



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Interview

(15.465 Zeichen mit Leerzeichen)

„Emanzipation und Innovation muss man selber machen“

Feldkirchen bei München, 13.08.2019

Innovation ist für Wolf Lotter der Weg zu einer besseren Zukunft – auch für Frauen. Der Publizist, Vortragsredner und Mitgründer des Wirtschaftsmagazins „brand eins“ kommt mit seinem aktuellen Buch „Innovation. Streitschrift für barrierefreies Denken“ zum Authors-MeetUp auf die herCAREER 2019. Wir haben uns mit ihm darüber unterhalten, was Innovation mit Geschlechtergerechtigkeit zu tun hat und wie wir die Verhältnisse ändern können.

Herr Lotter, über Innovation haben sich schon viele Wirtschaftsexperten ausgelassen. Was war der Auslöser für Sie, selbst ein Buch darüber zu schreiben?

Sie haben es im Grunde schon gesagt: Der Ärger darüber, dass alle über Innovation reden, aber kaum jemand sagt, was das wirklich ist, welche Wirkung und Folgen damit einhergehen und was das mit uns macht. Ich möchte erklären, was das Neue daran ist und was Innovation in einer sich transformierenden Gesellschaft bedeutet.

Wie würden Sie Innovation in diesem Zusammenhang definieren?

Innovation ist nicht nur eine Frage der Technik, sondern auch der Kultur und der sozialen Veränderung, die zu einer Verbesserung führt. Wir brauchen Veränderung FÜR etwas. Innovation hat eine Funktion und ist nicht Veränderung der Veränderung willen. Das wären Scheininnovationen. Echte Innovationen verbessern konkret das Leben der Menschen, für die sie gemacht sind. Sie sind nicht Teil eines Rattenrennens, bei dem man nur so tut, als ob man fortschrittlich wäre – aber letztlich nur mehr vom Gleichen produziert, um der Konsumgesellschaft gerecht zu werden. Innovation ist immer mehr Qualität. Nicht mehr vom Gleichen.

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Warum hat sich ein derartiges Innovationsbestreben noch nicht durchgesetzt?

An Innovation nehmen in den Organisationen zu wenig Mitarbeiter teil. Es wird zwar davon geredet, dass alle beim Innovationsprozess mitmachen sollen, aber wenn wir genau hinsehen, fixiert man sich dabei nur auf junge Leute. Jung ist gleich Innovation, alt gilt als Gegensatz dazu. Erfahrung steht angeblich Innovationsfähigkeit im Weg. In Wahrheit ist es genau umgekehrt: Das Innovative findet immer auf Grundlage einer breiten Wissensbasis statt. In der Praxis ist Innovation sehr elitär – manche Menschen haben wir überhaupt nicht auf der Karte. Die meisten Beschäftigten leisten Routinearbeit, die an Bedeutung verliert. Es wird wichtiger, dass wir originäre, unterscheidbare Arbeit leisten. Es geht also eigentlich um Entscheidungstätigkeit und Verantwortung. Da sind wir bei dem Arbeitsbegriff, den Hannah Arendt prägte.

Und wie bringen wir Ihrer Ansicht nach möglichst viele Menschen in die Verantwortung für Innovation?

Das ist eine große Herausforderung. Einerseits müssen Führungskräfte stärker zu Ermöglichen werden. Bisher gab es da oben jemand, der sagte, wo es langgeht und der Probleme löste. Nun müssen Führungskräfte „ihre“ Leute vorlassen. Andere wachsen lassen, damit sie kreativ sein können – das ist die neue Rolle von Führung.

Inwiefern sind die Mitarbeiter denn überhaupt bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen?

Das ist die entscheidende Frage. Der Widerstand gegen Verantwortung und Selbstbestimmung ist größer bei denen, die sie übernehmen sollten als bei denen, die sie abgeben würden. Die derzeitigen Probleme haben wir nicht nur von oben nach unten, sondern wirklich in der Breite der Organisation. Viele Leute haben sich in ihrer Position zu gemütlich eingerichtet. Es ist viel einfacher von den Führungskräften zu fordern „Macht uns eine schöne Kultur!“ statt selbst Verantwortung zu übernehmen. Auf Veranstaltungen höre ich jetzt oft, die Führung muss sich um Purpose, also den Sinn der Arbeit für die Mitarbeiter, kümmern. Das ist totaler Quatsch. Die Leute müssen selbständig werden. Mit barrierefreiem Denken meine ich weniger die Phrase, dass wir alle mitnehmen müssen, sondern vor allem im Sinne von Kants Aufklärung den Mut, selbst zu denken und zu

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

gestalten.

