

BERLINER

Wirtschaft



Das Magazin
der Industrie- und
Handelskammer zu
Berlin 09/2021
berliner-wirtschaft.de

Verwaltung

Berater der öffentlichen Hand
helfen bei Modernisierung –
Berlin nutzt das Angebot nicht

Seite 10

Ausbildung

Bundesweit einmaliges
Angebot zur Berufsorientierung:
Talente Check Berlin

Seite 44

Nachhaltig
wirtschaften –

**NACHHALTIG
ERFOLGREICH.**

Mehr zur
Initiative auf
S. 16, 57 und 61

Wandel beginnt bei 30 Prozent

Wie wichtig sind Netzwerke für mehr Frauen
in Führungspositionen? Dazu ein Gespräch
mit Personalberaterin Constanze Buchheim
über Umdenken in Chefetagen

Seite 20, Interview Seite 30



SCHWERPUNKT
Frauen in der Wirtschaft

KULTURWANDEL HAT KONJUNKTUR

Gründerinnen, Managerinnen, Frauen in Männerdomänen wie IT: alles Ausnahmen. Corona hat das teils noch verschärft. Doch Unternehmen erkennen, dass ein Umdenken ihre Attraktivität bei begehrten Fachkräften steigert

VON *Eli Hamacher*

Jana Tepe (l.) und Anna Kaiser setzen auf Netzwerke, um Unternehmerinnen zu Erfolgen zu führen

FOTO: TANDEM PLOM



Vorige
Doppelseite:

**Jana Tepe (l.) und
Anna Kaiser**
Geschäftsführerinnen,
Tandemploy

Die beiden Gründerinnen lernten sich 2013 bei einer Recruiting-Agentur kennen und entwickelten für ihr gemeinsames Unternehmen eine Software, die Zusammenarbeit auf vielen Feldern organisiert. Heute zählen auch Konzerne zu ihren Kunden.

15,7%

der Start-ups
in Deutschland werden
laut „Female Founders
Monitor 2020“ von
Frauen gegründet.
Männer erhalten
deutlich leichter Investorenkapital.

Janette Wiget
CFO, Merantix AG

Gut 100 Mitarbeiter zählt das Unternehmen, unter dessen Dach reihenweise Start-ups im Bereich künstliche Intelligenz entstehen. Ein Viertel der Belegschaft sind Frauen – nicht selbstverständlich in der Branche. Der Company Builder errichtet gerade einen KI-Campus am Nordbahnhof.

Zum Interview erscheinen Anna Kaiser und Jana Tepe gemeinsam. Die eine sitzt im Büro im Kollwitzkiez, die andere im mobilen Office an der Nordseeküste. Als Geschäftsführerinnen-Duo auf Distanz zusammenarbeiten, haben die beiden nicht erst seit Ausbruch der Pandemie gelernt. Vor acht Jahren trafen sich die beiden Frauen bei ihrem ersten Job in einer Berliner Recruiting-Agentur, die sich auf die Digitalwirtschaft spezialisiert hatte. „Damals bekam ich eine äußerst kreative Bewerbung von zwei Frauen, die sich gemeinsam auf eine Führungsposition bewarben“, erinnert sich Jana Tepe und auch daran, wie elektrisiert sie von der Idee war, Fulltime-Jobs teilzeitauglich zu machen. Anna habe ihre Begeisterung sofort geteilt. Nach zwei Tagen kündigten die Kolleginnen, um aus einer Idee ein Geschäftsmodell zu formen. Sie gründeten Tandemploy und entwickelten eine Software für gemeinschaftliches Arbeiten, sei es für Projekte, Mentoring, Jobsharing oder auch die Kaffeepause.

Lufthansa, SAP, Evonik zählen heute zu ihren Kunden und die beiden zu den Pionierinnen der New-Work-Bewegung. Anfang des Jahres sorgten Tepe und Kaiser für Schlagzeilen, als sie eine bis dato ungewöhnliche Finanzierungsrunde bekannt gaben. Mit einem siebenstelligen Betrag beteiligten sich in dieser Runde ausschließlich Frauen an ihrer Firma. „Wie in unserem Team wollten wir auch bei den Investoren ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen schaffen“, sagt Kaiser über ihren „All Female Deal“. Bislang hatten überwiegend Männer in Tandemploy investiert.

