



**Mentoring - Leitfaden
für Stipendiatinnen der
Deutschen Bundesstiftung Umwelt**

1. Version, Osnabrück, Oktober 2007

Natalie Eßig
Katharina Rauchenecker

Aufbau

1. Beschreibung des Leitfadens	3
2. Kontakt zu den BetreuerInnen des Stipendiatenprogramms	5
3. Mentoring	7
3.1. Definition Mentoring	7
3.2. Mentoring-Programme	9
3.2.1 Mentoring-Programme an Hochschulen	10
3.2.2 Mentoring-Programme von Stiftungen, Instituten, der freien Wirtschaft und der Politik	12
4. Weiterbildung	17
4.1. Definition „Soft Skills“	17
4.2. Kurse und Weiterbildungsmöglichkeiten	18
5. Networking	20
5.1. Clubzeichen des Netzwerks „DBU-StipendiatInnen“	20
5.2. Netzwerke	20
6. Promovieren mit Kind	23
6.1. Kinderbetreuungsmöglichkeiten	23
6.2. Elterngeld	24
6.3. Kindergeld	25
6.4. Bundesstiftung Mutter und Kind	25
6.5. Literatur und Links	26

1. Beschreibung des Leitfadens

Mentoring-Leitfaden für Stipendiatinnen der DBU

Der Mentoring-Leitfaden für aktuelle und zukünftige Stipendiatinnen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt entstand im Rahmen des DBU-Fachkolloquiums „DBU-Stipendiatinnen machen Karriere - Aufbau eines Karrierenetzwerks von und für Frauen“ am 13. und 14. Januar 2007 im Zentrum für Umweltkommunikation in Osnabrück.

Der Leitfaden soll zum einen die Ergebnisse des Kolloquiums und die Erfahrungen der anwesenden Teilnehmerinnen zu den Themengebieten Networking, Karriereplanung und Mentoring festhalten. Zum anderen soll mit diesem Leitfaden aktuellen und zukünftigen DBU-Stipendiatinnen eine Hilfestellung für den Weg durch die Promotion und den Einstieg ins Berufsleben gegeben werden.

Zielgruppe

Zielgruppe des Leitfadens stellen momentan nur Promotionsstipendiatinnen dar. Die Möglichkeit einer Ausweitung auf männliche Stipendiaten wurde ebenfalls von den Teilnehmerinnen diskutiert. Da aber der Leitfaden als Ergebnis des DBU-Fachkolloquiums gesehen wird und von Frauen für Frauen erstellt wurde, einigte man sich vorerst auf die Zielgruppe der Stipendiatinnen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt.

Der Leitfaden soll Stipendiatinnen zu Beginn ihres Stipendiums zur Verfügung stehen und als Orientierungshilfe für deren Zukunftsplanung dienen. Die hier aufgeführten Ratschläge, Tipps und Kontaktadressen stellen eine gezielte Begleitung zur Dissertation dar und bieten wichtige Informationen für eine erfolgreiche Karriereplanung von Frauen.

Karriereplanung von Frauen

Das Fachkolloquium hat deutlich gemacht, dass nicht immer der geradlinige Berufsweg ausschließlich zur „sogenannten Karriere“ verhilft. Die Darstellung der verschiedensten Lebensläufe von berufserfahrenen und erfolgreichen Frauen während des Seminars bestätigte dies und ermöglichte den Teilnehmerinnen über ihre eigene Situation zu reflektieren. Gerade die Karriereplanung von Frauen sollte immer in Abhängigkeit von den Lebensumständen betrachtet werden. Neben den genannten Punkten, gilt es deshalb den Stipendiatinnen zu vermitteln, wie vielfältig Karriere zu verstehen ist und umgesetzt werden kann. Des Weiteren behindern Um- und Abwege, „Knicks“ und Krisen keinesfalls den Karriereweg, sondern können für den beruflichen Werdegang, d.h. für eine nachhaltige Karriereplanung, durchaus förderlich sein.

Inhalte

Im Rahmen des Workshops wurde beschlossen in dem Mentoring-Leitfaden die Themengebiete Mentoring, Networking, Weiterbildungsmaßnahmen und Promovieren mit

Kind abzubilden. Hierbei ist es wichtig zu erwähnen, dass der Leitfaden eine Gemeinschaftsarbeit der Teilnehmerinnen darstellt und aktuelle Angebote und Adressen zu den aufgeführten Themengebieten von den Stipendiatinnen stets neu zusammengestellt und ergänzt werden. Neue Informationen und Kontaktadressen zur Vervollständigung und zur stetigen Aktualisierung des Dokuments können an Katharina Rauchenecker (katharina_rauchenecker@yahoo.de) oder Natalie Essig (natessig@web.de) geschickt werden.

2. Kontakt zu den BetreuerInnen des DBU-Stipendiatenprogramms

Wir ermuntern die Stipendiatinnen ausdrücklich, aktiv und von Beginn des Stipendiums an den Kontakt zu ihren jeweiligen DBU-BetreuerInnen zu suchen. Dies fördert den Austausch zwischen BetreuerIn und Stipendiatin, die frühzeitige Lösung von Problemen, die im Rahmen der Dissertation entstehen können (z.B. Probleme mit Doktorvater/ -mutter etc.), und die Gewährleistung eines reibungslosen und erfolgreichen Verlaufs des Stipendiums, d.h. der Dissertation. Ebenso sollte die Stipendiatin unbedingt Kontakt aufnehmen, wenn sie sich in ihrem Promotionsumfeld geschlechtsspezifisch benachteiligt fühlt. Auch die Betreuer stehen in der Verpflichtung, bei Bedarf den Kontakt zwischen den StipendiatInnenen sowie zwischen Wirtschaft / Wissenschaft und Stipendiatin aktiv zu unterstützen.

