

Fachhochschule
Dortmund

University of Applied Sciences

we
focus
on
students

Jahre
Frauenförderung und
Gleichstellungsarbeit
Festbroschüre
an der Fachhochschule
Dortmund

Vorwort des Rektors



Seit den siebziger Jahren gehören auch die Hochschulen zu den Institutionen frauenbewegter, politischer und theoretischer Auseinandersetzungen. Kritisiert wurden immer wieder die traditionell männlich geprägten Wissenschafts- und Hochschulstrukturen, der geringe Anteil von Frauen bei den Studierenden, insbesondere in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, vor allem aber bei den Lehrenden und Forschenden. Mit Inkrafttreten des Frauenförderungsgesetzes (FFG) am 31.10.1989 wurde die erste gesetzliche Grundlage geschaffen, Frauenförderung an Hochschulen zu implementieren. Das darauf folgende Fachhochschulgesetz verpflichtete die Fachhochschulen zur Bestellung von Frauenbeauftragten, die die Aufgabe der Frauenförderung wahrnehmen sollten. Die Fachhochschule Dortmund folgte den gesetzlichen Vorgaben, und schon am

2.2.1990 fand die erste konstituierende Sitzung des Frauenbeirates statt, um die erste Frauenbeauftragte zu wählen.

Es war anfänglich ein steiniger Weg mit Widerständen und Skepsis bei vielen Beteiligten. Heute, im Jahr 2005, blicken wir nun zurück auf 15 Jahre Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit an dieser Hochschule. Mit dieser Festschrift soll ein Überblick verschafft werden über die Stationen der Gleichstellungsaktivitäten, über die damit verbundenen Schwierigkeiten und die erzielten Ergebnisse. Seit 1990 haben fünf Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Engagement und ihrer Fachkompetenz sich dafür eingesetzt, dass wir mittlerweile einen Qualitätsstandard hinsichtlich Gleichstellung erreicht haben, der über die Region hinaus wegweisend ist. Die Fachhochschule Dortmund ist stolz auf diese Erfolge. Schon zweimal, das letzte Mal 2005, wurden wir mit dem Total E-Quality Preis für hervorragende Leistungen einer an Gleichstellung ausgerichteten Personalpolitik ausgezeichnet. Ausgehend vom Leitbild, in dem Gleichstellung und Chancengleichheit verankert sind, wurden strategische Ziele abgeleitet, in fünf hochschulweiten Handlungsfeldern konkreter definiert und in den Rahmenplänen zur Gleichstellung von Frauen und Männern – die letzte Fortschreibung erfolgte am 11.05.2005 – verbindlich festgeschrieben. Gleichstellung ist an unserer Hochschule zu einer Querschnittsaufgabe in allen Bereichen geworden, und die erzielten Ergebnisse sind vorzeigbar.

Präsentiert man jedoch nur die Ergebnisse, so wird eins zumeist nicht sichtbar: Der Prozess, der dahintersteht und die Menschen, die diesen Prozess eingeleitet und begleitet haben.

Ich freue mich, dass wir mit der Herausgabe dieser Festschrift nicht nur die Ergebnisse einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit präsentieren, sondern dass auch die Menschen, die hinter diesen Ergebnissen stehen, sichtbar werden. Die Schaffung von Akzeptanz und Vertrauen in Maßnahmen ist ein wesentliches Kriterium der Qualitätssicherung gerade auch in großen Organisationen wie der einer Hochschule. Gleichstellung ist ein Teil des Qualitätsmanagements geworden, nicht zuletzt auch, weil die an dem Prozess Beteiligten, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, ihre Stellvertreterinnen sowie viele Kolleginnen und Kollegen, die tatsächliche Umsetzung von Gleichstellung an der Hochschule mit ihrer Sach-, Fach- und menschlichen Kompetenz angestoßen und begleitet haben. Dafür möchte ich an dieser Stelle allen Beteiligten meinen herzlichen Dank aussprechen.

Gemeinsam werden wir weiterhin dafür Sorge tragen, dass auf dem erfolgreich eingeschlagenen Weg vorangeschritten wird.

Eberhard Menzel

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



Als ich im August 2005 eher zufällig bemerkte, dass seit der Wahl der ersten Frauenbeauftragten 15 Jahre vergangen waren, dachte ich darüber nach, ob es nicht sinnvoll sei, eine Chronologie der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit der Hochschule zu erstellen. Das umfangreiche „Alltagsgeschäft“ einer Gleichstellungsbeauftragten lässt jedoch kaum Zeit für derartige Exkursionen. Dennoch unterzog ich mich mit meinen Mitarbeiterinnen den Mühen zu recherchieren, inwieweit der Prozess der Aktivitäten der beteiligten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nachvollziehbar dokumentiert ist. Das Ergebnis war: So gut wie gar nicht! Umzüge und ständige Personalfuktuation hatten dazu beigetragen, dass z.B. ein Bericht und auch einige Informationsbroschüren verloren gegangen waren. Eine lange Zeit des Sammelns von Unterlagen, Berichten, Pressemitteilungen, Fotos und statistischem Material begann. Erfreulicherweise kamen meine Vorgängerinnen meiner Bitte nach, einen kurzen, persönlichen Rückblick auf ihre Amtszeit zu erstellen. Diese verschiede-

nen Ansätze eines Rückblickes von so höchst unterschiedlichen Persönlichkeiten faszinierten mich, und ich stellte mir die Frage, worin die Qualität dieser Heterogenität von Persönlichkeiten bestehen könnte, die insgesamt im Ergebnis eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit hervorgebracht haben.

Während meiner Amtszeit erstellte ich im Rahmen der Wiederbewerbung zum Total E-Quality Prädikat ein Plakat, um die Strukturen der Kontinuität und des Ausbaus der Gleichstellungsarbeit zu visualisieren.

Für diesen Zeitraum, der einen Teil der Amtszeit meiner Vorgängerin, ein Jahr meiner eigenen Amtszeit sowie zwei Jahre meiner Tätigkeit als Koordinatorin des Frauenprojektlabors beinhaltet, also von 1998 bis 2004 – und in seinen Auswirkungen bis 2005 – war mir die in den Prozessen sich befindende Logik präsent. Der Zeitraum davor, von 1990 bis 1997, war mir jedoch größtenteils unbekannt. Ist das Ergebnis des heutigen Gleichstellungsstandards an der Hochschule ein glücklicher Zufall und wenn nicht, worin begründet es sich? Welche Konsequenzen sind für die weitere Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten daraus zu ziehen, wo sind neue Ansätze zu sehen?

Auf diese Fragen wollte ich Antworten bekommen und habe sie auch bekommen. Es sprengt jedoch den Rahmen eines Vorwortes, an dieser Stelle die aufgestellten Fragen zu beantworten. Aber vielleicht ist Ihr Interesse geweckt, und Sie lesen weiter. Nachdem das derzeitige Team unter *Who is who* sich vorstellt, erhalten

Sie unter *Auf einen Blick* eine kurze Übersicht über die unterschiedlichen Amtszeiten. Nach dem Kapitel *Steter Tropfen höhlt den Stein*, den persönlichen Rückblicken der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, erfolgen in dem Kapitel *Chronologie* eine Zusammenfassung über den gesamten Zeitraum von 1990 – 2005 und unter *Auf dem Weg...* eine Standortbestimmung und Ziele der Gleichstellungspolitik dieser Hochschule.

Ich möchte mich bei allen Beteiligten bedanken, die es ermöglicht haben, dass diese Festschrift erstellt werden konnte, meiner Stellvertreterin, Ulrike Schmidt-Schladebach für die vielen Gespräche und Unterstützung bei der Textgestaltung, Frau Eva-Maria Reuber und Herrn Jürgen Andrae für ihre Mitwirkung bei der Recherche, Herrn Ralf Junkers und Herrn Werner Thiel für die Mühen bei der Überarbeitung von Fotos und meiner Mitarbeiterin, Frau Gabriele Reith, für ihre kontinuierliche und wertvolle Zuarbeit. Mein besonderer Dank gilt dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie für die Bereitstellung von Mitteln zur Erstellung dieser Festschrift.

Tu Gutes und sprich drüber – auf dass immer mehr Angehörige dieser Hochschule Gleichstellung zu ihrem Thema machen!

Gabriele Kirschbaum

Inhaltsverzeichnis

Who is who		
	Das Team des Gleichstellungsbüros	08
Auf einen Blick		
	Die Amtszeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 1990 – 2005	10
Steter Tropfen höhlt den Stein		
	Ein persönlicher Rückblick der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	
	Annette Fink	12
	Ute Rühl-Zielinski	14
	Renate Kastorff-Viehmann	16
	Sigrid Michel	18
	Gabriele Kirschbaum	20
Chronologie 1990 – 2005		
	– Eine Zusammenfassung über die Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit	22
	– Fotos, Dokumentationen und Grafiken	28
Auf dem Weg...		
	Standortbestimmung und Ziele der Gleichstellungspolitik	46
Tu Gutes und sprich drüber		
	Veröffentlichungen und Informationsmaterial des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	48

Who is who

Das Team des Gleichstellungsbüros



**Dipl.-Ing. Dipl.-
Soz. Arb. Gabriele
Kirschbaum**
Gleichstellungs-
beauftragte



**Ulrike Schmidt-
Schladebach**
Stellvertretende
Gleichstellungs-
beauftragte



Karin Vogt
Sekretariat



**Dipl.-Soz. Arb.
Gabriele Reith**
Jahrespraktikantin
Stipendien-
beratung



**Dipl.-Soz. Arb.
Silke Sander**
Jahrespraktikantin
Eltern-Service-Büro

**Prof'in
Sigrun Dechêne**
FB 1: Architektur



**Prof'in
Hildegard Sagel**
FB 2: Design



**Prof. Dr.-Ing.
Thomas Felderhoff**
FB 3: Elektrische
Energietechnik



**Die Gleichstellungsbeauftragten
der Fachbereiche**



**Dipl. Soz.-Wiss.,
M.A. Bettina Long**
Büro für Karriere-
planung und
Berufseinstieg

Pera Pereglin
Stellvertretende
studentische
Gleichstellungs-
beauftragte



Petra Brock-Linde
Studentische
Hilfskraft



Heike Waldeier
Mitarbeiterin Büro
für Karriereplanung
und Berufseinstieg



Diana Kiselova
Studentische
Hilfskraft



**Dipl.-Soz. Arb.
Verena Fernandes
dos Santos**
Jahrespraktikantin
zur Zeit im Mutter-
schaftsurlaub

Andrea Möhrke
FB 4: Informatik



**Prof'in Dr.-Ing.
Cornelia Därmann-
Nowak**
FB 5: Maschinenbau



**Dipl.-Päd.,
Dipl.-Soz. Arb.
Christine Spiegel**
FB 7/8: Soziales



Ingrid de Jongste
FB 9: Wirtschaft



Auf einen Blick

Die Amtszeiten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 1990 – 2005

02.02.1990 – 22.01.1991

23.01.1991 – 29.02.1992 (das Amt der Frauenbeauftragten ruht)

Prof'in Annette Fink

- Zur Vorgeschichte:
 - Mai 1986: erste Frauenvollversammlung
 - November 1986: eine Gruppe von Frauen erarbeitet für den Senat eine Stellungnahme zu den „Grundsätzen der Frauenförderung an Hochschulen“
 - November 1988: erste Grundordnung im Konvent beschlossen
 - 1989: erste Verabschiedung einer Wahlordnung
 - 14.12.1989: 2. Frauenvollversammlung als Informationsveranstaltung über den Wahlvorgang mit Vorträgen über das Amt
 - 19.12.1989: 1. Wahl des Frauenbeirats
- 2. Februar 1990 erfolgt nach mehrjähriger Vorbereitung die Wahl der ersten Frauenbeauftragten, Frau Prof'in Annette Fink und ihrer Stellvertreterin, Frau Maria Pooth
- Aufbauphase der frauenspezifischen Gleichstellungsarbeit an der Hochschule
- Bildung eines informellen Kreises
- Erste Schritte zur Institutionalisierung des Frauenbüros
- Anbieten erster Sprechstunden in den Räumen des Personalrates
- Teilnahme an zwei Dienstbesprechungen im Ministerium
- Einarbeitung frauenspezifischer Kriterien in die Grundordnung der Fachhochschule Dortmund
- Befragung aller weiblichen Angehörigen der Hochschule
- Entlastung in Höhe von 6 SWS und 3 SWS der stellvertretenden Frauenbeauftragten
- Und die ganze Zeit: KEIN EIGENES BÜRO

01.03.1992 – 04.10.1994

Prof'in Ute Rühl-Zielinski

- Aufbau und Einrichtung des Frauenbüros und Integration der Inhalte in die Hochschule (Rektor, Kanzler, Dekane)
- Aufbau von Kontakten innerhalb und außerhalb der Hochschule
- Einführung von offenen Sprechstunden
- Angebote zur Frauenförderung für Studentinnen und Mitarbeiterinnen (PC-Lehrgänge, Bewerbungstraining)
- Kurse: Schlüsselqualifikationen, Vorbereitungstraining zu Weiterbildungsangeboten, Karriereplanung
- Forschungsprojekt Frauenförderung (Bedarfserhebung zur Einrichtung einer Kindertagesstätte an der FH, problemzentrierte Interviews mit weiblichen Lehrenden zur Arbeits- und Konfliktwelt FH, quantitative Analyse zur Eingruppierung von Frauen in die verschiedenen Lohn- und Gehaltsstufen in der Verwaltung der FH)
- Broschüre „Studieren mit Kind“
- Teilnahme an Berufungsverfahren
- Vortragsreihe „Frauen auf dem Weg zum Erfolg“
- Vernetzung interessierter Frauen in den verschiedenen Fachbereichen, Forum „weibliche Lehrende“

26.03.1997 – 10.11.2003
Prof'in Dr. med. Dipl.-Soz. Sigrid Michel

- Entwicklung des Rahmenplans zur Gleichstellung an der Fachhochschule Dortmund
- AG: Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, 1997
- Dekanatssekretärinnen-Zirkel
- Förderung des Zugangs von Studentinnen zur Computertechnologie, CIP-Pool-Zeiten
- Ausrichtung von überregionalen Tagungen an der FH-DO: Total E-Quality, 1998, Frauengerechte Ingenieurstudiengänge, 1998, Dortmunder Hochschulfrauenwochen, 1998, „Frauen bauen Autos“, 2003,
- Beteiligung an dem EU-Projekt: Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit, diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen, 2000
- Einrichtung von Still- und Wickelräumen in allen Standorten
- Gleichstellungsplan der FH DO nach Maßgaben des Landesgleichstellungsgesetzes und erstmalige Berichterstattung der Fachbereiche, 2000
- Virtuelles Frauenbüro, 2000
- Eröffnung des Frauenprojektlabors, 2000
- Erwerb des TEQ-Awards, 2002
- Einrichtung einer Kinderbetreuungsmöglichkeit an der FH-DO
- Ausbau des externen Netzwerkes; Mitwirkung am Internationalen Frauentag, Wahl zur Landes- und Bundessprecherin der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten
- Einrichtung einer Vertretungsprofessur zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen im Fachbereich Nachrichtentechnik

seit dem 10.11.2003
**Dipl.-Ing. Dipl.-Soz. Arb.
Gabriele Kirschbaum**

- Ausbau der Aktivitäten des Frauenprojektlabors, 2003
- Ausbau der Maßnahmen zur Begleitung der Studentinnen technischer Studiengänge und des Übergangs in den Berufseinstieg der Studentinnen aller Fachbereiche: Einwerbung von Mitteln des Ministeriums und Einrichtung des
- „Büros für Karriereplanung“, 2003
- Ausbau der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie: Einrichtung des „Eltern- Service-Büros“, 2004
- Konzeption und Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen an den drei Standorten der Hochschule, 2005
- „Wissenschaftsstandort Dortmund“, Kooperationsprojekt der Fachhochschule, der Universität und der Stadt Dortmund, 2005
- Lehrbeauftragtenprogramm: Einwerbung von Mitteln für 17 weibliche Lehrbeauftragte in Kooperation mit den Fachbereichen, 2005
- Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit: Mitwirkung bei Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen, 2004
- Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Dortmund, 11.05.2005
- Gleichstellungskonzept, 2005
- Erwerb des TEQ Preises 2005
- Wahl zur Landes- und Bundessprecherin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 2005

05.10.1994 – 30.09.1996
01.10.1996 – 25.03.1997
(kommissarische Frauenbeauftragte)
Prof'in Dr.-Ing. Renate Kastorff-Viehmann

- Erhöhung der Akzeptanz von Amt und Tätigkeit der Frauenbeauftragten in der Fachhochschule
- Ausweitung des Beratungsangebotes für weibliche Studierende und Herausgabe eines Leitfadens
- Kursangebote zu Schlüsselqualifikationen für weibliche Studierende
- Anfänge zum Aufbau eines Beratungnetzwerkes
- Verstärkte Einbeziehung der technischen Fachbereiche in die Aktivitäten des Frauenbüros (Konzeptentwicklung „Frauenförderung in technischen Fachbereichen“ durch externe Gutachterin)
- Erstes Schülerinnen-Marketing durch die Institutionalisierung der Mädchen-Technik-Tage
- Teilnahme an Berufungsverfahren
- Mitwirkung bei der Einwerbung zweier Netzwerkprofessuren „Frauenforschung“ in den Fachbereichen Architektur und Soziales

Steter Tropfen höhlt den Stein

Ein persönlicher Rückblick der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Prof'in Annette Fink

Amtszeit | 02.02.1990 – 22.01.1991

23.01.1991 – 29.02.1992

(das Amt der Frauenbeauftragten ruht)

Am 2. Februar 1990 wurde ich in einer konstituierenden Sitzung des Frauenbeirats zur Frauenbeauftragten gewählt. Zu meiner Stellvertreterin wurde Frau Maria Pooth gewählt. Mit dieser Wahl war eine mehr als dreijährige Vorbereitungsphase abgeschlossen. Ein großes Problem ergab sich aus der Tatsache, dass mir kein eigener Büroraum zur Verfügung stand. Dies konnte ich während meiner Amtszeit durch den Dozentenraum überbrücken, der aufgrund seiner Größe nur zur Aufbewahrung von Unterlagen dienen konnte. Ab Juli 1990 wurde mir und meiner Stellvertreterin das Personalratszimmer für zwei Stunden pro Woche für die Sprechstunde zur Verfügung gestellt. Nach Veröffentlichung der Sprechzeiten in der *fh-presse* wurden die Sprechstunden ab Herbst durchgeführt. Sie fanden bei den Mitarbeiterinnen und Studentinnen allerdings noch keine Resonanz. Gemeinsam mit dem Frauenbeirat habe ich in etwa monatlichen Abständen Frauenbeiratssitzungen einberufen. Hier waren folgende Themen Schwerpunkt der Sitzungen: Zuerst ging es, um überhaupt arbeiten zu können, um die materielle Ausgestaltung des Amtes. Benötigt wurde eine Datensammlung über die Personalstruktur, um eine geschlechterspezifische Statistik zu erheben. Dies führte in der Anfangsphase zu einer Mehrbelastung der Verwaltung.

Um das Amt der Frauenbeauftragten ins Bewusstsein zu rücken, Hinweise auf Schwierigkeiten und Anregungen für die Frauenförderung zu bekommen, haben wir einen Fragebogen entwickelt. Mit Hilfe des Fragebogens wurden die Mitarbeiterinnen und Studentinnen befragt. Leider blieb der Studentinnenfragebogen unauswertbar aufgrund des geringen Rücklaufs (von 2276 Studentinnen antworteten 50 Studentinnen). Statt einer solchen Befragung wurden alle 19 weiblichen Lehrenden im Zusammenhang mit der Vollversammlung im November 1990 persönlich eingeladen. Gerade aus den Fachbereichen, für die die Frauenförderung in erster Hand notwendig erschien, erfolgte sowohl von Studentinnen wie auch von Lehrenden die geringste Resonanz. In der Folge wurden vorläufige Richtlinien zur Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes an der Fachhochschule Dortmund und die Änderung der Berufungssatzung erarbeitet.



Die Fachhochschule als Frauenbeauftragte auf Landes- und Bundesebene zu vertreten, war arbeitsaufwendig, da durch die Neuschaffung des Amtes der Frauenbeauftragten ein großes Informationsbedürfnis bestand und die Aufgaben der Frauenbeauftragten definiert und konkretisiert werden mussten. Das Ministerium für Wissenschaft und Forschung führte 1990 zwei Dienstbesprechungen für Frauenbeauftragte an Fachhochschulen durch. Entgegen den Wünschen der Frauenbeauftragten trennte das Ministerium die Frauenbeauftragten der Fachhochschulen und der Universitäten, so dass die FH-Frauenbeauftragten sich von wichtigen Informationen abgeschnitten fühlten. Neben dem anfänglich bedeutsamen Informationsaustausch beschäftigte ich mich hauptsächlich mit den Themen der Entlastung der Frauenbeauftragten und Ausstattung des Amtes, Organisation der Frauenbeauftragten auf Länder- und Bun-

desebene, Entwurf von Satzungen, Wahl von Sprecherinnen, Außenvertretung, Verankerung des Amtes der Frauenbeauftragten in den Hochschulen und der Umsetzung des Frauenförderungsgesetzes. Meine Arbeit als Frauenbeauftragte der Fachhochschule Dortmund lief sehr zögerlich an. Das hatte mehrere Gründe: Zunächst war ich bis nach Ostern 1990 erkrankt und musste ab Mai 1990 als Prodekanin des Fachbereichs 7 verstärkt Aufgaben übernehmen, da der Dekan, Prof. Dr. Naegele, durch den Aufbau des Instituts für Gerontologie stark in Anspruch genommen war. Bedingt durch die Institutsgründung war ich seit dem 01.07.1990 zugleich Dekanin des Fachbereichs 7. Diese an sich schon schwierigen Startbedingungen schlugen insofern voll durch, da durch die vier Standorte der Fachhochschule in der Stadt sowohl die Anbindung an die Zentralverwaltung in der Sonnenstraße wie auch der Kontakt zu den

anderen Fachbereichen erschwert waren. Es war für mich ein unlösbares Problem, unter den beschriebenen Arbeitsbedingungen ein neues Amt zu gestalten, d. h. Konzepte zu entwickeln und Organisationsstrukturen aufzubauen, besonders, da sich auf Landesebene der gleiche Prozess parallel vollzog.

