

Mehr Frauen in Führung – so geht's!

Bielefeld Juni 2015

Bielefeld

frauen > büro

WEGE ●
Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH



Impressum

Herausgeber: Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld
Niederwall 25
33602 Bielefeld
www.bielefeld.de

WEGE Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft
Bielefeld mbH
Goldstraße 16–18
33602 Bielefeld
www.wege-bielefeld.de

in Kooperation mit Competentia NRW –
Kompetenzzentrum Frau und Beruf
Ostwestfalen-Lippe

Stand: Juni 2015

Redaktion: Ilse Buddemeier – Gleichstellungsstelle Stadt
Bielefeld, Vera Wiehe – WEGE mbH

Koordination: Vera Wiehe – WEGE mbH

Gestaltung: Drucktante Jennifer Horstmeier, Bielefeld

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn
Gedruckt auf „CyclusPrint“,
auf Basis von 100 % Altpapier
gemäß RAL UZ 14 – Blauer Engel

Bildnachweis:

Titel: Kurhan - Fotolia.com

artem_ka - Fotolia.com (S. 39), Elke Maria Alberts (S. 52), Dr. Silvia Bentzinger (S. 22),
Randi Blomberg (S. 35), BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG (S. 6, 56), Norma Bopp (S. 22),
Andrea Brakemann (S. 56), Dr. Dieter Brand (S. 3), Ilse Buddemeier (S. 4), Regine Burg (S. 3),
Alexandra Busch (S. 44, 52), Pit Clausen (S. 3), Prof. Dr. Anne Dreier (S. 3), Familienzentrum Flachsfarm der
von Laer Stiftung (S. 31, 32), Prisca Fleer (S. 56), Ricarda Fleer (S. 23, 56), Prof. Dr. Svetlana Franken (S. 42),
Daniela Gaus (S. 23), Dr. Katharina Giere (S. 3), GOLDBECK GmbH (S. 7), Hirschmeier Fotodesign (S. 47),
itelligence AG (S. 8), Nadja Jacke Photography (S. 14–21, 51), Mareike Heinrich (S. 32), Claudia Henke (S. 31),
Claudia Herling (S. 56), Katrin Hinney (S. 56), Angelika Kipp (S. 29), Claudia Klemm (S. 24),
Heike Kobusch (S. 51), Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. (S. 49),
Carola Landhäuser (S. 24), Nicole Mäscher (S. 56), Wolf D. Meier-Scheuven (S. 3), MINTrelation (S. 46),
Annette Müller (S. 40, 41), Oltrogge & Co. KG (S. 9), Christine Rasper (S. 52), Elke Reder (S. 25),
Katherina Ruwwe-Glösenkamp (S. 29), Agnieszka Salek (S. 56), Angelika Schindler-Obenhaus (S. 25),
Karin Schnake (S. 33), Silke Scholz (S. 51), Maren Schrötgens (S. 52), Martina Schwenk (S. 36),
Anette Seidel (S. 56), Sparkasse Bielefeld (S. 10), Stadtwerke Bielefeld (S. 11), Melanie Steinriede (S. 26),
Dr. Ulrike Struwe (S. 48), Kathrin Stühmeyer (S. 26), Truefelpix - Fotolia.com (S. 30), Martin Uekmann (S. 3),
Verlag Bertelsmann Stiftung (S. 36), Edeltraud Vomberg (S. 40, 41),
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG (wbv) (S. 13, 56), Vera Wiehe (S. 4), Dr. Johanna Will-Armstrong (S. 27),
Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH WEGE (S. 28, 34, 51), Dr. Birgit Wittenbreder (S. 30),
Heike Wüllner (S. 27), www.FH-Diakonie.de/Eickhoff (S.12)

**Pit Clausen,
Oberbürgermeister
der Stad Bielefeld**



Als ehemaliger Arbeitsrichter, als Politiker, als Verwaltungschef, als Oberbürgermeister ... als Mann ... weiß ich: Mehr Frauen in Führung sind ein Gewinn. Für alle!
Lassen Sie uns gemeinsam weiter daran arbeiten.

**Regine Burg,
Superintendentin
Ev. Kirchenkreis Bielefeld**



Aufgrund meiner Erfahrungen in mehr als einem Jahrzehnt in verantwortlicher Führungsaufgabe im Ev. Kirchenkreis Bielefeld kann ich Frauen ermutigen, sich herausfordernden Leitungsaufgaben zu stellen und sich zuzutrauen, die eigenen Gaben und Fähigkeiten einzusetzen. Wir leiten nicht immer besser, wir leiten nicht immer anders, als Frauen leiten wir so wie wir können und verändern dadurch den uns anvertrauten Bereich.

**Dr. Katharina Giere,
Polizeipräsidentin Bielefeld**



Mehr Frauen in Führung sind eine Bereicherung. Den Luxus, auf ihr Potential zu verzichten – ihre Sichtweisen, ihre sozialen Kompetenzen – sollte sich unsere Gesellschaft nicht weiter leisten.

**Martin Uekmann,
Geschäftsführer Stadtwerke
Bielefeld GmbH**



Frauen den Weg in Führungspositionen zu ebnen ist mir ein echtes Anliegen – dafür setze ich mich ein!

**Dr. Dieter Brand,
Vorsitzender des Vorstandes
Sparkasse Bielefeld**



Qualität, Engagement und Kompetenz – das erwarten wir von unseren Führungskräften. Diese Eigenschaften bringen sehr viele unserer Kolleginnen mit. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, gerade sie darin zu bestärken, Führungspositionen anzustreben.

**Prof. Dr. Anne Dreier,
Rektorin Fachhochschule des
Mittelstands**



Mit Blick auf den akademischen Nachwuchs sehe ich für die Zukunft eine immer stärker werdende Rolle der Frau in Führungspositionen. Die Frauenquote an unserer Hochschule beträgt 56 % – und die Studentinnen überzeugen dabei in der Regel durch überdurchschnittliche Leistungen. Dieser Erfolg setzt sich in der beruflichen Laufbahn fort. Die Absolventinnen übernehmen schnell verantwortliche Positionen mit Perspektive.

**Wolf D. Meier-Scheuven,
Geschäftsführer
Otto Boge GmbH & Co. KG,
Präsident Industrie- und
Handelskammer
Ostwestfalen zu Bielefeld**



Für mich ist das Geschlecht kein Kriterium bei der Besetzung einer Führungsposition. Ich habe Männer scheitern sehen, Frauen, die Top-Leistungen zeigten, und umgekehrt. Ich würde mir wünschen, dass mehr Frauen den Mut haben, sich einer solchen Aufgabe zu stellen.

Bielefeld zeigt: „Mehr Frauen in Führung – so geht's!“

Die gezielte Rekrutierung und Förderung begabter Frauen ist angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels zu einer erfolgversprechenden Strategie im Kampf um den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit geworden. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, weil so Vorbilder geschaffen und Strukturen verändert werden können. Einige Unternehmen haben dies erkannt und begonnen, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb und in der Unternehmensführung zu verbessern.

Die Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH und die Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld zeigen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL Frauen in Führungspositionen in der Bielefelder Wirtschaft und Bielefelder Unternehmen, die auf die Kompetenzen von Frauen setzen. Beteiligt an der Konzeption war eine Gruppe engagierter Frauen aus den Unternehmen: BOGE Kompressoren, GOLDBECK GmbH, itelligence AG, Oltrogge & Co. KG, Sparkasse Bielefeld, Stadtwerke Bielefeld GmbH, v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel und W. Bertelsmann Verlag.

Wir präsentieren die Praxis in Unternehmen, stellen Vorbildfrauen vor und veröffentlichen Studienergebnisse aus der Region. Es gibt gute Beispiele gerade aus Bielefeld, die zeigen, dass der Kulturwandel zu mehr Frauen in Führung längst begonnen hat.



Ilse Buddemeier

Ilse Buddemeier
Gleichstellungsstelle Stadt Bielefeld



Vera Wiehe

Vera Wiehe
WEGE mbH

Inhalt

2	Impressum
3	Statements
4	Editorial
6	Unternehmen
6	BOGE Kompressoren Otto Boge GmbH & Co. KG
7	GOLDBECK GmbH
8	itelligence AG
9	Oltrogge & Co. KG
10	Sparkasse Bielefeld
11	Stadtwerke Bielefeld GmbH
12	v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
13	W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG (wbv)
14	Expertinnendiskussion
14	Frauenkarrieren in Unternehmen – Der Kulturwandel hat begonnen
22	Portraits
22	Dr. Silvia Bentzinger, Seidensticker Gruppe
22	Norma Bopp, Hochbau Detert GmbH
23	Ricarda Fleer, BOGE Kompressoren
23	Daniela Gaus, Autocenter Gaus
24	Claudia Klemm, Sparkasse Bielefeld
24	Carola Landhäuser, Horstmann Group
25	Elke Reder, Dr. Freist Automotive Bielefeld
25	Angelika Schindler-Obenhaus, KATAG AG
26	Melanie Steinriede, Stadtwerke Bielefeld GmbH
26	Kathrin Stühmeyer, Halfar System GmbH
27	Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong, v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
27	Heike Wüllner, Carolinen Brunnen
28	Karriere
28	Raus aus dem Tunnelblick – Bielefelder Mentoring
31	Karriere und trotzdem Zeit für die Familie
34	Netzwerke für Frauen helfen bei der Karriere
35	„Berufliche Talente von Frauen fördern das Wachstum“
36	Gastartikel
36	Und sie bewegt sich doch?
39	Drehen an mehreren Stellschrauben
42	Potenziale von qualifizierten Migrantinnen
44	Führung in der Wissenschaft
46	MINT – Gründerinnen und Unternehmerinnen
46	OWL Maschinenbau engagiert sich für die Nachwuchsgewinnung
48	Weibliche Nachwuchskräfte gewinnen
50	engageMINT für die Region
51	Ausgezeichnete Gründerinnen und Unternehmerinnen

Erfolgsfaktor Chancengleichheit

BOGE Kompressoren setzt auf gemischte Teams

Der Bielefelder Kompressorenhersteller BOGE setzt in der Unternehmenskultur auf gelebte Chancengleichheit: Die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen gehört ebenso zum Alltag in dem Familienunternehmen wie die Durchmischung von Teams, eine schnelle Wiedereingliederung von Müttern und Vätern ins Berufsleben sowie zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Autorin: Ricarda Fleer



BOGE Kompressoren

Echte Chancengleichheit ist Teil der Unternehmenskultur bei BOGE. Zwar liegt der Frauenanteil im Gesamtunternehmen branchenbedingt bei „nur“ 15 Prozent – die Führungsebene ist jedoch mit einem Frauenanteil von knapp einem Fünftel besetzt. „Chancengleichheit ist bei BOGE gelebte Kultur, die von ganz oben kommt“, erzählt Ricarda Fleer, Prokuristin und Mitglied der Geschäftsleitung bei BOGE. „Ob Frauen in ihrem Job gefördert werden oder nicht, hängt häufig von der inneren Überzeugung der Unternehmensführung ab“, so Fleer. Bei BOGE wird Chancengleichheit von den Geschäftsführern Wolf D. Meier-Scheuven und Thorsten Meier gelebt und ins Unternehmen getragen.

Gemischte Teams bringen bessere Ergebnisse

Eine Frauenquote gibt es bei BOGE nicht: Bewerber werden nach ihren Qualifikationen ausgewählt, das Geschlecht spielt dabei keine Rolle – eine Durchmischung der Teams ist aber auf jeden Fall erwünscht. „Wir bevorzugen den 360-Grad-Blick im Unternehmen, das heißt, das Zusammenspiel von weiblichen und männlichen Betrachtungsweisen – und das gelingt nur, wenn sowohl Männer als auch Frauen Bestandteile unserer Projektteams sind“, so Fleer. Auch international gilt dieses Unternehmensprinzip: So gab es bei verschiedenen Tochterunternehmen des Kompressorherstellers, zum Beispiel in den USA oder in China, bereits weibliche Geschäftsführer. „Leider mangelt es vor allem an den internationalen Unternehmensstandorten häufig an weiblichen Bewerbern“, so Fleer.

Flexible Arbeitszeitenmodelle

Gerade berufstätige Mütter und Väter benötigen im Alltag ein hohes Maß an Flexibilität, um Job und Familie unter einen Hut zu bekommen. Mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen unterstützt BOGE seine Mitarbeiter darin, ihre Arbeit zeitlich und räumlich flexibler einteilen zu können. Die einzelnen Abteilungen organisieren dies selbst: Je nach Einsatzgebiet können die Mitarbeiter ihre Arbeitsstunden auf sechs Tage in der Woche verteilen – ohne feste Kernarbeitszeit. So lässt sich die Kinderbetreuung am Nachmittag zum Beispiel durch die Splittung der Arbeitszeit auf den Vormittag und Abend in Einklang bringen. Die Teilzeitmodelle sind sehr gefragt. Zudem kehren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Elternzeit meist recht schnell wieder an den Arbeitsplatz zurück. Für seine vorbildhaften Maßnahmen erhielt das Unternehmen bereits 2013 die Auszeichnung „Ausgezeichnet familienfreundlich“ vom Bielefelder Bündnis für Familien und der Stadt Bielefeld.

Ausbildung und Förderung mit internationaler Ausrichtung

Seinen Nachwuchskräften bietet BOGE individuelle Coachings, interdisziplinäre Projektarbeiten und die Möglichkeit zu Auslandsaufenthalten – denn der Druckluftspezialist setzt auf eine international angelegte Personalstrategie. So fördert das Unternehmen mit einem eigens initiierten „International Summer Camp“ im Rahmen seines Talent Scout Programms die qualifizierte Weiterbildung und globale Vernetzung der Mitarbeiter: „Es hat uns sehr gefreut, dass beim ersten ‚International Summer Camp‘ besonders viele weibliche Nachwuchskräfte aus den verschiedenen Tochtergesellschaften und der Zentrale vertreten waren“, so Fleer. Die jungen Mitarbeiter nahmen eine Woche lang an zahlreichen Workshops und Seminaren teil, tauschten sich abteilungsübergreifend mit den Kollegen aus und entwickelten neue Konzepte.

Kontakt

BOGE Kompressoren

Ricarda Fleer

Kaufmännische Geschäftsleitung

Telefon: 0 52 06 / 6 01-317



Frauenförderung mit System

GOLDBECK ist als mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen im gewerblichen und kommunalen Hochbau tätig. Ingenieure, Architekten und Techniker verschiedenster Fachdisziplinen konzipieren, bauen und betreuen Bürogebäude, Hallen und Parkhäuser mit systematisierten Bauelementen. Das mag technisch – und den gängigen Klischees entsprechend eher „männlich“ – klingen, doch: Ein Viertel aller Mitarbeiter bei GOLDBECK sind Frauen – Tendenz steigend.

GOLDBECK hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen zu fördern und ihnen verschiedene Wege für Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen. Das Unternehmen hat dabei erkannt, dass Frauen und Männer auf ihrem Karriereweg zentrale Eigenschaften unterscheiden: Während Männer ganz selbstverständlich schon im Studium nach Erfolg und Verantwortung streben und gezielt darauf hin arbeiten, steht für Frauen meist der Sinn an der Arbeit im Vordergrund. Karriere scheint nicht so wichtig zu sein, wenn man sich selbst verwirklichen kann. Doch schließt sich das aus?

„Nein, natürlich nicht“, antwortet Andrea Brakemann. Sie ist kaufmännische Leiterin bei GOLDBECK und selbst immer wieder erstaunt, wie unterschiedlich sich Lebensläufe trotz ähnlicher Rahmenbedingungen entwickeln. „Ich hatte eine Kommilitonin, die genau dieselben Fächer studiert hat wie ich und nach dem Studium eine vorerst ähnliche Laufbahn eingeschlagen hat. Sie hat sich dann aber für eine Fachkarriere, ohne Führungsaufgaben entschieden.“, erzählt Brakemann. Was hat für ihren Karriereweg den Unterschied gemacht? „Mein Vorgesetzter hat mich sehr früh gefordert und gefördert und mir viel Gestaltungsspielraum gegeben. Aber das wichtigste war: Ich wusste, dass ich Verantwortung übernehmen wollte und habe das regelmäßig gezeigt und deutlich kommuniziert.“

Diese Zielstrebigkeit unterscheidet Andrea Brakemann von vielen anderen Frauen: Sie sind gut ausgebildet und wertvolle Fachkräfte – aber sie unterschätzen sich und lassen den Kollegen den Vortritt bei verantwortungsvollen Aufgaben. Um dem entgegen zu wirken, hat sich GOLDBECK verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Frauen einfallen lassen: So werden Mitarbeiterinnen im Rahmen eines speziellen Mentoring-Programms eine Führungskraft zur Seite gestellt. Ein Jahr lang arbeitet das Duo an einer gezielten Aufgabenstellung, die die Mentee vorbereitet. Der Mentor wird im Vorfeld intensiv auf diese Aufgabe vorbereitet. „Dieses Programm zielt in zwei Richtungen“, erzählt Katharina Jedras von der Personalentwicklung bei GOLDBECK: „Nicht nur die Mentees profitieren von der Unterstützung der Führungskraft, auch die Mentoren lernen auf eine ganz neue Art und Weise, sich auf die Erlebniswelt und die Herausforderungen der Mentees einzulassen.“

Das Mentoring-Programm ist dabei nur eine von vielen Maßnahmen, die GOLDBECK zu einem attraktiven Arbeitgeber für Frauen machen: Mit gezielten Weiterbildungsprogrammen, überregionalen Netzwerktreffen, flexiblen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen, Kindertagesstätten und vielem mehr bietet GOLDBECK die passenden Rahmenbedingungen für Frauen, die Verantwortung übernehmen wollen. Grundvoraussetzung hierfür bleibt jedoch, dass die Mitarbeiterinnen diesen Weg auch gehen möchten. Und damit ist nicht immer Führungsverantwortung gemeint, wie Karin Padinger, Marketingleiterin bei GOLDBECK, erzählt: „Nicht jede Mitarbeiterin möchte Personalverantwortung übernehmen. Die Rahmenbedingungen bei uns unterstützen verschiedenste Karrierewege, ob als Fach- oder Führungskraft, je nach individuellem Können und Vorliebe. Bei GOLDBECK schaffen wir Möglichkeiten, die unterschiedlichste Vorlieben und Prioritäten – auch wenn diese sich im Laufe der Zeit ändern – fördern. Diese Wertschätzung für jeden einzelnen GOLDBECK'er macht das Arbeiten bei uns so spannend und besonders.“

Wer das Gelände der Firma GOLDBECK im ostwestfälischen Bielefeld betritt, dem fallen einige Dinge sofort auf, die nicht für jeden technisch geprägten Betrieb typisch sind: Grüne Rasenflächen bedecken das gesamte Gelände. Ein kleiner See im Außenbereich lädt zum Verweilen ein. Die Gebäude sind hell und freundlich, viel Glas sorgt für ein lichtdurchflutetes Atrium. Alles strahlt aus: Hier können – und sollen – sich die Mitarbeiter wohlfühlen. Und die Mitarbeiterinnen ebenso.

Autorin: Karin Padinger, Leitung Marketing



Zwei junge Bauleiterinnen des Geschäftsbereichs Schulen stellen sich den Herausforderungen des Baualltages – mit Freude und Spaß an der Arbeit.

Kontakt
GOLDBECK GmbH

Karin Padinger
Leiterin Marketing
E-Mail: karin.padinger@goldbeck.de

 **GOLDBECK**

Der kleine Unterschied



itelligence AG

Die itelligence AG, mit Hauptsitz in Bielefeld, ist der führende SAP-Partner für den Mittelstand und beschäftigt mehr als 4.300 hochqualifizierte Mitarbeiter in 22 Ländern. Als einer der am häufigsten ausgezeichneten und qualifizierten SAP-Partner realisiert itelligence für über 5.000 Kunden weltweit komplexe Projekte im SAP-Umfeld. Mit seinem umfassenden Leistungsspektrum – von der SAP-Strategie-Beratung, SAP-Lizenzvertrieb über selbstentwickelte SAP-Branchenlösungen sowie Application Management Services bis hin zu Outsourcing & Services – erzielte das Unternehmen in 2014 einen Gesamtumsatz von 556,8 Mio. Euro. itelligence ist „Top Consultant“ 2014.

Herbert Vogel, der CEO und Gründer der itelligence AG in Bielefeld, erkannte schon früh: „Schon gleich am Beginn meiner Karriere als Leiter eines Entwicklungsprojekts habe ich die Erfahrung gemacht, dass gemischte Teams effektiver, schneller und kommunikativer sind.“

Und genau hier liegt die Herausforderung in unserer Branche, die doch eher Männer als Frauen anspricht. Wir wollen Frauen nicht zu Männern machen, sondern die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nutzen. Deshalb gibt es bei uns auch keine expliziten „Frauenförderprogramme“, sondern bei uns werden Frauen und Männer in jeglicher Hinsicht gleich behandelt, auch hinsichtlich Karrieremöglichkeiten und Gehalt. Wir bieten absolut flexible Arbeitszeitmodelle und berücksichtigen individuelle Lebenssituationen (nicht nur beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit).

Ein Beispiel aus der Praxis liefert den Beweis:

Führen – das macht mir Spaß **„Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf war nie ein Problem.“**

Monika Reiß verantwortet bei itelligence die Bereitstellung und Sicherstellung der Verfügbarkeit von SAP-Kundensystemen im Outsourcing Betrieb sowie die Umsetzung von internen und externen Kundenprojekten. Vorgesetzte begleiteten ihren Weg und ermutigten sie, boten Qualifizierungen an, in denen sie sich auf Führungsaufgaben vorbereitete, ihr Wissen in interessanten Themen ständig erweiterte. Ihr fester Wille, dazulernen, selbstständig Dinge anzugehen, ihre Organisationsstärke sowie der Spaß am Umgang und an der Arbeit mit Menschen brachten ihr Anerkennung von ihren Vorgesetzten und Mitarbeitern.

Eine ihrer Hauptaufgaben liegt in der Koordination des Teams und der Planung von internen Prozessen. Dazu gehört nicht nur die Organisation der Schichtarbeit, sondern auch die Beseitigung von Hindernissen „hinter den Kulissen“. Ihre jahrelange Berufserfahrung, insbesondere ihre achtjährige Tätigkeit als Führungskraft, trägt dazu bei, zu erkennen, in welchem Mitarbeiter welche Potentiale stecken und diese gezielt zu fördern. Dabei entwickelt sich auch Monika Reiß ständig weiter. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf war nie ein Problem, sagt Monika Reiß, die Firma geht flexibel mit Arbeitszeiten um. In Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens mehr zu leisten ist selbstverständlich.



Autorin: Monika Reiß, 41 Jahre,
Leiterin SAP-Basis Administration Team,
15 Mitarbeitende

Ein mittelständisches Familienunternehmen engagiert sich für weibliche Führungskräfte und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen den Erfolg unseres Unternehmens

Gerade weil wir in einer technischen und männerdominierten Branche arbeiten, werden sowohl die Gleichstellung von Frauen in Fach- und Führungspositionen als auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Oltrogge gelebt und gefördert. Auch die demografische Entwicklung fordert mehr denn je, Führungspositionen mit Frauen zu besetzen und diese von Beginn an zu unterstützen.

