

unternehmerinnen Informationsservice der Sparkasse Hannover brief

Ausgabe 4•11



4 Gemeinsam stark • Maren und Laura Grondey leiten schon als zweites Schwesternpaar die Siemer Kartonagen GmbH.



6 Global aufgestellt • Claudia Schreck liefert die Produkte der Flux Schweiß- und Lötstoffe GmbH in alle Welt.



8 Doppelt erfolgreich • Georgia Gumpert ist nicht nur Führungskraft – als Coach berät sie auch in Karrierefragen.

Individuelle Lebenskonzepte fördern

Die Sparkasse Hannover möchte keine Frauenquote – sie arbeitet aber daran, Hürden abzubauen, um mehr Frauen Führungspositionen zu ermöglichen.

Liebe Geschäftsfreundinnen und Geschäftsfreunde, Frauenquote, Chancengleichheit, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie – alles Themen, die wir im Moment recht häufig hören. Auch in der Sparkasse beschäftigen wir uns mit dieser Thematik, und zwar schon lange. Bereits 2006 wurden wir vom „audit berufundfamilie“ als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Da geht es um Kinderbetreuungsangebote, eine zeitlich befristete Arbeitsplatzgarantie und Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege von Angehörigen: alles Bausteine, die Spielräume für die Ausgestaltung individueller Lebenskonzepte schaffen – und uns als Arbeitgeber beim langfristigen Erhalt hoch qualifizierter und motivierter Beschäftigter unterstützen.

Letztendlich geht es darum, Frauen verstärkt in Führungspositionen zu entwickeln. Nun wollen wir keine „Frauenquote“ einrichten, aber wir analysieren verstärkt, warum so wenige Frauen bei uns im Hause den Führungskräfte-Weg einschlagen. Wo können wir behilflich sein, was müssen wir

verändern, damit sich diese Situation wandelt? Auch ohne gesetzliche Vorschriften bleiben wir am Ball.

Da das Thema sehr aktuell und vielschichtig ist, haben wir es für die letzte Ausgabe des unternehmerBriefes in diesem Jahr zum Schwerpunkt gemacht – und auch den Namen der Publikation entsprechend geändert. Wir stellen mehrere Frauen vor, die sich ganz bewusst für Führungspositionen entschieden haben. Sie berichten über ihre Arbeit, ihren Werdegang, über die Kollegen und ihre Erfahrungen – und: Sie machen Mut.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre. Gleichzeitig nutze ich die Gelegenheit und wünsche Ihnen und Ihren Familien ein schönes Weihnachtsfest und einen guten Start ins Jahr 2012.

H.-Ulrich Nielsen



Foto: Sparkasse Hannover

Weniger Wachstum, mehr Flexibilität

Eine aktuelle Studie zeigt: Frauen führen mittelständische Unternehmen anders als Männer.

➔ In jedem fünften mittelständischen Unternehmen steht eine Frau an der Spitze. Damit ist der Mittelstand schon deutlich weiter als die Großkonzerne: In Dax-Unternehmen ist gerade einmal jeder 30. Vorstand weiblich. Die staatliche Förderbank KfW hat jetzt in einer Studie untersucht, was Frauen anders machen als Männer. Das zentrale Ergebnis: Chefinnen nutzen positive Signale aus der Wirtschaft seltener als Männer. Deshalb wachsen ihre Betriebe oft langsamer. Umgekehrt reagieren sie sehr sensibel auf negative Konjunkturzeichen. So schaffen sie es, ihr Unternehmen insgesamt auf eine solidere Basis zu stellen. Ein möglicher Grund dafür: Frauen legen in der Regel mehr Wert darauf, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen, und sind daher oft auch weniger karriereorientiert.

Gleiche Motive, andere Wege

Auch wenn das Investitionsverhalten sich unterscheidet, die Motivation ist ähnlich: Sowohl Frauen als auch Männer geben am häufigsten an, Geld in die Firma zu stecken, um von technischen Neuerungen zu profitieren, den Umsatz zu steigern sowie das Produktsortiment zu erneuern. Ein weiteres Ergebnis der Studie: Frauen im Chefessel sind in den verschiedenen Branchen unterschiedlich stark vertreten. Im Gastgewerbe wird jeder zweite Betrieb von einer Frau geführt, bei den „sonstigen Dienstleistungen“, zu denen unter anderem die Bereiche Erziehung, Gesundheit, Soziales und Kultur zählen, jeder dritte. Im verarbeitenden Gewerbe und in der Baubranche spielen Chefinnen dagegen nur eine untergeordnete Rolle. Grundsätzlich zeigt sich, dass frauengeführte Unternehmen weniger Mitarbeiter be-



Frauen verhalten sich an der Spitze eines Unternehmens anders als Männer. Sie gehen besonnener vor und legen mehr Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

schäftigen – im Gastgewerbe und bei den „sonstigen Dienstleistungen“ sind sie sogar nur halb so groß wie die männlich geführten.