Kontaktadressen der DBU-BetreuerInnen:

Dr. Jan-Peter Lay

Fon: 0541/9633 - 352

E-Mail: jp.lay@dbu.de

Dr. Maximilian Hempel

Fon: 0541/9633 - 311

E-Mail: m.hempel@dbu.de

Dr. Hedda Schlegel-Starmann

Fon: 0541/9633 - 353

E-Mail: h.schlegel-starmann@dbu.de

Dr. Volker Wachendörfer

Fon: 0541/9633 - 333

E-Mail: v.wachendoerfer@dbu.de

Christiane Grimm

Fon: 0541/9633 - 355

E-Mail: c.grimm@dbu.de

Dr. Nicole Redeker-Freyer

Fon: 0541/9633 - 356

E-Mail: n.freyer@dbu.de

Sekretariat:

Melanie Wempe

Fon: 0541/9633 - 352

(Sekretariat: Lay)

E-Mail: m.wempe@dbu.de

Heike Stock

Fon: 0541/9633 - 311

(Sekretariat: Hempel)

E-Mail: h.stock@dbu.de

Beate Albers

Fon: 0541/9633 - 353

(Sekretariat: Schlegel-Starmann)

E-Mail: b.albers@dbu.de

Sabine Dannhauer

Fon: 0541/9633 - 333

(Sekretariat: Wachendörfer)

E-Mail: s.dannhauer@dbu.de

Christine Sandkämper

Fon: 0541/9633 - 355

(Sekretariat: Grimm)

E-Mail: c.sandkaemper@dbu.de

Mechthild Wüllner

Fon: 0541/9633 - 356

(Sekretariat: Redeker-Freyer)

E-Mail: m.wuellner@dbu.de

Christine Busch

Fon: 0541/9633 - 301

E-Mail: c.busch@dbu.de

3. Mentoring

Leider verfügt die DBU bislang über kein eigenes Mentoring-Programm. Es ist geplant, in 2008 erneut ein Mentoring-Fachkolloquium durchzuführen, auf dem konkret über den Aufbau eines solchen Programms an der Stiftung beraten werden soll. Bis dahin möchten wir Euch dazu anregen, sich einem Mentoring-Programm anderer Institutionen und Einrichtungen anzuschließen.

Solche Mentoring-Programme haben das Ziel persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen gezielt zu entwickeln und die eigenen Chancen im Berufs- und Karriereestieg zu verbessern.

3.1 Definition Mentoring

Mentoring als Instrument der gezielten Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich hat sich bewährt und wird zurzeit unter dem Aspekt der Chancengleichheit eingesetzt: qualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden ermutigt, Führungspositionen in Wissenschaft oder Wirtschaft anzustreben¹.

Entsprechend diesen verabschiedeten Qualitätsstandards haben die Programme sich übereinstimmenden Zielsetzungen verpflichtet:

- Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich
- Nachwuchsförderung in Wissenschaft und Wirtschaft
- Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

Was ist Mentoring?

- eine berufserfahrene Persönlichkeit (MentorIn) begleitet eine andere Person gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung (Mentee)
- der/ die MentorIn gibt Berufserfahrungen weiter, die nur informell erworben werden können und nicht in Lehrbüchern nachzulesen sind
- Mentoring trägt zur Entwicklung von personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen bei
- Mentoring dient der Verbesserung der Chancen von Berufs- und Karriereestiegerinnen

Formen des Mentoring:

- **Formelles Mentoring:**

¹ **Quellen:** Forum Mentoring e.V.
Steger, Linda: Zielsetzung und Qualitätssicherung von Mentoring
Käthe-Ahlmann-Stiftung

Der Kontakt entsteht durch Vermittlung, der Verlauf beinhaltet eine Begleitung und Formalisierung und führt zu einer Erfolgskontrolle.

- **Informelles Mentoring:**

Der Kontakt entsteht zufällig, der Verlauf gestaltet sich nach den Möglichkeiten der Beteiligten und der Erfolg ist stark abhängig von den Rahmenbedingungen.

- **Interne Mentoring-Programme:**

MentorInnen und Mentees kommen aus dem gleichen Unternehmen, sollen allerdings keinen direkten Arbeitskontakt haben, um Abhängigkeiten zu vermeiden. MentorInnen sollten mindestens zwei Hierarchiestufen höher beschäftigt sein.

- **Externe Mentoring-Programme:**

Mentor/Mentorinnen und Mentees arbeiten in verschiedenen Unternehmen.

- **Cross Mentoring:**

Mentoren können Frauen und Männer sein.

Merkmale von Mentoring:

- i.d.R. One-to-One Beziehung
- keine Hierarchie
- Lernen und Experimentieren im geschützten Rahmen
- potenzielle Fähigkeiten und neue Kompetenzen werden entwickelt
- regelmäßig und innerhalb eines festgelegten Zeitraums
- nicht altersabhängig
- Voraussetzung sind Freiwilligkeit, gegenseitiges Wohlwollen, Respekt und Vertrauen

Inhalte von Mentoring:

- Beratung in konkreten Situationen und bei persönlichen Schwierigkeiten
- Erarbeitung beruflicher Strategien (z.B. Karriereplanung)
- Einführung in Netzwerke und Herstellung beruflicher Kontakte
- Einführung in informelles Wissen (z.B. über die Organisation)
- Feedback zu allen Schritten

Ziele von Mentoring:

- **Individuelle Ziele:**

- Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- Weiterentwicklung der Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz
- Förderung der beruflichen Karriere

- **Politische Ziele:**

- weibliche Vorbilder sichtbar machen

- Frauenanteil in Führungspositionen und attraktiven Berufen erhöhen
- Vernetzung nachhaltig unterstützen und stärken

Nutzen für Mentees:

- Beruflich erfolgreiche Ansprechpartnerin (Vorbild)
- Individuelle Unterstützung für die berufliche Weiterentwicklung
- Unterstützung bei wichtigen Entscheidungen
- Vorbereitung auf eine Führungsaufgabe bzw. wertvolle Tipps für Führungsaufgabe
- Einblick in andere Unternehmenskulturen
- Aufbau eines eigenen Netzwerks
- Nutzung der Netzwerke der Mentorin/ des Mentors
- Weiterbildung

Nutzen für Mentorinnen:

- Einblick in andere Unternehmenskulturen
- neue Impulse für die eigene Arbeit
- Möglichkeit der Selbstreflexion
- Weiterentwicklung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen/ Weiterbildung
- Auf- bzw. Ausbau der Führungskompetenzen
- Erweiterung des eigenen beruflichen Netzwerks

Nutzen für Unternehmen:

- Nachwuchsförderung
- erhöhte Arbeitsmotivation bei den Beteiligten
- Imagegewinn
- kostengünstiges Personalentwicklungsinstrument
- Thema Chancengleichheit/ Diversity transparent machen

3.2 Mentoring-Programme

Im Folgenden werden speziell frauenspezifische nationale und internationale Mentoring-Programme dargestellt, die nach Fachspezifität, nach Zielgruppen und nach Örtlichkeiten sortiert sind.

Fast jede Hochschule beteiligt sich derzeit an Mentoring-Programmen, die für Schülerinnen, Studentinnen und Doktoranden ausgelegt sind. Erste Hinweise zu solchen Programmen sind meist auf den Seiten der Frauenbeauftragten der eigenen Hochschule zu finden.

