

planerischen, gestalterischen und internationalen Komponenten eine interessante Herausforderung dar.

Eine Aufgabe jedoch sollte ich mit Blick auf die neue regionale Situierung besonders zügig in Angriff nehmen: Ins Auto steigen und endlich einmal ein Fußballstadion betreten. Natürlich in Dortmund – denn nur dort macht Schwarz-Gelb farbsymbolisch Sinn.

## Vicki Hariet Kormesch

*Researcherin bei der Berliner Personalberatung Selaestus Personal Management GmbH*

### **„More men named John run big companies than all women“**

Dieser Satz sagt eigentlich alles. Unter den CEOs in den Standard & Poor's 1.500 Unternehmen gibt es 5,3 Prozent Männer, die John heißen und gerade einmal 4,1 Prozent Frauen – aller Vornamen. Solche Zahlen haben mich schon während meines Studiums der Gender Studies (Zweifach, BA, Abschluss 2014) mehr als nachdenklich gestimmt – und schließlich die Richtung für mein weiteres Berufsleben vorgegeben:

Der Übergang von der Universität ins Berufsleben gelang mir nahtlos. Ich habe Gender Studies und Deutsche Literatur im Bachelor studiert und direkt nach Abgabe der Abschlussarbeit im Oktober 2014 als Researcherin bei der Berliner Personalberatung selaestus Personal Management GmbH angefangen. Das Unternehmen konzentriert sich auf das Kerngeschäft der Personalberatung: die Suche, Auswahl und Beurteilung von Führungskräften.

Die geschäftsführende Gesellschafterin Frau Dr. Regina Ruppert lernte ich in der Praxisorientierten Lehrveranstaltung „Personalmanagement in Industrie und Verwaltung“ an der Humboldt-Universität kennen. Das Blockseminar war eine schöne Abwechslung zu all jenen Lehrveranstaltungen, die auf eine Karriere in Kultur, Medien, Forschung etc. vorbereiteten. Frau Dr. Ruppert setzt sich ebenfalls für mehr Vielfalt in den Unternehmensspitzen ein und so kam es, dass meine kritischen Anmerkungen etwa zu frauen-unfreundlicher Unternehmenskultur etc. während des Seminars auf fruchtbaren Boden stießen. Nach der Veranstaltung bewarb ich mich bei der selaestus Personal Management GmbH als Researcherin.

Unternehmen kommen auf Personalberatungen wie Selaestus zu, wenn sie gehobene Managementposten besetzen müssen und beispielsweise selbst keine

Kapazitäten für diesen sehr aufwendigen Such- und Auswahlprozess haben. Oder wenn sie etwa aus strategischen Gründen nicht öffentlich machen möchten, dass sie eine neue Stelle schaffen (die Suche erfolgt bei uns verdeckt, das heißt, nur die Kandidat\_innen in der engsten Auswahl erfahren, um welches Unternehmen es sich bei dem auftraggebenden handelt). Personalberatungen werden in diesem Falle beauftragt und begeben sich auf die Suche nach geeignetem Personal. Sie wählen aus, evaluieren, führen Bewerbungsgespräche, testen die Qualifikation und stellen den beauftragenden Unternehmen schließlich passende Kandidat\_innen vor. In der Regel bekommt dann diejenige Person die Stelle, die die größte Schnittmenge mit dem vorher festgelegten Positionsprofil aufweist. Darin werden zu Beginn des Auftrags nötige Qualifikation, persönliche Eignung, Vergütung etc. der zu suchenden Person schriftlich fixiert.

