



Fair



ist mehr...

Gleiche Chancen für Frauen und Männer
in der Helmholtz-Gemeinschaft



**HELMHOLTZ
GEMEINSCHAFT**

Ein neues Niveau erreichen Wie sich die Helmholtz-Gemeinschaft für Chancengleichheit stark macht.	4
Es tut sich was Wie die Helmholtz-Zentren Frauen in der Forschung fördern.	8
Worauf es ankommt Wie die Fachfrauen vor Ort die Lage beurteilen.	10
Wir haben einiges bewirkt Wie die Vorsitzende des akfiz die Entwicklung einschätzt.	17

IMPRESSUM:

Herausgeber:

**Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren**
Ahrstraße 46, 53175 Bonn
Tel. +49 (0)228.308 18 21
mail: info@helmholtz.de
www.helmholtz.de

Redaktion:

- **Dr. Anne Rother**
Helmholtz-Gemeinschaft (*verantwortlich*)
- **Dipl. Des. Ulrike Rachow**
Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt,
Vorsitzende des akfiz
- **Ute Schneider-Maxon**
Max-Planck-Institut für Plasmaphysik
- **Dr. Barbara Schmuker**
Forschungszentrum Karlsruhe
- **Dr. Christian Cobbers**
Helmholtz-Gemeinschaft

Fotografie:

David Ausserhofer, Berlin

Wir danken den Mitarbeiterinnen aus dem DLR, dem HMI, dem MDC und dem UFZ, dass sie sich für diese Broschüre fotografieren ließen; herzlichen Dank auch an die beteiligten Kinder.

Konzeption und Gestaltung:

Martin Wundsam
Büro für visuelle Kommunikation, Lörrach

Druck:

Südwestdruck GmbH, Lörrach

Vorwort



Am Anfang ist die Statistik nett: Mehr als die Hälfte der Abiturienten und Studienanfänger ist weiblich, auch knapp die Hälfte der Absolventen. Danach wird es dünner: Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt noch deutlich über einem Drittel. Bis zur Habilitation schrumpft er auf gut ein Fünftel.

Und danach? Geht es weiter bergab: Frauenanteil in Hochschulleitungen? 16 Prozent. Anteil an Professorenstellen? Knappe 12 Prozent. Führungsfunktionen in der außeruniversitären Forschung?

Nur zu 6,6 Prozent weiblich besetzt. Kein Trost, dass es in der Wirtschaft auch nicht besser ist: 10 Prozent der Führungspositionen dort haben Frauen; in den Vorständen der hundert größten deutschen Unternehmen kann man sie locker an einer Hand abzählen: 4 Frauen und 685 Männer, Frauenquote 0,6 Prozent.

„Eine Frau, gleichgestellt, wird überlegen sein“, prognostizierte Sokrates vor fast zweieinhalb Tausend Jahren. In der Realität des 21. Jahrhunderts sind wir davon meilenweit entfernt. Nicht mehr ganz so weit wie vor zehn Jahren, aber immer noch erschreckend weit. Auch in der Helmholtz-Gemeinschaft. Nur knapp ein Viertel unseres wissenschaftlichen Personals ist weiblich. Bei steigendem Niveau der Tätigkeit sinkt der Frauenanteil dazu kontinuierlich: Jede dritte studentische Hilfskraft in unseren Zentren ist eine Frau, aber nur jeder fünfundzwanzigste der nach BAT I eingestufteten Mitarbeiter. Vom Frauenanteil an unseren Führungspositionen würde ich lieber schweigen: 3,5 Prozent. Das muss sich schnell ändern.

Was wir tun, um Frauen an unserer Forschung stärker zu beteiligen – können Sie in dieser Publikation lesen. Denn wir geben uns mit der Statistik nicht zufrieden. Auch nicht damit, dass die Zahlen zwar erschreckend sind, aber Jahr für Jahr ein kleines bisschen besser werden. Uns ist das zu wenig, und es geht uns zu langsam. Also handeln wir. Und zwar aus einer ebenso einfachen wie einleuchtenden Motivation: Wir wollen Spitzenforschung betreiben, dafür brauchen wir hervorragende Leute. Auf exzellente Frauen können wir da nicht verzichten.

Professor Dr. Walter Kröll,
Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft

Ein neues Niveau erreichen

Das Fünf-Punkte-Programm der Helmholtz-Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Forschung

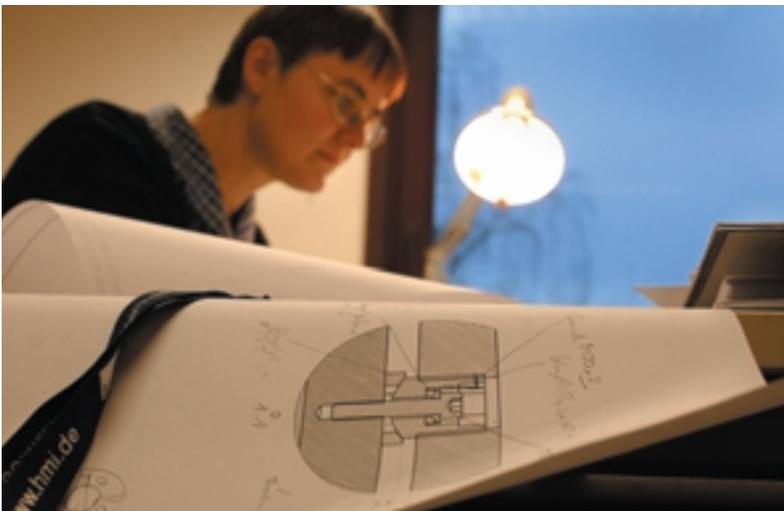
„Die besondere Kompetenz, Kreativität und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die Erfüllung des Auftrags der Helmholtz-Gemeinschaft essenziell. Sie zu erhalten und weiter zu steigern, ist ihr ein Kernanliegen. Deshalb bietet die Gemeinschaft persönliche und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie gute Arbeitsbedingungen in einem außergewöhnlichen Umfeld und fördert die Chancengleichheit.“

Die Helmholtz-Gemeinschaft engagiert sich, um diesem ehrgeizigen Ziel ihrer Mission schnell näher zu kommen. Im Jahr 2004 hat sie ihr strategisches Programm für Chancengleichheit beschlossen. Damit ist die Gemeinschaft Schrittmacher für die gesamte deutsche Forschungslandschaft. Und richtig aufgestellt, um Frauen deutlich stärker als bisher in allen Arbeitsbereichen und auf allen Hierarchieebenen zu beteiligen.