Familie oder Krisenmanagement

Frauen in der Wirtschaft, Frauen in Führungspositionen: Ähnlich wie Klimaschutz und Digitalisierung gehört das Thema zu den Dauerbrennern in den Medien. Vordergründig scheint sich wenig zu ändern. Immer noch verdienen weibliche Beschäftigte in Deutschland weniger als Männer, gründen seltener und schaffen es nicht so oft an die Spitze wie ihre Kollegen. Und in der Pandemie hat sich einmal mehr gezeigt, wie verkrustet die Strukturen immer noch sind. „Es ist ganz gut dokumentiert, dass Frauen die Hauptlast der Rund-um-die-Uhr-Betreuung der Kinder während der Pandemie getragen und wesentlich mehr Frauen als Männer ihre Arbeitszeit dafür reduziert haben. Verkürzt gesagt, haben sich Frauen um die Familie gekümmert, und Männer konn-

ten beim Krisenmanagement in der Firma glänzen“, sagt Wiebke Ankersen, Geschäftsführerin der AllBright Stiftung, die sich für mehr Frauen und Diversität in den Führungspositionen der Wirtschaft einsetzt.

Eine Frau führt einen Dax-Konzern

Hoffnung macht, dass laut einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung der Anteil von Männern, die Kinderbetreuung übernehmen, zumindest leicht gestiegen ist. Und es gibt viele weitere positive Signale. Mit der Medizinerin Belén Garijo rückte im Mai 2021 endlich die erste alleinige CEO an die Spitze eines Dax-Konzerns. Als Mutter von zwei Töchtern widerlegt die neue Merck-Chefin gleichzeitig das Vorurteil, dass solch steile Karrieren nur ohne Familie gelingen können. Mit Oksana Lyniw dirigierte nach 145 Jahren in Bayreuth erstmals eine Frau. Und mit Daniela Cavallo lenkt jetzt eine Chefin den mächtigen Betriebsrat von VW. Das ändert nichts grundsätzlich, wirkt aber als gutes Role Model. Gerade solche Vorbilder sind wichtig, denn sie zeigen Mädchen und jungen Frauen Entwicklungsperspektiven auf, sie motivieren, inspirieren und fordern sie heraus.

Der Gesetzgeber kündigt aktuell nicht nur an, sondern handelt. Im Juni 2021 stimmte der Bundestag einem Gesetzentwurf zu, wonach in börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten in Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau und ein Mann vertreten sein müssen. Außerdem sollen Führungskräfte einen Rechtsanspruch auf eine haftungsfreie Auszeit bekommen. Sabbaticals von bis zu drei Monaten dürfen künftig nur untersagt werden, wenn wichtige unternehmerische Interessen entgegenstehen. Gleichzeitig erhöhen mächtige Investoren den Druck und wollen nur noch Geld geben, wenn ein Unternehmen Diversity beachtet. Auch die Wirtschaft hat erkannt, dass sie ohne die Frauen erst recht nicht den Fachkräftemangel bewältigen wird. Last but not least müssen Männer und Frauen selbst ihren Beitrag leisten, damit verkrustete Strukturen aufbrechen.

Nur wenige Monate nach Tandemploy „All Female Deal“ gaben 60 Topmanagerinnen bekannt, darunter Anna Kaiser, das nach eigenen Angaben größte Investorinnen-Netzwerk in Deutschland gegründet zu haben. Dessen Co-Vorsitzende, Business Angel und Multi-Aufsichtsrätin Ina Schlie, gehört zu den fünf »