Neben den Mentoring-Programmen der Hochschulen organisieren Stiftungen, Institute und Firmen ebenfalls solche Projekte, die auf deren Internetseiten abgebildet sind.

Über aktuelle Mentoring-Programme informiert das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend unter <http://www.frauenmachenkarriere.de/Home/>, der Deutsche Bildungsserver unter <http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=3941> und die Käthe-Ahlmann-Stiftung unter <http://www.frauen-business-mentoring.de/start/Home/index.html>.

3.2.1 Mentoring-Programme von Hochschulen:

Eine wichtige Internetplattform zu Projekten der Hochschulen bildet das Forum Mentoring e.V.. Dieses Forum ist ein Verein, in dem sich die Organisatorinnen und Koordinatorinnen deutscher Hochschulen zusammengeschlossen haben, um in den einzelnen Mentoring-Programmen bestmögliche Qualität und nachhaltige Wirkung zu garantieren.

Auf der Internetadresse <http://www.forum-mentoring.de/> sind zahlreiche Mentoring-Programme deutscher Hochschulen aufgeführt.

Hochschulprojekte:

Baden-Württemberg

- **MuT-Mentoring und Training LaKoG:** Universität Mannheim
- **Mentoring für Studentinnen im Hauptstudium:** Universität Mannheim
- **CyberMentor:** Universität Ulm
- **Mentoringprogramm Konstanz:** Universität und Fachhochschule Konstanz
- **idea Mentoring für Schülerinnen u. Studentinnen in Naturwissenschaft & Technik:** Universität Freiburg
- **Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung:** Universität Stuttgart

Bayern

- **Karrierenetz Mentoring:** Fachhochschule München
- **mentorING.:** TU München
- **Ariadne:** Friedrich-Alexander-Universität: Erlangen-Nürnberg
- **simone:** Georg-Simon-Ohm Fachhochschule Nürnberg
- **ProMentora:** Universität Augsburg
- **Mentoring-Programm:** Fachhochschule Landshut

Berlin

- **Mentoring in Kunst und Kultur:** Universität der Künste Berlin

- **ProFiL:** Hochschulübergreifendes Programm der Technischen Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Freien Universität Berlin

Brandenburg

- **Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten:** Universität Potsdam, Brandenburgische Technische Universität Cottbus, Europa-Universität Viadrina

Bremen

- **femina technica:** Hochschule Bremen
- **plan m Mentoring für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen:** Universität Bremen

Hessen

- **Mentorinnen-Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik:** FH Darmstadt, FH Frankfurt, FH Fulda, FH Gießen-Friedberg, FH Wiesbaden, J. W. Goethe-Universität Frankfurt, Justus-Liebig-Universität Gießen, Philipps-Universität Marburg, Technische Universität Darmstadt, Universität Kassel

Niedersachsen

- **Mentoring in Wissenschaft und Wirtschaft:** Universität Hannover
- **Mentoring für Schülerinnen:** Universität Hannover
- **pro.me:** Fachhochschule Hannover
- **Mentoring für Wissenschaftlerinnen:** MHH Medizinische Hochschule Hannover
- **Mentoring für Studentinnen/Absolventinnen** Medizinische Hochschule Hannover, unterstützt durch die Niedersächsische Ärztekammer
- **Women@Tec:** Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven
- **FIT-Mentoring für Schülerinnen und Studentinnen:** Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven
- **Mentoring-Projekt:** Bereich Humanmedizin Georg-August-Universität Göttingen
- **KOMET (Kompetenz und Orientierung durch Mentoring, Empowerment und Transfer):** Stiftung Fachhochschule Osnabrück
- **FRA.ME:** Stiftungsuniversität Lüneburg
- **Mentoring-Baukasten-System:** Technische Universität Clausthal
- **emento e-mentoring & more:** TU Braunschweig
- **ProDoc-Promotionsförderung für Frauen durch Mentoring Stiftung:** Universität Hildesheim

Nordrhein-Westfalen

- **momentmal:** Universität Bielefeld

- **mentoring³**: Kooperation der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen
- **Meduse**: Universität Duisburg-Essen
- **MEDizinMENToring**: Universität Duisburg-Essen
- **MEDUSE macht Schule**: Universität Duisburg-Essen
- **MENTORING DIVERSITY**: Universität Duisburg-Essen
- **Mentoring**: Fachhochschule Dortmund
- **MeTra**: Universität Bonn
- **MINT**: Schülerinnenprojekte Ruhr-Universität Bochum
- **Cornelia Harte Mentoring**: Universität zu Köln
- **Cornelia Harte Mentoring PRO**: Universität zu Köln
- **TANDEM**: RWTH Aachen
- **TANDEMplus**: RWTH Aachen
- **TANDEMplusMED**: RWTH Aachen
- **Thekla Mentoring Berufsorientierung**: Ruhr-Universität Bochum

Rheinland-Pfalz

- **Win-KL – Women in a Network**: TU Kaiserslautern
- **Ada-Lovelace-Projekt - Mentorinnennetzwerk für Frauen in Technik und Naturwissenschaften**: Alle Hochschulen in Rheinland-Pfalz, die technische oder naturwissenschaftliche Studiengänge anbieten

Sachsen

- **ELISA - Elitenförderung Sachsen. Frauen in Naturwissenschaft, Technik und Medizin**: TU Dresden (Gesamtkoordination), TU Chemnitz, Uni Leipzig, HTW Dresden, HTWK Leipzig, HS Zittau/Görlitz
- **Kulturkarrieren Mentoring-Programm**: TU Dresden
- **Internationales Tandem-Programm: Challenge together@fhl Deutsche Telekom**: FH Leipzig
- **Mentoring für Studentinnen Deutsche Telekom**: FH Leipzig

Thüringen

- **Thüringer Koordinierungsstelle NWT Mentoring-Netzwerk/ Career-Service**: Thüringer Hochschulen mit naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen

3.2.2 Mentoring-Programme von Stiftungen, Instituten, der freien Wirtschaft und der Politik

Eine Übersicht über verschiedene Mentoring-Programme von Stiftungen, Institutionen, der freien Wirtschaft und der Politik sind auf der Internetadresse der Käthe-Ahlmann-Stiftung (<http://www.frauen-business-mentoring.de/start/Home/index.html>) und auf der Email-Adresse des Bildungsservers (<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=3941>) zu finden.

