



**Karrieremesse für Absolventinnen,
Frauen in Fach- und
Führungspositionen und
Existenzgründerinnen**
München
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Interview

(15.218 Zeichen mit Leerzeichen)

„Systemrelevanz ist ein unglücklicher Begriff“

Feldkirchen bei München, 01.07.2020

Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, Bezahlung von Care-Arbeit, Gehaltstransparenz – wir müssen mehr über diese Themen reden, meint Henrike von Platen, Gründerin des Fair Pay Innovation Labs (FPI), die mit ihrem neuen Buch „Über Geld spricht man“ zum Authors-Meetup der herCAREER 2020 am 30. Oktober 2020 kommt. Ein Gespräch über Fairness, die Wertschätzung von Menschlichkeit und eines der hartnäckigsten Tabus in der Arbeitswelt.

Frau von Platen, im Januar ist Ihr Buch „Über Geld spricht man“ erschienen. In der Praxis ist oft noch das Gegenteil der Fall: Über Lohn und Gehalt offen zu sprechen ist tabu. Warum haben Sie diesen Titel gewählt?

Den Titel habe ich gewählt, um endlich das Tabu brechen. Das alte Sprichwort „Über Geld spricht man nicht“ gehört ein für alle Mal über Bord geworfen. Über Geld spricht man. Punkt! Es ist wichtig, dass wir alle lernen, auf Augenhöhe über Geld zu sprechen und uns offen über Gehaltsfragen auszutauschen – Intransparenz ist eine der Haupthürden für faire Bezahlung. Viele Lohnungerechtigkeiten entstehen nicht aus böser Absicht, sondern aus Unwissenheit. Wir müssen über Geld reden, wenn wir faire Bezahlung für alle erreichen wollen.

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

Viele Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber haben Angst vor einer vergifteten Atmosphäre am Arbeitsplatz, wenn sie ihre Bezahlung offen ansprechen...

Das stimmt, die Forderung nach einem offenen Umgang mit Geld schürt bei vielen Befürchtungen und Ängste. Das geht in zwei Richtungen: Die einen denken, sie verdienen viel, und befürchten, Neid hervorzurufen. Die anderen verdienen wenig und es ist ihnen peinlich. Doch in der Realität sind die beiden Pole weniger weit



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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

entfernt als alle denken. Das Wissen über Vergütung ist oft so gering, dass sich die meisten über- oder unterschätzen.

Wie offen thematisieren Sie selbst denn Ihr Gehalt und das der Angestellten beim Fair Pay Innovation Lab (FPI)?

Vor Kurzem stand in einer großen deutschen Tageszeitung Schwarz auf Weiß zu lesen, wie viel ich verdiene: als FPI-Geschäftsführerin 7.000 Euro monatlich. Da ich außerdem als Unternehmensberaterin tätig bin, verdiene ich zwischen 100.000 und 150.000 Euro pro Jahr. Und auf unserer Website lassen sich alle Gehälter im FPI über einen Gehaltsrechner ausrechnen. Wir haben uns ganz bewusst dafür entschieden, mit gutem Beispiel voranzugehen, um andere dazu zu ermuntern, auch über ihr Gehalt zu sprechen.

Wenn wir nicht den ersten Schritt machen, wer dann? Viele wissen ja nicht einmal, was ihre Eltern oder Partner und Partnerinnen verdienen, in Gehaltsfragen fehlt es selbst im Privaten an Transparenz. Ich praktiziere den Tabubruch auch bei Vorträgen oder in den Seminaren mit meinen Studierenden. Dann frage ich in die Runde, was die Anwesenden verdienen. Und es finden sich immer ein paar Mutige, die spätestens nach der Veranstaltung ins Gespräch kommen. Das Erstaunen, dass es gar nicht weh tut, ist oft groß.

Wie kommen wir von dieser Erkenntnis zu einem fairen Gehalt?

