



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

2. Version, Osnabrück, Dezember 2013

**Natalie Eßig
Katharina Rauchenecker
(überarbeitet von Anja Kloos)**

Aufbau

1. Beschreibung des Leitfadens	3
2. Kontakt zu den BetreuerInnen des Stipendiatenprogramms	5
3. Mentoring	6
3.1. Definition Mentoring	6
3.2. Mentoring-Programme	9
3.2.1 Mentoring-Programme an Hochschulen	9
3.2.2 Mentoring-Programme von Stiftungen, Instituten, der freien Wirtschaft und der Politik (außeruniversitäre Mentoring-Programme)	12
3.2.3 Mentoring-Programme Landkarte	14
4. Weiterbildung	15
4.1. Definition „Soft Skills“	15
4.2. Kurse und Weiterbildungsmöglichkeiten	16
5. Networking	18
5.1. Netzwerke	18
5.1.1. Netzwerke für Frauen in der Wissenschaft	19
5.1.2. Netzwerke für Frauen in der freien Wirtschaft	20
5.1.3. Sonstige Netzwerke	21
6. Promovieren mit Kind	21
6.1. Regelungen im DBU-Stipendienprogramm	22
6.2. Kinderbetreuungsmöglichkeiten	22
6.3. Elterngeld	23
6.4. Kindergeld	24
6.5. Bundesstiftung Mutter und Kind	25
6.6. Literatur und Links	25
Quellen	28

1. Beschreibung des Leitfadens

Mentoring-Leitfaden für Stipendiatinnen der DBU

Der Mentoring-Leitfaden für aktuelle und zukünftige Stipendiatinnen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt entstand ursprünglich 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. Um den Aufbau eines Netzwerkes rund um Karrierefragen weiterfortzusetzen und damit an die vergangene Veranstaltung anzuschließen, wurde während der Alumni-Beiratssitzung im Januar 2013 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die sich in erster Linie mit der Vorbereitung eines Mentoring-Fachkolloquiums beschäftigt. Mitglieder dieser AG sind die DBU-Alumni Aletta Bonn, Natalie Eßig, Katrin Heuer, Sabine Möllenkamp sowie DBU-Stipendienprogramm-Koordinatorin Hedda Schlegel-Starmann. Die Veranstaltung dient in erster Linie der Information und dem Austausch für und unter DBU- StipendiatInnen und – Alumni. Darüber hinaus ist es Ziel einen Bedarf für unterstützende Maßnahmen zu formulieren und schließlich individuelle Handlungsoptionen aufzuzeigen. Dazu werden ExpertInnen aus Umwelt, Wissenschaft, Politik, Verwaltung und Unternehmen von ihren eigenen Erfahrungen und Herausforderungen im beruflichen Alltag berichten. Der Mentoring-Leitfaden ist aus Anlass dieser Fachveranstaltung überarbeitet und aktualisiert worden.

Ziele und Zielgruppe

Der Leitfaden soll zum einen die Ergebnisse der Fachkolloquien, die im Rahmen des Promotionsstipendienprogramm zum Thema Karriereförderung von Frauen bzw. Mentoring veranstaltet wurden und werden sowie die Erfahrungen der anwesenden Teilnehmerinnen zu den Themengebieten Networking, Karriereplanung und Mentoring festhalten. Zum anderen soll mit dem Leitfaden aktuellen und zukünftigen DBU-Stipendiatinnen eine Hilfestellung für den Weg durch die Promotion und schließlich ins Berufsleben gegeben werden. Er gilt außerdem als Einstieg in die oben genannten Themenblöcke und soll für das Thema sensibilisieren sowie zum Nachdenken über die eigene persönliche wie berufliche Entwicklung anregen.

