

Eva M. Welskop-Deffaa / Eva Kienle: Für ein gutes Miteinander von Ökonominnen und Juristinnen: öfter auch mal die wirtschaftlichen Aspekte eines Gesetzes bedenken

djb-Mitglieder machen Karriere – wir stellen sie vor

djb-Mitglied **Christel Riedel** hatte im Juli 2019 Gelegenheit, zwei erfolgreiche Frauen zu interviewen, die zu der kleinen Gruppe der Volks- und Betriebswirtinnen im Deutschen Juristinnenbund e.V. (djb) gehören. Ihre beiden sehr unterschiedlichen Karrierewege zeigen, die „Geheimnisse“ des beruflichen Erfolgs sind häufig dieselben: Ein breites Interessenspektrum, Mut zur Veränderung sowie die Fähigkeit, Rückschläge als neue Chancen zu begreifen.



Eva M. Welskop-Deffaa

Vorstand Sozial- und Fachpolitik des Deutschen Caritasverbandes

Eva M. Welskop-Deffaa (Ministerialdirektorin i.R.) war nach ihrem Studium der Volkswirtschaftslehre und Geschichte in München und Florenz Grundsatzreferentin des Katholischen Deutschen Frauenbundes (KDFB) und Leiterin des Referates „Wirtschaft und Gesellschaft“ im Generalsekretariat des Zentralkomitees der deutschen

▲ Foto: Deutscher Caritasverband

Katholiken (ZdK). Von 2006 bis 2012 leitete sie die Abteilung „Gleichstellung“ im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Danach war sie im Bundesvorstand der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zuständig für Sozialpolitik (2013 bis 2017) und in dieser Funktion als Arbeitnehmervertreterin Vorstandsmitglied der Deutschen Rentenversicherung Bund und im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit. Schwerpunkte ihrer Arbeit als Vorstand Sozial- und Fachpolitik des Deutschen Caritasverbandes (seit Juli 2017) sind Digitalisierung, soziale Sicherung, soziales Europa und freiwilliges Engagement. Eva Welskop-Deffaa vertritt den Caritasverband unter anderem im Präsidialausschuss des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge und im Kuratorium der KongressMesse ConSozial. Sie ist verheiratet und hat drei erwachsene Kinder.

Liebe Frau Welskop-Deffaa, ich freue mich, dass ich Sie als erste Volkswirtin in unserer djbZ-Reihe der erfolgreichen Frauen im djb porträtieren darf. Ihr Lebenslauf zeigt, dass Sie sich immer wieder neuen Herausforderungen gestellt haben. Gab es einen roten Faden?

Im Rückblick ist der inhaltliche rote Faden leicht erkennbar: Seit Studienzeiten haben mich sozialpolitische Fragen umgetrieben und ich habe mich frauen- und gleichstellungspolitisch engagiert. Meine Diplomarbeit über die Wohnungsbaupolitik in der Weimarer Republik ist heute wieder so aktuell wie vor 30 Jahren. Ebenso prägend wie der inhaltliche Kompass erscheint mir das glückliche Zusammenspiel von beruflichem und ehrenamtlichem Engagement. Während ich beim Zentralkomitee der deutschen Katholiken Grundsatzfragen der Familienpolitik bearbeitete, war ich in Stadtrat und

Kreistag für Verkehrs- und Schulpolitik zuständig; während ich beim Katholischen Deutschen Frauenbund für die Anerkennung von Kindererziehung in der Rente kämpfte, leitete ich ehrenamtlich eine katholische öffentliche Bücherei; als ich bei ver.di Arbeits- und Mutterschutz für mich entdeckte, gründete ich ehrenamtlich eine Weltladen-Genossenschaft und wurde ihre Aufsichtsratsvorsitzende. In diesen Kombinationen war für neue Anregungen und für Chancen, den roten Faden explorativ weiter zu spinnen, stets gesorgt

Mit Ihrem wirtschaftswissenschaftlichen Diplom in der Tasche sind Sie erst mal nach Florenz gegangen, um dort Geschichte zu studieren. Wie passt das zusammen?

