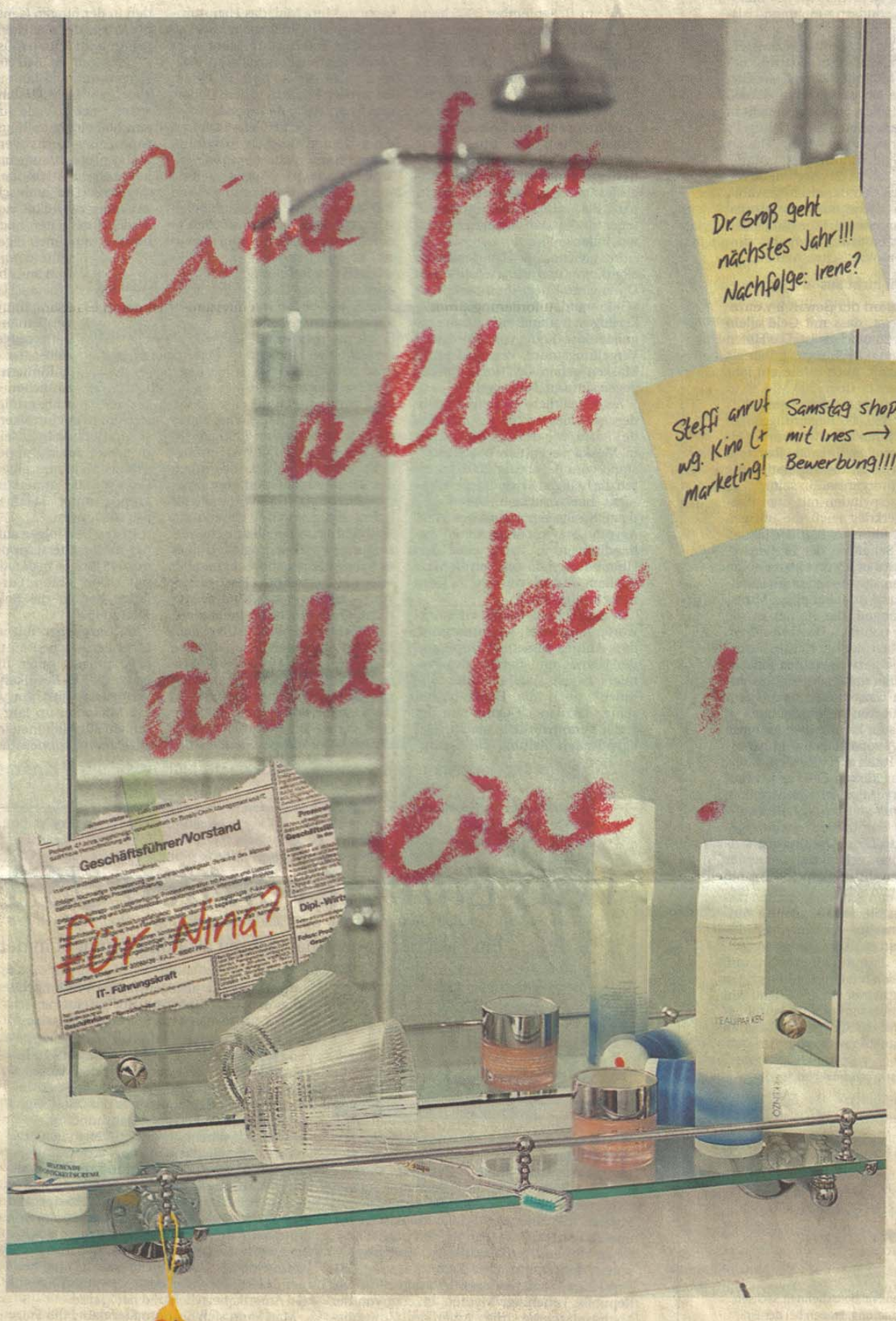
Schwerer Start
Das neue Geschäft mit Luxuspflegeheimen ist noch zäh | Seite 33

AGENDA

Schwaches Jahr
Warum Fußballstar Ronaldinho nur in der Werbung zaubert | Seite 35

FINANCIAL TIMES DEUTSCHLAND | KOMMENTAR | REPORTAGE | HINTERGRUND | DONNERSTAG, 14. JUNI 2007



Spieglein, Spieglein an der Wand, wer hat die meisten Kontakte im ganzen Land?