Die Erfahrungen des WS 1990/1991 bekräftigten mich, für eine 2. Amtszeit nicht mehr zu kandidieren. Auf der Vollversammlung am 19.11.90 fand sich keine Lehrende zur Kandidatur bereit. Die Vollversammlung beauftragte mich, Forderungen für die Ausstattung des Amtes der Frauenbeauftragten an den Rektor weiterzuleiten. Dies geschah, blieb aber ohne Konsequenzen. Die Wahl der Frauenbeauftragten wurde ausgesetzt; denn ich hatte, wie auch meine Stellvertreterin Frau Pooth und die Mitglieder des Frauenbeirats, Frau Heffe und Frau Saphörster, den Rücktritt vom Amt erklärt. Nach den Erfahrungen während meiner Amtszeit war als Dringlichstes die Ausstattung des Amtes durch Büro und Schreibkraft von der Hochschule zu leisten, damit die durch die Richtlinien konkretisierte Arbeit von den nachfolgenden Frauenbeauftragten gemäß der gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden konnte.

Wie wenig geschätzt das Amt der Frauenbeauftragten anfangs war, lässt sich daran erkennen, dass es ein ganzes Jahr lang nach dem Rücktritt der ersten Amtsinhaberin (Prof'in Annette Fink) vakant blieb. Erst im Dezember 1991 waren einige Frauen nach entsprechender Überzeugungsarbeit bereit, für den Frauenbeirat zu kandidieren und im Januar 1992 wurde ich zur Frauenbeauftragten gewählt. Es begann eine mühsame Aufbauarbeit, was sowohl die Akzeptanz der Existenz und Tätigkeit einer Frauenbeauftragten betraf, als auch so banale, aber unverzichtbare Dinge wie die Umsetzung eines Raumanspruchs. Bedenken Sie, dass es bis dahin kein Büro für die Frauenbeauftragte gab! Erst zum Ende des Sommersemesters 1992 konnte – trotz einiger Widerstände von verschiedener Seite – der Raum 3.E02 bezogen werden. Für mich war der damit verbundene Aufwand an Formularen, Telefonaten und persönlichen wiederholten Vorsprachen, der dazugehörte, um eine einigermaßen komplette Büroausstattung nicht nur zu beantragen, sondern auch zu bekommen (!), eine völlig neue Erfahrung. Nur gut, dass ich auf die tatkräftige Unterstützung einer sehr fähigen Mitarbeiterin, Frau Zimmermann, zurückgreifen konnte, die mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit als ABM-Kraft im Frauenbüro tätig war. Und es gab so viel zu tun!

Zunächst einmal ging es darum, Kontakte zu den Frauen in der Verwaltung, im Studium und in der Lehre an den verschiedenen Standorten der Fachhochschule aufzunehmen. Aufgaben und Möglichkeiten einer Frauenbeauftragten mussten transparent gemacht und Vertrauen aufgebaut werden. Dass dies zunehmend gelang, wurde an der Inanspruchnahme der Sprechstunden deutlich. Die persönliche

Beratung von Frauen, die sich mit den unterschiedlichsten Fragen und Problemen an mich wandten, war mir besonders wichtig. Bezeichnenderweise ging es häufig um die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Familienaufgaben; um Fragen zu Aufstiegsmöglichkeiten und Höhergruppierungen, zu gesundheitlichen Belastungen und ihren Auswirkungen auf Studium und Beruf; es ging um Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und KollegInnen; und es wurde über frauenfeindliche Bemerkungen geklagt. Um die häufigen Nachfragen schwangerer Studentinnen und studierender Mütter umfassend beantworten zu können, erstellte ich den Ratgeber „Studieren mit Kindern“. Im Rahmen des Forschungsprojektes Frauenförderung, für den die Diplom-Sozialarbeiterin Anna Agel im Rahmen einer ABM eingestellt werden konnte, wurde der Kinderbetreuungsbedarf von Studierenden der Fachhochschule erhoben und ausgewertet, was als erster Schritt zur Realisierung einer entsprechenden Einrichtung anzusehen ist. Um eine aussagefähige statistische Grundlage für einen Frauenförderplan zu haben, wurden die Eingruppierungen von Frauen und Männern in die verschiedenen Besoldungs-/Vergütungsgruppen gegenübergestellt. Zur Frauenförderung gehörten auch verschiedene Kursangebote für Studentinnen und/oder Mitarbeiterinnen der Fachhochschule, die Kommunikations- und Bewerbungstraining beinhalteten sowie Karriereplanung für Frauen thematisierten. Um für Mitarbeiterinnen Hemmschwellen abzubauen, als Frau (Anfang der 90er Jahre wohlgermerkt) mit dem noch ungewohnten PC umzugehen, wurden Computerkurse von Frauen für Frauen eingerichtet. Zur Motivierung von Studentinnen – gerade auch in den technischen Fachbereichen – wurde die Veranstaltungsreihe „Erfolgreiche Frauen“ entwickelt und durchgeführt, wo erfolgreiche Absolventinnen der Fachhochschule über ihren beruflichen Werdegang informierten und karrierefördernde und karrierefördernde Aspekte mit den Teilnehmerinnen reflektierten.



Einen weiteren Schwerpunkt mit erheblichem Zeitaufwand stellten die Berufungsverfahren dar, an denen ich als Frauenbeauftragte teilnahm, sobald eine Bewerberin im Verfahren war.

Bewertungstendenzen gegenüber Frauen und Männern transparent zu machen und durch Sachbezogenheit in den Kommissionen Vorurteile abzubauen, erwies sich vielfach als zwar anstrengender, aber letztlich doch lohnender Einsatz, da zunehmend mehr Frauen einen Listenplatz bekamen und berufen wurden.

Besonders erwähnen möchte ich die regelmäßigen Sitzungen mit dem Frauenbeirat und weiteren interessierten Frauen, weil hier wichtige Diskussionen geführt und Impulse gegeben wurden. In diesem Gremium wurde z.B. das Betriebsklima unserer Fachhochschule thematisiert, Strategien gegen Mobbing und Aktionen gegen sexuelle Belästigung erörtert, Ideen für frauenspezifische und fachbereichsübergreifende Lehrangebote entwickelt, das Forum weiblicher Lehrender vorbereitet sowie (1994) die Änderung des einschlägigen Grundordnungsparagraphen erarbeitet. Ausgehend vom Frauenbeirat begann die Vernetzung von Frauen der verschiedenen Statusgruppen und Fachbereiche.

Wenn ich auf den Zeitraum von März 1992 bis Oktober 1994 zurückblicke, in dem ich Frauenbeauftragte war, ist offensichtlich, dass es sich um die Aufbauphase und die Anfangsphase dieses Amtes an der Fachhochschule gehandelt hat.

Seitdem hat sich für die Frauen manches verbessert, doch die Aufgabe der Gleichstellung ist geblieben.

Prof'in Dr. Renate Kastorff-Viehman
Amtszeit | 05.10.1994 – 25.03.1997

Mit Gleichstellungsfragen an unserer Hochschule bin ich konfrontiert worden, seit ich als Professorin arbeite. Es war 1987, als der damalige Prorektor für Studium und Lehre, der Kollege Burchardt, mich bat, in eine Arbeitsgruppe einzutreten, die zu den Erlassen (die damals noch in Entwurfsform vorlagen) zur Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich eine Stellungnahme vorbereiten sollte. Da ich die einzige Professorin war, die zur ersten Sitzung erschien, wurde ich gleich auch zur Vorsitzenden gewählt. Mitgemacht haben damals u.a. auch Ulrike Schmidt-Schladebach, Frau Heffe, Maria Pooth und mehrere Studentinnen.

Wir hatten jeweils ein sehr unterschiedliches Vorwissen und sehr unterschiedliche Motivationen – von der feministischen Position über den Anspruch auf Beteiligung und Gleichbehandlung bei den Studentinnen bis hin zur Solidarität mit den Frauen und der Institution. Letzteres betraf mich (aber nicht mich alleine). Es gab letztendlich auch den entscheidenden Ausschlag dafür, dass ich mich 1994 als Frauenbeauftragte zur Wahl stellte – und auch gewählt wurde.

Wie dem auch sei: Unsere kleine Frauen-Arbeitsgruppe legte dem Senat ein Papier vor. Das war der Anlass zu einer hitzigen Diskussion pro und kontra Frauen in der Wissenschaft. Damals war ich erst ein

paar Monate an der Fachhochschule und – obwohl es mir eigentlich nicht an Mut fehlt – doch ziemlich geplättet, als ich gewahr wurde, welche Schleusen mit dem Thema Gleichstellung und Frauenemanzipation geöffnet werden. Man schrieb 1987!

Bis heute bin ich Baldur Schrüba dankbar, der unsachliche Einwürfe mit genauso frechen Gegenargumenten parierte.

Als ich zum Wintersemester 1994 das Amt der Frauenbeauftragten übernahm, war Gleichstellung immer noch ein „heißes Eisen“. Zwar hatten Annette Fink und Ute Rühl-Zielinski, meine Vorgängerinnen, nicht nur die Fachhochschule als Institution an die Gleichstellungsarbeit herangeführt und eine räumliche, sachliche und personelle Ausstattung erkämpft (erkämpft ist das richtige Wort), sondern auch die Richtung gewiesen. Aber die alten Ängste – wovor auch immer – waren nicht verschwunden. Neben dem Fortführen wichtiger Projekte, darunter ist vor allem die Initiative von Ute Rühl-Zielinski zu einem Hochschulkindergarten zu nennen, habe ich deshalb meinen Arbeitsschwerpunkt vor allem in einer Art „Akzeptanzpolitik“ gesehen: Zu erklären, welche Potentiale nicht ausgeschöpft werden, wenn Mädchen sich kaum einmal für ein ingenieurwissenschaftliches Studium entscheiden, welche Vorbildfunktion weibliche Lehrkräfte ausüben,

welche Wissensgebiete möglicherweise nicht bearbeitet werden, und last not least welche Kompromissfähigkeit Gleichstellungsbeauftragte z.B. in Berufungsverfahren einbringen können.

Neben den gesetzlich vorgegebenen Aufgaben haben wir (Andrea Middelhove als Praktikantin, Frau Weibeling als Sekretärin, der Frauenbeirat und ich) Trainingsprogramme für Studentinnen (Thema Schlüsselkompetenzen) weitergeführt, eine Art Beratungsnetzwerk für Studentinnen aufgebaut, ein Programm für Studentinnen in technischen Fachbereichen entwickelt und die ersten Mädchen-Technik-Tage (konkret war Frau Kriewaldt-Paschai damit beauftragt) veranstaltet, die dann gemeinsam mit den technischen Fachbereichen zur Schnupper-FH ausgeweitet wurden. Auf diese Weise wurde mit dem „Schülerinnen- und Schüler-Marketing“ begonnen. Gemeinsam mit den Fachbereichen 1 und 8 wurden damals von der Hochschule auch die beiden Professuren im Netzwerk Frauenforschung eingeworben.





Prof'in Dr. med. Dipl.-Soz. Sigrüd Michel
Amtszeit | 26.03.1997 – 10.11.2003

Der Rückblick auf meine Amtszeit als Frauenbeauftragte besteht aus verschiedenen Elementen. Sicherlich ist es wichtig zu erwähnen, dass ich zu diesem Amt von meiner Vorgängerin Frau Renate Kastorff-Viehmann in mehreren Anläufen überredet werden musste und mich zunächst nur wenig damit anfreunden konnte. Ich glaubte bis dahin nicht an Diskriminierung, zumindest nicht wirklich. War ich selbst nicht ohne diskriminiert zu werden Professorin geworden?

Die Jahre als Frauenbeauftragte haben mich allerdings gelehrt, meine eigene Geschichte anders zu lesen.

Selbst die Nobelpreisträgerin Nüsslein-Vollhardt berichtete bei der Jahrestagung der Hochschulrektorenkonferenz über die geringe Bereitschaft ihrer Kollegen, sie über die Gepflogenheiten der finanziellen Ausstattung von Max-Planck-Instituten zu informieren, wenn die Leitung von einer neuen Direktorin übernommen wird. Die Entscheidung Gleichstellung so sorgfältig und gewissenhaft auszuüben, wie andere Aufgaben auch und dabei Methoden des Qualitätsmanagements zu beachten, schien mir der einzig gangbare Weg und gleichzeitig ein Ausweg aus dem vor einigen Jahren noch weit verbreiteten Lamentieren über benachteiligte Frauen, die gefördert werden müssten. Von den Kollegen wurde ich wegen dieser Einstel-

lung zunächst belächelt und lächerlich gemacht (Es waren nicht nur die männlichen Kollegen). Es schien fast anstößig, sich ernsthaft mit der Aufgabe zu beschäftigen. Entsprechend groß waren die Widerstände gegenüber den Initiativen der Frauenbeauftragten.

Es war mir sehr wichtig, innerhalb der Hochschule und später auf Landesebene und Bundesebene konsequent darauf hinzuweisen, dass mein besonderes Bemühen um die Interessen der weiblichen Kundinnen nicht gegen die Interessen der Hochschule gerichtet ist, sondern deren Interessen insbesondere dadurch dient, dass eine vernachlässigte Gruppe nun angemessen berücksichtigt wird.

Als ich die Frauen in der Fachhochschule Dortmund danach befragen ließ, wo ich als Frauenbeauftragte ansetzen sollte, um nicht an den Interessen der Kundinnen vorbei zu handeln (die Ausbildung in ärztlichem Qualitätsmanagement hatte ihre Wirkung nicht verfehlt), bekam ich als Antwort, dass zuerst in der Verwaltung, insbesondere bei den Dekanatssekretärinnen angesetzt werden müsste.

Ein Ergebnis war der Dekanatssekretärinnenzirkel, der obwohl er nur wenige Male tagte, immerhin dazu führte, dass die Kolleginnen wahr- und ernst genommen wurden und der damalige Kanzler und der Verwaltungsleiter die Anliegen der Mitar-

beiterinnen auch gegenüber den Professoren vertraten. Ebenso wurden Prozesse innerhalb der Verwaltung optimiert.

Ich kann mich an die vielen Diskussionen mit dem Kanzler und dem Verwaltungsleiter erinnern, in denen es immer hieß:

„Wir sind eine kleine Hochschule. Bei uns ist Personalentwicklung nicht möglich.“

In den folgenden Jahren ist dann so viel möglich geworden, wie ich es zunächst selbst nicht erwartet hatte.

Als mikropolitische Erfolg war die Verabschiedung des Rahmenplans Gleichstellung an der Fachhochschule Dortmund zu sehen, der die Grundlage für eine systematische Berücksichtigung der Gleichstellung in allen Bereichen sicherte.

Die Strategie, nicht unbedingt das Rad neu erfinden zu müssen, sondern die an anderer Stelle erfolgreich evaluierten best practice Modelle für Frauen im Ingenieurbereich in einem Modellprojekt zu bündeln und umzusetzen, um dadurch eine spürbare qualitative Verbesserung zu erreichen, hat sich letztendlich und zuletzt auch in der erfolgsorientierten Vergabe von Mitteln hinsichtlich Gleichstellung ausgezahlt. Die Lobbyarbeit und die Wahrnehmung dieser Aufgabe als Politikberatung unter anderem bei der Novellierung des Hochschulgesetzes NRW und des Landesgleichstellungsgesetzes ermöglichten den Frauenbeauftragten in NRW den Zugang in die obersten Leitungsgremien der Hochschule und damit letztendlich die Chance, den Gendermainstreaming Ansatz einerseits top down mit umzusetzen und andererseits bottom-up-Prozesse zu initiieren und ihnen Gehör auf der Leitungsebene zu schaffen.

Es war außerordentlich schwierig, diese Arbeit umzusetzen, ohne entsprechend mit Personal und Mitteln ausgestattet zu sein. Nicht alle Mitstreiterinnen hatten den gleichen Enthusiasmus und die Leidenschaft wie einzelne Praktikantinnen oder die viel zu früh verstorbene Erika Brenner. Bei einer Jahrestagung der Fachhochschulkommission der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten lernte ich von Christa Cremer-Renz und Anne Dudeck die Bedeutung der unterschiedlichen Aktions Ebenen auf Bundes-, Landes- und Hochschulebene, die Wichtigkeit der verschiedenen Akteure und ihre Beziehung zueinander kennen. Wichtig war auch die Lektüre von Christiane Roloffs Aufsätzen.

Sie gaben wichtige Anstöße für die Tätigkeit als Landessprecherin und später Bundessprecherin.

„Lassen Sie es doch, überarbeiten Sie sich nicht“ hieß es immer, wenn ich mutlos war. (Ich hätte wahrscheinlich vielen dadurch das Leben leichter gemacht, wenn ich mich an diese Empfehlung gehalten hätte). Aber ich hatte auch von Rita Süßmuth gelernt, dass sie immer wieder aufgestanden sei, wenn man ihr in ihrer politischen Laufbahn ein Bein gestellt habe.

Auf eine bestimmte Art und Weise habe ich als Frauenbeauftragte einen gewissen Sportsgeist entwickelt. Es war mir eine Freude zu sehen, dass die Fachhochschule Dortmund schließlich stolz darauf war, den Total E-Quality Science Award verliehen zu bekommen, dessen Entwicklung ich mit einer Tagung an der Fachhochschule Dortmund in Gang gesetzt hatte. Es hat mittlerweile ein kultureller Wandel stattgefunden, und die Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Dortmund ist sicherlich akzeptierter als zu Beginn meiner Amtszeit. Die Teilnahme am Total-E-Quality Award war ein Vehikel zu Qualitätsmanagement-Prozessen in vielen Bereichen. Ich habe mich gerne für unsere Hochschule eingesetzt und habe außerhalb immer wieder gerne über unsere exzellente Verwaltung gesprochen. Den Kolleginnen anderer Hochschulen erschien die Fachhochschule Dortmund immer als eine „Insel der Seligen“ hinsichtlich Gleichstellung.

Es war mir wichtig, auf Bundesebene dazu beitragen zu können, dass bei den zunächst sehr kritischen feministisch ausgerichteten Kolleginnen ein Umdenken einsetzte und neue Steuerungsmethoden als ein Element zur Aufhebung von Benachteiligungen gegenüber Frauen akzeptiert und Eingang in die eigene Arbeit fanden.

Die Ergebnisse der Weltfrauenkonferenz von Peking und der Ansatz von Gendermainstreaming erreichten mich erst spät und spielten auch im Diskurs der Gleichstellungsbeauftragten keine Rolle.

Gendermainstreaming als politisches Konzept habe ich erst vor ein paar Jahren kennengelernt und gemeinsam mit anderen Frauen die Genderakademie NRW gegründet, um diesen Ansatz bekannt zu machen. Die gemeinsame Ausbildung mit dem Kollegen Peter Surkemper (Sein Tod hat eine große Lücke hinterlassen) bei der Heinrich Böll Stiftung zu Gendertrainern hat mir einen vorher nicht erwarteten Perspektivwechsel ermöglicht und mir die Dimension der Kategorie Gender erfahrbar gemacht.

Die Lobbyarbeit aus dem Frauenbüro der Fachhochschule, mit Ansprechen der europäischen Netzwerke, führte schließlich dazu, dass der Genderaspekt bei der Berlin Konferenz in den Bolognaprozess Eingang fand.

Ich könnte also mit dem Erreichten zufrieden sein. Sicherlich ist es ein gutes Gefühl, rückblickend sagen zu können, dass man etwas bewegt hat. Außerdem bot die Tätigkeit als Frauenbeauftragte eine Möglichkeit, meine Krebserkrankung zu bewältigen.

Der persönliche Preis, der dafür zu zahlen war, soll allerdings nicht verschwiegen werden. Es war wichtig, den von Anfang an gefällten Entschluss durchzuhalten, die in der Ausübung des Amtes erfahrenen Kränkungen nicht persönlich zu nehmen, sondern als Teil der Genderproblematik zu begreifen. Dies hat aber zu einem vorher nie gekannten Maß an Entfremdung geführt, die noch immer nicht ganz überwunden ist.

Die Frauenbeauftragte zu sein und nicht eine Kollegin wie alle anderen auch, war eine der interessantesten aber auch schädigendsten Erfahrungen in meinem Leben. Was bleibt, ist die schöne Erfahrung, so viele kompetente Frauen kennen gelernt und mit ihnen zusammen gearbeitet zu haben, die Wege von ehemaligen Praktikantinnen im Frauenbüro zu sehen, für die die Arbeit dort der Anstoß war, sich beruflich und persönlich weiter zu entwickeln. Was bleibt, ist auch der Erwerb vieler neuer Kompetenzen, wie etwa das Erlernen und Anwenden von Managementverfahren. Für das Konzipieren von Vorträgen und Schreiben von Artikeln, wozu ich mich immer wieder überwinden musste, blieb nur die Zeit in den frühen Morgenstunden, bevor mein Sohn geweckt werden wollte. All das hat mich natürlich verändert und nicht nur im Gesicht tiefe Spuren hinterlassen.

Gabriele Kirschbaum
Amtszeit | seit dem 10.11.2003

„Frauen bauen Autos“, die Tagung am 10.11.2003 an der Fachhochschule Dortmund war auch gleichzeitig mein offizieller Amtsantritt als Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule. Ein Tag, der viel Vorbereitung im Vorfeld auf allen Ebenen bedeutete – von Vorgesprächen im Ministerium bis hin zum vorabendlichen Rundgang an der Hochschule, ob u.a. auch alle Beschriftungen korrekt waren. Ein Tag der Kooperation und der Mitwirkung vieler Angehöriger dieser Hochschule, ein turbulenter, anstrengender als auch letztendlich strategisch zukunftsweisender Tag. So fing es an, und in dieser Mischung stellt sich aus meiner Sicht das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auch im Alltag dar: Viel Arbeit auf unterschiedlichsten Ebenen, strategisch denkend und planend und immer in der Bemühung, integrativ sowohl im Hause Hochschulangehörige für Gleichstellungsaktivitäten zu gewinnen, also Überzeugungsarbeit zu leisten, als auch außerhalb der Hochschule nach Kooperationspartnerinnen und -partnern Ausschau zu halten.

Dies bedeutet, sich stets in neue Sachverhalte einzuarbeiten, Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden zu lernen, also zu organisieren, die Fähigkeit, Aufgaben vertrauensvoll in andere Hände abgeben zu können, also zu delegieren und letztendlich, die Fähigkeit zu entwickeln, Turbulenzen aller Art auffangen und im Namen der Zielorientierung, die eigene Frustrationsschwelle sehr hoch aufhängen zu können. Eine bunte Mischung von Fähigkeiten, die zum Glück nicht von heute auf morgen von mir verlangt wurden.