neuen Geldgeberinnen bei Tandemploy und war bei den Investorengesprächen auf die Idee für das Frauen-Netzwerk gekommen. „Mit encourageventures wollen wir Start-ups von der Gründung bis zum Börsengang mit Kapital, Kontakten und Know-how begleiten“, sagt Kaiser. Die Vision: Gründerinnen zu mehr Erfolg und Sichtbarkeit zu verhelfen und für mehr Diversität in der Investoren-Landschaft zu sorgen. Mitglied in dem als Verein organisierten Netzwerk dürfen deshalb nur Start-ups werden, zu deren Gründern mindestens eine Frau gehört. Die Branche spielt keine Rolle. Gefahr im Verzug ist allemal. Nur 15,7 Prozent der Start-ups wurden laut dem „Female Founders Monitor 2020“ in Deutschland von Frauen gegründet. Für männliche Teams sei es gut fünfmal so wahrscheinlich wie für Gründerinnen, eine Finanzierung von mehr als einer Mio. Euro zu erhalten, so die Studie.

Know-how im Investorinnen-Netzwerk

An Know-how dürfte es im Netzwerk nicht mangeln. Die Mitglieder kommen aus den Bereichen Tech, Finanzen, Investmentbanking, Health, Personalwesen und Software, darunter Douglas-CEO Tina Müller, DB-Cargo-Chefin Sigrid Nikutta, die ehemalige CFO von Lufthansa und heutige Multi-Aufsichtsrätin Simone Menne, Facebooks Europa-Chefin Angelika Gifford oder auch Alexa Gorman, die die globalen Start-up-Aktivitäten bei SAP leitet. Für Kapital soll ein 100 bis 200 Mio. Euro schwerer All-Female-Growth-Fonds sorgen, den das Netzwerk mit weiteren erfahrenen Investorinnen auflegen will.

Nicht weit entfernt von Tandemploy sitzt Wiebke Ankersen. Als Geschäftsführerin der AllBright Stiftung analysiert sie regelmäßig die Führungsstrukturen in börsennotierten Unternehmen. Nur wenige Tage nach Gründung von encourageventures erschien ihr jüngster Bericht „Börsenneulinge sind die neuen Alten: Wachstum ohne Frauen“. „Wer erwartet hatte, dass neue Unternehmen auch neue Führungsstrukturen und mehr Vielfalt in die Börsenvorstände tragen, wird enttäuscht. Die Jungunternehmen wiederholen den Konstruktionsfehler der vorhergehenden Generation: Sie wachsen ohne Frauen“, so Ankersen, die als einen Grund für den Trend sieht, dass die überwiegend männlichen Gründer oftmals männliche Führungskräfte aus ihrem Netzwerk rekrutierten. Das gelte vor allem auch für den Berliner Seriengründer Rocket Internet der Samwer-Brüder.

In Zahlen: Bei den 30 Unternehmen, die seit 2016 in den Dax, MDax oder SDax aufrückten, lag der Frauenanteil im Vorstand bei nur 10,2 Prozent und bei Börsenneulingen, die in den vergangenen 15 Jahren gegründet wurden, sogar lediglich bei 5,4 Prozent. Im Schnitt aller 160 an der Börse notierten Unternehmen betrug dieser Wert 12,6 Prozent. „Wenn junge Unternehmen Diversität von Anfang an in die DNA integrieren, profitieren sie schon in der Wachstumsphase von der besseren Performance vielfältiger Führungsteams und müssen später nicht wertvolle Ressourcen abstellen, um falsch gewachsene Strukturen und Kulturen wieder zu ändern“, so ein Fazit der AllBright-Chefin, die allerdings auch positive Entwicklungen beobachtet. „Im Dax sehen wir inzwischen wieder eine gute Dynamik, und nach der Negativentwicklung vom vergangenen Jahr werden wir für unsere Herbststudie ein recht starkes Wachstum für den Frauenanteil in den Vorständen dokumentieren können.“

Noch gehört der Berliner Dax-Konzern Delivery Hero zu den Unternehmen, die die Geschäfte im dreiköpfigen Vorstand ausschließlich mit Männern lenken. Doch das soll sich ändern. Jüngst hatte die digitale Bestellplattform ein „Diversity & Inclusion Advisory Board“ gegründet, um in den nächsten fünf Jahren „eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz im Aufsichtsrat anzustreben“. Bis zum Jahr 2030 solle jede zweite Führungsposition mit einer Frau besetzt sein, sagt Sigrid Dalberg-Krajewski, Senior Director of Communications, Diversity & Inclusion.