Die Studie findet auch Erklärungsansätze für diese Unterschiede. Männer in Führungspositionen streben eher ein höheres Einkommen an. Bei Frauen hingegen steht oft der Wunsch nach Flexibilität im Vordergrund. Eins ist jedoch bei beiden Geschlechtern gleich: Sie wollen mithilfe einer selbstständigen Tätigkeit ihre Ideen verwirklichen und ihr eigener Chef sein. ←

treffpunkt



Marianne Heiß ist Chief Financial Officer bei Deutschlands größter Werbeagentur BBDO und damit eine der wenigen Frauen, die es in die Führungsriege deutscher Unternehmen geschafft haben. In ihrem Buch **„Yes she can: Die Zukunft des Managements ist weiblich“** erläutert sie anschaulich, warum Unternehmen für ihren langfristigen Erfolg auf weibliche Führungskräfte angewiesen sind. Dabei setzt sie auf klar nachvollziehbare Argumente, statt sich in feministischen Forderungen oder alten Klischees zu verlieren. Das Buch kostet 20 Euro (ISBN 3-86881-290-9).



Nach wie vor gerät die Karriere von Frauen häufig ins Stocken, wenn diese eine Familie gründen. Um dem entgegenzuwirken, hat das Bundesfamilienministerium gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gegründet. Auf der Homepage www.erfolgsfaktor-familie.de finden Unternehmerinnen und Unternehmer unter anderem eine Wissensplattform, branchenspezifische Tipps und Informationen, weiterführende Links sowie zahlreiche Beispiele von Unternehmen, die in vorbildlicher Weise Familie und Beruf vereinen.



Männer setzen Körpersprache und Worte deutlich häufiger zur Machtdemonstration ein als Frauen. Diesem Verhalten begegnen Frauen am besten mit Arroganz, sagt Peter Modler in seinem Buch **„Das Arroganz-Prinzip: So haben Frauen mehr Erfolg im Beruf“**. Der Autor zeigt auf, wie Frauen sich am effektivsten durchsetzen, und veranschaulicht seine Erkenntnisse mit zahlreichen Tipps und Beispielen. Preis: 17 Euro (ISBN 3-81051-294-9)

Chefin? Nein danke

➔ Die Frauenquote in den Vorständen deutscher Unternehmen ist in aller Munde. Doch wollen Frauen überhaupt weibliche Vorgesetzte? Das Meinungsforschungsinstitut Forsa ist im Auftrag des Online-Stellenmarkts Jobware dieser Frage nachgegangen – mit einem überraschenden Ergebnis: Nur drei Prozent aller weiblichen Fach- und Führungskräfte wünschen sich eine Chefin. 27 Prozent bevorzugen einen männlichen Chef, dem Rest ist das Geschlecht ihres Vorgesetzten egal. ←

Unternehmerin auf Probe

➔ Wer sich mit Kunsthandwerk beschäftigt und überlegt, seine Erzeugnisse zu verkaufen, kann sich für das Projekt „Unternehmerinnen auf Probe“ bewerben. Gründerinnen-Consult – ein Bereich der hannover impuls GmbH – stellt den Teilnehmerinnen dafür eine Verkaufsfläche auf Zeit zur Verfügung – das Ladenlokal wird beworben und betreut. Die Teilnehmerinnen können für vier bis acht Wochen ihre Verkaufstüchtigkeit testen und wirtschaftliche Planung mit Kreativität verbinden. Während der Projektphase können sie sich darüber hinaus in Sachen Marketing beraten lassen, Workshops besuchen oder in Feedbackgesprächen mehr über ihre Verkaufsfähigkeiten erfahren. Wer an dem Projekt teilnehmen möchte, sollte sich jedoch beeilen: Die Bewerbungsfrist für Januar 2012 endet am 28.12.2011. ←

informationen

www.gruenderinnenconsult.de

Gleicher Lohn am 23.3.