Dabei fängt die Chancengleichheit für Frauen bei Oltrogge bereits bei der Gestaltung der Arbeitszeit an. Im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeitmodellen achten wir darauf, dass Besprechungen überwiegend vormittags stattfinden, um Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigung beispielsweise an Regelterminen und Informationsrunden teilhaben zu lassen. In Einzelfällen bieten wir auch die Möglichkeit des Jobsharings an.

Weibliche Talente stärker nutzen und unterstützen

Wir engagieren uns schon länger für Frauen in Führungspositionen. Mit der regelmäßigen Teilnahme an Mentoring- und Coachingprogrammen exklusiv für Frauen setzen wir als Bielefelder Mittelständler ein klares Signal. Katharina Altmeyer, Personalleiterin bei Oltrogge und ehemalige Teilnehmerin eines Mentoringprogramms, bestätigt den Mehrwert dieser Personalentwicklungsprogramme. „Die Herausforderungen und Hürden von Frauen in Führungspositionen in einer ‚männerdominierten Branche‘ sind andere als die von Männern. Der Austausch zwischen den Mentorinnen und Mentees beispielsweise zu Führungsthemen und der Aufbau eines eigenen Netzwerks sind für mich ein großer und nachhaltiger Gewinn.“

Familienfreundliche Rahmenbedingungen ausbauen und (nicht nur) weibliche Fach- und Führungskräfte sichern

Weil wir ein Familienunternehmen in fünfter Generation sind, legen wir einen besonderen Fokus auf Familie und versuchen die betrieblichen Interessen mit den Bedürfnissen der Mütter und Väter bestmöglich zu vereinen. So werden die Arbeitszeiten verbunden mit einer Gleitzeitregelung, besonders bei den Kaufmännischen Mitarbeiterinnen, individuell gestaltet – je nach Umfang der Kinderbetreuung oder des Pflegebedarfs in der Familie. Bisher haben wir immer optimale Lösungen für beide Seiten gefunden. „Auch die Anzahl der jungen Väter, die in die Elternzeit gehen, nimmt in unserem Unternehmen zu. Wir freuen uns, auch den Vätern diese Familienzeit ermöglichen zu können,“ berichtet Katharina Altmeyer.

Vielfalt gewinnt: Maximaler Gewinn durch heterogene Teams

Bereits bei der Personalgewinnung legen wir bei Oltrogge Wert auf Vielfalt in Teams. Die teamorientierte Zusammenarbeit gelingt in heterogenen Teams deutlich besser und trägt maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Denn die vielfältigen Perspektiven bringen uns Impulse für die leistungsstarke Entwicklung von Oltrogge.

Zusammenfassend können wir sagen, dass sich unsere Werte in Chancengleichheit, Respekt, einem hohen Maß an Vertrauen und einer wertschätzenden Leistungskultur ausdrücken. Unser gutes Betriebsklima, die langjährige Betriebszugehörigkeit und unsere sehr gute Gesundheitsquote bestätigen uns in unseren Maßnahmen.

Oltrogge, Handelshaus für technische Produkte, Systemlösungen und Serviceleistungen im B2B-Vertrieb, hat seinen Hauptsitz in Bielefeld. Die Leistungsschwerpunkte des in fünfter Generation von Klaus-Dierk und Daniel Oltrogge geführten Familienunternehmens liegen in den Unternehmensbereichen Werkzeuge, Werkzeugmaschinen, Druckluft-, Schweiß- und Oberflächentechnik. Die Firmengruppe Oltrogge beschäftigt rund 210 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an vier Standorten in Deutschland und ist strategischer Partner für rund 15.000 Kunden. Das Unternehmen Oltrogge wurde 1866 gegründet.



Autorin: Katharina Altmeyer, Personalleitung

Kontakt Oltrogge & Co. KG

Katharina Altmeyer
Personalleitung
Telefon: 05 21 / 32 08-0
E-Mail: info@oltrogge.de
Web: www.oltrogge.de

Oltrogge 
Technologien für bessere Produktion

Karriere und Kind sind kein Widerspruch

Weder für Frauen noch für Männer. Das ist die zentrale Botschaft in der Sparkasse Bielefeld, die seit 2012 das Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ verfolgt.



Die Mitglieder des Arbeitskreises Beruf und Familie der Sparkasse Bielefeld von links: Mirco Hömke, Claudia Herling, Monika Leuschynski, Prisca Fleeer, Marc Bertram, Vanessa Nier, Nathalie Hobrock-Prange, Luzine Bogner

Kontakt Sparkasse Bielefeld

Prisca Fleeer

Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 05 21 / 2 94-1337
E-Mail: prisca.fleeer@sparkasse-bielefeld.de

Claudia Herling

Projektverantwortliche
Telefon: 05 21 / 2 94-1338
E-Mail: claudia.herling@sparkasse-bielefeld.de



Die realen Bedingungen vor Ort sprachen dafür, sich zunächst auf den Aspekt Frauen, Beruf und Karriere zu konzentrieren. Rund 40 Prozent der weiblichen Führungskräfte in der Sparkasse Bielefeld sind unter 35 Jahre alt. In diesem Alter beschäftigt sie das Thema Kind und Familie naturgemäß stärker als ihre männlichen Kollegen. Denn sie sind es in der Regel auch heute noch, die beruflich zurückstecken wollen oder müssen, wenn es um die konkrete Familienplanung geht.

Prisca Fleeer, in der Sparkasse Bielefeld in der Abteilung Personalentwicklung und -einsatz tätig und als Gleichstellungsbeauftragte tagtäglich mit den Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen befasst, kennt die Rahmendaten. 64 Prozent der rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Frauen, das sind 64 Prozent oder 889 Frauen. Wie in der gesamten deutschen Wirtschaft gilt auch bei der Sparkasse: Je höher die Hierarchiestufe, desto seltener sind die Positionen mit Frauen besetzt. In den gehobenen Leitungsfunktionen gibt es eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, im Vorstand keine Frau.

Erklärtes Ziel der Unternehmensführung ist es, den Frauenanteil in den Führungspositionen bis zum Jahr 2019 auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen. Denn diese Fakten sind auch in der Sparkasse Bielefeld kein Geheimnis: Teams, die mit Frauen wie Männern gleichermaßen besetzt sind, arbeiten in der Regel erfolgreicher. Neben diesem betriebswirtschaftlichen Aspekt spielt die Demographie schon mittelfristig eine entscheidende Rolle. Die Sparkasse Bielefeld kann es sich nicht leisten, auf teuer ausgebildete, kompetente Frauen zu verzichten.

Das Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ war 2012 der Start in ein neues Denken und Handeln. 2013 wurde die Sparkasse erfolgreich zertifiziert. Seitdem gibt es den ständigen Arbeitskreis „Beruf und Familie“. Zu Beginn gab es eine Fokussierung auf das Thema „Führen in Teilzeit“. Den jungen weiblichen Führungskräften, die die Familienphase noch vor sich haben, wird von ihrem Arbeitgeber klar signalisiert, dass das Thema Karriere und Kind kein Widerspruch ist. Im Gegenteil: Im „Förderprogramm für Frauen“ wird karriereinteressierten Frauen vermittelt, dass sie weitreichende Unterstützung bekommen, wenn sie eine Führungsaufgabe anstreben. Mehr noch: Wer von den Frauen Interesse hat, in die zweite oder erste Hierarchieebene aufzusteigen, soll durch individuelle Qualifizierung für neue Aufgaben befähigt werden.

Nach mehr als drei Jahren intensiver Erfahrung mit dem Thema fasst Claudia Herling, Projektverantwortliche, Erfolge und Pläne zusammen. Das Angebot von Karrieregesprächen für Frauen für die konkrete Karriereplanung wird angenommen. Die Umsetzung des Projektes „Führen in Teilzeit“ macht Fortschritte. Mittlerweile gibt es in der Sparkasse Bielefeld fünf Führungskräfte in Teilzeit. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt seit 2012 kontinuierlich.

Für die Zukunft sind Netzwerktreffen für Frauen in Führung geplant. Die Gespräche sollen dabei helfen, die eigenen Möglichkeiten im Unternehmen immer wieder auf den Prüfstand zu stellen und zu überlegen, wo frau hin will und welcher Weg dorthin führt. Dazu gehört auch, sich selbst ins Gespräch zu bringen und im Austausch mit anderen Karrierewilligen abzuklopfen, ob man fachlich wie persönlich kompetent und reif genug ist für den nächsten Schritt. Prisca Fleeer: „Da muss jede Frau für sich und ihre Lebensplanung eine individuelle Entscheidung treffen.“

Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld

Autorin: Katrin Hinney

Faire und gleiche Behandlung von Mitarbeitern

Basis für den Erfolg unseres Unternehmens sind qualifizierte, engagierte und in ihrer Tätigkeit zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darum leben die Stadtwerke Bielefeld eine Kultur, die von Offenheit und Toleranz sowie Fairness und Gleichbehandlung geprägt ist. Dieser Gleichberechtigungsgrundsatz umfasst nach unserem Verständnis auch eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in allen beruflichen Belangen, natürlich auch bei der Besetzung von Führungspositionen. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist im Unternehmen bereits seit Jahren durch eine Betriebsvereinbarung geregelt. Seit April 1997 gibt es im Unternehmen eine Gleichstellungsbeauftragte.

Gut aufgestellt für Beruf und Familie

Die Stadtwerke Bielefeld setzen die Förderung von Frauen durch verschiedene ineinandergreifende Maßnahmen um. Dabei werden die unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt. An erster Stelle standen bisher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier ist die Unternehmensgruppe sehr gut aufgestellt und entwickelt sich im Rahmen des Auditoriumsprogramms Beruf und Familie stetig fort. Ein weiterer Meilenstein in diesem Zusammenhang, die Einführung des Arbeitsmodells Home-office, wurde in diesem Jahr erfolgreich abgeschlossen. Außerdem gehören zum umfangreichen Maßnahmenangebot für Beschäftigte flexible Arbeitszeitmodelle, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Kulturveränderung wird vorangetrieben

Ein wichtiger Aspekt der Frauenförderung ist zudem die Entwicklung der Unternehmenskultur hin zu einem modernen, veränderten Rollenbild von Frauen und Männern und dem Bewusstsein, dass Frauen auch in Führungspositionen selbstverständlich sind. Um das Thema veränderte Rollenvorstellungen, Partnermonate und Elternzeit für Väter stärker in der Unternehmenskultur zu verankern, wurde bei den Stadtwerken Bielefeld das Projekt „Mit Vätern rechnen“ durchgeführt. Dieses Projekt wirbt für eine Unternehmenskultur, die beide Elternteile gleichberechtigt im Blick hat. Hierfür erhielten die Stadtwerke Bielefeld auch den Strategie Award 2013 für gelebte Frauen- und Familienfreundlichkeit. Die Konsequenzen dieser Aktivitäten sind deutlich spürbar: Inzwischen sprechen Väter ihren Wunsch nach Elternzeit offen und rechtzeitig an.

Frauenquote für Programme zur Weiterentwicklung

Auch bei personellen Fördermaßnahmen werden Frauen bei den Stadtwerken Bielefeld besonders berücksichtigt. So wurde z. B. bei einem internen Fachkräfteentwicklungsprogramm zum ersten Mal eine Zielquote von 50 Prozent für die Besetzung von Frauen gesetzt – und auch eingehalten.

Ausblick

Aktuell sind bei den Stadtwerken Bielefeld Frauen in Führungspositionen noch unterrepräsentiert. Um den Anteil langfristig zu erhöhen, wollen die Stadtwerke Bielefeld ihre Aktivitäten im Bereich der Personalentwicklungsmaßnahmen weiter ausbauen. 2015 beteiligen sich die Stadtwerke Bielefeld erstmalig an einem Mentoringprogramm speziell für Frauen, das zur Vorbereitung und Förderung von Führungskarrieren dient.

Die Unternehmensgruppe Stadtwerke Bielefeld beliefert die Bielefelderinnen und Bielefelder zuverlässig und sicher mit Strom, Gas, Wasser und Fernwärme – aber nicht nur das: Die mehr als 2200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich auch um den Personennahverkehr, die Bäder und Eisbahnen genauso wie die Telekommunikation und Netze. Bei allen Aufgaben legen die Stadtwerke Bielefeld besonderen Wert auf Umweltschutz und eine familienfreundliche Personalpolitik.



Nina Rohe-Augustin im Home-Office

Kontakt Stadtwerke Bielefeld GmbH

Katrin Hinney
Gleichstellungsbeauftragte
Telefon: 05 21 / 51-4594
E-Mail: katrin.hinney@stadtwerke-bielefeld.de



v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel: Frauen in Führung in der Diakonie

Warum ist das Thema „Förderung von Frauen/ „Frauen in Führung“ für das Unternehmen relevant?



v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
© www.FH-Diakonie.de/Eickhoff

Schon die Bibel nennt Frauen in hervorgehobenen Positionen in der Gemeinde. Die Neuanfänge der Diakonie im 19. Jh. sind nicht denkbar ohne Frauen, die z. B. in der Krankenpflege Leitungsverantwortung übernommen haben. Als Diakonissen prägten sie das Bild auch Bethels entscheidend. Das war verbunden mit einer besonderen Lebensform, die Verzicht auf die eigene Familie bedeutete. Seit den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts hat sich das Selbstverständnis der Frauen in der Diakonie deutlich verändert. Heute geht es nicht darum, dass Frauen einen besonderen Dienst tun, sondern gleichberechtigt ihre Aufgaben gestalten und Führungsverantwortung übernehmen.

Welche Maßnahmen setzt das Unternehmen zur Förderung von Frauen um?

Bethel ist einer der größten Anbieter für Ausbildung und Studium im sozialdiakonischen Bereich der freien Wohlfahrtspflege. Ob schulische Angebote, Gesundheitsschulen oder Studium an der Fachhochschule der Diakonie oder dem Institut für Diakonienmanagement – in allen diesen Angeboten sind inhaltlich die Themen der Gendergerechtigkeit präsent.

Angesichts des wachsenden Fachkräftemangels brauchen wir die jungen Frauen. Diejenigen, die zum Teil aus bildungsfernen Milieus kommen, können bei uns Sprachfähigkeit erwerben. Das ist die erste Voraussetzung, um sich im beruflichen Umfeld durchsetzen zu können.

In der Vergangenheit gab es in Bethel wiederholt Programme, um Frauen aus dem Unternehmen für Aufgaben im gehobenen Management weiter zu qualifizieren. Ein solches Programm, an dem rund zehn Frauen aus dem Unternehmen teilnehmen, werden wir auch in absehbarer Zeit wieder durchführen.

Entscheidend wird es sein, dass solche Angebote zur Qualifizierung so ausgelegt werden, dass sie vereinbar sind mit der familiären Situation.

Welche Erfolge gibt es?

Im Vorstand des Unternehmens werden ab Sommer neben vier Männern zwei Frauen sitzen; im Verwaltungsrat, dem Aufsichtsrat der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, sind es acht Frauen neben neun Männern. Auch in fast allen Geschäftsführungen tragen Frauen Verantwortung. Insgesamt sind wir nicht bei einem paritätischen Verhältnis, aber doch bei einer guten Durchmischung auf allen Ebenen angekommen. Wir dürfen uns jetzt aber nicht zurücklehnen, sondern wollen weitere Anstrengungen machen, damit auch zukünftig Frauen in der Leitungsverantwortung in Bethel ihre Gaben einbringen werden.

Kontakt

v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Zentrale Öffentlichkeitsarbeit

Dankort

PR Information

Telefon 05 21 / 1 44-3599

Telefax 05 21 / 1 44-5214

E-Mail: pr.information@bethel.de



v. Bodelschwingsche
Stiftungen Bethel

W. Bertelsmann Verlag (wbv)

Der Fach- und Wissenschaftsverlag für Bildung, Beruf und Sozialforschung kann auf eine bereits 150-jährige Firmengeschichte zurückblicken. Das mittelständische Familienunternehmen beschäftigt zurzeit 60 Angestellte, davon 60 Prozent Frauen.

Faire Entlohnung für Frauen und Männer

Der wbv wurde als Unternehmen ausgezeichnet, das sich für eine geschlechtergerechte Personal- und Entgeltpolitik einsetzt. Als eine von 200 ausgewählten Pilotfirmen nahm er im Zeitraum 2010 bis 2013 an der beratungsgestützten Einführung von Logib-D teil. Anfang Dezember 2013 überreichte Staatssekretär Lutz Stroppe das Label „Logib-D geprüft“ an W. Arndt Bertelsmann.

Das Label Logib-D steht für „Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“ und hilft Unternehmen, Lösungen für eine faire Entlohnung zu entwickeln. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat Logib-D ins Leben gerufen, um Unternehmen für mehr Chancengleichheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sensibilisieren.

Familienfreundliches Unternehmen

W. Arndt Bertelsmann, Geschäftsführer des Familienunternehmens in fünfter Generation und selbst dreifacher Vater, hat in seinem Unternehmen schon früh die Weichen für eine möglichst reibungslose Koexistenz von Familie und Beruf gestellt. Vom Bielefelder Bündnis für Familien wurde der Verlag sogar als „familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet.

Der wbv bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Bereichen und allen Altersgruppen flexible Arbeitszeitmodelle und Aufgabenzuschneide und geht damit besonders auf die Bedürfnisse von Eltern und Familien ein:

- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, z. B. Gleitzeit mit flexiblem Arbeitszeitkonto
- Kurzfristige Anpassungen der Arbeitszeiten an familiäre Bedürfnisse
- Flexible Angebote zum Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Individuelle/familiengerechte Urlaubs- und Beurlaubungsregelungen
- Kontaktpflege während der Elternzeit

„Wir pflegen auch eine familienfreundliche Meeting-Kultur“, betont Karin Lühmann, „und das gilt ebenso für Führungskräfte!“ Besprechungen finden grundsätzlich tagsüber zu regulären Bürozeiten statt – nicht am Abend und keinesfalls am Wochenende.

Anspruchsvolle Aufgaben in Vollzeit wie in Teilzeit

„Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein größtmögliches Maß an Flexibilität in Sachen Arbeitszeit, Stundenzahl pro Woche oder Heimarbeit“, so das Fazit der Abteilungsleiterin Lektorat & Redaktion. In der Kombination mit der Ausstattung mit Laptops eröffne dies nach der Elternzeit die Chance, auch in Teilzeit weiterhin anspruchsvolle Projekte zu betreuen sowie auf Dienstreisen zu gehen.

Unterstützung sozialen Engagements

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich nicht nur beruflich, sondern auch in Ehrenämtern. Unterstützenswert, findet W. Arndt Bertelsmann: wbv überweist jährlich eine Spende in Höhe von 150 Euro an die Organisationen, für die die Mitarbeitenden ehrenamtlich tätig sind.

Der W. Bertelsmann Verlag (wbv) unternimmt viel, um seine hochspezialisierten Fachkräfte zu motivieren und im Unternehmen zu halten. „Mit großem Erfolg“, bilanziert Karin Lühmann, Abteilungsleiterin Lektorat & Redaktion und Mitglied des Führungsteams, „denn wir haben hier kaum Fluktuation zu beklagen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich sehr für den Verlag.“



Autorin: Karin Lühmann,
Leiterin Lektorat & Redaktion

Kontakt
W. Bertelsmann Verlag
GmbH & Co. KG (wbv)

Karin Lühmann
Leiterin Lektorat & Redaktion
Telefon: 05 21 / 9 11 01-32
E-Mail: karin.luehmann@wbv.de





Expertinnendiskussion (v.l.): Martina Schwenk, Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp, Vera Wiehe, Susanne Schaefer-Dieterle, Imke Rademacher, Prof. Dr. Swetlana Franken, Ilse Buddemeier

Frauenkarrieren in Unternehmen – Der Kulturwandel hat begonnen

Vera Wiehe:

Warum gibt es in Deutschland nach wie vor so wenige Frauen in Führung? Mangelt es den Frauen an Motivation? Sind es Strukturen in Unternehmen?

Susanne Schaefer-Dieterle:

Wir waren und sind in Deutschland eine Industrienation, geprägt von gewerkschaftlichen Strukturen, die über viele Jahre von Männern dominiert worden sind. Wir haben Arbeits- und Industrieprozesse gehabt, in denen hauptsächlich Männer eine Rolle spielten. Der Dienstleistungsbereich ist vergleichsweise jung und da entstehen andere Strukturen. Dazu spielt unsere ganz besondere Vergangenheit des Nationalsozialismus eine große Rolle, auch heute noch. Frauen mussten immer eine Entscheidung zwischen Familie und Beruf treffen. Und das ändert sich offensichtlich nur ganz langsam. Meine Wahrnehmung ist, dass das ein strukturelles Problem ist, das nur mit strukturellen Maßnahmen verändert werden kann. Deshalb plädiere ich seit vielen Jahren für die Quote und ich glaube, dass es ohne gesetzliche Rahmenbedingungen nicht funktioniert.

Ilse Buddemeier:

Ich sehe das genauso. Es gibt gravierende Fehlanreize wie das Ehegattensplitting, die dazu verführen, Erwerbstätigkeit quasi als nebenbei zu betreiben und sich auf einen voll erwerbstätigen „Ernährer“ zu verlassen. Dazu kommen die Geschlechterstereotype. Da machen Mädchen ein Super-Abi. Aber Maschinenbau? Nein. Psychologie – Ja. Denn Frauen können gut mit Menschen und Männer können gut mit Zahlen. Das müssen wir auch auf der politischen Ebene angehen. Deswegen finde ich die Quote gut, denn sie rückt talentierte Frauen in den Fokus.

Autorin: Ilse Buddemeier

Martina Schwenk:

Das Schöne ist, dass die Frauen inzwischen umdenken und immer mehr sagen „hey, das ist mir doch ziemlich egal, ob ich wegen meiner Kompetenz, meines Netzwerkes oder wegen der Quote dahin komme. Auf Dauer muss ich mich ohnehin über meine Kompetenz und meine Leistung beweisen.“ Und man sieht ja: In den politischen und öffentlichen Strukturen hat es geklappt. Da hat sich was verändert und irgendwann kommt Normalität rein. Keine Frage, so wird das auch mit der Quote.

Prof. Dr. Swetlana Franken:

Ich kann das mit Forschungsergebnissen belegen. Über 1000 Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die in Bezug auf Barrieren befragt worden sind, haben gesagt, Männerdominanz und die daraus resultierenden Strukturen, das ist die erste Barriere. Die zweite ist, dass viele Frauen Angst haben vor dem Leistungsdruck und meinen, ihre Kompetenzen reichten nicht aus. Und das dritte ist Work-Life-Balance, das heißt, wie kombiniere ich Familie und Beruf. Das korrespondiert auch mit drei Aspekten der Kompetenz: Damit es zu einer Handlung kommt, muss man können, wollen und dürfen.

Martina Schwenk:

Und das vierte ist, dass ich am richtigen Platz bin. Und da kommen wir dann zum Thema Unternehmenskultur. Wenn ich auf Dauer dieses „wollen, können, dürfen“ umsetzen möchte in Leistung, dann muss ich einen Rahmen haben, der mich diese drei Faktoren machen lässt, in dem ich mich wohl fühle, in dem die Kultur stimmt, in dem ich nicht ständig gegen Barrieren laufe und in dem ich mich entwickeln kann.

