



## **Blick zurück nach vorn**

Eine etwas andere Chronik der Gleichstellungsarbeit  
an der TH Köln

Gleichstellungsbeauftragte

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**

# Inhalt

<b>Da kommen wir her</b> Die Frauenbeauftragte, der Kanzler und der Rektor im (indirekten) Gespräch, 1995. ....	4
<b>Frauen und Technik –</b> Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern .....	6
<b>Endlich selbstverständlich –</b> die Mitarbeit an Berufungsverfahren .....	8
<b>Gesetzliche Steuerungsinstrumente –</b> die Entwicklung von Frauenförderplänen .....	10
<b>Bündelung der Kräfte:</b> Netzwerken und politische Arbeit .....	11
<b>Mit Macht gegen Machismo –</b> der Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung .....	12
<b>Platz für Pänz –</b> wohin mit dem Kind während der Vorlesung? .....	14
<b>Willkommen im dritten Jahrtausend –</b> die familiengerechte Hochschule .....	15
<b>Da wollen wir hin</b> Blick zurück nach vorn, Dokumentation einer Veranstaltung vom 22.09.2016 .....	16
Kontakt .....	18
Impressum .....	19

Titelbild:  
Studentinnen der  
Fakultät für Informations-  
und Kommunikations-  
wissenschaften  
Campus Südstadt  
Foto: © Thilo Schmüllgen

# Selbstverständlich



Die Gleichstellung von Studentinnen, Dozentinnen und von Mitarbeiterinnen hat Gleichberechtigung und Chancengleichheit zum Ziel. Sie richtet sich gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen und entwickelt Maßnahmen zur Förderung von Frauen – eigentlich eine Selbstverständlichkeit.

Gleichstellungsarbeit versteht sich somit als ein grundsätzliches Streben nach Teilhabe, Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit für die Mitglieder an unserer Hochschule. Hierin folgen wir nicht nur einem verfassungsrechtlichen Auftrag, sondern wirken durch unser tägliches Denken und Handeln auf das Selbstverständnis unserer Hochschule, ihrer Mitglieder und letztlich auch auf die Gesellschaft ein.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an der TH Köln gehören in diesem Sinne:

- Mitwirkung bei der gendergerechten Hochschulpolitik
- Teilnahme an Gremien (Hochschulrat, Senat, Präsidium, Dekanum, etc.),
- Teilnahme in den Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Beratung für Angehörige der Hochschule zum Thema Gleichstellung
- Hilfe für weibliche Angehörige bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, Diskriminierung und sexueller Belästigung,
- Beratung von Bewerberinnen, die eine Laufbahn als Professorin an einer Hochschule anstreben,
- Netzwerken und politische Arbeit.

In der täglichen Praxis erweist sich Gleichstellungsarbeit als mühsam, wie das Statement der langjährigen Beauftragten Christa Wilhelm belegt: »Im Jahr 2001 bin ich Mitglied des Frauenbeirats geworden und bald dann auch stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. In der Fakultät und an der Hochschule wurde man zunächst kaum wahrgenommen und musste darum kämpfen, von Anfang an in Berufungsverfahren eingebunden zu werden. Dabei haben mir entsprechende Weiterbildungen und die Vernetzung im Frauenbeirat und mit anderen Kölner Gleichstellungsbeauftragten geholfen. Zu Beginn meiner Tätigkeit im Frauenbeirat gab es an meiner Fakultät keine Professorin. Bei meinem Ausscheiden waren es drei Professorinnen. Insgesamt haben sich die Arbeit und auch die Auseinandersetzungen also gelohnt.«

Auch wenn wir in den letzten Jahrzehnten viel erreicht haben und die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit verbessert wurden, so gibt es nach wie vor viel zu tun. Diese etwas andere Chronik zeigt anhand von Schlaglichtern: Was wir getan haben aber auch was wir tun werden, damit die Gleichstellung eine Selbstverständlichkeit wird und bleibt.

**Gabriele Drechsel**

Gleichstellungsbeauftragte  
der TH Köln

## 25. Juli 1986

Erlass des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung NRW zur Benennung einer Beauftragten zur Vorbereitung der Institutionalisierung einer Frauenbeauftragten

## 24. November 1986

Wahl von Frau Prof. Dr. Irmgard Rode zur Rektorsbeauftragten für Frauenförderung

## 08. September 1989

Gründung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) NRW

## 1. Dezember 1989

Frauenförderungsgesetz NRW

## 27. April 1989

Wahl des ersten Frauenbeirats

## 19. Mai 1989

Wahl von Frau Elke von Netzer zur Frauenbeauftragten



# Da kommen wir her –

Ein Dokument aus dem Jahr 1995, das den Wandel in der Einstellung belegt, den es seither gegeben hat.

## Einfluß auf Berufsbilder nehmen

### Hochschulleitung stellt sich den Fragen des Frauenbeirats

Wie steht die Hochschulleitung zur Arbeit von Frauenbeauftragten und zu Forderungen nach Gleichstellung? Um dies herauszufinden, interviewten die Frauenbeauftragte, Dipl.-Ing. Gabi Drechsel, und die stellvertretende Vorsitzende des Frauenbeirats, Inge Carola Schwarz, den Rektor, Prof. Dr. Joachim Metzner, und den Kanzler, Dr. Karlfriedrich Lange von Stocmeier.

#### Was sehen Sie als vordringliche Aufgaben der Frauenbeauftragten an?

##### Rektor

Das Wichtigste aus der Sicht der Hochschule für die Qualitäts- und Zukunftssicherung der FH in den nächsten Jahren ist die Mitwirkung an der Rekrutierung des Lehrkörpers. In den nächsten zehn Jahren werden circa 175 Professorenstellen frei, das heißt etwa die Hälfte des Lehrkörpers wird erneuert.

Eine wichtige Aufgabe ist es auch, nicht nur zu reagieren, sondern vorausschauend zu agieren – mitzuplanen. Das ist eine gemeinsame Aufgabe mit dem Rektorat, denn die Mischung des Lehrkörpers muß stimmen, sowohl in der altersmäßigen Zusammensetzung als auch in der Zusammensetzung Männer – Frauen.

##### Kanzler

In der Verwaltung in den Männerköpfen klarzumachen, daß ihnen nichts weggenommen wird, sondern daß Sie nur Hilfestellung zur Gleichbehandlung geben. Sie sollten aufklärerisch wirken, nicht kämpferisch, und versuchen, Opposition abzubauen. Im Vorfeld muß das Mißtrauen der Männer abgebaut werden, daß Frauen bevorzugt würden.

Mit aufklärerisch meine ich, daß die Frauenbeauftragte nicht die Kontrahentin der Verwaltung sein sollte, sondern gemeinsam mit der Verwaltung von Fall zu Fall die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber überprüfen und einvernehmlich zu einem Ergebnis kommen sollte.