➔ Frauen verdienen in Deutschland rund 23 Prozent weniger als Männer. Umgerechnet auf die Arbeitstage des Jahres bedeutet das, dass Frauen erst am 23.3.2012 so viel Geld verdient haben wie Männer im Jahr 2011. Um darauf aufmerksam zu machen, findet an diesem Tag der „Equal Pay Day“ mit verschiedenen Aktionen in ganz Deutschland statt. Die niedersächsische Landesregierung hat jedoch auch über dieses Datum hinaus Maßnahmen ergriffen, um diese Ungleichbehandlung zu beenden. Dazu zählen etwa die 21 Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft, die Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf unterstützen. Außerdem setzt sie sich mit einem speziellen Förderprogramm zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt für die Beratung und Qualifizierung arbeitssuchender und beschäftigter Frauen ein. ←

kolumne

Ranhalten. Fertig – Zahlen in Sekundenschnelle

Technologischer Fortschritt im bargeldlosen Zahlungsverkehr

➔ In den USA und Asien ist es bereits gang und gäbe, in Europa hält es langsam Einzug: das kontaktlose Bezahlen mit der Karte. Seit Herbst 2008 können die Briten kontaktlos bezahlen. Mehr als 2.000 Händler auf der Insel akzeptieren diese Art der Kartenzahlung. Auch in anderen europäischen Ländern beginnen Versuche, wie etwa bei McDonald's in der Schweiz. In Deutschland startet die SparkassenCard mit dieser neuen, innovativen Zahlungsmethode.

Bei kontaktlosen Kartenzahlungen unter 20 Euro wird die Karte nicht mehr in das Terminal eingeführt, sondern es reicht das Heranführen beziehungsweise Auflegen der Karte. Damit kann die Transaktion in weniger als einer Sekunde durchgeführt werden. Das ist um ein Vielfaches schneller als Bargeldzahlungen und etablierte Kartenzahlungen. Dadurch verkürzen sich die Wartezeiten an der Kasse. Selbstverständlich gelten für diese kontaktlosen Zahlungen die gleichen hohen Sicherheitsstandards wie bei allen Kartenzahlverfahren der deutschen Kreditwirtschaft. Die Transaktionskosten liegen deutlich unter den bisher bekannten Preisen für Kartenzahlungen.

Erste kontaktlose Anwendungen auf Basis des goldenen Chips sind seit 2009 beim Fußballbundesligisten Bayer 04 Leverkusen erfolgreich im Einsatz. Die Karte dient als Dauerkarte, als Mitgliedsausweis und zur bargeldlosen Zahlung im Stadion. In diesem Jahr folgte der Handballbundesligist Frisch auf Göppingen. Und auf dem Hurricane Festival in Scheeßel konnten sich mehrere Tausend Fans von der Schnelligkeit der Zahlungsmethode überzeugen.

Im November haben jetzt die Sparkassen-Finanzgruppe und der Tankstellenbetreiber Esso Deutschland die erste bundesweite Kooperation zum kontaktlosen Bezahlen mit Girocards geschlossen. Damit gewinnt das Projekt der Sparkassen mit rund 1.100 Akzeptanzstellen deutlich an Schwung.

Im April 2012 fällt der Startschuss für den Feldtest in der Pilotregion Hannover, Braunschweig und Wolfsburg. Die Sparkassen wollen in den nächsten vier Jahren alle 45 Millionen SparkassenCard ihrer Kunden austauschen und so die Voraussetzung für das kontaktlose Bezahlen per Funkchip an der Ladenkasse schaffen. Als weiterer Partner steht die Supermarktkette Edeka fest. ←



impresum

Herausgeber: Sparkasse Hannover, Unternehmenskommunikation, Aegidientorplatz 1, 30159 Hannover, www.sparkasse-hannover.de **Ansprechpartnerin:** Andrea Wildhagen, Tel.: 0511 3000-1169, Fax: 0511 3000-951169, andrea.wildhagen@sparkasse-hannover.de **Realisation:** corps. Corporate Publishing Services GmbH, Kasernenstraße 69, 40213 Düsseldorf **Redaktion:** Daniel Ferling, Dorit Ohlau (zikada) **Objektleitung:** Jana Nölle **Druck:** Hahn-Druckerei GmbH & Co, Fränkische Straße 41, 30455 Hannover **Auflage:** 8000. Der unternehmerBrief ist ein kostenloser Service für Firmenkunden der Sparkasse Hannover.