Stiftungen, Institute und Gesellschaften

- **Post-Doc-Programme:**

- **Helmholtz-Netzwerk-Mentoring der Helmholtz-Gemeinschaft**

Ziel des Programms ist es, junge Frauen aus der Wissenschaft, die vor zwei bis fünf Jahren promoviert haben und bereits erste Erfahrungen als Gruppen- oder Projektleiterin gemacht haben, sowie junge Frauen aus dem Verwaltungs- und Managementbereich, die eine Führungsposition anstreben, zu ermutigen, ihre Karriere aktiv zu planen und Führungspositionen zu übernehmen. Zur Gewinnung der Mentees wird eine Ausschreibung durchgeführt, bei der Bewerbung erstellt die Mentee ihr persönliches berufliches Profil und begründet die Teilnahme durch ihre individuelle Zielsetzung.

- **Informationen unter:**

- <http://www.helmholtz.de/de/Aktuelles/Helmholtz-Ausschreibungen/Helmholtz-Netzwerk-Mentoring.html>

- **„Peer Mentoring an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ der Max-Planck-Gesellschaft:**

- Im Rahmen Pilotprojektes „Peer Mentoring an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“ wurde in der Max-Planck-Gesellschaft von Postdoktorandinnen aus Natur- und Geisteswissenschaften eine Peer-Mentoring-Gruppe gegründet: das *Max-Planck-Network of female Postdocs (MNoP)*.

- Zielsetzung ist die Bildung eines dauerhaften Postdoc-Netzwerkes in der Max-Planck-Gesellschaft und eine Verbesserung des eigenen Standings in der Wissenschaftsgemeinde der Teilnehmerinnen, wozu auch strategische Karriereplanung und -verfolgung gehören.

- **Informationen unter:**

- <http://www.mpg.de/arbeitenMPG/chancengleichheit/mentoring/peerMentoring/index.html>

Freie Wirtschaft

- **Absolventinnen:**

- **"Mentoringprogramm für junge Wissenschaftler" der Bertelsmann Stiftung, BASF AG und Volkswagen**

Das neunmonatige Mentoring-Programm erleichtert jungen Absolventen der Natur- und Technikwissenschaften den qualifizierten Einstieg in den Wissenschaftsjournalismus bzw. in die Wissenschaftskommunikation. Vorgesehen sind zwei je dreimonatige Praktika bei wissenschaftsjournalistischen Leitmedien sowie eine dreimonatige freie Phase, in der den zwölf Mentees erfahrene Journalisten und Wissenschaftler zur Seite stehen.

Informationen unter:

<http://www.bertelsmann-stiftung.de>

- **Existenzgründung**

- **Mentoring-Projekt für Existenzgründerinnen**

Das "*small business mentoring project*" in Kooperation mit der American Express Stiftung unterstützt ein Jahr lang Frauen aus benachteiligten Situationen auf dem Weg in die berufliche Selbständigkeit. Ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren begleiten die Frauen und stehen mit Erfahrungen und Kontakten zur Verfügung. Gefördert werden Gründerinnen aus allen Branchen und in allen Gründungsphasen bis hin zur Übernahme einer Unternehmensnachfolge. Die Umsetzung erfolgt über die Regionalvertretungen der Bundesweiten-Gründerinnen-Agentur der Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen.

Informationen unter:

http://www.gruenderinnenagentur.de/bag/pdf/Mentorinnenprogramm_Flyer.pdf

- **Karriereförderung:**

- **„Cross-Mentoring der Lufthansa, der Commerzbank, der Deutschen Bank und der Deutschen Telekom AG**

Mentor/Mentee-Paare werden firmenübergreifend zusammengeführt, um einen möglichst unbelasteten Erfahrungsaustausch über Unternehmensgrenzen hinweg zu ermöglichen.

Informationen unter:

<https://www.commerzbank.de/karriere/diversity/index.cfm>

- **„Personal Partnership“ - Mentoringprojekt des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW**

Das Mentoring-Programm *Personal-Partnership* zielt darauf ab, Frauen den beruflichen Aufstieg zu erleichtern. Als ein Baustein zur Chancengleichheit von Frauen wendet sich das vom Frauenministerium des Landes NRW initiierte Projekt an erfahrene und

einflussreiche Frauen, die als Mentorinnen ihr breites Erfahrungswissen an Jüngere weitergeben wollen, und an potentielle weibliche Fach- und Führungskräfte, die mit Unterstützung einer Mentorin ein Jahr lang gezielt ihre Chancen für die weitere berufliche Laufbahn verbessern möchten.

Informationen unter:

<http://www.kim.nrw.de/>

Mentoring im Journalistinnenbund

Förderung von Frauen in Führungspositionen, festangestellte und freiberufliche Journalistinnen und PR-Frauen

Informationen unter:

www.journalistinnenbund.de

Diverse Mentoring-Programme von eaf-Berlin

Förderung von Frauen in Führungspositionen, Studentinnen, Hochschulabsolventinnen und Frauen am Karrierestart

Informationen unter:

www.eaf-berlin.de

BPW Mentoring des BPW Netzwerks Germany e.V. (Business and Professional Women)

Förderung von jungen Unternehmerinnen, Frauen in Führungspositionen, Studentinnen (für Berufseintritt), Berufsrückkehrerinnen, Frauen in beruflichen Um-/Neuorientierungsphasen und Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren möchten.

Informationen unter:

www.bpw-germany.de/mentoring

S.ynergien aus E.rfahrung im T.ransfer (S.E.T.) des Landes Hessen

S.E.T. ist ein Mentoring-Programm des Landes Hessen speziell für Frauen. Die Mentorin ist eine beruflich erfahrene Führungskraft oder Unternehmerin. Die Mentee ist eine Frau, die sich gerne im Beruflichen und Persönlichen weiter entwickeln möchte. Zielgruppe sind weibliche Führungsnachwuchskräfte, Existenzgründerinnen, Jungunternehmerinnen, Wiedereinsteigerinnen, Berufsanfängerinnen und alle Frauen, die an einer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung interessiert sind

Informationen unter:

<http://www.set-hessen.de/index.html>

Mentoring Mitteldeutschland

Ziel des Programms ist die Bündelung von Potenzialen in der Region durch Cross Mentoring für Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte in mitteldeutschen Unternehmen und Non-profit-Mentoring für Existenzgründer und Menschen im Ehrenamt.

Unternehmen der mitteldeutschen Region tauschen in einem branchenübergreifenden und offenen Programm Mentoren und Mentees aus. Im partnerschaftlichen Miteinander begleitet und unterstützt jeweils ein Mentor eine weniger erfahrene Persönlichkeit in ihrer individuellen Weiterentwicklung.

Informationen unter:

<http://www.mentoring-mitteldeutschland.de/>

Politik:

- **Partei:**

Mentoring-Programm des Landesverbandes Sachsen-Bündnis 90-Die Grünen

Im Focus des Projekts steht die politische und persönliche Entwicklung der Mentee. Eine politisch noch wenig erfahrene Mentee wird in ihrer politischen Entwicklung von einer versierten Politikerin (Mentorin) unterstützt und gefördert.

