

FÜR ALLE, DIE WIRTSCHAFT NEU DENKEN

STRIVE

Magazine

INSIDE OTTO

Was Vorständin Katy Roewer
über gute Führung denkt

IM PLUS BIS ZUM SCHLUSS

Warum der Longevity-Trend
eine neue Finanzplanung
von uns verlangt

BLACKOUT IM KOPF

Wie sich Prüfungsangst
wirksam überwinden lässt

*Moderatorin & Autorin***JANIN
ULLMANN****SCHWERPUNKT****PARTNER-
SCHAFT**

„Nicht jeder Mann ist bereit
für eine *erfolgreiche Frau!*“



j'adore

THE NEW INTENSE



DIOR

Editorial

Liebe STRIVEies,

ich weiß nicht, wie es Euch geht, aber ich habe das Gefühl, dass wir viel zu selten darüber sprechen, wie sehr unsere Partnerschaft unser Leben und vor allem unsere Karriere beeinflusst. Denn wenn wir ehrlich sind, ist eine der wichtigsten Karriereentscheidungen, die wir treffen, die, wen wir an unserer Seite haben.

Ein Partner kann Dich größer machen. Dich bestärken, Dich wachsen lassen und Dich ermutigen, Dinge zu tun, die Du Dir allein vielleicht nicht zugetraut hättest. Im besten Fall entsteht ein echtes Powerpaar, in dem sich beide gegenseitig unterstützen. Gleichzeitig kann ein Partner aber auch das Gegenteil bewirken. Dich kleinhalten, Dich bremsen, Dich zweifeln lassen. Im schlimmsten Fall wird er zum Karrierekiller.

Ich selbst war, nach einer toxischen Beziehung Anfang dreißig, mehrere Jahre lang Single. In einer Phase, in der um mich herum scheinbar alle längst angekommen waren. Und auch, wenn ich gut allein sein konnte, gab es diesen leisen Druck, „zu spät“ dran zu sein. Heute weiß ich, dass das nicht stimmt. Es geht nicht darum, irgendeinen Partner zu haben, sondern den richtigen. Und manchmal versteht man erst im Rückblick, warum es vorher nicht gepasst hat.

Unsere Coverwoman Janin Ullmann hat mich in diesem Zusammenhang besonders beeindruckt: Sie ist sehr bewusst Single und sagt klar, dass sie lieber allein bleibt, als einen Partner an ihrer Seite zu haben, der sie kleinhält. Im Interview ab Seite 18 spricht sie darüber, was eine Beziehung auf Augenhöhe ausmacht, warum finanzielle Gleichberechtigung für sie nicht verhandelbar ist und wie man genau dafür einsteht.

Auch in unserem Dossier ab Seite 28 schauen wir uns an, was eine gute Partnerschaft wirklich ausmacht, worauf wir bei der Partnerwahl achten sollten und wie es gelingt, Beziehungen auf Augenhöhe zu führen.

Diese Ausgabe richtet sich sowohl an alle, die den passenden Partner noch nicht gefunden haben und besser verstehen wollen, worauf es wirklich ankommt, als auch an diejenigen, die ihre bestehende Beziehung weiterentwickeln möchten. Denn seien wir ehrlich, perfekt ist sie selten, wo bliebe sonst der Spaß.



Wie Ihr merkt, ist dieses Thema ein persönliches Herzensanliegen für mich. Umso mehr freue ich mich, diese Ausgabe mit Euch zu teilen, und bin gespannt auf Euer Feedback.

Herzlichst, Eure Katharina Wolff

Herausgeberin

UNSERE TOP-LESETIPPS



S. 54 Work Essentials

In unserer neuen Rubrik zeigen wir, was uns das Arbeitsleben verschönert. Etwa diese Kopfhörer.



S. 66

Produktiv in Teilzeit

Otto-Vorständin Katy Roewer bricht eine Lanze für alle, die in Teilzeit führen. Und spricht über die Performance-Kultur in ihrem Unternehmen. Spannend!



S. 106 Hey, Pe!

Teile der STRIVE-Redaktion sind große Pe-Werner-Fans. Umso größer die Freude, dass wir ein Interview mit der Sängerin in dieser Ausgabe haben.



INHALT

START

- 3 Editorial
- 4 Inhaltsverzeichnis
- 6 People of Interest
- 8 Worth Knowing
- 14 Brainfood

WIRTSCHAFT

- 18 **Cover-Interview: Janin Ullmann***
Die Moderatorin über finanzielle Unabhängigkeit von Frauen, warum sie gerne Single ist und was ihre Beziehung zu Geld geprägt hat
- 28 **Dossier: Partnerschaften**
Wie findet eine beruflich ambitionierte Frau einen Mann, der ihr den Rücken freihält? Und wie verhandelt man hinterher nach?
- 40 **Milchmädchenrechnung**
Ein deutscher Unternehmer hilft Frauen in Uganda, wirtschaftlich auf eigenen Beinen zu stehen
- 46 **Talking Business**
Die Interview-Reihe über die Höhen und Tiefen des Unternehmertums. Diesmal: Sara Marquart
- 50 **Die Nachhaltigkeits-Kolumne**
von Lubomila Jordanova, Plan A
- 52 **Die Mittelstands-Kolumne**
von Dina Reit, SK Laser

KARRIERE

- 54 **Work Essentials**
- 56 **Harte Tür**
Welche Macht haben Chiefs of Staff?
- 62 **My biggest Fuckup**
von Nana Janashia, TechWorld with Nana
- 64 **Masterclass Recap: Narzissmus**
So erkennen Sie destruktive Muster
- 66 **Karriere-Interview***
mit Otto-Vorständin Katy Roewer

4 *Die Titelhemen sind mit Sternchen markiert.

- 71 **Die Diversity-Kolumne**
von Diversitätsexpertin Dominique Jäger
- 72 **Inside HR**
mit Bettina Dietsche, Allianz
- 74 **Die Leadership-Kolumne**
von Silvia Wiesner, Rotkäppchen-Mumm

FINANZEN

- 76 **Das STRIVE-Musterportfolio**
- 78 **Über Geld reden mit ...**
Anna-Nicole Heinrich, Präses der evangelischen Kirche
- 84 **Im Plus bis zum Schluss***
Viele Menschen unterschätzen ihre eigene Lebenserwartung und planen ihre Finanzen dementsprechend knapp. STRIVE rechnet realistisch
- 90 **Meine Anlagestrategie**
mit Finanztip-Geschäftsführer Saidi Sulilatu

PSYCHOLOGIE & LEBEN

- 94 **Life Essentials**
- 95 **Die Leben-Kolumne**
von Julian Sengelmann, Pastor
- 96 **Nichts geht mehr***
Prüfungsangst kann ganze Karrieren lähmen oder verhindern. Was hilft gegen sie?
- 102 **Die Psychologie-Kolumne**
von Eva Elisa Schneider, Psychologin
- 104 **Life in Style**
- 106 **Vom Leben gelernt**
mit Sängerin und Kabarettistin Pe Werner
- 108 **Events und Impressum**
- 114 **Mein erstes Mal**
von Andrea Kruse, CEO und Mitgründerin von Viva Cruises



18

Unsere Coverwoman Janin Ullmann spricht über ihre Kindheit im Plattenbau und verrät, warum sie bei Dates gerne das Thema Finanzen anspricht

46

Mit dem Bruder eine Firma gründen, kann das gut gehen? Sara Marquart von Planet A Foods gibt im Interview spannende Einblicke



78

Was macht die evangelische Kirche mit der Kirchensteuer und wie steht es um den Mitgliederschwund? Anna-Nicole Heinrich beantwortet es uns



62

Nana Janashias größter Fuckup? Sie stellte falsch ein. Ihre Erkenntnisse daraus sind für Gründer:innen extrem spannend



64

Narzyst:innen im Job erkennen und ihnen souverän begegnen: die besten Tipps von Christine Steinleitner



104

Mit der App Famories lassen sich Lebensgeschichten und Erinnerungen wie eine Art Podcast festhalten

PEOPLE OF INTEREST



MEG O'NEILL
Neue Chefin, alte Strategie

Mit Argusaugen blickt die Welt derzeit auf den Ölmarkt. Seit Neuestem mittendrin: **Meg O'Neill** (55). Die Amerikanerin ist seit Frühjahr neue CEO von BP und damit die erste Frau an der Spitze einer der fünf führenden Ölkonzerne der Welt. Wer nun auf eine klimafreundlichere Zukunft hofft, dürfte enttäuscht werden: Die Managerin gilt als Verfechterin fossiler Brennstoffe, zu lukrativ ist noch immer das Geschäft. Ob sie in dem traditionell männlich dominierten Sektor dennoch neue Akzente setzen kann, wird sich zeigen. O'Neill kommt vom australischen Konkurrenten Woodside Energy.

Das deutsche Gesundheitssystem ist krank. Was nach Widerspruch klingt, davor warnt **Prof. Dr. Ingo Froböse** (69) nicht nur in seinem neuen Buch. Immer mehr Erwachsene, aber auch Kinder und Jugendliche leiden an Adipositas, Bluthochdruck und anderen Wohlstandskrankheiten. Gleichzeitig steigen die Ausgaben im ohnehin überbezahlten Gesundheitswesen. Ab 2030 könnte es so überlastet sein, dass ein „gravierender Sozialkollaps“ droht, prognostiziert der Mediziner. Zusammen mit einer Krankenkasse hat Froböse jetzt eine Petition gestartet, um das Recht auf Gesundheit im Grundgesetz zu verankern.



PROF. DR. INGO FROBÖSE
Ein Grundrecht auf Gesundheit



CLAUDIA GOLDIN
Mehr Gleichberechtigung beim Geld

Vor drei Jahren erhielt **Claudia Goldin** (80) den Wirtschaftsnobelpreis für ihre Forschung zum Gender-Pay-Gap. Dass ihre Arbeit auch im echten Leben einen messbaren Unterschied macht, zeigt Amerikas Frauen-Basketballliga: Die Gehälter steigen in der kommenden Saison um fast 400 Prozent auf 580.000 Dollar. Goldin unterstützte die Verhandlungen als Beraterin und berechnete, welcher Anteil der zuletzt stark gewachsenen Einnahmen den Spielerinnen zusteht. Es ist der größte Gehaltssprung, den eine Sportgewerkschaft je erreicht hat. Allerdings: Eine klaffende Lücke zu den Männern bleibt, sie verdienen im Schnitt zwölf Millionen.



**Früher habe ich viel über
Verantwortung geredet.
Heute trage
ich sie.**

Zeit, etwas zu ändern.
Jetzt Franchise-Unternehmer:in werden.

Christiane Schubert, 45
Franchise-Unternehmerin



franchise.mcdonalds.de



WORTH KNOWING



Mittlerweile ist die Suchtgefahr von Social Media bekannt, in den USA klagte jetzt eine Frau und gewann

Signalwirkung ist enorm

MILLIONENSTRAFE FÜR META UND GOOGLE: MÜSSEN DIE TECH-RIESEN UM IHR GESCHÄFT FÜRCHTEN?

DIE GOLDENEN ZEITEN der Social-Media-Plattformen scheinen vorbei. Zumindest die, in denen sie als irrelevante Scheinwelten abgetan worden sind, in die sich Teenager flüchten, um ein paar harmlose Tanzvideos zu gucken. Immer mehr sickert in unser Bewusstsein, dass die vermeintlich so „sozialen“ Netzwerke mitnichten so harmlos sind, wie es uns ihre Betreibenden seit ihren Anfängen in den Zweitausendern glauben machen wollen.

In den Vereinigten Staaten sorgt nun ein Urteil für Schlagzeilen, das Auswirkungen weit über deren Landesgrenzen hinaus haben könnte: Zum ersten Mal wurden Meta und Google als Konzerne hinter den Plattformen Instagram und Youtube in einem Verfahren wegen Social-Media-Sucht schuldig gesprochen. Die Jury des Gerichts aus Los Angeles verhängte drei Millionen Dollar Schmerzensgeld sowie eine Strafzahlung in gleicher Höhe. Geklagt hatte eine heute 20-jährige Frau. Bis zu 16 Stunden

täglich habe sie seit ihrer Kindheit auf Instagram verbracht, den Kontakt zu ihrer Familie abgebrochen, in der Folge Depressionen und Angstzustände entwickelt. Ihr Vorwurf: Die Apps seien gezielt so gestaltet, dass sie Menschen süchtig machen. Meta und Google wiesen die Anschuldigungen, wen wundert es, zurück und kündigten Berufung an.

Doch das Urteil gilt schon jetzt als Zäsur. Der Hauptgrund: Anders als in früheren Prozessen ging es nicht um einzelne Inhalte, die strafbar sind, sondern um die grundlegende Funktionsweise der Plattformen selbst. „Zwar ist der reine Betrag für Konzerne dieser Größenordnung verkraftbar, doch die Signalwirkung ist enorm“, ordnet Digitalanwalt **Christian Solmecke** ein.

Manche Fachleute sprechen bereits von einem möglichen „Zigaretten-Moment“ für die Social-Media-Industrie. Angelehnt ist die Analogie an eine Klagewelle gegen die Tabakindustrie vor

30 Jahren, als Raucher:innen in großer Zahl die Hersteller verklagten, die mit nachweislich hochgesundheitsschädlichen Suchtmitteln Milliarden verdienten. Eine ähnliche Klagewelle wird nun in den USA erwartet.

Hierzulande gelten vergleichbare Verfahren als unwahrscheinlich. „Unser Rechtssystem kennt keine Jury-Verfahren und keinen Strafschadensersatz“, erklärt Solmecke. Dennoch gebe es auch in Europa rechtliche Ansatzpunkte, um die Plattformen stärker in die Verantwortung zu nehmen. So hatte die EU-Kommission erst im Februar vorläufig festgestellt, dass Tiktok mit seinen suchtfördernden Funktionen gegen eine EU-Verordnung verstoße. „Hier drohen Bußgelder von bis zu sechs Prozent des weltweiten Jahresumsatzes“, skizziert Solmecke. „Während in den USA der Wandel primär über solche massiven Zivilklagen erzwungen wird, setzt die EU eher auf Regulierung und behördliche Durchsetzung. Das Ergebnis dürfte jedoch dasselbe sein: Der Druck auf Big Tech wächst global.“

Auch Tiktok und Snapchat standen übrigens auf der Klageliste der jungen Amerikanerin. Sie konnten dem Prozess nur durch einen Vergleich entgehen. Günstig dürfte auch diese Option nicht gewesen sein.

Präsentismus statt Performance

DIE MEISTEN TUN IM BÜRO GESCHÄFTIGER, ALS SIE SIND



Um 22 Uhr noch schnell eine E-Mail abschicken, um als besonders engagiert und fleißig zu gelten

WIR BRAUCHEN endlich eine neue Definition von Leistung, belegt eine Indeed-Umfrage: Zwei Drittel der hybrid arbeitenden Angestellten in Deutschland haben im letzten Jahr gezielt Maßnahmen ergriffen, um engagierter zu wirken. Etwa durch einen künstlich aktiven Online-Status oder bewusst zu ungewöhnlichen Zeiten verschickte E-Mails. Als Gründe

nennen sie immer noch gelebte Präsenzkontrolle, Angst vor Jobverlust und Druck durch Vorgesetzte. Besonders ernüchternd: Die Mehrheit glaubt, dass ihr Arbeitgeber Anwesenheit höher bewertet als Ergebnisse. Dabei würden zwei Drittel sogar auf mindestens fünf Prozent Gehalt verzichten, wäre es andersherum. Waren wir nicht schon mal weiter?

Maximal 40_{X30}
X20_{CM}

KLEIN DARF HANDGEPÄCK im „Fly Light“-Tarif von Vueling sein, sonst wird es teuer. Damit verstößt die spanische Airline gegen EU-Recht, stellte das Ober-

landesgericht Hamm vorläufig fest. Auch gegen andere Billigflieger wie Easyjet und Wizz Air laufen Verfahren. Noch ist das Urteil nicht rechtskräftig, doch pünktlich zur Ferienzeit könnte Bewegung in die Sache kommen. Angesichts teils wirklich absurd strenger Regeln und ohnehin explodierender Flugpreise ist das überfällig.

Bundestag beschließt Reform der Altersvorsorge

NEO-BROKER: „WIRD GRÖßEREN BOOM AUSLÖSEN ALS CORONA“

HOHE GEBÜHREN, geringe Renditechancen und noch dazu wahn-sinnig komplex: Die Riester-Rente gilt schon seit Langem als Auslaufmodell. Nun hat der Bundestag die Reform der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge endgültig beschlossen. Im Zentrum der Neuordnung steht das sogenannte Altersvorsorgedepot. Was sperrig klingt, soll das Sparen fürs Alter einfacher und attraktiver machen, vor allem durch eine stärkere Beteiligung am Aktienmarkt. Wer in einen ETF-Sparplan einzahlt, bekommt in Zukunft bis zu 540 Euro jährlich vom Staat dazu. Eltern können zusätzlich mit einem Kinderzuschlag von bis zu 300 Euro rechnen. Auch Selbstständige sollen anders als bisher von der Förderung profitieren.

Entsprechend groß ist die Erwartung bei Deutschlands Neo-Brotern. „Das wird einen größeren Boom auslösen als Corona“, prognostiziert Smartbroker-CEO **Thomas Soltau** (39) gegenüber dem „Manager Magazin“. Ob dem tatsächlich so ist, bleibt abzuwarten: Die neue Förderung startet erst im Januar. Wer einen laufenden Riester-Vertrag hat, kann dann wechseln, muss es aber nicht. Doch auch unabhängig davon wächst die Zahl der Deutschen, die Geld am Aktienmarkt anlegen: 2025 waren es laut Deutschem Aktieninstitut (DAI) erstmals mehr als 14 Millionen, so viele wie noch nie. Inzwischen investiert jede fünfte Person ab 14 Jahren direkt oder indirekt am Aktienmarkt.



DAS REVIVAL DER SOFT SKILLS

ALLE REDEN über KI und Automatisierung, am Arbeitsmarkt zeigt sich jedoch ein Gegenteil: Verlässlichkeit, Anpassungsfähigkeit und andere Soft Skills gewinnen an Bedeutung. Eine Stepstone-Analyse zeigt, dass diese vermeintlich almodischen Tugenden gerade wieder öfter in Stellenanzeigen auftauchen. Seit 2019 hat sich die Nachfrage nach Zuverlässigkeit fast vervierfacht. Auch Selbstständigkeit, Flexibilität und Teamfähigkeit legen zu. Kein Wunder: Unsicherheit und Menschen, auf die man sich nicht verlassen kann, gibt es schon genug.



Das Altersvorsorgepaket soll die staatlich geförderte Altersvorsorge reformieren, es startet im Januar. Neo-Broker erhoffen sich einen Anlage-Hype

AB 50

haben starke Raucher:innen fortan Anspruch auf die Früherkennung von Lungenkrebs. Kritik: Überall wird gespart, doch für selbstverschuldetes Risiko sollen alle zahlen?

839 Mrd. \$ nennt Elon Musk (54) mittlerweile sein Eigen. Damit führt der Tesla-Chef erneut die „Forbes“-Liste an. Wegen des KI-Börsenbooms hat sich sein geschätztes Vermögen in nur einem Jahr verdoppelt und könnte ihn schon bald zum ersten Billionär machen. Die reichste Frau: **Alice Walton** (76) mit rund 130 Milliarden Dollar, sie ist die Tochter des Walmart-Gründers.

PERSONALIEN



YVONNE BETTKOBER (51) verantwortete bislang die Transformation bei Audi, nun wechselt sie als Vorständin zu Daimler Truck und übernimmt von Oktober an die Funktion der Arbeitsdirektorin.



DAVID ALLEMANN (55) UND CASPAR COPPETTI (48, RECHTS) lenken das Geschäft bei On. Die Mitgründer wollen nach Jahren unter externem CEO die Skalierung des Sportartikelherstellers vorantreiben.



MANDY SCHWERENDT (41) verstärkt seit Mai die Geschäftsführung von Lichtblick als CCO und wird das Endkundengeschäft B2C und B2B verantworten. Zuletzt war sie CEO der Lynqtech GmbH.



KEINE ERINNERUNG AN DIE STEUER-VORAUSZAHLUNGEN MEHR

2,4 MILLIONEN Erinnerungsschreiben verschickten die bayerischen Finanzämter pro Jahr, damit ist nun Schluss. Als letztes Bundesland verzichtet Bayern künftig darauf, an Vorauszahlungen der Einkommensteuer zu erinnern. Wer nicht selbst daran denkt, zahlt ab dem dritten Tag drauf. Da die Regel von jetzt an bundesweit gilt, hier die Stichtage einmal zum Abspeichern: 10. März, 10. Juni, 10. September, 10. Dezember. Betroffen sind meist Selbstständige, Rentner:innen und Steuerpflichtige mit Zusatzeinkünften. Durch den Wegfall rechnet die Verwaltung mit Millioneneinsparungen. Und mal ehrlich: Durch die Versäumniszuschläge werden neue Einnahmen dazukommen. Im Einzelfall nervig, insgesamt aber wohl ziemlich effizient.

IM SCHNITT **2%**

weniger Taschengeld bekommen Mädchen. Den Großteil geben sie in der Drogerie und für Shopping aus, die Jungs eher für Apps und Gaming. Snacks sind bei allen vorn. Klingt leider sehr nach Klischee.*



BESTELLEN SIE manchmal auch bei Temu, Shein oder Aliexpress? Auch wenn die meisten das abstreiten werden, steigt die Zahl solcher Online-Bestellungen aus Drittstaaten. Weil ihre Einfuhr den Kontrollaufwand für den Zoll erhöht, erhebt die Europäische Union ab November eine neue Bearbeitungsgebühr von voraussichtlich drei Euro pro Paket. Der Handelsverband Deutschland (HDE) begrüßt den Schritt: „Es wird Zeit, dass wir den Anbietern von Billigware, die unsere Märkte überschwemmen, den Stecker ziehen“, findet **Stephan Tromp**, stellvertretender Hauptgeschäftsführer.

Neue Strategie, um die Geburtenrate anzukurbeln?

PAARE, DIE IM HOMEOFFICE ARBEITEN, BEKOMMEN MEHR KINDER

ALS WIR von dieser Studie gelesen haben, hielten wir sie kurz für einen verspäteten Aprilscherz. Da der Absender allerdings niemand Geringeres ist als das renommierte Ifo-Institut, wollen wir dem Inhalt trotzdem glauben. Das erheiternde Ergebnis: In Haushalten, in denen mindestens einmal pro Woche Homeoffice gemacht wird, liegt die Geburtenrate im Schnitt 14 Prozent höher als in solchen ohne Homeoffice. „Wenn beide Partner im Homeoffice arbeiten, ist der Effekt am größten“, fasst Forscher **Mathias Dolls** zusammen. Dies gilt sowohl für bereits geborene als auch geplante Kinder.

Besonders deutlich zeigt sich der Effekt in den USA: Arbeiten



Dank Homeoffice mehr Zeit für die Liebe, das hat jetzt die Forschung bestätigt

beide mindestens einen Tag pro Woche von zu Hause aus, verschiebt das die Geburtenrate pro Frau um 18 Prozent nach oben. Die Erklärung klingt fast schon banal: mehr Flexibilität, weniger organisatorischer Stress. Oder anders gesagt: Wer sich den Weg ins Büro spart, hat offenbar mehr Kapazität fürs Familienleben. Laut Dolls könnten allein in Deutschland jährlich rund 13.500 zusätzliche Geburten möglich sein, wenn das Homeoffice-Niveau auf US-Level steigt. „Mehr Homeoffice allein kann das demografische Problem zwar nicht lösen“, gibt er zu, „es kann aber ein Baustein sein, um den Trend sinkender Geburtenraten etwas abzumildern.“



SEIT



1922

HAB DEN
MUMM, DAS LEBEN
ZU GENIESSEN.

Mumm
&Co.

MANCHMAL
MUSS ES EBEN MUMM SEIN.

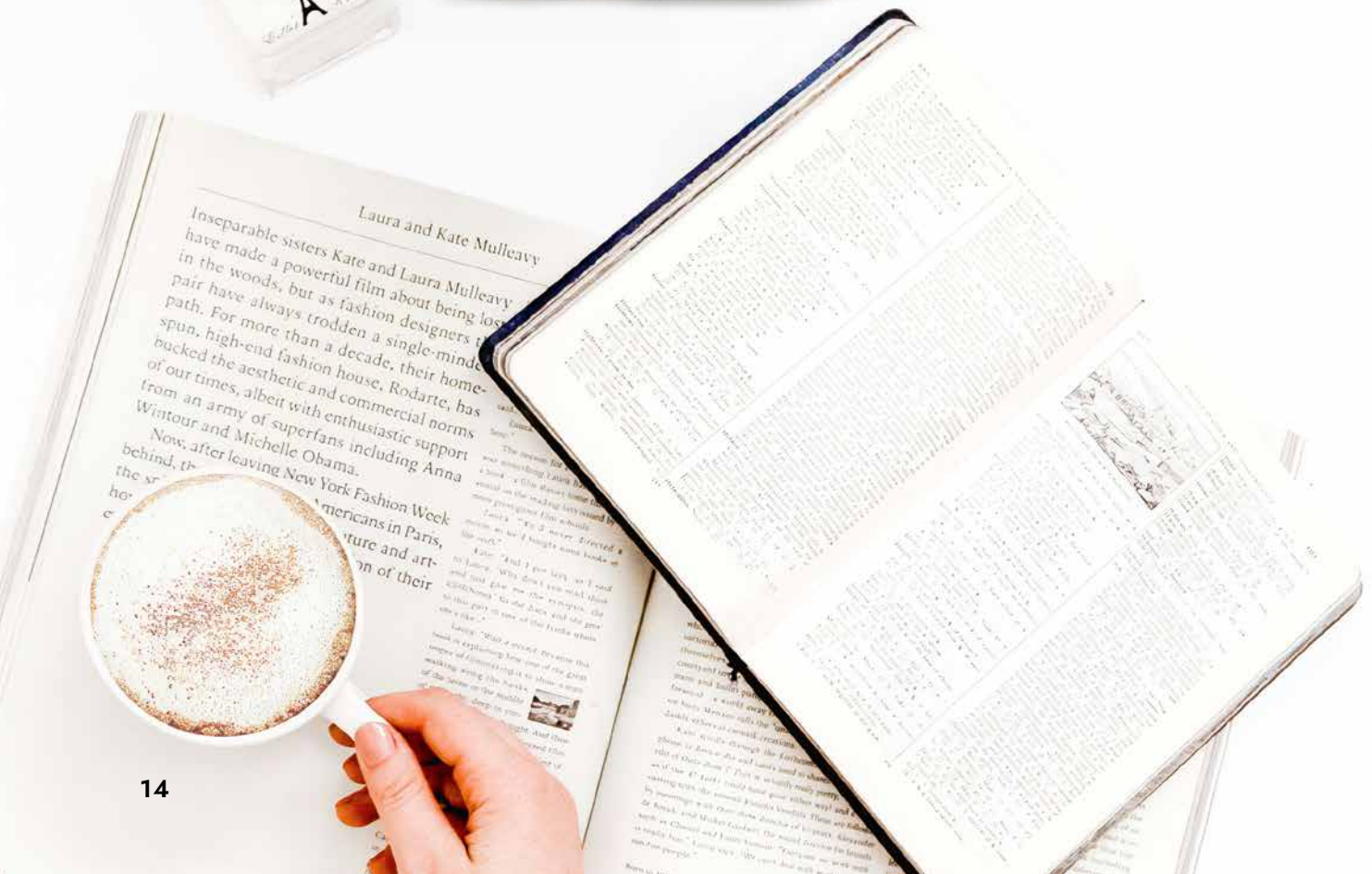
BRAIN FOOD

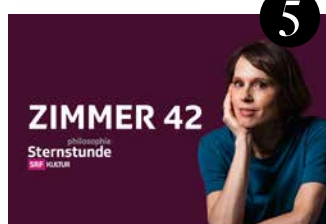
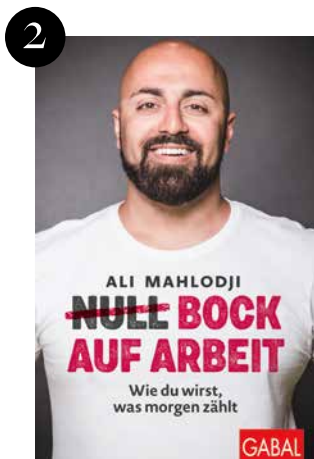
UNSERE BUCH-, PODCAST- UND FILMTIPPS



WUT & WÄRME

Was braucht unsere Gesellschaft in Zeiten von Hass, Hetze und Polarisierung? Die fünf Schwestern Tülin, Düzen, Tuğba, Tuna und Tezcan Tekkal geben eine klare Antwort: Zusammenhalt und Schwesternschaft. In „Wut & Wärme“ erzählen die Aktivistinnen für Menschenrechte zum ersten Mal gemeinsam ihre Geschichte. Von Kindheit und Herkunft, von Brüchen und Bündnissen, von Mut, Empathie und Fürsorge. Ein Buch, das zeigt, wie Frauen einander stärken und aus familiärer Erfahrung eine Vision für ein neues Miteinander entwickeln. *Erschienen bei Brandstatter, 25 Euro*





2. (NULL) BOCK AUF ARBEIT

Ali Mahlodji zeigt, wie wir in Zukunft Gestalter:innen unseres Berufslebens werden können. Er erklärt, wie Selbstführung, neue Tools, KI und veränderte Hierarchien Chancen eröffnen und wie wir uns auf unbekannte Berufsbilder vorbereiten. Mit digitalen Zusatzmaterialien. *Erschienen bei GABAL, 28 Euro*

3. TOO MUCH

Beschleunigung, Unsicherheit, Selbstoptimierung und Einsamkeit sind die Themen unserer Zeit. Viele Menschen sind überfordert und versuchen, die Kontrolle zurückzuerlangen. Das kann die Überforderung aber verstärken. Was also tun? Die renommierte Psychologin Eva Asselmann hat es in diesem wichtigen Buch aufgeschrieben. *Erschienen bei dtv, 18 Euro*

4. MUT ZUR KI

Philipp Depiereux und Friedrich Arnold zeigen, warum Führungskräfte jetzt umdenken müssen: Weg vom Perfektionsanspruch, hin zu Tempo und Experimentierfreude. Denn wer KI versteht und nutzt, gestaltet nicht nur Unternehmen neu, sondern auch die eigene Karriere. *Erschienen bei GABAL, 29,90 Euro*

5. VERHANDELN, ABER ANDERS

Bei Verhandlungen denken viele an Strategien und Argumente. In dieser Folge von „Sternstunde Philosophie: Zimmer 42“ zeigt Pädagoge Roland Reichenbach, warum das zu kurz greift. Viel entscheidender: Interessen verstehen, Beziehungen wahren, Gegenseitigkeit herstellen. *Zu hören überall, wo es Podcasts gibt*

6. MOTHER MARY

David Lowery erzählt in diesem Film von Ruhm, Kreativität und der intensiven Beziehung zweier Frauen. Das musikalische Drama verbindet epische Popnummern mit tiefen Einblicken in emotionale Dynamiken. *Jetzt im Kino*

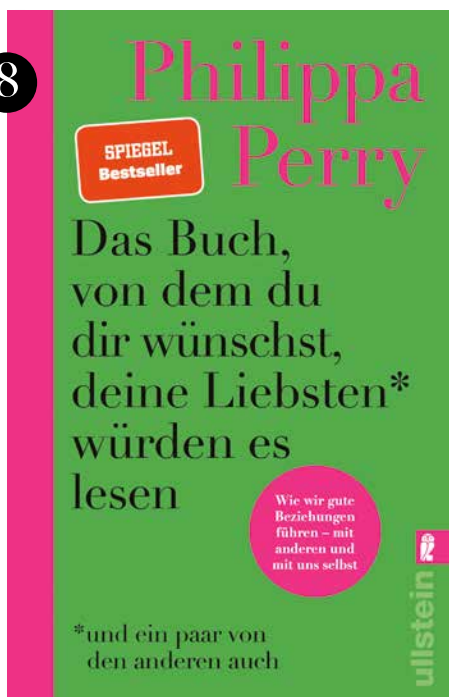
7. SPAZIERGANG ZUR UNSTERBLICHKEIT

Keine dogmatischen Biohacks! Nils Behrens nimmt uns mit auf eine Entdeckungsreise durch Bewegung, Ernährung, Schlaf, Prävention, mentale Gesundheit und soziale Bindungen, basierend auf Gesprächen mit Expert:innen. Das Buch macht Lust, Gesundheit entspannt zu leben. *Erschienen bei NXTLVL, 22 Euro* ►

STRIVE LIEBLINGE

ZUM SCHWERPUNKT PARTNERSCHAFTEN

8



8. DAS BUCH, VON DEM DU DIR WÜNSCHST, DEINE LIEBSTEN WÜRDEN ES LESEN

Philippa Perry gibt in ihrem beliebten Buch einfühlsame und praxisnahe Ratschläge, wie wir Beziehungen führen, Freundschaften pflegen und mit komplexen Gefühlen umgehen. Anhand der Themen „lieben“, „streiten“, „sich verändern“ und „Zufriedenheit erlangen“ zeigt sie, wie partnerschaftliches Miteinander funktioniert und warum gute Beziehungen der Schlüssel zu persönlichem (und beruflichem) Erfolg sind. Ein Buch voller kleiner Wahrheiten, die man sofort versteht. Für alle, die Partnerschaften bewusst gestalten wollen und dabei mehr Klarheit, Nähe und Respekt schaffen möchten. *Erschienen bei Ullstein, ab 14,99 Euro*

9



10



9. KOMM NÄHER

Max Herre und Joy Denalane haben als Musiker:innen allein und gemeinsam Karriere gemacht und dabei nicht nur Erfolge, sondern auch Herausforderungen in ihrer Partnerschaft erlebt. Die dreiteilige Doku „Max & Joy – Komm näher“ begleitet das Paar bei der Entstehung ihres ersten gemeinsamen Albums, blickt zurück auf 25 Jahre Musikgeschichte und intime Momente als Liebespaar und Eltern. Hier treffen zwei starke Persönlichkeiten aufeinander, deren Unterschiede für Reibung sorgen und gleichzeitig kreative Energie freisetzen. Eine eindrucksvolle Doku darüber, wie Partnerschaften sowohl im Leben als auch im Beruf wachsen, sich entwickeln und inspirieren können. *Zu sehen in der ARD-Mediathek*

10. CAREER CLUB PODCAST FOLGE 20: LIEBE, BABY UND BUSINESS

Gründen mit dem eigenen Partner: Geht das überhaupt? Podcast-Host Julia Carstens spricht mit Corinna Links, Gründerin der Spielzeugmarke Kindsgut, über die Herausforderungen und Chancen, ein Unternehmen gemeinsam aufzubauen, während man Familie und Beziehung lebt. Von Krisen über Chaos bis hin zu Kinderbetreuung: Corinna teilt, wie Kommunikation, Transparenz und ein klarer Blick die Partnerschaft und das Business stärken können. Eine ehrliche Folge für alle, die wissen wollen, wie Partnerschaften privat und beruflich wachsen, wenn Liebe, Baby und Business aufeinandertreffen. *Zu hören überall, wo es Podcasts gibt*

WIRTSCHAFT

„Der Selbstwert ist das,
was einen Menschen innerlich
ausmacht. Das, was übrigbleibt,
wenn man der Person die Titel,
die Visitenkarte, den Firmen-
wagen wegnimmt.“

DIPLOM-PSYCHOLOGIN CHRISTINE BACKHAUS

IN „DIE WICHTIGSTE KARRIERE-ENTSCHEIDUNG“

„DER *falsche Partner* KANN EINE FRAU UM JAHRE ZURÜCKWERFEN“

Dass unser privates Glück maßgeblich von der Person an unserer Seite beeinflusst wird, ist klar. Doch auch beruflich gibt es kaum einen relevanteren Erfolgsfaktor, findet **Janin Ullmann** (44). Im großen STRIVE-Cover-Interview spricht die Moderatorin und Finanzpodcasterin über die Lehren ihrer ersten Ehe, weshalb selbst viele emanzipierte Männer in Wahrheit ein Problem mit starken Frauen haben und warum sie in keiner Beziehung der Welt jemals ihr eigenes Konto aufgeben würde.