Keine Meetings nach 16 Uhr

Ende 2020 beschäftigte Delivery Hero 1.700 Mitarbeiter in Deutschland, davon ein Drittel Frauen. Bis Ende 2021 solle die Belegschaft auf 2.900 wachsen. Priorität habe es deshalb, Frauen anzuziehen und zu binden. Mit zahlreichen Maßnahmen will das Unternehmen seinem Ziel näher kommen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, hybride Arbeitsformen, Regeln für Besprechungen (keine Meetings nach 16 Uhr), die Unterstützung bei der Kita-Suche, Kinderzimmer im Office, Führungstrainings, interne Events wie „Womxn Connect“ am Internationalen Frauentag oder etwa Mentoringprogramme. Delivery Hero unterstützte zudem seit Anfang 2021 die Initiative #StayonBoard, die sich für die haftungsfreie Auszeit für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften eingesetzt hat, die schließlich gesetzlich verankert wurde. Im Mai 2021 schließlich »

Tebogo Niminde-Dundadengar (I.) und Olaolu Fajembola

Inhaberinnen, Tebalou
Der Onlineshop der beiden Frauen mit afrikanischen Wurzeln bietet Kinderspielzeug, bei dem Diversität Prinzip ist. In der Corona-Pandemie gingen die Produkte hervorragend. Für die Unternehmerinnen ist es nicht einfach, Kapitalgeber für ihr Geschäftsmodell zu finden.



Gleichstellung gewinnt

Die IHK Berlin macht sich gemeinsam mit dem Senat und der Handwerkskammer Berlin stark für eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen in der Wirtschaft. Mit der 2018 gestarteten Kampagne „Gleichstellung gewinnt. Kulturwandel in Unternehmen“ wird dabei verdeutlicht, dass diese Teilhabe nicht nur ein Grundrecht, sondern auch ein zentrales wirtschaftspolitisches Anliegen ist. Berliner Unternehmen sind dazu aufgerufen, durch die Unterzeichnung einer gemeinsamen Charta die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Mehr zu der Kampagne unter: ihk-berlin.de/gleichstellung-gewinnt



**Simon Mieth (l.)
und Christian Müller**
Geschäftsführer,
ethinking GmbH

Die IT-Agentur beschäftigt in ihrem Entwicklerteam 40 Prozent weibliche Kräfte – eine große Ausnahme. Viele Regelungen, die primär Frauen an die Firma binden sollten, kommen heute allen Mitarbeitern zugute. Und damit auch dem Unternehmen.

gründete der Lieferdienst die Delivery Hero Tech Academy, um Diversität in der Technologieindustrie zu fördern.

Im Dezember 2019 kam Stephanie Frenzel vom Modeversender Zalando als VP People & Organisation zur Solarisbank. Seitdem ist die Frauenquote bei dem 2016 gegründeten Berliner Vorzeige-FinTech leicht auf 33 Prozent gestiegen. Nicht genug, findet das Management und hat sich beraten lassen, „um auf diesem Feld noch besser zu werden“, wie Frenzel unterstreicht. Herausgekommen sind 14 Einzelprojekte, mit denen das Unternehmen nicht nur Frauen, sondern grundsätzlich Diversity fördern möchte, wobei die Berliner mit ihren rund 450 Mitarbeitern aus mehr als 60 Nationen bei der Internationalität bereits sehr gut aufgestellt sind. Führungskräfte Trainings, Strategien zur Karriereentwicklung, die

Gründung eines Frauennetzwerkes, die Kooperation mit Kitas sind für Frenzel Punkte, an denen die Bank ansetzen will. Auch Stellenausschreibungen gestaltet die Solarisbank heute bewusst so, dass sie für Männer und Frauen gleichermaßen einladend und nicht mit unrealistischen Anforderungen überfrachtet sind.

