

Egal ob Jobwechsel oder unerwartete Krise – immer, wenn Tijen Onaran Rat und Unterstützung brauchte, waren Frauen aus ihrer Umgebung für sie da. Ihre Karriere begann sie bei der FDP; mittlerweile hat sie sich als Gründerin und Moderatorin in der Digitalbranche einen Namen gemacht. „Ohne mein Netzwerk wäre ich nicht da, wo ich heute bin“, sagt Onaran. „Ich habe zu 90 Prozent von Frauen gelernt, die mir gezeigt haben, wie sie ihren Weg gemeistert haben.“ Das wollte sie an andere Frauen weitergeben und gründete deshalb gleich zwei neue Netzwerke: „Women in Digital“ und „Global Digital Women“.

VON MARIE STEFFENS

Solche Zusammenschlüsse von Frauen sind in den vergangenen Jahren populär geworden. Einige sind privat und unternehmensübergreifend organisiert, andere betriebsintern. Ihr Fokus ist unterschiedlich: Die Initiative „FidAR“ setzt sich zum Beispiel dafür ein, Frauen in Aufsichtsräte zu bringen. Anderen geht es zum Beispiel darum, sich gegenseitig fit für Finanzthemen zu machen. Gemein ist ihnen das übergeordnete Ziel: das weibliche Geschlecht zu fördern, indem man sich zusammentut.

Auf diese Weise Karriereperspektiven aufzeigen und Vorbilder präsentieren ist für Frauen besonders wichtig, zeigt eine Studie der kanadischen Psychologin Penelope Lockwood. Sie fand heraus, dass Frauen sich besser mit einer Person des gleichen Geschlechts identifizieren können und deren Leistung eher als für sich selbst erreichbar ansehen. Netzwerke können also ein Hebel sein, wenn es darum geht, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu vermehren.

Frauen unter sich

Netzwerke können helfen, die Zahl weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Doch an Männerbünde kommen sie nicht heran. Und oft schwindet mit dem Aufstieg die Solidarität

„Netzwerken ist für Frauen sehr wichtig“, sagt Marion Büttgen, Professorin am Lehrstuhl für Unternehmensführung an der Universität Hohenheim. Gerade erfolgreiche Frauen, die Führungspositionen innehaben, verfügen über Kontakte zu den relevanten Entscheidungsgremien in Unternehmen, in denen immer noch überwiegend Männer sitzen.

Das erlebt auch Tijen Onaran in ihren Bündnissen. „Man kann auf Talente – sowohl Nachwuchs wie auch Führungskräfte – treffen, die man sonst nicht trifft. Erfahrungen im Berufsleben können ausgetauscht werden, Frauen können gegenseitig berichten, welchen Weg sie gegangen sind, sich inspirieren und motivieren“, sagt sie. „Andere Frauen können als Vorbilder oder Mentoren angesehen werden.“ Bei den Global Digital Women werde etwa darüber diskutiert, warum es so wenige Frauen in der Branche gibt und wie sich das beheben lässt.

Die Kraft der Netzwerke ist allerdings begrenzt, sagt Wirtschaftscoach Christine Bauer-Jelinek. So sei es ein Fehlschluss, davon auszugehen, dass Frauennetzwerke den gleichen Erfolg erreichen wie Männer-Bünde. Denn in letzteren existierten über Jahre erprobte Strukturen, oft über Ländergrenzen hinweg. Die Regeln in Frauennetzwerken seien im Gegensatz dazu neu. Gerade am Anfang fehle oft eine hierarchieübergreifende Ordnung. Für Bauer-Jelinek steht fest, dass sich Frauen, die Karriere machen wollen, deshalb auch mit Männern vernetzen sollten. Diese seien bereits in höheren Positionen und verfügten aus diesem Grund über mehr Erfahrungen, die sie an Frauen weitergeben könnten.

Denn haben Frauen einmal eine Machtposition erreicht, scheint ihre Solidarität keinesfalls sicher. Entgegen der Erwartung würden sie oft nicht ihre Ge-

schlechtsgenossinnen nachholen. Einige verlassen die Netzwerke dann sogar, sagt die Beraterin. Das könne am Zeitmangel liegen. Doch sie nennt noch einen weiteren Grund: Sind die Netzwerke stark ideologisch ausgerichtet, könne der Eindruck entstehen, den Mitgliedern sei Frauenpolitik wichtiger als die Sachpolitik eines Unternehmens.

Heike Wiemert, Professorin für Soziale Arbeit an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen, findet, dass von Netzwerken vor allem die ohnehin Privilegierten profitieren, wodurch der hohe politische Anspruch auf Frauensolidarität und Ressourcenverteilung untergraben werde.

Zudem kann der Eindruck entstehen, Frauen würden eine Allianz gegen Männer bilden. Tatsächlich würden Männer sich gelegentlich ausgeschlossen fühlen, sagt Robert Franken, Digital und Diversity Aktivist und Berater. Das sei angesichts der teilweisen strukturellen Diskriminierung von Frauen schon im Ansatz absurd. „Dennoch müsste uns natürlich daran gelegen sein, dass alle Geschlechter gemeinsam an den Systemen arbeiten, damit diese inklusiver werden“, sagt er.

Um den Eindruck zu verhindern, Frauennetzwerke wollten zwei Lager bilden – ein ‚Wir, die Frauen‘ und ein ‚Ihr, die Männer‘ – findet Tijen Onaran es wichtig, von Anfang an auf die Tonalität zu achten, sich nicht gegenseitig Rollenbilder zuzuschreiben oder auszugrenzen. In ihren Netzwerken seien Männer herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen. Das Netzwerk wolle sich nicht verschließen, sondern Diversität vorantreiben. Ihre Solidarität ist trotzdem klar fokussiert: Wenn sie zu einem Panel eingeladen sei und selbst nicht teilnehmen könne, schlage sie immer eine andere Frau aus dem Netzwerk vor.