



► **Next Generation** Der FTD-Wettbewerb ist in die zweite Runde gegangen. Im Schlosshotel Kronberg tauschten sich die 20 neuen Preisträgerinnen mit ihren Förderern und den Gewinnerinnen von 2007 aus – und beschlossen dabei, das erweiterte Netzwerk künftig als exklusive Marke zu etablieren



Frischer Wind in alten Sälen: In dem Schloss, das die Mutter der letzten deutschen Kaiserin erbaute, knüpfen jetzt **Managerinnen** an einem Netzwerk

Vorzeigechefin

An einem Mangel an Leitbildern sollen weibliche Karrieren nicht mehr scheitern. Dafür sorgen diese Managerinnen



Bertelsmann-Chef **Hartmut Ostrowski** (o. l.) lernt die neuen Preisträgerinnen kennen. **Ines Kolmsee**, Chef des SDax-Konzerns SKW Metallurgie (r.), gibt Erfahrungen des ersten Jahrgangs weiter



Gruppenbild mit Herren: Accenture-Geschäftsführerin **Cathrin Hinkel** (o. l.) berichtet aus der Praxis. Die Gewinnerinnen stoßen mit Förderern wie Otto-Aufsichtsratschef **Michael Otto** (u. r.) an



VON RUTH FEND, KRONBERG

Sie sitzen in roten Polstersesseln um den Kamin und parlieren. Darüber, wie schwer es wird, wenn die Geschäfte im kommenden Jahr wegbrechen und man Kündigungsgespräche führen muss, oder darüber, was die Finanzkrise wohl für die eigene Karriere bedeutet. Man hat sich vielleicht erst vor wenigen Minuten kennengelernt, aber man zuzt sich. Schließlich gehört man zum selben Klub. Und man ist Frau.

Im Schlosshotel Kronberg ist bereits Wirklichkeit geworden, was sich die Preisträgerinnen der Initiative „Generation CEO“ für die gesamte deutsche Wirtschaft wünschen: dass Frauen in Toppositionen selbstverständlich sind. So wie es in den USA, in Asien, in Skandinavien schon üblich ist, wo die Frage Kind und Karriere gar nicht erst gestellt wird. „Wir sehen uns nicht als Exoten“, sagt Katharina Kren, Ressortleiterin Verwaltung bei Plus und Preisträgerin 2007. Und ihr exklusives Netzwerk ist keine Selbsthilfegruppe – so etwas haben sie nicht mehr nötig. In diesem Klub findet nur Einfluss, wer etliche Stufen auf der Karriereleiter schon erklommen hat.

Sie können und wollen also nicht darüber jammern, dass Frauen keine Chancen gegen Männerseilschaften haben, schließlich beweisen sie sich jeden Tag das Gegenteil. Nur sind sie im Alltag damit ziemlich allein. „Ich treffe bei meiner Arbeit ständig CEOs“, sagt etwa Petra Helfferich. „Aber darunter sind leider nur sehr wenige Frauen. Deshalb kann ich mich über Business Themen in der Regel nur mit Männern austauschen.“ In Kronberg ist es anders. Und das sorgt für manches Aha-Erlebnis, wie Britta Bomhard im Gespräch mit anderen Managerinnen feststellt: „Frauen in Führungspositionen sind normal, und sie sind nicht isoliert.“

Dass sie ihre Karriere auch über gemischte Netzwerke, formelle wie informelle, vorantreiben, das ist für die Managerinnen selbstverständlich. Aber spezifische Chefintentionen, die gibt es eben doch. Die Frage zum Beispiel, wann es sinnvoll ist, klassische Männerspielchen mitzuspie-

len – und wo man sich zu sehr verbiegen würde. Ist es geschickt, mit dem eigenen VW Golf zu einem Meeting zu fahren, wenn man einen Chauffeur in Anspruch nehmen könnte – obwohl man das persönlich für überflüssig hält? Daniela Mündler fürchtet, dass Frauen der Machtwillen abgesprochen wird, nur weil sie weniger Chefallüren an den Tag legen. „Es ist nicht so, dass Frauen keine Lust auf Macht hätten“, bestätigt Miriam Kraus. „Aber es geht ihnen in diesem Zusammenhang eher um Einflussmöglichkeiten auf den Erfolg eines Unternehmens als um Statussymbole.“

Einfluss. Der ist auch den Gewinnerinnen bei Generation CEO wichtig. Einfluss nicht nur auf den Unternehmenserfolg, sondern auf die unge-

schriebenen Spielregeln im Management. „Das Spiel ist ein anderes, wenn es mehr Frauen in Toppositionen gibt“, sagt Tanja Lindermeier. Die Frage, ob diejenigen, die es nach oben geschafft haben, auch tatsächlich mehr junge Frauen nachziehen, beantworten die Generation-CEO-Gewinnerinnen eindeutig: „Ich Sorge bewusst dafür, dass weibliche Nachwuchskräfte eine Chance bekommen“, sagt Ingrid Alsleben. „Wenn ich es nicht mache, wer dann?“ Sie schafft flexiblere Rahmenbedingungen, Petra Helfferich hingegen setzt auf Recruiting-Veranstaltungen gezielt für Frauen. Und sorgt dafür, dass bei jeder Ausschreibung mindestens eine Bewerberin interviewt wird.

