



NETZWERKE



NETZWERKE

Coaching-Center für
Nachwuchswissenschaftlerinnen



Impressum

Herausgeber:

Büro für Frauenförderung und Gleichstellung der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Saarstr. 21, 55128 Mainz

Redaktion:

Anne Schulze-Selmig M.A.
Projektkoordinatorin Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Lektorat:

Herta Hepp
Monika Stegmann

Gestaltung: artefont, Ingelheim

Fotografie: ©Sämmer, JGU

Auflage: 200

2013

10 Jahre Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen

des Büros für Frauenförderung und Gleichstellung der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU).

Liebe Nachwuchswissenschaftlerinnen,
dieses Jubiläum nahmen wir zum Anlass, eine Tagung zu
veranstalten zum Thema:

Chancen in und mit Frauennetzwerken – Frauennetzwerke stellen sich vor.



Am 7. Dezember 2012 sind Sie unserer
Einladung gefolgt, sich zum Thema Netz-
werke zu informieren.

Wissenschaftliche Studien belegen, dass
gerade Nachwuchswissenschaftlerinnen ei-
nen immensen Nachholbedarf beim Knüp-
fen von freundschaftlichen Beziehungen
innerhalb der Scientific Community und an-
deren berufsrelevanten Netzwerken haben.

Diese Ausgangslage betrachtete auch
Dr. Elisabeth Maurer, Gleichstellungsbe-
auftragte der Universität Zürich, in ihrem
Vortrag „Fragile Freundschaften – Networ-
king und Gender in der wissenschaftlichen
Nachwuchsförderung“. Ihre Feststellung:
Männer sind meist erfolgreicher im Aus-
bau wissenschaftlicher Beziehungen hin-
zu persönlichen Freundschaften. Mit dem
Knüpfen dieser sogenannten weak ties tun
sich Frauen oft noch schwer. Geht es dage-
gen um starke Verbindungen – strong ties
– die im persönlich-privaten Bereich eine
wichtige Rolle spielen, sind Frauen sehr
gut aufgestellt.

Unsere Tagung sollte dafür sensibilisieren,
vorhandene Kompetenzen auch für die wis-
senschaftliche Karriere gewinnbringend zu
nutzen. Wir wollten Perspektiven aufzei-
gen, indem wir sechs ganz unterschiedli-
chen Frauennetzwerken eine Plattform bo-

ten, sich Ihnen in ihrer ganzen Bandbreite
zu präsentieren. Unser Anliegen war Raum
zu schaffen für Information, zwanglosen
Austausch sowie erste Anknüpfungsmög-
lichkeiten zu praktizierenden Netzwerke-
rinnen. Wir haben die Tagung gerne für Sie
organisiert und durchgeführt. Hier halten
Sie nun, als Notizbuch konzipiert, die Ta-
gungsdokumentation in Ihren Händen, die
den informellen Tenor der Tagung wider-
spiegelt. Neben dem praktischen Mehr-
wert soll sie Ihnen die beteiligten Netzw-
erke in Erinnerung rufen. Diese stellen sich
hierin erneut in ihrer ganz individuellen Art
dar. Diese Tagungsdokumentation ist auch
ein Dank von uns an Sie: Ihr Interesse, Ihre
Teilnahme, Ihr Commitment sowie Ihre
freundlichen und konstruktiven Rückmel-
dungen.

Anne Schulze-Selmig

Projektkoordination

Laura Seidl

Projektassistentin

Herta Hepp

Sachbearbeitung

Fragile Freundschaften – Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

Elisabeth Maurer ging am Beispiel des ersten Schweizer Graduiertenkollegs Genderstudies in ihrer Dissertation (Maurer 2010) der Frage nach, welche Faktoren für eine gendergerechte Nachwuchsförderung an Hochschulen relevant sind. Sie zeigte, dass für eine erfolgreiche akademische Laufbahn die „persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften“ eine besondere Bedeutung besitzen. Diese Freundschaften, so das Ergebnis ihrer Untersuchung, sind zweiseitig und nicht geschlechtsneutral und müssen in ihrem Einfluss auf die akademische Nachwuchsförderung beachtet werden.

„Persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ sind die Knotenpunkte beim Transport der akademischen und persönlichen Leistung. Wer über „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ verfügt, hat interessante Personen gefunden, die einen selbst als interessant anerkennen. Diese empfehlen einen weiter und machen innerhalb des Netzes auf einen aufmerksam. Wissenschaftliche Freundschaften fungieren deshalb einerseits als „Einfallstor“ (Zugang) zu wissenschaftlichen Netzwerken und machen andererseits durch die Aner-

kennung der eigenen Leistung diese erst zu positiven Qualifikation.

Für die angehenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber gilt: Sie müssen sich der Bedeutung dieser Schlüsselfunktion bewusst sein und sie benötigen die Fähigkeit und das Wissen, wie sie diese wichtigen wissenschaftlichen Freundschaften gewinnen können. Denn über die Herstellung von wichtigen Kontakten oder *networking* spricht man nicht, man tut es. Netzwerkarbeit bleibt dem *tacit knowledge* und dem impliziten Wissen vorbehalten und gehört daher in den Bereich des „Unsagbaren“ beziehungsweise ist tabu.

Dass dies auf der Doktoratsstufe im Übergang zur Postdoc-Phase höchst genderrelevant ist, zeigte Elisabeth Maurer in ihrem Vortrag anhand ihrer Forschungsergebnisse unter Einbezug ihrer Beratungspraxis.

Themen dabei waren:

- Anforderungen an *networking* im wissenschaftlichen Kontext, in Abhängigkeit von den unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn.
- Unterschiedliche Netzwerkbedingungen, -einstellungen und -verhalten von



Frauen und Männern, die kaum erkennbar und schwierig reflektierbar sind.

- *Genderbranz*, gezeigt anhand der Vereinbarkeitsthematik, am erotischen Potenzial.
- „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ und diese auch aus der Perspektive des Themas der Dual Career Couples.

Der Impulsvortrag wurde mit einem kurzen Einblick in die Gleichstellungsarbeit an der Universität Zürich und die damit verbundene Beratungstätigkeit bereichert. Die Abteilung Gleichstellung blickt auf zehn Jahre Erfahrung mit Peer Mentoring Gruppen zurück. Diese Gruppen sind teilweise reine Frauengruppen und teilweise gemischtgeschlechtliche Gruppen. Dabei waren drei Fragen von besonderem Interesse:

- Was ist bezüglich Strukturverbesserungen der Nachwuchsförderung zu bedenken?

- Benötigen wir weiterhin Nachwuchsförderungsprogramme für Frauen und was ist bezüglich „reiner“ Frauennetzwerke und Nachwuchsförderung zu bedenken?
- Kann eine Kultur des Respekts und des offenen Vertrauens im hierarchischen Bezug wirksam gefördert und eingefordert werden, wenn ja, wie?

Literatur: Maurer, Elisabeth (2010). Fragile Freundschaften – Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Campus.

