

100% ECHTES LEBEN

05 - 2019

emotion

Jetzt buchen
und Top-Frauen
treffen!
EMOTION
Women's Day
am 6. Mai

Moderatorin
Anja Reschke
ANGST IST
KEINE
OPTION

MÜTTER & TÖCHTER

Spannend: Was
Weiblichkeit heute
für beide ist

PSYCHO-TEST:
„Bin ich zu
empfindlich?“
Wie man Grenzen setzt

Meine Stimme und ich

Wer seine ideale Ton-
lage findet, kommt sofort
besser rüber

Mach dein Ding!

Frauen verändern gerade die Welt.
Mit Mut, Spaß und neuen Ideen.
Ein Dossier voller Superwomen, die ihre
Erfahrungen mit uns teilen

Neues lernen

... für den Job und
für mich selbst
- geht jetzt ganz
einfach online

DEUTSCHLAND 4,99 €
ÖSTERREICH 5,50 €
SCHWEIZ 6,50 CHF

4197683704904 05

Für alle kämpfen statt nur für sich

SIE GEHEN
DORTHIN, WO ES
UNBEQUEM IST,
UND HABEN
KEIN PROBLEM
DAMIT, IHREM
UMFELD GE-
HÖRIG AUF DIE
NERVEN ZU
GEHEN. DREI
MODERNE
SUPERWOMEN
ÜBER IHRE
GROSSEN ZIELE

Protokolle Kathrin Halfwassen



EWD
Speaker

*Laura Wendt, 37, Global
Manager of Diversity and
Inclusion bei der Unterneh-
mensberatung A.T. Kearney,
berät Firmen zur Diversität*

„Ich setze mich mit Leidenschaft dafür ein, die Welt gerechter zu gestalten, indem ich versuche, Entscheidern aufzuzeigen, wie schnell wir andere in Schubladen stecken. Und wie wir es schaffen, dies seltener zu tun. Dafür habe ich mittlerweile 35 Städte auf allen Kontinenten bereist. Die Diversity-Ziele sind je nach Region verschieden: In Europa ist der Fokus darauf gerichtet, Frauen und Minderheiten verstärkt zu fördern und in Führungspositi-

onen zu bringen. Im Mittleren Osten werden die Firmen darauf sensibilisiert, wie hoch der Verlust ist, wenn Frauen nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden. So unterschiedlich die Ziele und Kulturen: Meine Trainings und Vorträge sind fast immer gleich. Denn das Grundproblem ist dasselbe: Wenn wir jemandem begegnen, bilden wir uns blitzschnell ein Urteil und lassen uns unbewusst von Vorurteilen lenken. Als Neuropsychologin weiß ich, wie sehr uns diese Wahrnehmungsverzerrungen beeinflussen. So zeigt etwa eine Studie, dass Mädchen Matheaufgaben deutlich schlechter lösen, wenn sie zuvor in einem Fragebogen ihr Geschlecht angeben mussten – weil Mädchen eben als schlecht in Mathe gelten. Solche Stereotype sind auch ein Grund, warum wir unbewusst lieber ▶

Menschen fördern und einstellen, die uns ähneln. Unser Gehirn geht schlicht davon aus, dass wir es mit ihnen einfacher haben. Was unter anderem erklärt, warum Männer in Führungsetagen unbewusst lieber unter sich bleiben. Entscheiden solche Zusammenhänge bewusst zu machen, ist der erste Schritt meiner Workshops. Der zweite: sie zu motivieren, die Perspektive zu wechseln. Eine Frage wie: „Wie schaffst du es nur, Job und Kinder unter einen Hut zu kriegen?“ würden wir einem Mann wohl kaum stellen. Auch Komplimente fürs Aussehen verteilen wir hauptsächlich an Frauen, Männer loben wir eher für ihre Kompetenz. Deshalb bitte ich meine Teilnehmer, in Zukunft jeden Satz einmal spielerisch umzudrehen und sich zu fragen, ob sie diesen jedem Menschen gleichermaßen sagen würden.

