

Hallo, hier bin ich!

NRW fördert Pilotprojekt: Frauen beraten Frauen für den Karrieresprung / 16 Unternehmen in OWL dabei

VON ANDREA FRÜHAUF

■ Bielefeld. Warum bloß machen so wenige Frauen Karriere? Sie sind so gut qualifiziert wie nie. Nur in den Chefetagen sind sie Exotinnen. „Frauen stehen sich selbst im Weg. Sie sind zu still in Unternehmen. Schon in der Schule lassen Mädchen sich von Jungen beiseite schieben“, sagt Heike Käferle. „Männer gehen aggressiver an die Sachen heran.“ Auch wenn dieser Stil nicht zeitgemäß sei.

Die 48-jährige Diplom-Mathematikerin hat Karriere gemacht. Sie ist Geschäftsführerin des Paderborner Softwareunternehmens Team GmbH (50 Mitarbeiter, gut 5 Millionen Umsatz). Heute gibt sie ihre Erfahrungen an junge Frauen weiter, berät weibliche Nachwuchskräfte als Mentorin. Ehrenamtlich. „Vom Imponiergehabe der Männer darf man sich nicht ins Bockshorn jagen lassen.“

Dabei würden laut Umfrage acht von zehn Unternehmen gerne Frauen in Führungspositionen haben, sagt Barbara Tigges-Mettenmeier. „Aber Frauen melden sich nicht“, heiße es oft entschuldigend. Die Paderbornerin leitet das von der Landesregierung geförderte Pilotprojekt „PePon – Potenziale nutzen! Mentoring in Unternehmen in OWL“. Es unterstützt Mittelständler dabei, weibliche Nachwuchskräfte im eigenen Unternehmen für Führungsaufgaben zu gewinnen und zu entwickeln.

Das Besondere an dem einjährigen Projekt: Unternehmen werden beteiligt. Sie stellen eine Mentee, sprich eine qualifizierte junge Mitarbeiterin, die von einer erfahrenen Mentorin eines anderen Unternehmens in OWL, darunter Heike Käferle, ehrenamtlich beraten wird. Tigges-Mettenmeier: „Der Vorteil ist doch, dass zwischen den beiden Frauen eine hierarchiefreie, vertrauensvolle und unabhängige Beziehung möglich ist.“ 17 Paare (Mentee, Mentorin) aus 16 Unternehmen in OWL sind

an dem Projekt beteiligt. Mit dabei sind Unternehmen wie Bertelsmann, Gildemeister, die Commerzbank, Sy-

rin. „Je formalisierter die Auswahlinstrumente sind, desto besser schneiden Frauen ab.“ Das

Gütersloher Syskoplan-Tochter CM4, hat dies getan, hat gesagt, dass „ich mehr machen will“. Die gelernte Industriekauffrau hat sich ständig weiterentwickelt. Nach der Arbeit in einer Berliner Großbäckerei bekam sie eine Stelle bei Syskoplan – als SAP-Beraterin. Mit ihrer Mentorin Heike Käferle, die die Branche kennt, bespricht sie Situationen im Betrieb („Was kann ich organisatorisch verändern? Wie muss ich mich verhalten?“). Sie weiß: „Da fallen andere Sprüche bei Männern. Ich muss mir nicht jeden Schuh anziehen.“ Sie ist froh, dass sie mit einer externen Expertin über alles reden kann. Käferle: „Viele Frauen lassen sich von kleinen Misserfolg einschüchtern.“

Marion Nölkensmeier (34) ist stellvertretende Marketingleiterin bei der Deutschen Saatveredelung in Lippstadt (340 Beschäftigte). Nur ein halbes Jahr nach der Geburt ihrer Tochter ist sie wieder voll im Geschäft. „Ich hätte das Berufsleben sehr vermisst und meine Position als Teilzeitkraft verloren“, sagt die studierte Landwirtin, die vorher für eine Fachzeitschrift arbeitete und mit ihrem Mann und den Eltern auf einem Bauernhof in Salzkotten lebt. Sie hat Glück. „Meine Familie steht voll dahinter.“ Ihre Mutter kümmert sich um das Kind. Und sie hat weitere Aufstiegschancen.

Nölkensmeier habe klare Vorstellungen, sei sehr engagiert und hoch qualifiziert, sagt ihre Mentorin, Professorin Anne Dreier von der Fachhochschule des Mittelstandes (Bielefeld). Frauen hätten im Gegensatz zu Männern keine Netzwerke. Die beiden sprechen viel über Marketing-Konzepte, Trends und deren praktische Umsetzung.

Vielen Chefs sei oft nicht bewusst, welches weibliche Potenzial sie in der Belegschaft hätten. „Plötzlich wurde klar: Wir haben ja drei junge Ingenieurinnen“, schildert Tigges-Mettenmeier einen Fall. „Die drei Frauen bekamen eine ganz andere Wertschätzung – und wurden damit viel selbstbewusster.“



Ein Tandem:
Professorin
Anne Dreier (li.)
und Mentee Marion
Nölkensmeier.

FOTO: KRATO/ILLUSTRATION: GUNTHER

skoplan oder Benteler. „Wir haben uns an diesem Mentoring-Projekt beteiligt, weil wir jungen Frauen Mut machen wollen, sich auch für Führungsaufgaben zu interessieren“, sagt Hubertus Benteler, Chef der Paderborner

Benteler Gruppe. „In den letzten Jahren konnten wir einige Führungspositionen mit Frauen besetzen – nicht weil sie Frauen waren, sondern weil sie die beste Wahl waren. Allerdings ist es gar nicht so einfach, auch weibliche Kandidatinnen für diese anspruchsvollen Jobs zu finden.“

Dagegen sieht Tigges-Mettenmeier auch andere Gründe, warum so wenige Frauen in Spitzenpositionen gelangen: „Männer entscheiden über die Besetzung der Stellen.“ Bei Personalentscheidungen schwinde immer ein Gefühl von Unsicherheit mit. Um auf Nummer sicher zu gehen (Klischee: „Frauen schaffen das nicht“), entschieden Männer sich für den Mann. „Die Wahl fällt meist auf den Kandidaten, der einem vom Typ vertraut ist“, sagt die Projektleite-

Projekt zeigt Frauen diese Mechanismen auf, entwickelt Karrierestrategien (Was will ich? Was muss ich können?). Tigges-Mettenmeier: „Männer fragen sich ja gar nicht, ob sie das können.“ Frauen sollten im Unternehmen nicht auf die Beförderung warten, sondern sagen: „Hallo, hier bin ich.“ Simone Albers (33), Projektleiterin bei der



Mentorin: Heike Käferle.



Mentee: Simone Albers.