



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

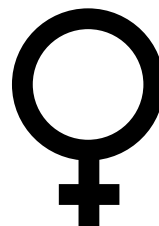
UNTERNEHMEN 
Die BMBF-Innovationsinitiative
Neue Länder REGION

Ausgabe 1|2011

UNTERNEHMEN REGION

Innovation ist weiblich





Seite 4

Kinder, Karriere und Männer
Unternehmen Region auf dem
Leipziger Kongress „Frauen machen
Neue Länder – Frauenkarrieren in
Ostdeutschland“



Seite 8

Frauenquote? 100 Prozent!
Eine Übersicht über Initiativen und
Programme ausschließlich für
Wissenschaftlerinnen



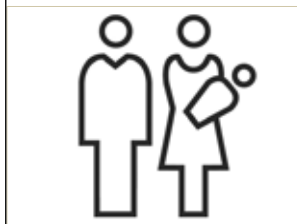
Seite 10

Mit viel Beharrlichkeit zum Ziel
Männliche Netzwerke und Kinder
können die Karriere von
Hortense Slevogt nicht bremsen



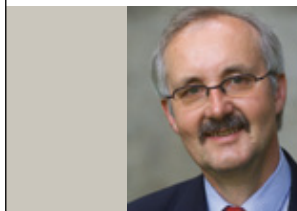
Seite 14

Frauen an die Spitze
Drei empirische Studien geben
Aufschluss über die Gleichstellung
von Männern und Frauen in der
Wissenschaft



Seite 16

Nicht ohne meine Familie
Das Projekt
„Familie in der Hochschule“



Seite 16

**„Familienfreundlichkeit
schafft eine Win-win-Situation“**
Interview mit Kurt-Dieter
Koschmieder, Prorektor an der
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat „Regionale Innovationsinitiativen;
Neue Länder“
11055 Berlin

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel.: 0 18 05 - 262 302
Fax: 0 18 05 - 262 303
(Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens
42 ct/min aus Mobilfunknetzen)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de

Redaktion und Gestaltung

PRpetuum GmbH, München
redaktion@unternehmen-region.de

Bildnachweis

Fotolia – ©Katja Malsbender (S. 6, 13, 16)
BMI/Hans-Joachim M. Rickel (S. 7)
Fotolia – ©PRCreativeTeam (S. 9-10)
Fotolia – ©carloseller (S. 15)
FSU/Archiv (S. 17)
privat (S.20)
Code Unique Architekten (S. 22)
FBH/schurian.com (S. 30)
Fraunhofer ISI (S. 31, 32)
Fotolia – ©Thomas Durst (S. 38)
Zephram GbR (S. 44)
Viktoria Kühne (S. 45)
Alle anderen Fotos: BMBF/Unternehmen
Region – Thilo Schoch, Berlin

Druckerei

Grafisches Centrum
Cuno GmbH und Co. KG, Calbe

Bonn, Berlin 2011

„Unternehmen Region“ erscheint
3-mal im Jahr und wird unentgeltlich
abgegeben.

Seite 18

Jenseits der Gardine
Die Stickereibranche im Vogtland
zwischen Tradition und Hightech



Seite 26

Ihr Tag müsste 30 Stunden haben
Das Leben der Katrin Paschke ist ein
Lehrstück in Multitasking



Seite 31

**„Eine gute Erfindung und viel
Geld reichen einfach nicht!“**
Interview mit Marion Weissenberger-
Eibl, Leiterin des Fraunhofer-Instituts für
System- und Innovationsforschung



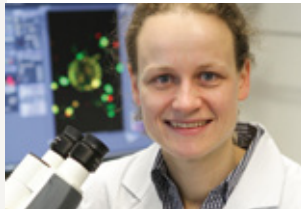
Seite 34

**Nicht so viel reden,
einfach machen!**
Die Weimarer Designerin Anne Gorke
erobert mit Herrenhemden die
europäische Modeszene



Seite 40

Jetzt ist es richtig gut!
Kirsten Bacia findet heraus, warum aus
fast unsichtbaren Veränderungen in
winzigen Körperzellen Alzheimer und
Krebs entstehen

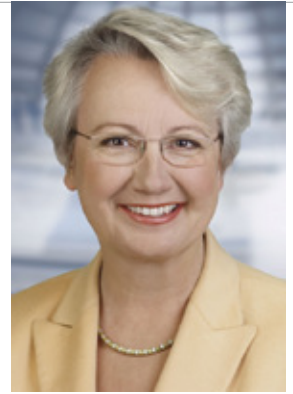


Seite 44

„Probieren geht über Studieren“
Beim InnoCamp in Magdeburg
entwickeln Studentinnen innovative
Produkte für eine fiktive Firma



Vorwort



1871 schrieb sich Ellen Henrietta Swallow als erste Studentin am Massachusetts Institute of Technology ein. Sie brauchte damals noch eine Sondergenehmigung, denn Frauen wurden am M. I. T. erst 1883


regulär zum Studium zugelassen. Auch die spätere Nobelpreisträgerin Marie Curie musste Hürden überwinden. Weil Frauen in ihrem Heimatland nicht zum Studium zugelassen wurden, zog sie nach Paris und begann 1891 ein Studium an der Sorbonne, das sie mit Lizenziaten in Physik und Mathematik abschloss.

Die Zeiten haben sich geändert. Frauen sind als Unternehmerinnen, im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft längst zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Das gilt auch für die Wissenschaft: Im Jahr 2009 besetzten Frauen etwa 18 Prozent aller Professuren. Der Anteil von Frauen an den erfolgreichen Promovierenden stieg von 39,6 Prozent im Jahr 2005 auf 44 Prozent im Jahr 2009. Die Gründe sind vielfältig. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Hochschulen zur gezielten Förderung von Frauen haben strukturelle Veränderungen bewirkt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat Chancengerechtigkeit als Förderkriterium in seine großen Initiativen aufgenommen – darunter die Exzellenzinitiative und die Hightech-Strategie. Durch Änderungen im BAföG und im Wissenschaftszeitvertragsgesetz konnten familienfreundliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Und schließlich hat allein das vom BMBF initiierte Professorinnenprogramm seit 2008 zur Berufung von 260 Frauen geführt.

„Mehr Frauen in der Wissenschaft“ – diese Forderung gilt trotz positiver Zwischenbilanz weiterhin. Denn der Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen ist nach wie vor viel zu gering. Mehr als die Hälfte der Hochschulabgänger sind weiblich, doch auf den weiteren Stufen der akademischen Laufbahn verlieren wir viel zu viele von ihnen. Damit unser Land auch in Zukunft innovativ bleibt, müssen wir auch das Potenzial von Frauen besser berücksichtigen. Das gilt für Wissenschaft und Forschung genauso wie für die Wirtschaft.

Die Frauen, die in diesem Magazin vorgestellt werden, kommen aus verschiedenen Fächern und Branchen und haben völlig unterschiedliche Lebensentwürfe. Sie stehen stellvertretend für viele andere, die heute und morgen unser Land verändern. Und sie haben eines gemeinsam: Sie sind Frauen in Schlüsselpositionen und damit ein starkes Signal für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung



**Kinder, Karriere und Männer:
Frauen in den Neuen Ländern
wollen alles –
und bekommen es auch**

Schwarze Kostüme und High Heels, Jeans und Turnschuhe, Blumenröcke und lila Strähnchen im Haar, es ist eine bunte Mischung anmutiger Weiblichkeit, die sich in der Villa Ida des Leipziger Mediacampus versammelt hat. Nur wenige Männer sind zu sehen. Schade, denn hier gibt es weit mehr zu erleben als schöne Frauen. Bereits zum dritten Mal wird in der sächsischen Messestadt der Kongress „Frauen machen Neue Länder – Frauenkarrieren in Ostdeutschland“ veranstaltet. Zu diesem Thema soll hier eine brandneue Studie vorgestellt werden.

Pünktlich um zehn Uhr begibt sich Tatjana Jury auf die Bühne des großen Saales. Bis die Moderatorin des Fernsehsenders RBB zu Wort kommt, dauert es eine Weile. Frauen kommunizieren schließlich viel und gerne. Mehr als 200 von ihnen sitzen im Publikum. Das ist auch für die erfahrene Moderatorin eine besondere Situation. Tatjana Jury wird die Zuhörerinnen durch das Programm führen, Gäste interviewen und Referentinnen vorstellen. Die erste ist Marina Klug, Ministerialrätin im Bundesinnenministerium. Überschwänglich begrüßt sie die Kongressteilnehmerinnen mit „Liebe Mädels“ und weist sie sofort auf das wichtigste Utensil des Tages hin: die Visitenkarte. Die „Mädels“ sollen hier so viel wie möglich netzwerken, schließlich würden vor allem durch gute Kontakte Karrieren entstehen, so Klug. Diese Erfahrung hat auch Ulrike Lerchl gemacht. Die 47-Jährige ist Geschäftsführerin einer Kommunikationsagentur in Dresden. Selbstbewusst und gut gestylt steht die Blondine am Rednerpult und erzählt ihre Erfolgsgeschichte. In den Neunzigern bekam sie das Angebot ihres Chefs, als Gesellschafterin in die Agentur einzusteigen, in der sie arbeitete. Lerchl stimmte zu und übernahm ein paar Jahre später den ganzen Laden. Kooperationen und Partnerschaften hält die Mutter von zwei Töchtern für die wichtigste Grundlage des Erfolgs. Frauen würden zu wenig Netzwerke aufbauen, zu viel alleine stemmen wollen, meint sie. Die Agenturchefin ermuntert das weibliche Publikum, den Mut zu haben, neue Wege zu gehen und unkonventionell zu denken. Immer wieder zustimmendes Klatschen, ein Kleinkind macht sich lautstark bemerkbar. Irgendwie erinnert die Stimmung an ein 70er-Jahre-Happening. Nur dass hier alles viel besser organisiert ist. Wer seinen Nachwuchs dabei hat, kann ihn sogar professionell betreuen lassen.

Hausfrau? – Nein danke!

Erfolgreiche Frauen haben eben auch Kinder, vor allem in den Neuen Ländern. Das belegen zumindest die Zahlen und Fakten, die Uta Bauer und Susanne Dähler von der „pme Familienservice GmbH“ jetzt vortragen. Sie haben eine aktuelle Studie über Frauenkarrieren in Ostdeutschland erstellt. Auftraggeber waren das Bundesfamilienministerium und der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Länder. „Das volle Leben“ lautet der Titel der Studie und nimmt damit das Ergebnis vorweg: Frauen in den Neuen Ländern entscheiden sich nicht zwischen Kind und Karriere. Sie wollen alles und einen Partner noch dazu. Über 600 Frauen und Männer aus den alten und neuen Bundesländern wurden dazu interviewt. Außerdem flossen Sekundärstudien in die Auswertungen ein, unter anderem auch die aktuelle BRIGITTE-Studie „Frauen auf dem Sprung. Das Update“ von Prof. Jutta Allmendinger, der Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung. Die Autorinnen wollten vor allem wissen, warum es ostdeutschen Frauen häufiger als Frauen in Westdeutschland gelingt, beruflich aufzusteigen und gleichzeitig Kinderwünsche zu verwirklichen. Was macht sie oft so selbstbewusst und erfolgreich? Werden Partnerschaften im Osten gleichberechtigter gelebt und bieten die Unternehmen in den Neuen Ländern mehr Unterstützung für Frauen?

Eines zeigen die Zahlen sehr deutlich: Kinder und Karriere gehören für ostdeutsche Frauen zusammen. Im Osten arbeitet jede zweite Frau mit Kindern unter 15 Jahren in Vollzeit. Das sind doppelt so viele wie im Westen. Haben in den Neuen Ländern



70 Prozent der Managerinnen Nachwuchs, so sind es im Westen gerade mal 36 Prozent. Karrieremütter sind in Ostdeutschland offenbar gesellschaftlich akzeptierter. Und sie bekommen ihre Kinder früher. Ostdeutsche Frauen in Führungspositionen hatten schon mit 23 Jahren ihr erstes Kind geboren.

Vollzeitbeschäftigung bietet auch finanzielle Unabhängigkeit. Darauf legen vor allem die ostdeutschen Frauen großen Wert. Die Auswertung der BRIGITTE-Studie zeigt, dass in den Neuen Ländern nur 24 Prozent der befragten Frauen Einkommensverluste für ihre Partnerschaft hinnehmen würden. In den Alten Ländern sind es immerhin 43 Prozent. Die Quote der westdeutschen Frauen wiederum, die wegen Kindern ihren Job aufgeben würden, ist doppelt so hoch wie im Osten. Die BRIGITTE-Studie belegt aber auch, dass den ostdeutschen Frauen eine gute Partnerschaft und finanzielle Unabhängigkeit wesentlich wichtiger sind, als in die Chefesssel aufzusteigen. Möglicherweise ist ihnen der Preis für eine Top-Position zu hoch. Schließlich sind lange Arbeitszeiten nicht gerade familienfreundlich.

Gleichberechtigung in finanzieller Hinsicht ist den Frauen in ganz Deutschland wichtig. In Ost wie West wollen sie in einer Partnerschaft leben, in der beide mit ihrem Einkommen in gleicher Höhe zum Lebensunterhalt beitragen. Soweit der Plan, die Realität sieht jedoch anders aus. In fast 45 Prozent der ostdeutschen Partnerschaften verdienen Frauen und Männer das Gleiche, im Westen sind es nur knapp 28 Prozent. Doch auch wenn es nicht immer so gelebt wird, das Modell des männlichen Ernährers verliert in beiden Teilen Deutschlands an Bedeutung. In den Neuen Ländern übernehmen sogar 42 Prozent der Frauen diese Rolle. Das hängt allerdings auch mit der schwierigen Arbeitsmarktsituation zusammen. Die Männer der Alleinverdienerinnen sind oft arbeitslos.

Und was wollen die Männer?

Laut Studie unterscheiden sich nicht nur die Frauen, sondern auch die Männer in Ost und West in ihren Ansichten, insbesondere hinsichtlich der Rolle der Frau. In Westdeutschland bestehen immerhin noch knapp 25 Prozent der jungen Männer auf ihrer Funktion als Haupternährer, im Osten streben nur 12 Prozent dieses konservative Modell an.

Apropos konservativ: Putzen, Kochen und Einkaufen ist immer noch in erster Linie Frauensache. Selbst die Frauen in den neuen Bundesländern, die häufig voll berufstätig sind, übernehmen den größten Teil der Hausarbeit. Vier Stunden pro Woche sind sie damit beschäftigt. Immerhin nehmen die Männer im Osten häufiger mal den Staubsauger in die Hand als ihre Geschlechtsgenossen im Westen. Sie verbringen jede Woche ungefähr dreieinhalb Stunden mit Hausarbeit, die westdeutschen Männer nur etwas mehr als zweieinhalb Stunden. Sobald Kinder geboren werden, schrumpft allerdings die Hilfsbereitschaft der ostdeutschen Männer, sowohl im Haushalt als auch in Sachen Kinderbetreuung. Die Herren der Schöpfung gehen davon aus, dass die Kinder in einer Tagesstätte untergebracht werden. Glücklicherweise gibt es im Osten zahlreiche Betreuungsangebote für Kinder. Damit sind die ostdeutschen Frauen klar im Vorteil. Sie können weiterhin voll berufstätig sein, keiner der Partner muss Abstriche machen.

Allerdings funktioniert das nur, wenn sich beide unterstützen, und genau das scheint immer öfter zu geschehen. Der Trend geht zur Doppel-Karriere. Wie die Autorinnen der Studie feststellten, ist dafür ein hohes Maß an Kommunikations- und Kompromissbereitschaft notwendig. Genaue Erhebungen gibt es zwar nicht, doch vieles spricht dafür, dass der Anteil an Doppelkarriere-Paaren in den Neuen Ländern höher ist als im Westen. Ostdeutsche Frauen in Führungspositionen sind viel öfter verheiratet als ihre Kolleginnen im Westen. Das scheint ein Hinweis darauf zu sein, dass die Ehe für Frauen im Osten karrierefördernd ist, während sie Frauen in Westdeutschland eher hindert.

Eins ist ganz klar, egal ob Ost oder West, ob mit oder ohne Kind: Karriere braucht Unterstützung. Während es bei Karriere-Männern relativ selbstverständlich ist, dass die Frauen ihnen den „Rücken frei halten“, müssen ehrgeizige Frauen die Unterstützung von Partnern oder Arbeitgebern meist aushandeln. Das klappt in den Partnerschaften schon recht gut. So nehmen oft beide nach der Geburt eines Kindes eine Auszeit. In den Unternehmen ist das aber noch längst keine Selbstverständlichkeit. Da sind die Frauen in Ostdeutschland besser dran. Sie besetzen mehr Führungspositionen als die Frauen im Westen. Das liegt allerdings auch daran, dass der Anteil mittelständischer



Der heutige Verteidigungsminister Thomas de Maizière und seine Frau Martina erklären das Erfolgsrezept ihrer Doppelkarriere.

Unternehmen im Osten höher ist. Dort haben Frauen generell bessere Chancen aufzusteigen. In großen DAX-Unternehmen hingegen sind nur sehr wenige weibliche Führungskräfte zu finden. Im Allgemeinen ist es für Frauen immer noch sehr schwierig, in Führungspositionen aufzusteigen. Die für die Studie Befragten glauben, dass Frauen erheblich mehr leisten müssen als Männer, um nach oben zu kommen, egal ob in Ost oder West.

Geografische Herkunft ist das eine – die richtige Einstellung das andere

Das sehen auch die Zuhörerinnen im Saal so. Über die Ergebnisse der Studie wird heftig diskutiert, denn natürlich sind nicht alle berufstätigen Frauen in den Neuen Ländern erfolgreiche Karrieremütter mit gleichberechtigten Partnern. Im Westen wiederum gibt es nicht nur Heimchen am Herd oder kinderlose Karrierefrauen. Eine westdeutsche Teilnehmerin erläutert, dass sie ebenfalls erfolgreich im Beruf sei und nebenbei eine Familie gegründet habe.

Fast wie ein prominenter Beweis dafür betritt nun ein Paar aus dem Westen die Bühne, das eine Doppelkarriere und drei Kinder vorweisen kann: Martina und Thomas de Maizière. „Ich wollte

keine Frau, die einfach nur zu Hause bleibt“, stellt der Minister gleich zu Beginn des Interviews klar. Für ihn sei es selbstverständlich, dass beide Partner berufstätig sind. Martina de Maizière, die heute als Organisationsberaterin in Dresden arbeitet, ist Diplom-Sozialpädagogin und Rechtspflegerin. „Wir waren beide sehr ehrgeizig – jeder hat seinen Weg gemacht“, sagt sie. Das Paar hat sich in West-Berlin kennengelernt. Martina de Maizière arbeitete damals als Sozialarbeiterin im Wedding. Gemeinsam sind sie nach der Wiedervereinigung nach Schwerin gezogen, wo Thomas de Maizière Staatssekretär im Kultusministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurde. Zu diesem Zeitpunkt hatten sie bereits zwei kleine Kinder, um die sich in erster Linie Martina de Maizière kümmerte. „Es war einfach klar, dass das nur geht, wenn einer mehr zurücksteckt“, erzählt sie. Dennoch hat das Paar immer alle Schritte gemeinsam besprochen. Und auch Thomas de Maizière setzte schon mal Prioritäten: Er nahm sich eine Woche Urlaub, um mit seinem Sohn zu pauken, damit er das Abitur in Geschichte schafft. Und für die Abiturfeier seiner Tochter ließ er eine wichtige Sitzung sausen. „Da gab es auf der einen Seite viel Häme, aber auf der anderen Seite auch Anerkennung“, erinnert sich der Bundesinnenminister. Er unterstützt Frauen, die Kinder und Karriere unter einen Hut bringen wollen, und fordert sie zu mehr Selbstbewusstsein auf: „Ich rate allen Frauen, vor allem bei der zweiten und dritten Beförderungschance, die Ellenbogen auszufahren.“

Seid kreativ und glaubt an euch!

