

► **Next Generation** Der Wettbewerb Generation CEO ist in die dritte Runde gegangen. Im Schlosshotel Kronberg tauschten sich 19 neue Preisträgerinnen mit ihren Förderern und früheren Gewinnerinnen aus. Beim Capital-Gipfel diskutierten sie über ihre Rolle im Management



Die Chefin von SKW Metallurgie und Gewinnerin 2007, **Ines Kolmsee**, erklärt in Kronberg ihre Vision für die deutsche Wirtschaft. Darin gibt es künftig keine gesonderten Wettbewerbe für Frauen mehr

Über Frauenbande gespielt

Die Preisträgerinnen der Generation CEO haben keine Angst vor alten Männerseilschaften

VON RUTH FEND, KRONBERG

Es liegt ein Hauch von Klassenfahrt in der Luft. Helles, aufgekratztes Gelächter flirrt zwischen dicken Teppichen und hohen Saaldecken und fliegt über die breite Treppe, auf der sich an die 50 Frauen zum Gruppenfoto drängeln. Das dritte Jahr in Folge versammeln sie sich hier im Schlosshotel Kronberg. Wie jedes Jahr liegt der Schlosspark draußen im Novembermatsch, drinnen in der Lobby prasselt das Feuer im großen Kamin. Und wie jedes Jahr müssen sie ein paar Stufen höher auf die Treppe hinauf, um noch mehr Frauen auf Bild zu kriegen. Aber das ist ja der Sinn der Sache.

Wer nach Kronberg zum Treffen von „Generation CEO“ gekommen ist, hat schon eine Menge erreicht und noch mehr vor. Die Businessfrauen wissen, dass sie auf dem Weg in die Chefetagen Verbündete brauchen – aber nicht irgendwelche. Es sind die Starken, die Etablierten, die einen weiterbringen. Die tummeln sich sonst eher in „Old Boy Networks“. Die rarer gesäten erfolgreichen Managerinnen müssen sich schon gezielt suchen.

„Ich bin es gewohnt, bei einem Kongress mit 86 Managern als einzige Frau zu erscheinen“, sagt Hilka Schneider. „Es darf doch nicht normal sein, als Frau immer Exotin zu sein.“ Und weil es den meisten hier so geht wie Schneider, ist es für die Juristin exotisch, bei einem Business-Event unter ihresgleichen zu sein. Vielleicht auch daher diese aufgekratzte, gelöste Stimmung.

Dabei geht es den Managerinnen nicht darum, sich von Männerzirkeln abzusetzen. „Wir wollen keine Parallelwelt“, sagt Investmentbankerin Maren Lorth. Fast all ihre Kunden und Kollegen sind männlich. Aber die alten Seilschaften sind für sie nicht mehr die Festung, die es unbedingt zu erobern gilt, um voranzukommen. Klar, Jobs werden auch an der Bar vergeben, sagt

Schneider, und die meisten wichtigen Entscheidungen informell getroffen. Aber, so die Logistikexpertin Silke Gottschlich: „Ich hab das in meiner Karriere noch nie als Nachteil erlebt.“

Viele Männer hätten selbst oft keine Lust mehr, der Karriere wegen ständig mit dem Chef joggen und saufen zu gehen. Auch deren Familien forderten mehr Einsatz ein. Die Marketingchefin Kathrin Scheffel meint: „Die Kollegen akzeptieren es, wenn ich mich ausklinke. Die mögen dann noch bis

fünf Uhr morgens dasitzen. Ich geh ins Bett und habe am Morgen im Meeting einen klaren Kopf.“

Darüber, wie sie in Männerunden wirkt, macht sich Scheffel gar keinen Kopf. „Natürlich musste ich oft Dinge dreimal sagen, bis sie durchgedrungen sind. Darüber habe ich dann aber innerlich geschmunzelt. Man darf sich auch von blöden Bemerkungen am Anfang nicht so beeindrucken lassen.“ Von Männern lernen sie eher, wenn es darum geht, die eigene Leistung besser

zu verkaufen. „Die Kollegen machen alles Mögliche, selbst wenn sie keine Ahnung haben!“, sagt die Bankerin Mirjam Staub-Bisang. „Probiert man das selbst aus, merkt man: Es geht.“

Wenn sie wollen, dann stürmen sie auch die Mauern der Männerfestungen. Deals in der Herrentoilette aushandeln geht zwar nicht. Aber man könne schon bei den Jungs mitspielen, wenn man sich einfach mal traut, meint die Internetfachfrau Alyna Wnukowsky. So wie Julia Zantke:

„Ich komme mit den Kollegen – weil ich leidenschaftlich gern Fußball spiele“, sagt die Controllerin. „Als Frau habe ich den Vorteil, dass ich mir aussuchen kann, was ich mitmache und was nicht.“

Bei der Wahl des Netzwerks gehen die Managerinnen selektiv vor. „Nur Visitenkarten auszutauschen bringt gar nichts. Gute Netzwerke brauchen Zeit“, sagt Ines Kolmsee. Die Chefin der börsennotierten SKW Metallurgie gehört dem ersten Jahrgang der Generation CEO an. „In diesem Zirkel sind wir wirklich zusammengewachsen.“

Mit 59 Frauen ist der Kreis nun groß genug, um dort Kolleginnen in der gleichen Branche oder im gleichen Land zu finden. Weil sich die Managerinnen auf Augenhöhe bewegen, greifen sie vor wichtigen Entscheidungen auch mal zum Hörer und rufen eine Netzwerkbekehrte an. Und sie sind sich gegenseitig Vorbilder. Beim Dinner dankt Andrea Stürmer von Zurich Financial der Runde für ihren Aufstieg zur CFO für das Rückversicherungsgeschäft. „Es hat mich angespornt, hier Frauen zu treffen, die schon so viel erreicht haben.“

Wie ein Old Boy Network funktioniert Generation CEO nicht. Frauen, so sieht es Beraterin Christine Graeff, netzwerkten anders als Männer. „Männer nutzen Privatkontakte mehr für berufliche Zwecke.“ Heißt: Frauen haben Hemmungen, sich die Posten gegenseitig zuzuschachern. Die Einschätzung bestätigt sich beim Capital-Gipfel am nächsten Tag. Kolmsee erzählt von ihren Überlegungen, für die Besetzung einer Führungsposition eine Generation-CEO-Kumpanin vorzuschlagen. Eingefallen seien ihr mehrere, die gepasst hätten. Doch dann fürchtete sie das Gschmäckle und ließ es bleiben. Jetzt sagt sie: „Frauen müssen über ihren Schatten springen und sich sagen: Das ist eine kompetente Frau. Die hole ich.“

INTERVIEW

„Merkel der Autowelt“



Als Einkaufsvorstand bei Ford Europe ist **Birgit Behrendt** die mächtigste Europäerin der Autowelt.

FTD Sie haben bei Ford als Azubi angefangen. Was hat sich in den letzten 30 Jahren geändert?

Birgit Behrendt Als ich mich in den 80ern auf meine erste Einkäuferposition beworben habe, fragte man: Können Sie sich da überhaupt durchsetzen? Das hat mich kolossal geärgert. Wäre ich davon nicht überzeugt gewesen, hätte ich mich schließlich nicht beworben. Inzwischen bieten sich immer mehr Frauen für Topjobs an. In meinem Ressort liegt der Anteil der Direktorinnen bei 30 Prozent. Von Kollegen werde ich jetzt eingeführt mit: Kennen Sie Frau Behrendt? Die ist ganz wichtig, das ist praktisch unsere Frau Merkel.

FTD Was ärgert Sie heute?

Birgit Behrendt Wenn ich gefragt werde, ob ich in den Vorstand berufen werden sei, weil Ford seine soziale Kom-

ponente stärken will. Es geht hier um Qualifikation und Leistung, das ist ein knochenharter Job. Wir bemühen uns, Frauen zu fördern – aber nicht aus Altruismus, sondern um näher an den Kunden zu sein. Frauen treffen hier 80 Prozent der Kaufentscheidungen.

FTD Ist es Zufall, dass Sie in einem US-Unternehmen Karriere gemacht haben?

Birgit Behrendt Mein Einstieg bei Ford war eher ein Zufallsprodukt. Aber ich frage mich, ob ich die gleiche Karriere in einem rein deutschen Konzern gemacht hätte. In Amerika geht man mit dem Thema Familie und Karriere viel entspannter um. Man muss sich als Mutter fast entschuldigen, wenn man nicht arbeitet.

FTD Und wie ist das bei Ford am Standort Köln?

Birgit Behrendt Ich erlebe bei mir immer wieder Frauen, die die besten Karriereaussichten hatten. Doch selbst wenn sie mehr verdienen als ihr Mann, sagen Sie nach einer Geburt oft: Ich bleib erst mal zu Hause. Bei mir bleibt der Mann zu Hause. INTERVIEW: RUTH FEND

DER WETTBEWERB



Generation CEO Die Initiative von FTD, Capital und dem Personalberater Heiner Thorborg will weiblichen Führungskräften mit Coaching- und Networkingangeboten den Weg ins Topmanagement erleichtern. Die Mitglieder des Netzwerks haben sich darüber hinaus eine eigenständige Struktur gegeben und für 2010 verschiedene Treffen und Workshops geplant.