***Sie werden Ihr Buch auf der herCAREER vorstellen. Warum sollten gerade
Frauen Ihr Buch lesen?***

Das tun sie bereits sehr massiv, weil die Veränderungsbereitschaft bei Frauen in der Organisation größer ist als bei Männern. Diese Erfahrung mache ich als Autor von brand eins seit vielen Jahren. Es sind immer mehr Frauen in Führungspositionen eingebunden und sie haben verstanden, dass sie selbst gefragt sind. Die stärkere Beteiligung von Frauen an Führung wird ihnen nicht frei Haus geliefert. Bei Frauen erlebe ich, dass sie gestalten wollen und viel darüber reden, welche Konsequenzen Technologie hat. Sie stellen Fragen und pflegen nicht diese Haltung des Hinnehmens, die wir aus der Generation Management kennen. Auf Frauen trifft oft der Satz von Descartes zu: „Zweifel ist der Weisheit Anfang.“ Nur wer zweifelt, wird schlauer.

Frauen fragen angeblich stärker nach dem Nutzen von Innovation, was wiederum sehr gut zu ihrer Definition von Innovation passt...

Es ist ein Riesenvorteil, wenn man nicht kulturell gelernt hat, dass man alles mit Lämpchen und Schwachstrom toll finden muss. Dann fragt man sich natürlich, brauche ich das und daraus entstehen andere Produkte. Nehmen Sie als Beispiel den Erfolg von Apple: Wenn die Kunden extrem technikaffin gewesen wären, hätten sie Computer nach Leistungsstärke gekauft und nicht nach dem Gesamtnutzen oder der guten Bedienbarkeit. Es werden vernünftiger Produkte gemacht, wenn Menschen nicht nach quantitativen Superlativen fragen, sondern nach Qualität und Ergebnissen.

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30

Da Frauen in Machtpositionen der Unternehmen unterrepräsentiert sind, haben sie ja auch ein größeres Interesse an Transformation und Veränderung, oder?

Ja, denn Transformation ist ein sozialer Prozess. Natürlich geht es auch um die Frage: Welche Organisation brauche ich, damit beispielsweise eine Frau mit zwei Kindern Vorstandsvorsitzende sein kann? Das ist eine sehr neue Diskussion. Bisher hat es geheißt, wenn Du als Frau in die Chefetage willst, musst Du Dich so verhalten wie die Männer.



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Wenn wir jetzt für die Neugestaltung einer Organisation im 21. Jahrhundert Differenz und Divergenz positiv denken, heißt das, wir versuchen die Menschen nicht der Organisation gemäß zu formen, sondern ihre Talente so wie sie sind anzupapfen. Das klingt utopisch, weil wir das noch nie gemacht haben. Viele finden es eine absurde Vorstellung, dass sich das Unternehmen den Mitarbeitern anpassen muss und nicht umgekehrt. Die alte industrielle Organisation hat gesagt, ich möchte möglichst viele austauschbare Nachwuchsingenieure haben. In der Wissensgesellschaft brauchen wir einfach die Talentiertesten, die echte Problemlösungskompetenz haben.

In Ihrem Buch warnen sie aber auch davor, bei der Transformation zu idealistisch vorzugehen. Was haben Sie gegen Ideale wie beispielsweise Chancengleichheit für die Geschlechter?

Das Idealistische ist in Wirklichkeit oft dogmatisch. Wenn Sie jemand bevorzugen, weil er männlich oder weiblich ist oder eine bestimmte Herkunft und Ausbildung hat, dann kommen wir nicht weiter. Wir brauchen stattdessen eine positive Diskriminierung für Talente. Wenn ich nach Innovation und New Leadership suche, ist mir egal, ob das Männer oder Frauen, schwarze, grüne, blaue, große, kleine, dicke oder dünne Menschen sind. Natürlich muss nicht jeder wahnsinnig kreativ werden. Wenn Leute Systemhalter sein wollen, dann lasst sie machen. Aber richtet die Leute, die wirklich kreatives Potential haben, nicht so ab.

Wenn man zehn Bewerber hat und es sind sechs gute Jungs und vier gute Mädels, dann bin ich für ein entsprechendes Verhältnis. Und das gilt umgekehrt genauso. Ich habe immer Chefinnen gehabt, weil das jeweils die besseren Ressortleiterinnen oder Chefredakteurinnen waren, aber nicht, weil sie Frauen waren. Deshalb bin ich überzeugt, dass eine Quote das Grundproblem nicht löst, nämlich Fairness. Eine quotierte Form von Gerechtigkeit ist eine Ungerechtigkeit. Gleichheit ist nicht gerecht. Es gibt nur eine Einzelgerechtigkeit. Wir müssen dem Individuum gerecht werden. Lesen Sie Virginia Woolf, da steht alles drin.