Architektur war 1978 ein Studium, das damals noch männerdominiert war. Während dieses Studiums auch noch zwei Kinder zu bekommen und die Vereinbarkeit von Studium und Familie für mein persönliches und nicht für ein strukturelles Problem zu halten, ließen mich damals nicht mal gedanklich in Kontakt mit „Gleichstellung“ kommen. Auch während meiner Berufstätigkeit als Architektin kam ich nie auf den Gedanken, mich auch nur ansatzweise darüber zu empören, dass sogar eine Teilzeitschäftigung ein unglaubliches Selbstmanagement beinhaltete. Mit der Vision, eine eigene Wohnberatungsstelle zu gründen, studierte ich Sozialarbeit, um eine Doppelqualifikation dafür zu erlangen und landete nach Abschluss des Diploms im Oktober 1997 als Jahrespraktikantin im Frauenbüro bei meiner Vorgängerin, Sigrid Michel.

Eigentlich wollte ich, wie es Ingenieurinnen so oft geht, nichts mit „Frauenthemen“ zu tun haben. Aber ein mir angebotenes Projekt, welches den Brückenschlag von Ingenieurfragen und Sozialarbeit beinhaltete, reizte mich sehr. Ein Paradigmenwechsel meines Denkens begann, wofür ich noch heute dankbar bin. In Sigrid Michel lernte ich eine Frau kennen, die querdenkt, eigene Visionen hat, sich dafür hartnäckig, strategisch und

zielorientiert – oftmals schonungslos sich selbst und anderen gegenüber – einsetzt. Ich möchte mich an dieser Stelle herzlich insbesondere für ihre Schonungslosigkeit bedanken – ich habe unendlich viel gelernt in dem Jahr als Jahrespraktikantin im Frauenbüro und in der Folgezeit als Koordinatorin des Frauenprojektlabors. Meine erste Aktivität als Frauenbeauftragte bestand darin, die Namensänderung von „Frauenbüro“ zu „Gleichstellungsbüro“ und von „Frauenbeauftragte“ zu „Gleichstellungsbeauftragte“ an der Hochschule einzuführen. Oberflächlich betrachtet vielleicht eine reine Formalität, für die Arbeit jedoch ein wesentliches Zeichen, sichtbar zu machen, dass Aktivitäten, die dazu führen sollen, dass Männer und Frauen gleichen Zugang zu allen Bereichen des Lebens erhalten – z.B. den Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung, einer Führungsposition im Beruf als auch einer partnerschaftlichen Beteiligung bei der Kindererziehung – stets ein gemeinsames Anliegen sein sollten. Nach nun fast genau zwei Jahren Amtszeit stelle ich fest, dass es durchaus keine Ausnahme mehr ist, dass auch Studenten und weitere männliche Angehörige der Hochschule in verschiedenen Problemlagen, oder auch mit Anregungen und Hinweisen, das Gleichstellungsbüro vertrauensvoll aufsuchen. Eine erfreuliche Tendenz, die den gedachten integrativen Ansatz durch eine tatsächlich gelebte Kultur zu ersetzen beginnt. Es ist mir bei der Ausführung meines Amtes nicht nur ein wichtiges Ziel, dass Veränderungen und Fortschritte hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule erzielt werden, sondern auch „wie“ sie erzielt werden. Festschreibung von gesetzlichen Grundlagen führen zu keiner gelebten Kultur, wenn sie nicht von den Angehörigen der Hochschule mitgetragen werden. Ebenso müssen Prozesse, die aus der Hochschule heraus wachsen, wie Projekte und Initiativen zu strukturellen Veränderungen führen – also nicht nur bottom up oder top down, sondern sowohl als auch.



Zu Beginn meiner Amtszeit hatte ich die für mich zu diesem Zeitpunkt schwierige Aufgabe, einen Neuantrag zur Wiederbewerbung des TEQ-Awards zu begleiten. Ich hatte diese Wiederbewerbung an der Hochschule selbst angeregt – und dies im Laufe des Verfahrens mehrfach bereut – denn der Arbeitsaufwand war immens. Jedoch ergab sich für mich durch diese Form eines Amtsantritts die Notwendigkeit, bisherige Gleichstellungsaktivitäten in ihren Strukturen zu erfassen. Die Aufstellung einer Chronologie für den Zeitraum 2000 – 2004 mit seinen Auswirkungen für 2005 sowie die Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes in Zusammenarbeit mit Dr. Werner Link erleichterten mir meine eigene Verortung in diesem Prozess erheblich. Konkret bedeutet dies, Maßnahmen zu den bestehenden fünf Gleichstellungsschwerpunkten: „Frauen in technischen Studiengängen“, „Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie“, „Personalentwicklung und Karriereförderung“, „Lebensraum Hochschule gegendert“ und die „institutionalisierte Gleichstellungspolitik“ in einem nachhaltigen Prozess der Konsolidierung, der Erweiterung und des Ausbaus an der Hochschule zu verankern. Rückblickend bin ich in der glücklichen Situation, dass meine Vorgängerinnen sowohl viele Kämpfe der Integration von Gleichstellung an dieser Hochschule als auch der materiellen, sachlichen und personellen Ausstattung des Büros erfolgreich geführt haben. Nach vorne schauend wird aber sichtbar, dass sich zu den bestehenden Aufgaben viele neue Aufgabenfelder durch politische Veränderungen ergeben. Die Europäisierung der Hochschullandschaft, die zukünftige Autonomie sowie auch der verstärkte Wettbewerb der Hochschulen stellt nicht nur für die Hochschulen im Ganzen, sondern auch für die Gleichstellungsarbeit im Detail, als einer integralen Aufgabe einer Hochschule, eine neue Herausforderung dar. Ich freue mich darauf, diesen Prozess zu begleiten!

Chronologie der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Dortmund 1990 – 2005

Die Zeitschrift der Fachhochschule Dortmund *fh-presse* berichtete im Dezember 1990: „Vorreiterin war die FH Anfang Februar 1990: Sie gehörte zu den ersten Fachhochschulen mit einer Frauenbeauftragten. Der Frauenbeirat hatte Prof. Annette Fink vom Fachbereich Sozialarbeit ins Amt gewählt.“ Tatsächlich war die Fachhochschule Dortmund eine der ersten Fachhochschulen, die eine Frauenbeauftragte wählten – aber wer waren die Vorreiterinnen dafür? In jedem Fall die Frauen an der Hochschule, die sich im **Mai 1986** zu einer ersten Frauenvollversammlung trafen, die schon ab **November 1986** eine Vorlage für den Senat zu den „Grundsätzen der Frauenförderung an Hochschulen“ erarbeitete. Diese Vorarbeiten erfolgten lange bevor das Frauenförderungsgesetz (FFG), welches am **31.10.1989** in Kraft trat, den gesetzlichen Auftrag an die Hochschulen richtete, Frauenförderung an den Hochschulen zu implementieren und das darauffolgende Fachhochschulgesetz (FHG) die Bestellung einer Frauenbeauftragten vorschrieb. Diese Frauen waren es, die vier Jahre der Vorarbeit, des Aufbaus leisteten, damit eine Wahl überhaupt zustande kommen konnte, die Erstellung einer Wahlordnung, Konstituierung des Frauenbeirates, als Wahlgremium für die Frauenbeauftragte, Änderung der Grundordnung, mit der

Einarbeitung der entsprechenden Kriterien, wie z.B. die Entlastung von Dienstaufgaben – das alles waren wichtige Voraussetzungen, um eine Wahl überhaupt erst möglich zu machen. Ein Rückblick auf die Dokumentationen dieser Bemühungen in der *fh-presse* aus dieser Zeit lässt spüren, wie mühsam es war, den Prozess der Frauenförderung ins Rollen zu bringen. Es fällt auf, dass nicht die Inhalte und Notwendigkeiten einer nun aufzunehmenden Frauenförderungs politik an Hochschulen beschrieben und anhand von statistischem Material erklärt und sichtbar gemacht wurden, sondern es wurde auf der Ebene der allgemeinen Verunsicherung diskutiert: „Muß nun die Frauenbeauftragte der Fachhochschule oder soll sie nur?“ (*fh-presse* **Januar 1989**) **1**

Es ist wohl unbestritten, dass es zu solchen Zeiten des Umbruchs im Denken sehr viel Mut beinhaltet, ein Amt anzutreten, welches schon im Vorfeld mit sehr viel Skepsis und Zweifeln besetzt war. Den Mut, gegen diesen Strom zu schwimmen hatte die Professorin Annette Fink. Sie trat als Kandidatin zur Frauenbeauftragten an und wurde am **02. Februar 1990** in der ersten konstituierenden Sitzung vom Frauenbeirat gewählt (*fh-presse*, **Februar 1990**) **2** und vom Rektor, Prof. Dr. Hans-Jürgen Kottmann zur Frauenbeauftragten bestellt. Zur Stellvertreterin wurde Maria Pooth gewählt. Annette Fink beschreibt ihre Amtszeit als die „Aufbauphase der frauenspezifischen Gleichstellungsarbeit an der Hochschule“ – ein Aufbau, ohne die dazu notwendigen Strukturen zur Verfügung zu haben. Eine Schreibkraft an einem anderen Ort und in der ganzen Zeit kein eigenes Büro der Frauenbeauftragten, als Anlaufpunkt für Interessierte, als Sichtbarmachung der tatsächlichen Verortung an der Hochschule. Annette Fink bildete einen informellen Kreis von Interessierten und leitete erste Schritte der Institutionalisierung an der Hochschule ein. Es fanden regelmäßige Sprechstunden für Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen statt, wenn auch in den Räumen des Personalrates (*fh-presse*, **Juli 1990**) **3**.

Ein erster Schritt, um Strukturen aufzuzeigen und daraus Maßnahmen abzuleiten, war eine Befragung aller weiblichen Angehörigen der Hochschule zu Qualifizierung, Weiterbildung und Bezahlung. Diese Kontaktaufnahme zu den Frauen an der Hochschule hatte zwei Ziele: Das Amt der Frauenbeauftragten ins Bewusstsein zu rücken und Hinweise auf Schwierigkeiten und Anregungen für die Frauenförderung zu erhalten. Deutlich sichtbar wurde anhand des Rücklaufes, wo die stärksten Akzeptanzprobleme hinsichtlich eines Frauenbüros vorhanden waren: Bei den weiblichen Lehrenden und bei den Studentinnen.

Hingegen gab es bei den Mitarbeiterinnen zumindest einen Rücklauf von 26 Fragebögen. Benennungen bezogen sich hierbei zumeist auf die Punkte: Arbeitssituation, Beförderung und Kinderbetreuung (siehe: Bericht über die Amtszeit, S. 3, Prof'in Annette Fink, **1991**).

Die von Annette Fink festgestellte geringe Akzeptanz begründete sich nicht in einem inhaltlichen, sondern in einem strukturellen Problem, denn der Bereitschaft, Entscheidungen oder Vorschläge und Hinweise anzunehmen und damit einhergehend die bisherigen Verhaltensweisen zu ändern, muss immer ein Prozess der Information und der damit entstehenden Partizipation vorausgehen. Die Frauenbeauftragte wurde erst nach langer Zeit in den Verteiler allgemeiner Hochschulinformationen mit aufgenommen, Kontakte waren zumeist personengebunden, ein schwarzes Brett zum Aushang gab es nur im Fachbereich Sozialarbeit. Die Anbindung an die Zentralverwaltung in der Sonnenstraße war kaum vorhanden, die Kontakte zu den Fachbereichen waren aufgrund der dezentralen Struktur erschwert, und ohne ein Büro gab es in der Amtszeit von Annette Fink auch keine zentrale Anlaufstelle.

Da die Frauenbeauftragte zusätzlich das Amt der Prodekanin im Fachbereich Sozialarbeit ab Mai 1990 übernahm und damit auch noch die Aufgaben einer Prodekanin anstanden, legte sie aufgrund von Arbeitsüberlastung und schlechten Arbeitsbedingungen das Amt der Frauenbeauftragten zum **22. Januar 1991** nieder und wurde wenig später auch vom Rektorat von der kommissarischen Wahrnehmung des Amtes entbunden (*fh-presse* **Dezember 1990** und **März 1991**) **4 + 5**. In der Folgezeit begann die Suche nach einer neuen Frauenbeauftragten. Damit bessere Voraussetzungen geschaffen wurden, um eine Kandidatin zu finden, machte die Hochschule die Zusage, dass

der Frauenbeauftragten ein Raum und eine Mitarbeiterin zur Verfügung gestellt werden sollten, was jedoch im ersten Anlauf bei der Frauenvollversammlung am 14. Juni 1991 noch nicht dazu führte, eine Kandidatin zu finden (siehe *fh-presse* **Oktober 1991**) **6**.

Die Stimmung war schlecht, Meldungen waren in der Regel Negativ-Meldungen, das Thema „Frauenbeauftragte“ war eindeutig negativ belegt und wurde auch so dargestellt (*fh-presse* **Dezember 1991**) **7**. Obgleich das Amt der Frauenbeauftragten somit wenig geschätzt war und das Thema Frauenförderung bislang wenig sachlich diskutiert wurde, Aufklärungsarbeit nur marginal stattfand und wenn, dann nur in interessierten Kreisen, waren dennoch im **Dezember 1991** einige Frauen, Silvia Gregarek, Prof'in Ute Rühl-Zielinski, Jutta Saphörster und Prof'in Dr. Renate Kastorff-Viehmänn bereit, für den Frauenbeirat zu kandidieren und wählten am **21. Januar 1992** Ute Rühl-Zielinski aus dem Fachbereich Sozialarbeit zur zweiten Frauenbeauftragten der Hochschule (*fh-presse*, **1. Februar 1992**) **8**. Stellvertreterin wurde Renate Kastorff-Viehmänn. Mit der Ermäßigung von 9 Semesterwochenstunden begann Ute Rühl-Zielinski den zähen Aufbau der Frauenförderung an der Hochschule. Ein Büro und eine Schreibkraft (BAT VII) halbtags waren ihr zugesagt, ab nun galt es, das Büro mit seinen Strukturen aufzubauen. Bisher Erreichtes wartete in Umzugskartons. Ihr Ziel war es, eine Stimmung der Akzeptanz hinsichtlich der Existenz und der Tätigkeit einer Frauenbeauftragten zu schaffen.

Dies war auch notwendig, wie einigen Randnotizen zu ihrer Tätigkeit zu entnehmen ist: „Eines Tages kamen Studentinnen aus einem der technischen Fachbereiche in das Frauenbüro und berichteten: Sie hatten – nur Frauen, ohne männliche Kommilitonen – in einem Hörsaal gesessen und auf den Beginn einer Vorlesung gewartet. Der Professor kommt herein, sieht sie und verschwindet wieder mit dem Ausruf: „Ach, ist ja niemand da!“ Weiterhin ist ihren Randnotizen zu entnehmen, dass sie feststellen musste, dass „bei Beteiligung von Frauen auf ausgeschriebene Stellen häufig zunächst mal nach den diesbezüglichen Fotos gefragt wurde – bei den männlichen Bewerbern war das Aussehen Nebensache.“ Ebenso ist einer ihrer Notizen zu entnehmen, dass Frauen mit Kindern oft Nachteile in Bewerbungsverfahren hatten: „Wenn aus den Lebensläufen von Bewerberinnen hervorging, dass sie Kinder hatten, versuchten einige Professoren in den Berufungsgesprächen auszuloten, wie denn diese bedauernswerten Kinder in der Abwesenheit der Mutter versorgt werden sollten.“

Nach der Einrichtung des Frauenbüros, **9–11** baute Ute Rühl-Zielinski Kontakt zu allen weiblichen Angehörigen der Hochschule auf. Auch knüpfte sie Kontakte zu Rektor, Kanzler und dem Personalrat – dies zumeist anlässlich fallbezogener Personalangelegenheiten. Kontakte zu den Dekanen und den Fachbereichen entstanden durch die regelmäßige Teilnahme an Bewerbungsverfahren. Ihr Ziel, ein Frauennetzwerk aufzubauen, welches aus mindestens je einer Frau aus allen Verwaltungsabteilungen und Fachbereichen bestehen sollte, konnte zu diesem Zeitpunkt noch nicht in dieser Dimension

verwirklicht werden, sondern es blieb bei informellen Zirkeln Interessierter. Der Aufbau des Kontaktes zu Studentinnen blieb, abgesehen von einzelnen Beratungen, schwierig.

Die Mitwirkung im Frauennetzwerk der Landes- und Bundeskonferenzen der Frauenbeauftragten erwies sich als eine der wichtigsten Informationsquellen.

Ab **September 1992** wurde im Frauenbüro für ein Forschungsprojekt im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme eine Diplom-Sozialarbeiterin eingestellt, um eine Situationsanalyse der Frauen aller Statusgruppen an der FH zu erstellen. Dies war der erste wichtige Schritt in der Grundlagenermittlung zur Erstellung eines Frauenförderplanes.

Zusammen mit den übrigen Gremienwahlen fand die nächste Frauenbeiratswahl bereits nach einem Jahr, im **Dezember 1992** statt. Diesmal hatten sich deutlich mehr Kandidatinnen aufstellen lassen – ein Zeichen der zunehmenden Akzeptanz und eines Klimas des sich aufbauenden Vertrauens. Gewählt wurden in der konstituierenden Sitzung des Frauenbeirates: Barbara Morgenthaler, Gisela Moser-Kwiatkowski, Jutta Saphörster und Ute Rühl-Zielinski, **12**.

Die Mitglieder des Frauenbeirates bestätigten Ute Rühl-Zielinski in ihrem Amt (*fh-presse* **April 1993**) **13**.

Auch die Kontakte zu den Studentinnen konnten in der zweiten Amtszeit durch Beratungen und spezielle Angebote auf- und ausgebaut werden (*fh-presse* **4. Oktober 1993**) **14**.

Nach der grundlegenden Aufbauphase wurden die folgenden Schwerpunkte der Frauenförderung im Rahmen einiger Maßnahmen und Projekte abgearbeitet:

- *Mentoring*: Beratungen zur Karriereplanung, Ringveranstaltung „Erfolgreiche Frauen“, (*fh-presse* **September 1994**) **15**
- Erste Maßnahmen zur *Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie*, **1993–1994**: Studierendenerhebung „Vereinbarkeit/ Studieren mit Kind“, Broschüre „Studieren mit Kind“, Initiative „Hochschulkindergarten“
- *Personalentwicklung und Karriereförderung*, **1993–1994**: Mitwirkung an allen Berufungsverfahren, Situationsanalyse der Frauen aller Statusgruppen an der FH, Vorbereitungstraining für Weiterbildungsangebote, Forum „Weibliche Lehrende“
- Die *institutionalisierte Gleichstellungspolitik* an der Hochschule konnte von **1993–1994** aufgrund von vorhandenen Strukturen, dem Vorhandensein eines Büros und einer personellen Ausstattung durch systematischen Aufbau eines inneren Netzwerkes, der Kontinuität des Gremiums Frauenbeirat, und von wachsendem Vertrauen in die Arbeit der Frauenbeauftragten bis 1994 kontinuierlich ausgebaut werden.

Die Forderungen des Frauenförderungsgesetzes wurden in die Grundordnung eingearbeitet. Durch Vergrößerung und Funktionsbestimmung des Frauenbeirates eröffnete die neue Grundordnung quantitativ und qualitativ bessere Möglichkeiten, engagiert im Frauenbeirat mitzuarbeiten.

Aufgrund der Wahlen vom **30.09.94** gehörten dem Frauenbeirat folgende Frauen an: Prof'in Claudia von Alemann, Prof'in Renate Kastorff-Viehmänn; Prof'in Ute Rühl-Zielinski, Dr. Gisela Heinrichs, Barbara Morgenthaler, Gabriele Marl, Gisela Moser, Jutta Saphörster, Gudrun Weißgerber, Sonja Rümenapp, Christina Setzer.

Am **5. Oktober 1994** wurde die dritte Frauenbeauftragte der Fachhochschule Dortmund, Prof'in Renate Kastorff-Viehmänn von dem neu konstituierten Frauenbeirat gewählt (*fh-presse* 1994) **16**.

Für die Weiterführung der von der Frauenbeauftragten durchzuführenden Beratungsgespräche wurde **1994** ein Beratungsleitfaden entwickelt.

Für das landesweite **Netzwerk Frauenforschung** konnten von der FH-Dortmund zwei Professorinnen benannt bzw. eingeworben werden: Frau Prof'in Dr. Cottmann, die bereits seit 1981 im Fachbereich Sozialarbeit an der Fachhochschule lehrte und Frau Prof. Dechène für den Fachbereich Architektur.

Im Rahmen des vom Arbeitsamt Dortmund in Zusammenarbeit mit den technischen Fachbereichen der FH veranstalteten

„**1. Dortmunder Ingenieurforums**“ wurden drei weibliche ausländische Studentinnen mit dem Preis für hervorragende Leistungen von Renate Kastorff-Viehmänn ausgezeichnet. (*fh-presse* **März 1999**) **17**.

Mit einer Professorin aus dem Fachbereich Architektur, also einem technischen Fachbereich, als Frauenbeauftragte, die die Frauenpolitik an dieser Hochschule schon in den Kinderschuhen begleitet hatte und schon zu Zeiten der Vorphase der Findung einer ersten Frauenbeauftragten in 1989 aktiv mitgewirkt hatte, (*fh-presse* **März 1989**) **18** wurden die Aktivitäten des Frauenbüros auf ein weiteres Feld ausgedehnt:

Frauen in technischen Studiengängen.

Ein Beratungsnetzwerk für Studentinnen technischer Studiengänge und das erste Schülerinnen-Marketing, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu werben, wurde unter Renate Kastorff-Viehmann aufgebaut. Die damalige Mitarbeiterin des Frauenbüros, Marion Kriewaldt-Paschai organisierte regelmäßige Mädchen-Technik-Tage an der Hochschule, welche von vielen Schülerinnen der Jahrgangsstufen 11 bis 13 wahrgenommen wurden (*fh-presse* Februar 1996) **19**. An der Fachhochschule wurde zunehmend akzeptiert, dass es Zeit war, der Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Studiengängen entgegenzuwirken. Die Bereitschaft der Schulen und der Schülerinnen, dieses Projekt kontinuierlich zu begleiten, wuchs. Es wurden Netzwerke zu Unternehmen aufgebaut – ein vorbildliches Mentoring-Projekt von Schülerinnen war installiert (*fh-presse* Oktober 1996) **20**. Das Konzept „**Frauenförderung in technischen Fachbereichen durch externe Gutachterinnen**“ baute den Schwerpunkt „Frau und Technik“ auch auf dem Bereich der Unterrepräsentanz von Frauen auf professoraler Ebene aus und zeigte erste Ansätze auf, wie auch hier dem Ungleichgewicht entgegengewirkt werden konnte. Da Renate Kastorff-Viehmann zur Dekanin des Fachbereichs Architektur gewählt worden war, stand sie 1997 für eine weitere Amtszeit als Frauenbeauftragte nicht mehr zur Verfügung. Am **26.3.1997** wählte der Frauenbeirat die vierte Frauenbeauftragte dieser Hochschule, Frau Prof'in Dr. Sigrid Michel aus dem Fachbereich Sozialarbeit (*fh-presse* April 1997) **21**. Um sich mit der Problematik vertraut zu machen, begann sie damit, sich zunächst in die neuere und neueste wissenschaftliche Literatur zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere an Hochschulen sowie in Studien zu Modellversuchen einzulesen, die das Ziel hatten, durch unterschiedliche Maßnahmen die Anzahl der Absolventinnen insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu erhöhen.