Nur wenige Managerinnen schaffen es bis in die Top-Etage. Viele Frauen schließen sich deshalb zusammen und gründen Netzwerke. Heute beginnt in Berlin ihr weltgrößtes Gipfeltreffen

VON **KATJA WILKE**, BERLIN

Es gab nur eine Regel: Man muss ein Mann sein, um aufzusteigen. Das hat Anke Domscheit frustriert. „Mein Vorgesetzter erzählte mir von seiner Frau, die einen Prädikatsabschluss an einer Eliteuniversität gemacht hatte und nun zu Hause die Kinder versorgt." Das würde er ihr auch raten, ihr Partner verdiene doch genug. „Mit diesem Bild im Kopf durfte er über meine Beförderung entscheiden", sagt die 39-Jährige.

Also kündigte sie bei der Beratungsfirma, machte woanders Karriere. Sie ist Projektleiterin bei McKinsey. Die Diskriminierung hat sie stark gemacht. Eine Mutter muss eben die Karriere noch mehr in die eigene Hand nehmen. „Es gibt viel mehr Möglichkeiten, als man denkt, Beruf und private Lebensplanung zu vereinbaren."

Diese Erkenntnis will Anke Domscheit weitertragen. Als ihr in der alten Firma der Chauvinismus nur so entgegensprang, trat sie dem Frauennetzwerk EWMD (European Women's Management Development Network) bei. Nun sitzt sie im Bundesvorstand des Netzes – und ist mit dafür verantwortlich, dass Berlin heute zum Mittelpunkt aller Frauennetzwerke der Welt wird. 900 Managerinnen, Unternehmerinnen und Politikerinnen aus 90 Ländern treffen sich zum dreitägigen „Global Summit for Women", darunter Gerri Elliott, Vizepräsidentin von Microsoft, Cornelia Groehl, Präsidentin von Ethicon Deutschland, Sung-Joo Kim, Chefin des Luxuslabels MCM, Susanne Klöß, Managing Partner bei Accenture, und Familienministerin Ursula von der Leyen.

Der Gipfel, den die Teilnehmerinnen „Davos für Frauen" nennen, wird seit 17 Jahren in wechselnden Ländern veranstaltet. „Es geht darum, Kontakte zu knüpfen, die im Berufsleben nutzen – und nicht darum, Arbeitspapiere oder Statements zu produzieren", sagt Domscheit.

Das ist dringend nötig. Der Anteil von Frauen im Topmanagement liegt bei gerade mal elf Prozent. Und eine Studie des Personalberaters Heiner Thorborg in Kooperation mit der FTD und der Zeitschrift „Capital" ergibt, dass sich über 70 Prozent der Frauen in großen Unternehmen männlichen Kollegen gegenüber im Nachteil fühlen. Als Hauptursache dafür nennen sie nicht etwa die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nein, die meisten Managerinnen glauben, dass sie die Dominanz männlicher Netzwerke ausbremst.

Denn oben in der Teppichetage, da lebt das Klischee. Die Herren spielen am Wochenende zusammen Golf und versäumen kein Treffen bei den Rotariern. Und kaum ein Topmanager, der nicht seine Buddies bei einer Beförderung oder beim Wechsel des Arbeitgebers mitzieht. „Was für Männer selbstverständlich ist, müssen Frauen noch lernen: dass man sich privat gut verstehen und trotzdem auch miteinander ins Geschäft kommen kann", sagt Bettina Schleicher, Rechtsanwältin und Präsidentin des größten Netzwerks in Deutschland, der Business and Professional Women (BPW). Seit Jahren wächst die Zahl der Mitglieder, 2004 waren es noch 1207, nun sind es 1729.

