

Ihre Story, Ihre Informationen, Ihr Hinweis? feedback@20minuten.ch

KARRIERE FÜR ALLE

18. März 2012 20:17; Akt: 18.03.2012 20:17

Frauenförderung kostet viel - und bringt wenig

von Elisabeth Rizzi - Um ihre Mitarbeiterinnen zu fördern, setzen Firmen auf teure und zeitaufwändige Mentorings. Doch Wirtschaftsfrauen warnen: Viele Angestellte sind nicht interessiert oder haben Angst, teilzunehmen.



Gender-Experten warnen: Mentorings zur Frauenförderung genügen allein nicht. (Bild: Colourbox)

Fehler gesehen?

[Fehler beheben!](#)

Immer mehr Unternehmen setzen sich für die Frauenförderung ein. Gemäss der neusten «Women Matter»-Studie der Unternehmensberatung McKinsey haben schon zwei Drittel der Firmen mindestens 20 Förder-Initiativen am Laufen. Trotzdem ist der Anteil von weiblichen Top-Kadern noch immer erschreckend tief.

Eine beliebte Massnahme sind Mentorings; also Programme, bei denen ein junges Talent durch eine erfahrene Führungskraft gecoacht wird. So führt etwa die Grossbank Credit Suisse 2012 den vierten Durchgang ihres Mentorings mit mindestens 100 jungen Kaderfrauen durch. Bei Novartis haben in bisher zehn

Neuaufgaben rund 250 Frauen ein Mentoring absolviert. Das sind aber nur vordergründige Erfolgsmeldungen.

«Zum Verzweifeln»

Gerade beim Thema Mentoring zeigt sich, dass nebst den frauenfeindlichen Gesellschafts- und Jobstrukturen und den fehlenden Vorbildern noch ein weiteres grosses Problem besteht. «Manchmal ist es zum Verzweifeln: Die Frauen wollen gar nicht an solchen Initiativen teilnehmen. Viel eher muss man ihnen zuerst aufzeigen, dass sie nichts zu verlieren haben, wenn sie mitmachen», sagt Clivia Koch, Präsidentin der Wirtschaftsfrauen Schweiz.

Auch die Wirtschaftsfrauen haben 2005 ein Mentoring-Projekt durchgeführt. Ziel war es, dass 300 junge Frauen einen Tag lang einen Top-Manager oder Spitzen-Politiker begleiten und sich mit ihm austauschen dürfen. «Mentoren zu finden war kein Problem. Aber statt 300 konnten wir nur 160 Frauen vermitteln», sagt die damalige Projektleiterin Angelika Bräm. Von diesen hätte trotz vorgängigem Coaching nur ein Bruchteil den Kontakt aufrechterhalten oder gar nachhaltig nutzen können.

Für Bräm ist klar, weshalb der Erfolg so bescheiden war: «Die Frauen haben sich schlicht nicht getraut. Sie hatten Angst, nicht den Erwartungen ihrer prominenten Mentoren zu genügen.» Das Projekt hat das eidg. Büro für Gleichstellung 130 000 Franken gekostet und Bräm ehrenamtliche Arbeit, die ungefähr weiteren 70 000 Franken entsprechen.

Beim Novartis-Mentoring haben sich laut Valerie Gürtler-Doyle, Head Diversity & Inclusion Switzerland, trotz Förderung zwei Drittel der Teilnehmerinnen gegen den Karriereweg im Unternehmen entschieden. Ein Drittel schlug eine akademische Laufbahn ein, ein weiteres Drittel wechselte in einen anderen Bereich.

Nur noch gemischt-geschlechtlich

Swisscom-Sprecherin Annina Merk antwortet auf die Anfrage nach dem Erfolg ihres Mentorings in geschliffenstem PR-Deutsch: «Für einige Teilnehmerinnen hat das Mentoring Türen geöffnet und neue Chancen aufgetan. Andere sind heute in den gleichen Funktionen immer noch erfolgreich und zufrieden.» Die Swisscom hat das Frauenförderungsprogramm «Win Win Mentoring» allerdings im Jahr 2009 wieder beendet – es hatten 60 Teilnehmerinnen mitgemacht. Seither bietet der Telekomriese nur noch gemischt-geschlechtliche Mentoring-Programme an.

Ist Mentoring vielleicht einfach der falsche Weg, um Frauen zu fördern? Tanja Rietmann, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Uni Bern findet, dass Mentoring zu individuell fördert. «Diskriminierung von Frauen im Beruf sind aber oft strukturell und durch geschlechterstereotype gesellschaftliche Vorstellung bedingt: So lange Mädchen und Buben immer noch auf bestimmte Ausbildungswege und Familienformen

programmiert werden, werden Mentoringprogramme allein nicht dabei helfen, die berufliche Gleichstellung umzusetzen», sagt sie.