer Ausbau der Straßen und sämtlicher Verkehrsmöglichkeiten. Zum Thema Wirtschaft war der Kern der Forderungen der Appell an die Politik, jetzt Rahmenbedingungen zu schaffen, die KMU dabei unterstützen, aus der Krise zu kommen. Michael Theurer überzeugte durch seine Argumente, den Ausbau der Digitalisierung zu stärken.

Fotos © VdU (2), U. I. Lapp, GmbHT

VIRTUELLER LANDTAGSWAHLKAMPF

Kandidaten für Heilbronn

In Fortführung der politischen Gespräche fand am 12. März 2021 der virtuelle Wahlkampf der Landtagskandidaten des Wahlkreises Heilbronn statt. Die Kandidaten Thomas Strobl, Landesvorsitzender CDU und Minister für Inneres, Digitales und Migration, Nico Weinmann, Landtagsabgeordneter FDP, und Rainer Hinderer, Landtagsabgeordneter SPD, standen den Mitgliedern Rede und Antwort und skizzierten ihre Vorstellungen für die Zukunft des Landes. Der Einladung des VdU durch Amela Turkmanovic und Sonja Schweizer waren 14 Unternehmerinnen gefolgt. Alle Beteiligten waren sich einig, dass es einer engen Verzahnung von Politik und Wirtschaft bedarf.



Der virtuelle Landtagswahlkampf ermöglichte es den Teilnehmerinnen, sich selbst ein Bild der Wahlprogramme und Persönlichkeiten zu machen



Ursula Ida Lapp (1930 bis 2021)

NACHRUF

Ursula Ida Lapp

Der Landesverband Württemberg trauert um sein langjähriges Mitglied Ursula Ida Lapp. Die Gründerin von LAPP starb am 25. April 2021 im Alter von 90 Jahren. Seit ihrem Eintritt im Jahr 1990 war sie mit Leidenschaft im Verband aktiv. Ursula Ida Lapp war eine großartige Unternehmerin, die Wirtschaftsgeschichte geschrieben hat. Gemeinsam mit ihrem Mann Oskar Lapp (1921 bis 1987) hat sie mit der I. U. LAPP GmbH ein Unternehmen aufgebaut, das heute Weltmarktführer für integrierte Verbindungslösungen ist. Aber auch politisches, soziales und kulturelles Engagement waren für sie immer eine Herzensangelegenheit.

ALLES IN BALANCE

Die Atmosphäre macht's: sieben Empfehlungen für eine neue Ausgeglichenheit und mehr Power beim Arbeiten.

1 Wenn das Sofa zum Büro wird: Entworfen für offene Räume, bietet das **ALCOVE SOFA** von Vitra den idealen Rückzugsort zum konzentrierten Arbeiten und Entspannen. Frei kombinierbar und mit farblicher Vielfalt, ist das Sofa ein Muss für jedes Open Space Office. www.vitra.com



4 Zuhause und Büro sollen grüner werden! Mit den **PFLANZENWELTEN** von USM Haller lassen sich Arbeits- und Privaträume lebendiger gestalten. Die Kombination aus linearen Systemen und organischen Produkten sorgt für ein kontrastreiches Wohlfühlambiente und ist dabei ganz individuell planbar. www.usm.com



2

The hype is real! Um das **PELETON BIKE** kommt man im Bereich Home Fitness nicht herum. Als Kardio-trainer der exklusiven Art bietet das Bike neueste Technik für ein optimales Work-out-Erlebnis. Die Peloton-Mitgliedschaft enthält außerdem wöchentliche Livekurse und eine große Mediathek. www.onepeloton.de

3



Wie können weibliche Vorbilder sichtbarer gemacht werden? Diesem Thema widmet sich der Podcast **ROLE MODELS**. In der Eventreihe sprechen die Macher*innen Isabelle Sonnenfeld und David Noël mit Frauen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um Inspiration zu geben und Veränderungen voranzutreiben. www.rolemodels.co



