

# Die Region Aachen und ihre neuen Vorbilder

Barbara Frett ist Geschäftsführerin der Frettnetwork GmbH in Aachen. Heute sind sie und ihr Unternehmen in der HR-Branche als Headhunter und Netzwerker international bekannt. Beeindruckend! Eine solche Karriere wirkt vielleicht sogar einschüchternd auf die, die nicht wissen, was dahinter steckt, wie man dorthin kommt.

Wir haben sie gefragt, wie sie es geschafft hat - und sie hat es uns erzählt.



**KomZ:** Wer ist Barbara Frett?

**BF:** Das ist eine gute Frage! (lacht) Ein ziemlich umtriebiger Mensch, der auch seine Mitarbeiter so manches Mal in den Wahnsinn treibt, weil sie zu viele Ideen hat und oft gebremst werden muss. Ansonsten ist Barbara Frett jemand, die aus einer sehr multikulturellen und internationalen Familie stammt und durch den Job in die Region Aachen kam – bewusst aber damals nach Holland gezogen ist. Warum? Durch's Motorradfahren kannte ich schon einige Leute hier aus dem deutsch-niederländischen Grenzgebiet. Darum bin ich direkt dorthin gezogen, wo ich Leute kannte: über die Grenze. Ich war es schon immer gewohnt: mit britischen Cousins großgeworden, Großcousinen aus Südamerika, die regelmäßig mit ihren Eltern bei der Oma aufschlugen, mit einer Tante in Dänemark... Und so bin ich aufgewachsen! Da gab es für mich nie Berührungsängste. Und das Internationale ist so auch ein Stück weit zu meiner Passion geworden. Das internationale Arbeiten hat mich immer schon angetrieben – auch das Internationalisieren. Sogar im Bereich Ausbildung: da habe ich, wenn möglich, AZUBIs für eine Weile in Niederlassungen im Ausland geschickt. Das ist meine Natur, was sich auch in meinen vielen Reisen zeigt. Auch wenn diese im Moment eher eingeschränkt sind. Aber einmal nicht unterwegs zu sein, ist auch eine gute Entschleunigung für mich. Ich fahre sehr gerne Motorrad und besuche Konzerte. Normalerweise. Ich denke ich bin sehr nahbar und offen – manchmal zu sehr, aber genau das macht mich, glaube ich, als Mensch aus.

**KomZ:** Wie zeichnet Sie das als Führungskraft aus?

**BF:** Ich kann Ihnen schon einmal sagen, dass es etwas ganz Anderes ist, ob man angestellte Personalleiterin in einem Unternehmen ist oder Unternehmerin. Die Unterschiede merke ich in den letzten Jahren sehr deutlich. Die Firma ist gewachsen, es wurde Personal eingestellt – aber als Unternehmerin hat man dann auch immer etwas im Nacken hängen: Wie akquiriere ich neue Kunden? Wie sieht es mit den Umsätzen aus? Die Corona-Krise hat uns dann auch ein bisschen gebeutelt. Wir hatten genug Aufträge, diese wurden dann leider zurückgezogen, da es in fast allen Unternehmen einen Headcount-Freeze (Anm. d. Red.: es durfte kein neues Personal eingestellt

werden) gab. Und genau daran hängen wir. Die Firma hier ist klein, ich als Führungskraft bin sehr transparent, somit bekommt man sehr schnell mit, wenn irgendwo eine Schiefelage vorherrscht. Ich bin keine Führungskraft, die ihr Personal mit der Peitsche vorantreibt, ich lasse lieber Freiheiten und die Dinge laufen. Aber, wenn etwas nicht läuft, kann ich auch recht deutlich werden. Dann merkt man mir schon an, dass etwas nicht stimmt.

**KomZ:** Sie sind Unternehmerin. Warum der Schritt zur Selbstständigkeit? Wie ist Ihre berufliche Karriere VOR der Selbstständigkeit verlaufen? Was waren die Anfänge?

**BF:** Im Grunde war es so: Mich riefen immer wieder Headhunter an, auch Unternehmer oder Entscheider, um mich um Rat zu fragen. Ich bin eine Netzwerkerin und habe dadurch sehr viele Kontakte. Das wussten diese Personen natürlich und dachten sich: „Da bekomme ich bestimmt gute Kandidaten, die Frett kennt ja genug Leute.“ Und irgendwann habe ich mir gedacht „Das kann ich auch! Und zwar viel besser!“, weil ich ja auf der anderen Seite gesessen habe. Außerdem habe ich festgestellt, dass die meisten Head Hunter sehr stark verkaufs- und zahlengetrieben waren und der Mensch dabei nicht mehr sonderlich im Vordergrund stand.