Ein Schwerpunkt der Arbeit der Frauenbeauftragten sollte allerdings auch die Arbeitsplatzgestaltung sein, die Einordnung in den Bereich. Konkret heißt das: Wie steht es um die Gleichberechtigung bei der Arbeitsplatzgestaltung?

Oder wie ist es um die Gleichbehandlung bei der Verteilung der Mittel bestellt?

Übrigens würde mir die Bezeichnung »Gleichstellungsbeauftragte« besser gefallen als »Frauenbeauftragte«.

#### In welcher Form werden Sie die Arbeit der Frauenbeauftragten unterstützen?

##### Rektor

Erstens: Die Frauenbeauftragte hat laut § 19a FHG viel zu tun mit Gremien. Der Rektor muß sehen, daß er der Frauenbeauftragten möglichst viele Informationskanäle öffnet, inklusive Rektorat. Das heißt, daß die Frauenbeauftragte ins Rektorat eingeladen werden muß, wenn frauenrelevante Themen behandelt werden.

Zweitens: Der Rektor muß als »troubleshooter« (Störungssucher) auftreten, wenn die Frauenbeauftragte Probleme hat.

Drittens: Der Rektor muß eventuellen Diskriminierungen nachgehen, gegebenenfalls mit dienstrechtlichen Maßnahmen.

##### Kanzler

Unterstützung auf jede Weise, allerdings in sachgerechter Weise. Administrative Unterstützung, so wie es das Gesetz vorsieht. Ich werde darauf achten, auch im Rektorat.

Sie sollen auch freien Zugang zu allen Bereichen in der Lehre haben.

Eine Anmerkung von mir: Die Frauenbeauftragte kann zentral oder dezentral ihr Amt ausführen, aber bei der Größe dieser Hochschule würde eine zentrale Amtsführung der Stellenbesetzung schaden. Qualität einer Leitungsfunktion ist gekennzeichnet durch Delegation.



#### Sehen Sie es auch so, daß an der FH Köln noch nicht genügend Frauen in führenden Positionen sind?

##### Rektor

Gegenfrage: Was heißt führend? Wenn damit Beförderungen angesprochen werden, ist dies mehr eine Frage für den Kanzler.

Mir wäre es auch lieber, das habe ich immer gesagt, wenn auch im Rektorat eine Frau wäre. Für mich sind auch Professorinnen in »führender Position«, allerdings ist der Frauenanteil in den Fachbereichen zu gering. Ein Ziel wäre, wenigstens in jedem technischen Fachbereich eine Professorin zu haben, nicht als »Symbolfrau«, sondern um überhaupt einen Anfang zu machen.

Aber ich bin optimistisch. Es zeigt sich, daß sich der Frauenanteil in einigen Bereichen erhöht, zum Beispiel im FB Architektur. Es bewegt sich was. Der Anteil der Studentinnen in einem Fachbereich hat auch etwas mit der Einstellung von Professorinnen zu tun, das heißt, die Frauenbeauftragte muß schon bei den Studierenden ansetzen und zusehen, daß möglichst viele weibliche Studierende auch in technischen Fachbereichen ihr Studium aufnehmen.





**Der Frauenbeirat der Fachhochschule Köln**

**1. Reihe v.l.:** Prof. Dr. Hannelore Selinski (FB Wirtschaft), stellvertretende Vorsitzende; Dipl.-Ing. Gabriele Drechsel (FB Sozialarbeit), Frauenbeauftragte der FH Köln; Inge Carola Schwarz (FB Konstruktionstechnik), stellvertretende Vorsitzende

**2. Reihe v.l.:** Claudia Rauschen, studentische Hilfskraft im Frauenbüro; Christine Mohme (Studentin FB Sozialarbeit); Christel Simon (FB Photoingenieurwesen); Anke Heilmann (Studentin FB Sozialarbeit)

**Foto:**  
Sylvia Hett-Strauch

Man sollte versuchen, verstärkt Einfluß auf Berufsbilder zu nehmen, auch auf die berufskundlichen Materialien, die das Arbeitsamt verteilt.

Vor einiger Zeit erzählten Besucher aus Wolgograd, daß in dem neuen deutsch-russischen Studiengang Bauingenieurwesen von 50 Studierenden 26 Frauen sind. In allen Ingenieurstudiengängen in Rußland sind mehr als 60 Prozent weibliche Studierende, der Anteil an weiblichen Ingenieuren liegt bei 50 Prozent.

Warum studieren bei uns so wenig Frauen technische Fächer? Es gibt sie schon am Gymnasium nicht. Die Fehlleitung durch die Lehrenden beginnt schon da. Der Zugang zur Technik wird nicht eröffnet.

#### **Kanzler**

Führende Positionen – etwas gefährlich bei einer Hochschule. In der Lehre sieht es so aus, daß alle gleich sind. Auch in der Verwaltung sind alle gleich, nur organisatorisch unterschiedlich. Wir haben unterschiedliche Verantwortungsbereiche mit unterschiedlichen Besoldungen.

In der Verwaltung haben Frauen immer eine große Rolle gespielt. Zwar wird keines unserer sechs Dezernate von einer Frau geleitet, jedoch werden die Sachgebiete überwiegend von Frauen geleitet.

#### **Wären Sie bereit, sich in Ihrer Position aktiv für die Gleichstellung einzusetzen?**

##### **Rektor**

Ein Ziel, das ich in dem Zusammenhang anstrebe, ist die Teilzeit-Professur – nicht nur für Frauen. Es soll auch ein Angebot an die Männer sein, so daß die Frauen dann die Full-time-Jobs machen können. Theoretisch ist so etwas möglich.

Unter Umständen sollte man auch die Lehrgebiete überprüfen. Lehrgebiete können unter dem Aspekt diskutiert werden, ob sie das Interesse bei weiblichen Studienbewerbern oder auf eine Professur erhöhen.

Zum Thema Frauenforschung: Ich denke da an die Stelle »Frauenorientiertes Design« (vgl. S. 42), an der man sieht, wie schwierig es ist, Forschungsgebiete an Frauen zu binden. Ich meine, wenn frauenbezogene Forschungsthemen auftauchen, sollte man ihnen besondere Förderung angedeihen lassen, das heißt, die Forschung erleichtern. Es gibt bislang noch bei keiner FH einen Forschungsschwerpunkt von Frauen. Solch ein Forschungsschwerpunkt wäre nämlich eine Möglichkeit, bei der das Rektorat Unterstützung bieten könnte.