In Ländern wie Indien sind mir die Menschen aus den Chefetagen sehr offen begegnet, was wohl einem gängigen westlichen Stereotyp widersprechen würde. Ihnen ist wichtig, Minderheiten zu fördern, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. In Europa herrscht dagegen mancherorts die Haltung: „Wo ist das Problem? Bei uns hat doch jeder alle Rechte!“ Auch ich persönlich erfahre in Europa unbewusste Stereotypisierung. Wie neulich bei einem Unternehmensforum als einzige Frau unter den Keynote-Speakern. Schon vor meinem Auftritt wurde ich gefragt, ob ich zum Servicepersonal gehöre, da ich doch so jung und hübsch sei. Einige Führungspersonen waren dann sehr skeptisch, als ich die Bühne betrat. Auch solche Erlebnisse verdeutlichen mir, es gibt noch viel zu tun und unsere Prägungen sind nicht zu unterschätzen. Ich brenne für WeCare und stehe auf den Schultern vieler mutiger und kluger Frauen wie den Suffragetten und Feministinnen, ohne deren Einsatz ich heute weder so selbstverständlich wählen noch entscheiden könnte, ob ich arbeiten gehe.“

WEITERLESEN
Buchtipps zum Thema finden
Sie auf Seite 128



D
Die Mathematikprofessorin Hannah Fry, 35, weiß, wie machtvoll Algorithmen sind – und will sie nicht den Programmierern überlassen

15 Minuten genügen Hannah Fry, um zu erklären, wieso Mathe faszinierend und wichtig ist – und um die inneren Einflüsterer stummzustellen, die vielen Frauen vermitteln, das Fachgebiet rund um „Algorithmus“, „Cambridge Analytica“ oder „Big Data“ sei nur etwas für besonders begabte – und männliche – Experten.

Mit dieser Mission gestaltet sich Fry die Welt als Hörsaal, mit TV-Dokus, Büchern, TED-Talks und Konferenzen. Meist steigt sie dabei mit großen Sätzen ein wie: „Ich glaube, Mathematik ist so mächtig, dass sie das Potenzial hat, uns fast alles auf neuen Wegen näherzubringen.“ Und erklärt im Anschluss etwa, dass – mathematisch gesichert – unsere Chancen beim Online-Dating höher sind, wenn wir auf Profifotos kräftige Hüften oder eine Glatze nicht verbergen. Oder dass ein streitendes

Paar, das in eine Negativspirale verfällt, „mathematisch das Gleiche ist wie zwei Länder, die in einem Rüstungswettkampf am Beginn eines Atomkrieges stehen“.

Solche leicht verdaulichen Wissenshappen lassen Millionen Menschen begeistert in Frys Kescher schwimmen. Um sich dann, einmal gefangen, auch vermeintlich Kompliziertes wie Algorithmen erklären zu lassen. Die strukturieren unseren digitalen Alltag, sortieren vor, erleichtern Entscheidungen – ähnlich wie Spielregeln und Gebrauchsanleitungen in der analogen Welt. Klingt toll! Und das können Algorithmen Fry zufolge auch sein, etwa, wenn sie helfen, Brustkrebs zu diagnostizieren. Doch weil sie fehleranfällig sind und mitunter Schlüsse nahelegen, die auf falschen Annahmen basieren und den Einzelfall nicht unbedingt mit einbeziehen, können sie auch negative Folgen haben. Die jeden treffen können.

Ein paar Fry'sche TED-Talks und Buchseiten später hat jeder verstanden, wie Programmierer aus Daten auch gefährliche Algorithmen entwickeln können, die etwa unser Verhalten mitsteuern. Und wie zuverlässig ihnen jeder von uns das Material dafür liefert: über Google, per WhatsApp, Facebook, LinkedIn, wenn wir