INTERVIEW: KATHARINA WOLFF, FOTOS: THOMAS LEIDIG



**I'm boring baby,
all I do is
make money
& come home.**

Viel mehr als ein
launiger Spruch
auf dem T-Shirt:
Janin Ullmann ist
ihre finanzielle
Unabhängigkeit
extrem wichtig



Janin, Du bist finanziell unabhängig, hast Dir eine Karriere aufgebaut, sprichst offen über Dein Leben als Single. Dabei wirkst Du unheimlich zufrieden. Was hast Du verstanden, wonach viele noch suchen?

Ich habe vor allem verstanden, dass eine Beziehung ein schönes Add-on ist, aber keine Voraussetzung, um glücklich zu sein. Ich liebe Nähe, ich liebe Liebe und bin ein totaler Beziehungsmensch. Aber nicht um jeden Preis. Und schon gar nicht, wenn ich mich dabei selbst verliere. Mein Leben ist auch alleine ganz fantastisch. Früher haben mir Partnerschaften emotionale Sicherheit gegeben. Heute brauche ich niemand anderen, um mich wohlzufühlen.

Gibt es einen Schlüsselmoment für diese Unabhängigkeit?

Es hat einige Jahre und Therapiestunden gebraucht, um so sehr bei mir anzukommen. Mittlerweile ist für mich klar: Wenn eine Person mein Leben nicht besser macht oder nur Chaos verursacht, dann ist sie raus. Ich gehe keine Beziehung ein, die mir nicht guttut, die mich kleinhält oder mein Nervensystem durcheinanderbringt.

Und „allein“ bin ich eh nicht. Ich habe tolle Freundinnen, eine großartige Familie und ein fantastisches Team um mich herum.

Vermisst Du es manchmal trotzdem, in einer Beziehung zu sein?

Klar. Aber ich vermisse aktuell eher das Konzept als schlecht gelebte Praxis. Ich erlebe so viele unfassbar schöne Sachen und möchte das am liebsten mit einem Partner teilen. Gleichzeitig weiß ich, wie wichtig ich es finde, in einer Beziehung auf Augenhöhe zu sein. Ich finde Männer toll. Nicht alle. Also einige. Eher wenige. Es macht mich jedenfalls nicht traurig, dass ich Single bin.

Du warst zwölf Jahre mit dem Schauspieler Kostja Ullmann zusammen, zwei davon verheiratet. Was hast Du aus dieser sehr öffentlichen Ehe über Beziehungen gelernt?

Als wir gemerkt haben, dass es nicht mehr funktioniert, war ich am Boden zerstört. Es hat lange gebraucht, bis es mir wieder richtig gut ging. Irgendwann habe ich entschieden, dass es reicht mit dem Selbstmitleid. Ich habe die Perspektive gewechselt: weg von „Ich bin ►

Colour Blocking:
Das Shooting mit
unserer Coverwoman
Janin Ullmann fand
im Side Design Hotel
in Hamburg statt





Janin Ullmann (44) ist Fernsehmoderatorin, Finanzpodcasterin, Autorin und ausgebildete Journalistin. Aufgewachsen in Erfurt als Tochter einer alleinerziehenden Mutter, begann sie ihre Karriere mit 18 Jahren beim Musiksender Viva. Seither hat sie unzählige TV-Formate moderiert, unter anderem „Temptation Island“ oder „Das Ding des Jahres“. Seit 2021 hostet sie den OMR-Podcast „Female Finance“ und setzt sich für Female Empowerment sowie die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen ein. Am 29. Juni erscheint ihr gleichnamiges Buch. Ullmann ist glücklich geschieden und lebt in Hamburg.

gescheitert“ hin zu „Was für ein Geschenk, mit jemandem so lange eine so gute Zeit gehabt zu haben“. Daraus hat sich plötzlich eine tiefe innere Stärke in mir entwickelt. Ich habe mich zum ersten Mal so richtig kennengelernt. Die Person, die ich bin, ohne jemand anderen an meiner Seite. Das hat angefangen, richtig Spaß zu machen. Mir ist auch bewusst geworden, dass ich nie gelernt hatte, für mich einzustehen, Grenzen zu setzen.

Dieses Gefühl kennen viele Frauen. In welchen Situationen hast Du konkret gemerkt, dass Dir das schwerfällt?

Fast überall. Nicht nur in Beziehungen, auch in Freundschaften. Ich habe mich jahrelang für Dinge entschuldigt, für die andere zuständig waren. Das nennt sich übrigens nicht Empathie, sondern Konditionierung. Den Unterschied zu verstehen ist wirklich sehr hilfreich.

Warum ist das heute anders? Was hilft Dir, Deine Grenzen besser zu kommunizieren?

Weil ich endlich kapiert habe: Nicht alles ist mein Job. Wenn jemand meine Grenzen ignoriert, ist nicht meine Erklärung schlecht, sondern das Verhalten des anderen. Wer das nicht verstehen möchte, beantwortet damit die Frage, ob er in mein Leben gehört. Ich gehe heute schneller. Und ohne Drama.

Man merkt, dass Du unheimlich gereift bist. Erlebst Du dennoch gesellschaftlichen Druck, weil Du mit 44 Jahren Single bist? Ich kenne das aus meinen Single-Jahren, als um mich herum gefühlt alle geheiratet haben. Ich war happy, doch mein Umfeld hat mir oft suggeriert: Irgendwas stimmt nicht mit Dir.

Ja, das kenne ich auch. Dieses „Du findest schon noch jemanden“ ist nett gemeint, aber komplett am Punkt vorbei. Ich muss niemanden finden. Und schon gar nicht, um glücklich zu sein. Dieses ungeschriebene gesellschaftliche Gesetz, dass man nur glücklich und vollkommen ist, wenn man einen Partner hat, ist totaler Quatsch. Es gibt so viele Menschen, die einsam zu zweit sind. Das wäre für mich deutlich schlimmer. Außerdem: Nicht jeder Mann ist bereit für eine erfolgreiche Frau.

Was erlebst Du, wenn Du Männer neu kennenlernenst?

Erfolg bei Frauen wird erst bewundert und irgendwann bestraft. Der Kipppunkt kommt meistens dann, wenn klar wird: Man verdient doch zu viel, ist zu selbstständig, zu unabhängig. Einige Männer fühlen sich dadurch eingeschüchtert. Ich habe schon mehrfach mitbekommen,

dass Männer sagen, dass sie eine Frau auf Augenhöhe wollen. Was sie in Wahrheit meinen: Bitte eine Stufe darunter, was Status, Karriere und Vermögen angeht.

Passiert es Dir manchmal, dass Du in solchen Momenten in alte Muster zurückfällst?

Eher selten. Ich muss sagen, dass ich ausschließlich sehr gute Männer um mich herum habe, die ich sehr schätze. Meine Erfahrung ist sowieso: Männer, deren Ego den ganzen Raum einnehmen, sind oft die unsichersten, und das finde ich wahnsinnig unattraktiv. Unsicherheiten darf man haben, ich bin auch unsicher in vielen Situationen. Aber wenn ich mich kleiner machen muss, damit sich der Mann größer fühlt, ist das ein No-Go.

Gibt es typische Sätze, bei denen Du sofort merkst: Hier läuft es in die falsche Richtung?

Ich habe in Beziehungen schon mal gehört: „Du arbeitest zu viel“ oder „Bist Du Dir sicher, dass Du dieses Projekt auch noch annehmen willst?“ Ja, Leonhard-Justus! Denn ich bin nicht mit reichen Eltern aufgewachsen.

Gerade bei Prominenten haben viele Menschen eine vorgefertigte Meinung, die manchmal wenig mit der Realität zu tun hat. Wie lernst Du potenzielle Partner kennen? Bist du auf Dating-Apps unterwegs?

Nicht mehr. Ich treffe Männer am liebsten in meinem privaten Umfeld. Ich möchte direkt mit der Person sprechen. Besonders toll finde ich Männer, die mit einer arbeitenden Mutter aufgewachsen sind. Das verändert ganz viel in der Dynamik und Kommunikation. Allerdings date ich gar nicht so viel. Letztes Jahr hatte ich kein einziges Date. Ich hatte einfach keine Lust.

Der richtige Partner spielt nicht nur für das Privatleben eine entscheidende Rolle. Wie wichtig ist er Deiner Erfahrung nach für beruflichen Erfolg?

Der falsche Partner kann eine Frau emotional, aber auch finanziell um Jahre zurückwerfen. Der richtige Partner ist ein sehr relevanter Erfolgsfaktor für die Karriere einer Frau. Er entscheidet mit, wie groß wir sein dürfen, wie stark wir wachsen können, wie sicher wir uns fühlen. Sie selbst ist aber natürlich der absolut wichtigste Faktor.

In Deinem neuen Buch schreibst Du über kluge Altersvorsorge und das richtige „Money-Mindset“. Welche Rolle spielen finanzielle Aspekte für eine Beziehung auf Augenhöhe?

Die Finanzen beeinflussen die grundlegenden Macht- ►



Janin Ullmann wuchs in diesem Erfurter Plattenbau auf, hier mit sieben Jahren beim Waschen des Trabis

Für ihren neuen Podcast „investiert!“ im Talk mit Sascha Lobo



Im Volksparkstadion beim Stadt- Derby ihres Lieblingsvereins HSV

Gemeinsam mit L'Oréal Paris setzt sich Ullmann für die Initiative „Stand Up“ gegen Straßenbelästigung von Frauen ein



Beim Interview mit Vizekanzler und Finanzminister Lars Klingbeil, mit dabei die Leseprobe ihres neuen Buchs



Für ihre Sendung Gala-TV (RTL) interviewte Ullmann u.a. Hollywood-Schauspielerinnen Eva Longoria

verhältnisse in einer Beziehung. Vor allem Frauen sind angstfreier und kompromissloser, wenn sie finanziell auf eigenen Beinen stehen. Nur dann kann ich entscheiden: Tut mir diese Partnerschaft wirklich gut? Bleibe ich aus Liebe oder nur, weil ich nicht anders kann? Finanzielle Unabhängigkeit ist oft Hilfe zur Selbsthilfe: Sie gibt einem die Freiheit, eine Situation zu verlassen, die nicht gut ist. Das habe ich selbst schon erlebt. Ich wurde schlecht behandelt, wusste aber: Ich kann sofort gehen. Dieses Gefühl von Freiheit und Selbstbestimmung ist unglaublich stark.

Was rätst Du Frauen, die denken: Puh, ich bin nicht sicher, ob ich jederzeit gehen könnte?

Fangt an, Euch mit Euren Finanzen auseinanderzusetzen! HEUTE! Ein erster Schritt kann zum Beispiel sein, einen Notgroschen von bis zu sechs Monatsgehältern anzusparen. Viele Frauen halten sich aus finanziellen Themen raus und glauben, Liebe sei eine Art Schutz. Doch Liebe schützt Dich nicht, das kann nur Wissen.

Kann eine Partnerschaft langfristig überhaupt funktionieren, wenn beim Vermögen ein starkes Ungleichgewicht herrscht?

Das geht schon, wenn beide innerlich stabil sind und Geld nicht als Machtinstrument missbraucht wird. Kritisch wird es, wenn ein Partner die Oberhand hat und entscheidet, wie gelebt wird. Finanzielle Gewalt ist real und gerade für Frauen, die nicht selbst über ihre Finanzen bestimmen können, sehr gefährlich. Wie alles gibt es Machtmissbrauch über Geld auch andersrum, statistisch passiert er jedoch deutlich häufiger von Männern gegenüber Frauen.

Trotzdem tun sich viele Paare damit schwer, über Geld zu reden. Mehr als 70 Prozent meiden das Thema aus Angst vor Streit.

Wenn man Angst davor hat, mit seinem Partner über Geld zu reden, stimmt mit der Machtdynamik meistens etwas nicht. Für mich ist das ein Warnzeichen. Allerdings habe ich in meinen früheren Beziehungen, und auch in meiner Ehe, selbst lange nicht offen über Geld gesprochen, weil ich mich geschämt habe.

Woher kam diese Scham?

Ich bin mit meiner alleinerziehenden Mutter und meiner Schwester in einem Plattenbau in Erfurt aufgewachsen. Wir hatten nie viel Geld. Einer der Glaubenssätze, die ich von zu Hause mitbekommen habe, war: „Über Geld

„Frauen sind angstfreier und kompromissloser, wenn sie finanziell auf eigenen Beinen stehen. Nur dann kann ich entscheiden: Tut mir diese Partnerschaft wirklich gut?“

spricht man nicht.“ Zum Glück habe ich irgendwann verstanden, dass gerade wir Frauen darüber sprechen müssen, es ist unser Sicherheitsnetz und die Basis für echte Unabhängigkeit. Und Unabhängigkeit verändert die Spielregeln.

Was heißt das für Dates? Wie schnell gehört das Finanzielle auf den Tisch, wenn ich jemanden kennenlerne?

So früh wie möglich. Wenn man beim dritten Date Sex hat und seine komplette Lebensgeschichte erzählt, sollte Geld keine Tabu sein. Das erzeugt Nähe und zeigt, ob man überhaupt kompatibel ist. Wie wir mit Geld umgehen, hat viel mit unserer Prägung zu tun. Ich arbeite zum Beispiel auch deshalb viel, weil ich mit dem Wissen aufgewachsen bin, dass Geld bei uns knapp war. Wenn jemand nichts zurücklegt und die Kohle, überspitzt gesagt, die ganze Zeit mit beiden Händen aus dem Fenster wirft, kann ich damit nicht umgehen.

Du sprichst die Sozialisierung an. Welche Verpflichtung haben Eltern in Bezug auf finanzielle Bildung und Gleichberechtigung in Deinen Augen?

Eine riesige. Und ganz wichtig: nicht nur bei Töchtern! Ich sage immer: Educate your sons. Jungen müssen lernen, wie man Frauen respektiert und Gleichberechtigung lebt. Mein Neffe ist da das beste Beispiel: Er ist der beste Mann in meinem Leben, meine Schwester hat da alles richtig gemacht. Gleichzeitig darf die Verantwortung für Finanzbildung nicht allein bei den Eltern liegen.

Warum nicht? Bundeskanzler Friedrich Merz sieht das beispielsweise anders: Er sagte kürzlich, Finanzbildung sei eindeutig Sache des Elternhauses.

Ich kenne das Interview und halte es für eine fatale Fehleinschätzung von Herrn Merz. Im Umkehrschluss ►

Und wie läuft's so mit Deiner
Altersvorsorge? Janin Ullmann
lenkt bei Dates das Gespräch
gerne aufs Thema Finanzen





Keine Beziehung um jeden Preis. Und vor allem dann nicht, wenn sie sich dabei selbst verliert. Janin Ullmann ist glücklich als Single

Janin Ullmanns neues Buch „Female Finance“ ist ein Finanzguide für Frauen



bedeutet das: Wenn Deine Eltern keine Ahnung von Finanzen haben, hast Du Pech gehabt. Dann sind es in der nächsten Generation wieder die gleichen privilegierten Familien, die ihr Vermögen ausbauen können, weil sie beim Abendbrot über ETFs sprechen, während andere nicht mehr ihre Miete bezahlen können. Das ist ein großes strukturelles Problem, für das die Politik die Verantwortung nicht einfach abgeben kann.

Damit möglichst viele Frauen finanziell kluge Entscheidungen treffen können: Was sind die Basics, die in jeder Beziehung unverhandelbar sein sollten?

Zum einen halte ich das Kontenmodell für unglaublich wichtig. Man sollte sich gemeinsam überlegen, wie man das organisieren will. Für mich wäre es aber undenkbar, alles über ein gemeinsames Konto laufen zu lassen. Ich habe bisher immer so gelebt, dass jeder sein eigenes Konto behalten hat und dann gab es ein gemeinsames Konto für Miete, Strom, Urlaube, was auch immer. Das hat

nichts mit Misstrauen zu tun, sondern einfach damit, dass jeder für sich selbst einsteht.

Wie ist es mit einem Ehevertrag?

Bin ich auch absolut dafür. Mir war bis vor ein paar Jahren nicht bewusst, dass man mit der Unterschrift im Standesamt sowieso einen Vertrag eingeht, nur eben keinen personalisierten. Und dann gibt es noch etwas, das ich selbst in meiner nächsten Beziehung unbedingt leben will: Money Dates.

Was verstehst Du unter ihnen?

Man setzt sich alle drei Monate zusammen und schaut sich gemeinsam die Finanzen an, spricht darüber, was man sich wünscht, welche Ziele man hat, was man sich aufbauen will. Darüber schreibe ich auch in meinem Buch. Money Dates schaffen Transparenz, man lernt den anderen besser kennen. Ich hätte mir gewünscht, das schon früher gemacht zu haben. ■

HAMBURGS SIDE HOTEL – WO DESIGN AUF PERSÖNLICHKEIT TRIFFT

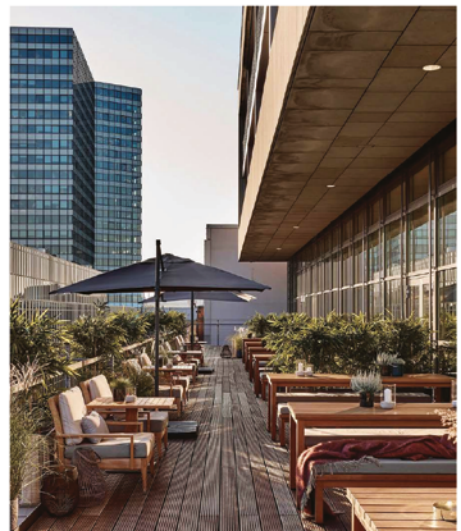
Hamburg begeistert mit hanseatischer Eleganz und urbaner Vielfalt – und wer diese Facetten erleben will, findet im SIDE Design Hotel eine Adresse, die Stil, Komfort und Charakter auf besondere Weise vereint. Doch was den Aufenthalt hier wirklich unvergesslich macht, sind die Menschen dahinter: Die Mitarbeiter sind das Herzstück des Hauses und schaffen mit Herzlichkeit und Professionalität eine Atmosphäre, in der man sich sofort willkommen fühlt.

Aber auch das Design des Hauses imponiert. Schon beim Betreten empfängt das 28 Meter hohe Atrium mit seiner klaren Architektur und der offenen, einladenden Stimmung. Die von Robert Wilson entworfene Lichtgestaltung verleiht dem Raum eine besondere Tiefe und Brillanz, weit entfernt von jeder klassischen Hotelbeleuchtung. Die Zimmer spiegeln mit ihrer Verbindung aus nordischer Klarheit und italienischer Raffinesse das durchdachte Designkonzept wider, das Matteo Thun mit hochwertigen Materialien und liebevollen Details realisiert hat.



Kulinarisch setzt das hauseigene “[m]eatery restaurant+bar” Maßstäbe, indem es als eines der ersten Restaurants Deutschlands das Thema Dry Aged Beef auf eine neue Ebene hebt.

Küchendirektor Hendrik Maas vereint klassische Handwerkskunst mit modernem Genussbewusstsein und bietet neben herausragenden Fleischgerichten auch kreative vegetarische Kompositionen – stets mit einem Fokus auf Qualität und Geschmack. Wer Ruhe sucht, findet sie im großzügigen Spa mit Pool, Whirlpool und Sauna – ein Rückzugsort, der besonders an grauen, norddeutschen Tagen zum Kraft tanken einlädt. Das SIDE bleibt dabei seiner DNA treu: zeitlos modern, nie kühl, sondern frisch und inspirierend. Ob in der Skylounge oder auf der Dachterrasse mit Blick über die Stadt – das SIDE Hotel zeigt, dass gutes Design zeitlos ist.



Die **WICHTIGSTE** *Karriere- entscheidung ...*

... für eine Frau ist die Wahl ihres Lebenspartners oder ihrer Lebenspartnerin, keine Frage. Ist sie allerdings auf der Suche nach einem Mann, der ihr den Rücken freihält, könnte das schwierig werden: Auch 2026 ist dieses Modell längst nicht die Norm. Gesellschaftlich akzeptiert bis erwünscht ist nach wie vor, dass die beruflichen Ambitionen des Mannes Vorrang haben. Dennoch: Ein Partner, der bereit ist, seine eigene Karriere hintanzustellen, lässt sich finden. Falls Sie den noch nicht haben, wissen Sie nach diesem Dossier, was Ihnen dabei hilft, ihn zu finden. Und wie Sie in Ihrer aktuellen Partnerschaft neue Konditionen verhandeln, erfahren Sie auch.

TEXT: KIRA BRÜCK



Den Schlüssel zu meinem
Herzen bekommst Du.
Wenn Du mir beruflich
auch den Rücken freihältst

Ein Satz hat sich in **Sigrid Nikuttas** (57) Gehirn eingebrannt wie kein anderer: „Deine armen Kinder, die sehen ja ihre Mutter kaum!“ „Diese Form des Mitleids für meine Kinder ist mir unzählige Male begegnet. Meine Antwort war immer dieselbe: Ja, aber dafür sehen sie ihren Vater“, sagt Nikutta. Fünf Kinder hat sie zusammen mit ihrem Mann **Christoph Mönnikes**. Bei Kind eins bis drei arbeitete er noch Teilzeit in der IT-Branche, danach wechselte er ganz in die Rolle des Hausmanns, das Paar hat heute insgesamt fünf Kinder. Und Nikutta? Die hat eine Bilderbuchkarriere hingelegt: Unter anderem war sie Vorstandsvorsitzende bei den Berliner Verkehrsbetrieben und CEO der DB Cargo.

Wie hat sie ihren Mann dazu bekommen, ihr den Rücken freizuhalten? „Wir haben das wesensabhängig entschieden“, sagt Sigrid Nikutta. Sie sei die Extrovertierte, die Kraft aus sozialen Kontakten und viel Arbeit zieht. Ihr Mann hingegen sei lieber zu Hause und koche gerne. „Die persönlichen Eigenschaften zählten. So wurde uns klar, dass ich volle Pulle arbeite und mein Mann das Haushaltsmanagement übernimmt“, erklärt Nikutta. In die Ehe seien beide mit gleichen Voraussetzungen gestartet: Vollzeitjobs und ähnliche Gehälter. Es ist also keine monetäre Entscheidung gewesen, dass Nikutta die Hauptverdienerin wird.

Sigrid Nikutta und ihr Mann haben wesensabhängig entschieden, wer zu Hause bei den fünf Kindern bleibt



„Weil überwiegend Frauen für Haushalt und Kinder verantwortlich sind, wird diese Arbeit so wenig wertgeschätzt.“

Sigrid Nikutta, Aufsichtsrätin

DIE GESELLSCHAFT befindet sich heute in einem merkwürdigen Widerspruch. Auf der einen Seite sind an deutschen Hochschulen aktuell 51,2 Prozent Frauen eingeschrieben, in Medizin sind es sogar 60 Prozent, Mädchen haben in der Schule die besseren Noten. Doch die Karrieren machen immer noch die Männer. Nicht mal ein Drittel der Führungskräfte in Deutschland sind weiblich, im EU-Vergleich liegen wir damit auf Platz 22 von 27. Puh. Es sieht auch nicht so aus, als würde die nächste Generation, die auf den Arbeitsmarkt strömt, daran etwas ändern wollen. Eine aktuelle Ipsos-Generationen-Umfrage in 29 Ländern, die als Panel-Befragung über die Online-Plattform Global Advisor abgewickelt wurde und für die man sich freiwillig registrieren konnte, kommt zu dem Ergebnis, dass 61 Prozent der jungen Männer der Meinung sind, dass in Sachen Gleichberechtigung alles so bleiben kann. Bei den Babyboomern sehen das nur 49 Prozent so. Und 59 Prozent der Gen-Z-Männer finden, dass von ihnen zu viel verlangt wird, um die Gleichstellung von Frauen zu unterstützen. Besonders erschreckend: Fast jeder dritte junge Mann meint, dass eine Ehefrau ihrem Partner gehorchen soll.

IST DAS DER BACKLASH, von dem viele gerade sprechen? Weil die Weltlage durch Kriege, Klimakrise und unberechenbare Staatenlenker immer bedrohlicher erscheint, Jobs durch KI und Wirtschaftskrise in Gefahr sind und es schwerer geworden ist, sich mit einem durchschnittlichen Job eine Existenz mit Eigenheim und Altersvorsorge aufzubauen? In Krisenzeiten halten sich die Menschen bekanntlich an dem fest, was sie kennen.

Es ist wie ein Rückfall in die Sicherheit einer Art „natürlichen“ Geschlechterordnung. Dass „Tradwives“ in den sozialen Medien trenden, ist kein Zufall. Auf der anderen Seite steht heute das Ultramaskuline hoch im Kurs: Andrew Tate etwa, aber auch Tech-Bros wie Mark Zuckerberg und Jeff Bezos zeigen sich mittlerweile muskelbepackt.

Einen modernen Partner finden

Jedenfalls dürfte es in Zukunft für ambitionierte Frauen noch schwieriger werden, einen männlichen Partner zu finden, der seine eigene Karriere hintanstellt, wie es Christoph Mönnikes für Sigrid Nikutta getan hat. Dabei ist die Nachfrage nach genau diesen Männern sehr groß, weiß **Christa Appelt** (62). Seit 35 Jahren leitet sie eine renommierte Partnervermittlung. „Das ist mein tägliches Thema. Professorinnen, Investmentbankerinnen, Unternehmerinnen: Genau diese Frauen kommen zu mir. Ich verstehe das auch. Wenn man im Beruf eine gewisse Flughöhe erreicht hat, dann will man einen Mann, der mit diesem Erfolg klarkommt“, sagt

Appelt. Aber die Frauen würden sich „in freier Wildbahn“ schwer damit tun, einen passenden Partner zu finden. Appelt führt mit ihren Klient:innen Vorgespräche, sie müssen ihre Werte und Vorstellungen aufschreiben, es gibt ein richtiges Onboarding bei der Partnervermittlung. „Da geht es immer auch um Selbst- und Fremdwahrnehmung. Was glauben Sie, wie viel wir da zu moderieren haben“, sagt Appelt und schmunzelt. Sie rät Frauen, zu prüfen, wie innerlich souverän der potenzielle Partner ist. Definiert er sich primär über Titel oder sein Einkommen? Kann er damit leben, wenn seine Partnerin sichtbarer, erfolgreicher und finanziell stärker ist, oder wird ihn das bedrohen? „Er muss ein stabiles Selbstbild von sich haben, er darf sich nicht in einen Vergleich begeben oder Neid und Konkurrenzdenken aufkommen lassen“, erklärt Christa Appelt. ►

Christa Appelt leitet seit 35 Jahren eine Partnervermittlung. Bei ihr melden sich beruflich erfolgreiche Frauen auf der Suche nach einem passenden Mann



UNTERNEHMERIN Julia Bösch (41) hat genau so einen Mann, der innerlich in sich ruht und seine Werte kennt, gefunden. **Peer Soetebeer** (40) war Manager in einem Scale-up-Unternehmen, dann kam vor drei Jahren ihre Tochter zur Welt. Bösch ist Gründerin und Executive Chair von Outfittery und war zwei Monate nach der Geburt zurück am Schreibtisch, Soetebeer übernahm mehr Aufgaben im Haushalt und die Kinderbetreuung. Vorher absolvierte er eine Ausbildung zum systemischen Coach

sie 2016 Peer kennen, beide waren Anfang 30. „Da wussten wir schon ziemlich gut, wer wir sind. So sind wir aufeinandergetroffen, das machte es leichter“, erzählt Bösch. Als der Kinderwunsch konkreter wurde, besprachen sie, „welches Leben wir uns bauen wollen. Ich wollte nicht in ein Leben hineinrutschen“, sagt sie. Dazu gehöre zu besprechen, wie sich das Paar finanziell ausgleicht, wenn einer mehr verdient. „Peer war vor allem seine Altersvorsorge wichtig. Eine Familie ist eben ein gemeinsames

Ob ein jüngerer Mann hier die Lösung sein kann? Möglicherweise empfindet er die Karriere seiner Partnerin weniger als Bedrohung, weil sie nicht wirklich in Konkurrenz stehen. Nach dem Motto „Sie hatte ja auch viel mehr Zeit dafür“. Partnervermittlerin Christa Appelt ist da skeptisch. Sie rät dazu, bei der Partnerwahl den Altersrahmen nicht zu eng zu setzen und auch etwas ältere Männer in Betracht zu ziehen, die beziehungs-erfahren, realistisch und geerdet sind: „Eine erfolgreiche Frau hat schon oft

„Ich werde angestrahlt, angesprochen. Es ist unfair: Diese Wertschätzung erfahren Frauen nicht, wenn sie sich um ihr Kind kümmern.“

Peer Soetebeer, systemischer Coach

und ist mittlerweile selbstständig. „Und damit sehr flexibel. Ich bin die Erstbetreuungsperson“, sagt er. Egal ob ihre Tochter krank ist oder die Kita Schließtage hat: Soetebeer ist da, er ist auch für Handwerker- und Kinderarzt-Termine sowie die Koordination der Babysitter zuständig. Soetebeer hat auch eine Vätergruppe in Berlin gegründet. Männer könnten heute massiv Punkte machen, indem sie einfach tun, was Frauen schon seit Jahrhunderten tun: Er bekomme viel Zuspruch, egal ob auf dem Spielplatz oder bei der Kinderärztin. „Ich werde angestrahlt, angesprochen. Es ist unfair: Diese Wertschätzung erfahren Frauen nicht, wenn sie sich um ihr Kind kümmern“, sagt Soetebeer.