**KomZ:** Was heißt denn, den Menschen im Personalbereich in den Vordergrund zu stellen?

**BF:** Naja, Menschen sind eben keine Zahlen, sondern Persönlichkeiten. Die gibt es auf Arbeitgeber- UND Arbeitnehmerseite. Zum Beispiel: Wenn ich einen Charakter habe, der gerne sehr strukturiert arbeitet und Dinge gerne in Prozessen hintereinander abarbeitet, würde ich diesen niemals in ein stark wachsendes Unternehmen oder Start-Up stecken, das schon vorher ein wenig chaotisch wirkt. Deshalb achte ich sehr darauf, dass die Personen auch zu den Akteuren in der Firma passen – und umgekehrt. Denn die Firmenkultur muss ja auch irgendwo zur Person passen. Darauf achten wir sehr! Und auch deshalb werde ich bis heute immer wieder von Unternehmensleitungen angerufen, weil wir zuhören.

**KomZ:** Der Weg zur Chefin: warum kam dieser Schritt? Gab es da nicht auch Ängste?

**BF:** Ja natürlich! Ich habe auch ganz bewusst einen doppelten Weg gewählt. Ich hatte eine 40-Stunden-Plus-Position, ich war in der Runde der Geschäftsführung mit dabei – als Prokuristin, in der Konzernsprache nennt man das dann Senior Management, und dachte mir irgendwann: „Du hast hier zwar eine Superkarriere – aber willst du das wirklich?“ Ich hatte das Unternehmer-Gen irgendwie schon immer. Mit Mitte 20 war ich auch schon einmal selbstständig. NEBEN meiner Festanstellung hatte ich ein Motorradgeschäft mit Motorradbekleidung. Ich denke, entweder man hat dieses Gen oder eben nicht. Die Ängste gab es aber in der Tat! Ab einem gewissen Alter hat man ja auch Dinge, die man abbezahlen muss. Ich habe deshalb bewusst Gründung, Unternehmen und Festanstellung nebeneinander laufen lassen. So habe ich Ende 2014 meine Firma gegründet und war bis Frühjahr 2016 noch fest angestellt. Das war eine ganze Weile, verbunden mit einer ganzen Menge Arbeit: Wenn ich vom Büro nach Hause kam, hing ich noch bis in die Nacht am Computer, um meine Firma aufzubauen – auch am Wochenende.

**KomZ:** Wann war der Moment, als Sie beschlossen haben: „Jetzt mache ich mich selbstständig“?

**BF:** Es war so, dass ich damals mit Mitte 40 gedacht habe, dass alle Berater, die man trifft, Mitte 50 oder älter sind. Ich wollte den Schritt lieber wagen, solange ich noch etwas „frischer“ unterwegs war. Dabei hatte ich immer Altherren mit Lederaktentasche im Kopf. (lacht) Das wollte ich frischer haben. Ich habe immer überlegt, ob ich diesen Schritt gehe oder nicht. Ich habe mich dazu viel ausgetauscht. Eine Freundin, selber Personaldirektorin, hatte sich dann selbstständig gemacht. Mit ihr habe ich einige Wochen und Monate diskutiert. Allerdings hatte sie mich schon früher dazu bewegen wollen, den Schritt zu gehen. Und irgendwann stand der Sprung dann an. Es gab sehr viele Veränderungen in meinem Leben und meine Mutter wurde auch krank. Da gab es natürlich dann noch die Überlegung Home-Office: von zu Hause arbeiten können, mehr Flexibilität. Ich war an einem Punkt angekommen, an dem ich noch einmal etwas ganz Neues machen wollte. Und das alles, gepaart mit dem Zuspruch von den Leuten aus der Branche und den alten Kollegen, hat mich dann dazu bewegt, diesen Schritt zu gehen.