Für die Frauen, die jetzt in den roten Sesseln auf dem Podium Platz genommen haben, war das sicher kein Problem: die Gastronomie-Unternehmerin Steffi Haubold aus Berlin, Astrid Stolze, Direktorin der Mercedes-Benz-Niederlassung in Magdeburg, und Michaela Schönherr, Geschäftsführerin einer Maschinenbaufirma in Chemnitz. Sie sind sozusagen die Vorzeige-Ostfrauen des Kongresses. Alle drei sind Anfang vierzig, verheiratet, haben Kinder und erfolgreich Karriere gemacht. Sie wirken keinesfalls angestrengt, ihr Lebensweg scheint ganz selbstverständlich. Und diese Einstellung wird offenbar auch an die nächste Generation weitergegeben. Neben Steffi Haubold sitzt ihre Tochter Victoria, Anfang 20, Studentin der Internationalen Berufsakademie in Berlin. Auf die Frage nach ihren Plänen antwortet sie, dass sie auf jeden Fall Karriere machen will, ihr

*61% der ostdeutschen Frauen
in Führungsposition sind
verheiratet; im Westen 47%.
Umgekehrt sind 23% der
Frauen im Osten alleinlebend
(ohne Partner),
im Westen dagegen 31%*

Partner dafür Verständnis haben müsste und sie natürlich auch Kinder bekommen möchte. An Selbstbewusstsein mangelt es den Töchtern also nicht. Das zeigt auch die 28-jährige Diana-Lydia Wade. Sie ist Diplom-Pädagogin und erste Kompaniechefin der Bundeswehr in Sachsen-Anhalt. Zeitweise war sie sogar Chefin ihres Ehemanns, der Hauptfeldwebel in derselben Kompanie war, inzwischen aber die Bundeswehr verlassen hat. Die beiden planen, demnächst Kinder zu bekommen. Ihren Job will Diana-Lydia Wade dann aber keinesfalls aufgeben.

Klar gesteckte Ziele gibt es nicht nur bei ostdeutschen Frauen, wie Sabine Asgodom weiß. Als die mehrfach ausgezeichnete Management-Trainerin aus München die Bühne betritt, erklärt sie charmant: „So anders sind westdeutsche Frauen gar nicht. Auch wir haben Kinder, Sorgen und manchmal gehen wir sogar einer Erwerbstätigkeit nach.“ Mit dem Gelächter des Publikums ist das Eis gebrochen. Das Highspeed-Coaching kann beginnen. Genau 45 Minuten hat Sabine Asgodom dafür Zeit. Die erfahrene Rednerin und Buchautorin strahlt Dynamik und viel Herzlichkeit aus. In der Hand hält sie einen Stapel Papier mit Fragen, die ihr die Kongressteilnehmerinnen gestellt haben. Einige von ihnen ruft sie auf die Bühne und sucht gemeinsam mit dem Publikum nach Antworten. Immer wieder klärt sie die Grundsatzfragen: „Was wollen Sie?“ und „Was wäre die einfachste Lösung?“. Nach dem Motto „Eigenlob stimmt“, ihrem bekanntesten Buchtitel, ermutigt sie die Frauen, mit der gleichen Begeisterung über ihre Stärken zu sprechen, wie sie es oft über ihre Schwächen tun. Sie gibt Tipps, wie sie die lange versprochene Beförderung bekommen, erläutert Strategien für Vorstellungsgespräche und plädiert immer wieder für die Selbstständigkeit, die Verwirklichung eigener Ideen. „Wenn sie Perspektiven entwickeln und kreativ werden, kommt der Erfolg von ganz allein!“ Sabine Asgodom strahlt und die Frauen im Publikum sind begeistert. Ob sie aus Ost oder West, Nord oder Süd kommen, spielt jetzt keine Rolle mehr. ■

Frauenquote? 100 Prozent!

Jeder zweite Studienanfänger ist weiblich, doch je weiter es nach oben geht, desto männlicher wird der Wissenschaftsbetrieb: Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt immerhin noch bei 44 Prozent, bei den Habilitationen sind es rund 24 Prozent (Stand 2009) – und nur etwa jeder sechste Lehrstuhlinhaber ist eine Frau. Doch es gibt eine Reihe von Initiativen und Programmen, die das ändern wollen und sich ausschließlich an Frauen richten.

Eine Auswahl.

1. Staatliche Programme in Deutschland

● Professorinnen-Programm des BMBF

Mehr als 200 neue Stellen für Professorinnen an deutschen Hochschulen – dieses Ziel verfolgt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem 2007 aufgelegten Professorinnen-Programm. Zusammen mit den Bundesländern fördert das BMBF bis 2012 die Berufung von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren und stellt dafür insgesamt 150 Millionen Euro bereit. Zentrale Voraussetzung: Die beantragenden Hochschulen müssen ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen. Zwischenzeitlich werden rund 260 Professuren gefördert, derzeit wird das Programm evaluiert.

● Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2008 – 2011

2. Initiativen im Ausland und in der EU

● FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie (Österreich)

● Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung/FiF

3. Stipendien von Stiftungen und Vereinen

Unabhängige Einrichtungen:

● Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung

Spitzenforschung und eine Familie mit Kindern unter einen Hut zu bringen, ist doppelt schwer und scheitert oft an der fehlenden Zeit. Hier setzen die Stipendien der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung an. Stiftungsvorstand ist die Nobelpreisträgerin für Physiologie oder Medizin Professorin Christiane Nüsslein-Volhard. Mit ihrer Einrichtung verschafft sie Wissenschaftlerinnen mit Kindern mehr Zeit – durch finanzielle Unterstützung für Haushaltshilfen, Haushaltsgeräte oder zusätzliche Kinderbetreuung.

● Deutscher Akademikerinnenbund e. V. (DAB)

Wirtschaftsnahe Einrichtungen:

● UNESCO-L'Oréal-Stipendien („For Women in Science“)

● Robert-Bosch-Stiftung („Fast Track“)

Für die wissenschaftliche Karriere reichen fachliche Kompetenzen oft nicht aus. Mit dem Programm „Fast Track“ vermittelt die Robert-Bosch-Stiftung deshalb Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den verschiedensten Disziplinen wichtige Sozial- und Führungskompetenzen. Seit dem Jahr 2007 bietet die Stiftung ein umfangreiches Seminarprogramm kombiniert mit einer finanziellen Unterstützung von 4.800 Euro über zwei Jahre. Die nächste Ausschreibung für Lebenswissenschaftlerinnen ist für April 2011 geplant.

4. Institutionsgebundene Programme und Stipendien

● Charité Universitätsmedizin Berlin:

Rahel-Hirsch-Habilitations-Stipendium/Lydia-Rabinowitsch-Stipendium

● Wiedereinstiegsstipendium für promovierte Frauen zur Vorbereitung auf eine Habilitation (Uni Leipzig)

Die Universität Leipzig bietet promovierten Wissenschaftlerinnen Wiedereinstiegsstipendien an, um sie bei ihrer Habilitation zu unterstützen. Das Programm wendet sich an Frauen, die mehr als fünf Jahre einer qualifizierten Arbeit außerhalb einer Hochschule nachgegangen sind und ihre wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität fortsetzen wollen. Die Universität Leipzig fördert die Vorbereitungsmaßnahmen zur Habilitation maximal ein halbes Jahr lang mit monatlich 1.285 und 100 Euro Familienzuschlag pro Kind.

● Fraunhofer-Gesellschaft: Programm „Chancengleichheit“

● Bauhaus-Universität Weimar: Stipendien des Gleichstellungsbeirates

● Brandenburgische Technische Universität Cottbus, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), Universität Potsdam: gemeinsames Programm „Mentoring für Frauen“

Alle Internet-Adressen sowie weitere Informationen zur Wissenschaftlerinnen-Datenbank „FemConsult“ und speziellen Frauenstudiengängen finden Sie unter www.unternehmen-region.de.

Mit viel Beharrlichkeit zum Ziel

Männliche Netzwerke und Kinder bremsen die Karrieren vieler Wissenschaftlerinnen. Bei Professorin Hortense Slevogt ist das anders. Und daran ist auch ein Mann nicht ganz unbeteiligt.

„Wer von etwas träumt, der muss bereit sein, es zu verwirklichen – auch gegen Widerstände.“ Hortense Slevogt weiß, wovon sie spricht. Die Mutter zweier Töchter hat einige Jahre harter Arbeit hinter sich. Jetzt hat sie ihr Ziel erreicht. Die Medizinerin wird Professorin am Zentrum für Innovationskompetenz SEPTOMICS in Jena.

Es ist nicht leicht, sie zu finden auf dem riesigen Rudolf-Virchow-Campus der Charité im Norden Berlins. Vor mehr als 100 Jahren wurde hier ein städtisches Krankenhaus errichtet. Inzwischen ist fast so etwas wie eine kleine Stadt daraus geworden mit ver-

zweigten Straßen und Gebäuden aus verschiedenen Epochen, die Kliniken, Labore und Büros beherbergen. In einem unscheinbaren Haus aus den fünfziger Jahren hat Hortense Slevogt ihr Büro. Seit mittlerweile sieben Jahren ist sie an der Medizinischen Klinik für Infektiologie und Pneumologie der Charité beschäftigt. Doch jetzt packt sie Umzugskartons, denn die Ärztin und Forscherin zieht nach Thüringen. Der Ruf an die Universität Jena ist ein Glücksfall für sie. „Generell ist es nicht einfach, als Frau in Professorenstellen zu kommen“, meint Slevogt. „Hier war es so, dass es eine neue und offen zu besetzende Position war und ich damit auch Chancen hatte.“ Ihre Erfahrung ist, dass viele Professuren über gut funktionierende männliche Netzwerke vergeben werden. Frauen gehen oft leer aus, selbst wenn sie genauso gut sind wie ihre Mitbewerber. Viel zu sehr würden die Wissenschaftlerinnen allein auf fachliche Kompetenz setzen, meint Slevogt. Dabei sei in Studien nachgewiesen, dass Können für die Karriere nur bis zu 30 Prozent zählt, Netzwerke hingegen mindestens 70 Prozent. In den höheren Ebenen haben Frauen meist keine funktionierenden Netzwerke, da dort überwiegend Männer beschäftigt sind. Ihre Chancen auf gute Positionen sind deshalb geringer. Die wissenschaftlichen Laufbahnen von Frauen zeigen oft, dass viele nur aus eigener Kraft vorankommen. „Wenn Sie sich die Karrieren von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anschauen, sehen Sie, dass Frauen meist auf Stipendienbasis Karriere gemacht haben und die Männer auf Hausstellen“, meint Hortense Slevogt. Aus eigenem Erleben



Hortense Slevogt in einem Hörsaal auf dem Berliner Rudolf-Virchow-Campus. Auch heute schaffen es nur relativ wenige Wissenschaftlerinnen in die erste Reihe.



Ihr Labor an der Berliner Charité hat Hortense Slevogt im Frühjahr 2011 in Richtung Jena verlassen.

„Ich habe ganz massive Unterstützung von meinem Mann bekommen, auch finanziell, denn das Stipendium deckte gerade einmal die Kinderbetreuungskosten ab.“

führt sie diese Tatsache auf die mangelnde Förderung weiblicher Mitarbeiter zurück. „Wenn ich von vornherein einen Unterstützer gehabt hätte, der mir gesagt hätte, dass ich es kann, dann wäre es immer mein erklärtes Ziel gewesen, Professorin zu werden. So war es eher ein Weg von Etappe zu Etappe“, erzählt sie. Hortense Slevogt studierte Medizin in Berlin und New York. An der Charité Berlin absolvierte sie ihre Ausbildung zur Fachärztin für Innere Medizin. Wenige Jahre später erhielt sie einen zusätzlichen Abschluss als Fachärztin für Infektiologie. Neben ihrer klinischen Tätigkeit arbeitete sie in der molekularbiologischen Forschung und konnte auf diese Weise eine wissenschaftliche Karriere verfolgen. In dieser Zeit wurde auch ihre inzwischen 10 Jahre alte Tochter geboren. Um sich zu habilitieren, bewarb sie sich für ein spezielles Förderprogramm an der Charité, das gezielt Frauen bei der Habilitation unterstützen soll: das Rahel-Hirsch-Stipendium. Die Ärztin Rahel Hirsch arbeitete Anfang des letzten Jahrhunderts in der Charité und bekam 1913 als erste Frau in Preußen den Professorentitel für Medizin. Der Titel war damals



Zwei gegen zwei gibt es nur beim Kickern. Sonst zieht die ganze Familie an einem Strang.



allerdings weder mit einem Lehrstuhl noch mit der Auszahlung eines Gehaltes verbunden. Das nach ihr benannte Stipendium soll Frauen heute auf dem Weg zu einer ordentlichen Professur unterstützen. Schließlich liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die sich habilitieren, in ganz Deutschland gerade mal knapp über 20 Prozent. Das zeigen aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Auch Slevogt ist nur mithilfe der Förderung dahin gekommen, wo sie heute ist. „Ohne dieses Stipendium hätte ich noch nicht mal einen halben Fuß in die molekularbiologische Forschung setzen und mich habilitieren können“, davon ist sie überzeugt. Ihr Chef wollte eigentlich, dass sie weiter ausschließlich in der Klinik arbeitet und Patienten versorgt. Erst nachdem sie sich erfolgreich für das Stipendium beworben hatte, wurde sie für die Forschung freigestellt. Vor zwei Jahren schloss sie ihre Habilitation auf dem Fachgebiet Innere Medizin ab.

Forschungslaufbahn und Familienplanung – ein Widerspruch?

Kinder oder Karriere – diese Entscheidung gab es für Hortense Slevogt nicht. Ihr war beides wichtig. Während ihrer Habilitationszeit, ihre Tochter war noch klein, wurde der mittlerweile 5-jährige Sohn geboren. Selbst im Erziehungsurlaub ging sie ins Labor, um zu forschen. Auch ihr Mann ist als niedergelassener Kinderarzt und Geschäftsführer in seinem medizinischen Versorgungszentrum viel beschäftigt, doch er hatte immer viel

Verständnis für die Arbeit seiner Frau. „Und das ist sicherlich ein Grund, weshalb ich das geschafft habe“, resümiert Hortense Slevogt. „Er nimmt sich die Zeit, obwohl er voll berufstätig ist. Und er hat mich immer unterstützt, weil er von meinem Können überzeugt war.“

Von ihren Fähigkeiten konnte die Medizinerin letztendlich auch die Kommission überzeugen, die sie nun nach Jena als Professorin berufen hat. Bisher hat sie sich mit den Interaktionen von Pathogenen in der Lunge beschäftigt. Das heißt, sie will wissen, was in der Lunge und in den Bronchien mit den Krankheitserregern passiert, wie die Abwehrsysteme funktionieren und wann sie versagen. Mit diesem Forschungsthema passt sie perfekt in das Wissenschaftlerteam von SEPTOMICS in Jena. Denn auch die Sepsis wird von Pathogenen ausgelöst. Slevogt will Mechanismen erkennen, die sowohl die Lunge als auch das Gefäßsystem bei einer Sepsis deregulieren. Wenn sie weiß, was eigentlich wann und wo zerstört wird, könnte vielleicht eine Möglichkeit gefunden werden, zu diesem Zeitpunkt noch regulierend einzugreifen und den Patienten zu retten. Mehr als 100 Menschen sterben in Deutschland täglich an Sepsis. Diese hohe Rate wollen die drei SEPTOMICS-Forschungsgruppen mit ihrer Arbeit deutlich senken. Sepsis soll künftig schneller diagnostiziert und besser therapiert werden können. Eine große Aufgabe, zu deren Bewältigung auch Hortense Slevogt als Professorin und Nachwuchsgruppenleiterin beitragen will.

Flexibel trotz Doppelkarriere und zwei Kindern

Dafür zieht sie nun von Berlin nach Jena. Es war keine leichte Entscheidung, denn ihr Mann kann sein medizinisches Versorgungszentrum mit 30 Mitarbeitern in Berlin nicht einfach aufgeben. Dennoch hat er sie darin bekräftigt, die Stelle anzunehmen. Die junge Professorin weiß, was für ein Glück das ist: „Da kann ich mich bei meinem Mann bedanken, der gesagt hat: Das kriegen wir hin, das machen wir.“ Dennoch wird es ein großer Spagat für die gesamte Familie. Hortense Slevogt will zunächst zwischen den beiden Städten pendeln. In anderthalb Jahren sollen Mann und Kinder auch nach Jena kommen. Dann ist der Zeitpunkt günstig, weil ihre große Tochter aufs Gymnasium kommt, der kleine Sohn in die Schule. Ihr Mann plant, nach dem Umzug sein medizinisches Versorgungszentrum in Berlin weiterzuführen. Dem Arzt und Unternehmer wird selbst der Dual Career Service an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena nicht so leicht etwas Äquivalentes bieten können. Die thüringische Uni ist eine der wenigen in den Neuen Ländern mit einer solchen Einrichtung. Deren Mitarbeiter kümmern sich um die beruflichen Belange der Partner (siehe Interview Seite 16-17).

Meist sind es allerdings die Frauen von neu berufenen Professoren, die Unterstützung in Sachen Arbeitsplatzsuche bekommen. Die umgekehrte Situation, wie bei Hortense Slevogt, ist eher selten. Dennoch ist die Familie zuversichtlich. Sie haben die Entscheidung gemeinsam getroffen und wollen ihr Vorhaben mit vereinter Kraft verwirklichen. Abgesehen von allen Schwierigkeiten freut sich Slevogt sehr auf ihre neue Arbeitsstelle in Jena. Die Forschungsbedingungen werden dort außergewöhnlich gut sein. Gerade entsteht ein neues Gebäude für die SEPTOMICS-Wissenschaftler, in das auch die Medizinerin mit ihrer Arbeitsgruppe einziehen wird. Anfang März wird Slevogt in Jena starten. Ihre Ziele sind klar gesteckt: „Ich will meine Arbeitsgruppe im ZIK SEPTOMICS so aufbauen, dass daraus ein leistungsfähiges, harmonisch miteinander arbeitendes Team wird, das sich gegenseitig befruchtet und wirklich spannende Sachen herausfindet“, sagt sie erwartungsfroh.

Frauenquote? Unbedingt!