In den Kunden hineinfühlen

Maren und Laura Grondey leiten den Familienbetrieb Siemer Kartonagen GmbH schon in zweiter Schwesterngeneration.



Machen gemeinsam Druck: Die Schwestern Laura (links) und Maren (rechts) Grondey leiten gemeinsam die Siemer Kartonagen GmbH. Mutter Renate (Mitte) unterstützt sie, wo immer sie kann.

➔ Die Firma gehörte bei den Grondeys schon immer zur Familie. Die Töchter der früheren Geschäftsführerin und Miteigentümerin Renate Grondey sind zwischen Druck-, Klebe- und Stanzmaschinen aufgewachsen, haben dort ihr erstes Taschengeld mit dem Kleben von Faltschachteln verdient und kennen das Geschäft mit den Hüllen aus Karton seit Kindertagen. Heute führen Maren und Laura Grondey den Verpackungsspezialisten Siemer Kartonagen in der vierten Generation. Damit geht das 1906 gegründete Familienunternehmen von einem Schwesternpaar an das nächste. Mutter Renate Grondey berät ihre Töchter mit ihrer über 40-jährigen Erfahrung noch bis zum Sommer 2012 und folgt dann ihrer ehemaligen Mitgeschäftsführerin und Schwester Ilona Walter in den Ruhestand.

Dem Können der Töchter vertrauen

Bis dahin springt sie gerne ein, wenn bei den 50 bis 70 Aufträgen, die täglich bei Siemer abgewickelt werden, Ideen oder einfach Mitmachen gefragt sind oder auch der Geburtstagsstrauß für eine Mitarbeiterin frisch an ihrem Arbeitsplatz stehen soll. Für sie sind das Kleinigkeiten, für die Geschäftsführerinnen ist es

eine große Hilfe. Die langjährige Chefin ist heute froh über mehr Freizeit: „Wenn ich am Vormittag Golf spielen möchte, dann mache ich das“, sagt sie. Lange genug hat sie hart gearbeitet und die Verantwortung für 26 Mitarbeiter getragen. Das Loslassen vom Lebenswerk fällt ihr, zur Verwunderung der Töchter, leicht. „Es ist einfach schön, Zeit zu haben“, sagt sie. Der Grund, warum sie sich so entspannt zurücklehnen kann: „Die Töchter sind gut in dem, was sie machen, und sie bringen das Geschäft mit neuen Ideen voran – bald besser als ich.“ Der Generationswechsel musste kommen, denn die Kunden sind jünger und die Technik – besonders in der Veredelung – hat sich stark entwickelt. „Da bin ich mitunter nicht mehr so im Thema.“ Die Umsatzsteigerung betrug im Jahr 2010 16 Prozent auf rund 3,7 Millionen Euro.

Das hätten sich sowohl Maren als auch die sechs Jahre jüngere Laura nicht träumen lassen. Nach der Schule wussten beide noch nicht, was sie einmal machen wollen. Maren zog innerhalb von fünf Jahren das von ihrer Mutter vorgeschlagene Studium der Kommunikationstechnik für Druck in Wuppertal durch und wollte sich erst danach orientieren. Die ISO-Zertifizierung in einer Druckerei, die sie selbst-

