

Chefin in einer Männerwelt

Weltfrauentag: Norma Bopp-Strecker hat eines der größeren Bauunternehmen der Region aufgebaut. Auch ein schwerer Schicksalsschlag hat sie nicht von ihrem Weg abbringen können. Durch geschickte Organisation findet sie auch noch Zeit für ihre Zwillinge

Von Sebastian Kaiser

■ **Bielefeld.** Norma Bopp-Strecker hat eine klare Linie: „Wenn Männer nicht mit einer Frau als Chefin zurechtkommen, ist das deren Problem.“ Bopp-Strecker ist Bauunternehmerin. Die Führungsposition in einer Männerwelt bedeutet für sie aber mehr, als Durchsetzungsfähigkeit. Vorbild müsse man sein, fair und fachkompetent und „die Stärken jedes Mitarbeiters erkennen, um allen das Gefühl zu geben, wichtig zu sein.“

Hochbau Detert heißt ihre Firma. Als eines von fünf Unternehmen in Bielefeld nimmt es an einer Studie des NRW-Arbeitsministeriums zur Personalfuktuation teil. „Bisher ist herausgekommen, dass die Mitarbeiter hier sehr zufrieden sind“, berichtet Bopp-Strecker. „In Zeiten des Fachkräftemangels ist das ganz wichtig.“

Die 39-Jährige hat einen schweren Weg hinter sich. 2005 hatte die studierte Wirtschaftsingenieurin Bau zusammen mit ihrem Mann das alteingesessene Bauunternehmen Detert übernommen. Doch ihr Mann erkrankte schwer und starb 2011. Bopp-Strecker entschloss sich, weiterzumachen.



Unternehmerin: Norma Bopp-Strecker.

FOTO: WOLFGANG RUDOLF

Als Alleingesellschafterin und Geschäftsführerin hat sie ihr Unternehmen noch stärker auf den Bereich des schlüsselfertigen Gewerkebaus ausgerichtet. Im Jahr 2015 bezog sie einen neuen Standort an der

Fabrikstraße.

Die Mitarbeiterzahl hat sich verdreifacht. „Wir beschäftigen 35 Mitarbeiter. Bei großen Aufträgen kommen Subunternehmer mit noch einmal genauso vielen Beschäf-

tigten hinzu, die wir beaufsichtigen und organisieren müssen.“ Damit gehört Hochbau Detert zu den größeren Baufirmen in OWL.

Frauen in Führungspositionen finden sich in Bielefeld vor-

allem im Bereich Bildung und öffentliche Verwaltung. Auch bei Banken und gemeinnützigen Unternehmen sitzen Frauen in Vorständen. Häufig finden sich Frauen in Geschäftsführungen von Familienunter-

nehmen oder in ehrenamtlichen Spitzenämtern. Gründerinnen, die wie Norma Bopp-Strecker eine Firma übernommen oder aufgebaut haben, sind die Ausnahme.

Belastbarkeit, Disziplin, Motivation bestimmen ihren Alltag. Erst recht, seit Bopp-Strecker erneut geheiratet und vor fast drei Jahren Zwillinge bekommen hat. „Ich fange um sechs, manchmal um fünf Uhr an, damit ich vier Nachmittage in der Woche zu Hause sein kann.“

Morgens kümmert sich ihr Mann, Unternehmer in der Metallbranche, um die Familie. Auch Großeltern helfen, zweimal in der Woche kommt vormittags eine „Nanny“. Elternteilzeit hat sie nicht. Nach drei Wochen war ich wieder in der Firma“, sagt Bopp-Strecker. Ihr Büro hat sie neu organisiert. „Man muss delegieren können.“

Sie kann Frauen verstehen, die nach einem Jahr Elternphase zurück in den Beruf gehen und enttäuscht sind, wenn sie ihre alte Position nicht erneut erhalten. „Aber ich kann auch die Unternehmen verstehen, die die Stellen anders besetzen“, sagt sie.

Als ältere Schwester von drei kleineren Brüdern hat sie früh

gelernt, Verantwortung zu übernehmen und selbstständig zu handeln. Ihre Mutter, eine Chemie-Ingenieurin, hat sie geprägt.

„Jeder hat die Möglichkeit, sich in einer Führungsposition zu behaupten. Frau zu sein, ist dabei nicht die Schwierigkeit“, sagt sie selbstbewusst. Räumt aber ein: „Als die Kinder kamen, habe ich gelernt, wie wichtig ein flexibler Arbeitgeber ist.“ Da wäre sie selbst gerne auch mal Angestellte gewesen. Solche Gedanken sind inzwischen wieder verfliegen. Sie ist stolz auf ihre Leistung, ist Chefin aus Leidenschaft. Bopp-Strecker kennt viele Frauen in Führungspositionen. „Als Managerin zu arbeiten, ist nicht weniger ambitioniert, aber Unternehmerin zu sein, ist doch noch etwas anderes.“

Was sie Frauen rät? Netzwerken. Im Verband der Jungen Unternehmer, bei den Wirtschafts-Juniorinnen, im Verband der Familienunternehmer, im Rotary Club, als Schöpfung am Arbeitsgericht unterhält sie Kontakte, tauscht sich mit Gleichgesinnten aus, holt sich Anregungen. „Man muss nach guten Vorbildern suchen“, sagt Norma Bopp-Strecker. „Das treibt an.“