Die Voraussetzung für faire Gehälter sind klischeefreie und neutrale Entgeltstrukturen. Wenn die Regeln, nach denen bezahlt wird, erstens transparent sind und zweitens eingehalten werden und drittens jeder im Unternehmen sie verstehen kann, dann geht es fair zu. Es geht dabei nicht um einen fixen Betrag oder darum, dass alle gleich viel bekommen. Fair heißt nicht gleich. Die Regeln für Vergütung müssen zur Unternehmenskultur passen und für alle im Unternehmen nachvollziehbar sein. Beim FPI haben wir uns zum Beispiel auf den doppelten Mindestlohn als kleinstes Gehalt geeinigt. Das können andere zu viel oder zu wenig finden – für uns passt das.

Wie fair ist aus Ihrer Sicht die Bezahlung von Frauen und Männern im Vergleich?

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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Der Gender Pay Gap liegt in Deutschland immer noch bei 20 Prozent. Das heißt, dass Frauen ein Fünftel weniger bekommen als Männer. Wie die Einkommensunterschiede zustande kommen, dafür gibt es viele Gründe: Frauen setzen familienbedingt öfter und länger aus, arbeiten häufiger in Teilzeit, übernehmen einen großen Teil der Care-Arbeit und sind seltener in Führungspositionen. Das alles sind Erklärungen, die je nach Berechnung von der statistischen Lohnlücke abgezogen werden – dennoch bleibt am Ende eine bereinigte Lohnlücke von etwa 6 Prozent. Ich nenne diesen Wert daher lieber den unerklärbaren Rest. Die Wahrheit ist ohnehin noch viel trauriger: Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen klaffen vom Berufseinstieg bis zur Rente immer weiter auseinander und münden am Ende des Berufslebens in eine Rentenlücke von 50 Prozent. Finden wir das fair, weil wir die Gründe für diesen Unterschied erklären können? Das glaube ich kaum. Deswegen sollten wir immer über die tatsächliche, die sogenannte unbereinigte Lohnlücke sprechen.

Welche Bedeutung hat bei der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern die Tatsache, dass es Frauen nicht so leicht in Führungspositionen schaffen?

In Unternehmen, in denen der Anteil von Frauen in Führung hoch ist, sinkt der Gender Pay Gap. Das sehen wir sehr deutlich in UK, wo Unternehmen ab 250 Beschäftigten die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen veröffentlichen müssen. An den unternehmensinternen Daten lässt sich ablesen, wie groß der Einfluss von Frauen in Führung auf die Lohnlücke ist. Ähnlich wie bei der Quote erhöht der Anteil an sichtbaren Frauen mit Macht die Wahrscheinlichkeit, dass mehr Frauen besser bezahlte Jobs bekommen. Und umgekehrt erhöht gleiche Bezahlung die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führung kommen. Die Wechselwirkung ist eindeutig.

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

In Deutschland haben immer noch einige DAX-Unternehmen die Zielgröße Null. Was sagen Sie dazu?

Das ist nicht nur unfair, die Unternehmen schädigen sich mit dieser Strategie selbst – ohne es zu merken. Wir wissen aus so vielen Studien, dass divers aufgestellt Teams bessere Entscheidungen treffen. Dass sie erfolgreicher sind, weil vielfältigere Ansichten einfließen. Es wundert mich immer wieder, dass das allein nicht ausreichend Grund für Unternehmen ist, ihre Komfortzone endlich zu



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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

verlassen. Wer einmal die Chance hat, in einem diversen Team zu arbeiten, möchte das im nächsten Projekt wiederhaben. Natürlich gibt es auch anstrengende Momente, wenn viele verschiedene Meinungen zusammenkommen. Aber unterm Strich werden so die besseren Ergebnisse erzielt.

Wie überzeugen Sie Unternehmen in Ihrer Beratungspraxis von solchen Ansätzen, die sie letztlich auch noch mehr kosten, wenn sie dann die Löhne für Frauen anheben müssen?