5

Zum Festhalten von Ideen: Das **STORY PINBOARD** von muuto besticht durch schlichtes Design und gekonnte Funktionalität. Die nachhaltigen Materialien aus Kork bringen einen Hauch Skandinavien an jeden Arbeitsplatz, egal ob remote oder mobil. www.muuto.com

6

Mit der **LIGHTCYCLE MORPH** bringt Dyson eine Lampe auf den Markt, die sich intelligent an Nutzer*innen und Umgebung anpasst. Ob Lern- und Arbeitsmodus oder Akzentbeleuchtung, die Lampe verbreitet stets den optimalen Lichtschein für Wohnzimmer, Arbeitsplatz oder Büro. www.dyson.de



7

Raus aus starren Strukturen, für einen offeneren Umgang: Im Spiegel-Bestseller **IT'S NOW – LEBEN, FÜHREN, ARBEITEN** erzählt Managerin und Aufsichtsrätin Janina Kugel von persönlichen Erfahrungen aus einer bewegten Arbeitswelt und gibt Leser*innen den Mut, an sich selbst zu glauben. www.penguinrandomhouse.de

Fotos © Vitra; Peloton; Kerstin Musil; USM; Muuto; Dyson; Penguin Random House Verlagsgruppe GmbH, München

COLOURS OF THE SKY

Exklusive Kooperation mit dem Magazin „Unternehmerin“

Sonderpreis
800 €
(zzgl. Versand)



Titel: „wishes you were here“
Jahr: 2021
Maße: 590x840 mm inkl. 60 mm weißem Rand rundum laufend Archival Pigment Print auf Hahnemühle Photo Rag rückseitig handsigniert, datiert und nummeriert
Auflage: 30 + 5 AP
Interesse an einem Print? Schreiben Sie eine E-Mail an: cb@bbe-group.de

Über die Edition

Abstraktion beginnt bei Stefan Heyne im Kopf: „Wenn ich arbeite, versuche ich, meinen Verstand auszuschalten. Wenn man das Gelernte über die Welt vergisst, wird alles abstrakt, und man gewinnt unermessliche Freiheit.“ Fasziniert von der Lichtbrechung des Himmels in den frühen Morgenstunden und der späten Abenddämmerung, angezogen von Phänomenen wie Staub und Asche in der Troposphäre, hat Heyne Fotografien geschaffen, die uns in die Vollkommenheit des Lichts einhüllen. Jedes Motiv, vollkommen aufgelöst in Farb- und Formverläufe, wird zu etwas Unbeschreiblichem, das pure Emotion auslöst. Mit konventioneller Fotografie sind diese Arbeiten nicht zu vergleichen, eher mit gegenstandsloser Malerei. Statt den Wahrheitsgehalt eines Bildes zu überprüfen, wird das Bild selbst zum Bild, selbstreflexiv und stark im Ausdruck.

Über den Künstler

Heyne, geboren 1965 in Brandenburg an der Havel, studierte Bühnenbild an der Kunsthochschule Berlin-Weißensee. Das fotografische Handwerk brachte er sich selbst bei. Seine Fotoarbeiten zeigte er erstmals im Jahre 2004. Heute kann er auf zahlreiche Einzelausstellungen zurückblicken, darunter in der Städtischen Galerie Dresden, dem Kunstmuseum Dieselkraftwerk Cottbus und den Kunstsammlungen und Museen Augsburg. Seinem Werk wurden bereits mehrere monografische Publikationen gewidmet, zuletzt 2012 „Speak to me“ und 2014 „Naked Light – Exposing Infinity“, beide bei Hatje Cantz.

Stefan Heyne
Instagram: [@heyneheyne](https://www.instagram.com/heyneheyne)



Vordenkerinnen

New Work und seine Vielfalt sind das Thema der Stunde. Wie die Auseinandersetzung damit gelingen kann, zeigen die verschiedenen Ansätze dieser fünf Vordenkerinnen.