Bei aller Freude über die Tatsache, einen großen Schritt weitergekommen zu sein, liegt Hortense Slevogt sehr am Herzen, dass künftig noch mehr Wissenschaftlerinnen in solche Positionen kommen. Angesichts der aktuellen Zahlen ist sie skeptisch: „Es gibt momentan 70 Prozent Frauen, die ein Medizinstudium beginnen, und nur noch 30 Prozent Männer. Ich bin mal gespannt, wie sich das in 10-20 Jahren auf die wissenschaftlichen Karrieren auswirken wird. Als ich anfang zu studieren, war das

Frauen an die Spitze – was ist zu tun?

Drei wissenschaftliche Institutionen haben die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft untersucht und geben konkrete Handlungsempfehlungen.

So wie Hortense Slevogt und ihren Mann beschäftigt viele Paare die Frage: Wie können wir zwei Karrieren und eine Familie vereinbaren? Doch Slevogt gehört zu einer Minderheit. Denn obwohl Bildungsbeteiligung und Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich steigen, schaffen es nach wie vor nur relativ wenige Frauen in akademische Führungspositionen.

Dies war auch der Anlass für drei empirische Studien, die das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), das Deutsche Jugendinstitut in München (DJI) sowie die Technische Universität Dortmund durchgeführt haben. Die zentralen Ergebnisse des vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland und dem BMBF geförderten Projekts wurden unter dem Motto „Frauen an die Spitze – was ist zu tun?“ veröffentlicht.

„Allzeit mobil? Bedeutung räumlicher Mobilität und zeitlicher Flexibilität für die Karriere von Frauen“ (Studie der TU Dortmund)

„Deutliche bereichs- und disziplinspezifische Unterschiede in den Mobilitätsanforderungen“ stellten vier Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität Dortmund fest. Neben dem Tätigkeitsfeld spiele für das berufliche Mobilitätsverhalten auch die aktuelle Lebensform eine entscheidende Rolle. Mit einer enger werdenden Partnerschaft und dem Vorhandensein von Kindern sinke die Mobilitätsbereitschaft generell und die von Frauen in besonderem Maße.

Für Wissenschaftseinrichtungen und die Wissenschaftspolitik entwickelte die Studie verschiedene Handlungsempfehlungen, etwa den Anteil der befristeten Stellen im Mittelbau zugunsten einer höheren Planungssicherheit für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu reduzieren. Daneben sei eine systematische Personalentwicklung erforderlich, die bereits bei den Studierenden beginnen solle und zum Beispiel eine noch bessere Qualifizierung von Hochschullehrern und -lehrerinnen als Führungskräfte umfassen könnte. Schließlich sollten Rekrutierungsverfahren und Personalentwicklungsmaßnahmen noch stärker die Tatsache berücksichtigen, dass hochqualifizierte Wissenschaftler/innen häufig in Partnerschaften mit einer ebenfalls karriereorientierten Person leben.

„Wissenschaftlerinnen in Partnerschaften – Das Spannungsfeld von Disziplinenlogiken und privaten Anforderungen“ (Studie des WZB)

Den Aspekt der „gemeinsamen Karriere“ vertiefen die drei Autorinnen des WZB in ihrem Studienbeitrag. Dabei kommen sie zu dem Schluss, dass gerade weniger formalisierte Karrierelogiken besondere Herausforderungen für Frauen in Paarbeziehungen darstellten.

Die mit Leitungs- und Auslandstätigkeiten einhergehenden höheren raum-zeitlichen Anforderungen, die typisch für Natur- und Technik-



wissenschaften sind, lassen sich schlechter mit der Erwerbstätigkeit des Partners und einer Familie vereinbaren als das Verfassen einer Habilitationsschrift – typisch etwa für die Sozialwissenschaften. Außerdem stellten die Autorinnen fest, dass „fachhomogene Paarbeziehungen“ zwischen Wissenschaftlern zwar die Frauen wegen der entfallenden „Vermittlungsarbeit“ entlaste, andererseits aber zu einer höheren Planungsunsicherheit im Vergleich zu vielen Paarbeziehungen führe, in denen nur einer die hohen Mobilitätsanforderungen einer Karriere in der Wissenschaft erfüllen muss. Eine Familiengründung beeinflusse die Karriere von Wissenschaftlerinnen grundsätzlich negativ. Dies treffe auf die Technikwissenschaften aber noch stärker zu als etwa auf die Sozialwissenschaften.

Die daraus folgenden Handlungsempfehlungen fassen die Autorinnen unter folgenden Schlagworten zusammen: Dual-Career-Angebote, Anforderungen an die Qualität wissenschaftlicher Arbeit statt an deren Menge und Geschwindigkeit, mehr Planungssicherheit, Trainings für die Entwicklung von Führungskompetenzen, „Abschied vom 24-Stunden-Wissenschaftler“ sowie „Service & Cash für die Kinderbetreuung“.

„Karriere, Partnerschaft, Kinder – Wie geht das zusammen?“ (DJI)

Welche Relevanz eine Partnerschaft für die berufliche Entwicklung von Frauen (und Männern) hat und wie es Paare schaffen, zwei berufliche Karrieren zu realisieren, untersuchten drei Autorinnen des DJI. Dies gelinge einerseits, wenn beide Partner einem „männlichen“ Karrieremodell folgten und ihr Privatleben dem Primat des Berufs unterordneten, etwa durch das extensive Outsourcing von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben. Eine andere Strategie bestehe darin, dass beide Partner die anfallenden Haus-, Care- und Vereinbarkeitsaufgaben alternierend übernahmen und sich so Karrierebeschränkungen mit Karrierefortschritten abwechselten.

Darauf aufbauend hat das DJI eine Reihe von konkreten Handlungsempfehlungen entwickelt. So könnten etwa Arbeitgeber Programme zur Unterstützung der Arbeitsplatzsuche des mitziehenden Partners (Dual Career Policy) sowie zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit auflegen. Personalverantwortliche sollten Führungspositionen in Teilzeit ebenso wie flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzlösungen ermöglichen. Auch die betriebliche wie die öffentliche Kinderbetreuung sollten ausgeweitet und flexibilisiert werden, ebenso wie die so genannten Vätermomente. Wirksam seien überdies gesetzliche Quotenregelungen. Schließlich richten sich die Autorinnen an Doppelkarrierepaare selbst. Ansatzpunkte für erfolgreiche Doppelkarrieren seien eine Partnerschaft, in der sich beide Partner unterstützen und beraten, Managementkompetenzen in der Familienorganisation oder auch die Auswahl des Arbeitgebers im Hinblick auf seine Leistungen für den mitziehenden Partner und seine Familienfreundlichkeit.

Broschüre „Frauen an die Spitze – was ist zu tun? Handlungsempfehlungen für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik“ finden Sie zum Download unter <http://www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/Gleichstellungsbeirat/bmbf-broschure.pdf>

Verhältnis Männer und Frauen 50/50. Und wir haben jetzt eine Professorinnen-Rate von unter 10 Prozent bei W3-Stellen und von 15-20 Prozent bei W2-Stellen.“

Die so genannte W3-Stelle ist die am höchsten dotierte Professur in Deutschland. Dorthin gelangen nur wenige Frauen. Ähnlich wie in der Wirtschaft ist es in der Wissenschaft immer noch so, dass Frauen ab einer gewissen Karrierestufe kaum Chancen haben, dabei zu sein. Ob Ost oder West, spielt dabei keine Rolle. Auch die voll berufstätigen Mütter mit guten Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Neuen Ländern haben keinerlei Vorteile.

Auch deshalb plädiert Hortense Slevogt für die Frauenquote und dafür, dass männliche Netzwerke in der Wissenschaft nicht mehr dominierend sind. „Man sollte klare Leistungskriterien formulieren und offene, transparente Mechanismen der Auswahl etablieren“, schlägt sie vor. Sie ist der Meinung, dass junge Frauen in der Wissenschaft von einer Gleichstellung weit entfernt sind, dies sollte auch dem weiblichen Nachwuchs bewusst sein. Und noch etwas anderes gibt sie den jungen Frauen mit auf den Weg: „Wichtig ist, sich etwas zuzutrauen“, meint Slevogt. „Viele Frauen machen den Fehler, dass sie sich nichts zutrauen. Dabei macht es Spaß, Verantwortung zu tragen und sich selbst Sachen auszudenken. Da ist ja auch Leidenschaft dahinter.“ Mit Leidenschaft und vollem Einsatz will sie nun in den nächsten fünf Jahren die SEPTOMICS-Forschungsgruppe leiten. Was dann kommt, wisse sie jetzt noch nicht. Könnte sie sich vorstellen, vielleicht irgendwann eine W3-Professur zu besetzen? „Das wäre wünschenswert“, meint sie und schaut auf die Uhr. Leider muss sie jetzt gehen, denn genauso wichtig wie die Wissenschaft ist Hortense Slevogt auch ihre Familie. „Meine Tochter hat heute Nachmittag ein Cello-Konzert, da würde ich gerne hin“, erklärt sie und verabschiedet sich aus dem kleinen Büro, das sie bald gegen ein großes, modernes eintauschen wird. ■

Nicht ohne meine Familie!



Kind oder Karriere? Heirat oder Hochschule? Entscheidungsfragen passen oft nicht zu modernen Lebensentwürfen. Das haben auch die deutschen Hochschulen erkannt und legen heute großen Wert auf Familienfreundlichkeit.

Es ist noch nicht lange her, da hätte zum Thema Kinder in der Universität folgende Einschätzung dominiert: Die Kleinen sind ja ganz süß, stören aber nur die Vorlesung. Mittlerweile ist das anders, denn viele Hochschulen bieten heute eine eigene Kinderbetreuung an, für Studierende genauso wie für ihre Verwaltungsangestellten und das wissenschaftliche Personal. Dabei ist der Beitrag der Hochschulen, Fachkräfte durch große Familienorientierung anzuziehen, derzeit noch gering. Das stellte 2010 das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) in seiner Studie „Familie im Profil“ fest.

Um die Hochschulen in Deutschland familienfreundlicher zu machen, startete 2007 das Projekt „Familie in der Hochschule“. Die Robert-Bosch-Stiftung, der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer und das CHE förderten acht deutsche Hochschulen, die sich unter 62 Bewerbern durchgesetzt hatten. In einem Best-Practise-Club entwickelten sie bis zum Jahr 2009 vorbildhafte Maßnahmen der Familienorientierung und innovative Konzepte, um diese umzusetzen. In einer zweiten Phase läuft nun bis Ende 2012 das Anschlussprojekt, für den der Best-Practise-Club auf zwölf Hochschulen erweitert wurde. Erstaunlich dabei: Sieben davon befinden sich in den Neuen Ländern: die BTU Cottbus, die Hochschule Wismar, die TU Dresden, die FH Brandenburg, die FH Potsdam, die Universität Erfurt und die Friedrich-Schiller-Universität (FSU) in Jena. Die FSU ist von Anfang an dabei und nimmt mittlerweile eine Vorreiterrolle im Programm „Familie in der Hochschule“ ein: Sie ist verantwortlich für das Themenfeld „Regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit“, in dem sie mit den Universitäten Erfurt, Tübingen und Konstanz zusammenarbeitet. Heute schon sieht sich die FSU als „akademisches Paradies für die ganze Familie“ mit vielen Ideen – die bei der Kinderbetreuung noch lange nicht aufhören. ■

? Herr Professor Koschmieder, warum ist die FSU Jena familienfreundlich?

Wir haben in Jena ein ganzheitliches Konzept entwickelt, das eine Reihe konkreter Angebote umfasst, gleichzeitig aber auch auf eine Bewusstseinsänderung zielt. Die Angebote richten sich an Studierende genauso wie an Mitarbeiter in der Hochschulverwaltung, an den wissenschaftlichen Nachwuchs genauso wie an Professorinnen und Professoren. Durch das neue Landeshochschulgesetz aus dem Jahr 2007 können die Thüringer Universitäten weitgehend autonom über Berufungen entscheiden. Auch dort haben wir angesetzt und ganz neue Handlungsoptionen im Bereich Familienfreundlichkeit entwickelt.

? Welche Angebote machen Sie konkret?

Mit dem Hochschulfamilienbüro „JuniFamilie“ haben wir einen zentralen Anlaufpunkt für alle Familienthemen geschaffen. Zusammen mit dem Studentenwerk Thüringen beraten wir dort FSU-Studierende und -Mitarbeiter zu allen Fragen rund um die Familie – von der Schwangerschaft bis zur Pflege von Angehörigen. Seit dem 5. April dieses Jahres befindet sich das Familienbüro mitten auf dem Campus gegenüber der Mensa, wo täglich bis zu 6.000 Studierende vorbeikommen. Ein ganz wichtiges Thema ist natürlich unsere umfassende Kinderbetreuung. Gemeinsam mit dem Studentenwerk Thüringen stellen wir an insgesamt drei Standorten der Stadt mehr als 250 Betreuungsplätze zur Verfügung. Darüber hinaus können seit 2008 alle Hochschulangehörigen ihre Kinder direkt am Campus von ausgebildeten Erzieherinnen stundenweise beaufsichtigen lassen. Es gilt, Betreuungsprobleme kurzfristig zu lösen, etwa wenn die regelmäßige Betreuungsperson ausfällt.

? Nutzen denn mehr Männer oder mehr Frauen Ihre Angebote?

Das ist ganz unterschiedlich. In unser Familienbüro kommen erfahrungsgemäß deutlich mehr Frauen als Männer. Unser „Blauer Salon“ richtet sich ganz speziell an die Partnerinnen der

„Familienfreundlichkeit schafft eine Win-win-Situation“



Professor Dr. Kurt-Dieter Koschmieder
ist Ordinarius für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Als Prorektor für Lehre und Struktur ist er für das Thema Familienfreundlichkeit verantwortlich.

Professoren. Von den hier geknüpften Kontakten profitieren ganz besonders Neuankömmlinge. Die sind auch zu unserem Familienbrunch eingeladen, den wir vier- bis fünfmal im Jahr veranstalten; hier ist das Publikum allerdings sehr gemischt und wird durch die Kinder geprägt. Im Rahmen unseres Dual Career Service sind meist die Männer unsere ersten Ansprechpartner.

? **Wie funktioniert der Dual Career Service an der FSU?**

Steht ein Berufungsverfahren an, erkundigen wir uns aktiv nach Partner- und Familiensituation. Dabei stehen nicht nur die Kinder im Zentrum, sondern auch: Was können wir für Ihren Partner tun? Dass wir diese Fragen bereits in einer frühen Phase der Bewerbung stellen, überrascht viele. Oft hören wir dann: So weit haben wir noch gar nicht gedacht! Darum geht es uns aber. Wir wollen einerseits Reflexionsprozesse bei den Bewerbern auslösen, andererseits Hilfe zur Selbsthilfe bieten und insbesondere für diese hoch qualifizierten Partnerinnen und Partner über unser Netzwerk den verdeckten Arbeitsmarkt erschließen.

? **Dabei geht es um freie Stellen, die nicht öffentlich ausgeschrieben werden?**

Ja. Im Jenaer Bündnis für Familie arbeitet die FSU mit 53 Partnern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Vereinen zusammen. Dort gibt es jeden Monat eine Vielzahl solcher Stellen. Wir haben ein Erfahrungs- und Informationsnetzwerk aufgebaut, das wir für die Partner unserer Bewerber nutzen. Das funktioniert wirklich gut. Bei etwa 70 Prozent der Berufungen werden Leistungen des Dual Career Service in unterschiedlichen Abstufungen in Anspruch genommen.

? **Sie sprechen viel von Zusammenarbeit und Netzwerken ...**

Unser universitäres Konzept für Familienfreundlichkeit in der gesamten Region Jena können wir nur zusammen mit öffentlichen und privaten Partnern verwirklichen. Das Bündnis für Familie Jena, das die FSU mit gegründet hat und das Hochschule,

Stadt und Wirtschaft verknüpft, erzeugt Breitenwirkung. Jena ist heute die geburtenstärkste Stadt Thüringens und eine der jüngsten Städte Deutschlands. Und die FSU mit ihren rund 19.000 Studierenden prägt diese Region. Deswegen arbeitet die FSU auch federführend am Themenfeld „Regionale Allianzen für Familienfreundlichkeit“. Es ist Teil des Wettbewerbs „Familie in der Hochschule“, den die Robert-Bosch-Stiftung, das Bundesinnenministerium und das CHE Centrum für Hochschulentwicklung 2007/2008 ausgeschrieben haben.

? **Was macht die FSU genau?**

In der ersten Phase haben wir Leitlinien für den Aufbau familienfreundlicher Allianzen in den Regionen erarbeitet. Damit geben wir Hilfestellung für Hochschulen, die sich mit dem Thema Familienfreundlichkeit noch nicht intensiv beschäftigt haben. Jetzt, in der zweiten Phase, erarbeiten wir Handlungsempfehlungen zur Verknüpfung des Themas Familienfreundlichkeit und Personalentwicklungsplanung mit dem Ziel, individuelle Lösungsansätze zu verwirklichen.

? **Warum engagiert sich die FSU so für Familien?**

Zunächst einmal: Kinder bereichern das Leben. Doch auch die Belastungen werden größer. Als Institution wollen wir dabei helfen, diese Belastungen abzumildern, damit Karriere und Familie bestmöglich kombiniert werden können. Außerdem ist Familienfreundlichkeit für uns der entscheidende Ansatzpunkt, um die Gleichstellung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu gewährleisten. Andererseits: Es ist eine Win-win-Situation. Wer gerne zur Arbeit geht, ist belastbarer und leistungsfähiger; das gilt für das Lehrpersonal wie für die Studierenden. Durch unsere verschiedenen Programme binden wir die gesamte Familie an die Region. Und so können wir natürlich auch im Wettbewerb um die besten Köpfe punkten. ■





Die Fußbodenheizung von morgen besteht aus einem Glasfasergewebe, auf das Heizschläuche gestickt werden. Es ist nur eines der vielversprechenden Projekte einer Stickereibranche im Wandel (links). Der Markt für klassische Heimtextilien (oben) stagniert hingegen.

Jenseits der Gardine

*Seit über 150 Jahren werden in Plauen Heimtextilien maschinell bestickt. Doch eine zukunftsfähige Stickereibranche braucht mehr als schöne Tischdecken. Wie sich eine **Traditions- zur Hightech-Branche** entwickelt und warum der Wandel im Vogtland weiblich ist.*



Heimtextilien, Hightech und Haute Couture: Kathrin Floß,
Geschäftsführerin des Deutschen Innovationszentrums
für Stickerei, hat viele Ideen.

Ein bisschen unaufgeräumt sieht es aus in dem kleinen Büro in der Plauener Dürerstraße. „Wir sind gerade bei den Umzugsvorbereitungen“, entschuldigt sich Kathrin Floß. Die Geschäftsführerin des Deutschen Innovationszentrums für Stickerei e. V. (DIS) hat die ersten Kisten bereits gepackt, denn im April 2011 bezieht das DIS seine neuen, repräsentativen Räume in der Bahnhofstraße mitten in Plauen. Die Öffentlichkeitsarbeit und das Marketing für die gesamte Stickereibranche sollen von dort aus noch besser gelingen. Kathrin Floß ist in Aufbruchsstimmung. Es ist eine Stimmung, die mittlerweile die gesamte Stickereibranche im Vogtland durchzieht und – man bekommt den Eindruck – die oft von den Frauen ausgeht.