ständig während ihrer Praxisphase organisierte, begeisterte Maren für die Männerdomäne. Dennoch blieb ihr Traum ein Psychologiestudium. Nach einem Jahr Leben in Indien war sie sich sicher: „In die Familienfirma möchte ich nicht einsteigen.“ Sie sammelte Erfahrungen in der Branche, wollte zum Beispiel in einer mittelständischen Druckerei Abläufe straffen, Dinge vereinfachen – und musste feststellen, dass unternehmerisches Denken dort nicht erwünscht war. Zu diesem Zeitpunkt suchte Renate Grondey eine Assistenz und fragte auch ihre ältere Tochter Maren. Diese willigte ein und kümmert sich seitdem um die Kunden, die immer öfter aus dem Bereich der anspruchsvollen Naturkosmetik kommen. Sie honorieren Marens „Hineinfühlen“ in das Produkt und ihre Vorschläge bei der Entwicklung der Verpackung. „Ich probiere jedes Produkt aus, das wir verpacken, und schlage vor, wie es mit innovativen Veredelungen besser wahrgenommen werden kann“, sagt die Druckingenieurin. Dass die gedrehten, teillackierten oder geprägten Faltschachteln auch so wie gewünscht aus den Maschinen kommen, dafür sorgt die 29-jährige Laura Grondey. „Ich bin eine Macherin und hatte zwar den Studienplatz im selben Fach wie meine Schwester als Plan B in der Tasche, doch die Ausbildung für Digital- und Printmedien in Hildesheim lag mir mehr und hat mir gut gefallen“, sagt Laura über die Empfehlung ihrer Mutter. Nach der Lehre ging sie in eine große Druckerei, lernte engagiert und stemmte bereits nach drei Jahren Projekte mit sechsstelligen Budgets. „Die Energie könnte sie auch in die eigene Firma stecken“, sagten sich Renate und Maren Grondey vor drei Jahren.

Die Schwestern ergänzen sich perfekt

Die junge Technikerin sollte auf den erfahrenen Betriebsleiter folgen, der in den Ruhestand ging. Ein Wochenende Bedenkzeit reichte Laura Grondey. Sie sagte zu und arbeitete sich innerhalb weniger Wochen in die Produktion ein: Maschinenbelegung, Mitarbeiterinsätze, Kapazitätsplanung, Verhandlungen mit Maschinenherstellern, Materialbestellung. Seit dem 1. Juni 2011 sind Maren und Laura Grondey gleichberechtigte Anteilseignерinnen und Geschäftsführerinnen. „Sie ergänzen sich durch ihre unterschiedlichen Verantwortungsbereiche und Charaktere perfekt“, sagt Frank Schäfer, Firmenkundenberater der Sparkasse Hannover. Maren Grondey verkauft und berät die Kunden, die durchsetzungsstarke Praktikerin Laura Grondey weiß ihre Mannschaft in der Produktion hinter sich. „Außerdem verstehen wir uns nicht nur wortlos, sondern auch bei rauerem Ton“, sagt Maren lachend zu Laura. Und Renate



Grondey ergänzt: „Beide sind sehr empathisch, was besonders bei Kundengesprächen gut ankommt.“ Das Hineinfühlen in die Wünsche der Kunden, so die Mutter, würde immer wichtiger werden. Denn die Verpackungen sind aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten, die Drucktechnik, Papiersorten, Lacke und Farben bieten, komplizierter und erklärungsbedürftiger, als sie es früher waren. Haptik, Optik und Verarbeitung der Verpackung sind heute Teil des Marketings und nicht mehr nur Schutzhülle.

Und auch der Umweltschutz war und ist neben dem persönlichen Verhältnis zu den Mitarbeitern eine Herzensangelegenheit für beide Töchter. Als eine der ersten von rund 300 Kartonagendruckereien in Deutschland waren sie FSC-zertifiziert und produzierten ausschließlich mit Karton und Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Kunden können bei Siemer auch klimaneutral drucken und den Kohlendioxid ausstoß bei der Produktion mit einem Beitrag an eine Umweltschutzorganisation ausgleichen. Bei all dem Neuen ist Renate Grondey froh, dass eines noch immer bleibt: Bei Engpässen helfen ihre Töchter auch heute noch in der Produktion aus – nur nicht mehr für ein Taschengeld. ←

Vielfältige Möglichkeiten: Haptik, Optik und Verarbeitung von Verpackungen sind heute höchst unterschiedlich. Bei Familie Grondey stehen die Kundenwünsche jedoch immer an erster Stelle.



Mit Engagement und Mentoring

Claudia Schreck ging ihren Weg von der gelernten Fremdsprachenkorrespondentin mit Logistikerfahrung zur Geschäftsführerin der Flux Schweiß- und Lötstoffe GmbH in Berenbostel.

Von der Angestellten zur Chefin: Claudia Schreck leitet die Geschicke der Flux Schweiß- und Lötstoffe GmbH.

