

**Barbara Elvers**

Bei herrlichem Spätsommerwetter und im wunderbaren Ambiente des Westend Campus der Frankfurter Universität fand am 7. September das diesjährige Get Together des AKCC der GDCh mit dem Titel Netzwerke zum Erfolg statt. Als weitere Partner waren das MentorinnenNetzwerk Hessen, die DECHEMA-VBU (Vereinigung der Biotechnischen Unternehmen) und deren Managerinnennetzwerk und die Vereinigung der Akademischen Angestellten (VAA) mit ihrer Kommission für Chancengleichheit und Diversity beteiligt.

Wieder war es gelungen eine Reihe von hochrangigen Vortragenden zu gewinnen, die die Bedeutung von Netzwerken und Fördermodellen für die berufliche Entwicklung von Frauen in den Naturwissenschaften in allen Facetten darstellten.



Abbildung 1: Dr. Hildegard Nimmesgern

Die AKCC-Vorsitzende, Dr. Hildegard Nimmesgern, begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und führte in die Veranstaltung ein. Gemeinsame Zielsetzung des AKCC und der Partnerorganisationen war es, eine Plattform zu bieten, um über das Kernthema „Förderung in Ausbildung und Beruf durch Netzwerke“ zu diskutieren und zur Vernetzung zu ermutigen. Hierbei spielen weibliche und männliche Vorbilder in den Medien, die über ihrer Erfahrungen berichten, sowie die Diskussion über Chancengleichheit in unserer Gesellschaft und in der Berufswelt eine wichtige Rolle. Insbesondere strich sie heraus, dass Rahmenbedingungen geschaffen und weiter ausgebaut werden müssen, die es jungen Frauen und Männern ermöglichen, sich auch als Mütter und Väter im Beruf frei entfalten zu können.



Abbildung 2: Dr. Ulrike Kéré

Der Prodekan des Fachbereichs Biochemie, Chemie und Pharmazie der Goethe-Universität Frankfurt, Professor Holger Starck, betonte in seinem Grußwort die Bedeutung von Maßnahmen an Hochschulen, die es auch jungen Studierenden mit Kindern – besonders den jungen Müttern – erlaubt, erfolgreich ihr Studium abzuschließen. Hierzu stellte er vielfältige Aktivitäten zu mehr Chancengleichheit seiner Universität und seines Fachbereichs vor, die zur Nachahmung anregen sollen, wie z.B. die gezielte Einbindung von Frauen in Verbundprojekte und Kinderbetreuung auf dem Campus. Anschließend moderierte Professor Thisbe Lindhorst den ersten Teil der Veranstaltung.

Die GDCh-Präsidentin, Professor Barbara Albert, hielt den ersten Fachvortrag mit dem Thema GDCh—Mehr als eine Fachgesellschaft. Sie betonte die Bedeutung der Gesellschaft Deutscher Chemiker als Netzwerk für Chemikerinnen und Chemiker - vom Studium, als Karrierebegleiter bis zur Weitergabe des erworbenen Knowhows durch die Älteren (Senior Expert Chemists) an die

Jüngeren. Gleichzeitig unterstrich sie das Bekenntnis und die Verpflichtung der Gesellschaft Deutscher Chemiker, sich für die Verwirklichung von Chancengleichheit und Diversity in Hochschule, akademischen Gesellschaften und Industrie einzusetzen.

Dr. Ulrike Kéré, die Geschäftsführerin des MentorinnenNetzwerks Hessen ([www.mentorinnennetzwerk.de](http://www.mentorinnennetzwerk.de)), stellte anschließend das hessische Mentoring-Modell zur Förderung von Frauen in den Naturwissenschaften vor, das mit über 1500 Mitgliedern das größte Mentoring-Netzwerk in der europäischen Hochschullandschaft ist. Das Modell umfasst die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften von der Studentin über die Doktorandin bis zum Berufseinstieg. Beteiligt sind alle zehn hessischen Hochschulen, neun Wirtschaftsunternehmen und drei Forschungseinrichtungen. Während das MentorinnenNetzwerk Studentinnen und Doktorandinnen der MINT-Fächer aller hessischer Universitäten und Fachhochschulen als Mentees bei ihrem Berufseinstieg in Wirtschaft oder Wissenschaft unterstützt, fördert SciMento-hessenweit ([www.scimento.de](http://www.scimento.de)) Studentinnen und Post-docs der MINT-Fächer