Susanne Schaefer-Dieterle:

Ich möchte einen Aspekt kommentieren, den Frau Franken gerade genannt hat, dass Frauen häufig glauben, dass ihre Kompetenzen nicht ausreichen. Ja. Es gibt aber auch sehr viele Frauen, die sich bewusst für eine fachliche Karriere entscheiden und keine Führungsverantwortung möchten. Ich kenne das aus dem kreativen Bereich. Karriere in einer klassischen Tageszeitung heißt Personalverantwortung. Und Personalverantwortung blockiert für die kreative Arbeit. Es gibt relativ wenige Frauen, die sagen, okay, es gilt, ich mache das jetzt. Und ganz viele haben eine bewusste Entscheidung dagegen getroffen.

Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp:

Nochmal zurück zur Quote: Ich habe einmal erlebt, wie eine Frau in eine Führungsposition gebracht worden und kläglich gescheitert ist, und welche Auswirkungen das auf den Aufstieg weiterer Frauen hatte. Das passiert Männern genauso, das wird aber wenig thematisiert. Die stolpern vielleicht sogar noch eine Stufe höher. Ich sage nicht, dass es keine Quote geben soll. Ich selber würde aber keine Quotenfrau sein wollen. Ich bin die erste Elektrotechnik-Ingenieurin im Fachbereich. Ich bin nicht von jedem Kollegen freudestrahlernd angenommen worden. Die Anerkennung dieser Kollegen musste ich über Kompetenz und Erfolg gewinnen. Durchhaltevermögen ist hier wichtig.



Ilse Buddemeier



Susanne Schaefer-Dieterle

Vera Wiehe:

Ich möchte nochmal nach den jungen Frauen fragen. Was wollen sie, wie erreichen und motivieren wir sie, in den MINT-Bereich nicht nur einzusteigen, sondern auch verantwortungsvolle Führungspositionen in Unternehmen anzustreben und einzunehmen?



Imke Rademacher

Imke Rademacher:

Also insgesamt ist das Thema Unternehmenskultur ganz wichtig. Die jungen Frauen können viel und wissen das auch, haben aber keine Lust auf bestimmte Strukturen in Unternehmen. Deshalb versuchen wir, Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen das Thema Unternehmenskultur nahe zu bringen. Ich sehe immer wieder Flyer von Unternehmen für Hochschultage mit Frauenbildern, die treiben mir die Tränen in die Augen. Die Firmen müssen was lernen und zwar die Geschäftsführungen. Denn wenn die nicht verstehen, was für ein Potential die Frauen haben, wird das nie was. Aber viele Unternehmen – ich habe ja schwerpunktmäßig mit dem Maschinenbau zu tun – sind noch nicht so weit. Deshalb versuchen wir, gerade die zu erreichen und da Vorbilder zu schaffen. Also das sind für mich die Methoden – und nicht die Quote. Ich weiß, dass die Quote ein Instrument ist, das zumindest die Denkrichtung ändern wird. Aber der langfristig erfolgversprechendere Weg ist ein anderer.

Ilse Buddemeier:

Ich würde jetzt doch gerne etwas zu den „Quotenfrauen“ sagen. Das hieße ja, obwohl ich richtig gut bin, steht meine Qualifikation in Zweifel, weil ich durch eine Quote in ein Trainee-Programm oder in eine Führungsposition komme. Dabei schließen sich Quote und glänzende Qualifikation doch gar nicht aus. Die glänzenden Frauen fallen als erstes auf und helfen dabei, die Quote zu erfüllen. Der Anspruch, ich will mit meinem Talenten wahrgenommen werden, ist ja richtig. Die Quote zwingt Personalentscheider und -entscheiderinnen dazu, dieses zu berücksichtigen. Wir arbeiten seit den 80er Jahren mit Zielquoten. Wir haben z. B. die Führungsposition Teamleitung mit einer Zielquote von 50 Prozent Frauen versehen und haben das inzwischen erreicht. Und nicht dadurch, dass jetzt dumme Frauen Teams aus klugen Männern leiten, sondern durch transparente Auswahlverfahren und objektive Bewertung. Und trotzdem kommt es manchmal noch vor, dass Entscheider sagen: „Frau Buddemeier, der Mann hat zwei kleine Kinder, die Frau ist zuhause und die wollen ein Haus kaufen.“

Martina Schwenk:

Das ist ja auch die klassische Normalbiografie. Der Mann verdient, die Frau verdient höchstens dazu, und das ist auch in den Köpfen der Personalentwickler. Es sind die Führungskräfte, die nach bestimmten Werten leben, die bestimmte Regeln, entweder aufgeschrieben oder informell, leben und es sind die Führungskräfte, die die Frauen oder auch die guten Mitarbeiter an sich binden.

Imke Rademacher:

Ich denke, wir müssen auch Vätern Möglichkeiten geben. Eine männliche Führungskraft aus einem mittelständischen Unternehmen sagte mir: „Ich habe ein kleines Kind. Ich möchte wahnsinnig gerne einen Nachmittag pro Woche frei haben. Ich traue mich aber nicht, das meinem Chef zu sagen, weil es einfach nicht angesagt ist.“ Die jüngere Generation ist schon auf dem Weg. Aber wir müssen Strukturen schaffen. Wir brauchen Kindergärten, wir brauchen aber auch die Bereitschaft der Unternehmenschefs, den Männern für Familienarbeit Kapazität zu geben.



Martina Schwenk,
Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp

Vera Wiehe:

**Wie können wir denn Einfluss auf die Unternehmenskultur nehmen?
Oder ist das eine Frage der Zeit? Stimmt die Generation Y mit den Füßen ab?
Ist das wirklich so?**

Ilse Buddemeier:

Bei uns im Unternehmen Stadtverwaltung gibt es jede Möglichkeit für junge Väter Vereinbarkeit zu realisieren. Junge Väter sagen, sie wollten Teilzeit arbeiten, aber sie tun es einfach nicht. Es gibt natürlich einige, die es doch tun, aber nicht so viele, dass man von einem Wechsel in der Kultur oder in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sprechen könnte. Ich fand den Vorschlag der Familien- und Frauenministerin Manuela Schwesig gut, eine Familienarbeitszeit einzuführen. Das heißt, dass diejenigen, die in gleichem Umfang nach der Geburt eines Kindes erwerbstätig sind, also Mutter und Vater z. B. beide je 30 Stunden, das meiste Elterngeld bekommen.

Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp:

Wichtig ist, dass es im Unternehmen umgesetzt wird. Ich habe es selbst in meiner Industriezeit erlebt, dass die Theorie, die oben propagiert wird, nicht in der Gruppe gelebt wird. Das ist ein gesellschaftliches Problem. Ich finde es wichtig, dass es eine Selbstverständlichkeit ist, dass Frauen und Männer in Elternzeit gehen. In Schweden geht es doch auch. Da habe ich eine Führungskraft das erste Mal kennengelernt mit dem Schild „Bin in Pappalediger“, der war im Vaterschaftsurlaub. Und das funktionierte.

Prof. Dr. Swetlana Franken:

Ich finde es sehr wichtig, dass wir zwei Dinge vor Augen haben: Einmal, dass wir Vorbilder brauchen und zweitens, dass wir gegen Vorurteile und stereotype Rollenverteilungen vorgehen. Ich erlebe immer wieder: die besten Abschlussarbeiten – Studentinnen. Die besten Klausurnoten – Studentinnen. Wenn ich aber die Frage stelle: Wer möchte eine Führungskraft werden? – Studenten. Das heißt, Frauen sind besser, sie haben Kompetenzen, aber sie trauen sich nicht. Dennoch erwarte ich, dass sich mit der jungen Generation etwas daran ändern wird, dass der Mann Geld verdient und die Frau für Familie und Kinder sorgt. Bei den heute 20-jährigen Männern sieht man eine gewisse Bereitschaft, aber wenn es ernst wird, ist die Entscheidung doch, die Frau bleibt zuhause.

Susanne Schaefer-Dieterle:

Also das kann ich aus meiner persönlichen und beruflichen Erfahrung bestätigen. Ich habe Führungsverantwortung in Redaktionen von großen Medien gehabt und dabei Frauen gefördert. Und es gab immer wieder hervorragende Frauen mit tollen Qualifikationen, die schwanger wurden. Die saßen vor mir und sagten: Das ist alles kein Problem, ich habe mich mit meinem Mann abgestimmt, wir werden das teilen. Das Kind war da, spätestens nach einem halben Jahr saßen sie wieder vor mir und sagten: So wie wir uns das vorgestellt haben, funktioniert das nicht, ich möchte jetzt doch nur noch 20 Stunden arbeiten oder ein Jahr aussetzen. Ich habe es immer wieder erlebt und war zum Schluss verzweifelt. Und auch im ganzen Bekanntenkreis: die Frauen tough, super ausgebildet, in absoluten Starterpositionen, dann Kinder – cut.

Prof. Dr. Swetlana Franken:

Durch mein Projekt „Migrantinnen in Führungspositionen“ habe ich Einblick in die Gender-Problematik in Deutschland erhalten und erfahren, wie wichtig das Thema „Diversity-Management“ für Unternehmen ist. In Bezug auf Barrieren habe ich außerdem festgestellt, dass Migrantinnen viel mehr mit deutschen Frauen gemeinsam haben als mit männlichen Migranten. Das Geschlecht spielt eine viel größere Rolle als der Migrationshintergrund.



Vera Wiehe



Prof. Dr. Swetlana Franken



(v.l.) Martina Schwenk,
Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp,
Vera Wiehe, Susanne Schaefer-Dieterle

Vera Wiehe:

Was muss passieren, was gibt es für Instrumente, die Unternehmen anwenden können, um junge Frauen mit ihren Kompetenzen zu halten?

Martina Schwenk:

Der wichtigste Punkt ist, dass es von der Geschäftsleitung gewollt ist. So wie jedes andere Unternehmensziel auch. Wenn man z. B. feststellt, wir haben hier ein Problem mit dem Kundenservice, dann wird das als oberstes Ziel ausgerufen und dann wird das runtergebrochen: Controlling, Zahlen festlegen und Ergebnisse auswerten. Solche Punkte lassen sich auch finden, wenn wir auf das Thema Chancengleichheit gucken. Und das muss dann konsequent verfolgt werden. Kultur verändert sich nicht von heute auf morgen. Verhaltensänderungen zu erreichen, ist eine Geschichte, die Zeit braucht.

Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp:

Also ich stelle fest, ich arbeite jetzt mit den Kindern anders als vorher, aber nicht schlechter. Man muss nicht genauso funktionieren wie vorher und kann trotzdem gleichwertig sein.

Vera Wiehe:

Priorisierung ist ein wichtiges Thema. Die Führungsfrauen, die ich interviewt habe, haben deutlich gemacht, dass sie optimaler arbeiten als vorher, deutlicher Prioritäten setzen, schneller sind. Es ist allerdings nicht leicht, das kulturell durchzusetzen, weil die Vollzeitarbeiter ihre Zirkel brauchen.

Imke Rademacher:

Es gibt ja nach wie vor eine Präsenzkultur, auch wenn das inzwischen verbal kritisiert wird. Das ist für Frauen mit kleinen Kindern ganz schwierig. Da hilft es, wenn es viele Frauen im Unternehmen gibt und wenn es einen solidarischen Zusammenhang gibt. Und nicht nur das Gefühl, ich schaffe es nicht richtig und das Kind kommt auch noch zu kurz.

Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp:

Ich wirke nach außen relativ hart. Einige Kollegen, die mich aus der Industriezeit kennen, sagen: „Wir hätten nie gedacht, dass du mal Kinder kriegst. Du bist die klassische Karrierefrau.“ Am meisten verletzt haben mich jedoch die kleinen Nebenkommentare aus dem privaten Umfeld. Dann muss ich aufpassen, dass ich nicht in die Rechtfertigungsschleife komme. Inzwischen habe ich Souveränität gewonnen, z. B. in elend langen Besprechungsrunden. Dann sage ich schon mal „wo ist denn jetzt der Punkt, können wir fertig werden, ich muss in einer halben Stunde weg“.



(v.l.) Imke Rademacher,
Prof. Dr. Swetlana Franken, Ilse Buddemeier

Vera Wiehe:

Was raten Sie denn den jungen Frauen, die das vor sich haben, damit sie uns nicht verloren gehen? Denn davor haben viele junge Frauen offensichtlich ganz berechtigt Angst. Was geben wir diesen jungen Frauen mit auf den Weg?

Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp:

Ich glaube, man muss jungen Frauen, die eine Führungsaufgabe wollen oder eine klassische Karriere in einem Unternehmen offen sagen, was das heißt.

Susanne Schaefer-Dieterle:

Jede muss sich über die Rahmenbedingungen im Klaren sein: Stark sein, auch auf der emotionalen Ebene, extrem viel Zeit einsetzen, Widerstände durchbrechen, sich zur Zeit noch an typisch männliche Strukturen in der Führung anpassen, mitspielen, gegen halten. Das ist ein sehr anstrengender, konfliktreicher Weg. Fängt an bei dem hübschen Spruch „Augen auf bei der Partnerwahl“, also im privaten Umfeld. Ohne entsprechenden Partner funktioniert die Nummer nicht. Gerade heute ist die Entscheidung, Karriere machen zu wollen, und zwar nicht nur lala, sondern ernsthaft, eine richtig harte Entscheidung. Für Männer wie für Frauen, aber für Frauen noch viel härter. Viele von denen, die ich so erlebe, sind an Schule und Uni durchmarschiert wie eine Eins. Und wenn sie in die berufliche Situation kommen, in die Konkurrenz mit Männern, dann geht das Theater los. Die Männer wissen das. Für die ist vollkommen klar, dass das Kampf ist und Auseinandersetzung und dass es um Macht geht. Und sie suchen sich in den Unternehmen ihre Partner, mit denen sie das zusammen machen können. Entweder auf der Vorgesetztenebene oder Seilschaften auf der gleichen Ebene, die sich gegenseitig hochziehen.

Vera Wiehe:

Aber es muss doch noch was anderes geben, als den Frauen nur Druck und Angst zu machen.

Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp:

Man kriegt ja auch was dafür. Es ist ein Preis, den man dafür zahlt, aber man bekommt auch etwas dafür zurück. Macht, Gestaltungsspielraum, Status, Geld, gesellschaftliche Anerkennung. Das ist ja nicht nichts, also man macht das ja nicht nur so.

Ilse Buddemeier:

Ich denke, das muss gesellschaftlich gelöst und politisch angegangen werden. Wir müssen weg von der Ernährer-Ehe – hier mal aussteigen, da mal Teilzeit, finanziert durch Ehegattensplitting – hin, zu der Vorstellung von erwerbstätigen Personen, die sich durchaus in Ehe und Familie verbinden, die aber jede für sich für ihren Lebensunterhalt und ihre Rente arbeiten.



Susanne Schaefer-Dieterle



Ilse Buddemeier



Vera Wiehe

Martina Schwenk:

Aber es ist auch unternehmenspolitisch wichtig, etwas zu verändern. Also dieses Bild der stringenten Karriere ohne Unterbrechungen, die Entwicklungspfade, die keine Umwege vorsehen. Ja, es gibt auch Männer, die ihre Karriere unterbrechen. Ganz egal ob sie dieses oder jenes noch einschieben oder ob sie einen Auslandsaufenthalt machen oder tatsächlich Familienzeit nehmen. Also das gibt es und sie machen trotzdem Karriere. Und die Altersfrage, ist die berufliche Entwicklung mit Mitte 40 zu Ende? Ja, in vielen Unternehmen ist es so. Da macht man Karriere zwischen 30 und 40.

Imke Rademacher:

Ich glaube, am Umgang mit dem Alter sollte auch gesellschaftlich gearbeitet werden, dass man eben nicht mit 50 heutzutage schon nichts mehr kann, sondern dass man im Leben viele Kompetenzen erworben hat, die ein Unternehmen sehr wohl brauchen kann.

Susanne Schaefer-Dieterle:

Unternehmen erkennen ja nun Gott sei Dank auch, dass sie kompetente Frauen an sich binden müssen. Denn wenn die nach zwei Jahren wieder kommen, mit optimalen Arbeitsbedingungen für ihre jeweilige Situation, sind das bessere, effektivere Arbeitnehmerinnen und Managerinnen als die Männer, die ihren Stiefel gemacht haben. Weil sie froh und glücklich sind, wenn sie dann ein Arbeitsumfeld haben, das auf ihre Bedürfnisse Rücksicht nimmt. Diese Frauen sind entsprechend leistungsstark und zwar über lange Zeit. Frauen, die schwanger werden und nach einer Kinderphase zurückkommen, bleiben sehr lange in den Unternehmen. Während die Männer, um Karriere zu machen, alle zwei bis drei Jahre wechseln und das Unternehmen verlassen. Das wird aber nie diskutiert.

Ilse Buddemeier:

Das heißt aber auch, dass viele Frauen, die zurückkommen, bescheiden und glücklich sind, erwerbstätig sein zu können. Eine Teilzeitmöglichkeit wird fast wie ein Geschenk wahrgenommen und sie sind gerne bereit, sich darin einzurichten. Und das finde ich schade. Denn ursprünglich kommen sie mit hohen Ansprüchen. Wenn dann ein Kind da ist, halten sie diesen hohen Anspruch nicht durch. Ich finde es wichtig, den Frauen zu sagen: „Denkt erstmal groß! Also nicht zurückkommen und sagen „Danke“, dass ich diese Stelle zurückbekomme.“ Lieber denken: Ich habe mir als Schülerin, als Studentin etwas für mein Leben vorgestellt. Das darf ich nicht vergessen, wenn ich ein oder zwei Kinder habe und vor allem nicht, wenn ich 40 oder 50 Jahre bin. Was habe ich für mich gewollt? Und das versuche ich nach wie vor, wie auch immer, zu erreichen.

Vera Wiehe:

Vielen Dank, meine Damen, für die spannende Diskussion. Wir haben festgestellt, die Arbeitswelt ist bei allen Anpassungsschwierigkeiten im Umbruch und die Aufstiegsbedingungen für ehrgeizige junge Frauen ändern sich. Allerdings müssen wir noch nachhelfen: Damit die qualifizierten Frauen nicht verloren gehen, benötigen wir verbesserte Rahmenbedingungen: Die Kultur in den Unternehmen muss nachhaltig verändert werden, damit nicht weiter lediglich klassische männliche Berufsbiografien zum Tragen kommen. Dazu, sagen Sie mehrheitlich, ist die Quote ein notwendiges Instrument. Außerdem benötigen wir gute Vorbilder und Praxisbeispiele, damit die Unternehmen sich flexibel auf das Potential der Frauen einstellen und sie einbinden können und damit die jungen Frauen lernen „groß“ zu denken und mehrdimensionale Lebensentwürfe entwickeln.

Die Teilnehmenden

Susanne Schaefer-Dieterle: Journalistin und Chefredakteurin, 60 Jahre, seit 1993 Inhaberin von ssd Kommunikation und seit 2010 Geschäftsführerin des Industrie- und Handelsclubs Ostwestfalen-Lippe.

Schwerpunkte: Marketing, Werbung, Medien, Kommunikationsstrategien



Imke Rademacher

Imke Rademacher: Dipl.-Pädagogin, 63 Jahre alt, zwei Kinder, stellv. Geschäftsführerin OWL Maschinenbau .

Schwerpunkte: Experiment, MINT-Relation, MINT-Mentoring, Förderung von Mädchen in MINT-Berufen

Prof. Dr. rer. oec. Svetlana Franken: Wirtschaftswissenschaftlerin, 54 Jahre, seit 2008 Professorin Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Wirtschaft, Managementberaterin.

Schwerpunkte: Unternehmens- und Personalführung, Innovations- und Wissensmanagement, Diversity Management



Prof. Dr. Svetlana Franken

Ilse Buddemeier: Diplom-Pädagogin, 60 Jahre, zwei Kinder, Leiterin der Gleichstellungsstelle und Frauenbeauftragte der Stadt Bielefeld.

Schwerpunkte: Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen, Frauenförderung im Unternehmen Stadtverwaltung

Martina Schwenk: Dipl. Betriebswirtin, 47 Jahre, zwei Kinder, seit 2008 Projektmanagerin bei der Bertelmanns-Stiftung Gütersloh.

Schwerpunkte: Führungs- und Unternehmenskultur, Diversity Management



Martina Schwenk

Prof. Dr.-Ing. Eva Schwenzfeier-Hellkamp: Dipl.-Ing. Elektrotechnik, 44 Jahre, zwei Kinder, seit 2008 Professorin Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Mathematik, seit 2014 Vorsitzende des „Verein Deutscher Ingenieure (VDI) Ostwestfalen-Lippe Bezirksverein e.V.“

Schwerpunkte: Regenerative Energien, Elektronik und Lichttechnik



Prof. Dr. Eva Schwenzfeier-Hellkamp

Vera Wiehe: Lehrerin, Dipl.-Gesundheitswissenschaftlerin, 58 Jahre, ein Kind, seit 1997 Projektleiterin in der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH. Schwerpunkte: Unternehmensnetzwerke, Existenzgründung, demografischer Wandel, Frauen und Wirtschaft

Dr. Silvia Bentzinger, Seidensticker Gruppe

Mit 26 promovierte Juristin - mit 38 Mitglied der Geschäftsleitung

Dr. Silvia Bentzinger findet, dass Frauen oft zu selbstkritisch sind und setzt sich bei Seidensticker insbesondere für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Sie ist seit November 2014 in der Unternehmensleitung der Seidensticker Holding als Geschäftsführerin zuständig für Human Resources, Recht, Versicherungen und interne Kommunikation.

Bereits mit 23 Jahren hatte Silvia Bentzinger ihr erstes Staatsexamen in der Tasche, drei Jahre später die Promotion. Sie wechselte 2008 vom Versicherungsmakler Ecclesia GmbH zur Seidensticker Holding. Mit ihrer Berufung in die Unternehmensleitung, so ist Silvia Bentzinger überzeugt, haben die Gesellschafter ein Signal für eine moderne Personalpolitik gesetzt.

Die promovierte Juristin ist mit Leidenschaft Personalmanagerin: Ihr ist es wichtig, junge Talente zu fördern und die Unternehmenskultur in Richtung neuer Diversity-Konzepte weiter zu entwickeln. Dabei setzt sie auf ein positives Betriebsklima und familienfreundliche Arbeitsstrukturen.

Bei einem Frauenanteil von 70 % sind Berufsunterbrechungen aufgrund von Familienphasen ein wiederkehrendes Thema. Ihr Anliegen ist es, die engagierten und motivierten Frauen auf allen Ebenen des Unternehmens zu unterstützen und deren Know-how im Betrieb zu halten. Ihre Angebote gehen vom Mütterstammtisch über Rückkehrerinnenprogramme und Jobsharing bis zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Die 38-Jährige hat selbst zwei Kinder im Alter von sieben und vier Jahren und arbeitet in Teilzeit. Ihr Credo für Erfolg im Beruf ist: „Man muss immer sehr bei sich sein.

Es geht darum, den eigenen Weg zu gehen. Wer versucht Mainstream zu sein, wird enttäuscht“.



Ihr Tipp an junge Frauen, die Karriere machen möchten: Nicht immer auf den richtigen Augenblick warten, sondern die Dinge annehmen, wie sie kommen und mutig den nächsten Schritt gehen, auch wenn ‚frau‘ sich noch nicht angekommen fühlt.