**KomZ:** Wie haben Sie es denn geschafft, sich, gerade auch als Frau, beruflich durchzusetzen?

**BF:** Also ich glaube ich habe das große Glück, dass ich eine sehr gute Ausstrahlung habe und offen auf Menschen zugehen kann. Auch meine körperliche Größe hat mir oft geholfen. Ich war keine Frau, die unsicher durch die Gegend rannte. Ich hatte immer Chefs, die sahen, was ich konnte, und mich immer gefördert haben. Ich war Betriebsrätin, ich war Betriebsratsvorsitzende, ich war im Aufsichtsrat in jungen Jahren, da gab es die Diskussion über Quoten noch gar nicht! Das kam, weil man mir das zugetraut hat. Natürlich ist es immer schwieriger als Frau. Man hat auch weniger Gehalt. Das sehe ich heute noch, wenn ich mit BewerberINNEN spreche. Die Gehaltswünsche liegen deutlich unter denen der Männer! Auch wenn die Kompetenzen oft sogar etwas höher sind.

**KomZ:** Warum glauben Sie, dass Frauen hier schlechter im Kurs stehen? Sowohl in der Anstellung, als auch in der Vergütung?

**BF:** Frauen sind hier wesentlich bescheidener und trauen sich anfangs oft zu wenig zu, gehen daher mit weniger Forderungen in die Gespräche. Männer sind da wesentlich selbstbewusster. Die rennen einen dann mit Ihren Forderungen schon mal um. Sie diskutieren auch sehr hartnäckig – da treten Frauen oft eher einen Schritt zurück. Natürlich gibt es auch andere Fälle, in denen Frauen mit ihrer Karriere durchjagen und auch immer das gewünschte Gehalt bekommen. Das ist aber eher selten.

**KomZ:** Und wenn man so jemand ist, die ihre Karriere auch voranbringen will, wie sieht es da mit Gegenläufern aus – von männlicher wie von weiblicher Seite?

**BF:** Ich bin da ganz ehrlich: Ich glaube, dass ich gut vorangekommen bin, weil ich immer viel mehr geleistet habe, an Stunden, an Sonderprojekten, an Ideen. Und weil ich auch als Personalerin nicht payroll- sondern marketinggetrieben war. Das hat den Führungskräften gut gefallen: ich hatte immer eine andere Brille auf, auch vor Zeiten des Employer-Brandings habe ich genau das schon betrieben. Und die Mehrleistung passte sowieso zu mir. Da hatte ich Spaß dran. Und ich habe gerne neue Sachen ausprobiert. Ohne zu lange darüber nachzudenken auch einfach Sachen umgesetzt. „Getting things done“. Ich habe nur kurz mit meinen Leuten darüber gesprochen, ob sie eine Idee gut fanden, und diese dann einfach umgesetzt. Man muss sich auch einfach mal trauen, Dinge zu machen! Konkurrenzverhalten habe ich so nie richtig erlebt. Und ein bisschen Glück gehört ja auch dazu: zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein, Chefs zu haben, die einen schätzen – zu einigen habe ich bis heute Kontakt – das hat schon geholfen.

**KomZ:** Im Imagefilm von Frettnetwork heißt es gleich zu Beginn: „Frettnetwork bedeutet ein schlagfertiges Team, ein exzellentes Netzwerk und Begeisterung.“ Wie viel davon steckt in Ihnen als Person – und als Führungskraft?

**BF:** Ein sehr großer Teil. (lacht) Aber im ganzen Team! Frettnetwork steht und fällt mit der Person, mit dem Akteur – im Guten wie im Schlechten. Das meinte ich zu Beginn, dass man mir schnell anmerkt, wenn Unruhe herrscht. Ich lege dann die Karten auf den Tisch, da kann nicht jeder Mitarbeiter gleich gut mit umgehen. In kleinen Unternehmen ist es immer schwieriger, aber mir ist das wichtig und das setze ich auch gerne und breit um. Wir haben jetzt die Corona-Pandemie vor der Nase, da musste und muss ich schwere Entscheidungen treffen – und das trage ich auch ganz ehrlich mit nach Hause. Das ist die Begeisterung, das Herzblut, was daran hängt. Und das Netzwerken ist meine Passion – daran habe ich wirklich Spaß. Da geht man einmal essen und unterhält sich mit jemandem – einen halben Tag später bekommt man einen Anruf: „Ich möchte gerne mit Ihnen zusammenarbeiten“. Dabei gab es davor nur ein bisschen Smalltalk. Ich glaube, das ist eine Frage der Ausstrahlung. Früher wusste ich auch nicht, dass ich sowas habe, aber, wenn man es einmal herausgefunden hat, ist das eine tolle Sache! Aus meiner Sicht muss man aber absolut zuverlässig sein. Das schätzen die meisten an mir. Und dann bleibt man in Kontakt.

