

JAHRESBERICHT

WWW.KOMPETENZZ.DE

Grafik: © kras99 / Fotolia.com

2018

1 GRUSSWORT.....	4
2 EDITORIAL.....	7
3 NACHRUF.....	10
4 UNSERE ENTWICKLUNG.....	12
5 UNSERE ZIELE.....	14
6 UNSER PORTFOLIO.....	16
7 UNSERE THEMENFELDER UND PROJEKTE.....	24
📌 BERUFS- UND LEBENSPLANUNG.....	25
📊 DEMOGRAFIE.....	34
🔌 DIGITALE INTEGRATION.....	38
⚙️ DIVERSITY.....	42
👨👩 FAMILIE UND BERUF.....	44
📱 FRAUEN UND MINT.....	46
8 UNSERE WIRKUNG.....	52
9 UNSERE PARTNERSCHAFTEN.....	56
10 GREMIEN.....	60
11 FINANZEN.....	66
12 WERDEN SIE MITGLIED.....	68
13 WIR ALS ARBEITGEBER.....	70
14 DAS TEAM.....	72
IMPRESSUM.....	80



Prof. Barbara Schwarze

Gender und Diversity Studies,
Hochschule Osnabrück

Vorsitzende des Kompetenzzentrums
Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Liebe Leserin, lieber Leser,

Mehr Frauen in die digitale Agenda – für diese Strategie hat sich das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. auch in 2018 starkgemacht. Die Entwicklungen in den letzten Jahren haben gezeigt, dass wir an diesem Thema dranbleiben müssen. Chancengerechtigkeit ist im digitalen Zeitalter kein Selbstläufer. Der durch die Presse bekannt gewordene Algorithmus, der Frauen im Bewerbungsverfahren systematisch benachteiligte, ist dafür nur ein Beispiel. Ohne beständige Einmischung und Sensibilisierung wird die Digitalisierung ihren Lauf nehmen, ohne dass die frauenpolitischen Dimensionen dieser Entwicklung ausreichend Beachtung finden.

Auf nationaler Ebene bringen wir deshalb unsere Expertise in vielfältiger Weise ein, beispielsweise auf der Jahresveranstaltung des Deutschen Frauenrats zum Thema „Digitale Transformation und die Auswirkung auf die Lebensbereiche von Frauen“. Wir haben hier die frauenpolitischen Aspekte der Digitalisierung im Bereich Arbeitsmarkt beleuchtet und auf der abschließenden Podiumsdiskussion mit hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Zivilgesellschaft über digitale Strategien debattiert. Auf Einladung der grünen Bundestagsfraktion nahmen wir an dem Fachgespräch „Besser mit Frauen. Wir gestalten Digitalisierung“ teil. Mit dem Input aus diesem Fachgespräch werden weitere verbindliche Maßnahmen eingefordert. Um den digitalen Wandel zu gestalten, ist die Zusammenarbeit von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft unerlässlich. Der jährlich stattfindende Digital-Gipfel der Bundesregierung ist hierfür eine zentrale Plattform. 2018 war das Schwerpunktthema „Künstliche Intelligenz“. Für uns bot sich hier die Gelegenheit, die Erfahrungen aus unserem Verbundprojekt GEWINN vorzustellen. In dem Projekt werden Wissenschaft und Praxis vernetzt, um wirksame IT-Initiativen weiterzuentwickeln und umzusetzen. Konkret haben wir uns am Austausch zu Algorithmen und KI für ältere Menschen beteiligt und unsere Positionen verdeutlicht. Außerdem haben wir im Rahmen des Projekts GEWINN auf zwei Fachveranstaltungen eine Diskussion darüber angestoßen, was fördernde und hemmende Faktoren sind, um Frauen in der IT in Unternehmen zu halten,

und wie sich geschlechterstereotype Rollenbilder auf E-Learning-Umgebungen, Karrieren in der Informatik und Studienwahlfächer auswirken. Einen ähnlichen Schwerpunkt hatte die Netzwerktagung des nationalen Pakts „Komm, mach MINT.“ Hier stand die Frage im Fokus, unter welchen Voraussetzungen Unternehmen und Frauen vom digitalen Wandel in der Arbeitswelt profitieren. Auch auf unserer Kuratoriumssitzung 2018 waren Digitalisierung und KI die zentralen Themen. Nicolai Andersen, Deloitte Consulting GmbH, referierte zum Thema „Brauchen digitale Innovationen eine neue Ethik?“ und sorgte damit für eine rege Diskussion bezüglich der ethischen Herausforderungen von KI.

Für die Umsetzung einer zeitgemäßen und gendersensiblen MINT-Bildung braucht es eine nationale MINT-Strategie. Als Mitglied des Nationalen MINT Forums haben wir die Möglichkeit, unsere Erfahrungen auf dem jährlichen Nationalen MINT Gipfel im Dialog mit Bund, Ländern und Kommunen darzulegen und die Themen „gendersensible Didaktik“, „zielgruppenorientierte Motivation“ und „Frauen in MINT“ einzubringen. Ebenso wirken wir in verschiedenen Beratungsgremien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mit, in denen es um die Entwicklung von Kompetenzzentren für digitale Bildung geht sowie um die Einrichtung eines MINT e-Portals, in dem alle MINT-Initiativen gebündelt dargestellt werden. Wer über die Digitalisierung sprechen will, muss wissen, wie die digitalen Kompetenzen in der Gesellschaft verbreitet sind. Wir unterstützen deshalb jedes Jahr den D21-Digital-Index, der aufzeigt, wie Bürgerinnen und Bürger mit dem digitalen Wandel Schritt halten. Für unsere Arbeit interessant ist dabei besonders der Unterschied beim Digitalisierungsgrad zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Jung und Alt.

Um auch auf internationaler Ebene frauenpolitische Themen in die Wirtschafts- und Finanzpolitik einzubringen und substantiell zu verankern, beteiligten wir uns auch in 2018 am W20-Dialogforum der Frauenverbände in Deutschland – einem wichtigen und einflussreichen politischen Forum, das sich für die wirtschaftliche



Prof. Dr. Nicola Marsden

Hochschule Heilbronn, Professorin für
Software Engineering

Stellvertretende Vorsitzende und Schrift-
führerin des Kompetenzzentrums
Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Stärkung von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt.

Ob im Vorstand, im Kuratorium oder als Mitglied des Vereins, ob als Bündnispartnerin oder Bündnispartner, ob als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter in der Geschäftsstelle – all diese Menschen tragen mit ihren Aktivitäten dazu bei, dass Chancengerechtigkeit, Diversität und Perspektivenvielfalt in Unternehmen, politischen Programmen und Hochschulrichtlinien berücksichtigt werden. Dafür möchten wir an dieser Stelle unseren Dank aussprechen!

Eine interessante Lektüre wünschen Ihnen

B. Dume Nona Maselen

Liebe Leserinnen und Leser!

Um Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Gelegenheit zu geben, die große Bandbreite der sich ihnen bietenden Berufswahlmöglichkeiten kennenzulernen, ist eine Berufsorientierung frei von Geschlechterklischees von besonderer Bedeutung. Dies ist nur möglich, wenn alle am Berufswahlprozess Beteiligten dies fördern. Dafür setzt sich die Initiative Klischeefrei ein, deren Geschäftsstelle im Kompetenzzentrum angesiedelt ist. Die erste Fachtagung der Initiative machte den großen Bedarf an fachlichem Austausch und Vernetzung zu dieser Thematik deutlich: 250 Partnerinnen und Partner sowie Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nahmen an der Veranstaltung teil. Um den Wert einer Bildung frei von Geschlechterklischees in Kitas und Schulen öffentlich sichtbar zu machen, haben wir den Förderpreis der Stiftung Bildung „Verein(t) für gute Kita und Schule“ gemeinsam mit der Stiftung Bildung, der Initiative Klischeefrei sowie dem Girls’Day und dem Boys’Day zum Schwerpunkt „Bildung frei von Geschlechterklischees“ ausgeschrieben.

Girls’Day und Boys’Day bieten sich für eine praxisorientierte Umsetzung einer klischeefreien Berufsorientierung bestens an. Beide Projekte haben sich im Laufe der letzten Jahre zu den größten und bekanntesten Berufsorientierungsmaßnahmen in Deutschland entwickelt. Wir freuen uns sehr, dass die Leistungen des Girls’Day im Hinblick auf einen bestmöglichen Einstieg in die Berufswelt junger Frauen große Anerkennung finden – so hat der Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag 2018 bei-



Sabine Mellies
Geschäftsführerin

Dr. Ulrike Struwe
Geschäftsführerin

spielsweise den Schwarzkopf Million Chances Award in der Kategorie „Move up“ gewonnen.

Berufsinformationsmessen und -veranstaltungen haben sich mittlerweile als außerschulische Erfahrungsorte etabliert. Sie geben jungen Menschen die Möglichkeit, sich über bestimmte Berufe zu informieren, Rollenvorbilder kennenzulernen und sich gegebenenfalls praktisch auszuprobieren. Die im Kompetenzzentrum angesiedelte Geschäftsstelle des nationalen Pakts „Komm, mach MINT.“ war auch 2018 wieder auf einer Vielzahl von Messen mit einem Messestand vertreten. Mit spannenden Experimenten, Mitmachangeboten und weiblichen Rollenvorbildern gelang es, insbesondere junge Frauen für MINT zu begeistern und sie für ein Studium in dieser Richtung zu ermutigen. Weil besonders das praktische Ausprobieren naturwissenschaftliche Phänomene, technisch-mathematische Grundlagen und informationstechnische Denkweisen erfahrbar macht, hat die Geschäftsstelle darüber hinaus in 2018 eine Experimente-Datenbank aufgebaut, in der online Experimente aus dem gesamten MINT-Bereich abrufbar sind.

Die meet.Me – Karriereauftaktveranstaltung von „Komm, mach MINT.“ hat uns 2018 einmal mehr gezeigt, dass die Berufsorientierung nicht mit dem Start eines Studiums zu Ende ist, sondern dass auch Studentinnen großen Bedarf an für sie zugeschnittenen Veranstaltungen zum Berufseinstieg haben und insbesondere der informelle, persönliche Kontakt mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern großen Anklang findet. Für die Veranstaltung gab es deutlich mehr Bewerberinnen,

als Plätze zur Verfügung standen. Um Studentinnen jenseits der meet.ME zu unterstützen, wurde 2018 die Broschüre „Vom MINT-Studium in den Beruf“ aufgelegt, die wertvolle Tipps für den Berufseinstieg bietet.

Der Berufseinstieg stellt für Frauen mit Migrationsgeschichte und geflüchtete Frauen eine besondere Herausforderung dar, auch wenn die notwendigen Qualifikationen vorhanden sind. Das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen, das von der bei uns im Kompetenzzentrum angesiedelten Service- und Koordinierungsstelle des Landesprogramms Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg koordiniert wird, zeigt eindrucksvoll, wie diese Frauen sinnvoll unterstützt werden können: Insgesamt über 70 Mentees haben während des Durchlaufs 2018 ihr Wissen in Bezug auf passende Arbeits- und Berufsmöglichkeiten in Baden-Württemberg erweitert, ihre Profile bezüglich ihrer Stärken und Schwächen geschärft und sind beruflich aktiv geworden.

Wie sinnvoll Motivations- und Orientierungsangebote, Lehr- und Lernmaterialien oder Personalentwicklungsinstrumente sind, lässt sich am besten herausfinden, wenn die anfangs definierten Ziele dem tatsächlich Erreichten gegenübergestellt werden. Unsere Expertise in diesem Bereich ist stark nachgefragt. In 2018 haben wir die Evaluation des Science-Trucks „Touch Tomorrow“ der Dr. Hans Riegel-Stiftung gestartet, der Jugendlichen einen interaktiven Einblick in MINT-basierte Zukunftstechnologien und deren Anwendungsmöglichkeiten gibt. Für die Direktion Produktion und Technik (DPT) des WDR führten wir eine standardisierte Befragung mit 1.700

Beschäftigten durch, in der es darum ging, Optimierungspotenziale und Personalentwicklungsinstrumente zu identifizieren, um den Frauenanteil in MINT-Berufsfeldern und in Führungspositionen zu erhöhen. Eine Evaluation von Lehr- und Lernmaterialien verantworten wir sowohl im Projekt „Digital-Kompass“ – einem Onlineportal für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zur Begleitung von älteren Personen ins Internet – und in der bundesweiten Initiative „Digitale Nachbarschaft“.

Mit der Frage, wie Kommunen dem demografischen Wandel begegnen können, beschäftigen wir uns im Projekt „Demografiewerkstatt Kommunen“. In 2018 konnten erste übertragbare Werkzeuge aus den bereits durchgeführten Beratungsprozessen abgeleitet und veröffentlicht werden.

Diversity und Gleichstellung nehmen in Unternehmen, Hochschulen und Institutionen einen immer höheren Stellenwert ein. Als An-Institut der Fachhochschule Bielefeld bringen wir unsere diesbezügliche Expertise im Rahmen eines Kooperationsvertrags zur fachlichen Begleitung des Diversity-Managements an der Hochschule und zum Themenfeld Frauen und MINT ein.

Auch bei uns im Kompetenzzentrum hat Diversity-Management höchste Priorität. Wir stehen für eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.

Einen ganz besonderen Dank möchten wir an dieser Stelle den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Kompetenzzentrums für ihre herausragende Arbeit aussprechen. Die vielfältige und intensive Projektarbeit wäre ohne dieses Engagement nicht möglich.

Einen Einblick in alle Projekte des Kompetenzzentrums, die 2018 durchgeführt wurden, finden Sie auf den folgenden Seiten.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Sabine Pallas Ulrike Strauß



Nachruf für Prof. Dr. Susanne Ihsen

Prof. Dr. Susanne Ihsen war von 2005 bis zu ihrem viel zu frühen Tod stellvertretende Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Sie war fachlich wie menschlich eine Bereicherung für das Kompetenzzentrum. Als Expertin zum Thema „Gender in Technik und Ingenieurwissenschaften“ hatte sie von Beginn an maßgeblichen Anteil an der strategischen Ausweitung der Themenschwerpunkte des Vereins, hat Ideen vorangetrieben und Projekte mitentwickelt. Ihre interdisziplinäre Sichtweise hat dabei sehr geholfen, denn dadurch hat sie die doch sehr unterschiedlichen Fachdisziplinen Gender Studies und Ingenieurwissenschaften zusammengedacht und trug viel dazu bei, dass aus dem Kompetenzzentrum die Institution wurde, die sie heute ist: ein bundesweit etablierter Verein, der regionale, landes- und bundesweite sowie internationale Projekte durchführt.