Eine von ihnen ist Cordula Bauer. Die Geschäftsführerin der Stickperle in Falkenstein interessiert das Frauenthema allerdings nur ganz am Rande: „Es wird positiv wahrgenommen, wenn sich Frauen in Führungspositionen engagieren, aber letztlich spielt das keine Rolle. Wir Frauen machen unsere Arbeit, genauso wie die Männer auch.“ Mit diesem Pragmatismus führen Cordula Bauer und ihre Schwester Angelika Zoglauer auch die Stickperle

in Falkenstein. Das Familienunternehmen wurde 1908 gegründet, seit Mitte der 90er Jahre sind die beiden Frauen im elterlichen Betrieb und übernahmen vor vier Jahren die Firma vollständig. Die Aufgaben haben die geschäftsführenden Gesellschafterinnen klar verteilt: „Meine Schwester ist sehr kreativ und designorientiert“, sagt Cordula Bauer, „ich bin eher der Zahlenmensch, das passt perfekt. Und große Entscheidungen treffen wir immer gemeinsam.“

Herzblut

Auch bei der Unternehmensübergabe gab es keine Reibereien, schon gar keinen Generationenkonflikt. Vater Roland Bauer kommt noch heute jeden Tag in die Firma, berät, unterstützt und schaut nach dem Rechten. Nach über 50 Jahren im Betrieb, der Enteignung 1972 und der Reprivatisierung Anfang der 90er Jahre steckt sein ganzes Herzblut in der Stickperle.

Herzblut. Ein Wort, das auf viele Menschen zutrifft, die sich für die Stickerei im Vogtland engagieren, Menschen wie Kathrin



Angelika Zoglauer (links) und Cordula Bauer führen gemeinsam die 1908 gegründete „Stickperle“ in Falkenstein.

Floß. Sie sitzt an ihrem Schreibtisch und schildert die Anfänge des DIS: Der Verein ist 2007 aus einem Stickerei-Stammtisch hervorgegangen und war zu Beginn nur durch ehrenamtliche Arbeit zum Leben zu erwecken. Mittlerweile hat er 40 Mitglieder, Unternehmen, Forschungs- und Bildungseinrichtungen sowie private Personen aus Plauen und dem Vogtland. Am 1. Juli 2010 hat Kathrin Floß die Geschäftsführung von Dr. Sigrid Müller übernommen. „Seitdem hat sich einiges getan“, holt sie aus – als das Telefon klingelt. Jemand erkundigt sich nach der angekündigten Benefiz-Veranstaltung zugunsten der japanischen Erdbeben- und Tsunamiopfer. Für die geplante Modenschau soll Floß Designerkleider aus der Region organisieren. Vor ein paar Jahren hätte man sie vermutlich gebeten, Deckchen zu besorgen, die man dann für den guten Zweck versteigert hätte. Und jetzt Designerkleider?

Cordula Bauer arbeitet seit 1996 in der Stickperle. Schon damals beschritt man neue Wege, probierte neue Techniken aus, etwa die Veredelung von Stickwaren mit Trockeneis. Es waren Versuche, die klassischen Produkte zukunftsfähig zu machen. Rund

90 Prozent ihres Umsatzes macht die Stickperle mit Heimtextilien wie Gardinen oder Tischdecken. Noch heute sind die Produkte der Marke „Plauener Spitze“ ausgesprochen beliebt, vor allem bei der mittleren und älteren Generation, bei Japanern und seit einigen Jahren auch bei Russen. Doch langfristig stagniert der Markt.

Die Zukunft der Tischdecke

„Stickereitechnologie für Zukunftsmärkte“ verfolgt hingegen highSTICK. Seit 2007 kooperieren im Rahmen des „Innovativen Regionalen Wachstumskerns“ Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Bildungsträger und Unternehmen verschiedener Branchen. In neun Projekten loten die 28 Partner die Möglichkeiten des technischen Stickens aus: strukturierte Innenoberflächen für Wasserrohre, die Ablagerungen vermeiden helfen; dreidimensionale Strukturen, die hohlgegossene Bauteile von Autos und Flugzeugen verstärken; Sticksensoren als Schaltungs- und Steuerelemente für Faserverbundstrukturen. Die freie und sehr genaue Positionierung von Fäden mittels Stickens bietet eine



Im Jahr 2013 soll in Plauen der Bau des „Deutschen Zentrums für Spitzen und Stickerei“ beginnen. Ausstellungs- und Gebäudekonzept (im Bild die Visualisierung von „Code Unique Architekten“) stehen bereits.

Vielzahl von Chancen und Vorteilen gegenüber herkömmlichen Technologien. Auch die Stickperle ist bei highSTICK mit dabei und arbeitet mit jeweils verschiedenen Partnern an gleich zwei Vorhaben, den Biofeedback-Orthesen und gestickten Flächenheizsystemen.

„Es hat sich viel getan in den letzten Jahren“, setzt Kathrin Floß nach ihrem Telefonat wieder an. „Wir sind dabei, uns vom bestehenden Deckchen- und Oma-Image ein Stück weit zu emanzipieren.“ Eine Umfrage des DIS aus dem Jahr 2008 bescheinigte der Branche ein wenig zeitgemäßes Erscheinungsbild. Dabei hat sie sich in den vergangenen Jahren personell stark verjüngt. „In einigen Familienunternehmen haben die Kinder bereits das Ruder übernommen, in weiteren steht die Übergabe kurz bevor“, weiß Kathrin Floß. „Und die neue Generation arbeitet intensiv zusammen“, eine Zusammenarbeit, die es so in der als schwierig geltenden Stickereibranche nicht immer gegeben hat.

„Dass die Branche so zusammengewachsen ist, liegt auf jeden Fall auch an highSTICK“, hat Cordula Bauer festgestellt. „Du wirst schon im Vorfeld immer wieder animiert, dich immer wieder an einen Tisch zu setzen und gemeinsam Lösungen zu finden. Das hat uns zusammengeschweißt.“ Doch ist der Erfolg des Wachstumskerns für Cordula Bauer und die Stickperle nur ein gefühlter? Oder gibt es auch konkrete Ergebnisse?

Gegen Osteoporose und kalte Füße

Ein Blick auf die Biofeedback-Orthesen und -Bandagen: Die Stickperle hat sie gemeinsam mit der Fein-Elast Umspinnwerk GmbH und dem Textilforschungsinstitut Thüringen-Vogtland e.V. entwickelt. „Mit unseren sensorgesteuerten Stützbandagen könnten wir heute schon Osteoporose-Patienten helfen“, sagt Bauer. Können sie aber nicht, denn ohne eine Aufnahme in das Hilfsmittelverzeichnis übernehmen gesetzliche



7 Dinge, die man über die Stickerei im Vogtland wissen sollte

- Sticken ist eine textile Technik, bei der ein Trägermaterial (z. B. Stoff) mit Fäden durchzogen oder benäht wird. Dies kann zur Verzierung oder zur Funktionalisierung geschehen.
- 1881 erfand Anton Falke in Plauen die maschinengestickte Tüllspitze, zwei Jahre später wurden die ersten Schiffchenstickmaschinen aufgestellt.
- Auf der Weltausstellung in Paris im Jahr 1900 erhält die Plauener Spitze den Grand Prix.
- Die Produktion der weltweit begehrten Produkte bewirkt einen rasanten wirtschaftlichen Aufschwung der Stadt.
- Von knapp 23.000 (1870) stieg die Bevölkerungszahl auf über 128.000 Einwohner (1912).
- Zu Beginn des 20. Jahrhunderts sind bis zu 16.000 Stickmaschinen im Einsatz.
- Heute gibt es in Plauen und dem Vogtland noch 40 Stickereien mit rund 600 Mitarbeitern.

Krankenkassen die Behandlungskosten nicht. Und bis dahin sträuben sich die Entwicklungspartner gegen eine Serienproduktion – zu riskant, hört Bauer oft. Ernüchterndes Fazit: In einer immer älter werdenden Gesellschaft gibt es einen wachsenden Markt für Stützbandagen und im Vogtland absolut konkurrenzfähige Produkte; der sächsischen Stickereibranche fehlt bisher aber noch der konkrete Marktzugang.

Da gibt es aber auch noch die Flächenheizsysteme, für die Trägermaterialien aus Glasfaser mit Heizschläuchen bestickt werden. Damit lassen sich Fußbodenheizungen so einfach wie ein Teppichboden verlegen. Aufgrund ihrer geringen Aufbauhöhe eignen sie sich vor allem für niedrige Räume und die Altbausanierung. Außerdem ist durch den kleinen Durchmesser der im Mäander oder Doppelmäander verlegten Schläuche keine hohe Vorlauftemperatur notwendig. Und das spart

Energie. „Wir sind schon sehr nah dran“, sagt Cordula Bauer. „Ich gehe davon aus, dass wir schon bald Umsätze erzielen.“ Das Produkt ist bereits sehr gefragt, mehrere gewerbliche Kunden haben Interesse; später ist sogar der Vertrieb über Baumärkte denkbar. „Im Moment klären wir die letzten technischen Fragen“, sagt Bauer, „dann kann die Serienfertigung anlaufen.“

Berlin und das Schneeballprinzip

Um Massenproduktion geht es gerade nicht bei einem ganz anderen Bereich, in dem Kathrin Floß neben den klassischen Heimtextilien und dem technischen Sticken das dritte Standbein der Branche sieht: der Haute Couture. „Auf der Fashion Week im nächsten Juli sind wir auf jeden Fall wieder mit dabei!“, kündigt sie an. Schon auf den letzten beiden Veranstaltungen in Berlin

präsentierten bekannte Designer ihre Kreationen aus Plauener Spitze und überzeugten damit Modemacher, Experten und Journalisten. „Gestickte Sensoren sind innovativ und technisch hervorragend. Aber noch ein wenig attraktiver und schöner anzuschauen sind tolle Frauen in tollen Kleidern“, lacht Kathrin Floß.

Vier Stickereien aus Plauen und der Region waren bisher auf der Fashion Week in Berlin mit dabei, darunter die Stickperle in Falkenstein und das Traditionsunternehmen W. Reuter & Sohn in Reumtengrün. Dort arbeitet mit Kati Reuter eine weitere Frau, die der Branche Impulse gibt. Die 29-jährige diplomierte Designerin hat mit der Schneeballspitze Furore gemacht, die unter anderem ein barock anmutendes Brautkleid auf der Fashion Week zierte. Im Jahr 2008 hatte sie für die Wiederentdeckung der in Vergessenheit geratenen Sticktechnik den Designpreis „stickstich 008“ erhalten.

Gerade erst hat Kathrin Floß zusammen mit Beate Schad vom Verein Vogtländische Textilgeschichte Plauen die Neuauflage des Wettbewerbs ausgerichtet, den „internationalen designpreis plauen-vogtland – stickstich 011“. Zum Thema „gestickte Raumkonstrukte“ gingen insgesamt 34 Ideen ein, von Teilnehmern aus der Region, aus dem übrigen Deutschland, der Tschechischen Republik, Frankreich und sogar den USA. Am 3. Juni findet die Preisverleihung in der Plauener Stadtgalerie statt. Für Kathrin Floß ist es „ein weiterer Schritt, um Plauen als internationales Kreativzentrum der Stickerei zu etablieren“.

Es hat sich also viel getan in der vogtländischen Stickereibranche – und die nächsten Projekte sind bereits gestartet. Der Wachstumskern highSTICK plus ist in der Konzeptphase. Er baut auf highSTICK auf und soll neue Gemeinschaftsprojekte in der Region voranbringen. Denkbar sind etwa gestickte LED-Komponenten für den Leucht- und Werbemittelsektor und Dehnmessstreifen, die etwa die Materialermüdung von Rotorblättern in Windkraftanlagen analysieren können. Oder VOBAtex: Der Vogtländische Unternehmensverbund für innovative Bautextilien drängt auf den stark wachsenden Markt für Geotextilien, textile Architektur und textile Armierungen. Zur Fachtagung „Architektur, Design, Farbe, Trends“, die das DIS als Netzwerkmanager im März veranstaltete, kamen mehr als 80 Branchenvertreter, unter ihnen auch der international bekannte Textil- und Tapeten-Designer Ulf Moritz aus Amsterdam.

Wer denkt bei Plauener Spitze an Hightech?

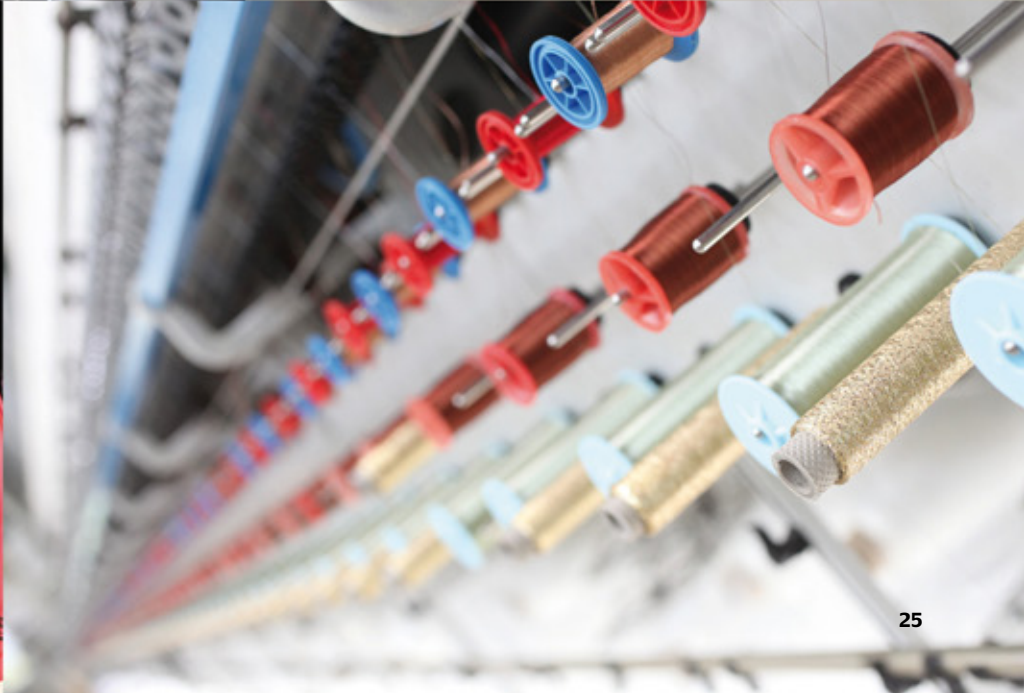
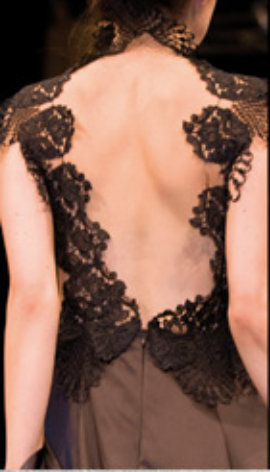
Also stehen die Zeichen auf Zukunft in der zunehmend technologieorientierten und innovativen Stickereibranche? Fast. Denn ein Problem beklagen alle, denen die Stickerei im Vogtland am Herzen liegt, darunter auch Annett Schmidt. Schmidt ist seit 15

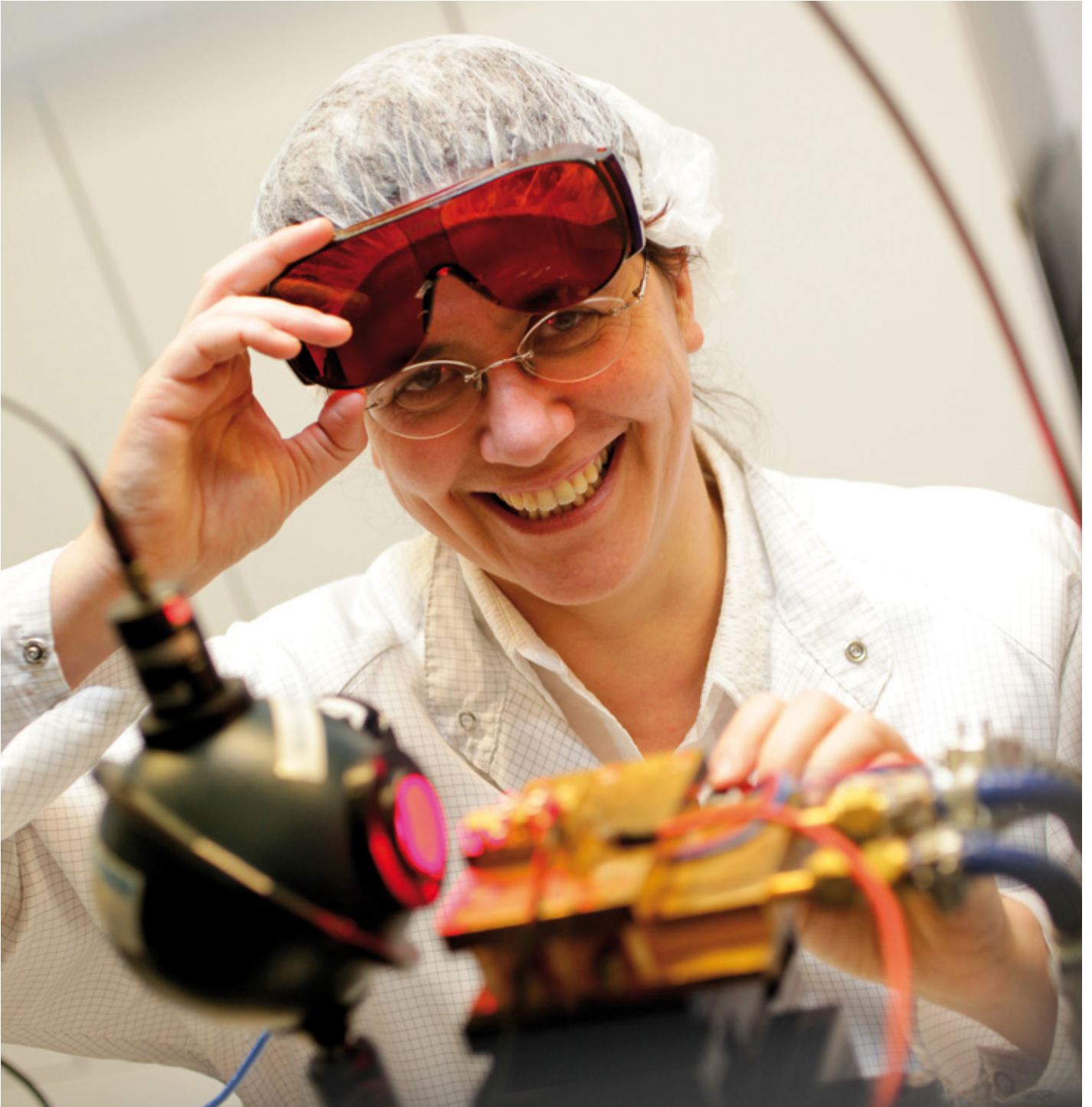
Jahren Geschäftsführerin der Fördergesellschaft für berufliche Bildung Plauen, die praktische Berufsausbildungen in 35 anerkannten Ausbildungsberufen anbietet. Mit dem Bereich Textil beschäftigen sich vier Ausbildungsgänge – die allerdings nur noch wenige Jugendliche beginnen. Denn wer denkt bei den Worten Stickerei und Plauener Spitze schon an Geotextilien, Flächenheizungen und die Berlin Fashion Week? „Dabei ist Stickerei eine Zukunftsbranche voller Hightech!“, betont Schmidt. „Heute werden selbst im klassischen Bereich alle Muster am Computer designt, Stiche, Farben, Materialien berechnet und den Stickmaschinen digital zur Verfügung gestellt.“

Dass der Nachwuchsmangel genauso andere Branchen betrifft, ist da nur ein schwacher Trost, auch für Cordula Bauer. Die letzte ausgeschriebene Azubi-Stelle konnte sie mangels geeigneter Bewerber nicht besetzen. „Im September wird voraussichtlich wieder ein Lehrling bei uns anfangen“, freut sie sich.