Die Frau ist immer noch ein „erklärungsbedürftiges Produkt“ auf einem schwierigen Markt.

< Michel E. Domsch, Professor am Institut für Personalwesen und Internationales Management (I.P.A.) der Helmut-Schmidt-Universität der Bundeswehr in Hamburg

Das Programm der Helmholtz Gemeinschaft hat zwei Schwerpunkte: die persönliche und fachliche Qualifizierung für Führungspositionen ist der eine, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf der andere. Das Programm fußt in beiden Bereichen auf ausgezeichneten Praxisbeispielen in den Forschungszentren der Gemeinschaft und umfasst fünf Punkte: ein Netzwerk „Mentoring“, eine Helmholtz-Akademie für Führungsnachwuchs, Stellen für den Wiedereinstieg in die Forschung nach einer Familienzeit, Angebote für die Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten.





Von Erfahrung profitieren: Das Netzwerk „Mentoring“

In diesem Netzwerk sammeln junge Wissenschaftlerinnen Erfahrung durch den Austausch mit erfahrenen Führungskräften aus anderen Helmholtz-Zentren. Sie erweitern auf diese Weise ihren Horizont, knüpfen neue Kontakte, stärken ihre Kompetenzen und erwerben das Selbstvertrauen, Verantwortung in anspruchsvollen Positionen zu übernehmen. Jährlich werden bis zu 40 Postdoktorandinnen für zwölf Monate als Mentees in das Netzwerk aufgenommen.

Man muss das Thema Chancengleichheit unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten diskutieren, gerade im Zuge des globalen Wettbewerbs. Wenn man hier bestehen will, kann man auf Frauen nicht verzichten.

< Michel E. Domsch

Persönliche Mentoren oder Mentorinnen unterstützen sie durch Rat, Hilfe und Netzwerkarbeit dabei, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln und ihre Fähigkeiten auszubauen. Mentees treffen sich monatlich mit ihren Mentoren bzw. Mentorinnen, außerdem auch in Workshops mit den anderen Mentees und zur Halbzeit mit allen Mentees und MentorInnen ihres Jahrgangs. Mentorinnen und Mentoren werden bei ihrer Aufgabe durch Coaching unterstützt. Grundlage des Mentorings sind persönliche Ziele, die zu Beginn vereinbart werden und deren Erreichbarkeit während der zwölf Monate überprüft wird.

> Mehr Informationen: www.helmholtz.de/netzwerk-mentoring

Tip Top! Die Helmholtz-Akademie für Führungskräfte

Dies ist ein Programm für herausragenden Nachwuchs, die potenziellen Führungskräfte von morgen. Die Helmholtz-Gemeinschaft will damit einen Pool von international wettbewerbsfähigen Spitzenkräften für Top-Funktionen in der Wissenschaft, aber auch in Wirtschaft und Politik aufbauen. Das Akademie-Programm richtet sich an exzellente junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits erste Führungserfahrung in der Leitung von Nachwuchsgruppen oder der Projektleitung gesammelt haben. Sie werden persönlich vom Präsidenten der Helmholtz-Gemeinschaft zur Bewerbung aufgefordert.

Frauen verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen in gleichwertiger Position. Bei einer Untersuchung von 22 Berufen und einem Vergleich von 250.000 Gehältern stellte der «Stern» einen Gehaltsunterschied von bis zu dreißig Prozent fest. Damit lande Deutschland im europäischen Vergleich auf den hintersten Rängen.

< Netzeitung vom 3. November 2004



Aufgenommen werden jedes Jahr 10 Personen, mindestens fünf Plätze sind für Frauen reserviert. Akademie-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer absolvieren ein dreijähriges Training, das wissenschaftliche Qualifikation, strategisches Denken und Leitungskompetenz entwickelt. Das Lernprogramm reicht von Konfliktmanagement über Kommunikationstechniken bis zu Themen wie Technologietransfer und Gender Mainstreaming. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen sowohl gemeinsam in Blockseminaren wie auch durch individuelles Coaching und spezielle Kurse, je nach dem persönlichen Bedarf. Für die individuellen Elemente des Lernprogramms verfügt jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin über ein eigenes Budget.

Come back! Die Stellen für den Wiedereinstieg

Die Helmholtz-Gemeinschaft will es jungen Müttern und ausdrücklich auch Vätern erleichtern, nach einer Zeit der „Familienarbeit“ in die Forschung zurückzukehren.

Wenn wir mit der niedrigsten Geburtenrate EU-weit und der höchsten Kinderlosigkeitsrate weltweit zufrieden sind, wird unser Wirtschaftswachstum kontinuierlich sinken und ab 2025 maximal jährlich 0,5 Prozent erreichen können.

< Renate Schmidt, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Jährlich schreibt die Gemeinschaft zu diesem Zweck 29 so genannte Wiedereinstiegsstellen aus. Sie verteilen sich nach einem Schlüssel auf alle Helmholtz-Forschungsbereiche. In Frage für Wiedereinstiegsstellen kommen Bewerberinnen und Bewerber mit einem überdurchschnittlichen Abschluss der akademischen Ausbildung, die ihre Arbeit für die Kindererziehung mindestens ein Jahr komplett aufgegeben haben. Finanziert werden die Stellen zur Hälfte aus dem Impuls- und Vernetzungsfonds des Helmholtz-Präsidenten und zur Hälfte aus dem Forschungszentrum, in dem die Stelle zu besetzen ist. Die Förderung aus dem Fonds der Gemeinschaft dauert höchstens zwei Jahre. Das Bewerbungsprocedere ist so angelegt, dass Interessenten zuerst mit einer wissenschaftlichen Arbeitsgruppe in einem Forschungszentrum Kontakt aufnehmen oder von einer solchen Gruppe angesprochen werden. Der Prüf- und Entscheidungsweg verläuft danach über die Stationen: Vorstand des Zentrums, Forschungsbereich, Helmholtz-Präsident. Bevorzugt werden Stellen in Virtuellen Instituten und Nachwuchsgruppen gefördert, zwei erfolgreichen Kooperationsmodellen der Helmholtz-Gemeinschaft mit Hochschulen.