In dem Such- und Auswahlprozess ist es die Aufgabe einer Researcherin eine Vorauswahl zu treffen, also geeignete Personen ausfindig zu machen, anzusprechen und deren Qualifikation abzufragen und zu beurteilen. Im nächsten Schritt prüft ein\_e Personalberater\_in die Kandidat\_innen noch ausführlicher auf Eignung und wählt schließlich diejenigen Personen aus, die bei dem beauftragenden Unternehmen vorgestellt werden. Wichtig ist es bei meinem Job, dass ich mich rasch in unterschiedliche Branchen, Unternehmensbereiche und Berufsbilder einarbeite. Dazu ist nicht zuletzt auch betriebswirtschaftliches Wissen notwendig, das ich mir neben dem Training on the job mit einem berufsbegleitenden Master in Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Steinbeis Hochschule Berlin nach und nach weiter aufbaue. Ich kommuniziere ständig mit Kandidat\_innen und stelle mir Fragen wie „hat diese Person neben kaufmännischen Kompetenzen und Branchenkenntnis auch genügend Vertriebserfahrung, um in diesem CEO Posten gute Leistung bringen zu können?“ Wichtig ist bei dem Job auch, einen Blick zu haben für unterschiedliche Persönlichkeiten, denn Unternehmen und Person sollen zusammenpassen. Das Gender Studium ist im Nachhinein sehr hilfreich, weil es zu einem vorurteilsfreien Umgang mit Menschen sensibilisiert. Das hilft mir im Berufsalltag sehr, weil ich täglich Kandidat\_innen unabhängig von Aussehen, Herkunft, Geschlecht usw. einschätzen muss. Gerade Researcher\_innen, Personalberater\_innen und Personalabteilungen müssen sich über ihre Unconscious Bias im Klaren sein. Denn die sind eine Ursache für die sehr homogenen Führungsteams in Unternehmen.

Der Verein FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. zählt in den rund 100 börsennotierten und auskunftspflichtigen Unternehmen aktuell einen Frauenanteil von 5,2 Prozent in den Vorständen und 21,4 Prozent in den Aufsichtsräten. Diese Zahlen bewegen sich seit Jahren schleppend und zeigen, wie wichtig es

ist, struktureller Diskriminierung entgegenzuwirken. Schon im Bachelor war für mich klar, dass ich das gerne in der freien Wirtschaft tun würde. Schließlich werden Frauen seit Jahrzehnten von Positionen ferngehalten werden, die Geld, Macht und Einfluss bedeuten.

Die Selaestus Personal Management GmbH bedient viele Branchen, die traditionell sehr männerdominiert sind. Gerade hier ist für Frauen noch viel Luft nach oben. Auch was die Gehaltsforderungen betrifft, gibt es Abweichungen zwischen den Geschlechtern – bis zu 20 Prozent weniger Gehalt fordern Frauen – bei gleicher Qualifikation; selten fordern sie mehr als Männer. Jobs mit viel Reisetätigkeit werden oft mit einem Hinweis auf die Familie ausgeschlagen. Das gleiche gilt für Standortwechsel.

Die Ursachen der Unterschiede habe ich im Gender Studium schon kennengelernt. Nun versuche ich zudem aus der Praxis zu lernen, was Unternehmen ändern müssen, um auch für andere Gruppen, als die üblichen, attraktiv zu sein. Für 108 börsennotierte und auskunftspflichtige Unternehmen gilt ab dem Jahr 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent für die neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten; weitere Unternehmen müssen Zielvereinbarungen festlegen. Dazu hat das Bundeskabinett im Dezember 2014 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ beschlossen. Diesen Prozess habe ich in meiner Anfangszeit als „Headhunterin“ mit Spannung verfolgt.

## **Astrid Staudinger**

*Koordinatorin, Careleaver-Kompetenznetz, Familien für Kinder gGmbH*

Nach dem Abschluss eines Diplomstudiengangs Sozialarbeit / Sozialpädagogik absolvierte ich ein Magister-Studium (Europäische Ethnologie / Gender Studies) an der Humboldt-Universität. Schon seit Studienbeginn war ich von Freund\_innen und der Familie gefragt worden, was mit solchen „Orchideenfächern“ denn nach dem Studium anzufangen sei. Ich hatte mir diese beiden Fächer aber ganz bewusst und meinen Interessen folgend ausgewählt, wusste während des Studiums nur noch nicht so recht, wohin der Weg führen könnte. Seit Februar 2015 arbeite ich als Koordinatorin im Careleaver Kompetenznetz (ein Projekt der *Familien für Kinder gGmbH*). Hier kann ich abgesehen von der Berufserfahrung als Sozialpädagogin auch das theoretische Wissen aus beiden Studienfächern einbringen.