



**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

(16.609 Zeichen mit Leerzeichen)

# „Diversity und Gender-Themen sind zu viel Show geworden“

Feldkirchen bei München, 07.07.2021

**Ana-Cristina Grohnert treibt als Vorstandsvorsitzende der Charta der Vielfalt ihr Herzensthema Diversity voran. In dieser Funktion muss sie Verantwortlichen in Unternehmen immer wieder aufzeigen, was Vielfalt bringt. Schon als Personalvorständin von Allianz und EY gelang es ihr, auch die mitzunehmen, die Angst vor Veränderung haben. Ihre Erfahrungen und Denkanstöße hat sie nun in dem Buch „Das verborgene Kapital“ festgehalten. Wir sprachen mit der Autorin über den Zusammenhang von Vielfalt und Wertschöpfung.**

**Ana-Cristina, Du hast ein Buch geschrieben über Deine 30-jährige Erfahrung als Managerin. Es ist eine Mischung aus persönlichen Geschichten und Impulsen für ein neues Denken herausgekommen. Was ist für Dich „das verborgene Kapital“?**

Der Untertitel meines Buches lautet: Wie wir Wertschöpfung neu erfinden können. Darum geht es mir mit dem Buch: Werte entstehen, wenn wir kooperativ miteinander Innovationen hervorbringen. Das ist der Kerngedanke von Wertschöpfung. Allerdings gibt es viele persönliche, systemische und gesellschaftliche Hindernisse dabei. Wir haben also viel Potential, das wir nicht nutzen – und das ist das verborgene Kapital.

**Als Vorsitzende der Charta der Vielfalt ist Diversity Dein Steckenpferd. Was haben Vielfalt und Wertschöpfung miteinander zu tun?**

Sehr viel. Auf der individuellen Ebene geht es um Motivation, Engagement, Sinnstiftung und Partizipation. Das heißt, je mehr sich jemand am Arbeitsplatz einbringen kann, je wohler sich jemand fühlt, desto engagierter ist die Person auch.

### 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

Wenn Menschen im Job zurückstecken, zum Beispiel weil sie Teile ihrer Persönlichkeit am Arbeitsplatz verstecken müssen und deshalb Nachteile auszugleichen haben, können sie nicht so produktiv sein, wie sie es sonst wären.

Für die Ebene der Organisation bedeutet das eine Menge Veränderungen. Damit Menschen sich voll entfalten können müssen Hierarchie und Bürokratie abgebaut werden. Nur wenn Teams kreativ und produktiv zusammenwirken, kommt die bestmögliche Wertschöpfung dabei heraus. Darüber hinaus sind Organisationen auch keine Inseln, sondern wiederum von ihrem Umfeld abhängig – etwa von Kunden oder von ihren Communities. Vielfalt bezieht sich also nicht nur auf die Vielfaltdimensionen, die wir bei der Charta formuliert haben, wie zum Beispiel Geschlecht, Alter oder soziale Herkunft, sondern auf die Vielfalt der Einflüsse wie auch der Möglichkeiten. Es geht also um die Vielfalt der Perspektiven in Wirtschaft und Gesellschaft.

### **Könntest Du für diese Perspektivenvielfalt ein Beispiel nennen?**

Aktuell befindet sich die Mobilitätsbranche in einem großen Umbruch. Aber kein Fahrzeughersteller kann den Wandel alleine bewerkstelligen. Sie müssen die Veränderung gemeinsam mit Zulieferern und Energieunternehmen diskutieren. Und da herrscht eine große Meinungsvielfalt: Die einen wollen den Verbrennungsmotor am liebsten noch 100 Jahre erhalten, weil sie viel Geld damit machen. Anderen geht es um Sicherheit und wieder anderen um eine nachhaltige, klimaschonende Technologie. Wenn die Autobauer aber die Zulieferer nicht im Blick haben und zu schnell auf E-Autos oder Wasserstoff-Antriebe setzen, erzeugen sie bei den Zulieferern Angst, dass sie nicht mehr gebraucht werden. In der Rohstoffbranche geht es darum, wie viele Rohstoffe überhaupt gefördert werden können und sollten. Hinzu kommen die Interessen der Shareholder, der Stakeholder, der Politiker und der Klimaschützer. Die Dinge sind so vernetzt, dass es nicht funktioniert, wenn man das nicht gemeinsam macht. Es führt kein Weg daran vorbei, sich über Unternehmensgrenzen hinweg zu vernetzen.