Vielleicht wurde dieser ja durch den Aktionsstand im Sommercamp in Zwickau dazu angeregt, wo das DIS verschiedene Ausbildungsgänge vorstellte. Denn eines ist klar: „Die Branche ist viel besser als ihr Ruf, und da setzen wir an“, sagt Floß. Und dafür hat sie schon den nächsten Plan. In Plauen soll ab 2013 das „Deutsche Zentrum für Spitzen und Stickerei“ entstehen. Der Neubau in der Innenstadt soll die bisherigen Einrichtungen, darunter die Schaustickerei und das Spitzen-Museum, in eine „Erlebniswelt Spitze“ bündeln. Die Architektur und das Ausstellungskonzept stehen bereits, die Finanzierung der Unterhaltskosten aber noch nicht. Floß' Plan ist es, die innovativen Bautextilien des Verbundes VOBAtex in die Gebäudearchitektur zu integrieren: „So können wir unter Realbedingungen zeigen, welches Potenzial die Textil- und Stickereibranche in unserer Region hat!“

Und vielleicht kommt dann auch die Wunschkandidatin von Kathrin Floß zur Eröffnung: Katarina Witt – in einem Kleid aus Plauener Spitze ... Zukunftsmusik? Sicher. Aber mit neuen Ideen und dem Blick nach vorne fahren sie im Moment sehr gut, in der vogtländischen Stickereibranche. ■





Dr. Katrin Paschke,
Leiterin der Forschungsgruppe
Hybride Diodenlasersysteme am
FBH (Ferdinand-Braun-Institut Berlin).

Ihr Tag müsste 30 Stunden haben

*DDR-Meisterin der Leichtathletik. Forschungsgruppenleiterin für hybride Diodenlasersysteme. Schwarzer Gürtel in Taekwondo. Zwei Kinder. Wie das zusammenpasst? Ein **Lehrstück** in Multitasking.*

Es gibt diese Frauen, die einen von Anfang an in ihren Bann ziehen – und zwar nicht nur durch die Art, wie sie etwas erzählen, sondern auch das, was sie erzählen, ist interessant. Eine wohltemperierte Mischung aus fundiertem Wissen und dem Wunsch, dieses dem Gegenüber so einfach wie möglich zu vermitteln. So macht das jedenfalls Dr. Katrin Paschke, Leiterin der Forschungsgruppe Hybride Diodenlasersysteme am FBH (Ferdinand-Braun-Institut, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik Berlin).

Auf den ersten Blick vollkommen untypisch wirkt da als totales Kontrastprogramm der Spitzname, den die 41-jährige seit einiger Zeit mit sich trägt: Schneewittchen (und die sieben Zwerge). Nun ja, die „Zwerge“ (es sind übrigens mehr als sieben, aber das verwundert nicht) sollte das vielleicht etwas nachdenklich machen, Katrin Paschke allerdings nicht, denn moderne Schneewittchen von heute haben durchaus ihren Doktor in der (Hand-)Tasche, arbeiten in einer so genannten Männerdomäne, haben dennoch braunes Haar und einen guten Teint, sie können aber außerdem Taekwondo und zwei Kinder gleichzeitig erziehen. Der ganz normale Frauenalltagswahnsinn also.

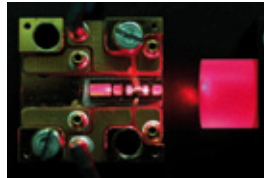
Vielleicht nicht ganz, denn das, was Katrin Paschke da stemmt, ist schon eine Menge, aber beginnen wir von vorn: 1969 wird sie in Schwedt geboren und studiert Physik an den Universitäten Potsdam und Konstanz. Im Jahr 1998 ist sie bereits wissenschaftliche Mitarbeiterin am Ferdinand-Braun-Institut in Adlershof. 2006 schließt Katrin Paschke ihre Promotion über „Hochbrillante Laserstrahlquellen“ an der Technischen Universität Berlin (TUB) ab. Bereits ein Jahr später übernimmt sie die Leitung der Arbeitsgruppe „Hybride Diodenlasersysteme“ am FBH.

Dort erschließt Katrin Paschke neue Anwendungen von der Display-Technologie, Sensorik und Medizintechnik bis hin zur Materialbearbeitung. Mit ihrem Team entwickelt sie kompakte Lasersysteme mithilfe von Laserdioden, Mikrooptiken und Kristallen.

(Fast) allein unter Männern

Die Leiterin der zehnköpfigen Forschungsgruppe am FBH in Berlin-Adlershof ist da recht allein unter Männern. Doch das findet die Physikerin nicht weiter dramatisch: „Warum auch? Ich habe schon in einer reinen Frauengruppe gearbeitet, und das kann genauso anstrengend sein wie ein purer Männerhaufen“, lacht Paschke sämtliche Mitleidsbekundungen weg. Und ein paar Frauen sind ja auch dabei: „Für mich ist wichtig, dass das Team stimmt und gut zusammen arbeiten kann. Und das ist hier momentan der Fall.“ Das war auf dem Statusseminar, das sie soeben hinter sich gebracht hatte, genauso zu erkennen wie beim Rundgang durch die Forschungseinrichtung. Während Katrin Paschke sich geduldig dem Fotografen stellt, kommen ihre (männlichen) Kollegen immer wieder vorbei und kommentieren das Geschehen – durchaus wohlwollend, neidfrei und mit dem gebotenen Respekt, aber auch Witz. „Ja, natürlich wird auch mal der eine oder andere Herrenwitz hier erzählt, aber da muss ich ehrlich gesagt immer drüber lachen“, verrät Paschke, als ein Kollege ihr gerade anerkennend zunickt, während sie zum 20. Mal an einem Versuchsaufbau lächelt und in die Kamera guckt.

Hier wird gern gearbeitet, das ist zu spüren, und auch wenn das Thema für Außenstehende komplex, schwierig und kaum zu



*Wie kann man denn nun, wenn man als Mädchen nicht so ganz sicher ist, was man einmal werden möchte, seine Liebe zur **Physik** entdecken?*

Bilder wie im wahren Leben

Mit Laserlichtquellen lassen sich faszinierend echt wirkende Bilder erzeugen. In Flugzeugsimulatoren oder bei Großprojektionen werden sie schon eingesetzt. Für viele Anwendungen sind sie jedoch noch zu groß. Katrin Paschke und ihrem Team gelang es, besonders kleine, brillante Laserlichtquellen zu entwickeln, die deutlich kompaktere Systeme für Displays ermöglichen.

Mit diesen winzig kleinen brillanten Laserlichtquellen wollen die Wissenschaftler nicht nur dafür sorgen, dass in Planetarien oder Flugsimulatoren gestochen scharfe Bilder erzeugt werden – künftig sollen auch ins heimische Wohnzimmer lebensechte Bilder mit Laserfernsehern geliefert werden und vielleicht sogar Hologramme durch die Wohnungen springen. Auch bei Laserprojektionen sollen die neuen Lichtquellen schon bald eingesetzt werden.

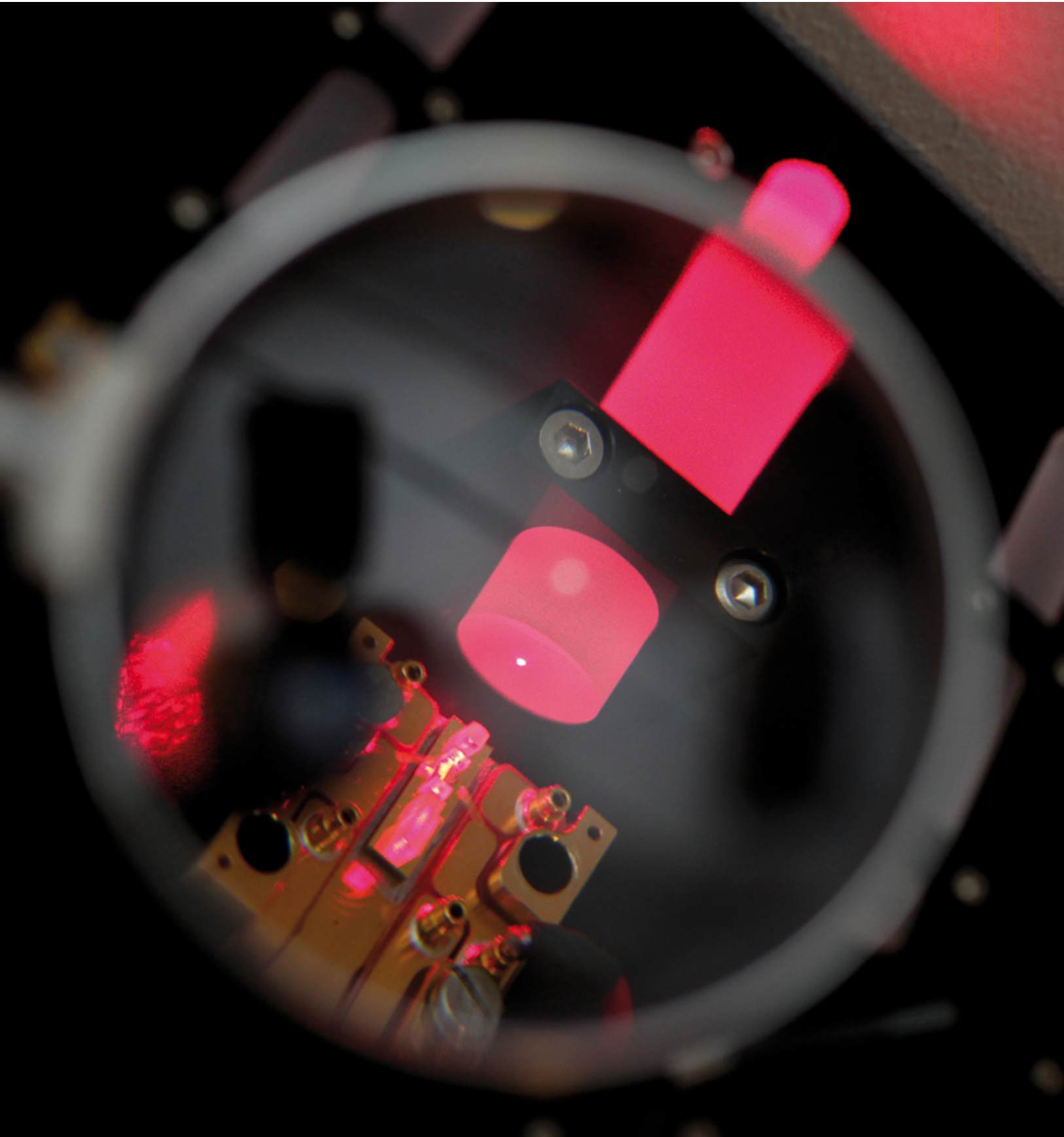
Die Lasersysteme sollen Licht bis 10 Watt optischer Ausgangsleistung im NIR-Bereich und 3 bis 5 Watt im sichtbaren Spektralbereich (rot, grün und blau) emittieren. Die Lichtquellen werden als hybride Diodenlaser-Systeme realisiert und haben die Größe einer Streichholzschatel. Sie zeichnen sich durch präzise Wellenlängen, direkte Modulierbarkeit, Leistungsstabilität, geringen Energieverbrauch, hohe Lebensdauer und Wartungsfreiheit bei relativ niedrigen Herstellungskosten aus.

verstehen ist: Das Team gehört zu der eingeschworenen Sorte, hier weiß jeder, was er – oder sie – zu tun hat. Und: „Diese ganze Frauenquoten-Diskussion ist zwar bisweilen anstrengend“, gibt die Forscherin zu, „aber wahrscheinlich ist sie nötig, um ein gewisses Maß an Aufmerksamkeit zu schaffen und eine größere Selbstverständlichkeit für Frauen in nicht klassischen Frauenberufen zu erreichen.“ Bei ihr sah das ganz anders aus: Die junge Katrin hatte schon immer ein Faible für Physik. „Dafür tu ich mich mit Sprachen schwerer“, gibt sie zu. Also fehlt ihr eine „typisch weibliche“ Eigenschaft? „Nein, so drastisch würde ich das nicht ausdrücken. Bei mir im Kopf war zur richtigen Zeit nur das Fenster für Physik weiter auf als das für Sprachen.“ Sie denkt einen Moment nach und sagt dann: „Wenn man einmal den Faden in der Physik verloren hat, dann wird es schwierig zu folgen. Für mich war das aber immer einfacher als auswendig lernen.“ Moment mal, muss man nicht unendlich viele Formeln auswendig lernen? „Nicht wirklich“, erklärt Paschke, „wenn man erst mal eine hat, dann kann man sich den Rest ableiten.“ Sehr pfiffig, diese ökonomische Lernweise, aber das heißt natürlich noch lange nicht, dass sie keine Fremdsprachen kann, auch wenn ihr das vielleicht ein klitzekleines bisschen schwerer gefallen sein mag: „Ich kann Englisch, das ist wichtig im Forschungsbereich.“ Durch Kooperationen mit Südkorea hat Katrin Paschke auch einige Aufenthalte dort gehabt, daher versteht sie sogar ein wenig Koreanisch. „Im Alltag kann ich mich damit durchschlagen“, sagt sie, und als sie das erstaunte Gesicht ihres Gegenübers wahrnimmt, fügt sie freundlicherweise hinzu: „Das sind quasi Buchstaben wie bei uns, zum U-Bahn-Fahren und Essen bestellen reichen die Sprachkenntnisse.“ Und lächelt ganz asiatisch.

Wie werde ich bloß Forschungsgruppenleiterin?

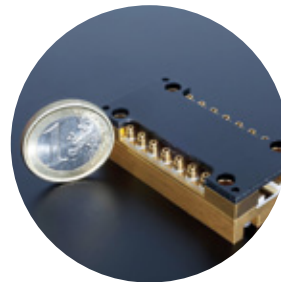
Wie kann man denn nun, wenn man als Mädchen nicht so ganz sicher ist, was man einmal werden möchte, seine Liebe zur Physik entdecken? „Ganz oft interessieren sich Mädchen und junge Frauen für unsere Arbeit, wenn sie hier ein Schülerpraktikum oder den Girls' Day verbracht haben“, verrät Paschke. Dabei sei es fast immer einfacher, den jüngeren Mädchen ein Gefühl und Interesse für das Fach zu vermitteln: „Die Kinder sind in der 5. oder 6. Klasse noch offener, als sie es später sind“, glaubt Katrin Paschke. Nach einem kurzen Einführungsvortrag kommt eine Führung durch die Einrichtung, und dann gibt es ein eigens eingerichtetes Schülerlabor, in dem den jungen Leuten gezeigt wird, was möglich ist.

Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen liegt ihr allerdings im Blut: Nicht nur, dass sie selbst zwei Kinder hat – ihr Sohn ist 18 Jahre alt und hat diverse Talente der Mutter geerbt, die Tochter ist 16 und auf dem besten Wege, vielleicht einmal in Mamas





Katrin Paschke hat mit ihrer Gruppe im Rahmen des Unternehmen-Region-Programms „InnoProfile“ in einem Entwicklungsprojekt mit der Firma LDT Laser Display Technology GmbH aus Jena streichholzschachtelgroße rote Laserlichtquellen entwickelt, die LDT in ihre neue Generation von Laserprojektoren integrieren möchte. In dem Mikromodul wurden mehrere Elemente wie Laserchip und Mikrooptiken kombiniert. Das Licht wird dabei von nur reiskorngroßen Halbleiterlasern direkt erzeugt.



Fußstapfen zu treten – Katrin Paschke bringt Kindern in Potsdam Taekwondo bei. Als ihr damaliger Trainer zurück nach Korea ging, musste ein Nachfolger her. Die Wahl fiel auf Paschke, die zu der Zeit noch studierte. So unterrichtete sie zunächst Kommilitonen, dann kamen irgendwann die Kinder dazu. Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass sie das ehrenamtlich tut. Aber wie kam sie ausgerechnet auf diese Sportart, der man durchweg positive Eigenschaften wie Respekt und Höflichkeit, Selbstvertrauen und Toleranz, Hilfsbereitschaft und Selbstdisziplin, Entschlossenheit und Gerechtigkeitsinn, Körperbeherrschung und Durchhaltevermögen, Ausdauer, Beweglichkeit und Koordination zuschreibt? Und – ist sie jetzt ein besserer Mensch? „Nein, gar nicht“, lacht sie, „aber wenn man einmal Leistungssportlerin war und 10 Mal in der Woche trainiert hat, dann kann man nicht anders, das ist wie eine Droge, man muss sich andauernd weiter bewegen. Als die Kinder auf die Welt kamen und ich nicht mehr so viel Zeit hatte, da habe ich das Inhaltsverzeichnis vom Uni-Sport aufgeschlagen, und an dem Tag, an dem ich konnte, fand eben nach 20 Uhr Taekwondo statt.“ Sie überlegt kurz und sagt dann: „Wenn das Step-Aerobic gewesen wäre, dann würde ich jetzt wohl Step-Aerobic machen.“ Und lacht!

Je länger man sich mit Katrin Paschke unterhält, desto mehr fragt man sich jedoch, ob der Tag dieser Frau eventuell doch fünf bis sechs Stunden mehr hat als der von Normalsterblichen. Und der Vergleich würde ihr jetzt gar nicht gefallen, denn um Himmels willen möchte sie nicht als Superweib dargestellt

werden. Ja, das kann man verstehen, es soll Männer geben, die vor solchen Multi-Talenten Angst haben, aber die lesen das hier sowieso nicht, und deswegen stellen wir fest: Nein, auch der Tag der zweifachen, alleinerziehenden Mutter und Forschungsgruppenleiterin hat nur 24 Stunden, aber die teilt sie sich anscheinend sehr gut ein. Ihr beruflicher Erfolg ist ihr wichtig, ihr Anspruch an andere ist hoch, der an sich selbst aber noch höher. Doch darüber vergisst die ehemalige Leistungssportlerin und mehrmalige DDR-Meisterin der Leichtathletik nicht, dass es auch anderes gibt in ihrem Leben. Fragt man sie nach ihren Zielen für 2011, sagt sie wie aus der Pistole geschossen: „Unsere Projektziele erreichen und dass es mit unserer Arbeit so weitergeht.“ Und privat? „Ach so, ja, ich baue gerade ein Haus, da möchten wir im Frühjahr einziehen.“ Wir? „Ja, meine Eltern und ich bauen das zusammen, zwei Wohnungen, das ist so mit meinen Geschwistern abgesprochen.“ Und die recht großen Kinder? „Die kommen wohl mit, auch der Sohn genießt Hotel Mama und braucht eine Basis, selbst wenn er jetzt erst mal Zivildienst macht und dann wahrscheinlich im Ausland studieren wird.“

Es wird also nie langweilig im Leben der Frau, die in Physik promoviert hat, den Schwarzen Gürtel trägt, den 3. Dan hat, die mal Hochleistungssportlerin war und 10 Mal in der Woche trainierte. Ja, Wissenschaft, Hausbau, Kinder und Kampfsport – das ist eine Menge. Aber auch, wenn das eine oder andere asiatisch anmutende Element in Katrin Paschkes Büro zu finden ist – so richtig nach Feng Shui sieht es dort nicht aus. Dafür hat sie nun wirklich keine Zeit mehr. ■

„EINE GUTE ERFINDUNG UND VIEL GELD REICHEN EINFACH NICHT“

Professorin Marion Weissenberger-Eibl erklärt, wie Innovationen entstehen, wie Unternehmen künftig an Fachkräfte kommen und warum sie noch heute von ihrer Ausbildung zur Schneiderin profitiert.



