

Lust auf die Karriereleiter

Ein Mentoren-Programm soll junge weibliche Führungskräfte fördern

Auf den ersten Blick gibt es nicht viel, was Nicole Rudhart und Tobias Keser eint. Sie ist Kauffrau für Verkehrsservice und hat jahrelang als Zugbegleiterin gearbeitet. Er ist seit mehr als zehn Jahren als Unternehmensberater tätig, hat früh die Karriereleiter erklimmt und ist mittlerweile der Vorgesetzte von 115 Mitarbeitern. Sie arbeitet in Mainz, ist aber oft im Zug unterwegs. Er sitzt in einem gläsernen Bürokomplex im Herzen Frankfurts. Doch seit dem vergangenen Jahr stehen Rudhart und Keser in engem Kontakt. Sie sind ein Tandempaar des Frankfurter Regionalen Mentorings, in dem erfahrene Führungskräfte Frauen auf den ersten Führungsebenen fördern.

Bis zur Auftaktveranstaltung der zehnten Runde des Programms wussten beide nicht, welcher Mentor an welchen Protegé oder Mentee sein Wissen vermitteln würde. Rudhart und Keser merkten nach dem ersten Treffen im März vergangenen Jahres aber ziemlich rasch, dass sie miteinander harmonieren. „Es hat sich schnell herausgestellt, dass unsere Branchen sich in vielen Aspekten gleichen“, sagt Nicole Rudhart. Zu der guten Zusammenarbeit habe sicherlich auch beigetragen, dass Mentor und Mentee ähnlich alt seien, nämlich 41 und 36 Jahre alt.

Allerdings stehen die beiden an unterschiedlichen Punkten ihrer Karriere. Keser arbeitet seit Jahren in der Unternehmensberatung und ist schnell in die oberen Führungsetagen aufgestiegen. Rudhart hingegen ist seit vier Jahren Gruppenleiterin des Bordservice der DB Fernverkehr AG und führt 33 Zugbegleiter. Für das Mentoring-Programm wurde sie von einer Vorgesetzten vorgeschlagen. „Ich war direkt Feuer und Flamme“, sagt Rudhart. Denn obwohl sie sich in ihrem Beruf sehr wohl fühle und zufrieden mit ihrem Team sei, habe sie „schon Lust auf die nächste Führungsebene gehabt“.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen dauerhaft zu erhöhen, wurde das Mentoren-Programm von dem Münchner Beratungsunternehmen Cross Consult vor elf Jahren begonnen. Seitdem werden jeweils für ein Jahr Frauen von erfahrenen männlichen oder weiblichen Führungskräften eines anderen Unternehmens begleitet und unterstützt.

Ziel des Programms sei es, die Karriere junger Frauen zu fördern, die sich erst seit kurzer Zeit in Führungspositionen befänden, sagt Julia Schmid. Sie ist Kommu-

nikationsbeauftragte von Cross Consult. Unterstützt wird das regionale Mentoren-Programm auch durch die Stadt, die sich über die Wirtschaftsförderung und das Frauenreferat beteiligt; das Programm geht in diesem Jahr mit 25 Tandempaa- ren in die elfte Runde.

Um die Mentees zu schulen, setzt sich das Förderprogramm aus mehreren Bausteinen zusammen. Zum einen sind regelmäßige Treffen zum Austausch zwischen Mentee und Mentor vorgesehen. Wie genau diese Treffen ablaufen sollten, konnten Rudhart und Keser selbst entscheiden, wie sie berichten – „sowohl thematisch als auch in der Häufigkeit der Treffen“.

Schnell habe sich gezeigt, dass vor allem die Mitarbeiterführung im Fokus der Gespräche gestanden habe. Weil Rudhart die Vorgesetzte von Zugbegleitern ist, arbeite sie oft von ihren Mitarbeitern getrennt. Eine solche „Führung auf Distanz“ könne schwierig sein. Diese Schwierigkeiten konnte Rudhart in vielen Ge-

sprächen mit dem erfahrenen Unternehmensberater analysieren und ihnen „in Zukunft hoffentlich aus dem Weg gehen“. Sie traf sich aber nicht nur mit ihrem Mentor, sondern besuchte auch viele Seminare, in denen es vor allem um die eigene Weiterentwicklung und den Ausbau von Führungsqualitäten ging.

Ihre Rolle als Frau in einer Welt, in der meist Männer in den Führungsetagen der großen Unternehmen sitzen, sei hingegen selten thematisiert worden, berichtet Rudhart. Ihr sei es aber auch nicht so wichtig, dass annähernd gleich viele Männer und Frauen in den Führungsetagen säßen. „Das Geschlecht spielt in meinem Arbeitsumfeld keine Rolle“, sagt sie. So habe sie nicht das Gefühl, sich „in einer Männerwelt behaupten zu müssen“. Dabei ist die Gruppenleiterin eine der wenigen Frauen unter den Führungskräften der DB Fernverkehr AG. Derzeit beschäftigt das Unternehmen nach Rudharts Worten 560 Führungskräfte, davon sind 93 Frauen – gerade einmal knapp 17 Prozent. TABEA STOCK



Blick nach vorne: Mentor Tobias Keser und Mentee Nicole Rudhart

Foto Marcus Kaufhold