Wenn Julia Bösch früher Männer gedatet hat, entstand oft entweder ein Wettbewerb oder eine große Bewunderung für das, was sie als Unternehmerin macht. „Beides funktioniert nicht unbedingt“, sagt sie und schmunzelt. Dann lernte

Projekt, das man auch gemeinsam finanzieren muss. Aber klar ist es komisch, das erste Mal konkret über Finanzen zu sprechen“, gibt Bösch zu.

Elternzeit ist Frauensache

Laut Statistischem Bundesamt waren im Jahr 2024 44,3 Prozent der Mütter, deren jüngstes Kind unter drei Jahre alt ist, in Elternzeit. Bei Vätern waren es 3,1 Prozent. Rund 75 Prozent der Väter nehmen lediglich die zwei „Partnermonate“, um den vollen Elterngeldanspruch zu nutzen. So lernen Männer aber nicht den Alltag mit Kind kennen. Es ist schon etwas dran an dem Spruch, dass man als gleichberechtigtes Paar in den Kreißsaal geht und ihn als 50er-Jahre-Eltern verlässt. Die deutsche Gesellschaft scheint sich enorm schwer damit zu tun, tradierte Rollenbilder abzulegen. Viele haben immer noch die Idee der „guten Mutter“ im Kopf, die in der Betreuung des Kindes und dem Führen des Haushalts aufgeht.

ihr Glück mit einem älteren Partner gefunden, der seine Karriere bereits gemacht hat und ihr gerne den Rücken freihält. Oder er hat beim ersten Mal seine Karriere über die Familie gestellt, er weiß um die Fehler und möchte es jetzt anders machen.“

Auch sonst weiß Appelt ziemlich genau, wie eine Frau einen Partner findet, der ihre Karriere unterstützt. Drei weitere Punkte sind zu beachten.

Erstens: Eine Frau sollte ihrem potenziellen Partner genau zuhören. Sätze wie „Ich helfe Dir gerne im Haushalt“ sind ein Warnsignal. Sagt er hingegen: „Für mich ist es selbstverständlich, dass wir uns die Verantwortung teilen“, sei das ein gutes Zeichen. Hier gilt die altbekannte Business-Analogie: Alles, was man wissen muss, sieht man im Bewerbungsprozess.

Zweitens: Prüfen Sie, ob Sie in der angestrebten Lebensform überhaupt Raum für Be- und Anziehung, aber auch Gegenseitigkeit lassen. ►

Julia Bösch und Peer Soetebeer trafen sich, da waren beide Anfang 30 und hatten eine genaue Vorstellung davon, wer sie sind



„Gehen Sie mit Ihrem Partner in den Konflikt, pfeifen Sie auf Harmonie. Auch wenn es schwerfällt.“

Stephanie Kowitz-Harms, Vorstandin

„Denn eine Beziehung braucht auch Präsenz“, sagt Christa Appelt.

Drittens: „Schalten Sie unbedingt Ihr Kopfkino ab“, rät die Expertin. Das habe bei ihren Klientinnen enorm zugenommen, früher gab es das so nicht. „Viele Frauen verrennen sich mit ihren exakten Vorstellungen, wie ein Mann auszusehen hat, wie groß er sein sollte und manchmal sogar, aus welcher Region er kommen darf“, meint Appelt.

JULIA BÖSCH BEOBACHTET auch in ihrem eigenen Unternehmen, dass es meist die Frauen sind, die sich für eine längere Elternzeit entscheiden. Sie möchte gar nicht Kritik an individuellen Entscheidungen üben, es sei eher etwas Strukturelles. „Die meisten Menschen folgen dem gesellschaftlichen Standard, es ist wie eine Prägung: Sie macht ein Jahr Elternzeit, dann kommt sie in Teilzeit zurück, die zwei gemeinsamen Monate reist man. „Ich wünsche mir, dass Frauen öfter für sich hinterfragen, was sie persönlich wirklich wollen, abseits dieser Erwartungen. Viele merken nach einiger Zeit, dass ihnen die berufliche Herausforderung fehlt“, sagt Bösch. Sie fände es wünschenswert, wenn diese Automatismen öfter infrage gestellt werden würden. Aber die Gesellschaft fördert weiter das traditionelle westdeutsche Familienmodell; das kann man durchdeklinieren bis hin zum Ehegattensplitting, das alte Geschlechterrollen zementiert.

„Ich glaube, es erfordert ein Update des klassischen männlichen Egos“, sagt Peer Soetebeer.

Männer definierten sich zu sehr über das Außen wie Titel und Gehalt.

„Aber klar, in der Elternrolle gibt es keine Quartalszahlen, KPIs oder Lob von der Führungskraft“, räumt er ein. „Auch

ich war das gewohnt.

Jetzt sind die Bindung zu meiner Tochter und die Freiheit meiner

Ein Vater, der Zeit mit seinem Kind verbringt. Nicht nur am Wochenende oder im Urlaub. Wann wird Care-Arbeit für Männer zur gelebten Normalität?

HOFFNUNGS-LISTE

01 _____ RUBIN RITTER

Ende 2020 verließ er nach elf Jahren Zalando, weil die Karriere seiner Frau, einer Richterin, fortan im Mittelpunkt stehen sollte. Er übernahm den größeren Teil der Care-Arbeit.

02 _____ ACHIM SAUER

16 Jahre lang war er Deutschlands „First Gentleman“. Der Ehemann von Angela Merkel, ein Professor für Quantenphysik, blieb während der Amtszeit seiner Frau im Hintergrund, hielt ihr den Rücken frei.

03 _____ JOHANNES GOOS

Der Ehemann von Céline Flores Willers bekocht und unterstützt die Gründerin (The People Branding Company). Ihre Karriere steht klar im Vordergrund. „Er ist mein geheimer Erfolgsfaktor“, schrieb Willers auf LinkedIn.

Frau für mich die beste Bestätigung.“ Abschließend rät er Paaren, früh und ehrlich darüber zu sprechen, welche Art von Autonomie beide behalten möchten. „Es ist kein Gefallen, den der Mann der Frau tut oder andersrum, sondern eine gemeinsame Design-Entscheidung für das Leben als Familie. Beide Partner müssen hier ihre Ansprüche klar definieren, auch um Risiken wie Altersarmut zu vermeiden“, so Soetebeer.



DASS DAS ROLLENVERSTÄNDNIS von Paaren nicht in Stein gemeißelt sein muss, weiß **Dr. Stephanie Kowitz-Harms** (48), Vorständin bei der Stiftung Bürgermut, aus eigener Erfahrung. Während ihrer Promotion bekam sie zwei Töchter, hielt ihrem Mann den Rücken frei. „Als ich mit Anfang 30 meinen ersten Job hatte, sagte ich zu meinem Mann: ‚Du musst zwei Nachmittage in der Woche übernehmen.‘ Er war alles andere als begeistert“, erinnert sich Kowitz-Harms. Das war vor 20 Jahren, damals gab es kein Elterngeld, und Väter, die für die Kinderbetreuung in Teilzeit gingen, waren maximal ungewöhnlich. Mit seinem Selbstbild als klassischem Ingenieur habe das erst mal ordentlich geclashet. Aber Kowitz-Harms ist dennoch in den Konflikt gegangen, immer wieder. „Für mich stand außer Frage, dass ich das von ihm erwarte. Falls er das nicht möchte, muss er für die Nachmittage eben eine andere Betreuungsform organisieren. Das war meine Forderung“, erzählt Kowitz-Harms. In den allermeisten Partnerschaften würde jetzt das Totschlagargument kommen: Aber der Mann verdient doch mehr, warum soll er dann in Teilzeit gehen? „Berechnen wir den Wert von Arbeit denn nur in Geld? Es geht doch auch um Anerkennung, Gestaltungsmöglichkeiten und Purpose. Klar muss am Ende die Familienkasse stimmen, aber Arbeit lässt sich eben nicht nur monetär berechnen“, gibt Kowitz-Harms zu bedenken. Zweitens sei es ein Investment, einer Frau faire Chancen auf eine Karriere zu ermöglichen. Damit sie im Alter ein gutes Auskommen hat, aber auch zur Hauptverdienerin werden kann, wenn es zur Trennung kommt oder der Mann aus gesundheitlichen Gründen beruflich ausfällt. Rückblickend beschreibt Kowitz- ▶



Stephanie Kowitz-Harms hielt ihrem Mann den Rücken frei, dann wollte sie beruflich durchstarten und delegierte konsequent einen Teil der Kinderbetreuung an ihn

„KARRIEREN SCHEITERN *häufiger im Schlafzimmer* ALS IM MEETINGRAUM“



Christine Backhaus (62) ist Diplom-Psychologin und Executive Coach. Seit 25 Jahren berät sie Paare und Einzelpersonen, wie sie Karriere und Beziehung ausbalanciert bekommen.

INTERVIEW: KIRA BRÜCK

Frau Backhaus, kennen Sie aus Ihrer Beratung Frauen, die sich einen Mann wünschen, der ihnen den Rücken freihält?

Oh ja, aber genau diese sehr gebildeten und ambitionierten Frauen machen mit Online-Dating oft schlechte Erfahrungen. Bis vor Kurzem galt noch, einen Partner um jeden Preis haben zu müssen. Diese Haltung verändert sich jetzt in der Gesellschaft. Die Frauen haben verstanden, dass Karrieren häufiger im Schlafzimmer als im Meetingraum scheitern.

Warum ist das so?

Wenn zu Hause keine stabile Beziehungsenergie vorhanden ist, spürt man das mit jedem Atemzug. Solche Beziehungen bremsen das ganze Leben aus, auch die Karriere. Diese Frauen müssen in ihrer Partnerschaft ständig kompensieren oder vermeiden. Die Energie fehlt ihnen im Job.

Und umgekehrt?

Energie, die wir in einer unterstützenden Partnerschaft bekommen, macht uns im Job zu besseren Führungskräften. Sie ist ein großer Hebel und kann einen enorm nach vorne bringen.

Warum ist es für Frauen auch heute noch so schwer, einen unterstützenden Partner zu finden?

Frauen mit Karrieren sind im Privaten auch als Erwachsene oft noch

das angepasste „Vorzeigemädchen“. Prädikatsexamen, in der Kindheit war der Vater abwesend, Liebe für Leistung war das Motto. Wir lieben das, was wir kennen, ob es gut für uns ist oder nicht. Also suchen sich diese Frauen einen Mann, dessen Karriere noch größer ist als ihre eigene. Der hält ihnen aber nicht den Rücken frei.

Müssen Frauen also erst mal an ihren eigenen Themen arbeiten?

Erstens das. Zweitens müssen sie sich ernsthaft Gedanken darüber machen, was für einen Mann sie überhaupt brauchen. Die Partnerwahl ist bei vielen die einzige Millionenentscheidung, die romantisch getroffen wird.

Wie findet eine Frau also einen Partner, der ihre Karriere unterstützt?

Das ist deshalb eine sehr gute Frage, weil sich alle Männer für modern halten und beim Dating sagen, dass sie kein Thema damit hätten, wenn ihre Partnerin mehr verdient. Aber wenn dann der Tag gekommen ist, kommt ihnen ihr Selbstwert in die Quere. Vor allem dann, wenn die eigene Karriere gerade stagniert.

Wie meinen Sie das?

Viele Karrieren werden aufgebaut, weil jemand sehr gut im Kompensieren ist. Weil er oder sie Strategien gelernt hat, um auf der Bühne zu stehen oder sich durchzusetzen. Aber der Selbstwert ist das, was einen Menschen innerlich ausmacht. Das, was übrig bleibt, wenn man der Person die Titel, die Visitenkarte, den Firmenwagen wegnimmt. Egal ob Frau oder Mann: Man muss weniger auf das achten, was gesagt wird, sondern darauf schauen, wie sich jemand verhält.

Können Sie das konkret erklären?

Wenn Sie einen Mann kennenlernen,

prüfen Sie ganz unromantisch, um was für einen Menschen es sich handelt. Gehen Sie strukturiert vor. Wenn ich mit jemandem fusioniere oder mir einen Geschäftspartner in die Firma reinnehme, dann prüfe ich auch genau, wen ich mir da einkaufe. Diese Akribie und Analytik hat im Privaten oft Pause. Ganz wichtig: Erleben Sie ihn in anderen Konstellationen. Wie ist er in seinem Freundeskreis? Wie spricht er über vergangene Beziehungen, Kolleginnen, Kollegen und seine Familie? Was waren die Konflikte? Man braucht das große Bild.

Was zeigt mir das?

So haben Sie einen klaren Prädiktor, ob jemand differenzieren kann und seinen eigenen Anteil erkennt. Ob jemand das Gute sehen kann oder ob er nur abwertet und psychologisierend spricht. Hat jemand eine humanistische Grundhaltung? Hört er zu, stellt er Fragen? Oder trommelt er nur sich selbst auf die Brust? Kann er über Niederlagen, Bedürfnisse und Wünsche reden und erste Konflikte aushalten? Oder zieht er sich dann subtil zurück? Lebte er auch schon einmal alleine? Kann er sich selbst, Pausen und Nichtstun aushalten? Da zeigt sich der Selbstwert.

Ein letzter Tipp zum Schluss?

Behalten Sie immer im Hinterkopf: Liebe trägt durch gute Zeiten, Struktur und Verbindlichkeit tragen durch Drucksituationen. Und denken Sie unbedingt an einen Ehevertrag! ■

Harms' Mann die Zeit mit seinen Töchtern als Gewinn. „Der Game Changer war, dass er nicht nur Freizeit mit ihnen verbracht hat, sondern den richtigen Alltag mit Hausaufgaben machen, Impfterminen und knatschigen Kindern mitgemacht hat. Ich habe auch nicht vorgekocht oder Einkaufslisten geschrieben, sondern die Verantwortung ganz an ihn delegiert“, sagt Kowitz-Harms. Sie rät Frauen, erst einmal Klarheit für sich selbst zu finden. Und dann, wenn es sein muss, mit dem Partner in den Konflikt zu gehen und auf Harmonie zu pfeifen, auch wenn es schwerfällt. „Der Spruch ‚Frauen, die nichts fordern, bekommen genau das: nichts‘ ist komplett richtig. Machen wir uns nichts vor: Die Mehrheit der Männer wird uns nicht freiwillig anbieten, zu ►





reduzieren. Wir müssen es einfordern und dürfen es nicht als Option darstellen“, meint Kowitz-Harms.

Wer hat den härteren Job?

Sigrid Nikutta glaubt, dass es noch Zeit braucht, bis es in allen Köpfen angekommen ist, dass Männlichkeit nichts mit den üblichen Statussymbolen zu tun hat. Sie selbst ärgert es, dass das Management von Haushalt und Familie in all seinen Facetten in unserer Gesellschaft einen so niedrigen Stellenwert hat. Dabei sind Nikutta und ihr Mann sich sicher, wer in den letzten zwei Jahrzehnten die leichtere Aufgabe hatte: Im Job-Kontext wirft sich nämlich keiner schreiend im Supermarkt auf den Boden. „Weil überwiegend Frauen für Haushalt und

Kinder verantwortlich sind, wird diese Arbeit so wenig wertgeschätzt. Wo übrigens der gleiche Mechanismus greift: Wer eine Weile aus dem Beruf draußen war, tut sich bei der Jobsuche schwer. Keiner wartet auf einen. Selbst in der IT-Branche, das hat mein Mann erfahren“, sagt Nikutta. Sie ist stolz, dass ihre Töchter „die Mangerinnen ihres eigenen Lebens sein wollen.“

Frauen, die Karriere machen, und Männer, die ihnen den Rücken freihalten. Das gelingt mit einem klaren Selbstbild und viel Verhandlungsgeschick innerhalb der Beziehung. Und: Beide müssen es wollen, denn von der Gesellschaft bekommt man für dieses Modell nach wie vor keinen Rückenwind. Am Ende hilft vielleicht der Gedanke, dass die romantische Liebe

eine Erfindung des 19. Jahrhunderts ist. Das Konstrukt einer Partnerschaft oder Ehe darf auch nüchtern betrachtet werden, gerade wenn es darum geht, Doppelkarrieren zu leben oder Care-Arbeit zu verhandeln. Nicht geklärte Rollenkonflikte bremsen uns in allen Lebensbereichen aus. Lassen wir das nicht zu, sondern traditionelle Rollenbilder endlich hinter uns.

Und geben wir Männern Chancen, die nicht unserer gesellschaftlichen Prägung entsprechen: Laut einer Studie des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung möchten bei Tinder 40 Prozent weniger Frauen einen Grundschullehrer kennenlernen als wenn ein klassischer „Männerberuf“ angegeben ist. Raten Sie mal, welcher das ist. Ingenieur. ■

GO EFFICIENT

Sie servieren Kund:innen Top-Leistung, wir die passende Cloud.

Jetzt mit **Vodafone Services** auch die Cloud-Lösung finden, die zu Ihrem Business passt.



Zusammen für Ihr Business.
vodafone.de/digital-services



Together we can
vodafone
business

Milchmädchen- RECHNUNG

Mit seinem Know-how und einem starken Netzwerk hilft der Unternehmer **Volkmar Wywiol** (90) Frauen in Uganda, wirtschaftlich auf eigenen Beinen zu stehen. Gemeinsam mit einer Ordensschwester hat er ein System in Gang gebracht, bei dem 1.600 Rinder die Hauptrollen spielen. Er setzt auf Hilfe zur Selbsthilfe, das kann mitunter hoch-emotional zugehen.

TEXT: ANNE HÜNNINGHAUS



Um einer Familie Freudentränen in die Augen zu treiben, braucht es gerade einmal 300 Euro. Für diesen Betrag bekommt eine Frau in Uganda eine Kuh. Und mit so einem Tier beginnt für viele ein neues Kapitel: Mehr Milch heißt mehr Einkommen und das bedeutet mehr Chancen für die Kinder. Die Idee dahinter stammt von einem Hamburger

Unternehmer. Alles begann mit einer Randnotiz in einem Newsletter.

„Hätte ich einen Bullen, könnte ich meine Waisenkinder besser ernähren“, schrieb **Elisabeth Mwaka** (62) vor 15 Jahren in dem Rundbrief, mit dem sie Unterstützer:innen über ihre Wohltätigkeitsprojekte in Uganda informierte. Die Ordensschwester mit norddeutschen Wurzeln engagierte sich da schon seit Jahrzehnten in ihrer ostafrikanischen Wahlheimat, baute Schulen, unterhielt Gesundheitssta-

tionen und unterstützte Familien in Not. 2019 hat sie dafür das Bundesverdienstkreuz erhalten. In ihrem Newsletter erwähnte sie nun nebenbei, dass ein Bulle den Kuhbestand sichern würde. Denn trächtige Kühe bedeuten: mehr Milch und Kälber, die später ihrerseits Milch geben.

Volkmar Wywiol hatte damals schon regelmäßig Geld an Mwakas Organisation gespendet. Doch dieser Satz mit dem Bullen, der habe ihn „elektrisiert“, erinnert er sich. ►

Kühe bedeuten für die Frauen in Uganda eine echte Lebensgrundlage und täglich frische Milch für die Kinder



Die Frauen-Kooperative vergibt Kleinkredite an Unternehmerinnen, die damit etwa eine Schneiderei eröffnen



In die Schule gehen statt auf dem Feld arbeiten: Vor allem für Töchter verändern die Kühe das ganze Leben



Honig, der auf lokalen Märkten verkauft werden kann, sorgt für zusätzliches Einkommen. Ein Segen für die Frauen in Uganda

Wywiol fragte spontan seine Sekretärin, ob sie Lust habe, nach Uganda zu fliegen und einen Bullen zu besorgen. Gesagt, getan. Wenige Tage später war das erste von Wywiol gespendete Tier vor Ort.

Die Stern-Wywiol Gruppe produziert Zusatzstoffe für Tierfutter und Lebensmittel und liefert unter anderem nach Afrika. Mit einem Jahresumsatz von rund 800 Millionen Euro gehört die Gruppe zu den größten Anbietern der Branche weltweit.

Die Beziehung zu Schwester Elisabeth begann als klassische Spendenfreundschaft. Volkmars Wywiol unterstützte Schulbauten und Hospitäler, immer wieder gab es Kontakt, wenn die Ordensschwester zu Besuch in Hamburg war.

Milch verschafft Unabhängigkeit

Für den Unternehmer geht es nicht nur um das gute Gefühl, Geld zu spenden, weil es vor Ort tatsächlich ankommt und etwas bewirken kann.

Er wollte mehr als das. Wywiol reizte der Gedanke, ein System in Gang zu bringen, das die Menschen vor Ort zur Selbsthilfe befähigt. Die Milchwirtschaft ist dafür der Schlüssel. Das Durchschnittsalter in Uganda liegt bei gerade einmal 17 Jahren. Zum Vergleich: In Deutschland sind es 45 Jahre. Fünf bis acht Kinder zur Welt zu bringen, ist für viele Frauen in Uganda normal. Gleichzeitig sterben viele Menschen jung, nicht zuletzt wegen Krankheiten wie HIV/Aids oder Malaria. Viele Kinder leiden unter Mangelernährung, frische Milch kann da einen entscheidenden Unterschied machen.

In Schwester Elisabeths Wirkungsstätte Butiru, einem Dorf im Osten des Landes, ist Milch aber nicht nur ein Lebensmittel. Für viele Familien bedeutet sie Sicherheit und Zukunft. Wer eine Kuh besitzt, kann nicht nur die eigene Familie ernähren, sondern auch Milch auf dem Markt verkaufen.

Herzstück des Milchprojekts sind die Frauengruppen, die Schwester Elisabeth über Jahre hinweg aufgebaut hat. 15 bis 20 Mütter, Großmütter oder Witwen schließen sich zu einer Kooperative zusammen, die dann im Rahmen der Mikrofinanzierung einen Betrag von 1.000 Euro erhält.

Wie eine Bank vergibt die Kooperative Kleinkredite von jeweils 50 Euro an Frauen der Gruppe. Die Frauen erklären ihr Vorhaben in einem Pitch, mit dem Geld starten sie zum Beispiel einen Straßenverkauf oder eröffnen einen kleinen Laden, etwa eine Schneiderei. Sie zahlen Zinsen und die Kreditsumme ist meist spätestens nach einem Jahr zurückgezahlt. So bleibt der Kapitalstock der Gruppe erhalten und ebnet immer neuen Frauen den Weg in die Selbstständigkeit. Sie können damit ihre Familien ernähren, die Ausbildung der Kinder sichern und sich wirtschaftlich unabhängiger machen. Besonders für die Töchter eröffnet das neue Chancen: Statt auf dem Feld arbeiten zu müssen oder früh verheiratet zu werden, können sie zur Schule gehen.

Volkmars Wywiol sammelt zusätzliche Spendengelder, um Milchkühe für die Mitglieder der Frauengruppen zu kaufen. Wer eine Kuh erhält, entscheiden die Frauen gemeinsam. „Sie übernehmen Verantwortung, organisieren sich und helfen einander“, erklärt Schwester Elisabeth. Die einzige Bedingung: Die ersten zwei Kälber jedes Muttertiers gehen an andere Frauen der Gruppe. So wächst die Herde kontinuierlich und immer mehr Familien profitieren. Die Frauengruppen sind zu kleinen Genossenschaften geworden, die das Leben in Butiru nachhaltig verändern.

„Storytelling ist alles“

Volkmars Wywiol bringt derweil mehr als Geld ins Projekt. Er hat inzwischen auch ein Honigprojekt ins Leben gerufen. Die ersten Frauengruppen kümmern sich nun auch um Bienenvölker, verkaufen den Honig auf lokalen Märkten. Das sorgt für zusätzliches Einkommen. Wywiol organisiert Workshops zur Imkerei, vermittelt Kontakte zu



Die Ordensschwester Elisabeth Mwaka engagiert sich seit Jahrzehnten für ihre ostafrikanische Wahlheimat. Unternehmer Volkmar Wywiol lernte sie kennen, weil er Geld für ihre Organisation spendete. Ein Satz in ihrem Newsletter elektrisierte ihn

Expert:innen und sorgt dafür, dass in Butiru buchstäblich Milch und Honig fließen.

Sein größter Hebel ist das Fundraising. Wywiol ist in Unternehmer:innenkreisen vernetzt. „Kernkompetenz eines jeden erfolgreichen Unternehmers ist, seine Idee gut verkaufen zu können“, sagt er. Neue Spender:innen gewinnt er am liebsten persönlich. Wer eine Kuh spendet, erhält eine individuelle Nachricht mit einem Foto des Tiers und wird Teil von Wywiols Netzwerk. Viele Unterstützer:innen kennt er seit Jahren,

andere sind durch persönliche Empfehlungen dazugekommen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten setzt er auf das persönliche Gespräch. „Am Ende zählt Vertrauen. Wer uns kennt und sieht, was wir bewirken, bleibt dabei, auch wenn es angesichts der Wirtschaftsflaute gerade nicht leicht ist, Geld einzusammeln“, sagt Wywiol. Unterstützer:innen bekommen regelmäßig Updates und Berichte, damit sie nachverfolgen können, was mit ihrer Spende passiert ist.

Ein Herzstück des Projekts ist das Konzept der Kuhbotschafter:in-

nen. Wer eine Kuh spendet, bleibt mit der Familie in Kontakt. Einige Spender:innen reisen sogar selbst nach Butiru, um die gespendete Kuh in Augenschein zu nehmen. Die Übergabe wird gefeiert, es wird gesungen und getanzt, die Kuh bekommt einen Namen. „Das ist ein bewegender Augenblick. Die Freude, die Dankbarkeit und die Hoffnung sind spürbar“, erzählt Volkmar Wywiol. Manche Unterstützer:innen spenden gleich mehrere Tiere und erhalten für jede Kuh ein Foto als Erinnerung. ►



Kuhbotschafter:innen-Treffen im September letzten Jahres im Grand Elysée in Hamburg: Spender:innen kommen zusammen und tauschen Geschichten aus

Jedes Jahr im September lädt Wywiol zum Treffen der Kuhbotschafter:innen nach Hamburg ein. Dort treffen sich Spender:innen und tauschen Geschichten aus. Diese persönliche Bindung ist der Schlüssel, weiß Wywiol. Wer einmal erlebt hat, wie viel eine einzige Kuh in Afrika bewirken kann, erzählt es weiter, animiert zum Mitmachen. So wächst das Netzwerk, Familie für Familie. „Storytelling ist alles“, sagt Wywiol. Er muss die Begeisterung wachhalten, wie beim Ver-

kauf eines Produkts. Ideen zu verkaufen, Wirkung zu zeigen und Menschen zu überzeugen, das ist seine Stärke. Wer längere Zeit nichts gespendet hat, den erinnert er. „Das darf den Leuten dann auch etwas unangenehm werden“, sagt der Unternehmer und lacht.

Seine Strategie zeigt Wirkung. Inzwischen hat das Projekt mehr als 1.600 Kühe an Familien in Butiru und Umgebung vermittelt. Über 20.000 Kinder erhalten dadurch jeden Tag frische Milch.

„300 Euro für eine Kuh. Wie schnell gibt man diesen Betrag für ein Abendessen im Restaurant aus.“

Volkmar Wywiol

„Natürlich gibt es auch hierzulande Armut, das möchte ich nicht kleinreden“, sagt Wywiol. „Aber für Uganda gibt es vergleichsweise wenige private Unterstützungsangebote, die gezielt ankommen. Und man kann hier mit kleinen Beträgen viel bewirken, wenn man es klug anstellt.“ Das Land wird von Autokraten regiert, die etwa Homosexualität unter Strafe gestellt haben. „Über offizielle Wege zu spenden, bringt dort wenig“, sagt Wywiol. Ein wunderschönes Land mit liebenswerten Menschen ist Uganda aber trotzdem. Wywiols Sekretärin, die dort in seinem Auftrag vor 15 Jahren den ersten Bullen kaufte, hat sich in das Land verliebt. Nach ihrer Pensionierung will sie dauerhaft dort leben, ein Grundstück ist schon gekauft.

Doch wer in Uganda Dinge zum Besseren bewegen will, muss selbst Verantwortung übernehmen, sagt der Unternehmer. Und das kann ganz klein anfangen. Eine junge Studentin habe aus ihrem BAföG eine Kuh gespendet, berichtet Wywiol. Nach einem Praktikum in Afrika wusste sie, wie groß die Not ist. „300 Euro für eine Kuh. Wie schnell gibt man diesen Betrag für ein Abendessen im Restaurant aus“, sagt er. Stattdessen kann man auf der anderen Seite der Erdkugel etwas Großes in Gang bringen. ■



EVENTS ÜBER DEN DÄCHERN MÜNCHENS

**ERLEBEN SIE MÜNCHEN AUS EINER
NEUEN PERSPEKTIVE.**



BESUCHEN SIE UNS ONLINE

Aussergewöhnliche Events auf
der Dachterrasse des
Mandarin Oriental, Munich.


MANDARIN ORIENTAL
MUNICH

„WENN BEIDE ALPHA-TYPEN SIND, FUNKTIONIERT ES NICHT“

Könnten Sie sich vorstellen, mit Ihrer Schwester oder Ihrem Bruder zu arbeiten? Während viele da wohl dankend abwinken würden, hat **Dr. Sara Marquart** mit ihrem Bruder sogar gegründet. Warum sie überzeugt ist, dass sie diese besondere Beziehung zu besseren Unternehmer:innen macht, welche Rolle ihre Kindheit dabei spielt und warum sie gerade bei kleinen Budgets vor übereilten Personalentscheidungen warnt, hat sie STRIVE im Interview verraten.

INTERVIEW: KRISTINA KREISEL

Sara, Du hast mit Deinem Bruder gegründet. In welchen Situationen ist das ein Vorteil?

