



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

## Interview

(16.146 Zeichen mit Leerzeichen)

# „Der Kampf für Gerechtigkeit ist ein Kampf um Gerechtigkeit für alle“

Feldkirchen bei München, 23.06.2021

**Anfang 2021 hat Dr. Emilia Roig, Politologin und Gründerin des Center for Intersectional Justice (CIJ) in Berlin, das vielbeachtete Buch „Why we matter. Das Ende der Unterdrückung“ vorgelegt. Darin zeigt sie anhand von persönlichen Geschichten und wissenschaftlichen Erkenntnissen, wie sich verschiedene Arten von Diskriminierung durch historische gewachsene Zustände und unbewusste Glaubenssätze im Alltag überlappen und hartnäckig halten. Ein Gespräch über Privilegien, wie wir sie erkennen und warum das die Welt verändern könnte.**

**Emilia, Du bist Wissenschaftlerin, Queer, Mutter, Women of Color, jüdisch, Französin, ein bisschen Deutsche und sicherlich noch vieles mehr. Fühlst Du Dich in Deiner aktuellen Wahlheimat Berlin privilegiert oder diskriminiert?**

Es kommt darauf an, in welcher Hinsicht und in welcher Situation. Auf manchen Ebenen bin ich privilegiert: Ich habe einen Dokortitel und ein Buch geschrieben, das ein großes Echo in der Öffentlichkeit gefunden hat. Ich bin privilegiert, weil ich der Mittelschicht angehöre, mir um mein Gehalt keine Sorgen machen muss und ich keine Behinderung habe. Aufgrund meiner Hautfarbe, meines Geschlechts, meiner sexuellen Orientierung und meiner jüdischen Zugehörigkeit erfahre ich aber auch Diskriminierung in Deutschland. In anderen Ländern ist meine Situation eine etwas andere. Meine Mutter ist Schwarz und mein Vater ist weiß. Während ich in Deutschland als Schwarz gelte, bin ich in Frankreich métisse und im Senegal für viele weiß. Daran kann man sehen: Privilegien sind immer kontextabhängig. Meist erleben wir ein Zusammenspiel von Privilegierung und Benachteiligung, die wechselseitig zum Ausdruck kommen.

### Pressekontakt:

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto: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](mailto:info@messe.rocks)



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

**Um diese Wechselwirkungen zu ergünden, hast Du 2017 das Center for Intersectional Justice (CIJ) in Berlin gegründet. Was heißt „Intersektionalität“ genau?**

Den Begriff haben Schwarze Feministinnen in den USA aufgebracht. Sie wollten damit den Rassismus innerhalb der feministischen Bewegung ansprechen und darauf aufmerksam machen, dass die Erfahrungen von schwarzen Frauen von ihrer Hautfarbe und von ihrem Geschlecht gleichzeitig geprägt sind. Es ist unmöglich, ihre Erfahrung auf eine Achse der Identität zu reduzieren. Deshalb definiere ich Intersektionalität auch als den Kampf gegen Diskriminierung innerhalb von Diskriminierung. Ich möchte Ungleichheiten innerhalb von Ungleichheiten sichtbar machen und das Empowerment von Minderheiten innerhalb von Minderheiten stärken.

**Hast Du dafür ein konkretes Beispiel?**

Wenn ich als Expertin mit Dokortitel nicht ernst genommen werde in manchen Kreisen, dann hat das vermutlich mit meiner Hautfarbe und meinem Geschlecht zu tun. Eine weiße Frau in meiner Situation würde vielleicht auch nicht komplett ernst genommen, aber vielleicht doch ein bisschen mehr als ich – und bei einem Schwarzen Mann wäre das genauso. Aber es ist nicht möglich zu sagen, warum ich genau diskriminiert werde, es ist immer eine Verschränkung. Das Thema Gender Equality schaue ich mir nicht nur auf der Achse Mann oder Frau an, sondern auch in Bezug auf die unterschiedlichen Identitäten innerhalb der Kategorie Frau. Intersektionalität ist eine Methode, um auf alle Systeme der Unterdrückung zu schauen – Patriarchat, Rassismus und Kapitalismus.

**Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto:presse@messe.rocks)  
Tel.: +49 89 124 14 63-30

**Du beschreibst in dem Buch, dass fast alle Menschen, die irgendeine Form von Unterdrückung erfahren, gleichzeitig irgendwelche Privilegien haben. Wie entstehen Privilegien?**

Privilegien entstehen durch eine Kodifizierung: Es gibt in jeder Gesellschaft eine unsichtbare, als überlegen konstruierte Norm, die bestimmte Menschen repräsentieren. Auf alle, die ähnlich Merkmale besitzen, werden dann bestimmte Annahmen projiziert, die positiv geladen sind. Zum Beispiel wird in einem Vorstellungsgespräch auf einen weißen Mann automatisch mehr Professionalität



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



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

projiziert als auf eine Schwarze Frau. Die Harvard University hat in dieser Hinsicht sehr aufschlussreiche Studien und Experimente gemacht, die zeigen, dass Eigenschaften wie Erfolg, Professionalität, Vertrauen oder Schönheit eng mit bestimmten Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, sexuelle Orientierung oder soziale Klasse verbunden sind.

### **Das heißt, Privilegien sind ein Phänomen, das wir von klein auf lernen und das uns gar nicht bewusst ist?**

Genau, das sind Botschaften, die wir schon seit der Kindheit verinnerlicht haben. Und Menschen, die der Norm entsprechen und denen diese positiven Eigenschaften zugesprochen werden, entwickeln dabei eine gewisse Art von meist unbewussten Überlegenheitsgefühlen. Sie bekommen diese Sicht immer wieder vermittelt – manchmal sehr subtil, aber oft auch sehr explizit.

Ich habe einmal meinem Sohn eine Gute-Nacht-Geschichte vorgelesen – da ging es um den ungefähr sechs Jahre alten Alexander den Großen. Um Geschlechtsstereotypen entgegenzuwirken, mache ich oft die männlichen Protagonisten zu Frauen oder umgekehrt. Doch mein Sohn glaubte mir nicht, dass es sich hier um eine Alexandra handelt. Für ihn war es ganz klar ein Junge. Die positive Überrepräsentation der unsichtbaren Norm – weiß, männlich, hetero und nicht behindert – wird sehr früh gefördert.

### **In Deinem Buch „Why we matter“ verbindest Du persönliche und kollektive Erfahrungen. Wer ist das „Wir“ im Titel?**

Das Wir bezieht alle Menschen ein, die sich an der Schnittstelle von einer oder mehreren Unterdrückungsachsen befinden, weil sie im Laufe der Geschichte als unterlegen markiert wurden – also Frauen, Menschen mit Behinderung, Schwarze Menschen, People of Color, queere Menschen, Transmenschen, Menschen aus der Arbeiterklasse – oder verschiedene zusammen. Ich wollte, dass dieses „Wir“ inklusiv ist und den Weg frei macht dafür, dass sich alle Menschen damit identifizieren können und im Laufe der Lektüre merken, dass sie dachten, sie wären nicht gemeint, aber sind gemeint – oder genau umgekehrt.

#### **Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto: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](mailto:info@messe.rocks)



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

**Und hast du das Gefühl, dass Dir diese Form der Inklusion gelungen ist? Wie waren die Reaktionen auf Dein Buch?**

Ich war sehr überrascht über die vielen positiven Rückmeldungen. Ich hatte mit mehr Widerstand gerechnet und mich sehr vorbereitet auf mögliche Kritik. Aber es haben sich wirklich viele Menschen angesprochen gefühlt, auch einige, bei denen ich das nicht gedacht hätte. Die negative Kritik kommt meistens von Menschen, die mich als Person ablehnen und das Buch nicht mal lesen.