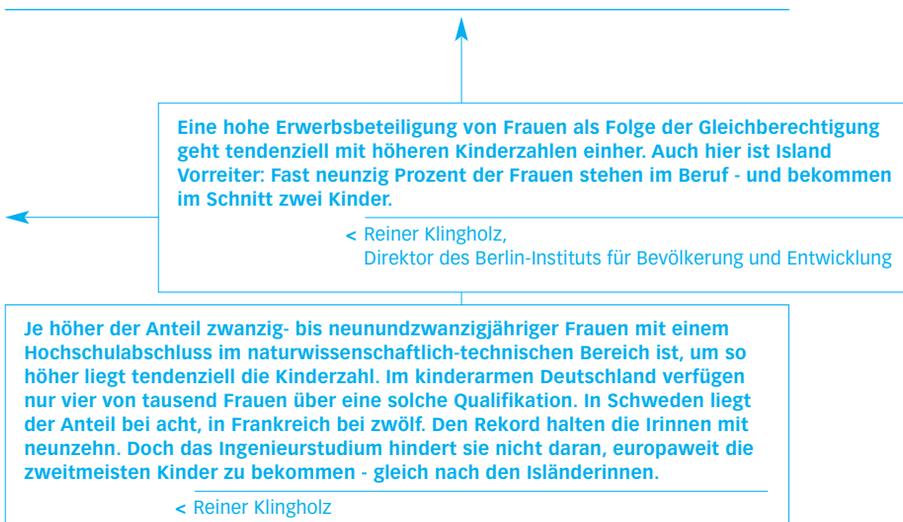
> Mehr Informationen: www.helmholtz.de/wiedereinstieg.

Im Gleichgewicht: Die flexiblen Arbeitszeiten

In unterschiedlichen Lebenssituationen brauchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedliche Lösungen, um ihre Zeit zwischen Arbeit und Familie sinnvoll aufzuteilen. Die Helmholtz-Zentren haben deshalb beschlossen, bis Ende des Jahres 2005 flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen. Gemeint sind damit solche Modelle, die die schon klassische Kombination von Gleit- und Kernzeit weiterentwickeln: durch die Möglichkeit zur Telearbeit etwa, durch Arbeitszeitkonten, die über längere Fristen belastet und ausgeglichen werden können oder durch Modelle, die die Organisation der notwendigen Präsenz in die Hände des einzelnen Arbeitsteams legen. Praxisbeispiele für weitergehende Flexibilisierung von Arbeitszeit gibt es bereits in einigen Helmholtz-Zentren. Die Mitglieder der Gemeinschaft haben diesen Punkt in ihr gemeinsames Programm für Chancengleichheit aufgenommen, weil sie wissen, dass es noch immer vornehmlich Frauen sind, denen flexible Arbeitszeiten helfen, auch mit Familie im Beruf zu bleiben.

Auch für Eltern ein Hit: Die Kinderbetreuung

Das gleiche gilt für den Punkt: Angebote für Kinderbetreuung ab dem ersten Lebensjahr. Alle Zentren wollen ab 2006 entweder selbst vor Ort Kinderbetreuung anbieten oder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lösungen vermitteln. Dies soll insbesondere für Eltern mit Kindern unterhalb des Kindergartenalters verlässliche Angebote schaffen.



Faktisch, das wissen die Mitglieder, profitieren davon noch immer insbesondere Frauen. Die Helmholtz-Gemeinschaft will mit ihrem Engagement jedoch Chancen für die moderne Familienorganisation schaffen und richtet ihre Angebote deshalb ausdrücklich auch an Väter.



Es tut sich was

Wie die Helmholtz-Zentren Frauen in der Forschung fördern.

	AWI	DESY	DKFZ	DLR	FZJ	FZK
Das Zentrum hat mit dem BMBF eine Individualvereinbarung zur Gleichstellung abgeschlossen.	■ *	■			■	■
Frauenförderplan	■	■		■	□	■
Mentoring-Programme:						
Durchführung			■	■	■	■
Beteiligung	■	■	■	■	■	■
Kinderbetreuung bzw. Vertrag						
mit Familienservice				■		■
sonstige Kinderbetreuung	■	■	■	■	■	■
Der Großteil der Mitarbeiter/innen kann flexible Arbeitszeiten in Anspruch nehmen.	■	■	■	■	■	■
Beauftragte für						
Chancengleichheit			50%	75%	100%	
Gleichstellung		50%				100%
Frauen						
Frauengremium	50%**					
Stellvertreterin	■	■		■	40%	50%
Support durch ein Sekretariat		30%	20%		100%	50%
Präsenz der Beauftragten für Chancengleichheit im Inter-/Intranet						
intern	■	■	■	■	■	■
extern		■	■	■	■	■
Frauenarbeitskreise (AK) und/oder sonstige Netzwerke (NW), in denen Frauen sich austauschen.	○	■		■	■	■
Next Generation: Das Zentrum beteiligt sich am Girls' Day, veranstaltet Mädchen-Technik-Tage u. ä.	■	■	■	■	■	■
Das Zentrum hat ein Prädikat für Chancengleichheit und familienfreundliche Personalpolitik erhalten.				TEQ A	TEQ	TEQ



* Die Einrichtung ist entsprechend ihrer Rechtsform als Stiftung unmittelbar zur Anwendung einer Landesregelung verpflichtet.

