



Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung





Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung
53170 Bonn

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 0235
53182 Bonn
oder per
Tel.: 01805 - 262 302
Fax: 01805 - 262 303 (0,14 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Journalistische Textbearbeitung

Dr. Karin Hollricher

Gestaltung

ziller design, Mülheim an der Ruhr

Herstellung

Richard Thierbach Buch- und Offset-Druckerei,
Mülheim an der Ruhr

Bildnachweis

Titelbild: Fotocollage mit Bildern von Bettina Flitner, istock und Andreas Ziller; Fotomosaik erste Umschlagseite, Seite 7 und 8 und letzte Umschlagseite: www.bettinaflitner.de, girls day, inmit Broschüre, istock; Seiten: 2, 3, 4, 13, 15: www.bettinaflitner.de; Seite 5: Bilder in der Grafik von links nach rechts: TU-Cottbus (2), istock (1, 3, 4), www.bettinaflitner.de (5); Seite 10: Mit freundlicher Genehmigung von Frau Prof. Dr. Karin Römisch; Seite 14: Mit freundlicher Genehmigung von Frau Dr. Angela Merkel und Frau Prof. Dr. Beatrice Weder di Mauro; Seite 15: Mit freundlicher Genehmigung von Frau Prof. Dr. Rita Süßmuth; Seite 18: girls day 2008, Max-Planck-Institut; Seite 19: inmit Broschüre; Seite 20: FiF-Report

Bonn, Berlin 2009



Mit Bildern aus dem Buch
von Bettina Flitner
„Frauen die forschen“
Hrsg: Dr. Jeanne Rubner
Verlag: Collection Rolf Heyne

www.bettinaflitner.de



Mit Bildern aus der
Broschüre „Erfolgreich
die eigene Chefin“
Hrsg.: inmit - Institut für
Mittelstandsökonomie



Wer in der Wissenschaft erfolgreich sein will, braucht Mut, Willensstärke und Durchsetzungsvermögen. Frauen mit diesen Eigenschaften haben – trotz erheblicher gesellschaftlicher Hürden – immer wieder herausragende Leistungen in Wissenschaft und Forschung erbracht. Mit zahlreichen Entdeckungen und Erfindungen haben sie ihre Begeisterung für Technik, ihren Innovationsgeist und ihre Entschlossenheit unter Beweis gestellt.

Die große Physikerin Marie Curie wurde für ihre bahnbrechenden wissenschaftlichen Arbeiten nicht nur 1903 mit dem Nobelpreis für Physik, sondern 1911 auch mit dem Nobelpreis für Chemie ausgezeichnet. Lise Meitner erklärte die Uranspaltung und wurde für ihre wichtigen Erkenntnisse in der Atomphysik mit zahlreichen Auszeichnungen geehrt. Vorbilder, wie die deutsche Forscherin Christiane Nüsslein-Volhard, die 1995 mit dem Nobelpreis für Medizin ausgezeichnet wurde, spornen Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen an und zeigen, dass Frauen ihren Weg in Wissenschaft und Forschung gehen können.

Trotz dieser herausragenden Vorbilder sind erfolgreiche Karrierewege von Frauen insbesondere in den Naturwissenschaften auch heute immer noch viel zu selten. Die unterschiedlichen Begabungen zu fördern und insbesondere mehr Frauen echte Chancen in den Naturwissenschaften und der Technik zu geben, ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit. Die Fähigkeiten der Menschen in unserem Land sind der Schlüssel, um Antworten auf die drängenden Fragen unserer Zeit zu finden. Die Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der Zukunftsfähigkeit unseres Landes ist ohne Chancengerechtigkeit nicht möglich. Wir können es uns nicht leisten, auf die Impulse und Ideen von Frauen zu verzichten.

Mit dem Pakt für mehr Frauen in MINT-Berufen und anderen Initiativen haben wir schon wichtige Impulse gegeben. Es bedarf aber weiterer gezielter Maßnahmen und struktureller Veränderungen. Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über die im Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelten Programme und Projekte. Denn Chancengerechtigkeit ist ein selbstverständlicher Bestandteil zukunftsweisender Bildungs- und Forschungspolitik.

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung



Inhalt

Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung	2
Sachstandsanalyse – Frauen im Aufwind	5
Die politischen Aktionslinien	8
Das „Professorinnenprogramm“ – ein großer Schritt in Richtung Gleichstellung	10
Frauen im Wissenschaftssystem	11
Frauen an die Spitze	14
Frauen und MINT – ein zukunftssträchtiges Gespann	16
Girls' Day: Mädchen schnuppern in ihre Zukunft	17
Power für Gründerinnen: Mit Elan die eigene Chefin werden	19
Für FiF-ige Wissenschaftlerinnen: FiF – Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung	20
Quellenverzeichnis	21
Persönliche Notizen	22

Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung

Die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit ist ein Auftrag des Grundgesetzes. Sie ist in Bildung, Forschung und Beruf gesellschaftlich notwendig und wissenschaftspolitisch geboten. Vieles ist erreicht: Frauen von heute sind hervorragend ausgebildet, ihre Erwerbsquote steigt, und sie etablieren sich zunehmend in den Führungsebenen von Wissenschaft und Wirtschaft. Dafür hat die Bundesregierung entscheidende Maßnahmen aufgelegt und wird auch zukünftig diese Entwicklung strategisch voranbringen.

In der Vergangenheit stand die Steigerung des Bildungsniveaus von Mädchen und Frauen im Mittelpunkt. Dieses Ziel ist erreicht. Heute zeigen Schülerinnen, Auszubildende und Studentinnen vielfach bessere Leistungen und erreichen mehrheitlich höhere Bildungsabschlüsse als Schüler und junge Männer. Mit der hervorragenden formalen Bildung von Frauen kann auch ihr Anteil in den Führungsebenen in Wissenschaft und Wirtschaft deutlich gesteigert werden.

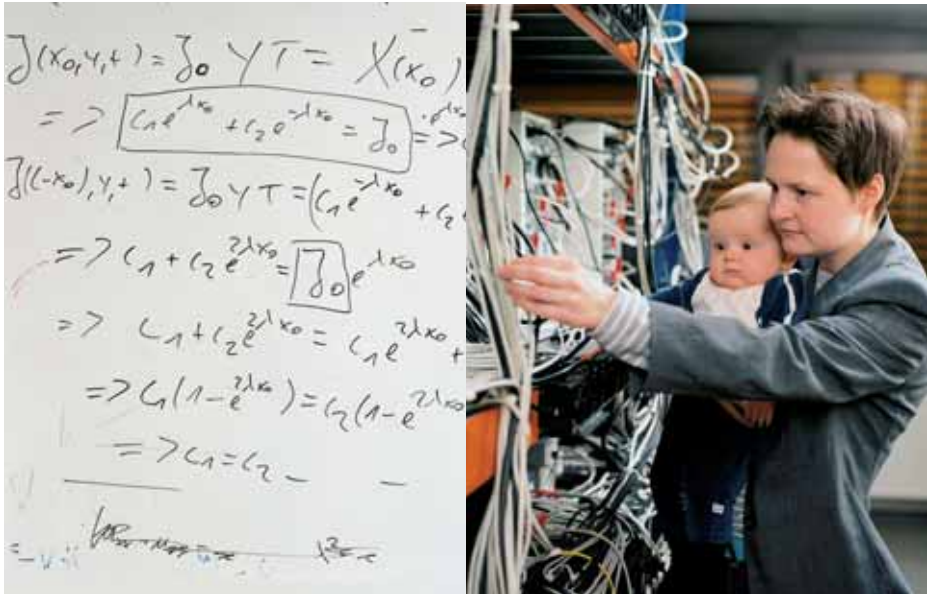
Nie waren das Ausbildungsniveau und die Erwerbsquoten von Frauen in Deutschland höher als heute. Damit sind sie eine wesentliche Größe für den Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Deutschland, denn gut ausgebildete und hochqualifizierte Frauen und Männer sind der Schlüssel für mehr Innovation, Wachstum und Fortschritt.