**Prof. Dr. Heide-Lore Schaefer, Frauenbeauftragte der ehemaligen FHBD und seit 1.4.95 als Vertreterin des neuen Fachbereichs Bibliotheks- und Informationswesen kooptatives Mitglied des Frauenbeirates der FH Köln**

#### **Kanzler**

Ich tue das nicht erst, seitdem es das Gesetz gibt.

Aus der Sicht der Verwaltung habe ich in den letzten 25 Jahren nie eine qualifizierte Frau abgelehnt.

#### **Wo sehen Sie Grenzen der Gleichstellung?**

##### **Rektor**

Im ganzen Hochschulbereich gibt es zu wenig Frauen. Hier sollte man wirklich bei den Berufsbildern ansetzen.

In der Politik zeichnet sich ab, daß der Anteil an Studentinnen erhöht werden soll durch Einrichtung frauenspezifischer Fachbereiche. Der Anteil wird sich erhöhen, wenn zum Beispiel paramedizinische Berufsausbildungen angeboten werden. Aber will man diese Teilung? Ingenieure = Männer, Pflegeberufe = Frauen? Sollten nicht besser bestehende Studiengänge inhaltlich modifiziert werden?

##### **Kanzler**

In der Qualifikation. Arbeitsplätze müssen eine Leistung erbringen und dürfen nicht emotional besetzt werden.

Das Frauenbüro (Claudiusstr. 1, R. 406, Tel: 3455 oder 3323) ist montags bis mittwochs von 9.00 bis 14.00 Uhr besetzt. Donnerstags und freitags ist die Frauenbeauftragte ab 13.00 Uhr dort zu erreichen.

# Frauen und Technik – Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern



Warum wählen so wenige junge Frauen technische Studienfächer, obwohl die Berufsperspektiven hervorragend sind? Das ist sowohl unter Gleichstellungsaspekten als auch vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Diskussion über einen Mangel an Fachkräften in den sogenannten „MINT-Fächern“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) eine wichtige Frage. Während im Jahr 2014 die Studentinnen in den Geisteswissenschaften an unserer Hochschule in der Mehrzahl waren, sind Frauen in ingenieurwissenschaftlichen und Informatikstudiengängen immer noch deutlich unterrepräsentiert.

So lag ihr Anteil an den Studierenden nur bei etwa 15%. Um die Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern zu erhöhen, ist es wichtig, schon die Schülerinnen anzusprechen und über die Studien- und Berufsfelder zu informieren. Dazu findet seit 2001 der „Girls' Day“ in Deutschland statt, an dem Betriebe, Hochschulen und Organisationen Mädchen an technische, naturwissenschaftliche, handwerkliche oder IT-Berufe heranführen und sie ausprobieren und praktisch mitarbeiten lassen. Unsere Hochschule nimmt seit 2002 aktiv mit einem umfangreichen Programm am „Girls' Day“ teil. Daneben gab es weitere Initiativen: Projekt „Try-Ing“, „Schnupperstudium Medientechnik“, „Projekt tasteMINT“, „MINT-Parcour“, u.a.).

Seit 2010 wird zeitgleich zum „Girls' Day“ auch ein „Boys' Day“ in Studienfächern durchgeführt, in denen die Studenten deutlich in der Minderzahl sind.

6

**1991**

Gründungsdekan Prof. Dr. Erlhoff legt die erste in rein weiblicher Sprache gehaltene Studienordnung des neu gegründeten Fachbereichs Design (der heutigen KISD – Köln International School of Design) vor

**1992**

Lakof NRW gibt Rechtsgutachten in Auftrag, um die Teilnahme der Frauenbeauftragten an Rektoratssitzungen zu prüfen

**1994**

Rahmen-Frauenförderplan für alle Ressorts der Landesregierung NRW, auch für „nachgeordnete Bereiche“, also auch für Hochschulen

**30. Juni 1994**

Wahl von Frau Gabriele Drechsel zur Frauenbeauftragten

Um den Anteil von Lehrkräften und Professorinnen im MINT-Bereich zu erhöhen, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Im Unterschied zur Universitätsprofessur ist eine einschlägige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule die Voraussetzung für eine FH-Professur. Diese Besonderheit macht die Suche nach geeigneten Bewerberinnen für Professuren schwieriger, da die Nachwuchswissenschaftlerinnen zwar innerhalb der Hochschule gefördert werden können, aber für den Karriereweg die Hochschule zwangsläufig verlassen müssen.

Seit 2002 bietet das Gleichstellungsbüro, ursprünglich in Zusammenarbeit mit dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI), regelmäßig Informationsveranstaltungen „Auf dem Weg zur Professorin an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ an, um gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des Hochschulsystems und promovierte Wissenschaftlerinnen außerhalb der Hochschule über diese Professur zu informieren und sie für dieses Berufsziel zu motivieren. Ergänzend dazu wurde seit 2011 ein vertiefender Workshop für interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten, die sich bereits auf entsprechend ausgeschriebene Professuren bewarben bzw. es in nächster Zukunft planen.

Im Jahr 2007 ist dann an unserer Hochschule ein eigenes Lehrbeauftragtenprogramm zur Förderung von Frauen in der Lehre gestartet worden, nachdem eine entsprechende frühere Initiative des Landes NRW 2006 ausgelaufen war.

Zielsetzungen des Programms waren zum einen die Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrenden an unserer Hochschule und zwar insbesondere in den Fakultäten, in denen die Frauen bisher stark unterrepräsentiert sind; und zum anderen die Förderung potenzieller Bewerberinnen, die durch Lehraufträge Einblicke in die Hochschule gewinnen und die gewonnene Lehrerfahrung dann möglicherweise langfristig auch als Kandidatinnen für Professuren zur Verfügung stehen können. Seit 2012 fokussiert das Lehrbeauftragtenprogramm auf die MINT-Fakultäten.

Im Gleichstellungskonzept unserer Hochschule ist 2013 das „Mathilde-von-Mevissen-Programm“ verankert worden, dessen Ziel darin besteht, mehr Frauen für ein Studium und für die Wissenschaft zu begeistern, insbesondere im Bereich der Informatik und der Ingenieurwissenschaften. Dabei wurden die bisherigen Angebote für die verschiedenen Ebenen zusammengeführt und ergänzt. Damit soll dem als „leaky pipeline“ bekannten Phänomen entgegen gewirkt werden, nach dem nachweislich mit jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter die Zahl der Frauen aufgrund unterschiedlicher Barrieren abnimmt.

Das Programm setzt dementsprechend auf den verschiedenen Stufen der Karriereleiter an und bietet spezifische Angebote, die auch schon vor dem Eintritt in die akademische Welt beginnen:

- Gewinnung von Studentinnen in unterrepräsentierten Fächern,
- Förderung von Studentinnen,
- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die bisher bewährten Maßnahmen werden ergänzt mit neuen Bausteinen zur Promotionsförderung, Kontakt- und Wiedereinstiegsförderung und Coaching-Programmen.