Viele Unternehmen kommen auf mich als Beraterin zu, um sich bescheinigen zu lassen, dass bei ihnen alles in bester Ordnung ist. Sehen sie dann Schwarz auf Weiß, dass es sehr wohl einen Gender Pay Gap gibt, sind sie oft sehr überrascht. Mit diesem Wissen lässt es sich nur noch schlecht gemütlich zurücklehnen. Die meisten wollen das auch gar nicht, sondern suchen dann nach einer Strategie, um die Ungereimtheiten und Unfairness zu beseitigen. Und da braucht es ein bisschen mehr als eine – meist weibliche – Diversity-Beauftragte. Die sind ja gerade sehr en vogue, aber wenn diese dann mit kleinem Budget auf einsamen Posten sitzt, bewirkt das herzlich wenig. Ein faires Regelwerk braucht nicht lang, aber eine faire Unternehmenskultur entsteht nicht über Nacht, das dauert Monate, oft Jahre, und erfordert viel Kommunikation mit den Beschäftigten.

Inwiefern unterstützt das Entgelttransparenzgesetz ein Umdenken in Unternehmen?

Ich mag das Gesetz schon allein des Namens wegen. Ein Recht auf Transparenz ist genau das, was wir brauchen! Das Problem ist allerdings, dass das Entgelttransparenzgesetz auf die Einzelperson abzielt. Die Beschäftigten sind gefragt, eine Auskunft zu verlangen, sie sind es, die im Zweifel beweisen müssen, dass sie weniger verdienen als jemand im gleichen Job mit anderem Geschlecht. Wir brauchen eine Beweislastumkehr: weg vom Individuum hin zu den Unternehmen, die für die Bezahlung verantwortlich sind. In Island ist das zum Beispiel der Fall. Da müssen Arbeitgebende mithilfe des Managementtools Equal Pay Standard beweisen, dass sie fair bezahlen – und wenn sie das nicht tun, wird eine Strafzahlung fällig. Auch in UK sind die Unternehmen zur Transparenz verpflichtet. Eine Mischung der beiden Ansätze wäre ideal: Auch in Deutschland sollten die Unternehmen in die Pflicht genommen werden, ihre Strukturen zu analysieren. Und zwar nicht nur in Hinblick auf die Bezahlung von Männern und

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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

Frauen. Ein klischeefreies und objektives System ist fair für alle, unabhängig davon, wie alt die Beschäftigten sind, ob sie Familie haben oder mit einer Behinderung leben, wen sie lieben, an was sie glauben oder woher sie kommen.

In Corona-Zeiten wird uns allerdings einmal mehr vor Augen geführt, dass Frauen bevorzugt Jobs wählen, in denen sie wenig verdienen, beispielsweise in Pflegeberufen. Wie ließe sich da mehr Lohngerechtigkeit schaffen?

In der Krise wird sichtbar, dass es Berufe gibt, auf die wir dringend angewiesen sind und auf die wir nicht verzichten können. Wir nennen sie daher systemrelevant. Allerdings waren sie vor der Krise gerade nicht relevant, sondern überwiegend Berufe mit wenig Prestige und schlechter Bezahlung – die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Frauenberufe werden systematisch schlechter bezahlt. Sobald mehrheitlich Männer einen Beruf ergreifen, steigen die Löhne – wie zum Beispiel in der Informatik. Ursprünglich arbeiteten viele Frauen als Informatikerinnen, die Vergütung stieg erst, als der Beruf zur Männerdomäne wurde. Umgekehrt verdiente man als Grundschullehrer einst sehr gut und konnte problemlos eine Familie ernähren, erst seit es vor allem weibliche Grundschullehrkräfte gibt, sanken die Löhne. Mit Systemrelevanz hat das nichts zu tun – der Begriff ist ohnehin extrem unglücklich.

Inwiefern?

Wie relevant finden wir Kassiererinnen, Krankenpfleger und Spargelstecher denn wirklich? Vom Applaus lässt sich schließlich keine Miete bezahlen. Vielleicht ist schlicht das System grundfalsch, das nicht Menschlichkeit, sondern Wirtschaftlichkeit in den Mittelpunkt stellt. In diesem Wirtschaftssystem schätzen wir soziale Berufe und unbezahlte Sorgearbeit sehr gering, wir bezahlen diese Tätigkeiten schlecht oder entlohnen sie gar nicht. Wir brauchen eine Debatte darüber, ob uns das Zusammenschrauben von Autos wirklich mehr wert ist als die Pflege unserer Alten und die Erziehung unserer Kinder. Im ersten Schritt gilt es die Entgeltsysteme aufzuräumen, unsere Tarifsysteme in Ordnung zu bringen und am besten auch gleich über ein bedingungsloses Grundeinkommen nachzudenken. Wir müssen nicht in eine Bedauerungsspirale abrutschen. Was durch die Krise an Missständen sichtbar wurde, ist eine große Chance zur Veränderung. Die sollten wir unbedingt nutzen.