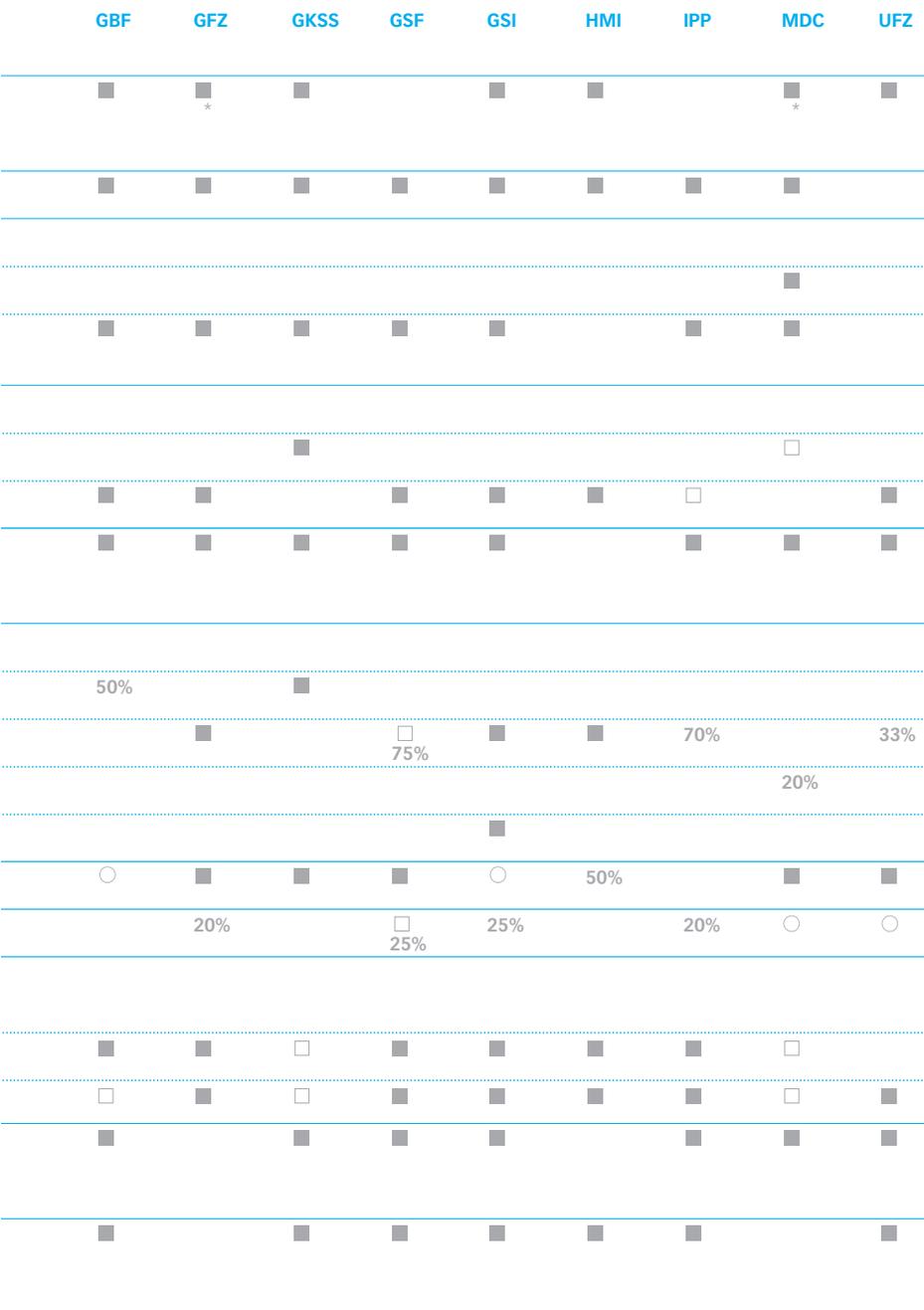
** (Zeitaufwand in Prozent)

□ im Aufbau
○ nach Bedarf

TEQ Total E-Quality Award

BFFP Bayerischer Frauenförderpreis

A Audit Beruf und Familie

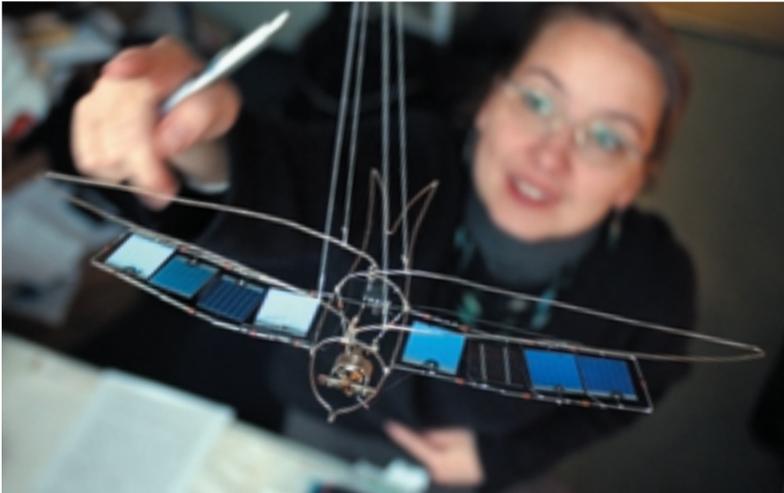


TEQ
 TEQ
 BFFP



Worauf es ankommt

Wie die Fachfrauen vor Ort die Lage beurteilen.



Leben und Arbeiten in Balance bringen

Das AWI hat in den letzten Jahren gute Nachwuchsarbeit geleistet. Die gilt es nun zu verstetigen. Darauf nimmt unser Frauenförderplan in seiner Fortschreibung Rücksicht. Wir planen ein Mentoring-Programm und werden bei Berufungen und Neuorganisationen gezielt Frauen vorschlagen. Unser Ziel ist es, im nächsten Forschungsprogramm den Frauenanteil zu steigern und Frauen Mut zu machen, Verantwortung zu tragen. Bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll das Engagement des AWI helfen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten. Unsere Kinderkrippe sowie unsere Hilfen zur Work-Life-Balance nehmen viele MitarbeiterInnen in Anspruch. Sie sind froh, dass das AWI ihnen das Netz spannt, um den persönlichen Drahtseilakt zwischen Familie und Beruf sicher zu meistern.

> **Dipl.-Ing. agr. Eva Viehoff**

Frauenbeauftragte
im Alfred-Wegener-Institut für
Polar- und Meeresforschung

Tel.: +49 (0)471.48 31 17 80

mail: eviehoff@awi-bremerhaven.de

Eine Frage der Einstellung

Eine ganz zentrale Aufgabe der Frauenvertretung am DESY? Aus meiner Sicht die Beteiligung an den Einstellungsverfahren. Das ist zeitaufwändig, bringt aber auch etwas und ist das stärkste Argument für unser Konzept einer gewählten Frauenvertretung. Wir sind insgesamt zehn Frauen; je nach Profil zuständig für die Bereiche Verwaltung, Technik, Wissenschaft, Gäste und Zeuthen. Wir achten darauf, dass genug Frauen zu Auswahlgesprächen eingeladen werden. Ihr Anteil an den schriftlichen Bewerbungen ist dabei Orientierungsrahmen. Wir haben ein Auge darauf, wie Frauen berücksichtigt werden, die Kinder haben oder noch bekommen können. Wenn Bewerberinnen eingeladen werden, ist bei allen Auswahlgesprächen grundsätzlich eine von uns dabei.

