

## Frauen in Führungspositionen

# Steighilfen für die Karriereleiter

VON CANAN TOPÇU

Frauen in Führungspositionen sind rar. Das ist keine neue Nachricht; auch nicht, dass es vielfältige Ursachen gibt. Eine der Gründe war am Mittwoch bei der Auftaktveranstaltung der zweiten Runde von Regionales Frankfurt Mentoring (ReFraMe) zu hören. "Flexibilität lässt sich mit Familie nicht gut vereinbaren", erklärte Christine Kreidl, Vorstandsmitglied bei der Unternehmensberatung KPMG.

Was Flexibilität bedeutet, bekamen die Gäste bei der Feierstunde in den Römerhallen unmittelbar mit. Denn eigentlich sollte auch Elke Strathmann vom Vorstand der Nestlé Deutschland auf dem Podium sitzen, sie musste aber absagen, weil sie kurzfristig zu einer Besprechung in die Schweiz bestellt worden war.

In der Frankfurter Politik sind Frauen inzwischen gut vertreten, in den hiesigen Unternehmen herrsche aber ein Mangel an weiblichen Führungskräften. Darauf wies Bürgermeisterin Jutta Ebeling in ihrer Begrüßungsrede hin und erinnerte daran, dass sie vor 20 Jahren die erste Frau im Magistrat gewesen sei. Die Reaktionen der Männer waren damals "Mitleid oder Irritation", erinnert sich Ebeling.

### Mit dem Tandem zum Erfolg

Um Frauen in Frankfurt den Weg in Top-Jobs zu erleichtern und langfristig den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, ist im vergangenen Jahr das mit ReFraMe abgekürzte Mentoring-Programm aufgelegt worden, an dem sich zwölf Unternehmen beteiligen. In der ersten Runde gab es 18 Mentoren und Mentees, im zweiten Jahr stieg die Zahl auf 26 Tandems. Einer jungen Mitarbeiterin steht eine erfahrene Führungskraft aus einem anderen Unternehmen zur Seite.

Einer der Mentees der ersten Runde ist Renate Mayer. Die 35-Jährige ist bei Nestlé so genannte Product Group Manager, zu Deutsch in der Abteilungsleitung Marketing tätig. Seit mehr als drei Jahren arbeitet sie bei Nestlé, 2008 kletterte sie auf der Karriereleiter ein Stufe nach oben. Bei der Entscheidung, die Abteilungsleitung und somit mehr Verantwortung zu übernehmen, habe sie auch ihr Mentor unterstützt, berichtet Mayer. Ihr Mentor war Wolfgang Janik von der Mainova; alle sechs bis acht Wochen trafen sich die beiden zum Austausch - zumeist in der Mittagspause.

"Wir haben über Themen rund ums Arbeitsleben gesprochen, auch darüber, wie es gelingt, Beruf und Freizeit zu vereinbaren", berichtet Mayer. Der Blick von Außen habe geholfen, die negativen Dinge nicht überzubewerten. "Manche Probleme haben sich durch die Außenansicht relativiert", sagt Mayer. Da es eine Vereinbarung über absolute Geheimhaltung über die Gesprächsinhalte gebe und das Verhältnis zwischen Mentor und Mentee auf Vertrauen basiere, habe sie ganz offen sprechen können.

Das Programm beinhaltet aber nicht allein Treffen der Tandems. Das in München ansässige Unternehmen Cross Consult, das das Mentoring-Konzept entwickelt hat, koordiniert das Frankfurter Programm und begleitet es mit Rahmenveranstaltungen. Dazu gehört auch ein Seminar, in dem sich die Mentees mit ihren Potenzialen und ihren beruflichen Wünschen beschäftigen. Die Kosten tragen die beteiligten Firmen.

[ document info ]

Copyright © FR-online.de 2009

Dokument erstellt am 11.02.2009 um 15:56:02 Uhr

Letzte Änderung am 11.02.2009 um 17:29:04 Uhr

Erscheinungsdatum 12.02.2009

URL: [http://www.fr-online.de/frankfurt\\_und\\_hessen/nachrichten/frankfurt/?em\\_cnt=1673958&em\\_loc=1706](http://www.fr-online.de/frankfurt_und_hessen/nachrichten/frankfurt/?em_cnt=1673958&em_loc=1706)