Die Politik der Bundesregierung arbeitet an der Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen für Bildung und berufliche Karrieren, aber auch für chancengerechte Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen. So schafft die Politik die Voraussetzungen dafür, dass Chancen im Beruf den Begabungen und Qualifikationen von Frauen und Männern sowie ihren individuellen Lebensentwürfen entsprechen. Mit den heutigen Schülerinnen und jungen Frauen wächst eine Generation heran, die zu Recht Freude an der Arbeit einfordert, die Herausforderungen im Beruf sucht und damit auch Partnerschaft und Familie vereinbaren will.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat deshalb Maßnahmen und Initiativen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit etabliert und dadurch Barrieren abgebaut, die Frauen

Prof. Dr. Hannah Monyer,
Abteilungsleiterin der
Klinischen Neurobiologie
am Universitätsklinikum
Heidelberg





Dr. Tanja Clees,
Arbeitsgruppenleiterin
am Fraunhofer-Institut für
Algorithmen und Wissen-
schaftliches Rechnen

bisher den Zugang zu Zukunftsberufen und Führungspositionen erschwerten. „Es gibt längst Frauen, die als IT-Spezialistinnen, Mathematikerinnen, Elektrotechnikerinnen oder als Maschinenbauerinnen erfolgreich sind“, sagt die Mathematikerin Dr. Tanja Clees. Die Bundesregierung will aber noch mehr Mädchen und junge Frauen dafür gewinnen, besonders aussichtsreiche und zukunftsorientierte Berufe in technischen und naturwissenschaftlichen Bereichen zu ergreifen. Diese Arbeitsfelder bieten interessante Entwicklungsmöglichkeiten bei attraktiver Bezahlung. Gerade Frauen können mit ihren Gestaltungsfähigkeiten in Naturwissenschaften und Technik einen wichtigen Beitrag zur Innovationskraft leisten.

Dem BMBF stehen für diese Arbeit Haushaltsmittel zur Verfügung. Auf dem Hintergrund aktueller Analysen des Handlungsbedarfs werden strategische, strukturverändernde Maßnahmen entwickelt, so dass sich die Rahmenbedingungen für Frauen verbessern. Dafür werden auch Verantwortliche aus Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft einbezogen.

Die kontinuierliche Steigerung der Anteile von Frauen in den unterschiedlichen Bereichen zeigt den Erfolg der bisher vom BMBF initiierten Maßnahmen. Jetzt gilt es, diese Entwicklungen zu festigen und zu verstärken.

Das BMBF hat zu strategisch wichtigen Schwerpunkten verschiedene Aktionslinien entwickelt:

- > **Professorinnenprogramm**
Gemeinsames Programm des Bundes und der Länder, um Strukturen zu schaffen, die die Beteiligung von Frauen auf allen Qualifikationsebenen im Wissenschaftssystem verbessern
- > **Bekanntmachung „Frauen an die Spitze“**
Erforschung geschlechterbezogener Fragestellungen und Entwicklung neuer Handlungskonzepte zur Durchsetzung von mehr Chancengerechtigkeit in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung



Prof. Dr. Eva Grebel,
Direktorin des Astronomischen
Rechen-Instituts in Heidelberg

- > **Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen**
Gemeinsame bundesweite Aktionen und Projekte von Partnern aus Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft, Politik und Medien zur Anhebung des Frauenanteils in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
- > **Bekanntmachung „Power für Gründerinnen“**
Projekte, die Strukturen und Potenziale zur Existenzgründung von Frauen analysieren sowie modellhafte und innovative Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen anstoßen
- > **Nationale Kontaktstelle FiF – „Frauen in die EU-Forschung“**
Gezielte Information zur Mobilisierung von mehr Wissenschaftlerinnen für EU-geförderte Forschungsprojekte

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
gender@dlr.de

**Projektträger im Deutschen
Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT DLR)**

Der Projektträger setzt Fördermaßnahmen des BMBF zum Thema Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung fachlich um. Ihm obliegen das Controlling sowie allgemeine Managementaufgaben.

**Deutsches Zentrum für
Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR)**
Projektträger im DLR
Chancengleichheit / Genderforschung
Heinrich-Konen-Str. 1
D-53227 Bonn

www.pt-dlr.de

Sachstandsanalyse – Frauen im Aufwind

Frauen entwickeln Windkraftanlagen und gewinnen Fußballweltmeisterschaften. Sie werden Regierungschefin und Nobelpreisträgerin, besteigen den Mount Everest und fliegen ins Weltall. Kurzum: Frauen wollen hoch hinaus und erobern auch die letzten vermeintlichen Männerdomänen. Sportmoderatorinnen und Astronautinnen mögen noch Ausnahmerscheinungen sein, doch in den Spitzen von Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sind Frauen heute zunehmend vertreten.

Berufsfelder erweitern

Von der Bildungsexpansion, die in den 60er Jahren des letzten Jahrhunderts begann, haben insbesondere die Frauen profitiert. Frauen sind heute so gut wie nie zuvor ausgebildet. Im Jahr 2007 lag der Anteil von jungen Frauen an den Abiturienten bei 53 Prozent (Destatis, 2008a). Auch in der dualen Ausbildung waren junge Frauen 2007 mit 42 Prozent der abgeschlossenen Ausbildungsverträge vertreten, und an den Berufsfachschulen stellten sie im Schuljahr 2006/2007 mit einem Anteil von 69 Prozent die Mehrheit (BIBB, 2008; Destatis, 2008b). Dieser hohe weibliche Anteil ist in erster Linie auf die geschlechtsspezifische Berufswahl zurückzuführen. Berufsfachschulen bilden vor allem im Bereich Gesundheitswesen, in der Pflege oder der Erziehung aus, also in überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen; so sieht jede elfte junge Frau ihre Zukunft in einem Pflegeberuf (Destatis, 2008c). 70 Prozent aller weiblichen Auszubildenden treffen ihre Wahl aus nur 20 verschiedenen Ausbildungsberufen (Destatis, 2008d). Keine dieser Ausbildungen führt zu einer Tätigkeit im Bereich Naturwissenschaften, Technik und Informatik, obwohl gerade diese Berufe zu den zukunftsfähigsten gehören, d. h. die besten Aussichten hinsichtlich Einkommen, Arbeitsplatzangebot und Karriereentwicklung bieten. Bei der Studienfachwahl sieht es ähnlich aus: Der Frauenanteil unter den Studienanfängern lag 2007 im Fach Maschinenbau bei 10 Prozent, in Informatik bei 13 Prozent.

In Physik waren es immerhin 22 Prozent und bei den Wirtschaftsingenieurwissenschaften gab es sogar 23 Prozent Studienanfängerinnen. Ausgesprochen ausgeglichen sieht es hingegen in der Mathematik aus: Mit 56 Prozent weiblichen Erstimmatrikulierten glänzte die Mathematik und rangierte auf Platz sechs der beliebtesten Studiengänge von Studienanfängerinnen (Destatis, 2008e).

Der Bedarf an technisch-naturwissenschaftlich ausgebildeten Fachkräften ist schon heute groß. Die beruflichen Perspektiven werden sich aufgrund der demografischen Entwicklung weiter verbessern, spätestens ab dem Jahr 2010, wenn mehr Berufstätige in den Ruhestand gehen als Nachwuchs auf den Arbeitsmarkt drängt.

