

## **PRESSE**

### **Cross Mentoring München: Perspektivenwechsel für mehr Chancengleichheit**

**Gestern ging das unternehmensübergreifende Führungskräfte-Entwicklungsprogramm „Cross Mentoring München“ mit 40 Tandems aus 18 verschiedenen Unternehmen in die 13. Runde. Ein Jahr lang werden weibliche Führungskräfte (Mentees) von erfahrenen Führungskräften (Mentoren) aus anderen Unternehmen unterstützt und gefördert. Bei der Auftaktveranstaltung im Münchener Rathaus diskutierten Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über Rollenbilder und Rahmenbedingungen für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben.**

Bereits im Jahr 2001 ging die Münchener Unternehmensberatung Cross Consult mit Unterstützung des Referats für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München mit „Cross Mentoring München“ an den Start – damals mit lediglich vier Unternehmen. Die Gründerinnen setzten vor allem auf den unternehmensübergreifenden Ansatz des Programms, der den Beteiligten einen Perspektivenwechsel ermöglicht. Dr. Nadja Tschirner, Geschäftsführerin von Cross Consult: „Denn erst so wird man sich seinem eigenen Blickwinkel und bestimmten Rollenbildern bewusst und kann Veränderungen einleiten.“ Bis heute haben 418 Tandems aus 43 verschiedenen Unternehmen an diesem besonderen Führungskräfte-Entwicklungsprogramm teilgenommen. An der diesjährigen 13. Runde beteiligen sich 18 Unternehmen wie BayernLB, Bayerischer Rundfunk, BMW Group, BSH Bosch Siemens Hausgeräte GmbH etc. „Der Erfolg des Programms zeigt, dass wir unser Ziel ein Stück weit bereits erreicht haben“, so Tschirner. „Weil wir vor allem einen nachhaltigen Prozess aufsetzen wollten.“

Welche Rahmenbedingungen und weitere Instrumente für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben notwendig sind, erläuterten Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Gastreferentin Prof. Dr. Barbara Vinken beispielsweise äußerte sich besorgt darüber, dass

Frauen in Deutschland – ganz im Gegensatz zu ihren Nachbarinnen im europäischen Ausland – nach wie vor glauben, dass sie nicht beides, also Kinder und Karriere, haben können. „Wir müssen es endlich schaffen, uns von den Rollenbildern des 19. Jahrhunderts zu emanzipieren“, so Vinken. Bei der Podiumsdiskussion zum Thema „Präsenzzeit – Teilzeit – Personal Time“ sprachen die Unternehmensvertreter speziell Vorbildern eine hohe Wirksamkeit zu, um mit bestehenden Rollenklischees aufzuräumen. Eine männliche Führungskraft in Teilzeit würde beispielsweise den Kollegen zeigen, dass dies durchaus eine Option ist. Oliver Simon, Head of Learning & Development bei der Hypo Vereinsbank – Member of UniCredit AG, sieht genau so wie seine Kollegin Elisabeth Winter, Leiterin Zentralbereich Personal und Organisation bei der LBS, die Unternehmen ohnehin zunehmend in Zugzwang. Simon: „Die Verhandlungsmacht des Mitarbeiters wird in Zukunft noch größer werden.“ Denn die Generation Y fragt bereits bei den Bewerbungsgesprächen nach Work-Life-Balance-Instrumenten wie Teilzeit.

München, 13.06.2013

Wenn Sie weitere Informationen benötigen, kontaktieren Sie bitte:

Viktoria Kranz  
Viktoria Kranz Communications  
Tel.: 089/411186461  
Mobil: 0179/7453933  
E-Mail: [v.kranz@vkcoms.com](mailto:v.kranz@vkcoms.com)