CONSTANZE BUCHHEIM i-potentials, Berlin

Constanze Buchheim ist Managing Partner und Gründerin von i-potentials, der deutschlandweit ersten Personalberatung für die Entrepreneure und Intrapreneure der Digitalwirtschaft. Seit 15 Jahren begleitet sie das Wachstum und die Transformation unzähliger bekannter Start-ups und digitaler Player in Deutschland – unter anderem Delivery Hero, Mister Spex & Xing. Buchheim ist eine anerkannte Expertin für alle Themen rund um Leadership und Organisationsarchitektur im Innovationszeitalter und stellt ihre Expertise als Autorin, Business Angel und Speaker zur Verfügung. Die Boston Consulting Group und das „Manager Magazin“ zählten sie bereits 2015 zu den 50 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft. 2020 wurde sie vom Magazin „Focus“ unter die 100 Frauen des Jahres gewählt. www.i-potentials.de

INGA HÖLTMANN Journalistin und Transformationsbegleiterin, Berlin

Inga Höltmann ist Expertin für die Themen Kulturwandel in Unternehmen, New Work und Digital Leadership. Sie selbst bezeichnet sich als Weltenwandlerin, die sich und ihre Arbeit immer wieder neu erfunden hat: Höltmann ist Gründerin der Accelerate Academy und Macherin des New Work Briefings, sie tritt als Keynote-Speakerin auf und arbeitet im Rahmen von Workshops in Unternehmen zu Themen rund um Neue Arbeit. Die Transformationsbegleiterin ist zudem ausgebildete Wirtschaftsjournalistin, bekannt unter anderem für ihren Podcast „#NewWork – Wie wir in Zukunft arbeiten werden“ auf Deutschlandradio. Inga Höltmanns aktueller Podcast „#FutureofWork“ entsteht in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung. Zudem veranstaltet sie regelmäßig „New Work Salons“ – im hybriden Format. www.accelerate-academy.de



Fotos © Annette Koroll/i-potentials; Axel Kuhlmann



ELLY OLDENBOURG GOOGLE & SIDEPRENEUR, Hamburg

Elly Oldenbourg ist seit mehr als neun Jahren als Managerin bei Google tätig, aktuell im Bereich Diversity, Equity & Inclusion. Nebenbei ist sie selbstständig – eine sogenannte Sidepreneurin – als Gastgeberin von Salons, als Coach oder Speakerin, gebündelt in ihrem Unternehmen I CHOOSE. In Kooperation mit der Female Leadership Academy ist Oldenbourg zudem Mitgründerin des erfolgreichen „New Work Online-Kurses“, der dabei hilft, die eigenen Strukturen von Zeit, Arbeit und Leben neu aufzustellen. Der rote Faden in Elly Oldenbourgs Wirken: Sie möchte Menschen dazu ermutigen, die Normen und Ideale unserer Arbeits- und Wirtschaftswelt zu hinterfragen und sich auf den Weg zu wirklich neuen Arbeits- und Lebenszeitmodellen zu machen, anstatt schwammig über die „Arbeit der Zukunft“ zu sprechen. www.ellyoldenbourg.de

DR. ANTJE VON DEWITZ VAUDE, Tett nang

Dr. Antje von Dewitz ist Geschäftsführerin des Outdoor-Ausrüsters VAUDE in Tett nang. Nach ihrem Studium der Wirtschafts- und Kulturraumstudien an der Universität Passau war sie im Familienunternehmen zunächst als Produktmanagerin, später als Verantwortliche für die Kommunikation tätig. 2005 wurde sie Marketingleiterin. 2009 übernahm sie die Geschäftsführung von ihrem Vater Albrecht von Dewitz. Sie promovierte und arbeitete am Stiftungslehrstuhl Entrepreneurship der Universität Hohenheim. Antje von Dewitz verfolgt eine konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Unternehmensstrategie. Für seine wertorientierte, auf Vertrauen und Selbstwirksamkeit ausgerichtete Unternehmensstrategie wurde VAUDE 2020 mit dem New Work Award ausgezeichnet. www.vaude.com