Den größten Nutzen im Berufsalltag sieht Anke Domscheit darin, dass sie über den Kontakt zu anderen Mitgliedern schnell an Informationen kommt. So hat sie für einen Klienten aus der öffentlichen Verwaltung, der ein Schulungsprogramm für Führungskräfte plante, durch ein Mailing im Netzwerk kurzfristig einen Trainer gefunden. Außerdem kann sie sich über Wettbewerber, Kunden oder Arbeitgeber informieren.

Frauen, die Lust auf Networking haben, stehen vor einer Vielzahl von Angeboten – vom Ladies Lunch, bei dem das neueste Business-Kostümchen vom Edeldesigner besprochen wird, bis zu den Netzwerken, in denen sich Floristinnen über Feng-Shui für die Verkaufsfläche austauschen. Viele Frauen vertrauen deswegen auf Mundpropaganda. Wenn die Geschäftspartnerin ein Netz empfiehlt, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass der Damenkranz auch wirklich zu den eigenen Ansprüchen passt.

„Eine Frau, die im Vorstand sitzt, hat keine Lust, sich abends mit einer Sekretärin zusammenzusetzen", sagt die Initiatorin eines kleinen Netzwerks für Topmanagerinnen und Unternehmerinnen, die nicht namentlich zitiert werden möchte. Wichtig sei es für ihre Mitglieder, dass das Netzwerk allen tatsächlich beruflich nutzt.

Auch die Unternehmen haben erkannt, dass sie ihrer weiblichen Belegschaft mehr bieten müssen. Viele Konzerne haben in den vergangenen Jahren interne Frauennetzwerke eingeführt. Sie wollen sich als frauenfreundliche Arbeitgeber profilieren. Treibende Kraft bei der Entwicklung sind die Diversity-Abteilungen, die sich um Vielfalt unter den Mitarbeitern bemühen, darauf achten, dass Ausländer, ethnische Minderheiten und Randgruppen integriert werden. Das nutzt dem Image und dem Geschäft, da fremde und ungewöhnliche Ideen in die Projekte einfließen und zusätzliche Anreize für junge Talente geschaffen werden.

Auf den ersten Blick erscheint es nicht gerade politisch korrekt, Frauen als Randgruppe einzustufen. Doch viele Netzwerker sehen darin große Vorteile. Gerade internationale Konzerne nehmen die Diversity-Abteilung ernst. „So gelangen Frauenthemen dahin, wo sie hingehören", sagt Domscheit: „Auf die Tische der Topmanager."

Die Deutsche Bank etwa wirbt mit ihrer Förderung interner Frauennetzwerke. Auch Microsoft ist aktiv, schickt über 50 Mitarbeiterinnen zum Gipfel nach Berlin. 8500 Mitarbeiterinnen sind über Women@microsoft vernetzt. Und General Electric veranstaltet in den USA jährlich seinen „Leading & Learning Summit" für 150 weibliche Führungskräfte und Topmanagerinnen von Kunden und Lieferanten.

Dies scheint das Selbstbewusstsein gefördert zu haben. Kurz nach dem diesjährigen Treffen hat eine Chefjuristin das Unternehmen verklagt. Ihr Vorwurf: Der Mischkonzern bezahle Frauen zu wenig und fördere sie unzureichend. Insgesamt bezichtigte sie 13 Manager der sexuellen Diskriminierung, darunter auch Konzernchef Jeff Immelt. General Electric streitet die Vorwürfe ab.

Kritiker halten das Netzwerkengagement vieler Konzerne für PR-Geklingel. Bis in die dritte Führungsebene könnten Frauen aufsteigen, die höheren Ebenen seien aber nach wie vor den Männern vorbehalten. „Es ist lobenswert, wenn Unternehmen interne Frauennetzwerke unterstützen", sagt Anke Domscheit. „Um die immer noch vorhandenen gläsernen Decken einzureißen, reicht das aber leider nicht aus."

