

«In hohen Positionen sind Frauen selten»

Frau Amacker, das WIN-Programm kostet rund 120'000 Franken, wovon die Novartis über 100'000 Franken übernimmt. Inwiefern profitiert Novartis von diesem Projekt?*

Das Thema «Frauen in der Wirtschaft» löst bei den Mentorinnen und Mentoren etwas aus, und das wird über sie weiter in der Firma verbreitet. Es ist offensichtlich, dass auch unsere Leute von diesem Kontakt profitieren, wir hatten keine einzige Absage für den nächsten Durchgang. Zudem hat dies auch mit Imageförderung zu tun.

Die Unternehmenskulturen in einem Grosskonzern und in einer Uni sind grundsätzlich verschieden. Wie geht man mit diesem Gegensatz um?

Der Unterschied ist schon spürbar, und wir stellen unsere Mentorinnen und Mentoren in einem Coaching vorher darauf ein. Unsere Sprache ist zum Beispiel geprägt von Abkürzungen, einer Art Slang, und die Absolventinnen sollen stets nachfragen und kritisch hinterfragen. Wir wollen Leute mit Eigenverantwortung, die eher zuviel als zu wenig fordern.

Sägt die Universität nicht am eigenen Ast, wenn sie jungen Wissenschaftlerinnen Berufswege in der Industrie aufzeigt?

Das glaube ich nicht. Auch die Universität hat nur beschränkte Stellen für einen beruflichen Aufstieg - und mehr gute Leute als Plätze.

Mit Ingrid Duplain, der rechten Hand von Konzernchef Daniel Vasella, und dem Vizerektor der Uni Basel, Ulrich Druwe, im WIN-Steuerungsausschuss wird das Frauenförderungsprogramm zur Chefsache gemacht. Ist das weiterhin nötig?

Wenn wir die Zahlen genau betrachten, denke ich schon. Zwar beschäftigt Novartis 46 Prozent Frauen, im Management sind es 29 Prozent, aber die finden sich primär im unteren Management. Das übliche klassische Bild zeigt sich auch bei uns: In hohen, prestigeträchtigen Positionen sind Frauen selten. Das ist an der Uni nicht anders.

Umfragen zeigen, dass WIN-Absolventinnen die Work-Life-Balance als grosse Herausforderung erachten. Bietet denn Novartis auch interessante Teilzeitstellen an?

Die Thematik scheint den Absolventinnen tatsächlich am Herzen zu liegen. Uns zeigt es, welche Wünsche und Interessen diese kommende Generation von Mitarbeiterinnen hat. Fest steht, dass dies ein Bereich ist, in dem unser Unternehmen noch Defizite aufweist. Man ist halt immer ein wenig im Dilemma, gute, konkurrenzfähige Leistungen zu erbringen – und auch dem «Life»-Bereich genügend Platz einzuräumen. Wir haben aber bereits einige Mitarbeitende, primär Frauen, die Teilzeit arbeiten, sogar im Management.

Über 70 Wissenschaftlerinnen haben sich in diesem Jahr für 28 WIN-Stellen beworben. Werden Sie das Programm erweitern?

Nein. Wir stellen hohe Ansprüche an die Qualität des Programms. Wenn wir dem Bedarf nachkämen, würde das Projekt zu gross. Die Situation ist auch eine Spiegelung des Arbeitsmarktes. Es gibt eben weniger Stühle als Leute, die sich drauf setzen wollen.

Interview: Monika Wirth

* Katharina Amacker ist WIN-Projektleiterin und Chancengleichheitsbeauftragte bei Novartis Schweiz

Erschienen in NZZ Neue Zürcher Zeitung, 24. März 2004