Zeitgemäße Lebensmodelle

Nach Abschluss der Schule müssen Jugendliche mit der Berufswahl eine wichtige Entscheidung treffen, in die nicht nur ihre Vorlieben und Talente, sondern auch ihre Vorstellungen vom künftigen Leben einfließen – etwa welchen Stellenwert sie der Arbeit in ihrem Leben einräumen und ob sie eine Familie und Kinder haben möchten. Bei der Auswahl ihres Berufes orientieren sich Heranwachsende, Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer, an Traditionen, an Vorbildern und gesellschaftlichen Werten. Gerade für Frauen hat der gesellschaftliche Wandel großen Einfluss auf die Berufswahl, denn Ehe und Familie haben als Versorgungsinstanz an Bedeutung verloren, gleichzeitig haben die Möglichkeiten der Lebensgestaltung zugenommen. Es rückt eine Generation von Frauen nach, die durch ihre Erziehung anders geprägt ist, als es ihre Mütter noch waren. Eine Befragung von 1000 Frauen zwischen 17 und 19 sowie zwischen 27 und 29 Jahren ergab, dass diese jungen Frauen heute selbstbewusst den Dreiklang aus Beruf, Partnerschaft und Familie mit Kindern einfordern (WZB, 2008). Ihnen sowie vielen jungen Männern sind diese Aspekte gleichermaßen wichtig. Deshalb wollen immer mehr junge Menschen eine ausgewogene Work-Life-Balance – also den Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben – sowie eine der jeweiligen Lebenssituation angepasste Berufstätigkeit.

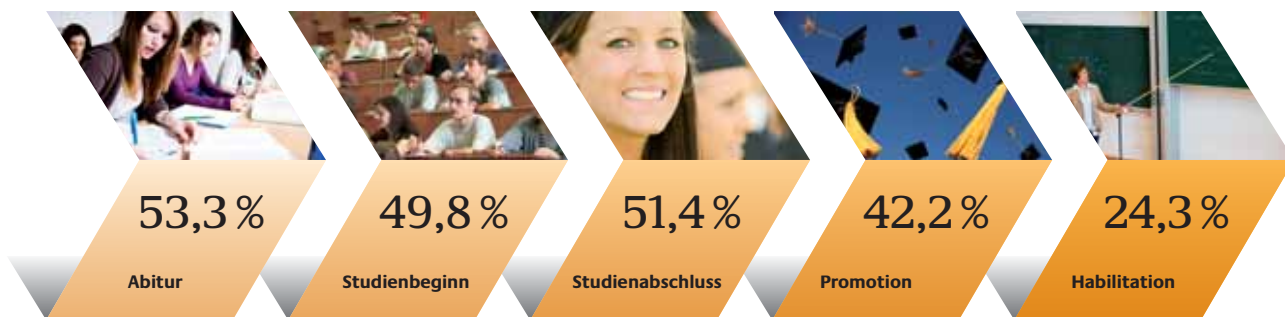


Abb. 1: Frauenanteile in den einzelnen Stationen einer Wissenschaftskarriere
Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis, 2008e und 2009).

Frauen in Führungspositionen

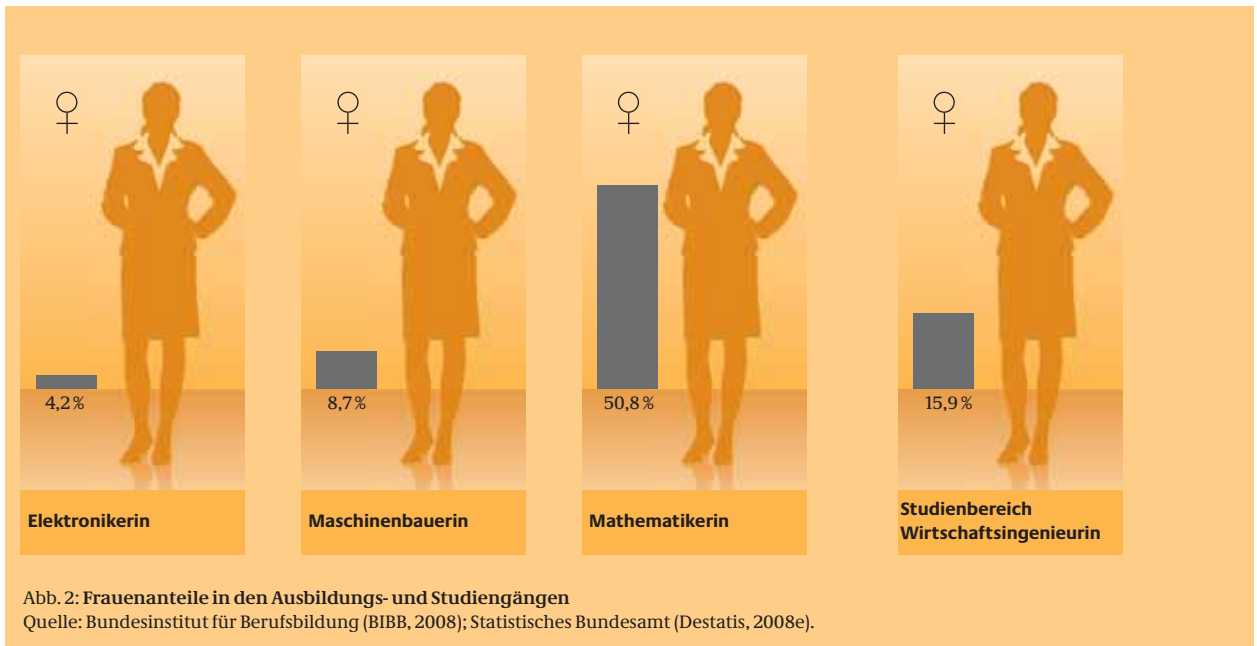
Die veränderten Einstellungen führen dazu, dass die traditionellen Frauen- und Männerrollen an Bedeutung verlieren. Dieser Wandel vollzieht sich nicht nur im Privat-, sondern auch im Berufsleben. Hier übernehmen immer mehr Frauen Spitzenstellungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Ihr Anteil an Führungspositionen steigt seit Jahren kontinuierlich an. Im Management von Unternehmen waren Frauen im Jahr 2007 mit einem Anteil von über 15 Prozent der Stellen vertreten, das sind 50 Prozent mehr als noch fünf Jahre zuvor (Hoppenstedt, 2007). Ähnliche Steigerungen haben Wissenschaftlerinnen erreichen können, mit dem Ergebnis, dass im Jahr 2007 Frauen 16,2 Prozent aller Professuren an den Hochschulen stellten und 8,4 Prozent der leitenden Positionen an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen mit Frauen besetzt waren (Destatis, 2008f; GWK, 2008).

„Forschen macht mir einfach unglaublich viel Spaß. Es ist so aufregend, Neues zu entdecken“, sagt Dr. Eva Grebel, Professorin an der Universität Heidelberg. Dass auch die Wissenschaft Frauen interessante, aussichtsreiche Tätigkeitsfelder bietet, nehmen immer mehr Frauen wahr: 42,2 Prozent aller Promotionen wurden 2007 von Forscherinnen abgelegt, in den Jahren 1992-1996 waren es noch zehn Prozentpunkte weniger (GWK, 2008) – ein sichtbarer Beweis dafür, dass viele Frauen Wissenschaft und Forschung aktiv gestalten. Während immer mehr Frauen studieren und promovieren, zeigte sich jedoch in der Vergangenheit ein Bruch in ihrem Karriereverlauf zwischen Promotion und Habilitation. Daher ist der in den letzten Jahren zu verzeichnende Anstieg der Habilitandinnen so erfreulich: Im Zeitraum 1992-1996 lag der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 13 Prozent, 2007 waren es bereits

24 Prozent (GWK, 2008). Und: Frauen stellen über 31 Prozent der Juniorprofessuren, das sind Professuren für hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler direkt im Anschluss an ihre Promotion.