Fotos © Xenia Blüthner/VAUDE; Urban Zintel

ZARAH BRUHN socialbee, München

Zarah Bruhn ist Gründerin und CEO von socialbee, Ashoka Fellow und wurde 2019 unter die „Top 40 unter 40“ des Magazins „Capital“ gewählt. Sie studierte Betriebswirtschaftslehre sowie Wirtschaft und Technologie in Mannheim und München, verzichtete mit Gründung des Non-Profit-Sozialunternehmens jedoch auf eine vielversprechende Karriere in der Venturecapital-Branche. Mit Büros in München und Stuttgart bringt der Dienstleister für Vielfalt seither geflüchtete Menschen mit Firmen zusammen. Nach dem Start 2016 mit sozialer Zeitarbeit entwickeln die Expert*innen von socialbee heute in ganz Deutschland Integrationsprojekte. Das Unternehmen erhielt 2020 den New Work Award in der Kategorie „New Work Pioneer“. www.social-bee.de



New Work: die Megatrends

Wir stehen noch ganz am Anfang. Diese Entwicklungen zeigen, welche Chancen New Work unserer Gesellschaft bietet. Und wie wir sie nutzen können.

Text KATHARINA HUMMERT

Leading by Design

Als vor rund 15 Jahren die ersten Co-Working-Spaces entstanden, galt die Idee als ebenso schick wie revolutionär. Das Büro wird zum Erlebnisraum, täglich sind neue Gesichter zu sehen, es gibt stets eine Gelegenheit zum Austausch, zur Kooperation, zum interdisziplinären Arbeiten. Co-Working-Spaces sind wichtige Wegbereiter des New Work. Unternehmer*innen erkennen die Bedeutung des Raums nun als Führungsinstrument und schaffen inspirierende Umgebungen, die alle Voraussetzungen erfüllen,

produktiv und kreativ zu sein – unabhängig von Zeit und Ort. Innenarchitektur und Technik ermöglichen Modelle wie Desk-sharing ebenso wie hybrides Arbeiten, Open Space oder den Sechsstudentag. Die Gestaltung des Raums bedingt die Strukturen des Arbeitsprozesses und vermittelt dem Team damit Halt. Ein wichtiges Argument für Leading by Design, denn New Work verspricht zwar mehr Selbstbestimmung, verlangt im Gegenzug aber auch mehr Selbstinitiative. Längst haben Berater*innen, Innendesigner*innen und Möbelfirmen den Trend erkannt und fokussieren sich auf einen stark wachsenden Markt.

Foto © Tetiana D/Shutterstock

Work-Life-Blending

Neue, durchdachte Arbeitsumgebungen schaffen nicht nur die Voraussetzungen für räumliche und zeitliche Flexibilität beim Arbeiten, sondern tragen auch zur zunehmenden Verschmelzung von Berufs- und Privatleben bei. Mit Blick auf die Organisation des Alltags kann es durchaus von Vorteil sein, je nach Anforderung zwischen Job und privaten Aufgaben hin und her zu springen – das werden Eltern nach Monaten geschlossener Kitas und Schulen bestätigen. Und was ist besser, als dann zu arbeiten, wenn man am produktivsten ist – und sei es mitten in der Nacht? Doch es gibt nicht nur positive Stimmen. Aus dem Homeoffice sei das „Hoffice“ geworden, Work-Life-Blending erschwere das „Abschalten“, erhöhe den persönlichen Druck der stetigen Erreichbarkeit und gewähre unerwünschte Einblicke in das Private – zum Beispiel bei Videokonferenzen. Tatsächlich sollte es zu denken geben, dass immer mehr Nutzer*innen von Zoom und Co. inzwischen vor einem künstlichen Hintergrund sitzen. Es ist die Aufgabe der Unternehmer*innen, Konzepte zu entwickeln, die für Balance zwischen den Lebensbereichen sorgen und die positiven Aspekte von Work-Life-Blending im Arbeitsalltag verstärken.