Vor allem dann, wenn es schwierig wird. Gründen ist ein Marathon, man braucht Ausdauer. Mein Bruder ist in solchen Momenten mein Anker, meine Homepage, die mir neue Energie gibt, und ich bin das genauso auch für ihn. Wenn man sich seit 37 Jahren kennt, weiß man genau, wie die andere Person tickt, wo ihre Grenzen liegen und wann man wo wie schnell

unterstützen muss. Dieses blinde Verständnis hat man nicht, wenn man sich von der Uni oder aus dem McKinsey-Programm kennt. Da wir aus demselben Elternhaus kommen, haben wir zudem eine ganz spezifische Vorstellung von bestimmten Werten.

Wie zeigt sich das in Eurer Zusammenarbeit?

Wir wissen intrinsisch, wie die andere Person entscheiden würde, auch wenn sie nicht im Meeting sitzt. Das erspart uns viele Abstimmungszyklen. Wir

sind sehr gut darin, schnell Entscheidungen zu treffen.

**Würdest Du sagen, es gibt so-
was wie ein Gründer:innen-Gen?
Welche Rolle haben Eure Eltern
bei der Entscheidung gespielt, eine
Firma aufzubauen?**

Unsere Eltern haben uns in jedem Fall stark geprägt. Unsere Mutter ist Grundschullehrerin, unser Vater war Marketingvorstand eines Mineralölkonzerns. Beide standen der Startup-Szene also nicht nahe.



Dr. Sara Marquart (37) ist Co-Gründerin und Chief Technology Officer des Lebensmittelstartups Planet A Foods, das lieferketten-unabhängige Alternativen unter anderem zu Kakao und kakaohaltiger Schokolade entwickelt. Ihr Bruder Dr. Maximilian Marquart (40) ist Ingenieur und hat zuvor bereits 27 Pilots gegründet. Die Firma hat etablierte Unternehmen dabei beraten, wie sie erfolgreich mit Startups kooperieren können, und wurde inzwischen von Deloitte übernommen. Die Geschwister leben und arbeiten bei München und führen derzeit rund 70 Mitarbeitende an zwei Standorten.

Aber?

Unser Elternhaus hat uns überhaupt erst zum Gründen befähigt, weil es intakt war und uns, im Englischen würde man sagen unconditional love, also bedingungslose Liebe gegeben hat. Das hat uns enorm geholfen, ein stabiles Selbstvertrauen zu entwickeln. Und das ist essenziell, wenn man gründet.

Weil man im Zweifel auf sich allein gestellt ist?

Auf dieser Reise geht so viel schief.

Wenn man permanent an sich zweifelt und dem inneren Kritiker zu viel Raum gibt, verzweifelt man viel früher. Insofern hat unsere Kindheit indirekt eine große Rolle gespielt, wenn auch nicht im klassischen betriebswirtschaftlichen Sinne.

Würde ich mit meiner Schwester arbeiten, bin ich fast sicher, wir würden in alte Muster verfallen. Wie ist das bei Euch?

Natürlich gibt es auch bei uns eine gewisse „Hackordnung“: der ältere

Bruder, die jüngere Schwester. Diese Geschwisterdynamik spiegelt sich auch durchaus im Unternehmen wider. Da sie jedoch zu unseren Persönlichkeiten und Stärken passt, führt das nicht dazu, dass die Fetzen fliegen würden. Im Gegenteil: Wir haben eine sehr natürliche Aufgabenteilung. Und wenn es darauf ankommt, setzt sich bei uns nicht der Ältere durch, sondern das bessere Argument.

Du leitest als CTO Technologie und Produkt, Dein Bruder trägt ►



Das Management des Lebensmittelstartups Planet A Foods: Laura Schneider, Dr. Maximilian Marquart, Michael Hampel, Dr. Sara Marquart, Stefan Rost, Ute Schellenberg (v.l.n.r.)

die unternehmerische Gesamtverantwortung als CEO.

Ich bin die Wissenschaftlerin, die Technikerin und treibe Produkt, Vision und Innovation. Ich bin vom Typ her eher geeky, sciency, das brain behind the curtain. Mein Bruder dagegen ist absolut extrovertiert und kann auf Events bis morgens um drei noch Sales machen. Wir ergänzen uns, weil wir beide Bereiche brauchen: ohne Technologie kein Produkt, ohne den Vertrieb kein Umsatz. Reibung gibt es manchmal natürlich trotzdem.

Wann zum Beispiel?

Wenn wir uns in operativen oder strategischen Fragen uneinig sind, müssen wir sie so lange diskutieren, bis wir einen Kompromiss finden. Wären wir zwei „normale“ Grün-

der:innen und eine Person könnte theoretisch jederzeit gehen, müsste man für manche Konflikte vielleicht keine Lösung finden. Für uns gibt es keine andere Option, weil wir beide wissen: Am Ende des Jahres sitzen wir gemeinsam unter demselben Weihnachtsbaum.

Klärt Ihr das dann untereinander oder habt Ihr Unterstützung?

Wir haben und hatten dabei seit Beginn Unterstützung von einem Coach. Bei jeder Gründung gibt es Krisen und in diesen Krisen schaltet das zentrale Nervensystem in den Überlebensmodus. Da passiert vieles implizit, was schnell zu Misskommunikation führen kann. Daher ist es wichtig, zu verstehen, wie man im Fight-or-Flight-Modus tickt.

Was macht das mit Eurem privaten Verhältnis, inwiefern hat die Firma Eure Beziehung verändert?

Wir haben uns noch mal viel besser und tiefer kennengelernt. Max ist die Person, mit der ich am meisten Zeit verbringe, das fängt morgens mit unserem ersten Telefonat um sieben an und hört abends um neun Uhr auf. Tagsüber sehen wir uns in Meetings und im Büro. Wir haben viel mehr Themen, über die wir sprechen, nicht nur in Bezug auf die Firma, auch drumherum. Früher hatten wir nur partielle Überschneidungen bei unseren Interessen.

Gibt es noch Momente, in denen Ihr „nur“ Geschwister seid?

Selten. Ich sage immer: Die Firma ist wie ein Kind, das ständig mit uns im Raum sitzt. Nach fünf Jahren merken wir gerade, dass wir uns bewusst wieder mehr Zeit als Geschwister nehmen wollen. Einfach mal zusammen in den Urlaub fahren, am Strand sitzen, ein gutes Glas Wein trinken. Diese Ebene wieder zu pflegen, steht auf unserer Agenda. Auch das ist ein bisschen wie mit einem Kind: Eltern sagen irgendwann auch, es wäre schön, mal wieder Zeit als Paar zu haben (*lacht*).

Um gemeinsam erfolgreich zu gründen, welche Eigenschaften braucht es da?

Wer gründet, ist immer auch ein Stück weit Rampensau. Wenn beide Alpha-Typen sind, funktioniert es aber nicht. Es muss klar sein, wer wofür verantwortlich ist, wer in welchem Bereich entscheidet, und beide müssen damit fein sein.

Apropos Verantwortung: Was findest Du das Schwerste daran, ein

Unternehmen zu führen?

Je mehr Menschen auf der Payroll stehen, desto größer ist der Druck. Am Ende hängen daran nicht nur Mitarbeitende, sondern auch deren Familien. Natürlich macht es Spaß, ein Team aufzubauen und Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten. Aber an diesen Druck muss man sich erst mal gewöhnen. Gleichzeitig ist genau dieser Druck auch ein Antrieb: Du weißt, wofür Du morgens aufstehst.

Und was ist das Beste am Unternehmertum?

Etwas Neues zu bauen, das es vorher nicht gab, ist das geilste Gefühl der Welt. Du hast eine Idee und irgendwann steht Dein Produkt im

„Unser Elternhaus hat uns überhaupt erst zum Gründen befähigt, weil es uns bedingungslose Liebe gegeben hat.“

Supermarkt. Diese Selbstwirksamkeit ist für mich das größte Glück.

Du hast zum ersten Mal gegründet. Was war schwerer als gedacht?

Eine Produktion und Lieferkette von null aufzubauen, war deutlich kräfte-

zehrender als erwartet. Auch die richtigen Leute zu finden, ist tough. Manchmal dauert ein Prozess ein halbes Jahr. Dennoch würde ich diese Zeit immer investieren: Gerade mit begrenztem Budget muss man die richtigen Menschen einstellen, sonst wächst man nicht.

War auch etwas einfacher?

Die Finanzierung. Wir hatten zu Beginn keine Ahnung von Funding und große Zweifel, ob wir das hinbekommen. Inzwischen bin ich überzeugt: Wenn man eine gute Idee hat, die ein echtes Problem löst, sie gut erklären und eine nachvollziehbare Road to Market und Profitabilität zeigen kann, dann bekommt man auch das Funding. Es ist kein Hexenwerk. ■



**ONLINE
BESUCHEN
& GESPRÄCH
BUCHEN!**

Transformation, die wirkt

Als operative Unternehmensberatung unterstützen wir mittelständische Unternehmen dabei, komplexe Veränderungen so umzusetzen, dass daraus messbare Ergebnisse entstehen.

Unser Team besteht ausschließlich aus ehemaligen Führungskräften aus Industrie- und Technologieunternehmen, die Transformation selbst verantwortet haben.

SIVENTUS

IMPACT BY EXPERIENCE

POST MERGER INTEGRATION

ORGANISATIONSGESTALTUNG

PROZESSOPTIMIERUNG

KOSTENSENKUNG

SCHULUNGEN

SIVENTUS GmbH +49 89 7230 8000
Schäftlarnstraße 94 info@siventus.com
81371 München www.siventus.com

Schwesterschaft

Frauen können füreinander die klügsten Beraterinnen und stärksten Verbündeten sein, auch über Branchengrenzen hinweg, hat **Lubomila Jordanova** erlebt. Mehr noch: Frauen sind unser berufliches Kraftzentrum. Wir müssen sie nur um Rat bitten.

Lange Zeit wurde uns einge-redet, beruflicher Erfolg sei ein einsamer Aufstieg. Ein harter, individueller Marsch an die Spitze. Doch in den letzten Monaten, in denen ich zwischen großen Erfolgen und Momenten, in denen ich mich am liebsten unter dem Schreibtisch versteckt hätte, hin- und hergeworfen wurde, ist mir etwas klar geworden: Die stärkste Kraft in meiner Karriere ist die Frau am anderen Ende der Leitung.

Ob an einem schwierigen Dienstag oder einem Freitag voller Euphorie: Ich habe immer wieder gespürt, dass da eine Hand auf meiner Schulter liegt. Manchmal war sie physisch da, oft aber nur im übertragenen Sinne. Es war diese beruhigende Gewissheit, das Chaos nicht allein bewältigen zu müssen. In Momenten des Zweifels war dieses Gefühl der Rückendeckung oft das Einzige, was mich weitermachen ließ.

Als ich nach Deutschland zog, begegnete mir der Begriff der „Ellenbogenfrau“. Eine kalte Person, getrieben von der Überzeugung, dass an der Spitze nur Platz für sie ist. Eine einsame, erschöpfende Art zu leben, die auf einem falschen Gefühl von Mangel basiert. Meine Realität sah zum Glück anders aus.

Gerade in Zeiten wie diesen, in denen geopolitische Spannungen und globale Unsicherheit unseren Alltag

„Mir ist klar geworden: Die stärkste Kraft in meiner Karriere ist die Frau am anderen Ende der Leitung.“

bestimmen, ist diese Haltung nicht nur überholt, sondern gefährlich. Wir brauchen keine zusätzliche Reibung, sondern die Kraft, die entsteht, wenn wir uns gegenseitig stützen.

Berufliche Lösungen suchen wir meist in Sitzungssälen oder Fachseminaren. Aber haben Sie schon einmal bemerkt, wie oft der entscheidende Geistesblitz aus einer völlig anderen Richtung kommt? Ich habe entscheidende Geschäftsstrategien beim Kaffee mit einer ehemaligen Studentin entwickelt und logistische Knoten gelöst, indem ich mit einer Bekannten aus der Beauty-Branche sprach.

Diese Frauen, die wir oft vergessen anzurufen, weil wir sie in die Schublade „privat“ oder „fachfremd“ stecken, sehen oft genau diese Muster, für die wir selbst betriebsblind geworden sind. Es liegt eine besondere Intelligenz darin, wenn wir über Branchengrenzen hinweg zusammen-

halten. Manchmal ermöglicht uns das einen Wissensvorsprung.

Ich nenne es das unverzichtbare Netzwerk der Schwesterschaft. Es ist die Freundin, die kurz vor einer Präsentation eine „Du schaffst das“-Nachricht schickt. Es ist die Mentorin, die einen mit Ehrlichkeit statt mit Ego korrigiert. Diese Beziehungen sind das unsichtbare Sicherheitsnetz, das uns auffängt, wenn es in der Geschäftswelt ungemütlich wird.

Wir sind keine Einzelgänger:innen. Wenn wir unsere Freundschaften nicht nur als emotionalen Support, sondern als berufliches Kraftzentrum begreifen, werden wir unaufhaltbar.

Nehmen Sie sich heute einen Moment Zeit. Greifen Sie einfach zum Telefon. Rufen Sie die Freundin an, bei der Sie sich längst melden wollten. Kontaktieren Sie die frühere Kollegin. Nicht, weil Sie etwas von ihr brauchen, sondern weil dieses Gespräch die Hand auf Ihrer Schulter festigt. ■



Lubomila Jordanova (36) ist Co-Gründerin und CEO des Berliner Startups Plan A, einer Plattform zur Dekarbonisierung und ESG-Berichterstattung. Von „Capital“ wurde sie in die 40-unter-40-Liste gewählt.

STRIVE

UP YOUR LIFE



**STRIVE ist mehr als ein Magazin. Es ist eine Haltung.
UND JETZT GIBT ES SIE AUCH ZUM ANZIEHEN!**

Der **limitierte STRIVE Sweater** besteht aus **100 % Baumwolle** und fühlt sich angenehm weich auf der Haut an:

- Cleanes, zeitloses Design mit **hochwertig gesticktem STRIVE-Schriftzug**
- **Vielseitig kombinierbar** – zu Blazer oder Denim

Für Frauen, die Erfolg und Fashion selbstverständlich vereinen.

JETZT BESTELLEN



Beruf und Gefühl

Der wichtigste Businessdeal ist die Ehe, ist sich unsere Kolumnistin **Dina Reit** sicher. Denn ständiger Gegenwind im Privaten kostet täglich Energie, die man als Unternehmerin woanders viel dringender gebrauchen kann.

Die Partnerwahl gilt als die wichtigste Entscheidung im Leben, das klingt nach Ratgeber. Für mich ist es das Logischste der Welt.

Ich führe ein Familienunternehmen. Lasertechnologie, Maschinenbau, Präzision made in Germany. Mein Vater hat es mit Herzblut, Schlafentzug und Verzicht aufgebaut. Ich trage das weiter. Kein Abend ohne offene Gedanken: Das Unternehmen ist immer dabei. Die Verantwortung ist ein ständiger Begleiter. Nicht als Last, aber als Konstante. Wer das nicht kennt, versteht einen Unternehmer, eine Unternehmerin nie ganz.

Mein Mann führt selbst ein Unternehmen. Er kennt den Hustle. Er sagt manchmal auch: Schaltest Du heute noch ab? Aber er hat nie gesagt: Sei nicht so ehrgeizig. Er freut sich über meinen Erfolg wie über seinen eigenen. Und wenn ich nicht weiterkomme, gibt er mir Rat. Das ist kein Detail. Das ist das Fundament von echtem geteiltem Leben für mich.

Den Haushalt teilen wir auf. Jeder erledigt, was er lieber macht. Bei allem anderen bezahlen wir gerne für externe Hilfe. Pragmatismus ist Romantik im Mittelstand.

„Drum prüfe, wer sich ewig bindet.“ Dieser Schiller-Satz klingt nach Abiturprüfung, ist aber handfester Unternehmensrat. Man kann eine Ehe, wenn es leider nicht anders geht,

„Wer einen Partner wählt, der einen bremst, kleinhält oder nicht versteht, verliert täglich ein bisschen von sich.“

verlassen. Aber der Weg, den man gemeinsam geht, prägt das Leben, die Karriere, die eigene Energie täglich. Wer einen Partner wählt, der einen bremst, kleinhält oder schlicht nicht versteht, verliert täglich ein bisschen von sich. Die Summe dieser Tage ist am Ende ein Leben.

Und dann ist da noch etwas, das ich ansprechen möchte: Eheverträge. Klingt unromantisch, ich weiß. Ist es aber nicht, wenn man es richtig denkt. Denn wer ein Unternehmen in eine Ehe einbringt, trägt Verantwortung nicht nur für sich, sondern für die Menschen, die dort arbeiten. Wenn eine Ehe scheitert und dabei ein Betrieb in Mitleidenschaft gezogen wird, hängen plötzlich Schicksale dran, die nie gefragt wurden. Ein Ehevertrag schützt das. Und ja: Man kann ihn auch noch nach der Hochzeit abschließen, falls jemand das gerade nachdenklich liest.

Noch eine Sache: Ich sehe auf

Social Media gerade viele junge Männer, die erklären, sie bräuchten eine Frau, die sich unterordnet und zu Hause bleibt. Ich bin in einer Familie mit klassischer Rollenverteilung aufgewachsen und ich habe das als echte Teamlösung erlebt, die funktionieren kann. Wenn beide das frei wählen: vollkommen in Ordnung. Aber Ausschließlichkeit stört mich. Jeder Mensch sollte die Möglichkeit haben, sich zu entfalten. Auch beruflich. Natürlich auch eine Frau. Das ist keine feministische Kampfansage, das ist schlicht: Menschenwürde.

Den richtigen Partner zu wählen, das ist vielleicht die wichtigste strategische Entscheidung, die man trifft. Nicht weil man ohne ihn nicht erfolgreich sein kann. Sondern weil man mit dem falschen täglich gegen den Wind läuft. Wer schon mal ein Unternehmen am Laufen halten musste, weiß: Gegenwind kostet Energie, die man woanders viel besser braucht. ■



Dina Reit (33) ist Geschäftsführerin des Maschinenbauers SK Laser und Co-Host des Nachfolge-Podcasts „Anfangen hilft“. Von „Capital“ wurde sie in die 40-unter-40-Liste gewählt.

KARRIERE

„Bevor Du jemanden einstellst,
musst Du klar für Dich
definieren, warum Du die Rolle
brauchst und was
das ideale Ergebnis ist.“

GRÜNDERIN NANA JANASHIA IN „FALSCH GEHIRED“

SEITE 62 ►

WORK ESSENTIALS

Sie können uns glauben: **Mit schönen Dingen** macht die Arbeit sofort mehr Freude. Belohnen Sie sich doch mal für ein gutes Meeting, ein erfolgreiches Quartal oder einfach so mit etwas Besonderem. Wir haben ein paar Stücke für Sie herausgesucht.

1



KLARER BLICK, KLARER STYLE

Ein echtes Statement-Piece mit quadratischer Form und Havana-Design: die Brille **Sabina Markin x Mister Spex SMD R13**. Ob mit Sehkstärke oder Blaulichtfilter-Gläsern, sie ist das perfekte Work Essential für alle, die täglich viele Stunden vor dem Bildschirm verbringen. Hochwertige Gläser sorgen für optimalen Sehkomfort und entlasten die Augen spürbar.

Ab 99,95 Euro, www.misterspex.de



2

TRAVEL IN STYLE

Geschäftsreise oder Wochenendtrip: Der **Montblanc-Holiday-Kabinenkoffer** ist ein stilvoller Begleiter. Er besticht durch hochwertiges Polycarbonat und schwarze Lederdetails. Das Innenleben ist clever organisiert: Die Fächer halten Kleidung, Unterlagen und Technik sicher und übersichtlich.

1.100,00 Euro, www.montblanc.com

3



ABSOLUT KEINE ABLENKUNG

Perfekt für klare Beats, Podcasts und konzentriertes Arbeiten: Die **Dyson-OnTrac-Kopfhörer** blenden bis zu 40 dB störender Hintergrundgeräusche aus. Nicht nur beim Hören überzeugen sie: Die starke Klang- und Mikrofonqualität sorgt in Calls für klare Stimmen. Die Kopfhörer kommen mit individuell anpassbaren Ohrpolstern und Endkappen.

499,00 Euro, www.dyson.de



4

FOKUS, DER WÄCHST

Die **App Forest** verwandelt konzentriertes Arbeiten in ein Spiel mit großer Wirkung: Sobald man loslegt, pflanzt man einen virtuellen Baum. Lässt man sich ablenken, geht er ein. Das Prinzip hilft, To-dos ohne ständiges Abschweifen zu erledigen. Und mit Trees for the Future werden sogar echte Bäume gepflanzt.

www.forestapp.cc

STRIVE

ONLINE WORKSHOP

Foto: Henning Ross



„Unsuck HR: wie HR sich verändern wird und Du Deine Rolle zukunftsfähig machst“

MIT ALEXANDRA BARTH – 25. NOVEMBER 2026 | 17.30 – 20.30 UHR | VIA ZOOM

ALS CPO BEI HRS TREIBT SIE DIE ETABLIERUNG VON HR ALS STRATEGISCHEN MOTOR VORAN UND FÖRDERT INNOVATIVE ARBEITSWEISEN MIT FOKUS AUF EFFIZIENZ

Mit zunehmender Automatisierung wird HR zur Gestalterin produktiver Zusammenarbeit in komplexen, technologiegetriebenen Organisationen.

IN DIESER MASTERCLASS LERNST DU WIE DU

- HR **vom Cost Center zum Profit Center** im Unternehmen machst
- **Struktur schaffst**: Klarheit, Effizienz und messbare Wirkung; die Zukunft von HR
- **das UNSUCK HR Framework anwendest**: zur konsistenten Verbindung von Rolle, Messlogik und Arbeitsweise

Event verpasst? Kein Problem! Alle vergangenen Veranstaltungen kannst Du **als Jahresabonnent:in** kostenlos nachschauen unter www.strive-magazine.de/aufzeichnungen

WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/ACADEMY-WORKSHOPS

INVEST IN YOURSELF – JETZT ANMELDEN!

www.strive-magazine.de/unsuck-hr-online-workshop (oder scanne den QR-Code)



HARTE TÜR

Sie bleiben im Hintergrund und sind doch so nah dran wie sonst kaum jemand: Chiefs of Staff und Executive Assistants kommunizieren für ihre Chef:innen, werden häufig zu engen Vertrauten. Sie schirmen die Manager:innen von allem ab, was ablenkt und stört. Das macht sie selbst zu zentralen Führungskräften. Immer mehr Unternehmen erkennen das.

TEXT: KATHI PREPPNER

Türsteher:innen-Qualitäten schaden nicht, wenn man Chief of Staff sein möchte: Wer zur Chefin oder zum Chef durchwill, muss erst mal an der oder dem CoS vorbei

Eigentlich hat **Constanze Ulreich** (28) viele Jobs. Im vergangenen Jahr kam kurzfristig mal wieder ein neuer hinzu.

Verena Pausder (47) sagte zu ihr: „Constanze, du bist jetzt unser Head of Tour“, erinnert sich Ulreich. „Und ich so: Das hab ich noch nie gemacht, aber let's see.“ Und so hat sie kurzerhand die Tour zum Podcast „Fast and Curious“ von Verena Pausder und **Lea-Sophie Cramer** (39) auf die Beine gestellt. Herausgekommen ist eine Veranstaltungsreihe in sechs Städten, jeweils mit einem Event am Abend, Live-Podcast-Aufnahme und interaktiven Frage-Antwort-Sessions. Ulreich lud nicht nur das Publikum ein, sondern organisierte auch den

deren LinkedIn-Beiträge. Constanze Ulreich macht fast alles, was Verena Pausder auch selbst tun könnte. Für die klassische Assistenz wie Termine und Abrechnungen gibt es eine weitere Mitarbeiterin, die ebenfalls zu ihrem engsten Kreis gehört.

Rollen wie Chief of Staff (CoS), Senior Executive Assistant oder Referentin der Geschäftsführung sind nicht immer genau definiert, die Grenzen fließend, und bisweilen sind Assistenzaufgaben inkludiert. Die Bezeichnung des „Stabschefs“ stammt aus dem Militär und ist in der Politik und in angloamerikanischen Unternehmen bereits verbreiteter.

Aus Sicht von **Diana Brandl** (47) sollte es auch hierzulande neben Assistenzrollen mehr Chiefs of Staff geben. „Sie übernehmen strategische

zeiten gibt es meist nicht. Zudem müssen sie eine bestimmte Haltung mitbringen: Analytisches Denken, extremes Ownership und Lösungsorientierung gehören unbedingt dazu, weiß Diana Brandl, die in ihrem Podcast „Executive Office Insights“ schon Gäste aus mehreren CEO-Büros hatte, unter anderem von US-Talkmasterin Oprah Winfrey und von Microsoft Deutschland.

DAS GEHALTSNIVEAU VON COS ist so breit wie die Rolle selbst. Es reicht von 65.000 Euro Jahresgehalt bei Startups bis zu 150.000 Euro und mehr in Konzernen, je nach Erfahrung. Die Aufgaben in dem Job seien so vielfältig, erklärt Brandl, dass sie gar nicht alle aufzählen sind. Es hilft daher, wenn

„Man muss einen guten Draht zueinander haben, das ist das A und O.
Und man muss sich aufeinander verlassen können.“

Sabine Rosenberger, Executive Assistant

Tourbus, plante das Merchandise, designte ein Kartenspiel und suchte Produzent:innen. „Ich habe Dinge gemacht, von denen ich im Leben nicht geglaubt hätte, dass ich das mal machen würde“, sagt sie.

Der offizielle Job von Ulreich: Sie ist Chief of Staff der Investmentgesellschaft Pausder Ventures und damit buchstäblich der verlängerte Arm der Namensgeberin. Ulreich kümmert sich um die Projekte ihrer Chefin, schreibt Skripte für deren Podcast, wählt Bücher für Pausders Buchclub aus, begleitet deren Arbeit als Vorstandsvorsitzende des Startup-Verbands und bei der Fußball-Frauenmannschaft FC Victoria. Sie schreibt in enger Absprache mit Pausder auch

Aufgaben, für die Führungskräften die Zeit fehlt“, erklärt Brandl. Sie hat selbst als Senior Executive Assistant und Referentin gearbeitet und bildet heute Chiefs of Staff aus. Der wichtigste Unterschied zur Assistenz: CoS können ihre Chefin oder ihren Chef inhaltlich stärker vertreten, autonom arbeiten, Abläufe, Informationsfluss und Entscheidungsprozesse effektiver machen. „Chiefs of Staff haben oftmals eine Leitungsrolle im Unternehmen“, sagt Brandl. Sie seien die verlängerte Denk- und Handlungsebene des Managements und werden als Stabsstelle eingeordnet.

Dementsprechend müssen Anwärt:innen für diese Position oft die Extrameile gehen, klassische Arbeits-

Bewerber:innen schon auf C-Level operiert haben und Erfahrungen aus Projekt- und Change-Management oder Management-Beratung mitbringen. Brandl gibt ihr Wissen als Lead-Trainerin der ersten hochschulzertifizierten Chief-of-Staff-Ausbildung in Kooperation mit der Haufe Akademie weiter.

Offizielle Zahlen, wie viele CoS hierzulande arbeiten, gibt es nicht. Doch Brandl beobachtet, dass immer mehr Organisationen den Nutzen dieser Funktion erkennen. „Sie schreiben die Stellen gezielt aus, oft mit klarem Mandat und strategischer Verankerung.“ Viele Mitarbeitende aus Senior-Assistenz- oder Projektleitungsfunktionen würden sich ►



Selfie mit der Chefin:
Chief of Staff Constanze
Ulreich (rechts) und
Verena Pausder

„Die Position ist weniger eine Stufe auf der klassischen Karriereleiter als vielmehr ein Möglichkeitsraum für Menschen mit Drive, Struktur und strategischem Weitblick.“

Diana Brandl, Expert for Executive Support

diese Rolle aber auch jenseits offizieller Jobtitel erarbeiten und so ihren Einflussbereich ausdehnen. „Die Position Chief of Staff ist weniger eine Stufe auf der klassischen Karriereleiter als vielmehr ein Möglichkeitsraum für Menschen mit Drive, Struktur und strategischem Weitblick“, sagt Diana Brandl.

Constanze Ulreich staunt selbst manchmal darüber, was sie in ihrem Job alles machen kann. Es fühle sich gar nicht nach Arbeit an, sagt sie. Und das, obwohl sie viel reist und auch am Wochenende sowie jenseits der Nine-to-five-Arbeitszeiten unterwegs ist. Vielleicht liegt es daran, dass ihre Arbeit extrem abwechslungsreich ist. Sie managt nicht nur viele unterschiedliche Projekte, es gibt auch immer wieder neue Aufgaben, wie eben die Podcast-Tour.

Nach dem Studium wollte Ulreich eigentlich, wie so viele ihrer Kommiliton:innen, in die Unternehmensberatung gehen. Sie habe sogar schon ein Angebot gehabt. Dann aber suchte Verena Pausder jemanden, der für sie einen Buchclub aufbaut. Ulreichs beste Freundin, die bei



Diana Brandl hat als Senior Executive Assistant und Referentin gearbeitet, heute bildet sie Chiefs of Staff aus. Sie findet, dass es diese Rolle hierzulande öfter geben müsste. Darüber spricht sie auch in ihrem Podcast „Executive Office Insights“



Pausders Verein für digitale Bildung arbeitete, empfahl sie. „Ein glücklicher Zufall“, sagt Ulreich.

Auch **Sabine Rosenberger** (60) gefällt an ihrem Job, dass kein Tag wie der andere ist. Als Executive Assistant von **Nicolas von Rosty** (64), Deutschlandchef der Personalberatung Heidrick und Struggles, verwaltet sie den Terminkalender ihres Chefs, bucht seine Reisen, organisiert interne Meetings und Events und ist die Schnittstelle zwischen Klient:innen, Kandidat:innen und internem Team, zu dem neben Berater:in und Assistenz immer ein oder zwei Researcher:innen gehören. Rosenberger ist dabei wie eine Türsteherin. Wer zu von Rosty durchwill, muss zuerst an

ihr vorbei. E-Mails an ihren Chef, in denen es um Termine oder Organisationsfragen beantwortet sie zum Teil direkt und ohne Rücksprache. „Ich filtere da durchaus“, sagt Rosenberger. „In vielen Fällen weiß ich schon, welcher Call ihm am wichtigsten ist.“

Für Nicolas von Rosty arbeitet Rosenberger seit vier Jahren. Ursprünglich kommt sie aus der Touristikbranche, vor 25 Jahren ist sie über eine Zeitarbeitsfirma bei Heidrick und Struggles gelandet, zunächst nur für vier Wochen als Krankheitsvertretung. Für ihren ersten Chef, Hans-Joachim Strüven, war sie 21 Jahre lang Assistentin, bis er in Rente ging. „Man muss einen ▶



Sabine Rosenberger arbeitet seit 25 Jahren als Assistentin. Ihre Einschätzung ist für ihren Chef Nicolas von Rosty wichtig: „Wer sich ihr gegenüber unhöflich oder arrogant verhält, fliegt sofort aus dem Prozess raus“, sagt er

guten Draht zueinander haben, das ist das A und O“, sagt Sabine Rosenberger. „Und man muss sich aufeinander verlassen können. Sonst funktioniert das nicht so lange.“ Beim ersten Treffen mit von Rosty habe sie gleich gemerkt, dass die Chemie stimmt. „Ich glaube, er hat mir hoch angerechnet, dass ich extra an einem Samstag zum Treffen gekommen bin.“ Rosenberger sitzt in Hamburg, Nicolas von Rosty in München. Die beiden sehen sich deshalb selten persönlich, telefonieren aber mehrmals täglich.