---

**Unser Ziel war es, gerade die erfolgreichen berufstätigen Frauen anzusprechen und zu informieren.** Daher haben wir Wert darauf gelegt, unsere Veranstaltungen entsprechend hochwertig zu konzipieren und durchzuführen.

*Dazu gehörte beispielsweise ein Abendessen, wenn die Frauen nach einem Arbeitstag an unserer Veranstaltung teilnahmen. Diese Art von Angeboten gab es zu diesem Thema vorher nicht.*

Gabriele Drechsel

**29./30.10.1994**  
Internationaler Frauenkongress im IWZ: „Frauen verbinden Welten – Frauen kämpfen International“

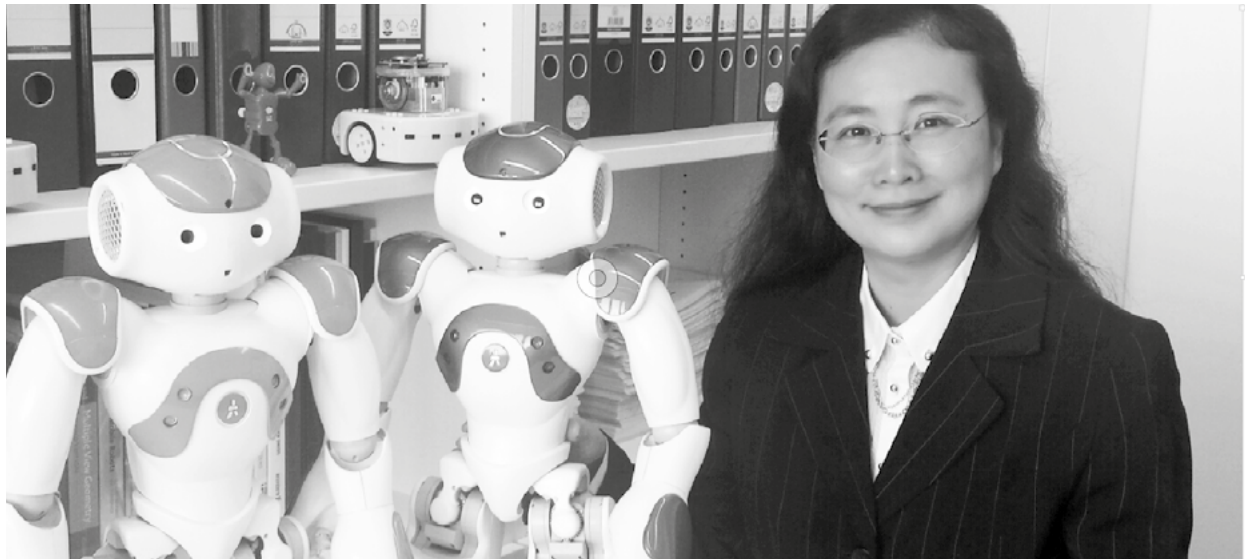
**25. August 1995**  
Grundsätze zur Frauenförderung in den Fachhochschulen.  
LaKoF- Anträge an die Politik:  
- Geschlechtsparitätische Besetzung von Arbeitsgruppen  
- geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien im Hochschulgesetz verankern

- Erweiterung des Rektorats durch die Benennung einer gewählten und bestellten Frauenbeauftragten als stimmberechtigtes Mitglied  
- Gesetzliche Klarstellung der Zuständigkeit der Frauenbeauftragten  
- Einführung von Fachkommissionen zu den Themen „Frauenförderung“ und „Frauenförderung in der Finanzautonomie“

**1995**  
Erste Genderprofessur (Frau Prof.:in Uta Brandes, KISD)  
**6. April 1995**  
Treffen der Landeskonf. der Frauenbeauftragten (LaKoF) an der FH Köln  
**4. – 15. Dezember 1995**  
Fotoausstellung „Juchitan – Stadt der Frauen“



# Endlich selbstverständlich – die Mitarbeit an Berufungsverfahren



Die Ziele der Gleichstellungsarbeit, wie sie in den Frauenförderplänen formuliert werden, können nur dann erreicht werden, wenn sie in jedem einzelnen Personalauswahlverfahren berücksichtigt werden. Von besonderer Bedeutung sind daher die Berufungsverfahren für neue Professorinnen und Professoren, in die über die Jahre die meiste Energie und Arbeitszeit investiert worden ist. So wurde bereits 1995 im Senat berichtet, dass die Frauenbeauftragte im ersten Amtsjahr „an ca. 40-45 Verfahren beteiligt gewesen sei. In der Mehrzahl habe es sich um Berufungsverfahren gehandelt, bei denen ca. 5-6 Sitzungen angefallen seien“. Die zeitliche Belastung war so groß, dass der Frauenbeirat immer wieder feststellte, deswegen nicht zu konzeptioneller Tätigkeit zu kommen.

Die Berufungsverfahren sind vom Prinzip der „Bestenauslese“ geprägt, das einen Rahmen für die Ziele der Gleichstellung gibt. Zu Beginn der Beteiligung von Frauenbeirat und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen ging es ganz prinzipiell um die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit. Zunächst enthielt die Berufungssatzung von 1977 noch keine Regelungen zur Gleichstellung. Auch von gendergerechter Sprache in der Satzung keine Spur, formuliert wurde rein männlich. In die Berufsordnung von 1989 wurde zumindest ein Passus aufgenommen, dass der Ausschreibungstext immer geschlechtsneutral zu formulieren sei und dass die Frauenbeauftragte dann in das Verfahren einzubeziehen war, wenn sich eine Frau beworben hat.

---

*Prof. Dr.-Ing. Chunrong Yuan  
Labor für Autonome Systeme  
Fakultät für Informations-,  
Medien- und Elektrotechnik.  
Berufung im Dezember 2012*

8

**1997**

LaKoF- Anträge an die Politik:  
- Einrichtung einer Koordinierungsstelle für die LaKoF  
- Beteiligung der LaKoF an der Diskussion zur Funktionalreform  
**7. August 1998**  
Verabschiedung des Frauenförderplans der Fachhochschule Köln

**9. November 1999**

Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)  
LaKoF- Anträge an die Politik:  
- Sicherstellung des Fortbestands der Koordinierungsstelle, Aufstockung des Etats

**3. Februar 1999**

Erste Sitzung der Senatskommission für Frauenförderung

**21. Dezember 1999**

Verabschiedung der Richtlinie zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Gewalt

- Sicherstellung des Forschungsschwerpunkts in der Frauenforschung bei der Fortführung der Netzwerkprofessuren in den einzelnen Hochschulen



In der Berufsordnung von 1993 sind dann weitere Veränderungen in Richtung Gleichstellung erkennbar. Formuliert wurde zwar noch rein männlich, aber es gab einen Hinweis am Anfang, dass alle Funktionsbezeichnungen für Frauen in der weiblichen Form gelten.