Das inhabergeführte Unternehmen Seidensticker gilt als marktführender Hemdenproduzent Europas. Zuletzt beschäftigte das 1919 gegründete Unternehmen 2.500 Mitarbeiter/innen, davon 70 % Frauen, bei einem Umsatz von 193,7 Millionen Euro im Geschäftsjahr 2013/2014.

Norma Bopp,
Hochbau Detert
GmbH

Erfolgreich im Hochbau



Norma Bopp ist überzeugt, dass Beharrlichkeit, Selbstbewusstsein und der Mut, immer einen Schritt weiter zu denken, zum Erfolg führen. Seit 2005 ist die 35-Jährige Inhaberin und Geschäftsführerin der Hochbau Detert GmbH & Co. KG.

„Mein Weg verlief ganz anders, als ich es mir vorgestellt habe“, so Norma Bopp. Die Wirtschaftsingenieurin übernahm im Alter von 25 Jahren gemeinsam mit ihrem Mann den alt eingesessenen Betrieb Hochbau Detert. Die beiden Existenzgründer konnten sich durchsetzen und dem Unternehmen ihren Stempel aufsetzen. Bis ihr Mann erkrankte und 2011 starb. Heute ist sie alleinige Gesellschafterin und Geschäftsführerin der Hochbau Detert GmbH & Co. KG und stolz auf ihre Erfolge. Das Unternehmen wird erweitert und bezieht demnächst einen neuen Standort.

„Ich bin ein Dickkopf und sehr belastbar. Die Bewältigung dieser Herausforderungen hat mich gestählt und selbstbewusst gemacht“, ist sie überzeugt.

Das technische Verständnis und die Durchsetzungsfähigkeit hat Norma Bopp von ihrer Mutter, die ebenfalls Ingenieurin ist. Die Mitarbeiter schätzen ihre junge Chefin als fordernde, aber faire Projektleiterin und als integrativen Menschen. Sie liebt die technischen Anforderungen der Bauprojekte genauso wie die Teamarbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Berufsgruppen.

Lange Arbeitszeiten sind für die engagierte Unternehmerin selbstverständlich und Verantwortung zu tragen ist nichts, ‚was ihr den Schlaf rauben würde‘.

Als Netzwerkerin ist sie aktiv im Bundesverband Junger Unternehmer und bei den Wirtschaftsunioren. Außerdem ist sie ehrenamtlich als Richterin am Arbeitsgericht engagiert und unterstützt als Mentorin junge Frauen in mathematisch/technischen Berufen. Sie ermutigt den weiblichen Führungsnachwuchs, Verantwortung zu übernehmen und immer einen Schritt weiter zu denken.

Die Hochbau Detert GmbH & Co. KG erstellt, erweitert und renoviert für Industrie- und Gewerbetunden betriebliche Bauwerke. Das Unternehmen beschäftigt rund 30 Mitarbeiter, darunter Bauingenieure, Maurer, Betonbauer, Zimmerer und Dachdecker.

Ricarda Fler, BOGE Kompressoren
Otto Boge GmbH & Co. KG

Von der Telefonzentrale bis in die Geschäftsleitung

Ricarda Fler hält es für eine Mär, dass Frauen unbedingt besser als Männer sein müssen, um beruflich voran zu kommen. Für sie ist neben einer guten Leistung insbesondere Authentizität entscheidend. Und eine Unternehmenskultur, in der Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden. Gefunden hat sie dies bei dem Mittelständler BOGE Kompressoren. Die 38-jährige Betriebswirtin ist dort Prokuristin und Mitglied der Geschäftsleitung.

Ricarda Flers berufliche Laufbahn begann mit einer Krise. Sie gab ihr Studium der Literaturwissenschaften nach einigen Semestern auf, weil sie ihren Werkstudentinnenjob bei der Firma BOGE viel spannender fand. So begann sie 1999 Vollzeit bei Boge, studierte berufsbegleitend BWL und absolvierte eine Ausbildung zur Industriekaufrau. Mit viel Energie stürzte sie sich in die Arbeit, wurde Assistentin des Geschäftsführers, übernahm das internationale Controlling, reiste viel im Ausland, übernahm für ein Jahr die Geschäftsführung der BOGE Italia und – im Jahr 2013 wieder zurück in Bielefeld – trat sie dort schließlich in die fünfköpfige Geschäftsleitung ein.

Ihr derzeitiger Verantwortungsbereich umfasst die Bereiche Finanzen, Controlling, Personal und Recht der BOGE-Gruppe weltweit. Sie selbst weiß, dass die Lernkurve am größten ist, wenn man ins kalte Wasser geworfen wird. „Das ist aber nicht immer unbedingt die schonendste Methode“, sagt Ricarda Fler. Daher pflegt sie selbst einen eher, „coachenden Führungsstil“: gezielte und individuelle Personalentwicklung, Förderung der Nachwuchskräfte, Unterstützung individueller Lösungen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Außerdem engagiert sie sich ehrenamtlich außerhalb des Unternehmens in einem Mentoring-Projekt.

Ihre Empfehlungen an junge Frauen: authentisch sein, individuelle Stärken erkennen und ausbauen und an sich selbst glauben – gepaart mit dem richtigen Unternehmensumfeld.

Die BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG ist ein Hersteller von Kompressoren und Druckluftsystemen. Das inhabergeführte Familienunternehmen beschäftigt am Hauptsitz in Bielefeld und weiteren Standorten, u. a. im sächsischen Großenhain und in China, fast 700 Mitarbeiter/innen. 2014 erzielte Boge einen Jahresumsatz von 120 Mio. Euro bei einem Exportanteil von ca. 60 Prozent.



Daniela Gaus,
Autocenter Gaus

Vom kleinen Familienbetrieb zum modernen Autocenter



Weil es ihr Spaß macht, junge Leute beim Start in den Beruf zu begleiten, hat das Autocenter Gaus eine Ausbildungsquote von fast 25 %. Für diese vorbildliche Nachwuchsförderung gab es bereits eine Auszeichnung durch den Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld. Daniela Gaus ist seit 2004 Geschäftsführerin des Familienbetriebs in 3. Generation. Als Beste ihres Jahrgangs auf der Fachschule BFC Bundesfachschule für Kraftfahrzeuggewerbe trat sie mit 23 Jahren in das Unternehmen ein. „Ich fühlte mich zwar sehr verwurzelt mit dem kleinen Familienbetrieb, aber zu diesem Zeitpunkt war ich noch nicht so weit.“ Ihr Vater hat sie in der ersten Zeit sehr unterstützt, dennoch empfand sie es als anstrengenden Prozess, das Zutrauen in die eigene Leistung zu entwickeln und sich nach außen durchzusetzen. „Allein unter Männern war der Druck nicht angenehm, aber durch gute Vorbereitung habe ich Sicherheit entwickelt und mir Anerkennung erarbeitet.“ Heute ist die 40-Jährige froh, dass sie die Herausforderungen angenommen hat und ihr Unternehmen mutig und selbstbewusst auf Erfolgskurs hält.

Zurückhaltend, aber bestimmt setzt Daniela Gaus ihre Vorstellungen von Loyalität und Verlässlichkeit im Familienunternehmen um. Ihre Mitarbeiter/innen bindet sie durch transparente Kommunikation und Achtsamkeit auch für private Probleme. Auch die Kunden profitieren: Das Autocenter wurde mehrfach für seinen Service und gute Kundenzufriedenheit ausgezeichnet.

Ehrenamtlich engagiert sich die Nachwuchsförderin im Rotary Club für ein Hauptschulprojekt, das jungen Menschen mit geringen sozialen Chancen hilft, Pläne und Lebensziele zu entwickeln.

Ihr Tipp an Nachwuchsunternehmerinnen lautet: „Die fleißige Biene kommt nicht weit, es bedarf einer Strategie wie bei einem Businessplan. Und dann muss ‚frau‘ die Energie aufbringen und losmarschieren“.

Das Bielefelder Autocenter Gaus vertreibt die Marken VW und VW Nutzfahrzeuge und bietet zusätzlich Service für alle Marken. Seit 1928 ist das Autohaus im Familienbesitz. 2004 übernahm Daniela Gaus die Geschäftsleitung von ihrem Vater, verlagerte den Standort und erweiterte das Unternehmen von 45 auf mittlerweile 108 Mitarbeiter/innen.

Claudia Klemm, Sparkasse Bielefeld
Strategin der Banksteuerung

Claudia Klemm liebt Zahlen, Zahlen bilden das Ergebnis von Entscheidungen ab und bestätigen den Weg oder fordern zum Umdenken auf. Die 50-Jährige ist als Bereichsleiterin Controlling und Finanzen zuständig für das Rechnungswesen, Vertriebscontrolling sowie Gesamtbanksteuerung und Risikomanagement.

Das Bankgeschäft lernte Claudia Klemm von der Pike auf, zunächst in einer Filiale im Kundengeschäft, später in der Zentrale. Fachwissen, Engagement und Zielstrebigkeit – diese Eigenschaften führten die Sparkassenbetriebswirtin zunächst zur Abteilungsleiterin Controlling. Heute ist sie die einzige Frau in der zweiten Führungsriege der Sparkasse Bielefeld, die einen Bereich leitet. „Es macht mir Spaß, dass ich an der strategischen Ausrichtung der Sparkasse maßgeblich beteiligt bin“. Von großer Bedeutung sei insbesondere das Risikomanagement. „Es geht darum, Chancen und Risiken für eine nachhaltige Sicherung der Vermögens- und Ertragslage der Sparkasse abzuwägen“, betont Claudia Klemm. Moderierend und ausgleichend agieren – so beschreibt sie ihre Strategie, ist aber auch zu Konflikten bereit, wenn die Sache es erfordere.

Ebenso wichtig sei ihr die Arbeit im bundesweit tätigen Fachgremium „Banksteuerung“, in dem sie die Interessen aller 71 Sparkassen in Westfalen-Lippe vertritt. „Wir arbeiten daran, die Anforderungen der Bankenaufsicht, die nach der Finanzkrise aufgestellt wurden, zu erfüllen.“

Die Basis für das gute Verhältnis zu ihren Mitarbeiter/innen ist vor allem Vertrauen. Daneben legt sie Wert auf selbständiges Arbeiten. Bei schwierigen Problemen setzt sie auf eine gemeinsame Lösung im Team.

Ihr Tipp an junge qualifizierte Frauen lautet: „Sprecht offen über eure Karriereziele, aber auch über das Thema Familienplanung“. Claudia Klemm selbst überträgt jungen Frauen gerne Aufgaben- und Projektverantwortung und unterstützt flexible Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



Die öffentlich-rechtliche Sparkasse Bielefeld unterhält 52 Filialen/SB-Standorte und beschäftigt 1.430 Mitarbeiter/innen. Die Sparkasse wies im Geschäftsjahr 2014 eine Bilanzsumme von 5,791 Mrd. Euro aus.

Carola Landhäuser,
 Horstmann Group

Mit 7 Kindern zu unternehmerischen Erfolg



„Es gibt nichts Gutes, außer man tut es!“ Carola Landhäuser hat sich das Familienmotto ihres Vaters Jürgen Horstmann zu Eigen gemacht. Die 41-jährige Diplomkauffrau ist Mutter von sieben Kindern, geschäftsführende Gesellschafterin der Hark Treppenbau GmbH und Gesellschafterin der HorstmannGroup.

Als Carola Landhäuser mit 26 Jahren als Trainee in das Familienunternehmen einstieg, war sie bereits dreifache Mutter. Seit zehn Jahren ist sie Geschäftsführerin der HARK GmbH und stolz auf ihre imposanten Treppen, die in zahlreichen öffentlichen Bauten und repräsentativen Objekten realisiert wurden. Sie hat sich im Laufe der Jahre umfassendes Know-how über die unterschiedlichen Branchenbereiche der HorstmannGroup angeeignet und weiß, worüber sie spricht.

Die männliche Dominanz in der Baubranche macht die resolute und zugleich gelassene Diplomkauffrau durch gute Vorbereitung wett. Sie stellt häufig fest, dass Besprechungen stringenter ablaufen, wenn eine Frau dabei ist. „Dann wird nicht so viel rumgefäsel, was alle für Fische gefangen haben“. Gute Zeitökonomie ist für sie überaus wichtig, um die Anforderungen der eigenen Großfamilie und die Führungsverantwortung zu vereinbaren. Neben sehr gutem Organisationsvermögen, einem Ehemann, der alles mitmacht, und einer Haushälterin ist auch manchmal Homeoffice angesagt. Dann genießt die Vollzeitmanagerin die Freiheitsgrade im Familienunternehmen.

Ihr Ratschläge für aufstiegswillige Einsteigerinnen: sich nicht abschrecken lassen von immer noch sehr dominieren wollenden Männern, sich Respekt verschaffen durch Detailwissen und sehr gute Vorbereitung und sich nicht von Problemen ausbremsen lassen, sondern einfach machen. „Das Leben zeigt, dass es immer wieder anders geht.“

Die Hark Treppenbau GmbH gehört zur HORSTMANNGROUP, einem Verbund von 30 Industrie-, Dienstleistungs- und Handelsunternehmen aus den Sparten Möbelindustrie, Graphische Industrie, Metallverarbeitende Industrie, Bäckereitechnik und IT. Aktuell sind in dem Familienunternehmen mit Sitz in Bielefeld über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt und erwirtschaften einen Umsatz von über 300 Mio. Euro pro Jahr.

Elke Reder, Dr. Freist Automotive Bielefeld

Engagiert und in Balance

Elke Reder setzt auf Zielstrebigkeit und rät jungen Frauen, die Karriere machen wollen, geschlechtsstereotypes Denken gelassen zu ignorieren. Die kaufmännische Leiterin der Dr. Freist Automotive Bielefeld GmbH ist zuständig für die Bereiche: Rechnungswesen, Controlling, Personalwesen sowie den Vertrieb Innendienst.

Ihre Karriere startete Elke Reder 1992 als Kauffrau bei den 1856 gegründeten Gerko-Werken, aus denen nach Management-Buy-Out in 2001 und Insolvenz in 2009 die DFA Bielefeld im Jahre 2010 neu gegründet wurde.

Elke Reder ist bekannt für ihre strukturierte und wirtschaftliche Denkweise, die sie mit Leidenschaft im Interesse des gesamten Unternehmens einsetzt. Ihr Ziel ist es, durch gemeinsames Wirken Erfolge zu generieren. Das funktioniert, weil es ihr wichtig ist, ihre Mitarbeiter/innen mit zu nehmen und Verantwortung zu übertragen.

Sie liebt Herausforderungen, gestaltet gerne und ist kommunikationsstark. Mit Jörg Löhr ist die 47-Jährige der Überzeugung: „Das große Ziel des Lebens ist zu sein, wer wir sind, und zu werden, wozu wir fähig sind“. Zum Thema Niederlagen sagt sie: „Gemeisterte Krisen beflügeln, lassen über sich selbst hinauswachsen.“

Elke Reder ist nicht zufällig in der Automobilbranche gelandet. Autos stehen für Ästhetik, Schnelligkeit und Unabhängigkeit. Zum Thema Geschwindigkeit stellt sie fest: „Ja, ich fahre gerne schnell, aber nur wenn ich darf.“



Ihr Tipp an junge Frauen ist, die Balance nicht zu vergessen, weil Frauen häufig mehr Leistung bringen müssen als Männer, „da bleibt sonst zu viel auf der Strecke“. Ihren eigenen Ausgleich schafft sie durch Sport und kreative Auszeiten: Sie malt und fotografiert mit Vorliebe Landschaft und Natur.

Dr. Freist Automotive Bielefeld GmbH, gegründet im Mai 2010, entwickelt und produziert Isolationsprodukte, die in der Automobil-, Hausgeräte- und allgemeinen Industrie hauptsächlich zum Lärmschutz eingesetzt werden. Auf einer Fläche von ca. 47.000 qm werden mit derzeit 149 Mitarbeiter/innen eigenformulierte Polyurethanprodukte, neuartige gewichtssparende Verbundsysteme und innovative Aluminium-Hitzeschutzsysteme hergestellt und vertrieben.

Angelika Schindler-
Obenhaus,
KATAG AG

Von der Handels- assistentin zum Mitglied des Vorstands



Für Angelika Schindler-Obenhaus sind ethische Verantwortung und Nachhaltigkeit eine Herzensangelegenheit. Deshalb setzt sie sich u. a. für die Einführung von „Global Organic Textile Standard“ (GOTS) über die gesamte textile Produktionskette ein.

Angelika Schindler-Obenhaus begann nach dem Abitur ihre Karriere mit einer Ausbildung zur Handelsassistentin bei Horten. Sie war Key Account Managerin bei der CBR Fashion-Group GmbH, bevor sie 2005 zur KATAG AG wechselte und dort 2010 für die Bereiche Einkauf und Expansion in den Vorstand berufen wurde. Zu den Schwerpunkten der 52-Jährigen gehören die Kollektionsentwicklung und Produktion aller Marken und Lizenzlinien und die Weiterentwicklung vertikaler Systeme, die den einheitlichen Auftritt der Marken im Handel unterstützen.

Der gebürtigen Flensburgerin mit einem Hang zum Perfektionismus war schon früh bewusst, dass sie beruflich aufsteigen will. „Ich hatte immer eine Vision und habe meine Chancen ergriffen“. Und sie hat mit all ihren Chefs Mentoren gefunden, die sie gefördert haben.

Die ihr direkt unterstellten 150 Mitarbeiter/innen schätzen ihre Klarheit und Direktheit und nehmen sie gerne mit auf die Reisen zu den lokalen Modeproduzenten von der Mongolei bis Indien. In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf macht sie sich in ihrer Branche keine Illusionen: die aufreibende Arbeit in der reiseintensiven Modebranche lässt für Kinder keinen Platz. Die engagierte Managerin ist selbst kinderlos und auch die sieben weiblichen „Head of Brands“ bei der KATAG haben keine Kinder.

Angelika Schindler-Obenhaus glaubt, dass es niemals Applaus für die Leistungen der Vergangenheit gibt. Sie rät jungen Frauen, sich von der Bewertung durch Dritte zu lösen und selbst Überzeugungskraft für die eigenen Angelegenheiten zu entwickeln.

Die KATAG AG, gegründet 1923 mit Sitz in Bielefeld, betreut als Europas größter Fashiondienstleister 1.400 Standorte mit 320 Mitarbeitern und einem Umsatz von 1,001 Mrd. Euro. Das Familienunternehmen bietet dem Textilfachhandel den Zentraleinkauf, Beratungsdienste und Verkaufunterstützung und ist als Großhändler für Textilwaren tätig.

Melanie Steinriede,
Stadtwerke Bielefeld GmbH

„Chancen genutzt“ – Karriere mit 30

Melanie Steinriede hat in ihrer Heimat Sachsen-Anhalt gelernt, dass für Frauen beides geht: Karriere und Familie. Sie ist überzeugt, dass jede Frau ihre Chancen nutzen kann, ohne dabei „den Spaß“ zu verlieren. Sie ist seit April 2014 Leiterin der Rechtsabteilung der Stadtwerke Bielefeld GmbH und Prokuristin der SWB Netz GmbH.

Nach dem Studium in Thüringen und Referendariat in Bayern kam Melanie Steinriede der Liebe wegen nach Ostwestfalen und fand ihren beruflichen Einstieg bei den Stadtwerken Bielefeld. Die 30-jährige Juristin wollte nie in einer Kanzlei arbeiten, sondern ihr juristisches Know-how in technische und kaufmännische Zusammenhänge einbringen.

Sie hatte bereits 4 Jahre im Unternehmen gearbeitet, eine Weiterbildung zur Energiewirtschaftsmanagerin und eine interne Expertenentwicklung des Unternehmens absolviert, bevor sie zur Leiterin der Rechtsabteilung der Stadtwerke aufstieg. Mit ihren 14 Mitarbeiter/innen betreut sie die gesamte Unternehmensgruppe in allen juristischen Fragen zu Verträgen, Versicherungen, europaweiten Vergabefragen, Arbeitsrecht oder energiewirtschaftlichen Themen. Die Mitarbeiter/innen der Abteilung haben gerne akzeptiert, dass die junge Managerin aus ihrer Mitte Führungskraft wurde und schätzen die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Melanie Steinriede verlässt sich auf ihr Bauchgefühl und steht zu einmal gefassten Entscheidungen.

„Als Kind galt ich als zu schüchtern und abhängig von Bestätigung, das hat mich angestachelt. Ich wollte allen zeigen, was ich erreichen kann. Jetzt bin ich stolz darauf, dass ich meinen Weg gegangen bin und mich nicht habe abhalten lassen.“



Ihr Rat an junge Einsteigerinnen lautet: „Nicht stehen bleiben, sondern Chancen nutzen, sich ausprobieren, auch wenn frau noch nicht weiß, wohin die Reise geht, und den Spaß nicht verlieren“.

Die Stadtwerke Bielefeld GmbH betreiben als kommunales Unternehmen die Versorgungsbereiche Strom, Gas, Wasser und Fernwärme mit mehr als 2200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Daneben unterhält die Gesellschaft vier Tochtergesellschaften: BITel GmbH, moBiel GmbH, BBF Bielefelder Bäder und Freizeiteinrichtungen GmbH und SWB Netz GmbH.

Kathrin Stühmeyer,
Halfar System GmbH

Sie steckt alles in die Tasche



Kathrin Stühmeyer ist überzeugt, dass weiblicher Perfektionismus Frauenkarrieren behindert und setzt sich für mehr Frauen in Leitungsfunktionen ein. Sie hat gemeinsam mit ihrem Mann Armin Halfar die Bielefelder Taschenschmiede Halfar System zu einer starken Marke für Spezial- und Werbetaschen aufgebaut.

Kathrin Stühmeyer wollte immer beruflich Sprachen und Reisen kombinieren und hat Tourismuswirtschaft studiert. Aber es kam anders: Ihr Mann hat sehr erfolgreich Taschen produziert und sie hat ihm geholfen, das Unternehmen Halfar aufzubauen. Als Mitgesellschafterin der 1996 eingetragenen GmbH ist sie zuständig für den Bereich der Werbetaschen, die nah am Kundenbedürfnis produziert werden.

Schon als Jugendliche hat sie Teile der Verantwortung für Finanzen und Verhandlungen im landwirtschaftlichen Betrieb der früh verwitweten Mutter übernommen. „Ich habe mir immer alles zugetraut und vieles selbstständig entschieden.“

Die Mutter zweier Söhne im Alter von sieben und zehn Jahren setzt sich persönlich dafür ein, dass knapp 50 % der Leitungsfunktionen bei Halfar mit Frauen besetzt sind. „Ich will keinen Automatismus, dass die Männer vorgesetzt sind und die Frauen zuarbeiten.“ Halfar bietet ganz individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und reagiert z. B. sehr flexibel auf familienbedingte Ausfallzeiten.

Kathrin Stühmeyers Grundsätze im Umgang mit Mitarbeiter/innen sind es, Verantwortung zu übertragen, Probleme offen anzusprechen und Menschen mit Respekt zu begegnen, das gilt insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund.

Aus ihren Erfahrungen zieht sie eine logische Konsequenz: Frauen dürfen nicht mit der Karriere warten, bis sie perfekt sind und alles wissen. Gleichzeitig ist sie überzeugt, dass Frauen niemals wegen des Berufs auf Kinder verzichten sollten: „Irgendwie geht es immer“.