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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

**Welche Wortwahl schlagen Sie stattdessen vor, wenn Sie mit dem Begriff
Systemrelevanz nicht einverstanden sind?**

Ich möchte lieber von Gesellschaftsrelevanz sprechen, von gesellschaftlich wertvollen Berufen. Unter dem Begriff könnten wir auch die Systeme hinterfragen. Was brauchen wir wirklich? Welche Berufe sind relevant? Welche Bedeutung haben Pflege, Dienstleistungen, aber auch Kunst und Kultur für uns? Und ist das exorbitante Gehalt mancher Top-Manager gut für unsere Gesellschaft? Diese Fragen gilt es zu stellen.

Ein anderer Grund, warum wir immer noch eine große Lohnlücke zwischen den Geschlechtern haben: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit. Was könnte sich daran durch Corona ändern?

Viele Beschäftigte können aktuell nicht ihre volle Regelarbeitszeit arbeiten, weil sie ihre Kinder betreuen. Manche Unternehmen gestatten ihnen, bis zu 25 Prozent ihrer Arbeitszeit für Care-Arbeit zu nutzen, ohne Einbußen beim Gehalt. Meine Hoffnung ist, dass die Arbeitgebenden dabei feststellen: Die Mitarbeitenden schaffen in der kürzeren Zeit das Gleiche wie vorher. Experimente wie die der Agentur Rheingans Digital Enabler, die die 25-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich eingeführt hat, zeigen, dass das funktioniert und viele Vorteile bringt. Wenn alle weniger arbeiten würden, dann gäbe es auch für alle mehr Wertschätzung und Anerkennung – und nicht nur einen Teil davon, wie es der Begriff „Teilzeit“ suggeriert. Gäbe es eine gesetzliche 32-Stunden-Woche, würde Teilzeit die Aufstiegschancen von Frauen in Führungspositionen nicht länger bremsen. Und letztlich hätten gleiche Chancen auf Führung auch positive Auswirkungen auf das Gehalt von Frauen.

Viele Frauen kommen auf die herCAREER, weil sie einen neuen Arbeitgeber suchen. Wie können sie herausfinden, ob ein Unternehmen fair bezahlt? Welche Anhaltspunkte gibt es?

Es gibt eine ganze Reihe von Indizien, die darauf hinweisen, wie fair es in einem Unternehmen zugeht. Wie gendergerecht ist die Stellenausschreibung formuliert und gestaltet, wird ein Gehalt oder eine Gehaltsspanne benannt? Wie positioniert

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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

sich das Unternehmen zu den Themen Diversity und Gehalt? Wie transparent geht es in dem Unternehmen zu, was verraten die Bewertungen in Online-Portalen über die Unternehmenskultur? Wie viele Frauen sind in Führung zu finden, und welche Zielgrößen hat sich das Unternehmen gesetzt? Gehen Männer länger als zwei Monate in Elternzeit, und ist Führung in Teilzeit möglich? Ist die Stellenausschreibung gendergerecht formuliert und gestaltet? Wird im Vorstellungsgespräch über Geld gesprochen? Wenn möglich, hilft es auch sehr, das Gespräch mit zukünftigen Kolleg*innen oder ehemaligen Mitarbeitenden zu suchen. Das erfordert ein bisschen Recherche, aber der Aufwand lohnt sich. Wir vom FPI wollen den Überblick erleichtern und arbeiten – mit wissenschaftlicher Unterstützung – bereits an einer Übersicht über die Kriterien für faire Unternehmenskulturen.

Was sagen Sie Frauen, die Sie nach Tipps für Gehaltsverhandlungen fragen?