**KomZ:** Und so entstehen Netzwerke. Wir beim KomZ treiben die Vernetzung von Frauen auch nach allen Kräften voran. Für wie wichtig erachten Sie gerade Frauennetzwerke für die Region?

**BF:** Bei einem meiner ehemaligen Arbeitgeber gab es einmal einen neuen Personaldirektor, der kam aus München. Er fing bei uns an und brauchte Hilfe, weil er sein Haus nicht verkauft bekam, da es renovierungsbedürftig war. Da hieß es schon: „Fragen Sie mal die Fretti!“ Und tatsächlich kannte ich jemanden für die Renovierung. So schnell kann Netzwerken helfen – überall.

Ich denke gerade hier in der Region Aachen sind wir noch viel zu bescheiden. Wir dürften und sollten viel mehr Marketing für die Region betreiben. Aus irgendeinem Grund versteckt sich Aachen immer. Es ist eine B-Lage, so weit im Westen, dass man uns nicht sieht. Berlin rennt uns davon, dabei haben wir hier in Aachen alles vor der Nase: Unis, Internationalität ohne Ende, wir sind ruckzuck im Ballungsgebiet Rhein-Ruhr und genauso schnell in Holland, Luxemburg oder Belgien. Wir brauchen insgesamt mehr Netzwerke und müssen uns stärker zusammenschließen, um aus der Versenkung zu kommen. Frauen können das eigentlich sehr gut und schnell, weil man sich auch gerne einmal über private Themen austauscht – klönen und Kaffchen trinken. Das geht mit Männern auch, aber bei Frauen ist das stärker ausgeprägt.

Und für Bewerberinnen ist das Netzwerken unglaublich nützlich, weil es ihnen hilft, als Talente gesehen und in Unternehmen aufgebaut zu werden. Als Unternehmerin sage ich, dass wir uns noch viel stärker vernetzen könnten, um uns untereinander zu unterstützen. Das predige ich auch schon lange. Warum wollen wir uns als Frauen nicht einfach stärker unterstützen?

**KomZ:** Und warum?

**BF:** Ich weiß es nicht. Ich denke, wir müssen uns untereinander erst einmal sehen und uns austauschen zu dem, was uns bewegt. Dann kommt der Rest ganz von alleine. Wir müssen uns die Bälle stärker zuspielen. Das fängt unten an, im Talentpool, die jungen Damen reinholen. Ich war immer in männerdominierten Firmen: in der Verwaltung gab es viele Frauen, aber ansonsten fast nur Männer. Ich war damals Ausbildungsleiterin und fand es schade, dass sich nahezu keine Mädchen und Frauen überhaupt erst für die IT-Berufe beworben haben. Bei uns gab es damals nur eine IT-Auszubildende – und zu der habe ich bis heute Kontakt.

**KomZ:** Und warum bewerben sich so wenig Frauen auf solche Stellen?

**BF:** Ich denke nicht, dass das eine Angst vor den Männern ist, sondern an anderen Sachen scheitert. Mathe zum Beispiel ist für viele Frauen „nicht ihr Ding“. Da fängt es an. Und dann heißt es schnell „Och ja, Sprachen, oder was Soziales...“ Und schon rutscht man ganz automatisch in einen anderen Berufszweig. Dazu wird es von zu Hause vorgelebt. Zwar heißt es heute, dass man alles machen kann. Aber wenn die Mutter schon nicht in Mathe ausgebildet wurde, hieß es schnell „Oh, das ist doch viel zu schwer!“ Und solche Aussagen prägen. Mein Vater war ein Mathe-Crack, mein Bruder auch – für mich war das nichts. Ich war gut in anderen Dingen. Aber wenn ich heute mit jungen Frauen spreche, sagen sie oft „Mathe liegt mir nicht“.

Diejenigen mit Migrationshintergrund dagegen, findet man oft in den buchhalterischen Jobs. Zahlen bieten weniger Sprachbarrieren. Aber insgesamt müssen wir das unbedingt weiter fördern!

**KomZ:** Liegt es vielleicht auch daran, dass viele Frauen die Berufe so gar nicht als ihre sehen, weil es keine Vorbilder zur Orientierung gibt?