? Frau Professorin Weissenberger-Eibl, Ihre berufliche Karriere haben Sie mit einer Ausbildung zur Bekleidungsschneiderin begonnen. Warum?

Ich wollte wissen, was in der Produktion passiert und wie die Arbeitsabläufe dort aussehen. Schon damals hat mich das System als Ganzes gereizt und ich bin den Dingen gern auf den Grund gegangen. Danach habe ich Bekleidungstechnik studiert und bei Escada in München in der Produktionsleitung gearbeitet. Diese Aufgabe hat mich sehr geprägt. Noch heute faszinieren mich Menschen, die Ideen schnell in marktfähige Produkte verwandeln und Dinge mutig verwirklichen – trotz bestehender Unsicherheiten.

? Was haben Sie damals für Ihre heutige Arbeit gelernt?

In der Modebranche ist es ganz entscheidend, die Gesellschaft zu beobachten und Trends aufzuspüren. Dafür muss man aber immer verschiedene Disziplinen gleichzeitig im Blick haben: Kunst, Design, Lebensqualität, menschliche Verhaltens- und Entscheidungsmuster, Zeitgeist und Technologie, die Entwicklung, Produktionsprozesse und neue Materialien. Und das ist auch für meine heutige Aufgabe wichtig.

? Nach Ihrem Hochschulabschluss in Bekleidungstechnik haben Sie auch noch BWL studiert. Warum das?

Weil mir zu meinem technischen Wissen die wirtschaftlichen Aspekte fehlten. Um eine umfassende Sichtweise zu bekommen, habe ich mich an der LMU in München für BWL eingeschrieben und mich auf strategische Unternehmensführung, Controlling sowie Arbeits- und Organisationspsychologie konzentriert. An der TU München habe ich dann promoviert und meine Habilitation geschrieben. Es war die perfekte Kombination meiner ingenieurwissenschaftlichen und meiner betriebswirtschaftlichen Leidenschaft.

? Hat Sie diese Leidenschaft dann auch ans Fraunhofer ISI geführt?

Ja. In der Industrie zu arbeiten, war eine sehr spannende Erfahrung, die ich nicht missen möchte. An der Forschung hat mich gereizt, dass man noch einen Schritt weiter in die Zukunft blicken kann als in Unternehmen. Doch mich begeistert das interdisziplinäre Denken, die technische und die ökonomische genauso wie die systemische Seite. Am Fraunhofer ISI habe ich die perfekte Symbiose gefunden: die angewandte Forschung, die sich zum Ziel setzt, eine Vordenkerrolle für Gesellschaft, Wirtschaft und Politik einzunehmen und Perspektiven für Entscheidungen aufzuzeigen.

? Was genau machen Sie und Ihre Kollegen am Fraunhofer ISI?

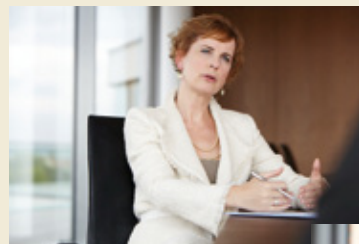
Wir erforschen die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen, politischen und regulativen Auswirkungen von Innovationen. Dabei ist eine Innovation für uns viel mehr als eine technologische Neuheit. Innovation ist ein Phänomen, das auch Dienstleistungen oder Organisationen betreffen und Prozesse auslösen kann. Wir betrachten Innovationen umfassend und analysieren, wie sie sich auf Dienstleistungen, andere Wirtschaftsbereiche, das Sozialsystem und unsere Gesellschaft auswirken können. Die Forscher bei uns im Haus sehen eine Innovation als einen zielgerichteten Prozess, der das passende Umfeld braucht; das kann für den Erfolg ausschlaggebend sein. Genau das ist auch der Ansatzpunkt unserer Forschung am Fraunhofer ISI.

? Was haben Sie mit dem ISI in den nächsten Jahren vor?

Wir werden kleine und mittlere Unternehmen innovationsfähiger machen, indem wir ihnen unsere Forschungsergebnisse besser zugänglich machen und sie gezielt beraten. Mit unserem systemischen Blick auf Technologien und Märkte können wir den Unternehmen die komplexen Zusammenhänge in ihrem dynamischen Umfeld aufzeigen und Handlungsoptionen entwickeln. Gerade bei strategischen Entscheidungen und der Identifikation von Zukunftsthemen können unsere wissenschaftlichen Ergebnisse helfen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sicherstellen.

? Strategische Entscheidungen, Zukunftsthemen – das klingt alles ziemlich langfristig. Ist das kein Gegensatz zu den schnelllebigen Innovationen?

Eben nicht! Innovation und Nachhaltigkeit sind ja keine Gegensätze. Innovationsmanagement darf nicht nur den kurzfristigen Erfolg im Blick haben, sondern muss für einen dauerhaften Erfolg nachhaltig sein. Deshalb untersucht das Fraunhofer ISI neben der reinen Produktneuerung auch die wirtschaftlichen, politischen und sozialen Rahmenbedingungen und fragt: Welche Änderungen muss man vornehmen, damit



ZUR PERSON

Professorin Marion A. Weissenberger-Eibl ist gelernte Bekleidungsschneiderin, Diplom-Ingenieurin und Diplom-Kauffrau. Sie ist Inhaberin des Lehrstuhls „Innovations- und Technologiemanagement“ an der Universität Kassel und leitet seit 2007 das Fraunhofer-Institut für System- und Innovationsforschung ISI in Karlsruhe.

sich ein einfach nur neues Produkt zu einer echten und längerfristig erfolgreichen Innovation entfalten kann? Eine gute Erfindung und viel Geld reichen da einfach nicht. Unternehmen müssen immer wieder den Mut aufbringen, Barrieren zu durchbrechen und innovationsfreundliche Prozesse zu schaffen.

? Sie forschen an der Zukunft. Lassen Sie uns trotzdem kurz in die Vergangenheit blicken. Wie hat sich die Innovationslandschaft in Ostdeutschland in den letzten 20 Jahren verändert?

Die starke öffentliche Forschung hat die industrielle Forschung und Entwicklung massiv zurückgehen lassen. Die Verbindungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft aus der DDR-Zeit wurden größtenteils aufgelöst, der Fokus lag auf dem Aufbau einer funktionierenden Wirtschaft. Trotzdem erkannte man die For-

„Der demografische Wandel muss nicht zwangsläufig negative Effekte auf Unternehmen haben.“

schungs-, Innovations- und Technologiepolitik früh als wesentlichen Hebel, um dieses Ziel zu erreichen. Heute gibt es einige zentrale Trends, vor allem die strategisch angelegte Regionenorientierte Innovationspolitik, wozu ja auch „Unternehmen Region“ gehört. Ein wichtiger Aspekt in der Innovationsförderung in den letzten Jahren ist es, Forschungs- und Entwicklungsergebnisse in marktfähige Produkte zu verwandeln. Interessant ist auch, dass viele der auf Ostdeutschland ausgerichteten Förderprogramme zu bundesweiten Programmen ausgeweitet wurden. Dazu gehört auch das Zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM), das wir am Fraunhofer ISI im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi) laufend bewerten.

? Wie sieht es mit der Innovationsfähigkeit der Neuen Länder heute aus?

Bei den FuE-Aktivitäten der Industrie hinken die neuen den alten Bundesländern immer noch hinterher. Das gilt auch für wissensintensive Dienstleistungen. Dem gegenüber steht eine Reihe von Vorzügen. Eine besondere Stärke der Neuen Länder sind die gut entwickelte Hochschullandschaft und die leistungsfähigen Forschungseinrichtungen, zu denen auch die Fraunhofer-Gesellschaft zählt. Wir sind ein elementarer Bestandteil des deutschen Innovationssystems und ein wichtiger Dienstleister – vor allem für KMU, die wegen knapper Ressourcen keine eigene Forschung und Entwicklung betreiben. Die hohe Leistung der öffentlichen Forschung zeigt sich auch an den überdurchschnittlich vielen Patenten und Veröffentlichungen oder an der zunehmenden Präsenz von Industrieunternehmen der Spitzentechnologie. Bedenkt man, dass der Aufbau neuer markt- und innovationsfähiger Strukturen im Osten vor 20 Jahren nahezu bei null begonnen hat, sind die Erfolge beeindruckend.

? Unternehmen Region setzt auf die Innovationsfähigkeit ostdeutscher Regionen. Ist Clusterförderung ein Patentrezept?

Nein, das ist zu pauschal. Clusterbildung macht vor allem dann Sinn, wenn in der Region einige Voraussetzungen erfüllt sind:

eine kritische Masse an Unternehmen einer Branche oder verwandter Branchen sowie genügend Zulieferer, Dienstleister und Institutionen im Sinne eines komplexen Wertschöpfungssystems. Gestalten dann auch noch einige Akteure den Cluster aktiv mit, sind die Erfolgchancen schon recht hoch. Und man kann Ost- und Westdeutschland nicht über einen Kamm scheren: Während im Westen meist Großunternehmen die Kristallisationskerne forschungsintensiver Cluster sind, ist die Bedeutung der KMU in Ostdeutschland viel höher. Das müssen die Clusterkonzepte berücksichtigen.

? Oft hört man Klagen über das schlechte Innovationsmanagement in Ostdeutschland. Tenor: Sie haben gute Ideen, aber sie schaffen es nicht, sie wirtschaftlich zu verwerten. Was muss passieren?

Zum richtigen Zeitpunkt auf die richtige Idee setzen und sie erfolgreich zu Geld machen – das hebt innovative Unternehmen aus der Masse heraus. In der frühen Phase des Prozesses ist es entscheidend, das Ideenscouting und das Innovationsmanagement passgenau zu strukturieren. Kommt dann noch eine ausgeprägte Innovationskultur im Unternehmen dazu, gelingt es auch, Produkte auf den Markt zu bringen. Aber leider gibt es für diese komplexen Schritte kein Patentrezept. Jedes Projekt muss genau auf die Zielmärkte zugeschnitten werden. Die Vielschichtigkeit des Innovationsgeschehens verlangt zudem vorausschauendes Denken und technologisches Verständnis. Ganzheitliche und zukunftsgerichtete Methoden sind zum Beispiel Roadmapping-Prozesse oder die Entwicklung von Szenarien. Und genau das ist unsere Aufgabe am Fraunhofer ISI, hier können wir vor allem KMU hervorragend unterstützen.

? In vielen Branchen gehen Deutschland schon heute die Fachkräfte aus. Wie kann man gegensteuern?

Die demografische Entwicklung in Deutschland wird zu einem „gespaltenen“ Arbeitsmarkt führen, in dem es keinen generellen Überschuss an Arbeitskräften mehr gibt. Die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften wird das Angebot übersteigen. Der demografische Wandel muss aber nicht zwangsläufig negative Effekte auf Unternehmen haben. Dafür müssen wir es aber künftig schaffen, ältere Menschen und Frauen stärker in die Arbeitsprozesse zu integrieren. Ansatzpunkte dafür sind ein unterstützendes unternehmerisches Arbeitsumfeld, ausgewogene heterogene Belegschaften und ein Personalmanagement, das die demografische Entwicklung berücksichtigt. Zusätzlich müssen Unternehmen künftig aktiver um gute Mitarbeiter werben und Fachkräfte an sich binden, etwa indem sie ihnen eine individuelle Weiterbildung ermöglichen. ■

Nicht so viel reden, einfach machen!

*Alte Herrenhemden, ein dänisches Märchen und keine Sehnsucht nach Berlin: Die Weimarer Designerin Anne Gorke **erobert** mit ihrem Label „Vilde Svaner“ die europäische Modeszene.*

Ihr Modelabel „Vilde Svaner“ ist in ganz Europa bekannt, mittlerweile sogar in Asien. Anne Gorke verkauft ihre Entwürfe in Berlin, Paris und Japan. Dennoch zieht es die 28-Jährige nicht in die Designhochburgen dieser Welt. Glanz und Glamour sind ihr egal. Sie lebt lieber im beschaulichen Weimar. Hier ist sie geboren, genießt es, nah bei Eltern und Freunden zu sein und einfach in Ruhe arbeiten zu können.

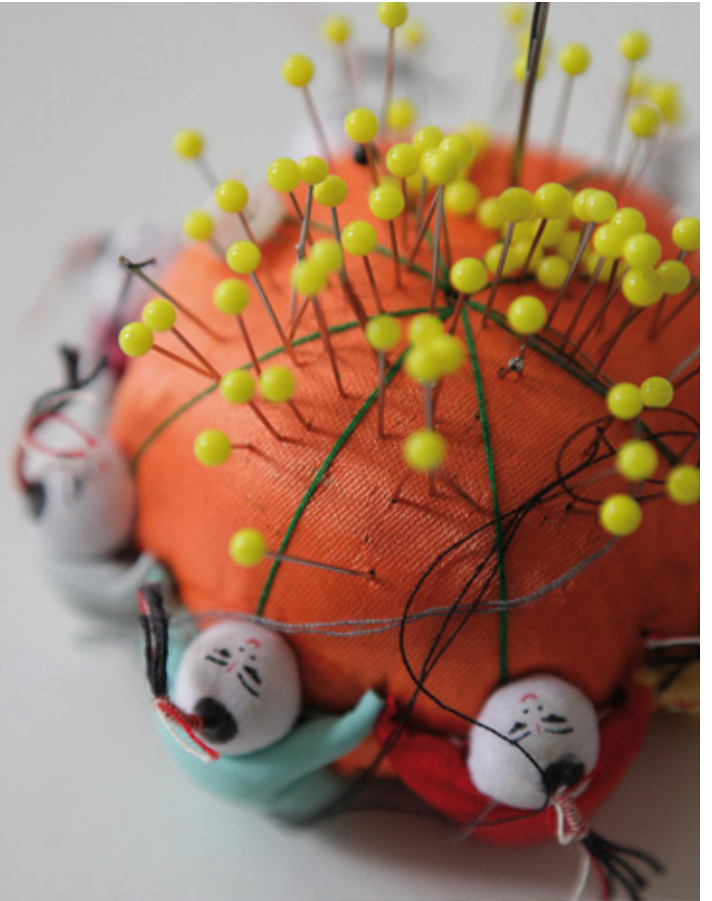
„Weimar ist eine sehr gute Stadt zum Arbeiten, weil man hier allein sein kann“, sagt Anne Gorke. Sie ist gern allein, zumindest wenn sie entwirft, zuschneidet und näht. Dabei vergisst sie oft die Zeit, ist bis in die Nacht hinein beschäftigt. Das sieht man ihr jedoch nicht an. Beschwingt hüpfte die 1,84 Meter große, attraktive Frau über die gewachsenen Holzdielen ihrer Altbauwohnung. Es ist ein unerwarteter Anblick, aber irgendwie passt es zu ihr. So selbstständig und emanzipiert sie auch ist, Anne Gorke hat etwas Mädchenhaftes, fast Schüchternes. Dann hält sie beim

Sprechen ihre Hände mit den rot lackierten Fingernägeln vor den Mund und lacht. Sie lacht gerne, ist ein positiver Mensch, auch wenn ihr nachdenklicher Blick manchmal ernst wirkt.

Wir sind im hinteren Zimmer der Wohnung angekommen, hier ist ihr Atelier. Auf dem großen Tisch liegen Stoffballen, ausschließlich aus ökologisch angebaute Baumwolle gefertigt. Daneben stehen mehrere Nähmaschinen, an den Kleiderständern hängen Hosen und Oberteile in Schwarz, Dunkelblau und Grau. Die Sachen färbt sie alle selbst, natürlich mit Ökofarben. „Vilde Svaner ist eher einfach und schlicht, nicht verspielt, sondern architektonisch klar, ruhig fürs Auge, mit interessanten Silhouetten, eher grob, nicht so fein, nicht so Mädchen, elegant in der Reduktion und gerade dadurch sehr weiblich“, meint Anne Gorke. Auch die alten Herrenhemden, die sich in den Regalen ihres Ateliers stapeln, sind nicht gerade „Mädchen“. Die Designerin arbeitet mit Öko-Stoffen und mit



„Wenn hier nix geht,
dann geht in Berlin auch
nix“: Die Modedesignerin
Anne Gorke in ihrem
Weimarer Atelier.



*Ihre Stoffe kommen von einer
süddeutschen Firma, die ökologische
Baumwoll-Projekte in der Türkei etabliert hat.
Die Reißverschlüsse liefert ein
Traditionsbetrieb aus Heiligenstadt
in Thüringen.*

getragenen Hemden, die sie zerschneidet, miteinander kombiniert und in eine neue Form bringt. Sie selbst trägt auch eines dieser neuen alten Hemden. Das Klamottenrecycling passt in das Konzept der 28-Jährigen, denn Nachhaltigkeit ist ihr sehr wichtig. „Ich schätze das, was ich habe, und ich habe sehr großen Respekt vor Materialien und vor der Umwelt“, betont sie. Deshalb arbeitet sie nur mit kleinen, regionalen Unternehmen zusammen. Ihre Stoffe kommen von einer süddeutschen Firma, die ökologische Baumwoll-Projekte in der Türkei etabliert hat. Die Reißverschlüsse bezieht sie von einem Traditionsbetrieb aus Heiligenstadt in Thüringen. „Mittlerweile wird alles immer abstrakter, weil die Welt keine Grenzen mehr hat, insbesondere in Bezug auf Lebensmittel und Kleidung“, findet Gorke. „Viele hinterfragen nicht, wo und wie die Sachen hergestellt werden. Unsere Produktion sollte aber so greifbar und plausibel wie möglich sein.“

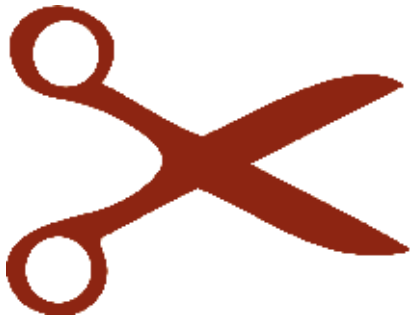
Mit „uns“ meint sie sich und ihre frühere Partnerin Antje Wolter. Gemeinsam hatten sie 2007 unter dem Namen „Mädchentraum“ die ersten Klamotten entworfen und genäht. Freunde und Bekannte waren begeistert, immer mehr wollten ihre Sachen kaufen. Daraufhin gründeten sie 2008 das Label „Vilde Svaner“.