Chancengerechtigkeit schaffen

Auch wenn sich die Chancengerechtigkeit positiv entwickelt, so bleibt dennoch festzustellen, dass Frauen hohe und höchste Funktionen noch nicht in dem Maße erreicht haben, wie es auf Grund ihres formalen Bildungsniveaus zu erwarten wäre. Chancengerechtigkeit zu erreichen, kann nur gelingen, wenn sie als Querschnitts- und Leitungsaufgabe verstanden wird. Maßnahmen, die Gleichstellung fördern, müssen durchgängig und konsequent in allen Strukturen und insbesondere bei der Personalentwicklung Berücksichtigung finden, wie beispielsweise Coaching- und Mentoringprogramme, die transparente Gestaltung von Berufungsverfahren, Dual-Career-Programme; aber auch Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitsorganisation gehören dazu. Den Erfolg der bisher umgesetzten Maßnahmen im Wissenschaftsbereich zeigen die neuesten Statistiken der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK): Die zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen dokumentiert, dass der Anteil von Frauen auf allen Ebenen, von den Studierenden bis zu den Professuren kontinuierlich steigt. Die frühere Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), heute: GWK, erfasst seit 1997 die Anteile von Frauen in den Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Deutschland und veröffentlicht diese regelmäßig (<http://www.gwk-bonn.de/>).



Zukunftsgestaltung in der Wissenschaft

Der wissenschaftliche Nachwuchs kann optimistisch in die Zukunft blicken, und das gleich aus mehreren Gründen. Erstens wurde Chancengerechtigkeit in die hochschulpolitische Agenda aufgenommen. Zweitens werden aufgrund des Generationswechsels innerhalb der kommenden fünf Jahre ein Drittel der Professuren neu zu besetzen sein, weil die bisherigen Professorinnen und Professoren in den Ruhestand gehen. Und drittens wurden und werden im Rahmen der Exzellenzinitiative, des Pakts für Forschung und Innovation und des Hochschulpakts 2020 neue Stellen geschaffen. Die Exzellenzinitiative fördert gezielt die Spitzenforschung an deutschen Hochschulen, der Pakt für Forschung und Innovation unterstützt und verstärkt die von Bund und Ländern gemeinsam geförderten großen Wissenschafts- und Forschungsorganisationen, während der Hochschulpakt 2020 aufgelegt wurde, um die Kapazitäten der Hochschulen der steigenden Anzahl an Studierenden anzupassen.

Gendaspekte als Innovationsfaktor

Die Maßnahmen und Initiativen werden sich positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft des Forschungsstandorts Deutschland auswirken. Eine differenzierte Sichtweise, die Genderaspekte berücksichtigt, gibt neue Impulse für Forschung und Innovation. Frauen betrachten Entwicklungen und Projekte aus einem anderen Blickwinkel. Sie stellen andere Ansprüche an Produkte und Technologien und bringen so ganz neue Aspekte in die jeweiligen Bearbeitungsprozesse ein. Das gilt für Kraftfahrzeuge und Medikamente ebenso wie für

Telekommunikation und Medizintechnik. Gemischte Teams sind deshalb in Forschung und Entwicklung besonders erfolgreich. Die Women Matter Studie zeigt dies auch für Unternehmen. Firmen, die drei oder mehr Frauen in ihrer höchsten Entscheidungsebene beschäftigen, erzielen bessere wirtschaftliche Ergebnisse als diejenigen, deren Top-Managementpositionen rein männlich besetzt sind (McKinsey, 2007).

**Fazit:
 Der Chancengerechtigkeit gehört die Zukunft**

Chancengerechtigkeit ist eine notwendige Voraussetzung für Exzellenz und Innovation. Ihre Verwirklichung ist eine Anwartschaft auf die Zukunft.

„Die Veränderung kommt, wenn auch langsamer, als wir es uns wünschen. Ich setze sehr auf die Veränderung der Rahmenbedingungen – etwa Kinderbetreuung und Unterstützung von Partnerschaften – und der vernünftigen Gestaltung von Berufungsverfahren. [...] Es ist erfüllend und macht Freude, Verantwortung zu übernehmen und Dinge mit zu gestalten, die einem wichtig sind“, sagt Prof. Dr. Margret Wintermantel, die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz (HRK).

Frauen können und wollen Verantwortung im Beruf übernehmen, sie arbeiten aktiv an der Gestaltung ihres beruflichen Werdegangs. Was Frauen weiterhin brauchen ist die Kooperation – von Seiten der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Politik. Auch zukünftig sind Ideen und neue Lösungen gefordert.



Die politischen Aktionslinien





Das „Professorinnenprogramm“ – ein großer Schritt in Richtung Gleichstellung

Frauen im Wissenschaftssystem

Frauen an die Spitze

Frauen und MINT – ein zukunftsträchtiges Gespann

Girls' Day: Mädchen schnuppern in ihre Zukunft

Power für Gründerinnen: Mit Elan die eigene Chefin werden

Für FiF-ige Wissenschaftlerinnen: FiF – Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung



Das „Professorinnenprogramm“ – ein großer Schritt in Richtung Gleichstellung

Die Alma Mater wird weiblicher: Der Anteil von Frauen auf Lehrstühlen steigt seit zwanzig Jahren stetig an. Mit dem „Professorinnenprogramm“ beschleunigen Bund und Länder diese Entwicklung. Chancengerechtigkeit an deutschen Hochschulen hat hohe Priorität und wird zur Leitungsaufgabe.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich die Situation für Frauen an den deutschen Hochschulen ständig verbessert. Die neuesten Zahlen belegen dies: Rund 20 Prozent der Bewerbungen auf eine freiwerdende Professur kommen von Frauen. Der Anteil von Frauen, die danach einen so genannten Listenplatz bzw. einen Ruf erhalten, ist sogar noch höher. Und jede vierte neue W3-Stelle wird mit einer Frau besetzt (GWK, 2008). Hier setzt das von der Bundesministerin für Bildung und Forschung initiierte und von Bund und allen Ländern im Jahr 2007 beschlossene Professorinnenprogramm an. Mit 150 Mio. Euro fördern Bund und Länder gemeinsam in den nächsten fünf Jahren mindestens 200 Professuren für Frauen an Hochschulen, die hervorragende Gleichstellungskonzepte haben. „Mit dem Professorinnenprogramm bringen wir noch mehr exzellente Forscherinnen an die Spitze. Junge Frauen erhalten so Vorbilder und Motivation für ihre Wissenschaftskarrieren – weibliche Talente in Gestaltungspositionen geben Forschung und Entwicklung neue Impulse“, sagt die Bundesministerin für Bildung und Forschung Prof. Dr. Annette Schavan.

Es geht jedoch nicht nur um die quantitative Verbesserung, sondern insbesondere um eine qualitative: die Verbesserung chancengerechter Strukturen. Nur Hochschulen mit durchgehenden und verbindlichen Gleichstellungskonzepten haben Aussicht auf

eine Förderung. Ein unabhängiges Gremium mit herausragenden Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft, Forschung und Hochschulmanagement entscheidet über die Gleichstellungskonzepte. Im Falle einer positiven Beurteilung kann die Hochschule die Förderung von bis zu drei neuen Professuren beantragen und so hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen langfristige Perspektiven eröffnen.

In der ersten Bewerbungsrunde zum Professorinnenprogramm überzeugten 79 Hochschulen. Diese Hochschulen, die im hochschulinternen Qualitätsmanagement Chancengerechtigkeit konsequent verfolgen, können nun eine Anschubfinanzierung erhalten, wenn die Professuren mit Frauen besetzt werden.