Susanne Ihsen hat während ihrer langen Zeit als stellvertretende Vorsitzende des Kompetenzzentrums nie den bequemen Weg gewählt und sich auf bereits Erreichtem ausgeruht, sondern sie hat immer und überall darauf aufmerksam gemacht, dass Vielfalt und Chancengerechtigkeit – gerade in den Ingenieurwissenschaften – noch lange nicht erreicht sind.

Mit fachlich fundierten Argumenten und Studienergebnissen hat sie in Gremien, auf Veranstaltungen und auf Podiumsdiskussionen die Anwesenden dazu gebracht, althergebrachte Muster und Herangehensweisen zu überdenken, und war dabei immer offen für

eine kritische, konstruktive Auseinandersetzung. Gleichzeitig bot sie Lösungsansätze an und trug entscheidend dazu bei, dass Projekte für mehr Mädchen und junge Frauen in Technik und Ingenieurwissenschaften neu gedacht und initiiert wurden.

Als wissbegierige Forscherin war es ihr zudem immer ein Anliegen, eigene Ideen und Projekte voranzutreiben. Einige davon, beispielsweise die Evaluation zum Thema „Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen – Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale“ und den Beratungsprozess für Lehrende der MINT-Studiengänge in Baden-Württemberg zur Erhöhung der Studentinnenzahlen, hat das Kompetenzzentrum gemeinsam mit ihr durchgeführt.

Ihre klugen und scharfsinnigen, gelegentlich auch scharfzüngigen Ausführungen machten sie zu einer hoch angesehenen Expertin und renommierten Wissenschaftlerin, die in nationalen und internationalen Netzwerken, Gremien und Beiräten vertreten war. Auch für das Kompetenzzentrum übernahm Susanne Ihsen als stellvertretende Vorsitzende diesbezüglich vielfältige Aufgaben, beispielsweise die Leitung der Arbeitsgruppe „MINT-Frauen 4.0 – Gewinnen und binden“ im Nationalen MINT Forum, die von ihr mit initiiert wurde.

Ihre professionelle Arbeit machte sich nicht nur nach außen, sondern auch nach innen bemerkbar: Susanne Ihsen hatte maßgeblichen Anteil daran, dass im Kompetenzzentrum Qualitätssicherung ein immer mitgedachtes Thema ist und agile Methoden in der Projektentwicklung und -umsetzung heute zum Standard gehören.

Mit Susanne Ihsen haben wir eine fachlich exzellente, unermüdliche und kluge Streiterin für unsere Anliegen ebenso wie eine Kollegin, Freundin und Weggefährtin verloren, die uns stetig anspornte, unseren fachlichen Blick schärfte und dabei nie das menschliche Miteinander aus den Augen verlor.

Es war uns eine Freude, mit ihr zusammenarbeiten zu dürfen.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. ist Deutschlands wichtigster Zusammenschluss zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung. Exemplarisch für seine Arbeit stehen Initiativen wie der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“¹, die Initiative Klischeefrei², der Boys’Day – Jungen-Zukunftstag³ sowie der Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag⁴, der international Anerkennung genießt und bereits in 20 Ländern, auch über Europa hinaus, stattfindet.

¹ Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
² Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
³ Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)
⁴ Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

VON ...
 FRAUEN
 GEBEN
 TECHNIK
 NEUE
 IMPULSE



FRAUEN GEBEN TECHNIK NEUE IMPULSE

Die Wurzeln des Vereins liegen im Themenfeld Frauen und technische Berufe. 1994 riefen das damalige Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, die damalige Deutsche Bundespost Telekom und die damalige Bundesanstalt für Arbeit die Initiative „Frauen geben Technik neue Impulse“ ins Leben: Sie förderte die Beteiligung und Vernetzung von Frauen in technischen Berufen. Die Koordinierungsstelle ging 1996 an die Fachhochschule Bielefeld.

1994

1996

ZU ...
 KOMPETENZZENTRUM
 TECHNIK-DIVERSITY-
 CHANCENGLEICHHEIT E. V.

**KOMPETENZZENTRUM FRAUEN IN
 INFORMATIONSGESELLSCHAFT UND
 TECHNOLOGIE**

Ende 1999 verstetigten die Beteiligten die Initiative und gründeten den Verein „Frauen geben Technik neue Impulse“. Dieser startete 2000 das Vorhaben „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“, um Frauen auf allen Ebenen der technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungen und Berufe sowie bei der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechniken zu beteiligen, zu stärken und zu vernetzen.

1999

2000

2005



**KOMPETENZZENTRUM TECHNIK-DIVERSITY-
 CHANCENGLEICHHEIT E. V.**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend förderten das Vorhaben „Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ bis 2005. Im gleichen Jahr gab sich der Verein einen neuen Namen: Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Damit wurde die strategische Ausweitung der Aktivitäten in den Bereichen Diversity und Chancengleichheit auch im Vereinsnamen sichtbar. Der Verein ist An-Institut der Fachhochschule Bielefeld und nutzt die Synergien aus der Zusammenarbeit mit den technischen Fachbereichen und der Hochschulleitung.

2018

Vielfalt als Erfolgsprinzip

Geben wir Frauen und Männern gleiche Chancen und respektieren wir das Prinzip der Vielfalt, halten wir den Schlüssel für eine erfolgreiche wirtschaftliche, gesellschaftliche und technologische Entwicklung in Händen.



WIR MÖCHTEN ZUKUNFT KOMPETENT GESTALTEN, DAMIT ...

- in der breiten Öffentlichkeit das Bewusstsein für die Reflexion von Rollenbildern wächst
- Technikbildung und soziale Kompetenzen bei Mädchen und Jungen Förderung erfahren
- Schülerinnen und Schüler eine große Bandbreite von Zukunftsoptionen kennenlernen
- Berufe und Studiengänge unabhängig vom Geschlecht gewählt werden können
- die Potenziale von Frauen und Männern in der Arbeitswelt Entfaltung finden
- Beruf und Familie für Männer und Frauen vereinbar und partnerschaftlich gestaltbar sind
- Organisationskulturen von Chancengleichheit und Vielfalt profitieren
- Innovationskraft, Kreativität und Nachwuchsressourcen wachsen
- alle an technologischer und gesellschaftlicher Entwicklung partizipieren



Die exzellente Vernetzung mit Wirtschaft, Politik, Verbänden und Forschung zeichnet das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. aus.

Ein Erfolgsfaktor des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. ist die Vielfalt der engagierten Partnerinnen und Partner. Zahlreiche Netzwerke, Verbände, Vereine, Hochschulen und Unternehmen sind Mitglied im Verein oder aber sie kooperieren mit dem Verein. Unser gemeinsames Ziel: die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft. Dafür stehen die erfolgreiche Umsetzung von Projekten und die wirksame und langfristige Verbreitung von Ergebnissen.

Mehr als 90 Projekte hat das Kompetenzzentrum in den letzten Jahren erfolgreich durchgeführt – regional, landes- und bundesweit sowie international. Auftraggeberinnen und Auftraggeber sind Bundes- und Landesministerien sowie Unternehmen, Wirtschaftsverbände und Hochschulen.

Doch konkret: Wie arbeitet und was bietet das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.?



Wir entwickeln

Anhand des vielfältigen Wissens und der langjährigen Erfahrungen in und aus diversen Netzwerken analysiert das Kompetenzzentrum gesellschaftliche Trends und entwickelt innovative Ideen zu wesentlichen gesellschaftlichen Herausforderungen. Langfristig entstehen daraus bundesweit erfolgreiche Initiativen.

Innerhalb der einzelnen Projekte setzt das Kompetenzzentrum auf informative und motivierende Formate. Neben den interaktiven Wanderausstellungen, die Schülerinnen und Schülern einen authentischen Einblick in die jeweiligen Berufe und Studiengänge geben und ihr Interesse fördern, sind dieses Jahr weitere interessante Formate entstanden bzw. in die Entwicklungsphase gestartet.

AR-Experiment von MINT

Bei dem neuen Augmented-Reality-Experiment von „Komm, mach MNT.“ können die Besucherinnen und Besucher in virtuelle MINT-Welten abtauchen. Mit der Microsoft-Holo-Lens ausgestattet, haben die Schülerinnen und Schüler die Aufgabe, eine Stadt mit Strom zu versorgen. Die anderen Messebesucherinnen und -besucher können währenddessen das Spiel über einen Bildschirm verfolgen. Das neue Experiment orientiert sich an technologischen Entwicklungen und bringt der Zielgruppe spielerisch die Bedeutung und Anwendung von Informatik für die Gesellschaft näher.



Design-Thinking-Workshop

Für die Entwicklung eines interaktiven Tools zur Berufsorientierung und Lebensplanung frei von Geschlechterklischees (Serious Game) gab es 2018 einen Design-Thinking-Workshop „Raus aus der Klischeefalle – individuelle Fähigkeiten spielerisch stärken“ in Berlin. Beteiligt waren unter anderem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Bundesagentur für Arbeit, Vertreterinnen und Vertreter aus Hochschule und Schule. Die Entwicklung wird im Jahr 2019 fortgeführt.

Wir beraten und qualifizieren

Das Kompetenzzentrum konzipiert Beratungen, Workshops, Seminare und Trainingsangebote nach spezifischen Anforderungen und führt diese fachgerecht durch.

Im Kompetenzzentrum ist ein umfangreiches Wissen zu Gender und Diversity sowie Frauen in MINT vorhanden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten zu diesen Themen und geben zentrale Impulse. Auch von politischer Seite ist dieses Expertinnen- und Expertenwissen gefragt: Unter anderem war unsere Vorsitzende Prof. Barbara Schwarze zum Fachgespräch **Besser mit Frauen. Wir gestalten Digitalisierung** in den Deutschen Bundestag eingeladen. Referentinnen und Referenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiteten Vorschläge, wie der Frauenanteil in der Digitalbranche erhöht und mehr Mädchen und Frauen für Fächer wie Informatik begeistert werden können. Auch am *Debat-
tencamp der SPD* war Prof. Barbara Schwarze mit der *Session Von Anfang an gleichberechtigt – Was brauchen Frauen in der digitalen Welt?* vertreten. Auch bei verschiedenen Expertinnen- und Expertengesprächen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung war das Kompetenzzentrum durch unsere Vorsitzende Prof. Barbara Schwarze und unsere Geschäftsführerin Sabine Mellies vertreten.

Auch außerhalb des bundespolitischen Geschehens nimmt das Kompetenzzentrum seine beratende und qualifizierende Rolle wahr: Die **Webinare im Rahmen der Demografiewerkstatt Kommunen** haben sich als inno-

vatives Format für den Informations- und Erfahrungsaustausch etabliert. An insgesamt elf Terminen nutzten 2018 im Durchschnitt 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Angebot, das den demografischen Wandel aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet: Bürgerbeteiligung, Fachkräftemangel und klischeefreie Berufsorientierung, Zukunft der Ärzteversorgung, Mehrgenerationenhäuser und Caring Communities.



Das Kompetenzzentrum bietet außerdem ein **Diversity-Audit für Hochschulen** an. Basierend auf Interviews, Gruppendiskussionen sowie auf Sekundäranalysen von quantitativen Daten wird die bestehende gute Diversity-Praxis identifiziert. Daran anschließend werden Entwicklungspotenziale für ein systematisches Diversity-Management aufgezeigt, mit den Beteiligten reflektiert und Handlungsempfehlungen ausgesprochen. Im Rahmen dieses Angebots erstellte das Kompetenzzentrum beispielsweise im Auftrag der Fachhochschule Bielefeld die Studie „Bestandsaufnahme von Diversity-Management an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“ und begleitet die FH Bielefeld seitdem bei der Umsetzung ihres Diversity-Managements.

Wir netzwerken

Das Kompetenzzentrum kooperiert eng mit bestehenden Initiativen und baut neue Netzwerke – speziell zu den Themen **Technik, Diversity und Chancengleichheit** – auf.

Das Kompetenzzentrum bringt Gender- und Diversity-Expertise aktiv in verschiedene Arbeitsgruppen, Netzwerkzusammenschlüsse und Fachkreise ein und sorgt so dafür, dass Themenfelder wie zum Beispiel eine Berufs- und Lebensplanung frei von Geschlechterklischees, die Chancen und Risiken der Digitalisierung für Frauen, Diversity-Management oder Frauen in Führungspositionen mitgedacht werden. Ein Beispiel dafür sind die Leitlinien für den Erwerb digitaler Kompetenzen in Pflegeberufen. Prof. Barbara Schwarze gehört in ihrer Funktion als Mitglied des Beirats für IT-Weiterbildung zu den Autorinnen und Autoren dieser Handlungsempfehlungen, die federführend von diesem Beirat und in Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern aus der Pflegepraxis, Verbänden und Wissenschaft erstellt wurden.

Als Partnerin der Nationalen Kooperationen und als Mitglied im ständigen Forum der Initiative Klischeefrei bringt das Kompetenzzentrum aktiv seine Ideen und Aktivitäten für eine geschlechterunabhängige Berufs- und Studienorientierung ein. Zentrale Anlaufstelle zur Beratung sowie zur Vernetzung für Institutionen und Aktive ist die Servicestelle der Initiative Klischeefrei, die gemeinsam vom Kompetenzzentrum mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betrieben wird.

Die erste Netzwerktagung der Initiative Klischeefrei wurde 2018 von der Schirmherrin Elke Büdenbender eröffnet. Rund 250 Partnerinnen und Partner sowie zahlreiche Gäste aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft trafen sich im Humboldt Carré in Berlin. Impulsvorträge und der fachliche Austausch in Foren prägten die 1. Fachtagung. Zum Auftakt diskutierten auf dem Podium Gäste aus Politik, Wissenschaft und Ausbildung. Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, Staatssekretärin im Bundesbildungsministerium Cornelia Quennet-Thielen und Prof. Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, stellten gemeinsam mit der Elektronikerin in Ausbildung Jasmin Springer, dem Zahnmedizinischen Fachangestellten Alexander Tyzaj und dem Studenten (Lehramt Primarstufe) Kaan Kutbay schon bei der Eröffnungsdiskussion fest, dass auf den verschiedensten Ebenen der Gleichstellung im Beruf noch immer Handlungsbedarf besteht.