Halfar System GmbH fertigt Spezialtaschen für technische Zwecke sowie Taschen und Rucksäcke als Werbeartikel, die wahlweise als Lagerware oder als individuelle Sonderanfertigung angeboten werden. 2014 arbeiten 90 Mitarbeiter/innen (davon 72 % Frauen) in der Kundenberatung, in der Druckerei, im Lager oder Büro.

Pastorin Dr. Johanna Will-Armstrong,
v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Aus der Gemeinde in den Vorstand

Dr. Johanna Will-Armstrong fordert einen neuen Aufbruch, um Lösungen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu entwickeln und will die Personalentwicklung im Unternehmen stärken. Die evangelische Theologin ist seit Januar 2015 im Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel.

Die gebürtige Pfälzerin mit einer besonderen Begabung für die Naturwissenschaften ist durch ihren Einsatz in der evangelischen Jugendarbeit zur Kirche gekommen. Ihr Studium der evangelischen Theologie wurde durch ein Stipendium der Villigst Stiftung für Hochbegabte gefördert. Als Gemeindepfarrerin im Ruhrgebiet begann sie ihre berufliche Karriere, anschließend war sie als Landeskirchenrätin der ev. Kirche von Westfalen acht Jahre lang für die theologische Ausbildung zuständig.

Im Vorstand der v. Bodelschwingschen Stiftungen ist die 55-Jährige verantwortlich für die Bereiche Bildung, Fachhochschule der Diakonie gGmbH, für die Hospiz- und Altenarbeit und die diakonischen Gemeinschaften. „In einem Sozialunternehmen werden viele Worte gebraucht, um so unterschiedliche Perspektiven wie diakonische

Werte, Klientenorientierung, Fachlichkeit und Multiprofessionalität im Team unter einen Hut zu bringen“, beschreibt sie die hier typische Kultur. „Gott hat mir viel Fröhlichkeit und einen langen Atem zugedacht, so gelingt es mir, die Menschen mitzunehmen und Alltagsprobleme mit den Mitarbeitenden auf Augenhöhe zu lösen.“

Dr. Johanna Will-Armstrong empfiehlt jungen Frauen, die Karriere und Familie verbinden wollen, sich Klarheit über die eigenen Ziele zu verschaffen, nach Bündnispartnern Ausschau zu halten und Dinge für sich selbst zu tun, um die eigene Souveränität zu stärken. „Sonst ist man der Esel zwischen den beiden Heuhaufen Beruf und Familie“.

Die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel mit Hauptsitz in Bielefeld und weiteren Einrichtungen in NRW, Berlin, Brandenburg, Bremen und Niedersachsen unterstützen und begleiten mit rund 17.000 Mitarbeiter/innen ca. 200.000 Menschen mit Epilepsien, Behinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen, alte und kranke Menschen, Kinder und Jugendliche und Menschen in besonderen sozialen Schwierigkeiten.

Interviews und Autorin: Vera Wiehe

Heike Wüllner,
Carolinen Brunnen

Die Familien- unternehmerin



Heike Wüllner setzt auf Teamwork – im Unternehmen wie in der Familie, was sie beides stets zusammen denkt. Die erfolgreiche Chefin der Unternehmensgruppe Mineralbrunnen Wüllner weiß die ureigenen Stärken eines Familienunternehmens zu nutzen.

Die Geschäftsführende Gesellschafterin der Mineralquellen Wüllner GmbH & Co. KG in Bielefeld mit der bekannten Marke Carolinen setzt ein Aufbauwerk fort: Heike Wüllners Großeltern Maria und Richard Wüllner gründeten das Unternehmen im Jahr 1925 als Bierverlag, ihr Vater Hans-Georg schuf daraus den heutigen regionalen Marktführer für Mineralwasser in Ostwestfalen. Sie selbst stieg 1989 ein und übernahm 1999 die Führung einer wachsenden Unternehmensgruppe mit Betrieben auch in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern mit fast 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der Ehemann Maik Ramforth-Wüllner steht ihr nicht nur zu Hause zur Seite, sondern auch als Mit-Geschäftsführer des Familienunternehmens. Beide nehmen dabei das Wort „Familie“ ernst. Ein bestens eingespieltes Team sind sie, können einander vorbehaltlos vertrauen. Auch die Bindung zwischen Inhabern und Mitarbeitern ist eng. Die Wüllners sorgen dafür, dass ihre Belegschaft in sicheren, in aller Regel unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Früher mag solche Sicherheit für alle normal gewesen sein, heute aber zählt sie im Arbeitsmarkt zu den Ausnahmen. Die Loyalität zur Belegschaft trägt Früchte. Heike Wüllner weiß: „Wir können uns alle aufeinander verlassen.“

An einen besonderen weiblichen Führungsstil glaubt die Chefin nicht. „Führung ist eine Frage der Managementfähigkeiten und der Ausbildung, nicht des Geschlechts“, sagt die Betriebswirtin. Wohl aber meint sie, als die Mutter von zwei Kindern: „Was ich in der Familie gelernt habe, setze ich auch im Betrieb täglich um, vor allem einen Sinn für Fürsorge und Verantwortung.“

Lange schon fördert Heike Wüllner Frauen in Führungspositionen. Die leitende Lebensmittelchemikerin, Frau Susanne Meyer zu Düttingdorf, ist seit über zwanzig Jahren bei Carolinen beschäftigt. Auch die Ablauf- und Softwareorganisation liegt heute mit der Abteilungsleiterin Frau Katharina Plet, seit 23 Jahren im Unternehmen, fest in Frauenhand. Für andere freiwerdende Posten fehlen oft noch Bewerberinnen. Heike Wüllner wünscht sich „mehr Frauen mit Biss“. Wer den mitbringe, könne bei ihr mit besten Chancen und viel Unterstützung rechnen.

Autorin: Ellen Völlmecke



Mentoring-Expertinnen und Mentees (v.l.): Karin Lühmann, Ilke Texter, Ilse Buddemeier, Susanne Eickelmann, Vera Wiehe, Kerstin Beckmann-Schönwälder, Ayca Icingir, Dr. Birgit Wittenbreder, Karin Heuer

Raus aus dem Tunnelblick

Bielefelder Mentoring „Mehr Frauen in Führung“

„Wie schnell wir waren – in wenigen Treffen erhielt ich strategische Tipps und ein ehrliches Feedback. So gestärkt konnte ich mit meinem Chef verhandeln mit gutem Ergebnis: Ich habe neue Verantwortung übernommen, fühle mich aufgewertet und werde besser bezahlt.“

Nach einem Jahr Bielefelder Mentoring zogen Teilnehmerinnen eine positive Bilanz. Die Frauen konnten ihr Selbstvertrauen stärken, ihre Wahrnehmungsfähigkeit schulen, ihre Methodenkompetenz verbessern und so klarer und beharrlicher ihre beruflichen Ziele verfolgen.

Das Bielefelder Mentoring „Frauenkarrieren und Unternehmenskultur“ bietet externes Mentoring für Frauen, die aufsteigen wollen sowie für Freiberuflerinnen und Unternehmerinnen. Die Mentorinnen sind erfahrene Expertinnen in einem bestimmten beruflichen Bereich. Sie haben – im Gegensatz zu Berufseinsteigerinnen – Erfahrungen mit betrieblichen Strukturen und Prozessen gesammelt. Sie wissen, wie Leute taktieren, sie erkennen wiederkehrende Strategien, typische Karrierewege. Die Mentorinnen stellen ihre Kompetenzen als partnerschaftliche Begleiterinnen ehrenamtlich im Sinne einer „Hilfe zur Selbsthilfe“ zur Verfügung. Die Mentorinnen stehen in keinem hierarchischen oder betrieblichen Verhältnis zu den Mentees. Dies fördert Vertrauen und Offenheit. Und die Mentees können selbst entscheiden, wann und ob sie ihre Karrierewünsche im Betrieb „outen“.

Autorin: Vera Wiehe

Kontakt WEGE mbH

Vera Wiehe

Telefon: 05 21 / 55 76 60-76

E-Mail: wiehe@wege-bielefeld.de

Das Bielefelder Mentoring ist ein Kooperationsprojekt der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft Bielefeld mbH, der Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld und des Kompetenzzentrum Frau und Beruf OWL. Das Programm richtet sich an interessierte Frauen aus der Bielefelder Wirtschaft. Wenn Sie sich am Bielefelder Mentoring beteiligen möchten, senden Sie uns bitte eine schriftliche Kurzbewerbung. In einem persönlichen Gespräch klären wir Ihre Erwartungen und Voraussetzungen ab. Neue Teilnehmerinnen können ab sofort aufgenommen werden.

Mehr Frauen in Führung – so geht's!

Chancen und Nutzen von Mentoring für Unternehmen, Mentees und Mentorinnen

Dr. Angelika Kipp, Leiterin der Mentoring-Programme zur Nachwuchs- und Fachkräfteentwicklung bei OWL MASCHINENBAU e.V. berichtet aus ihren Erfahrungen:

- Frauen (Studentinnen, weibliche Fachkräfte) sind neugierig auf Unternehmen und hoch motiviert, sich mit all ihren Kompetenzen einzubringen – wissen aber oft nicht wie!? Mentoring zeigt ‚Möglichkeiten‘ auf und entwickelt die individuell notwendigen Kompetenzen.
- Im Mentoring können Frauen sich individuell mit allen Fragen zu ihrer beruflichen Entwicklung auseinandersetzen.
- Mentorinnen und Mentoren unterstützen junge Frauen dabei, sich im Unternehmen zu positionieren und ihre Karriere strategisch weiterzuentwickeln.
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden aus verschiedenen Unternehmen unterstützt das erfolgreiche Selbstmanagement von Mentees ebenso wie von Mentorinnen und Mentoren.
- Durch Mentoring lernen Unternehmen die Potenziale von Frauen besser zu sehen, einzuschätzen und zu erschließen. Dafür ist die Einbindung der Vorgesetzten wesentlich.



Dr. Angelika Kipp

Bielefelder Mentoring – Statement einer Mentee:

Katherina Ruwwe-Glösenkamp, 30 Jahre, Teilnehmerin des Bielefelder Mentoring

Frau Ruwwe-Glösenkamp in welcher Situation haben Sie das Bielefelder Mentoring in Anspruch genommen?

Mein Anliegen war meine berufliche Positionierung zu klären und den Umgang mit schwierigen Situationen zu verbessern. Ich will weiterkommen und den beruflichen Aufstieg bewusst vorbereiten.

Welche Themen waren im Verlauf des Mentoring für Sie besonders wichtig?

Ausschlaggebend war für mich die Analyse von Selbst- und Fremdwahrnehmung. Ich habe die Erfahrung machen können, dass beides nah beieinander liegt, dadurch fühle ich mich viel sicherer und kann mich klarer positionieren. Außerdem hat mir ein deutliches Feedback in schwierigen Situationen erleichtert, das Verhalten der Beteiligten zu erkennen und den Verlauf zu beeinflussen, dadurch fühle ich mich ermutigt weiter zu machen.

Was hat das einjährige Mentoring Ihnen gebracht?

Das Mentoring hat mich insgesamt mutiger und proaktiver gemacht, meinen eigenen Weg zu gehen und nicht zu warten, bis „es“ zu mir geflogen kommt, sondern selbst zu gestalten.



Katherina Ruwwe-Glösenkamp



Dr. Birgit Wittenbreder

Bielefelder Mentoring – Statement einer Mentorin:

Dr. Birgit Wittenbreder, Coaching & Consulting

Für mich als Mentorin ist es wunderbar zu erleben, wie viel man mit gezielter persönlicher Unterstützung und Förderung bewirken kann. Es ist so schön zu sehen, wie einige „Knoten aufgehen“ und die Frauen selbstbewusst und zielstrebig ihren weiteren Weg einschlagen. Und das alles setzt das Bielefelder Mentoring Programm mit einem sehr überschaubaren Aufwand um. Einfach, indem sie es schaffen, die richtigen Menschen zusammenzuführen und diese dann in eine kontinuierliche erfolgreiche Tandemarbeit starten. Ein angenehmer Nebeneffekt und Mehrwert ist das entstehende und ständig wachsende regionale Netzwerk aus Mentorinnen und Mentees. In diesem Rahmen tausche ich sehr gern meine Erfahrungen aus über 25 Jahren beruflicher Tätigkeit aus.



Weitere Mentoring-Programme in Ostwestfalen-Lippe

Mentoring-Portal der Universität Bielefeld: www.uni-bielefeld.de/mentoring/

MINT-Mentoring für Studierende und Unternehmen in OWL: www.owl-maschinenbau.de/de/Projekte/MINT-Mentoring.html

CrossMentoring OWL in Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe für weibliche Nachwuchskräfte: www.crossmentoring-owl.de

Karriere und trotzdem Zeit für die Familie

Autorin: Vera Wiehe

Viele Frauen mit Kindern wollen Karriere machen, aber auch ausreichend Zeit mit ihrer Familie verbringen. Viele Unternehmen setzen mittlerweile auf das Thema Vereinbarkeit und bieten betriebliche Unterstützungsangebote. Aufstieg in Teilzeit steht aber nach wie vor unter großen Vorbehalten, deshalb sind Managerinnen und Manager mit reduzierter Arbeitszeit bis heute eher die Ausnahme.

Benötigt wird eine neue Offenheit für unterschiedliche Lebensmodelle auch in Führungspositionen – für Frauen und Männer.

Praxisbeispiele

Claudia Henke, Filialleiterin Sparkasse Bielefeld

“

Die Lösung für mich bestand darin, ein klares Anforderungsprofil für mich selbst, aber auch für mein berufliches und privates Umfeld zu formulieren.

”

Claudia Henke ist Sparkassenbetriebswirtin und leitet die Beratungsfiliale Großdornberg der Sparkasse Bielefeld.

Die Mutter eines zehnjährigen Sohns und einer siebenjährigen Tochter übt seit mittlerweile zehn Jahren ihre Führungsposition in 30 Wochenstunden aus. Ihr war immer bewusst, dass sie berufliche Herausforderungen mit ihren Familienplänen verbinden wollte. Bis zu diesem Zeitpunkt gab es bei der Sparkasse keine Erfahrungen mit dem Thema Führen in Teilzeit. Sie machte ein Konzept, überzeugte ihre Vorgesetzten und konnte sich durchsetzen. Die 45-Jährige setzt auf den Dreiklang gutes Zusammenspiel mit dem Arbeitgeber und dem Team, Unterstützung durch die Familie und ihr eigenes Organisationsvermögen. Auch wenn die Rahmenbedingungen gut sind, so bleibt Führung in Teilzeit eine Herausforderung. Man muss es schon wirklich wollen!

Claudia Henke rät jungen Frauen, den Mut zu haben, sich den notwendigen Anforderungen zu stellen, um ihre Ziele zu verwirklichen – beruflich und privat.



Claudia Henke



Mareike Heinrich

Mareike Heinrich, 32 Jahre, Leiterin Forschung und Entwicklung bei der BOGE KOMPRESSOREN Otto Boge GmbH & Co. KG

“

Es ist nicht entscheidend, wie viel Zeit aufgewendet wird, sondern in welcher Qualität die Zeit verbracht wird. Flexibilität ist ein großer Gewinn, man ist und bleibt aber verantwortlich.

”

Mareike Heinrich wurde im Oktober 2014 während des Mutterschutzes zur Leiterin der technischen Entwicklungsabteilung befördert. Sie hatte früh signalisiert, dass sie nach sechs Monaten Mutterschutz mit voller Stelle zurückkehren werde und Kontakt zum Unternehmen gehalten. „Für mich ist es Normalität im technischen Bereich nicht nach Geschlecht und Familienstand beurteilt zu werden. Und es ist tatsächlich nicht thematisiert worden.“

Die Wirtschaftsingenieurin stellt sicher, dass Entwicklungsprojekte termin- und qualitätsgerecht abgewickelt werden. Das Unternehmen BOGE unterstützt die junge Mutter durch Informationen zum Thema Vereinbarkeit, Ferienspiele während der Sommerferien und ein gutes Maß an zeitlicher Flexibilität.

Wichtig ist ihr gegenseitige Klarheit sowohl in Bezug auf den Arbeitgeber als auch in Bezug auf Ihre Partnerschaft. Ihre Devise lautet: „Sei klar und selbstbestimmt und entscheide.“

Mareike Heinrich appelliert an ihre Kolleginnen, sich Karriere und Mutterschaft zuzutrauen und es zu versuchen.



Unterstützungsangebote:

Familienbüro Stadt Bielefeld

Aufgabenbereiche des Familienbüros sind: Anlaufstelle für Familien bezüglich aller Fragen rund um Erziehung, Förderung, Betreuung, Freizeitgestaltung, Informationen über soziale Dienstleistungen und Hilfsmöglichkeiten, Bestandsaufnahme der vorhandenen Angebote für Familien. <https://www.bielefeld.de/de/biju/fp/fab/>

Pflege-Informationssystem der Pflegeberatung Stadt Bielefeld

Mit dem Pflegeinformationssystem bietet die städtische Pflegeberatung Informationen rund um die Themen Pflege, Wohnen im Alter, Vorsorge, Finanzierung und zu anderen Fragestellungen im Zusammenhang mit dem Älterwerden. www.bielefeld-pflegeberatung.de

Der ElternService AWO OWL ist ein kompetenter und erfahrener Partner, der sowohl Unternehmen, Behörden und Kommunen als auch – und vor allem – deren Beschäftigten zur Seite steht. Die familienfreundliche Personalpolitik von Arbeitgebern wird durch ein breit gefächertes Angebot an Beratungs-, Informations- und Vermittlungsdienstleistungen unterstützt. www.elternservice-awo-owl.de

Vereinbarkeitslotse der REGE mbH

Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von teilnehmenden Unternehmen können einen Coach an ihre Seite gestellt bekommen, der bei allen Fragen rund um die Herausforderungen des Alltags zur Seite steht, ob bei plötzlichen Pflegefällen in der Familie oder Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung. www.rege-vereinbarkeitslotse.de

Karin Schnake, Leiterin Kundenbetreuung moBiel

“

Es ist wichtig, sich stets bewusst zu sein,
was man will und auch klar zu kommunizieren,
dass man sich nicht, auch nicht als Führungskraft,
dafür entschuldigen muss, in Teilzeit zu gehen.

”

Karin Schnake leitet die Geschäftsstelle moBiel Haus und Kundeninformation der moBiel. moBiel betreibt als 100-prozentige Tochter der Stadtwerke Bielefeld GmbH die StadtBahn und bedient die überwiegende Mehrheit der Bus-Kunden in Bielefeld.

Die Diplompädagogin liebt ihre Arbeit, weil sie viel mit Menschen zu tun hat, eigenständige Ideen entwickeln und in Richtung Umweltschutz und Stadtentwicklung viel bewirken kann. Nach einem Jahr Elternzeit kehrte sie an ihren Arbeitsplatz zurück und teilt sich die Betreuung ihres 3 ½ jährigen Sohnes mit ihrem Mann, der selbständig ist. Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihres Arbeitgebers erleichtern ihr die Planung sehr. Sie nutzt die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten und das betriebliche Betreuungsangebot, das die Stadtwerke GmbH in Kooperation mit Kindertagesstätten vorhält.

Ihr Fazit: Wenn man selbst zeigt, dass man flexibel ist, schafft man gute Voraussetzungen, dass das Unternehmen entgegenkommend reagiert. Mit der Unterstützung durch den Arbeitgeber funktioniert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie viel besser, als man vorher gedacht hat.

Ausgezeichnet Familienfreundlich - Auszeichnung Bielefelder Unternehmen für familienbewusste Personalpolitik

In 2014 bewarben sich fünf Unternehmen auf die Auszeichnung des Bielefelder Bündnis für Familie und der Stadt Bielefeld. Sie überzeugten die Jury mit ihren vielfältigen, der jeweiligen Unternehmenssituation angepassten Lösungen. Dazu gehörten firmeneigene Kinderbetreuungsangebote, Arbeitszeitregelungen, die in Einklang mit den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten gebracht werden, Beteiligung an Kita-Beiträgen und Förderung der Elternzeit auch für Väter. Der Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld Pit Clausen zeichnete folgende Unternehmen für ihre familienbewusste Personalpolitik aus:

- BOGE Kompressoren Otto Boge GmbH & Co. KG
- Bielefelder Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft mbH (BGW)
- Comspace GmbH & Co. KG
- Goldbeck GmbH
- Michael Grübel GmbH & Co. KG
- HÜCOBI GmbH
- Sparkasse Bielefeld
- VGB Bezirksverwaltung Bielefeld
- W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Ihr Unternehmen ist in Bielefeld und Sie bekennen sich zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik und handeln danach? Dann möchten wir Sie als familienfreundliches Unternehmen auszeichnen und Ihr Engagement nach außen dokumentieren. Bewerbungsunterlagen: www.familienbuenndnis-bielefeld.de



Karin Schnake

Betriebliche Kinderbetreuungsangebote in Kooperation

Die Stadtwerke Bielefeld GmbH haben zurzeit neun Belegplätze in zwei Bielefelder Kindertagesstätten, zwei im Haus Sonnenblume des Evangelischen Johanneswerks und sieben in der Bielefelder Flachsfarm der von Laer Stiftung (Minimax). Die Eltern zahlen lediglich den gesetzlich festgelegten Elternbeitrag.

Das Angebot der Kitas umfasst:

- Kinderbetreuung ab dem 4. Lebensmonat bis zum Schuleintritt
- Erweiterte Öffnungszeiten an Werktagen von 6.30 Uhr bis 20.30 Uhr (Laut Jugendschutzgesetz max. 9 Stunden am Stück)
- Ganzjährig geöffnet
- Kinderbetreuung am Wochenende nach Absprache (ab drei zu betreuenden Kindern)

Nach Absprache sind zusätzliche Leistungen möglich: Betreuung über Nacht, z. B. bei Schulungen, Tagungen oder Messen; Bring- und Holdienst; Begleitung der Eltern bei Dienstreisen

Netzwerke für Frauen helfen bei der Karriere

Autorin: Vera Wiehe



Netzwerkveranstaltung

Frauen vernetzt in der ostwestfälischen Wirtschaft

Viele Jobs und besonders Positionen im mittleren und oberen Management werden über Kontakte und Referenzen vergeben. Um die eigene Karriere voranzutreiben, schließen sich Frauen verstärkt in eigenen Business-Netzwerken zusammen. Viel Networking findet mittlerweile über das Internet statt. Ein gutes Beispiel ist das Internetportal XING. Der Frauenanteil beträgt hier circa 38 %, Tendenz steigend. Unter den 50.000 Fachgruppen gibt es auch Frauengruppen, wie die regionale XING-Gruppe „Frauen vernetzt in der ostwestfälischen Wirtschaft“ mit aktuell 460 Mitgliedsfrauen: Unternehmerinnen, Führungskräfte, Expertinnen. www.xing.com

Frauenbranchenbuch OWL

Die Voraussetzungen für gute Netzwerkarbeit heißen für Michaela Heinze Offenheit, Ehrlichkeit und Transparenz in der Kommunikation und im Handeln. Sie ist seit 2009 Herausgeberin des Frauenbranchenbuch OWL. Aus dem ursprünglichen Branchenbuch hat sich ein umfangreiches Netzwerk für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen in Ostwestfalen-Lippe entwickelt. Mittlerweile gilt es als Informationsbörse für Frauen in der Wirtschaft und im Beruf. www.frauenbranchenbuch-owl.de

Karin Lühmann: „Begeisterte Netzwerkerin“

Karin Lühmann, Politikwissenschaftlerin und Journalistin, leitet seit elf Jahren die Abteilung Lektorat & Redaktion des W. Bertelsmann Verlages (wbv).