Zielgruppe des Leitfadens stellen demnach die PromotionsstipendiatInnen der DBU dar. Der Leitfaden soll den StipendiatInnen zu Förderbeginn zur Verfügung gestellt werden. Die hier aufgeführten Ratschläge, Tipps und Kontaktadressen stellen eine gezielte Begleitung zur bzw. nach der Dissertation dar und bieten wichtige Informationen für eine erfolgreiche Karriereplanung. Gerade die Karriereplanung von Frauen sollte immer in Abhängigkeit von den Lebensumständen betrachtet werden. Um- und Abwege, „Knicks“ und Krisen behindern keinesfalls den Karriereweg, sondern können für den beruflichen Werdegang durchaus förderlich sein. Die Darstellung der verschiedensten Lebensläufe von berufserfahrenen und

erfolgreichen Frauen während des vergangenen Workshops bestätigte dies und regte die Teilnehmerinnen an über ihre eigene Situation zu reflektieren.

Inhalte

Der Mentoring-Leitfaden behandelt die Themengebiete Mentoring, Weiterbildung Networking und Promovieren mit Kind. Die Informationen zu diesen Schwerpunkten wurden als Vorbereitung zur nächsten Fachveranstaltung überarbeitet und inhaltlich erweitert. 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 können. Neue Informationen und Kontaktadressen zur Vervollständigung und zur stetigen Aktualisierung des Dokuments können an die DBU geschickt werden. Die Ergebnisse der 2. Fachveranstaltung, welche an die erste Veranstaltung zu diesem Thema im Jahre 2007 anknüpfen soll, werden in diesen Leitfaden einfließen.

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 und diesen zukünftig zu halten. 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, mit der eigenen Arbeitsgruppe 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 BetreuerInnen unterstützen bei Bedarf den Kontakt zwischen den StipendiatInnen sowie zwischen Wirtschaft / Wissenschaft und StipendiatIn.

Kontaktadressen der DBU-BetreuerInnen:

Dr. Hedda Schlegel-Starmann **E-Mail:** h.schlegel-starmann@dbu.de
Petra Busch (Sekretariat) **E-Mail:** p.busch@dbu.de
Fon: 0541/9633 - 353

Dr. Maximilian Hempel **E-Mail:** m.hempel@dbu.de
Heike Stock (Sekretariat) **E-Mail:** h.stock@dbu.de
Fon: 0541/9633 - 311

Dr. Volker Wachendörfer **E-Mail:** v.wachendoerfer@dbu.de
Christine Sandkämper (Sekretariat) **E-Mail:** c.sandkaemper@dbu.de
Fon: 0541/9633 - 355

Dr. Hans-Christian Schaefer **E-Mail:** hc.schaefer@dbu.de
Sabine Dannhauer (Sekretariat) **E-Mail:** s.dannhauer@dbu.de
Fon: 0541/9633 - 321

Alumni-Beauftragte:
Christine Busch **E-Mail:** c.busch@dbu.de
Fon: 0541/9633 - 301

3. Mentoring

Die DBU verfügt über kein eigenes Mentoring-Programm. Auf der Alumni-Beiratssitzung im Januar 2013 wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, der vier Beiratsmitglieder und eine DBU-Referentin angehören (siehe Kapitel 1). Diese AG arbeitet derzeit gemeinsam an der Ausrichtung einer Fachveranstaltung zum Thema Mentoring mit dem vorläufigen Titel „Welche Möglichkeiten bieten sich Frauen in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik?“. Damit schließt die Veranstaltung an den Workshop „Stipendiatinnen der DBU machen Karriere – Aufbau eines Karrierenetzwerks von und für Frauen“ aus dem Jahr 2007 an. Das geplante Fachkolloquium richtet sich an StipendiatInnen und Alumni der DBU und soll zum Informations- und Erfahrungsaustausch über Networking, die eigene Karriereplanung sowie Mentoring beitragen. ExpertInnen aus den Bereichen Umwelt, Wissenschaft, Verwaltung, Politik und Unternehmen bringen ihre persönlichen Erfahrungen ein, welche Herausforderungen Frauen in Führungspositionen zu meistern haben und was Erfolgsfaktoren dabei sein können. Mit diesem Leitfaden möchte die DBU erste Anregungen und Ideen für eine erfolgreiche Karriereplanung bereitstellen und darüber hinaus dazu ermutigen, sich einem Mentoring-Programm anderer Institutionen und Einrichtungen anzuschließen (siehe Kapitel 3.2).