Dr. Elisabeth Maurer

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich und Leiterin der Abteilung Gleichstellung

Coaching-Center Netze knüpfen für die Karriere



Zehn Jahre Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das ist eine Erfolgsgeschichte. Ursprünglich war das Projekt des Frauenbüros der JGU auf ein Jahr angelegt, doch es hat sich derart bewährt, dass es nicht mehr wegzudenken ist aus der Frauenförderung der Uni. Anlass genug, das Jubiläum mit einer Tagung zu feiern. Ihr Thema: „Chancen in und mit Frauennetzwerken – Frauennetzwerke stellen sich vor.“

Der einzige Mann auf dem Podium wünscht sich mehr Frauen an der Spitze. „Wir rühmen uns natürlich unserer Zahlen“, sagt Univ.-Prof. Dr. Georg Krausch, Präsident der JGU. Immerhin 22 Prozent Professorinnen und 53 Prozent Juniorprofessorinnen hat die Uni vorzuweisen. Damit liegt der Frauenanteil über dem Durchschnitt deutscher Hochschulen. „22 Prozent sind toll“, meint denn auch Krausch. „Aber sie sind natürlich nicht mehr toll, wenn wir es mit 78 Prozent Männern vergleichen. Das zeigt, dass wir da weiter arbeiten müssen.“

Einen wichtigen Teil dieser Arbeit stemmt das Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zu seinem zehnjährigen Bestehen lud es zu einer Tagung, die sich mit einem wichtigen Baustein in der Karriere von jungen Wissenschaftlerinnen beschäftigt: „Chancen in und mit Frauennetzwerken – Frauennetzwerke stellen sich vor.“

„Machen Sie so weiter!“ Viele waren gekommen, um zu gratulieren. Neben Krausch würdigte Univ.-Prof. Dr. Eva Rentschler die Arbeit des Coaching-Centers. Die Gleichstellungsbeauftragte der JGU warf einen Blick zurück: „Ursprünglich war das Projekt des Frauenbüros auf ein Jahr angelegt, aber schon die Erfolge der ersten Jahre führten dazu, dass immer wieder Verlängerungen möglich waren.“

„Machen Sie so weiter!“

50 Frauen wurden im Coaching-Center individuell gefördert, mehr als 2000 nahmen an Info-Abenden, Vorträgen und Workshops teil. Möglich wurde das durch Mittel des Europäischen Sozialfonds und des Hochschulpakts, um die sich die Mitarbeiterinnen des Centers Jahr für Jahr bemühen.

Dieses Engagement beeindruckt Vera Reiß, Staatssekretärin des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur. In den 90ern leitete sie das Frauenbüro der JGU.

Dieses Engagement beeindruckt Vera Reiß, Staatssekretärin des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur. In den 90ern leitete sie das Frauenbüro der JGU.



enbüro der JGU. „Damals wäre es nicht selbstverständlich gewesen, dass der Präsident der Universität zu solch einem Anlass gratuliert“, erinnerte sie sich. Die Mitarbeiterinnen forderte sie auf: „Machen Sie so weiter! Die Landesregierung haben Sie als Partner an Ihrer Seite.“

Fragile Freundschaften

Und sie machen so weiter, auch und gerade zum Jubiläum: Vertreterinnen von sechs Frauennetzwerken waren zur Tagung gekommen, um über ihre Arbeit zu informieren. Zudem war mit Dr. Elisabeth Maurer, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Zürich, eine Frau zu Gast, die der Frage nachging, warum Frauen sich oft schwer tun, Kontakte für ihre Karriere zu knüpfen, während sich Männer unbeschwert in etablierten Seilschaften nach oben hangeln. „Fragile Freundschaften – Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung“, nannte Maurer ihren Vortrag.

Sie sieht zwei verschiedene Typen von Netzwerken. Das eine lebt von „strong ties“, von starken Verbindungen. „Sie sind wichtig, um eine Familie mit Kindern aufzubauen.“ Hier sind Frauen sehr aktiv und entschieden erfolgreicher als Männer. Schwächer sind sie, wenn es um die „weak ties“ geht, die schwachen Verbindungen. „Weak ties ergeben sich hin und wieder, sie müssen nicht intensiv gepflegt werden“, sagt Maurer. Ein wiederholtes Treffen auf

einer Konferenz, Aufmerksamkeit gewinnen durch einen Vortrag, einem Kollegen nützlich sein, und ihn vielleicht bei späterer Gelegenheit daran erinnern – all das praktizieren Männer. Frauen haben da einen Nachholbedarf, auch, weil sie oft viel Energie ins Familiennetzwerk stecken, in die „strong ties“.

Sechs Netzwerke im Gespräch

Die „persönliche wissenschaftliche Freundschaft“ ist für Maurer ein zentraler Baustein, wenn es ums Vorankommen geht. Sie ist quasi ein starker Knotenpunkt im Netzwerk der „weak ties“: „Es ist wichtig, sich gegenseitig als interessante Person zu erkennen und anzuerkennen.“ So entwickelte sich eine bereichernde Beziehung. „Sie ist nicht instrumentell herstellbar. Es ist eben eine Freundschaft, deswegen ist sie so wertvoll.“

Business & Professional Women Germany, der Deutsche Akademikerinnen Bund, die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult, Soroptimist International, der Zonta Club und Wirtschaftsweiber e.V. – sie alle hatten hochrangige Vertreterinnen zur Tagung geschickt, um die starken Seiten der „weak ties“ aufzuzeigen. Sie diskutierten in Kurz-Workshops mit den Teilnehmerinnen oder nahmen sich an Info-Tischen Zeit für Einzelgespräche. Hier schlug das Herz der Tagung, Zuhörerinnen wurden zu Akteurinnen. „Wenn Ihr

Chef sagt: ‚Noch einen schönen Abend mit Ihrem Mann.‘ Korrigieren Sie ihn dann?“, fragte Susanne Hillens von den Wirtschaftsweibern. Ihr Verein spannt sein Netzwerk für lesbische Frauen. „Darf die sexuelle Orientierung einen Raum haben? Geht das einen Chef überhaupt was an?“

Scheu vor zusätzlichem Engagement

„Mit geht das total auf den Sack, dass die Leute um mich herum immer annehmen, dass alle um sie herum immer hetero sind“, meinte eine Teilnehmerin dazu. Beate Tyrala von den Wirtschaftsweibern erlebte, dass eine Klarstellung da viel bringen kann. In einem neuen Job begann danach für sie ein neuer Abschnitt: „Ich erlebte einen sehr respektvollen Umgang.“

Verschiedenste Lebens- und Karriereentwürfe kamen zur Sprache. „Zu uns kommen auch Frauen, die sagen, sie wollen nicht unbedingt Karriere machen, sie wollen einfach nur forschen“, erzählt Dr. Sabine Werner vom Zonta Club Mainz. Fortschreitende Gleichberechtigung habe eine Ausdifferenzierung der Berufspläne auf allen Seiten zur Folge, stellt sie fest. „Und das ist gut so.“

Weniger gut findet sie, dass junge Frauen manchmal nur schwer für Zonta zu begeistern sind. „Sie müssen sich in so vielen Bereichen engagieren, in Familie und Beruf, da scheuen sie noch ein zusätzliches Engagement.“

Ein reiches Angebot

„Wenn ich sage, ich gehe netzwerken, dann klingt das manchmal so mühsam“, gibt Hildegard Kaulen von Zonta zu. Aber sie hält dagegen: „Das ist es gar nicht, Netzwerken hat für mich etwas ganz Spielerisches.“

Dieses Spielerische bestimmte die Tagung. Nicht steife Tagesordnung, sondern informeller Austausch stand im Mittelpunkt. Das blieb auch bei der abschließenden Podiumsdiskussion so. „Ich habe wahnsinnig viel an Informationen mitgenommen“, resümierte dort ein Tagungsgast, „ich bin so angefüllt, dass mir jetzt erst mal nichts mehr einfällt. Ich möchte einfach nur hingehen und gucken: Wo passe ich hin in diesem reichen Angebot?“

Gerd Blase
JGU MAGAZIN

BPW Germany



Business and Professional Women – Germany e.V.





Kontakt

Eine Übersicht über die deutschen BPW Clubs finden Sie unter:

www.bpw-germany.de

BPW-Germany e.V.

Bundesgeschäftsstelle
Sigmaringer Str. 1
10713 Berlin

Tel.: 030 31 17 05 15

info@bpw-germany.de
www.equalpayday.de

BPW-Germany Business and Professional Women – Germany e.V.