In der Praxis stellte der Frauenbeirat am 5. November 1992 fest: „Die Berufungsverfahren laufen von der Verwaltung aus zufriedenstellend, aber die Akzeptanz in den Fachbereichen läßt zum Teil zu wünschen übrig. Einige Fachbereiche glauben, mit der bloßen Einladung die Frauenbeauftragte an dem Verfahren beteiligt zu haben.“

In einer Überarbeitung der Berufsordnung 1997 waren deutliche Veränderungen zu erkennen: Die Sprache ist durchgängig weiblich und männlich. In die Ausschreibungen soll der zusätzliche Hinweis aufgenommen werden, dass die Hochschule die Erhöhung des Frauenanteils anstrebt und Bewerberinnen bei gleicher Eignung Vorrang haben. Außerdem ist die Frauenbeauftragte an allen Phasen des gesamten Verfahrens zu beteiligen, unabhängig davon, ob sich eine Frau beworben hat; d. h. sie ist zu allen Sitzungen der Berufungskommission und auch des Fachbereichsrates einzuladen. Und in jeder Berufungskommission soll immer mindestens eine Professorin als gewähltes Mitglied vertreten sein.

In einer weiteren Überarbeitung 1999 erhielt die Frauenbeauftragte zusätzlich das Recht, zu allen Phasen des Verfahrens eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Diese intensive Mitarbeit an Berufungsverfahren und an der Weiterentwicklung der Berufsordnung lohnte sich und führte dazu, dass Gleichstellungsaspekte immer selbstverständlicher in Berufungsverfahren berücksichtigt wurden. Die Hochschule hatte ein grundsätzliches Interesse an der Optimierung der Berufungsverfahren, nicht nur im Hinblick auf die Gleichstellungsaspekte. Zu einer Verbesserung der Verfahren wurden entsprechende Berufungs-Workshops angeboten und 2006 wurde ein Berufungsleitfaden verabschiedet, der 2009 gendersensibel überarbeitet und weiterentwickelt wurde.

Zuletzt wurden in 2014 sowohl die Berufsordnung als auch der Berufungsleitfaden grundsätzlich überarbeitet, auch im Hinblick auf Gleichstellungs-Aspekte.

Und: Berufungskommissionen werden in Berufungsworkshops geschult, um die Verfahren für Bewerberinnen und Bewerber immer fairer, klarer und transparenter zu machen.

Erfreulich: Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass der Anteil von Professorinnen 2005 bundesweit von 14% auf 23% im Jahr 2015 angestiegen ist. An unserer Hochschule stieg der Anteil der Professorinnen von 14,6% 2007 auf 20,4% 2015 an.

---

*Beim Wechsel von der C- zur W-Besoldung in den Jahren 2000 bis 2005 gab es pro Jahr bis zu 80 Berufungsverfahren.*

*Leider ist es in dieser Zeit nicht gelungen, den Professorinnenanteil deutlich zu erhöhen. Wo dagegen große Erfolge erreicht wurden:*

*Seit über 10 Jahren bietet unsere Hochschule durchgehende Berufungs-Workshops an für alle Teilnehmenden an Berufungskommissionen, sie gehört damit zu den Vorreitern im deutschen Hochschulsystem.*

Gabriele Drechsel

**2000**  
Qualitätspakt:  
Gender Mainstreaming soll als originäre Querschnittsaufgabe der Hochschule implementiert werden.

**2000**  
Anwendung der leistungsorientierten Mittelvergabe auf die Hochschule

Bereitstellung zentraler Mittel zur Frauenförderung

**2000**  
Erstellung der Frauenförderpläne der Fachbereiche

Projekt „Try-Ing“ für Schülerinnen in Kooperation mit Ford

# Gesetzliche Steuerungsinstrumente – die Entwicklung von Frauenförderplänen

Unsere Hochschule hatte sich bereits 1998 das Ziel gesetzt, Frauenförderpläne innerhalb der Fachbereiche, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung zu entwickeln. 1999 schrieb das Landesgleichstellungsgesetz dies dann als eine gesetzliche Pflicht vor. Das Ministerium machte in der Folge von der Möglichkeit Gebrauch, Personalmaßnahmen in einem Fachbereich vom Vorliegen eines Frauenförderplans abhängig zu machen. Bei den „Plänen“ handelt es sich um Steuerungsinstrumente, die zur Analyse anregen sollen, um eventuelle Hürden zu beseitigen – und dort zu fördern, wo es nötig ist.

Im Jahr 2000 entwickelte sich an unserer Hochschule eine intensive Diskussion über die Erarbeitung dieser Frauenförderpläne. Die hier ausgewählten Kommentare geben einen guten Einblick in die damalige Einschätzung des Themas Gleichstellung.

*„Die Bemühungen der Fachhochschule Köln zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils seiner Beschäftigten sind begrüßenswert. Aber wenn wir nicht die Sache in den Herzen der Menschen fördern, ist sie schon zu Beginn verloren. Allein wir können die besten Absichten scheinbar nur in Pläne fassen und durch Vorschriften zum Leben erwecken. Das stimmt mich sehr nachdenklich.“*  
(Dekan eines technischen Fachbereichs)

*„Der Frauenförderplan enthält einige gute Ideen und wurde mit guten Absichten verfaßt, aber er schießt teilweise über das Ziel hinaus bzw. er schlägt ins Gegenteil um. Man sollte beachten, daß Frauen nicht so hilflos sind wie sie im FF-Plan dargestellt werden, und daß sie nicht ständig diskriminiert werden und deshalb „Dauerschutz“ benötigen. Außerdem muss man aufpassen, daß die Chancengleichheit gegenüber Männern gewahrt bleibt.“*  
(Fachschaft eines technischen Fachbereichs)

*„Es ist nicht die Aufgabe der Berufungskommission lange auf die Bewerbung einer Professorin zu warten, oder gar speziell nach einer zu suchen. Wenn sich keine Professorin auf eine Stelle bewirbt, oder für eine Stelle nicht in Frage kommt, dann sollte keine Sonderbehandlung eingeführt werden.“*

(Fachschaft eines technischen Fachbereichs)

*„Die Forderung, daß Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb üblicher Kinderbetreuungszeiten angeboten werden sollen, läßt sich in der Praxis nicht umsetzen. Faktisch hätte dies zur Folge, daß nachmittags keine Pflichtveranstaltungen mehr angeboten werden dürfen.“*  
(Dekan eines nicht-technischen Fachbereichs)

Trotz vieler kritischer Stimmen lagen die ausgearbeiteten Förderpläne der Fachbereiche Anfang 2001 endlich vor. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, die in vielen Förderplänen genannt wurden, waren z. B. das aktive Bemühen um besonders geeignete Bewerberinnen durch direkte Ansprache und Nutzung von Frauennetzwerken, der Aufbau von Absolventinnen- und Bewerberinnen-Karteien und – insbesondere in den technischen Studiengängen – die Gewinnung von Studentinnen durch die frühzeitige Ansprache von Schülerinnen.