Solche Mentoring-Programme haben das Ziel persönliche, soziale und fachliche Kompetenzen gezielt zu entwickeln und die eigenen Chancen im Berufs- und Karriereeinstieg 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, Wirtschaft und Verwaltung
- Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer

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

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 Karriereeinsteigerinnen

Formen des Mentoring:

- **Formelles Mentoring:**
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 (BMFSFJ) unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt.html>, der Deutsche Bildungsserver unter <http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=3941> und die Käte-Ahlmann-Stiftung unter <http://www.kaete-ahlmann-stiftung.de/>.

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.

Unter der Internetadresse <http://www.forum-mentoring.de/> des Gleichstellungsbüros der Universität Hannover sind zahlreiche Mentoring-Programme deutscher Hochschulen aufgeführt. Außerdem gibt die Seite <http://www.hochschulverband.de/cms1/mentoring.html> des Deutschen Hochschulverbands einen Überblick über bestehende Programme.

Hochschulprojekte nach Bundesländern sortiert:²

Baden-Württemberg

- **Cross-Mentoring-Programm**, Universität Karlsruher Institut für Technologie
- **MentHo**, Universität Hohenheim
- **Mentoringprogramm Konstanz**, Universität und Fachhochschule Konstanz
- **Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung**, Universität Stuttgart
- **MuT**, Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- **POLE POSITION! Women Jump into Leadership**, Universität Mannheim

² In der Online-Version des Leitfadens sind die jeweiligen Hyperlinks direkt im Text hinterlegt.

Bayern

- **Ariadne-Programme Erlangen und Nürnberg**, Friedrich-Alexander-Universität
- **Mentoring an der Universität Regensburg**
- **Mentoring in Naturwissenschaften/ in Humanwissenschaften**, Julius-Maximilians-Universität Würzburg
- **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
- **DREAM – Dahlem Research Mentoring**, Dahlem Research School der Freien Universität Berlin

Brandenburg

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

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
- **Minerva-Femmenet**, Max-Planck-Gesellschaft, Frankfurt am Main
- **ProMotivation**, Philipps-Universität Marburg

Niedersachsen

- **pro.me**, Fachhochschule Hannover
- **Mentoring für Wissenschaftlerinnen**, MHH Medizinische Hochschule Hannover
- **Mentoring für Studentinnen/Absolventinnen**, Medizinische Hochschule Hannover, unterstützt durch die Niedersächsische Ärztekammer
- **Mentoring-Projekt**, der Universitätsmedizin Georg-August-Universität Göttingen
- **Mentor.RING**, TU Braunschweig
- **ProDoc-Promotionsförderung für Frauen durch Mentoring Stiftung**, Universität Hildesheim

- **Doorthea Schlözer Mentoringprogramm**, Georg-August-Universität Göttingen
- **Mentoring „Karriere-K(n)ick: Familie“**, HAWK Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
- **Qualita Plus**, Universität Vechta

Nordrhein-Westfalen

- **mentoring³**, Kooperationsprogramm der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen
- **MeTra**, Universität Bonn
- **Cornelia Harte Mentoring**, Universität zu Köln
- **TANDEMpro**, RWTH Aachen
- **Thekla Mentoring Berufsorientierung**, Ruhr-Universität Bochum
- **FraMes – Frauenspezifisches Mentoring Siegen**, Universität Siegen
- **IFS-Mentoring**, Universität zu Köln
- **SelmaMeyerMentoring**, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- **Talente sichern. Zukunft gestalten. Karriereförderprogramm für Frauen (KFP)**, Cusanuswerk Bonn
- **CEWS Center of Excellence Women and Science**, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Bonn

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
- **Edith Heischkel Mentoring** an der JoGu Mainz
- **Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen**, Universität Trier