Die 48-Jährige engagiert sich in Bielefeld in unterschiedlichen Netzwerken:

Sie ist die aktuelle Präsidentin des Bielefelder Zonta-Clubs. Zonta ist ein internationaler Serviceclub und ein Netzwerk für Frauen in verantwortlichen Positionen sowie für Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen. Die rund 40 Mitgliedsfrauen des Bielefelder Clubs setzen sich für Projekte zur Mädchen- und Frauenförderung ein, beispielsweise den „Mädchentreff“, ein Theaterprojekt für Schülerinnen oder das Projekt „Praktika für Studentinnen aus Krisengebieten“.

„Ich habe gerade Zonta als Ehrenamt gewählt, da mir insbesondere das Thema Bildung von Mädchen (auch und gerade aus schwierigem Umfeld) immer ein besonderes Anliegen war.“ Karin Lühmann hat mit großer Begeisterung bereits zweimal als Mentorin in Bielefelder Programmen mitgearbeitet und besucht viele der regionalen Netzwerkveranstaltungen für Frauen. Für Netzwerken via Internet empfiehlt sie Xing und dort u. a. die Gruppe „Frauen vernetzt in der ostwestfälischen Wirtschaft“.

Sie hat intensive Kontaktpflege und speziell Veranstaltungen mit anderen weiblichen Führungskräften immer als bereichernd erlebt und empfindet den offenen Austausch als sehr hilfreich: „Man kann über Erfahrungen oder Herausforderungen sprechen und sich gegenseitig Tipps geben. Der Blick über den eigenen Tellerrand hinaus hilft oft sehr.“ Auch das „Buschtrommel-Prinzip“ kann sie beim Networking nur empfehlen: „Man streut eine spezielle Anfrage in das Netzwerk und jemand kennt jemanden, der jemanden kennt und weiterhelfen kann. Networking kann nur nutzen, nicht schaden.“

Networking –

Netzwerke für Managerinnen und Unternehmerinnen in der Bielefelder Wirtschaft.

- Deutscher Akademikerinnen-Bund Bielefeld: www.dab-ev.org
- European WoMen's Management Development International Network (EWMD): www.ewmd.org
- Frauenbranchenbuch OWL: www.frauenbranchenbuch-owl.de
- Frauen vernetzt in der ostwestfälischen Wirtschaft – Gruppe: www.xing.com
- Ladies Circle 42 Ostwestfalen: <http://lc42.de>
- Soroptimist Club Bielefeld: www.si-bielefeld.de
- Unternehmerfrauen im Handwerk Bielefeld – Gütersloh e.V.: www.ufh-bi-gt.de
- VDI Arbeitskreis Frauen im Ingenieurberuf – fib: www.vdi.de/ueber-uns/vdi-vor-ort/bezirksvereine
- WOMEN's Business Club: www.womans-business-club.de
- Zonta Club Bielefeld – Advancing the status of women worldwide: www.zonta-bielefeld.de

„Berufliche Talente von Frauen fördern das Wachstum“

Der Bundestag hat die Frauenquote verabschiedet. In etwa 100 börsennotierten Unternehmen müssen ab nächstem Jahr 30 Prozent der Sitze im Aufsichtsrat von Frauen besetzt werden. Weitere zirka 3.500 mittelgroße Firmen sollen das Quotenziel selbst festlegen. Ulrike Detmers, Managerin, Professorin und Mutter, die sich seit Jahren in der Branche als Frauenrechtlerin stark engagiert, begrüßt das neue Gesetz.

Frau Detmers, wird es nach der Verabschiedung der Frauenquote nun wirklich einfacher für Frauen, in Handel und Industrie Karriere zu machen?

Ja! Ich begründe meinen Optimismus mit der staatlichen Einführung der Gewerbefreiheit Anfang des 19. Jahrhunderts. Erst sie machte Firmengründung ohne zünftische Bruderschaften möglich und der Wohlstand wuchs. Erst die Einführung der gesetzlichen Frauenquote bringt Frauen den Nährboden für volle Konzentration auf Leistungseinsatz und beruflichen Erfolg in Spitzenpositionen. Seit Anfang 2000 haben Frauen ja geduldig darauf gewartet, dass die Wirtschaft ihre freiwilligen Zusagen erfüllt. Nichts ist passiert. Das war übrigens auch bei den zünftischen „Bruderschaften“ so. Die versprachen auch, Firmengründungen ohne Zunftzwang zuzulassen, was natürlich nur Makulatur war.

Ist die Quote von 30 Prozent nur ein „Reförmchen“?

Ein Frauenanteil in oberen und obersten Leitungsgremien von 40 Prozent, wie in unserer Unternehmensgruppe, wäre natürlich effizienter, aber 30 Prozent sind schon deshalb vorteilhaft, weil es keinen weiblichen Minderheitenstatus gibt. Mit dem können sie selten etwas bewirken.

Seit Jahren engagieren Sie sich für die Förderung weiblichen Managementtalents. Was sind in der Praxis immer noch die größten Barrieren für Frauen?

Vorurteile und leider auch männerbündische Relikte aus der Zeit, als es galt, zusammenzuhalten, Karriere zu machen und seinen Alleinnährerstatus zu sichern. Frauen konkurrierten geschichtlich betrachtet ja nicht mit Männern, da sie ohne Zustimmung des Ehegatten nicht erwerbstätig sein durften. Erst seit Mitte der 1970er-Jahre kann die Frau allein entscheiden.

Warum glauben Sie, dass Deutschland gemeinsam mit Japan weltweites Schlusslicht ist, wenn es um den Aufstieg und die Präsenz im Senior-Management geht?

Das Frauenbild aus der nationalsozialistischen Zeit dominierte lange in Deutschland, ebenso in Japan.

Wenn 3.500 mittelgroße Firmen das Quotenziel selbst festlegen, werden nicht die meisten die Angelegenheit schleifen lassen?

Mag sein. Klug ist das nicht. Mit beruflichen Talenten von Frauen wird Wachstum und Wohlstand gefördert. Deutschland fehlen qualifizierte Führungskräfte. Die Lücke lässt sich sehr gut mit bestens qualifizierten Frauen schließen.



Prof. Dr. Ulrike Detmers,
Geschäftsführungsmitglied und Gesellschafterin
der Mestemacher-Gruppe,
Professorin FH Bielefeld, FB Wirtschaft und
Gesundheit
Foto: Randi Blomberg

Quelle

Lebensmittel Zeitung, 11. Ausgabe,
12.3.2015, S. 3

Und sie bewegt sich doch?



Autorin: Martina Schwenk

Und sie bewegt sich doch – die Frau – auf höhere und sogar höchste Führungsebenen, letzteres aber immer noch eher selten. Grob gesagt sind drei Faktoren dafür ausschlaggebend, ob sie Karriere macht und in die Spitzengremien gelangt: sie selbst, das Unternehmen und letztendlich die Gesellschaft mit wirkmächtigen Rollenbildern und damit verbundenen Stereotypen oder sehr konkreten Gesetzen.

Die Publikation der Bertelsmann Stiftung „Führungsfrauen – wie man sie findet und wie man sie bindet“ hat insbesondere die aufstiegswilligen Frauen im Umfeld ihrer Arbeitgeber in den Fokus genommen. Sie beschreibt, was die Vorgesetzten der Frauen, das Unternehmen insgesamt und das Personalmanagement im Besonderen tun können, damit mehr Frauen nach oben gelangen und Führungsarbeit chancengerecht zwischen den Geschlechtern verteilt wird.

Aber lassen Sie uns in den Arbeitsalltag eintauchen und einen Blick darauf werfen, wie wir lernen, uns zu entwickeln und Karriere zu machen. Ein gängiges Modell sagt, dass 70 Prozent unseres Lernens über herausfordernde Aufgaben geschieht. Wenn wir die Chance bekommen, ein schwieriges Projekt zu leiten oder eine für das Unternehmen kritische Position einzunehmen, können wir zeigen, was in uns steckt und uns gleichzeitig weiterentwickeln. Studien zeigen, dass Frauen leider seltener diese Lernerfahrung machen dürfen. Und es steckt tatsächlich ein „Dürfen“ dahinter – das heißt Vorgesetzte, die entscheiden, wer welche Aufgabe oder Verantwortung für welches Team übernimmt.

Kontakt

Martina Schwenk

E-Mail: martina.schwenk@bertelsmann-stiftung.de

Web: www.creating-corporate-cultures.org/fuehrungsfrauen

Und damit sind wir beim nächsten Punkt des Lernmodells, der 20 Prozent ausmacht. Beratende Mentoren oder, wenn es auf höchste Ebenen geht, sich aktiv für Beförderungen einsetzende Sponsoren, spielen ebenfalls eine große Rolle. Sie sorgen dafür, dass wir weiterführende Schritte tun können sowie umfassendere Personal- und noch größere Budgetverantwortung bekommen. Für Frauen sind sie einmal mehr wichtig. Wichtiger noch als die 10 Prozent Lernerfahrungen, die wir im Rahmen von klassischen Weiterbildungsprogrammen machen. Fazit: Führungsarbeit ist wie Fahrradfahren, wir lernen es beim Tun.



“

Männer sehen immer nur das Gesicht anderer Männer – wie es unterhalb des Kinns aussieht, nimmt niemand wahr, oder es spielt keine Rolle.

Wir Frauen dagegen werden immer vom Scheitel bis zur Sohle betrachtet und begutachtet.

”

Weibliche Führungskraft, 35 Jahre alt

Nehmen wir an, Frau hat's geschafft. Jetzt bekommt sie also wichtige Aufgaben und ist mit ihren Leistungen gut sichtbar – da kommt auch schon das nächste Problem. Denn noch ist sie als Führungskraft ein „seltenes Ereignis“, fällt als solches auf und erfährt besondere Beachtung. Sie wird gesehen – allerdings stehen dabei nicht ihre fachlichen Leistungen im Vordergrund, sondern sie als Frau. Um beruflich weiter zu kommen ist es notwendig, sich zu zeigen, allerdings darf sie sich auch nicht zu bestimmt profilieren. Denn das Frauenbild in den Köpfen der meisten Menschen sieht nicht vor, dass sie sich selbstbewusst mit ihren Leistungen zeigt, eventuell sogar den beruflichen Wettbewerb sucht, wie ihre männlichen Kollegen. Ein Dilemma – oder zumindest eine allgegenwärtige Schwierigkeit, mit der sie umgehen muss.

Der unterstützende, wohlwollende Chef kann dabei helfen, dass Frauen als Führungspersönlichkeit und als Frau akzeptiert werden (s. Kasten „Was können Vorgesetzte für kompetente, aufstiegswillige Frauen tun?“).

Denn ein guter Chef fördert und bindet die guten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, in die investiert wurde. Wie verschiedene Studien zeigen, gehen frustrierte Frauen besonders häufig wegen ihrer Chefs, die eben nicht die Grundlage für die Bindung an das Unternehmen schaffen. Fluktuation kostet das Unternehmen Geld. Offenes Feedback, Aufstiegstipps und Chancen zur Profilierung binden karrierewillige Frauen. So lassen sich Kosten für Personalrekrutierung etc. senken. In der Produktion ringt man darum, knappe Ressourcen möglichst effizient zu nutzen und Kosten einzusparen, wo es eben geht. In der Führungsarbeit erreichen Vorgesetzte das Gleiche, in dem sie Frauen

- die Freiheit geben, eigenverantwortlich zu arbeiten
- klare Entscheidungsrahmen setzen und sich daran halten
- ihnen Aufgaben geben, die sie sich selbst nicht zutrauen und ihnen Entwicklungsschritte vorschlagen, an die sie selbst nicht gedacht haben.

Der beschriebene wohlwollende Chef ist kein „Frauerversteher“. Er handelt zum Wohle und im Sinne des Unternehmens – und wenn das Unternehmen Geschlechtergerechtigkeit oder Vielfalt als Unternehmensziel formuliert hat, ist er durch diese Marschrichtung sogar offiziell legitimiert. Für ihn zahlt es sich auch aus. Denn wenn bekannt wird, dass die leistungsstarken Frauen sich in seinem Team entwickeln dürfen, zieht das weitere motivierte Frauen nach. Das Teamergebnis steigt an. Das dürfte jede Unternehmensleitung interessieren, die sicher bald überlegt, was sie tun kann, damit gutes Beispiel Schule macht.

Was kann das Unternehmen tun?

Der stärkste Hebel ist die herrschende Unternehmenskultur, sprich: die Werte, Denkweisen, ungeschriebenen Regeln und Umgangsformen. Die Kultur wird oft noch dominiert von Impression-Management, starker Rivalität und Konkurrenzdenken, Präsenzwahn oder auch einem paternalistischen Führungsstil – Ausprägungen, die sich während der von Männern dominierten Vergangenheit ausgebildet haben. Ex-Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger sagt dazu: „Es handelt sich im Kern eben um ein kulturpolitisches Problem, nicht um „technische“ Infrastruktur oder rein formale Ordnungspolitik.“ Die Aufgabe der Unternehmenskultur mit ihren Konventionen und Ritualen ist die Sicherung des Systems und des Status quo, d.h. es gibt keine Veränderung, wenn sich nicht auch die Kultur ändert – und diese Änderung braucht einen langen Atem und muss die dominante, regelprägende Mehrheit mit guten Gründen dafür gewinnen (s. Kasten „Argumente für Diversity“, Seite 38).

Was können Vorgesetzte für kompetente, aufstiegswillige Frauen tun?

- Oft sind Frauen noch – häufig nur beiläufig – Herabsetzungen ausgesetzt. Lassen Sie das nicht zu und widersprechen Sie. Und als Gegenmittel dazu: Zeigen Sie offen Anerkennung guter Leistungen – loben und ermutigen Sie die Frauen weiterzumachen, auch vor anderen.
- Betonen Sie, wie wichtig Imagepflege ist und unterstützen Sie die Frauen, „Bühnen“ in wichtigen Gremien zu finden, auf denen sie ihre Leistungen zeigen können.
- Schaffen Sie den Führungsfrauen geschützte Räume für einen Austausch mit anderen Managerinnen, in denen sie sich ihrer Identität als Führungskraft versichern können.
- Erwarten Sie von den Frauen nicht nur den Anspruch zu führen, sondern bestärken Sie sie darin, indem Sie sie in dieser Rolle ansprechen und fordern.
- Etablieren Sie ein Diversity-Controlling.

Eine von der Geschäftsleitung eingesetzte Task-Force kann helfen, diese Kulturveränderung zu erreichen. Dazu braucht es einflussreiche Teilnehmer aus der Linie, gerne männlichen Geschlechts und aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens kommend. Auch ein Skeptiker sollte nicht fehlen – all diese Menschen werden unterstützt durch Diversity-Experten. Damit man hinterher weiß, ob die Aktivitäten der Task-Force auch wirken, ist es unerlässlich, zu Beginn den Status quo zu erheben, beginnend mit „Wie viele Frauen und Männer gibt es im Unternehmen in welchen Führungspositionen? Wie alt sind sie? Seit wann sind sie im Unternehmen und in der Position? Alle Zahlen und Projektschritte und –erfolge müssen kommuniziert und mit den Entscheidern der verschiedenen Führungsebenen diskutiert werden. Nur so kann sich langfristig die Kultur verändern.“

Wer sich umfassend informieren will, dem empfehlen wir die im Verlag Bertelsmann Stiftung erschienene Publikation:

Cornelia Edding, Gisela Clausen
Führungsfrauen – Wie man sie findet und wie man sie bindet
 2014, 5 Broschüren im Schubert
 336 Seiten
 € 35,- (D) / sFr. 46,90
 ISBN 978-3-86793-514-2

“

Führungsfrauen finden und binden war und ist immer noch ein wichtiges Thema, das an Brisanz nichts eingebüßt hat.

Viele Unternehmen suchen nach einer Patentlösung, die es jedoch nicht gibt, dafür ist das Thema zu vielschichtig. Aufklärungsarbeit ist gefragt.

Diese Publikation gibt mit einer Art Baukasten zahlreiche Tipps und Empfehlungen an die Hand, die jedes Unternehmen ganz individuell für sich bewerten und heranziehen kann.

Wünschenswert wäre jedoch, dass wir alsbald keine derartigen Anleitungen mehr dafür brauchen.

Frauen in Führungsfunktionen sollten schlichtweg Normalität sein. Wenn wir die hierfür notwendigen Hausaufgaben gut machen, könnte der Titel der nächsten Auflage ganz einfach heißen:

„Führungspersönlichkeiten finden und binden“.

”

Prof. Dieter Kempf, Vorstandsvorsitzender der Datev eG, ist einer der Entscheider, die dieser Meinung sind, etwas dafür tun und außerdem in der Publikation der Bertelsmann Stiftung eine wertvolle Handreichung für kulturelle Veränderung sehen.

Argumente für Diversity

- Das Arbeitsmarkt-Argument: Angesichts des demographischen Wandels ist eine Personalpolitik vorausschauend, die nicht nur weiße deutsche Männer in Führungspositionen befördert.
- Das Kosten-Argument: Hochqualifizierte und ehrgeizige Frauen nicht zu befördern wirkt demotivierend. Dadurch entstehen Kosten, z. B. durch Fehlzeiten und Fluktuation.
- Das Kreativitäts-Argument: Wenn gemischt zusammengesetzte Projektteams und Arbeitsgruppen richtig geleitet werden, sind sie kreativer und ihre Ergebnisse sind tragfähiger.
- Das Reputations-Argument: Wenn kompetente Frauen angemessen befördert werden, wird das Unternehmen auch für Personen attraktiv, die z. B. Minoritäten angehören und auf der Suche nach Karriereoptionen sind.
- Das Marketing-Argument: Wenn die Kundschaft vielfältig ist, wird eine ebenfalls vielfältige Belegschaft besser in der Lage sein, auf deren Bedürfnisse einzugehen. Auch Investoren, denen die soziale Verantwortung eines Unternehmens wichtig ist, lassen sich leichter gewinnen.
- Das Expertenmangel-Argument: In etlichen Branchen ist der „Kampf um Talente“ bereits voll entbrannt. Wer die besten qualifizierten Köpfe finden und binden möchte, kommt um Diversity nicht herum.
- Das Flexibilitäts-Argument: Ein heterogenes Führungsgremium ist in der Lage, vielfältige Perspektiven zu entwickeln und erleichtert es so dem Unternehmen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren.



Drehen an mehreren Stellschrauben

Wer den Anteil von Frauen in Führung im Gesundheits- und Sozialwesen auch auf höheren Ebenen fördern will, braucht einen Plan und Beharrlichkeit.

Mit einem Anteil von 80 Prozent stellen Frauen im Sozial- und Gesundheitssektor die Mehrheit der Beschäftigten dar (Statistisches Bundesamt 2014). Gleichzeitig entspricht der Anteil weiblicher Führungskräfte jedoch nicht dem Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt: Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert und mit steigender Hierarchieebene seltener anzutreffen (Kohaut/Möller 2010; Schmidt-Koddenberg et al. 2005). Diesem Phänomen widmete sich das Institut SO.CON an der Hochschule Niederrhein mit den Projekten „FrauKE – Frauen. Karrieren. Entwickeln“¹ und „PFiF! – Potenziale von Frauen in Führung“². Im Projekt „FrauKE“ wurde zunächst die Aufstiegsmotivation und -wahrscheinlichkeit von Frauen untersucht. Hier wurden auf der Grundlage einer bundesweiten quantitativen Erhebung verschiedene Variablen deutlich, die sich auf den beruflichen Aufstieg von Frauen auswirken. Im Projekt „PFiF!“ wurden diese Variablen mithilfe qualitativer Einzelinterviews vertieft analysiert.

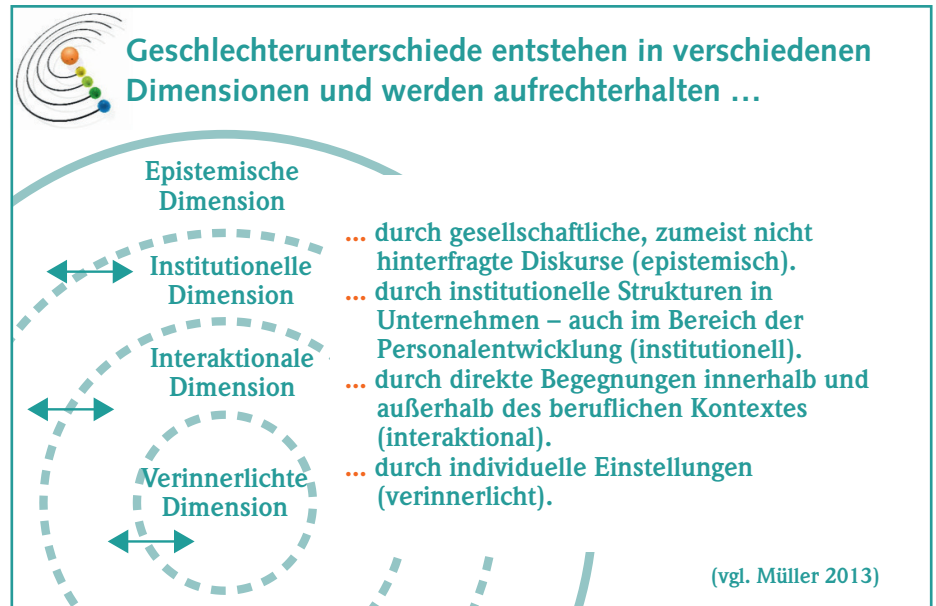
Im Ergebnis wurde deutlich, dass insbesondere fünf geschlechterstereotype Annahmen von den Befragten wiederholt genannt wurden, die Frauen einen beruflichen Aufstieg erschweren. Es handelt sich um gesellschaftliche Diskurse, die eine zentrale Macht haben. Sie wirken sich auf institutionelle Strukturen und institutionalisierte Handlungsroutinen in Unternehmen (auch) im Bereich der Personalentwicklung aus. Sie beeinflussen die zwischenmenschlichen Begegnungen innerhalb und außerhalb des beruflichen Kontextes, und sie prägen auch die individuellen Einstellungen in den Führungsebenen und der Belegschaft insgesamt.

Im Hinblick auf die epistemische Dimension stellten sich fünf Diskursstränge als zentral heraus:

1. Familienarbeit ist Frauenarbeit.
2. Führungskräfte müssen voll verfügbar sein.
3. Frauen trauen sich zu wenig zu und sind selbstkritisch.
4. Management und BWL sind eine Männerdomäne.
5. Soziale Kompetenz ist eine zentrale Kompetenz von Führungskräften.

¹ Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ und aus Mitteln der EU (ESF)

² Gefördert vom Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW und aus Mitteln der EU (EFRE)



Diese spiegeln sich teilweise auch in der institutionellen, der interaktionalen als auch in der verinnerlichten Dimension wieder und erschweren oder verhindern auf diese Weise den beruflichen Aufstieg von Frauen (Ochoa Fernández et al., 2014).