Die Aktualisierungen in den Folgejahren verliefen allerdings eher schleppend. Daher erfolgt seit 2011 die Fortschreibung der Förderpläne im Rahmen der Arbeiten zum Gleichstellungskonzept. Dieses dient seit 2013 als Rahmenplan für die Frauenförderpläne der Fakultäten und fasst alle fakultätsübergreifenden Gleichstellungs-Maßnahmen der Hochschule zusammen.

---

*So richtig und wichtig die gesetzlichen Steuerungsinstrumente sind: Die Existenz eines „Frauenförderplans“ bedeutet noch nicht, dass Frauenförderung auch tatsächlich stattfindet.*

*In jedem einzelnen Berufungsverfahren gilt das Prinzip der „Bestenauslese“, so dass verbindliche Quoten als Zielvorgaben an die Berufungskommission zu verstehen sind*

*und aktive Bewerberinnen-Ansprache schon weit vor dem Besetzungsverfahren notwendig wird.*

Gabriele Drechsel

10

**21. Juni 2001**  
Einweihung der KITA am Campus Südstadt

**21. November 2001**  
Erste Sitzung der Gleichstellungskommission

Erstellen eines Informationsfilms „Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen“

**2002**  
LaKoF- Anträge an die Politik:  
- Vorgaben zur Gleichstellung aufnehmen in die Zielvereinbarungen des Landes NRW mit den Hochschulen

**25. April 2002**  
1. Teilnahme der FH Köln am „Girls' Day“

# Bündelung der Kräfte: Netzwerken und politische Arbeit

Nach dem Hochschulgesetz NRW wurde schon früh eine Gemeinsame Kommission für Hochschulreform eingesetzt, in der unter Anderem die Sachverständigenkommission „SATIF“ (Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen) in den Jahren 1998 und 1999 einen ausführlichen Bericht erarbeitete, der aber in der Praxis wirkungslos blieb. Parallel haben sich aus der täglichen Arbeit die Gleichstellungsbeauftragten der Kölner Hochschulen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen. In der Gleichstellungsarbeit ist es wichtig, die Kräfte zu bündeln und gemeinsame Ideen und Initiativen durch die Bildung von Netzwerken voranzubringen.

Seit 1996 haben unsere Hochschule, die Universität zu Köln und die Sporthochschule Köln gemeinsam ein „Frauenveranstaltungsverzeichnis“ herausgegeben. Es bot jeweils einen kommentierten Überblick zu frauen- und genderspezifischen Vorlesungen und Seminaren. Dadurch sollte die Entwicklung gendersensibler Lehrveranstaltungen angeregt und sichtbar gemacht werden. Mit dem „female career center“ als Zusammenarbeit mehrerer Kölner Hochschulen, das seine Arbeit im Wintersemester 2001/2002 aufnahm und an dem sich unsere Hochschule bis 2007 beteiligte, wurden außerfachliche Qualifikationsangebote für Studentinnen etabliert. Inzwischen sind entsprechende Angebote in das Programm der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung eingeflossen, die nun unter Beibehaltung gendersensibler Aspekte koedukativ durchgeführt werden.



Auf der kommunalen Ebene hat sich der Arbeitskreis von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Kölner Behörden gebildet, der ca. 50.000 der dort beschäftigten Frauen vertritt.

Ein weiteres wichtiges Feld der Zusammenarbeit ist die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes NRW (LaKoF NRW). Schon anlässlich des 15jährigen Jubiläums der LaKoF NRW im Jahre 2004 wurde festgestellt, dass politischen Forderungen durch Netzwerken das notwendige Gehör verschafft wurde. Auf der Bundesebene ist das Vernetzungsgremium die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Die Koordinierungsstelle der LaKoF NRW war von 2002 bis 2011 an unserer Hochschule angesiedelt, weil die Gleichstellungsbeauftragte in dieser Zeit zum Sprecherinnengremium der LaKoF gehörte.

---

*Immer dann, wenn wir in der täglichen Arbeit in der Hochschule an Grenzen stießen, haben wir in der Vernetzung der LaKoF den politischen Weg gewählt.*

*Dadurch konnten wir wiederum Impulse zurück in die Hochschule geben.*

*Dies ging beispielsweise über gute Kontakte in die Landtagsfraktionen, die über Kleine Anfragen Druck aufbauen konnten.*

Gabriele Drechsel

**28. Januar 2003**  
Einführung von Studienkonten und Erhebung von Hochschulgebühren.

**2003**  
Broschüre und Wander-Ausstellung „profile“ (Berufs- und Lebenswege von 16 Wissenschaftlerinnen und weiblichen Führungskräften an der FH Köln)

**September 2003**  
Bologna-Folgekonferenz: Abbau der sozialen Benachteiligung von Frauen wird in das Kommuniqué der europäischen Hochschulminister/innen aufgenommen.

**2003**  
1. CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungs-Aspekten erscheint



# Mit Macht gegen Machismo – der Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro bieten umfassend Rat und Unterstützung. Weibliche Hochschulangehörige finden hier Hilfe und Beratung auch bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, in Fällen von Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Wie in allen größeren Organisationen gibt es auch an der TH Köln Fälle von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Von Anfang an hat der Frauenbeirat das Thema in den Fokus genommen, etwa in der schriftlichen Vorstellung seiner Ziele am 1. September 1994:

*„[...] Gibt es an der Fachhochschule Köln sexuelle Diskriminierung? Dabei wird unverzüglich an die sexuelle Belästigung gedacht. Wir meinen aber den Umstand, daß z.B. an techn. Fachbereichen den Studentinnen durch gedankenlose Bemerkungen von Professoren und Mitarbeitern, aber auch von Mitkommilitonen, sehr schnell klar gemacht wird, daß „das hier ein Spielplatz für Jungen ist“ und wer die Spielregeln bestimmt. [...]“*

Einige Vorfälle im Jahr 1998 hatten dazu geführt, dass ein Arbeitskreis eingesetzt wurde, der Leitideen zum Thema erarbeitete, die am 21. Dezember 1999 als Amtliche Mitteilung „Richtlinie zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Gewalt“ veröffentlicht wurde. Darin wurde explizit formuliert, dass unsere Hochschule es als ihre Pflicht sieht, die Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von sexuellen Übergriffen zu schützen. Außerdem wurde eine klare Definition für unerwünschtes Verhalten gegeben.