Sachsen

- **Mentoringprogramm**, TU Dresden
- **Mentoring für Studentinnen Deutsche Telekom**, FH Leipzig
- **MentHaProf**, Universität Leipzig und Universitätsklinikum Leipzig AöR

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 (außeruniversitäre Mentoring-Programme)

Eine Übersicht über verschiedene Mentoring-Programme von Stiftungen, Institutionen, der freien Wirtschaft und der Politik sind auf der Internetadresse der Käte-Ahlmann-Stiftung <http://www.kaete-ahlmann-stiftung.de/> und 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 hier:**

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

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

- Im Rahmen des 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 hier:**

- <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik8.pdf>

Freie Wirtschaft

- **Existenzgründung:**

- **„TWIN-TwoWomenWin“ der Käte-Ahlmann-Stiftung**

Erstes ehrenamtliches Mentoringprogramm für selbstständige Frauen. Erfolgreiche Unternehmerinnen geben ihr Wissen zu Fragen des unternehmerischen Alltags weiter. Die Ziele sind Wachstumspotenziale zu erschließen, Unternehmerinnen und ihre Wirtschaftskraft sichtbar zu machen und eine weibliche Unternehmenskultur zu fördern. Das Projekt wird unterstützt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Informationen hier:

<http://www.kaete-ahlmann-stiftung.de/twin.html>

- **Karriereförderung:**

- **„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 hier:

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

Mentoring im Journalistinnenbund

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

Informationen hier:

<http://www.journalistinnenbund.de/journalistinnenbund/projekte/mentoring.html>

Mentoring-Programme von EAF-Berlin

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

EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e.V.

Informationen hier:

<http://www.eaf-berlin.de/>

Mentoring-D - Mentoring-Programm für Chancengleichheit in der Arbeitswelt

Gemeinschaftsprojekt der EAF: Zusammenschluss von kleinen und mittleren Unternehmen aus Berlin, Brandenburg, Sachsen und Thüringen aus technologie- und forschungsintensiven Branchen zur Förderung von weiblichen Nachwuchskräften für Führungspositionen.

Informationen hier:

<http://www.mentoring-d.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 hier:

<http://www.bpw-germany.de/mentoring>

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 hier:

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

3.2.3 Mentoring-Programme Landkarte

Für einen guten Überblick zu bestehenden Mentoring-Angeboten vor Ort sorgt die Landkarte auf der Homepage des bundesweiten Informations- und Serviceportals **Mentoring-d**. In der Datenbank „Mentoring vor Ort“ finden sich Initiativen aus der eigenen Region in den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft, deren Anbieter und Kontaktdaten. Die Karte des Internetportals **Forum Mentoring** zeigt über 40 deutsche Hochschulen, die Programme in diesem Bereich durchführen.

4. Weiterbildung

Weibliche Führungskräfte benötigen neben einer guten Ausbildung (*Hard Skills*), auch so genannte *Soft Skills*. *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 durchgeführt³.

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 sind.

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.

³ Beachtung des kostengünstigen Weiterbildungsangebots der Universitäten während der Promotion, Weiterbildungskurse durch freie Institute sind oft sehr teuer.

Zu nennen wären hier zum Beispiel:

- Übernahme von Verantwortung
- Mut, die Initiative zu ergreifen
- 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 (Laufzeit 2007 bis 2013):

- 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 hier:

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

Horizont 2020 (Laufzeit 2014 bis 2020):

Ab 2014 wird Horizont 2020, neues Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (s.o.) ablösen. Horizont 2020 wird alle forschungs- und innovationsrelevanten Förderprogramme der Europäischen Kommission zusammenführen.

Informationen hier:

<http://www.forschungsrahmenprogramm.de/horizont2020.htm>

- **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 hier:

<http://www.gesis.org/cews>

"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 hier:

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

- **Frauen in Führungspositionen:**

- **ESMT - Weiterbildungs-Stipendien für Frauen in Führungspositionen**

- Die European School of Management and Technology (ESMT) vergibt Stipendien für Frauen in Führungspositionen für das **deutschsprachige General Management Seminar (GMS)** und das **englischsprachige Executive Transition Program (ETP)**.