Auch dank der erkenntnisreichen 1. Fachtagung war 2018 für die Initiative ein erfolgreiches Jahr: Rund 70 neue Partnerinnen und Partner konnten gewonnen werden.

Kooperation Förderpreis „Verein(t) für gute Kita und Schule“

Im Jahr 2018 hat die Stiftung Bildung in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., den bundesweiten Projekten Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag, Boys' Day – Jungen-Zukunftstag und der Initiative Klischeefrei den Förderpreis „Verein(t) für gute Kita und Schule“ ausgeschrieben und vergeben. Unter dem Motto „Bildung frei von Geschlechterklischees“ setzten sich drei Kita- und Schulfördervereine aus Berlin unter 17 Nominierten aus elf Bundesländern durch. Den mit 15.000 Euro dotierten Förderpreis widmete die Stiftung Bildung mit ihren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern drei wirksamen Projekten, die Kinder und Jugendliche ermutigen, ihren individuellen Neigungen, Fähigkeiten und Talenten zu folgen – frei von traditionellen Rollenzuschreibungen. Am 12. November wurde der Preis feierlich durch Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey vergeben.



Eine enge Partnerschaft und wechselseitige Mitgliedschaft verbindet das **Kompetenzzentrum mit der Initiative D21**. Die Initiative D21 bietet zur Girls' Day-Auftaktveranstaltung mit ihren Mitgliedsunternehmen einen Unternehmensparcours im Bundeskanzleramt an. Die Veranstaltung der Initiative D21 wird in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum organisiert. Darüber hinaus arbeiten wir in der Arbeitsgemeinschaft „Bildung“ und der Unterarbeitsgruppe „Algorithmen-Monitoring“ der Initiative D21 mit. Zudem ist das Kompetenzzentrum jährliche Unterstützerin des D21-Digital-Index. Die von Kantar TNS durchgeführte Studie liefert jährlich ein umfassendes Lagebild zur digitalen Gesellschaft. Sie misst den Digitalisierungsgrad der deutschen Bevölkerung und zeigt, wie die Menschen den technologischen Fortschritt in ihrem Privat- und Berufsleben adaptieren.

Das **Nationale MINT-Forum e. V.** setzt sich in verschiedenen Arbeitsgruppen für die Förderung der Bildung in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik ein. Bis zu ihrem Tod im August 2018 leitete unsere stellvertretende Vorsitzende Prof. Dr. Susanne Ihsen die AG „MINT-Frauen 4.0 – gewinnen und halten“. Seit September 2018 ist unsere Vorsitzende Prof. Barbara Schwarze die Leiterin dieser Arbeitsgruppe. Gemeinsam mit über 30 weiteren Institutionen ist das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Mitglied des Nationalen MINT-Forums e. V.

Wir evaluieren und forschen

Eine hohe Qualität der eigenen Projekte stellt das Kompetenzzentrum durch ein **systematisches Qualitätsmanagement sicher. Auch für externe Auftraggeber/innen erstellen wir Studien und Expertisen und führen Datenerhebungen und Evaluationen zu den Themen Technik, Diversity und Chancengleichheit durch.**

Die Direktion Produktion und Technik (DPT) des WDR hat das Kompetenzzentrum beauftragt eine Organisationsstudie im Themenbereich Frauen und MINT und Frauen und Führung durchzuführen. Mittels diverser quantitativer und qualitativer Methoden sowie Primär- und Sekundärdatenanalysen wird der Ist-Zustand im Unternehmen erfasst, werden Optimierungspotenziale erkannt und Instrumente zur Personalentwicklung ausgearbeitet. Ziele des Projekts sind eine künftige Sicherung der Bedarfe an qualifizierten Fachkräften und eine Erhöhung der Frauen in MINT-Berufsfeldern und Führungspositionen.

Außerdem evaluiert das Kompetenzzentrum den „TouchTomorrow-Truck“ der Dr. Hans Riegel-Stiftung. Mit Hilfe einer Zeitreihenmessung soll das Hauptziel der Evaluation – die Wirksamkeit der Science-Truck-Angebote für die fokussierten Schüler/innen-Zielgruppen – ermittelt werden. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob es gelingt, über die Science-Truck-Stationen und Unterrichtsmaterialien das Interesse an MINT zu wecken und Schülerinnen und Schüler auch nachhaltig für MINT zu begeistern.



Wir kommunizieren

Veränderungen werden auch durch Kommunikation neuer Erkenntnisse angestoßen. Das Kompetenzzentrum leistet eine professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, berät, unterstützt und informiert auf allen Kanälen.

Einen Überblick über die Projekte und Themenfelder des Vereins sowie diesbezügliche Daten und Fakten gibt das Web-Portal des Kompetenzzentrums www.kompetenzz.de. Auf der Homepage wird tagesaktuell über neue Studien und aktuelle Entwicklungen informiert. Viele Projekte des Kompetenzzentrums verfügen über eigene Websites, auf denen zielgruppenspezifische Angebote bereitgestellt werden. Seit Herbst 2017 wird seitens des Kompetenzzentrums auch getwittert: @kompetenzz_ev.

Auf 316 Veranstaltungen waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kompetenzzentrums 2018 vertreten. 56 davon waren eigene Fachveranstaltungen. Unsere Themen werden auch in der Presse aufgegriffen: 2018 gab es 10.700 Presseberichte, die sich direkt auf die Arbeit des Kompetenzzentrums und dessen Projekte bezogen.

Auf den Websites des Kompetenzzentrums und der Projekte waren 2018 im Monat durchschnittlich 129.000 Besucher/innen. Außerdem erhalten 10.500 Abonnent/innen einen monatlichen Newsletter.

Im Rahmen seiner Projekte entwickelte das Kompetenzzentrum 2018 diverse Dialogformate, Messeattraktionen ebenso wie Print-Materialien und Arbeitshilfen, die im

Materialcenter unter <http://material.kompetenzz.net/kompetenzz> bestell- und abrufbar sind.

Die neue Handreichung Mathematik für Lehrkräfte des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ ist erschienen. Sie gibt Tipps für einen gelingenden Berufseinstieg. Außerdem hat die Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ die Broschüre „Vom MINT-Studium in den Beruf“ veröffentlicht. Sie unterstützt MINT-Studentinnen und -Absolventinnen dabei, diese und ähnliche Fragen zu beantworten und praxisnah umzusetzen. Die Geschäftsstelle von „Komm, mach MINT.“ hat 2018 eine Posterreihe mit sechs verschiedenen Plakaten veröffentlicht, die durch den Einsatz phantasievoller blumiger Elemente einen völlig neuen Blick auf den häufig techniklastig dargestellten MINT-Bereich eröffnen. Ziel ist es, junge Frauen in der Berufsorientierungsphase auf die vielfältigen beruflichen Chancen, die ein MINT-Studium bietet, aufmerksam zu machen. Alle sechs Poster sind kostenfrei bestellbar.

In der Publikation „Proceedings of the 4th Conference on Gender & IT“ sind die Ergebnisse der Konferenz Gender & IT 2018, die im Rahmen unseres Projekts GEWINN organisiert wurde, dokumentiert. Auf der Konferenz wurde der internationale Stand der Forschung zu Gender und IT vorgestellt und mit rund 150 Gästen aus dem In- und Ausland diskutiert. Die Konferenzbeiträge sind in der ACM DL Digital Library publiziert.



Für Technik begeistern, Chancen eröffnen und Vielfalt fördern: Wir unterstützen Unternehmen und Organisationen dabei, die besten individuellen Wege und Lösungen zu finden.

Wir unterstützen eine Berufs- und Lebensplanung, die den individuellen Interessen und Fähigkeiten von Mädchen und Jungen entspricht – jenseits von Klischees und stereotypen Zuschreibungen!



Elke Büdenbender, Schirmherrin der Initiative Klischeefrei, besuchte das Berufsbildungszentrum (BZE) in Euskirchen. Dort demonstrierten Schülerinnen und Schüler der Förderschule LVR-Irena-Sendler-Schule Elke Büdenbender, wie ein inklusiver Praxistag im Friseur-, Maler- oder Tischler-Handwerk aussieht. Das BZE ist Partner der Initiative.

INITIATIVE KLISCHEEFREI

Die Initiative Klischeefrei verfolgt seit Ende 2016 das Ziel, bundesweit eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung zu etablieren. Dafür wendet sie sich gezielt an Multiplikatoren, die am Berufswahlprozess junger Menschen beteiligt sind. Nicht der Einfluss von Geschlechterstereotypen, sondern Individualität, Diversität sowie das Talent jedes Einzelnen sollen den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Zukunft prägen.

Die Servicestelle der Initiative Klischeefrei wird gemeinsam vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. und dem Bundesinstitut für Berufsbildung betrieben. Das Fachportal www.klischee-frei.de ist das zentrale Informationsmedium für Interessierte. Die Website stellt Akteurinnen und Akteure der Früherziehung, Lehrkräften an Schulen und Hochschulen, Unternehmen aller Branchen sowie interessierten Eltern Material zur Verfügung. Motivierende Praxisbeispiele, Faktenblätter mit aktuellen Zahlen und Statistiken sowie Messen und Veranstaltungen fördern den Wissenstransfer und die Vernetzung untereinander. Aufgrund seiner umfangreichen Datensammlung entwickelt sich das Portal zu Deutschlands größter Infothek zum Thema der geschlechtssensiblen Berufs- und Studienorientierung.

Eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl ist stets ein Gewinn für alle – für die Jugendlichen, die Wirtschaft und die Gesellschaft. Aus diesem Grund schließen sich immer mehr Institutionen, Unternehmen, Ausbildungs-

betriebe und Einrichtungen der Initiative Klischeefrei an. Hinter der Initiative steht außerdem ein starkes, bundesweites Netzwerk von Partnerinnen und Partnern aus Politik, Wissenschaft, Bildung und Wirtschaft.

Elke Büdenbender ist Schirmherrin der Initiative Klischeefrei.



Schirmherrin Elke Büdenbender ermutigt auf der 1. Fachtagung der Initiative Klischeefrei dazu gängige Rollenklischees kritisch zu hinterfragen.



von links: Die Auszubildende (Elektronikerin für Geräte und Systeme) Jasmin Springer und der Zahnmedizinische Fachangestellte Alexander Tyzaj mit Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Gespräch.



Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung Cornelia Quennet-Thielen im Gespräch mit Moderator Holger Beckmann vom Westdeutschen Rundfunk Köln.

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

i Die Initiative Klischeefrei ist ein Netzwerk zur Förderung einer klischeefreien Berufs- und Studienwahl. Sie spricht Institutionen an, die junge Menschen dabei begleiten – in der frühen Bildung, in der Ausbildung sowie im Studium und im Berufsleben. Die Initiative Klischeefrei besteht aus einer Fach- und Pressestelle beim Kompetenzzentrum und einer Online-Redaktion, die beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angesiedelt ist. Die Servicestelle der Initiative Klischeefrei wird gemeinsam vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. und dem Bundesinstitut für Berufsbildung betrieben.

⌚ Seit 01.07.2016

⚙️ Die Servicestelle der Initiative Klischeefrei wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Die Funktion eines wissenschaftlichen Beirats für die Initiative Klischeefrei nimmt das „Ständige Forum“ wahr. Ihm gehören die folgenden 20 Mitglieder aus Bund, Ländern, Bildung, Wissenschaft, Praxis und Vertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer an: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit, Bundesministerium für Wirtschaft und Ener-

gie, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz, Fachhochschule der öffentlichen Verwaltung NRW, Gleichstellungsministerkonferenz der Länder, Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen, SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland, Kultusministerkonferenz der Länder, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut gemeinnützige GmbH und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

www.klischee-frei.de

1 Im Juni 2018 fand die erste Fachtagung der Initiative statt. **250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer** sowie Gäste aus Politik, Wissenschaft und Gesellschaft verfolgten über zwei Tage Fachvorträge und Diskussionen im Humboldt Carré Berlin.

Die Initiative Klischeefrei war Kooperationspartnerin beim Förderpreis „Verein(t) für gute Kita und Schule 2018“ der Stiftung Bildung. Unter dem Titel „Bildung frei von Geschlechterklischees“ zählte neben den Projekten Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag und Boys’Day – Jungen-Zukunftstag ebenso das Kompetenzzentrum zu den Unterstützer/innen.

Aktuell sind bereits **über 170 Institutionen** der Initiative beigetreten.

„**Klischeefrei macht Schule**“: Das inhaltliche Konzept des 1. Klischeefrei Methoden-Sets für Lehrkräfte wurde fertiggestellt und wird in 2019 veröffentlicht.

EVALUATION TOUCHTOMORROW

i Das Projekt TouchTomorrow der Dr. Hans Riegel-Stiftung fördert das Interesse von Schülerinnen und Schülern an MINT-Fächern und entsprechenden Berufsfeldern. Im TouchTomorrow-Truck wird Schülerinnen und Schülern der Mittelstufe und Oberstufe auf zwei Etagen ein spannender und interaktiv angelegter Einblick in MINT-basierte Zukunftstechnologien präsentiert. Zusätzlich zum außerschulischen Erleben im TouchTomorrow-Truck werden praktische Bildungsimpulse für den Unterricht bereitgestellt.

Das TouchTomorrow-Projekt wird vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. evaluiert.

⌚ 01.06.2017 – 31.12.2019

⚙️ Dr. Hans Riegel-Stiftung

**TOUCH
TOMORROW**
Dein Wissen · Deine Zukunft





Zur Auftaktveranstaltung des Girls' Day 2018 empfing Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel Schülerinnen im Kanzleramt in Berlin.



Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, begleitete 40 Girls' Day-Teilnehmerinnen ins ZDF-Hauptstadtstudio.

GIRLS'DAY – MÄDCHEN-ZUKUNFTSTAG

Der Girls' Day ist ein Berufserkundungstag nur für Mädchen. Jährlich laden etwa 10.000 Betriebe, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen – aus Technik, Naturwissenschaft, Handwerk und IT – an diesem Tag Schülerinnen ab Klasse 5 ein.