Unsere Ziele: Den Frauenanteil bei den Einstellungen im Ergebnis erhöhen und im Verfahren die Sensibilität für Chancengleichheit stärken.

Unser Wunsch: Mehr Zeit. Dann könnten wir nämlich auch an Einstellungsverfahren mit ausschließlich männlichen Kandidaten teilnehmen.

> **Katrin Lando**

Gleichstellungsbeauftragte
am Deutschen Elektronen-
Synchrotron DESY

Tel.: +49 (0)40.89 98 18 30

mail: katrin.Lando@desy.de

Science goes public

Wie können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Tätigkeit der Öffentlichkeit verständlich machen? Wie können Laien verstehen, welche Ziele Wissenschaft verfolgt?

Das Deutsche Krebsforschungszentrum und die Pädagogische Hochschule Heidelberg haben die Veranstaltungsreihe mit dem Namen „Science goes public“ konzipiert und durchgeführt; in ihrem Zentrum steht die Forschung von jungen, hervorragenden Wissenschaftlerinnen. Sie bereiten zusammen mit Studierenden der PH Forschungsergebnisse auf, um sie einem breiten Publikum vorzustellen und mit ihm zu diskutieren. Dabei arbeiten sie auch mit Schulen zusammen.

Deshalb profitieren nicht nur die Wissenschaftlerinnen, die mit ihrer Arbeit sichtbar werden, und die Studierenden, die ein komplexes Thema erarbeiten. Auch Schülerinnen und Schüler gewinnen: Sie lernen auf hohem Niveau und verlieren die Scheu vor der Wissenschaft.

> **Dr. Barbara Bertram**

Vorstandsbeauftragte für Chancengleichheit im Deutschen Krebsforschungszentrum Heidelberg

Tel. +49 (0)6221.42 30 30
mail: B.Bertram@dkfz.de

Forschung und Familie – kein Widerspruch

Vor drei Jahren wurden wir mit dem Grundzertifikat des „Audit Beruf und Familie“ ausgezeichnet und der Re-Auditierung inzwischen unterzogen. Ergebnis: Die gesetzten Ziele wurden weitestgehend erreicht.

Als beispielhaft für familienfreundliche Personalpolitik hoben die Prüfer hervor:

- **Flexible Arbeitszeiten im Rahmen der Gleitzeit, Altersteilzeit und Sabbaticals, langfristige Beurlaubungen mit Rückkehrgarantie**
- **Telearbeit und Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen beim Planen von Arbeitsabläufen**
- **Ein umfangreiches Personalentwicklungsprogramm**
- **Sukzessive Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, Führungstrainings für Frauen**

Darüber hinaus haben wir neue Ziele definiert: weiter flexibilisierte Arbeitszeiten etwa, aber auch die bessere Kommunikation und Information sowie gezieltere Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema.

Deshalb überarbeiten wir jetzt die Seminare zur Persönlichkeitsentwicklung, Weiterqualifizierung und zum Wiedereinstieg und erweitern sie um Aspekte der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

> **Dipl. Des. Ulrike Rachow**

Beauftragte für Chancengleichheit im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt in Köln

Tel. +49 (0)2203.601 32 83
mail: ulrike.rachow@dlr.de

STELLVERTRETERIN:

> **Dipl.-oec. Karin Eichentopf**

DLR Berlin

Tel. +49 (0)30.67 05 53 20



Der Einzelfall ist das Wichtigste

Welches ist aktuell unser wichtigstes Thema bei der Verwirklichung der Chancengleichheit im Forschungszentrum Jülich? Aus meiner Sicht gibt es nur eine Antwort: Es kommt auf den Einzelfall an. Unterm Strich denke ich, dass unser Gesamtprogramm nichts von seiner Aktualität verloren hat. In den Jahren 1999 und 2002 wurden wir dafür mit dem Prädikat Total E-Quality ausgezeichnet. Das Programm hat fünf Aktionslinien:

- **Allgemeine Rahmenbedingungen**
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- **Vernetzung/Gender Mainstreaming**
- **Frauen in Führungspositionen**
- **Frauen in männerdominierten Berufen**

Worauf ich besonders stolz bin? Das ist leicht zu beantworten: Auf das Tenure-Track-Programm, das sich ausdrücklich nur an Wissenschaftlerinnen richtet und einen Beitrag leisten will zur verlässlichen Karriereplanung – auch mit Familie. Und auf unser Angebot zur Kinderbetreuung, das außer einer Krabbelgruppe, einer Tagesstätte und Ferienspielen auch die Vermittlung von Tagesmüttern umfasst.

> **Dipl.-Verww. Petra Bender**
**Büro für Chancengleichheit im
 Forschungszentrum Jülich**
 Tel.: +49 (0)2461.61-2005 oder -2006
 mail: Chancengleichheit@fz-juelich.de

Frauen für Führungspositionen

Im September 2004 haben wir unsere KiTa eingeweiht. Damit sind wir einen großen Schritt weitergekommen in der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jetzt möchte ich mich wieder verstärkt der Förderung von Frauen widmen, die eine Führungsposition anstreben. Unser neues internes Mentoring-Programm soll jungen Akademikerinnen helfen, ihre persönliche Laufbahn besser zu planen und gezielt zu gestalten. Dabei bekommen sie Anleitung und Unterstützung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren.

Am Cross-Mentoring-Programm der Helmholtz-Gemeinschaft können die Postdoktorandinnen außerdem teilnehmen. Es ermöglicht die Vernetzung zu anderen Zentren. Unser neuer Personalentwicklungsplan enthält aber noch viel mehr Punkte, die es in den nächsten Jahren zu verwirklichen gilt; sie betreffen zum Beispiel Möglichkeiten zur Weiterbildung. Die Arbeit wird also nicht weniger; aber wir hoffen mit unseren ehrgeizigen Plänen Erfolg zu haben.