Das Frauenbüro zeichnete sich dadurch aus, dass es eine sehr gut geführte Bibliothek besaß, in welcher sich alle Mitarbeiterinnen sowie auf Nachfragen alle anderen Angehörigen der Hochschule hinsichtlich Gleichstellung und Frauenförderung sachkundig machen konnten – und in diesem Sinne wurde auch gearbeitet. Praktikantinnen, die dort ihr Jahrespraktikum antraten, sagte Sigrid Michel zu meist: „Setzen Sie sich erst mal hin und lesen Sie sich ein!“ Frau Barbara Morgenthaler hatte die Vorarbeit geleistet, dass das Frauenbüro vom Regierungspräsidenten in Arnsberg als Praktikumsstelle anerkannt war – eine wunderbare Möglichkeit, für das Frauenbüro, Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Die Anleitung übernahm Frau Morgenthaler. Als Ergebnis einer Mitarbeiterinnen-Befragung, die Andrea Middelhove im Rahmen eines strukturierten Leitfadeninterviews durchführte, wurde **1997** als eine der ersten Aktivitäten ein Dekanatssekretärinnenzirkel – ein Personalentwicklungsprojekt zur Abschätzung des Qualifizierungsbedarfes der Dekanatssekretärinnen eingerichtet. Als Professorin der Sozialmedizin hat Sigrid Michel in ihrer Amtszeit auch die Thematik „**Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz**“ aufgegriffen. Sie führte eine qualitative Befragung der Beschäftigten zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch. Die je nach Geschlecht deutlich unterschiedlichen Ergebnisse gingen später einerseits in das Projekt Gesundheits AG und andererseits in das Projekt „Gegenderter Hochschule“ ein. Eine Arbeitsgruppe für hochschulübergreifende Gesundheitsförderung wurde eingerichtet und von ihr begleitet. Mit dem Ziel der Entwicklung und Implementierung eines Instruments der Qualitätssicherung von Gleichstellung an Hochschulen und wissenschaftlichen

Einrichtungen führte Sigrid Michel am **12./13. Februar 1998** die Tagung und den Expertinnen-Workshop „**Total E-Quality an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen**“ an der Fachhochschule durch. Der Verein Total E-Quality e.V. prämierte zu der Zeit bereits best practice von E-Quality-Management in Betrieben. Die Tagung machte sichtbar, dass der Preis ebenso als Instrument externer Qualitätssicherung an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen geeignet ist und dort die internen Prozesse der Frauenförderung positiv beeinflussen kann (*fh-presse* März 1998) **22**.

Die damalige Idee hatte und hat bis zum heutigen Tag, weitreichende Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

Eine andere erfolgreiche Tagung mit weitreichenden Konsequenzen fand am **22.10.1998** an der Fachhochschule Dortmund zu dem Thema „**Frauengerechte Ingenieurstudiengänge**“ statt. Bei dieser Tagung wurden Modellversuche vorgestellt, um einen fachhochschulspezifischen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Situation weiblicher Studierender in technischen Fachbereichen zusammenzustellen. Ein Schwerpunktthema war unter anderem auch, inwieweit Frauenförderung an Hochschulen unter dem Gesichtspunkt des Marketing betrieben werden sollte (*fh-presse* Dezember 1998) **23**. Auch hier bestand wieder ein Ansatz für weitreichende Veränderungen in der Zukunft.

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Umsetzung der Gleichstellung war der **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern**, der am **21.10.98** vom Senat verabschiedet wurde. (*fh-presse* März 1999 und Juni 1999) **24 + 25**.

Der Verabschiedung war eine intensive Beschäftigung mit dem Thema Gleichstellung auf allen Ebenen der Hochschule vorausgegangen, ein langer Prozess, durch den schließlich ein Meilenstein für die institutionalisierte Gleichstellung erreicht wurde.

Die Einrichtung der Koordinierungsstelle „Studentinnen in technischen Fachbereichen“ ist als eine Konsequenz aus der Tagung „Frauengerechte Ingenieurstudiengänge“ anzusehen. Sie wurde im **Oktober 1999** aus Mitteln des Ministeriums an der Fachhochschule eingerichtet. Sie hatte das Ziel, Maßnahmen einzuleiten, um langfristig den Anteil von Studentinnen in den technischen Studiengängen zu erhöhen (*fh-presse*, **Dezember 1999**) **26**. Ein Schritt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie bestand in der Neugründung des Vereins „Eltern und Kindernetzwerk“ an der Hochschule im **April 2000**. Als weitere Schritte folgten: die Raumbeschaffung für eine Kita und schließlich die Einrichtung der Tagesstätte in **SS/WS 2001/2002** mit einem flexiblen Betreuungsangebot sowie Betreuungsangeboten in der Ferienzeit. Zur Weiterführung der erfolgreichen Aktivitäten der Koordinierungsstelle wurde im **Januar 2001** das **Frauenprojektlabor** eröffnet (*fh-presse*, **September 2000**, **Dezember 2000** und **März 2001**) **27–29**. In Zusammenarbeit mit den technischen Fachbereichen und vielen externen Kooperationspartnerinnen und -partnern konnte ein erfolgreiches und nachhaltiges Schülerinnen-Marketing und ein Mentoring-Programm der Hochschule sukzessive aufgebaut und kontinuierlich ausgebaut werden (*fh-presse*, **Sep. 2001**, **Dez. 2001**, **März 2002**, **Juli 2002**, **Dez. 2002**, **April 2003**, **Juni 2003**) **30–36**. Vom Beginn ihres Amtsantritts an wirkte Sigrid Michel auch in den regionalen und überregionalen Netzwerken der Frauenbeauftragten gestaltend mit. Ihrer Wahl zur Landessprecherin am **26.11.1997** folgte die Wahl zur Bundessprecherin und die Wiederwahl als Landessprecherin **2000** (*fh-presse*, **Dez. 2001**) **37**. Die Berufspraktikantin Anke Steger unterstützte sie bei dieser Arbeit. Eine weitere Netzwerktaetigkeit bestand in der federführenden Mitwirkung bei der Gründung einer „Gender Akademie“ in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen aus Berufsverbänden, Frauenbeiräten, Kirchen, Wissenschaft und Hochschulen in 2000 (*fh-presse*, **März 2000**) **38**.

Als einzige Hochschule in Nordrhein-Westfalen erhielt die Fachhochschule Dortmund in **2002** den Total E-Quality-Science-Award. Besonders gewürdigt wurden dabei die Erfolge der Hochschule hinsichtlich der Institutionalisierung von Gleichstellung, ihre Verankerung im Leitbild und der Rahmenplan zur Gleichstellung sowie die Erfolge hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und die Förderung des Anteils von Studentinnen in technischen Studiengängen (*fh-presse*, **Juli 2002**) **39**. In vielen Aktivitäten wurde Sigrid Michel in der Zeit von Juli 2001 bis Ende 2002 von der Berufspraktikantin Frau Karin Sonnenschein im Frauenbüro unterstützt. **2003** waren von den 221 Professuren 26 mit Frauen besetzt. Prozentual lag die Hochschule damit mit 11,76 Prozent im Landesdurchschnitt. Es gab aber auch Fachbereiche, wie Nachrichtentechnik, in denen es keine einzige Professorin gab (*fh-presse*, **Februar 2003**) **40**. Mit der Vergabe einer Vertretungsprofessur zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen in **2003** an Frau Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich wurde ein erster Schritt gemacht, dieser Schieflage entgegen zu wirken (*fh-presse*, **Juni 2003**) **41**. Die Tagung „Frauen bauen Autos“ am **10. November 2003** war ein weiterer Meilenstein auf dem Weg, neue Methoden zu finden, um mehr junge Frauen für technische Studiengänge zu gewinnen. Nach den Grußworten der Wissenschaftsministerin, Hannelore Kraft, stellten führende Automobilhersteller und weitere Hochschulen ihre Programme vor. In den Arbeitsgruppen wurde ein Abgleich von Anforderungen der Wirtschaft mit der Hochschulausbildung erarbeitet. (*fh-presse*, **September 2003**) **42**. Mit dem Ende ihrer Amtszeit zog Sigrid Michel im **November 2003** eine Bilanz ihrer langjährigen Tätigkeit als Frauenbeauftragte der Hochschule (*fh-presse*, **Nov. 2003**) **43**.

„Anstatt mich nur in Einzelfällen aufzureiben, habe ich mich ergänzend bemüht, die politische Kultur zu verändern. Wer auf Dauer Chancengleichheit durchsetzen will, muss die politische Ebene nutzen.“ Mit der Tagung „Frauen bauen Autos“ am **10.11.2003** gab Sigrid Michel ihr Amt an ihre Nachfolgerin, Gabriele Kirschbaum, die fünfte Frauenbeauftragte der Hochschule ab. Die ausscheidende Frauenbeauftragte wurde offiziell im Senat verabschiedet und ihre Nachfolgerin begrüßt (*fh-presse*, **Februar 2004**) **44**. Als ehemalige Praktikantin des Frauenbüros, als Mitarbeiterin des Fachbereichs Informations- und Elektrotechnik und als Koordinatorin des Frauenprojektlabors stand sie für die Kontinuität und den Ausbau bisheriger Aktivitäten. Der Gleichstellungsschwerpunkt, „Frauen in technischen Studiengängen“ wurde im Bereich der Einwerbung durch die Maßnahmen des Frauenprojektlabors kontinuierlich ausgebaut (*fh-presse*, **April 2004** und **Juni 2004**) **45 + 46**. und darüber hinaus die Kooperationen in der Stadt und in der Region sowie auch im Haus erweitert (*fh-presse*, **Februar 2005** und **Juli 2004**) **47 + 48**. Bei Teilnahme „Jugendforscht“ erzielten Schülerinnen des Frauenprojektlabors einen Sonderpreis (*fh-presse*, **März 2005**) **49**. Die Maßnahmen des Einwerbens von Schülerinnen wurden erweitert durch ein Konzept der kontinuierlichen Karriereplanung von Studentinnen aller Fachbereiche und der Verbesserung des Überganges in den Berufseinstieg – ein Mentoring Projekt, welches aus Mitteln des Ministeriums (eine Leiterin und eine Sachbearbeiterin) an der Hochschule ab **Juli 2004** als „Büro für Karriereplanung“ für eine Projektlaufzeit von zwei Jahren installiert wurde (*fh-presse*, **Sep. 2004**) **50**. Studentinnen aus allen Fachbereichen zeigten Interesse für das Projekt und meldeten sich als Mentees. Ebenso konnte die Leiterin des Büros für Karriereplanung, Frau Dipl.-Soz. Wiss. M.A. Bettina Long, hochkarätige Mentorinnen aus der Region für ihre Tandems gewinnen (*fh-presse*, **Mai 2005**) **51**.

Zur besseren Integration in die gesamte Hochschule und zur Erhöhung der Akzeptanz beider Geschlechter für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung wurde das Frauenbüro in Gleichstellungsbüro umbenannt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bekamen eine Schulung für Berufungsverfahren. Zur Verbesserung der Kommunikation wurden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zu allen Teamsitzungen wie zu den Sitzungen der Gleichstellungskommission regelmäßig eingeladen und nahmen daran teil. In die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen wurde Gleichstellung als Querschnittsaufgabe integriert und die Gender-Schulung der Fachbereichsführung festgeschrieben.

„Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie“ – ein weiterer Schwerpunkt bisheriger Gleichstellungsarbeit wurde ausgebaut durch die Einrichtung eines „Eltern-Service-Büros“, welches studierenden Eltern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für Beratungen und für Vermittlung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung steht. Mit diesem Projekt wurde die Sozialarbeiterin Frau Sander im Rahmen ihres Berufspraktikums betraut. Sie nahm eine Bestandsaufnahme zu den Wickelräumen vor und entwickelte eine Konzeption zu Eltern-Kind-Räumen an den drei Standorten der Hochschule. Zwei Eltern-Kind-Räume, als Treffpunkte für studierende Eltern mit Kindern und ihre Kinder wurden bereits eingerichtet. In Kooperation mit der Stadt Dortmund und der Universität Dortmund wurden erste Schritte zu einem gemeinsamen Konzept „Wissenschaftsstandort Dortmund und Vereinbarkeit“ erarbeitet. Die Universität beteiligte sich bei der Kita des Eltern Kinder-Netzwerkes „kinderkreise“, und es konnte eine Spende eingeworben werden (*fh-presse, Juli 2005*) **52**.

Es wurden zwei Tagungen durchgeführt: Die 14. Jahrestagung der BuKoF-Kommission **„Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“** fand vom **16.–18. Juni 2004** an der Fachhochschule statt (*fh-presse, Juli 2004*) **53**. Unter dem Titel **„Qualität durch Genderkompetenz“** wurde thematisiert wie Bildungs- und Qualifikationschancen von Frauen im Zuge der neuen Studienabschlüsse verbessert werden können.

Die ehemalige Frauenbeauftragte, Sigrid Michel organisierte die Tagung **„Mehr als ein Gendermodul“** und führte sie am **17. Dezember 2004** für Fachvertreterinnen von Fakultäten und Fachbereichstagen, StudiendekanInnen, Gleichstellungsbeauftragte, PlanerInnen und Lehrende an Hochschuldidaktischen Zentren an der Fachhochschule Dortmund durch. Ziel soll es u.a. sein, die schon bestehenden Erkenntnisse der Frauenuniversität für Planung und Entwicklung innovativer und frauengerechter Studiengänge sowie für Akkreditierungen zu nutzen. Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde überarbeitet und trat mit der Verabschiedung des Senats am **11. Mai 2005** in Kraft (*fh-presse, Juli 2005*) **54**. Die Neufassung übernahm die Systematik, welche sich an den Handlungsfeldern des Total E-Quality-Prädikates orientierte. In Zusammenarbeit mit Dr. Werner Link wurde ein Gleichstellungskonzept entwickelt, welches den hochschulweiten Handlungsrahmen wiedergibt und Zielsetzungen der unterschiedlichen Bereiche und Ebenen inhaltlich miteinander verbindet und abstimmt **55**.

Arbeitsgemeinschaften zum Thema „gegenderte Hochschule“ und die „Gesundheits AG“ nahmen **2004** ihre Arbeit auf. Der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW unterstützt **2005** im Rahmen eines Gender-Projektes mit 25.000 EUR die Neugestaltung des Nebeneingangs der Emil-Figge-Straße 44. Zum zweiten Mal in Folge wurde die Fachhochschule Dortmund im **Juni 2005** für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet (*fh-presse, Juli 2005*) **56**.

Bei der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) am **14.–16.09.05** wurde Gabriele Kirschbaum als eine der fünf Bundessprecherinnen und auf Landesebene bei der Vollversammlung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätskliniken des Landes NRW (LaKoF) am **17./18.10.05** als eine der vier Landessprecherinnen gewählt.

Fotos, Dokumentationen und Grafiken

1

SENAT UND KONVENT NEU GEWÄHLT

Mall wo die Frauenbeauftragte der Fachhochschule oder soll sie nur - nämlich für ihr Amt von ihnen seitigen Dienstleistungen entlastet werden? Das ist die letzte offene Frage der neuen Grundordnung der FH Dortmund, die der Konvent in seiner Sitzung am 14. Nov. billigte. § 15 Abs. 4 der Grundordnung, so heißt es, soll in einem im Anhang, heißt von der Genehmigung des Ministeriums ausgenommen. Ob die Frau nun soll oder muß wird also noch zu klären sein.

Für die praktische Arbeit an der FH Dortmund bedeutet das jedoch zunächst Belastung: Die Frauenbeauftragte ist nicht schlichtungslos, soll sich nicht in eine Konfliktschlichtung einmischen, sondern die Konventionen der Frauenbeauftragten (für Neuwahlen in Senat, Konvent und Fakultätsräten, die am 30. Dez. stattfinden sowie für die Wahlen zum Rektorat, die für Ende Januar vorgesehen sind). Lag die Wahlmündigkeit in Senat und Konvent bei den Professorenschaften mit 95 % hoch, so haben die Mitarbeiter ihrer Wahlmündigkeit jedenfalls teilweise verloren: Fast 21 % mehr als bei den letzten Wahlen 1989 gingen aus dieser Gruppe zu dem Unen: Insgesamt 73,6 % wurden als wahlberechtigt eingestuft. Bei den Studenten gehen lediglich 17,3 % der Stimmen ab, was allerdings wegen ständiger Wahlberechtigter in dieser Gruppe wenig aussagekräftig ist.

Bei den Wahlen zu den Fakultätsräten war die Beteiligung von Professoren und Mitarbeitern insgesamt ebenfalls sehr hoch, bei den Studenten umsatzgewinnig niedrig. Wählten im Fachbereich Maschinenbau insgesamt fast 99 % und bei den Sozialpädagoginnen sogar 96 % der Studierenden, so bildet die Fakultät mit lediglich 3 % studentischer Wahlbeteiligung das Schlußglied.

Drei bekannte Gesichter werden bei den Professoren auch im neuen Senat aufmachen: Die Professorinnen Gisela Möller, Hans Dörmer und Volker Rietel wurden wiedergewählt. Insgesamt erhalten in dieser Gruppe die Fachbereiche Architektur und Maschinenbau jeweils zwei, die Fachbereiche Nachrichten Technik, Informatik, Elektrotechnik, Tiergärtnerei, Wirtschaft, Sozialarbeit und Sozialwesen (Hagen) je einen Senatssitz. Bei den Lehrkräften ist besonders Aufsehen bei Bernd Schmidt seinen Platz im Senat während für die fachspezifischen Mitarbeiter Klausur Roggen einstellt.

Bei den weiblichen Mitarbeitern wurde Jutta Saphorin in ihrem Amt bestätigt. Weniger bekannt ist nun im neuen Senat, der am 11. Januar einmündig zusammenkommt. Die Stimmkraft der Studenten wird durch Thomas Albrecht, Anja Kohlen, Petra Schürmann und Sigrid Blumwig vertreten. Nur bei sich die weibliche Dominanz also auch ohne Quote durchgesetzt.

Neuer Konvents-vertreter ist Prof. Dr. Dr. Karl Schöne-Mörmann vom Fachbereich Sozialpädagogik. Zum Stellvertreter wurde Prof. Dr. Hans-Thomas Schmidt vom Fachbereich Sozialwesen (Hagen) gewählt.

4

Wahlen zum Frauenbeirat fallen aus Frauenbeauftragte: Prof. Fink will nicht weitermachen

Vorwissen war die FH Anfang Februar: Sie gehörte zu den ersten Fachhochschulen mit einer Frauenbeauftragten. Der Frauenbeirat hatte Prof. Annette Fink vom Fachbereich Sozialarbeit im Amt gewählt.

Nun allerdings steht sie für eine Wiederwahl nicht zur Verfügung, wie sie der Frauenvollversammlung am 19. November erklärte. Grund sei vor allem Dinge der Arbeitsüberlastung - das Amt als Dekanin ihres Fachbereichs, in das sie im Juni gewählt worden war, lasse eine sinnvolle Frauenarbeit nicht mehr zu, führte die Nach-Frauenbeauftragte an. Auch sei die Amtstätigkeit für das Amt unzureichend - eine vollständige Arbeit somit nicht zu gewährleisten.

Es stehen neue Fortschritte im Raum: Ein separates Büro, eine eigene Vollzeit-Sekretärin sowie eine totale Freistellung (Befreiung 50 Prozent) von den sonstigen dienstlichen Aufgaben seien notwendig. Außerdem überlege sie eine Kandidatin aus dem weiblichen Lehrkörper für das Amt zu rekrutieren.

Das berichtet jedenfalls Christine Spiegel vom Fachbereich Sozialarbeit - Prof. Fink befand sich auf einer Dienstreise - am 27. November dem ersten Ratkonvent. Andernfalls würde es an der FH auf absehbare Zeit keine Frauenbeauftragte mehr geben. Das ist immerhin möglich. Die Wahlen für den Frauenbeirat, die für den 18. Dezember vorgesehen waren, fielen jedenfalls ins Wasser.

Nur zwei potentielle Kandidatinnen (aus dem Mitarbeiterkreis) hatten sich gemeldet, jedoch, wie es offiziell heißt, keine Unterstützung gefunden. So bleibt zunächst der alte Frauenbeirat samt Frauenbeauftragter im Amt - bis auf Weiteres.

2
3

Frauenbeirat gewählt

Im Dezember fanden die Wahlen zum Frauenbeirat statt, die sich aus 6 Personen zusammensetzen. Die Mitglieder für die Gruppen der Professoren und weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben wurden gewählt: Prof. Annette Fink und Maria Poth sowie als Ersatzmitglieder Gerald Finkler (alle FH Sozialarbeit). Für die Gruppe der Mitarbeiterinnen fiel die Wahl auf Jutta Saphorin und Elke Heße, Ersatzmitglieder sind Gunda Richter und Erka Bruggemann.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz / Bezahlung / Aufstiegschancen: Frauenbeauftragte haben nun auch regelmäßige Sprechstunde



Prof. Annette Fink

Mit einer Fragebogenaktion wird jetzt untersucht, wie Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fachhochschule ihre Situation beurteilen. Initiator dieser Befragung ist der Frauenbeirat unter Leitung der Frauenbeauftragten Prof. Annette Fink vom Fachbereich Sozialarbeit.

Neben Fragen zur Qualifikation, Weiterbildung, Bezahlung und zur allgemeinen beruflichen Situation werden in der Fragebogen auch Themen wie zum Beispiel sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz aufgeführt. Eine weitere Rolle spielt das Problem der Kinderbetreuung während Studium und Beruf. Die derzeitige Rückmeldung der Befragten ist Prof. Fink bei den Mitarbeiterinnen ab gut, bei den Studentinnen allerdings

ist die Beteiligung etwas schwach. Als nächstes größeres Thema hat sich der Frauenbeirat die Umsetzung der ministeriellen Erlasse innerhalb des Frauenförderungsprogramms vorgenommen. Dabei soll konkret die Art und Weise der Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Berufen oder Einstellungen festgelegt werden.