➔ Schneeweiß strahlt die Fassade der Flux Schweiß- und Lötstoffe GmbH. Das Firmenschild mit dem blauen Schriftzug steht um die Ecke – angelehnt. Der Haupteingang ist noch durch Reste des Gerüsts blockiert, die Maler arbeiten derweil im Entree. Im Büro, das sich die Geschäftsführer Claudia Schreck und Rüdiger Funke teilen, reihen sich renovierungsbedingt zahlreiche Ordner am Boden und bilden Spaliere an der Wand. Auf den Etiketten Ländernamen aus aller Welt: Spanien, Thailand, Südafrika, China, Brasilien, Australien, Japan, die Vereinigten Staaten und Indien.

Kunden rund um den Globus

Bis auf einzelne skandinavische und afrikanische Staaten gibt es kein Land, das nicht zu den Kunden des Berenbosteler Weltmarktführers gehört. „Wir

sind überall dort, wo Aluminium gelötet wird – vornehmlich für die Automobil- und Haushaltsindustrie“, sagt Claudia Schreck. In Summe fliegt Mitgeschäftsführer Rüdiger Funke dafür pro Jahr bei seinen Kundenbesuchen dreimal um die Welt. Von zwölf Monaten ist er mindestens sieben unterwegs; kontaktiert, verhandelt, berät und holt Aufträge für die 50 Mitarbeiter starke Firma herein. Zehn Ingenieure verwalten die fünf Auslieferungslager in Tschechien, England, Malaysia, China und Südafrika und sind als Techniker für Kunden in der ganzen Welt tätig. 30 Mitarbeiter stellen die rund 180 verschiedenen Aluminium-Lötstoffe in fünf Produktionshallen an der Dieselstraße her, befüllen von dort Lager oder liefern direkt an die Kunden. Sämtliche Aktivitäten außerhalb des weltweiten Vertriebes koordiniert Claudia Schreck: Entwicklung, Finanzen, Produktion,

Versand, Qualität, technische Anfragen, Personalmanagement und Einkauf. Know-how, das sich die gelernte Fremdsprachenkorrespondentin – unterstützt durch die gezielte Förderung des Firmengründers Helmut Flor – selbst angeeignet hat. „Ich lerne gern dazu und ich hatte das Glück, dass Helmut Flor dieses Potenzial erkannt hat“, berichtet sie.

Angestellte wird Anteilseignerin

Anfang 1998 wirbt Helmut Flor Claudia Schreck von einer Spedition ab und übergibt ihr zunächst den Versand. Sie arbeitet sich ein, besucht Kunden, inspiziert Anlagen, nimmt Qualitätsproben in der Produktion, kümmert sich um das Marketing und bekommt mehr Vertrauen und mehr Verantwortung. 2001 wird der Vertriebsprofi Rüdiger Funke eingestellt. Ihr Mentor setzt das Nachfolgeduo mitten in der Krise am 1. Januar 2009 durch ein Management-Buy-out als Geschäftsführer und jeweils 50-prozentige Anteilseigner ein. Begleitet von der Sparkasse Hannover, hat sich Claudia Schreck auf den großen Schritt in die Selbstständigkeit nicht nur mit Know-how, sondern auch mit ihrer gewissenhaften Einstellung zu den Finanzen qualifiziert. „Ich hatte das Selbstvertrauen, da ich wusste, was auf mich zukommt, wir zu zweit waren und mich mein privates Umfeld darin bestärkt und unterstützt hat“, berichtet sie. Bei der Aufbereitung der Unterlagen zur Finanzierung beriet Firmenkundenberater Wilfried Finke die Nachfolgerin.

Das Team einschwören

In ihre Rolle als Chefin und in die Branche ist sie hineingewachsen. „Ich pflegte im beruflichen Alltag als Angestellte einen eher distanzierten Umgang mit den Kollegen, was mir im Nachhinein als Vorgesetzte den Umgang mit den Mitarbeitern erleichterte.“ Sie brauche schon ein starkes Selbstbewusstsein, so Schreck, denn als Frau in der Männerwelt werde sie stärker beobachtet und auch kritischer beurteilt. Ihre wenigen schlechten Erfahrungen hängen eher mit der kulturellen Prägung zusammen. In der Begegnung mit indischen Kunden wollte man ihr zum Beispiel bei Gesprächen nicht die Hand geben. Ein gewisses Verständnis für die Sitten anderer Länder hat sie, doch wenn ein Bewerber allein Rüdiger Funke in seinem Anschreiben anspricht, bekommt er seine Bewerbung ungelesen zurück. Denn die Auswahl der Mitarbeiter liegt Claudia Schreck am Herzen. „Die Mitarbeiter sind das Wichtigste, und für den Erfolg brauchen wir ein gut funktionierendes Team, das sich besonderen Situationen anpassen kann.“ In einer solch besonderen Situation befand sich Flux 2009,