> **Dr. Barbara Schmuker**
**Vorstandsbeauftragte für
 Chancengleichheit im
 Forschungszentrum Karlsruhe**

Tel.: +49 (0)7247.82 83 61
 mail: chancengleichheit@fzk.de

STELLVERTRETERIN:

Alexandra Van Houtte
 Tel.: +49 (0)7247.82 83 60





Stark im Netz

Ich halte sehr viel von Netzwerkbildung. Netzwerke ermöglichen eine flexible und bedarfsgerechte Zusammenarbeit von Interessengruppen. Sie ermöglichen schnelle und direkte Kommunikation zu unterschiedlichen Anlässen und Themen, fördern den Erfahrungs- und Informationsaustausch. Praxisbeispiel: Wissenschaftlerinnen der GBF können durch die Netzwerkbildung mit der TU Braunschweig an speziellen Fortbildungsprogrammen teilnehmen, die sonst nur Uni-Angehörigen vorbehalten waren. Außerdem schafft die Zusammenarbeit in Netzwerken größere Plattformen, die es ermöglichen, Meinungen auszutauschen und Argumente zu erörtern. Das steigert die Durchsetzungskraft nach dem Motto: Gemeinsam sind wir stark. Beispiele sind der Zusammenschluss der regionalen Frauenbeauftragten und die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF).

> **Evelyn Rohn-Stenzel**
 Gleichstellungsbeauftragte der
 Gesellschaft für Biotechnologische
 Forschung in Braunschweig
 Tel.: +49 (0)531.61 81-604
 Mail: ero@gbf.de

Flexible Rückkehr

Die Gleichstellungsarbeit am GeoForschungszentrum bringt sichtbare Erfolge. Neben der gezielten Suche nach qualifizierten Frauen bei Einstellungsverfahren finde ich die Maßnahmen zum Wiedereinstieg am

wichtigsten. Wenn Frauen aus der Elternzeit zurückkommen, können sie sich ganz flexibel für ein Arbeitszeitmodell entscheiden. Das reicht von verschiedenen Teilzeitmodellen bis zum Telearbeitsplatz. Wir haben bisher viele unbürokratische Lösungen gefunden, auch bei befristeten Verträgen. Unterstützt wird der Wiedereinstieg von Frauen nach der Babypause außerdem durch die Ende 2004 eröffnete Kindertagesstätte auf dem Campus, in der Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren betreut werden. Gerade für junge Wissenschaftlerinnen mit sehr kleinen Kindern sind die kurzen Wege zur KiTa eine große Erleichterung.

> **Dr. Magdalena Scheck-Wenderoth**
 Gleichstellungsbeauftragte im
 GeoForschungszentrum Potsdam
 Tel. +49 (0)331.288 13 45
 Mail: leni@gfz-potsdam.de

Topthema: Kinderbetreuung

Die Chancengleichheit hat bei uns einen großen Schritt nach vorn gemacht. Das Thema findet Gehör, ist wichtig geworden – und das auf allen Ebenen. Ein Arbeitskreis, der sich der Sache annimmt, treibt die Belange der Frauen im Zentrum engagiert voran. Aktuelles Beispiel: Die Kampagne für die Wahl der Beauftragten für Chancengleichheit ist angelaufen. Im Herbst 2005 wird abgestimmt. Ist die Vertreterin gewählt, können wir neue Ziele schnell erreichen. Zusätzlich zu bereits eingeführten Maßnahmen, wie der flexiblen Arbeitszeit oder Telearbeitsplätzen, steht ein Punkt ganz oben auf der Liste: Die Umsetzung eines Betreuungskonzeptes für Kinder.

> **Urte Kummerow**
 stellv. Personalleiterin und
 Beauftragte für Chancengleichheit im GKSS-Forschungszentrum Geesthacht
 Tel.: +49 (0)4152.87 17 29
 Mail: urte.kummerow@gkss.de

Ausgezeichnet!

Bei der Bearbeitung des Antrags zum Total E-Quality Award wurde mir klar: In den vergangenen Jahren hat sich doch einiges beim Thema Chancengleichheit positiv verändert. Deshalb habe ich im März 2004 die Bewerbung für den Bayerischen Frauenförderpreis 2004 zusammengestellt. Ende Juni 2004 kamen wir in die engere Wahl und Jurymitglieder nahmen uns unter die Lupe. Mit einem Team aus Mitgliedern der Geschäftsführung, der Personalabteilung, des Betriebsrates, der Institutsleiter und Wissenschaftlerinnen haben wir uns überzeugend präsentiert.



Ergebnis:
Zusammen mit zwei Firmen wurde dem Zentrum dieser Bayerische Frauenförderpreis zuerkannt. Ausgezeichnet wurden die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils, insbesondere im Führungsbereich, die besondere Förderung von Frauen in technischen Berufen mit Vorbildfunktion im Jahr der Technik sowie die praktische Umsetzung eines breit angelegten Frauenförderplans. Wir sind mächtig stolz!

> **Dipl.-Phys. Allmut Hörmann**

**Gleichstellungsbeauftragte
am GSF – Forschungszentrum
für Umwelt und Gesundheit
in Neuherberg**

Tel.: +49 (0)89.31 87 41 99

Mail: hoermann@gsf.de

Nachwuchs informieren und fördern

Das wichtigste Ziel der Gleichstellungsarbeit bei GSI ist die Erhöhung des Frauenanteils in allen Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Möglichkeit, direkt einzuwirken, haben wir durch die Beteiligung an Einstellungs- und Berufungsverfahren. Aus der Erkenntnis, dass Bewerbungen von Frauen in technischen und den meisten wissenschaftlichen Berufen noch zu selten sind, werden bei uns folgende Programme durchgeführt, um den Nachwuchs zu informieren und zu fördern:

- **Mentoring-Programme**
- **Fortbildung für weibliche Führungskräfte**
- **Girls Day**
- **Nachwuchsfördernde Programme**
- **Einrichtung von Betreuungsplätzen für Kinder (aller Beschäftigten) ab 2 Jahren.**

Alle Aktionen werden von der GSI-Geschäftsführung unterstützt.

> **Stefanie Lüttges**

**Gleichstellungsbeauftragte
in der Gesellschaft für Schwerionenforschung in Darmstadt**

Tel.: +49 (0)6159.71-27 21

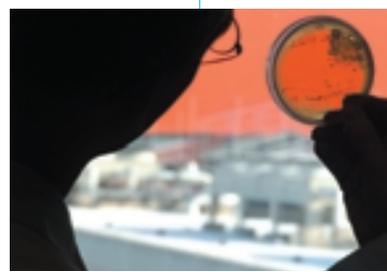
mail: s.luettg@gsi.de

STELLVERTRETERIN:

> **Dr. Petra Schütt**

Tel.: +49 (0)6159.71-20 26

mail: p.schuett@gsi.de





Verlässlich versorgt in den Ferien

Als wir mit dem Konzept der Kinderbetreuung vor drei Jahren angefangen haben, dachten wir, dass eine KiTa das Wichtigste wäre. Die meisten antworteten bei unserer Umfrage nämlich in diese Richtung.