Abbildung 3: AKCC MentoringTandem

an hessischen Universitäten auf dem Weg in die Wissenschaft, und ProProfessur ([www.proprofessur.de](http://www.proprofessur.de)) dient der individuellen Laufbahnplanung und Karriereförderung von Studentinnen und Doktorandinnen aller Fächer an hessischen Hochschulen auf dem Weg in die Professor. Das MentorinnenNetzwerk umfasst einjährige Mentoringprogramme im One-to-one-Mentoring mit Mentorinnen aus der Wirtschaft und der Wissenschaft. SciMento-hessenweit führt zweijährige Mentoringprogramme mit einem Peer-Mentoring in Gruppen von drei bis vier Mentees durch, wobei die MentorInnen Professorinnen oder Professoren sind. Im Gegensatz dazu ist ProProfessur wiederum ein One-to-one-Mentoring mit

18monatiger Laufzeit. Hierbei sind die MentorInnen alle Professorinnen oder Professoren an Universitäten oder Forschungseinrichtungen. Ihr sehr informativer Vortrag wurde durch die Vorstellung eines Mentorin-Mentee Tandem abgerundet, die beide über ihre überaus positiven Erfahrungen während ihres einjährigen Mentorings berichteten.



Abbildung 4: Professor Barbara Schwarze

Dr. Kathrin Rübberdt (Dechema) berichtete als nächste über das DECHEMA –VBU (Verband Deutscher Biotechnologie-Unternehmen) Businessnetzwerk für Managerinnen in den Life Sciences (<http://www.v-b-u.org>). Dieses hochinteressante Netzwerk besteht seit 2002 und wird von Frauen gebildet, die in leitenden Positionen im Pharmabereich sowie in den Life Sciences von Start-Ups, mittelständischen und börsennotierten Unternehmen, Universitäten, Forschungseinrichtungen, Verbänden und biotechnologienahen Dienstleistungen sind. Aktuell umfasst das Business-Netzwerk ungefähr 150 Mitglieder. Ziele sind, neue Kontakte zu knüpfen, Erfahrungen auszutauschen, die persönliche Entwicklung und

Karriereplanung zu fördern und geschäftliche Kontakte auf- und auszubauen. Der gegenseitige Austausch erfolgt durch eine Xing-Gruppe für den informellen Austausch mit Newsletter, Informationen und Diskussionen. Zweimal im Jahr findet ein Treffen des Managerinnen-Netzwerks statt, einmal bei der Dechema in Frankfurt, einmal bei einer BioRegion. Vorsitzende des Netzwerks ist Dagmar Schwertner, BioGenes GmbH, Berlin, stellvertretende Vorsitzende Dr. Susanne Simon, TROCKLE Unternehmensberatung,

Stäfa/Zürich. Betreut bei der Vereinigung Deutscher Biotechnologie-Unternehmen (VBU) wird das Mangerinnen-Netzwerk von Dr. Petra Köhler (z.Zt. in Elternzeit).

Dr. Isabella Schmele (Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V., VAA, Kommission Chancengleichheit und Diversity) (<http://www.vaa.de/verband/verband-kommissionen/diversity>) stellte als letzte vor der Pause das Konzept dieser Kommission vor. Ziele der Kommission sind, das Thema Diversity & Chancengleichheit im Verband zu etablieren (mehr Frauen in VAA-Führungspositionen) und die Firmen/VAA\_Werksgruppen bei ihrer Umsetzung darin zu unterstützen. Sie führte aus, dass es in Deutschland noch einen großen Nachholbedarf für Frauen in Führungspositionen gibt, obwohl 2012 jede zweite Führungsposition in Deutschland an eine Frau gegangen ist. Ziel der Unternehmen ist, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2016 auf 25 – 30% zu erhöhen. Das Ergebnis der Chancengleichheitsumfrage des VAA von 2010 in der Chemischen Industrie zeigte, dass in den Unternehmen immer noch ein Missverhältnis zwischen Anspruch und Wirklichkeit besteht: Auch in Unternehmen die Chancengleichheit auf ihre Fahnen geschrieben hatten, sahen nur 38% Frauen dies auch im praktizierten Führungsstil. Obwohl immer mehr Frauen an karrierefördernden Maßnahmen teilnahmen, war das Ergebnis noch kaum sichtbar, die Quote der weiblichen leitenden Angestellten stieg nur minimal. Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen, dasselbe gilt für Elternzeit. Zur Erreichung von Chancengleichheit schlägt der VAA vor, ein familiengerechteres Arbeitsumfeld zu schaffen, die Akzeptanz von flexiblen Arbeitszeitmodellen zu stärken, die Unterschiede der Mitarbeiter wertzuschätzen und deren Potenziale zu heben.