Holocacy

Keine Chefin mehr, keine Hierarchien, stattdessen ständig neue, projektbezogene Teams. Klingt gut? Zumindest liegt der Ansatz voll im Trend. Sein Ziel ist es, Klarheit und Transparenz über die Arbeit eines Teams oder einer Organisation zu erlangen, den Koordinationsaufwand zu reduzieren und Entscheidungsprozesse zu verschlanken. Dabei wird die Autorität, die in einer hierarchischen Struktur bei den Führungskräften lag, auf Kreise verteilt, die sich aus Rollen und Verantwortlichkeiten zusammensetzen. Jedes Teammitglied übernimmt eine oder mehrere dieser Rollen; die Abstimmung untereinander erfolgt nach verbindlichen Kooperationsregeln. Ein Team oder eine Organisation holokratisch zu führen ist eine Herausforderung für alle Mitarbeiter*innen, denn Holocracy bedeutet Selbstbestimmung und Selbstorganisation. Darin liegt auch die große Chance: Sie macht die Intrapreneure im Unternehmen sichtbar und bereitet den Weg für Innovationen.

Mixed Teams

Diversität ist das Wort der Stunde. Das gilt natürlich auch für die Teams, welche die Abteilungen ersetzen. Sie arbeiten an Projekten und finden sich immer wieder neu zusammen, um auf möglichst effiziente Weise die besten Erfolge zu erzielen. Im Gegensatz zur klassischen Abteilung, in der alle Mitarbeiter*innen in etwa die gleiche fachliche Vorbildung mitbringen, setzen Mixed Teams auf verschiedene Ausbildungen und berufliche Erfahrungen. Entscheidend für die Aufnahme ins Team ist allein die Kompetenz, die für die Aufgabenstellung relevant ist. Auf diese Weise entstehen bei jedem Projekt individuelle

und neue Netzwerke, die Menschen mit unterschiedlichsten Kenntnissen, Hintergründen und Prägungen miteinander verbinden. Deren Vielfalt an heterogenen Sichtweisen bewirkt häufig anregende Diskussionen, aus denen oftmals effiziente Lösungen entstehen. Vielfalt impliziert in diesem Zusammenhang auch den sozialen Background. Laut einer Erhebung von „Financial Times“ und Statista im November 2020 erhalten Gründer*innenteams mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen mehr Investor*innenkapital als sozial homogene Teams.

Gig Economy

Die Besten für das Team – aber bitte nicht für immer. Der Trend geht hin zu kurzen Arbeitsverträgen („Gigs“) mit Freelancer*innen. Das sichert den Unternehmen bestmögliche Ergebnisse durch die Zusammenarbeit mit Spezialist*innen und ist ökonomisch hoch effizient: Warum sollte ich einen Pharmaprofi beschäftigen, wenn sich mein nächstes Projekt mit Cradle-to-Cradle-Strategien befasst? Loyalität ist kein Wert mehr, auf den sich Freelancer*innen verlassen können. Für Freischaffende ist die Gig Economy eine weitere Herausforderung. Als Mitglied eines fluiden Teams, in dem man sich persönlich kennt, können sie nicht nur durch Kompetenz, sondern auch durch Persönlichkeit punkten. Ist das Team rein virtuell aufgestellt, müssen Freelancer*innen neben Akquisition nun auch gezielte Selbstvermarktung betreiben. Nicht von ungefähr erscheinen derzeit Bücher – gefühlt im Minutentakt – zu diesem Thema.

Crowdworking

Crowdworker*innen bieten rund um den Globus ihre Arbeit über das Internet an. Unternehmen engagieren diese Freiberufler*innen vor allem, um Aufgaben zu erledigen, die einen hohen Arbeitsaufwand erfordern, für die aber ein fundiertes Wissen über die Unternehmensstrukturen nicht relevant ist. Ein Beispiel dieser Arbeitsform ist die Programmierung von Websites. Die Option, ortsunabhängig, flexibel und hierarchielos arbeiten zu können, macht es für beide Seiten einfacher, dieses Modell zu wählen.