Der BPW ist das größte internationale Netzwerk für berufstätige Frauen, wurde 1951 gegründet und bietet eine Plattform für berufstätige Frauen, um sich weltweit zu vernetzen. Der Verband bündelt das Engagement berufstätiger Frauen, unabhängig von Beruf, Branche, Alter, Konfession oder Parteizugehörigkeit.

BPW-Germany ist Mitglied des BPW International, der mit etwa 30 000 Mitgliedern in rund 100 Ländern vertreten ist. Das eröffnet Frauen die Möglichkeit zu Kontakten in der ganzen Welt. Gefördert wird dadurch globales Denken und Handeln sowie die Völkerverständigung. In Deutschland gibt es BPW-Clubs in mehr als 40 Städten.

Als Non-Governmental Organisation (NGO) hat der BPW den Beraterstatus 1 bei der UNO in New York. Ständige Vertreterinnen entsendet der Verband unter anderem nach Genf zur Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie in den Europarat nach Straßburg.

Equal Pay Day

Business and Professional Women haben den Equal Pay Day (EPD) 2008 in Deutschland initiiert. Der EPD fordert Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern weltweit und weist auf die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern hin, die in Deutschland ca. 23% beträgt. Im September 2011 wurde die Bundesgeschäftsstelle Entgeltgleichheit in Berlin eröffnet, die ausschließlich in diesem Bereich deutschlandweit aktiv ist und deren Arbeit vom BMFSFJ gefördert wird.

Die Ziele des BPW:

- Chancengleichheit besteht für Frauen und Männer in Beruf, Gesellschaft, Wirtschaft und Politik.
- Frauen und Männer erhalten den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit.
- Frauen und Männer sind in leitenden Positionen in Wirtschaft und Politik auf allen Hierarchieebenen gleichermaßen vertreten.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen und Männer gleichermaßen gegeben.

- Frauen sind im Erwerbsleben und im Alter grundsätzlich versicherungspflichtig abgesichert.
- Für Frauen und Männer bestehen gleiche Karrierechancen.
- Geleistete Kindererziehungszeiten werden bei der Rente berücksichtigt.
- Frauen und Männer gestalten ihre Zukunft gemeinsam.

Young BPW

Für Frauen unter 35 Jahren gibt es im BPW Germany ein eigenes Forum: Young BPW orientiert sich an den spezifischen Themen junger Frauen, z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem bieten die Young BPW-Meetings jungen Interessentinnen ein breites Angebot zum Netzwerken für Beruf und Karriere.

Mentoring

Das Mentoring-Programm im BPW Germany steht für gezielten Erfahrungsaustausch und für Wissenstransfer zwischen den Generationen. Mentorinnen unterstützen Mentees in ganz unterschiedlichen Lebensphasen bspw. beim Start in den Beruf, beim Wiedereinstieg nach einer Familienphase, bei der Existenzgründung und bei der Karriereplanung.

Arbeitsgruppen

Der BPW bietet den Mitgliedsfrauen vielfältige Möglichkeiten, sich gesellschaftlich zu engagieren sowie die eigenen Stärken und Erfahrungen einzubringen. Verschiedene Programme und Arbeitsgruppen behandeln aktuelle Themen – praxisnah und lösungsorientiert.

Unternehmens- und Fördermitgliedschaften

Die Wirtschaft braucht Frauen. Teams, zusammengesetzt aus Frauen und Männern, arbeiten effektiver, kreativer und sind erfolgreicher. Eine Unternehmensmitgliedschaft beim BPW Germany setzt ein deutliches Signal, dass Diversity und Chancengleichheit Bestandteile der Unternehmenskultur sind. Die Kooperation mit einem lebendigen internationalen Frauennetzwerk ermöglicht gemeinsame Projekte und generiert neue Einsichten in aktuelle Themen, die Berufstätige beschäftigen: Karriereplanung für Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vielfältige Arbeitszeitmodelle, Trainings für Frauen in Führungspositionen sowie Mentoring. Die Projekt- und Kooperationsangebote des BPW Germany unterstützen Unternehmen, für Frauen und „neue“ Männer attraktive Arbeitgeber zu sein.

Durch ihre Fördermitgliedschaft beim BPW Germany zeigen Frauen und Männer, dass die Vision des BPW auch ihre Vision ist und unterstützen mit einer Fördermitgliedschaft die Ziele des BPW.

Nutzen für Mitglieder

- Sie beteiligen sich aktiv an der Veränderung unserer Gesellschaft im Sinne einer geschlechtergerechten, vielfältigen, zukunftsorientierten Welt.
- Sie unterstützen aktiv die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.
- Sie erhalten Zugang zu einem aktiven, lokalen, nationalen und internationalen Frauen-Netzwerk und können dieses für berufliche und private Kontakte nutzen.
- Sie knüpfen Kontakte zu berufstätigen Frauen aus verschiedenen Berufen und Branchen in vielen Ländern und vergrößern damit Ihren Blick auf die Welt.
- Sie nutzen die hohe Fachkompetenz anderer Frauen.
- Sie bilden sich durch Vorträge, Symposien und persönlichen Austausch beruflich weiter.
- Sie lernen, sich zu präsentieren, zu moderieren und zu führen.
- Sie vergrößern Ihren Bekanntheitsgrad und den Ihres Unternehmens.
- BPW bietet Ihnen eine Plattform für Ihre Selbst- und Firmenpräsentation.

Rosemarie Steinhage, BPW







Kontakt

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Abteilung Fachinformation für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
Unter Sachsenhausen 6-8
D-50667 Köln

cews-info@gesis.org
<http://www.gesis.org/cews>

Das CEWS

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Das CEWS fungiert als Think Tank für dieses Politikfeld, gibt Denkanstöße, initiiert Veränderungsprozesse, die es wissenschaftlich begleitet, und gestaltet die erforderlichen Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mit.

Das CEWS wurde am 29. September 2000 als Drittmittelprojekt der Universität Bonn mit einer 100%-Finanzierung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF auf fünf Jahre gegründet. Zur Fortführung der erfolgreichen Arbeit beschloss die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) 2005, die Aufgaben des CEWS in GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften zu integrieren. Seit dem 1.1.2006 ist das CEWS – bei gleichbleibender Aufgabenstellung – ein Bereich von GESIS am Standort Köln.

Das Wirkungsfeld ist international. Eigenverantwortlich und auch gemeinsam mit anderen Institutionen führt das CEWS sowohl deutsche als auch EU-Projekte durch

und vernetzt gleichstellungspolitische Best-Practice-Maßnahmen auf hohem Niveau.

Das wissenschaftlich fundierte Serviceangebot umfasst sozialwissenschaftliche Forschung zum Themenfeld Gleichstellung in der Wissenschaft, Politikberatung, Wissenstransfer und Monitoring sowie der Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbereich. Als wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung steht das CEWS Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politischen Gremien mit seinen Leistungen zur Verfügung. Einige Informationsangebote seien hier exemplarisch aufgeführt: im **CEWSjournal** werden regelmäßig aktuelle Diskussionen rund um das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft behandelt. Das **CEWS-Hochschulranking** vergleicht Hochschulen unter Gleichstellungsaspekten. Auf der Homepage finden Interessierte **Statistiken, Links** und eine **Literaturdatenbank** zu allen Aspekten der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung und eine Datenbank zum **Gleichstellungsrecht**.

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult

Mit FemConsult bietet das CEWS eine Expertinnen-Datenbank zur schnellen und unkomplizierten Recherche und Kontaktaufnahme mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen. Auf diese Weise wird die Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung und die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt. Die Online-Datenbank für promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen aus dem deutschsprachigen Raum enthält nahezu 3.000 aktuelle Profile.