Ziel des Mentoring:

- Einstiegshilfe auf dem Weg in die Politik
- Einblick in den Politikdschungel
- Verstärkung des Netzwerks zwischen politisch Aktiven

Informationen unter:

<http://www.gruene-sachsen.de/mentoring.html>

4. Weiterbildung

Während des Kolloquiums wurde deutlich, dass weibliche Führungskräfte neben einer guten Ausbildung (*Hard Skills*), auch so genannte *Soft Skills* benötigen. *Soft Skills* stehen für Kenntnisse in Personalführung, Selbstpräsentation, Konfliktbewältigung, Mediation, Rhetorik, Stressbewältigung usw. Solche Fähigkeiten werden in der Regel nicht in „kürzeren“ Weiterbildungsmaßnahmen erlernt, sondern in Kombination mit Arbeitserfahrung.

Um nach der Dissertation führende Positionen einnehmen zu können, ist es wichtig solche Fähigkeiten in Form von Weiterbildungsmaßnahmen frühzeitig, d.h. schon während der Dissertation, zu erwerben. Im Rahmen des Leitfadens wird auf Weiterbildungsangebote (Seminare, Workshops) hingewiesen, die die Stipendiatinnen neben ihrer Promotion absolvieren können, um bereits während der Dissertationsphase Kompetenzen zu erlernen, die spätestens im Berufsleben notwendig sein werden. Diese Weiterbildungsmaßnahmen werden meist im Rahmen von Mentoring- und Genderprogrammen (siehe Punkt 3), aber auch als zusätzliche Kurse an Universitäten und Instituten kostengünstig durchgeführt².

4.1 Definition „Soft Skills“

Der Begriff *Soft Skills* umfasst eine nicht genau definierte Reihe von menschlichen Eigenschaften, Fähigkeiten und Persönlichkeitszügen, die für das Ausüben eines Berufs auf (Mitarbeiter und) Kunden bezogen nötig oder förderlich sind³.

Zu den *Soft Skills* werden üblicherweise Eigenschaften gezählt wie:

- Disziplin
- Umgangsformen
- Höflichkeit
- Freundlichkeit
- Motivation
- Sprachliche Kompetenz
- Selbstständigkeit

Führungsqualitäten fallen oft in den Bereich von *Soft Skills*, da sie nicht formal erlernt werden können, sondern durch persönliche Erfahrungen entstehen.

Zu nennen wären hier zum Beispiel:

- Übernahme von Verantwortung
- Mut, die Initiative zu ergreifen

² Beachtung des kostengünstigen Weiterbildungsangebots der Universitäten während der Promotion, Weiterbildungskurse durch freie Institute sind oft sehr teuer.

³ Quelle: Martin, Doris: Smart Talk. Sag es richtig!, Campus Verlag, Frankfurt, 2006

- Durchsetzungsfähigkeit
- Konfliktlösung

Soft Skills lassen sich nach mehreren Kategorien einteilen:

- erlernbare (z. B. Redekunst) und nicht oder kaum erlernbare (z. B. Humor, Witz, Schlagfertigkeit)
- äußerliche (z. B. Stil, Kleidung, Auftreten) und innerliche (z. B. Motivation, Offenheit)
- eher beruflich verwertbare (z. B. Führungsstärke) und eher privat nützliche (z. B. Bindungsfähigkeit, Geduld, Nachsicht)
- globale (z. B. Gastfreundschaft, Hilfsbereitschaft), interkulturelle (z. B. Offenheit, Toleranz, Einfühlungsvermögen), und regionale/lokale (z. B. die Beherrschung einer regionalen Mundart).

4.2 Kurse- und Weiterbildungsmöglichkeiten:

Auf den Seiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sind zahlreiche Kursmöglichkeiten im Rahmen von Mentoring- und Hochschulprogrammen aufgeführt. Die Fachbreite der Seminare oder Kolloquien reicht von Personalführung (Konfliktbewältigung, Mediation, Verhandlung, etc.) über Selbstpräsentation (Rhetorik, Smart Talk, Kommunikation, Schlagfertigkeit, Argumentation, Moderation etc.) bis hin zu Work-Life-Balance-Kursen (Stressbewältigung, Selbstmanagement, Zeitmanagement etc.). Neben den internen Weiterbildungsmaßnahmen der Hochschulen werden im Rahmen des interdisziplinären Austauschs und der Karriereförderung von Frauen auch Kurse durch die Bildungsministerien der Bundesländer und das Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) für Wissenschaftlerinnen organisiert. Veranstaltungshinweise sind unter den jeweiligen Internetadressen abgebildet.

Weiterbildungsangebote:

- **Frauen und EU-Forschung:**

FiF-Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ des EU-Büros des BMBF

FiF steht für "Frauen in die EU-Forschung". Die Kontaktstelle wird vom Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung des BMBF gefördert und berät Wissenschaftlerinnen bei der Einwerbung von EU-Projekten. FiF richtet sich an Wissenschaftlerinnen, die einen Einstieg in die EU-Forschung planen und individuelle Beratung wünschen. Weiterhin bietet FiF Information und Beratung für alle, die an Gleichstellung interessiert sind und die sich über Gender Mainstreaming in der EU-Forschung informieren möchten.

FiF - Angebote für Wissenschaftlerinnen:

- Einführungsseminare, Workshops und Vorträge zum 7. FRP
- Beratung bei Antragstellung und Management von EU-Projekten
- Hintergrundinformationen, Analysen und Statistiken zu Frauenbeteiligung und Genderthemen in der EU-Forschungspolitik

Informationen unter:

<http://www.eubuero.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung>

- **Frauen an die Professur:**

Center of Excellence Women and Science: Training Seminars for Women

Scientists

Das Programm 'Encouragement to Advance -Training Seminars for Women Scientists' des Center of Excellence Women and Science CEWS, Bonn bietet Wissenschaftlerinnen innerhalb der European Research Area (ERA) Berufungstraining für Professuren in Österreich, Belgien, den Niederlanden, der Schweiz, Deutschland und der Tschechischen Republik an.