Unterdessen haben sich aber die Randbedingungen geändert, die Hortplätze sind hier in Berlin viel teurer geworden, und jetzt sind die Ferienbetreuungen unser Standbein. Viele ältere Mitarbeiterinnen haben mir schon gesagt: „Wenn es das früher schon gegeben hätte, das hätte mir vieles erleichtert ...“ Es ist auch wirklich praktisch, wenn man morgens die Kinder mitbringen kann, und nach der Arbeit fährt man dann wieder zusammen nach Hause. Die anderen Ferienfreizeiten, die ich kenne, laufen nur von 9 bis 14 Uhr, sind also nichts für wirklich Berufstätige. Wir haben uns mit den Betreuungszeiten an die Arbeitszeiten des Instituts angepasst, und das ist von 8 bis 17 Uhr.

> Anita Zahr

stellv. Gleichstellungsbeauftragte
am Hahn-Meitner-Institut in
Berlin und Mutter zweier Kinder

Tel.: +49 (0)30.80 62 23 78

Mail: zahr@hmi.de

> Dr. Yvonne Tomm

Gleichstellungsbeauftragte

Tel.: +49 (0)30.80 62 28 80

Zielgruppe „Mädchen“

Wir machen seit 2000 Ferienprojekte für Kinder des Personals. In Zusammenarbeit mit der Technischen Universität München und dem Programm „Mädchen machen Technik“ bieten wir die Projekte zudem für Mädchen aus dem Münchener Raum an. Die Themen sind zum Beispiel Werkstatt, Physik, Internet, Redaktion oder auch die Forschungsarbeit des Instituts. Es gibt Kurzführungen zu den Experimenten oder kleine Vorführungen mit physikalischen Inhalten. Am Standort Greifswald haben wir Projekte mit den ortsansässigen Schulen. Denn wir sind überzeugt: Auf lange Sicht und mit professioneller Unterstützung kann diese Zusammenarbeit viel für die Beteiligung von Mädchen an naturwissenschaftlich-technischen Berufen erreichen. Mit dem gleichen Ziel beteiligen wir uns seit 2002 auch am bundesweiten Girls' Day: mit altersgerechten Führungen und kleinen Experimenten in den Labors. Viele Mädchen wollen danach ihr Schulpraktikum im IPP machen.

> Ute Schneider-Maxon

Gleichstellungsbeauftragte
am Max-Planck-Institut
für Plasmaphysik in Garching

Tel.: +49 (0)89.32 99 13 31

Mail: schneider-maxon@ipp.mpg.de



Wissen weitergeben

Vor kurzem hat das Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC) einen Frauenförderplan verabschiedet. Es zeigt damit noch einmal deutlich seine Bereitschaft, Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu unterstützen. Ein zentrales Element unserer Vereinbarung ist die Förderung junger Wissenschaftlerinnen durch ein MDC-eigenes Mentoring-Programm.

Wegen des großen Erfolges des Pilotprojekts wird das Mentoring bereits zum zweiten Mal mit 7 Teilnehmerinnen durchgeführt. Ziel ist die karrierebegleitende Unterstützung einer Nachwuchswissenschaftlerin durch eine erfahrene Mentorin oder einen Mentor. Intensiver persönlicher Austausch auf fachlichem Gebiet gehört ebenso dazu wie die Weitergabe von informellem Wissen. Beides halten Experten für eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Karriereweg.

> **Dr. Katrin Stade**

Frauenbeauftragte im Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin in Berlin-Buch

Tel.: +49 (0)30.94 06 37 36

mail: kstade@mdc-berlin.de

STELLVERTRETERIN:

> **Dr. Hannelore Haase**

Tel.: +49 (0)30.94 06 34 83

Ein Netzwerk der Postdocs und Habilitanden

Ziel des 2001 gegründeten Netzwerkes ist es, eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zu schaffen. Typische Themen sind: Berufsperspektive und Entwicklungsmöglichkeiten, Kooperation und Kommunikation, Fortbildung und Nachwuchssicherung. Wir wollen Defizite und Probleme aufdecken, Lösungsvorschläge erarbeiten und im engen Dialog mit den Entscheidungsträgern in Personalabteilung und Geschäftsführung Wege der Umsetzung finden. So arbeiten wir beispielsweise mit an einem Nachwuchsentwicklungskonzept und an Weiterbildungsangeboten des Zentrums. Das Netzwerk ist offen für alle Wissenschaftler am UFZ, die sich darauf vorbereiten, in Zukunft verstärkt Verantwortung zu übernehmen. Junge Wissenschaftlerinnen engagieren sich ebenso wie ihre männlichen Kollegen. Zu jeweils aktuellen Fragen bilden wir Arbeitsgruppen, zum Beispiel zur überfachlichen Qualifikation oder zu den Änderungen des Hochschulrahmengesetzes.

> **Dr. Beate Strehlitz**

Sprecherin des Netzwerkes

Tel.: +49 (0)341.235 29 35

mail: beate.strehlitz@ufz.de

und

> **Dr. Annegret Kindler**

Gleichstellungsbeauftragte am UFZ-Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle

Tel.: +49 (0)341.235 23 02

mail: annegret.kindler@ufz.de

„Wir haben einiges bewirkt!“

Wie die Vorsitzende des **akfiz** die Entwicklung einschätzt.

Ulrike Rachow ist Beauftragte für Chancengleichheit im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt. Sie ist eine der Frauen in der Helmholtz-Gemeinschaft, die vor zehn Jahren den Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfiz) gegründet haben. Derzeit ist sie die Vorsitzende des Arbeitskreises.