Vor diesem Hintergrund wurden im Projekt „PfiF!“ verschiedene Personal- und Organisationsentwicklungsinstrumente erprobt und evaluiert. Sie helfen dabei, geschlechterstereotype Diskurse kritisch zu hinterfragen und verfolgen das Ziel, die individuellen Persönlichkeiten der Beschäftigten mit ihren Kompetenzen und Potenzialen hinter diesen Zuschreibungen sichtbar werden zu lassen und sie adäquat zu fördern. Dies sind...

- ein Online-Profiltool zur Rekrutierung von Führungskräften, in dem nicht die geschlechterstereotypen Vorannahmen, sondern die Kompetenzen im Fokus stehen,
- Mitarbeiter/innenjahresgespräche, in denen Frauen von ihren Vorgesetzten aktiv auf einen möglichen Aufstieg angesprochen werden und die dafür notwendigen Personalentwicklungsmaßnahmen und Arbeitsbedingungen besprochen werden können,
- eine aktive Nachfolgeplanung und ein Talentmanagement, das die geschlechtsspezifische Verteilung von Positionen im Unternehmen kritisch hinterfragt und eine geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen durch eine gezielte Personalentwicklung anstrebt,
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung nicht zum ‚Karriereknick‘ werden lässt, sondern eine Anbindung an das Unternehmen und eine aktive Karriereentwicklung miteinschließt,
- Führung in Teilzeit – eine ggf. temporäre Lösung –, die es ermöglicht, Familie und Karriere zu vereinbaren und gleichzeitig beruflich aufzusteigen,
- ein Mentoringprogramm, in dem geschlechterstereotype Annahmen kritisch hinterfragt werden und Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs besprochen und vorbereitet werden können,
- ein Seminar zur Karriereplanung für Studentinnen in Kooperation mit Unternehmen, in dem die Karriereplanung frühzeitig und genderreflexiv in den Blick genommen wird und ein Austausch mit potenziellen Arbeitgeber/innen zum Thema „Führung und Geschlecht“ gefördert wird.

Kontakt

Prof. Dr. Edeltraud Vomberg
HS Niederrhein

E-Mail: edeltraud.vomberg@hs-niederrhein.de

Web: www.hs-niederrhein.de/fb06/personen/vomberg

Dr. Annette Müller

HS Niederrhein

E-Mail: a.mueller@hs-niederrhein.de

All diesen Personal- und Organisationsentwicklungsinstrumenten ist gemeinsam, dass sie jeweils als einzelne Bausteine in einem größeren System zu verstehen sind, die für sich genommen noch keine geschlechtergerechte Unternehmensführung auszeichnen. Hier eignet sich das Bild der „Stellschraube“: Um einen Veränderungsprozess erfolgreich zu initiieren und Innovationen nachhaltig zu implementieren, muss an mehreren „Stellschrauben“ gedreht werden. Diesem Bild liegen zwei Überzeugungen zugrunde.

Die erste Überzeugung besteht darin, dass sich aus den meisten Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen weitere Konsequenzen ergeben. Wird an einer „Stellschraube“ gedreht, wird also ein einzelnes Instrument in einem Unternehmen eingeführt, wird das Drehen an weiteren „Stellschrauben“ notwendig. Es werden weitere Maßnahmen erforderlich. Wird in Mitarbeiter/innenjahresgesprächen bspw. ein beruflicher Aufstieg in die Wege geleitet, muss ggf. über die Möglichkeit der Implementierung einer temporären oder auf Dauer angelegten Führung in Teilzeit nachgedacht werden. Bestenfalls werden durch diese einzelnen Maßnahmen und die daraus resultierenden Konsequenzen Schritt für Schritt immer mehr Teile eines gesamten Systems reflektiert, kritisch hinterfragt und neu ausgerichtet.

Die Beschreibung der Instrumente und die Handlungsempfehlungen, die im Rahmen des Projektes „PFiF!“ erarbeitet wurden, werden von einer zweiten Überzeugung untermauert. Maßnahmen einer gendersensiblen Personal- und Organisationsentwicklung einzuführen und nachhaltig zu implementieren, erfordert immer ein Vorgehen in mehreren Schritten. Der Grund dafür ist, dass sich tradierte Vorstellungen, zu denen auch die geschlechterstereotypen Annahmen gehören, nicht ad hoc entkräften lassen. Einige „Stellschrauben“ sind daher entsprechend eingerostet: Sie lassen sich meist nicht mit einem Ruck lösen, sondern nur Stück für Stück. Dies erfordert ein planvolles Vorgehen und Beharrlichkeit. Letztlich sollte die Summe der Maßnahmen darauf hinauslaufen, ein genderorientiertes Managementsystem zu etablieren.

Literatur

- Kohaut, S./Möller, I. (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht 2010, S. 6.
- Müller, Annette (2013): Celebrate Diversity!? Zum theoretischen Zusammenhang von Differenzen und Macht und dessen Bedeutsamkeit für die empirische Forschung. In: *Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*. 1/2013, S. 21-28.
- Ochoa Fernández, E./Müller, A. Greven, S./Vomberg, E. (2014): Die Reflexion der Kategorie Geschlecht im Kontext von Führung. Verfügbar: <http://www.hs-niederrhein.de/forschung/pfif/>
- Ochoa Fernández, E./Wiemer, A./Vomberg, E. (2013): Frauen. Karrieren. Entwickeln – Aufstiegsmotivation und Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen im Sozial- und Gesundheitswesen. Hrsg. v. Edeltraud Vomberg und Ann-Maire Krewer. Mönchengladbach (SO.CON – Mitteilungen aus Forschung und Entwicklung, 3).
- Schmidt-Koddenberg, A./da Silva Antunes Alves, S./Ernst, R. (2005): Weibliche Führungskräfte im Berufsfeld Soziale Arbeit. Ein Beitrag zur Machtfrage. In: Hasenjürgen, B./Rohleder, C. (Hrsg.): *Geschlecht im sozialen Kontext. Perspektiven für die Soziale Arbeit*. Opladen: Budrich, S. 150-156.
- Statistisches Bundesamt (2014): Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitten am 31. Dezember 2013 (online). Verfügbar: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenBeschaeftigungsstatistik/Wirtschaftsabschnitte, \[01/09/2014\].](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenBeschaeftigungsstatistik/Wirtschaftsabschnitte, [01/09/2014].)



Autorin: Prof. Dr. Edeltraud Vomberg



Autorin: Dr. Annette Müller

Potenziale von qualifizierten Migrantinnen



Autorin: Prof. Dr. Swetlana Franken,
FH Bielefeld

Frauen mit Migrationshintergrund, auch wenn sie gut qualifiziert sind, haben auf dem Arbeitsmarkt mit einigen Problemen zu kämpfen. Dabei könnten sie Unternehmen so viel bieten: Sie sprechen die Sprachen und kennen die Mentalität von Kund(inn)en und Wirtschaftspartner(inne)n aus aller Welt. Es ist an der Zeit, die Potenziale qualifizierter, karriereorientierter Migrantinnen ernst zu nehmen und intelligent zu nutzen.

Die gesellschaftliche Wahrnehmung von Frauen mit Migrationshintergrund wird oft von verbreiteten Klischees geprägt: Kopftuch, Zwangsehe, schlechte Schulabschlüsse, prekäre Beschäftigung. Allerdings ist dieses Bild weit überholt – viele Migrantinnen sind emanzipiert, gut qualifiziert und karriereorientiert. Sie zeichnen sich durch ein breites Spektrum an Berufen, Lebensmodellen und Verhaltensweisen aus und bilden ein großes Potenzial für die Gesellschaft und Wirtschaft, das noch unzureichend wahrgenommen und genutzt wird.

Statistische Daten zu Migrantinnen in Deutschland

Die 8,1 Millionen in Deutschland lebenden Frauen mit Migrationshintergrund kommen aus mehr als 100 verschiedenen Ländern, die größten nationalkulturellen Gruppen sind Spätaussiedlerinnen aus Russland und Kasachstan (2 Millionen) und türkischstämmige Migrantinnen (1,4 Millionen) (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 35-36, 71-72). Auch wenn die Qualifikationen der Zuwanderinnen je nach Herkunftskultur stark variieren, besitzen insgesamt 3,1 Millionen von ihnen einen beruflichen und 845.000 einen akademischen Abschluss (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 159-160). Und je jünger eine Migrantin, desto höher ist ihre Qualifikation, da die Bildung einen zunehmend hohen Stellenwert in Migrantenfamilien hat.

3,2 Millionen Migrantinnen sind erwerbstätig, 293.000 erwerbslos, 2 Millionen Migrantinnen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Oft werden gut ausgebildete Migrantinnen unter ihrer Qualifikation beschäftigt – nur 30.000 Migrantinnen arbeiten als Beamtinnen, 1,9 Millionen als Angestellte (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 299-302). Hier liegen die bisher nicht ausgeschöpften Potenziale. Wegen unzureichender Chancen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch aufgrund ihrer besonderen Kompetenzen, gründen viele Frauen ausländischer Herkunft ein eigenes Unternehmen. 246.000 Migrantinnen sind selbstständig (vgl. Statistisches Bundesamt 2013: 299-300). Sie agieren nicht nur in der Nischenökonomie, sondern bieten vermehrt wissensintensive Dienstleistungen und kreative Geschäftsideen an.

Probleme und Barrieren

Als Migrantin wird man auf dem Arbeitsmarkt mit verschiedenen Problemen und Barrieren konfrontiert. Abweichendes Aussehen, Religionssymbole, Sprachprobleme, Akzent, nichtdeutsch klingender Name, ausländischer Berufsabschluss – damit hat man

Kontakt

Prof. Dr. Swetlana Franken
FH Bielefeld

E-Mail: swetlana.franken@fh-bielefeld.de

Web: www.fh-bielefeld.de/fb5/franken

es in Unternehmen oder auch im Alltag nicht leicht. Im Rahmen einer breit angelegten Onlinebefragung von Migrantinnen in Führungspositionen (BMBF-Forschungsprojekt „Migrantinnen in Führungspositionen“ der FH Bielefeld) haben die befragten Frauen angegeben, dass sie mehr Zeit bei der Stellensuche aufwenden und sich häufiger bewerben müssen. Ein Drittel der Migrantinnen fühlt sich aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert, insbesondere asiatisch aussehende Frauen und Kopftuchträgerinnen. Außerdem werden Migrantinnen genauso wie die deutschen Frauen durch die Männerdominanz in Führungspositionen und Vorurteile gegenüber Frauen benachteiligt. Und trotzdem kommen immer mehr Frauen mit Migrationshintergrund in die Chefetagen – als Managerinnen oder Selbstständige. Als Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Karriere bezeichnen sie in erster Linie persönliche Kompetenzen wie Beharrlichkeit, Zielstrebigkeit und Selbstvertrauen sowie soziale Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Überzeugungskraft und Teamarbeit (vgl. Franken & Christoph 2013).

Spezifische Kompetenzen von Migrantinnen

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sind die Kompetenzen von qualifizierten Migrantinnen für Unternehmen unverzichtbar. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die potenziellen Arbeitnehmer(inne)n eher unbekannt sind und sich nicht als Arbeitgebermarke positionieren können, stellen qualifizierte Migrantinnen eine hervorragende Lösung gegen den Fachkräftemangel dar. So kann ein Unternehmen hoch motivierte, engagierte Frauen gewinnen, die neben Qualifikation wertvolle Erfahrungen und zusätzliche Kompetenzen mitbringen.

Frauen mit Migrationshintergrund besitzen spezifische Kompetenzen, die insbesondere im internationalen Geschäft und bei interkulturellen Kundschaften relevant sind – Sprach- und Kulturkenntnisse, Offenheit und Sensibilität gegenüber anderen Kulturen. Darüber hinaus können Unternehmen durch den Einsatz von Migrantinnen von verschiedenen Blickwinkeln und Vorgehensweisen profitieren, sei es bei der Beobachtung von Kund(inn)en und Märkten, im Marketing und Kundendienst oder bei kreativen Aufgaben und Innovationsarbeit.

Positive Auswirkungen auf Unternehmen

Einige Studien der letzten Jahre belegen, dass eine breitere Beteiligung von Frauen an Unternehmensentscheidungen die Performance von Unternehmen verbessern kann. Dies wird mit besonderen Eigenschaften von weiblichen Führungskräften wie Risikobewusstsein und nachhaltiges Denken begründet. Eine Studie des Karlsruher Instituts für Technologie belegt einen signifikanten positiven Effekt von Frauen in Aufsichtsräten in Unternehmen mit Fokus auf Privatkunden und/oder einem hohen Frauenanteil an der Belegschaft (vgl. KIT 2011). Auch die McKinsey-Studie „Women Matter I“ hat einen positiven Beitrag der höheren Anzahl von Frauen in Managementpositionen zum Unternehmenserfolg nachgewiesen (vgl. McKinsey 2007: 13). Im Rahmen des Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen“ wurden wichtige Führungseigenschaften von erfolgreichen Migrantinnen identifiziert – Zukunftsorientierung, innovatives Denken und eine hohe Lern- und Veränderungsbereitschaft (vgl. Franken & Christoph 2013). Diese Eigenschaften qualifizieren Migrantinnen als erfolgreiche Führungskräfte für die Zukunft.

Quellen

Franken, S.; Christoph, O. (2013): Erfolgsfaktoren und Barrieren für karriereorientierte Migrantinnen. Abschlussbericht des BMBF-Forschungsprojektes „Migrantinnen in Führungspositionen: Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“. <http://www.migrantinnen-in-fuehrung.de/uploads/files/pdf/Abschlussbericht.pdf> (23.06.2014)

KIT (Karlsruher Institut für Technologie) (2011): Frauen fördern den Unternehmenserfolg, Pressemitteilung vom 21.10.2011. http://www.kit.edu/kit/pi_2011_8294.php (23.06.2014)

McKinsey (2007): Studie „Women Matter I“. http://www.asx.com.au/documents/media/women_matter_english.pdf (23.06.2014)

Statistisches Bundesamt (2013): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2012. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220127004.pdf?blob=publicationFile> (23.06.14)

Führung in der Wissenschaft

Kompetenzerweiterung, Qualifikation und Vernetzung für weibliche Führungskräfte an Hochschulen



Autorin: Alexandra Busch

Das Modellprojekt „think leadership & act“ ermöglicht nachhaltig wirksame Entwicklungsprozesse

Karrieren in der Wissenschaft bauten bis vor wenigen Jahren wesentlich auf system-internen Qualifikationsleistungen wie Promotion und Habilitation auf. Sozial- und Führungskompetenzen spielten in Berufungsverfahren hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Nun haben die Universitäten den Mangel erkannt und das Thema „Führung in der Wissenschaft“ auch und gerade für Frauen auf die Agenda gesetzt. Kein Wunder, denn Frauen sind in den Führungspositionen der Wissenschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert.

Frauen auf dem langen Marsch durch die Institution

Traditionsbewusste Institutionen und komplexe Systeme brauchen für sichtbar und spürbar werdende Veränderungen oft deutlich länger als gewünscht: Trotz vieler struktureller Veränderungen, ermutigender persönliche Beispiele und beständig weiter steigender Studentinnen-, Absolventinnen- und Promoventinnenzahlen sind deshalb nach wie vor nicht einmal ein Fünftel aller Professoren-Stellen weiblich besetzt, und der Anteil der Rektorinnen und Präsidentinnen liegt weiterhin bei unter 10 %.

Bis der Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen die magische 30 %-Marke überschritten hat, werden Professorinnen (insbesondere in den MINT-Fächern), Dekaninnen, Institutsdirektorinnen und Hochschulpräsidentinnen aus Sicht des Systems weiterhin als „Newcomerinnen“ betrachtet und bei Bedarf als „Exotinnen“ behandelt werden. Den selbstbewussten Umgang mit den Ausschlussmechanismen, die diesen Zuweisungen zugrunde liegen, lernen Frauen am besten von erfahrenen weiblichen und männlichen Mentoren und Vorbildern. Außerdem ist ein über die Grenzen der Universität hinaus breit aufgestelltes Netzwerk hilfreich, um aktive Positionierung, Konfliktstärke und Freude an Konkurrenzkämpfen zu entwickeln.

Weder die individuelle ‚weibliche‘ noch die habituell gepflegte ‚wissenschaftliche‘ Bescheidenheit ebnet Frauen den Weg in die Rektorate: Eine Frau, die in der Wissenschaft in Führung gehen will, sollte ganz genau wissen, was sie (bewegen) will und auf den Punkt formulieren können, was sie kann. Sie sollte keine Scheu davor haben, nicht nur als Wissenschaftlerin, sondern auch als Führungskraft ein Profil mit Ecken und Kanten zu zeigen und unmissverständliche Kompetenzsignale zu setzen. Durchsetzungsvermögen, Hartnäckigkeit und ein gut gefüllter Rhetorik- und Strategiekoffer helfen bei der Bewältigung größerer Herausforderungen in Berufungskommissionen, Senat und Fakultätskonferenz. Außerdem erforderlich: Schlagfertigkeit und möglichst viel Humor. Der trägt erfahrungsgemäß u. a. zu einem angemessenen, d. h. eher gelangweilt als betroffenen Umgang mit den immer gleichen dummen Quotenfragen bei.

Kontakt

Alexandra Busch

Systemische Beraterin und
Führungskräftecoach

Expertin für das Thema „Führung in
der Wissenschaft“, Mitglied des Lei-
tungsteams „think leadership & act“

E-Mail: busch@alexandra-busch.de

Web: www.alexandra-busch.de

Führung lernen, Führung leben ...

Heute sind viele Frauen bereit und in der Lage, an deutschen Hochschulen auf allen Ebenen Führungsverantwortung zu übernehmen und ihren Beitrag dazu zu leisten, den „gender gap“ in der Wissenschaft zu verringern. Unterstützt werden sie dabei von ganzheitlichen, nachhaltig wirksamen Fortbildungsprogrammen wie „think leadership & act“: Die Reflektion der eigenen Visionen, Zielsetzungen und Führungswerte geht mit einer Schärfung des (Führungs-)Profils einher, sorgt für Rollenklarheit, ermöglicht eine zielgerichtete, individuelle Repertoireerweiterung und stärkt die Souveränität. Die Auseinandersetzung mit den impliziten und expliziten Führungsanforderungen des Hochleistungssystem Wissenschaft basiert auf der Analyse der am Arbeitsplatz Universität herrschenden Regeln, Rituale, Ausschlussmechanismen und bevorzugten Kommunikationsweisen.

Sensibilisiert für die Unterschiede zwischen ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ geprägten Milieus, Führungs- und Kommunikationsstilen können Frauen mit Führungsambitionen ...

1. ... erkennen, welche Traditionen für das eigene Handeln, die Selbstpositionierung und Kommunikation relevant sind.
2. ... können sie selbst entscheiden, welche Positionierungs- und Durchsetzungsstrategien sie von ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten lernen und übernehmen und wann und wo sie eigene, ‚weibliche‘ Akzente setzen möchten.

Die Absolventinnen von „think leadership & act“ haben einen zu ihren Rollenanforderungen passenden Führungsstil gefunden, pflegen einen aktiven Umgang mit männlichen und weiblichen Konkurrenten, beherrschen unterschiedliche Strategien der Mitarbeiterführung, geben wertschätzendes Feedback und üben konstruktiv Kritik. Sie sind mit allen für das Management größerer Projekte notwendigen Tools vertraut, kennen und können alle wichtigen Methoden der Konfliktprävention und Konfliktlösung im Hochschulkontext anwenden. Die Bielefelder Professorin Friederike Eyssel hat von der Teilnahme langfristig profitiert: „Denkanstöße und Anregungen, die Lust machen, sich mit der eigenen Rolle als Führungskraft konstruktiv auseinander zu setzen und diese weiter zu entwickeln. Aus einer systemischen Perspektive heraus ein System zu verändern ist nicht immer leicht, aber mit Leichtigkeit möglich. Uneingeschränkt empfehlenswert!“ Und ihre Kollegin Elizabeth von Hauff, mittlerweile Professorin an der Universität Amsterdam, resümiert: „Ich nehme heute die Führungsrolle aktiver wahr und gestalte sie bewusst. Es ist zu einer Professionalisierung meiner Arbeit gekommen und zu einer bewusst erlebten Souveränität. Der Umgang mit Mitarbeitern fällt mir viel leichter, und mit Irritationen gehe ich heute gelassener um. Im Laufe eines Jahres erzielte Lernerfolge wie diese sind nicht nur Zeugnisse individueller Weiterentwicklung. Sie tragen auch dazu bei, dass unser Bild und unser Erleben von Führung in der Wissenschaft sich ausdifferenziert und vielfältiger wird und das Reservoir ansprechender Vorbilder für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich weiter füllt.“

“

Die eigene Wirkung lebt fort im Handeln der Anderen.

”

G.W. Leibniz

Was Hochschulen tun können, um noch mehr Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen zu etablieren:

- Die bereits begonnene Veränderung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren konsequent vorantreiben, also u. a. weiter an der konkreten Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere- und Familienplanung für Frauen und Männer arbeiten.
- Für eine fortlaufende explizite Thematisierung ‚männlich‘ geprägter Führungskulturen und ‚männlicher‘ Führungs-Prototypen in der Wissenschaft sorgen.
- Personalentwicklungskonzepte noch stärker auf die Kernanforderungen moderner Führung (die Realisierung von Chancengleichheit, Change- und Diversity-Management) zuschneiden.
- Eine praxis- und leitbildorientierte Führungs-Lernkultur etablieren, deren erklärtes Ziel es ist, dass Männer von Frauen und Frauen von Männern lernen.

„think leadership & act“

... ist ein ganzheitlich orientiertes, auf Nachhaltigkeit abzielendes, modulares Fortbildungsprogramm für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen.

Entwickelt von Alexandra Busch, Christina Krohn und Christiane Rasper wurde aus dem ostwestfälischen Modell innerhalb weniger Jahre ein überregional wirksames Erfolgsprojekt. In Kooperation mit sechs Universitäten haben seit 2009 mehr als 150 Wissenschaftlerinnen daran teilgenommen.

www.think-leadership-and-act.de



Komet Dental/Gebr. Brasseler GmbH & Co. KG, © MINTrelation

OWL MASCHINENBAU engagiert sich für die Nachwuchsgewinnung

Kontakt

OWL MASCHINENBAU e.V.

Imke Rademacher

Telefon: 05 21 / 98 87 75 -22

E-Mail: rademacher@owl-maschinenbau.de

Mehr Schülerinnen für MINT Berufe begeistern. Mit diesem Ziel beteiligt sich OWL Maschinenbau aktiv im Rahmen von innovativen Projekten an der aktuellen Arbeitsmarktpolitik. Die Fachkräftesicherung in der Region sowie die Schaffung einer familienfreundlichen Personalpolitik in technischen Unternehmen sind nur zwei Stichworte, die das gesellschaftliche Handeln von OWL MASCHINENBAU auszeichnen.

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleitende Arbeitszeit, die Möglichkeit, auch mal von zu Hause aus zu arbeiten, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten und ein nettes Team“ das wünscht sich Tuğçe Çağlar, Studentin des Wirtschaftsingenieurwesens, von ihrem zukünftigen Arbeitgeber.

Mehr Frauen in Führung – so geht's!