Nicolas von Rosty ist die Einschätzung seiner Assistentin wichtig. „Ich frage immer bei ihr nach, wie

man ihr begegnet ist“, hat er im März 2023 in einem STRIVE-Interview gesagt. „Wer sich ihr gegenüber unhöflich oder arrogant verhält, fliegt sofort aus dem Prozess raus.“ Mit ihrem Chef teilt Rosenberger mehr als mit jeder anderen Person im Unternehmen oft auch Vertrauliches.

Zwischen Constanze Ulreich und Verena Pausder ist die Verbindung so eng, dass Ulreich sagt: „Ich denke wie sie, ich schreibe wie sie.“ Wo Verena draufsteht, sei meist auch viel Constanze mit drin. Ein bisschen ihr eigenes Ding will Ulreich dann aber doch machen. Das wurde ihr klar, als sie bei einem Investor:innentreffen mit dem Satz „Verena Pausder ist

DIE GRENZEN ZWISCHEN CHIEF OF STAFF (COS) UND EXECUTIVE ASSISTANT SIND FLIESSEND. EIN PAAR WICHTIGE UNTERSCHIEDE GIBT ES ABER:

KOMPETENZEN

Viele Executive Assistants haben eine kaufmännische Ausbildung oder zuvor schon als Assistent:in gearbeitet. CoS kommen oft aus der Managementberatung, dem Projektmanagement oder waren vorher als Senior Executive Assistants bereits strategisch und crossfunktional aufgestellt.

AUFGABEN

Executive Assistants sind operativ und administrativ tätig, sie koordinieren Termine, planen Reisen und bereiten Unterlagen vor. CoS arbeiten strategischer, bearbeiten eigenständige Projekte auf Management-Ebene und übernehmen die Begleitung und Moderation von Management-Sitzungen.

VERANTWORTUNG

Während Executive Assistants die Führungskraft direkt unterstützen, ihr operative Aufgaben abnehmen und nicht immer selbst weisungsbefugt sind, sind CoS inhaltliche Sparringspartner:innen auf Augenhöhe und handeln stets strategisch mit Blick auf das gesamte Unternehmen.

auch da“ begrüßt wurde. Seitdem schreibt Constanze Ulreich ihren eigenen Substack-Newsletter. Eine Person hat sie dazu ganz besonders ermutigt: Verena Pausder. ■

Plane Deine Karriere – Gestalte Deine Zukunft!



DEIN COACH
IM POCKET-
FORMAT FÜR NUR
28,90 €



Mit dem **STRIVE Career Planner** bringst Du Dich innerhalb von nur 6 Monaten auf das nächste Karrierelevel. Definiere Dein Ziel, unterteile es in Meilensteine und setze diese wöchentlich um – der Planner unterstützt Dich dabei nachhaltig!

DEIN WEG ZUM ERFOLG:

- ➔ **Individueller Wertetest** und geführte Selbstreflexion für eine klare Vision
- ➔ **Monatsplanung** zum Accountable-Halten und regelmäßigen Fortschritt
- ➔ **Wertvolle Insights und Praxistipps** zu Stressmanagement, Finanzen und mehr

JETZT HANDELN!

Investiere in Dich und Deine Zukunft. Setze Dir erreichbare Ziele inmitten des Alltags und wachse über Dich hinaus!

Bestelle jetzt Deinen STRIVE Career Planner für 28,90 € und starte Deine Reise!

JETZT BESTELLEN UND ZIELE ERREICHEN:

WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/CAREER-PLANNER



MY BIGGEST FUCKUP

Falsch gehired

Startup-Gründerin **Nana Janashia** musste das Einstellen von Mitarbeitenden auf die harte Tour lernen. Hier teilt sie ihre drei wichtigsten Erkenntnisse. Unter anderem: unbedingt Testläufe mit Freelancern machen.

Beim Hiring habe ich wirklich alles erlebt. Heute glaube ich, dass Mitarbeitende einzustellen eine der schwierigsten Fähigkeiten ist, die Du als Gründer:in lernen musst. Wenn Du diesen teilweise schmerzhaften Lernprozess aber nicht durchmachen willst, dann limitierst Du langfristig Dein Wachstum. Und ich kenne wirklich nur sehr wenige Unternehmer:innen, die von vornherein gut im Einstellen von Leuten waren. Fast alle mussten es lernen, fast immer tat es weh.

Vor drei Jahren hatten wir unser Sales-Limit erreicht, unsere Revenue konnten wir nicht mehr erhöhen. Das war natürlich gut, unsere Gewinnspanne war siebenstellig, darüber haben wir uns gefreut. Weiter wachsen zu wollen ist da natürlich ein Luxusproblem. Aber egal, was wir gemacht haben, ob Marketing Sales oder mehr Produkte einstellen: Nichts hatte Auswirkungen auf unsere Umsätze.

Ich war der Meinung, dass wir mehr Insights vom Markt brauchen, dass wir genau verstehen müssen, was unsere Kundschaft will. Also haben wir einen extrem erfahrenen Data Analyst eingestellt, der schon mit tausend Tools gearbeitet hatte und unsere Social-Media-Accounts tracken wollte. Mit 6.500 Euro im Monat war das ein sehr teures Hiring, für ein Startup ist das eine heftige Summe für einen einzigen Mitarbeiter.

Seine Zeit bei uns war die stressigste Phase für meine Co-Founderin und mich, es ist eine Menge schiefgegangen. Erst schlug er ein Website-Redesign vor; das haben wir gemacht und dafür extra einen Webdesigner eingestellt. Es hat nichts gebracht. Ich saß jeden Tag neben unserem Data Analyst, wir überlegten: Was müssen wir tracken? Was sind unsere KPIs? Nach zwei Monaten waren wir



Nana Janashia (35) studierte BWL, sie ist Mitgründerin von TechWorld with Nana, einem der führenden E-Learning-Anbieter für DevOps und Cloud-Technologien. Bis heute hat sie Millionen von Menschen weltweit durch ihre DevOps-Bootcamps, ihren YouTube-Kanal und Online-Kurse sowie durch Firmenschulungen und Workshops ausgebildet.

nicht einen einzigen Schritt weitergekommen. Im Gegenteil: Ich war noch verwirrter. Daraus habe ich folgende Learnings mitgenommen:

Erstens: Der Data Analyst war sicherlich sehr gut in seinem Job, er hatte bei uns einfach nur die falsche Rolle mit dem falschen Ziel. Bevor Du also jemanden einstellst, musst Du klar für Dich definieren, warum Du die Rolle brauchst und was das ideale Ergebnis ist. Also: Was muss in drei oder sechs Monaten passieren, damit ich sagen kann, dass das ein erfolgreicher Hire war?

Zweitens: Bevor ich jemanden einstelle, mache ich mit ihr oder ihm als Freelancer einen etwa achtwöchigen Testlauf.

Drittens: Ich möchte Erfahrung einkaufen und diese Leute auch sehr gut bezahlen. Aber ich will niemanden micromanagen, ob er oder sie das Geld wert ist. Gleichzeitig wünsche ich mir eine Vertrauensbasis. Die perfekte Kombi dafür ist: Ein Basisgehalt, das niedriger ist als das, was am Markt gezahlt wird. Und doppelt so viel Bonus. Insgesamt kann man bei uns also viel mehr verdienen als marktüblich, es ist aber abhängig von der Performance.

Als Gründer:in investierst Du nicht nur Geld, sondern auch Zeit in die Menschen, die Du einstellst. Du onboardest sie, gibst ihnen Guidance. Das mache ich gerne. Wenn hinterher das Ergebnis für alle passt. ■

STRIVE

MASTERCLASSES

Foto: Patrycia Lukas



„Von Productivity Hacks zu Business Impact im Zeitalter der Agenten“

MIT LIVIA VON MITSCHKE-COLLANDE – 06. OKTOBER 2026 | 17.30 – 18.30 UHR | VIA ZOOM
INDUSTRY LEAD RETAIL BEI GOOGLE, SPEAKERIN, PODCASTERIN UND BERATERIN FÜR
AI-BASIERTE MARKETINGLÖSUNGEN & DIGITALE TRANSFORMATION

Hast Du Dich schon einmal gefragt, wie Du KI nicht nur punktuell nutzt, sondern systematisch für Dich arbeiten lässt? Und wie Du Dir einen eigenen digitalen Agenten baust, der Dich im Arbeitsalltag unterstützt, mitdenkt und Prozesse übernimmt?

IN DIESER MASTERCLASS LERNST DU, WAS EIN AGENT WIRKLICH IST, WIE DU IHN AUFSETZT UND WIE ER DICH KONKRET ENTLASTET

- **Welche Aufgaben eignen sich** für einen eigenen Agenten
- Wie **strukturierst Du Workflows**, damit KI eigenständig arbeiten kann
- Wie **verbindest Du Tools sinnvoll** miteinander

Event verpasst? Kein Problem! Alle vergangenen Veranstaltungen kannst Du als Jahresabonnent:in kostenlos nachschauen unter www.strive-magazine.de/aufzeichnungen

WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/MASTERCLASSES

JETZT ANMELDEN! FÜR JAHRESABONNENT:INNEN KOSTENLOS

www.strive-magazine.de/productivity-hacks-masterclass (oder scanne den QR-Code)



SO ERKENNEN SIE *destruktive Muster*

Das (Arbeits-)Leben mit narzisstischen Personen kann deshalb in die Verzweiflung treiben, weil viele den Fehler erst einmal bei sich suchen



Heute wird immer häufiger über Angstkultur und toxische Arbeitsumgebungen gesprochen. Noch vor ein paar Jahren hatten Betroffene kaum Worte dafür.

Doch wie erkennt man Narzissmus? Und wie schützt man sich bei ungesunden Dynamiken?

6 TIPPS FÜR DEN UMGANG MIT NARZISSMUS

1 Wer ist narzisstisch?

Nicht jede schwierige Person ist automatisch narzisstisch. Problematisch wird es dann, wenn Abwertung, Kontrolle und übersteigerte Selbstbezogenheit zur wiederkehrenden Dynamik werden.

2 Ungesunde Dynamiken beginnen oft subtil

Narzisstische Muster zeigen sich im Arbeitsalltag meist nicht laut, sondern schleichend. Ideen werden vereinnahmt, Grenzen getestet, Verantwortung verschoben. Hinzu kommt ein irritierender Wechsel zwischen Charme und Kälte. Lösen Gespräche bei Ihnen regelmäßig Verunsicherung, Anspannung oder Selbstzweifel aus? Dann schauen Sie unbedingt genauer hin!

3 Unklare Kritik braucht klare Rückfragen

Typisch für ungesunde Dynamiken sind Aussagen, die bewusst vage bleiben. Wer hört, man sei „nicht strategisch genug“ oder „noch nicht auf dem richtigen Niveau“, gerät schnell in Rechtfertigung. Sofort konkretisieren: Was genau ist gemeint, woran wird das festgemacht? Wer nachfragt, holt Struktur in diffuse Situationen und entzieht dem Machtspiel die Grundlage.

4 Kein Gegenangriff

Grenzen setzen heißt nicht, lauter zu werden oder härter zurückzuschlagen. Wirksam sind Klarheit, Ruhe und eine präzise Sprache. Gerade in schwierigen Konstellationen gilt: nicht erklären, nicht rechtfertigen. Wer beim Sachverhalt bleibt und Verantwortung sauber trennt, schützt die eigene Position deutlich besser als durch Gegenangriffe.

5 In die Selbstführung gehen

Bei ungesunden Dynamiken lohnt sich der Blick nach innen: Was triggert mich besonders? Geht es um Kritik, Kontrollverlust, Macht oder das Gefühl, übersehen zu werden? Wer die eigenen Muster kennt, kann bewusster reagieren und fällt seltener in alte Schutzmechanismen zurück.



STRIVE-MASTERCLASS

In ihrer Masterclass erklärt Christine Steinleitner, warum narzisstische Dynamiken im Job häufiger sind, als viele denken, und wie man ihnen souverän begegnet. Sie zeigt, woran sich ungesunde Muster erkennen lassen, warum klare Grenzen ohne Rechtfertigung besonders wirksam sind und weshalb echte Souveränität immer bei der eigenen inneren Stabilität beginnt.



Für STRIVE-Abonent:innen gibt es die Aufzeichnung der Masterclass hier: www.strive-magazine.de/aufzeichnungen

6 Persönliches Wachstum ist möglich

So belastend solche Konstellationen sind, sie zeigen oft auch präzise, wo persönliches Wachstum möglich ist. Wer lernt, sich nicht mehr übergehen zu lassen, emotional unabhängiger zu werden und klarer zu kommunizieren, stärkt langfristig die eigene Führungskompetenz. Gleichzeitig gilt: Wenn Abwertung, Manipulation und Angstkultur überhandnehmen, braucht es nicht nur klare Grenzen, sondern auch dokumentierte Kommunikation und im Zweifel eine Exit-Strategie. ■

„TEILZEITKRÄFTE SIND OFT DIE PRODUKTIVSTEN“

Wer weniger als 40 Stunden arbeitet, ist tendenziell faul, maximal bedingt leistungsbereit und setzt sowieso die falschen Prioritäten im Leben. Dieser überspitzten Lesart der Debatte um das vermeintliche Laissez-faire einer Gesellschaft, die immer öfter in Teilzeit beschäftigt ist, widerspricht **Katy Roewer** entschieden. Warum die Otto-Vorständin findet, dass wir die falsche Debatte führen, wo es tatsächlich hakt und wieso sie Arbeiten mit der Gen Z manchmal anstrengt.

INTERVIEW: KRISTINA KREISEL

Frau Roewer, Sie führen als Vorständin in Teilzeit. Hand aufs Herz: Wie viel arbeiten Sie wirklich? Doch nicht „nur“

32 Stunden?

Natürlich nicht. Die Verantwortung, die mit meiner Rolle einhergeht, trage ich ja auch nicht nur zu 80 Prozent. Eine bestimmte Anzahl von Stunden abzurechnen, finde ich auf Ebene der

Geschäftsführung ohnehin unangemessen. In diesen sehr privilegierten Rollen kommt es nicht darauf an, wie lange man arbeitet, sondern ob man seinen Job erledigt. Und das tue ich.

Warum dann überhaupt Teilzeit? Damit verzichten Sie auch auf Gehalt.

Weil ich mir damit organisatorischen Freiraum erkaufe. In meinem Kalender habe ich montags und freitags

mehrere Blocker, die erst mal nicht mit beruflichen Terminen verplant werden dürfen.

Klingt so, als würde das nicht unbedingt eingehalten.

Wenn etwas Dringendes anliegt, kümmere ich mich natürlich darum. Längere Workshops oder Vorstandssitzungen finden bei uns jedoch im Wesentlichen von Dienstag bis Donnerstag statt. Das ermöglicht mir ►

Katy Roewer findet,
dass es in Zeiten mul-
tipler Krisen in Firmen
wieder eine stärkere
Orientierung braucht



an den Randtagen ein bisschen mehr Flexibilität und die Möglichkeit, nicht nur am Wochenende Zeit mit meiner Familie zu verbringen. Das war der Grund, warum ich vor elf Jahren überhaupt in Teilzeit gewechselt bin.

Was in Führungsrollen noch immer die Ausnahme ist. Gab es Gegenwind, als Sie nach der Geburt Ihres Sohnes nicht in Vollzeit zurückkehren, aber weiter führen wollten? Sagen wir so: Es war für alle Beteilig-

hier ist die Betreuungssituation vergleichsweise gut.

Deutschlandweit fehlen allein für Kinder unter drei Jahren 300.000 Kita-Plätze.

Deshalb müssen viele Eltern entweder ganz zu Hause bleiben oder auf 50, 60 oder 70 Prozent reduzieren. Und in den meisten Fällen sind es nun mal die Frauen, die das machen. Ihnen zu unterstellen, sie wären nicht bereit zu leisten, obwohl sie sich aufreihen,

schaftsleistung als Land gewinnen. Und wie wir es hinbekommen, an der einen oder anderen Stelle tatsächlich wieder eine Extrameile mehr zu gehen, um mit dem internationalen Wettbewerb mithalten. Man kann über die Leistungskultur hierzulande kontrovers diskutieren. Teilzeit jedoch pauschal dafür verantwortlich zu machen, dass sie an vielen Stellen fehlt, halte ich für populistisch und sogar gefährlich, weil es sozialen Unfrieden fördert. Noch dazu habe ich die Er-

„Teilzeit muss per se entstigmatisiert werden: Wir müssen uns endlich von dem Vorurteil lösen, dass Menschen in Teilzeit weniger leisten.“

ten ein ordentlicher Umgewöhnungsprozess (*schmunzelt*). Damals habe ich eine Ebene unter dem Vorstand gearbeitet und war eine der Ersten, die in Teilzeit geführt haben. Als ich in den Bereichsvorstand unserer Konzerngesellschaft Otto wechselte, ging es geschmeidiger. Ich hatte ja schon bewiesen, dass meine Arbeitsleistung nicht darunter leidet. Wenn ich da bin, bin ich voll da. Und wenn ich nicht da bin, dann ist das meist der Freitagnachmittag oder mal ein Montag.

Kritische Stimmen insinuierten: Wer Teilzeit arbeitet, nimmt den Job nicht ernst. Wie blicken Sie auf diese Debatte?

Teilzeit muss per se entstigmatisiert werden: Wir müssen uns endlich von dem Vorurteil lösen, dass Menschen, die in Teilzeit arbeiten, weniger leisten als Vollzeitkräfte. Und es macht mich wütend, wenn insbesondere Frauen unterstellt wird, sie wollten in Teilzeit arbeiten. Meistens geht es nicht ums Wollen. Ich selbst lebe in Hamburg,

um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, finde ich unfair. Gleichzeitig finde ich es schade, dass die Diskussion die Debatte über ein tatsächliches Problem überdeckt.

Über Leistung und wie wir die Wirtschaft in Schwung bringen?

Ja. Aber auch darüber, wie wir wieder mehr Zuversicht in unsere Wirt-

führung gemacht, dass Teilzeitkräfte oft die produktivsten sind.

Nichtsdestotrotz fordern Sie eine neue „Performance-Kultur“ von Ihrer Belegschaft. Sind die Leute intrinsisch also doch nicht mehr bereit, genug zu leisten?

Als Unternehmen mit einer langen Historie haben wir in den letzten Jahren viel daran gearbeitet, unsere Prozesse und unsere Kultur zu modernisieren. Gleichzeitig haben wir gemerkt: In Zeiten multipler Krisen braucht es auch in Firmen wieder eine stärkere Orientierung. Nicht im Sinne eines alten Führungsdogmas, sondern wir müssen klarer beantworten: Warum lohnt es sich, hier zu arbeiten? Woran arbeiten wir gemeinsam? Und welchen Beitrag leistet jede:r Einzelne? Kultur ist kein Selbstzweck.

Und in der Krise doch zweitrangig, weil sie keinen Umsatz schreibt?

Nein. Werte wie Eigenverantwortung, Diversität und Fairness bleiben enorm wichtig, gerade in der Krise. Woran wir

KATY ROEWER (50)

ist Vorständin der Otto Group und verantwortet seit 2025 die Bereiche Finanzen, Controlling und Personal. Zuvor war sie zehn Jahre lang Bereichsvorständin Service und HR beim Konzernunternehmen Otto. Ihre Karriere begann die Diplom-Kauffrau bei den Wirtschaftsprüfer:innen von PwC, ehe sie 2001 zur Otto-Gruppe wechselte. Katy Roewer ist verheiratet, Mutter eines zwölfjährigen Sohnes und lebt mit ihrer Familie in Hamburg.



„Performance-Kultur“: Unternehmen müssen heute klar benennen können, warum es sich lohnt, bei ihnen zu arbeiten. Welchen Beitrag leisten die einzelnen Mitarbeitenden und was schaffen sie gemeinsam? Kultur sei kein Selbstzweck, meint Katy Roewer

jetzt arbeiten, ist, diese Kultur konsequent mit unseren Unternehmenszielen zu verknüpfen, also transparent zu machen: Wie zählt mein Handeln konkret auf unseren Erfolg ein? Das holen wir derzeit nach.

Was genau meinen Sie mit dem Begriff „Performance-Kultur“ und wie messen Sie die Leistung einzelner Mitarbeitender und Teams?

Es geht nicht darum, die Leistung einzelner Mitarbeitender zu kontrollieren, sondern darum, übergeordnete

Unternehmensziele, die manchmal abstrakt sein können, auf konkrete Bereichsziele herunterzubrechen. Dadurch wird der Beitrag greifbarer, den ich als Einzelperson etwa zum Umsatz oder zur Nachhaltigkeit leisten kann. Die Mitarbeiter:innen sollen verstehen, warum sie ihren Job machen und warum sie sich an bestimmten Stellen weiterentwickeln oder verbessern sollen.

Viele Führungskräfte scheuen diese Leistungsdebatte, weil sie erst recht Dienst nach Vorschrift befürchten.

Wieso Sie nicht?

Weil ich glaube, dass man Gegenwind aushalten muss, wenn man als Organisation wirksamer werden will. Was ich bei den Kolleg:innen übrigens viel häufiger beobachte als Dienst nach Vorschrift, ist die Angst, dass ein stärkerer Fokus auf Performance bedeuten könnte, dass sie ihren Job verlieren. Und das kann ich in einer Zeit, in der es der Wirtschaft nicht gut geht, wo es überall Transformationsprogramme gibt, nachvollziehen. Entscheidend ist, den Mitarbeitenden authentisch zu vermitteln, dass man ihre Sorgen ernst nimmt, und klare, verständliche Antworten zu geben.

Sorge um Jobverluste schürt auch KI. Ihre CEO hat Investitionen von 350 Millionen Euro angekündigt. Wie viele Stellen stehen dadurch auf der Kippe?

Beim Thema KI stehen wir alle noch am Anfang und aus meiner Sicht kann man diese Frage auch nicht pauschal beantworten. In manchen Bereichen nutzen wir schon heute KI-Agenten, um Teilprozesse zu automatisieren und den Kolleg:innen die Arbeit zu erleichtern, zum Beispiel im Callcenter und in der IT. Auch in der Logistik unterstützen KI und Robotik, um Kolleg:innen zum Beispiel von repetitiven, körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten zu entlasten. Doch man darf nicht verhehlen: Wenn Prozesse technologisiert werden, verändern sich Arbeitsplätze. Allerdings bedeutet das nicht automatisch Arbeitsplatzverluste oder Stellenabbau.

Sondern?

Job-Profile können sich auch verschieben. Was mir wichtig ist, ist eine prinzipielle Offenheit und die Bereitschaft, sich mit KI auseinanderzusetzen, und nicht zu sagen: Das ist eh alles Teufelszeug. ►

Sie arbeiten seit 25 Jahren für Otto. Wie haben sich die Leistungsbereitschaft und der Leistungsanspruch über die Zeit verändert?

Erstaunlich wenig. In einer Unternehmensgruppe, die in Familienhand ist, ist die Identifikation traditionell hoch. Viele sagen: Ich arbeite für Otto, und wenn es darauf ankommt, gebe ich alles. Aber natürlich beobachte auch ich gesellschaftliche Veränderungen.

Sie spielen auf die Gen Z an?

Ja. Bei den jungen Kolleg:innen gibt es eine ganz andere Erwartungshaltung als früher. Sie wollen viel schneller wirksam sein, Verantwortung übernehmen, hinterfragen Entscheidungen und fordern Erklärungen ein, warum sie denn jetzt die Extrameile gehen sollen.

Wie finden Sie das?

Herausfordernd (*lacht*). Reibung ist immer anstrengend. Doch es bringt nichts, sich daran abzuarbeiten, wenn es kein Einzelphänomen ist. Man muss es ernst nehmen. In den vergangenen Jahren habe ich unzählige Situationen erlebt, in denen gefragt wurde: Warum mischt Ihr Euch als Führungskräfte überhaupt noch ein, wenn Ihr Eigenverantwortung wollt? Wir sind doch die fachlichen Expert:innen.

Berechtigte Feststellung. Was antworten Sie?

Dass das stimmt, und trotzdem trage ich die Gesamtverantwortung. Deshalb will ich mich einmischen und das erkläre ich dann auch gerne trans-

parent. Wenn man das tut, erreicht man die Leute meistens auch. Was ich nicht beobachte, ist, dass die Generation Z weniger arbeiten will. Sie nimmt uns nur beim Wort, wenn wir von Arbeiten auf Augenhöhe sprechen.

Und was treibt Sie persönlich an? Sie könnten es sich inzwischen locker leisten, aus dem Hamsterrad auszusteigen.

Ich finde es schön, in einer Unternehmensgruppe mit deutschen Wurzeln zu arbeiten, die den europäischen Gedanken so sehr verinnerlicht hat. Europa wettbewerbsfähig zu halten, ist für mich nicht nur eine unternehmerische, sondern auch eine gesellschaftliche Aufgabe. Daran mitzuarbeiten, das motiviert mich. ■

ANZEIGE

Work hard, network easy.

So fühlt sich Sommer im east Hotel an.

Im pulsierenden Herzen von St. Pauli schafft das east Hotel mehr als nur Räume – hier wird Arbeit zum Erlebnis. In den lichtdurchfluteten Konferenzräumen trifft moderne Infrastruktur auf urbanen Charme, während die großzügige Terrasse, das DEDON Island, an sonnigen Tagen zum entspannten Networking unter freiem Himmel einlädt.

Ob brainstormen im Workshop, kreative Teamimpulse oder entspannte After-Work-Vibes auf der Terrasse – das east bietet Raum für alle Facetten. Mit jedem Gespräch und frischer Sommerluft entstehen Impulse, die Business und Community miteinander verbinden. So wird Hamburgs Sommer zur Plattform für MICE-Momente, die nachhaltig nachwirken.

east

east Hotel & Restaurant GmbH
Simon-von-Utrecht-Straße 31
20359 Hamburg



Besuchen Sie uns online.



Augen auf ...

... bei der Partner:innenwahl, fordert **Dominique Jäger**. Denn im Privaten werden die meisten weiblichen Karrieren ausgebremst. Und zwar lange bevor die gläserne Decke überhaupt ins Spiel kommt.

Wir sprechen viel über die Notwendigkeit von Netzwerken, Mentoring und Sichtbarkeit. Aber viele Karrieren scheitern so viel früher, nämlich am heimischen Esstisch. Dabei beginnt Empowerment zu Hause und nicht erst im Büro. Die wichtigste Karriereentscheidung vieler Frauen hat also nichts mit ihrem Job zu tun, sondern mit ihrer Partnerschaft.

Am Ende entscheiden die fünf Menschen, mit denen Du die meiste Zeit verbringst, darüber, wer Du bist und wirst. Allen voran: Dein:e Partner:in (inspiriert von Jim Rohn).

Viele Frauen unterschätzen, wie stark ihre Partnerschaft ihre Karriere beeinflusst. Studien der Harvard Business School zeigen, dass 78 Prozent der Führungskräfte eine:n unterstützende:n Partner:in als entscheidenden Faktor für Karriereerfolg nennen. Also Augen auf, nicht nur im Straßenverkehr, sondern bei der Partner:innenwahl.

Ein paar ehrliche Fragen, die wir uns alle stellen sollten: Feiert Dein:e Partner:in Deine Erfolge wirklich oder werden sie kleiner gemacht, relativiert, kommentiert? Sätze wie „Du arbeitest aber viel“, „Muss das jetzt noch sein?“ oder „Reicht es nicht langsam?“ sind keine Unterstützung. Sie sind Ballast. Mental Load. Und irgendwann ein Klotz am Bein.

„Das Problem beginnt selten bei der Arbeit. Es hat seinen Ursprung im Alltag, in Erwartungen, in Rollenbildern.“

Gibt er oder sie Dir Raum, Dich zu entwickeln, auch wenn es für ihn oder sie unbequem ist?

Wie spricht Dein:e Partner:in über Dich, wenn Du nicht im Raum bist? Stolz und respektvoll? Oder doch eher ironisch mit dem ein oder anderen kleinen Augenrollen? Wenn Du Angst hast oder zweifelst, wird Dir dann Mut gemacht? Oder wird Dir erklärt, warum Dein Vorhaben vielleicht doch „ein bisschen“ zu groß ist?

Und dann der Alltag. Care-Arbeit, Mental Load, Organisation. Wer denkt an Termine bei Ärzt:innen, Geburtstage, Kita-Feste, Einkäufe, Urlaube? Wird das selbstverständlich geteilt oder landet es immer wieder bei einer Person? Und bist diese Person vielleicht ... Du?

Die Realität ist: Wenn Frauen den Großteil der Care-Arbeit übernehmen, sinken ihre Karrierechancen deutlich, selbst bei gleicher Qualifikation. Der Einkommensunterschied zwischen

Männern und Frauen steigt massiv nach der Geburt des ersten Kindes. Mütter verdienen innerhalb von vier Jahren nach der Geburt durchschnittlich 30.000 Euro weniger als kinderlose Frauen. Zudem leisten Frauen rund 44 Prozent mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer.

Das Problem beginnt also selten erst bei der Arbeit. Es hat seinen Ursprung im Alltag, in Erwartungen, in Rollenbildern. Und in der Frage: Wer steckt beruflich zurück, wenn das Leben komplexer wird? Der größte Karrierehebel für viele Frauen ist deshalb nicht der Arbeitgeber, sondern die Partnerschaft. Oder noch klarer: Viele Frauen suchen den richtigen Job. Dabei wäre die wichtigere Frage manchmal: Habe ich den richtigen Partner, die richtige Partnerin?

Frauen mit Karriereambitionen brauchen entweder eine:n wirklich unterstützende:n Partner:in. Oder keine:n. Männer übrigens genauso. ■



Dominique Jäger (38) schreibt und spricht über Leadership, Mut und Vielfalt im Business. Sie ist Keynote-Speakerin sowie Expertin für DEI und Employee Experience. Jäger ist LinkedIn Top Voice.

INSIDE HR

Warum reichen gute Ideen für exzellente Personalarbeit nicht aus? Und wie gelingt es, dass Werte in einem Konzern nicht nur auf dem Papier gelten, sondern wirklich gelebt werden? Darüber haben wir mit **Bettina Dietsche**, CPO bei der Allianz, gesprochen.

INTERVIEW: KRISTINA KREISEL

Wer Ihnen auf LinkedIn folgt, hat das Gefühl, Sie meinen Buzzwords wie Vielfalt und Inklusion wirklich ernst. Gibt es ein bestimmtes Erlebnis, das hier Ihre Haltung prägt, Frau Dietsche?

Meine Äußerungen sind Ausdruck meiner persönlichen Haltung. Ich habe über die Jahre immer wieder erlebt, wie Menschen aufblühen, wenn sie sie selbst sein dürfen, und welche Innovationskraft im Unternehmen entstehen kann. Und wie viel verloren geht, wenn das nicht möglich ist. Mir geht es beim Thema Unternehmenskultur nicht um Schlagworte, sondern um Fairness, Respekt, Vertrauen und bessere Entscheidungen. Beide Themen verschwinden in vielen Firmen gerade von der Agenda.

Wie stellen Sie bei mehr als 150.000 Mitarbeitenden sicher, dass diese Werte tatsächlich gelebt werden?

Wer mich kennt, weiß, dass Kommunikation für mich ein zentrales Thema ist. Kommunikation, klare Erwartungen und realistische Ziele müssen aus meiner Sicht Hand in Hand gehen. So werden Werte gelebt und nicht nur besprochen. Wir verankern unsere Werte in Führungszielen, Talentprozessen und Entscheidungs-routinen und tauschen uns dazu aus.

„Führung bedeutet Lernen in Echtzeit und Irrtümer gehören einfach dazu. Wichtig ist, Verantwortung zu übernehmen und konsequent aus ihnen zu lernen.“

Sehr prägend ist, wie Führungskräfte Werte vorleben, etwa durch echtes Zuhören und Haltung in kniffligen Momenten. Besonders stark wirken unsere Trainings zu inklusiver Führung und unsere globalen Mitarbeitenden-Netzwerke. Sie geben allen eine Stimme und machen Bedürfnisse früh sichtbar.