**Zum Beispiel in der Gender-Debatte kommt es aber doch immer wieder vor, dass Menschen sehr ablehnend oder wütend reagieren, wenn man sie auf ihre Privilegien anspricht. Was passiert da aus Deiner Sicht?**

Diese Wut kommt aus einer Angst heraus, dass die Diskriminierungen, die bisher gegen andere gerichtet waren, sich nun gegen einen selbst richten könnten. Aber das ist eine Fehlinterpretation! Menschen, die sich gegen Rassismus oder Sexismus wehren, wollen auf keinen Fall andere unterdrücken. Der Kampf für Gerechtigkeit ist ein Kampf um Gerechtigkeit für alle. Eine solche Form der Gerechtigkeit ist vielen sehr fremd – sie können sich die Abschaffung unserer Unterdrückungssysteme gar nicht anders vorstellen als durch eine umgekehrte Diskriminierung. Wer von klein auf mit dem Bild der eigenen Überlegenheit konfrontiert ist und das ständig vermittelt und wiederholt bekommt, verinnerlicht das derart, dass es total triggert, wenn jemand sagt, „Deine bisherigen Annahmen sind falsch. Alle Menschen sind gleich“. Letztlich ist es also eine Abwehr gegenüber einer Richtigstellung dieses Narrativs.

**Du beschreibst unter anderem die Diskriminierung in den Medien im Zusammenhang mit der Tötung von George Floyd durch einen weißen Polizisten, die nicht als solche benannt wird. Wenn Du das verallgemeinert und sagst, die Medien informieren uns nicht, sie „formen“ uns, ist das nicht ungerecht denen gegenüber, die sich für eine andere Darstellung stark machen?**

Ich möchte keinesfalls die Bemühungen von manchen Journalist:innen für eine neutrale Berichterstattung zunichtemachen, sondern ganz im Gegenteil ihre Arbeit würdigen. Und ich habe volles Verständnis dafür, dass trotzdem mal die Ego-

**Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto: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](mailto:info@messe.rocks)



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

Verteidigungsmechanismus anspringt und Menschen sagen, wir sind nicht alle so. Ich versuche aber die systemischen Gründe und Faktoren aufzuzeigen, die zu einer einseitigen Berichterstattung führen können. Das Gleiche gilt für andere Formen der Diskriminierung wie Sexismus. Natürlich sind nicht alle Männer sexistisch, aber das System unterstützt, dass sie sich so verhalten.

### **Ist es Dir selbst auch schon einmal passiert, dass Du andere in irgendeiner Form diskriminiert hast?**

In meinem Buch beschreibe ich eine solche Begebenheit: Bei einer Podiumsdiskussion über Gerechtigkeit sagte ich einmal: „Sind wir blind?“. Eine Person aus dem Publikum machte mich darauf aufmerksam, dass das ja diskriminierend gegenüber blinden Menschen sei. Zunächst ging auch bei mir der Ego-Verteidigungsmechanismus an und ich suchte nach Rechtfertigungen. Aber nach einiger Überlegung, konnte ich anerkennen, das stimmt, das war herabwürdigend gegenüber blinden Menschen, weil es suggeriert, dass sie nicht in der Lage sind, komplexe Zusammenhänge zu verstehen.

### **Was hast Du daraus gelernt?**

Fehler sind menschlich. Aber wenn wir unser Ego bewältigen und sie akzeptieren, sensibilisiert uns das für die Mechanismen unserer Gesellschaft. Heute achte ich sehr darauf, die Macht und die Privilegien, die mit meiner Nichtbehinderung einhergehen, sichtbar zu machen und Diskriminierungen von behinderten Menschen entgegenzuwirken.