**BF:** Mittlerweile gibt es da schon ein paar gute Initiativen, auch von Regierungsseite. Der „GirlsDay“ zum Beispiel wurde eingeführt, um Mädchen für IT-Berufe zu begeistern. Ich habe das früher die Azubis leiten lassen, die sind näher dran. Mal am Rechner schrauben bis hin zum Programmieren von Robotern – da gab es schon was zu erleben! Es gibt auch Firmentage, die speziell auf IngenieurINNEN ausgerichtet sind. Das ist bestimmt noch ausbaufähig, wir haben bisher leider kein Patentrezept dafür gefunden. Aber die Grenzen weichen hier zum Glück langsam auf, sodass trotzdem immer mehr Frauen in den Techniksektor kommen. In anderen Ländern ist das auch schon weit verbreitet, vielleicht sind die Frauen da auch stärker - oder zumindest weiter als bei uns.

**KomZ:** Dann wäre der nächste Schritt ja die Karriereentwicklung für Frauen. Im Kompetenzzentrum Frau und Beruf arbeiten wir ja daran, bei den Unternehmen bessere Berufsgrundlagen und Karrierechancen für Frauen anzustoßen, also eine familienfreundliche Arbeitspolitik. Welche Aspekte sehen Sie in diesem Zusammenhang als die wichtigsten an?

**BF:** Wir sind ja endlich so weit, dass auch Männer in Elternzeit gehen. Das nimmt in den letzten Jahren deutlich zu. Das ist natürlich eine tolle Entwicklung und nimmt den Frauen an der Stelle den Druck.

Dann bin ich ja eine bekennende Verfechterin des Home-Office und habe dieses Jahr ein Buch zum Thema herausgebracht. Wobei ich an dieser Stelle auch ehrlich sagen muss, dass es kein Allheilmittel ist - vor allem in der Pandemiephase war es das nicht unbedingt. Ich höre immer wieder, dass gerade die Mütter, die dann von zu Hause arbeiteten, damit die Kinder betreut waren, vollkommen am Ende waren und dadurch eine unglaubliche Mehrbelastung erfahren haben.

Deshalb würde ich sagen, dass eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf jeden Fall ein Grundpfeiler familienfreundlicher Arbeitspolitik wäre. Wir haben in Deutschland immer noch das Problem, dass eine Führungskraft gar nicht in Teilzeit gedacht werden kann. Als meine Mutter damals krank wurde, habe ich meinen Arbeitgeber nach einer Vier-Tage-Woche gefragt. Das ging nicht als Führungskraft. Und wenn man das anderen Frauen erzählt, haben die natürlich schon gar keine Ambitionen mehr, in eine Führungsrolle zu gehen. Dabei gibt es heute genug Modelle!

**KomZ:** Und wenn Sie als HR-Profi mit Unternehmen sprechen, wie weit achten Sie selbst darauf, dass Stellen so geschaffen sind, dass sie sich auch für Leute mit familiären Pflichten öffnen?

**BF:** Ich spreche das tatsächlich ganz einfach bei meinen Kunden an. Themen wie Home-Office - vor der Pandemie ging das bei den meisten gar nicht. Und ich habe den Firmen immer gesagt, dass das infrastrukturell mit sehr wenig Aufwand machbar wäre. Ich denke, dass der Kontrollverlust hier aber

eine ganz entscheidende Rolle spielt. Aber ich frage ganz bewusst nach. Auch wie Unternehmen mit Elternzeit umgehen. Und wenn ich dann höre „Ja klar, die Männer gehen hier auch ganz selbstverständlich in Elternzeit“, ist das natürlich positiv - auch für meine Arbeit! Oder Teilzeitangebote. Nach wie vor bekomme ich für Führungspositionen dann aber immer wieder zu hören „Teilzeit? Nein das geht nicht. An zwei, drei Tagen aus dem Home-Office arbeiten? Keine Chance.“ Aber warum denn nicht? Jetzt in dieser Zeit geht es doch auch! Man muss ein wenig umdenken. Ich habe hier auch selber einen Mitarbeiter, der Elternzeit genommen hat - und das finde ich super! Ja, natürlich, ich habe ein kleines Team und ich spüre auch massiv, wenn er nicht da ist, aber wir haben das zeitlich aufgeteilt und so kann man es einplanen. Ich halte das für so eine tolle Sache und das müssen wir auch weiterhin unterstützen! Sowohl die Unternehmen, als auch Entscheider.