Ab sofort hat der Frauenbeirat auch jeden Donnerstag Sprechstunden. Die Studentinnen und Professorinnen sucht Prof. Annette Fink zwischen 11 und 13 Uhr zur Verfügung, um die Mitarbeiterinnen können sich Maria Poth zwischen 13 und 15 Uhr. Die Sprechstunden finden im Personalzimmer (R.3.3.1) im Gebäude Sonnenstraße 180 statt.

Frauenbeauftragte: Rücktritt

Die Dortmunder FH war Ende 1989 eine der ersten Hochschulen im Lande mit einer Frauenbeauftragten. Doch nach nur 13 Monaten ist dieses Amt wieder vakant: Prof. Annette Fink vom Fachbereich Sozialarbeit trat am 22. Januar als Frauenbeauftragte zurück und wurde auch wenig später vom Rektorat von der kommissarischen Wahrnehmung des Amtes entbunden. Der drohköpfige Provenciat löste sich ebenfalls auf. Als Hauptgrund für ihre Entscheidung gab Prof. Fink vor dem Senat die Arbeitsüberlastung durch ihr zusätzliches Amt als Dekanin sowie schlechte Arbeitsbedingungen, wie z.B. kein gesondertes Büro und keine Schreibkraft für das Amt an. Die letzte Aktion des Frauenbeirats war eine Fragebogenaktion zur Situation der Frauen an der FH. Diese hatte jedoch nur mäßigen Erfolg: Von den 22% Studentinnen der FH kamen 50 Bögen zurück, von den Mitarbeiterinnen 26.

6

NAMEN UND NOTIZEN

Nur auf spöttische Resonanz traf die **Frauenvollversammlung** der FH am 14. Juni. Ebenso spöttisch waren die Ergebnisse der Sitzung: Trotz erheblich verbesserter Rahmenbedingungen für das Amt durch einen gesonderten Raum und eine Mitarbeiterin fand sich keine Kandidatin für eine neue Frauenbeauftragte.

Bald Frauenbeauftragte?

An der FH wird wieder einmal gewählt

Pünktlich vor Weihnachten wird in der Fachhochschule noch schnell zu den Urnen gerufen. Diesmal sind es die Studentinnen, die aufgerufen sind, ihre Vertreterinnen und Vertreter für den Konvent, den Senat und die Fachbereichsräte zu wählen.

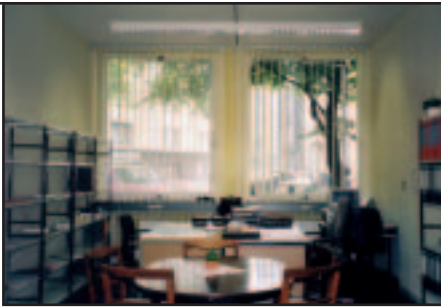
Auf die Professorinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Mitarbeiterinnen kommt an diesem Tag wieder ein ewig junges Thema auf den Tisch: Sie sollen den Frauenbeirat wählen, aus dessen Mitte bekanntlich dann die Frauenbeauftragte für die Fachhochschule gekürt wird (oder auch nicht).

Zwar kann sich die FH "keine Frauenbeauftragte aus den Rippen schneiden", wie sich der Präsidialreferent des Hauses gegenüber der Campus-Zeitung InDopendust ausdrückte. Gerüchte lassen dennoch wissen, daß es eine Kandidatin für diesen Posten gibt: Es sei Prof. Ute Rühl-Zielinski aus dem Fachbereich Sozialarbeit.



Gruppenbild mit Mann: Rektor Prof. Dr. Hans-Jürgen Kottmann gratulierte der gerade einstimmig frischgewählten Frauenbeauftragten Prof. Ute Rühl-Zielinski (FB Sozialarbeit) am 21. Januar zu ihrem Amt. Sie ist die Nachfolgerin von Prof. Annette Fink, die vor einem Jahr zurückgetreten war. Der Rektor nahm bei dieser Gelegenheit die Glückwünsche der neuen Frauenbeauftragten zu seinem Wiegenfest am gleichen Tage entgegen, es war das 47. Die weiteren Mitglieder des Frauenbeirates: Prof. Dr. Renate Kastorff-Viehmann (2.v.r.), Silvia Gregerek (l.) und Jutta Saphörster (3.v.l.).

9



10
11



12

Fachhochschule Dortmund 

Das Gremium für die bessere Hälfte!



Der Frauenbeirat
Gisela Moser-Kwiatkowski (oben),
v.l.: Ute Rüh-Zielinski, Julia Saphörster, Barbara Morgenhaier.

Die Frauenbeauftragte
Prof. Ute Rüh-Zielinski
Tel.: 0231 / 9112-354
Sommerstraße 96 - 100
Raum: J.E 02C
Sekretariat: Rosemarie Zimmermann
Tel.: 0231 / 9112-354

Die Stellvertreterin
Gisela Moser-Kwiatkowski
Akademisches Auslandsamt
Sommerstraße 96-100
Tel.: 0231 / 9112-355

Weitere Mitglieder des Beirats
Barbara Morgenhaier
Rt. Sozialarbeit
Emil-Figge-Straße 44
Tel.: 0231 / 755-5187
Julia Saphörster
Führungsekretärin
Emil-Figge-Straße 44
Tel.: 0231 / 755-4954

Sprechzeiten
Mo.: 11.00 - 12.00 Uhr
Do.: 14.00 - 15.00 Uhr
sowie nach tel. Vereinbarung

Arbeit für Frauen eigentlich ein Fulltime-Job • Beirat arbeitet Frauenförderplan aus • Auch Frauen sind manchmal skeptisch

Die Frauenbeauftragte will eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen

Seit dem 16. März ist es offiziell: Die FH-Fachhochschule kann ihren Arbeit als Frauenbeauftragte der Fachhochschule einsetzen. In der konstituierenden Sitzung bestätigten die Vertreterinnen des neu gegründeten Frauenbeirates Gisela Meiser-Kewitzkowski, Barbara Morgenstaler und Jutta Saphorst die Professoren aus dem Fachbereich Sozialarbeit im Amt.

Eine gute Aufnahmezeit hatte Ute Rühl-Zielinski schon angesetzt, als sie vergangenes Jahr als Nachfolgerin von Prof. Annette Gök wurde. Heute weiß sie, daß ihre Befürchtungen noch überholt wurden: "Eigenlich ist es ein Platzhirsch, an der FH ein Frauenbeirat aufzubauen". Dennoch hat sich kein Hindernis, dass die Professoren auch nach ihrem Lebensende nicht einfach ausblenden - die Vermittlung um neue Stunden fängt das Wort an Arbeit kennen zu.



Die neue Frauenbeirat der Fachhochschule (v. l.): Prof. Ute Rühl-Zielinski, Gabriele Morgenstaler, Jutta Saphorst und Gisela Meiser-Kewitzkowski. Foto: Pöschel

Während es waren die Schwierigkeiten von Anfang an: Nicht alle Unterlagen über die bisherige Frauenarbeit sind geliegt in Kisten und Kisten, weil

ausläufer nicht immer als Büroarbeit für die Frauen inszenierte. Neben der FH-Frauen über alle ihre Aufgaben in der Haus 3.2.02 (Stammesbeizung

ten, gibt es auch die: "Mittlerweile sind wir auch ganz in den Informationsdiensten der Hochschule eingebunden".

Zusammen mit der Sozialarbeiterin Anna Agel, die sich speziell mit Frauenförderung befaßt, hat sich Ute Rühl-Zielinski für die von Anfang an in den verschiedenen Vorarbeiten und bei den Beratungsleistungen oder bei den Gruppenberatungen an. Darüber hinaus unterstützt die Professorin Frauen bei allen sonstigen, auch rechtlichen Strategien, berät, auch Vorschläge und eine Stellung in allen Finanzierungsgesprächen. Zusammen mit Gisela Meiser-Kewitzkowski, Barbara Morgenstaler und Jutta Saphorst bemüht sie sich um die Entwicklung eines Frauenförderplans für die Fachhochschule. Die Vorbereitung finanzieller Kassen und

Veranstaltungen - wie beispielsweise das Frauenforum am 26./27. Juni - laufen über ganz Jahr verteilt. Der Hauptanliegen im Moment ist es, Kontakt zu allen FH-Frauen aufzunehmen, um eine "Veranstaltung" der Fachbereiche zu erreichen und eine Atmosphäre des Vertrauens unter allen FH-Frauen aufzubauen: "Ein langwieriger Prozess".

Doch Ute Rühl-Zielinski mit ihrer Zutraut ist auch bei Frauen vor verschlossenen Türen steht. Jeder der es versteht. Daß viele Männer ihre Arbeit als "Sand im Getriebe" empfinden, stimmt sie hin. Anna Zorn spürt sie sich immer Gegenüber mit. "Wenn Frauen noch immer erleben müssen, daß männliche Kollegen verachtet, aber später gegen sie arbeiten - das macht mich sehr leidlich während." Pa

Studentinnen meistern Bewerbungsstress

Prüfungsjahr und Bewerbungsstress - da muß jede Studentin durch, die sich einen Platz auf der Karriereleiter erobern will: Ziel kostenlose Angebote der Frauenbeauftragten Ute Rühl-Zielinski wollen helfen.

Mit Trainingsmethoden in Angewandtheit, Arbeitsverhalten und Alltagsorganisation begannen Kursleiterinnen Almet und Astrid Walter der "Prüfungsjahr". Der Kurs vermittelt in zwei Wochenstunden Konzentration und Entspannungstechniken und hilft bei der Zeitplanung.

Termin: 4./5. und 18./19.12.93, 10 - 16.30 Uhr

Anmeldung: bis 30.11.93 im Frauenbüro Sonnenstraße 56 Raum 3.2.02 C, Tel. 9112-354.

"Wie bewerbe ich mich richtig?" ist die zentrale Frage eines zweiten Wochenendseminars. In intensiven Gesprächen berichten Almet Walter und Christel Wetzold die aktive Rolle der Bewerberinnen, die Präsentation schriftlicher und mündlicher Fähigkeiten und proben Vorstellungsgespräche.

Termin: 13./14.12.1993, 10 - 16.30 Uhr

Anmeldung: bis 8.11. 93 im Frauenbüro. Pa

14



Neue Frauenbeauftragte an der Fachhochschule ist Prof. Dr. Renate Kasteroff-Wehrmann vom Fachbereich Architektur. Sie wurde am 5. Oktober vom neu konstituierten Frauenbeirat gewählt. V.l.n.u.: Sonja Rämmer, Gudrun Weißgerber, Claudia von Almann, Ute Rühl-Zielinski, Gabriele Wetzold, Jutta Saphorst, Dr. Renate Kasteroff-Wehrmann, Gisela Meiser, Dr. Gisela Heinrichs.

Ringvorlesung: Frauen in Top-Jobs helfen dem weiblichen Nachwuchs

Speziell „Für Sie - 100 Wege zum Erfolg“

Karrierefrauen in verantwortungsvollen Positionen haben noch immer Stellenwert - vor allem, wenn es um technische Berufsfelder geht. Ob im Studium oder in der Praxis - Studentinnen haben kaum die Möglichkeit, sich an erfolgreichen Frauen zu orientieren.

Die Ringvorlesung des Frauenbüros „Für Sie - 100 Wege zum Erfolg“ will motivieren: Erfolgreiche Frauen, deren Karriereweg

mit dem Studium an der FH Dortmund begann, berichten über ihren persönlichen Weg zum Erfolg. Einen gelingenden Aufstart gab es noch kurz vor Semesterende am 7. Juni mit der Diplom-Maschinenbauern Andrea Cypel und den Diplom-Informatikerinnen Angela Feuerstein und Marlen Schelb. Praktische Fragen zum Studium, wie etwa nach sinnvoller Spezialisierung, geeigneten Praktikumsstellen, nach ersten beruflichen Kontakten, Zusatzqualifi-

kationen oder nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie standen im Mittelpunkt. Weitere Karrierefrauen berichten ab Oktober in anderen Fachbereichen von ihren Erfahrungen: Sozialarbeit/Sozialpädagogik 18.10., Architektur 22.10., Wirtschaft 25.10. und Design 2.11. 1994. Die Vorträge der Referentinnen, Ort und Uhrzeit der Veranstaltung erfahren interessierte Studentinnen durch gesendete Anträge oder im Frauenbüro (Telefon: 9112-354). Pa

Ehrung für ausländische Informatik-Absolventinnen

Würdigung beim 1. Dortmunder Ingenieurforum

Für besondere Leistungen ehrte die Frauenbeauftragte der Fachhochschule im Januar die Informatik-Absolventinnen Delphine Uwagiyiye aus Ruanda sowie Fatima und Kamaruani Abdallah von den Kongo.

Die Auszeichnung erfolgte im Rahmen des vom Arbeitsrat Dortmund in Zusammenarbeit mit den technischen Fachbereichen der FH veranstalteten 1. Dortmunder Jugendwettbewerbs und war mit je 500 Mark dotiert.

Die drei Afrikanerinnen wurden vom Fachbereich Informatik und dem Akademischen Auslandsamt für die Ehreung ausgewählt. Prof. Dr. Rainer Kasteroff, Vizekanzler übernahm die Preise. „Sie haben sich als Frauen in einem männlichen

als ein zentraler Sachverhalt des Sinnsbegriffs vollständig in das Präsupponierte, in Sinnsprädikate, einfließen. Spracherkenntnisse und nicht mit Aussagen verknüpfte Theorien in deren Dispositionsbereich auszuscheiden lassen¹². Im präsupponierten der Aussagefindung der jungen Frauen kommt es folglich als Prädispositionsmoment des Sinnsprädikats in der Textfindung des Sinnsbegriffs, der nachweisbar einem sehr geringen Frauenanteil zuzurechnen ist.

Fürsten und Kammernur Abdalrhman ibn al-Farisi ist in dem Diplomaten mit dem Thema "Entwurf und Implementierung eines Internet/Virtuell-Systeme für Demonstrationszwecke" beschäftigt.

Delphine Ueiringtje Schmidt: Das Thema „Kommunikation und Information im Verkaufsmarketing – eine Level-fisierte Internetanalyse“.



Prof. Dr. Renate Kastorf-Mehrsen (2 v.J.) beglückwünscht die Doly-Nine-Teilnehmer, Konstanze Abdallah und Fatima Abdallah Jr.11.

Schnapper-Nachmittage für Mädchen in Technikfächern

Daß der Bau eines Mittelwellenempfängers wegen bautechnischer Probleme nicht zustandekommt, war schade, aber auch nicht mehr: Denn die studienkundlichen Nachmittage, zu denen die Frauenbeauftragte der FH teilnehmerorientierte junge Mädchen eingeladen hatte, erfüllten sonst alle Erwartungen.

"Wir wollen, vor allem die Mitarbeiter zu erreichen", betont Organisations-Master Koloski-Prechtel vom Fraunhofer. "Fürs Marketing gleiches, für ein Technikum nicht genügend qualifiziert zu sein." Doch auch ein technisches Programmiersprache beherrscht, kann nur kreativität, Sprachkompetenz, Organisations- und Kommunikation Fähigkeiten zu sein.

von naturwissenschaftlich oder naturwissenschaftlich-kulturellen Fragestellungen wichtige Eigenschaften für ein technisches Studium nicht einbringen. Ziel der drei Veranstaltungen im November/Dezember war es, Ängste vor dem Mäher natürlich überwinden, Studienleistungen abschätzen. Mit dem speziellen Angebot sollen junge Frauen motiviert werden, auch ein Studium. Auch aus dem technischen Bereich ist Interesse zu sehen.

18 Mädchen, die sich zu etwa gleichen Teilen auf die Fachbereiche Informatik, Maschinenbau und Maschinenbau vorstellten, nahmen das Angebot wahr. Nach der letzten Vorstellung der Flächen konnten die Teilnehmerinnen in bewußt teilnehmer Gruppen zusammen für Fragen an die

[illegible]

Erster Frauen-Technik-Tag an der FH Frauen und Technik sollen künftig eine Welt sein

Fransen und Tschick – zwei Weltreisende auf dem Meer? Das Preisgeschehen der vorherigen Briefverteilung, aber immer noch junge Fransen und Tschick. Auf Tschicks nicht ungewöhnlich Männerseite hin. Doch Zofli bei belagert. Die Hemmungen der ein nich-

[illegible]

Über 80 SchülerInnen der Jahrgangsstufe 11 bis 13 informierten sich vor Ort über die Arbeit der HfL und der Taiduna AG. Dort konnten sich die jüngeren Dozenten unter anderem im Gespräch mit Jugendkulturreferenten ein Bild über deren Berufswahl machen.



Bildungsweg in Kraft- und Arbeitsmaschinenlabor der FH, aber: Moderne Maschinenbau ist heute mehr...

Kommt Frauenbeauftragte ?

Die in der letzten Ausgabe aufgeworfene Frage, ob die Frauenbeauftragte der FH von "Null" oder "nahe", wird sich möglicherweise bald klären. Die letzte offene Punkt in der am 19. Juni 1994 durchgeführten Sitzung des Ausschusses für Frauenangelegenheiten (AFA) der FH Wien war die Frage, ob die Frauenbeauftragte der FH Wien eine Stelle bekommen wird. Die AFA hat sich für eine Stelle entschieden und die FH Wien wird die Stelle bald besetzen. Die AFA hat auch die Frage, ob die Frauenbeauftragte der FH Wien eine Stelle bekommen wird, diskutiert. Die AFA hat sich für eine Stelle entschieden und die FH Wien wird die Stelle bald besetzen.

Frau und Technik: Koordinierungsstelle

Eine neue Koordinierungsstelle soll den Anteil der weiblichen Studierenden in den technischen Fachbereichen an der Fachhochschule erhöhen.

Als erste Schritte hat Mitarbeiterin Gabriele Kirschbaum eine Absolventinnen-Bank eingerichtet und bereitet die Organisation für das Symposium im April 2000 „Frauen bauen Autos“ vor. Die Koordinierungsstelle ist von 8.30 bis 12.30 Uhr unter Tel. 9112-257 in Raum 4.E.15 zu erreichen.

Nägel mit Köpfen: Raum für Frauen Projektlabor öffnet

„Nägel mit Köpfen“ will Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Sigrüd Michel machen. Schon bald soll das „Projekt-Labor für Frauen“ seine Pforten öffnen. Hier sollen dann Projektwochen für Schülerinnen stattfinden.

Von Tutorials der Fachhochschule begleitet, können sie Technik so erlernen, beispielsweise selber eine Internet-Seite erstellen oder Versuche und Messungen mit Technikaudiotape durchführen. Ausgerüstet mit neuestem Computern und Messgeräten bietet das Projekt-Labor für Frauen gleichzeitig einen Raum für Studentinnen, in dem sie ungestört arbeiten können. „Sie sollen Frauen bleiben, weiblich sein und dabei Technik lernen“, betont Prof. Dr. Sigrüd Michel.

Dass die Gleichstellung an der FH voranschreitet, zeigen diverse Projekte: Die Babywerkräume an der Sonnenstraße (1. Flg., Haus 7), im Gebäude Ernst-Fliege-Straße (Raum 1/26) und am Micro-Optik-Haus (Raum E25) sind geöffnet, der Schlüssel ist jeweils beim Pförtner hinterlegt.

Der neugegründete Verein „Hören und Kindernetzwerk“ verfolgt das Ziel, Frauenstudien Beruf, Studium und Familie unter einen Hut zu bekommen. Die Betreuung von Kindern wird ab Sommersemester 2001 angeboten. Nähere Info: Tel.: 9231-9112-354 oder unter www.fh-dortmund.de

Seite 2
14. Dezember 2000

An der FH kämpfen die Roboter

Großer Wettbewerb für die Schulen in ganz Nordrhein-Westfalen

Allerorten hört man die Klagen: In Deutschland droht ein eklatanter Ingenieurmangel. Die einstigen Paradedisziplinen Elektrotechnik und Maschinenbau haben ein ernsthaftes Nachwuchsproblem.

Experten sehen bereits eine akute Gefahr für das künftige Wirtschafts-wachstum. Auch die Fachhochschule hat das bereits zu spüren bekommen. Zeigt sich die Tendenz in den angesprochenen Fächern nach dramatischen Einbußen in den letzten Jahren wieder nach oben, droht die Ausbildung hier auch längerfristig wieder das Niveau und die Qualität wie zu Anfang der neunziger Jahre zu verlieren.

„Kampf der Roboter“ ist nun ein aktuelles Projekt der FH überliefert, bei dem Schulen aus ganz NRW an einem Wettbewerb teilnehmen sollen. Dieser soll dabei helfen, Schülerinnen und Schüler mit Spaß und Teamgeist an das Thema Technik heranzuführen. Mit Bausteinen „Mobile Robots“ der Firma Fischertechnik, die über ein Mikroprozessorsystem verfügen, sollen in den Schulen die Roboter konstruiert, aufgebaut und programmiert werden.

Im Mai kommenden Jahres sollen sie dann auf einer neu quadratischer großen Fläche gegeneinander antreten. „Zunächst müssen sie sich aber finden und dann zu versuchen, sich gegenseitig zu zerstören. Wer zuletzt auf der Fläche steht, hat gewonnen“, erklärt Initiator Prof. Dr. Bernd Aschendorf vom Fachbereich Elektrische Energietechnik der FH. Zu gewinnen gibt es Baudiplome der Firma Fischertechnik sowie



Schülerinnen und Schüler der Geschwister-Scholl-Gesamtschule in Dortmund-Brackel machen sich mit dem Material vertraut.

Geldpreise, gestiftet von der Fachhochschule. Mit dabei sind derzeit aus Dortmund die Gesamtschule Gärtenfeld, die Geschwister-Scholl-Gesamtschule Brackel sowie die Raimund-Schule, das Gymnasium Höltern und das Röhrl-Gymnasium aus Schwerte.

Natürlich werden die Schulen nicht nur ihrer Aufgabe allein gelassen. Sie erhalten Unterstützung in der Schule oder in der FH, als Basis erhalten alle Schulen eine Einführung in die von Fischertechnik benutzte einfache Programmiersprache Easy Logic, aber auch andere Sprachen, wie z.B. Pascal/Delphi oder C sind möglich.

Spektakel für Schülerinnen steht in Kürze ein Frauenprojekt fähig bereit, wo spezielle Vorwahlen zum Wettbewerb

in den Naturwissenschaften stattfinden. Auch in der neuen Labor können die Schülerinnen am Roboter-Wettbewerb teilnehmen.

Zielgruppe sind Schulklassen ab dem 8. Schuljahr. Für den Wettbewerb werden noch Sponsoren gesucht, die die besagten Bausteine, auch wenn sie schon etwas älter sind, stiften. Geldstiftung und ebenfalls willkommen. Die Freischaltung im Roboter-Kampf soll Mitte Mai kommenden Jahres in einer Demonstration Turnhalle ausgetragen werden.