Auch bei der Flexibilität schlagen viele gerade den Rückzug ein, Sie haben sich für mindestens 40 Prozent Homeoffice stark gemacht. Gilt das weiterhin?

Ja, das wollen wir weiter ermöglichen. Unser Anspruch bleibt, die besten Ergebnisse für unsere Kund:innen zu erreichen. Wir respektieren unterschiedliche Arbeitsumgebungen unserer Kolleg:innen und sehen den

Erfolg seit fünf Jahren. Allen Mitarbeitenden weltweit steht flexibles Arbeiten offen: mindestens 40 Prozent der Zeit außerhalb des Büros sowie zusätzlich 25 Tage pro Jahr aus dem Ausland. Gleichzeitig bleibt das Büro ein zentraler Ort für Austausch, Kultur und enge Zusammenarbeit.

Früher haben Mitarbeitende oft bis zur Rente in den exakt gleichen Büros eines Arbeitgebers gearbeitet, heute ist das die Ausnahme. Was tun Sie, um Menschen langfristig an sich zu binden?

Erst diesen Monat habe ich einem Kollegen zu 45 Jahren bei der Allianz gratuliert. Das ist selten geworden, aber durchaus noch Realität. Loyalität entsteht nicht durch Zugehörigkeit, sondern durch Entwicklungsperspektiven und Sinnstiftung. Wir pushen interne Karrieremöglichkeiten, lebenslanges Lernen und individuelle Entwicklungspläne. Wer sich geschätzt fühlt, bleibt einfach gern dabei.

Sie selbst haben vor mehr als 20 Jahren bei der Allianz angefangen. Welche Vorteile hat es, wenn man so lange bleibt?

So lange in einem Unternehmen zu sein, ermöglicht Tiefe: in Beziehungen, im Verständnis der Kultur und beim Gestalten von Veränderungen. Ich hatte die Chance, mich immer

wieder neu zu erfinden, ohne das Unternehmen wechseln zu müssen. Diese Kombination aus Stabilität und Entwicklung ist für mich ein großer Vorteil. Zudem entsteht über die Jahre ein starkes Vertrauensnetzwerk. Und ein starkes Netzwerk war schon immer das A und O, oder?

Welche Erkenntnis hätten Sie dennoch gerne früher gehabt?

Ich hätte vieles gern früher gewusst. Vor allem hätte ich mir gewünscht, früher zu wissen, dass nicht jede Entscheidung sofort richtig sein muss. Führung bedeutet Lernen in Echtzeit und Irrtümer gehören einfach dazu. Wichtig ist, Verantwortung zu übernehmen und konsequent aus ihnen zu lernen. Gelassenheit kommt oft erst mit Erfahrung.

Bei welcher Entscheidung lagen Sie zuletzt falsch?

Früher habe ich unterschätzt, wie wichtig das richtige Timing bei Veränderungen ist. Eine gute Idee kann scheitern, wenn die Menschen noch nicht bereit sind oder der Kontext nicht passt. Fehler zu machen ist dabei völlig normal. Und auch gut, solange man aus ihnen lernt und Risiken natürlich sorgfältig abwägt.

Welche Frage stellen Sie Bewerbenen immer? Und warum genau diese?

Tatsächlich führe ich Interviews selten nach einem starren Schema, sondern eher situationsbezogen. Es geht mir darum zu verstehen, wie jemand denkt und sich weiterentwickelt. Ich mag die Frage „Wann haben Sie zuletzt etwas grundlegend Neues gelernt?“. Die Antwort zeigt Reflexionsfähigkeit und Lernbereitschaft. Das sind beides Eigenschaften, die in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt entscheidend sind. ■



Bettina Dietsche (54) ist Chief People and Culture Officer der Allianz-Gruppe und damit seit 2022 für die globale Personalarbeit des Versicherungskonzerns verantwortlich. Zuvor hatte sie verschiedene Führungsrollen im HR- und Operations-Bereich inne, zuletzt als COO der Allianz-Sparte Global Corporate & Specialty.

Gemeinsam gewinnen

Partnerschaften im Berufsleben basieren auf Haltung, bedeuten inhaltlichen Vorsprung und entscheiden darüber, welche Türen sich morgen öffnen. Warum und wie sie zur treibenden Kraft der Zukunft werden, erklärt **Silvia Wiesner**.

Gerade in der Arbeitswelt gilt: Man sieht sich immer zweimal im Leben. Etwa auf Branchentreffen, die sich fast wie Klassentreffen anfühlen, werden wir daran erinnert. Ich weiß noch sehr genau, welche beruflichen Beziehungen mich in den ersten Jahren meiner Karriere gestärkt haben. Dieses Wissen nehme ich unbewusst mit, wenn wir uns Jahre später in neuen Rollen wiedersehen. Solche Partnerschaften können Türen öffnen, lange bevor wir wissen, dass wir sie brauchen.

Doch was macht eine Partnerschaft aus? Sie ist kein Vertrag, keine einmalige Transaktion, geschweige denn ein hübsches Label, das wir mal eben auf eine Zusammenarbeit kleben, weil es gut klingt. Partnerschaft bedeutet Augenhöhe, gemeinsame Ziele und Verantwortung. Geteiltes Risiko ebenso wie geteilter Erfolg.

Im Arbeitskontext gilt wie im Privaten: Eine gute Partnerschaft beruht auf Offenheit, ehrlichem Interesse, Transparenz, Feedback, Zuverlässigkeit. Sie verlangt nach Mit- und Füreinander. Die Balance muss stimmen: Interessen und Bedürfnisse auf beiden Seiten müssen verstanden, gewürdigt und adressiert werden. Dann gibt eine Partnerschaft oftmals weit mehr, als wir initial für möglich halten. Nicht alle Geschäftsbeziehungen können oder müssen dies erfüllen.

„Die Qualität einer Beziehung zeigt sich dann, wenn es nicht so läuft wie geplant, wenn Projekte enden, Wege sich trennen.“

Die Basis für gute Zusammenarbeit entsteht nicht durch Worte, sondern durch eine klare Haltung, die insbesondere in jenen Momenten spürbar wird, in denen wir anhand von Handlungen sehen: Auf diese Person kann ich bauen. Die Bereitschaft, auch in schwierigen Momenten im Dialog zu bleiben, ist entscheidend. So zeigt sich die Qualität einer Beziehung gerade dann, wenn es nicht so läuft wie geplant, wenn Projekte enden und Wege sich trennen. Und zwar so, dass übermorgen eine erneute Partnerschaft in dieser Konstellation möglich bleibt.

Doch warum sollten wir uns mehr mit Partnerschaften beschäftigen? Weil die Herausforderungen komplexer werden, die Transformationen größer. Mutige, skalierbare Lösungen entstehen dort, wo sich verschiedene Perspektiven verbinden und eine gemeinsame Vision tragen. Ohne Partnerschaften denken wir nicht groß

genug. Oder anders gesagt: Partnerschaften sind immer dann besonders wirkungsvoll, wenn komplementäre Stärken verstanden und miteinander verheiratet werden. Dann entsteht das, was alleine nicht schaffbar gewesen wäre. Gerade wenn es um Systemveränderung geht, braucht es das Zusammenkommen von kritischer Masse innerhalb der Branche oder Gesellschaft, um diese zu ermöglichen.

Daher ist meine Überzeugung: Partnerschaften sind die Zukunft. Sie ergeben rational Sinn. Und sie haben emotionalen Wert. Sie sind eine strategische Entscheidung, basierend auf Haltung. Sie gelingen, wenn wir Verantwortung teilen und Erfolg neu definieren: nicht als „Ich habe gewonnen“, sondern als „Wir haben erreicht“. Partnerschaften wohnt ein besonderer Zauber inne. Alleine gewinnen ist schön. Gemeinsam gewinnen ist schöner. ■



Silvia Wiesner (44) ist CEO von Rotkäppchen-Mumm. Vorher war die Expertin für Konsumgüter und Führung 18 Jahre lang in leitenden Positionen bei Unilever und Egon Zehnder in ganz Europa.

FINANZEN

„Momentan ist die Kirchensteuer als solidarisches Beitragssystem noch stabil, weil die Babyboomer am Ende ihres Berufslebens und damit auf dem Peak ihres Verdienstes stehen.“

ANNA-NICOLE HEINRICH, PRÄSES

DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN „ÜBER GELD REDEN“

Rendite, bitte!

Dieses **Musterportfolio** begleiten wir über die nächsten Ausgaben: 100.000 Euro investieren wir in nur zehn Aktien und ETFs. Eine breitere Streuung wäre sinnvoll. Dies soll also nicht als Anlageempfehlung verstanden werden, sondern als Impuls.

Die vergangenen Wochen haben gezeigt, wie schnell geopolitische Risiken die Märkte durchrütteln können. Viele Kurse gerieten unter Druck, haben mittlerweile aber wieder ordentlich aufgeholt. Der Konflikt rund um den Iran und die Straße von Hormus sorgten für Verunsicherung, insbesondere bei energie- und rohstoffnahen Titeln sowie bei zyklischen Branchen wie Halbleitern. Die Tech-Aktien leiden bis heute. Microsoft und SAP mussten deutliche Rücksetzer hinnehmen.

Dennoch bleibt unsere Einschätzung bestehen: Die großen Tech-Konzerne sind operativ stark und profitieren langfristig von Trends wie KI. Kurzfristige Schwankungen ändern nichts an der Qualität dieser Geschäftsmodelle, wir bleiben investiert.

Gleichzeitig passen wir das Portfolio gezielt an. Im April, zum Peak der Energiekrise, haben wir Southern Copper und Shell mit gutem Plus verkauft. Das gewonnene Geld investieren wir in den Second Order- (Zulieferer von boomenden Themen) Gewinner Astera Labs (Rechenzentren für KI) und in den iShares STOXX Europe 600 Construction ETF und setzen auf den Ausbau von Infrastruktur und die Transformation des Energiesystems in Europa. ■

INSTRUMENT	WERT	STÜCKZAHL	KURS*
Berkshire Hathaway WKN A0YJQ2	11.722,07 € -2,32% -277,94 €	x 28,06	417,75 €
VanEck Uranium and Nuclear Technologies ETF WKN A3D47K	13.232,38 € +10,27% +1.232,38 €	x 256,74	51,54 €
MSCI World ETF WKN 969273	10.881,11 € +8,81% +881,11 €	x 2,25	4.836,05 €
iShares Digital Security ETF WKN A2JMGE	11.708,96 € +17,09% +1.708,96 €	x 1.154,73	10,14 €
SAP WKN 716460	7.433,78 € -25,66% -2.566,22 €	x 48,24	154,10 €
Microsoft WKN 870747	8.685,63 € -13,14% -1.314,37 €	x 24,11	360,25 €
Amazon WKN 906866	11.596,03 € +15,96% +1.596,03 €	x 50,33	230,40 €
Infineon WKN 623100	20.008,17 € +100,08% +10.008,17 €	x 265,96	75,23 €
Astera Labs WKN A404AF	15.044,40 € +91,47% +7.187,29 €	x 55,72	270,00 €
IS.ST.E.600C.+M.DE ANLAKT WKN A0H08F	10.209,55 € +1,09% +110,34 €	x 112,90	90,43 €

**Am 02.01.2026 betrug der Depotwert 100.000 Euro.

Korrektur: Der Einstiegswert bei Southern Copper am 02.01.2026 betrug 162,50 € und nicht 265,96 €. Wir haben Wert und Stückzahl korrigiert und bitten, den Fehler zu entschuldigen.

DEPOTWERT AM 26.05.2026**

120.522,08 €

+20,52%

+20.522,08 €

*QUELLE: BOERSE.DE, STAND: 26.05.2026, 09:30 UHR (MEZ)

STRIVE

MASTERCLASS

Foto: Talent Rocket



„Let's talk Sales: Der unterschätzte und unbeliebte Skill in jeder Führungsrolle“

MIT MAGDALENA OEHL – 17. NOVEMBER 2026 | 17.30 – 18.30 UHR | VIA ZOOM
GRÜNDERIN UND CEO VON TALENTROCKET, DER FÜHRENDEN KARRIERE-PLATTFORM
FÜR JURIST:INNEN UND JURISTISCHES FACHPERSONAL

Sales hat in Deutschland oft noch ein Imageproblem. Viele verbinden damit Druck, Kaltakquise oder das Gefühl, jemandem etwas „aufzuschwatzen“. Dabei ist die Realität eine andere.

IN DIESER MASTERCLASS ERFÄHRST DU BEIM INTERVIEW MIT KATHARINA WOLFF

- ➔ **Wie man Sales neu denkt:** authentisch statt druckvoll
- ➔ Wie **Vertrauen, Klarheit und echte Überzeugung zu Erfolgsfaktoren** werden
- ➔ welche **Praxis-Insights von Magdalena Oehl** am besten funktionieren

Event verpasst? Kein Problem! Alle vergangenen Veranstaltungen kannst Du als Jahresabonnent:in kostenlos nachschauen unter www.strive-magazine.de/aufzeichnungen

WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/MASTERCLASSES

JETZT ANMELDEN! FÜR JAHRESABONNENT:INNEN KOSTENLOS

www.strive-magazine.de/lets-talk-sales-masterclass (oder scanne den QR-Code)



A photograph of the interior of an empty church. The view is from the back of the sanctuary looking towards the front. Rows of wooden pews with white-painted ends are visible on the left. The floor is covered in a reddish-brown carpet. In the center, a tall white column stands near a white door. Three ornate brass chandeliers hang from the ceiling. On the right, the altar area is visible, featuring a dark wood front with a large gold cross and a green cloth on the altar. Sunlight streams in from arched windows on the left, casting long shadows across the carpet.

Wie leergefegt:
Für viele Menschen
gehört die Kirche
heute nicht mehr
selbstverständlich
zum Leben dazu

„WIR ARBEITEN NICHT MIT LUXUS-ETATS“

War es früher selbstverständlich, zumindest an Feiertagen in den Gottesdienst zu gehen, kämpfen die Kirchen inzwischen mit dramatisch schwindenden Mitgliederzahlen: Jedes Jahr treten Hunderttausende aus. Was das für den Haushalt der Kirche bedeutet, wofür sie Steuergelder ausgibt und was auf der Kippe steht, wenn immer weniger Menschen in das System einzahlen, erklärt die Präses der evangelischen Kirche, **Anna-Nicole Heinrich**, im STRIVE-Finanzinterview.

INTERVIEW: KRISTINA KREISEL

Frau Heinrich, die Kirchen in Deutschland erleben einen Kippunkt: Zum ersten Mal gibt es mehr Konfessionslose als Kirchenmitglieder. Können Sie verstehen, dass immer mehr austreten? Ich würde das erst einmal umdrehen. In der evangelischen Kirche zählen wir immer noch mehr als 17 Millionen Menschen. Das sind sehr, sehr viele Leute. Wenn ich unterwegs bin, merke ich, dass sich manche Mitglieder wie der heilige Rest fühlen. Dem muss ich aber widersprechen: Da sind schon noch ein paar andere auch am Start (*lacht*).

Mehr als 20 Prozent weniger als noch 2016 allerdings. Woran liegt das Ihrer Meinung nach?

Zum einen an der demografischen Entwicklung. Zum anderen werden immer weniger Menschen getauft und ja, viele treten auch aus. Nur ein Viertel von ihnen nennt dafür jedoch einen konkreten Anlass.

Wie etwa die Missbrauchsskandale der vergangenen Jahre?

Natürlich. Die Skandale um sexualisierte Gewalt stehen mit an vorderster Stelle. Die Kirche hat Schuld auf sich geladen, das wollen wir nicht wegreden. Unsere Austrittsstudie zeigt aber: Meist ist es kein einzelnes Er-

eignis, sondern ein längerer biographischer Pfad und das Zusammenspiel mehrerer Faktoren, die zum Austritt führen. Im Kern ist es das, was ich als Sozialisationsabbruch bezeichne.

Was verstehen Sie darunter?

Christ:innen wurden über Jahrhunderte religiös sozialisiert, die Kirche war ein selbstverständlicher Teil des Lebens. Heute sehen wir eine zunehmende Entfremdung. Viele junge Erwachsene sind eher kirchenfern aufgewachsen, hatten nur sporadisch Kontakt zur Kirche. Vielleicht war man mal in der Jugendarbeit aktiv, zieht dann aber zum Studieren oder Arbeiten weg, findet in der neuen ►

Gemeinde keinen Anschluss oder sucht ihn gar nicht. Ein Teil dessen sind gesellschaftliche Entwicklungen, wie Individualisierung und steigende Mobilität, die den Kontakt abbrechen lassen. Das sieht man bei vielen Organisationen, die auf lange Mitgliedschaft zählen. Und ein Teil ist individuell: Der Pfarrer, der einen konfirmiert hat, geht in Rente. Und wenn man dann noch von einem Fall sexualisierter Gewalt liest, ist es nicht abwegig zu fragen: Ich zahle hier 50, 60, 80 Euro im Monat, will ich das künftig noch?

Tatsächlich gehört die Kirchensteuer zu den häufigsten Austrittsgründen. Und mal ehrlich: Mit Durchschnittsgehalt zahle ich jährlich 800 Euro. Ein netter Urlaub. Was antworten Sie Menschen, die sagen: Kirche ist mir schlicht zu teuer?

Da würde ich zuerst einmal sagen: Herzlichen Dank an alle, die Kirchensteuer zahlen! Ihr tragt ein sehr faires Solidarsystem, das auf einem einfachen Prinzip beruht: Wem viel gegeben ist, der kann auch etwas geben. Oder um es mit Spiderman zu sagen: Aus großer Macht folgt große Verantwortung. Die Kirchensteuer ist kein Pauschalbetrag, sondern bemisst sich am Einkommen. Und mit diesem Geld passiert viel Gutes. Wir sehen in der Austrittsstudie, dass die Kirchensteuer ein Anlass für einen Austritt sein kann, aber wie gerade beschrieben, ist sie nicht der primäre Grund.

Je nach Bundesland sind es knapp zehn Prozent der Einkommenssteuer.

Genau. Wobei man sagen muss, dass viele über die Steuererklärung einen Teil zurückbekommen können. Gerade bei mittleren Einkommen ist das häufig so. Das wissen viele gar nicht.



ANNA-NICOLE HEINRICH (30)

ist seit 2021 ehrenamtliche Präses der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland und damit eine ihrer höchsten Repräsentant:innen. Sie hat Philosophie studiert und arbeitet hauptberuflich als Geschäftsführerin des gemeinnützigen Netzwerks Mission Wertvoll, das sich für nachhaltiges Leben und Wirtschaften einsetzt. Heinrich ist verheiratet und lebt in Regensburg.

Lassen wir das mal beiseite: Was macht die Kirche denn mit meinen 800 Euro? Was finanziere ich damit?

Eine Vielzahl von Angeboten: von Jugendarbeit über Beratungsstellen bis hin zu diakonischen Einrichtungen. Also Dinge, die mitten im Leben vieler Menschen anknüpfen, auch wenn sie das oft gar nicht so merken, von der Krabbelgruppe bis zur Seniorenarbeit.

Können Sie das einmal genauer aufschlüsseln? Wie viel also fließt in welchen Topf?

Das variiert je nach Landeskirche etwas. In Baden ist es beispielsweise so: 21 Prozent gehen in Bildung und

die Arbeit mit Familien, Kindern und Jugendlichen. Rund 38 Prozent in die Lebensbegleitung vor Ort, also in die Pfarrer:innen in den Gemeinden. Zwei Prozent fließen in spezielle Seelsorge, etwa in Krankenhäusern. Sieben in die Diakonie und damit Sozialarbeit, Pflegeheime und so etwas, drei in die Kirchenmusik, acht in das internationale Solidarsystem „Weltweite Kirche“. Und drei Prozent müssen wir dem Staat zahlen, damit er die Kirchensteuer für uns erhebt.

Und was ist mit den übrigen knapp 20 Prozent?

Ungefähr zehn Prozent fließen in zentrale Aufgaben wie die Leitung und Personalverwaltung und acht Prozent in den Erhalt kirchlicher Gebäude. Unterm Strich kann man sagen: Mehr als zwei Drittel fließen direkt in die Arbeit mit Menschen, der Rest in die Strukturen und Räume, die sie ermöglichen.

Mehr als die Hälfte derer, die ausgetreten sind, finden das kein gutes Kosten-Nutzen-Verhältnis. Stimmen Sie zu?

Die ehrliche Antwort ist: Ich kann es verstehen, weil die, die gerade voll zahlen, überwiegend nicht die sind, die die Angebote nutzen. Weil Kirche mit vielen Angeboten Menschen erreicht, die das selbst nicht zahlen könnten. Kinder, Familien, Menschen in Notlagen, Trauernde, Menschen in Krisen. Und dafür geben sich richtig viele Menschen in der Kirche richtig viel Mühe. Unser größtes Kapital sind dabei die vielen Ehrenamtlichen, die in dieser Rechnung bis jetzt gar nicht aufgetaucht sind.

Sie arbeiten selbst im Ehrenamt.

Für meine Tätigkeit als Präses bekomme ich eine Aufwandsentschädigung von 153 Euro im Monat ►

Anna-Nicole Heinrich
kam über die evangeli-
sche Jugend im Ort zur
Kirche und lernte dort
Dinge wie Konflikt-
management, Team-
work und Moderation



„Wem viel gegeben ist, der kann auch etwas geben. Oder um es mit Spiderman zu sagen: Aus großer Macht folgt große Verantwortung.“

und für den Rat der EKD 150 Euro im Monat. Wir arbeiten also nicht mit Luxus-Etats (*schmunzelt*). Was man nicht vergessen darf: In der evangelischen Kirche ist Beteiligung wichtig, wir sind partizipativ organisiert und binden Menschen ein in Synoden, Gremien und Parlamenten.

Warum finden Sie das wichtig?

Weil wir ernst nehmen, dass alle Menschen gleiche Rechte auf Rechte haben müssen. Dann kann unsere Kirche gar nicht anders als demokratisch aufgebaut sein. Und auch das ist geliebtes Christentum: Communities bilden, Beziehungen pflegen, Netzwerke schaffen. Auch die acht Prozent für die Instandhaltung der Gebäude halte ich für gut investiert. Kirchen prägen unsere Stadtbilder, sind kulturelle Orte und bieten Räume der Stille, die es sonst kaum noch irgendwo gibt.

Wenn die Einnahmen sinken, braucht die Kirche dann ein neues Geschäftsmodell?

Jedenfalls schauen wir gerade viel: Wo können wir Kooperationen eingehen? Wo gibt es Stiftungen, die ähnliche Ziele verfolgen? Wo lässt sich Fundraising sinnvoll nutzen? Momentan ist die Kirchensteuer als solidarisches Beitragssystem noch stabil, weil die

meisten Babyboomer am Ende ihres Berufslebens und damit auf dem Peak ihres Verdienstes stehen.

Langfristig wird das nicht so bleiben. Die katholische Bischofskonferenz hat massive Einsparungen angekündigt. Wie sieht Ihr Finanzplan für die nächsten Jahre aus?

Auch wir bereiten uns vor. Überall laufen gerade Zukunftsprozesse. Die leichte Aufwärtskurve der vergangenen Jahre verschafft uns gerade die Zeit dafür. Wir machen angepasste mittel- und langfristige Finanzplanungen und legen derzeit Mittel zurück, um den Umbau zu schlankeren Strukturen wuppen zu können. In den 2000er-Jahren war die Kirche anders aufgestellt, weil es noch ging. Das wird jetzt angepasst.

Wie genau?

Heute planen wir deutlich konservativer, damit wir das, was wir dauerhaft tun wollen, möglichst lange tun können. Wir sind also dran und trotzdem sehen wir, das ist ein über Jahrzehnte gewachsenes Konstrukt.

Was fällt als Erstes weg, wenn es finanziell eng wird?

Ich glaube, da gibt es nicht die eine Antwort. Es wird immer ein Aushandeln sein, bei dem wir genau diskutieren: Was wird wo gerade wirklich gebraucht und wo kann man Dinge vielleicht auch anders gestalten? Mancherorts kann es sein, dass man eine Beteiligung an einer Kita abgibt. Anderswo werden vielleicht Chor- oder

Jugendangebote mit der katholischen Nachbargemeinde zusammengelegt werden. Das Weglassen von Angeboten ist das Härteste. Mir ist dabei wichtig, dass wir das im Gespräch tun.

Was gibt Ihnen die Kirche, dass Sie neben Ihrem Job bis zu 40 Stunden pro Woche im Einsatz sind?

Mich einzubringen, empfinde ich als sehr bereichernd. Ich habe in der Gemeinde gelernt, wie gut es sich anfühlt, Verantwortung zu übernehmen. Das fing mit elf, zwölf an, als wir in der Jugendgruppe selbst Gottesdienste gestalten durften. Dieses Gefühl, dass mir etwas zugetraut wird, fand ich total krass und empowernd.

Dabei kommen Sie aus keinem christlichen Elternhaus. Wie sind Sie zur Kirche gekommen?

Über die evangelische Jugend im Ort. Dort habe ich Gemeinschaft erlebt, gerade in der schwierigen Zeit zwischen 15 und 25. Das geht sicher auch im Fußballverein. Trotzdem war da in der Gemeinde immer noch eine andere Ebene, so nach dem Motto: Hier dürfen echt alle sein, wie sie sind. Nebenbei habe ich kostenlos in meiner Freizeit Dinge wie Teamwork, Moderation und Konfliktmanagement gelernt. Wie cool ist das bitte! ■

Anna-Nicole Heinrich arbeitet ehrenamtlich als Präses. Ihre monatliche Aufwandsentschädigung: 153 Euro



FOTO: MICHAEL MCKEE

Wir alle stehen dahinter: Brustkrebs-Früherkennung ist wichtig.



Carla von Bergmann
© Hannes Caspar



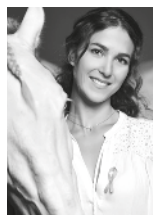
Kristina Bröring-Sprehe
© Holger Schupp



Tanja Bühler
© Privat



Franca Cerutti
© Amanda Dahms



Kenzie Dysli
© Holger Schupp



Vanessa Eichholz
© Avis Wrentmore



Birgit Fischer
© Eberhard Thonfeld



Lisa und Anna Hahner
© Mathias Plützer



Regina Halmich
© Margaretha Olschewski



Annica Hansen
© Holger Schupp



Miriam Höller
© Treudis Naß



Ute Holm-Schäuble
© Ingo Peters



Dana Krull
© Markus Haag



Alexandra Kräber
© Henry Schröder



Ingrid Klimke
© Horst Streiferdt



Franziska Knappe
© Esther Haase



Gudrun Landgrebe
© Esther Haase



Frauke Ludwig
© Margaretha Olschewski



Annabelle Mandeng
© Daniel Sonntag



Sylvie Meis
© Margaretha Olschewski



Janne Friederike
Meyer-Zimmermann
© Aenne Müller



Silvia Neid
© Ingo Peters



Dr. Julia Schnelle
© Marcos Gabriel



Nicole Staudinger
© Stephanie Braun



Gabriele Strehle
© Niko Schmid-Burgk



Linda Tellington-Jones
© Gabriele Boisselle



Kati Wilhelm
© Ingo Peters

Hinfühlen statt wegsehen! – Seit mehr als 15 Jahren schaffen wir Aufmerksamkeit und Aufklärung für mehr Brustkrebs-Früherkennung und zu Möglichkeiten, das eigene Erkrankungsrisiko zu reduzieren.

Wir wissen: Gemeinsam geht es besser. Unsere Spenden unterstützen gezielt Betroffene und die Menschen in ihrem Umfeld. Daher heißt der gemeinnützige Partner von Pink Ribbon Deutschland:

*because
bettertogether*



www.because-bettertogether.org
Krebs. Damit lebst du nicht alleine.

Partner:



PRIMARK



www.pinkribbon-deutschland.de
Brustkrebs-Früherkennung kann Leben retten.

IM PLUS

Das gute Leben!
Dank Longevity könnten
die Menschen in den
nächsten Jahrzehnten
älter werden, als es ihre
Altersvorsorge hergibt



bis zum Schluss

Viele Menschen wollen so lang wie möglich leben. Woran sie nicht denken: die Rentenlücke. Schon jetzt ist jede:r fünfte Deutsche* über 65 Jahren armutsgefährdet. Wie Sparer:innen so vorsorgen, dass das Geld bis zum letzten Stündlein reicht und sie wegen ihrer robusten Gesundheit nicht mit 87 auf einmal mittellos dastehen.

TEXT: MARIAM MISAKIAN

Bäähm. 500 Euro zum Leben. Es war wie ein Schlag ins Gesicht, als **Leonie Weber**** vor zehn Jahren den Renteninformationsbrief öffnete, der ihr die spätere Altersarmut bescheinigte. Sie war damals Mitte 40 und gerade von ihrem Ehemann verlassen worden. Auf wen sollte sie sich im Alter verlassen? Dabei hatte sie all die Jahre nicht auf der faulen Haut gelegen, sondern sich um die beiden gemeinsamen Kinder gekümmert und 20 Stunden die Woche in der Firma ihres Ex-Mannes gearbeitet. Er zahlte ihr dafür nur einen Minijob-Lohn aus, um Sozialabgaben zu sparen. Weber dachte immer: „Das geht alles in die gemeinsame Familienkasse.“ Eine Naivität, die sie noch heute quält. Und so drehte ihr der Gedanke

an die Rente den Magen um. So wie viele andere, vor allem Frauen, in Deutschland musste sie sich eingestehen: Es wird nicht reichen.

Immerhin sprach ihr das Gericht bei der Scheidung 80.000 Euro zu. Das, dachte Leonie Weber, heute 54 Jahre alt, sollte helfen. Doch nachdem sie sich in die Welt der Geldanlage eingearbeitet, Bücher und Finanz-Zeitschriften gelesen sowie Vorträge besucht hatte, wurde ihr klar: Für ihre Lebenserwartung brauchte sie mehr, viel mehr.

Durchschnittlich noch fast 40 Jahre hatten Frauen ihres Alters im Jahr 2015 zu leben, rechnet das Statistische Bundesamt vor. Das bedeutet: Wenn Weber mit 67 Jahren in den Ruhestand gehen möchte, müssen Rente und private Altersversorgung noch zwölf Jahre lang reichen.

Mindestens. Denn die Lebenserwartung steigt weiter. Bis zum Jahr 2050 sollen bereits 3,67 Millionen Menschen weltweit 100 Jahre alt werden. Die wenigsten kalkulieren bei der Altersvorsorge ein, dass ein derart langes Leben sehr viel Geld kostet. Lebensversicherer sprechen intern vom „Langlebigkeitsrisiko“. Der Begriff besagt, dass Menschen älter werden als gedacht und das angesparte Vermögen nicht reicht, um sie so lange zu finanzieren. In Deutschland plant mehr als die Hälfte der über 50-Jährigen ihre Altersvorsorge um mindestens zehn Jahre zu kurz, zeigt eine aktuelle Studie des Vermögensverwalters Fidelity.

Die Rentenlücke berechnen

Damit das nicht passiert, sollten Sparer:innen zunächst realistisch ausrechnen, wie viel Geld sie ►



Katharina Lüth ist
Vorständin bei Raisin.
Die beste Medizin
gegen die Inflation
sei eine ordentliche
Rendite in der Alters-
vorsorge, sagt sie

im Alter brauchen werden. „Die monatlichen Lebenshaltungskosten bei Rentenbeginn betragen etwa 70 bis 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens“, sagt **Katharina Lüth** (42), Vorständin bei der Zinsplattform Raisin. Gewisse Ausgaben fallen dann nämlich weg, zum Beispiel Fahrtkosten zur Arbeit oder das Sparen für die Altersvorsorge, bei einer abbezahlten Immobilie auch ein Teil der Wohnkosten.