Human Relations

Die neue Bedeutung des Raums, unzählige Modelle der Zusammenarbeit und dabei immer das Ziel, den Erfolg, vor Augen – auch auf die Personalabteilungen der Unternehmen kommen neue Aufgaben zu. Es geht nicht länger um die Standardisierung und Durchsetzung von Arbeitsrichtlinien, sondern um die Neugestaltung der Arbeit selbst und darum, das alle wissen zu lassen, denn wir befinden uns im „War of Talents“. Die Digitalisierung lässt die Welt enger zusammenrücken. Geld und Status genügen nicht mehr als Anreiz, Werte sind wichtiger denn je. Neue Formen des Onboardings sind gefragt, genau wie ein eindeutiges Bekenntnis. Denn so viel ist klar: Es geht immer weiter, aber nie zurück. Das Zeitalter des New Work hat gerade erst begonnen. ■

Co-Working weltweit

Arbeiten, wo andere Ferien machen



2

An den Strand

DOJO BALI AM ECHO BEACH

Im Dojo Bali treffen sich Digital Nomads und Unternehmer*innen aus aller Welt zum gemeinsamen Arbeiten und Entspannen. Nur einen Steinwurf vom balinesischen Surfer*innen-Spot Echo Beach entfernt, bietet das hippe Co-Working-Gelände tropische Gärten, einen großen Pool, klimatisierte Konferenzräume und viele kleine Ecken zum Nachdenken. Ob für ein paar Stunden oder sogar Wochen, das Dojo bietet den optimalen Arbeitsplatz weit weg von zu Hause.

www.dojobali.org

In die Berge

CO-WORKING- UND CO-LIVING-SPACE SENDE (SPANIEN)

Im malerischen Galicien hauchten die Gründer*innen María und Edo einem 20-Seelen-Dorf im Jahr 2013 neues Leben ein. Aus verlassenen Scheunen und wilden Gärten entstanden die Gebäude des Co-Working- und Co-Living-Space Sende. Fernab der Großstadtheftik lockt Sende mit frischer Bergluft, hausgemachtem Essen und einem internationalen Netzwerk an Kreativen. Inspiration finden Besucher*innen beim Wandern, beim Schwimmen in wilden Bergseen und im gemeinsamen Austausch.

www.sende.co



3

Raus aufs Land

DER HAMMERHOF OFFSITE-CAMPUS

Das Motto des Hammerhofs im fränkischen Zenntal lautet: einfach mal raus! Etwa 20 Kilometer von Nürnberg entfernt entstand 2015 der Campus des Hammerhofs, bestehend aus einem Wirts- und Co-Working-Haus, der Macherscheune und Outdoor-Arbeitsplätzen im liebevoll angelegten Garten. Mit seiner Mischung aus modernem Design und traditionellen Elementen bietet der Hof Raum für spannendes Arbeiten, neue Ideen und erlebnisreiche Events.

www.derhammerhof.de



4

Rein ins Grüne

THE VIELD INNOVATION SPACE

Am Vielitzsee in der Nähe Neuruppins liegt der Innovation Space The Vield. Hier wird kein klassisches Co-Working angeboten, sondern das Team(building) in den Vordergrund gestellt. Ein umgebauter Stall aus dem Jahr 1900 bietet Raum für Zusammenarbeit und Austausch. Ein Netzwerk aus Partner*innen und Expert*innen steht außerdem für spannende Workshops und gemeinsame Projekte zum Thema Arbeitswelt der Zukunft bereit.

www.thevield.com

5

Auf in die City

MAKE LEMONADE CO-WORKING-CLUB

Auch Städteurlaub kann schön sein! Im Co-Working-Space Make Lemonade im Herzen von Toronto (Kanada) kommen vor allem Frauen auf ihre Kosten. Von Einzeltischen bis zum Meetingraum – hier können die Besucherinnen gemeinsam arbeiten, sich vernetzen und Teil einer aktiven Community von Unternehmerinnen werden. Seit 2020 ergänzt der Get Sh*t Done Club diese Mission auch virtuell. Regelmäßig angebotene Events und die namensgebende Limonade runden das Gesamtpaket ab.

www.makelemonade.ca





Termin bei der Chefin

Wir besuchen VdU-Mitglied Claudia Wießner, Geschäftsführerin der Amalienhof Betriebsgesellschaft mbH, in ihrem Büro.