Mittlerweile hat Anne Gorke die Fäden allein in der Hand. Antje Wolter ist nach Berlin gezogen und bei „Vilde Svaner“ ausgestiegen.

Vom Mädchentraum in die Märchenwelt

Einst lebte ein König zusammen mit seiner Tochter Elisa und seinen elf Söhnen. Eines Tages beschloss er, wieder zu heiraten. Doch seine Wahl fiel auf eine boshafte Frau. Mit einem Zauberspruch verwandelte sie die Prinzen in Schwäne, nur Elisa konnte dank ihres reinen Herzens dem Zauber widerstehen. Von einer guten Fee erfuhr sie, wie sie die Schwäne wieder zurückverwandeln könnte: Sie sollte Brennesseln sammeln und daraus Hemden für ihre Brüder weben. Doch als sie eines nachts auf dem Friedhof Brennesseln pflückte, wurde sie als Hexe in den Kerker geworfen. Kurz bevor sie auf dem Scheiterhaufen verbrannt werden sollte, gelang es ihr, den Schwänen die Brennessel-Hemden überzuwerfen, und die Prinzen nahmen wieder menschliche Gestalt an. Nur der Jüngste behielt einen Flügel. Sein Hemd war nicht ganz fertig geworden. So rettete Elisa ihre Brüder und entkam dem Scheiterhaufen, denn mit der Verwandlung der Schwäne in Prinzen hatte sie ihre Unschuld bewiesen ... Der dänische Schriftsteller Hans Christian Andersen schrieb dieses Märchen im Jahre 1838. „Die wilden Schwäne“ heißt es auf Deutsch, im Original „Vilde Svaner“.

Ein perfekter Titel für die Mode von Anne Gorke und ihrer damaligen Partnerin. Der kam ihnen in den Sinn, als sie Materialien für ihre Entwürfe suchten. „Wir haben dann einen sehr schönen Stoff gefunden, der zum Teil aus Brennesselfasern gefertigt wird“, erinnert sich Anne Gorke. „Und da ist uns dieses Märchen von den wilden Schwänen eingefallen.“ Den Originaltitel des Märchens haben sie gewählt, weil ihnen der Ursprung von Materialien so wichtig ist. Die Designerin würde nie Stoffe, Knöpfe oder Reißverschlüsse von Großhändlern bestellen,



obwohl das viel billiger wäre. Ihre Zulieferer kennt sie persönlich. „Ich will wissen, wer dahintersteht“, meint sie. „Ich muss mindestens eine Person kennen und die Räumlichkeiten, damit das für mich funktioniert.“

Mittlerweile arbeitet Anne Gorke nur noch mit reinen Baumwollmaterialien. Demnächst will sie in die Türkei fahren und sich anschauen, wie dort die Öko-Baumwolle angebaut und die von ihr benutzten Stoffe hergestellt werden.

Zu ihrer Schneiderin muss sie glücklicherweise nicht so weit fahren, denn die 60-Jährige lebt in Weimar. Anne Gorke schwärmt von ihrem Können und ihrer Fähigkeit zu improvisieren. Auch Annes Urgroßmutter war Schneiderin, die Großmutter nähte Hemden und Bettwäsche. Kommt daher vielleicht ihre Liebe zu Hemden? Wer weiß.

Die Liebe zum Bauen

Mit 18 hatte sie ihre erste Begegnung mit der Welt der Mode. Nach dem Abitur verbrachte sie anderthalb Jahre in Italien, absolvierte dort ein Praktikum bei einem Modelabel. Nach ihrer Rückkehr studierte sie zunächst Romanistik und Germanistik in Dresden. „Mein Vater liebt Goethe“, kommentiert sie lächelnd ihre Wahl. Doch sie blieb nicht lange dabei, wechselte zur Bauhaus-Universität in Weimar und studierte Medienkultur. Insbesondere beschäftigte sie sich mit Filmwissenschaften, Filmmarketing und Produktion. Neben der Mode hatte sie immer eine große Affinität zum Film. Obwohl sie ihre ersten „Berufserfahrungen“ ganz woanders gesammelt hat: „Meine Mama hat Architektur studiert und mein Papa ist Bauingenieur. Ich bin auf der Baustelle groß geworden. Ich habe Beton gemischt und durfte selbst kleine Häuser bauen“, erzählt die Modemacherin. Auch wenn sie nie Lust hatte, Architektur zu studieren, scheint sie von diesen Erfahrungen doch geprägt zu

sein: „Während der ganzen Jahre hatte ich diesen Hang zum Bauen, eine bestimmte Art von Architektur filmisch und in der Mode, also durch Textilien, umzusetzen. Ich wollte Räume bauen, im Film und mit Kleidung.“ Genau das macht sie jetzt auch. An der Produktion eines kurzen Filmes über Vilde Svaner war sie maßgeblich beteiligt, eine perfekte Kombination aus bewegten Bildern und Mode. Während Anne Gorke für ihre Arbeit beim Film den theoretischen Hintergrund aus dem Studium mitbringt, ist sie als Modedesignerin pure Autodidaktin. Alles, was sie kann, hat sie sich selbst beigebracht. Diesen Schritt wagte sie allerdings nicht von heute auf morgen. „Als ich zum Studieren nach Weimar gekommen bin, habe ich meine erste Nähmaschine bekommen und es hat ein Jahr gedauert, bis ich mich getraut habe, damit etwas zu machen“, erinnert sie sich.

Emanzipation ohne Schubladen

Inzwischen sind die Zweifel verfliegen, dennoch ist es kein leichter Weg, den Anne Gorke eingeschlagen hat. Ein eigenes Modelabel aus privatem Kapital aufzubauen, kann sehr anstrengend und Kräfte raubend sein, meint sie. Doch sie bekommt viel Unterstützung, besonders von ihren Eltern. Ihre Mutter ist ebenfalls selbstständig und ermuntert die Tochter in ihrem Vorhaben. Dass sie von ihrer Mutter die angeblich so typisch ostdeutsche Emanzipation vorgelebt bekommen hat, bezweifelt die Designerin jedoch. „Mit der Emanzipation ist es so ähnlich wie mit der ökologischen Mode: Ich finde, man muss nicht darüber reden, sondern das einfach so machen. Ich bin außerdem im Privaten sehr unemanzipiert. Mir gefallen Rollenbilder. Ich bin gerne Frau und sitze als Beifahrerin daneben, wenn der Mann fährt“, erläutert sie eigensinnig. Schubladendenken mag sie überhaupt nicht, auch nicht die Klischees von den ostdeutschen Superfrauen mit süßen Kindern, steiler Karriere und einem verständnisvollen Mann.

Aber ist beruflicher Erfolg nicht auch für junge Frauen ohne Kinder immer noch schwierig, besonders in der Modebranche? Das sieht Anne Gorke anders: „Es gibt auch in der ersten Modeliga viele Frauen als Chefdesignerinnen. Männer sind eher die Pfauen, sie sind extrovertierter. Frauen sind meist die stillen Macherinnen.“ Der Umgang mit ihren männlichen Kollegen in der Geschäftswelt ist für die 28-Jährige kein Problem. „Männer sind oft sehr einfach gestrickt. Man muss nur so ein bisschen wissen, wie man sie packen muss. Das ist ja manchmal wie Spielen im Sandkasten“, meint sie und lächelt verschmitzt.

Wohin die wilden Schwäne ziehen

Statt sich viele Gedanken um Karriere und Emanzipation zu machen, arbeitet Anne Gorke lieber an der neuen „Vilde Svaner“-

Kollektion. Bis heute ist es nicht selbstverständlich für sie, Kleidung zu entwerfen, die anderen Leuten gefällt und gerne von ihnen getragen wird. Manchmal bringt sie Kunden, die sie kennt, die neuen Sachen persönlich ins Haus. Dann ist sie dabei, wenn sie die Kleidung zum ersten Mal anziehen. „Da liegen immer noch die Nerven blank. Ich fühle mich dann so verantwortlich diesem Menschen und dem Kleidungsstück gegenüber“, erzählt sie. Aber die Freude des Trägers lässt ihre Nervosität schnell verfliegen. Es mag seltsam klingen, dass solche Momente für Anne Gorke so aufregend sind, doch für sie bedeutet Kleidung viel mehr, als sich mit schicken Klamotten zu schmücken: „Sachen zu tragen hat für mich einen sehr hohen Stellenwert. Es ist wichtig, wie man sich darin fühlt und darin lebt, dass es einen nicht einengt, sondern aufbaut. Das ist so, als ob man ein Haus baut und die Leute ziehen ein. Wohlfühlen sollen sie sich und meine Sachen sollen ihnen gute Laune machen. Ich will ihre Phantasie beflügeln.“

Da ist es wieder: das Haus, das sie schon als Kind auf den Baustellen ihrer Eltern kreierte hat. Nun baut sie also Häuser aus Stoff und wie es aussieht, wollen immer mehr Menschen gerne darin einziehen. Anne Gorke hofft, dass es noch mehr werden und sie eines Tages von der Mode allein leben kann. Dann möchte sie vor allem ihrer Familie etwas zurückgeben: „Ich würde gerne mit Menschen, die mir nahestehen, zusammenarbeiten und etwas schaffen, das Bestand hat, woran andere partizipieren können.“ Am liebsten würde sie irgendwann ihren Bruder bei „Vilde Svaner“ einstellen. Momentan arbeitet er in der Administration eines großen Konzerns im Ruhrgebiet, aus Vernunftgründen, wie seine Schwester meint. Dabei wäre er in Weimar viel besser aufgehoben, schon allein weil er die Natur so liebt, sagt Anne Gorke und schaut aus dem Fenster ihrer Wohnküche hinüber zum Ilmpark, in dem Goethes Gartenhaus steht. Auch sie will die kleine thüringische Stadt in nächster Zeit nicht verlassen, selbst wenn sie noch so erfolgreich werden sollte. Klar, Paris sei wunderschön, meint sie, und nach London oder New York würde sie vielleicht mal für ein paar Monate gehen. Aber momentan hat sie so viel zu tun, dass sie das gar nicht schafft. Und was ist mit der momentan angesagtesten deutschen Stadt, in der sich Designer und Künstler nur so tummeln, was ist mit Berlin? Da hat sie eine ganz klare Meinung: „Ich bin oft in Berlin, aber ich muss da nicht hin, um kreativ zu sein. Ich muss nicht nach Berlin, um das Gefühl zu haben: Bei mir geht was. Wenn hier nix geht, dann geht in Berlin auch nix.“

Sagt es und zieht sich wieder in ihr Atelier zurück, in das Hinterzimmer ihrer charmanten Altbauwohnung. Denn damit „was geht“, hat Anne Gorke noch viel zu tun und das macht sie mit großer Leidenschaft: „Ich kann gar nicht anders. Irgendwas innen drin treibt mich an. Es gibt nichts anderes für mich.“ ■



Jetzt ist es richtig gut!

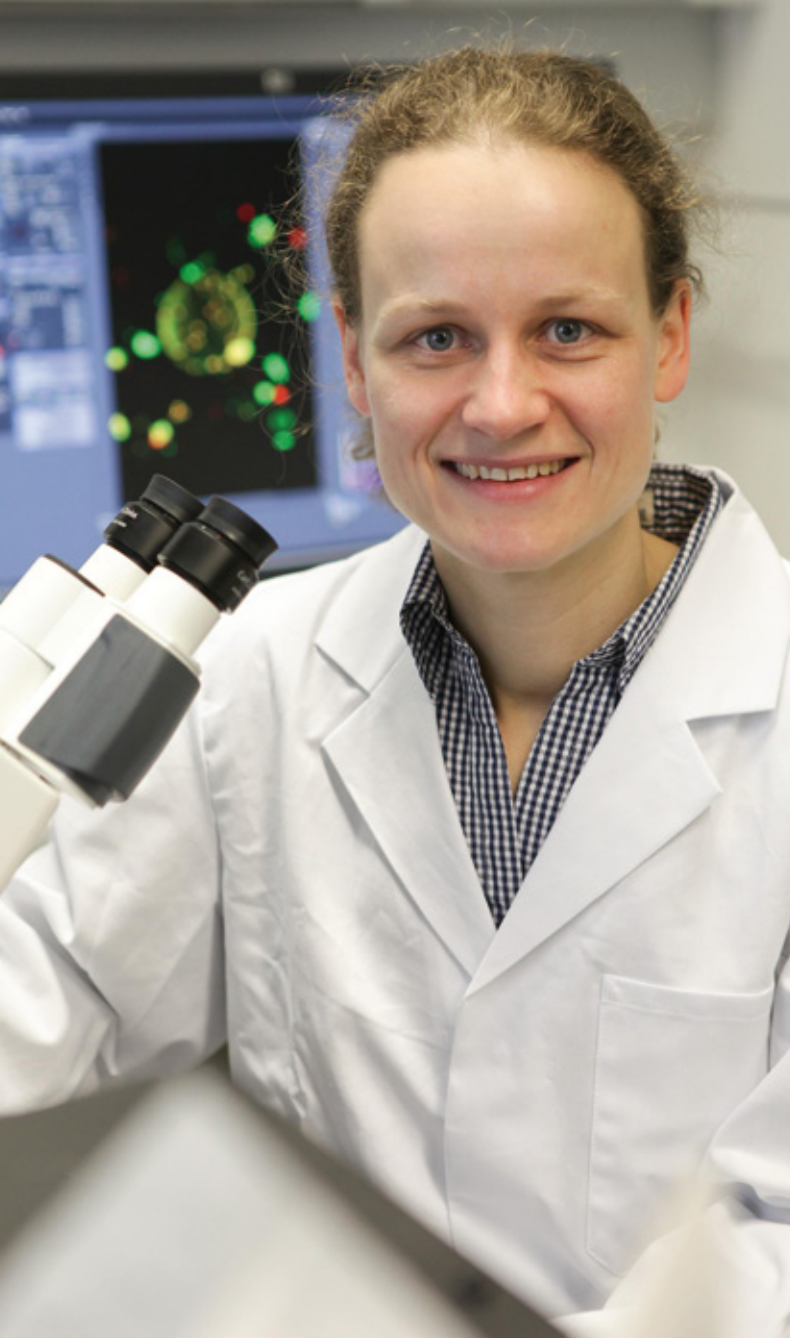
*Die Biochemikerin
Kirsten Bacia erforscht
Proteine im menschlichen
Körper und ist genau
zur richtigen Zeit am
richtigen Platz.*

Ohne Proteine geht gar nichts. Die Eiweißmoleküle transportieren Sauerstoff und Eisen im Blut und steuern unsere Hormone. Sie schützen uns vor Infektionen. Ohne sie wäre jeder Muskel unbeweglich. Diese Makromoleküle aus Aminosäuren gehören zu den unverzichtbaren Grundbausteinen unseres Körpers. Sie sichern den täglichen Betrieb unserer Körperfabrik und organisieren das Zusammenwirken der chemischen, biologischen und physikalischen Abteilungen dieses Wunderwerks.

Aber dieser Idealzustand ist nicht immer der Alltag. Eiweißmoleküle können ihre Struktur verändern, ihre Funktionsweise einschränken und damit Krankheiten wie Diabetes, Krebs,

Parkinson oder auch Alzheimer auslösen. Die Folgen sind für jeden Menschen dramatisch und in vielen Fällen existenziell.

Diese Veränderungen schnell zu erkennen setzt voraus, den normalen Betriebszustand der Proteinmoleküle in unseren Körperzellen, in der Gewebeflüssigkeit und im Blut genau zu kennen. Wenn dies heute schon so wäre, würde Kirsten Bacia mit großer Wahrscheinlichkeit nicht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg arbeiten. Weil es dort keine Notwendigkeit mehr gäbe, Teams von Nachwuchswissenschaftlern aufzubauen, die sich in einem neuen Zentrum für Innovationskompetenz der Proteinforschung umfassend widmen.



Kirsten Bacia untersucht an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Membranproteine. Bei Funktionsstörungen dieser Eiweißmoleküle können Krankheiten wie Diabetes oder Alzheimer entstehen.

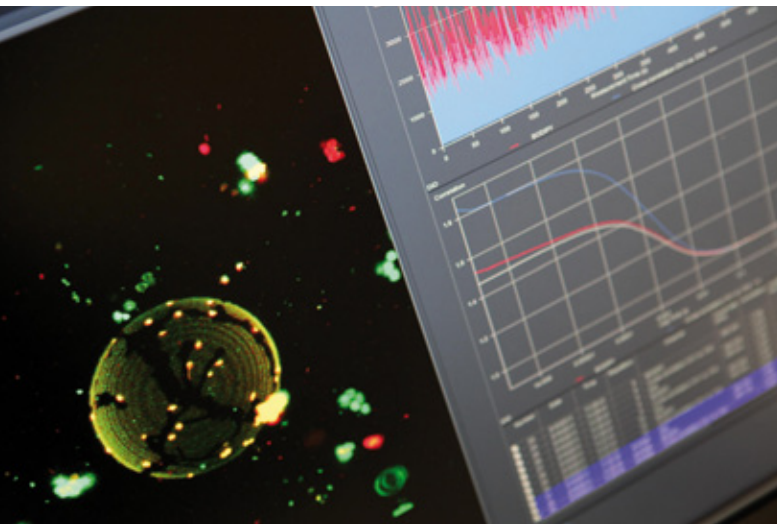
„Jetzt ist es richtig gut!“

Kirsten Bacia ist ein wunderbar fröhlicher Mensch. Ihr Lachen bekommt schnell ein Strahlen, das nicht gefangen nimmt, sondern ansteckt. Auch wenn diese Beschreibung nur einem ersten Eindruck entspringt, unterstreicht ihre Körpersprache diesen Charakterzug – nach intensiven, schnellen kurzen und langen Sätzen über alle die kleinen und großen Schwierigkeiten ihres Arbeitsbeginns in Halle an der Saale hält sie inne, schaut ihr Gegenüber ernst, kurz, aber fordernd an, lehnt sich dann noch immer gespannt nach hinten, schließt für einen kaum wahrnehmbaren Moment ihre Augen, um dann ein Lachen aus Mund und Augen zu lassen, das glücklicher nicht sein könnte.

Sie ist angekommen – in Halle an der Saale und mit ganzem Herzen an ihrem Arbeitsplatz. Die Biochemikerin hält sich wahrscheinlich ungern an der Oberfläche auf. Ihr Blick sucht die Tiefe, da wo es anfängt, schwierig zu werden, da fängt es für Kirsten Bacia erst an, richtig Spaß zu machen.