Inflation nicht unterschätzen

Allerdings dürfen Sparer:innen die Inflation nicht unterschätzen: Im Laufe der Zeit verliert das Geld an Kaufkraft, realistisch ist eine Teuerungsrate von zwei Prozent pro Jahr. Wer heute 50 Jahre alt ist und rechnerisch 3.000 Euro im Monat zum Leben bräuchte, muss zum Rentenbeginn mit 67 Jahren also schon mit 4.200 Euro rechnen, zum 90. Geburtstag mit 6.624 Euro, um die gleiche Kaufkraft zu behalten. Die beste Medizin gegen diesen Schwund

ist eine ordentliche Rendite in der Altersvorsorge, sagt Katharina Lüth.

Leonie Weber hat 50.000 Euro von dem Geld, das sie bei der Scheidung bekommen hatte, in einer privaten Rentenversicherung auf ETF-Basis angelegt, das eingezahlte Vermögen hat sich in den zehn Jahren seither mehr als verdoppelt. Wenn das so weitergeht, könnte Weber im Jahr 2039, wenn sie in Rente geht, daraus mindestens 400 Euro Zusatzrente im Monat erhalten.

Weber hat ihre Rentenlücke innerhalb von zehn Jahren nahezu schließen können. Die Zahl auf dem Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung sieht für sie heute weitaus erfreulicher aus: Inzwischen hat sie einen viel besser bezahlten Job angenommen. So hat sich dieser Wert innerhalb von zehn Jahren auf jetzt 1.850 Euro mehr als verdreifacht. Dazu kommen die erworbenen Anwartschaften von Betriebsrenten und privaten Rentenversicherungen. Alles in allem liegt ihre Rentenlücke

laut eigenen Angaben inzwischen nur noch bei 55 Euro. Die wird sie durch eine zusätzlich angesparte Altersvorsorge auf dem Depot und Konto schließen können. Hier gilt es, die erwartete Rendite hinzuzurechnen: Den Betrag teilt man dann durch die Jahre und Monate, in denen das Geld aufgezehrt werden soll, also durch die eigene Lebenserwartung.

Katharina Lüth rät zu einer Rechnung, bei der man überdurchschnittlich alt wird. Immerhin unterschätzen viele Menschen ihre Lebenserwartung. „Dann hat man im besten Fall etwas zum Vererben“, sagt sie. Alles zusammenaddiert ergibt die voraussichtliche Altersvorsorge. Diesen Betrag zieht man von den erwarteten Lebenshaltungskosten ab, plus Inflation. Wenn eine Zahl größer als Null übrig bleibt, ist das die Rentenlücke (siehe Beispielrechnung übernächste Seite).

Wer auf Nummer sicher gehen will, bezieht in die Berechnung auch das Risiko ein, im hohen Alter

ONLINE-TOOLS ZUM BERECHNEN DER RENTENLÜCKE

1 _____ Angestellte oder freiwillig versicherte Selbstständige können sich in der **digitalen Rentenübersicht der Deutschen Rentenversicherung anmelden**.

Dort gibt es einen Überblick darüber, wie viel Geld sie aus der gesetzlichen Rente und aus ihrer betrieblichen Altersvorsorge erhalten werden.

2 _____ Online gibt es Rechner für Inflation, Rendite und Zinsen auf Sparerträge oder auch für das Entsparen, zum Beispiel auf **www.zinsen-berechnen.de**

3 _____ Es gibt auch spezielle Lückenschlussrechner; zum Beispiel auf **www.altersvorsorgedepot.de/rentenrechner** können Sparer:innen ihre Rentenlücke errechnen.

pflegebedürftig zu werden. Die gesetzliche Pflegeversicherung ist als Teilkasko-Versicherung konzipiert, oft reichen die Leistungen daraus nicht für die Versorgung. Eine zusätzliche private Pflegeabsicherung kann daher sinnvoll sein, Finanzberaterin **Renate Fritz** (58) rät aber zur Vorsicht: „Pflegetagegeldversicherungen funktionieren wie Zahnzusatzversicherungen: Wird man nicht zum Pflegefall oder hört man irgendwann auf zu zahlen, ist das eingezahlte Geld weg.“ Außerdem werden viele Zusatz-Pflegeversicherungen durch

Beitragserhöhungen sehr teuer. Fritz empfiehlt, das Geld stattdessen ebenfalls in die Altersvorsorge zu stecken, wenn das Budget knapp ist: „So kann man später flexibel darüber verfügen.“

Entnahmeplan oder Verrentung?

Zum Beispiel mit einem breit streuenden ETF. Hier kann man über einen langen Zeitraum hinweg mit einer Rendite von durchschnittlich 8,5 Prozent im Jahr rechnen. Doch das Aktiensparen hat einen Nachteil: Im Alter heben Anleger:innen jeden

Monat einen gewissen Betrag vom Depot ab, und da der bei Normalverdiener:innen meist deutlich größer ist als das, was die Rendite einbringt, sinkt das Vermögen mit der Zeit. Da niemand weiß, wie alt er oder sie wird, kann es also passieren, dass so ein Entnahmeplan nicht aufgeht. Dann ist das Geld zum Beispiel zum 90. Geburtstag weg.

Das Langlebkeitsrisiko lässt sich mit einem ETF im Mantel einer privaten Rentenversicherung ausschalten. Der Clou: Auch hier zahlen ►



Finanzberaterin Renate Fritz rät zur Vorsicht bei Pflegetagegeld-Versicherungen

Sparer:innen regelmäßig Geld ein, bekommen dann im Ruhestand dafür aber eine ewige Rente ausgezahlt. Solche Versicherungen sind zuletzt in Verruf geraten, weil ihre hohen Abschluss- und Vertriebskosten an der Rendite nagen und Versicherte mitunter sehr alt werden müssen, damit sie ihr eingezahltes Geld am Ende zurückbekommen. Außerdem sind Versicherte weniger flexibel: Brauchen sie bei schwerer Krankheit oder im Pflegefall plötzlich mehr Geld, kommen sie an ihre Ersparnisse je nach Vertrag gar nicht oder nur mit Abschlägen ran.

Dafür bieten private Rentenversicherungen aber einen steuer-

lichen Vorteil: Anders als bei selbst besparten ETFs fällt hier keine jährliche Vorabpauschale und bei Fondswechseln keine Kapitalertragssteuer in Höhe von 26,375 Prozent an, erklärt Finanzberaterin Renate Fritz. Wer länger als zwölf Jahre versichert bleibt und sich die private Rente erst nach dem 62. Lebensjahr auszahlen lässt, muss nur 50 Prozent der Gewinne versteuern: mit dem persönlichen Einkommenssteuersatz. Die private Rente ist zudem steuerbegünstigt. Wie sehr, hängt vom Alter ab. Wer sich seine Leistungen zum Beispiel erst ab 68 Jahren auszahlen lässt, muss nur 16 Prozent der Jahresrente versteuern.

Am Ende müssen Anleger:innen individuell entscheiden, wie sie sich für das finanzielle Risiko eines langen Lebens absichern wollen. „Das Wichtigste ist, diszipliniert ranzugehen und dranzubleiben. Jeder Monat, in dem man spart, zählt“, betont Expertin Renate Fritz. Genauso macht es auch Leonie Weber jetzt. Sie bleibt an ihrem Ziel dran, sich eine auskömmliche Rente aufzubauen, und legt parallel sogar schon für die Altersvorsorge ihrer Söhne an. Auf das, was sie in zehn Jahren erreichen konnte, ist sie sehr stolz: „Ich habe in kurzer Zeit das Beste aus meinen Finanzen rausgeholt“, sagt sie. „Und ich werde weitersparen.“ ■

KASSENSTURZ

WIE HOCH IST DIE RENTENLÜCKE?

BEISPIEL: Sibylle ist 50 Jahre alt, netto bleiben ihr von ihrem Gehalt jeden Monat 3.000 Euro übrig. Sie möchte ihr Wohlstandsniveau im Alter halten.

AUFGRUND DER INFLATION wird sie bei Renteneintritt **IN 17 JAHREN** dazu voraussichtlich **4.200 EURO** im Monat benötigen. Laut ihrer Renteninformation kann sie allerdings nur mit einer monatlichen **GESETZLICHEN RENTE VON 2.500 EURO** pro Monat rechnen. Somit hat sie eine **RENTENLÜCKE VON 1.300 EURO**. Nun will sie zusätzlich privat vorsorgen, um diese zu stopfen. Sibylle geht davon aus, dass sie **100 JAHRE ALT** werden könnte. Das ergibt eine **RENTENDAUER VON 33 JAHREN**. Sie rechnet in der Ansparphase mit einer **KONSERVATIVEN RENDITE VON SECHS PROZENT** pro Jahr, der Einfachheit halber klammern

wir die Kapitalertragssteuer aus. In der Entnahmephase ab Rentenbeginn wird das Geld zwar weiter Erträge abwerfen, allerdings wird sie es dann risikoärmer anlegen und rechnet von da an nur noch mit **VIER PROZENT RENDITE**.

Um sich nun privat ein Polster anzusparen, dass ihr **AB RENTENBEGINN BIS ZU IHREM 100. LEBENSJAHR ZUSÄTZLICHE 1.200 EURO** im Monat verschafft, benötigt sie insgesamt rund **348.000 EURO**. Dafür muss sie ab jetzt monatlich rund **996 EURO** anlegen.

ÜBRIGENS: *Hätte sie schon mit 40 Jahren angefangen, dafür zu sparen, wären es nur 441 Euro im Monat gewesen. Mit 30 Jahren hätten 221 Euro gereicht.*

STRIVE

MASTERCLASS

Foto: Quentin Krüger



„Die Strategie hinter einer starken CEO-Kommunikation“

MIT JULIA KROEBER-RIEL – 01. DEZEMBER 2026 | 17.30 – 18.30 UHR | VIA ZOOM

EXPERTIN FÜR CEO-POSITIONIERUNG UND STRATEGISCHE KOMMUNIKATION,
BERATERIN FÜR STRATEGISCHE ÖFFENTLICHE WAHRNEHMUNG

Starke CEO-Auftritte wirken oft mühelos. In Wirklichkeit sind sie das Ergebnis von etwas, das Du nicht siehst. Was nach außen klar und selbstverständlich wirkt, wird intern präzise vorbereitet.

IN DIESER MASTERCLASS LERNST DU

- Wie starke **CEO-Kommunikation** strategisch vorbereitet wird
- Wie **Führungspersonen** klare **Narrative aufbauen**
- Warum **Kommunikation** heute ein echter **Business-Hebel** ist

Event verpasst? Kein Problem! Alle vergangenen Veranstaltungen kannst Du **als Jahresabonent:in** kostenlos nachschauen unter www.strive-magazine.de/aufzeichnungen

WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/MASTERCLASSES

JETZT ANMELDEN! FÜR JAHRESABONNENT:INNEN KOSTENLOS

www.strive-magazine.de/lets-talk-sales-masterclass (oder scanne den QR-Code)



MEINE ANLAGESTRATEGIE

Saidi Sulilatu ist Geschäftsführer von Finanztip, er beschäftigt sich also von Berufs wegen damit, wie man Geld möglichst smart anlegt. Doch wie sieht seine private Finanzstrategie aus und wie ist er als Soziologie-Student im Finanzwesen gelandet?

INTERVIEW: KRISTINA KREISEL

Wann hast Du Dich zum ersten Mal mit Geldanlagen beschäftigt?

Zu Beginn meines Studiums. Mein Vater kam mit einer Empfehlung seiner Hausbank zu mir. Es ging um irgendeinen Aktienfonds, der doch gar nicht so schlecht klingen würde. Er fragte mich, was ich davon halte.

Und?

Ich konnte das überhaupt nicht einschätzen. Ich hatte gerade angefangen, Soziologie zu studieren, und wollte Professor an der Uni werden. Von Finanzen hatte ich keine Ahnung.

Wie bist Du kurz darauf selbst im Finanzvertrieb gelandet?

Das war nicht geplant. Nach dem Studium quatschte mich ein Finanzberater an, ob ich mich nicht langsam um meine Altersvorsorge kümmern wolle. Über diesen Kontakt bin ich im Finanzvertrieb gelandet. Mit den Jahren habe ich jedoch festgestellt, dass die Finanzindustrie systematisch falsche Anreize setzt: Es werden unfassbar teure Versicherungen verkauft, Fonds schön gerechnet und Kosten verschleiert.

„Meine Finanzen waren ein wilder Flickenteppich. Wenn ich an mein Geld dachte, wurde mir schlecht.“

Heute informierst Du unabhängig über sinnvolle Wege der Geldanlage. Deine persönliche Anlagestrategie?

Sehr langfristig und maximal simpel. Rund 80 Prozent meines Vermögens stecken in einem globalen ETF. Dazu kommen ein Tagesgeldkonto und ein Geldmarkt-ETF.

Was genau ist ein Geldmarkt-ETF?

Er bildet den Leitzins der Europäischen Zentralbank ab. Klingt langweilig, ist aber vergleichbar mit einem sehr gut verzinsten Tagesgeldkonto. Mit dem Unterschied, dass ich nicht ständig die Bank wechseln muss, weil sie die Zinsen gesenkt hat.

Wäre es nicht sicherer, in mehrere ETFs zu investieren?

Niemand braucht zehn verschiedene Fonds. Ein globaler ETF auf den MSCI World oder den FTSE All-World enthält über tausend Unternehmen. Das reicht an Diversifikation. Zusätzlich habe ich noch einen Notgroschen von ungefähr drei Monatsgehältern auf einem Tagesgeldkonto. Das war's. Vor fünfzehn Jahren war das noch anders.

Wie sah Dein Finanzmix früher aus?

Damals waren meine Finanzen ein wilder Flickenteppich aus Investments und Geldanlagen, bei dem ich selbst den Überblick verloren hatte. Wenn ich an mein Geld dachte, wurde mir schlecht. Inzwischen ist es für mich eine entspannte Angelegenheit.

Welchen Anlage-Fehler hast Du gemacht, vor dem Du heute andere Menschen warnen willst?

Eine Lebensversicherung abzuschließen. In den meisten Fällen sind diese Verträge viel zu teuer, die Gebühren zu hoch. Trotzdem werden jedes Jahr zwei Millionen neue Verträge unterschrieben. Statistisch hat jede berufstätige Person in Deutschland mehr als eine Lebens- oder Rentenversicherung. Das ist totaler Irrsinn.



Saidi Sulilatu (49) ist Chefredakteur und Geschäftsführer von Finanztip, einer der reichweitenstärksten Plattformen für Finanzbildung in Deutschland. Sie gehört zur gemeinnützigen Finanztip Stiftung, die eigenen Angaben zufolge den Auftrag hat, die Finanzbildung hierzulande zu fördern. Zuvor arbeitete Sulilatu als Honorarberater im klassischen Finanzvertrieb. Im November 2025 erschien sein Buch „Finanzen ganz einfach“ im Droemer-Verlag. Sulilatu ist Vater von drei Kindern und lebt mit seiner Familie in der Nähe von München.

Woran liegt das?

Viele Menschen geben die Verantwortung für ihre Finanzen an vermeintliche Expertinnen und Berater. Wer bei einer Bank oder einer Versicherung arbeitet, will aber nicht automatisch Dein Bestes, sondern vor allem an Deinem Geld verdienen. Das Gleiche gilt für bezahlte Influencer:innen. Deshalb ist es so wichtig, selbst zu verstehen, wie verschiedene Modelle der Geldanlage funktionieren.

Was ist der zweite Kardinalfehler?

Viele machen gar nichts und lassen ihr Geld einfach auf niedrig verzinsten Sparbüchern oder Girokonten lie-

gen. Dort fressen nicht die Gebühren, sondern die Inflation das Ersparte.

Eine mögliche Anlage sind auch Immobilien. Eine gute Idee?

Für alle, die wirklich Bock haben, sich mit dem zu beschäftigen, was der Besitz einer Immobilie mit sich bringt. Für manche ist das fast wie ein Hobby. Dann kann das eine gute Altersvorsorge sein, gerade wenn Du mit dem Aktienmarkt fremdelst.

Aber?

Eine Immobilie frisst wahnsinnig viel Zeit und ist deutlich komplizierter als ein popeliger ETF-Sparplan, den ich in zwei Minuten auf dem

Handy eingerichtet habe. Ich habe mich mit meiner Familie vor einigen Jahren mit einem möglichen Kauf beschäftigt. Wir haben uns nach einigen Anläufen schließlich dagegen entschieden.

Wenn wir schon von Zeit sprechen: Wie viele Stunden investierst Du in Dein Portfolio?

Auf den Monat gerechnet nur noch wenige Minuten. Normalerweise empfehle ich, einmal im Jahr ins Depot zu gucken. Meistens mache ich das über den Jahreswechsel, und das reicht völlig, solange man kein Daytrading betreibt. Das Geld läuft nicht weg. ■

STRIVE

MASTERCLASS

Foto: Katja Hentschel



„Longevity Light: 5 Hacks, minimaler Aufwand, maximaler Impact“

MIT DR. KATI ERNST – 23. SEPTEMBER 2026 | 17.30 – 18.30 UHR | VIA ZOOM

GRÜNDERIN VON OOIA, LANGJÄHRIGE LONGEVITY EXPERTIN, HOSTET MIT „LIFESTYLE OF LONGEVITY“ EINEN DER FÜHRENDEN PODCASTS IM LONGEVITY-BEREICH

Longevity ist überall: Routinen, Supplements, Selbstoptimierung. Und gleichzeitig passt das für viele nicht ins echte Leben. Was lohnt sich also wirklich? Welche Gewohnheiten haben spürbaren Impact auf Energie, Leistungsfähigkeit und langfristige Gesundheit?

DIESE MASTERCLASS IST FÜR ALLE, DIE KEINE ZEIT FÜR SELBSTOPTIMIERUNG ALS VOLLZEITPROJEKT HABEN. DU LERNST

- ➔ **Fünf konkrete Hacks**, die sich ohne großen Aufwand umsetzen lassen
- ➔ Wie **Longevity** auch mit **vollem Terminkalender** realistisch funktionieren kann
- ➔ Wie du zwischen Hype und **wirklich wirksamen Methoden** unterscheidest

Event verpasst? Kein Problem! Alle vergangenen Veranstaltungen kannst Du als Jahresabonnent:in kostenlos nachschauen unter www.strive-magazine.de/aufzeichnungen

WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/MASTERCLASSES

JETZT ANMELDEN! FÜR JAHRESABONNENT:INNEN KOSTENLOS

www.strive-magazine.de/longevity-light-masterclass (oder scanne den QR-Code)



PSYCHOLOGIE & LEBEN

„Ich hatte schon von Kindes-
beinen an meinen eigenen
Kopf, wollte nie sein wie ...
Warum sich für eine Farbe ent-
scheiden müssen, wenn man
Regenbögen malen kann?“

SÄNGERIN PE WERNER IN „VOM LEBEN GELERNT“

LIFE ESSENTIALS

In unsicheren Zeiten umgeben wir uns erst recht gerne mit schönen Dingen. Was wir gerade für ein **gutes Leben** brauchen: geruhsamen Schlaf, viel Wasser, Glücksgefühle im Badezimmer und die schönsten Kochutensilien in unserer Küche.

1



RUHE AUF KNOPFDRUCK

Sie können abends nicht abschalten? Das **Sleep-Well-Spray** von Her One unterstützt mit 1 mg Melatonin pro Anwendung dabei, schneller einzuschlafen. Zwei Sprühstöße genügen für mehr Ruhe und besseren Schlaf. Ergänzt durch Vitamin A wirkt die Formel ganzheitlich und begleitet sanft in die Nacht. Vegan und alkoholfrei, perfekt auch bei Jetlag.

19,99 Euro, www.her.one

2

WMF FUSIONTEC X TIM RAUE

Das leuchtende Blau ist sein Markenzeichen: Sternekoch Tim Raue hat mit WMF eine **limitierte Sonderedition der Serie Fusiontec Mineral Pro** herausgebracht. Die Materialfusion ist einzigartig: 20 Natursteinminerale werden mit einem Edelmetall verschmolzen. 30 Jahre Garantie zeigen, dass die Technologie für höchste Qualitätsansprüche steht.

Topf-Set ab ca. 400,00 Euro, www.wmf.com/de



3



CLEVER TRINKEN UND ARBEITEN

Meetings, Deadlines, Zoom-Marathons: Im Arbeitsalltag trinken wir oft zu wenig. Die **Air-up®-Flasche Twist Pro** aus **Edelstahl** sorgt dafür, dass wir hydriert bleiben. Mit den 25 Duft-Pods bekommt Wasser ganz ohne Zucker oder Zusatzstoffe Geschmack. Der Inhalt bleibt bis zu 24 Stunden kalt und durch den 180-Grad-Drehverschluss ist die Flasche auslaufsicher.

Ab 49,99 Euro, www.shop.air-up.com

4



GLÜCKSGEFÜHLE

Beim Duschen ein bisschen Glück mitbekommen? Bitte, gern! Die fruchtige Komposition aus Mandarine und Bio-Sonnenblumenöl wirkt belebend. Gleichzeitig bewahrt die pflanzliche Formel der **Aroma-Pflegedusche Glück's Gefühl** von Kneipp die Feuchtigkeit der Haut. Mit biologisch abbaubaren Inhaltsstoffen.

Ca. 3,30 Euro, www.kneipp.com

Zuerst die Selbstliebe?

Wir alle torkeln zwischen Selbstzweifel und Größenwahn hin und her. Und vergessen dabei, dass wir längst genug sind. Jemanden zu finden, der uns das immer mal wieder spiegelt, ist so etwas wie ein Hauptgewinn, findet **Julian Sengelmann**.

Nein, auch ich habe leider nicht die eine Formel für eine garantiert gelingende Partner:innenwahl. Mir hilft aber, was Jesus, der jüdische Lehrer, seinen Jünger:innen auf die Frage nach dem einen höchsten Gebot geantwortet hat. Nämlich ungefähr das: „Ich verstehe die Frage gar nicht! Liebe Deinen Nächsten wie Dich selbst!“

Lasst uns also kurz einmal nicht auf unsere:n potenzielle:n Partner:in gucken, sondern auf deren potenzielle:n Partner:in. Nämlich uns. Dazu habe ich ein paar Fragen.

Wann habt Ihr Euch das letzte Mal selbst geliebt? Und damit meine ich nicht, wann Ihr das letzte Mal überheblich, egoistisch oder selbstverliebt wart. Sondern: Wann wart Ihr das letzte Mal so richtig im Reinen mit Euch? Oder gnädig? So wie wir gnädig und nachsichtig mit denen sind, die wir lieben?

Wann wart Ihr das letzte Mal dankbar, weil Ihr ganz kurz dachtet, dass Ihr eigentlich doch gar nicht so schlecht seid, wie Ihr es in Eurer Kopfdisko Nacht für Nacht durchtanz? Ich glaube, dass das eine besondere Herausforderung ist, weil wir alle zwischen Selbstzweifel und Größenwahn hin- und hertorkeln.

Die Verknüpfung der Nächsten- mit der Selbstliebe ist deshalb so wahnsinnig klug, weil das ein

„Wir vergessen häufig den Unterschied zwischen Selbst und Selbstinszenierung. Oder auch: zwischen Self und Selfie.“

viel realistischeres Bild von meinem Gegenüber ermöglicht. Wenn ich meine:n Nächste:n mit der Brille meiner scheiternden Selbstliebe betrachte, sehe ich vielleicht in ihm oder ihr dieselben Selbstzweifel, Sorgen und Sehnsüchte.

Diese Verknüpfung von Selbst- und Nächstenliebe lässt uns auch immer mitdenken, dass wir ebenso wie unsere Nächsten vermutlich den Unterschied zwischen Selbst und Selbstinszenierung häufig vergessen. Oder schöner auf Englisch: den Unterschied zwischen Self und Selfie. Zusammengesetzt aus den verschiedenen Facetten unseres Lebens, die wir auf der Suche nach Resonanz in Form von Highlight-Reels und überbordenden Storys präsentieren.

Formen von Selbstinszenierung gab es vermutlich immer. Schon bei Shakespeare heißt es: „Die ganze Welt ist eine Bühne und alle Frau'n und Männer bloße Spieler.“ Trotzdem

nimmt die sorgfältige Pflege dieser konstruierten Kunstfiguren heutzutage viel Raum ein. Und viel von uns weg. Wir nehmen uns dadurch zunehmend die Möglichkeit, Frieden zu schließen mit dem, was wir an uns selbst nicht mögen. Also dem, was wir nicht inszenieren.

Häufig vergessen wir durch den ganzen Alltagsstress, wahrzunehmen, was wir selbst wirklich wollen. Mehr noch: was uns liebenswert macht. Nicht nur für andere, sondern vor allem für uns selbst.

Vielleicht könnte ein kleiner Gedanke die Frage sein, ob wir eine:n Partner:in finden, die oder der uns alle Jubeljahre liebevoll nachdrücklich darauf hinweist, dass es sich lohnt, gelegentlich mal gnädiger auf das eigene Leben zu schauen. Jemanden, der uns wieder vor Augen führt, dass wir mit all unseren Fehlern, Narben, BMIs und Zukunftsängsten längst genug sind. Das sind wir nämlich. ■



Dr. Julian Sengelmann (43) ist evangelischer Pastor in Hamburg, Buchautor, Musiker und Moderator der Talksendung „Die letzte Bank“ (ZDF-Mediathek). Sein aktuelles Buch heißt „Ankerpunkte“.

Nur noch Kabelsalat im Kopf: Ein Blackout im Job ist immer der Super-GAU. Wir sind der Prüfungsangst aber nicht ausgeliefert, sondern können etwas gegen sie tun



NICHTS *geht mehr*

Herzrasen, schwitzige Hände, im schlimmsten Fall ein Blackout: Prüfungsangst in Bewerbungsgesprächen oder Präsentationen kann ganze Karrieren verhindern oder zumindest hemmen. Es gibt aber Wege, mit der Panik umzugehen. Wir erklären, wie das geht und was Ihnen im Akutfall hilft.

TEXT: MARIE WELLING

Das Biathlon-Zentrum im Südtiroler Antholz, schneebedeckte Hänge, doch **Eva Habermann** (50) kann das malerische Bergpanorama nicht genießen. Ihr ist schrecklich übel, sie würde sich am liebsten übergeben. Vor Aufregung. Die Schauspielerin soll gleich vor laufenden Kameras live mit ihren Langlaufski

und dem Gewehr auf dem Rücken auf der Skating-Loipe starten. Es ist ihr erster „Starbiathlon“ in der ARD, damals, im Jahr 2008. Habermann hatte dafür im Schnellverfahren vier Tage lang Langlaufen und Schießen gelernt. Eva Habermann erinnert sich: „In dem Moment war mein einziger Gedanke: Ich kann das einfach nicht. Es war, als würde ich in eine Prüfung gehen und wissen, dass ich komplett bluffen muss.“ ▶



Schauspielerin Eva Habermann beruhigt sich vor Theaterauftritten mit Atemübungen oder löst ein Kreuzworträtsel. DoomsScrolling auf dem Handy ist hingegen tabu für sie

„Ich will mich auf eine Sache konzentrieren und keine ständigen Impulse von außen bekommen.“

Eva Habermann, Schauspielerin

HERZRASEN, SCHWEISSAUSBRÜCHE, Zittern: Das kennt in Momenten, in denen es wirklich darauf ankommt, fast jede:r. Laut einer Studie der Internationalen Hochschule IU aus dem Jahr 2022 haben rund 87 Prozent der Deutschen schon einmal an Prüfungsangst gelitten. Von denen, die Lampenfieber haben, gaben fast 27 Prozent an, dass sie sich deshalb gegen ihren Traumberuf entscheiden mussten, weil dabei zu viel Präsentieren, Performen oder Auftreten aller Art im Spiel gewesen wäre.

Denn Prüfungsangst endet ja nicht mit den Klausuren an der Uni. Dieselbe Angst haben Betroffene auch vor Bewerbungsgesprächen, Gehaltsverhandlungen, wenn sie eine Präsentation oder Rede halten sollen. Dass die Menschen spätestens seit

der Corona-Pandemie immer öfter am heimischen Schreibtisch sitzen, also in ihrem „Safe Space“ bleiben, macht es nicht besser. So trifft sie das Lampenfieber dann umso härter, wenn sie auf einmal in Präsenz vor Publikum performen sollen. „Selbst in kleinen Vorstellungsrunden bei Netzwerktreffen kann auf einmal das Lampenfieber hochkommen“, sagt Coach **Antje Heimsoeth** (61).

DOCH NICHT JEDES NERVÖSE Herzklopfen ist gleich ein Problem. „Wir haben mehr Energie und Fokus, wenn wir Lampenfieber haben“, sagt Heimsoeth. „Daher ist ein gewisser Grad an Nervosität auch hilfreich.“ Es gibt sogar ein optimales Stresslevel, bei dem Menschen besonders wachsam, fokussiert und

damit leistungsfähig sind. Das haben die US-amerikanischen Psychologen **Robert Yerkes** und **John D. Dodson** bereits Anfang des 20. Jahrhunderts herausgefunden. Wenn der Stress aber überhandnimmt wie bei starker Prüfungsangst, wird es problematisch. Der Körper schüttet viele Stresshormone wie etwa Cortisol aus; sie blockieren den Teil im Gehirn, der für das Gedächtnis zuständig ist. Die Konsequenz: Der Kopf fühlt sich leer an und es kommt zum Blackout.

Dass manche Menschen vor Situationen, die sich wie Prüfungen anfühlen, so enorm unter Strom stehen, liegt vor allem an einer Angst: dass sie sich blamieren könnten und man sie für unfähig hält. „Man wird ja auch beobachtet und beurteilt, das kann Versagensängste auslösen“, sagt Coach Heimsoeth. Solche Ängste sind heute weit verbreitet. „Unsere Gesellschaft ist härter geworden“, gibt die Expertin zu bedenken. Jeder kleine Fehltritt bei einer Rede, bei einer Präsentation oder bei einem Vortrag kann in den sozialen Medien landen. Das baue Druck auf. „Hinzu kommt die innere Kritikerin: Viele gehen mit sich selbst hart ins Gericht“, beobachtet Antje Heimsoeth.

DIE GUTE NACHRICHT: Um vor einem Bewerbungsgespräch oder einer Präsentation nicht komplett die Ner-

ven zu verlieren, können Betroffene einfache Übungen machen. Schauspielerin Eva Habermann beruhigt sich vor Theaterauftritten mit Atemübungen. Sie atmet vier Takte lang ein und acht Takte lang aus. Wer sich auf den eigenen Atem und das Zählen konzentriert, bringt seinen Puls runter und beruhigt das Nervensystem. Auch eine kurze, geführte Meditation über Handy-Kopfhörer kann für Entspannung sorgen. Betroffene können sich außerdem den Raum genau anschauen, in dem die Prüfung oder Präsentation stattfinden soll, das stärkt das Sicherheitsgefühl und lenkt von der Angst ab. Habermann löst vor Auftritten auch gerne ein Sudoku oder Kreuzworträtsel, oder sie spielt eine Runde Tetris auf dem Handy. Doomscrolling bei Instagram oder in der Nachrichten-App ist für sie hingegen tabu. „Ich will mich auf eine Sache konzentrieren und keine ständigen Impulse von außen bekommen“, sagt Eva Habermann.



FOTO: MARIA IRL

Antje Heimsoeth nimmt sich vor Auftritten grundsätzlich Zeit für einen Technik-Check. Wer inhaltlich gut vorbereitet ist, lässt sich weniger schnell aus der Ruhe bringen und schützt sich vor einem Blackout. Denn je besser Informationen im Gehirn abgespeichert sind, desto schwieriger ist es, es zu stören.