Mein Volkswirtschaftsstudium war geprägt von Professor *Knut Borchardt* als meinem akademischen Lehrer zur Wirtschaftsgeschichte. Die Frage nach den Ursachen der Weltwirtschaftskrise und ihrer Verschränkung mit dem Erfolg des Nationalsozialismus hat mich heftig umgetrieben. Das Wirtschaftsgeschichtsstudium hat mir geholfen, „Grünphasen der Geschichte“ (*Alexander Demandt*) von „Rotphasen“ zu unterscheiden, in denen die windows of opportunity für bestimmte Themen fest verrammelt sind. Es schärfte meinen Sinn für die Gestaltbarkeit unserer Gesellschaft und für die Gestaltungskraft von Personen in Institutionen.

Als nächstes haben Sie sich in katholischen Verbänden engagiert: bei den Frauen im KDFB und im Zentralkomitee der deutschen Katholiken. Was wollten Sie dort erreichen?

Die beiden wichtigsten Stränge aus der Zeit bei KDFB und ZdK (in den Jahren von 1996 bis 2006) sind wohl die Renten- und Familienpolitik auf der einen, Nachhaltigkeitsthemen auf der anderen Seite. In dieser Zeit entwickelte sich auch mein Verständnis für die Bedeutung eines guten Miteinanders von Ökonominnen und Juristinnen. Egal, ob sie über das Renteneintrittsalter von Frauen, über die Gestaltung von Elternzeit und Elterngeld, über internationale Finanzmarktregulierung oder pränatale Diagnostik sprechen – die gute juristische Implementierung der Regelungsabsicht ist entscheidend für die Umsetzungserfolge. Unter diesen Vorzeichen suchte ich nach Allianzen, verbandlich und persönlich... Und der Juristinnenbund wurde ein strategischer Partner, in dem ich mit *Renate Jaeger*, *Lore Maria Peschel-Gutzeit* und anderen großartige Vorbild-Frauen kennen lernen durfte.

Der nächste Karriereschritt machte Sie deutschlandweit bekannt in der Frauenszene: Sie haben im Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend nicht nur den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung verantwortet, sondern auch mit den Wippmann-Studien – insbesondere der Studie zu den Minijobs – der Gleichstellungspolitik neuen Schwung verliehen. Wie blicken Sie auf diese Zeit zurück?

Die Zeit im Ministerium unter *Ursula von der Leyen* und ihrem klugen Staatssekretär *Gerd Hoofe* war für mich eine wunderbare Zeit großer Gestaltungsmöglichkeiten. Die gleichstellungspolitisch ausgerichtete Familienpolitik mit Elterngeld und Kita-Anspruch weckte frauenpolitische Energien in vielen Verbänden und Organisationen. FidAR wurde gegründet und wir konnten die Frage nach Frauen in den Aufsichtsräten in einer tollen Zusammenarbeit verschiedener Verbände, auch des Juristinnenbundes unter *Jutta Wagner*, strategisch anlegen. Mit dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der 2011 Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive fokussierte, gelang ein paradigmatischer Neuanfang, der wichtige Einzelfragen – vom Ehegüterrecht bis zum Gender Pay Gap – zusammenhängend einordnete. Bei den Minijobs konnten wir zeigen: Einmal Minijob, immer Minijob. Die behauptete Funktion als Wiedereinstiegsbrücke erwies sich als Märchen, die ungleiche Belastung mit Sozialabgaben und Steuern der ersten 450 und des 451. Euro führen dazu, dass Frauen in der Sackgasse des einmal gewählten Minijobs feststecken.

Dann kam der überraschende Rückschlag: Bundesfrauenministerin Kristina Schröder hat Sie in den einstweiligen Ruhestand versetzt. Wie haben Sie diese Zeit erlebt (und verkraftet)?