Seit 2001 nutzten rund 1,9 Millionen Mädchen den Tag als Chance, praxisnah ihre beruflichen Möglichkeiten in MINT-Berufen und -Studiengängen zu entdecken. 38 Prozent der mehrfach teilnehmenden Unternehmen erhalten anschließend Bewerbungen ehemaliger Teilnehmerinnen. Viele junge Frauen finden durch den Girls' Day ihren Wunschberuf und nehmen so am technologischen Wandel unserer Gesellschaft teil.



Michael Meister, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF, besuchte die Girls' Day-Veranstaltung der Innovationsmanufaktur GmbH im Olympiapark Berlin.

Girls' Day

Mädchen-Zukunftstag

- i** Bundesweiter Berufs- und Studienorientierungstag für Mädchen vornehmlich in MINT-Ausbildungsberufen und -Studienfächern, in der Regel am 4. Donnerstag im April.

Ziel: Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen

- ⌚** 01.02.2001 – 30.06.2020

- ⚙️** Förderung der Bundesweiten Koordinierungsstelle Girls' Day durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Zweckgebundene Spende vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall.

Aktionspartner/innen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesagentur für Arbeit (BA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), Bundeselternrat (BER), Initiative D21, Kultusministerkonferenz (KMK), Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

- 🏆** 2018 erkundeten über **100.000 Mädchen** Berufe in zurzeit noch überwiegend von Männern besetzten Berufsfeldern in über **10.500 Unternehmen und Organisationen**.

338 regionale Arbeitskreise betreuten die Aktiven vor Ort.

Über 20 Prozent der Unternehmen, die mehrfach am Girls' Day teilgenommen haben, stellen junge Frauen ein, die bei ihnen den Aktionstag verbracht haben.

Je häufiger Unternehmen am Girls' Day teilgenommen haben, umso mehr Maßnahmen führen sie durch, um gezielt junge Frauen anzusprechen.

Der Girls' Day oder durch den Girls' Day inspirierte Aktionen finden mittlerweile in **mehr als 20 Ländern** statt, zuletzt seit 2016 im Libanon.

Der **Frauenanteil** bei den Auszubildenden zur Tischlerin ist von 2007 bis 2017 **von 8,5 auf 13,2 Prozent** gestiegen. Auch die Auszubildenden zur Kraftfahrzeugmechatikerin werden mehr – hier stieg der Anteil in der gleichen Zeit **von 2,6 auf 4,2 Prozent**.

www.girls-day.de



BOYS'DAY – JUNGEN-ZUKUNFTSTAG

Der Boys'Day – Jungen-Zukunftstag ist ein Berufserkundungstag nur für Jungen. Einrichtungen und Unternehmen laden Schüler ab der 5. Klasse ein, Berufe kennenzulernen, die noch überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Diese gibt es oft in den Bereichen der sozialen Arbeit, haushaltsnahen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Pflegebereich sowie im Bereich Erziehung und Bildung (SAHGE-Berufe). Neben der Berufserkundung können Jungen auch an pädagogischen Workshops teilnehmen. Hier setzen sie sich mit männlichen Rollenbildern und ihrer Lebensplanung auseinander und stärken ihre Sozialkompetenzen.

Der Boys'Day – Jungen-Zukunftstag ist ein wichtiger Baustein in der Berufsorientierung von Jungen: Sie lernen Berufe kennen, die sie bislang selten in Betracht ziehen. Gleichzeitig bietet er Einrichtungen und Unternehmen die Gelegenheit, männliche Fachkräfte zu gewinnen. Diese haben den Wert einer diversifizierten Belegschaft erkannt und wollen entsprechend die Anteile der männlichen Beschäftigten in ihren Organisationen erhöhen. Ein Erfolg für beide Seiten. Jede/s vierte Einrichtung/Unternehmen erhält Bewerbungen von ehemaligen Boys'Day-Teilnehmern auf Praktikums- und Ausbildungsplätze.

Zudem wird der Boys'Day bundesweit von Aktiven aus dem Bereich Jungenarbeit/Jungenpädagogik unterstützt.

Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, im Gespräch mit Boys'Day-Teilnehmern im Kinder- und Jugendkulturzentrum KijuKuZ Alte Feuerwache e. V. in Berlin.



Am Boys'Day: Jungen in der Bielefelder Stadtbibliothek.

Jungen-Zukunftstag Boys'Day

i Der Boys'Day ist ein bundesweiter Aktionstag zur Berufs- und Studienorientierung für Jungen.

Ziel: Erweiterung des Berufswahlspektrums und Auseinandersetzung mit männlichen Rollenbildern

⌚ 01.07.2010 – 30.06.2020

⚙️ Förderung der Bundeskoordinierungsstelle Boys'Day – Jungen-Zukunftstag durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Bündnispartnerschaften:

Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Bundesverband der Freien Berufe (BfB), Bundeselternrat (BER), Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa), Deutsche Krankenhausgesellschaft, Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK), Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe (AGJ), Deutscher Städtetag, Deutscher Landkreistag, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Kultusministerkonferenz (KMK), Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

🏆 Mehr als **255.000 Plätze** seit Start des Aktionstags 2011, Tendenz steigend, mehr als 170 beteiligte Initiativen und allein 2018 mehr als 7.000 Angebote.

94 Prozent der befragten Jungen beurteilten die Berufserkundungen und andere pädagogische Angebote mit „sehr gut“ oder „gut“.

Der Boys'Day ist von großem Nutzen für die Berufsorientierung der Jungen: **Mehr als die Hälfte von ihnen (64 Prozent)** hat einen Beruf kennengelernt, der sie interessiert.

72 Prozent der Einrichtungen nehmen teil, um für sich Personalressourcen zu erschließen.

17 Prozent der Einrichtungen haben ehemalige Boys'Day-Teilnehmer später eingestellt.

Im Schuljahr 2017/18 machten **16.633 Schüler** eine Ausbildung zum Altenpfleger – im Vergleich zu 15.928 Schülern im Jahr zuvor. Der Anteil der Männer beträgt damit 24 Prozent.

www.boys-day.de

Wir arbeiten mit daran, Deutschland demografiefest zu machen, damit alle Herausforderungen der sich wandelnden Gesellschaft gemeistert werden können.



Die demografische Entwicklung führt in Deutschland zu einer älter und vielfältiger werdenden Bevölkerungsstruktur. 2060 werden beispielsweise ca. 30 Prozent der Bevölkerung älter als 65 Jahre sein. Im Gegensatz dazu schrumpft die Zahl der Menschen im Erwerbsalter und wird 2060 voraussichtlich bei nur noch 38 Millionen liegen. Das ist eine Abnahme von 23 Prozent gegenüber 2013. Die in diese Zahlen bereits eingerechnete Zuwanderung kann diese Entwicklung nur bedingt abschwächen.

Der demografische Wandel hat, besonders in den ländlichen Regionen, vielfältige Auswirkungen, die alle Bereiche betreffen. Die Abwanderung der jungen Menschen, schlechte gesundheitliche und pflegerische Versorgung, fehlender Einzelhandel sowie eine mangelhafte Infrastruktur sind dafür Beispiele.

Das Kompetenzzentrum betreibt die bundesweite Geschäftsstelle der Demografiewerkstatt Kommunen, die über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgewählte Kommunen bei der Gestaltung des demografischen Wandels begleitet und unterstützt.





DWK-Austauschtreffen 2018 in Vrees (Emsland)



Tag der Offenen Tür im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Besuch von Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey am Stand der DWK

DEMOGRAFIEWERKSTATT KOMMUNEN (DWK)

Ziel der DWK ist es, Kommunen dabei zu unterstützen, sich demografiefest aufzustellen und eine nachhaltige Demografiestrategie zu entwickeln. Was demografiefest bedeutet, hängt von der jeweiligen Kommune ab – die neun im Projekt ausgewählten Kommunen müssen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Prägungen und Besonderheiten differenziert betrachtet werden. Dadurch können die im Projektverlauf zu entwickelnden Prozesse hin zu einer demografiefesten Kommune aber als Vorbild und Inspiration für andere, vergleichbare Kommunen gelten.

Die DWK gibt den Kommunen in einem vierstufigen Verfahren eine Struktur an die Hand (Kick-off, Bestandsaufnahme, Zukunftswerkstätten und Werkstattplan), mit der sie in die Lage versetzt werden, zu bearbeitende Handlungsfelder zu identifizieren und zu adressieren. Um sich dieser Herausforderung stellen zu können, erhalten die Kommunen die Möglichkeit, sich durch externe Beraterinnen und Berater begleiten und fachlich unterstützen zu lassen. Die beteiligten Kommunen können ihre Inhalte und Themen frei wählen, ohne inhaltliche Vorgaben durch den Fördermittelgeber. Damit hat das Projekt bundesweit ein Alleinstellungsmerkmal.

In dem fünfjährigen Beratungs- und Unterstützungsprozess wird in den beteiligten Kommunen jeweils ein Werkstattplan erarbeitet und umgesetzt. Am Ende des Projekts sollen sich Strukturen und Prozesse nachhaltig etabliert haben und auf weitere Kommunen mit gleichartigen Herausforderungen übertragbar sein.



- i** Für Städte, Kreise und Gemeinden gilt es Strategien für kommunale Handlungsschwerpunkte zu entwickeln, zu etablieren und mit einem methodischen Werkzeugkoffer für andere Kommunen nutzbar zu machen.

Das Kompetenzzentrum betreibt die bundesweite Geschäftsstelle, die den Wissenstransfer zwischen allen Projektbeteiligten sicherstellt.

- ⌚** 26.02.2016 – 31.12.2020

- ⚙️** Finanzierung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Offizieller Unterstützer ist die Deutsche Fernsehlotterie.

Projektpartnerin: Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

www.demografiewerkstatt-kommunen.de

- 1** Kick-off-Veranstaltungen wurden in allen neun Kommunen durchgeführt, die Vorstellung der Kommunalprofile erfolgte in acht Kommunen.

In acht Kommunen wurden Zukunfts- und Bürgerwerkstätten durchgeführt.

Acht Kommunen haben Werkstattpläne erarbeitet, die als operationalisierte Demografiestrategie die Gestaltung des demografischen Wandels in den Kommunen beschreiben.

Erste übertragbare Werkzeuge konnten aus den durchgeführten Beratungsprozessen abgeleitet und veröffentlicht werden.

Eine Webinarreihe wurde als niedrigschwelliges Informationsangebot für die operative Verwaltungsebene sowie organisierte Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Juni 2017 gestartet. Im Jahr 2018 wurden elf Webinare durchgeführt.

Der Wissenstransfer zur Fachöffentlichkeit wird durch aktive Beteiligung an relevanten Tagungen, Kongressen und Konferenzen (Demografiekongress, ConSozial, Zukunftskongress Soziale Infrastrukturen, Deutscher Seniorentag) sowie durch Referentinnen und Referenten aus den unterschiedlichen Projektgremien und beteiligten Kommunen gesichert.

Digitale Technologien und ihre Informations- und Kommunikationsangebote durchdringen heute den Alltag der Menschen – beruflich wie privat. Doch nicht alle haben die Welt von Laptop, Smartphone und Co erobert. Hier besteht Handlungsbedarf!

Allen gesellschaftlichen Gruppen die Teilhabe an der Nutzung und Gestaltung digitaler Technologien zu ermöglichen und dabei zugleich Gender- und Diversity-Aspekte zu berücksichtigen, das ist unser Leitmotiv.

Der Erwerb von Medienkompetenz ist in unserer digitalisierten Welt von besonderer Bedeutung. Es geht dabei um die Fähigkeit, Medien zur Befriedigung eigener Bedürfnisse nutzen zu können und sich zugleich als vollwertiges Mitglied in die Mediengesellschaft einzubringen. Außerdem beinhaltet Medienkompetenz auch die Fähigkeit, die eigene Medienrezeption und die damit verbundenen Konsequenzen selbstkritisch zu hinterfragen. Ein weiterer Schritt ist die Fähigkeit, Medienkompetenz aktiv an Dritte vermitteln zu können.

Inzwischen nutzen 84 Prozent der deutschen Bevölkerung das Internet. In den Altersgruppen bis 50 nutzen es nahezu alle; doch sind in den höheren Altersgruppen deutlich weniger Menschen online aktiv. Bei den über 70-Jährigen waren es 2018 nur 45 Prozent.¹ Obwohl die Diskussion um den digitalen Graben in Deutschland seit mehr als zehn Jahren geführt wird, ist es noch immer nicht in umfassender Weise gelungen, Ältere – und hierbei insbesondere die älteren Frauen – in die digitale Gesellschaft mitzunehmen.

In diesem Themenbereich evaluiert das Kompetenzzentrum die bundesweiten Initiativen „Digitale Nachbarschaft“ und „Digital-Kompass“. Das Pilotprojekt „DigitalisiererIn.NRW“ zeigt auf, welches Innovationspotenzial von Frauen ausgeht, wenn es um die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt geht. Das Netzwerkprojekt GEWINN fördert und bündelt aktiv den interdisziplinären Wissenstransfer zu Gender und Informatik.

¹ Quelle: D21-Digital-Index 2018 / 2019 der Initiative D21 e. V.



GENDER. WISSEN. INFORMATIK. NETZWERK ZUM FORSCHUNGSTRANSFER DES INTERDISZIPLINÄREN WISSENS ZU GENDER UND INFORMATIK (GEWINN)

i GEWINN fördert und bündelt aktiv den Wissenstransfer zwischen Forschung und Praxis durch Austausch und Vernetzung. Durch den Wissenstransfer werden praktische Handlungsempfehlungen erstellt, um geschlechtergerechte Software zu entwickeln und eine geschlechtergerechte IT-Kultur zu schaffen. Zugleich baut GEWINN ein interdisziplinäres Netzwerk für mehr Chancengerechtigkeit und hin zu einer geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Mitgestaltung des digitalen Wandels auf.