**KomZ:** Könnte man denn den stets erwähnten Fachkräftemangel mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen kompensieren?

**BF:** Ja ich denke schon, dass man sich da als Arbeitgeber durchaus attraktiv machen kann. Da liegt viel Potential. Die Firmen weigern sich, gute Bewerber, auch solche über 50, überhaupt zu einem Gespräch einzuladen. Diese Diskussion führe ich ständig! Warum schließt man versierte, hart arbeitende Bewerber von vornherein aus? Die Älteren haben sogar noch andere Vorteile, die bestehen nämlich meistens nicht mal auf die Nine-to-Five. Aber auch andersherum: die Jungen müssen sie auch reinholen, damit diese sich etablieren können. Dann hätte man automatisch einen Teil des Fachkräftemangels überwunden.

Diese Ängste muss man den Arbeitgebern noch nehmen. Aber ich diskutiere das dann auch. Ich spreche regelmäßig mit gut ausgebildeten jungen Damen mit wenig bis keiner Berufserfahrung - sie bekommen oft nur Absagen! Wir suchen überall nach Fachkräften und die, die wir vor der Nase haben, nehmen wir nicht.

**KomZ:** Frauen sind unserer Erfahrung nach allgemein ein zu wenig genutztes Potential in Unternehmen. Da spielen familiäre Verpflichtungen oder mögliche Familienplanung mit rein. Was halten Sie denn konkret von familienfreundlichen Maßnahmen? Und wie könnte man so etwas umsetzen, bei Unternehmen, die sich sträuben?

**BF:** Es muss immer gute Absprachen geben. Zum Beispiel zur Führung in Teilzeit: Zuerst braucht man ein Team, das gut funktioniert und man braucht ein Back-Up, falls mal Fragen aufkommen, vor allem disziplinarischer Natur. Fachlich kann man sowas immer leicht im Team lösen, das ist selten ein Problem. Aber man braucht jemanden, der vor Ort helfen kann. Es bringt ja auch nichts, wenn eine Mutter eine 25-Stunden-Stelle in Führung hat und zu Hause trotzdem nur am Telefon oder am Laptop hängt. Das machen zugegebenermaßen viele Frauen: Teilzeitstelle mit Teilzeitgehalt und Vollzeitaufwand. Da fragt man sich dann auch, was das soll.

**KomZ:** Wäre eine Hybridlösung vielleicht eine Antwort auf dieses Problem? À la Teilzeit für die Anwesenheit: 15 Stunden in der Woche im Büro, 15 Stunden von zu Hause. Das könnte ja auch das Problem mit dem Gehalt entschärfen.

**BF:** Ja sicher, aber das muss man dann auch abbilden. Es ist eine Frage des Maßes - momentan sind die Mütter ja eher genervt vom Home-Office. Vor allem aber, weil die Schulen und Kindergärten geschlossen waren. Davor war das eine gute Lösung - und so langsam wird es auch wieder zu einem guten und gangbaren Modell. Und wenn alle wissen, dass die Chefin nur bis 13 Uhr da ist, aber morgen wiederkommt und ich, wenn es wirklich gar nicht anders geht trotzdem anrufen kann, dann funktioniert das. Und nach einer Weile geht das dann auch in die DNA über. Das ist eine reine Gewöhnungsfrage. Und wir haben das einfach noch nicht exzessiv genug ausprobiert. Insgesamt geht es aber vornehmlich um Flexibilität. In andere Ländern funktioniert es ja auch. Aus Skandinavien weiß ich, dass es da wesentlich flexibler vonstattengeht. Bei uns müsste man das einfach öfter ausprobieren!

**KomZ:** Bei allen Bedenken, die viele Äußern: Glauben Sie, dass Frauen gegenüber Männern Vorteile haben, die sie als Arbeitnehmerinnen auszeichnen?

**BF:** Ja aber hallo. Und andersherum auch. Wenn man mich fragt, rate ich immer zu gemischten Teams. Frauen betrachten Dinge ganz anders als Männer, nicht nur, aber oft emphatischer. Auch ich dachte früher, ich müsse so reagieren wie die männlichen Kollegen in Management. Das war oft so, bis mir mal jemand sagte, dass es gut sei, anders zu reagieren und dass ich so eine sehr gute Balance ins Team brächte. Gerade WEIL ich nicht auf demselben Pferd reite. Das sehen aber viele immer noch nicht.