Einen Schreibtisch im üblichen Sinne hat Claudia Wießner, die Betreiberin von drei Hotels in Weimar und Berlin, nicht. Bereits seit 25 Jahren ist die 46-jährige Gastgeberin aus und mit Leidenschaft überall dort anzutreffen, wo entweder ihre Gäste oder ihre Mitarbeiter*innen sind. Ob auf der Dachterrasse in der Nachbarschaft Goethes mit Blick über das romantische Weimar oder im Schatten der alten Bäume im 900 Quadratmeter großen Hotelgarten des Berliner Carolinenhofs – ihre Hotels bieten so schöne Plätze, dass für die gebürtige Berlinerin kein Büro der Welt mithalten kann. Am konzentriertesten arbeitet sie im ICE, in dem die Unternehmerin zwischen zwei Städten pendelnd viel Zeit verbringt.

In diesem Jahr wurde der gelbe Bauhelm zu Claudia Wießners Lieblingskleidungsstück. Statt Gäste hat sie Baufirmen bei der Renovierung ihrer Hotels betreut und freut sich nun, wieder ihre Türen zu öffnen, Menschen am goldenen Empfang des Amalienhofs zu begrüßen und ihnen ein Zuhause auf ihren Reisen zu geben. Hotelierin ist ihr Traumberuf, in welchem sie all ihre Interessen vereinen, mannigfaltige Situationen bewältigen und täglich Neues lernen kann. Dass die Geschäftsführerin stets mit Herzblut in und für die Hotellerie tätig ist, beweist nicht zuletzt ihre Auszeichnung mit dem Thüringer Tourismuspreis, den sie für ihre innovative filmische Marketingaktion während der Coronapandemie erhielt. ■

Foto © Guido Werner



Frauen inspirieren. Frauen sind Vorbilder.

She's Mercedes ist die globale Initiative von Mercedes-Benz mit dem Ziel, Frauen miteinander zu vernetzen und zum Austausch und Perspektivwechsel einzuladen. Der innere Antrieb, die Entwicklung unserer Gesellschaft aktiv mitzugestalten, verbindet die Marke Mercedes-Benz mit all den Frauen, die echte Vorbilder sind und sich selbst und andere bewegen möchten. Mit She's Mercedes unterstützen wir Frauen, ihren eigenen Weg zu finden und zu gestalten.

Werde Teil unserer She's Mercedes Community:
newsletter.shesmercedes.de und
www.mercedes-benz.de/shesmercedes

 She's Mercedes  @shesmercedes



NOMOS

GLASHÜTTE



50 Jahre Ärzte ohne Grenzen. 1971 in Paris gegründet, später mit dem Nobelpreis ausgezeichnet, heute letzte Rettung für viele: Médecins Sans Frontières, deutsch: Ärzte ohne Grenzen. Anlass für ein erstes weltweites Sondermodell: Tangente 38 – 50 ans de Médecins Sans Frontières. Handgefertigtes, nach Chronometerwerten reguliertes Manufaktur-Uhrwerk. Limitiert auf 2021 Stück. Je Uhr fließen 100 Euro direkt und ohne Abzug an Menschen in Not. Ab Ende April im Fachhandel, etwa hier: Aachen: **Lauscher, Lücker**; Augsburg: **Bauer, Hörl**; Berlin: **Brose, Leicht, Lorenz**; Bielefeld: **Böckelmann**; Bochum: **Mauer**; Bonn: **Hild, Kersting**; Bremen: **Meyer**; Darmstadt: **Techel**; Dresden: **Leicht**; Düsseldorf: **Blome**; Erfurt: **Jasper**; Essen: **Mauer**; Frankfurt am Main: **Pletzsich**; Glashütte: **NOMOS Kaufhaus**; Hamburg: **Cabochon, Becker, Mahlberg**; Hannover: **Kröner**; Köln: **Berghoff, Schmuck + Form**; Konstanz: **Baier**; Lübeck: **Mahlberg**; Mannheim: **Wenthe**, München: **Fridrich, Hilscher, Kiefer**; Münster: **Oeding-Erdel**; Stuttgart: **Kutter**; Ulm: **Scheuble**. Außerdem überall bei **Brinckmann & Lange, Bucherer, Rüschenbeck** und **Wempe** sowie online unter [nomos-glashuette.com](https://www.nomos-glashuette.com)