**Das heißt, es braucht ein neues Denken in Organisationen, aber auch neue Organisationsstrukturen. Wie könnten die aussehen?**

#### **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

Das Individuum im Zusammenspiel mit anderen ist der wichtigste Erfolgsfaktor für Wirtschaftsunternehmen. Wenn ich aber ein Karrieresystem habe, in dem Menschen eine Beförderung als Belohnung für etwas erhalten, weil sie beispielsweise am längsten im Büro sitzen oder eine bestimmte Fachexpertise haben, vernichte ich Kapital. Es braucht also Strukturen, die dafür sorgen, dass die jeweils besten im Team für eine bestimmte Aufgabe diese auch erledigen. Heute sind die Systeme in Organisationen oft nicht von den Menschen aus gedacht, sondern von starren Leistungsvorgaben und KPIs. Aber Wertschöpfung beginnt dann, wenn jedes Teammitglied sein oder ihr bestes Potential zeigen kann. Das erreichen Unternehmen zum Beispiel in flexiblen Austauschformaten, die nicht nur als Kostenfaktoren gesehen werden. Dafür braucht es neue Ziel- und Vergütungssysteme, aber auch eine andere Form der Führung.

### **Was sollten Führungskräfte dafür mitbringen?**

Wir haben traditionell sehr einseitige Vorstellungen, wie eine Führungskraft zu sein hat. Die meisten Menschen denken dabei an Männer, die weiß sind, ein gewisses Alter erreicht haben, einen bestimmten Kleidungsstil pflegen und eine bestimmte Sprache sprechen. Es gibt zwar immer mehr Vorbilder, die diese Vorstellungen aufbrechen. Oft sind diese Führungspersönlichkeiten mit ihrer Individualität aber nicht sichtbar genug. Es ist wichtig, dass sie sich auch authentisch äußern, Vorbild für andere sind und zeigen, dass man nicht den herkömmlichen Vorstellungen entsprechen muss und es trotzdem ins Top-Management schaffen kann. Das braucht Mut und ist auch ein gewisses Risiko für diese Personen.

Wichtig ist vor allem, dass Führungskräfte unterschiedliche Sichtweisen zusammenbringen und gut moderieren können, Potenziale erkennen und Empathie haben. Diese „Inclusive Leader“ sollten nicht durch Hierarchie, Bürokratie oder falsch verstandenes Performance Management ausgebremst werden.

### **Was bremst Führungskräfte in den Unternehmen da konkret aus?**

Wenn Unternehmen beispielsweise ein Performance Management haben, bei dem Führungskräfte die Mitarbeitenden auf einer Skala von eins bis sechs raten sollen, können sie der Individualität von Talenten kaum gerecht werden. Solche Systeme

#### **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

übersehen auch, dass es vor allem auf die Teamleistung ankommt. Da ist es nicht entscheidend, ob jemand eher introvertiert oder extrovertiert ist, lieber zuhause arbeitet oder im Büro. Der gemeinsame Beitrag zählt. Teams regulieren das schon von selbst, wenn sich jemand zu sehr auf dem Rücken der anderen ausruht. Diese ganze Mechanik der klassischen Leistungsmessung und eines vermeintlichen Skill Managements verhindert oft Inklusion und zerstört den Teamgedanken.

### **Du plädiertest für mehr Risiko und Vertrauen. Wie soll das Mehrwert stiften?**

Im Leben ist ja alles ein Risiko, es existiert ohnehin immer. Wir müssen zu einer Neubewertung kommen, welche Risiken wirklich gravierend sind, und welche wir ignorieren können. Viele Unternehmen verstehen sich als Kontrollbetrieb für Menschen, denen man nicht trauen darf. Das ist genau der Fehler. Wenn jemand sich voll einbringt und sein ganzes Wesen zeigt, dafür aber eher bestraft als belohnt wird, dominiert Angst. Und Angst zerstört Wertschöpfung. Wir brauchen also eine Vertrauenskultur, die es auch erlaubt, dass Menschen ihren Wertbeitrag leisten – egal welche Begabung und welches Wissen sie haben oder wie sie groß geworden sind.

