

Im Tandem aufwärts

FAZ 9.3.10

Mentorenprogramm für Frauen in Führungspositionen

FRANKFURT. Mal offen über das Verhalten des Chefs reden können, mal freimütig erzählen, was einen bei der Arbeit gerade wirklich bewegt, mal Rat holen von einem, der selbst nicht im täglichen Klein-Klein des eigenen Unternehmens steckt. „Gert schaut mit seiner ‚Ingenieursbrille‘ auf meine fachlichen Themen wohlthuend anders und eröffnet mir dadurch auch neue Optionen und Perspektiven“, sagt Frauke Hofsommer. Die 41 Jahre alte Frankfurterin nimmt am „Regionalen Frankfurt Mentoring“ teil. Ihr Mentor ist Gert Fregien, der bei der Deutschen Bahn als Leiter Bauartverantwortung für die Betriebssicherheit der Züge zuständig ist. Die beiden bilden eines von 26 Tandems aus einer weiblichen Führungskraft und einer erfahrenen Führungskraft aus dem mittleren oder oberen Management eines anderen Unternehmens. Vor einem Jahr ist die zweite Runde des Programms gestartet. Zwölf Unternehmen haben sich daran beteiligt, darunter die Allianz, die KPMG, Nestlé, Hypo Vereinsbank und das Frankfurter Universitätsklinikum. Das Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Frauke Hofsommer hat beim italienischen Konzern Ferrero als Leiterin Personalentwicklung zwar selbst Personalverantwortung. Die Gespräche mit einem erfahrenen Manager wie Gert Fregien, die alle paar Wochen stattfanden, haben aber ihr Selbstbild geschärft, wie sie sagt. In ihren Gesprächen sei die „Organisations- und Arbeitsweise eines Konzerns wie der Deutschen Bahn auf die italienische Familienkultur bei Ferrero“ geprallt. Das sei sehr spannend gewesen. Fregien sagt: „Es fällt doch viel leichter, sich mit einem Unternehmensfremden auszutauschen. Man braucht dann auf die dienstlichen Abhängigkeiten keine Rücksicht zu nehmen und kann viel leichter auch emotionale Dinge anreißen.“ Da es eine Vereinbarung über absolute Geheimhaltung gibt, können der Mentor und sein „Mentee“ offen miteinander sprechen.

Fregien und Hofsommer treffen sich heute in seinem Büro im Frankfurter Gal-

lusviertel. Ein Modell eines Speisewagens auf einem Stück Schiene steht auf dem Tisch. „Ich bin kein Freund von Karriereplänen“, sagt der 53 Jahre alte frühere Unternehmensberater, der in Mannheim wohnt und täglich mit der Bahn fährt. „Im Berufsleben bekommt man genügend Chancen, die es selbstbewusst zu ergreifen gilt.“ Doch weiß er auch, dass im „Männerverein Deutsche Bahn“ keine Frau mehr im Vorstand ist. Überhaupt sind Frauen in den Vorständen der zwölf am „Regionalen Frankfurt Mentoring“ beteiligten Unternehmen rar. Auch die Mentoren sind überwiegend männlich.

Hofsommer, eine sportliche Frau, die mit einem Motorroller durch Frankfurt zu brausen pflegt, ist überrascht, was die anderen Teilnehmer bei den das Programm begleitenden Stammtischen und Seminaren berichten. Die weiblichen Mentoren würden als „sehr toughe und besonders durchsetzungsstarke Frauen“ beschrieben, die Männer mehrheitlich als „einfühlsam, empathisch und reflektiert“. Laut den gängigen Klischees hätte es umgekehrt sein müssen, sagt sie.

Mach dir doch nicht so viele Gedanken – viele Mentoren hätten den Frauen zu mehr Besonnenheit geraten, erzählt Hofsommer. Sie glaubt, dass Frauen im Job häufig besonders engagiert sind. Das lasse sie für viele als „anstrengend“ erscheinen oder, schlimmer noch, als „Rabemutter“, wenn sie Kinder hätten. „Bei Frauen wird ein gesunder Ehrgeiz im Job schnell negativ oder als karrieristisch ausgelegt, während dies bei Männern geradezu erwartet und als Stärke interpretiert wird. Auch über solche Zuschreibungen und den Umgang damit haben wir diskutiert.“

Das „Regionale Frankfurt Mentoring“ wird vom Frauenreferat der Stadt Frankfurt und von der Wirtschaftsförderung begleitet. In diesen Tagen hat die dritte Runde begonnen – in diesem Jahr aber nur mit zwölf Tandems. Das Projekt sei „krisenbedingt geschrumpft“, teilt das in München ansässige Unternehmen Cross Consult mit, das das Konzept entwickelt hat und auch in Frankfurt koordiniert.

ALEX WESTHOFF