Mitglieder Aussicht auf eine Aufnahme in das inzwischen 59-köpfige Netzwerk haben Frauen, die über eine exzellente akademische Ausbildung, etwa zehn Jahre Berufserfahrung mit mindestens einer Auslandsstation und über mehrjährige Führungserfahrung mit Ergebnis- und/oder Budgetverantwortung verfügen.

Förderer Generation CEO wird von den Unternehmen Bertelsmann, Haniel, Henkel, Mercedes Car Group, Otto Group, Siemens, Trumpf, Swisscom und, ab Januar, Vodafone gefördert und mit insgesamt 1 Mio. € unterstützt. Im Spätherbst 2010 werden die nächsten Gewinnerinnen gekürt.

19 SIEGERINNEN



Line Sjolte Byskov leitet bei Continental das Kundencenter für General Motors und Fiat. Die 37-jährige Dänin ist seit 2003 für Conti tätig.



Karin Dohm ist Director Financial Services bei der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte & Touche. Die 37-jährige prüft Banken und Finanzdienstleister.



Silke Gottschlich ist Leiterin Transport & Logistik der ABB-Gruppe weltweit. Die 31-jährige war unter anderem sechs Jahre für Kühne + Nagel tätig.



Christine Claire Graeff, 36, ist Partnerin und Geschäftsführerin der Kommunikationsberatung Brunswick. Die Französin leitet das Financial Institutions Team.



Angela Kelleners ist Leiterin der Stuttgarter Filiale des Textilhausees Peek & Cloppenburg. Die 30-jährige ist seit Beginn ihrer Karriere bei der Familienfirma.



Nadja Lang, 36, ist Marketing- und Kommunikationschefin bei der Zertifizierungsgesellschaft Max Havelaar. Die Schweizerin war zuvor für Coca-Cola tätig.



Maren Lorth ist Executive Director Equity Capital Markets bei der WestLB. Die 37-jährige war zuvor bei BNP Paribas und bei Dresdner Kleinwort Wasserstein.



Christine Martel leitet das Finanzwesen der Nescafé-Dolce-Gusto-Einheit beim Nestlé-Konzern. Die 38-jährige Französin ist seit Karrierestart bei Nestlé.



Kathrin Scheffel verantwortet das Marketing bei dem Textildienstleister Jensen. Die 37-jährige arbeitete zuvor unter anderem bei Haniel und Benteler.



Kerstin Schmeiduch berät alle Geschäftsbereiche in wirtschaftsrechtlichen Fragen am Standort Spanien. Die 39-jährige Juristin ist seit Karrierestart bei Nestlé.



Hilka Schneider ist Leiterin der Rechtsabteilung beim Kranhersteller Demag Cranes. Die 38-jährige arbeitete zuvor bei der Deutschen Post und Clifford Chance.



Sigrid Inken Seibold ist Topmanagerin bei der Unternehmensberatung Accenture. Die 41-jährige berät einen Dax-Konzern in Deutschland und Asien.



Mirjam Staub-Bisang, 40, ist Geschäftsführerin der Vermögensverwaltung Independent Capital Management. Die Schweizerin war zuvor für Banken tätig.



Tanja Weiher, 40, führt die Buchhaltung und das Treasury der Vermögensverwaltungssparte der UBS. Die Österreicherin ist seit 1998 bei der Großbank.



Marion Welp ist Leiterin der Rechtsabteilung vom Textilhändler Esprit. Die 38-jährige stand zuvor in Diensten von Ecolab und einer Anwaltskanzlei.



Antje Wessel, 39, betreut globale Strategieprojekte der Healthcare-Sparte des Dax-Konzerns Bayer. Die Österreicherin arbeitete zuvor für Schering.



Alyna Wnukowsky ist Abteilungsleiterin Internet des Buchklubs France Loisirs. Die 31-jährige Betriebswirtin machte zuvor Karriere bei AOL Deutschland.



Edith Wolf, 38, leitet das Förderprogramm für den osteuropäischen Nachwuchs der Robert Bosch Stiftung. Die Österreicherin war vorher bei T-Systems.



Julia Zantke, 39, ist Controllingchefin der Management- und Finanzholding JS Holding, der Dachgesellschaft des Fondhauses Dr. Peters Gruppe.