- Informationen hier:

- <http://www.spitzenfrauen->

- [bw.de/startseite/karriereguide/karrierefoerderung/weiterbildung0/esmt-weiterbildungs-stipendien-fuer-frauen-in-fuehrungspositionen/](http://www.spitzenfrauen-bw.de/startseite/karriereguide/karrierefoerderung/weiterbildung0/esmt-weiterbildungs-stipendien-fuer-frauen-in-fuehrungspositionen/)

5. Networking

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** und der **Deutsche Bildungsserver**.

5.1 Netzwerke

Die Bedeutung beruflicher Netzwerke ist nicht zu unterschätzen. Beinahe die Hälfte aller offenen Stellen wird über persönliche Kontakte vergeben.⁴ Im Folgenden sollen verschiedene Initiativen und Möglichkeiten zur beruflichen Vernetzung vorgestellt werden.

⁴ **Quelle:** mentoring-d-Portal der EAF

5.1.1 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 hier:

<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. 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 hier:

<http://www.ewmd.org/>

Expertinnen-Beratungsnetz

Das Expertinnen-Beratungsnetz der Universität Hamburg unterstützt das berufliche Vorankommen von Frauen durch Mentoring und Beratung bei Berufs- und Karrierefragen.

Informationen hier:

<http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/>

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 hier:

<http://www.gesis.org/cews>

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung 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 hier:

<http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/das-netzwerk/>

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 hier:

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

Business and Professional Women (Deutschland)

Der BPW ist eines der größten Berufsnetzwerke von Frauen weltweit. In 35 Städten in Deutschland und in über 100 Ländern der Welt treffen sich berufstätige Frauen aus allen Berufsgruppen zum Netzwerken und Erfahrungsaustausch.

Links zu den Clubs der einzelnen Städte findet man auf der Internetseite: <http://www.bpw-germany.de/>.

5.1.2 Netzwerke für Frauen in der freien Wirtschaft

gba - Bundesweite Gründerinnenagentur

Die bundesweite Gründerinnenagentur (bga) 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 hier:

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

B.F.B.M - Bundesverband der Frau im freien Beruf und Management

Zusammenschluss engagierter Frauen zum Aufbau eines bundesweiten Netzwerks, durch das weibliche Führungskräfte und selbstständige Frauen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik umfassende Förderung erhalten. Auf der Internetseite finden sich vielfältige Informationen, Hinweise zu Links, ein Wissensarchiv und Diskussionsforen.

Informationen hier:

<http://www.bfbm.de/bfbm/bfbmweb2.nsf>

European Women´s Management Development (EWMD)

Netzwerk verschiedener Organisationen, Firmen und Einzelpersonen aus Wirtschaft, Bildung und Politik aus mehr als 25 Staaten. Ziel des EWMD ist es, die Sichtbarkeit und Teilhabe von qualifizierten Frauen in Führungspositionen im Geschäftsleben und im Management zu erhöhen.

5.1.3 Sonstige Netzwerke

Women's Careers Community (WCC)

Die Women's Careers Community (WCC) ist eine Plattform für Frauen, die sich beruflich neu orientieren und positionieren möchten und hierbei Unterstützung suchen oder anbieten können.

Dieser Austausch findet virtuell über Foren, Chat sowie virtuelle Erfolgsteams statt. Im virtuellen Beratungscenter gibt es vertrauliche Einzelberatungen (Karriere Coaching) für Frauen, die gezielte Fragestellungen haben.

Informationen hier:

<http://www.womens-careers.info/base/page/index.php>

6. Promovieren mit Kind

Die Vereinbarung von Familie und Beruf (hier: Kind und Promotion) stellt aufgrund mangelnder staatlicher und sozialer Unterstützung junge Frauen und auch junge Männer oft vor großen Schwierigkeiten in Bezug auf ihre familiäre und berufliche Zukunftsplanung. Dass eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch möglich ist – wenn auch oft unter Nutzung vermeintlicher Umwege und unter besonderen Herausforderungen zeigen zahlreiche Erfolgsbeispiele von Frauen aus Wirtschaft und Politik.