Luft bei den Frauen gibt es allemal. Auf dem C-Level sind aktuell noch alle sechs Posten mit Männern besetzt. An der Spitze des Aufsichtsrates saß zwar bis Frühjahr 2021 mit Birte Sewing, COO beim Seriengründer Finleap, eine Frau. Nach ihrem Ausscheiden bei Finleap rückte allerdings mit Finleaps CEO, Ramin Niroumand, ein Mann nach. Die vom Bundestag beschlossene Frauenquote für Vorstände, die zwar nicht für die Solarisbank gilt, empfindet die Personalmanagerin dennoch grundsätzlich als „gut und hilfreich“. So werde ein gewisser Druck erzeugt. „Und letztlich ziehen Frauen Frauen nach.“

Doch aus eigener Erfahrung weiß auch Frenzel, dass es gar nicht so leicht ist, für stark technologiegetriebene Unternehmen qualifizierte weibliche Talente zu finden, und wie wichtig es deshalb ist, Beschäftigte mit attraktiven Angeboten zu binden. „In Berlin gilt das ganz besonders, weil hier ein extremer Kampf um die besten Köpfe ausgebrochen ist.“ Einer Kollegin, die noch während ihrer Elternzeit befördert wurde, bot

die Solarisbank jüngst zum Beispiel an, in Teilzeit ihren Aufstieg fortzusetzen. Auszeiten ohne Haftungsrisiko, wie sie die Bundesregierung jetzt gesetzlich verankert hat, empfindet Frenzel als wichtiges Signal. Es tut sich etwas.

Frauen in der Männerdomäne

Wie auch KMU Frauen in Unternehmen fördern können, machen Christian Müller und Simon Mieth von ethinking vor. 2014 gegründet, beschäftigte die IT-Agentur zuletzt 18 Mitarbeiter. Im Entwicklerteam, gemeinhin eine klassische Männerdomäne, liegt der Frauenanteil bei 40 Prozent. Schon zwei Jahre vor Ausbruch der Corona-Pandemie nahm ethinking die Kündigung einer bewährten Mitarbeiterin zum Anlass, um über neue Arbeitsformen nachzudenken. „Die Kollegin wollte nach Bremen ziehen und kündigte

FOTO: CHRISTIAN KIELMANN

deshalb“, erinnert sich Geschäftsführer Christian Müller, der mit Mitgründer Simon Mieth und nach Absprache mit dem Team entschied, dass künftig mobiles Arbeiten für jeden innerhalb Deutschlands unbegrenzt möglich sein soll. Einzige Voraussetzung: Der Laden muss laufen.

Kampf gegen Rollenklischees

Müllers Bilanz fällt heute positiv aus. „Die Kollegen können seitdem ihre Work-Life-Balance viel besser austarieren, und letztlich erhöhen wir dadurch auch unsere Arbeitgeberattraktivität in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels.“ Und wer weniger Grund zum Wechseln habe, könne auch eher im Haus Karriere machen, da über einen Aufstieg letztlich Erfolge im Unternehmen entscheiden würden. Dass sie es mit dem mobilen Arbeiten sehr ernst meint, bewies die IT-Agentur mit einem ungewöhnlichen Schritt. Unmittelbar mit Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 vermieteten die Berliner ihr 350-Quadrat-

meter-Büro am Hackeschen Markt an ein Start-up und planen frühestens im Jahr 2022 die Rückkehr.

Trotz aller Offenheit kämpft aber auch ethinking mit tradierten Rollenbildern. „Nach Ausbruch von Corona haben sich erst mal die Mitarbeiterinnen um die Kinder gekümmert, während sich die Männer für unentbehrlich hielten“, erzählt Müller, selbst Vater von drei kleinen Kindern. „Wir haben deshalb das Gespräch mit beiden Seiten gesucht, die Männer ermuntert, einen Teil der Kinderbetreuung zu übernehmen, und die Frauen darin bestärkt, dass sie diese Verantwortung keinesfalls allein übernehmen müssen, schon gar nicht, wenn sie in Vollzeit beschäftigt sind.“

Die überkommenen Rollenbilder will Olaolu Fajembola in ein realistisches Licht rücken und formte daraus sogar ein Geschäftsmodell. „Die meisten Kinderbücher erzählen von Familien mit Vater, Mutter und Kind, die zufrieden in einem Einfamilienhaus leben. Das ist eine sehr ein- »

”

Nach Ausbruch von Corona haben sich die Mitarbeiterinnen um die Kinder gekümmert, die Männer hielten sich für unentbehrlich.