Gehaltsverhandlungen gehören abgeschafft. Wichtiger als Verhandlungstrainings wären Trainings für Personalerinnen und Personalberater, damit diese lernen, vorurteilsfreie Bewerbungsgespräche zu führen. Wer ein faires und transparentes System hat, braucht keine Gehaltsverhandlungen mehr. Zum Glück gibt es immer mehr Unternehmen, die das Gehalt schon in der Stellenausschreibung benennen. Das ist der richtige Weg.

Das Abschluss-Kapitel Ihres Buches lautet: Was wir alle tun können, um die Sache zu beschleunigen – nämlich die Lohnlücke zu schließen. Was ist das denn?

Über Geld sprechen! Ob Unternehmerin oder Entscheidungsträger, Politikerin oder Wissenschaftler, Beschäftigte oder Eltern, das ist die eine Sache, die wir alle tun können, um das Tabu zu brechen. Wir brauchen eine neue Gesprächskultur und eine neue Sprache. Indem wir konsequent gendern, schaffen wir Rollenstereotype ab. Indem wir Parteien wählen, die sich für Gleichstellung einsetzen, können wir Veränderungen bewirken. Genauso ist jeder Kassenbon ein Stimmzettel. Indem wir uns überlegen, wo wir investieren und einkaufen, gestalten wir die Welt, in der wir leben möchten. Will ich beim Brillenkauf den Nulltarif eines Unternehmens nutzen, das sich die Zielgröße Null für Frauen in Führung gesetzt hat? Möchte ich wirklich bei einem Versandhändler mit ausschließlich männlichem Vorstand bestellen? Können von dem Preis für meinen Haarschnitt faire Löhne bezahlt

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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

werden? Im Konsum liegt eine große Macht. Ich rate Frauen daher: Schaut genau hin. Wer fair bezahlt werden möchte, sollte das auch selbst tun.

Auf der herCAREER 2020 am 29. und 30. Oktober ist Henrike von Platen als Speakerin des Authors-Meetup am 30.10.2020 mit dabei. Im Gepäck hat sie ihr neues Buch „Über Geld spricht man. Der schnelle Weg zur Gleichstellung“, in dem sie analysiert, wie wir mehr Lohngerechtigkeit für alle erreichen.

Über Henrike von Platen

Henrike von Platen, geboren 1971, ist eine der führenden Expertinnen zu den Themen Lohngerechtigkeit und Entgelttransparenz in Deutschland. Sie arbeitet als Unternehmensberaterin und Wirtschaftsinformatikerin und gründete das „Fair Pay Innovation Lab“ (FPI) in Berlin, das als Non-Profit-Organisation Wirtschaft und Politik bei der praktischen Umsetzung gerechter Bezahlung begleitet. Zuvor war sie von 2010 bis 2016 als Präsidentin der „Business and Professional Women Germany“ Schirmherrin der Equal Pay Day-Kampagne. Zum Thema Fair Pay hat sie zahlreiche Texte veröffentlicht und hält dazu regelmäßig Vorträge auf Messen, Medienkongressen und an Hochschulen.

Über die herCAREER

Die herCAREER ist Deutschlands Leitmesse für die weibliche Karriereplanung. Sie findet am 29. und 30. Oktober 2020 bereits zum sechsten Mal im Münchener MTC statt und wird mit dem Netzwerkevent herCAREER@Night abgerundet. Mit der Messe und der Netzwerkveranstaltung wurde eine Plattform geschaffen, die Jobeinsteigerinnen, aber auch Aufsteigerinnen und Gründerinnen Netzwerke erschließt, die sie dabei unterstützen, beruflich weiter und schneller voranzukommen.

Die herCAREER@Night findet am Abend des ersten Messetages, also am 29. Oktober 2020, 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

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
29.-30. Oktober 2020
www.her-CAREER.com
Twitter: #herCAREER,
@her_CAREER_de
Facebook: /her-CAREER
Instagram: herCAREER/
LinkedIn: /herCAREER

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 2020 findet am 29. und 30. Oktober 2020 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, #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 19 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 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