Haben Betroffene trotzdem in Stresssituationen ständig das Gefühl, dass die Angst sie überrollt oder sie regelmäßig Blackouts haben, sollten sie sich psychologische Hilfe oder Hilfe bei einem Coach suchen. „Es geht nicht darum, die Prüfungsangst komplett abzutrainieren“, sagt Heimsoeth. „Vielmehr will man sie auf ein gesundes Maß an Nervosität reduzieren, sodass die Betroffenen fokussiert sind und gut performen können.“ Sie arbeitet in ihren Coachings heraus, welche Glaubenssätze sich hinter der Prüfungsangst verbergen. „Viele denken beispielsweise, sie seien nur etwas wert, wenn sie Leistung bringen, oder zweifeln ständig an sich selbst.“ Antje Heimsoeth sucht mit ihren Klient:innen auch nach Positivbeispielen, also Prüfungssituationen, die sie gut gemeistert haben, und analysiert, warum es damals besser geklappt hat. „Vieles ist außerdem eine Frage der Übung“, meint Heimsoeth.

Trotz starkem Lampenfieber hat Schauspielerin Eva Habermann beim Starbiathlon in Antholz mit ihrem Team den dritten Platz belegt. Fünf Jahre später war sie sogar ein zweites Mal dabei, dank ausgiebigerem Langlauftraining. Diesmal dann mit weniger Übelkeit und Lampenfieber. ■

Antje Heimsoeth arbeitet in ihren Coachings heraus, welche Glaubenssätze sich hinter der Prüfungsangst verbergen

5 TIPPS GEGEN PRÜFUNGSANGST

Wem kurz vor dem Bewerbungsgespräch oder der Präsentation das Herz bis zum Halse schlägt, kann mit mentalen Techniken das Nervensystem beruhigen, erklärt Coach Antje Heimsoeth.

01 _____ ATMEN

Atemübungen helfen, die Angst zu regulieren. Manche zählen gleichmäßig beim Ein- und Ausatmen bis fünf, andere zählen beim Einatmen bis vier und beim Ausatmen bis acht.

02 _____ RUHEBILD

Wen die Panik überrollt, stellt sich einen Ort vor, an dem sie/er sich wohlfühlt, etwa den Lieblingswald.

03 _____ WAHRNEHMEN

Bei einer Angstattacke lässt man den Blick durch den Raum schweifen. Das stärkt das Sicherheitsgefühl und lenkt den Fokus weg von der Angst.

04 _____ ABLENKEN

Kreuzworträtsel, Sudoku oder Tetris lenken kurzzeitig von der Angst ab.

05 _____ VORBEREITEN

Die Präsentation vor Freund:innen proben, sich mit dem Handy filmen oder sich bewusst Prüfungssituationen aussetzen, etwa bei Netzwerktreffen. Wer im Kopf Szenarien durchgeht, nimmt der Prüfung den Schrecken und hat einen Plan B.



Vier Ausgaben STRIVE für €58,80 erhalten. Alle Preise inkl. gesetzlicher Mehrwertsteuer. Es besteht ein 14-tägiges Widerrufsrecht. Das Abonnement verlängert sich automatisch um weitere 6 Ausgaben, falls das Abonnement nicht rechtzeitig zum Ende der Laufzeit schriftlich (z.B. per Mail) gekündigt wird. Die Kündigung ist bis eine Woche vor dem Erstveröffentlichungstag (EVT) der letzten Ausgabe Deines Abonnements möglich. Alle Preise inkl. gesetzlicher Mehrwertsteuer, kostenfreier Versand nur für Adressen in Deutschland. Der Versand in ein anderes EU-Land, Schweiz oder Liechtenstein wird mit €3,70/Ausgabe berechnet. Außerhalb dieses Liefergebiets kann die STRIVE leider aktuell nicht geliefert werden. Es gelten im Übrigen die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), die unter strive-magazine.de/agb eingesehen werden können.

DAS LEITMEDIUM FÜR FRAUEN IN DER WIRTSCHAFT

Abonniere STRIVE Magazine: für alle, die Wirtschaft neu denken!

Mit dem Leadership-Abo erhältst Du spannende Wirtschaftsstories und konkrete Impulse und Tipps für Deine Finanzen und Karriere.

Deine Vorteile als Leadership-Abonent:in:

- ✓ Ein Jahr = vier Ausgaben STRIVE lesen
- ✓ 10 Masterclasses im Wert von über 120 € inklusive
- ✓ Kostenloser Versand innerhalb Deutschlands
- ✓ Preisvorteile für Produkte aus dem STRIVE-Kosmos
- ✓ Exklusiver Zugang zu lokalen STRIVE-Events
- ✓ Freie Auswahl Deiner Startlaufzeit



STRIVE ist mehr als nur ein Magazin, STRIVE ist eine ganze Community.

Mit dem Leadership-Abo wirst Du Teil dieser Community und profitierst von exklusiven Vorteilen unseres Partnernetzwerks mit ausgewählten Rabatten und Angeboten unserer liebsten Brands wie z.B.:

BABOR


SUNDAY NATURAL


NICHE-BEAUTY.COM

JUWEL®
JULIANE ELLER
WEINE

VENYA

JACKS
BEAUTY LINE

KAPTEN & SON

JETZT LEADERSHIP-ABO ABSCHLIESSEN

UND VORTEILE SICHERN:



WWW.STRIVE-MAGAZINE.DE/SHOP



Werdet zu Edelfans!

Was wir in Wahrheit viel dringender brauchen als die nächste Romanze? Menschen, die uns anfeuern, uns feiern und uns tragen, wenn wir müde sind. **Eva Elisa Schneider** findet: Freundinnen sind prädestiniert dafür, diese Rolle zu erfüllen.

Aus dem Augenwinkel bemerke ich, dass mein Freund von außen einen gelben Zettel an die Glas-tür meines Arbeitszimmers klebt. Ich sitze gerade im Meeting. Als es fertig ist, stehe ich sofort auf und schaue nach. Was wohl auf dem Post-it steht? „Edelfan“, daneben ein gemaltes Herz. Wie süß!

Hätte ich das in irgendeinem Kurzvideo gesehen, wäre ich auf jeden Fall mit einem inneren „Aaawww“ hängen geblieben. Zu meinem großen Glück war das hier mein echtes Leben. Und ich weiß, wie privilegiert das ist: einen Menschen zu haben, der Dir im Vorbeigehen bedingungslose Unterstützung anklebt, während Du vorne auf der Bühne ablieferst. Der Deine berufliche Laufbahn nicht als Nebenwirkung Deiner Persönlichkeit betrachtet und auch nicht nervös wird, wenn Du größer träumst als der Esstisch lang ist.

Ich habe diesen Menschen. Viele haben ihn nicht. Manchmal, weil die Männer es nicht verkraften, eine smarte, ambitionierte, womöglich sogar besser verdienende Frau an ihrer Seite zu haben (äh, Jackpot?!).

Für genau diese Frauen sind nicht umsonst schon Dating-Apps gegründet worden. Weil die Luft nach oben hin dünner wird, sowohl im Beruf als auch bei der Partnerwahl. Je höher man steigt, desto häufiger erlebt man

„Partnerwahl hat für mich nicht nur etwas mit romantischer Liebe zu tun, sondern ganz besonders mit Rückhalt.“

systematisches Herausdrängen, subtile Bremsklötze und diese seltsame Erwartung, bitte gleichzeitig brillant, aber lieber noch möglichst bescheiden zu sein.

Beruflich erfolgreiche Frauen haben ein hohes Einsamkeitspotenzial. Und genau deshalb reicht ein romantischer Partner alleine nicht. Wir brauchen Edelfans (im Plural!). Freundinnen und Freunde, die uns tragen, wenn wir müde sind. Die uns feiern, wenn wir uns selbst gerade nur kritisch betrachten können. Die sagen: „Geh da rein, ich warte hier mit warmem Kaffee und ehrlichem Feedback auf Dich.“ Menschen, die Deine größten Cheerleader:innen sind und Deine schärfsten Sparringspartner:innen, manchmal im selben Satz.

In den Danksagungen meines Buchs „Mental health matters“ habe ich geschrieben, dass mein Partner so große Arme hat, dass ich darin wohnen könnte. Genauso empfinde

ich es auch. Aber meine Freundinnen, die haben Wohnzimmer mit Bodenheizung. Partnerwahl hat für mich nicht nur etwas mit romantischer Liebe zu tun, sondern ganz besonders mit Rückhalt: Menschen, die es feiern, wenn Du leuchtest, und, wie mein Freund sagt, „Dir dann noch die extra fünf Watt geben“.

Deshalb: Sei diese Person für jemand anderen! Schreib einer Freundin einen Edelfan-Post-it. Feuere sie an, wenn sie sich etwas traut. Gib ihr einen Platz in deinen Armen und steh ihr zur Seite, so wie Du es für Deinen Partner tun würdest.

Liebe Frauen, wir kommen hier nicht alleine hoch. Wir kommen hier hoch, wenn wir zu einem Edelfanclub werden. Wenn wir uns gegenseitig erinnern, wer wir sein können, sobald irgendein Hans-Dieter (oder unser Date) versucht, uns kleinzureden. Und begreifen, dass Freundschaft eine wunderschöne Form von Liebe ist. ■



Dr. Eva Elisa Schneider (35) ist Psychologin, Psychotherapeutin und eine der führenden Stimmen für mentale Gesundheit im Job. Sie ist Speakerin und Trainerin. Ihr Podcast heißt „Gesund arbeiten“.

Wherever

Whenever

Work Culture Festival 27 – 30 Okt. 2026 ORGATEC, Köln

Internationale Vordenker und Branchenpioniere mit Impulsen zu New Work,
Arbeitskultur, Leadership, Technologie und Zukunft der Arbeit. u.a.

Ralf Schumacher, Dr. Caroline von Kretschmann,
Dr. Anne Latz & Toan Nguyen,
Prof. Miriam Meckel, Cornelia Poletto

Erfahren Sie mehr unter
iba.online/festival



lifeⁱⁿ style

1. SÜSSER BOOST FÜR ZWISCHENDURCH

Ob im Büro, auf Reisen oder nach dem Workout: Die Protein Bites von Share passen in jede Tasche und machen den Alltag gleich ein bisschen süßer.

Sie sind vegan, bio, ballaststoffreich und liefern pflanzliches Protein aus Erbsen. Drei Sorten mit cremiger Nussmus-Füllung sorgen für Abwechslung, von Coconut Almond bis Salted Peanut.

Ca. 2,50 Euro, www.share.eu

2. ZEIT FÜR DEN EIGENEN RHYTHMUS

Die Tissot SRV, inspiriert vom Design der 1920er-Jahre, wurde mit drei zusätzlichen Varianten (Perlmutterzifferblätter, goldene Akzente, warme Lederarmbänder) neu interpretiert. Markant bleiben das rechteckige Gehäuse und das facettierte Saphirglas, die der Uhr Tiefe und Eleganz verleihen. Top: das intuitive Schnellwechselsystem für Armbänder.

Ab 395 Euro, www.tissotwatches.com

3. SMART SHOPPING

Tasche oder Korb? Der Vaasa Shopping Basket von Kapten & Son kann beides. Das durchdachte Hybrid-Design vereint Tragekomfort mit klarer Übersicht und macht den Alltag einfacher. Für alle, die nicht mehr schleppen wollen, sondern smart organisieren. Und dabei noch stylish aussehen. Der Korb ist in verschiedenen Varianten und Farben erhältlich.

Ab 69,90 Euro, www.kapten-son.com

4. REGENERATION IM SCHLAF

Das Age Perfect Zell-Renaissance Midnight Serum von L'Oréal Paris ist inspiriert von der Mutterzellforschung. Seine antioxidative Formel unterstützt die Zellerneuerung über Nacht und schützt tagsüber vor freien Radikalen. Die zart-schmelzende Textur zieht schnell ein und sorgt für ein hydratisiertes, erholt Hautbild am Morgen.

Ab 19,95 Euro, in Drogerien und Parfümerien

5. FRANKREICH FÜR ZU HAUSE

„La Baguette“ von Comtesse du Barry ist ein kleines Fest für Feinschmecker:innen: Neun erlesene französische Delikatessen, vom zarten Entenleber-Medallion bis zu aromatischen Terrinen mit Haselnüssen, Portwein oder grünem Pfeffer, vereinen sich in einer liebevoll zusammengestellten Auswahl.

Perfekt als Geschenk (für sich selbst!).

39,90 Euro, www.der-feinschmecker-shop.de

6. ERINNERUNGEN LEBENDIG HALTEN

Ob Lebensgeschichten der Großeltern, kleine Alltagsmomente oder besondere Erlebnisse: Alles lässt sich als Podcast mit der App Famories aufnehmen, sicher speichern und mit den Liebsten teilen. Einfach eine Frage stellen, draufsprechen und für die Zukunft bewahren. Deshalb so wichtig, weil man die Stimme einer geliebten Person als Erstes vergisst.

Die App ist kostenlos, famories-app.de

1



4



2



5



3



6



Ihre Songtexte
gehen ganz tief rein,
ihre Melodien be-
rühren. Und witzig
ist Pe Werner oben-
drein



„DAS GLAS IST IMMER HALBVOLL“

Seit Jahrzehnten sprengt **Pe Werner** Grenzen dessen, was Musikgenres vermeintlich dürfen. Hier verrät die Sängerin und Kabarettistin, warum selbst Supermarktkassen inspirierend sein können, warum Selbstliebe so elementar wichtig ist und welches Telefonat mit ihrer Mutter ihr für immer in schmerzhafter Erinnerung bleiben wird.

INTERVIEW: KRISTINA KREISEL

Welche Entscheidung Ihres Lebens würden Sie heute anders treffen?

Die Trennung von meiner Konzert-Agentur als Newcomerin. Ich hatte dem Eigner, obgleich dieser unsere Zusammenarbeit mit keinem Wort infrage gestellt hatte, erklärt, ich wolle ihm keine Verluste zumuten, da ich annahm, die ersten von ihm für mich organisierten Tourneen hätten sich nicht gerechnet. Das war keine gute Idee.

Wo verbringen Sie am liebsten Zeit?

Auf der Bühne oder mit Sonne auf der Nase am Meer.

An welchen Moment erinnern Sie sich immer wieder zurück?

An den Moment, als meine Mutter mich anrief, um mir zu sagen, dass mein Vater sich das Leben genommen hat. Das ist inzwischen 38 Jahre her, aber an diesen urplötzlichen Stich in Herz und Magen, das taube Gefühl im Kopf und die Angst, mich urplötzlich nicht mehr auf den Beinen halten zu können, bleibt unvergessen.

Wobei wird Ihnen nie langweilig?

Beim Singen, Musik-Komponieren, Texte-Schreiben, Essen, Trinken und Schwimmen.

Welche Überzeugung möchten Sie weitergeben?

Dass das Glas immer halbvoll ist, nie halbleer. Zuversicht ist die beste Lebensberaterin.

Wen fragen Sie um Rat, wenn sich die Welt düster anfühlt?

Mir besonders nahestehende Menschen in meinem Freundeskreis. Es sind nicht viele, aber es kommt in Bezug auf Rettung in Seelennot nicht auf die Quantität an.

Was haben Sie erst spät verstanden?

Dass Selbstliebe die Grundvoraussetzung ist für das Gelingen von Liebesbeziehungen.

Sie sagen über sich selbst, Sie passten in keine Schublade, sondern seien eine Kommode. Hatten Sie dieses Selbstbewusstsein schon immer?

Ich hatte schon von Kindesbeinen an meinen eigenen Kopf, wollte nie sein wie ... Warum sich für eine Farbe

entscheiden müssen, wenn man Regenbögen malen kann? Auch was meinen Musikgeschmack anbetrifft, so war er schon immer kunterbunt. Als Neuankömmling im Profilager des Musikgeschäfts legte mir die Plattenfirma nahe, mein Wirken auf den Kabarettbühnen des Landes künftig besser bleiben zu lassen. Es hieß, ich verwirre meine Anhängerschaft, wenn mein Schaffen sowohl für Satire als auch für Popmusik stünde.

Aber?

Ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass das eine das andere nicht ausschließt. Im Gegenteil: Die Verbindung beider Genres macht für mich gute Unterhaltung aus.

Sie schreiben seit über 30 Jahren Songs. Wer oder was inspiriert Sie?

Alles, was man sehen, hören, riechen und schmecken kann. Orte, Menschen, Farben, das Wetter. Im Bus sitzend oder im Café. Spazieren gehend oder wartend an Supermarktkassen. Die Ideen fallen mir in jedem Winkel des Alltags zu und ich muss sie später nur noch in Worte und Musik fassen.

Wo ist Geld immer gut angelegt?

In kreativen Herzblut-Projekten, bei Organisationen wie Greenpeace oder der Tafel, in „Hüten“ von Obdachlosen, bei Käsekuchen-Dealern, in Musikstudios, Eisdielen, ETFs und Immobilien.

Welches Showbusiness-Klischee stimmt nicht?

Alle stimmen! Früher dachte ich, im Showgeschäft wird man schön, reich und berühmt. Heute weiß ich, ich hatte recht.

Wen bewundern Sie?

Menschen, die das Wohl anderer über ihr eigenes zu stellen in der Lage sind. Die in der Pflege arbeiten, in Krankenhäusern und als Hilfskräfte in Krisengebieten.

Was haben Sie verpasst?

Ich habe nicht das Gefühl, etwas verpasst zu haben. Im Gegenteil: Ich fühle mich reich beschenkt vom Leben und überhaupt mit allerhand Talenten und Begabungen und bin dankbar dafür, dass diese mir ein erfüllendes, Glück bringendes Berufsleben ermöglichen. ■

WER IST WO MIT WEM?

STRIVE AWARDS

BY STRIVE 2026

IN ZEITEN, IN DENEN DIE Gleichberechtigung zunehmend unter Druck gerät, wurden die STRIVE Awards im Hamburger Edelfettwerk zu einem klaren Statement für Sichtbarkeit, Haltung und Stärke. Über 400 Gäste erlebten eine kurzweilige Award-Show, die sich eher nach Live-Erlebnis als nach einem Programmpunkt im Wirtschaftskalender anfühlte.

Unter dem Motto „Strike a Pose“ verband der Abend Mode mit Haltung: Gemeinsam mit der Akademie für Mode und Design präsentierten bekannte Thought Leaderinnen die Designs junger Talente auf dem Laufsteg. Für emotionale Höhepunkte sorgte Gastgeberin **Katharina Wolff**, die u.a. Songs von Madonna und Robbie Williams sang. Durchs Programm führte **Bella Lesnik**. Ausgezeichnet wurden sechs Frauen: **Alexandra Kohlmann, Lena Engel, Lena Jensen, Christina Puello, Natalie Amiri** sowie **Eva Gengler**.

Zwischen Bühne und Aftershow-party entstand einmal mehr das, was STRIVE ausmacht: echte Begegnungen, tiefe Gespräche und eine Community, die aufblüht. ■



Janina Lin Otto und Katharina Wolff (rechts)

Moderatorin Bella Lesnik führte mit viel Witz durch den Abend



Unsere „Models for one day“: Die Thought Leaderinnen Nicole Büttner, Saruul Krause-Jentsch, Ines von Jagemann, Lea-Sophie Cramer, Katharina Wolff, Gülsah Wilke, Céline Flores Willers, Greta Silver, Kim Hnizdo und Tatjana Kiel (v.l.n.r.)



Wie brilliant Verena Pausder ohne Skript ihre Keynote hielt, das ist schon bemerkenswert



Die Gewinnerinnen:
Lena Engel (Sustainability Award powered by Lichtblick), Lena Jensen (Impact Award powered by DKB), Natalie Amiri (Courage Award powered by HRS), Christina Puello (Mobility Award powered by BYD), Dr. Alexandra Kohlmann (Gamechanger Award powered by PwC) und Dr. Eva Gengler (Innovative Change Award powered by Cosnova), (v.l.n.r.)



Lena Jensen (Impact Award powered by DKB, Mitte) zwischen XY und Dominique Jäger

Lena Engel (Sustainability Award powered by Lichtblick, links) und XY



Gewinnerin des Mobility Awards powered by BYD: Christina Puello (r.) holte in ihrer Dankesrede die beiden anderen Nominierten Sophia Vögler und Katharina Kreutzer (v.l.n.r.) mit auf die Bühne und widmete ihren Preis auch ihnen; übergeben wurde der Award von Patrick Schulz von BYD



Natalie Amiri (Courage Award powered by HRS) mit Alexandra Barth

Dr. Eva Gengler (Innovative Change Award powered by Cosnova) freute sich über ihren Preis



Dr. Alexandra Kohlmann (Gamechanger Award powered by PwC) bei der Preisverleihung



Modenschau, but make it STRIVE! Unsere „Models for one day“ auf dem Laufsteg



Wer liebt es nicht, professionell geschminkt zu werden? Also schnell das Make-up bei Cosnova auffrischen lassen



Ja okay, ein paar Herren feierten auch mit. Gleich mal zur Erinnerung ein Selfie machen!



STRIVE-Herausgeberin Katharina Wolff sang zur Eröffnung, im Hintergrund sorgte eine Trommel-Gruppe für die passenden Beats

Moderatorin Janin Ullmann auf dem Roten Teppich



Wie immer in bester Laune und guter Gesellschaft: Sigrd Nikutta im Gespräch



„I wanna dance with somebody!“: Was für eine ausgelassene Stimmung auf dem Dancefloor der After-showparty!

Darauf freuen sich viele den ganzen Abend: Am nächsten Morgen in Ruhe die Goodie-Bag auspacken



2026 war ausverkauft. Jetzt Tickets für 2027 sichern!
**STRIVE AWARDS 2027 – GLEICH VORMERKEN:
23.04.2027***



Anastasia Barner (Business Creatorin), Evi Frey (Merz Aesthetics), Julia Marie Schönwild (Empowerment Creatorin), Maren Lahm (Henkell Freixenet) und Jennifer Reaves (BitchFest), (v.l.n.r.)



Spannend: das Panel „Mutig voranschreiten – Was wir jetzt für eine chancengerechte Zukunft brauchen“

Der Titel von Kristina Lunz' (Centre for Feminist Foreign Policy) Keynote: „Hope as Resistance – Wie Frauen trotz Backlash neue Strukturen bauen“



Miriam Jacks teilte spannende Impulse rund um Personal Branding und den Aufbau starker Marken



Ein voller Saal und viele glückliche Gesichter: Das Programm kam offensichtlich gut an

FEMALE BUSINESS FESTIVAL

BY M.STORIES

EIN TAG VOLLER Gespräche, Perspektiven und Begegnungen, die nicht auf Inszenierung setzten, sondern auf echte Einblicke: Beim M.Stories Female Business Festival ging es um Sichtbarkeit, Verantwortung und die Frage, wie Karriere heute funktioniert. Im Panel zu Personal Branding wurde deutlich, dass starke Marken nicht durch Reichweite entstehen, sondern durch Klarheit. **Miriam Jacks** und **Sarah Emmerich** zeigten, wie Substanz zur Grundlage von Sichtbarkeit wird. Diese Perspektive wurde von **Kristina Lunz** erweitert, die klar machte, dass unternehmerisches Handeln immer auch gesellschaftliche Verantwortung bedeutet, gerade in Zeiten von Backlash.

Ann-Katrin Schmitz gab im Gespräch mit **Martina Panchyryz** Einblicke in ihren Weg als Unternehmerin. Und **Kristine Zeller** zeigte, dass beruflicher Fortschritt heute nicht ohne persönliche Entwicklung zu denken ist. So entstand kein Nebeneinander von Themen, sondern ein klares Gesamtbild, was es aktuell braucht, um sich im System zu behaupten und es gleichzeitig zu verändern. ■



Natascha Wegelin (Madame Money-penny) im Gespräch



Ann-Katrin Schmitz (Baby got Business) nahm am Panel über Gewalt gegen Frauen teil

COVER RELEASE PARTY 02/26

BY STRIVE

UNSERE COVER RELEASE PARTY zu Ausgabe 02/26 fand im Berliner Office von Spotify statt. Das große Thema: die Kraft von Routinen. Mit Partnern, unserer Community sowie inspirierenden Gästen feierten wir nicht nur das neue Heft, sondern auch Gewohnheiten, die in einer schnelllebigen Welt Orientierung geben können.

Im Gespräch mit STRIVE-Herausgeberin **Katharina Wolff** gab Dressurreiterin und Coverwoman **Isabell Werth** persönliche Einblicke in ihren Alltag als Spitzensportlerin. **Conny Zhang**, Head of Music Central Europe bei Spotify, sprach darüber, wie bewusste Strukturen im dynamischen Tech-Umfeld helfen, Fokus und Kreativität zu bewahren.

Neben den Impulsen prägte vor allem die Atmosphäre diese Party: Wie immer, wenn die STRIVE-Community zusammenkommt, waren Austausch und Networking unvergesslich. Für Gänsehautmomente sorgte Sängerin Maïa, die unter anderem ihren Song „Aschenbecher“ performte.

Ein besonderer Dank gilt unseren Partnern Spotify und Toffifee, die diesen Abend möglich gemacht haben. ■



STRIVE-Herausgeberin Katharina Wolff im Gespräch mit Coverwoman Isabell Werth



Beeindruckende Kulisse mit viel Grün: Das Spotify-Office bot die perfekte Location für unser Frühlingsheft



Talk über Routinen: Conny Zhang (Spotify) und Katharina Wolff (STRIVE)



Auf dem blauen Sofa: STRIVE-Kolumnistin Dr. Eva Elisa Schneider, Nils Behrens (Sunday Natural) und Lena Moritz (Burda) (v.l.n.r.)



Feiern das frühlingshafte Cover: Kira Brück (STRIVE, links) und Jana Scharfschwerdt (Female Finance Circle, Somea Partners)

Neugierig auf diese besondere Ausgabe?
HIER GEHT'S ZUM HEFT*



*www.strive-magazine.de/products/einzelausgabe-02-2026

EIN GROSSES DANKESCHÖN AN UNSERE PARTNER TOFFIFEE & SPOTIFY



Kristina Lunz (Centre for Feminist Foreign Policy) im Gespräch



Hat sich im Heft entdeckt:
Eileen Liebig (Clap)



Happy Faces: Juliane Sydow (Media Impact), Verena Schlüpmann (K5), Kira Brück (STRIVE), Jessica Brieger (AMG Critical Materials) (v.l.n.r.)

Berührend: Sängerin Maia performt gemeinsam mit ihrem Pianisten auf der Spotify-Bühne



Carsta Maria Müller
(Baby Got Business)

Du willst auch bei einer
Cover Release Party
dabei sein?

MELDE DICH HIER AN*



*www.strive-magazine.de/cover-release-parties

IMPRESSUM

Herausgeberin
Katharina Wolff (V.i.S.d.P.)

Verlag
STRIVE Publishing GmbH
Deichstraße 29
20459 Hamburg

Redaktion
Emma Wolters

Artdirection
Stefanie Schmitz (fr.)

Textchefin
Kira Brück (fr.)

Cover-Fotograf
Thomas Leidig

Makeup-Artist
Luise Jakschies

Freie Autorinnen
Anne Hünninghaus
Kristina Kreisel
Mariam Misakian
Kathi Preppner
Marie Welling

Kolumnist:innen
Dominique Jäger
Lubomila Jordanova
Dina Reit
Dr. Eva Elisa Schneider
Dr. Julian Sengelmann
Silvia Wiesner

Druckerei
Dierichs Druck+Media
GmbH & Co. KG
Frankfurter Straße 168
34121 Kassel

Vertrieb
MZV GmbH & Co. KG
Ohmstraße 1
85716 Unterschleißheim

Lektorat
wordinc GmbH

Kund:innenanfragen
kundenservice@
strive-magazine.de

Leser:innenfeedback
redaktion@
strive-magazine.de

Anzeigen-Anfragen
Matthias Schreiber
schreiber@strive-magazine.de

Website
www.strive-magazine.de

MEIN ERSTES MAL...

Mutig Nein gesagt

Andrea Kruse bekam einen Job angeboten, sie wollte aber etwas Aufregenderes, eine richtige Herausforderung. Also sagte sie ab. Und erhielt daraufhin das Angebot für ihre Traumstelle.

Wenn man sich am Frankfurter Flughafen zum Vorstellungsgespräch trifft, fühlt sich das sehr international und nach Aufbruch an. Scheinbar hat diese Stimmung etwas mit mir gemacht. Im Jahr 2017 war ich mit Arno Reitsma verabredet, dem Inhaber der renommierten Schweizer Reederei Scylla. Er bot mir einen tollen Job an. Damals war ich noch bei einer anderen Reederei angestellt und wollte nur für eine echte Herausforderung wechseln. Also sagte ich sehr direkt Nein. Und dachte, dass unser Gespräch beendet sei und jeder wieder seiner Wege geht. Aber dann ging es erst richtig los. Auf einmal befanden wir uns in einem intensiven Austausch über Flusskreuzfahrten.

Ich bin das Gegenteil einer Quereinsteigerin, seit 25 Jahren bin ich in der Kreuzfahrtbranche. Ob Fluss, Hochsee oder Expeditionen: Ich habe in jedem Bereich gearbeitet. Mein Herz verloren habe ich aber an die Flusskreuzfahrt. Es ist für mich die schönste Reiseform, die es gibt: Man ist im Herzen der Länder unterwegs, liegt immer zentral in den Städten, lernt Kulturen, Traditionen und Leute kennen.

Über all die Jahre hat es mich geärgert, dass Flusskreuzfahrten ein wenig stiefmütterlich behandelt wer-

den. Als wären sie nur etwas für Senior:innen. Das hätte ich immer gerne geändert, wenn ich es gekonnt hätte.

Da saß ich nun Arno Reitsma gegenüber, erzählte ihm das alles. Mit dem Ergebnis, dass er mir spontan einen völlig anderen Job anbot, nämlich meine absolute Traumstelle: Ab Januar 2018 gründete ich quasi auf dem weißen Papier eine neue



Andrea Kruse (47) wuchs ins Bremen auf. Sie ist CEO und Mitgründerin von Viva Cruises. Kruse hat 25 Jahre Erfahrung bei renommierten Reedereien in der Kreuzfahrtbranche.

Flusskreuzfahrt-Marke. Ich wollte die Branche von ihrem angestaubten Image befreien. Wichtig war für mich von Beginn an der Fokus auf einem zeitlosen, modernen Design, einer hochwertigen Kulinarik, einem internationalen Publikum an Bord und einem All-inclusive-Konzept, das keine Wünsche offenlässt.

Es funktionierte: Wir haben heute über 50 Prozent internationale Gäste aus der ganzen Welt auf unseren Schiffen, die das ganze Jahr nicht nur auf Mosel, Main und Rhein, sondern auch auf der Seine, dem Douro oder der Donau unterwegs sind. Auch unsere Küche ist zu einem echten Highlight geworden und angepasst an die Flüsse. Wir arbeiten gerne mit lokalen Erzeugern und greifen Saisonales in unseren Menüs auf.

Und einen weiteren Traum konnte ich mir erfüllen: Nächstes Jahr wird unsere neue Produktlinie Viva Boutique in Venedigs Lagune und auf dem Po in Italien unterwegs sein. Da habe ich sehr darauf hingearbeitet, weil Italien mein Herzensreiseland ist.

Heute kann ich sagen: Die Gründung von Viva Cruises ist mein Lebenswerk. Ich staune noch immer, welche Grenzen ich in den letzten acht Jahren freigesetzt habe und wozu ich in der Lage bin, wenn ich für eine Sache brenne. All das ist passiert, weil ich mutig Nein gesagt habe. ■

INSPIRATION * NETWORKING * EMPOWERMENT

SAVE THE DATE

23.04.2027 | HAMBURG

STRIVE
AWARDS
2027

Mercedes-Benz

Wer hinten Platz nimmt, sitzt am Steuer.

Die neue S-Klasse.

Willkommen zu Hause.



140 YEARS OF
INNOVATION