Informationen unter:

<http://www.cews.org/cews/index.php>

"PROfessur" des Landes Niedersachsen

"Gewinnung von Frauen für eine FachhochschulPROfessur" - so lautet der offizielle Titel der Maßnahme der Landeskonzferenz der niedersächsischen Hochschul-Frauenbeauftragten (LNHF) und des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK). Ziele des Projekts sind junge Wissenschaftlerinnen und Universitätsabsolventinnen die Möglichkeit der Fachhochschulprofessur als Karriereziel in den Blick zu bringen und fachlich qualifizierte, in der Wirtschaft tätige Frauen auf die niedersächsische Fachhochschulprofessur als beruflich attraktive Alternative aufmerksam machen

Informationen unter:

<http://professur.fh-hannover.de/index.html>

5. Networking

Als wichtig sahen die Teilnehmerinnen des Fachkolloquiums den Verweis auf die Nutzung von Netzwerken. Networking ermöglicht den gegenseitigen Austausch mit Gleichgesinnten, und den Kontakt zu Führungspersönlichkeiten, was unter Umständen auch berufliche Möglichkeiten in der Zukunft erweitern kann.

Nicht nur die aktive Teilnahme an interdisziplinären Doktorandennetzwerken, wie z.B. Thesis, und die Mitwirkung an fachspezifischen Netzwerken ist für den zukünftigen beruflichen Werdegang von besonderer Wichtigkeit, sondern auch der Aufbau eines eigenen Networking. Neben den eben aufgeführten Vereinigungen, gibt es auch spezielle Frauennetzwerke, die die Interessen der Frauen in der Arbeitswelt vertreten. Über solche Gruppen informiert unter anderem das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (<http://www.frauenmachenkarriere.de/Home/>) und der Deutsche Bildungsserver (<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=3148>).

5.1 Clubzeichen des Netzwerks „DBU-StipendiatInnen“

Das DBU-Fachkolloquium im Januar wird als erstes gemeinsames Zusammentreffen für den Aufbau eines Netzwerks ehemaliger und aktueller DBU-Stipendiatinnen angesehen. Wir laden alle ehemaligen, aktuellen und neuen Stipendiatinnen ein, Teil dieses Netzwerks zu werden.

Von den Teilnehmerinnen des Kolloquiums wurde der Gedanke geäußert ein Clubzeichen für die Teilnehmerinnen dieses Netzwerks zu entwickeln, das neben den persönlichen Daten im Stipendiatenpool (Internet) angezeigt wird. Dieses Zeichen signalisiert zum einem die Mitgliedschaft in einem solchen Netzwerk, als auch die Bereitschaft mit anderen Stipendiatinnen in Kontakt zu treten und neue Stipendiatinnen bei Fragen und Problemen (fachlich, persönlich) zu unterstützen.

5.2 Netzwerke

Netzwerke für Frauen in der Wissenschaft:

- **Deutscher Akademikerinnenbund e.V. (DAB)**

Der Akademikerinnenbund fördert die wissenschaftliche Arbeit von Frauen und den Austausch ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Erfahrung und er unterstützt Akademikerinnen und Studentinnen unabhängig von der Mitgliedschaft. Zu den Aufgaben des DAB gehören ebenso die Mitarbeit der Akademikerinnen an den

Aufgaben des öffentlichen Lebens, die Durchsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Pflege internationaler Zusammenarbeit.

Informationen unter:

<http://www.dab-ev.org>

- **European Platform of Women Scientists (EPWS) / Europäische Plattform der Wissenschaftlerinnen**

Ziel der EPWS ist es, eine Verbindung zwischen Wissenschaftlerinnen und Entscheidungsträger/innen der Forschungspolitik zu schaffen. Mit der EPWS soll ein neuer entscheidender strategischer Mitspieler in die forschungspolitische Debatte eingeführt werden, der die Interessen von Wissenschaftlerinnen vertritt. Als Dachorganisation ist es Aufgabe der EPWS, die Belange, Bedürfnisse, das Bestreben und die Interessen aller Wissenschaftlerinnen auf allen Stufen ihrer Karriere zu repräsentieren. Von ihrem Hauptsitz in Brüssel unterstützt die EPWS die Arbeit vieler bereits bestehender nationaler und regionaler Netzwerke von Wissenschaftlerinnen als Meta-Netzwerk zu unterstützen suchen. Über diese primäre Zielgruppe hinaus richtet sich die EPWS aber auch an einzelne Wissenschaftlerinnen, die Netzwerke bilden wollen oder Information und Kooperation über ihre bisherigen Netzwerke hinaus suchen.

Informationen unter:

<http://www.epws.org/index.php>

- **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) / Center of Excellence Women and Science**

Das Zentrum ist eine nationale Koordinierungs-, Informations- und Beratungsstelle mit internationaler Ausrichtung für alle, die mit Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung befasst sind. Ziel ist die deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung.

Informationen unter:

<http://www.cews.org>

Netzwerk-Frauenforschung NRW

Das Netzwerk ist ein Projekt zur Frauenförderung und zur Unterstützung von Frauenforschung an den Hochschulen. Der Internetauftritt enthält Informationen zu Entstehung und Zielen des Netzwerks, aktuelle Mitteilungen, Linklisten etc.

Informationen unter:

<http://www.raumplanung.uni-dortmund.de/fwr/netzwerk.htm>

- **WOMAN - Frauenseiten im Internet: Bildung und Wissenschaft**

Zahlreiche Links zu Universitäten und Wissenschaft, Freizeit, Gesellschaft etc. Zusätzlich bietet WOMAN durch ein Mailboxsystem einen geschützten Internetraum für Frauen.

Informationen unter:

<http://www.woman.de/katalog/index.html>

Netzwerke für Frauen in der freien Wirtschaft:

- **gba - Bundesweite Gründerinnenagentur**

Die bundesweite Gründerinnenagentur (gba) ist das erste und einzige deutschlandweite Informations- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbständigkeit und Unternehmensnachfolge durch Frauen. Das Portal bietet branchenübergreifend fundierte Informationen und Beratungsangebote zu allen Phasen der Existenzgründung sowie zur Firmennachfolge.

Informationen unter:

<http://www.gruenderinnenagentur.de/bag/MainNavigation/Startseite/index.php>

6. Promovieren mit Kind

Die Vereinbarung von Familie und Beruf (hier: Promotion und Kind) stellt aufgrund mangelnder staatlicher und sozialer Unterstützung oft ein Hindernis für junge Frauen im Bezug auf deren familiäre und berufliche Zukunftsplanung dar. Dass dies jedoch möglich und auch machbar ist – wenn auch mit einigen Umwegen und Abstrichen - zeigten zahlreiche Beispiele der anwesenden Teilnehmerinnen des Fachkolloquiums.

Im Folgenden werden deshalb Tipps und Hinweise zum „Promovieren mit Kind“ aufgeführt, wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten und -modelle, Finanzierungsmöglichkeiten nach der Promotion, staatliche Zuschüsse usw.