Wenn Talent das Geschlecht schlägt, müsste das aber doch eigentlich zu mehr Diversity führen – Frauen sind ja erwiesenermaßen nicht untalenter als Männer. Wo ist also der Haken?

Die Personalabteilungen denken zu mechanistisch. Die Ausschreibeverfahren sind oft zu bürokratisch. Man achtet nur auf formale Kriterien und nicht darauf, ob jemand etwas wirklich kann. Ob man jetzt die Zahl der Absolventen bei den

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Neueinstellungen vorgibt oder den Prozentsatz an Frauen, das wird nicht viel ändern. Meine Erfahrung ist außerdem, dass Frauen genauso wie Männer an bürokratischen Systemen verzweifeln, weil ihre Leistung nicht gesehen wird. Wenn man an die Geschlechtergleichheit so mechanistisch herangeht, dann kriegen Frauen halt die blöden Jobs, die jetzt die Männer haben. Das kann es ja nicht sein. Es muss sich schon ein bisschen mehr verändern.

Für Veränderung braucht man Mitstreiter und dafür muss man die eigene Sache gut verkaufen. Was müssten Frauen dabei noch besser machen?

Sie müssten noch aktiver mitmachen, nach vorne gehen und zeigen, dass sie in die erste Reihe wollen. Also auch bewusster sagen, „wir sind hier für eine Veränderung und es darf nicht so bleiben, wie es ist“. Viele Frauen versuchen ebenso wie die Männer, sich den Organisationen anzupassen. Veränderung gehen sie nur vorsichtigst an, wenn überhaupt. Da rufe ich zu mehr Radikalität auf und zu fundamentalerem Denken. Wenn wir so weiter machen wie bisher, werden wir irgendwann unsere Jobs verlieren und bis dahin haben wir ein scheiß Leben. So leiden wir uns zum Totalverlust hin. Da bin ich eher für einen Befreiungsschlag – auch wenn das vielleicht bedeutet, dass wir uns selbständig machen, wenn das in den bestehenden Organisationen nicht funktioniert. Innovation und Emanzipation muss man machen und nicht darauf warten, dass es jemand genehmigt.

Müssten Frauen also einfach mehr rebellieren?

Das ganze Rebellengedöns läuft auf kurzfristigen Aktionismus hinaus. Das ist das alte Machtspiel, der Tausch der Köpfe und danach alles wieder von vorn. Ich will keine neuen Chefs und Chefinnen, sondern selbstbestimmte und selbstermächtigte Menschen. Das Revolutionsbild in der Geschichte spricht eine deutliche Sprache. Sie lösen Probleme durch Gewalt, um danach wieder mühsam neue Strukturen zu errichten, statt mal vorher die Frage zu stellen: Welche Strukturen brauchen wir denn eigentlich? Ein großes Problem dabei ist, dass wir die Zusammenhänge zwischen den aktuellen Geschehnissen und uns selbst oft nicht mehr erkennen können.

Uns fehlt die Nähe zu vielen Ergebnissen, außer vielleicht in der Regionalpolitik. Da werden die Politiker bei der Wahl wirklich für das gewählt, was sie getan haben. Doch insgesamt herrscht eine große Desorientierung in der Transformation. Also müssen wir lernen Zusammenhänge herzustellen, nur dann können wir wissen,

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

warum wir etwas tun. Wir müssen als Gesellschaft die Prozesse von Innovation verstehen und durchdringen. Die Vermittlungsarbeit dazu wäre das Geschäft der Medien, das wir nicht so toll machen zurzeit. Viele Zusammenhänge brauchen eine mittelfristige, langfristige und nachhaltige Perspektive. Auch die Forschung hierzulande hat es leider nicht gelernt, sich klarer auszudrücken.

Aber manchmal gilt man ja in Organisationen schon als Rebell, wenn man offen die eigene Meinung sagt. In dem Sinne würden Sie dann schon mitgehen, dass wir mehr Rebellen brauchen?

Es gibt jede Art der Abweichung bis hin zum Rebellentum. Organisationen bekämpfen das aus ihrer Sicht zu Recht. Für eine optimierte, bürokratische Organisation ist jede Veränderung ein Feind. Diese ganzen Sondermenschen dienen dann nur dazu, den Feind zu umzingeln, zu neutralisieren und ein bisschen die Luft rauszulassen, während man ungebrochen mit einer sehr starren Organisation weitermacht. Die Veränderungsschritte sind dabei sehr gering. Für den Selbsterhalt versuchen Organisationen Innovationen, wenn überhaupt, dann sehr sachte zu integrieren. Deshalb ist in so einem Fall Innovation eben auch oft nicht neu, sondern das Neue wird mit dem Bestand vermenschlicht. Das ist Scheininnovation. Macht es lieber besser, also selber.