Die Entscheidung der Hausleitung, mich zu dem Zeitpunkt in den Ruhestand zu versetzen, zu dem sich mit dem Ausscheiden des damaligen Staatssekretärs die Chance geboten hätte, mich als dienstälteste Abteilungsleiterin zur Nachfolgerin und damit zur ersten weiblichen Staatssekretärin des BMFSFJ zu machen, irritierte 2013 nicht wenige Menschen im und rund um das Ministerium, vor allem in der Gleichstellungspolitik. Die Bekundungen der Sympathie und Anerkennung, die mich von verschiedensten Seiten erreichten, haben geholfen, die Situation zu verkraften. Besonders wichtig ist in solchen Momenten die Familie. Nach zwei Monaten Auszeit in New York, wohin mein Mann mich ziehen ließ, kam ich unternehmungslustig und offen für neue Aufgaben nach Deutschland zurück.

Mit dem nächsten Karriereschritt, als Mitglied im ver.di Bundesvorstand, betraten Sie die höheren Ebenen der Selbstverwaltung: In der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Rentenversicherung. Wie konnten Sie dort Ihre gleichstellungspolitischen Anliegen platzieren?

Schon zu Ministeriumszeiten war ich Vertreterin der Bundesregierung im Verwaltungsrat der BA und hatte von dort aus das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ als gemeinsames Projekt von BMFSFJ und BA initiiert und begleitet. Daran konnte ich anknüpfen – etwa als es um die Frage der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ging. Hinter dem Bild des jungen männlichen Flüchtlings drohten 2016 die Bedarfe der asylsuchenden Frauen

im Nebel genderneutralen Verwaltungshandelns zu versinken. Viel Energie habe ich in die Sozialwahlen gesteckt: Das Thema „Soziale Selbstverwaltung“ wird bedauerlicherweise bisher in den Frauenverbänden eher nicht mit der nötigen Ausdauer bearbeitet. Frauen fehlen aber auch auf den Sozialwahllisten – nicht nur bei den Aufsichtsratsposten in der Wirtschaft.

Und jetzt sind Sie wieder in der katholischen Welt angekommen: Wie sieht eine typische Arbeitswoche bei Ihnen aus?

Meine typische Arbeitswoche beim Caritasverband beginnt im Zug und endet im Zug, denn mein erster Dienstsitz ist Freiburg, wichtige Termine gilt es aber in Berlin, unserem zweiten Dienort und Sitz der Regierung, wahrzunehmen. Hineingewebt in dieses Grundmuster sind zahlreiche Termine bei den Caritasverbänden vor Ort, wo ich über aktuelle politische Entwicklungen referiere und mich über das Engagement unserer Gliederungen und Mitglieder informiere. So wird die Digitale Agenda des Verbandes, für die ich zuständig bin, sehr analog. Kita-Navigator und Pflegeroboter, AnpackerApp und Online-Beratung verändern den Wohlfahrtsverband 4.0 in atemberaubendem Tempo – ich freue mich, dass ich in unseren Einrichtungen und Diensten tatkräftigen Kolleginnen und Kollegen mit innovativen Ideen begegne und dass unter den Führungskräften im Verband der Anteil der Frauen langsam steigt.

Abschließend noch die Frage: Was hat Sie zum djb geführt?

Ich habe den djb in meiner Zeit als Grundsatzreferentin des KDFB kennengelernt – als starke gendersensible Stimme in Fragen des Sozialrechts, insbesondere des Sozialversicherungsrechts. Mir imponierten die Stellungnahmen des djb bei Anhörungen im Bundestag und für das Bundesverfassungsgericht. Als ich hörte, dass auch Volkswirtinnen Mitglied werden können, war ich sofort Feuer und Flamme.

Was finden Sie gut und was vermissen Sie?