### **Einen weiteren Grund, warum wir unsere Privilegien nicht so leicht anerkennen können, machst Du in der Idee der Meritokratie aus: Wir glauben, dass wir im Arbeitsleben oder in unserem Leben generell immer das bekommen, was wir verdienen. Das hältst Du für einen Fehlschluss...**

Die Meritokratie ist eine Illusion, sie existiert nicht. Aber dahinter steckt ein sehr machtvoller Diskurs, der uns erlaubt, Ungleichheiten zu tolerieren. Das Narrativ macht uns glauben, dass diejenigen, die erfolgreich sind, ihren Erfolg verdienen – durch ihr Talent, ihre Intelligenz, ihren Fleiß oder ihre Werte. Diejenigen, die keinen Erfolg erleben in unserer Gesellschaft, haben demnach einfach nicht so viel

#### **Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto: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](mailto:info@messe.rocks)



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

geleistet. Das heißt, Erfolg und Scheitern hätten immer nur individuelle Gründe. Diese Annahme ist problematisch, weil sie die systemischen und historischen Gründe ausblendet, die weitestgehend unsere Schicksale beeinflussen.

Wenn wir der Logik folgen, dass nicht Privilegien und Glück unsere Schicksale bestimmen, sondern unsere individuellen Eigenschaften, dann sagen wir gleichzeitig, dass die Erfolgreichen in unserer Gesellschaft auch die Intelligentesten sind. Nobelpreise etwa bekommen zu 90 Prozent Männer. Sind Männer also intelligenter als Gruppe? Letztlich vermittelt uns die Meritokratie das Gefühl, dass alle Erfolg verdient haben, aber manche eben nichts dafür tun oder dümmer sind. Das ist eine Rechtfertigung von Ungleichheiten und Unterdrückung, gegen die ich eintrete.

### **Ein Zeichen von Diskriminierung sind auch die Gehaltsstrukturen in Unternehmen. Was können wir daran ablesen?**

Zum Beispiel die Abwertung weiblicher Eigenschaften. Das durchschnittliche Gehalt von Manager:innen in der IT, in der vorwiegend Männer arbeiten, ist um etwa 27 Prozent höher als das von Personalmanager:innen, eine Position, die vorwiegend Frauen bekleiden. Hausmeister verdienen 22 Prozent mehr als Hausangestellte und Putzkräfte. Das heißt, unsere Gesellschaft ist immer noch von Misogynie geprägt, weil alles was als männlich konstruiert wurde höher in der Hierarchie positioniert ist. Nicht zufällig genießen Arbeitsbereiche, die vor allem Männer besetzen, wie etwa in IT, Banken, im Ingenieurwesen oder bei der Polizei einen viel höheren Status als sogenannte frauendominierte Sektoren wie Schuldienst, Erziehung, Pflege oder Ästhetik.

#### **Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto:presse@messe.rocks)  
Tel.: +49 89 124 14 63-30

### **Auch die soziale Herkunft – der sogenannte „Stallgeruch“ – ist ein Diskriminierungsmerkmal und bedingt ungerechte Verteilung von Gehalt und Vermögen...**

Wir haben häufig ein falsches Verständnis davon, was soziale Klasse bedeutet. Wir reduzieren das auf unseren Kontostand, aber es hat nicht nur damit zu tun. Viele Menschen erleben Diskriminierung aufgrund der Art und Weise, wie sie sprechen, welche Klamotten sie tragen und was für Musik sie mögen. Gerade auf dem Arbeitsmarkt ist die wahrgenommenen soziale Klasse ein häufiger



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



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

Diskriminierungsgrund. Menschen, die mehreren sozialen Klassen angehören, etwa weil sie einen finanziellen oder Bildungsaufstieg erlebt haben, bemühen sich meist sehr, ihre soziale Herkunft zu verbergen, weil sie eben diese Diskriminierung nicht erfahren möchten.