Im Rahmen der Förderung ist zwischen der Vorgriffs- und der Regelprofessur zu unterscheiden. Eine Vorgriffsprofessur ist eine Professur, die zusätzlich zu einem derzeit noch besetzten, jedoch in absehbarer Zeit frei werdenden Lehrstuhl geschaffen wurde. Als Regelprofessur gilt die Besetzung einer dem Haushaltsplan der Hochschule entsprechend zu besetzende Stelle. Das Besondere bei der Förderung einer Regelprofessur ist, dass die von der Hochschule bereits für die Professur im Haushalt einge-



Prof. Dr. Karin Römisch, Lehrstuhlinhaberin für Mikrobiologie der Universität des Saarlandes in Saarbrücken

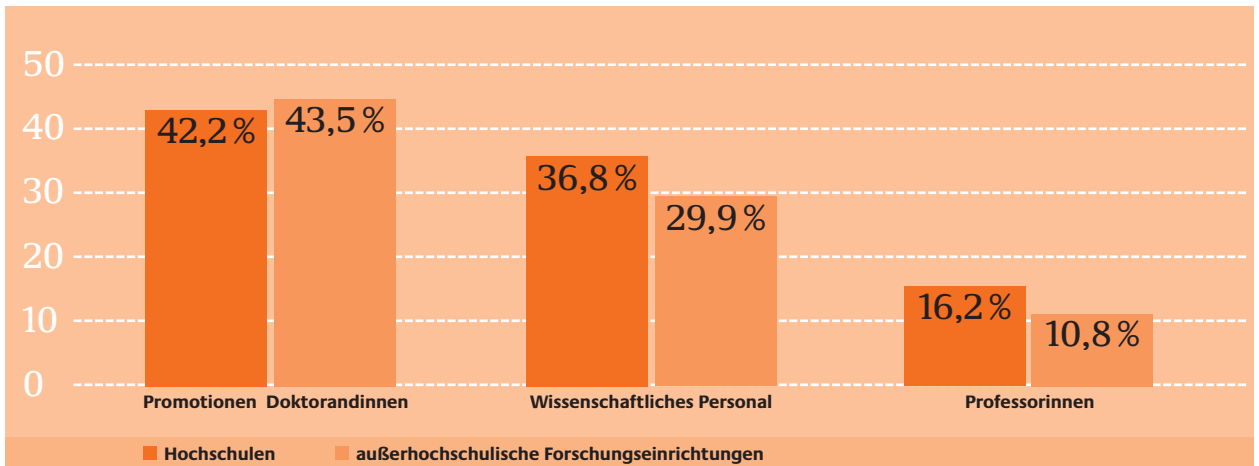


Abb. 3: Frauenanteile im Wissenschaftssystem

Quelle: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK, 2008); Statistisches Bundesamt (Destatis, 2008f); eigene Berechnungen.

stellten und nun durch die zusätzliche Bundesförderung frei werdenden Beträge sowie weitere zusätzliche Mittel in gleichstellungsfördernde Maßnahmen investiert werden. Als solche kommen zum Beispiel neben Coachings und Dual-Career-Programmen auch Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Betracht. Das alles sind Rahmenbedingungen, die sich nachhaltig positiv auf die gleichstellungsfördernden Strukturen der Hochschulen auswirken.

Neben der Stärkung der Gleichstellungsaktivitäten der einzelnen Hochschulen und der Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenfunktionen der deutschen Forschung hat das Professorinnenprogramm noch einen weiteren Effekt. Die Erfahrung zeigt: Je mehr Frauen in den Entscheidungsgremien sitzen, desto eher werden Frauen auch auf leitenden Positionen neu eingestellt.

Mit viel Schwung und Engagement wird das Programm umgesetzt. Im März 2008 wurden die Förderrichtlinien veröffentlicht, im Mai 2008 wurde die erste Bewerbungsrunde abgeschlossen und schon im selben Jahr flossen die ersten Fördergelder. Die Universität des Saarlandes profitiert mit Frau Prof. Dr. Karin Römisch als erste Hochschule vom Professorinnenprogramm. Die renommierte Mikrobiologin forschte 17 Jahre in England, den USA und Italien; nun kehrte sie nach Deutschland an die Universität des Saarlandes zurück. Für fünf Jahre werden diese Regel-

professur und weitere Stellen für das Team gemeinsam vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Saarland gefördert.

Weitere Informationen zur Vereinbarung und Bekanntmachung des Programms erhalten Sie unter: www.bmbf.de/de/494.php sowie unter gender@dlr.de

Frauen im Wissenschaftssystem

Heute sind so viele Frauen wie nie zuvor an den deutschen Hochschulen immatrikuliert und auch bei den Studienabschlüssen an den Hochschulen liegen die Frauen vorn.

Immer mehr Akademikerinnen machen die Wissenschaft zum Beruf. Frauen forschen in Laboren, lehren in Hörsälen – und das mit Leidenschaft und Erfolg. Diese Frauen, die mit Kompetenz, Begeisterung und Entschlossenheit ihren Weg gehen, sind im Hochschulalltag sichtbare Vorbilder für den weiblichen Nachwuchs. Sie motivieren junge Frauen, nach dem Studium die Wissenschaft nicht zu verlassen, sondern ihre Ideen in die Forschung einzubringen und damit neue Impulse zu setzen. Vorbilder alleine genügen jedoch nicht, es müssen auch die nötigen Rahmenbedingungen für Wissenschaftskarrieren von Frauen vorhanden sein.

Hier setzt die Arbeit des BMBF an. Seit 2000 wurde beispielsweise das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) als ein Projekt des BMBF gefördert. Das Zentrum bündelt und dokumentiert u.a. Informationen zu Promotionsprogrammen wie auch zu Gleichstellungsfragen. Es ist auch ein wichtiger und kompetenter Ansprechpartner für Chancengerechtigkeit in Forschung und Lehre. Im Jahr 2005 wurde das CEWS in die Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS) der Leibniz-Gemeinschaft (WGL) eingegliedert und wird seither vom Bund und allen Ländern gemeinsam gefördert.

Um mehr kreative Frauen dauerhaft für die Wissenschaft zu gewinnen, haben neben Bund und Ländern auch die verschiedenen Verantwortungsträger im deutschen Wissenschaftssystem spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung angestoßen. 2006 veröffentlichte die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) ihre Empfehlung „Frauen fördern“. Noch im selben Jahr verabschiedeten alle Akteure gemeinsam die „Offensive Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ des Wissenschaftsrates (WR). Im Jahr 2008 erarbeitete die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ als entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Vorhaben in zentralen Förderbereichen (DFG, 2008).

Aber auch in der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern für die Hochschulen, beim Hochschulpakt 2020 und im Pakt für Forschung und Innovation haben Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Wissenschaft und Forschung eine wichtige Bedeutung.

An dem im Jahr 2005 mit den außerhochschulischen Wissenschafts-, Forschungs- und Forschungsförderungsorganisationen geschlossenen Pakt für Forschung und Innovation (PFI) beteiligten sich vier außerhochschulische Forschungsorganisationen:

- > Max-Planck-Gesellschaft (MPG),
- > Leibniz-Gemeinschaft (WGL),
- > Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) und
- > Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF).

Durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Maßnahmen arbeiten sie an der Verbesserung von Chancengleichheit. Die MPG verpflichtete sich beispielsweise dazu, den Anteil von Frauen auf Leitungspositionen um jährlich einen Prozentpunkt zu erhöhen. Die WGL stellte ein Programm „Frauen in wissenschaftlichen Leitungspositionen“ auf. Und alle Forschungseinrichtungen bieten spezielle Mentoring-Programme oder Mentoring-Netzwerke an. Die zahlreichen Aktivitäten zeigen erste Erfolge. Rund ein Fünftel aller freien Stellen mit Leitungsfunktionen im wissenschaftlichen Bereich werden derzeit mit Frauen besetzt (GWK, 2008). Damit lag der Frauenanteil an den Führungspositionen einschließlich der administrativen Leitungspositionen in den Forschungseinrichtungen 2007 insgesamt bei über 18 Prozent, wobei die WGL mit rund 31 Prozent Frauenanteil Spitzenreiter war (GWK, 2008).