- > **Frau Rachow, zehn Jahre Arbeit für Frauen in der Forschung. Was hat sich in dieser Zeit verändert?** Die Situation ist besser geworden, durch Gleichstellungsgesetze und Familienpolitik. Die Frauen werden besser wahrgenommen, in der Öffentlichkeit, im Berufsleben, auch in der Forschung. Die Entscheider haben auch durch persönliche Betroffenheit dazu gelernt. Das steigert die Reformbereitschaft.
- > **Was hat sich in der Helmholtz-Gemeinschaft getan?** Hier waren Frauen früher eher vereinzelte Existenzen. 1995 kamen dann Wissenschaftlerinnen, Betriebsrätinnen und die damals wenigen Gleichstellungsbeauftragten aus den Helmholtz-Zentren zusammen und beschlossen, ihre Interessen im akfiz gemeinsam zu vertreten; das hat einiges bewirkt. Inzwischen gibt es in jedem Zentrum eine Frauenvertretung, überall interne Frauennetzwerke oder Arbeitskreise, und Kinderbetreuung ist fast Standard. Eine Generation von erfahrenen Wissenschaftlerinnen ist heran gewachsen, die sensibel ist für die Anliegen der Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- > **Arbeit im akfiz: Worauf sind Sie richtig stolz?** Auf das Helmholtz-Programm zur Chancengleichheit natürlich: Der Arbeitskreis hatte schon 1997 ein erstes Strategiepapier dazu entwickelt. Im Jahr 2004 hat die Gemeinschaft ihr Programm verabschiedet. Immerhin.
- > **Und wovon enttäuscht?** Das High Potential-Nachwuchsprogramm ist verwässert worden. Eigentlich sollte es exklusiv Frauen für Führungsaufgaben qualifizieren. Jetzt wird es nur zu 50 Prozent mit Frauen besetzt. Eigentlich enttäuschend. Aber angesichts des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal der Zentren immer noch eine überproportionale Beteiligung. Als Realistin kann ich also damit leben.



- > **Was halten Sie insgesamt vom neuen Helmholtz-Programm für Chancengleichheit?** Ein großer Erfolg. Vor allem das Mentoring-Programm. Es hilft, konkret die eigene Karriere voran zu bringen. Weil es zentrenübergreifend angelegt ist, öffnet es den Blick über den Tellerrand und stärkt die Identifikation mit der Helmholtz-Gemeinschaft. Einmalig auch die Wiedereinstiegsstellen für Berufsrückkehrerinnen. Daran müssen wir weiterarbeiten, sie etwa für Leute öffnen, die während der Familienphase nicht völlig ausgestiegen sind.
- > **Frauen in der Forschung. Was ist im Augenblick die wichtigste „Baustelle“?** Für den akfifz die weitere Vernetzung: Wir haben uns im Januar mit den Vertreterinnen der anderen Forschungsorganisationen getroffen. Unser Ziel ist, bald mit einer gemeinsamen Stimme der Frauen in der Forschung zu sprechen. Praktisch gesehen, immer noch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir vergessen die Wissenschaftlerinnen ab Mitte 40. Wegen der Familie haben sie lange in Teilzeit gearbeitet. Jetzt sind die Kinder erwachsen und sie wollen wieder voll arbeiten. Dabei gibt es immer wieder Schwierigkeiten. Ich rede von hochqualifizierten Frauen, die der Forschung noch jahrzehntelang zur Verfügung stehen.
- > **Eine neue Aufgabe für die Helmholtz-Gemeinschaft?** Langsam. Das Programm für Chancengleichheit läuft praktisch erst seit November 2004. Es muss sich etablieren. Dazu müssen wir die Betriebs- und Personalräte mit ins Boot holen, vor allem bei den Punkten flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuung. Insgesamt ist Chancengleichheit ein Prozess. Um Führungskräfte für unsere Sache zu mobilisieren, müssen wir die betriebswirtschaftlichen Argumente stärker betonen. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit zahlt sich aus in höherer Leistungsbereitschaft. Wem das präsent ist, der wird auch im Kleinen unorthodoxe Lösungen akzeptieren; wenn der Kindergarten erst um neun aufmacht, muss es okay sein, dass die allein erziehende Sachbearbeiterin erst eine Viertelstunde nach Beginn der Kernzeit kommt.

Das Gespräch führte Dr. Anne Rother,
Kommunikation und Medien, Helmholtz-Gemeinschaft Bonn



Mitglieder der Helmholtz-Gemeinschaft



Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung
mail: awi-pr@awi-bremerhaven.de | www.awi-bremerhaven.de



Deutsches Elektronen-Synchrotron
mail: desyinfo@desy.de | www.desy.de



Deutsches Krebsforschungszentrum
mail: pressestelle@dkfz.de | www.dkfz.de



Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt
mail: pressestelle@dlr.de | www.dlr.de



Forschungszentrum Jülich
mail: info@fz-juelich.de | www.fz-juelich.de



Forschungszentrum Karlsruhe
mail: info@fzk.de | www.fzk.de



Gesellschaft für Biotechnologische Forschung
mail: info@gbf.de | www.gbf.de



GeoForschungsZentrum Potsdam
mail: presse@gfz-potsdam.de | www.gfz-potsdam.de



GKSS-Forschungszentrum Geesthacht
mail: presse@gkss.de | www.gkss.de



GSF – Forschungszentrum für Umwelt und Gesundheit
mail: oea@gsf.de | www.gsf.de



Gesellschaft für Schwerionenforschung
mail: info@gsi.de | www.gsi.de



Hahn-Meitner-Institut Berlin
mail: info@hmi.de | www.hmi.de



Max-Planck-Institut für Plasmaphysik, Garching *(assoziiertes Mitglied)*
mail: info@ipp.mpg.de | www.ipp.mpg.de



Max-Delbrück-Centrum für Molekulare Medizin (MDC) Berlin-Buch
mail: presse@mdc-berlin.de | www.mdc-berlin.de



UFZ-Umweltforschungszentrum Leipzig-Halle
mail: info@gf.ufz.de | www.ufz.de

Wir leisten Beiträge zur Lösung großer und drängender Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft durch strategisch-programmatisch ausgerichtete Spitzenforschung in den Bereichen Energie, Erde und Umwelt, Gesundheit, Schlüsseltechnologien, Struktur der Materie, Verkehr und Weltraum.

Wir erforschen Systeme hoher Komplexität unter Einsatz von Großgeräten und wissenschaftlichen Infrastrukturen gemeinsam mit nationalen und internationalen Partnern.

Wir tragen bei zur Gestaltung unserer Zukunft durch Verbindung von Forschung und Technologieentwicklung mit innovativen Anwendungs- und Vorsorgeperspektiven.

Das ist unsere Mission.