als das Unternehmen mit den Auswirkungen der Finanzkrise kämpfte. Der Stammmannschaft sagte die Geschäftsführung eine Jobgarantie zu und verlangte im Gegenzug, dass in der auftragslosen Zeit zum Beispiel andere Arbeiten wie das Putzen von Maschinen und Anlagen übernommen wurden. So blitzte die startbereite Produktion, als Mitte 2009 wieder Aufträge eingingen. Im Vergleich zum Einstieg von Schreck und Funke im Jahr 2009 hat Flux sein Ergebnis im aktuellen Jahr um 50 Prozent gesteigert. „Wir haben sowohl mehr Aufträge als auch neue Kunden gewonnen und setzen in den kommenden Jahren auf verschiedene Branchen abseits der Automobilindustrie, etwa auf Klima- und Solartechnik sowie Kraftwerkswärmetauscher“, so Schreck.

Die Kraft für ihre mindestens 60 Wochenstunden schöpft die ehemalige Handballerin beim Anfeuern des Bundesligisten TSV Hannover-Burgdorf. Auch beim Joggen durch die Natur kann sie gut abschalten. Sie läuft regelmäßig den Halbmarathon. Darüber hinaus engagiert sie sich als Jurymitglied beim Startup-Wettbewerb der Sparkasse Hannover. Ihr Augenmerk bei den Konzepten der Gründer in spe: „Sind die Finanzen realistisch kalkuliert und ist das Vorhaben überhaupt wirtschaftlich?“

Eingespieltes Team: Rüdiger Funke kümmert sich bei Flux um den weltweiten Vertrieb, Claudia Schreck koordiniert unter anderem Entwicklung, Finanzen, Produktion und Einkauf.



„Karriere machen ist ein großes Spiel“

Georgia Gumpert ist Geschäftsführerin des ADAC-Fahrsicherheitszentrums in Hannover, zudem coacht sie Fach- und Führungskräfte. Im unternehmerBrief spricht sie über die Frauenquote, das Verhältnis der Geschlechter zueinander und die Notwendigkeit flexibler Arbeitsbedingungen.

unternehmerinnenBrief: Sie leiten das ADAC-Fahrsicherheitszentrum in Hannover. Mussten Sie sich auf dem Weg in diese Position oft gegen männliche Mitbewerber durchsetzen?

Georgia Gumpert: Nein. Wenn es darum geht, eine Führungsposition zu erreichen oder auszuüben, spielt die Geschlechterfrage eine untergeordnete Rolle. Heute wird bei allen Bewerbern die gleiche Messlatte angelegt, unabhängig von Alter, Herkunft oder Geschlecht. Eine Führungskraft muss vor allem die Unternehmensziele erreichen und das Team motivieren. Dazu braucht sie Erfahrung, eine gute Ausbildung, eine starke Persönlichkeit und den Willen zum Erfolg – egal, ob als Mann oder als Frau.

unternehmerinnenBrief: Trotzdem fordern Politiker wie etwa Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen eine Frauenquote.

Georgia Gumpert: Das Thema ist aus meiner Sicht überbewertet und überdiskutiert. Ich persönlich sehe mich nicht als Quotenfrau, sondern bin aufgrund meiner Erfolge und Fähigkeiten eingestellt und befördert worden. Viel wichtiger als diese Diskussion ist meiner Meinung nach, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und Arbeitsplätze zu dezentralisieren. Denn in Deutschland sind Familie und Beruf nach wie vor oft schlecht miteinander vereinbar. Die Demografie wird jedoch dazu beitragen, dass sich das ändert. Dauerhaft kann die Wirtschaft es sich nicht leisten, auf gut ausgebildete, qualifizierte und auch motivierte Frauen als Arbeitskräfte zu verzichten. Das muss jedoch durch konkrete Maßnahmen geschehen, nicht durch Quoten. Die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben werden immer fließender, deshalb muss durch flexible Regelungen Lebensqualität geschaffen werden. Davon werden nicht nur Frauen und Männer, sondern am Ende auch die Wirtschaft profitieren.

unternehmerinnenBrief: In Ihren Coachings kommen Sie mit vielen Fach- und Führungskräften in Kontakt. Welches Verhalten beobachten Sie speziell bei Frauen?