Hinweis: Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat 2003 in seine Förderrichtlinien für die Begabtenförderwerke die Möglichkeit eines Elternjahres aufgenommen hat. Dem wissenschaftlichen Nachwuchs mit Kindern bis 12 Jahren kann ab sofort von den Begabtenförderwerken ein zusätzliches Elternjahr gewährt werden. Dies wird von der Promovierenden-Initiative (PI), einem Netzwerk von Promovierenden der Förderwerke, ausdrücklich begrüßt. Eine Stellungnahme der Promovierenden-Initiative zum Thema „Möglichkeit eines Elternjahres bei Begabtenförderwerken“ ist unter dem Link www.promovierenden-initiative.de zu finden⁴.

Die Deutsche Bundesstiftung Umwelt hat ein solches zusätzliches Elternjahr nicht in ihren Förderleitlinien vorgesehen, die Teilnehmerinnen des Kolloquiums würden diese Möglichkeit aber sehr begrüßen!

6.1 Kinderbetreuungsmöglichkeiten:

Der Aufbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist derzeit in aller Munde. Elterngeld und die Schaffung von neuen Kindertagesstätten sollen Berufsanfängerinnen und Doktorandinnen die Möglichkeit geben, Beruf und Familie (Promotion und Kind) zu vereinen und die zukünftige Karriereplanung mit dem Thema „Kind“ zu kombinieren.

Informationen zu öffentlichen und privaten Kindergruppen, -gärten und -tagesstätten sind bei den zuständigen Jugendämtern und Informationsdiensten der Städte und Gemeinden zu erhalten, ebenso wie Adressen von ausgebildeten Tagesmüttern und Babysittern.

Unter dem Motto „Familienfreundliche Hochschule“ bieten die meisten Universitäten und Institute mittlerweile Betreuungsmöglichkeiten für Studenten, Doktoranden und Angestellte an.

⁴ Quelle: Promovierenden-Initiative der StipendiatInnen aller Förderwerke

Anlaufstellen hierfür sind:

- Studentenwerke (www.studentenwerke.de)
- Akademische Beratungszentren/Sozialberatung
- StudentInnenvertretung (AStA, StuRa, etc.)
- Gleichstellungsbüros/ Frauenbeauftragte
- Elternservicebüros für Studierende mit Kind

An einigen Hochschulen wurden auf Initiative der Studierenden so genannte Elternservicebüros eingerichtet. Deren Aufgabenfeld gliedert sich in zwei wesentliche Bereiche⁵:

- Beratungsarbeit im Bereich Kinderbetreuungsmöglichkeiten, soziale Leistungen für studierende Eltern und Organisation des Studiums, sowie die Vermittlung von Kontaktadressen und die Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung
- Entwicklung und Durchführung von bedarfsorientierten Angeboten, wie die Erstellung einer Informationsbroschüre für Studierende mit Kind, die Gestaltung einer Homepage mit einem Forum für den gegenseitigen Erfahrungsaustausch, Gründung eines Gesprächskreises, um Studierenden mit Kind die Möglichkeit zu geben mit anderen studierenden Eltern in Kontakt zu kommen. Ziel dieser Zusammenkünfte soll auf der einen Seite der gegenseitige Erfahrungsaustausch sein, sowie der Aufbau eines Elternnetzwerkes zur wechselseitigen Kinderbetreuung.

6.2 Elterngeld

Für Geburten ab dem 1. Januar 2007 tritt das Elterngeld an die Stelle des bisherigen Erziehungsgeldes. Es ersetzt 67 Prozent des nach der Geburt des Kindes wegfallenden Erwerbseinkommens bis maximal 1800 Euro und beträgt auch für nicht erwerbstätige Elternteile mindestens 300 Euro. Elterngeld erhält nur, wer nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeitet. Das Elterngeld wird im Kernzeitraum 12 Monate gezahlt. Zwei zusätzliche Partnermonate kommen hinzu, wenn sich der jeweils andere Elternteil Zeit für das Kind nimmt und im Beruf kürzer tritt. Die insgesamt 14 Monate können somit frei zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden, sofern der Zeitraum für einen Elternteil 12 Monate nicht übersteigt. Etwas anderes gilt für Alleinerziehende. Sie können Elterngeld auch 14 Monate lang erhalten.

Nimmt der Vater oder die Mutter die zwei Partnermonate nicht in Anspruch, so wird für diese zwei Monate kein Elterngeld gezahlt. Das Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro wird nicht als Einkommen auf andere Sozialleistungen wie Wohngeld oder das Arbeitslosengeld

⁵ Quelle: Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen

II angerechnet. Bei der Geburt eines weiteren Kindes innerhalb von 24 Monaten wird zusätzlich zum neuen Elterngeld ein Geschwisterbonus gezahlt. Er errechnet sich aus der Hälfte der Differenz der höchstmöglichen Elterngelder für beide Kinder.

Das Elterngeld kann bei gleichem Gesamtbudget auch auf den doppelten Zeitraum (bis zu 28 Monaten) gestreckt werden. Dann werden die halben Monatsbeiträge gezahlt. Der Elterngeldantrag wird schriftlich gestellt. Zuständig sind die Stellen, die bislang für das Erziehungsgeld zuständig waren. Eine Liste der Elterngeldstellen ist auf der Internetseite des Bundesministeriums zu finden⁶.

Die Höhe des Elterngelds für Stipendiaten und Stipendiatinnen errechnet sich nach Mindestelterngeld in Höhe von 300 Euro, da das Stipendium nicht als Einkommen angerechnet wird!

Das Elterngeld wird zusätzlich zum Stipendium ausgezahlt, da das Stipendium bzw. die Promotion als Ausbildung gilt. Die Ausbildung (hier Promotion) muss nicht unterbrochen werden, da es auf die Zahl der Wochenstunden, die für die Ausbildung aufgewendet werden, anders als bei der Erwerbsarbeit, nicht ankommt.⁷

6.3 Kindergeld

Einen Rechtsanspruch auf Kindergeld hat jeder, der ein Kind hat und dessen Wohnsitz/ständiger Aufenthaltsort in Deutschland ist. Ausländische Eltern/ DoktorantInnen haben nur dann einen Anspruch, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsberechtigung haben. Der Anspruch entsteht mit der Geburt des Kindes.