Die Datenbank existiert seit 1994. Sie wurde an der Universität Dortmund aufgebaut. Seit dem Jahr 2000 betreut das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS die Datenbank und realisierte im Jahr 2001 auch die Online-Zugänglichkeit. Im Jahr 2008 wurde FemConsult komplett überarbeitet, um Einstiegsbarrieren für Institutionen zu senken. Die Suchmöglichkeiten wurden transparenter und unabhängiger vom CEWS gestaltet. 2011 wurde die Datenbank durch den Bereich „Aktive Personalrekrutierung“ ergänzt, um den beiden NutzerInnengruppen - Wissenschaftlerinnen und Personal-suchende - eine möglichst breite Basis an

Recherche- bzw. Präsentationsmöglichkeiten zu eröffnen. Der Bereich führt weitere Datenbanken, Netzwerke und Hinweise zu Handreichungen zu Themen wie Personalmanagement an Hochschulen, geschlechtergerechte Berufungsverfahren etc. auf.

Vorteile für die NutzerInnen

Auf der einen Seite nutzen promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen FemConsult. Sie registrieren sich und formulieren ihr wissenschaftliches Profil. Dazu gehören Angaben zum Fachgebiet, zu Schwerpunkten, Berufspraxis, Auszeichnungen etc. Außerdem geben sie an, welche Informationen und Anfragen sie interessieren. Das erste Anlegen des Profils dauert etwa 10 Minuten. Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank kann auch eine Plattform für Networking darstellen. Sie dient in erster Linie dazu, die Sichtbarkeit qualifizierter Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen zu erhöhen. Mit dieser Zielrichtung bietet sie

sich aber auch als Instrument im Networking-Prozess an. Denn FemConsult bietet auch für Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu recherchieren, welche Frauen sich mit dem eigenen Thema befassen oder wo Professorinnen des eigenen Fachbereichs lehren und forschen.

Auf der Grundlage der Angaben im Profil erhalten die Wissenschaftlerinnen passgenaue Angebote und Anfragen direkt von Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Gleichstellungsbeauftragten und Ministerien, der zweiten NutzerInnengruppe der Datenbank. Diese recherchieren in FemConsult Wissenschaftlerinnen für die Besetzung von Professuren und Lehrstuhlvertretungen, für Vorträge, Beratungen, Gutachten oder Mentoring-Programme oder für die Mitarbeit in Gremien, Ausschüssen und Kommissionen.

Hochschulen und Forschungseinrichtungen erhalten mit FemConsult jederzeit einen Überblick über das Potenzial hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen in dem von ihnen gesuchten Fachgebiet und können aktuelle Anfragen und Ausschreibungen zielgerichtet und unkompliziert an passende Kandidatinnen adressieren. Für Wissenschaftlerinnen bedeutet der kostenlose Eintrag bessere Sichtbarkeit der individuellen wissenschaftlichen Leistungen, zusätzliche

wichtige Informationsquellen (z.B. bei Lehrstuhlvertretungen, die oft nicht öffentlich ausgeschrieben werden) und die persönliche Aufforderung zur Bewerbung auf Positionen.

Sind Sie neugierig geworden? Dann besuchen Sie das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) und die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult im Netz.

Natalie Pawlak, CEWS

Datenbank FemConsult

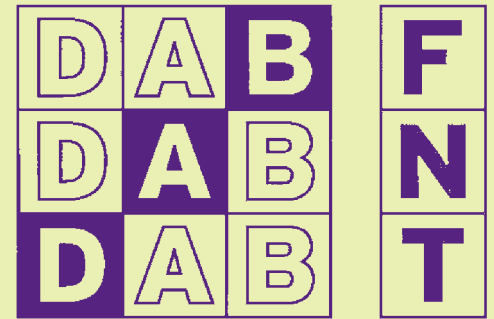
Natalie Pawlak

Tel.: 0221 47694 -261

natalie.pawlak@gesis.org

femconsult@gesis.org

<http://www.femconsult.de>







Arbeitskreis „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ im Deutschen Akademikerinnenbund e.V.

(AK-FNT im DAB e.V.)

Der Arbeitskreis „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ wurde im April 1986 gegründet. Dadurch hat der Deutsche Akademikerinnenbund (DAB) als einer der ältesten deutschen Frauenverbände seine langjährige erfolgreiche Frauenförderung ganz spezifisch auf Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern ausgeweitet. Im Arbeitskreis arbeitet ein Team von Akademikerinnen aus technischen oder naturwissenschaftlichen Berufsfeldern an folgenden Zielen:

- Unterstützung von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Berufen beim Berufseinstieg, der Karriereplanung und der beruflichen Weiterentwicklung.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Motivation von Schülerinnen für naturwissenschaftlich-technische Berufe.

Im Laufe der Jahre haben wir viele Aktionen angestoßen. So entstand z.B. aus unserem Arbeitskreis die Idee, im Jahr 1990 den ersten Münchner Mädchen-Technik-Tag zu organisieren. Das Projekt, geleitet von un-

serem Mitglied Maren Heinzerling, war so erfolgreich, dass Mädchen-Technik-Tage in den Folgejahren auch in anderen Städten Deutschlands durchgeführt wurden. Diese Aktionen gaben einen wichtigen Impuls für den inzwischen bundesweit durchgeführten Girl's Day.

In den Jahren 1988-1990 initiierte der Arbeitskreis unter der Federführung der damaligen Vorsitzenden, Barbara Leyendecker, den ersten Auftritt von Frauen mit dem Stand „Frau und Technik“ auf der männlich dominierten Hannover Messe Industrie. Wir erregten großes Aufsehen in Politik und Presse und haben einen wesentlichen Beitrag zur Akzeptanzsteigerung von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen in Industrie und Gesellschaft gelegt. Der heute während der Hannover Messe stattfindende Kongress WoMenPower geht auf diese Aktion zurück.

Daneben setzt sich der Arbeitskreis von Anbeginn mit vielen Aktionen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch angemessene staatliche, betriebliche und

Kontakt für den Arbeitskreis

Dr. Sabine Hartel-Schenk

Sprecherin des Arbeitskreises „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“

ak-fnt@dab-ev.org

info@dab-ev.org

Arbeitskreis FNT

www.dab-ev.org

gesellschaftliche Rahmenbedingungen ein. So hat er u.a. Ideen zur Realisierung von Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in der privaten Wirtschaft entwickelt, die heute z.B. im Audit des familienfreundlichen Betriebs niedergelegt sind.

In den Jahren 2006/2007 sind aus dem Arbeitskreis zwei Pilot-Projekte in Rostock und Berlin hervorgegangen, in denen Kita- und Grundschulkinder von Senioren und Seniorinnen und Studierenden mit einfachen physikalischen Experimenten für Naturwissenschaften und Technik begeistert werden sollen.

Der Arbeitskreis hat sich auch an dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt „Role Models“ beteiligt. In diesem Projekt wurden weibliche Vorbilder für MINT-Berufe herausgestellt, um mehr junge Frauen für einen Beruf in einem technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu gewinnen. Seit August 2009 ist der DAB und damit der Arbeitskreis als Partner im Nationalen Pakt „Komm mach MINT“ aufgenommen worden.

Seit seiner Gründung vor mehr als 25 Jahren stellt der Arbeitskreis für seine Mitglieder einen Gegenpol zu den oft männlich besetzten Gremien im Berufsleben dar und bietet einen willkommenen Rahmen, um

sich auszutauschen und neue Ideen in Projekte umzusetzen. 1991 stießen die ersten Kolleginnen aus den neuen Bundesländern zu uns und haben das Spektrum unserer Arbeit erweitert.

Heute ist der Arbeitskreis für uns ein Forum, in dem wir in persönlicher und freundschaftlicher Atmosphäre unser Netzwerk erweitern und uns gegenseitig bei diversen Herausforderungen des beruflichen Alltags unterstützen. Wir profitieren von dem generations- und berufsübergreifenden Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen aus verschiedenen Branchen und haben Spaß an gemeinsamer Projektarbeit.