Im Folgenden werden deshalb Tipps und Hinweise zum „Promovieren mit Kind“ aufgeführt, wie z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten und -modelle, Finanzierungsmöglichkeiten nach der Promotion, Unterstützung durch die DBU, staatliche Zuschüsse usw. Eine Übersicht zu den wichtigsten staatlichen Leistungen findet sich auf der Internetseite des **Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** bzw. auf <http://www.familien-wegweiser.de/>.

6.1 Regelungen im Stipendienprogramm

Seit dem 01. Januar 2013 gelten für DBU-Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten, die bereits Eltern sind oder in naher Zukunft werden, neue Regelungen. So werden diese neben dem Stipendium mit einem vom Familieneinkommen unabhängigen Kinderzuschlag unterstützt. Dieser beträgt für das erste Kind 200,- € und für jedes weitere 150,- €. Es besteht außerdem die Möglichkeit in zeitlichen Grenzen das Stipendium in Teilzeit wahrzunehmen. Damit soll eine flexiblere Zeiteinteilung im Sinne von Vereinbarkeit wissenschaftlicher Forschungstätigkeit und Familie ermöglicht werden. Des Weiteren erhalten Stipendiatinnen, die in der Förderzeit ein Kind zur Welt bringen, eine Verlängerung ihres Stipendiums um weitere 3 Monate. Auf Antrag kann in besonderen Fällen (z.B. Geburt und Eingewöhnung in die Familie, Krankheit des Kindes) eine Familienpause genommen werden. Begrenzt ist diese Pause auf maximal 12 Monate pro Kind. Während des Besuchs eines Stipendiatenseminars ist es zumindest in der Stillzeit möglich das Kind mitzubringen. Eine Betreuungsperson kann mitreisen; in dem Fall wird die Unterkunft (im DZ) von der DBU finanziert. Zusätzliche Reisekosten dieser zweiten Person müssen selbst getragen werden. Aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit werden keine speziellen Seminare mit Kinderbetreuung angeboten. Jedoch kann die DBU in besonderen Fällen Hilfestellung geben, um ihre StipendiatInnen mit Kindern die Teilnahme an dem Seminar zu ermöglichen. Zu Fragen rund um die zusätzlichen Leistungen im Stipendienprogramm stehen die jeweiligen Betreuerinnen und Betreuer in der DBU zur Seite.

6.2 Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist derzeit in aller Munde. Elterngeld und die Schaffung von neuen Kindertagesstätten sollen auch 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.

Seit dem 01. August 2013 besteht Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege. Anstelle eines öffentlich bereit gestellten Angebots können Eltern auch das Betreuungsgeld in Anspruch nehmen. Dieses beträgt zunächst pro Kind 100,- € monatlich, ab 1. August 2014 werden pro Kind 150,- € im Monat gewährt.

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

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 der gegenseitige Erfahrungsaustausch, sowie der Aufbau eines Elternnetzwerkes zur wechselseitigen Kinderbetreuung sein.

6.3 Elterngeld

Das Elterngeld ersetzt 67 Prozent des nach der Geburt des Kindes wegfallenden Erwerbseinkommens bis maximal 1.800,- € und beträgt auch für nicht erwerbstätige Elternteile mindestens 300,- €. Elterngeld erhält nur, wer nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeitet. Stipendien gelten nicht als Erwerbstätigkeit. 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.

⁵ Quelle: Gender-Portal der Universität Duisburg-Essen

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,- € wird nicht als Einkommen auf andere Sozialleistungen wie Wohngeld oder das Arbeitslosengeld II angerechnet. Familien mit mehr als einem Kind können einen so genannten Geschwisterbonus erhalten. Das zustehende Elterngeld wird um 10 Prozent, mindestens aber um 75,- € im Monat erhöht. Der Mindestbetrag erhöht sich also von monatlich 300 Euro auf 375,- €.