**KomZ:** Sind Frauen vielleicht gerade wegen der höheren Empathie bessere Führungskräfte?

**BF:** Ach, ich habe viele Frauen kennengelernt, die auch diese Hau-Ruck oder Hau-Drauf-Mentalität haben. Frauen gehen die Sache aber meistens anders an. Klar, wenn man zu sozial agiert, muss man aufpassen, dass einem die Leute nicht auf der Nase herumtanzen - oder man als Führungskraft überfahren wird.

**KomZ:** In wie weit setzen Sie persönlich und Frettnetwork sich speziell für die Karriereentwicklung von Frauen ein, wenn Sie an Ihre Kunden herantreten?

**BF:** Wenn Damen hier bei uns im Gespräch sind, versuchen wir vor allem, noch mal in den Gehaltswünschen herumzustochnern. Die sind meistens viel zu niedrig. Ich erlebe das ständig und meine Kollegen spiegeln mir das auch wieder. Da müssen wir immer wieder in die Beratung gehen. Übrigens ist das mit unseren Azubis genauso. Dieses Jahr konnten wir ja leider keine übernehmen, aber ich habe meinen „Mädels“ immer gesagt: „Geht die Extra-Meile, macht ein eigenes Projekt, schaut zu, dass ihr bemerkt werdet!“ Da sind die Generationen schon anders - und die Typen auch. Oder besser die Typinnen! Die einen wollen mehr erreichen, die anderen eben nicht. Bei unseren Kunden, egal ob Jobsuchende oder rekrutierende Unternehmen, kann man die Dinge natürlich nur ankitzeln. Wir können niemanden zu etwas zwingen. Wir versuchen das aber schon zu besprechen, damit auf beiden Seiten auch eine gewisse Kompromissbereitschaft und ein Verständnis füreinander entsteht. Es klappt aber nicht immer.

**KomZ:** Wie können denn nach Ihrer Meinung politische oder öffentliche Maßnahmen und Unternehmungen - zu denen wir als Kompetenzzentrum Frau und Beruf ja auch gehören - bei den Unternehmen mehr Offenheit gegenüber familienfreundlicher Arbeitspolitik und vor allem Initiative bei der Karriereunterstützung von Frauen erreichen?

**BF:** Ich halte das für eine sehr gute und wichtige Sache! Aber manchmal stagniert es ja auch und man hat gar keine Kraft oder Zeit mehr, sich über neue Modelle Gedanken zu machen. Ich bringe das schon an. Und dann heißt es von den Unternehmenskunden: „Ja, die Dame (die Sie uns vorgeschlagen haben) ist ja jetzt in diesem Alter!“ - „Aber sie hat doch die Kompetenzen und die nötige Erfahrung.“ - „Ja und dann stellen wir sie ein und dann wird sie schwanger.“ Da fange ich dann aber auch an zu diskutieren! So etwas in der Art würde bei einem Mann nicht kommen! Dabei gehen Männer ja mittlerweile auch in Elternzeit! Und das sage ich den Kunden. Ich meine, was soll das? Und es ist ganz deutlich noch in sehr vielen Unternehmer- oder Geschäftsführerköpfen drin, dass DAS so ist. Das finde ich schade und ich sehe es ein Stück weit als meine Pflicht an, diese Denke zu ändern - und diese Leute in diesem Punkt ein bisschen aufzumischen.

Und ich glaube Sie (vom KomZ) können da auch sehr gut unterstützen; mit Vorzeigemodellen von Frauen oder Unternehmen, bei denen genau diese Vereinbarkeit funktioniert. Frauen, die Mütter sind, die Unternehmerinnen sind, Mütter, die Vorstände sind, Mütter, die Ingenieurinnen sind und so weiter. Auch Ihr Portfolio an Ideen - wenn diese Informationen alleine schon mal bei den Unternehmen ankommen und auch, dass Sie unterstützen, das hilft schon viel. Wir müssen da einfach noch mal wachrütteln.