Christian Müller
ethinking

Deine besten Mitarbeiter*innen treiben davon?

Wir haben was dagegen.

Unser Firmenticket.

Über 50% sparen!*



WEIL WIR DICH LIEBEN.

Schon ab 5 Mitarbeiter*innen möglich: Das BVG-Firmenticket für dein Unternehmen. Jetzt beantragen, BVG-Rabatt sichern und vom Steuervorteil profitieren.

[BVG.de/Firmenticket](https://www.bvg.de/Firmenticket)

* 50 % Ersparnis im Abonnement inkl. Arbeitgebendenzuschuss und BVG-Rabatt im Vergleich zum Einzelkauf von 12 Monatskarten



Wiebke Ankersen
Geschäftsführerin,
AllBright Stiftung
*Mehr Frauen und
 Diversität in Füh-
 rungspositionen der
 Wirtschaft hat sich
 die Stiftung auf die
 Fahnen geschrieben.
 In 160 börsennotierten
 deutschen Unterneh-
 men liegt der Anteil
 weiblicher Vorstände
 bei lediglich 12,6 Pro-
 zent. Börsemeulinge
 schneiden sogar noch
 schlechter ab.*

geschränkte Perspektive“, findet die Deutsch-Nigerianerin, die in Stuttgart aufwuchs und 2018 in Berlin mit Tebogo Niminde-Dundadegar den Onlineshop Tebalou startete, um mehr Vielfalt ins Spielzimmer zu bringen. Das Duo mit afrikanischen Wurzeln bietet Produkte für alle Kinder in der Gesellschaft an, unabhängig von Hautfarbe, Religion, Geschlecht, körperlichen Fähigkeiten oder Familienstruktur. „Die Vielfalt stellt bei Tebalou die Normalität dar“, sagt die Gründerin, die allerdings feststellen musste, wie schwierig es ist, Kapitalgeber vom diversen Geschäftsmodell zu überzeugen. Immerhin: Nach der für Gründer typischen 3F-Finanzierung (friends, family and fools) gewährte schließlich die IBB einen Kleinkredit.

Die Corona-Pandemie erwies sich dann sogar als Glücksfall für das Start-up Tebalou, dessen

Name sich aus Teilen der Vornamen der beiden Gründerinnen zusammensetzt. „Die Eltern mussten ihre Kinder 24/7 beschäftigen, Puzzles waren die Renner“, sagt die 41-Jährige. Wie bei der Auswahl aller Tebalou-Produkte – darunter Bücher, Spiele, Puppen, Malstifte – achten die Geschäftsführerinnen stets darauf, dass die Diversität stimmt. Und letztlich habe ihrem mittlerweile unter anderem von der Bundesregierung mit dem Kultur- und Kreativpiloten 2019 ausgezeichneten Unternehmen auch die Black-Lives-Matter-Debatte viel Aufmerksamkeit und einen Schub gebracht. Nach einem Bericht in einer überregionalen Zeitung zogen plötzlich viele regionale Blätter nach.

Medien zitieren Männer

Handlungsbedarf in den Medien gibt es allemal. Tatsächlich belegen diverse Untersuchungen, dass etwa in den Medien Männer viel häufiger zu Wort kommen als Frauen. Roula Khalaf, seit 2020 erste Chefredakteurin in der 131-jährigen Geschichte der „Financial Times“, zog schon als Stellvertreterin die Konsequenzen und setzte Computerprogramme – den „Janet Bot“ sowie den „She said, he said Bot“ – ein, die analysierten, wie oft auf der Website Männer und Frauen gezeigt und zitiert wurden. Dabei kam heraus, dass nur 21 Prozent der Zitate von Frauen stammten.