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 muss schriftlich gestellt werden. Eine Liste der Elterngeldstellen ist auf der Internetseite des Bundesministeriums zu finden.

Die Höhe des Elterngelds für Stipendiaten und Stipendiatinnen errechnet sich nach Mindestelterngeld in Höhe von 300,- €, 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. ⁶

6.4 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 ist ab dem dritten Kind gestaffelt: Für das erste und zweite Kind beträgt es monatlich 184,- €, für das dritte monatlich 190,- € und für das vierte und jedes weitere Kind monatlich 215,- €. Das Kindergeld wird von der Familienkasse der örtlichen Arbeitsagentur oder vom Arbeitgeber (öffentlichen Dienst) ausgezahlt. 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; Kindergeld wird diesen Voraussetzungen bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gezahlt.

⁶ Quellen: Elterngeld und Elternzeit (bmf/fj), §1 Abs. 6

6.5 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 greifen⁷.

6.6 Literatur und Links

Literatur:

- **Broschüren des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):** (eine Auswahl)
 - Betreuungsgeld, Elternzeit
 - Staatliche Hilfen für Familien
 - Schwangerschaftsberatung
 - Mutterschutzgesetz
 - Kinder in Tageseinrichtungen
 - Kindergeld
 - Eltern werden aktiv
 - Familien brauchen Rahmenbedingungen – Deutschland wird familienfreundlicher
 - Eltern bleiben Eltern (für getrennt lebende Eltern)
 - Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern
 - Der Europäische Sozialfonds 2007-2013
 - Familien-Wegweiser

⁷ **Quelle:** Bundesstiftung Mutter und Kind (bmfsfj) - dort in mehreren Sprachen vorhanden.

- Bundesstiftung Mutter und Kind
- Magazin „Erfolgsfaktor Familie“
- Bundesprogramm „Elternchance ist Kinderchance“
- Familienreport 2012 – Leistungen, Wirkungen, Trends

- **freier Zusammenschluss von StudentInnenschaften (fzs): „Studieren mit Kind“** - Informationsbroschüre für StudentInnen mit Kind: Urlaubssemester, Sozialleistungen, Erziehungsgeld, Unterhalt, Kindergeld, Elternschutz, Krankenversicherung, Beratungs- und Betreuungsangebote

- **Marie Sellner (2003): "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"** In: Europäische Hochschulschriften. Reihe 22, Bd. 387.

- **Studentenwerk Essen-Duisburg: "Soziale Leistungen für Studierende mit Kindern"**

Links:

- **Informationsseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:**
 - **Schwerpunkt Familie und Arbeitswelt**
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html>
 - **Alle Leistungen und Förderungen im Überblick**
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/leistungen-und-foerderung.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_2.html

- **Claudia Koepernik, Johannes Moes, Sandra Tiefel: GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen;** Bertelsmann, Bielefeld
- **Hessenstiftung „Familie und Beruf“**
www.hessenstiftung.de (unter Projekte)
- **Der FamilienAtlas**
www.familienatlas.de
- **Das online Familienhandbuch**
www.familienhandbuch.de
- **Deutscher Bildungsserver:** Initiativen diverser Hochschulen
www.bildungsserver.de
- **Studentenstiftung Dresden**
www.studium-mit-kind.de
- **Projekt: Audit Familiengerechte Hochschule**
Informationen rund um das Audit Familiengerechte Hochschule: der Weg zum Audit und Ansprechpartner/-innen werden auf der Informationsseite der *berufundfamilie gGmbH* (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/gleichstellung/themen/familie/service.html>

Quellen:

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt.html>

Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF): Mentoring-d-Programm

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

Forum Mentoring

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

Käte-Ahlmann-Stiftung

<http://www.kaete-ahlmann-stiftung.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/>

Mentoring-Leitfaden für StipendiatInnen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt

Herausgeber: Deutsche Bundesstiftung Umwelt



2. Version, Osnabrück, Dezember 2013