Sie gehört zur sogenannten „Generation Y“, die von Unternehmen zurzeit stark umworben wird. Aus diesem Grund bringt das Projekt „MINTrelation Zukunftswerkstatt Technikberufe“ technikinteressierte Schülerinnen und Studentinnen der MINT Studiengänge aus Bielefeld und aus der Region Ostwestfalen-Lippe mit Unternehmen aus der Technik- und IT-Branche zusammen. Das im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ von 2013 bis 2016 in der Region Ostwestfalen-Lippe durchgeführte Projekt schafft innovative Begegnungen zwischen Schülerinnen und Studentinnen mit Personalverantwortlichen aus Mitgliedsfirmen von OWL MASCHINENBAU auf Augenhöhe.

Nach intensiven Betriebserkundungen, an denen auch die weiblichen Beschäftigten teilnehmen, erarbeiten die Beteiligten in „Zukunftswerkstätten“ Ideen, wie man die Zufriedenheit von Frauen in Technikunternehmen, aber auch die Arbeitgeberattraktivität bei potenziellen Nachwuchskräften steigern kann. „Im Rahmen der Dialogworkshops sind mehr als 75 Maßnahmen entstanden, um gezielt Schülerinnen für MINT-Berufe zu begeistern, die Qualität der Arbeit im Unternehmen zu verbessern und um Impulse für eine familienfreundliche Personalpolitik zu setzen“ so Petra Biernot von OWL MASCHINENBAU, die das Projekt von Bielefeld aus koordiniert.

„Bei der Erarbeitung von Standortvorteilen für die Unternehmen im globalen Wettbewerb werden die Themen genderorientierte Personalgewinnung und Chancengleichheit für die Unternehmen in der Region immer zentraler“, sagt Imke Rademacher, Leiterin des Handlungsfeld Personal & Organisation vom Innovationsnetzwerk OWL MASCHINENBAU, das gemeinsam mit der LizzyNet GmbH – Betreiberin einer Online-Mädchenplattform – das Projekt konzipiert hat und durchführt. „Daher freuen wir uns, dass wir mit diesem Projekt den Bedarf der Firmen nach einer Diskussion über den erforderlichen Wertewandel bedienen können.“

Für die jungen, weiblichen Azubis in den elf teilnehmenden Firmen der Maschinenbau- und IT-Branche bringt das Projekt einen Gewinn, wobei sie sich auch in der Gesellschaft mehr Offenheit wünschen: „Die Einstellung von Männern zu Frauen in Männerberufen sollte sich ändern. In den Schulen und in der Öffentlichkeit sollte auch kommuniziert werden, dass man auch als Mädchen in einem „typischen Männerberuf“ gute Aufstiegschancen hat“, so Lea Schulte-Steinberg und Christina Reil-Miralles, Azubis bei einem der teilnehmenden Unternehmen Gebr. Brasseler/Komet.

Zum Hintergrund

Das Modellprojekt „MINTrelation Zukunftswerkstatt Technikberufe“ www.mintrelation.de (Laufzeit April 2013 bis April 2016) wird von OWL MASCHINENBAU und der LizzyNet GmbH für die Region OstWestfalen-Lippe durchgeführt und von einem Expertenrat aus Wirtschaft, Politik und Öffentlichkeit begleitet. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Das Programm unterstützt Projekte, die die Arbeitsqualität und Wirtschaftlichkeit im betrieblichen Alltag verbinden möchten. Fachlich begleitet wird es durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Autorin: Imke Rademacher
© Hirschmeier Fotodesign

owl | maschinenbau
OstWestfalenLippe

MINTrelation
Zukunftswerkstatt Technikberufe

Weibliche Nachwuchskräfte gewinnen



Autorin: Dr. Ulrike Struwe

Wer den Frauenanteil in den Führungsetagen erhöhen will, muss in die Nachwuchsgewinnung investieren und Frauen frühzeitig fördern

Wie können wir Mädchen und junge Frauen für unsere technischen Berufssparten begeistern? Diese Frage stellen sich heutzutage mehr und mehr Unternehmen. Sie haben das Potenzial von Frauen und den Mehrwert gemischter Teams erkannt – gerade auch wenn es um Führungspositionen geht. Und wer an Führung denkt, muss selbstverständlich immer auch an Nachwuchs denken.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. und der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ mit Sitz in Bielefeld bieten Unternehmen und Institutionen professionelle Unterstützung, wenn es darum geht, Veranstaltungen zu planen und durchzuführen, von denen Mädchen und Jungen gleichermaßen profitieren oder mit denen explizit Mädchen angesprochen werden sollen.

Vom Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag bis zum Mentoring für Studentinnen

Mit dem Girls'Day kann das Kompetenzzentrum auf eine langjährige Erfahrung in Bezug auf gendersensible Berufsorientierung zurückgreifen. Der Girls'Day lockt bundesweit jährlich zehntausende von Mädchen in technische, handwerkliche und naturwissenschaftliche Studiengänge und -Berufe und verschafft ihnen einen ersten – und oftmals auch entscheidenden – Einblick in diese Berufsfelder. Für alle Unternehmen und Institutionen, die mehr Frauen gewinnen wollen, bietet die Teilnahme am Girls'Day einen guten Einstieg. Um Mädchen die Gelegenheit zu geben, ihr Interesse an MINT zu vertiefen und sich ihrer technischen Kompetenzen zu versichern, müssen über den Girls' Day hinaus weiterführende Maßnahmen angeboten werden. In der Netzwerkinitiative „Komm, mach MINT.“ haben sich Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialpartner und Medien zusammengeschlossen, um ihre Beispiele guter Praxis zu bündeln, miteinander zu vernetzen, öffentlich sichtbar zu machen und gemeinsam Strategien für mehr Frauen in MINT zu entwickeln. Ziele sind die Förderung von technisch begabten Schülerinnen, die Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen und -Berufen sowie die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führung. Die Plattform www.komm-mach-mint.de stellt Informationen für Entscheidungen bei der Berufs- und Studienwahl bereit.

Kontakt Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancen- gleichheit e.V.

Dr. Ulrike Struwe
Geschäftsführung
Telefon: 05 21 / 32 98 21 57
E-Mail: struwe@kompetenzz.de

Und die Projektlandkarte (www.komm-mach-mint.de/MINT-Projekte/Projektlandkarte) zeigt, wo in Deutschland die Paktpartner ihre Angebote eingerichtet haben, die von eintägigen Schnupperworkshops über mehrtägige Projektstage bis hin zu längerfristigen Mentoring-Projekten reichen. Das Engagement für mehr weiblichen MINT-Nachwuchs ist in Ostwestfalen-Lippe besonders aktiv: Mehr als 35 Unternehmen und Institutionen aus der Region sind bereits Partner von „Komm, mach MINT.“

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen durch spezifische Angebote und Maßnahmen ist ein Schritt in die richtige Richtung. Wer junge Frauen jedoch nachhaltig für MINT und eventuelle Führungspositionen gewinnen will, muss auch als Arbeitgeber attraktiv für junge Frauen werden. Dazu gehört eine familienfreundliche Personalpolitik mit flexiblen Arbeitszeiten ebenso wie eine chancengerechte Personalentwicklung. Das Kompetenzzentrum bietet für Unternehmen und Institutionen Beratungen und Qualifizierungsmaßnahmen zur Personalgewinnung, -entwicklung und Unternehmenskultur an. Der Fokus liegt auf der Berücksichtigung der Interessen, Lebenslagen und Potenziale von Frauen und Männern.



Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

„Komm, mach MINT.“

ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung „Aufstieg durch Bildung“ und wurde 2008 auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit dem Ziel gestartet, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Berufskarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen. Die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT.“ ist im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. angesiedelt. www.komm-mach-mint.de

komm
mach MINT

NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancen- gleichheit e.V.

fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Verein bündelt Expertise aus Forschung und Praxis für die Anerkennung von Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung. Zu den passgenauen Maßnahmen für die Umsetzung von Chancengleichheit und Diversity gehören wirksame Projekte und Kampagnen sowie vielfältige Angebote zur Organisationsentwicklung. www.kompetenzz.de

 **kompetenzzentrum**
TECHNIK • DIVERSITY • CHANCENGLEICHHEIT

engageMINT für die Region

MINT-Nachwuchsförderung im Netzwerk experiMINT e.V.

Zukunft durch Innovation.NRW

zdi steht für „Zukunft durch Innovation.NRW“ und ist mit rund 2600 Partnern aus Wirtschaft, Schule und Hochschule das größte Netzwerk zur Förderung des MINT-Nachwuchses. Jährlich nehmen rund 300.000 Schülerinnen und Schüler an den Angeboten der bereits 43 zdi-Zentren und 50 zdi-Schülerlabore teil. Koordiniert wird zdi vom Wissenschaftsministerium NRW. Weitere landesweite Partner sind unter anderem das Schulministerium, das Wirtschaftsministerium, das Arbeitsministerium und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Weitere Informationen unter www.zdi-portal.de.

Kontakt OWL MASCHINENBAU E. V.

Imke Rademacher
Telefon: 05 21 / 98 87 75 -22
E-Mail: rademacher@owl-maschinenbau.de

Vor mehr als fünf Jahren wurde experiMINT e.V. von 28 Unternehmen und Institutionen aus der Region Bielefeld gegründet, um „jedem Kind und Jugendlichen Technikerlebnisse zu ermöglichen und sie entlang der gesamten Bildungskette zu begleiten – insbesondere Mädchen“.

Der Erfolg kann sich sehen lassen, experiMINT ist Träger der zdi-Zentren Bielefeld und Herford und kooperiert mit dem Fachbereich Ingenieurwissenschaft und Mathematik der FH Bielefeld im „zdi-Schülerinnen und Schülerlabor experiMINT“. Mehr als 70 Unternehmen, Institutionen und Schulen aus Bielefeld und dem Kreis Herford engagieren sich inzwischen im Verein für MINT-Berufe. Gemeinsames Ziel ist es, bei Kindern und Jugendlichen Interesse und auch Begeisterung für die MINT-Fächer zu wecken, indem beispielsweise im Schülerinnen- und Schülerlabor Workshops zum Experimentieren angeboten werden. Die Bandbreite der Angebote reicht von eintägigen Kursen zu verschiedensten technischen Aspekten hin zu mehrtägigen Workshops wie Ferienspiele oder Projektwochen. Durch die Workshops werden die Jugendlichen dazu motiviert, in ihrem jeweils persönlichen Bildungsgang mathematische, naturwissenschaftliche oder technische Schwerpunkte zu legen.

Durch die enge Verzahnung mit Unternehmen der Region steht natürlich auch die Sicherung der (zukünftigen) akademischen und nicht-akademischen Fachkräfte im Fokus. Auszubildende, Ausbilder oder Unternehmensmitarbeiter sind aktiv bei Veranstaltungen dabei, präsentieren den teilnehmenden Jugendlichen typische Tätigkeiten und vermitteln so ein realistisches und positives Bild der Unternehmen. Dies ist nicht nur bei Mädchen ein wichtiger Aspekt, da Jugendliche meist wenig direkte Kontakte oder Eindrücke von produzierenden Unternehmen haben. Erfahrungsgemäß herrschen dadurch antiquierte Bilder technischer Berufe und Arbeitsumgebungen vor. Gleichzeitig kann experiMINT durch die Vielzahl an Formaten und die langjährige Erfahrung den Mitgliedsunternehmen auch wertvolle Hilfestellungen im „Kampf um die Köpfe“ liefern.

Darüber hinaus ist der Verein auch Netzwerkplattform für die unterschiedlichen Mitgliedergruppen und versteht sich als „Anwalt der Region für MINT-Fragen“. Durch die Zusammenarbeit von Unternehmen, Hochschulen und Schulen lernen sich die Gruppen untereinander kennen und können sich so besser aufeinander einstellen. Ergebnisse sind beispielsweise neue Workshops mit speziellen Unternehmensinhalten oder thematischen Schnittstellen zum schulischen Curriculum.

Die Vereinsvision „jedem Kind und Jugendlichen Technikerlebnisse zu ermöglichen – insbesondere Mädchen“ stimmt auch nach fünf Jahren absolut, der Arbeitsanspruch formuliert sich im Claim „engageMINT für die Region“. Er macht deutlich, dass durch die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure die MINT-Region Bielefeld langfristig gestärkt werden kann.

Ausgezeichnete Gründerinnen und Unternehmerinnen

Autorin: Vera Wiehe

Unternehmerinnenbrief NRW: Ausgezeichnet!

Der Unternehmerinnenbrief bietet Frauen die Möglichkeit, ihr Unternehmen einem Expertinnengremium zu präsentieren, dessen fachlichen Rat einzuholen und die Auszeichnung für die eigene Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen. In Ostwestfalen-Lippe wird das Landesprojekt von der Gleichstellungsstelle in Bielefeld organisiert. Die Expertinnen und Experten kommen aus Unternehmen und Institutionen wie der Wirtschaftsförderung, Banken und Kammern. Die WEGE mbH ist Mitglied der Expertinnenrunde und unterstützt die Umsetzung des Angebots.



(v.l.) Angela Rehorst, Vera Wiehe, Susanne Schaefer-Dieterle, Maren Schröttgens, Tanja Siepke, Silke Scholz, Jennifer Horstmeier, Monika Kruse, Ilse Buddemeier



Heike Kobusch



Silke Scholz

In 2014 ausgezeichnete Bielefelder Gründerinnen

Diplom-Designerin Heike Kobusch hat sich in Bielefeld mit dem Unternehmen „Kobusch Design“ selbstständig gemacht. Die Designerin mit langjähriger Berufserfahrung in renommierten Unternehmen entwirft neue Designs für Firmen in der Textil-, Mode- und Papeterie-Branche und ergänzt dieses Angebot durch Trendberatung und Produktberatung. www.kobusch-design.de

Dipl.-Ing. Silke Scholz hat sich in Bielefeld mit dem Unternehmen „funktioform Silke Scholz, Alltagshilfen mit Design“ selbstständig gemacht. Die Innenarchitektin und staatlich anerkannte Ergotherapeutin entwickelt ästhetisch ansprechende und innovative Alltagshilfen für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Dazu gehören Frühstücksbrettchen oder Zahnputzwerkzeuge für Menschen mit Halbseitenlähmung. www.funktioform.de

Ihre Leidenschaft zum Beruf gemacht hat Jennifer Horstmeier aus Bielefeld. Die Grafikerin und Illustratorin bietet unter dem Namen „Drucktante Jennifer Horstmeier“ kreative, individuelle und nachhaltige Gestaltung von Druckmedien und Werbung sowie Kinderprojekte. www.drucktante.de



Jennifer Horstmeier



Maren Schrötgens

Maren Schrötgens hat eine Online-Karriere-Plattform für das Gesundheitswesen aufgebaut. Mit ihrer „GGP Gesellschaft für Gesundheit und Personal mbH“ – www.gesundheitshelden.eu werden Arbeitgeber hochwertig und kostengünstig beim Personalmarketing unterstützt und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Arbeitgeber vernetzt.

www.gesundheitshelden.eu

U-Brief-Bewerbungen: Sie wollen sich selbstständig machen? Sie planen die Erweiterung Ihres Unternehmens? Dann bewerben Sie sich um den Unternehmerinnenbrief NRW. Interessierte Frauen reichen Ihre Unterlagen bitte beim regionalen Projektbüro im Frauenbüro der Stadt Bielefeld ein.

Informationen: www.bielefeld.de/de/rv/ds_stadtverwaltung/gfr/gus/ubrief/

Ausgezeichnete Vorbildunternehmerinnen aus Bielefeld

Im Rahmen der Initiative „FRAUEN unternehmen“ wurden die Unternehmensberaterinnen Christiane Rasper und Alexandra Busch sowie die Architektin Elke Maria Alberts vom Bundeswirtschaftsministerium als Vorbild-Unternehmerinnen ausgezeichnet. Damit verbunden ist der Auftrag, mehr Frauen und Mädchen in der Region zu einem Weg in die berufliche Selbständigkeit zu ermutigen.



Elke Maria Alberts

Elke Maria Alberts plant Soziale Architektur

2007 gründete die Architektin Elke Maria Alberts in der Sennestadt das Büro für Soziale Architektur, alberts.architekten BDA. Als „Vorbild-Unternehmerin“ setzt sich die Mutter zweier Töchter für Mädchen und Frauen in MINT-Berufen ein. Mit sechs Mitarbeitern plant und baut sie Sozialimmobilien. Schwerpunkte legt sie auf die bauliche Umsetzung der Inklusion. Sie ist Spezialistin für die Architektur der Nachkriegsmoderne. Sie unterstützt Frauen und Mädchen bei der Berufswahl und in der Ausbildung, die Initiative Girl's Day und Architektur macht Schule waren Anlässe. www.alberts-architekten.de



Alexandra Busch und Christine Rasper

Alexandra Busch und Christiane Rasper – Zwei erfolgreiche Frauen mit Tatkraft und Mut

Sie beraten beruflich aktive und unternehmerisch denkende Frauen und begleiten sie in ihren Entwicklungsprozessen. Für die Unternehmensberaterinnen Christiane Rasper und Alexandra Busch ist die Stärkung, Ermutigung und Vernetzung von Frauen seit 20 Jahren eines ihrer zentralen Anliegen. Rasper & Busch sind Expertinnen für ganzheitliche Gründungs- und Unternehmensberatung sowie für Führungskräfte-Coaching. In der Consultingbranche sind die beiden Vorbildunternehmerinnen eine feste Größe in der Region. Aktuell gestalten sie unter dem Titel „Vorbildunternehmerinnen-Mentoring“ in Kooperation mit der Bielefelder WEGE mbH ein neues Mentoring-Programm.

www.rasper-busch.de



Natascha Fandrey

Qualifizierungswege im Kontext des Anerkennungsgesetzes

Umsetzungshilfen für Qualifizierungsberaterinnen und Qualifizierungsberater

Leitfaden für die Bildungspraxis, 66
2014, 48 S., 23,90 € (D)
ISBN 978-3-7639-5522-0
Als E-Book bei wbv.de

Anpassungsqualifizierung

Leitfaden für Beratende

➔ wbv.de/anererkennungsgesetz

Der Leitfaden erläutert die Handlungsoptionen eines Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahrens von der Identifikation des Qualifizierungsbedarfs bis zur Finanzierung der Ausgleichsmaßnahmen.

WIR MACHEN INHALTE SICHTBAR

W. Bertelsmann Verlag 0521 91101-0 wbv.de



Was macht Oltrogge?
Das Beste für den Kunden.

Oltrogge & Co. KG • Finkenstraße 61 • 33609 Bielefeld • info@oltrogge.de • www.oltrogge.de

Oltrogge
Technologien für bessere Produktion



SERVICETELEFON
+49 521 3208 0

WIR LIEBEN DIENSTLEISTUNG.

Dienstleistung, die den klaren Nutzen für Sie im Fokus hat. Sei es mit unserem technischen Handel und unseren Produkten oder mit den individuell ausgelegten Lösungen, die wir nach Ihren Spezifikationen entwickeln. Als Familienbetrieb stehen wir mit unserem Namen für höchste Verlässlichkeit und beste Qualität. Seit fast 150 Jahren und heute für rund 15.000 Kunden.

UNSERE UNTERNEHMENSBEREICHE:

Werkzeuge Schweißtechnik

Werkzeugmaschinen Oberflächentechnik

Drucklufttechnik Consulting/Messtechnik

BISolar – das Energiedach



Mit nur einem Klick alles im Blick

Machen Sie jetzt den Solar-Check

www.stadtwerke-bielefeld.de | Telefon (05 21) 51-47 56
Stadtwerke Bielefeld GmbH | Schildescher Straße 16 | 33611 Bielefeld



Von Bielefeldern für Bielefelder.

**Prägend für die Stadt.
Engagiert für ihre Bürger.**

Traditionell, modern und
stadtverbunden.



www.sparkasse-bielefeld.de

Wir verbinden Menschen!



Mtl.
32,90 €*
sinkend!

BITel Treuetarif

Telefon und DSL einfach und schnell

Technik und Service – verlässlich vor Ort

Infos unter 05 21 | 51 51 55 · [f www.facebook.com/BITel.de](https://www.facebook.com/BITel.de) · www.bitel.de

BITel

* Der „BITel Treuetarif“: Als Analog- oder ISDN-Mehrgeräteanschluss inkl. Flatrate ins deutsche Festnetz (ausgenommen: Sonderrufnr./ Mehrwertdienste) und DSL-Flatrate von 768 kBit/s bis zu 16 MBit/s | Der Tarif beinhaltet drei automatische Rabattstufen nach 2, 4 und 6 Jahren | Mtl. Grundpreis 32,90 € sinkend bis mtl. 26,90 € | Bei ununterbrochener Vertragslaufzeit in diesem Tarif – keine Anrechnung aus anderen BITel-Tarifen | Online-Rechnung | Mindestvertragslaufzeit 24 Monate | kein Call-by-Call/Preselection | Voraussetzung ist ein geeigneter DSL-Router (optional Kauf oder Miete) | Einmaliger Anschlusspreis/ Neuanschluss: 39,90 € | Anschlussübernahme/ aktiver Anschluss: 0,- € | Alle Preise inkl. 19% MwSt. | Anbieter: BITel GmbH, Berliner Str. 260, 33330 Gütersloh

MEIN ARBEITS SPIEL PLATZ

Mareike Heinrich
startete vor 5 Jahren bei BOGE
als Ingenieurin, heute ist sie
Leiterin Forschung und Entwicklung
und Mutter einer einjährigen Tochter.

Im Familienunternehmen **BOGE**, einem der weltweit führenden Hersteller für Druckluftsysteme, genießen Frauen die besten Aussichten, sich in vielfältigen und spannenden Berufsfeldern zu verwirklichen. Gelebte **Chancengleichheit** und **vorbildliche Arbeitszeitmodelle** sind hier fester Bestandteil der Unternehmenskultur und entscheidender Erfolgsfaktor. Als „**Ausgezeichnet familienfreundlich**“ vom Bielefelder Bündnis für Familien bewertet, bringt **BOGE** alles ins Spiel, was Karriere und Familie fördert und in Einklang bringt. www.boge.de/jobs

 **BOGE**
DRUCKLUFTSYSTEME
BOGE LUFT. DIE LUFT ZUM ARBEITEN.

Vielen Dank für die gute Zusammenarbeit



Katharina Altmeyer,
Personalleitung
Oltrogge & Co. KG



Andrea Brakemann,
Kaufmännische Leiterin
GOLDBECK GmbH



Prisca Fleer,
Gleichstellungsbeauftragte
Sparkasse Bielefeld



Ricarda Fleer,
Kaufmännische Geschäfts-
leitung BOGE Kompressoren



Claudia Herling,
Personalentwicklung und
-einsatz Sparkasse Bielefeld



Katrin Hinney,
Gleichstellungsbeauftragte
Stadtwerke Bielefeld GmbH



Karin Lühmann,
Leiterin Lektorat & Redaktion
W. Bertelsmann Verlag
GmbH & Co. KG (wbv)



Nicole Mäscher,
Personalleitung
itelligence AG



Agnieszka Salek,
Leiterin Kompetenzzentrum
Frau und Beruf OWL



Anette Seidel,
Strategische Personal- und
Bildungsarbeit
v. Bodelschwingsche
Stiftungen Bethel