Der djb ist ein Verband, der mit gebündeltem Sachverstand die Suche nach kreativen rechtlichen Lösungen für politische und gesellschaftliche Fragen unterstützt. Er gibt Impulse für Rechtsetzung vom Sozialrecht bis zum Umweltrecht und ist zugleich ein Ort der gegenseitigen Ermutigung von engagierten Frauen. Das finde ich gut.

Diese Potenz könnte, so scheint mir, aktuell noch stärker in ordnungspolitischen Fragen genutzt werden, um rechtliche Antworten auf drängende Probleme zu finden: bei der Frage nach „Subsidiarität 4.0“, also der Rolle von Kommunen und Verbänden in Zeiten der Plattformisierung sozialer Dienstleistungen, in Bezug auf Fragen digitaler Souveränität, auch im Gemeinnützigkeits-, Umweltschutz- und Europarecht, also immer da, wo Governance-Strukturen in Zeiten digital getriebener Transglobalisierung in geeignete rechtliche Formen gegossen werden müssen.

Über meinen Vorschlag, nach dem Vorbild der International Labour Organization eine „IDO“, eine Internationale Datenorganisation, zu schaffen, die tripartistisch von Regierungen, Datennutzerinnen und –nutzern sowie Dateneignerinnen und –eignern getragen wird, würde ich gerne mit Fachfrauen des Juristinnenbundes diskutieren.



Eva Kienle,
CFO beim Saatguthersteller KWS SAAT SE
& Co. KGaA

KWS ist eines der führenden Pflanzenzüchtungsunternehmen weltweit mit mehr als 5.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 70 Ländern und einem Umsatz von 1,1 Mrd. Euro im Geschäftsjahr 2017/2018. Das Unternehmensmotto lautet: „Zukunft säen – seit 1856“. Eva Kienle ist CFO und Mitglied im

▲ Foto: © KWS Gruppe

Vorstand mit der Verantwortung für Finanzen und Einkauf, Controlling, IT, die globale Shared Service Organisation, für die weltweite Rechts- und IP-Abteilung sowie den Digital Innovation Accelerator von KWS. Sie ist mit einem selbständigen Rechtsanwalt verheiratet und hat drei Kinder im Alter von 20, 19 und 15 Jahren.

Liebe Frau Kienle, Sie sind, im Team mit vier Kollegen, Vorstand einer großen globalen Aktiengesellschaft, die in SDAX gelistet ist. Wie haben Sie es geschafft, die „gläserne Decke“ zu durchbrechen und das mächtige Finanzressort zu erobern?

Zunächst einmal würde ich das Finanzressort nicht unbedingt als „mächtig“ bezeichnen – im Unternehmensumfeld ergänzt meine Organisation die operativen Business Units und hält den Vertriebs- und Produktionsbereichen den Rücken von administrativen Vorgängen frei; das geht im engen Zusammenspiel und sehr partnerschaftlich, ist aber keine Frage von Macht. Im Allgemeinen sind Frauen in den kaufmännischen Abteilungen oder in Marketing und Personalwesen stärker vertreten als in der operativen Linie und auch dort eher in führenden Rollen anzutreffen. Die „gläserne Decke“ habe ich persönlich nie gespürt, vielleicht war ich dazu zu wenig sensibel oder habe sie einfach ignoriert. Sehr wichtig waren für mich Mentoren (männlich!), die mich zum richtigen Zeitpunkt gefördert haben und mir den nächsten Karriere-Schritt zugetraut haben, mich ins kalte Wasser geworfen haben, obwohl ich das selber eventuell ruhiger oder später angegangen wäre.

Wie verlief Ihre Karriere?