Der Arbeitskreis hat eine Reihe von Publikationen in Form von Broschüren, Beiträgen in Zeitschriften und Faltblättern herausgegeben und äußert sich mit Vorträgen und Stellungnahmen zu aktuellen Themen. Diese sind teilweise auf der Homepage des DAB verfügbar.

Auswahl aktueller Projekte:

- Neue Medien: Im Arbeitskreis haben zwei Expertinnen den Workshop „Karriere und Internet – Wie vernetzte Selbstvermarktung zum Erfolg führt“ ausgearbeitet, der zur WoMenPower 2013 erstmals sehr erfolgreich gestartet wurde.
- Broschüren: „Die Naturgesetze gelten in Ost und West: Frauen brauchen Vorbil-

der“. Im Fokus dieser Broschüre stehen Fragestellungen, warum Frauen aus der ehemaligen DDR und BRD sich für einen technischen oder naturwissenschaftlichen Beruf entschieden haben, über welche Erlebnisse sie als Frau in einem solchen Beruf berichten können und ob es dabei Unterschiede zwischen Ost und West gab. In gegenseitigen Interviews haben wir spannende Antworten erhalten. Eine andere Broschüre porträtiert Naturwissenschaftlerinnen, die vor mehr als 60 Jahren, quasi als weibliche Pioniere, ihr Studium abgeschlossen haben.

- Zaubhafte Physik in Grundschulen – ein Projekt mit hoher gesellschaftlicher Relevanz und dem Ziel, SeniorInnen mit naturwissenschaftlich/ technischem Berufshintergrund als Physikpaten zu gewinnen, damit Kinder in Berliner-Brennpunktschulen, insbesondere Mädchen mit Migrationshintergrund, Zugang zu Naturwissenschaften erhalten können.

Der Deutsche Akademikerinnenbund wurde 1926 in Berlin gegründet mit den Zielen der Sicherung von Einfluss und Geltung der akademisch gebildeten Frauen im Kulturleben, zur wirtschaftlichen Förderung und zur Vertretung ihrer beruflichen Interessen. Die Stärkung der Frau ist weiterhin zentrales Thema. Hierzu ist der DAB auch international, sowohl in der EU als auch weltweit vernetzt. Im DAB sind Akademikerinnen

und Studentinnen aller Fachrichtungen vertreten, was den interdisziplinären Austausch spannend macht. Der Verband ist bundesweit in vielen verschiedenen Regionalgruppen organisiert.

Berühmte Mitglieder des DAB:

- Lise Meitner als eines der ersten Mitglieder
- Edelgard Bulmahn
- Prof. Dr. Rita Süßmuth
- Freifrau Maria von Welser

Für ihr außerordentliches ehrenamtliches Engagement im Arbeitskreis wurden ausgezeichnet:

- Maren Heinzerling im Dezember 2009 mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande
- Barbara Leyendecker im April 2012 mit der Verdienstmedaille des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland

Dr. Sabine Hartel-Schenk, DAB

eine **weltweite Stimme**

für Frauen

Soroptimist



International

Deutschland





Soroptimist International

eine weltweite Stimme für Frauen

Soroptimist International (SI) ist die weltweit größte Serviceorganisation berufstätiger Frauen mit gesellschaftspolitischem Engagement. Sie engagiert sich im lokalen, nationalen und internationalen Umfeld für eine aktive Teilnahme an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen der Gesellschaft. Die Mitglieder bringen sich im Rahmen der SI-Leitlinien „Bewusstmachen, Bekennen und Bewegen“ aktiv in Fragen der rechtlichen, sozialen und beruflichen Stellung der Frau ein und nehmen an der öffentlichen Diskussion teil. Als Serviceorganisation leistet SI bei zahlreichen Projekten auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene ideale, finanzielle und persönliche Hilfe und vergibt Stipendien und Preise.

SI wurde 1921 in Oakland, Kalifornien, gegründet; bereits 1925 gab es in Paris den ersten Club in Europa und 1930 gründete sich in Berlin der „Club berufstätiger Frauen“. Die Arbeit konnte erst nach dem 2. Weltkrieg fortgesetzt werden und der Club Berlin wurde 1951 neu gegründet. Ein Jahr später konstituierte sich die Deutsche Union, die im vergangenen Jahr ihr 60-jähriges Jubiläum feiern konnte. 1963 wurde der Förderverein Hilfsfonds e. V. gegründet,

der die Sammlung von Spendengeldern der einzelnen Clubs unterstützt und gezielt an soziale Projekte vergibt. Anfang der 70er Jahre bestand Soroptimist International Deutschland (SID) aus 22 Clubs, aktuell sind es rund 200 mit mehr als 6.000 Clubschwestern. Weltweit zählt SI derzeit rund 90.000 Mitglieder in über 3.000 Clubs in 125 Ländern.

Ziele

Soroptimistinnen engagieren sich ehrenamtlich auf der Basis von internationaler Verständigung und Freundschaft für Menschenrechte für alle, weltweiten Frieden, Erweiterung der Möglichkeiten für Frauen und Mädchen sowie Integrität und demokratische Entscheidungsfindung. Durch das weltweite Netzwerk aller Mitglieder und durch internationale Partnerschaften setzt sich SI für die Rechte von Frauen und Mädchen ein. Sie sollen das Recht auf den verstärkten Zugang zu schulischer und außerschulischer Bildung sowie zu wirtschaftlicher Unabhängigkeit und zukunftsfähigen Berufschancen erhalten. Weiterhin tritt SI ein für die Beseitigung jeglicher Form von Gewalt sowie für die Teilnahme an der Konfliktverhütung und Konfliktlösung, für den

Kontakt

Soroptimist International Deutschland

Geschäftsstelle

Seelhorststraße 51

30175 Hannover

Tel.: 0511 - 2 88 03 26

soroptimist@soroptimist.de

www.soroptimist.de

sicheren Zugang zu Nahrung und einer hochwertigen Gesundheitsversorgung sowie für den Umweltschutz und die Linderung der Folgen des Klimawandels und der Klimakatastrophen unter Berücksichtigung ihrer speziellen Bedürfnisse.

Struktur

SI ist in vier Ebenen unterteilt. Die Weltebene bilden die vier Föderationen: The Americas, Great Britain and Ireland, Europa und South West Pacific. Afrikanische Clubs gehören bis zur Gründung einer eigenen Union zu Europa oder Great Britain and Ireland. Darunter liegen die einzelnen Regionen bzw. Länderunionen und schließlich als kleinste Einheit die Clubebene. Soroptimist International Deutschland ist Mitglied im Deutschen Frauenrat. Als internationale Nichtregierungsorganisation (NGO) hat SI allgemeinen Konsultativstatus beim Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen (ECOSOC) und ist mit Repräsentantinnen bei den Vereinten Nationen (UN) sowie bei folgenden UN-Sonderorganisationen und Programmen in New York, Genf, Nairobi, Wien, Rom und Paris vertreten: FAO, ILO, OSCE, UNEP, UNESCO, UNHCR, UNICEF, UNIDO und WHO.

Programmarbeit

SI setzt zur Bündelung der finanziellen Mittel weltweit, europaweit sowie national jeweils für vier Jahre und zum Teil zeitgleich bestimmte Themenschwerpunkte und ruft

alle Clubs auf, ihre Programmarbeit danach auszurichten. Weltweit lautet das soroptimistische Motto seit 2011 „Education and Leadership – Bildung und Zugang zu Führungspositionen“. Als Teil dieses Themenschwerpunktes hat SID bereits 2003 ein Mentoring-Programm initiiert, das als „Advancing Women“ mittlerweile auf europäischer Ebene durchgeführt wird. Damit werden junge Frauen mit Führungspotenzial gefördert und gleichzeitig darin bestärkt, berufliche Verantwortung zu übernehmen. In den rund sieben Monaten Laufzeit tauschen sich die Teilnehmerinnen mit Mentorinnen aus. Diese sind selbst Mitglieder von Soroptimist International Deutschland und bringen Berufs- und Führungserfahrung sowie ein weitgespanntes Kontaktnetz in der jeweiligen Branche mit.