🕒 01.01.2017 – 31.12.2019

⚙️ Bundesministerium für Bildung und Forschung

Verbundpartnerinnen: Hochschule Heilbronn, Universität Siegen



1 April 2017: Launch der Website www.gender-wissen-informatik.de

21.11.17, Berlin: **Fachtag** „Agilität in der Softwareentwicklung“

14./15.05.18, Heilbronn: Internationale wissenschaftliche Konferenz „Gender & IT 2018“ mit **150 Teilnehmerinnen und Teilnehmern** aus dem In- und Ausland

Mai 2018: **Proceedings** of the 4th Conference on Gender & IT in der ACM Digital Library veröffentlicht

16.05.18, Heilbronn: **Fachtag** „Organisationskulturen in der IT“

28.09.18, Hamburg: **Fachtag** „Frauen in der IT-Branche: Neue Wege im HR-Management“

4.500 Kontakte im Netzwerk „Gender und Informatik“

10.000 Website-Besuche seit Launch der Website am 27.04.2017 (Stand: 31.12.2018)

www.gender-wissen-informatik.de

DIGITAL-KOMPASS

i Projekt für Multiplikator/innen zur Begleitung von Älteren ins und im Internet mit den beiden Modulen „Materialfundgrube“ und „Online-Stammtische“

Das Kompetenzzentrum verantwortet die Evaluation der beiden Module des Projekts „Digital-Kompass“. Beide Module beinhalten die Lernangebote und Hilfestellungen zu allen Themen rund um die kompetente Internetnutzung.

🕒 01.08.2015 – 31.07.2018

⚙️ Auftraggeber/in: Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e. V. (BAGSO) und Deutschland sicher im Netz e. V. (DsiN); Finanzierung durch das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV)

Kooperationspartnerinnen: Stiftung Digitale Chancen, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

www.digital-kompass.de



1 Organisation und Durchführung eines Workshops in Bielefeld mit Multiplikatoren der Erwachsenenbildung für Ältere zur Bedarfserhebung Webplattform und Online-Stammtische

Entwicklung und Einsatz von **Monitoring-Tools** für beide Module

Auswertung von rund **700 Papier- und Online-Fragebögen** für beide Module

Erstellen von insgesamt **24 Auswertungsberichten** zur Webstatistik, Digitaler Stammtisch und Materialkompass

Mitgliedschaft im Projektbeirat, Beratung und Präsentation



DIGITALISIERERIN.NRW

i Das Pilotprojekt „Digitalisiererin.NRW“ will aufzeigen, welches Innovationspotenzial von Frauen ausgeht, wenn es um die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt geht. Dies soll andere Frauen bestätigen und befähigen, selber Gestalterinnen digitaler Prozesse zu werden. Im Zentrum stehen die Fragen: Wie gestalte ich die digitale Arbeits- und Lebenswelt von morgen mit und wie kann ich durch mein Handeln die Innovationskraft von Frauen in meiner Region und darüber hinaus sichtbar machen und fördern?

🕒 01.11.2017 – 31.03.2018

⚙️ Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen

www.digitalisiererin.nrw



EVALUATION

„DIGITALE NACHBARSCHAFT“

i Die bundesweite Initiative „Digitale Nachbarschaft“ richtet sich an Ehrenamtliche, Vereine und Verbände mit dem Ziel, IT-Sicherheit zu schulen und darin zu qualifizieren sowie Wissen zielgerichtet an Dritte weiterzugeben.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. evaluiert das seit Oktober 2015 bestehende Projekt, indem es in regelmäßigen Abständen sowohl die Materialien und Konzepte des Projekts als auch die Kennzahlen der Teilnehmenden begutachtet.

🕒 15.06.2016 – 30.10.2018

⚙️ Auftraggeber: Deutschland sicher im Netz e. V. (DsiN); Finanzierung durch das Bundesministerium des Innern (BMI)

www.digitale-nachbarschaft.de



Wir setzen uns gemeinsam für Vielfalt und Chancengleichheit ein: gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern, von Jüngeren und Älteren sowie von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte.

Pluralisierung und Vielfalt können als Chance wahrgenommen werden. Sie können aber ebenso zu gesellschaftlicher Benachteiligung führen, wenn durch Klassifizierung anhand einzelner Merkmale zu bestimmten Gruppen stereotype Denk- und Verhaltensmuster geschaffen werden. Denn Unterschiedlichkeit wird konstruiert aus Über- und Unterordnung. Die Alternative ist ein Diversity-Begriff, der die Individualität als das Wesen menschlicher Existenz in den Vordergrund rückt. Diversity eröffnet neue Chancen für innovative und kreative Lösungen in der Personalpolitik, der Entwicklung von Produkten oder bei Dienstleistungen.

63 Prozent der deutschen Unternehmen haben sich in den letzten zwei Jahren aktiv mit Diversity-Management beschäftigt. Die deutschen Hochschulen positionieren sich zu Diversity und weisen vielfach auch online konkrete Diversity-Aktivitäten aus.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. bietet Unternehmen und Hochschulen Beratung, Workshops und Unterstützung bei der Umsetzung von Diversity-Management an.

DIVERSITY

Vielfalt ist als individuelle Verschiedenheit von Menschen zu verstehen, die sich anhand der (Zuschreibungs-) Merkmale Geschlechterzugehörigkeit, Alter, kultureller Hintergrund, körperliche Beeinträchtigung, sexuelle und religiöse Orientierung sowie Lebensstil unterscheiden. Keine dieser Kategorien steht für sich allein; vielmehr wirken sie im Zusammenspiel mit anderen Merkmalen.

BERATUNG DER FACHHOCHSCHULE BIELEFELD ZU DIVERSITY UND GLEICHSTELLUNG

i Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. berät und unterstützt die Fachhochschule Bielefeld beim Aufbau und bei der Umsetzung ihres Diversity-Managements.

🕒 bis 2022

⚙️ Fachhochschule Bielefeld

Mit Workshops und Lehrangeboten zur Ansprache und Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge unterstützt kompetenz. die Gleichstellungsarbeit der Fachhochschule im Bereich „Frauen in MINT“.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft Frauen und Männer. In unserem Ansatz eines partnerschaftlichen Familienmodells wählen die Partner frei von geschlechtlichen Zuordnungen ihren Berufsweg.



Wissenstransferworkshop der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg am 11. Juli 2018 in Stuttgart

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Berufs- und Lebensplanung ist ein Thema für Frauen und Männer. Mütter und Väter wollen nicht zwischen Kind und Karriere entscheiden müssen, sondern beides unter einen Hut bringen. Demzufolge betrifft das Thema auch die Unternehmen. Denn wer seine gut ausgebildeten Fachkräfte dauerhaft halten will, ist gut beraten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Vereinbarkeit anzubieten.

Viele Unternehmen haben mittlerweile Möglichkeiten zur Vereinbarkeit geschaffen; dazu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit des Homeoffice sowie die Einrichtung von unternehmens-eigenen Kindergärten oder die Zusammenarbeit mit einem Familienservice, um schnelle und flexible Hilfe bei der Betreuung von Kindern, aber auch pflegebedürftigen Familienangehörigen zu bieten. Dennoch sind es nach wie vor vor allem die Frauen, die nach der Geburt eines Kindes in Teilzeit arbeiten, während die Väter weiterhin Vollzeit arbeiten – auch wenn beide sich ein anderes Modell wünschen. Hier sind weitere Instrumente gefragt, damit junge Familien die familiären, persönlichen und beruflichen Anforderungen in Einklang bringen können.

Zentrales Projekt in diesem Themenfeld ist die inhaltliche und organisatorische Führung der Service- und Koordinierungsstelle Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg. Hier ist auch das 2017 gestartete Mentorinnen-Programm für Migrantinnen angesiedelt.

SERVICE- UND KOORDINIERUNGSSTELLE LANDESPROGRAMM KONTAKTSTELLEN FRAU UND BERUF BADEN-WÜRTTEMBERG

i Die im Jahr 2015 neu eingerichtete Service- und Koordinierungsstelle Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg ist beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. angesiedelt. Ziel ist es, übergreifende Aufgaben der Kontaktstellen Frau und Beruf in Baden-Württemberg zu bündeln, die Qualität der Arbeit zu sichern und die landesweite Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

i 01.10.2015 – 31.12.2019

i Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

1 Es wurde ein **Team- und Planungs-Workshop** für alle Kontaktstellenleiterinnen durchgeführt.

Testphase des einheitlichen, übergreifenden, **web-basierten Berichtswesens** mit Statistik wird beendet. Live-Phase startet am 01.01.2019

Erstmalige Erstellung eines **gemeinsamen Ergebnisberichtes** für alle Kontaktstellen

www.frauundberuf-bw.de

frau und beruf 
Kontaktstellen
Baden-Württemberg

MENTORINNEN-PROGRAMM FÜR MIGRANTINNEN

i Das Mentorinnen-Programm ist ein zusätzliches Angebot der Kontaktstellen Frau und Beruf mit dem Ziel, Frauen mit Migrationshintergrund besser in den Arbeitsmarkt des Landes Baden-Württemberg zu integrieren.

Die beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. angesiedelte Service- und Koordinierungsstelle Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg hat das Projekt initiiert und koordiniert es. Das Projekt ging 2018 in die zweite Runde.

i 09.01.2017 – 31.12.2019

i Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

1 Insgesamt gingen fast **70 Tandems** (Mentorinnen-Mentee-Paare) an den Start.

Die Service- und Koordinierungsstelle organisierte die **Auftaktveranstaltung** mit Schulungen für Mentorinnen, Mentees und Beraterinnen bzw. Leiterinnen der Kontaktstellen sowie die zentrale **Abschlussveranstaltung** im November, an der über 100 Mentorinnen, Mentees, Kontaktstellenmitarbeiterinnen und Interessierte teilnahmen.

Die **Abschlussbefragung 2018** hat erneut gezeigt, dass die Teilnahme am Mentorinnen-Programm sowohl für die Mentorinnen als auch die Mentees fast ausnahmslos ein **großer Gewinn** war.

Wir wollen ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe vermitteln und die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufzeigen.

Deutschland als Hochtechnologieland ist auf das hohe Potenzial technisch ausgebildeter Fachkräfte angewiesen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Bereits heute sind Engpässe in den technischen Berufen – sowohl bei den akademischen als auch den nicht akademischen Fachkräften – zu verzeichnen.

Im Themenfeld Frauen und MINT führen wir die Schwerpunkte des Kompetenzzentrums – Technik, Diversity und Chancengleichheit – zusammen.

Auch wenn der Bedarf regional unterschiedlich ist, so ist ein Ende des Fachkräfteengpasses in vielen technischen Bereichen nicht absehbar. Entsprechend besteht bei den Betrieben ein existenzielles Interesse, neue Potenziale zu erschließen und verstärkt auch Frauen mit technisch-naturwissenschaftlichen Kompetenzen zu gewinnen. Zudem haben viele Unternehmen erkannt, dass gemischte Teams innovativere Ideen und breitere Problemlösungsansätze haben sowie eine bessere Kundinnen- und Kundenorientierung vorweisen können.

Seit 1999 vernetzt das Kompetenzzentrum Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wirtschaft, Stiftungen, Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Verbänden und Frauen-Technik-Vereinigungen, um erfolgreiche Modelle für mehr weiblichen MINT-Nachwuchs breit umzusetzen.

Seit dem Jahr 2008 ist die Geschäftsstelle des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ beim Kompetenzzentrum angesiedelt. Und der Anteil der MINT-Studentinnen steigt: Im Studienjahr 2017 waren knapp 33 Prozent aller Studierenden im ersten Fachsemester eines MINT-Studiengangs Frauen.

Zudem bringt das Kompetenzzentrum die Genderperspektive in das internationale MINT-Bildungsprojekt STIMEY ein.





Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen – „Komm, mach MINT.“

„Komm, mach MINT.“ – der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen führt die Kompetenz von Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Sozialpartnern, Medien und Verbänden zusammen, um das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft zu verändern. Ziel der Initiative ist es, junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Berufskarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen. Bereits über 300 Partnerinnen und Partner unterstützen aktuell diese Zielsetzung mit vielfältigen Aktivitäten und Maßnahmen.

Das Informationsportal www.komm-mach-mint.de bietet einen Überblick über das breite Spektrum von Angeboten zur Gewinnung weiblicher Nachwuchskräfte mit konkreten Tipps, Handlungsempfehlungen und einer bundesweiten Projektlandkarte mit mehr als 1.000 Projekten.

Netzwerktagung von „Komm, mach MINT.“ zum Thema „Digital Mindchange – Wie Unternehmen und Frauen vom digitalen Wandel in der Arbeitswelt profitieren (können)“



Zum vierten Mal bot der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ den Karriere-Auftakt meet.ME an. Ziel von meet.ME ist es, MINT-Studentinnen und -Absolventinnen mit dem starken Netzwerk der Paktpartner/innen von „Komm, mach MINT.“ zusammenzubringen.



NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN IN MINT-BERUFEN

i Bundesweite Netzwerk-Initiative für Frauen in MINT-Berufen

Ziel: Junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge begeistern und Hochschulabsolventinnen für Berufskarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft gewinnen

⌚ 01.03.2008 – 30.09.2020

⚙️ Förderung der Geschäftsstelle „Komm, mach MINT.“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

www.komm-mach-mint.de

1 Seit 2008 ist die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen insgesamt **um 93 Prozent gestiegen** – von **60.000 auf über 115.000 MINT-Studienanfängerinnen**.

Von allen Studierenden, die ein MINT-Studium beginnen, ist somit **jede Dritte** eine Frau.

2017 schlossen **75 Prozent mehr** MINT-Absolventinnen als 2008 ihr Studium ab, **24.000 Absolventinnen mehr** als in 2008.

Das Netzwerk wächst: Über **300 Partner/innen** aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Medien beteiligen sich und initiieren Maßnahmen rund um „Frauen und MINT“.

Mehr als 46.500 Besucher/innen erreichte die „Komm, mach MINT.“-Geschäftsstelle auf **128 Veranstaltungen** in 2018.

MINT IN DER DPT – ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS IN MINT-BERUFEN UND FÜHRUNGSPPOSITIONEN

i Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. führt im Auftrag der Direktion Produktion und Technik (DPT) des WDR eine Organisationsstudie im Themenbereich MINT in der DPT durch. Ziele der Studie sind Erkenntnisse über die künftige Sicherung der Bedarfe an qualifizierten Fachkräften und eine Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufsfeldern und Führungspositionen.