Nach meinem Studium der Betriebswirtschaft in Deutschland und Frankreich wollte ich unbedingt weiterhin international unterwegs sein und habe daher bewusst nach Einstiegsjobs gesucht, bei denen ich auch im Ausland tätig sein konnte. Diese Möglichkeit bot sich 1992 bei Unilever, und so war ich drei Jahre lang als International Auditor (Tätigkeit in der konzern-internen Revision von Geschäftsprozessen) europaweit mit vielen internationalen Kolleginnen und Kollegen unterwegs und habe es absolut genossen. In den folgenden sechs Jahren bin ich bei Unilever die Karriere-Leiter langsam aber konstant hochgeklettert. Danach kam mein erster Geschäftsführungsjob (das war so ein „kaltes Wasser“), als ich die neu auszugründende Shared-Service Gesellschaft der Bremer Stadtwerke übernahm. Nächste Stationen waren als Director Accounting bei Wal-Mart (die einen kurzen Versuch im europäischen Retail versuchten und gescheitert sind) und dann nacheinander Vorstandspositionen als CFO bei zwei verschiedenen Unternehmen,

die von Private Equity Investoren aufgekauft worden waren. Vor sechs Jahren bin ich dann zur KWS nach Einbeck gekommen.

Mit welchen Fähigkeiten haben Sie Ihre Förderer überzeugt?

Hier kann ich mich nur auf das Feedback, das ich offen von Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen bekommen habe, berufen – alles andere wäre Mutmaßung. Eine offene, transparente und situationsbezogene Kommunikation, die mit meiner eher extrovertierten Art gut korreliert. Etliche Kolleginnen und Kollegen erwähnen meine Entscheidungsfreudigkeit und die Fähigkeit, mit Stress gut umzugehen, aber auch eine hohe Disziplin. Mit Witz und manchmal auch schwarzem Humor Menschen zu kontern, die versuchen, sich selbst auf Kosten anderer besser aussehen zu lassen. Die Fähigkeit, Probleme und Schwierigkeiten nicht auszusetzen, sondern pro-aktiv an eine Lösungsfindung heranzugehen und zügig für Ergebnisse sorgen. Ich hatte nie Angst davor, auch einmal anzuecken. Auch höre ich oft, dass es mir gut gelingt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kolleginnen und Kollegen mitzunehmen dass dieses von vielen als vorbildlich gesehen wird. Und, last but not least, ein sehr gutes Gedächtnis, auch für Details!

Gab es auch Rückschläge?

Sicherlich! Insbesondere Wechsel der Vorgesetzten haben mehr als einmal einen kompletten Kurswechsel entweder des Unternehmens oder meiner Tätigkeit bedeutet, so zum Beispiel bei den Stadtwerken Bremen. Das habe ich mehrmals als hoch frustrierend erlebt, und meistens als Konsequenz dann auch neue Herausforderungen gesucht. Auch die für mich „verlorene“ Auseinandersetzung mit einem der Finanzinvestoren über die Ausgestaltung der Finanzierung eines der Unternehmen, wo ich CFO war, hat mich beruflich zunächst nicht weitergebracht. Dann muss man „Umwege“ suchen.

Qualifikation ist erwünscht – sollte aber nicht in „Besserwiserei“ ausarten. War es das?

Vielleicht ja. Kann auch als Missachtung von Machtpositionen ausgelegt worden sein – manche Männer (aber wirklich nicht alle!) haben Schwierigkeiten damit, die eigene Kompetenz dem Lösungsansatz einer, evtl. auch noch jüngeren Frau, unterzuordnen. Sicherlich weiß die eine oder andere der Leserinnen, was ich damit meine.

Wie sieht eine normale Arbeitswoche bei Ihnen aus?