Kontakt: Prof. Dr. Bernd Aschendorf
FH Elektrische Energietechnik
Sonnenstr. 90
44-947 Dortmund
Tel.: 9231-9112-142
Mail: aschendorf@fh-dortmund.de

Projektlabor für Frauen eröffnet

Mit einer Mentorinnen-Schulung wurde im Januar das Frauenprojektlabor an der FH eröffnet. Im Rahmen einer Kooperation mit 45 Schulen aus dem Dortmunder Raum führen 42 Studentinnen mit Schülern technische Versuche durch. Weitere Maßnahmen, wie zum Beispiel die von der verantwortlichen Laborleiterin Dr. Annette Zacharias angebotenen Brückenkurse Mathematik, sind in Planung. Mitarbeiterin Gabriele Kirschbaum hat zur Vorbereitung auf den Berufseinstieg Absolventinnen der technischen Fachbereiche gewonnen. Zweimal im Semester können Studentinnen Ingenieurinnen in ihren Betrieben besuchen. Das erste Netzwerktreffen der Absolventinnen der technischen Fachbereiche findet am 27. März im Frauenprojektlabor statt. Das Frauenprojektlabor wird durch Rektoratsmittel und Mittel der Fachbereiche Elektrische Energietechnik, Maschinenbau und Nachrichtentechnik finanziert und soll ein Baustein auf dem Weg zu einer frauenfreundlichen Hochschule sein.

Für Mädchen: Technik zum Anfassen

Frauenprojektlabor geht mit verändertem Konzept in die zweite Runde

Unter dem Motto „Technik zum Anfassen und Mitmachen“ startete in die zweite Schülerrunden-Runde im Frauenprojektlabor der FH angehen.

Als eine der ersten Gruppen setzen Schülerrunden des Dortmunder Bert-Brecht-Gymnasiums die Gelegenheit, gemeinsam mit studentischen Mentorinnen spannende Versuche aus dem Bereich der Technik aktiv mitzugestalten. Genau darauf soll nämlich der Schwerpunkt der laufenden Runde liegen: Im Sinne von „vorher zuschauen, mehr selbst machen“, haben Dr. Annette Zacharias als Leiterin und Gabriele Kirschbaum als Koordinatorin des Frauenprojektlabors die Versuchsanlage entsprechend modifiziert.

Bei Versuchen aus dem Bereich der Signalverarbeitung - Fachbereich Nachrichtentechnik - lernen Schülerrunden beispielsweise Simulationen auf dem Computer kennen, mit denen solche Programme im Ingenieurleben entwickelt und getestet werden. Anhand eines Automats werden Spracherkennung und Sprachsteuerung vorgestellt und deren vielfältige Möglichkeiten gezeigt. In einem anderen Versuch leiten



Mitmachen statt zuschauen: Schülerrunden des Bert-Brecht-Gymnasiums mit Lehrerin Brunhilde Hartung-Böhren (2. v. l.) und Koordinatorin Gabriele Kirschbaum (5. v. l.)

den die Mädchen einen Filter einsetzen, der dann auf eine Musik-CD angewandt wird.

Im Bereich Elektrische Energietechnik lernen die Energierunden kennen, die die Umwelt schonen. Anhand einer Brennstoffzelle eines Modell-Autos können sie zum Beispiel nachvollziehen, wie Strom aus Sonnenenergie gewonnen werden kann und als Abfall-

produkt lediglich Wasser aufsteigt. Das Modell eines automatisierten Gebäudes demonstriert Möglichkeiten zur Energieeinsparung. Im Bereich Maschinenbau nehmen Besucherinnen eine Dampfmaschine in Betrieb. Dabei wird veranschaulicht, dass mit der Dampfmaschine sowohl mechanische, als auch elektrische Energie gewonnen werden kann.



Schülerrunden der Friedrichsschule Hamm mit ihren Mentorinnen bei ihrem Leistungskurs „Technik“ an der FH.

Schülerinnen testeten Projektlabor

Ihren Leistungskurs „Technik“ verlegen Schülerrunden der Friedrichsschule Hamm in das Frauenprojektlabor der Fachhochschule, wo sie gemeinsam mit Studentinnen aus den Fachbereichen Elektrische Energietechnik, Maschinenbau und Nachrichtentechnik technische Versuche ausprobieren.

Die Fragen der technikinteressierten Schülerrunden zu Studieninhalten oder Anforderungen konnten die drei stu-

dientlichen Mentorinnen aus eigener Erfahrung beantworten. Die Schülerrunden besichtigten auch weitere Labore der FH. Der Besuch der Hammer Mädchen war die erste Veranstaltung im Rahmen des Mentorinnen-Projektes im Frauenprojektlabor der FH. Die Veranstaltungen, an denen auch weitere Schulen der Region teilnehmen, sollen jungen Frauen die Seiten von technischen Studiengängen näheren.

FH hilft Mädchen bei „Jugend forscht“

Mit Solarzellen, Spinnen-Roboter und der Umsetzung der FH wollen zehn Schülerrunden der Dortmunder Egon-Schule am diesjährigen Wettbewerb „Jugend forscht“ teilnehmen. In drei Projekten werden die Mädchen im Frauenprojektlabor beispielsweise eine Photovoltaikanlage optimal zum Sonnenstand bewegbar, Gänge- und Laufgeschwindigkeiten von Insekten oder Säugtieren analysieren und daraus Robotertypen entwickeln oder sich mit den Laufgeschwindigkeiten von Elektromotoren einer photovoltaisch betriebenen Gartenbahn beschäftigen. Initiatorin der Dekan des Fachbereichs Elektrische Energietechnik, Prof. Dr. Bernd Aichensdorf.

Neue Strategien holen Mädchen an die Hochschule

Wer „Die Besten für Technik und Naturwissenschaften“ an die Hochschulen holen will, der darf die große Zahl begabter Mädchen und junger Frauen nicht außer Acht lassen. Um genau diese Zielgruppe ging es beim international besetzten „Ada-Lovelace-Mentoring-Symposium“, zu dem die Fachhochschule unter dem Dach der „effet 2002“ eingeladen hatte.

Über welche Beratungs- und Betreuungsangebote finden junge Frauen den Weg in die technischen Studiengänge? Wie kann ein Netzwerk aus Partnerschaftssystemen diese Entscheidung beeinflussen? Über solche neuen „Mentoring-Strategien“ konnten sich Experten aus Hochschulen, Wirtschaft und Verbänden austauschen.

Kurzvorträge, Workshops, Projektpräsentationen und eine neue Fachzeitschrift „mentora.net“ gehörten zum Programm der Tagung. Im Rahmen der Projektschau stellte das Frauenbüro der FH seine Aktivitäten zur Steigerung des Frauenanteils in technischen Fachbereichen vor. Veranstalter war der Ada-Lovelace-Mentoring-Verein, dessen Namensgeberin im 19. Jahrhundert erste Programme für eine noch nicht gebaute Rechenmaschine schrieb.

33



Kriegt er die Kurve oder nicht? Zum Girl's Day im April konstruierten Schülerinnen – wie hier die Mädchen vom Dortmunder Heinrich-Gymnasium – im Frauenprojektorlabor bewegliche interaktive Roboter. Eine gute Einstimmung auf den Roboterwettbewerb, der am 29. Juni mit Herz, Technikverstand und über 100 teilnehmenden Teams gemeinsam und verbindlich über die Bühne ging.

35



Das „Goldene Zahnrad“ für besonderes Engagement überreichte Bürgermeisterin Marlene Werdniski (rechts) am 5. März an Sabine Wolf (2. v. l.) vom Dortmunder Heinrich-Gymnasium. Die Lehrerin engagiert sich im Rahmen des Frauenprojektorlabors der FH in besonderer Maße für die Förderung von Schülerinnen im technischen Bereich. Der Preis wurde vom Technikzentrum Lübecke ausgelobt, dessen Leiterin Karin Bessel (2. v. l.) bei der Verleihung anwesend war. Auch Projektkoordinatorin Prof. Dr. Gisela Schäfer-Richter (links) freute sich mit der Preisträgerin.



Beim Girl's Day gab es im Frauenprojektorlabor eine Menge zu mörriern: Autoreparatur, Hochspannung und Roboterbau lockten am 8. Mai mehr als 100 Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 an die FH, um hier Technik anwendungen selber auszuprobieren. Im Team und unter Anleitung von Mentorinnen bauten die Mädchen Roboter, programmierten sie und ließen sie in großer Runde Herdlinien nachziehen.

FH erhält Total-E-Quality-Science-Award

Qualitätssiegel für Gleichstellungsarbeit - Ministerin Bulmahn: Frauenpotenzial als Chance

Als einzige Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen ist die Fachhochschule Dortmund jetzt im Bonner Wissenschaftszentrum für ihre engagierte Gleichstellungsarbeit mit dem "Total-E-Quality-Science-Award" ausgezeichnet worden.

Don ist in diesem Jahr erstmals an 13 Hochschulen und Forschungsinstitutionen vorgegebene Qualitätskriterien für Chemieingenieurtechniken der Hfz-Produktion. Prof. Dr. Thomas Baur und Prof. Dr. Rainer Kunkelhoff-Vielmann sowie die Gleichschaltungsausschüsse der Fachhochschule, Prof. Dr. Sigrid Michel, in Arnsweilen, von Bundesbildungsministerin Edelgard Bulthaupt und der Hfz-Vorsitzenden Olaf Heidek. In ihrer Rolle als Vorsitzende der Ministerien Gleichschaltung als Qualitätskriterien und die Potenzial der Chemie für eine gute Zukunft- und Wettbewerbsfähigkeit.

Das TEQ-Projekt, das der Verein "Third-E-Quality" in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sorgte, bestärkt das konstante Engagement der Fachhochschule Dortmund für die Frauenförderung. Dabei hatte die FH schon frühere Vorarbeiten eingebracht. So wurde als einzige Fachhochschule bereits an der Pilotphase des Projekts beteiligt, die zwei Jahre zuvor begann. "Es ist ein schönes Gefühl zu



Wir mit Prädiat (v.r.): Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Sigrid Michel, die Prorektoren Prof. Dr. Franco West und Prof. Dr. Renate Kastoff-Vehmann mit Projektkoordinatorin Carola Bach.

einer Hochschule zu arbeiten, in der Gleichrichtung nicht nur als Sprechphase einfließt, sondern auch respektiert und geliebt wird", freut sich Prof. Dr. Sigrid Michel, Gleichstellungsbeauftragte der FH über die Auszeichnung.

Die FH Dortmund hat sich in allen Hauptangelsphären, die beim TEQ abgefragt wurden, ausgezeichnet. Sie ist gleichstellung als Thema bereits im Leitbild der Hochschule verankert. Bei der Praktikatsvergabe besonders hervorgehoben wurde auch das Frauenprojektorientierte Fachschulische, in dem sich Schülerinnen seit zwei Jahren ge-

nicht über technische Studiengänge informieren und auf ein technisches Studium vorbereiten können. Die Kinderbetreuungserstellung der FTE von 1000 Kindern von Studierenden und Mitarbeitern stundenweise (untergebracht und von qualifizierten Kräften betreut worden, wurde als in Nordrhein-Westfalen einziges Projekt genehmigt.

Aber auch die Zahlen reflektieren klar: Aussage: Steigerte sich die Zahl der Studentinnen innerhalb von vier Jahren bis 2001 von 28 auf 32 Prozent. In technischen Studiengängen wurden dabei Steigerungsraten von bis zu sechs

Prozent erreicht. Die Zahl der Professoren liegt an der FH mittlerweile bei knapp elf Prozent, auch das ist mehr als der Bundesdurchschnitt.

Diese Führungsfähigkeit an der Fachhochschule groß geschätzt wird, zeigt sich in zahlreichen weiteren Angeboten für Frauen. Dazu gehören unter anderem Einsteigerqualifizierungs- für Frauen, ein Mentoringprogramm für Frauen im Ingenieurwesen, Angebote in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen und ein Qualifizierungs- oder Lehre-Fürthilfungsvereinsaltungen zum Thema „Mädchen und Technik“. Frauen werden einmündig, in Führungsfähigkeiten teilnehmenden, Praktische Hilfestellung bei der Still- und Wackelung in allen FH-Standorten oder der Kinderbetreuung. Vielfältige Möglichkeiten im Unternehmen bieten FH-Mitarbeiterinnen gute Chancen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Das Erhebungsinstrument für das Präfixat „Local fit-Quality“ wurde in einem dreijährigen Projekt erarbeitet, das von Bundesministerien für Bildung und Forschung gefördert worden ist. Die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die sich für das Qualitätsbewertungsverfahren, an dem ihre Konzepte für Chancengleichheit vorliegen und diese auch umsetzen – beispielsweise bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Frauenbeauftragte wird Sprecherin

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule, Prof. Dr. Sigrid Mischel, ist zur Landesprecherin Nordrhein-Westfalen und gleichzeitig zur Bundesprecherin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gewählt worden. In dieser Funktion nimmt sie unter anderem auch die Ernennung von FH-Frauenbeauftragten vor.

Akademie: Der Weg in die Führungsposition

Frauen wollen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft häufiger entscheiden

Eine neue Akademie soll künftig dafür sorgen, dass Frauen häufiger als bisher in Führungspositionen von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft zu finden sind.

Diese Fragen zur frühen Verortung des Berufsfindenden, Hauptberuflichen, Kirchen, Wissenschaft und Hochschulen sowie zu den öffentlichen Verwaltungsebenen und den sogenannten „Gewerkschaften“, „Vereinen“ und „Lernorten“ („Gemein“ (engl. *Community*)) beruhen auf der unterschiedlichen „sozialen“ und „wirtschaftlichen“ Rollenverteilung in der Gesellschaft. Der Gedanke zielt auf die Sicherung der Position von Frauen, die sich nicht in Führung positionieren und in einem Bereich tätig sind.

Wichtigste inhaltliche Erkenntnisse sind die Abschwächung des Abschlussschlusses. Im 1999. Finanzjahr betrug Prof. Dr. Siegfried Michels die aufgestellten Anreizfunktion und Konzeptionen. Michels, der versuchte, das Herausfordernde Chancengleichheit von Chancen und Misserfolg als Management-Aufgabe. Die Gewinne Abschwächung und Strategien und Methoden zur Realisierung des Erfolgs. Michels und seine Kollegen, die Abschwächung der



Konferenzleitung von Prof. Dr. Siegfried Michel: Jüngere Reihe, 2. u. 3. Vortragsreihe aus Berufsverbänden, Frauenverbänden, Kirchen, Wissenschaft und Verwaltung.

Konflikt heißt das. Die Akademie stellt sich ein vielfaches weiteres Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramm für Frauen in Führungspositionen- und Disziplinen, die auch

soßen. Das reicht vom "Gender-Training" für Frauen in Universitäts-Organisationen, und Personalmanagementkonzepten, über Qualitätsförderung, Ethikdisziplin in deutschen Firmen, Professionalisierung von Nonprofitarbeit,

40

Noch nie so viele Professorinnen

Nur zuvor gab es an Deutschlands Hochschulen so viele Professorinnen, heißt jetzt das Statistische Bundesamt mit. Mit elf Prozent habe sich ihr Anteil in den vergangenen zehn Jahren beinahe verdoppelt und erreichte für das Jahr 2002 einen neuen Höchststand. Mit einem Professorinnenanteil von 11,76 Prozent (2002) liegt die FH Dortmund damit ziemlich genau im Bundesrind. Von den 221 Professoren an der FH sind 26 mit Frauen besetzt. Vor sechs Jahren lag die Zahl mit 19 Professorinnen von 236 bei 8,4 Prozent. In den Fachbereichen Elektrische Energietechnik und Nachrichtentechnik gibt es übrigens (noch) keine einzige Professur.

42



Tagung: Frauen bauen Autos

„Frauen bauen Autos“ ist Titel einer Tagung am 10. November, bei der sich die Fachhochschule mit Vertretern von Automobilindustrie, Handwerkskammer, Arbeitsamt und Schulen austauschen will. Dabei soll es vorrangig um neue Wege und Methoden gehen, junge Frauen für die Fahrzeug- und Verkehrstechnik zu begeistern.

Über 13 Frauen haben sich an der Fribildung für diesen Studiengang entschieden, der neben dem Bausekretariat aus Maschinenbau und Elektrotechnik auch ausgeprägte Spezialkenntnisse und interkulturelles Denken vermittelt. Da-

mit dies bald anders wird, werden - nach Graßwörden auch von Wissenschaftsministerin Hannelore Kraft - führende Automobilhersteller ihre Programme zur Nachwuchsförderung vorstellen. Beispielsweise „DRIVE“ (BMW) für besonders qualifizierte Hochschulabsolventinnen oder „Try-Ing“, bei dem Ford ein Stipendium für Frauen in der Fahrzeugtechnik anbietet. In Arbeitsgruppen geht es anschließend um einen Abgleich zwischen Anforderungsprofilen der Wirtschaft mit der Hochschulausbildung, um integrierte Ausbildungsmodelle und mögliche Kooperationen.

41

Neue Professorin fördert Gleichstellung

Neue Software soll zeigen, ob Mädchen zu Ingenieurinnen taugen



Technik und Naturwissenschaften sind durchaus auch etwas für Frauen: Dr. Sylvia Neuklaus-Matzenich

Frauen und Technik – zwei Welten prallen aufeinander. Ob dieser Spruch heute noch zeitgemäß ist, darf so ganz allmählich bezweifelt werden.

Die traditionelle Rollenrolle von Frauen und Männern veränderte sich stark und mehr und mehr der Welt der Technik öffnet sich. Auch nicht unbegründet, immer mehr Mädchen und Frauen begreifen, dass technische Dinge für sie kein hoch mit sich bringen sehr können. Die Fachhochschule Dortmund fördert die Entwicklung, weil beispielsweise im Ingenieurwesen nur ein Drittel der Absolventinnen weiblich sind.

Auch das Stichwort „Gender-Mainstreaming“ spielt eine Rolle. Es bedeutet nicht mehr als eine Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern im Bereich der Aus-

bildung. Fachbereich Naturwissenschaften der FH wurde mit Beginn des Sommersemesters Dr. Sylvia Neuklaus-Matzenich mit der Vertretung einer Professur zur Vermittlung von Sozial- und Methodenkompetenzen mit dem Phantasieaufgaben Gender-Mainstreaming und Mentoring in der Bildungsbildung beauftragt.

Dr. Sylvia Neuklaus-Matzenich hat – nach langjähriger Erfahrung in der Lehre an Fachhochschulen – seit 1997 mit dem Ada-Lavatsky-Mentoring (Ada Lavatsky, englische Mathematikerin, umwickelt im 19. Jahrhundert die ersten Computerprogramme) ein internationales Mentoring-Netzwerk zur Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen und beruht auf der Unterstützung weiblicher Wis-

enschaftlerinnen und -wissenschaftlerinnen vor dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall oder die Siemens AG gewonnen. Die Mentoringen sollen Frauen und Mädchen von Hochschule bis hin zu den ersten Berufsjahren begleiten und unterstützen. Mit dieser und anderen Partnern hat sie im Dezember 2001 den Verein „Ada-Lavatsky-Mentoring e.V.“ gegründet. Ziel der Organisation ist es, eine Mentoring-Strategie bundesweit umzusetzen und die

FH gehört zum Netzwerk

Gleichstellungspolitik voranzutreiben. Die FH Dortmund ist seit dem vergangenen Jahr ebenfalls Vereinsmitglied – ein weiterer Schritt zur stärkeren Integration von Frauen in die Technik. Das Koordinatennetzwerk für Frauen in den technischen Fachbereichen ist das Frauentagungsforum der FH und weitere Maßnahmen auf dem eingeschlagenen Weg.

Das Frauentagungsforum wird zukünftig begleitet von einer interdisziplinären Entscheidungssoftware zur Identifizierung geeigneter Schülerinnen können so konkret herausfinden, ob sie einen Ingenieurberufsweg einschlagen.

Das Frauentagungsforum ist ein Projekt der FH Dortmund, das vom Arbeitskreis Gender-Mainstreaming der FH Dortmund und dem Institut für Gender-Mainstreaming in Technik und Naturwissenschaften der FH Dortmund Dr. Neuklaus-Matzenich ebenfalls vertreten wird.

45

43

Technik-Rallye quer durch Laborlandschaft

Das Ziel ist dasselbe, die Strategie neu: Mit einer Technik-Rallye für Schülerinnen will das Frauenprojektorlabor ab April „Appetit“ auf ein Technik-Studium machen.

Wie wird ein Airbag ausgelöst? Wie wandelt eine Solarzelle Licht in Elektrizität um? Oder: Kupfer, Silber, Gold – woraus besteht eigentlich unser Geld? Beispiele für Fragestellungen, die Schülerinnen im Rahmen der Rallye durch Fachhochschule beantworten sollen. „Mädchen denken deutlich anwendungsorientierter als Jungen. Um ihr Interesse zu wecken, ist vor allem der praktische Anwendungsbezug wichtig“, erläutert Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Kirchbaum den Ansatz des Projektes, das die FH in

Kooperation mit dem Technikzentrum Lüneburg e. V. auf die Beine gestellt hat. An zehn Terminen im laufenden Jahr sollen Schülerinnen ab der achten Klasse unter das Fittchen von persönlichen Paten praktische technische Übungen absolvieren und so ganz nebenbei auch das breite Laborspektrum der FH kennenlernen.

Ebenfalls einbezogen: Lehrerinnen und Lehrer, die pädagogisch geschult werden. Die Rallye, wie man Technik im Unterricht für Mädchen spannend aufbereitet, steht im Mittelpunkt. Diesen Part der Kooperation übernimmt Karin Rausch vom Technikzentrum Lüneburg. Um einen besonderen Anreiz für die Technik-Rallye zu schaffen, wird es für die jeweiligen Siegerinnen auch Preise geben.

44

Seite 5
November 2003

„Fachhochschule ist heute beispielhaft in Chancengleichheit“

Im Interview: Prof. Dr. Sigrid Michel über ihre Bilanz als Gleichstellungsbeauftragte

Nach drei Amtszeiten und vielen Aktivitäten hat Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Sigrid Michel am 10. November ihr Amt an Nachfolgerin Gabriele Kirchbaum übergeben. Über ihre persönliche Bilanz spricht sie im Interview.

Reporter: Frau Michel, seit März 1997 sind Sie Gleichstellungsbeauftragte der FH gewesen. Was empfanden Sie diese Zeit aus der Rückblick?