Die anschließende Kaffeepause gab bereits reichlich Gelegenheit zum Netzwerken, die auch intensiv genutzt wurde.



Der zweite Teil der Veranstaltung wurde von einem hochinteressanten Impulsvortrag von Professor Barbara Schwarze (Hochschule Osnabrück, Gender und Diversity Studies, <http://www.ecs.hs-osnabrueck.de/schwarze.html>) eingeleitet. In ihren Ausführungen stellte Frau Schwarze das Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit e.V. der Hochschule Osnabrück vor. Mit rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bundesweite Projekte und Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit umgesetzt. Der *Komm-mach-Mint Pakt* des Kompetenzzentrums setzt sich insbesondere für Förderung der technisch begabten und interessierten Schülerinnen ein, mit dem Ziel, den Anteil von naturwissenschaftlich/technischen Studienanfängerinnen in Deutschland zumindest auf ein europäisches Niveau zu steigern. Auf der Website <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT> werden 1000 MINT-Projekte vorgestellt. Nach einem kurzen Rückblick auf die Entwicklung des Frauenanteils in der Chemie seit Anfang des 20. Jahrhunderts —wie sich zeigt, seit 1975 eine Erfolgsstory sowohl bei den Erstsemestern wie bei den Absolventinnen— ging Frau Schwarze auf den Anteil der Frauen in den MINT Fächern ein. Seit 2005 hat sich der Anteil kaum verändert und liegt in den naturwissenschaftlichen Fächern bei etwa 46 %, stieg in den Ingenieurwissenschaften von 20,3 auf 21,9 % und in der Informatik von 17,3 auf 19,0%. Studienanfängerinnen setzen vermehrt andere Studienschwerpunkte in technischen Studiengängen als ihre männlichen Kommilitonen. Ein erheblicher Teil bevorzugt einen sichtbaren Anwendungsbezug, Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung, Hinweise auf den Nutzen von Technik für Menschen und Hinweise auf Kreativität, kreative Produktentwicklung. Als beispielhaftes Projekt, um junge Frauen für technische Studiengänge zu gewinnen, stellte sie das Niedersachsen-Technikum vor. Dieses Projekt besteht aus einem sechsmonatigen Betriebspraktikum, wobei jeweils an einem Tag der Woche eine Lehrveranstaltung an der Hochschule mit Laborvorführungen stattfindet. Gleichzeitig finden Gespräche mit Studentinnen und Ingenieurinnen statt, um die jungen Frauen gleich mit in ein Netzwerk einzubinden.



**Abbildung 5:** Abschließende Podiumsdiskussion

Den gelungenen Abschluss des Vortragsprogramms bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema Netzwerken zwischen Pflicht und Kür. Wurden im ersten Teil die verschiedenen existierenden Netzwerke vorgestellt, so standen die Erfahrungen der Diskutantinnen mit und in Netzwerken im Zentrum der Diskussion. Unter der engagierten Moderation von Karen Fuhrmann (Hessischer Rundfunk) stellten Barbara Albert, Birgit Klein (Regierungspräsidium Darmstadt), Isabella Schmele, Denise Schütz (Regionalsprecherin GDCh-JungChemikerForum Frankfurt), Barbara Schwarze und Susanne Simon ihre Einbindung in die verschiedenen beruflichen Netzwerke mit den Verpflichtungen und Nutzen dar. Ihre Darstellungen initiierten eine lebhafte Diskussion mit dem Auditorium. Fazit: Netzwerken lohnt sich für alle!

Am Ende der Veranstaltung wurde bei gutem Wetter und Imbiss noch anregend weiter diskutiert und dabei Kontakte vertieft und neue geschlossen. Die letzten Netzwerkerinnen brachen erst gegen 22:00Uhr von der Terrasse des Casinos auf.

Kontakt:	Schlauer Fuchs
 <p><b>Dr. Barbara Elvers</b>            Editor-in-Chief Ullmann's Encyclopedia            Hennebergstr. 15            22393 Hamburg</p>	<p>Unsere Schlaue-Fuchs-Frage zu diesem Beitrag lautete:</p> <p>Über welches Thema wurde in der Podiumsdiskussion gesprochen?</p>
	<p><a href="http://www.gdch.de/netzwerk-strukturen/fachstrukturen/akcc">http://www.gdch.de/netzwerk-strukturen/fachstrukturen/akcc</a></p>