In Ihrem Buch schreiben Sie: „Um sicherzugehen, dass alle konformistisch denken, wird bereits die Sprache kontrolliert.“ Demnach sind Sie auch kein Fan von genderneutraler Schreibweise?

Wenn es darum geht, neutrale Begriffe neutral zu verwenden, dann finde ich das richtig. Aber ich bin gegen dieses Sternchengendern. Erstens ist es sprachlich furchtbar. Der Redefluss ist dahin und die Wirkung ist traurig gering. Es ist diese alte Vorstellung: Wenn ich ein gewisses Zeichen setze, dann folgt die Tat. Das ist aber nicht der Fall. Bei aller Liebe zur Sprache, sollte man sie diesbezüglich nicht überschätzen.

Es ist relativ einfach mit guten Worten eine bessere Welt zu konstruieren. Wenn man mit den Worten allerdings nicht auf Menschen trifft, die bereit sind, daraus gute Taten zu machen, wird das nichts. Dann ist das „gute“ Wort in der Welt und hat eher Alibi- und Entlastungscharakter. Ich würde mich vor jeder Form dieser beliebten Stellvertreterkriege hüten, die zu nichts führen. Konkrete Dinge führen zu etwas. Es gibt viele Benachteiligungen von Frauen, beim Geld, bei der Beförderung und in der Karriere. Da hat man echt zu tun. Mir geht es dabei nicht um einen Kulturkampf, sondern um eine Kulturveränderung. Dass manche

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Menschen sagen, sie haben die Lufthoheit über Begriffe, Wahrheiten und Dogmen,
ist genau das, was die Veränderungswilligen so stört.

***Sprache ist als Publizist dennoch Ihr Vehikel. Welchen Satz oder welche Idee
aus Ihrem Buch würden Sie Frauen besonders ans Herz legen?***

Da fällt mir ein Zitat ein, das man Clint Eastwood zuschreibt: „Wir reiten in die Stadt,
der Rest ergibt sich.“ Ich sage das immer gern als Versuch des humoresken
Abschlusses bei Veranstaltungen und das bedeutet nichts anderes als: Probiert es
mal aus. Ein Aufruf zu Experimenten. Fürchtet euch nicht vor dem, was passieren
kann, seid selbstbewusst genug, dass Veränderung funktioniert. Macht mal und
sucht nicht Gründe, warum etwas nicht geht. Wenn diese Bereitschaft fehlt, dann
hilft Ihnen keine Sprachregelung, keine Quote für Frauen, kein
Innovationsseminar, keine Kreativitätschance. 50000 Berater-Stunden im Monat
sind nicht genug – es hilft nichts, es braucht die Verantwortung und den Mut, selbst
zu entscheiden.

Interview: Stefanie Hornung

*Auf der herCAREER vom 10. bis 11. Oktober 2019 in München stellt Wolf Lotter
sein aktuelles Buch „Innovation. Streitschrift für barrierefreies Denken“ vor und
geht in den Meinungs austausch mit dem Publikum.*

Über Wolf Lotter

Wolf Lotter eilt der Ruf als einer der scharfzüngigsten Wirtschaftsessayisten
Deutschlands voraus. Als Mitgründer des Wirtschaftsmagazin „brand eins“, für das
er die Leitartikel verantwortet, spricht er sich für einen nüchtern optimistischen
Umgang mit Zukunftsthemen aus. Seine publizistische Karriere begann der
Österreicher in Wien, wo er für verschiedene Wirtschaftsmagazine schrieb. In
seinen Büchern – zuletzt ist 2018 das Werk „Innovation. Streitschrift für
barrierefreies Denken“ bei der Edition Körber erschienen – macht er sich für ein
besseres Wirtschaften stark, das jenseits von Eliten alle Veränderungswilligen
einbezieht. Damit ist er eine der herausragendsten Stimmen der digitalen
Transformation in Unternehmen. Seit vielen Jahren ist Wolf Lotter auch als
Keynote Speaker in Unternehmen, Ministerien, Verbänden, politischen Parteien
und Stiftungen unterwegs.