Daneben wurden an allen Standorten der Hochschule „Kummerkästen“ aufgestellt, die ab Sommersemester 1999 genutzt werden konnten. Mit der Veröffentlichung der Richtlinie war das Problem natürlich noch nicht gelöst. In den Folgejahren wurden weitere Aktivitäten für den Schutz gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung lanciert.

2003 initiierte das Gleichstellungsbüro als Reaktion auf vermehrte Anfragen eine Aufkleberaktion im Innern der Damentoiletten-Kabinen. Das Ziel: Studentinnen einen niedrigschwelligen, direkten Kontakt zum Gleichstellungsbüro anzubieten. Bis dahin hatten Studentinnen häufig erst nach einem langen Weg durch viele Instanzen zum Gleichstellungsbüro gefunden. Die Aufkleberaktion wurde kontrovers diskutiert.

---

**Männer und Frauen sind gleichberechtigt.**

**Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.**

Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 2

*Auch das Grundgesetz hat sich entwickelt, Satz 2 war anfänglich nicht drin (erst seit 1994) – eine Parallele zur Entwicklung an der Hochschule.*

Gabriele Drechsel



So führte der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten aus: „Hilfesuche von Studentinnen, die von Lehrkräften Belästigungen erfahren hatten, trafen kurz nach der Aufkleberaktion ein. Das Angebot der Unterstützung wurde angenommen. Auf der anderen Seite zeigte sich deutliche Abneigung gegen die Maßnahmen.“

Die Aufkleber und Plakate wurden abgerissen und mussten oft erneuert werden. FH- Angehörige – weibliche und männliche – beschwerten sich, dass durch diese Aktionen Studentinnen und Mitarbeiterinnen ermuntert werden, unbescholtene Kollegen in Verruf zu bringen. Die Plakate seien beschämend für die Hochschule und sollten abgehängt werden, da neutrale BesucherInnen sonst den Eindruck erhielten, an der Hochschule sei Diskriminierung an der Tagesordnung.“

Von studentischer Seite wurde das Thema 2004 noch einmal in den Vordergrund der Hochschul-Aufmerksamkeit gerückt, als auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Projektstudiums die zahlenmäßig größte Umfrage unter Studentinnen an deutschen Hochschulen durchgeführt wurde. Die Veröffentlichung der Ergebnisse hat zu einer heftigen hochschulinternen Diskussion geführt, die Ergebnisse hielten aber der Überprüfung durch eine externe Expertin stand. Die Gleichstellungskommission hat durch das Rektorat daraufhin den Auftrag erhalten, auf Basis der Ergebnisse Vorschläge für abzuleitende Maßnahmen zu erarbeiten. Im Jahr 2006 initiierte das Gleichstellungsbüro deshalb z.B. eine Veranstaltungsreihe zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. In der Zwischenzeit hat die Hochschule für diese Querschnittsaufgabe einen Arbeitskreis „Sucht und Mobbing“ eingerichtet, der allen Hochschulangehörigen als Ansprechpartner für vertrauliche Beratung und Unterstützung dient, und eine Dienstvereinbarung erarbeitete, die 2008 verabschiedet wurde und verbindliche Schritte bei Mobbing, Schikane und sexualisierter Belästigung festlegte.

**„Weil nicht sein kann, was nicht sein darf“** – das war zu Beginn die vorherrschende Einstellung zu diesem heiklen Thema.

Die Beschäftigung mit diesem „heißen Eisen“ war daher schwierig, aber notwendig. Schritt für Schritt konnten mit der Richtlinie und in den letzten Jahren mit der Dienstvereinbarung gute Prozesse erreicht werden.

Gabriele Drechsel

25./26. Mai 2006  
Kongress „Frauen in Naturwissenschaften und Technik (FiNuT)“ an der FH Köln

SPI führt Frauentutorium ein

2007  
Lehrbeauftragtenprogramm der FH Köln

2008  
LaKoF erreicht die Erweiterung von § 48 HG NRW um die „Zulassung zu Prüfungsleistungen während Beurlaubungsphasen von Studierenden aufgrund von (Kinder-)Betreuung“

2008  
Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Hochschulrates wurde erreicht

# Platz für Pänz – wohin mit dem Kind während der Vorlesung?



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium – insbesondere die Kinderbetreuung – war von Anfang an ein wichtiges Element der Gleichstellungsarbeit. Das zeigt sich schon in einem Zeitungsartikel vom 3. April 1990 über eine Demonstration von Studierenden für die Einrichtung einer Kindertagesstätte am Campus Südstadt: „[...] denn an dem Kampf um einen Platz für die Pänz haben sich schon mehrere Studentengenerationen verschlissen.“

Vor dem Hintergrund der Raumknappheit in einer rasch wachsenden Hochschule und der Tatsache, dass „Kinderbetreuung“ nicht im Hochschulgesetz stand, wurden viele Diskussionen um bessere Bedingungen geführt. Zu Beginn der 1990er Jahre versuchte der Frauenbeirat<sup>1</sup>, zusammen mit der Elterninitiative „FH Zwerge“, über Fragebogen-Aktionen und Veranstaltungen mit Studierenden den tatsächlichen Unterstützungs-Bedarf zu ermitteln.

Parallel dazu wurde mit der Hochschulleitung immer wieder über konkrete Räume verhandelt. Dabei ging es um Wohnungen, über die die FH verfügen konnte bzw. und um die Möglichkeiten, Fachbereichsräume zu KITA-Räumen umzubauen. Trotz der Einbeziehung des Ministeriums und vorliegenden Finanzierungszusagen gestalteten sich die Verhandlungen mit der Verwaltung und dem Rektorat schwierig, so dass lange Zeit kreative Interimslösungen genutzt wurden.

Eine dauerhafte Lösung gelang dann Ende der 1990er Jahre, und am 22. Juni 2001 feierte die KITA Mainzer Straße in Trägerschaft des Studentenwerks für 11 Kinder ihre Einweihung. Im selben Jahr wurden Räume in allen FH-Gebäuden der Kölner Südstadt so ausgestattet, dass sie auch als Still- und Wickelräume genutzt werden können. Auch an den anderen Standorten – in Deutz und am Campus Gummersbach – gab es entsprechende Aktivitäten, um die Situation der studentischen Eltern zu verbessern.

---

<sup>1</sup> Dem Frauenbeirat gehörten je zwei Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen aus Verwaltung und Technik sowie zwei Studentinnen an. Er wählte zunächst aus seiner Mitte die Frauenbeauftragte bzw. später die Gleichstellungsbeauftragte und bestand bis 2015, als die Aufgaben auf die erweiterte Gleichstellungskommission übergingen.