### **In Deinem Buch beschreibst Du, dass Du während Deiner Karriere als Managerin mit dieser Herangehensweise auch auf Blockaden und Widerstände gestoßen bist. Einmal sprach Dich ein Kollege in der Tiefgarage an, dass ihm so viel Vertrauen und Flexibilität zu viel ist. Wie bist Du damit umgegangen?**

Ja, das war damals bei EY. Ich hatte im Kreis der Partner darauf bestanden, dass wir in der Wirtschaftsprüfung flexible Arbeitszeitmodelle einführen. Jeder sollte die Möglichkeit haben, von dem damals noch neuen Teilzeitgesetz zu profitieren. Ein Partner-Kollege kam dann nach der Sitzung in der Tiefgarage auf mich zu und sagte: „Sie sind doch irre“. Er hatte Angst, dass er jetzt ständig vors Arbeitsgericht gezerrt wird, weil Kolleginnen ihre Teilzeit einklagen. Zunächst war ich wütend, dass er dachte, er könne die Gesetzgebung einfach aushebeln. Aber heute bin ich ihm dankbar und wir müssen beide über die Szene lächeln.

Mir hat das geholfen, die Ängste und Irritationen der Führungskräfte besser zu verstehen. Denn erst einmal sehen sie nur die Hürden und Unwägbarkeiten, den

#### **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

Mehraufwand für die Absprachen und den Kontrollverlust, den sie dadurch erleben. Man muss diese Widerstände im System kennen, um ihnen begegnen zu können. Dann hilft nur eine offene und transparente Diskussion. Ich habe dabei immer wieder zeigen können, dass die neue Arbeitswelt Engagement und Begeisterung auslöst und dass es auch Vorteile bringt, wenn die Beschäftigten nicht wegen jedem Kram zu einem kommen. So kann nach und nach eine neue Vertrauensbasis entstehen und das zieht andere mit, die vorher noch nicht so überzeugt waren.

**Das Personal ist für viele Manger jedoch vor allem eines: ein Kostenfaktor. Belohnungssysteme und Finanz-KPIs untermauern diese Sicht meist noch. Wie kriegt man es da in die Köpfe des Top-Managements, dass Vielfalt auch gut für sie ist? Zumal sie das aktuelle System häufig privilegiert...**

Ich versuche dann auch mit Zahlen zu operieren. Ich habe in jedem Unternehmen, in dem ich gearbeitet habe, den Produktivitätsfaktor vorgerechnet. Wenn wir die Leute schnell wieder verlieren oder qualifizierte Frauen nicht in Führungspositionen bekommen, dann kostet das auch viel Geld. Das vorzurechnen ist aufwändig und anstrengend. Aber für viele ist es so viel logischer, wenn sie in die Bilanzen schauen können. Inzwischen ist das Thema auch an der Börse von viel größerer Bedeutung. Hier setzt sich immer mehr das Denken durch, dass man nicht wegen kurzfristiger Ziele langfristige Schäden anrichten darf. Bisher haben wir nicht eingepreist, dass Menschen, die wir mit 55 aufs Abstellgleis stellen und die deshalb vielleicht sogar noch depressiv werden, auch etwas kosten. Wir profitieren als Unternehmen und als Gesellschaft, wenn wir vielfältige Lebensmodelle und maximale Flexibilität in einem gemeinsamen Zielsystem zulassen.