In der Regel bin ich in Einbeck in meinem Büro und habe Vorstandssitzungen, Meetings mit meinen Direct Reports oder Projektleiterinnen und Projektleitern. Je nach Jahreszeit stehen wichtige Regeltermine mit dem Prüfungsausschuss und dem Aufsichtsrat, der Presse oder Banken an, die dann oft in Frankfurt oder Berlin stattfinden. In Berlin bin ich zur Zeit öfter einmal für ein bis zwei Tage in der Woche, da wir im Rahmen einer Organisations-Änderung die Funktionen Finanzen und Einkauf, Personal und das Globale Shared Service Center (SSC) aus allen regionalen SSC-Strukturen nach Berlin zusammenziehen. In diesem Prozess ist meine Unterstützung besonders gefragt: Gruppenmeetings, Büroplanungen, Bewerbungsgespräche et cetera sind nötig und nehmen einen großen Teil meiner Zeit in Anspruch. Und zwei- bis dreimal im Jahr, das ist mir sehr wichtig,

besuche ich einige unserer Auslandsgesellschaften und höre dort rein, was die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt und wie wir gemeinsam besser werden können.

Was bedeutet für Sie „Unternehmenskultur“?

Das ist für mich die DNA eines Unternehmens und die wesentliche Wertewelt in der Firma, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam schätzen und vertreten. Bei KWS haben wir vor einigen Jahren diese Haltung, wie wir sie nennen, schriftlich niedergelegt – was gar nicht so einfach war! Viele Workshops, Streitgespräche, Brainstorming-Sitzungen und internationale „Mitarbeiter-Messen“ haben den gemeinsamen Nenner hervorgebracht, den wir mit „Make yourself grow“ ausdrücken. Dazu gehört im Umgang miteinander für jede und jeden im Unternehmen Respekt, Unterstützung und die Bereitschaft, Kolleginnen und Kollegen zu fördern.

Wie passt eine „Zielgröße Null“ in die heutige Zeit? Immerhin 53 von 160 Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen haben sich laut Geschäftsbericht einen Frauenanteil von 0 Prozent als Zielgröße gesetzt.

Hier reden wir vor allen Dingen über Deutschland. Ehrlich gesagt verstehe ich bei der Besetzung von Aufsichtsräten diese Zielgröße nicht im Geringsten! Es gibt auf der ganzen Welt so viele, hochqualifizierte und erfahrene Kolleginnen aller Berufs- und Altersgruppen, die problemlos ein Aufsichtsratsmandat wahrnehmen könnten – auch in anderen Ländern; und es gibt etliche deutsche Kolleginnen, die als Expats erhebliche Erfahrung angesammelt haben, aber im Ausland völlig unbemerkt ihr Dasein fristen. Oft hört man die Begründung, dass eine hohe Fachlichkeit des Aufsichtsrates in Themen erforderlich ist, wo Frauen traditionell schwach vertreten sind (Ingenieurswesen, Bergbau, Telekommunikation,...) – aber dies gilt nicht für das gesamte Gremium, und Personal- oder Finanz-Sachverstand ist bei den Frauen in ausreichendem Maß mit der nötigen Erfahrung für ein Aufsichtsratsmandat vorhanden. Die Süddeutsche Zeitung hat die männliche Dominanz der deutschen Aufsichtsräte vor einem Jahr einmal passend in einem Satz zusammengefasst: „Man hat oft den Eindruck, dass sich alle hier [meint: in den deutschen Aufsichtsräten] sehr gut kennen“.

Wie gehen Sie damit um?

Wenn ich auf Veranstaltungen Aufsichtsräten begegne adressiere ich die Fragestellung direkt und frage immer, wie ihr aktueller Aufsichtsrat zusammengesetzt ist und ob bei der nächsten Wahl aktiv für mehr Frauen als Kandidatinnen gesorgt wird. Diese Diskussion führe ich immer und immer wieder, auch wenn die Antworten zum Teil deutlich werden lassen, dass manche Firmen(lenker) einfach keine Frauen in einer solchen Machtposition wollen.

Was muss sich ändern, damit Frauen besser vorankommen?