Michel: Sehr anstrengend, sehr belastend. Eine fruchtbarste Zeit. **Reporter:** Wie haben Sie es geschafft, Sie gehen in Ruhe aus auf. **Michel:** Sie haben mich fast alle wagen gemessen. Sie als Person, immer als Amt, oft als Frau. Als einzige Frau in der Gleichstellungsbeauftragten und über Jahre hinweg schwer krank. Darauf gehen den Stress schwimmen zu müssen, um einen zu erreichen, ist bemerkenswert. Ich bin immer, hat als Kollege zu mir gesagt: Sie scheinen ihr Amt zu ernst zu nehmen. Was Sie ein Amt machen Sie sich nicht belohnen. Dr. Franz Ruchel!

Reporter: Warum haben Sie sich der Frauenbeauftragten wählen lassen?

Michel: Malin, Vorgängerin Renate Kasseff. Vorher war ich übermüdet. Ich habe es persönlich gar keine Interesse an Frauenförderung. Ich selber kann es

zur Professorin geschafft, obwohl ich nie gefördert wurde. Mit der Zeit habe ich aber immer mehr verstanden, wie sehr die Kategorie Gender die gesellschaftlichen Strukturen bestimmt.

Reporter: Was haben Sie anders gemacht als Ihre Vorgängerin?

Michel: Ansatz auch nur in Einzel-Fällen aufzuweisen, habe ich mich ergründet. Die politische Kultur zu verändern. Wie auf. Dieser Chancengleichheit durchsetzen will, muss die politische Ebene nutzen. Seit der Reform der Hochschulräteorganisation ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ein politisches Amt und es habe ich es auch genutzt. Das heißt strategisches Arbeiten auf allen Ebenen. Aufbau von Netzwerkstrukturen in Land, Bund und Europa. Als Landespräsidentin der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in NRW, als Vizepräsidentin der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und in der Gleichstellung der deutschen Akademikerinnen konnte ich die Arbeit vorantreiben, selbst erreichen, das der Genderpolitik in der Hochschulpolitik der Konferenz der europäischen Bildungsminister in Berlin mit aufgenommen wurde.

Reporter: Wie sieht die Gleichstellungsbilanz an der FH aus?

Michel: Ganz gut. Es wurde ein kleiner Wandel in der Hochschule in den Gang gesetzt. Die FH gilt als Vorzugsfachschule, was Chancengleichheit angeht. Unsere Projekte sind richtiggestellt. Wir werden als beispielhaft auch im Ausland wahrgenommen. An unserer Hochschule wurde das

Gütergel für Chancengleichheit, den Total-E-Quality-Score Award mit aus der Taufe gehoben und wir haben die 2002 verliehen bekommen. Ich konnte sehr viele Projekte anstellen.

Reporter: Nennen Sie hier einige Projekte, auf die Sie stolz sind.

Michel: Der THQ Award, der die Kooperationsstelle zur Förderung von Frauen in technischen Fachhochschulen. Mit unserem Kinderbetreuungsmittel waren wir Vorräte im Land. Wir haben als einzige FH eigene Zielvereinbarungen für Gleichstellung vereinbart. Es gibt viele interessante Ansätze zur Personalentwicklung. In den Leitlinien, in der Evaluationsordnung (in der Genderpolitik verankert). Auf den Weg gebracht sind die Projekte „Gleichstellung und Nachhaltigkeit“ und „Lebendiges FH-geplant“. Für das Projekt „Mittelüberseer“ konnte ich das Arbeitsministerium General vom Life-Spanne gewonnen. Das ist ein unserer Projekte, praxisorientiert, ist es ein unserer Anspruch „we know no student“.

Reporter: Wie sehen Sie sich bildend in der Hochschule?

Michel: Primär als Dienstleisterin für die FH. In der ich mich auch habe. Mich. Es ist ein Projekt, das ich gewonnen habe. Mein Ziel war es, Männer gegen Frauen zu setzen, sondern innerhalb der Hochschule auf der Basis der internationalen und nationalen Entwicklungen und entsprechende Projekte zu entwickeln, die die Qualität der Hochschullandschaft verbessern.



Viel Lohn zum Abschied von Rektor: Vertritt Prof. Dr. Sigrid Michel (links) wurde als Gleichstellungsbeauftragte von Gabriele Kirchbaum abgelöst.

Gleichstellungsbeauftragte plant familiengerechte FH

Technik-Rallye geplant - Ausbau bisheriger Erfolge

Die neue Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Kirchbaum steht für Kontinuität und Ausbau bisheriger Aktivitäten.

Auftraggeberin großer Erfolg beabsichtigt. Rektor Prof. Dr. Eberhard Meinel übertrug die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Sigrid Michel bei ihrer Verabschiedung ein Wort im Dezember. Der Total-E-Quality-Score Award, den die FH 2002 als Gütergel der Chancengleichheit erhielt, sei ein weiterer Beweis für das Engagement der Eltern- und Kinderuniversität. Die Kooperationsstelle für Frauen in technischen Fachhochschulen, sei der Rektor, weitere Maßnahmen. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten habe Gabriele Kirchbaum bereits im November übernommen. Sie möchte

mit einer die Projekte in Erweiterung und Ergänzung von Studenten in technischen Studiengängen weiter entwickeln. Die Erfolge bestehender Gleichstellungsaktivitäten, so Kirchbaum, wollen sie abschätzen und auswerten. In diesem Jahr werden wir versuchen, das Profil des Total-E-Quality-Awards zu verbessern und zusätzlich einen Antrag für das Award „familiengerechte Hochschule“ stellen.

Sehr wichtig sei die Vernetzung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sowie mit anderen. Kindern soll die das Selbstbewusstsein „Papa und Mama“ stärken und die bestehenden Synergien zwischen Elternprojekten (Labor und Gleichstellungsbüros) nutzen. Ab April wird eine „Technik-Rallye“ für Schülerinnen auf Beinen.



Mit dem Computer eine kleine Ausstellung, können Schülerinnen im April bei der ersten Fachschulfeier von Fachhochschule und Fachhochschule Bremen ihre Fachkenntnisse im Bereich der ersten Informatik-Entwicklung, Hardware- und Softwareentwicklung als auch einfache bis hin zu komplexen Projekten wie Physik und Chemie. An weiteren Fachschulfeier erhalten sie ein, nachdem eine Prüfung abgelegt wurde, eine kleine Ausstellung, in der sie ihre eigenen, selbst entwickelten Projekte vorstellen können. Außerdem sind Fachschulfeier auch ein Ort, um sich mit anderen Schülerinnen und Schülern zu treffen.



Mit dem Goldenen Zahnrad für besonderes Engagement zeichnete Karin Ressel (2.v.l.) vom Technikzentrum Lüneburg im Dezember die Lehrerinnen Jutta Sander (1.) und Angelika Hübtsch (2.v.l.) von der Marie-Reichens-Realschule aus, die ihre Schülerinnen gezielt über technische Berufsfelder informiert hatten. Gewürdigt wurden sie anlässlich der Abschlussveranstaltung zum Jahr der Technik, in dem das Frauenprojektlabor für insgesamt mehr als hundert Schülerinnen Technik-Berufsfelder veranstaltet hatte. Die fünf Siegerinnen erhielten ebenfalls Preise.



„Frauen und Technik“ heißt eine unter der Regie von Prof. Dieter Hilbig (Foto) entstandene Plakatserie, die vielleicht bald an Dortmunder Gymnasien, Frauen für die Ingenieurwissenschaften begeistern soll. Die Plakatserie, die unter anderem weibliche Vorbilder in Wissenschaft und Technik zeigte, war im Juni in der Galerie des Fachbereichs Design ausgestellt.



Über den Umwelttechnikpreis bei „Jugend forscht“ freuen sich (v.r.): Inger Nitsch vom IfM, Ina Rothenberg, Vera Czichowski und Katharina Sarossek.

Hightech im Köfferchen: Dicke Luft unter der Lupe

IfM hilft bei „Jugend forscht“: Umwelttechnikpreis

Wenn Kinder nur beim Gähnen Ausdauer zeigen, muss das nicht immer am langweiligen Unterricht liegen.

Mit dem Institut für Mikrosensoren können Schülerinnen jetzt der unerklärlichen Schläfrigkeit auf die Spur. Dafür erhielten sie bei „Jugend forscht“ den Umwelttechnikpreis.

Wenn die Luft zum Schnarchen dick ist, fällt das Denken schwer. Aber warum? Zuviel Kohlendioxid in der Luft macht müde, finden Ina Rothenberg, Katharina Sarossek und Vera Czichowski vom Gymnasium an der Schweizer Allee schnell heraus. Wie man aber das Gehalt an CO₂ mit einem Sensor messen kann, dabei half dem Projektbetreuer Inger Nitsch vom Institut für Mikrosensoren. Sie machte den Projektvorschlag, erstellte Komponenten und Funktionsweisen eines Sensors und half zusammen mit Ralf Eckerle dabei, ein rund 1000 Euro teures Gerät mit Infrarotsensor und einer Membranpumpe zum Leiten saugen in ein handliches Metallköfferchen

einzubauen. Akkubetriebene Hightech in der Handtasche sonstigen Sensor und weitere Bauteile stellte die FH zur Verfügung, die Auswertelektronik kam vom Kooperationspartner Sensors Europe.

„An der FH haben wir gelernt und kultiviert und in der Schule viele Messungen durchgeführt“, so Ina Rothenberg, die hier deutlich zu hohe Konzentrationen ausmachte. Mit 0,07 bis 0,1 Prozent Sättigung war die Konzentration im Klassenzimmer mehr als doppelt so hoch wie normal und im vollen Schulbus war die Luft mit 0,1 bis 0,12 Prozent CO₂ sogar noch dicker.

Mit ihrem Projekt nahmen die Gymnasialinnen am Jugend-Forsch-Regionalwettbewerb teil, wo sie gegen die Konkurrenz von 95 Projekten im technischen Bereich den Umwelttechnikpreis gewannen. Ganz praktisch werden sie jetzt der Müdigkeit im Klassenzimmer zu Leibe rücken: Öfter mal die Fenster aufzureißen und mehr Pflanzen aufzustellen, haben sich Ina, Katharina und Vera fest vorgenommen.

47

48

Karriereplanerin hilft Frauen ins Berufsleben

Neuer Service für Frauen aus allen Fachbereichen

Wer den Berufs Einstieg strategisch angeht, hat es leichter und steigt schneller auf. „Karriereplanerin“ Bettina Long (Foto) hilft Frauen jetzt ihren Schritt in die Praxis.

„Auch zum Diplom, Bachelor oder Master eine große Hilfe und. Wer nur bei dem Abschluss plant, denkt zu kurz“, sagt Bettina Long, die seit Anfang September das neue Büro für Karriereplanung und Berufsmittlerin der FH führt. Bis zum strategischen Planung, zunächst ab Mitte des Studiums, um die Berufswahlgelegenheiten von Studentinnen zu optimieren.

Im Auftrag des Gleichstellungsbüros wurde Bettina Long von der FH beauftragt, einen Bereich zu schaffen, in dem sich zwei Jahre ein Mentoring-Netzwerk für den Berufsbeginn auf-

bauen, das berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten anbietet.

Bis zum Jahresende geht es zunächst darum, den Unterstützungsbereich bei den Studentinnen abzufragen, bestehende Angebote der Fachbereiche zu bündeln und Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen. Bei der Suche nach geeigneten Mentorinnen hofft Bettina Long auf die Solidarität der Frauen, die es bereits geschafft haben.

Im Laufe des kommenden Jahres will die neue Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros Workshops zur Vernetzung der Studentinnen mit ihren Mentorinnen anbieten. Außerdem werden Fortbildungen und Seminare aus Wirtschaft, Medizin, Recht, Ingenieurwissenschaften und Verwaltung sowie aus Fachbereichen, zentralen Einrichtungen der Hochschule und aus der Arbeitswelt des Netzwerks in das Netzwerk eingebunden. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit ist der Aufbau einer Praktikantenbüro für Studentinnen. Bettina Long (Tel. 9112-7903) ist, demnächst, mittwochs und freitags in Raum A1.15 erreichbar.



Ein „Bällebad“ und eine Wickelkommode gibt es jetzt dank einer großzügigen Spende der Sparkasse in Höhe von 2500 Euro in der Kita des Eltern- und Kindernetzwerks „Kinderkreise“. Die Einrichtung auf dem Gelände des ehemaligen Max-Planck-Instituts am Rheinlanddamm wird von Fachhochschule und Universität gemeinsam betrieben und hilft dabei, Studium bzw. Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Das Foto zeigt die offizielle Scheck-Übergabe (v.l.): Uni-Rektor Prof. Dr. Eberhard Becker mit Kita-Kind Dennis, Jörg Schrage von der Sparkasse, Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Kirschbaum, Prärektor Prof. Dr. Uwe Großmann und Manfred Richter vom Verein Kinderkreise mit der kleinen Claudia.

52

50

Per „Tandem“ die Karriere starten

Auftakt für Mentoring-Projekt - Mentorinnen und Studentinnen als gutes Gespann

Via „Tandem“ können die ersten dreizehn Studentinnen der FH jetzt ihren Einstieg ins Berufsleben vorbereiten. An ihrer Seite: eine persönliche Mentorin aus der beruflichen Praxis. Auftakt zum neuen Projekt war Ende April.

„Wieso es das damals gegeben hätte, wäre vielleicht noch leichter gewesen“, hört Bettina Long von so manchen Karrierefrauen, die sie als potenzielle Mentorinnen packt. Über die Studentinnen sich nicht allein durchheilen müssen, hat sie das heute, vom Wissenschaftszentrum NRW geförderte Mentoring-Programm aufgebaut. Es soll als Orientierungshilfe dienen, Hemmnisse abbauen und insgesamt den Übergang in den Beruf erleichtern.

„Die Mentoring-Tandems berücksichtigen die individuellen Schwerpunkte“, so die Karriereplanerin der FH. Die Wirtschaftswissenschaftlerinnen mit Schwerpunkt Medien hat eine Netzwerkpartnerin in ihrer Branche, eine Medizinerin aus dem Gesundheitswesen berät die angehende Sozialarbeiterin oder eine Logikerin von der Uni ist für die Wirtschaftswissenschaftlerin, die künftigen Berufswahlmöglichkeiten arbeiten will. Ein Glücksfall für die Architekturstudentin mit Fokus für Denkmalpflege: in die Mentorin vom Westfälischen Landesamt für Denkmalpflege oder der Personalentwick-



Bei der Auftaktveranstaltung am 23. April konnten sich die neuen Mentoring-„Tandems“ kennenlernen.

lerin von KWT Systems für die Wirtschaftswissenschaftlerin. Dass eine Ingenieurin von einem in den nächsten Monaten eine Elektrotechnik-Studentin berät, hält Bettina Long für den Idealfall. „Wollt diese Mentorin selbst auch an der FH studiert hat.“ Ungewöhnlich, aber doch gut kombinierbar in das Gespann, das die Leiterin einer Zeitzeitscheitern und eine Studentin der Sozialen Arbeit zusammen bringt. „Das passt deshalb, weil die Studentin später in Einzelkraft-Management arbeiten möchte“. Der regelmäßige Austausch zwischen Mentorin und Studentin wird monatlich ablaufen: Details über

„was, wann und wie?“ konnten die Partnerninnen beim Auftakt im April ab sprechen. Über einen Zeitraum von 18 Monaten tauschen sich die Tandems nun aus, persönlich, per Telefon oder Email über Beratungstermine, auf Stolpersteinen, über Höhenpunkte und Argumente des Berufsalltags, über die eingeschriebenen Semester in Unternehmen oder die ersten 100 Tage im neuen Job. „Willkommen, stadt auch solche Fragen, die man dem Chef oder der Chefin sonst nicht stellen möchte“, so Bettina Long. Die Anmeldung für die zweite Tandemrunde – Start im September – läuft noch bis zum 10. Juni.

51

54

53

Neuer Rahmenplan für Gleichstellung

Der neue Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FH Dortmund ist im Juni in Kraft getreten. Die Neufassung basiert gegenüber dem bisherigen Rahmenplan auf einer veränderten Systematik, die sich an den Handlungsfeldern des Total E-Quality-Prädikates orientiert. Ausgehend von der Leitbild der FH verankert Gleichstellung von Frauen und Männern schreibt der Plan differenziert definierte strategische Ziele fest, wie zum Beispiel im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder hinsichtlich der Berufseinstiegsförderung. Zur tatsächlichen Umsetzung der im Rahmenplan dargelegten Maßnahmen wird sukzessiv ein Gleichstellungs-Controlling aufgebaut und ein kontrollbegleiteter Gleichstellungsprozess eingeleitet.

Frauen fordern: Gleichstellung soll Qualitätsmerkmal sein

Bachelor- und Masterstudiengänge als große Chance

Wie ein für Frauen und Männer gleichermaßen gerecht ausgestaltetes Studium künftig die Qualität von Forschung und Lehre sichern kann, war Thema der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) im Juni.

Unter dem Titel „Qualität durch Genderkonzepte“ diskutierten im Juni rund 50 Frauen aus der BuKoF-Kommision „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“ vor allem über die Frage, wie Bildungs- und Qualifikationschancen von Frauen im Zuge der neuen Studienabschlüsse verbessert werden können. „Ziel ist eine Profilbildung mit dem Qualitätsmerkmal Gleichstellung“, so Gabriele Kirschbaum, die den Umbau zu Bachelor- und Masterstudiengängen ebenso wie BuKoF-Sprecherin Ingrid Haugur als große Chance ansieht. Vor allem in den Ingenieurwissenschaften gelte es, den Gender-Blick zu schärfen und Studiengänge so zu organisieren,

dass die weibliche Ansprache garantiert sei, so Kirschbaum. Es sei wichtig, dass Frauen an deutschen Fachhochschulen spürbar auf ein zugeschnittenes Angebot finden könnten. Bei mehr als 50 Prozent weiblichen Abiturationen und Studienanfängerinnen, aber bundesweit nur etwa 3 Prozent Frauen in der Elektrotechnik reisse vor allem die Gender- als Qualitätsmerkmal getreuete werden. Dass Frauen häufiger als Männer ein Studium ableichen, dürfe in Zukunft kein ethisches Gesetz mehr bleiben.

Parallel dazu beschäftigen sich die BuKoF-Frauen mit der Frage, welchen Weg Fachhochschulen grundsätzlich im Rahmen des Bologna-Prozesses einschlagen – den einer stärkeren Profilbildung oder einer tendenziellen Verschiebung mit den Universitäten. Die Diskussion um Elite-Studiengänge an Fachhochschulen auszuweiten, die Qualität des Hochstudiums zu sichern und für FH-Bachelor eine generelle Zugangsberechtigung zu Masterstudiengängen an Universitäten festzuschreiben, standen die Anträge an die Gesamt-BuKoF-Terminliste.

56



Frauen sich über die erneute Prädikatsvergabe: Projektor Prof. Dr. Wilhelm Schwick und Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Kirschbaum, hier bei der Verteilung mit der TEQ-Projekt koordinatorin Carola Busch.

TEQ: Wieder vorbildlich in Gleichstellungspolitik

Als einzige NRW-FH mit Total E-Quality ausgezeichnet

Die Fachhochschule ist zum zweiten Mal in Folge für ihre an Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern orientierte Personalpolitik mit dem „Total E-Quality-Prädikat“ ausgezeichnet worden.

Dieses Gütesiegel für eine vorbildliche Gleichstellungspolitik von Einrichtungen aus Wirtschaft und Wissenschaft wird seit 1997 vom Verein „Total E-Quality Deutschland“ vergeben. Die FH Dortmund ist die einzige Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen, die sich mit dem „TEQ-Award“ schmücken darf. Im Rahmen einer Preisverleihung nahmen jetzt die Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Kirschbaum und Projektor Prof. Dr. Wilhelm Schwick in Stuttgart die Auszeichnung entgegen.

Ausgehend vom Leitbild der Fachhochschule, indem Gleichstellung und Chancengleichheit verankert sind, ist es vor allem die nachhaltige und gezielte strukturelle Umsetzung, die als vor-

bildlich bewertet wurde. So verfügt die FH Dortmund als eine von nur wenigen Hochschulen über ein Gleichstellungskonzept. Die Hochschule zeichnet sich, so der Verein, bei der Förderung von Frauen in technischen Studiengängen, durch Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie in den Bereichen Personalentwicklung und Karrierefindung aus.

„Die Anerkennung der Maßnahmen und Projekte durch den Total E-Quality Award bestätigt die FH Dortmund darin, den erfolgreich eingeschlagenen Weg weiter zu gehen und den bestehenden Qualitätsstandard kontinuierlich auszubauen“, so Gabriele Kirschbaum.

Zu den ausgezeichneten Institutionen des bundesweit vergebenen TEQ-Prädikats gehören unter anderem die Deutsche Bank AG, der Hessische Rundfunk, die IBM Deutschland GmbH, die RWTH Aachen und die Freie Universität Berlin.

Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Dortmund

1. Ebene:

Leitbild / Gender Mainstreaming

Leitbild

Gleichstellung und Chancengleichheit der Geschlechter betrachten wir als Querschnittsaufgaben der Fachhochschule Dortmund.

Wir...