Auf europäischer Ebene steht in Ergänzung dazu seit 2007 mit dem Programm „Soroptimists go for water and food“ der weltweit gerecht verteilte Zugang zu Trinkwasser und Lebensmitteln im Fokus. Projekte von SID umfassen neben dem Mentoring-Programm seit 1996 unter anderem den Kampf gegen die Genitalverstümmelung bei Frauen und Mädchen. Dazu hat SID in Zusammenarbeit mit dem Club Conakry-Soleil in Guinea/ Afrika den Beschneiderinnen durch Umschulungen andere Berufsperspektiven eröffnet. Mit SOFIA „Soroptimistinnen für Interkulturellen Austausch“ nimmt SID die Herausfor-

derung der Integration an. Darüber hinaus startet und organisiert SID regelmäßig Adhoc-Spendenaktionen für Menschen in Notsituationen wie für die Kinder von Tschernobyl, für die Frauen aus Bosnien oder bei Naturkatastrophen wie dem Tsunami vor Japan sowie für Flutopfer.

Beitrag der einzelnen Clubmitglieder

Die Richtlinie, dass jeder Beruf bzw. jede Tätigkeit innerhalb eines Clubs nur durch ein aktives Mitglied vertreten sein soll, eröffnet den Clubschwestern Zugang zu Frauen in vielfältigen Berufsfeldern und damit zu unterschiedlichen Lebenswelten. Die Kontakte ermöglichen umfassende Informationen, Einsichten und Gedankenaustausch auch auf privater Ebene. Der Name „Soroptimist“ leitet sich aus dem lateinischen Begriff „sorores optimae“ ab und bedeutet frei übersetzt „Frauen, die das Beste wollen“. Soroptimistinnen verstehen Freundschaft als eine Haltung menschlicher und geistiger Offenheit und gegenseitiger Hilfsbereitschaft. Sie pflegen Gastfreundschaft in aller Welt und agieren persönlich als Netzwerk für und von Frauen im Berufs- und im Privatleben. Jedes Mitglied kann zu jeder Zeit an Clubtreffen weltweit teilnehmen.

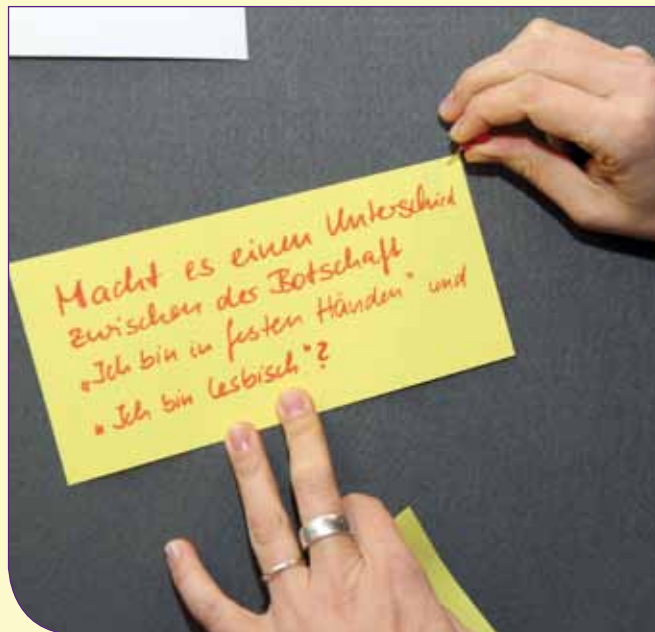
Die Aufnahme in einen Club erfolgt nach persönlicher Ansprache oder auf Empfehlung, aber auch auf eigene Initiative von interessierten Frauen. Die Motivation für Frauen, sich in der heutigen Zeit einem

Service-Club anzuschließen, ist sehr vielfältig. Aus den vielen Erfahrungsberichten haben sich vor allem zwei Beweggründe herauskristallisiert. Zum einen ist es der persönliche Austausch mit Frauen aus verschiedenen Teilen der Gesellschaft sowie das Zusammenspiel vieler Talente und Charaktere. Zum anderen ist das gemeinsame Engagement für die gemeinsamen Ziele und die Solidarität mit den Frauen weltweit für viele Ansporn, diese Haltung als Teil eines weltweiten Netzwerkes auch im beruflichen und privaten Umfeld zu leben.

Roswitha Briel, SI

wirtschafts | *weiber*

Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte





Kontakt

Susanne Hillens
Bundesvorstand

Wirtschaftsweiber e.V.
Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte
Merseburger Straße 5
10823 Berlin

vorstand@wirtschaftsweiber.de
www.wirtschaftsweiber.de

Die Wirtschaftsweiber – das bundesweit einzige Netzwerk lesbischer Fach- und Führungskräfte

Wer wir sind

- Die Wirtschaftsweiber e.V. sind ein unabhängiges Business Netzwerk für lesbische Fach- und Führungskräfte, Selbstständige, Unternehmerinnen und Young Professionals aus allen Branchen in Deutschland, gegründet 1998.
- Die meisten unserer Mitfrauen sind zwischen 41 und 50 Jahren alt, mehr als 50 Prozent sind Angestellte in Konzernen/ Unternehmen, der Rest sind Selbstständige und Unternehmerinnen.

Unsere Mission

- Wir bieten eine Plattform für Lesben, ihr volles Potenzial in der Berufs- und Karriereentwicklung zu entfalten (individuelle Komponente).
- Wir treiben die Sichtbarkeit und Akzeptanz von Lesben in Wirtschaft und Gesellschaft voran (Business- und gesellschaftspolitische Komponente).
- Wir setzen uns dafür ein, vollständige Chancengleichheit von Lesben in der Wirtschaft und Gesellschaft herzustellen (gesellschaftspolitische Komponente).

- Wir beraten Arbeitgeber, das berufliche Potenzial von Lesben in der Wirtschaft noch besser zu erschließen (Business-Komponente).

Ehrenmitglieder sind Inge von Bönninghausen, 1974-1999 Fernsehredakteurin beim WDR, Erfinderin der „Frauen-Fragen“, später „Frau-TV“ und Marlies Bredehorst, Staatssekretärin im Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen.

Was wir wollen

Wir machen sichtbar, dass erfolgreiche Lesben inzwischen auf allen Stufen des beruflichen Lebens zu finden sind. Unser Ziel: die Gleichberechtigung von Lesben am Arbeitsplatz und bei Aufstiegschancen im Berufsleben und damit die Gleichberechtigung aller Frauen in der Karriere.

Was wir tun

Veranstaltungen: Öffentliche Vorträge und Seminare zu Erb- und Steuerrecht, „Out im Office“, Chancen von Diversity Management etc., Darstellung von Lesben in den

Medien. Lesungen von Elke Amberg, Anne Bax und Carolin Emcke etc.

Lobbyarbeit

Besuch bei den Berliner Grünen, Interviews von WWs in Süddeutscher Zeitung, 3Sat, Express, L-Mag, Teilnahme an Podiumsdiskussionen auf dem Parteitag der Grünen Hessen, bei Novartis Diversity & Inclusion-Days, MILK-Messe Berlin, Messe Women-Power Hannover, Workshopmoderationen auf Veranstaltungen wie der DiverseCity (Stadt Dortmund) oder dem Frauenernetzungstag der Universität Mainz, Zusammenarbeit mit dem Völklinger Kreis, dem Bundesverband der Gay Manager: Beteiligung in der Jury des Max-Spohr-Preises für Unternehmen mit herausragender Diversity-Policy in Bezug auf sexuelle Identität sowie gemeinsame öffentliche Veranstaltungen wie der hochkarätig besetzte CSD-Business-Empfang im Maritim-Hotel in Köln.