So ist es wohl nur folgerichtig, dass sie nicht nur „einfach“ Proteinforschung betreibt, sondern ihr Schwerpunkt die besonders diffizilen Membranproteine sind. Nach heutigem wissenschaftlichen Stand spielen gerade diese Eiweißmoleküle an den Zellwänden unseres Körpergewebes in Muskeln, Blutbahnen, Organen oder auch im Gehirn eine essenzielle Rolle im zellulären Leben. Membranproteine stellen ca. 25 Prozent unserer gesamten Ausstattung mit Eiweißmolekülen in den Körperzellen dar. Sie regulieren beispielsweise den Austausch von Stoffen und Informationen innerhalb und zwischen den Zellen. Darum haben sie sich seit geraumer Zeit zu einem Schwerpunkt der medizinischen und pharmakologischen Forschung gemauert. Schon jetzt zielen rund 50 Prozent der aktuell eingesetzten

Weil es aber noch nicht so ist, weil die Grundlagenforschung trotz unglaublicher technischer Fortschritte bei Diagnose- und Analyseverfahren auch heute noch vielen Geheimnissen auf der Spur ist, arbeitet Kirsten Bacia zur richtigen Zeit am genau richtigen Platz. Die promovierte Biochemikerin leitet die Nachwuchsforschergruppe „Biophysikalische Chemie von Membranen“ im Zentrum für Innovationskompetenz HALOmem. Nur zwei dieser Zentren gibt es in Sachsen-Anhalt und beide sind an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg beheimatet. Neben der HALOmem-Initiative arbeiten die Wissenschaftler der SiLi-nano-Initiative auf dem Gebiet der Solarforschung.



Medikamente auf bestimmte Membranproteine, um deren Krankheit auslösende Veränderungen zu bekämpfen.

Selbst ist die Frau

Kirsten Bacia ist bei spontan oberflächlicher Betrachtung zunächst angenehm unscheinbar. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie aus Überzeugung mehr Zeit im Labor als vor dem Spiegel verbringt, ist vor allem deshalb hoch, weil sie es nicht faustdick hinter den Ohren, sondern messerscharf ihre Gedanken und Ziele vor Augen hat. Nicht ohne Grund hat sie sich während ihrer Schulzeit lieber einen Elektronikbaukasten zum Geburtstag gewünscht als eine heile Barbie-Welt. Es macht halt einen wesentlichen Unterschied, ob man ein Radio schon einmal selbst zusammengebaut hat und nach allen Flüchen und Fehlversuchen dann aber doch weiß, wie es geht. Oder ob man dies einfach fertig und geschenkt auf den Tisch gestellt bekommt.

Da konnte es wohl gar nicht anders sein, als dass die naturwissenschaftlichen Fächer erste Wahl beim Abitur in Ahrensburg bei Hamburg waren. Dass aus der Neugier, was alles Lebende in uns und um uns herum mithilfe von Physik und Biologie, Chemie und Mathematik berechen- und erklärbar sein müsste, ein glattes Einser-Abitur wurde, kann keinen überraschen, der heute Kirsten Bacia begegnet. Dieses permanente Suchen nach Antworten hat sie sich bewahrt. Es könnte ein Teil ihres Geheimnisses sein, dass sie diese Antworten durch ein extrem systematisches Vorgehen immer wieder gewinnt. Dass ihre Wege dabei regelmäßig neu und wenig begangen sind, ihre Forschungsorte und wissenschaftlichen Partner mit Regelmäßigkeit wechseln, beschreibt ihre Suche und macht sie besonders.

Gründlichkeit vor Schnelligkeit

Viele Leute würden sich nach einem erfolgreichen Master-Abschluss in Biophysik an der John-Hopkins-Universität im US-amerikanischen Baltimore nicht nur einmal auf die Schulter klopfen und klopfen lassen. Nicht so Kirsten Bacia – sie geht zurück an ihre Heimatuniversität nach Hannover: „Die Zeit in

Biologie und Laser: Die Untersuchung der Protein-/Membranwechselwirkung in drei Schritten

1. In Bakterien- und Hefekulturen produzierte Proteine werden bei tiefen Temperaturen bis zu ihrer Weiterverarbeitung konserviert. (oben)
2. Grundbestandteile biologischer Membranen wie Cholesterin und Lecithin werden in genau bestimmten Verhältnissen gemischt. Vom Lösungsmittel befreit und in eine wässrige Umgebung gebracht, lagern sie sich zu Membranen zusammen. Diese Modellmembranen kombinieren die Wissenschaftler mit den gereinigten Proteinen. (Mitte)
3. Werden die so entstandenen Membranproteine mit fluoreszenten Farbstoffen markiert, leuchten sie im Laserlicht auf. So können die Forscher ihre Bewegungen und Wechselwirkungen untersuchen. (unten)

Baltimore war toll. Aber ich spürte die Lücken, die es gab. Das Wissen, was mir noch fehlte. Die Fragen, auf die mir Antworten fehlten.“ Mit Verve arbeitet sie sich kraftvoll weiter durch alle Tiefen und Breiten der Biochemie und erwirbt im Jahr 2001 ihr Diplom. Als Doktorandin am Göttinger Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie lernt sie Petra Schwille kennen und schätzen. Gemeinsam mit Petra Schwille wechselt sie an die Technische Universität nach Dresden, wo sie zum Dr. rer. nat. promoviert und weiter forscht. Gefördert durch die Naturwissenschaftliche Akademie Leopoldina in Halle an der Saale erhielt sie die Chance, als Postdoc bei Randy Schekman zwei Jahre an der Universität von Kalifornien in Berkeley zu arbeiten. Kontinuierlich suchte sie auf diesem mehrjährigen Weg nach immer besseren Mitteln und Methoden, mit denen sie die biochemischen Prozesse in Körperzellen von Tieren und Menschen, die vielfältigen Rollen der Membranproteine, ihre Transportwege und die Auslöser für Veränderungen dieser Prozesse besser verstehen kann.

Aber jetzt nicht stehen bleiben

Und natürlich will und kann es Kirsten Bacia nicht beim Verstehen bewenden lassen. Sollen doch aus diesem neuen Wissen heraus innovative Therapien zur Bekämpfung unserer Volkskrankheiten, wie zum Beispiel Diabetes, entstehen. Ihr Kampfplatz für ein besseres Leben vieler Patienten ist ein sehr sachliches Gebäude mit einem nicht minder sachlichen Labor auf dem Campus Weinbergweg in Halle an der Saale. Diese Arbeitsstelle hat sie sich selbst eingehandelt und genießt sie jetzt in vollen Zügen.

Von Kalifornien aus erfuhr Kirsten Bacia von der Ausschreibung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Es war nicht irgendeine wissenschaftliche Stelle für irgendein neues Projekt. Eine der ältesten und renommiertesten Unis in Deutschland suchte die Leiterin oder den Leiter einer Gruppe von Nachwuchswissenschaftlern, die mit Förderung des Bundesforschungsministeriums in Halle an der Saale ein neues Kompetenzzentrum für Membranproteinforschung auf gutem Fundament, aber mit mindestens doppelter Geschwindigkeit aufbauen. Parallel zu den Arbeiten in Berkeley schrieb Kirsten Bacia ihre Ideen zu

einem Konzept, das in Halle an der Saale und Berlin nicht nur auf Interesse, sondern auf grundsätzliche Zustimmung stieß.

Angekommen, um nicht auszuruhen

Ihr wichtigstes Arbeitsgerät – das konfokale Laserraster-Mikroskop – steht nicht mehr an jedem Tag im Mittelpunkt ihrer Arbeit. Seit 2009 ist Kirsten Bacia vor allem auch Chefin. Sie spürt die Blicke ihrer Vorgesetzten und Mitarbeiter. Sie muss anleiten, die richtigen Fragen stellen, nach besseren Antworten suchen, Fehler erkennen, ohne mutlos zu machen, sie muss anstacheln, ohne anzutreiben. Und ganz nebenbei muss sie Budgets verwalten, Formulare ausfüllen, Berichte schreiben, frisches Geld besorgen. Wenn dann doch noch freie Zeit bleibt, hat Kirsten Bacia ein Ziel – raus in die Natur, am liebsten mit Freunden, im Faltboot oder mit dem Rad.

„Jetzt ist es richtig gut. Ich mache hier in Halle/S. das, was ich mir für HALOMem vorgenommen habe. Zusammen mit Mikio Tanabes Nachwuchsgruppe werden wir Forschungsergebnisse bekommen, mit denen wir besser verstehen, warum fast unsichtbare Veränderungen in unsagbar kleinen Körperzellen so unsägliche Krankheiten entstehen lassen.“ Kirsten Bacia ist wahrlich keine „Quotenfrau“ bei HALOMem, auch wenn ihre wissenschaftlichen „Eltern“ vor allem Männer sind. Aber auch das könnte sich entwickeln. Auf dem Unicampus entsteht das neue Proteinforschungszentrum. Und braucht geballte Kompetenz und Leidenschaft. Geführt von einer Crew mit großer Sensibilität – eine vor allem weibliche Stärke. ■



Graham Horton ist Universitätsprofessor in Magdeburg. Mit dem InnoCamp will er die Studentinnen auf ihre mögliche künftige Arbeit in Unternehmen vorbereiten.



„Probieren geht über Studieren“

*Beim InnoCamp in Magdeburg entwickeln **Studentinnen** innovative Produkte für eine fiktive Firma. Die wichtigsten Hilfsmittel sind Rollenspiele und ein Süßigkeitenteller.*

Eigentlich hätten die 15 jungen Frauen Mitte März Semesterferien, denn sie alle studieren an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Stattdessen verbringen sie eine Woche lang jeden Tag etwa 10 Stunden bei einer Veranstaltung namens Innovation Camp. Auch wenn dieser Titel angesagt klingen soll, so hat das Event aber auch gar nichts mit ähnlich betitelten TV-Formaten zu tun. Hier ist man nicht auf der Suche nach Pseudoruhm, sondern auf der Suche nach Ideen, deren Kompetenz und Kreativität Innovationen möglich machen.

Graham Horton ist im richtigen Leben und im normalen Arbeitsalltag Professor für Simulation an der Fakultät für Informatik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg. Außerdem engagiert er sich als Gesellschafter an der Magdeburger Zephram GbR, die ihren Firmensitz nicht irgendwo in der sachsen-anhaltinischen Landeshauptstadt hat, sondern in der Denkfabrik im „Wissenschaftshafen“. Hier schwebten noch in den 1980er Jahren riesige Baggerschaukeln durch den größten DDR-Binnenhafen an der Elbe, gefüllt mit Kies und Kohle. Noch stehen die Baggerriesen am ehemaligen Hafenecken, aber die Schiffe sind weitergezogen – stromabwärts zum modernen Hafenecken II mit Containerterminal und Raffinerie. Geblieben sind die früheren Büro- und Lagerräume auf dem Hafengelände, in die heute neben dem Virtual Development Training Center des Fraunhofer-Instituts für Fabrikbetrieb- und Fabrikautomation eine Reihe neuer Existenzgründer eingezogen ist.

Im März wird dort Prof. Horton zum Geschäftsführer der Magdeburger MINT GmbH. Ein fiktives Unternehmen, das extra für das InnoCamp gegründet wurde. Händeringend sucht der Chef Ideen für neue Produkte und Verfahren, in die er frisches Kapital investieren kann. Und ruft seine „neuen“ Mitarbeiterinnen, die außerhalb der Semesterferien zum Beispiel Psychologie, Technische Kybernetik, Biosystemtechnik oder auch Mathematik und Biologie studieren, zusammen, um ihnen das Unternehmen und seine Pläne vorzustellen. „Das Unternehmen, das wir beim Innovation Camp simulieren werden, hat jetzt einen Namen! Die Magdeburger INdustrieTechnik (MINT) GmbH ist ein (fiktives) Unternehmen, das Komponenten hauptsächlich für die Fahrzeugindustrie und

den Anlagenbau entwickelt“, macht Graham Horton deutlich. Prof. Horton ist kein Einzelkämpfer, sondern Netzwerker aus Überzeugung und Leidenschaft. Darum hat er die Idee für das InnoCamp auch nicht im stillen Studierstübchen auf Papier und Desktop gezaubert, sondern zusammen mit Universitätskollegen, den Mitarbeitern der Zephram GbR und Michaela Froberg von der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt erarbeitet. Überzeugender Ausgangspunkt aller Überlegungen war und ist die Tatsache, dass heute im 21. Jahrhundert laut vielfältiger Informationen der zuständigen Dienststellen des Bundes und der Länder mehr als zwei Drittel aller deutschen Patentanmeldungen von Männern unterschrieben sind. Was also bedeuten könnte, dass die Mehrheit der berufstätigen und forschenden Frauen in der Bundesrepublik zu Innovationen eher nicht befähigt ist. Was natürlich ein großer Unsinn ist.

Um diese Situation zu verändern, und dass sie geändert werden muss, da gibt es für Graham Horton keine Frage, lädt er junge studierende Frauen ein, bei einem einwöchigen Innovationstest die eigene

Kreativität und Kompetenz permanent zu provozieren: „Wenn Studienalltag auf Unternehmensalltag trifft“, so könnte der Untertitel zum InnoCamp heißen, schmunzelt der Professor. Um dann aber sehr schnell und mit ernstem Gesicht hinzuzufügen: „Wir betreiben hier zusammen ein Ideen-Engineering. Aus diesem Rollenspiel wird nach Abschluss des Studiums für die jungen Frauen sehr schnell ernster Arbeitsalltag. Die Erwartungshaltung der Unternehmer an die Absolventinnen ist sehr hoch. Dafür müssen wir zusammen trainieren.“

Und die Aufgabe für eine Woche InnoCamp hört sich echt herausfordernd und interessant an: 1 Million Euro stehen für Investitionen zur Verfügung. Eine Rendite von rund 15 Prozent muss machbar sein. Drei Teams stehen vor der gleichen Situation – mithilfe der angesagten Applikationen auf Tablet PC bzw. iPad innovative Produkte binnen 5 Arbeitstagen zu entwickeln. Die Rollen in den Teams werden realistisch gut verteilt, es gibt die Leiterin, die Innovationsmanagerin, die Produktionsleiterin, die Marketingexpertin und eine Moderatorin, die alle auseinanderdriftenden Interessen beieinanderhalten muss.

Friederike, Franziska und Janine halten am Ende ihrer Präsentationen doch kurz den Atem an. Auch wenn das Zittern aus der Stimme nicht ganz raus war, auch wenn die Hände und Finger abwechselnd von der linken in die rechte Hosentasche wanderten, so konnte man doch einen kleinen Stolz über ihr Gesicht huschen sehen. Und wenn die erste Reaktion der Zuhörenden und vor allem des MINT-Geschäftsführers nicht ganz trottig, dann war man doch auf machbare Vorschläge gestoßen. Wobei die Ideenvielfalt der Studentinnen beeindruckt – Apps für ein Antikipp-System bei Baufahrzeugen, für den kleinen Posthelfer, der Zusteller mit allen Infos unterwegs ausstattet, für die Visite im Krankenhaus mit den Daten zum Krankheitsverlauf, für einen mobilen Wartungsassistenten von Anlagen, für eine dreidimensionale



Geschafft! Fünf anstrengend schöne Tage kurz war das Innovation Camp in der Denkfabrik des Magdeburger Wissenschaftshafens für die Studentinnen der Otto-von-Guericke-Universität. Ihr Fazit: Das Thema Innovation gehört ins normale Studienprogramm – unbedingt.

Visualisierung zum digitalen Kauf einer neuen Brille oder eine neue Applikation als Illumination Tuner für die richtige Lichtstimmung beim Event oder zu Hause.

Das Fazit der Teams nach einer intensiven Arbeitswoche liest sich beispielsweise so: „Unser Feedback: Wir denken, dass dieses Projekt uns etwas für die Zukunft gebracht hat. Es war faszinierend, dass dieses teilweise chaotische Gewusel, das wir jeden Tag produziert haben, am Ende sich zu einem logischen Gesamtkonzept zusammengefügt hat. Besonders hilfreich waren die Zwischenpräsentationen, um die keiner aus unserer Gruppe herumkam. Wir haben unsere Rollen so verteilt, dass jeder immer eine neue Rolle hatte, um seine Kompetenzen auszubauen und neue Erfahrungen zu machen. Wir empfehlen: Macht unbedingt mit!!!“

Und: „Wir fänden es sinnvoll, wenn dieses Projekt fest im Studium integriert wäre. Uns hat es sehr motiviert für unser Studium und unser Leben.“

Aber vor allem: „Nach dem InnoCamp können wir nun sehr gut abschätzen, ob uns Tätigkeiten mit einem so hohen Maß an Kreativität sowie einem sehr dynamischen Arbeitsfeld gefallen. Insgesamt sind wir der Meinung, dass das InnoCamp eine super Sache ist, und können es mit gutem Gewissen weiterempfehlen.“

Und zu guter Letzt: „Es ist geschafft! Mit einem lachenden und einem weinenden Auge geht die Woche zu Ende. Wir sind froh, dass wir die Abschlusspräsentation hinter uns haben, aber auch traurig, dass das InnoCamp bereits vorbei ist.“ ■

Kontakt zu den Veranstaltern:

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Prof. Dr. Graham Horton, Tel.: 0391 6718532, graham@zephram.de

Michaela Frohberg, Tel.: 0391 6718905, michaela.frohberg@ovgu.de



Weiterführende Informationen zur BMBF-Innovationsinitiative Neue Länder im Internet unter www.unternehmen-region.de

- Porträts und Profile der regionalen Initiativen
- Aktuelle Nachrichten rund um „Unternehmen Region“
- Publikationen zum Downloaden und Bestellen



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Unternehmen Region – die BMBF-Innovationsinitiative Neue Länder

Der Ansatz von Unternehmen Region beruht auf einer einfachen Erkenntnis: Innovationen entstehen dort, wo sich Partner aus Wirtschaft und Wissenschaft, Bildung, Verwaltung und Politik in Innovationsbündnissen zusammenschließen, um die Wertschöpfung und Wettbewerbsfähigkeit ihrer Regionen zu erhöhen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt regionale Kooperationsbündnisse dabei, ein eigenes zukunftsfähiges technologisches Profil zu entwickeln und konsequent die Stärken und Potenziale ihrer Region zu nutzen und auszubauen. Kernstück jeder regionalen Initiative ist eine klare Innovationsstrategie, die von Anfang an auf die Umsetzung der neu entwickelten Produkte, Verfahren und Dienstleistungen im Wettbewerb ausgerichtet ist.

Unternehmen Region umfasst die folgenden Programme:

- InnoRegio (1999 bis 2006)
- Innovative regionale Wachstumskerne mit Modul WK Potenzial
- Innovationsforen
- Zentren für Innovationskompetenz
- InnoProfile
- ForMaT

Für die Förderung stellt das BMBF jährlich rund 90 Mio. Euro zur Verfügung.



Ansprechpartner

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Regionale Innovationsinitiativen; Neue Länder (114)
Hannoversche Straße 28–30 · 10115 Berlin
Tel.: 030 1857-5273 · Fax: 030 1857-85273
info@unternehmen-region.de

Projektträger Jülich – PTJ
Zimmerstraße 26–27 · 10969 Berlin
Tel.: 030 20199-482 · Fax: 030 20199-400

**Projektträger im Deutschen Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V.**
Regionale Innovationsinitiativen – Neue Länder (Reg-In)
Rosa-Luxemburg-Straße 2 · 10178 Berlin
Tel.: 030 67055-481 · Fax: 030 67055-499