Last but not least müssen die Frauen also auch selbst ihren Beitrag leisten, damit verkrustete Strukturen aufbrechen. „Was mich grundsätzlich zuversichtlich stimmt, ist, dass es für jüngere Frauen heute selbstverständlich ist, zu arbeiten und den Job auch nicht aufzugeben, wenn sie Mutter werden. Ich habe auch immer gearbeitet. Wenn ich meine Tochter an der Kita abholte, fragten mich andere Mütter, ob ich denn arbeiten müsse“, erinnert sich Margareta Glass, Managing Partner bei der Personalberatung Signium. Diese Einstellung habe sich geändert, aber die Rahmenbedingungen für eine vernünftige Kinderbetreuung stimmten, ganz anders als etwa in Frankreich, immer noch nicht. „Eine Französin hat das Wort Rabenmutter wahrscheinlich noch nie gehört.“ In Deutschland gebe es immer noch keine wirklich zuverlässige Ganztagskinderbe-

treuung. „Was fehlt, sind Einrichtungen, in denen Vorschulkinder und Schulkinder bis abends qualifiziert betreut werden.“

Für Janette Wiget gehören vor allem Mut, Selbstvertrauen und die Reflexion über sich selbst und das eigene Umfeld zu den notwendigen Voraussetzungen, um sich als Frau in der Arbeitswelt durchzusetzen. Mit gerade einmal 26 Jahren rückte die gebürtige Schweizerin als CFO an die Spitze der Berliner Merantix AG, unter deren Dach bislang fünf Start-ups im Bereich künstliche Intelligenz gegründet wurden mit zuletzt 100 Beschäftigten (Ende 2020). Mindestens vier weitere folgen insgesamt in diesem Jahr, die Zahl der Beschäftigten soll auf bis zu 150 steigen. Als erste Frau überhaupt war Wiget 2018 zu Merantix gekommen, heute liegt die Frauenquote bei dem Company Builder immerhin bei rund 25 Prozent, auch dank Wigets Initiative. „Im Topmanagement sind wir zwei Frauen und zwei Männer, sodass wir auch mit gutem Beispiel vorangehen“, sagt die

Betriebswirtin, die engen Kontakt zu Netzwerken hält, in denen sich weibliche Talente tummeln. Was gut klingt, ist für Wiget offenbar gar nicht so wichtig. „Der Reiz ist für mich nicht der Titel CFO, sondern die vielfältige Aufgabe.“ Sie habe die erste Ausgründung eines Start-ups der Merantix AG begleitet, einen Fonds aufgesetzt und den Bau des 5.200 Quadratmeter großen KI-Campus beim Berliner Nordbahnhof mit vorangetrieben, der im April 2021 startete und sich als zentraler Anlaufpunkt für Berlins KI-Szene etablieren will.

Anna Kaiser und Jana Tepe von Tandemploy können nach ihrer jüngsten Finanzierungsrunde ihren Wachstumskurs volle Kraft voraus fortsetzen. „Unser Geschäftsmodell hat durch die Pandemie einen starken Push bekommen, da immer mehr Unternehmen ihre Arbeitsformen ändern wollen“, sagt Tepe. Vermehrt kämen Anfragen aus dem Ausland. Für die Internationalisierung steht das Wagniskapital aus dem „All Female Deal“ bereit. ■

10,2%

der Vorstände
in Unternehmen, die in den vergangenen fünf Jahren in Dax, MDax oder SDax aufrückten, sind weiblich.



Julian Aligner,
IHK-Geschäftsfeld
Wirtschaft & Politik
Tel.: 030 / 315 10-373
julian.aligner@berlin.ihk.de

wachsen MIT DER IBB

Für Unternehmen, die wachsen

Sie suchen die passende finanzielle Förderung, damit sich Ihr Geschäft vergrößern kann? Wir haben sie. Kompetent, zuverlässig und mit dem Ziel, Ihr Unternehmen langfristig erfolgreich zu machen. Sprechen Sie mit uns!
Hotline Wirtschaftsförderung: 030 / 2125-4747

ibb.de/wachsen

**Investitionsbank
Berlin**