Kooperationen mit frauenpolitischen Gruppen:

- Veranstaltungen zum Equal Pay Day mit Business and Professional Women Germany.
- Augsburg-Heymann-Preis für Frauen, die lesbisches Leben in der Öffentlichkeit sichtbar machen.
- Mit dem Journalistinnenbund Unterstützung der Studie zur Darstellung von Lesben in den Medien von Elke Amberg. Kooperationspartnerinnen zur daraus ent-

standenen Kampagne für mehr Sichtbarkeit von Lesben in den Medien „lesbisch ist das neue gay“.

- Kooperation mit FIDA (Frauen in die Aufsichtsräte).

Europäisches Engagement

Enge Zusammenarbeit mit Wybernet (CH) und freundschaftliche Kontakte zu Queer Business Women Österreich, Q Factor Dänemark, genius Niederlande, CPP Niederlande und anderen internationalen LGBT-Netzwerken

Woher kommen wir – wofür stehen wir heute?

Doch woher sind wir gekommen? Gegründet haben die WW eine Handvoll Frauen 1997, die Austausch suchten unter ihresgleichen zu den Themen Karriere, Outing am Arbeitsplatz und Austausch über persönliche Themen. Daraus entstand – in deutlich weniger liberalen Zeiten – ein bundesweites Netzwerk so wie wir es heute haben. Wir treffen uns monatlich an sogenannten Round Tables zum Karriere-Austausch, veranstalten Business Abende mit Impulsvorträgen zu gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Themen wie dem Steuer- und Erbrecht, Finanzplanung und Altersvorsorge. Natürlich feiern wir auch Partys und haben Spaß miteinander.

Wenn wir auf die aktuelle Nachrichtenlage schauen, könnte man auf die Idee kommen,

dass so ein lesbisches Netzwerk in Zeiten von gesetzlicher Gleichstellung – Stichwort aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Ehegattensplitting – kaum noch vonnöten sei. Gleichstellung, gesellschaftliche Gleichberechtigung – ist doch alles erreicht, oder?!!

Fakt ist jedoch: Das Thema „sexuelle Orientierung“ ist weiterhin die am wenigsten beachtete Facette im Diversity Kontext und hat in den vergangenen Jahren noch an Aufmerksamkeit eingebüßt. Das ist ein Ergebnis der 3. Internationalen Vergleichsstudie von EuroStoxx50 Konzernen aus 2012. „Die starke Schieflage zwischen den Vielfaltsthemen verringert die Glaubwürdigkeit von Diversity Management und ist auch aus wirtschaftlicher Sicht völlig unverständlich“, kommentierte das unlängst der Diversity-Experte Michael Stuber.

Drei von fünfzig Unternehmen – also ganze 6 Prozent – nennen LGBT (Lesbian – Gay – Bisexual – Transgender) überhaupt im Kontext von Diversity in ihrem Geschäftsbericht. Mehr als 50 Prozent der homosexuellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Tendenz aktuell wieder steigend, gehen laut der Studie von Dominik Frohn „Out im Office?!“ verschlossen mit ihrer sexuellen Identität am Arbeitsplatz um, drei Viertel haben schon mal Diskriminierung erlebt. Können Sie sich vorstellen, wie sich das anfühlt, an einem Montagmorgen gefragt

zu werden: Na, was hast Du denn Schönes am Wochenende gemacht und dann etwas zu erfinden, weil Sie nicht über Ihre eigene Geburtstagsfeier sprechen wollen und über Ihre schwul-lesbische Wahlfamilie?

Wir sehen an der aktuellen Entwicklung in Russland, wo das Regime sogenannte „Schwulenpropaganda“ bestrafen will und nach westlichen Korrespondenten-Berichten „Hetzjagden auf homosexuelle Paare betreibt“: Es ist auch im 21. Jahrhundert überhaupt nicht selbstverständlich, dass jede und jeder leben darf so wie er und sie ist. Und immer noch stellen sich auch hierzulande die wenigsten Vorstände, GF und Führungskräfte mit dem Thema sexuelle Orientierung nach vorne bzw. sprechen es vor ihren Mitarbeitenden an oder aus. Warum?

Weil Homosexualität nicht als Lebensform verstanden wird – so wie wir es verstehen und gestalten wollen – sondern als sexuelle Spielart, abweichend von der sexuellen Normalität, also als Deformation.

Daher muss sich aus unserer, der WW-Sicht, der Erfolg von Diversity Management daran messen lassen, ob die sexuelle Identität als Kategorie genauso selbstverständlich, unaufgeregt und entspannt in Management und Führung vorkommt wie all die anderen Kategorien auch. Wir als WW wollen und werden das ehemals gefühlt doppelte

Handicap – Frau und Lesbe zu sein – in ein doppeltes Plus verwandeln.

Denn Arbeitgeber und Gesellschaft haben enorme Vorteile durch uns. Wir sind eine immer stärkere Konsumkraft-Zielgruppe mit einem Haushaltseinkommen zwischen 50 – 200 000 Euro, wir sind in der Mehrzahl Double Income – No Kids und Realität ist doch, dass im Leben vieler lesbischer Frauen die berufliche Verwirklichung einen mindestens ebenso hohen Stellenwert hat wie die eigene Partnerschaft und Familie.

Fazit

Auch mit all den schönen gesetzlichen Gleichstellungen in Deutschland bleibt beim Thema Diversity noch genug für uns alle zu tun. Was eine Frau bis heute braucht, um sichtbar zu werden am Arbeitsplatz: Mut. Und Vorbilder. Und Verbündete. Und Mentorinnen. Und Netzwerke. All das findet sie in unserem Verein und wenn sie schon out ist, kann sie mit ihrer Erfahrung, mit ihrem Wissen, mit ihrer Präsenz dazu beitragen, anderen den Weg zu bereiten, den Rücken zu stärken, Mut zu machen.

Uns alle verbindet ein starker Traum, ein Traum, den viele Frauen haben: Dass wir sichtbar werden in Vorständen, in Führungspositionen, als Unternehmerinnen, in Politik genauso wie in anderen gesell-

schaftlich relevanten Bereichen. Dass wir etwas bewegen werden als Führungskräfte, Gestalterinnen, Unternehmerinnen. Die Welt jeden Tag ein Stück lebenswerter zu machen, auch das ist ein Treiber für Viele von uns in diesem Verein und professionellen Netzwerk.

Wir freuen uns über jede, die mit ihren Kompetenzen, Ideen und Visionen unsere Vielfalt erweitert! Interessentinnen jeder Altersgruppe sind herzlich willkommen, an einem der offenen Treffen in unseren neun Regionalgruppen teilzunehmen: Berlin, Hamburg, Hannover, Franken/Oberpfalz, Frankfurt, München, NRW (Standorte in Köln und Münster), Rhein-Neckar und Stuttgart.

Mehr über uns, den fünfköpfigen Vorstand des Vereins, Termine, Veranstaltungen und Treffpunkte finden Sie auf unserer Homepage: www.wirtschaftsweiber.de

Susanne Hillens, WW







Kontakt

ZONTA CLUB MAINZ

Andrea Römheld, Präsidentin 2012/14
Weichselstraße 32
55131 Mainz

andi.roemheld@web.de
www.zonta-mainz.de

Union deutscher ZONTA CLUBS

www.zonta-union.de
Magda Weidenfeller, Präsidentin der UdZC 2012/14

ZONTA INTERNATIONAL

www.zonta.org

Zonta International-engagiert-freundschaftlich

Wer sind wir?