Das Kindergeld ist einkommensunabhängig und beträgt für das erste bis dritte Kind je 154 Euro. Für jedes weitere Kind erhöht sich die Zahlung auf 179 Euro. Der Antrag auf Kindergeld wird nach der Geburt des Kindes bei der Familienkasse der örtlichen Arbeitsagentur oder des öffentlichen Dienstes gestellt. Die Antragstellung sollte möglichst schnell nach der Geburt erfolgen, denn Kindergeld wird nicht länger als sechs Monate rückwirkend gezahlt. Dem ausgefüllten Kindergeldantrag muss die Geburtsurkunde und, vorausgesetzt das Kind ist älter als sechs Monate, die polizeiliche Anmeldung des Kindes beigelegt werden. Selbst die Eltern promovierender Eltern können für ihre „studierenden“ Kinder noch Anspruch auf Kindergeld haben (ausführlichere allgemeine Infos hierzu: Artikel Kindergeld im Bereich Studienfinanzierung).

⁶ Quellen: Staatliche Hilfen für Familien (bmfsfj)
Studieren mit Kind (fzs)

⁷ Quellen: Elterngeld und Elternzeit (bmfsfj), §1 Abs. 6

6.4 Bundesstiftung Mutter und Kind

Auf eine finanzielle Hilfe der Bundesstiftung Mutter und Kind besteht kein Rechtsanspruch. Ob Hilfe gewährt wird ist unabhängig von allen sonstigen Ansprüchen und richtet sich nur nach der tatsächlichen, persönlichen Situation. Eine Vorsprache ist aber in jedem Fall zu empfehlen.

Im Allgemeinen hilft die Mutter-Kind-Stiftung, wenn:

- der Wohnsitz, gewöhnliche Aufenthalt in Deutschland ist und ein Schwangerschaftsattest vorliegt.
- man sich noch vor der Geburt des Kindes an eine örtliche Beratungsstelle für Schwangere wendet.
- man sich in einer Notlage befindet (diesbezüglich prüft die Beratungsstelle die Einkommensverhältnisse).

Wichtig: Einen Zuschuss der Bundesstiftung Mutter und Kind erhält man nur, wenn andere Sozialleistungen nicht ausreichen oder nicht rechtzeitig greifen⁸.

6.5 Literatur und Links

Literatur:

- **Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (bmfsfj):**
 - Erziehungsgeld, Elternzeit
 - Staatliche Hilfen für Familien
 - Schwangerschaftsberatung
 - Mutterschutzgesetz
 - Kinder in Tageseinrichtungen
 - Kindergeld
 - Eltern werden aktiv
- **freier Zusammenschluss von StudentInnenschaften (fzs): „Studieren mit Kind“** - Informationsbroschüre für StudentInnen mit Kind: Urlaubssemester, Sozialleistungen, Erziehungsgeld, Unterhalt, Kindergeld, Elternschutz, Krankenversicherung, Beratungs- und Betreuungsangebote

⁸ Quelle: Bundesstiftung Mutter und Kind (bmfsfj) - dort in mehreren Sprachen vorhanden.

- **Marie Sellner: "Studieren mit Kind - Chancen und Risiken. Eine theoretische und empirische Untersuchung über Studieren mit Kind als Lebensmodell, in seiner Bedeutung für die Studienzeit und den Berufsverlauf"**
- **Studentenwerk Essen-Duisburg: "Soziale Leistungen für Studierende mit Kindern"**

Links

- **Informationsseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Unter dem Dach der "Allianz für die Familie" sind seit Mitte 2003 mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt gebündelt.

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html>

- **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft**

- Informationen zum Thema „Promovieren mit Kind“:

Für (werdende) Mütter oder Väter, die auf einer befristeten Qualifikationsstelle promovieren, ist wichtig zu wissen, was passiert wenn in der Elternzeit der Vertrag ausläuft oder ob die Elternzeit auf die Befristung angerechnet wird. Hierzu gibt es unterschiedliche Meinungen, die Beurteilung ist insgesamt wegen der unklaren Situation beim Hochschulrahmengesetz erschwert. Unter Vorbehalt zu betrachten, da noch von der 5. HRG-Novelle ausgehend, aber dennoch informativ sind daher die positiven Aussagen zur Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge nach Elternzeit vom Frauenbüro der Uni Würzburg und der Frauenbeauftragten der TU München.

http://www.gew.de/Promovieren_mit_Kind.html

- **Claudia Koepernik, Johannes Moes, Sandra Tiefel: GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen;** Bertelsmann, Bielefeld

- **Hessenstiftung „Familie hat Zukunft“**

www.hessenstiftung.de (unter Projekte)

- **„students at work“**

www.studentsatwork.de

- **Der FamilienAtlas**

www.familienatlas.de

- **Das online Familienhandbuch**
www.familienhandbuch.de

- **Deutscher Bildungsserver:** Initiativen diverser Hochschulen
www.bildungsserver.de

- **Studentenstiftung Dresden**
<http://www.studium-mit-kind.de/> d

- **Projekt: Audit Familiengerechte Hochschule**
 Informationen rund um das Audit Familiengerechte Hochschule: der Weg zum Audit und Ansprechpartner/-innen werden auf der Informationsseite der berufundfamilie GmbH (Gemeinnützige Hertie-Stiftung) präsentiert.
<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=audit.hsaudit>

- **Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam**
 Für StipendiatInnen mit Kind hat die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam Informationen zusammengestellt.
http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/promovieren_mit_kind.html

Quellen:

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend

<http://www.frauenmachenkarriere.de/Home/>

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/publikationen.html>

Forum Mentoring

<http://www.forum-mentoring.de>

Käthe-Ahlmann-Stiftung

<http://www.frauen-business-mentoring.de>

Deutsche Bildungsserver

<http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=3941>

Promovierenden Initiative der Begabtenförderwerke

www.promovierenden-initiative.de

Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen

<http://zfh.uni-duisburg-essen.de/gender/familie>

Freier Zusammenschluss von Studentinnenschaften

<http://www.fzs.de>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

<http://www.gew.de/>

Vorträge:

Steger, Linda: „Zielsetzung und Qualitätssicherung von Mentoring“; DBU-Fachkolloquium „Aufbau eines Karrierenetzwerks von und für Frauen“; ZUK; Osnabrück, 13.01.07

Literatur:

Märtin, Doris: Smart Talk. Sag es richtig!, Campus Verlag, Frankfurt, 2006

Mentoring-Leitfaden für Stipendiatinnen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt

Ergebnis des DBU-Fachkolloquiums „DBU-Stipendiatinnen machen Karriere - Aufbau eines Karrierenetzwerks von und für Frauen“ am 13. und 14. Januar 2007 im Zentrum für Umweltkommunikation in Osnabrück

Herausgeber: Deutsche Bundesstiftung Umwelt



Verfasserinnen: Natalie Eßig (natessig@web.de)
Katharina Rauchenecker (katharina_rauchenecker@yahoo.de)

1.Version, Osnabrück, Oktober 2007