**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

**Einen wissenschaftlichen Nachweis gibt es dafür aber nicht, dass Diversity Unternehmen wirklich erfolgreicher macht...**

Es gibt sehr viele Untersuchungen in Unternehmen und Branchen, die in die Richtung zeigen. Die Korrelation ist sehr deutlich. Außerdem sind diverse Systeme viel widerstandsfähiger als Monokulturen. Vielfalt macht resilienter und anpassungsfähiger. Dazu haben wir bei EY schon Studien gemacht mit einem europäischen Vergleich. Aber wir müssen weiterdenken als nur



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

betriebswirtschaftlich, wir müssen auch an die Legitimität des Systems denken. Deshalb würde ich gern jetzt auf ein neues Niveau kommen: Dass wir nämlich aus humanistischen Gründen an Teilhabe glauben. Wir wissen, dass Ausgrenzung das Schlimmste ist für einen Menschen, schlimmer als körperliches Leid. Deshalb sollten wir es umdrehen und sagen: Wir lieben Menschen und sind daran interessiert, dass sie ihr Potenzial entfalten können.

**In Deinem Buch gehst Du auch darauf ein, dass die Zerstörung und Ausbeutung der Umwelt in diesem Denken in den Bilanzen oft nicht mitgerechnet werden. Gleichwohl tut sich hier etwas: Immer mehr Unternehmen setzen sich Klimaziele, während die Zielgröße Null bei Frauen im Vorstand bis vor Kurzem noch salonfähig war. Warum geht es bei der Umwelt scheinbar einfacher und schneller?**

Während mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts und der Diskussion um höhere CO2-Preise konkrete Zahlen im Raum stehen, ist die Berechnung von Kosten und Risiken von fehlender Vielfalt viel komplizierter. Das ist nicht so einfach nachzuweisen, auch wenn das nicht unmöglich ist. Man muss in die Engagement Indices schauen, die Unternehmen anhand von Mitarbeiterbefragungen erstellen. Da wird eine Korrelation deutlich. Ein Treiber für Diversity ist auch der Fachkräftemangel. Solange die Unternehmen noch Leute finden, die unter den Bedingungen für sie arbeiten, bewegen sie sich oft zu wenig. Während sie einen CO2-Preis bezahlen müssen, gibt es keine direkte Strafzahlung für Unternehmen, die Ziele für Frauen in Führungspositionen nicht erreichen.

**Nun gibt es die Frauenquote für große Unternehmen in Deutschland. Was bringt das?**

Davon sind nur etwa 70 Unternehmen betroffen. Sie müssen bei der Besetzung von Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau auswählen. Wenn sie dem Zuwiderhandeln wird das nicht sanktioniert. Auch wenn sich das sehr weichgespült anhört, haben wir doch im Vorfeld gesehen, dass einige Unternehmen schon allein auf die Debatte reagiert haben. Vermutlich hat da auch die Aufklärungsarbeit von Allbright Stiftung und Fidar einiges bewirkt. Viele wollen einfach nicht mehr die Letzten sein, was Vielfalt betrifft. Das alles hilft uns aber nicht weiter, wenn die Überzeugung fehlt, dass das Thema wichtig ist und man nur

**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

überlegt, wo man fürs Image noch eine Frau hinsetzen könnte. Doch in letzter Zeit beobachte ich mit Sorge, dass die Debatte inzwischen sehr überhitzt zu sein scheint.

### **Warum?**

Viele Leute im Management sind erschöpft von der Quotendiskussion und gähnen nur noch, wenn sie Diversity hören. Teilweise erleben wir sogar eine richtige Aversion gegen den Feminismus. Diversity und Gender-Themen sind zu viel Show und Medien-Spektakel und zu häufig instrumentalisiert worden. Das ist ein echtes Dilemma: Denn Medienrelevanz ist wichtig, damit Unternehmen das Thema nicht einfach ignorieren können. Viele der Top-Manager haben im Prinzip nichts gegen Diversity, wollen es aber auch nicht ständig auf dem Silbertablett serviert bekommen, dass sie bisher alles falsch gemacht haben. Das macht anfällig für Scheinmaßnahmen. Für die Zukunft wäre es aber nützlicher, wenn aus dem Nichts-dagehen-haben ein wirksames Etwas-dafür-tun wird.