**KomZ:** Müsste die Politik insgesamt bei dem Thema mehr in die Pflicht genommen werden?

**BF:** Es gibt da verschiedene Meinungen. Der eine Unternehmer reagiert gut darauf, beim anderen heißt es „Was mischen die sich denn jetzt schon wieder ein?“. Ich zum Beispiel fand das Konzept der Quoten schon immer komisch. Ich habe immer gesagt „Ich habe das geleistet, deshalb habe ich diese Stelle bekommen.“ Oder es wurde mir aufgrund meiner Leistungen zugetraut und dann war ich im Aufsichtsrat. Da gab es keine Quoten. Es geht auch ohne, daher stehe ich dem Thema etwas zwiespältig gegenüber - auch als Frau. Viel wichtiger, als überall Quoten einzuführen, finde ich, dass insgesamt mal daran gearbeitet wird, dass jeder versteht, dass es normal ist und wichtig, dass auch Frauen in allen Positionen zu finden sind. Dass Frauen auch in Aufsichtsräten oder in Vorständen oder, oder... sein sollten. Auch, um eine Balance zu schaffen. Bis das in den Köpfen angekommen ist, haben wir noch viel Aufbauarbeit zu leisten. Ich meine Frauen und Führung? Gucken Sie mal nach Amerika! Die meisten Frauen dort arbeiten kurz nach der Entbindung wieder in Vollzeit. In England auch. Da gibt es so etwas wie unsere deutsche Elternzeit nicht. Wenn hierzulande eine Frau so engagiert ist für ihre Karriere, dann gilt sie nach außen direkt als Rabenmutter. Und hier könnte der Mann ja auch zu Hause bleiben! Wo kommt dieses Denken her? Und es muss ja nicht Vollzeit sein, es gibt ja genug andere Modelle. Aber das fängt ja dann schon bei der Unterbringung der Kinder an. Das Problem mit den Kita-Plätzen ist ja groß in Deutschland. Da könnte von öffentlicher Seite definitiv noch Unterstützung kommen!

Es gibt auch schon einige Unternehmen, die Eltern-Kind Büros haben oder ein leeres Büro, das mit einer Spielecke ausgestattet ist. Das sage ich dann natürlich auch den Bewerbern. Und das finden sogar die Bewerber OHNE Kinder sexy. Aber dort leben es die Geschäftsführer vor und bleiben, wenn es nicht anders geht, auch einmal zu Hause, um die Frau zu entlasten. Und davon brauchen wir noch ein paar mehr.

**KomZ:** Ein phantastisches Beispiel. Sie haben gesagt, dass Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber „sexy“ macht. Wir als KomZ wollen die Familienfreundlichkeit zum Markenzeichen unserer Region und vor allem unserer regionalen Wirtschaft machen. Für Arbeitnehmer liegen die Vorteile auf der Hand. Welche Vorteile sehen Sie für Unternehmen? Ist Familienfreundlichkeit ein großer Wirtschaftsfaktor?

**BF:** Ja, absolut! Das ist doch auch völlig klar: Wir reden hier über Talentemangel und -probleme und wenn ich mich da als Arbeitgeber als familienfreundlich branden kann, weil ich das und das tue oder habe, dann ist das doch ein Magnet für Bewerber und Fachkräfte! Auch weit über die Region Aachen hinaus! Wir müssen hier mit unserer B-Lage tief im Westen schon oft kämpfen - uns sieht ja keiner. Und da gehen die Leute lieber nach Düsseldorf oder Köln. Und so hätte man viel mehr Möglichkeiten zu rekrutieren und Leute in die Region zu locken.

**KomZ:** Ein letztes Statement zum Abschluss: Was empfehlen Sie anderen Frauen, die ihre eigene Karriere vorantreiben möchten?

**BF:** Einfach mal machen, es lohnt sich immer. Vor allem euch selber mehr zutrauen und im Zweifel Frauen fragen, die schon Karriere gemacht haben. Seid mutig und traut euch. Legt los! Wir Frauen zweifeln immer so viel, vor allem an uns selbst. Auch wenn man dann einen Fehler macht, man entwickelt sich ja weiter.

**Für weitere Informationen über Barbara Frett und die Frettnetwork GmbH, besuchen Sie das Unternehmen auf den eigenen Seiten unter**

**[www.frettnetwork.de](http://www.frettnetwork.de)**

*Das Projekt „Die Region Aachen und ihre neuen Vorbilder“ ist eine Initiative des Kompetenzzentrums Frau und Beruf Region Aachen und soll die Sichtbarkeit von Möglichkeiten zur Karriereentwicklung von Frauen erhöhen.*