- verstehen Gleichstellung als integrierten Bestandteil von Lehre und Forschung
- achten auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie
- sorgen für eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.

strategische
Zieldefinition
in Handlungsfeldern

2. Ebene:

Rahmenplan zur Gleichstellung

Handlungsfelder:

Personalentwicklung/ Ressourcenverteilung

Ziele:
aktive Vermeidung der Unterrepräsentanz von Frauen (unter 50%) bei Lehrenden und in der Verwaltung
Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern
aktives Angebot an Fortbildungen im Gender-Mainstreaming-Bereich
Gender-Budgeting

Organisations- entwicklung

Förderung partnerschaftlichen Verhaltens
Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Gleichbehandlung von Frauen bei Ressourcenvergabe
geschlechtliche Parität in Gremien
Controlling und Evaluation gegendert

Institutionalisierte Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte mit personell und sachlich gut ausgestatteten Gleichstellungsbüro
Gleichstellungskommission als Unterstützung
Gleichstellungsbeauftragte in den Bereichen

Studium und Lehre

Maßnahmen, um Anteil der Studentinnen und Absolventinnen an 50% heranzuführen
Vereinbarkeit von Studium und Familie
Berücksichtigung von Genderaspekten bzw. von Frauenforschung in Studium und Lehre
gepoolte Mittel für Gleichstellungsprojekte

Forschung

Berücksichtigung von Genderaspekten bzw. Integration von Frauen- und Genderforschung
Gleichbehandlung von Frauen bei Ressourcenvergabe
gepoolte Mittel für Gleichstellungsprojekte

Zielvorgaben
für die Hochschulbereiche,
Erstellung eigener FFP

3. Ebene:

Frauenförderpläne / Stellungnahmen der Bereiche

Frauenförderpläne der Fachbereiche

Auf Frauenförderpläne der Fachbereiche treffen insbesondere folgende Aussagen zu:

1. Maßnahmen zur Umsetzung geschlechtsbezogener oder feministischer Themen in Lehre und Forschung,
2. Forschungsförderungsprogramme für Wissenschaftlerinnen,
3. Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen,
4. Gleichstellungsaktivitäten im Hinblick auf die leistungsorientierte Mittelverteilung

Stellungnahmen der Zentralen Betriebseinheiten

Zielvorgaben der Stellungnahmen:

1. Aktive Vermeidung von Unterrepräsentanz durch Personal- und Organisationsentwicklungsplanung,
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch gesetzliche Rahmenbedingungen ermöglicht, insbesondere durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit,
3. Förderung von geschlechtsspezifischer Entfaltung durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Frauenförderplan der Verwaltung

Zielvorgaben des Frauenförderplans:

1. Paritätische Beschäftigung von Frauen und Männern,
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch gesetzliche Rahmenbedingungen ermöglicht, insbesondere durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit,
3. Förderung von geschlechtsspezifischer Entfaltung durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

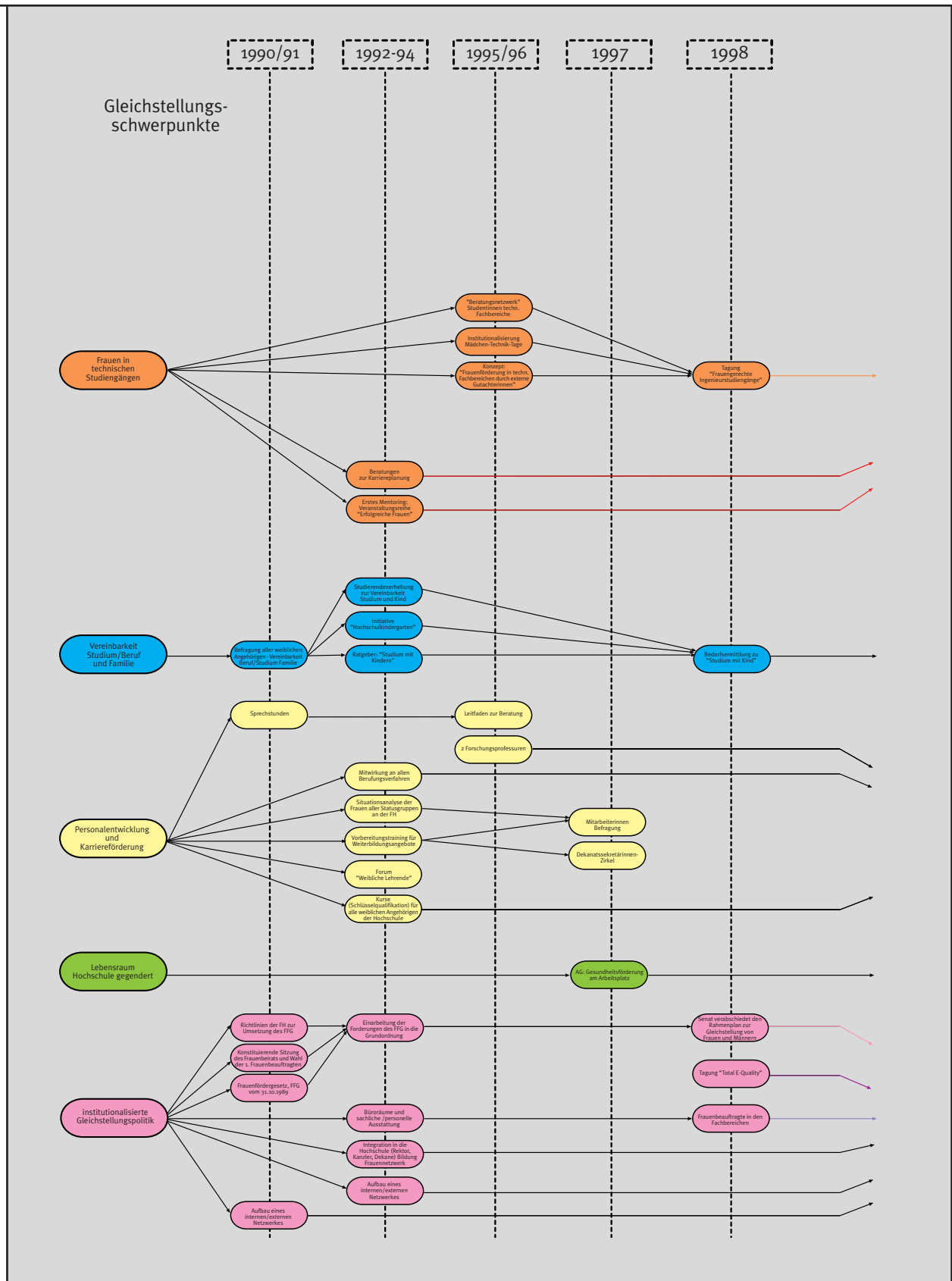
Controlling:

Gleichstellungskommission des Senats überwacht Aufstellung und Einhaltung der FFP;

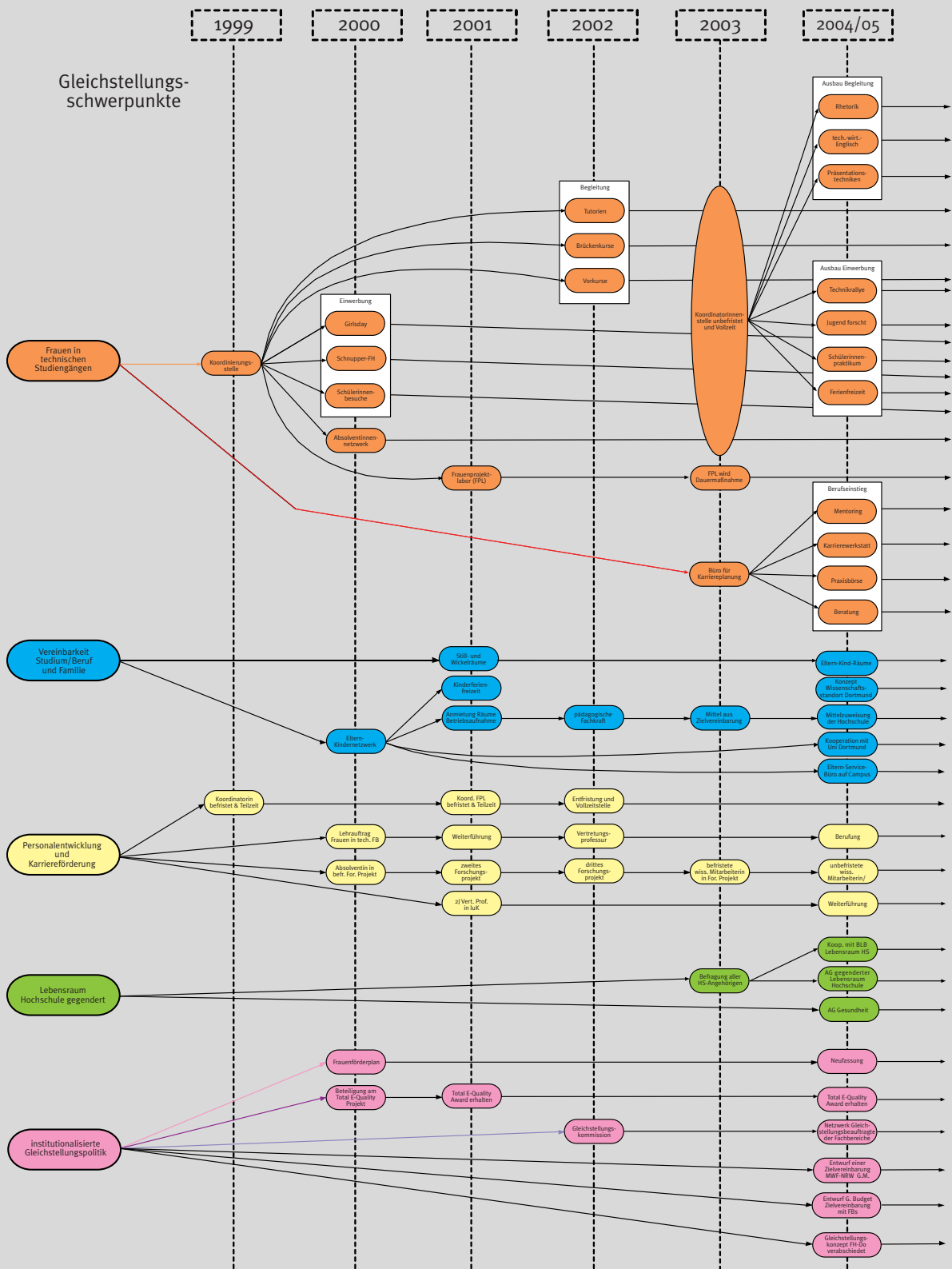
regelmäßige Berichterstattung und externe Evaluation durch den TEQ-Award;

Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen;

Evaluation im Bereich Lehre und Forschung.



Gleichstellungs- schwerpunkte



Auf dem Weg ...

Standortbestimmung und Ziele der Gleichstellungspolitik

...zu sein beinhaltet, irgendwo aufgebrochen zu sein, sich momentan an einem bestimmten Ort zu befinden und ein Ziel vor Augen zu haben, wohin man möchte. Alles in allem gibt dieses Bild einen Prozess der Bewegung und Veränderung wieder, der übertragbar ist auf den Prozess der Frauenförderung und der Gleichstellungsarbeit von 1990 bis 2005 an unserer Hochschule. Das besondere an dem Prozess ist, dass er geprägt wurde und wird durch unterschiedliche, individuelle Starts und Anfänge im Rahmen des Gesamtprozesses. Ein höchst heterogener Prozess, der rückblickend eine Struktur sichtbar werden lässt.

Gestartet im Jahr 1990 – eigentlich schon viel früher, wie die Recherchen ergeben haben – befand sich die Frauenförderung an der Hochschule, wie von Annette Fink und Ute Rühl-Zielinsky, den ersten beiden Frauenbeauftragten, beschrieben, in einer Aufbruch- und Aufbauphase. Darüber hinaus ist es der große Verdienst der damals tätigen Frauenbeauftragten, durch einzelne Maßnahmen und Aktivitäten sowie durch kontinuierlichen Aufbau von Kontakten innerhalb und außerhalb der Hochschule Akzeptanz für das Thema Frauenförderung bekommen und Frauenförderung an der Hochschule in immer weiteren Bereichen verortet zu haben.

Dieser Aufbauphase folgte eine Ausbauphase durch die dritte Frauenbeauftragte, Renate Kastorff-Viehmann, welche aufgrund ihrer Sachkompetenz den Schwerpunkt auf die Förderung von Studentinnen technischer Studiengänge legte, dazu eine Konzeption entwickelte und erste Maßnahmen einleitete.

Durch die Übernahme des Amtes der Frauenbeauftragten von Sigrid Michel erfolgte aufgrund ihres persönlichen und beruflichen Hintergrundes als Sozialmedizinerin, die sich mit ärztlichem Qualitätsmanagement beschäftigt hatte, ein Wechsel von einer Ausbauphase der Frauenförderung zu einer Aufbauphase der institutionalisierten Gleichstellungspolitik, welche Gleichstellung als Qualitätsmerkmal, als Teil eines Entwicklungsprozesses einer Bildungsinstitution versteht. Diesen erfolgreichen Prozess hat sie vorausschauend eingeleitet und mit der Hochschulleitung und vielen Beteiligten an der Hochschule verankert.

Ein weiterer Wechsel von einer Aufbauphase zu einer Ausbauphase erfolgte durch meine Amtsübernahme. Aufgrund der von meinen Vorgängerinnen erarbeiteten Voraussetzungen galt und gilt es, weiterhin sowohl die Erfolge der Frauenförderung als auch die des Gleichstellungsmanagements als Querschnittsaufgabe an der Hochschule „auf den Weg“ zu bringen.

In der Struktur betrachtet sind die unterschiedlichen Aktivitäten aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten fünf Gleichstellungsschwerpunkten zuzuordnen:

- Frauen in technischen Studiengängen
- Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie
- Personalentwicklung und Karriereförderung
- Lebensraum Hochschule gegendert
- Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Diese Gleichstellungsschwerpunkte habe ich auf zwei Plakaten chronologisch in ihrem strukturellen Ablauf dargestellt **57 + 58**. Aufbauend auf dem daraus gezogenen Resümee möchte ich einen Ausblick geben, wohin die Entwicklung gehen könnte, damit vorhandene Aktivitäten sich in einem Prozess der Weiterentwicklung und der Nachhaltigkeit verorten können:

Frauen in technischen Studiengängen

Status quo:

- Kontinuierlicher Auf- und Ausbau von Maßnahmen der Einwerbung von Schülerinnen, Bündelung der Maßnahmen durch das Frauenprojektlabor (siehe Veröffentlichung: Frauenprojektlabor der Fachhochschule Dortmund; Programm 2006, „Schülerinnen probieren und studieren!“, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Prof. Dr. Annette Zacharias; Redaktion: Heike Waldeier)
- Einleitung und Aufbau der Begleitung und des Übergangs in den Berufseinstieg durch das „Büro für Karriereplanung“ für Studentinnen aller Studiengänge
- Unterstützung bei der Existenzgründung für Hochschulangehörige – erfolgreiches Fazit hinsichtlich der Inanspruchnahme des Angebotes durch weibliche Hochschulangehörige.

Auf dem Weg zu...

- der **Bildung eines Career-Centers** als zentraler Einheit an der Hochschule zur Bündelung aller Maßnahmen zur Einwerbung, Begleitung und dem Übergang in den Berufseinstieg sowie der Existenzgründung mit Modulen zur Frauenförderung und gemeinsamen Modulen für männliche und weibliche Studierende und Absolvierende.

Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie

Status quo:

- Kontinuierlicher Ausbau der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, Einleitung unterschiedlicher Einzelmaßnahmen, wie u.a. einem Eltern-Service Büro, einem Eltern-Kind-Raum, einer Kita für individuellen Betreuungsbedarf

Auf dem Weg zu...

- einer familienfreundlichen Hochschule mit einer zugrundeliegenden Gesamtkonzeption, welche im Rahmen der **Auditierung: „familienfreundliche Hochschule“** nachhaltig begleitet und qualitätsgesichert zertifiziert wird.

Personalentwicklung und Karriereförderung

Status quo:

- Die statistischen Daten zeigen insgesamt betrachtet eine positive Entwicklung: Der Anteil der Professorinnen liegt mit 18 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt, in Lehraufträgen sind 17 weibliche Lehrbeauftragte durch das Lehrbeauftragtenprogramm des Ministeriums eingeworben worden, der Anteil bei allen weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten liegt bei 15,6 %, im wissenschaftsstützenden Bereich liegt der Anteil der Frauen bei 50% und der Anteil von Studentinnen in technischen Studiengängen wächst kontinuierlich und liegt insbesondere im Maschinenbau und der Fahrzeug- und Verkehrstechnik im WS 05/06 mit 8,6 % deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Im Detail betrachtet bestehen teilweise immer noch tarifvertraglich bedingte Entgeltungerechtigkeiten und werden hohe Anforderungen in den Stellenplänen nur unzureichend erfasst. Personalentwicklungsmaßnahmen werden angeboten und auch unterstützt, jedoch im Rahmen persönlichem Engagements und nicht durch einen systematischen strukturellen Ansatz.

Auf dem Weg zu...

- einer **systematischen Personalentwicklung**, ausgehend von einer Prozessanalyse, die die Arbeitsabläufe in allen Bereichen untersucht, tarifvertraglich bestehende Entgeltungerechtigkeiten

abbaut und im Rahmen einer Bedarfsanalyse eine **strukturierte Förderung** der beruflichen Entwicklung von Frauen und Männern mit Beratung, Schulung, Coaching und Controlling an der Hochschule aufbaut.

Lebensraum Hochschule gegendert

Status quo:

- Ausgehend von einer Befragung aller Hochschulangehörigen wurden die Arbeitsgemeinschaften „Gesundheit“ und „gegendeter Lebensraum Hochschule“ gegründet. Unterschiedliche Einzelmaßnahmen wurden auf den Weg gebracht, wie z.B. Kursangebote zur Gesundheitsförderung sowie neue Gestaltungsansätze für den Lebensraum Hochschule. Managementstrategien zur Förderung der Nachhaltigkeit im Bereich Gesundheit und verbesserter Kommunikationsstrukturen wurden bisher nicht verankert.

Auf dem Weg zu...

- der Bildung einer **Querschnittskommission „Nachhaltige Gesundheitsförderung und Kommunikationsstrukturen“** als top down Aufgabe der Hochschule mit dem Ziel, nachhaltigkeitsorientierte Managementstrategien im Bereich Gesundheit und Kommunikation an der Hochschule zu verankern.

Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Status quo:

- Die im Leitbild der Hochschule verankerten Leitsätze zur Gleichstellung werden in allen Bereichen der Hochschule operationalisiert: Kontinuierliche Fortschreibung des Rahmenplanes zur Gleichstellung mit den Frauenförderplänen aus den einzelnen Bereichen, Zielvereinbarungen mit dem Ministerium und Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen, Entwicklung eines Gleichstellungskonzeptes zur Abstimmung der Handlungsebenen untereinander und die Wahl von Gleichstel-

lungsbeauftragten in den Fachbereichen – jedoch kein kennzahlenbasiertes durchgängiges Konzept

Auf dem Weg zu...

- der sukzessiven **Einführung eines Gleichstellungscontrollings**, welches kennzahlenbasiert den Prozess der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen widerspiegelt. Parallel dazu muss ein konsequentes **Gender-Budgeting** durch z.B. durchgehende geschlechterdifferente Darstellung aller statistischen Haushaltsdaten der Hochschule (Mittelerhebungen, Mittelflüsse, Räume) durchgeführt werden.

Die Standortbestimmung der Gleichstellungsaktivitäten in den einzelnen Handlungsfeldern und die daraus resultierenden Ansätze für die Zukunft zeigen, dass der Weg der Frauenförderung und der Gleichstellungsarbeit sowohl einen kontinuierlichen als auch einen nachhaltigen Prozess wiedergibt. Dies kann über einen Zeitraum von 15 Jahren nicht als Zufall bezeichnet werden. Die erfolgreiche Bilanz der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit an dieser Hochschule begründet sich aus meiner Sicht in zwei Ursachen: Der Qualifikation und der Motivation von Hochschulangehörigen. Die Qualifikation und der Wille zum Erwerb neuer Qualifikation als auch die Motivation zur Leistung und zur Mitwirkung von Einzelpersonen in sehr gemischten Teams aus allen Bereichen der Hochschule waren Voraussetzung für den Qualitätsstandard und die Akzeptanz von Frauenförderung und Gleichstellungsaktivitäten an dieser Hochschule.

Aus der dargestellten Standortbestimmung der Gleichstellungsschwerpunkte ergeben sich im Rahmen einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik wichtige Aufgaben für die Zukunft.

Gehen wir gemeinsam weiter auf diesem Weg.

Gabriele Kirschbaum

Tu Gutes und sprich drüber

Veröffentlichungen und Informationsmaterial des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

- 1992: Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten, Hrsg.: Annette Fink
- 1993: Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten, Hrsg.: Ute Rühl-Zielinski
- 1994: Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten, Hrsg.: Ute Rühl-Zielinski
- 1994: Studieren mit Kind, Hrsg.: Ute Rühl-Zielinski
- 1995: Studentinnen in technischen Fachbereichen, Broschüre, Hrsg.: Renate Kastorff-Viehmänn
- 1998: Frauengerechte Ingenieurstudiengänge, Tagungsband, Hrsg.: Sigrid Michel, Hans-Jürgen Kottmann, Redaktion: Gabriele Kirschbaum
- 1998: Personalentwicklung in der Hochschulverwaltung, Sigrid Michel. In Roloff, Christine (Hrsg.) Reformpotential an Hochschulen, Seite 215-238
- 1999: Tätigkeitsbericht der Frauenbeauftragten, Hrsg.: Sigrid Michel, Redaktion: Gabriele Kirschbaum
- 2000: Gender mainstream, konkret, Broschüre, Hrsg.: Sigrid Michel, Hans-Jürgen Kottmann
- 2000: kinder kinder, Broschüre, Hrsg.: Sigrid Michel, Hans-Jürgen Kottmann und Vorstandsvorsitzende des Vereins Eltern- und Kindernetzwerk an der FH Dortmund
- 2004: Mitwirken heißt Mitbestimmen, Faltblatt, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum
- 2004: Frauen bauen Autos, Tagungsband, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Sigrid Michel, Eberhard Menzel
- 2004: Qualitätssicherung und Gendermainstreaming – Einführung. Sigrid Michel, In Hopbach, Achim (Hrsg.), Qualitätssicherung an Hochschulen. Neue Herausforderungen nach der Berlin-Konferenz
- 2004: Schulfächer haben ein Geschlecht, Broschüre, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum
- 2004: Stipendienwegweiser für Studentinnen, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Redaktion: Gabriele Reith
- 2005: Mentoring, Faltblatt, Hrsg.: Bettina Long
- 2005: Gleichstellungskonzept der Fachhochschule, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Redaktion: Werner Link
- 2005: Mehr als ein Gendermodul. In: Qualitätsmerkmal Gender im Bologna-Prozess; Tagungsband zur Fachtagung. Sigrid Michel
- 2005: Büro für Karriereplanung und Berufseinstieg, Faltblatt, Hrsg.: Bettina Long
- 2005: Eltern Service Büro, Faltblatt, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Redaktion: Silke Sander
- 2005: Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie an Hochschulen, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Redaktion: Silke Sander
- 2005: Frauenprojektlabor der Fachhochschule Dortmund; Programm 2006, „Schülerinnen probieren und studieren!“, Hrsg.: Gabriele Kirschbaum, Annette Zacharias; Redaktion: Heike Waldeier

Impressum

Herausgeberin

Gabriele Kirschbaum
Gleichstellungsbeauftragte
Fachhochschule Dortmund
Sonnenstraße 96
44139 Dortmund
Tel 0231. 9112–354
Fax 0231. 9112–681
kirschbaum@fh-dortmund.de
www.fh-dortmund.de

Redaktion

Gabriele Kirschbaum

Fotos

FH-Pressestelle

Layout

hakotowi, Berlin

Druck

Thon Marketing, Dortmund

Oktober 2005