🕒 01.09.2017 – 28.02.2019

⚙️ Direktion Produktion und Technik (DPT)



STIMEY – SCIENCE TECHNOLOGY INNOVATION MATHEMATICS ENGINEERING FOR THE YOUNG

i Europäisches Netzwerk & Bildungsplattform, um mehr junge Menschen zwischen zehn und 18 Jahren für MINT zu gewinnen. Universitäten, Schulen, Lehrkräfte, Studierende, Eltern, Unternehmen sowie Medien arbeiten zusammen und bilden ein Netzwerk, in dem MINT mithilfe eines Bildungsportals Teil des alltäglichen Lebens junger Menschen wird. Gleichzeitig werden Jugendliche auf zukünftige Berufswege vorbereitet. Das Kompetenzzentrum Technik, Diversity, Chancengleichheit e. V. bringt die Genderperspektive in das Projekt ein und ist Verbreitungspartnerin.

🕒 01.09.2016 – 31.08.2019

⚙️ Europäische Kommission

Koordination: Universidad de Cadiz, Spanien

Verbundpartner/innen: Hochschule Emden/Leer, Polotsk State University, University of Macedonia, University of Jyväskylä, MLS Multimedia AE, Babyradio

🏆 Entwicklung einer innovativen Lernplattform, auf der unterschiedliche Lerntechnologien kombiniert werden. Die kreativen Komponenten des STIMEY-Lehrens und -Lernens sind: Gamification, E-Portfolio, Radio, Roboter als Lern-„Buddies“ und unternehmerische Tools für die berufliche Orientierung, verknüpft durch Social-Media-Angebote.

www.stimey.eu



Mehr als 90 Projekte hat das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. in den letzten Jahren erfolgreich durchgeführt – regional, bundesweit und international. Im Jahr 2018 gab es allein 14 Initiativen und Projekte. Neben aller Quantität zählt jedoch die Qualität. Welche Wirkung haben diese Projekte entfaltet?



Girls'Day und Boys'Day zeigen Wirkung

Die vom Kompetenzzentrum regelmäßig durchgeführten Evaluationen der Aktionstage Girls'Day und Boys'Day belegen eine steigende Aufgeschlossenheit der teilnehmenden Unternehmen und Einrichtungen. An der groß angelegten Girls'Day- und Boys'Day-Befragung 2018 haben 9.839 Mädchen und 7.469 Jungen teilgenommen, sowie 2.277 Girls'Day-Unternehmen und 1.806 Boys'Day-Institutionen und 517 Schulen. In der Evaluation wurde deutlich, dass über ein Drittel, nämlich 38 Prozent der sich mehrfach am Girls'Day beteiligenden Unternehmen und Institutionen, Bewerbungen von ehemaligen Girls'Day-Teilnehmerinnen erhalten hat: Die Transferquote beträgt 72 Prozent – das heißt, von 746 Bewerberinnen für Ausbildung und Praktika werden 545 junge Frauen eingestellt. Auch beim Boys'Day dokumentieren die Zahlen eine positive Wirkung: Von 2015 bis 2018 ist der Anteil der Einrichtungen, die Bewerbungen von ehemaligen Boys'Day-Teilnehmern auf Praktikumsplätze erhalten haben, von 20 auf 24 Prozent gestiegen. Auch hier war die Transferquote hoch: 71 Prozent der sich bewerbenden jungen Männer wurden als Auszubildender oder Praktikant eingestellt. Viele der an den Aktionstagen teilnehmenden Institutionen erleben also einen unmittelbaren Effekt ihrer Aktivitäten im Hinblick auf die Akquise potenzieller Nachwuchskräfte.

In den Betrieben wirkt der Girls'Day nach innen und nach außen: Der Mädchen-Zukunftstag ist relevant für die eigene Außendarstellung und entspricht dem Unternehmensleitbild – das sagen 82 Prozent der Organisati-

onen, die sich am Girls'Day beteiligt haben. Annähernd drei Viertel (73 Prozent) der befragten Unternehmen und Institutionen sehen den Girls'Day als Instrument, um neue Personalressourcen zu erschließen. 67 Prozent der Unternehmen und Einrichtungen möchten durch den Girls'Day den Anteil der weiblichen Beschäftigten erhöhen. Den Boys'Day nutzen 74 Prozent der befragten Einrichtungen, um den Anteil der männlichen Beschäftigten zu erhöhen.

Auch an den Schulen ist das Thema „gendersensible Berufs- und Studienorientierung“ messbar angekommen: In der Evaluation zum Girls'Day und Boys'Day 2015 gaben bereits 39 Prozent der Schulen an, dass ihr Schulprofil einen Schwerpunkt zur Berufsorientierung mit besonderer Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte beinhaltet. Für drei Viertel (75%) aller Schulen gehören Girls'Day und Boys'Day zum festen Bestandteil des Schulprogramms.

Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees

Die Zahl der aktiven Partnerinnen und Partner in der Initiative Klischeefrei, die sich für Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees einsetzt, hat sich seit dem Start der Initiative Ende 2016 deutlich erhöht. Allein in 2018 sind 70 neue Partnerinnen und Partner dazugekommen. Darunter sind Verbände wie die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag

(DIHK), mit der Stadt Bielefeld die erste kommunale Verwaltung, außerdem international agierende Unternehmen wie die Deutsche Telekom AG und Accenture. Aber auch Bildungseinrichtungen wie die Kindertagesstätte Biene Maja aus Stralsund, das Werner-von-Siemens-Gymnasium aus Berlin und die Firma KIESS Innenausbau Stuttgart sind der Initiative Klischeefrei beigetreten.

Frauen in MINT-Berufen

Der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“ arbeitet seit 2008 daran, das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft zu verändern, mehr Mädchen und junge Frauen für diese Studiengänge und Berufsfelder zu begeistern und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft zu gewinnen. Der Erfolg kann sich sehen lassen: Mehr und mehr Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Hochschulen, Sozialpartner und Institutionen sind sich des Potenzials gut ausgebildeter Frauen bewusst und engagieren sich mit vielfältigen Projekten und Maßnahmen im Pakt. Das lässt sich konkret an der wachsenden Zahl der Paktpartnerinnen und -partner ablesen: Von 2008 bis Ende 2018 hat sich deren Zahl von 46 auf fast 300 gesteigert. Die große Mehrheit der Partnerinnen und Partner gibt in den alle zwei Jahre stattfindenden Befragungen an, dass sie ihre Maßnahmen rund um „Frauen in MINT.“ seit dem Paktbeitritt ausgebaut haben. Auch die Zahl der MINT-Studienanfängerinnen steigt kontinuierlich: Von 2008 bis 2017 ist die Anzahl der Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern um 93 Prozent auf 115.130 angestiegen und übertrifft damit die pro-



zentuale Steigerung in der allgemeinen Studienneigung der Frauen, die im gleichen Zeitraum um 65 Prozent gestiegen ist, deutlich. Damit ist mittlerweile fast ein Drittel der MINT-Studierenden weiblich. Insbesondere die für die Digitalisierung zentralen Studienbereiche Informatik und Elektrotechnik/Informationstechnik werden bei Frauen immer beliebter. Über sechs Prozentpunkte mehr Studienanfängerinnen in der Elektrotechnik und der Informatik als noch 2008 sind eine ermutigende Entwicklung. Der kontinuierliche Aufwärtstrend schlägt sich mittlerweile auch in den Zahlen der Absolventinnen nieder.

Familie und Beruf

Äußerst wirksam ist auch das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen, das das Kompetenzzentrum im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau (Baden-Württemberg) betreut. Mit großer Übereinstimmung haben die Teilnehmerinnen ihre Tandemarbeit mit „gut“ oder „sehr gut“ bewertet. Bei einer Befragung im Dezember 2018 hat die Hälfte der Mentees angegeben, dass sie nun in Arbeit seien. „Das unterstreicht den Erfolg und die Wirksamkeit“, beurteilt die zuständige Landeswirtschaftsministerin Dr. Nicole Hoffmeister-Kraut.



Traditionelle Muster aufzubrechen, ist in der Regel ein Jahrzehnte währender Prozess. Unsere Projekte wirken nachhaltig und fördern Vielfalt als ein Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.



D21-Digital-Index

Der D21-Digital-Index ist eine Weiterentwicklung des (N)ONLINER Atlas (2001–2014) und mit knapp 20.500 Befragten die umfangreichste und aussagekräftigste Studie zum Internetnutzungsverhalten der Deutschen. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. ist Unterstützerin des D21-Digital-Index und wird durch Romy Stühmeier vertreten.

Initiative Klischeefrei

Die Initiative Klischeefrei ist aus dem Ständigen Forum, einem Expertinnen- und Expertenkreis für eine geschlechtersensible Berufs- und Studienwahl, hervorgegangen. Es wurde im Mai 2014 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiiert. Ziel der Initiative Klischeefrei ist, bundesweit ein gemeinsames Verständnis von einer Berufs- und Studienwahl herzustellen, die frei von Geschlechterklischees ist, geeignete Maßnahmen zu deren Umsetzung zu identifizieren und diese wirkungsorientiert zu begleiten. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. wird im Ständigen Forum durch Sabine Mellies vertreten und ist zudem Partnerin der Initiative Klischeefrei.

„MINT & SOZIAL for you“ und „abi extra>>“

Die Sonderhefte der Bundesagentur für Arbeit stellen junge Frauen und Männer vor, die sich für Studiengänge und Ausbildungswege entschieden haben, in denen ihr Geschlecht bislang unterrepräsentiert ist. Die Hefte erscheinen in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. und un-

terstützen die Zielsetzungen der Initiative Klischeefrei, der Projekte Boys‘Day – Jungen-Zukunftstag, Girls‘Day – Mädchen-Zukunftstag und des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“

Nationales MINT-Forum

Das Nationale MINT-Forum ist ein Zusammenschluss von 30 Institutionen zur Förderung der Bildung in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT).

Es wurde 2012 auf Initiative der acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften und der BDA/BDI-Initiative „MINT Zukunft schaffen“ gegründet. Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. ist Mitglied im Nationalen MINT-Forum. Aus dem Vorstand sind Prof. Barbara Schwarze (Vorsitzende), Wolfgang Gollub vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall und Sabine Schwarz von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in den Arbeitsgruppen „MINT-Frauen 4.0 – gewinnen und halten“, „Attraktivität der Ingenieurberufe“ und „Qualitätssicherung / Evaluation von MINT-Bildungs-Angeboten“ aktiv.

National Point of Contact (NPOC) des European Centre for Women in Technology (ECWT)

Das European Centre for Women in Technology (ECWT) ist eine Non-Profit-Organisation mit Hauptsitz in Norwegen, die es sich zum Ziel gesetzt hat, den Anteil von Mädchen und Frauen in MINT – insbesondere in der Informations- und Kommunikationstechnik – zu erhöhen und die öffentliche Aufmerksamkeit auf den Gender-Aspekt in diesen Bereichen zu lenken. Seit Januar 2014 ist das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. mit Ansprechperson Christina Haaf der deutsche National Point of Contact (NPOC) des ECWT und dient als Anlaufstelle für Interessenvertreterinnen und -vertreter in Deutschland.

WomenPower 2018

Der Karrierekongress für Frauen findet jährlich im Rahmen der Hannover Messe statt und ist ein Forum für zukunftsorientierten Wissenstransfer sowie eine Netzwerkplattform zu arbeits- und gesellschaftspolitischen Trends. Die Vorsitzende des Kompetenzzentrums, Prof. Barbara Schwarze, ist Vorsitzende des Kongressbeirats. Auch Vorstandsmitglied Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui ist Mitglied im Kongressbeirat. Das Kompetenzzentrum beteiligt sich aktiv mit Workshops und einem Messestand.



Weitere Partnerschaften

(in alphabetischer Reihenfolge)

ARBEITSKREIS FRAUEN IN FORSCHUNGSZENTREN DER HERMANN VON HELMHOLTZ-GEMEINSCHAFT DEUTSCHER FORSCHUNGSZENTREN E. V. (AKFIFZ)

kompetenzz. hat Gaststatus mit Berichtsfunktion

BOYS IN CARE

kompetenzz. ist Associate Partner

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT JUNGENARBEIT E. V.

kompetenzz. ist Mitglied

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHENPOLITIK E. V.

kompetenzz. ist Mitglied

BUNDESFORUM MÄNNER

kompetenzz. ist Gründungsmitglied

CHARTA DER VIELFALT

kompetenzz. ist Netzwerkmitglied

CHEFIN – Chancengerechte Entwicklung von Frauenkarrieren im MINT-Bereich

Dr. Ulrike Struwe ist Mitglied des Beirats

DIGITAL-KOMPASS

Ute Kempf ist Mitglied des Projektbeirats

ENERGIE IMPULS OWL E. V.

wechselseitige Mitgliedschaft

ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

kompetenzz. ist Netzwerkmitglied

EXPERIMINT E. V.

wechselseitige Mitgliedschaft

FACHHOCHSCHULE BIELEFELD

kompetenzz. ist An-Institut der FH Bielefeld

FACHKRÄFTEBÜNDNIS OWL

kompetenzz. ist Netzwerkmitglied

FRAUNHOFER/IAIS, ROBERTA – LERNEN MIT ROBOTERN

kompetenzz. bietet als zertifizierte Partnerin Roberta-Kurse an

GENDERMINT 4.0 – STUDIENGANGENTSCHIEDUNGEN, STUDIENEINGANG UND STUDIENERFOLG VON FRAUEN (UND MÄNNERN) IN MINT

Prof. Barbara Schwarze und Dr. Ulrike Struwe sind Mitglieder des Beirats

GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIK E. V.

Prof. Barbara Schwarze ist Mitglied des Beirats Aus- und Weiterbildung

INITIATIVE D21 E. V.

wechselseitige Mitgliedschaft; Prof. Barbara Schwarze ist Mitglied des Präsidiums; kompetenzz. ist Mitglied in der D21-Arbeitsgruppe „Bildung“ und der Unterarbeitsgruppe „Algorithmen-Monitoring“.

INTERNATIONAL GENDER DESIGN NETWORK – IPHIGENIA GENDER DESIGN AWARD

Prof. Dr. Nicola Marsden ist Mitglied im Research-Committee iphiGenia

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND WOHNUNGSBAU BADEN-WÜRTTEMBERG, BEIRAT „VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE“

Dr. Kerstin Weißenstein ist Mitglied des Beirats (für die Service- und Koordinierungsstelle Landesprogramm Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg)

MINT ZUKUNFT SCHAFFEN E. V.