„Die Anzahl der Gründerinnen ist noch gering“

Interview: Die Professorinnen Christina Hoon und Sabrina Backs sprechen über Bielefelder Frauen in Führungspositionen. Unternehmen dürfen weibliche Talente nicht länger aus den Managementreihen fernhalten, heißt eine Forderung. 30 Prozent der Familienunternehmen planen bereits mit Frauen für die Nachfolge in der Firmenleitung

■ **Bielefeld (bast).** Wie sieht die Situation von Frauen in Führungspositionen in Bielefeld aus? Die NW sprach mit Christina Hoon, Professorin an der Universität Bielefeld mit Schwerpunkt Familienunternehmen, sowie mit Sabrina Backs, Juniorprofessorin für „Gründungsmanagement und Gender im Gründungsprozess“ an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

Wie hoch ist allgemein der Anteil von Frauen in Führungspositionen, vor allem in der operativen Geschäftsleitung?

CHRISTINA HOON: Je höher es geht in der Unternehmenshierarchie, desto weniger Frauen sind in aktiven Führungspositionen zu finden. Laut dem Mixed-Leadership-Barometer 2019 ist der Anteil

der weiblichen Vorstände in deutschen DAX-, MDAX-, SDAX-Konzernen auf den höchsten Wert seit 2013 gestiegen. Der Frauenanteil ist allerdings lediglich von 5,2 auf 8,6 Prozent geklettert, somit hat sich die Forderung nach einem höheren Frauenanteil in Top-Führungspositionen noch lange nicht überlebt. Denn die Studie zeigt auch, dass in zwei von drei Unternehmen der Vorstand ausschließlich mit Männern besetzt ist.

Wie ist die Situation in Bielefeld?

HOON: Die Situation in Bielefeld und OWL ist nicht anders. Fachkräftemangel, regionaler Arbeitskräftebedarf und sehr hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen stellen die

Unternehmen vor die Notwendigkeit, das Potenzial weiblicher Führungskräfte stärker zu heben. Weibliche Talente können nicht länger systematisch aus den Managementreihen ferngehalten werden.

Was muss sich ändern?

HOON: Wenn auch nicht im Top-Management, so ist die Anzahl von Frauen in unteren und mittleren Managementsegmenten in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Das ist wichtig, denn der bestehende Anteil von Frauen in Führungsgremien beeinflusst die Wahrnehmung klassischer Geschlechterstereotypen. Eine amerikanische Studie mit über 4.300 internationalen Entscheidern kommt zu dem Ergebnis: Wenn der Frauenanteil in Führungsgremien über

22 Prozent steigt, bricht der klassische Geschlechterstereotyp auf.

Können Frauen selbst etwas tun?

HOON: Ja, Frauen, die im Unternehmen eine Führungsposition verantworten, müssen noch stärker für andere als Rollenmodelle fungieren, also als Personen, die als Beispiel dienen und als Muster für spezifische Verhaltensweisen nachgeahmt werden können. Weibliche Nachwuchsführungskräfte bekommen durch diese Modelle Führung vorgelebt und werden in ihrem eigenen Führungsverhalten bestärkt. Gleichzeitig erzeugen mit Frauen besetzte Top-Führungspositionen Legitimität für weitere Unternehmen, in denen eine Führungsposition zu besetzen ist, bewusst über

weibliche Nachfolge nachzudenken. Das ist auch von Bedeutung für Familienunternehmen, die eine Frau an die Spitze haben.



Professorin: Christina Hoon.

Ist die Situation in Familienunternehmen besser?

HOON: Auch wenn die derzeitige Führungsriege der Familienunternehmen männlich dominiert ist, verweisen internationale Studien darauf, dass 30 Prozent der Familienunternehmen zukünftig eine weibliche Nachfolge planen.

Wie hoch ist der Anteil an Gründerinnen in Bielefeld?

SABRINA BACKS: Der Anteil ist an Gründerinnen – national und international – ist deutlich geringer als der Anteil an Gründern. Über alle Branchen und Berufe hinweg ist der Unterschied mit etwa 35 Prozent Gründerinnen zwar nicht so groß wie in technischen Disziplinen mit lediglich 14 Prozent. Dennoch lässt sich beobachten, dass Frauen

stärker ermutigt werden müssen, ihr eigenes Unternehmen aufzubauen. Dies liegt zum einen darin begründet, dass Frauen eher risikoscheuer sind als Männer und gerade in den technischen Disziplinen der Anteil an Männern bereits im Studium oder in Ausbildungsberufen dominiert.

Welche Möglichkeiten gibt es, Frauen für eine Unternehmensgründung als Karriereoption zu begeistern?

BACKS: Das Heranführen an die MINT-Disziplinen hilft Mädchen und Frauen die Scheu davor zu verlieren. An der Universität unterstützen Lehrformate zum Teambuilding, zur Selbsteinschätzung und zum Kennenlernen des Gründungsprozesses den Weg, Gründerin zu werden.

Anzeige

WIR WÄHLEN EUROPA

INFORMIEREN
DISKUTIEREN
EINBRINGEN

Europa-Abend für Schüler, Eltern und Lehrer mit Politikern, Sportlern, Künstlern, Unternehmern und anderen Europabegeisterten

euranet^{plus}

Neue Westfälische

BertelsmannStiftung

Wir wählen EUROPA

13. März 2019 | 19 bis 21 Uhr
Loksuppen | Eintritt frei