Weitere Informationen erhalten Sie unter: info@cews.org

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Das CEWS versteht sich als wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung, die Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien mit ihren genderorientierten Leistungen zur Verfügung steht.

GESIS Bonn - Abteilung Fachinformation Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)

Dreizehnmorgenweg 40-42
D-53175 Bonn

<http://www.cews.org>





Die Forscherin Prof. Dr. Gisela Schütz im
Max-Planck-Institut für Metallforschung, Stuttgart

Frauen an die Spitze

Frauen haben heute Spitzenpositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik erobert. Forscherinnen machen bahnbrechende Entdeckungen und Erfinderinnen entwickeln innovative Produkte. Die junge Forschungsrichtung Genderforschung offenbart neue, wichtige Forschungsfragestellungen.

Die Physikerin Dr. Angela Merkel ist Bundeskanzlerin. Die Bundestagsabgeordnete Dr. Rita Süßmuth, Professorin für Erziehungswissenschaften, war zehn Jahre lang Präsidentin des Deutschen Bundestages. Die Entwicklungsbiologin Professorin Dr. Christiane Nüsslein-Volhard erhielt 1995 als erste deutsche Wissenschaftlerin für ihre Entdeckungen auf dem Gebiet der Genetik den Nobelpreis für Medizin. Und Beatrice Weder di Mauro (PhD), Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Universität in Mainz, gehört als Wirtschaftsweisse zum wichtigsten wirtschaftlichen Beratungskreis der Bundesregierung. Frauen schaffen es in die Spitzen von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Frauen sind eine große Bereicherung für jeden Arbeitgeber: Sie arbeiten lösungsorientiert, behalten auch in Krisensituationen einen kühlen Kopf, verfügen über ausgeprägte Sozialkompetenz und bringen



Dr. Angela Merkel,
Bundeskanzlerin

ein hohes Maß an Gestaltungspotenzial mit. Unternehmen, die diese Führungsqualitäten von Frauen erkannt haben, holen Frauen häufiger in die Geschäftsleitung (Institut für Mittelstandsforschung, 2007). Im Jahr 2007 waren 15 Prozent des Managements in Unternehmen weiblich, wobei Frauen in mittelständischen Unternehmen häufiger in Spitzenpositionen vertreten waren, als in Großunternehmen (Hoppenstedt, 2007). Im selben Jahr waren an den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen über 18 Prozent des wissenschaftlich und administrativ leitenden Personals weiblich und an den Hochschulen gut 16 Prozent Professorinnen (GWK, 2008; Destatis, 2008f). Im Vergleich zu den Zahlen der vorangegangenen Jahre wird ersichtlich, dass Wissenschaft und Wirtschaft sich der politisch angestrebten Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Hinblick auf die Karriereentwicklung annähern, sie aber noch nicht im gewünschten Umfang (Anteile der beiden Geschlechter von 40 zu 60 Prozent gelten als ausgewogen) erreichen. Die Ursachen dafür sind bislang nur teilweise bekannt. Um neue Erkenntnisse zu gewinnen und daraus Handlungskonzepte zu entwickeln, finanziert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Förderbekanntmachung „Frauen an die Spitze“ wissenschaftliche Untersuchungen in den vier Themenfeldern

- > Berufsorientierungsprozesse,
- > Berufs- und Karriereverläufe,
- > Organisationsstrukturen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung sowie
- > Geschlechtsspezifische Fragestellungen in naturwissenschaftlich-technischer Forschung.

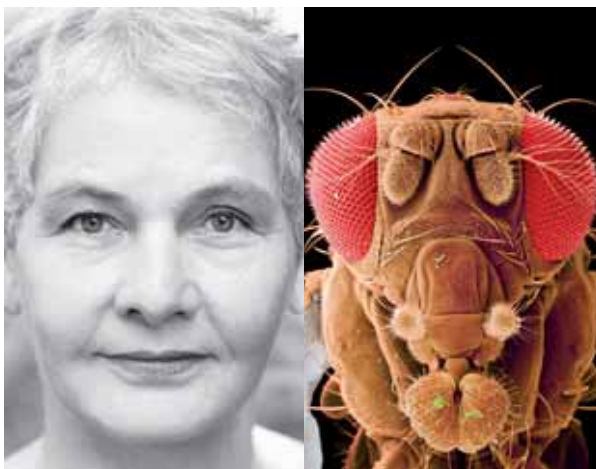


Prof. Dr. Beatrice
Weder di Mauro,
Lehrstuhlinhaberin
für Volkswirtschaftslehre an der
Johannes-Gutenberg-Universität in
Mainz

Die Forschungsergebnisse hierzu sollen als Grundlage für notwendige Änderungen in den vier genannten Gebieten dienen.

Im Rahmen des Themenfeldes „Berufsorientierungsprozesse“ wird untersucht, welche Kriterien für junge Frauen bei der Berufswahl entscheidend sind. Besondere Aufmerksamkeit gilt der Frage, ob die zur Berufsberatung eingesetzten Verfahren und Instrumente hinreichend geschlechtsbezogene Aspekte einbeziehen und wie Angebote, die diese Aspekte bewusst berücksichtigen, weiter entwickelt werden können.

Im Themenfeld „Berufs- und Karriereverläufe“ untersuchen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, nach welchen Kriterien erbrachte Arbeits- und Berufsleistungen bewertet werden. Oftmals konzentrieren sich die Debatten um Frauen und ihre Karriere auf Kinder und deren Betreuung. Aber Frauen verlassen ihre guten Positionen in der „Rush Hour of Life“ weder immer freiwillig, noch lässt sich der Karrierebruch von Frauen auf die Fragen um Kinder-Familie-Partnerschaft reduzieren. Welche betrieblichen, individuellen und gesellschaftlichen Faktoren beeinflussen aber die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern im Einzelnen? Oder welche Möglichkeiten gibt es zur Verbesserung der beruflichen Entwicklung für Doppelkarrierepaare, d. h. wie gelingt es Paaren, gleichzeitig erfolgreich im Beruf zu sein?



Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard, Direktorin am Max-Planck-Institut für Entwicklungsbiologie in Tübingen



Prof. Dr. Rita Süßmuth, Präsidentin des Deutschen Volkshochschul-Verbandes

Wie sich neue Arbeitsformen und -strukturen, die Bewertung von Leistung und Erfolg oder rechtliche Rahmenbedingungen auf die Karrieren von Frauen in Wissenschafts- und Wirtschaftsorganisationen auswirken, wird im Rahmen des dritten Themenfeldes der Förderbekanntmachung analysiert. Im Fokus stehen dabei die Forschungsfragen: Was sind Entwicklungspotenziale und Hindernisse auf dem Weg zur Spitze? Und wie schlagen sich Maßnahmen der Chancengleichheit in der Wettbewerbsfähigkeit um die besten Köpfe nieder?