Über die herCAREER

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen,
Bildmaterial oder Interviewpartner
benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Die herCAREER ist Deutschlands Leitmesse für die weibliche Karriereplanung. Sie findet am 10. und 11. Oktober 2019 bereits zum fünften Mal im Münchener MTC statt und wird mit dem Netzwerkevent herCAREER@Night abgerundet. Mit der Messe und der Netzwerkveranstaltung wurde eine Plattform geschaffen, die Jobeinstiegerinnen, aber auch Aufsteigerinnen und Gründerinnen Netzwerke erschließt, die sie dabei unterstützen, beruflich weiter und schneller voranzukommen.

Die herCAREER@Night findet am Abend des ersten Messtages, also am 10. Oktober 2019, statt. Hier treffen die Netzwerk-Teilnehmerinnen im Rahmen eines gemeinsamen Abendessens auf weibliche Vorstände, Aufsichtsrätinnen, Unternehmerinnen, Existenzgründerinnen, Personalverantwortliche und Expertinnen der unterschiedlichsten Branchen, aber auch auf Männer, die sich für Chancengleichheit einsetzen. An diesem Abend geht es darum, sich auszutauschen und das berufliche Netzwerk zu erweitern.

Das Besondere an der herCAREER ist, dass sie Hierarchieebenen aufbricht und einen Austausch auf Augenhöhe ermöglicht. Die Besucherinnen und Besucher haben so die Möglichkeit, sowohl vom Wissen der Crowd zu profitieren als auch von den Erfahrungen und dem Know-how erfahrener Role Models und Insidern zu lernen. Auf der herCAREER kommen sie in lockerer Atmosphäre mit Fachexperten/-innen ins Gespräch und können ihr berufliches Netzwerk strategisch und gezielt ausbauen. www.her-career.com/atNight

Einzigartig ist auch das Ausstellungsspektrum: Im Fokus stehen Arbeitgeber aus verschiedensten Branchen, spannende Weiterbildungsangebote, aber auch Themen rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Angebote für Gründer/innen und Unternehmer/innen. Ergänzt wird das Angebot um den Themenbereich Finanzen, Geld und Vorsorge. Außerdem stellen Unternehmen bei den Future Talks vor, an welchen Innovationen sie arbeiten und wie sie Digitalisierung und New Work vorantreiben.

Angereichert wird das Programm um über 60 Vorträge und Diskussionen mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sowie um rund 300 MeetUps und Talks mit Role Models. Darunter sind auch zahlreiche Gründerinnen, die bereit sind, ihr Wissen zu teilen und über ihre Erfahrungen und Lernkurven zu berichten. Das umfangreiche Vortragsprogramm ist im Eintrittspreis inkludiert. Für Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen ist die Messe kostenfrei sowie die An- und Heimreise mit FlixBus aus dem gesamten Bundesgebiet. www.her-career.com/FlixBus

Die herCAREER 2019 findet am 10. und 11. Oktober 2019 in München statt. Weitere Informationen über die Karrieremesse für Frauen gibt es unter www.her-career.com, über Facebook: www.facebook.com/herCAREER.de/ über Twitter [@her_CAREER_de](https://twitter.com/her_CAREER_de), #herCAREER, Instagram www.instagram.com/herCAREER/ und bei LinkedIn www.linkedin.com/company/herCAREER Bereits wie im Vorjahr ist die Veranstaltung in einigen Bundesländern als Weiterbildungsveranstaltung anerkannt: www.her-career.com/Bildungsurlaub

Über Natascha Hoffner

Die Gründerin Natascha Hoffner verfügt über 18 Jahre Erfahrung in der Messebranche. Sie war bereits ab dem Jahr 2000 Teil einer Neugründung in der Messebranche mit Sitz in Mannheim und maßgeblich am Auf- und Ausbau von Messen und Kongressen im In- und Ausland beteiligt, die als Leitveranstaltungen ihrer Branche etabliert wurden. In Spitzenzeiten war sie gemeinsam mit dem damaligen Gründer für bis zu 20 Messen und Kongresse jährlich und rund 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich. Für dieses Unternehmen, welches zuletzt zur Tochtergesellschaft der

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen, Bildmaterial oder Interviewpartner benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks
Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
10.-11. Oktober 2019
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Deutschen Messe AG wurde, war sie über fünf Jahre als Geschäftsführerin tätig. Im April 2015 gründete sie die messe.rocks GmbH mit Sitz im Münchner Osten.

Pressekontakt:

Wenn Sie weitere Informationen,
Bildmaterial oder Interviewpartner
benötigen, wenden Sie sich bitte an:

E-Mail presse@messe.rocks

Tel.: +49 89 124 14 63-30



messe.rocks GmbH
Velaskostraße 6
85622 Feldkirchen
Deutschland
Tel.: +49 89 12 41 463-0
info@messe.rocks