Zickenkriege fürchten die Chefinnen nicht, und das mag auch daran liegen, dass sie ihre eigenen Vorbilder weniger als Frauen wahrnehmen denn als beeindruckende und authentische Persönlichkeiten. Leitfiguren, die sich beruflich durchgesetzt oder etwas aufgebaut haben, die sich engagieren und ihr Privatleben erfolgreich managen – und dabei auch noch unprätentiös auftreten. „Mich inspirieren die Personen am meisten, die Mitarbeiter als menschliche Wesen wahrnehmen und nicht als Humankapital“, sagt Friederike von Krosigk.

Diesem eigenen Anspruch versucht Krosigk auch gegenüber ihren eigenen Schützlingen gerecht zu werden. Sie findet, dass ihr das auch besser gelingt als manchem männlichen Kollegen. In puncto persönlicher Kontakt seien Frauen einfach besser.

Und im Zweifel können sie auch anders. Wenn es darum geht, bei den großen Jungs mitzuspielen. In Meetings etwa. „Meld dich nie freiwillig für das Protokoll. Sag immer etwas in den ersten zehn Minuten. Und schenk nie als Erste den Kaffee ein“, sagt Petra Helfferich.

In den Kronberger Gesprächszirkeln würde sie von diesen Regeln wohl eine Ausnahme machen. Aber dort muss ja auch keine Managerin fürchten, mit der Sekretärin verwechselt zu werden.

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 2009 verschiedene Treffen und Workshops geplant.

Mitglieder Aussicht auf eine Aufnahme in das inzwischen 40-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 und Trumpf gefördert und mit insgesamt 1 Mio. € unterstützt. Im Spätherbst 2009 werden die nächsten Gewinnerinnen gekürt.

DIE SIEGERINNEN



Ingrid Alsleben, 37, lebt seit zehn Jahren in Asien. Derzeit leitet die Ökonomin die Verwaltung der Bayer-Gruppe in Hongkong.



Britta Bomhard, 39, ist Geschäftsführerin für Skandinavien und Österreich bei dem Rasiererhersteller Energizer Wilkinson Sword in England.



Evi Hartmann, 35, ist Professorin für BWL an der Universität Erlangen-Nürnberg. Sie leitet die Fraunhofer-Arbeitsgruppe für Technologien und Logistik.



Petra Helfferich, 39, ist Principal bei der Unternehmensberatung A. T. Kearney in Dänemark. Die Betriebswirtin leitet die Operations Practice Nordic.



Miriam Kraus, 37, ist Senior Vice President bei SAP. Die Betriebs- und Volkswirtin leitet die Abteilung für Governance, Risk and Compliance.



Friederike von Krosigk, 38, ist für das globale Franchising bei Johnson & Johnson Vision Care zuständig. Sie verantwortet ein Budget von 1,7 Mio. \$.



Jutta Gabriele Langer, 37, ist Marketingchefin für die Marke Kérastase bei L'Oréal. Sie bereitet sich auf die Übernahme der Geschäftsführung vor.



Ulrike Lindauer, 41, ist Marketing-Bereichsleiterin für L'Oréal in New York. Sie hat in Harvard studiert und verantwortet einen Umsatz von 200 Mio. \$.



Tanja Lindermeier, 40, arbeitet als Director Advanced Technologies bei Johnson & Johnson Consumer and Personal Care.



Daniela Mündler, 35, ist Mitglied in der Douglas-Geschäftsleitung. Die Betriebswirtin entwickelt das internationale Marketing der Parfümeriekette.



Heike Munro, 41, verantwortet als Managing Director bei der Deutschen Bank in London die deutschen Aktivitäten und Finanzierungen in Europa.



Birgit Potrafki, 37, leitet die Logistik und den weltweiten Supply Chain einer Sparte bei Bosch. Die Ökonomin hat rund 200 Mitarbeiter.



Jeannette von Ratibor, 42, promoviert in St. Gallen. Sie ist Mitglied der erweiterten Geschäftsführung bei der Beratung A. T. Kearney in Stuttgart.



Angelika Schöchlin, 36, Die promovierte Wirtschaftsingenieurin ist Associate Director bei der britischen Investmentgesellschaft Terra Firma.



Diana Maria Schramm, 31, ist Chef bei Sariva. Die Ex-McDonald's-Managerin hilft mit dem Unternehmen Mittelständlern, ihre Kosten zu senken.



Hauke Stars, 41, ist General Manager bei Hewlett-Packard in der Schweiz. Die Informatikerin führt 1500 Mitarbeiter und verantwortet 1,7 Mrd. \$ Umsatz.



Tatiana Turck, 35, hat in Frankreich BWL studiert und steht bei Daimler einer Controllingabteilung mit 100 Mitarbeitern vor.



Katrin Vernau, 35, ist Kanzlerin und Präsidiumsmitglied der Universität Hamburg. Die promovierte Ökonomin leitet dort die Verwaltung.



Olena Vynogradova, 32, ist stellvertretende Finanzchefin bei dem Fernsehsender Ren TV in Moskau. Sie studierte in der Ukraine, Bielefeld und London.



Imelda Wander-Labbé, 41, verantwortet das Zubehör- und Teilegeschäft bei General Motors in Europa. Für die Betriebswirtin arbeiten 2500 Leute.