Dr. Ulrike Struwe ist Mitglied des Strategierats

NEW AUTOMATION E. V.

kompetenzz. ist Mitglied; Prof. Barbara Schwarze ist Mitglied des Präsidiums

STIFTUNG BILDUNG

Sabine Mellies ist Mitglied des Kuratoriums

TECHNISCHE HOCHSCHULE OSTWESTFALEN-LIPPE

Prof. Barbara Schwarze ist Mitglied des Hochschulrats

VDI VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE E. V. – PROJEKTGRUPPE GENDER & DIVERSITY

Dr. Ulrike Struwe ist Mitglied

VEREIN MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHER EXCELLENCE-CENTER AN SCHULEN E. V. (MINT-EC)

kompetenzz. ist Mitglied

WANGELINER WORKCAMPS – EINE GRÜNE IDEE VON ZUKUNFT

Dr. Ulrike Struwe ist Mitglied des Beirats

WISSENSCHAFTSLADEN BONN E. V.

wechselseitige Mitgliedschaft; Sabine Mellies ist Mitglied des Beirats

WOMEN@MIDDLE MARKET – NETZWERK FÜR AMBITIÖSE FACH- UND FÜHRUNGSFRAUEN

Prof. Barbara Schwarze ist Mitglied



MITGLIEDER DES VEREINS

Die einmal jährlich tagende Mitgliederversammlung ist das höchste Entscheidungsgremium des Vereins. Der Vorstand des Vereins wird von den Mitgliedern in dieser Versammlung für eine Laufzeit von drei Jahren gewählt.

ORGANISATIONEN UND VERBÄNDE

ARBEITGEBERVERBAND GESAMTMETALL
 BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT
 DAB DEUTSCHER AKADEMIKERINNENBUND E. V.
 DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND
 DEUTSCHER INGENIEURINNENBUND (DIB) E. V.
 DEUTSCHLAND SICHER IM NETZ E. V.
 ENERGIE IMPULS OWL E. V.
 EXPERIMINT E. V.
 FRAUEN IN NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK (NUT) E. V.
 GESELLSCHAFT FÜR INFORMATIK E. V.
 INITIATIVE D21 E. V.
 INITIATIVE FÜR BESCHÄFTIGUNG OWL E. V.
 LIFE E. V.
 NETZWERK ZENIT E. V.
 NEW AUTOMATION E. V.
 VDE VERBAND DER ELEKTROTECHNIK ELEKTRONIK
 INFORMATIONSTECHNIK E. V.
 VDI VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE E. V.
 VDI/VDE INNOVATION + TECHNIK GMBH

VDU VERBAND DEUTSCHER UNTERNEHMERINNEN E. V.
 VER.DI E. V.
 WEBGRRLS E. V.
 WILA BONN E. V.

UNTERNEHMEN, HOCHSCHULEN UND FORSCHUNG

ACCENTURE
 DEUTSCHE TELEKOM AG
 FACHHOCHSCHULE BIELEFELD
 FRAUNHOFER GESELLSCHAFT ZUR FÖRDERUNG DER
 ANGEWANDTEN FORSCHUNG E. V.
 HOCHSCHULE RUHR WEST
 IFW LEIBNIZ-INSTITUT FÜR FESTKÖRPER- UND WERK-
 STOFFFORSCHUNG DRESDEN E. V.
 RECHTSANWÄLTE BLAZEK ELLERBROCK MALAR TRUBE
 UNIVERSITÄT BIELEFELD

33 PERSÖNLICHE MITGLIEDER, FÖRDER- MITGLIEDER UND EHRENMITGLIEDER

GESCHÄFTSFÜHRENDER VORSTAND

Der Vorstand des Vereins hat derzeit 21 Mitglieder. Er besteht aus dem geschäftsführenden Vorstand und den Beisitzerinnen und Beisitzern. Der geschäftsführende Vorstand setzt die Geschäftsführung der Geschäftsstelle ein und führt die laufenden Geschäfte des Vereins. Im geschäftsführenden Vorstand nehmen derzeit drei Personen die Aufgaben der Vorsitzenden und der Stellvertreterin sowie der Schriftführerin und des Schatzmeisters wahr. Die 18 Beisitzerinnen und Beisitzer zeichnen für die Entwicklung und Gestaltung der Vereinsthemen und des Bereichs Internationales verantwortlich.



PROF. BARBARA SCHWARZE
Vorsitzende

Professorin für Gender und Diversity Studies an der Hochschule Osnabrück, Fakultät Ingenieurwissenschaften und Informatik

Mitglied des Präsidiums der Initiative D21 e. V., Mitglied des Präsidiums von New Automation e. V., Mitglied des Hochschulrats der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Mitglied im VDI e. V., Mitglied im VDE e. V., Mitglied bei ver.di, Vorsitzende des Kongressbeirats WoMenPower auf der Hannover Messe, Mitglied des Beirats „Aus- und Weiterbildung“ der Gesellschaft für Informatik e. V., Leitung des Niedersachsen-Technikums



PROF. DR. NICOLA MARSDEN
stellvertretende Vorsitzende,
Schriftführerin

Professorin für Software Engineering an der Hochschule Heilbronn

Leitung des Netzwerks Gender.Wissen.Informatik., Stellv. Direktorin des Heilbronner Instituts für angewandte Marktforschung, Leitung des Forschungsschwerpunkts „Management, Innovation, Gesellschaft“ im Baden-Württemberg Center of Applied Research (BW-CAR), Advisory Board Member „Gender Equality in Information Science and Technology“ EQUAL-IST

Bis zu ihrem plötzlichen und unerwarteten Tod am 20. August 2018 war Prof. Susanne Ihlen als stellvertretende Vorsitzende im Kompetenzzentrum engagiert. Wir vermissen sie als Kollegin, Freundin und Weggefährtin.



PROF. DR. FRIEDRICH BIEGLER-KÖNIG
Schatzmeister

Vizepräsident für Planung und Infrastruktur an der Fachhochschule Bielefeld, Professor für Angewandte Mathematik und Informatik

WEITERE VORSTANDSMITGLIEDER

(in alphabetischer Reihenfolge)

DR. ALEXANDER BÖHNE

Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V., Leiter Sozialpolitik und Volkswirtschaft

PROF. DR. JÜRGEN BUDDE

Europa-Universität Flensburg, Leiter der Abteilung Schulpädagogik am Institut für Erziehungswissenschaften

DR. REGINA BUHR

Senior Expert

WOLFGANG GOLLUB

Arbeitgeberverband Gesamtmetall, Leiter der Abteilung Nachwuchssicherung und Projektleiter thinkING.

SOPHIA HATZELMANN

Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU), Kommissionsvorsitzende des Ausschusses VDU-MINT+

CHRISTINE HENNIG

Ixus GmbH, Wissensmanagerin IT, Gesellschaft für Informatik e. V. (GI), Fachgruppe „Frauen und Informatik“

HANS W. JABLONSKI

JBD Jablonski Business Diversity, Experte und Berater zum Thema Diversity & Inclusion

SYLVIA KEGEL

deutscher ingenieurinnenbund dib e. V., Vorstandsmitglied, Ressort Finanzen

SABINE KLENZ

Deutsche Telekom AG, Beauftragte für Chancengleichheit und Diversity

NICOLE KREIE

WAGO Kontakttechnik GmbH & Co. KG, Leitung Abteilung Projektservice International als selbstständiger Bereich

ELKE LÜCKE

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Leiterin Personalentwicklung & Personalstrategie

JUTTA MÄNNLE

Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e. V. (VDE), Leiterin Teams Elektroingenieurinnen

DR. HELA MEHRTENS

GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung, Gleichstellungsbeauftragte und Mitglied im Arbeitskreis Frauen in Forschungszentren (akfifz)

CLAUDIA MENNE

Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Organisationspolitik, Service und IT

PROF. DR. MARTINA SCHRAUDNER

TU Berlin, Leiterin des Fachgebiets „Gender- und Diversity-Aspekte in Organisationen“ am Institut für Werkzeugmaschinen und Fabrikbetrieb, Leiterin des Center for Responsible Research and Innovation am Fraunhofer IAO und im Vorstand der acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e. V.

SABINE SCHWARZ

Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, Leiterin des Kompetenzzentrums Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

ROBERT A. WIELAND

Global Chief Innovation Officer Kantar Insights, Geschäftsführer Kantar TNS Deutschland

PROF. DR.-ING. BURGHILDE WIENEKE-TOUTAOU

Stellvertretende Vorsitzende des Bereichs „Frauen im Ingenieurberuf“ (fib) im Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

KURATORIUM

Das Kuratorium unterstützt und berät den Vorstand des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. bei der Erfüllung seiner Aufgaben.



PROF. DR. CLAUDIA ECKERT
Vorsitzende

Leiterin des Lehrstuhls für Sicherheit in der Informatik an der Fakultät Informatik der TU München

Leiterin des Fraunhofer-Instituts für Angewandte und Integrierte Sicherheit (AISEC) in München



Foto: MDR

PROF. DR.-ING. GABRIELE SCHADE
stellvertretende Vorsitzende

Professorin der Medieninformatik an der FH Erfurt

stellv. Vorsitzende des MDR-Rundfunkrates & Telemedienausschussvorsitzende der ARD-Gremienvorsitzendenkonferenz

WEITERE KURATORIUMSMITGLIEDER

(in alphabetischer Reihenfolge)

NICOLE BAUER

MdB, Mitglied im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

BERND BECKING

Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, Vorsitzender der Geschäftsführung

UTE BRUTZKI

Bundesverwaltung ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereichsleiterin Genderpolitik

DR. KARAMBA DIABY

MdB, Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

PROF. THOMAS EDIG

VW Nutzfahrzeuge, Markenvorstand Personal

PROF. DR. FRIEDRICH ESSER

Bundesinstitut für Berufsbildung, Präsident

DR. ELKE FRANK

Deutsche Telekom, Leiterin Group Performance Development

BRITTA FRIELINGSDORF

Westdeutscher Rundfunk Köln – WDR, Diversity-Managerin

KAI GEHRING

MdB, Mitglied im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung

DR. ANDREAS GOERDELER

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Leiter der Unterabteilung Informationsgesellschaft; Medien

SUSANNE GRAAP

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen, Referatsleiterin „Gleichstellung von Frau und Mann“

BERND HEINRICHS

Cisco Systems GmbH, Direktor Business Development und Marketing

PROF. DR. STEPHAN HÖYNG

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin, Lehrkraft im Studienschwerpunkt Geschlechterdifferenzierende Soziale Arbeit

MATTHIAS GRAF VON KIELMANSEGG

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Leiter der Abteilung Strategien und Grundsatzfragen

PROF. DR. PETRA MISCHNICK

Technische Universität Braunschweig, Lehrstuhlinhaberin am Institut für Lebensmittelchemie

SIEGMAR MOSDORF

CNC Aktiengesellschaft, Vorstand

N.N.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Leitung Abteilung Gleichstellung

PROF. DR. GUNTHER OLESCH

Phoenix Contact, Geschäftsführer

ROLF PFRENGLE

Prof. WSHiU / Hochschule für Handel und Dienstleistungen Posen, Dr. h. c. University of Technology Bratislava, ehem. Rektor der Fachhochschule Dresden (FHD), Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V., Mitglied des Vorstands

NADINE SCHÖN

MdB, Mitglied im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

PROF. DR. INGEBORG SCHRAMM-WÖLK

Fachhochschule Bielefeld, Präsidentin

PROF. DR. URSULA VAN RIENEN

Universität Rostock, Lehrstuhlinhaberin für Theoretische Elektrotechnik

ANJA WEUSTHOF

Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand

Alle Mitglieder des Kuratoriums finden Sie hier:

www.kompetenzz.de/Ueber-uns/Verein/Kuratorium

Bilanz

Das Kompetenzzentrum verfügt mit 479 T€ zum Bilanzstichtag 31.12.2018 über einen hohen Eigenkapitalanteil von 34 % der Bilanzsumme.

Das Fremdkapital besteht aus den gebildeten Rückstellungen (528 T€) sowie kurzfristigen Verbindlichkeiten von 377 T€.

Das Umlaufvermögen von 1.362 T€ setzt sich zusammen aus den liquiden Mitteln (73 %) sowie kurzfristigen Forderungen (27 %). Das Anlagevermögen betrug 22 T€.

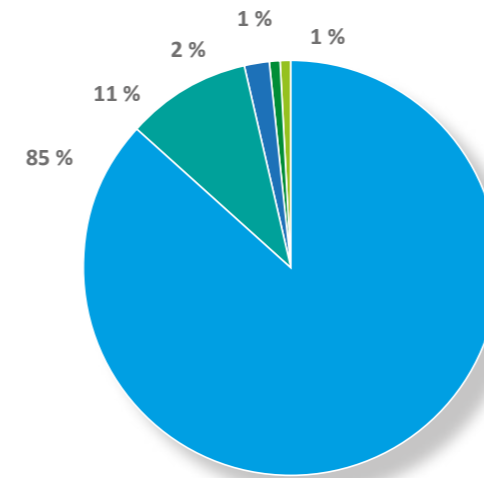
Insgesamt wurde im Geschäftsjahr 2018 ein Jahresüberschuss von 9 T€ erzielt – nach einem Überschuss von 34 T€ in 2017.

Haben Sie Interesse an dem ausführlichen Bericht der Wirtschaftsprüfung, dann wenden Sie sich gerne an die kaufmännische Leitung:

Martina Köppke
koeppke@kompetenzz.de

Ertragslage/Mittelherkunft

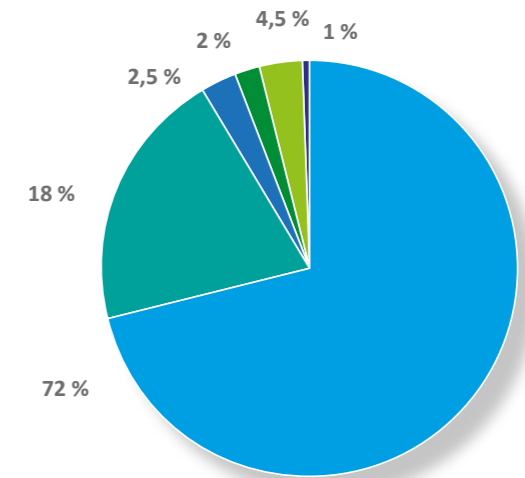
Die Gesamterträge beliefen sich in 2018 auf 3.428 T€, der Hauptanteil wurde mit 85 % im ideellen Bereich erzielt. Im Wirtschafts- und Zweckbetrieb lagen die Erträge bei 11 %, gefolgt von den Spendenerträgen (2 %), den Mitgliedsbeiträgen (1 %) und den sonstigen Erträgen (1 %).