**Die Überbewertung der Arbeitsleistung und der Lohnarbeit generell geht auch mit einer Entwertung aller Tätigkeiten einher, die nicht bezahlt sind – zum Beispiel Hausarbeit oder Kinderbetreuung. Wie gut gelingt es Dir persönlich, unbezahlte Dinge wertzuschätzen?**

Das ist wirklich schwer in einer Gesellschaft, die Geld sehr viel Wert beimisst und in der alles, was nicht bezahlt ist, keinen Wert hat. Das führt dazu, dass die Bewertung der vermeintlichen Leistung sich auf unseren Selbstwert auswirken kann. Der Wert liegt dann in der externen Bestätigung. Was mir im Leben sehr wertvoll ist oder was mir sehr viel gibt, sind Sachen, die unbezahlbar und unschätzbar sind, wie Liebe, Natur, Verbindung oder Frieden. Diese Dinge schätzen zu lernen ist ein Paradigmenwechsel. Heute haben wir viele gesetzliche Strukturen, die gerade Frauen in die Position drängen, unbezahlte Care-Arbeit zu verrichten, zum Beispiel das Ehegattensplitting. Aber viele aktuelle Entwicklungen zwingen uns dazu, auch das System Geld in Frage zu stellen.

**Deine Analyse unserer Denk- und Handlungsmuster ist bestechend. Doch wie können wir die Systeme dahinter verändern? Reicht es allein schon, sich Diskriminierung und Privilegien bewusster zu machen?**

Die Veränderung geht mit innerer Arbeit einher, für jeden Einzelnen und für uns alle als Kollektiv. Wir können die Gesellschaft nur ändern, wenn wir uns selbst ändern. Dieser Satz wird oft missverstanden, denn wir erleben hierzulande eine Art Action Bias: Das heißt, wir wollen sehr schnell Dinge verändern und eine To-Do-Liste haben. Das hat auch mit unserer Arbeitskultur zu tun, mit unserer kapitalistischen und neoliberalen Gesellschaft, die sehr auf Geschwindigkeit getrimmt ist, ohne die Wurzeln von Problemen anzupacken.

Der erste Schritt für die Veränderung besteht deshalb darin, diesen Mechanismus überhaupt erst zu bemerken und sich klar zu werden, was er mit uns Menschen macht. Was hat Unterdrückung mit unserer Selbstwahrnehmung zu tun? Wie hat

**Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto: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](mailto:info@messe.rocks)



**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

sie uns alle und unsere Wahrnehmung der Realität beeinflusst? Das ist eine Arbeit, die Zeit braucht und je tiefer sie geht und je länger sie dauert, desto größere Veränderung wird sie bewirken. Dieser kulturelle Wandel kommt dann auf eine organische Art und Weise, indem ein neues Denken auch neue Systeme hervorbringt.

**Welche Empfehlungen würdest Du Arbeitgeber:innen geben, die sich wirklich um Diversity bemühen möchten: Was können Unternehmen konkret tun?**

Als allererstes sollten sie erkennen, dass es ein Problem gibt, also dass Diskriminierung in der Tat existiert. Es ist ein wichtiger erster Schritt, wenn sie das nicht zur Debatte stellen.

*Emilia Roig kommt mit ihrem Buch „Why we matter“ am 16. September 2021 zum Authors-MeetUp der diesjährigen herCAREER, die vom 16. bis 17. September im MOC München stattfindet.*

**Über Emilia Roig**

Emilia Zenzile Roig (\*1983) ist Gründerin und Direktorin des Center for Intersectional Justice (CIJ) in Berlin. Sie promovierte an der Humboldt-Universität zu Berlin und an der Science Po Lyon. Aufgewachsen in Frankreich fing sie an, angewandte Fremdsprachen zu studieren, bevor sie zu Jura nach London wechselte, wo wie einen MBA in International Law and Business absolvierte. Sie lehrte in Deutschland, Frankreich und den USA Intersektionalität, Critical Race Theory und Postkoloniale Studien sowie Völkerrecht und Europarecht.

Emilia Roig hält europaweit Keynotes und Vorträge zu den Themen Intersektionalität, Feminismus, Rassismus, Diskriminierung, Vielfalt und Inklusion und ist Autorin zahlreicher Publikationen auf Deutsch, Englisch und Französisch. Sie ist Interviewpartnerin in Sibylle Bergs Bestseller „Nerds retten die Welt“ und war Mitglied der Jury des Deutschen Sachbuchpreises 2020. Ihr Buch „Why we matter. Das Ende der Unterdrückung“ ist im Februar 2021 im Aufbau Verlag erschienen.