Es wird meines Erachtens weiterhin zu viel an Strukturen, Gesetzen und Systemen gearbeitet, die zum Ziel haben, Frauen systematisch prozessual „an die richtigen Stellen in ausreichendem Proporz“ zu bekommen. Meine persönliche Meinung ist, dass dies immer hinter den informellen Kanälen, persönlichen Netzwerk-Strukturen oder Empfehlungen von Organisationen, Unternehmen

oder Vereinen hinterherhinken wird. Frauen sollten mehr daran arbeiten, diese „informellen“ Prozesse zu verstehen und sich selbst besser mit ihrer Kompetenz darin einzubringen. Lästig sein, die vielen (!) eigenen fachlichen Stärken, Erfolge und Erfahrungen offen ansprechen. Ich sehe das nicht als Angeberei und fehlende Bescheidenheit, sondern es hat in gewisser Weise etwas mit „sich selbst verkaufen“ zu tun und nicht, darauf zu warten, dass die Welt einen anspricht und in eine verantwortungsvolle Rolle hievt. Das ist nicht immer einfach und es gehört schon eine Portion Chuzpe und fester Wille dazu, jede Menge Türen abzuklappen, bevor sich einmal eine auftut. Und natürlich bin ich aktive Förderin von allen Frauen, mit denen ich zusammenarbeite.

Würden Sie solche Frauen auch in Sozialen Medien suchen?

Nicht unbedingt – für mich sind soziale Medien nur eine weitere Form, sich öffentlich darzustellen; hier gibt es genauso eine breite Schattierung von Menschen, wie man sie im Alltag persönlich im Beruf oder bei Veranstaltungen treffen kann. Und über den ersten Blick in Profile auf LinkedIn oder Xing kann man die Stärken und Persönlichkeit einer Person nicht erkennen – meine Erfahrung ist, dass in den Sozialen Medien viel Overselling betrieben wird. Aber vielleicht ist das auch eine Generationenfrage, und diejenigen, die heute zwischen 20 und 30 sind, lernen in Zukunft nur noch Menschen kennen, weil sie sich über Soziale Medien und dortige gemeinsame Interessen gefunden haben.

Wer oder was hat Sie zum Deutschen Juristinnenbund geführt?

Ich war genau auf der Suche nach einem erfahrenen Netzwerk von Betriebswirtinnen und -wirten (nicht zwingend nur auf die Förderung von Frauen fokussiert), weil ich meine Connections in der Wirtschaft verbessern und ausbauen wollte. Dabei hat mir ein juristischer Nachbar den Tipp gegeben, dass ich mal auf die Homepage des djb schauen sollte, seiner Meinung nach „nähmen die auch Volks- und Betriebswirte“. Und dann hat mich der tolle Göttinger Stammtisch sofort für sich eingenommen und überzeugt, beim djb mitzumachen.

Was ist gut am djb? Was vermissen Sie?

Sehr beeindruckend finde ich immer wieder, was der djb als Verein mit hoch engagierten freiwilligen Mitgliedern auf die Beine stellen kann. Das hört bei den offiziellen Meetings nicht auf, sondern schließt lokale und regionale Aktionen, Stammtische und Events mit ein; auch die aktive Auseinandersetzung in unserer Regionalgruppe, aus juristischer Sicht, mit aktuellen Brennpunkt-Themen, finde ich persönlich sehr spannend – dabei kann ich meine Meinung als Bürgerin und Wählerin oft mit der formellen juristischen Sicht auf ein Thema reflektieren. Toll fände ich es, wenn diese Reflektionen öfters auch die makro- oder mikroökonomischen Auswirkungen eines Themas mit einschliessen würden und der Verein diesem Teil der Mitgliedschaft mehr Raum in den Erörterungen einräumen würde. Natürlich macht dies nicht bei jedem Thema Sinn (so z.B. bei Diskussionen zum § 219a StGB), aber es sollten mehr als aktuell auch die wirtschaftlichen Aspekte zum Tragen kommen, zum Beispiel bei Arbeitszeitgesetz-Diskussionen, DSGVO....