- Zuschusserträge 85 %
- Umsatzerträge 11 % (Zweck- und Wirtschaftsbetrieb)
- Spendenerträge 2 %
- sonstige betriebliche Erträge 1 %
- Mitgliedsbeiträge 1 %

Aufwendungen/Mittelverwendung

Die Gesamtaufwendungen betrugen 3.419 T€ in 2018, der überwiegende Anteil lag bei den Personalaufwendungen (72 %), dem Aufwand für bezogene Leistungen mit 18 %, den sonstigen Aufwendungen (9 %) für Reisen, Mieten, Werbung etc. sowie den Abschreibungen (1 %).



- Personal 72 %
- bezogene Leistungen/Materialaufwand 18 %
- Reisen 2,5 %
- Mietaufwand 2 %
- sonstiger betrieblicher Aufwand 4,5 %
- Abschreibungen 1 %



Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Wir bündeln Expertise aus Forschung und Praxis für die Anerkennung von Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.

Profitieren auch Sie von dem lebendigen Austausch und den innovativen Ideen der vielfältigen Akteurinnen und Akteure und wirken Sie aktiv in unserem Netzwerk mit!

Für Sie als Mitglied bietet sich die Chance, durch Zusammenarbeit neue Bündnisse einzugehen und mitzugestalten. So entstehen vielfältige Möglichkeiten der strategischen Umsetzung von breitenwirksamen Aktionen und Initiativen.

Wir freuen uns über Ihr Engagement und sind gespannt auf Ihre neuen Ideen, Aktivitäten und Perspektiven für die weitere gemeinsame Arbeit.

Die **Vereinsatzung**, den **Mitgliedsantrag** sowie die **Beitragsordnung** finden Sie online: www.kompetenzz.de/Ueber-uns/Verein/Mitglied-werden

Haben Sie Fragen, Ideen und Anregungen zum Engagement im Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.? Dann wenden Sie sich gerne direkt an unsere Geschäftsführerinnen:

Sabine Mellies

Tel. +49.521.106-70 344
mellies@kompetenzz.de

Dr. Ulrike Struwe

Tel. +49.521.106-70 348
struwe@kompetenzz.de

Accenture neues Vereinsmitglied von kompetenzz.

Accenture ist ein internationales Beratungsunternehmen, das vielfältige Lösungen an der Schnittstelle zwischen Business und Technologie anbietet. Ein großes Thema ist der digitale Wandel. Accenture bietet als Sparringspartner einen Rundum-Service: von der Strategie über die Implementierung neuer Prozesse und Technologien bis hin zur Vermarktung. Accenture ist 2018 institutionelles Mitglied beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. geworden.

„Wir freuen uns sehr über die Mitgliedschaft von Accenture und auf die zukünftige Zusammenarbeit mit diesem starken Partner in Wirtschaft und IT“, sagt Sabine Mellies, Geschäftsführerin des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. Mittlerweile hat das Kompetenzzentrum 30 institutionelle und 33 persönliche Mitglieder, Fördermitglieder und Ehrenmitglieder.

Ein erstes gemeinsames Projekt unter Federführung von Kompetenzzentrum und Accenture gibt es schon: Girls digital. Am 2. Februar 2019 hatten Mädchen zwischen 15 und 17 Jahren an fünf Accenture-Standorten die Möglichkeit, das Berufsfeld IT und Digitales näher kennenzulernen.

Lesen Sie das ganze Interview unter: www.kompetenzz.de/Aktuelles/Accenture-kompetenzz



Kerstin Broßat, Leiterin Diversity bei Accenture, und Sabine Mellies, Geschäftsführerin Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Die Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und Vielfalt als Erfolgsprinzip ist nicht nur leitend für unsere inhaltliche Arbeit, sondern auch für unsere Unternehmenskultur und Personalentwicklung.



Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter suchen wir projekt- und anlassbezogen. Falls Sie sich für eine Tätigkeit bei uns interessieren, schauen Sie gerne hier vorbei: www.kompetenz.de/Ueber-uns/Geschaefsstelle/Stellenangebote

- Unsere flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen berücksichtigen die Wünsche und Erfordernisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Führung in Teilzeit ist für uns eine Selbstverständlichkeit.
- Lebenslanges Lernen fördern wir durch gezielte Weiterbildungsangebote.
- Wir bieten Remote-Arbeitsplätze und nutzen diverse Kommunikationsplattformen zur Unterstützung der Zusammenarbeit von virtuellen Teams.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Eltern- und/oder Pflegezeit bieten wir Angebote zum Kontakt halten.
- Unsere Angebote zum stufenweisen Wiedereinstieg nach Krankheit, Pflege- und Elternzeit gehen über die gesetzlichen Regelungen hinaus.
- Als An-Institut der Fachhochschule Bielefeld stehen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Betreuungsplätze für ihre Kinder sowie die Angebote der Ferienbetreuung zur Verfügung.
- Als An-Institut der Fachhochschule Bielefeld können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine vergünstigte Monatskarte für den ÖPNV erwerben.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen dank einer Vereinbarung mit der Fachhochschule Bielefeld kostenfrei das Gesundheitsprogramm der Universität Bielefeld.
- Wir begrüßen bürgerschaftliches Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



**DR. MIRIAM BRÖCKEL**

Sozialforschung, Evaluation,
Projektentwicklung
Tel. +49.521.106-70 529
broeckel@kompetenzz.de

**DR. STEPHANIE FORGE**

Wissenschaftliche
Fachreferentin
Tel. +49.521.106-73 49
forge@kompetenzz.de

**CHRISTINA HAAF**

Presse- und Öffentlichkeits-
arbeit, Koordination Interna-
tionales, Projektentwicklung
Tel. +49.521.106-72 38
haaf@kompetenzz.de

**BÄRBEL HENKENJOHANN**

Projektassistenz, Veran-
staltungsorganisation
Tel. +49.521.106-70 598
henkenjohann@kompetenzz.de

**IZABELA BUKOWSKA**

Assistentin der Geschäfts-
führung, Projektcontrolling
Tel. +49.521.106-70 346
bukowska@kompetenzz.de

**LORE FUNK**

Sozialforschung, Evaluation,
Projektentwicklung
Tel. +49.521.106-73 00
funk@kompetenzz.de

**PETRA HAGEN**

Projektassistenz
Tel. +49.521.106-73 50
hagen@kompetenzz.de

**CAROLA HERBST**

Referentin für Online-
Kommunikation,
Social Media Managerin
Tel. +49.521.106-73 59
herbst@kompetenzz.de

**MIGUEL DIAZ**

Wissenschaftlicher Fach-
referent, Projektleitung
Tel. +49.521.106-73 51
diaz@kompetenzz.de

**JULIANA GROß**

Wissenschaftliche
Fachreferentin
Tel. +49.521.106-70 599
gross@kompetenzz.de

**SABINE HEINE**

Projektassistenz, Statistik
Tel. +49.521.106-73 24
heine@kompetenzz.de

**UTE KEMPF**

Projektleitung und
-entwicklung, IT-Koordination
Tel. +49.521.106-705 27
kempf@kompetenzz.de

**LYDIA DIEGMANN**

Referentin
Tel. +49.521.106-73 51
diegmann@kompetenzz.de

**INES GROßKOPF**

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Tel. +49.521.106-72 38
grosskopf@kompetenzz.de

**NIELS HEINEMANN**

Anwendungs-
programmierung
Tel. +49.521.106-73 56
heinemann@kompetenzz.de

**MARTINA KÖPPKE**

Kaufmännische Leitung,
Controlling
Tel. +49.521.106-72 36
koepcke@kompetenzz.de

**ARAYA KÖRNER**

Systemadministration
Tel. +49.521.106-73 25
koerner@kompetenzz.de

**SASCHA MEINERT**

Fachberater
Tel. +49.521.106-72 02
meinert@kompetenzz.de

**NINA REINING**

Referentin für Online-
Kommunikation
Tel. +49.221-204 77 922
reining@kompetenzz.de

**JUDITH SCHAPER**

Referentin Evaluation
Tel. +49.521.106-70 528
schaper@kompetenzz.de

**CHRISTOPH KRÖGER**

Projektentwicklung
Tel. +49.521.106-70 552
kroeger@kompetenzz.de

**SABINE MELLIES**

Geschäftsführung, strate-
gische Beratung, Projekt-
leitung, -entwicklung
Tel. +49.521.106-70 344
mellies@kompetenzz.de

**JENNIFER REKER**

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Tel. +49.521.106-73 78
reker@kompetenzz.de

**MARION SCHIRNEKER**

Zentrale Koordination,
Projektassistenz
Tel. +49.521.106-73 22
schirneker@kompetenzz.de

**PIA LÜDEKING**

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Tel. +49.521.106-70 526
luedeking@kompetenzz.de

**SIMONE PLaß**

Assistenz Marketing,
Veranstaltungsorganisation
Tel. +49.521.106-73 62
plass@kompetenzz.de

**SARAH ROBRECHT**

Veranstaltungsmanagement
Tel. +49.521.106-73 82
robrecht@kompetenzz.de

**CLAUDIA SCHNELL**

Referentin für
Online-Kommunikation
Tel. +49.521.106-72 05
schnell@kompetenzz.de

**KARIN LÜHMANN**

Projekt- und
Netzwerkkoordination
Tel. +49.521.106-70 553
luehmann@kompetenzz.de

**STEFAN PUMP**

Anwendungsprogram-
mierung, Datenschutz-
beauftragter
Tel. +49.521.106-72 33
pump@kompetenzz.de

**MARTIN RUTHA**

Projektleitung und
-entwicklung
Tel. +49.521.106-73 64
rutha@kompetenzz.de

**ELISABETH SCHÖPPNER**

Projektleitung und
-entwicklung
Tel. +49.521.106-73 81
schoepner@kompetenzz.de

**HANNELORE SCHUBERT**

Buchhaltung und
Personalverwaltung
Tel. +49.521.106-70 345
schubert@kompetenzz.de

**LOTHAR STIRNAT**

Buchhaltung und Personal-
verwaltung
Tel. +49.521.106-70 345
stirnat@kompetenzz.de

**MANUELA THIELE**

ist im März 2018 als Mitar-
beiterin ausgeschieden

**WENKA WENTZEL**

Sozialforschung, Evaluation,
Projektentwicklung
Tel. +49.521.106-73 43
wentzel@kompetenzz.de

**ANNETTE SCHUDY**

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Tel. +49.521.106-73 88
schudy@kompetenzz.de

**YVONNE STOCK**

Projektassistenz
Tel. +49.521.106-73 60
stock@kompetenzz.de

**JESSICA VOGT**

Referentin für Online-
Kommunikation
Tel. +49.521.106-73 87
vogt@kompetenzz.de

**BRITTA ZACHAU**

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit
Tel. +49.521.106-73 21
zachau@kompetenzz.de

**PROF. BARBARA SCHWARZE**

Strategische Beratung,
Projektentwicklung
Tel. +49.521.106-73 22
schwarze@kompetenzz.de

**DR. ULRIKE STRUWE**

Geschäftsführung,
strategische Beratung,
Projektleitung, -entwicklung
Tel. +49.521.106-70 348
struwe@kompetenzz.de

**CHRISTINA WEIß**

Grafik-Design
Tel. +49.521.106-73 46
weiss@kompetenzz.de

**CLAUDIA STERTHOFF**

Projektleitung und
-entwicklung
Tel. +49.521.106-70 347
sterthoff@kompetenzz.de

**ROMY STÜHMEIER**

Projektleitung und
-entwicklung
Tel. +49.521.106-73 45
stuehmeier@kompetenzz.de

**DR. KERSTIN WEISSENSTEIN**

Projektleitung und
-entwicklung
Tel. +49.521.106-70 347
weissenstein@kompetenzz.de



STUDENTISCHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

ANTJE BAKKER
KRISTINA BOPP
MAREIKE FIETZ
SARAH GOHR
SARAH HAGEMANN
MERLE HANSEN
ALICIA HÖFEL
VANESSA HÜBERT
TABEA JODEIT
CHRISTIAN JOHANN
CORINNA KÖPPKE
JUDITH KUHLMANN
HLEB MAKEYEU
ALEXANDRA MELLIES
LUKAS MENNE
SARAH NIERWITZKI
MARLENA PANIKOWSKA
MAGDALENA POPOWICZ
MATHIAS RAUSCH
TOM ROSCHIG
DOROTHEA RUTHA
MAURICE SCHUBERT
JANA SCHWARZE
REBECCA WERDEHAUSEN



HERAUSGEBER

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

Geschäftsführung: Sabine Mellies – Dr. Ulrike Struwe
Am Stadtholz 24, D-33609 Bielefeld

Tel. +49.521.106-73 22

Fax +49.521.106-71 71

info@kompetenzz.de

www.kompetenzz.de

Vereinsregister Nr. 3811, Amtsgericht Bielefeld
UST-ID Nr. /VAT DE215 430 356

KONZEPTION

Ines Großkopf, Carola Herbst, Sabine Mellies

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

REDAKTION

Ines Großkopf, Carola Herbst, Sabine Mellies, Jennifer Reker, Annette Schudy

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

GESTALTUNG

Mathias Rausch, Christina Weiß

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

DRUCK

druck.haus rihn GmbH, Blomberg

FOTOS

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.: Seite 14, 15, 17, 18, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 30
(links), 32, 34, 35, 36, 39, 40, 43, 44, 47, 48, 50, 51, 52, 54, 55, 57, 68, 69, 70, 71, 72–78

© Fotolia.com: Titel, Rückseite: kras99 (bearbeitet von Mathias Rausch)

© BMBF | Hans-Joachim Rickel: Seite 30 (rechts)

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Vielfalt als Erfolgsprinzip in Wirtschaft, Gesellschaft und technologischer Entwicklung.

© 2019 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.