Im Rahmen des vierten Themenfeldes „Geschlechtsspezifische Fragestellungen in naturwissenschaftlich-technischer Forschung“ wird der systematischen Verankerung von Genderaspekten in verschiedenen Forschungsbereichen nachgegangen. Neue Untersuchungen zeigen, dass Innovationskraft maßgeblich von Vielfalt – Diversity – geprägt ist. Studien belegen, dass eine Firma innovativer und erfolgreicher arbeitet, wenn dort Sensibilität für die Unterschiedlichkeit von Menschen herrscht (Catalyst 2004; McKinsey 2007). Deshalb stehen hier genderspezifische Fragestellungen und Diversity-Aspekte im Zentrum der Forschung.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
gender@dlr.de



Frauen und MINT – ein zukunftssträchtiges Gespann

Berufe in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) bieten interessante Arbeitsplätze und attraktive Vergütung. Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen bündelt die Aktivitäten der Paktpartner, die Mädchen und Frauen anregen, vermehrt solche hoch qualifizierten Berufe mit Zukunftsperspektive zu ergreifen.

Sich einen Arbeitsplatz auswählen zu können, spannende Aufgaben zu haben und obendrein gut zu verdienen, davon träumen viele junge Menschen.

In nur wenigen Branchen sind die Arbeitsfelder so vielfältig und aussichtsreich wie in Berufen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Ein akademisches Studium ist besonders attraktiv: Absolventinnen und Absolventen von MINT-Studiengängen erreichen Erwerbsquoten von 90 bis 97 Prozent (HIS, 2008).

Bundesweit besteht in den MINT-Berufen ein großer Fachkräftemangel, der sich in Zukunft noch verstärken wird: Bis zum Jahr 2013 werden rund 85.000 Ingenieurinnen und Ingenieure sowie 70.000 Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler fehlen (BMBF, 2009). Fachkräfte aus den Wach-

tumsbranchen Nanotechnik und Biotechnologie sind besonders nachgefragt.

Solche Prognosen sollten mehr junge Frauen und Männer dazu motivieren, ihre naturwissenschaftlichen und technischen Neigungen und Talente auch beruflich umzusetzen. Es gibt erste Anzeichen, dass Frauen vermehrt ihre Zukunft in MINT-Berufen sehen. Beispielsweise entschieden sich im Wintersemester 2007/2008 rund 13 Prozent mehr Studentinnen als im Vorjahr für ein ingenieurwissenschaftliches Studium (Destatis, 2008e).

Um noch mehr Mädchen und junge Frauen für eine Ausbildung oder ein Studium in den MINT-Fächern zu gewinnen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen ins Leben gerufen. Zu-



Auftaktveranstaltung „Nationaler Pakt für Frauen in MINT Berufen“ am 17. Juni 2008 in Berlin

sammen mit Partnern aus Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft, Politik und Medien werden vielfältige Aktionen entwickelt und durchgeführt. Das Angebot reicht vom Schülerinnenlabor über Infotage bei Firmen bis hin zu speziellen Informationsseiten im Internet. Beratungen zum Einstieg in ein Studium, Kontakte zu „Role models“, Schnupperangebote sowie spezielle Tests zur Erkennung der individuellen Fähigkeiten im MINT-Bereich zeigen Mädchen und jungen Frauen ihr Interesse an sowie ihr Können in MINT-Berufen. Heute wird in diesen Berufen mehr als nur fachliches Know-How erwartet. Mindestens ebenso wichtig ist die Fähigkeit zu systematischem, vernetztem Denken sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit – alles Qualitäten, die gerade Frauen auszeichnen.

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen richtet sich aber nicht nur an Mädchen und junge Frauen, sondern mobilisiert auch Arbeitgeber, sich insbesondere Fachfrauen als Beschäftigte, zum Beispiel über familienfreundliche Arbeitsstrukturen, zu sichern. Mit den Aktivitäten des Paktes werden schließlich auch Eltern und Multiplikatoren wie Lehrerinnen und Lehrer angesprochen, die einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Berufsentscheidungen der Heranwachsenden haben.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
info@komm-mach-mint.de

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen ist Teil der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“. Für die Koordination des Paktes ist die Geschäftsstelle verantwortlich. Sie aktiviert weitere Paktpartner, organisiert den Internetauftritt und die übergreifende Öffentlichkeitsarbeit. Alle Angebote werden auf einer interaktiven Projektlandkarte veröffentlicht.

**Geschäftsstelle Nationaler Pakt
für Frauen in MINT-Berufen
Kompetenzzentrum Technik-
Diversity-Chancengleichheit e.V.**

Wilhelm-Bertelsmann-Straße 10
D - 33602 Bielefeld

info@komm-mach-mint.de
<http://www.komm-mach-mint.de>

Girls' Day: Mädchen schnuppern in ihre Zukunft

Schule zu Ende – und was nun? Was soll ich werden, welcher Beruf könnte mir Spaß machen? Das fragen sich nicht wenige junge Menschen am Ende ihrer Schullaufbahn. Eine Gelegenheit für Mädchen, Berufe und Ausbildungswege kennen zu lernen, bietet der Girls' Day – der Mädchen-Zukunftstag.



Girls' Day 2008 im Max-Planck-Institut in Stuttgart: Blumen schockgefrieren

„Fräsen, experimentieren oder programmieren? Das ist interessanter als ich dachte.“ So äußern sich Mädchen, die sich an einem Girls' Day in einer Firma oder an einer Hochschule umgeschaut haben. Seit 2001, als der Aktionstag erstmals stattfand, schnupperten über 800.000 Schülerinnen der 5. bis 10. Klasse bei mehr als 40.000 Aktionen in die Welt der technisch-naturwissenschaftlichen Berufe hinein. Dank dieses Erfolges hat sich der Girls' Day zu einer Marke mit hohem Bekanntheitsgrad entwickelt.

Warum gibt es überhaupt einen Girls' Day? Betrachtet man das Berufswahlspektrum von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, fällt auf, dass viele Berufe entweder überwiegend männlich oder weiblich besetzt sind. Technik, Informationstechnik, Naturwissenschaft und Handwerk sind bevorzugte Berufsfelder von Jungen und Männern. Mädchen und Frauen konzentrieren sich bislang eher auf Dienstleistungen, auf Tätigkeiten in den Bereichen Kunst und Design sowie Soziales und Erziehung und auf den Gesundheitssektor. Nun bieten aber gerade technisch-naturwissenschaftlich orientierte Berufe besonders gute Aussichten am Arbeitsmarkt, bessere Aufstiegsmöglichkeiten und attraktive Bezahlung. Davon profitieren Frauen aufgrund ihrer Berufswahl bisher seltener. Vor diesem Hintergrund wurde der Girls' Day geschaffen.

Jeweils am vierten Donnerstag im April laden Unternehmen und Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungsbereichen sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen Schülerinnen ein, sich über derzeit noch „frauenuntypische“ Berufsfelder zu informieren. Ein Besuch bei einem Installateur, ein Gespräch mit einer Softwareingenieurin oder die Besichtigung einer Produktionsanlage können entscheidend dazu beitragen, dass sich die

Mädchen ihrer Fähigkeiten und Interessen bewusst werden. Dies ist ein wichtiger Prozess bei der beruflichen Orientierung.

Vom Girls' Day profitieren aber nicht nur Schülerinnen, sondern auch die Betriebe, die an diesem Tag für Mädchen ihre Türen öffnen. Der Girls' Day ist heute für Unternehmen auch ein erfolgreiches Instrument der Personalrekrutierung.

Über die Internetplattform www.girls-day.de können Anbieter jedes Jahr ihre Aktionen registrieren lassen. Darüber hinaus gibt es Informationen zu

- > Berufen,
- > Praktika- und Lehrstellenbörsen,
- > Projekten, die Mädchen für Technik begeistern,
- > Erfolgsgeschichten von Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen,
- > Berichten von jungen Frauen, die über den Girls' Day zu ihrer Ausbildung gekommen sind.