### **Wie schaffen Unternehmen es, dass Unternehmen nicht in Stereotypen hängenbleiben, sondern von einem neuen Denken ins Handeln kommen?**

Dafür sind vor allem vier Elemente entscheidend: neue Ziele, Fortschrittsmessung, kultureller Wandel und Leadership-Trainings. Viele Führungskräfte müssen noch lernen loszulassen und in der Kategorie Inklusion zu denken. Um das zu trainieren, reicht nicht einfach ein Unconscious-Bias-Training, sondern das muss Teil des komplette Leadership-Programms von Unternehmen sein. Es braucht Austauschformate und Storytelling, das von guten Beispielen erzählt. Letztlich müssen dann die Führungskräfte im Alltag erkennen, welche Barrieren Mitarbeitende überwinden müssen. Wenn jemand zuhause die Mutter pflegt, dass man das als Führungskraft wahrnimmt und sich flexible Lösungen überlegt. Das hat viel mit New Work zu tun. Wie das geht, das müssen Unternehmen Führungskräften beibringen. Für das große Ganze muss man natürlich Meilensteine vereinbaren und Transparenz über die Ziele schaffen – etwa bis wann wie viele Frauen in welcher Führungsebene vertreten sein sollten, wie man das erreichen möchte und wie die Fortschritte aussehen.

#### **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

**Seit zwei Jahren bist Du nun aus dem Management ausgestiegen, um gesellschaftliche Veränderung und die Charta der Vielfalt voranzutreiben. Wie viel Wert hast Du dabei geschaffen?**

Inzwischen haben schon 3.900 Unternehmen und Institutionen die Charta unterzeichnet – das sind fast doppelt so viele wie damals, als ich 2016 den Vorstandsvorsitz übernommen habe. Ich sehe mich in der Position als eine Art Übersetzerin zwischen denen, die Angst vor Veränderung haben und denjenigen, denen der Wandel viel zu lahm vorangeht. Ich verstehe beide Seiten und kann gut vermitteln.

**Was kann jetzt noch kommen für Dich in den nächsten Jahren?**

Bei mir läuft es beruflich immer mehr darauf hinaus, ein Netzwerk der Veränderung zu bauen. Ich investiere in Start-ups, berate Unternehmen und sitze auch im Wirtschaftsbeirat der Grünen. Das ist nicht parteipolitisch motiviert, sondern ich kann da helfen, die verschiedenen Perspektiven auf die Klimadebatte und die Anforderungen für ein wirtschaftspolitisches Konzept zu verstehen. Mit all meinen Aktivitäten geht es mir darum, Menschen zu finden und zusammen zu bringen, die Wirtschaft neu denken wollen. Diese ganze zusätzliche Erfahrung zu meinen 30 Jahren im Management wird bestimmt auch für mich beruflich noch viel Neues bringen.

*Ana-Cristina Grohnert live erleben: Am Donnerstag, 16. September 2021, von 10 bis 10.40 Uhr spricht sie im Authors-MeetUp der Messe herCAREER über ihr Buch „Das verborgene Kapital. Wie wir Wertschöpfung neu erfinden müssen“.*

**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 Ana-Cristina Grohnert**

Ana-Cristina Grohnert ist als ehemalige Personalvorständin der Allianz Deutschland und ehemalige Arbeitsdirektorin von EY eine der wenigen deutschen Top-Managerinnen. Ihre Karriere begann die 54-Jährige bei der Preussag AG in Hannover (dem heutigen Touristikkonzern TUI) in der Export- und Projektfinanzierung. Von dort wechselte sie zur ABB Asset Finance GmbH in Frankfurt, wo sie die internationale Finanzierung von Großprojekten verantwortete. 2007 kam sie zum Beratungsunternehmen EY, wo sie zehn Jahre verschiedene



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

Managementpositionen innehatte, bevor sie bei der Allianz anheuerte. Seit 2016 ist Ana-Cristina Grohnert Vorstandsvorsitzende der Charta der Vielfalt e.V., einem Verein, der sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einsetzt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt erklären Arbeitgeber, dass sie Chancengleichheit für ihre Beschäftigten herstellen und fördern möchten. Außerdem investiert die Managerin in Start-ups und ist Mitglied des Global Advisory Boards der Holding GFG Alliance.

### 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



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 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.

#### **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)