Dass die Netzwerke, ob nun unternehmensintern oder unabhängig, schnell an Grenzen stoßen, ist den Initiatorinnen bewusst. „Es geht in erster Linie um Hilfe zur Selbsthilfe", sagt Bettina Schleicher. Um Hilfe beim Wiedereinstieg nach der Babypause, um Orientierung bei der Karriereplanung. Und darum zu sehen, dass man nicht allein ist mit seinen Problemen. „Für die Karriere ist vor allem eine hierarchie- und abteilungsübergreifende Vernetzung wichtig", rät Margret Suckale, die Personalvorstand bei der Deutschen Bahn ist und zu Beginn ihrer Karriere selbst Mitglied in einem Frauennetzwerk war.

„Es geht nicht darum, Papiere zu produzieren"
Eine Netzwerkerin über den Gipfel

„Karriere macht man nicht durch den Beitritt zu einem Frauennetzwerk", sagt auch Sonja Müller, Gründerin von Victress, einer Initiative, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. „Meistens entscheiden noch immer Männer über Karrieren. Deswegen ist es sinnvoll, sich auch Netzwerke zu knüpfen, zu denen sowohl Männer als auch Frauen gehören." So hat die Karriere nicht nur ein Netz – sondern auch einen doppelten Boden.

WWW.FTD.DE/FRAUEN
Vom Vorzimmer in die Chefetage

DIE GRÖSSTEN VERBÜNDE

Business and Professional Women Germany (BPW Germany). Mit über 1700 Mitgliedern in 37 Regionalklubs das größte branchenunabhängige Netzwerk für berufstätige Frauen in Deutschland. Bietet Veranstaltungen zum beruflichen Austausch sowie Vorträge und Mentoring.

European Women's Management Development Network (EWMD Deutschland) hat rund 900 Mitglieder, davon 450 in Deutschland. Veranstaltet Workshops, Meetings, internationale Kongresse und Mentoring. Nach eigenen Aussagen hat das Netz überdurchschnittlich viele Managerinnen in Führungspositionen.

Bundesverband der Frau in Business und Management (BFBM), 1992 gegründet, branchenunabhängig. Hier sind über 300 Frauen organisiert, unterstützen sich in Geschäfts- und Karrierefragen. Hauptgruppe sind Kleinunternehmerinnen. Besonderheit: Wer aufgenommen werden will, muss versichern, nichts mit Scientology zu tun zu haben.

Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU), Deutschlands größtes Netzwerk für Unternehmerinnen mit 1600 Mitgliedern, wurde 1954 gegründet – als Reaktion auf BDI-Präsident Fritz Berg, der Unternehmerinnen als eine „vorübergehende Kriegsfolgeerscheinung" klassifizierte. Mitglied werden darf nur, wer unternehmerisch tätig ist, Kapitalbeteiligungen an Unternehmen hat oder familiär an den Firmeninhaber gebunden ist und mindestens drei Mitarbeiter beschäftigt oder einen Umsatz von mindestens 250 000 € hat.

CEO GENERATION

Topmanagerinnen gesucht!
Mit der Initiative „Generation CEO" wollen die FTD, der Frankfurter Personalberater Heiner Thorborg und „Capital" auf den geringen Anteil weiblicher Führungskräfte in der deutschen Wirtschaft aufmerksam machen und Managerinnen den Weg ins Topmanagement erleichtern. 20 Kandidatinnen erhalten Coachingprogramme im Wert von je 25 000 €. Ihren Trainer können die Frauen frei wählen. Bisher sind 118 Bewerbungen eingegangen. Bewerbung online über Generation@thorborg.com. Weitere Infos unter www.ftd.de/frauen.

Die FTD veröffentlicht in den kommenden Monaten in loser Folge **Reportagen, Porträts und Hintergrundberichte** zu dem Thema Frauen und Management.

FTD-Montage: FTD/Borokumcak; VISUM/Markus Hanke; Reuters/Felix Ordonez Aucin