Zonta International ist ein weltweiter Zusammenschluss berufstätiger Frauen, die sich zum Dienst am Menschen verpflichtet haben. Wir stehen über den Parteien und Konfessionen und sind weltanschaulich neutral. Wir setzen uns dafür ein, dass die Stellung der Frau in rechtlicher, politischer, wirtschaftlicher und beruflicher Hinsicht verbessert wird. Und zwar mit unserer internationalen Stiftung – der Zonta Foundation – weltweit und mit unseren eigenen Service-Projekten in den Städten und Gemeinden vor Ort. Zonta steht zudem für die Pflege von Freundschaften, für Toleranz und für gegenseitige Hilfe. Das illustriert auch unser Motto: „Zonta ist Begegnung weltweit“.

Zonta International hat als Nichtregierungsorganisation eine Stimme bei den Vereinten Nationen und im Europarat. Die deutschen Clubs sind über ihre Delegierten mit Sitz und Stimme im Deutschen Frauenrat vertreten.

Wo liegen unsere Wurzeln?

Zonta wurde 1919 als erster weiblicher Service-Club im amerikanischen Buffalo gegründet. Service-Club bedeutet nichts anderes als Wohltätigkeitsverein. Der ers-

te deutsche Zonta-Club entstand 1931 in Hamburg. Heute ist Zonta in 67 Ländern mit 1.234 Clubs und 33.000 Mitgliedern vertreten. In Deutschland gibt es 130 Clubs und 4.600 Mitglieder. Damit spannt sich ein Netz aus Zonta-Kontakten rund um den Globus. Wer Deutschland für einen Auslandsaufenthalt verlässt oder einfach nur in eine andere Stadt wechselt, wird über den Zonta-Club schnell neue Kontakte knüpfen und Freundschaften schließen. In Zeiten, in denen Menschen mobil sein müssen, hilft Zonta immer wieder neue Wurzeln zu schlagen.

Was bedeutet der Name?

Zonta ist der Symbolsprache der amerikanischen Sioux-Ureinwohner entlehnt und bedeutet so viel wie ehrenhaft handeln, vertrauenswürdig und integer sein. Die Gründerinnen dokumentierten damit, welchen Anspruch sie an ihr Handeln hatten. Das Zonta-Emblem besteht aus fünf Symbolen der Sioux-Indianer. Es sind die Symbole für Licht, Zusammenhalt, gemeinsames Tragen, für Obhut und für das integere und vertrauenswürdige Handeln. Das Symbol des Lichts steht für die plötzlich aufleuchtende Inspiration. Das Symbol

des Zusammenhaltens verkörpert die Idee von Loyalität. Menschen sollen Aufgaben gemeinsam lösen. Das Symbol des gemeinsamen Tragens ist Ausdruck für die Freundschaften, die Zonta stiftet und für die Bemühungen um den Weltfrieden. Das Symbol für Obhut und Schutz steht für die Hilfe und Förderung, die Zonta weltweit organisiert. Das Symbol für die Eigenschaften integra und vertrauenswürdig zeigt, wie Zontians handeln sollen. Die Zonta-Farben Gold und Mahagoni verweisen auf die Gründungsphase im Herbst 1919 im Buffalo. Helen Fuchs-Gundlach hat das Emblem 1920 entworfen. Sie gehörte dem Gründungsclub in Buffalo an.

Wie sind wir organisiert?

Die Zonta-Mitglieder organisieren sich in Clubs. Mehrere Clubs bilden eine Area und mehrere Areas bilden einen länderübergreifenden „District“. Derzeit gibt es weltweit 32 „Districte“. Alle Ämter werden im Zwei-Jahres-Rhythmus neu besetzt. In Deutschland haben sich alle Clubs zur „Union deutscher Zonta Clubs“ zusammengeschlossen.

Welche Projekte fördern wir?

Zonta International hilft auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene und stellt dafür jedes Jahr rund 1,5 Millionen US-Dollar zur Verfügung. Wichtig ist aber nicht nur das finanzielle Engagement,

sondern auch der persönliche und ideelle Einsatz. Bei den internationalen Sozialprojekten arbeiten wir mit den internationalen Hilfsorganisationen zusammen. Die deutschen Clubs machen unter dem Dach der Union deutscher Zonta Clubs auch jedes Jahr drei gemeinsame Projekte. Sie vergeben den Zonta-Musikpreis an eine junge Künstlerin oder ein Ensemble, den Zonta-Sonderpreis „Jugend forscht“ und sie unterstützen das Projekt Femtec, mit dem Studienabsolventinnen in Naturwissenschaft und Technik gefördert werden.

Was bietet der Zonta-Club Mainz?

Wir bieten ein Netz aus persönlichen Kontakten, Freundschaften und gegenseitiger Hilfe. Wir treffen uns bei monatlichen Clubabenden, zu denen wir Gäste aus Wirtschaft, Politik, Kunst oder Wissenschaft einladen. Vielfalt ist Teil unserer Philosophie. Zum Mainzer Club gehören 41 Frauen mit ganz unterschiedlichen Biographien und Talenten, von der Unternehmerin bis zur Schauspielerin, von der Kriminalbeamtin bis zur Modedesignerin, von der Steuerberaterin bis zur Lungenfachärztin. Durch diese Vielfalt schauen wir über den eigenen Horizont hinaus, lernen andere Sicht- und Lebensweisen kennen und können uns dabei persönlich und beruflich weiterentwickeln. Gegründet wurde der Mainzer Club 1956.

Welche Projekte fördert der Zonta-Club Mainz?

Der Mainzer Zonta-Club verleiht alle zwei Jahre den mit € 4.000 dotierten Zonta-Kunstpreis. Damit geben wir einer Nachwuchskünstlerin die Gelegenheit, ihre Werke öffentlich auszustellen und einen Katalog drucken zu lassen. Der Kunstpreis wird seit 1998 vergeben. Seitdem sind acht Frauen ausgezeichnet worden. Das Preisgeld sammeln die Mainzer Zontians bei einer Ballett-Benefiz-Veranstaltung. Wir nennen dies „Kunst für Kunst“ und werden dabei vom Ballett Mainz unterstützt. Wir dürfen Eintrittskarten für eine Generalprobe verkaufen und finanzieren aus dem Erlös den Zonta-Kunstpreis.

Auf regionaler Ebene unterstützen wir unter anderem das Mainzer Frauenhaus, das Centrum für Migration und Bildung e.V., die Forensische Ambulanz der Rechtsmedizin und wir beteiligen uns an der Aktion „Herzkissen“ für Frauen mit Brustkrebs.

Auf internationaler Ebene haben wir Projekte gegen Menschenhandel in Bosnien und Herzegowina, ein Bildungs- und Gesundheitsprogramm in Afghanistan und ein Programm gefördert, das Frauen mit HIV und Aids in Nigeria Zugang zu Mikrokrediten und medizinischer Beratung gewährt. Wir beteiligen uns auch an internationalen Aktivitäten gegen Gewalt gegen Frauen, z.B. 2013 mit der Kampagne „ZONTA says NO“. Außerdem unterstützen wir Bildungs-

programme zur Förderung begabter Frauen und Mädchen.

Darüber hinaus beteiligen wir uns an Stipendien, internationalen Preisen und dem Amelia Earhart Fonds. Begabte Oberstufenschülerinnen zeichnen wir mit dem „Young Women in Public Affairs“ – Preis aus.

Wie wird man Mitglied?

Mitglied können alle berufstätigen Frauen werden, die sich mit den Zielen von Zonta International identifizieren und diese Ziele aktiv unterstützen wollen. Bei Interesse wenden Sie sich bitte an die Präsidentin. Die aktuellen Kontaktdaten erhalten Sie unter www.zonta-mainz.de

Dr. Hildegard Kaulen, ZONTA