Georgia Gumpert: Viele Frauen versuchen in einer Führungsposition, die Männerwelt zu kopieren. Wenn eine Frau jedoch versucht, der bessere Mann zu sein, bleibt etwas ganz Entscheidendes auf der Strecke, nämlich die Authentizität. Authentizität, bei sich bleiben und in sich ruhen ist meiner Meinung nach das Wichtigste überhaupt. Insofern schließen sich Authentizität und weibliche Fähigkeiten nicht aus, sondern bedingen einander. Auch Intuition und Einfühlungsvermögen sind typisch weibliche Fähigkeiten und machen Frauen erfolgreich. Zudem bin ich durchaus der Auffassung, dass Frauen in der Mehrheit besser zuhören können und bei



Georgia Gumpert ist seit 2007 Geschäftsführerin im ADAC-Fahrsicherheitszentrum Hannover-Messe. In 15 Jahren Führungserfahrung in internationalen Unternehmen erlebte sie auch die Grenzen von klassischen Managementansätzen und Denkmodellen. Sie stellte sich Fragen wie: „Wie kann man Menschen in Führungspositionen unterstützen und befähigen, die eigenen Fähigkeiten auszubauen?“ Auf der Suche nach Antworten befasste sie sich mit verschiedenen Coachingansätzen und -methoden und ist heute beides: Führungskraft und Coach.

ihren Gesprächspartnern den Eindruck des Respektiertwerdens hinterlassen. Hier stehen sich Männer häufig selbst im Weg durch ihre sehr strukturierte, sachliche Art, an Dinge heranzugehen. Es lassen sich übrigens inzwischen auch Männer gerne von einer Frau coachen. Weil sie ein ehrliches Interesse daran haben, mit Frauen auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten. Und weil sie festgestellt haben, dass es miteinander besser geht.

unternehmerinnenBrief: Das bedeutet, Männer und Frauen führen ein Unternehmen auf verschiedene Weise?

Georgia Gumpert: Ja. Es gibt aber auch viele Gemeinsamkeiten. Um in einer leitenden Position wirklich erfolgreich zu sein, muss man vor allem für das Unternehmen brennen. Nur dann ist eine Führungskraft in der Lage, Dinge voranzutreiben, ohne darüber nachzudenken, ob das jetzt Nutzen, Geld oder Anerkennung bringt. Wichtig ist auch, die eigenen Aufgaben mit Humor und Gelassenheit zu betrachten. Nur so lassen sich Mitarbeiter motivieren. Ich möchte, dass mir meine Arbeit Spaß macht. Und es soll anderen Spaß machen, mit mir zusammenzuarbeiten. Natürlich ist es darüber hinaus wichtig, Herausforderungen anzunehmen und auch Durchhaltevermögen bei Rückschlägen zu beweisen.

unternehmerinnenBrief: Frauen legen häufig größeren Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bremsen sie sich in Karrierefragen dadurch selbst aus?

Georgia Gumpert: Natürlich ist das eine Herausforderung, der sich die Unternehmen stellen müssen. Für viele Frauen ist die Familie aber auch eine willkommene Ausrede dafür, dass sie sich nicht in die Karriereschlacht werfen müssen. Schließlich hat diese auch ihre unangenehmen Seiten, etwa Machtspielchen. Daher ist es wichtig, seine innere Stärke zu finden und, wie ich vorhin schon sagte, trotz allem authentisch zu bleiben.

unternehmerinnenBrief: Das ist einfacher gesagt als getan.

Georgia Gumpert: Ich selbst betrachte diese Machtkämpfe als ein großes Spiel. Die Führungsetagen sind in deutschen Unternehmen nach wie vor männlich geprägt, das muss ich akzeptieren. Es kann aber auch richtig Spaß machen, sich dort zu bewegen – dann nämlich, wenn mir als Frau Karriere und Unabhängigkeit genauso wichtig sind wie vielen Männern. Dabei merke ich auch, dass das Verständnis füreinander stetig wächst. Ohnehin ist längst erwiesen, dass heterogene Teams am erfolgreichsten arbeiten. Ich freue mich, dass sich diese Erkenntnis zunehmend durchsetzt. ←