**Pressekontakt:**

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto: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](mailto:info@messe.rocks)





**Karrieremesse für Absolventinnen,  
Frauen in Fach- und  
Führungspositionen und  
Existenzgründerinnen**  
MOC München  
16. - 17. September 2021  
[www.her-CAREER.com](http://www.her-CAREER.com)  
Twitter: #herCAREER,  
@her\_CAREER\_de  
Facebook: /her-CAREER  
Instagram: herCAREER/  
LinkedIn: /herCAREER

## Über die herCAREER

Die herCAREER ist DIE Plattform für die weibliche Karriereplanung. Die deutsche Leitmesse findet vom 16. bis 17. September 2021 bereits zum sechsten Mal in München statt – erstmals in neuer Location, dem MOC. Rund um die Messe schafft die herCAREER weitere Angebote, die für Jobeinsteiger:innen, Fach- und Führungskräften sowie Gründer:innen Netzwerke erschließen, die sie beruflich besser und schneller voranbringen.

Das Besondere an der herCAREER: Sie bricht Hierarchien auf und ermöglicht einen Austausch auf Augenhöhe. Die Besucher:innen können vom Wissen der Community und von den Erfahrungen und dem Know-how erfahrener Role Models und Insider lernen. Auf der herCAREER kommen sie in lockerer Atmosphäre mit Expert:innen ins Gespräch und können ihr berufliches Netzwerk strategisch und gezielt ausbauen. Damit setzt die Messe auf dem Trend auf, dass inzwischen nahezu jeder 2. Job über persönliche Kontakte besetzt wird.

Einzigartig ist auch das Ausstellungsspektrum: Im Fokus stehen Arbeitgeber aus verschiedensten Branchen, Weiterbildungsangebote, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Angebote für Gründer:innen und Unternehmer:innen. Ergänzt wird das Leistungsspektrum 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](http://www.her-career.com/FlixBus)

Weitere Informationen über die Karrieremesse für Frauen gibt es unter [www.her-career.com](http://www.her-career.com), über Facebook: [www.facebook.com/herCAREER.de/](https://www.facebook.com/herCAREER.de/) über Twitter @her\_CAREER\_de, #herCAREER, Instagram [www.instagram.com/herCAREER/](https://www.instagram.com/herCAREER/) und bei LinkedIn [www.linkedin.com/company/herCAREER](https://www.linkedin.com/company/herCAREER). Bereits wie im Vorjahr ist die Veranstaltung in einigen Bundesländern als Weiterbildungsveranstaltung anerkannt: [www.her-career.com/Bildungsurlaub](http://www.her-career.com/Bildungsurlaub)

### Pressekontakt:

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

E-Mail [presse@messe.rocks](mailto:presse@messe.rocks)  
Tel.: +49 89 124 14 63-30

## Über Natascha Hoffner

Natascha Hoffner ist die Initiatorin der herCAREER – der Plattform für die weibliche Karriereplanung. Sie verfügt über 20 Jahre Erfahrung in der Messebranche und gründete 2015 die messe.rocks GmbH mit Sitz im Münchner Osten. Sie möchte es nicht hinnehmen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt laut Prognose des Weltwirtschaftsforums erst in 100 Jahren erreicht wird und tut alles dafür, dass das schneller geht. Rund um die Messe herCAREER hat die Geschäftsführerin der messe.rocks GmbH zahlreiche Angebote zur Vernetzung und Information von Frauen lanciert: Expert:innen-Interviews, den Podcast herCAREER oder den digitalen herCAREER-Jobmatch. Demnächst launcht sie die herCAREER-Lunchdates für den fachlichen Karriere-Austausch zu Themen wie Berufseinstieg, Aufstieg ins nächste Karrierelevel oder Gründung.



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