Die Koordinierungsstelle wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und wird durch ein breites Aktionsbündnis der Spitzenverbände, Sozialpartner sowie Partner aus Wirtschaft und Schule unterstützt.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
info@girls-day.de

Girls' Day Mädchen-Zukunftstag

Alle Angebote und Informationen zum Girls' Day sind auf der Internetseite <http://www.girls-day.de> beschrieben. Hier findet man Praktika, Berichte über Berufe und Projekte, Informationen für Unternehmen, Schulen und Eltern. Eine interaktive Landkarte enthält alle Aktionen zum Girls' Day.

**Bundesweite Koordinierungsstelle
Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag
Kompetenzzentrum Technik-
Diversity-Chancengleichheit e.V.**
Wilhelm-Bertelsmann-Str. 10
D-33602 Bielefeld

<http://www.girls-day.de>



Hiltrud Zock,
Gründerin Agenturhaus GmbH



Rotraud Diwan,
Gründerin c-drei



Angelika Fittkau,
Gründerin competitiononline GmbH

Power für Gründerinnen: Mit Elan die eigene Chefin werden

Sich selbständig zu machen, ist eine anspruchsvolle und spannende Herausforderung. Im Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ werden innovative Ansätze entwickelt und erprobt, die die Gründungsmotivation und Gründungsqualifikation von Frauen stärken.

Viele Frauen haben den Weg, ihre eigene Chefin zu werden, bereits beschritten. Zwischen 2001 und 2006 kletterte der Frauenanteil unter den Selbstständigen um drei Prozentpunkte auf 31 Prozent (Bundesregierung, 2008). Deutschland braucht zur Stärkung seiner Wettbewerbsfähigkeit noch mehr Existenzgründungen. Das Potenzial an Frauen, die neue Firmen gründen könnten, ist groß. Mit dem Aktionsprogramm „Power für Gründerinnen“ fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) rund 20 Projekte aus den vier Themenfeldern

- > Technologie- und wissensbasierte Gründungen,
- > Außerakademische Zielgruppen,
- > Sensibilisierung und
- > Methoden, Beratung, Qualifizierung,

um ein gründerinnenfreundliches Klima zu schaffen. Eine eigene Broschüre informiert über die Ziele und Projekte des Aktionsprogramms (http://www.bmbf.de/pub/power_fuer_gruenderinnen.pdf).

Ein wichtiger Dienstleister im Bereich Existenzgründungen von Frauen ist die bundesweit agierende Gründerinnenagentur (bga). Sie ist mit Regionalver-

antwortlichen in allen Ländern vertreten und bietet interessierten Frauen branchenübergreifend fundierte Informationen und Beratungsangebote an, insbesondere zu allen Phasen der Unternehmensgründung, -expansion und -nachfolge.

Gefördert wird die Gründerinnenagentur von den Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF), für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
bga@gruenderinnenagentur.de

Bundesweite Gründerinnenagentur (bga)

Die bga ist Ansprechpartnerin für Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Gründerinnen und Unternehmerinnen. Auf ihrer Homepage bündelt die bga Informationen zu Expertinnen und Experten, Studien, Beratungseinrichtungen und Netzwerken in ganz Deutschland. Eine Telefon-Hotline (01805 229022) bietet persönliche Erstberatung für Gründerinnen und Unternehmerinnen.

bundesweite gründerinnenagentur

Haus der Wirtschaft
Willi-Bleicher-Str. 19
D-70174 Stuttgart

<http://www.gruenderinnenagentur.de>

Für FiF-ige Wissenschaftlerinnen: FiF – Die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung

EU-Forschungsprojekte sind ideale Plattformen, um das eigene wissenschaftliche Renommee auszubauen. Für Frauen, die in Europa aktiv werden wollen, bietet die FiF-Kontaktstelle Service, individuelle Beratung und beste Kontakte.

Das 7. Forschungsrahmenprogramm (7. FRP, 2007-2013) der Europäischen Union (EU) ist mit einem Budget von über 50 Milliarden Euro das größte Forschungsförderungsinstrument der Welt. Die Einwerbung von Drittmitteln zählt neben Anzahl und Qualität von Fachpublikationen zu den wichtigsten Indikatoren für die wissenschaftliche Leistung. Voraussetzung für eine erfolgreiche Drittmittel-Einwerbung von EU-Forschungsgeldern ist die Bildung multinationaler und interdisziplinärer Netzwerke. Das erfordert von allen Beteiligten, und vor allem von den Projektleiterinnen und -leitern, ein erhebliches Maß an Organisations- und Kommunikationsgeschick, also Fähigkeiten, die bei vielen Frauen besonders ausgeprägt sind. Beispielsweise koordiniert die Physikerin PD Dr. Silke Christiansen vom Institut für Photonische Technologien e.V. in Jena die Arbeit von zehn Partnern aus sieben Ländern, die an dem EU-Projekt „ROD-SOL: All-inorganic nano-rod based thin-film solarcells on glass“ beteiligt sind.

Unterstützung bei der Beantragung von EU-Projekten können Forscherinnen bei der in Europa einzigartigen Institution erhalten, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingerichteten Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ – kurz FiF. Die Kontaktstelle bietet einen umfangreichen Service: vom ABC der Antragstellung über Informationsveranstaltungen zur EU-Forschungspolitik bis hin zu ganz individueller Beratung. Die Mitarbeit in europäischen Forschungs- und Fördergremien gilt als ideale Ausgangsbasis, um neue Kontakte in der wissenschaftlichen Community zu knüpfen und Einblicke in sowie Einfluss auf die Verfahren der europäischen Forschungspolitik zu erhalten.



Dr. Monika Krautstrunk, Koordinatorin des EU-Infrastrukturprojekts Euraser

Weitere Informationen erhalten Sie unter:
eub@dlr.de

Frauen in die EU-Forschung (FiF)

FiF bietet:

- Beratung
- Know-how und
- beste Kontakte

Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung / FiF
EU-Büro des BMBF, PT-DLR
 Heinrich-Konen-Straße 1
 D-53227 Bonn
 Tel: 0228 3821 630



<http://www.euburo.de/fif>

Quellenverzeichnis

- BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2008), Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausgewählte Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September 2008.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), Aufstieg durch Bildung: Die Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung.
- Bundesregierung Deutschland (2008), 3. Bilanz Chancengleichheit – Europa im Blick.
- Catalyst (2004), The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2008a), Pressemitteilung Nr.125 vom 20.03.2008: Zahl der Studienberechtigten steigt weiter.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2008b), Fachserie 11, Reihe 2: Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Schuljahr 2006/07.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2008c), Zahl der Woche Nr. 027 vom 08.07.2008: Frauen erlernen weiterhin häufiger einen Pflegeberuf als Männer.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2008d), Fachserie 11, Reihe 3: Bildung und Kultur, Berufliche Bildung 2007 .
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2008e), Fachserie 11, Reihen 4.1-4.4: Bildung und Kultur.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2008f), Pressemitteilung Nr. 240 vom 07.07.2008: Frauenanteil in Professorenschaft steigt weiter auf 16%.
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2009), Pressemitteilung Nr. 104 vom 19.03.2009: Studienjahr 2008: Noch nie gab es so viele Studienanfänger.
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008), Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG.
- GWK – Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2008), Zwölfte Fortschreibung des Datenmaterials (2006/2007) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.
- HIS – Hochschulinformationssystem GmbH (2008), Christian Kerst, Michael Schramm: Der Absolventenjahrgang 2000/2001 fünf Jahre nach dem Hochschulabschluss, Berufsverlauf und aktuelle Situation. HIS Forum Hochschule 10, 2008.
- Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH (2007), Frauen im Management 2007.
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2007), Rosemarie Kay: Auf dem Weg in die Chefetage – Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen.
- McKinsey & Company (2007), Women Matter.
- WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Sozialforschungsinstitut infas (2008), Jutta Allmendinger, Andreas Bliemeister: Frauen auf dem Sprung: Die Brigitte-Studie 2008.

Persönliche Notizen

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.





Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