---

***Es kreiste der Berg und  
gebar eine Maus.***

*Eine meiner studentischen  
Hilfskräfte kümmerte sich  
ausschließlich um die Einrich-  
tung eines Kindergartens und  
überzeugte das Studentenpar-  
lament von einer Erhöhung der  
Semesterbeiträge um 1 DM  
zur Finanzierung.*

*Die Gelder sammelten sich an  
und selbst dann reagierte das  
Rektorat erst, als wir damit  
drohten, die Presse  
einzuschalten.*

Gabriele Drechsel

14

2008  
Leitfaden für Gleichstellungsbeauf-  
tragte der Fakultäten

1./2. Oktober 2009  
Feier zu „20 Jahre LaKoF NRW“  
an der FH Köln

2010  
Gender-Report 2010 der  
Koordinationsstelle des Netzwerks  
Frauenforschung zur Geschlechter-  
gerechtigkeit an den Hochschulen  
des Landes NRW

2010  
„Schnupperstudium“  
Medientechnik für interessierte  
Schülerinnen



# Willkommen im dritten Jahrtausend – die familiengerechte Hochschule

Nach dem Jahrtausendwechsel öffnete sich der Blick auf das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium“. Nun wurde unter dem Begriff „familiengerechte Hochschule“ ein breiteres Spektrum diskutiert, und es gab gemeinsame Initiativen mit den Kölner Hochschulen (ab 2001, für einen gemeinsamen Kindergarten, und ab 2011 als AK „Kölner Hochschulen“ im „Kölner Bündnis für Familien“) und mit der Kölner Wissenschaftsrunde (2006, Leitbild Familienfreundliche Hochschule).

Ab 2001 wurde die Beteiligung am „Audit Familiengerechte Hochschule“ an unserer Hochschule immer wieder diskutiert. Das Audit bot die Chance zu einem „Check-up“ vorhandener familienfördernder Angebote anhand verschiedener Handlungsfelder. Ziel der Auditierung: ein Familienbewusstsein langfristig in der Hochschule zu verankern. 2002 wurde eine Beteiligung im Rektorat zwar noch abgelehnt, obwohl unsere Hochschule Modellhochschule hätte werden können. In den nächsten Jahren kam es aber zu einem Umdenken, so dass die Auditierung ab 2008 aktiv angegangen wurde und die nötigen Vorbereitungen in mehreren Projekt- und Arbeitsgruppen erledigt werden konnten. Am 8. Dezember 2011 erhielt unsere Hochschule das „Audit Familiengerechte Hochschule“. In einem auf drei Jahre angelegten Plan wurden die im Rahmen der Auditierung vereinbarten Maßnahmen umgesetzt und eine erneute Zertifizierung mit neuen Zielen erfolgte 2015.

Ein zentraler Audit-Baustein war die Einrichtung eines Familienservicebüros an unserer Hochschule, das seit Mitte 2013 als Koordinations- und Beratungsstelle fungiert und die konzeptionelle Arbeit für neue Angebote leistet. Hier werden Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie beraten und informiert, beispielsweise durch Workshops, Seminare und „Elterncafés“. Schon vorher wurden alle Informationen zum Thema „Studieren mit Kind“ übersichtlich zusammengestellt und auf einer Seite des FH-Webauftritts gebündelt dargestellt (2011).

2012 fand an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften erstmals ein Angebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Hochschule unter dem Namen „Campuserholung“ statt, weil sich die Vorlesungs- und Prüfungszeiten mit den ersten drei Wochen der Schul-Sommerferien überschneiden. Ein weiteres Angebot der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften für Studierende mit Kind am Ende des Semesters ist das durch den Verein „Nachwuchsförderung e.V.“ durchgeführte „betreute Lernwochenende“. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft hat dieses Angebot im Februar 2016 mit dem Preis „Hochschulperle divers“ ausgezeichnet.

Im Mai 2014 schließlich trat unsere Hochschule der „Charta Familie in der Hochschule“ bei, in der sich 47 Hochschulen und wissenschaftliche Institutionen verbindlichen Standards zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und Wissenschaft verpflichten.

---

*Der entscheidende Wandel war die Erweiterung des Blicks vom Thema Kinderbetreuung auf die Gesamtheit der Prozesse, die eine familiengerechte Hochschule ausmachen.*

*Ein ganzheitlicher Blick richtete sich nicht nur auf Kinder, sondern auch auf andere Angehörige (z. B. Pflege).*

*Bei den Vorlesungszeiten wurde zunehmend auf die üblichen Zeiten der Kinderbetreuung geachtet, und bei den Mitarbeiter\*innen gab es flexiblere Arbeitszeitregelungen und Homeoffice.*

Gabriele Drechsel

# Da wollen wir hin: Blick zurück nach vorn



Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „20 Jahre Gleichstellung“ ging es auch darum, welche Perspektiven für die zukünftige Gleichstellungsarbeit es gibt. Dazu lud die Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Drechsel am 22. September 2016 zu einer Podiumsdiskussion unter dem Titel „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. – Zukunftsperspektiven für die Gleichstellung an der TH Köln“ ein.

In seiner Einführung ging der Vizepräsident für Wirtschafts- und Personalverwaltung Herr Prof. Dr. Rüdiger Kühler auf die Meilensteine der Gleichstellung in Berufungsverfahren ein. Anschließend stellte Frau Prof.in Dr. Susanne Stark (Forschungsprojekt „Professorinnen – wo seid Ihr?“, Hochschule Bochum) die zentralen Erkenntnisse einer empirischen Studie zu den Erwartungen und Einstellungen der potentiellen Bewerberinnen dar, um die Ursachen des Professorinnen-Mangels zu beleuchten.

Die Teilnehmer\*innen der anschließenden Podiumsdiskussion unter Moderation von Frau Dr. Anja Vervoorts (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) erörterten die „Chancen und Herausforderungen bei der Gestaltung von Berufungsverfahren auf dem Weg zur Gleichstellung“:

*„In den 90er Jahren waren das große Problem für die Gleichstellung noch einige „Betonköpfe“ in den Berufungskommissionen. Inzwischen gibt es dort eine ganz andere Kultur. Die Schwierigkeiten ergeben sich jetzt viel stärker in der Bewerberinnensituation.“* Prof.in Dr. Susanne Stark

„Eine schlechte Bewerber\*innenlage haben wir insbesondere dort, wo es ein Gehaltsgefälle zur Industrie gibt. Wir sprechen in Berufungsverfahren eine andere Klientel als die Universitäten an. Darauf müssen wir uns noch besser einstellen.“ Prof. Dr. Rüdiger Kühler

16

13. Juni 2013  
Gleichstellungskonzept der FH Köln  
veröffentlicht

Teilnahme am  
Professorinnenprogramm II

Mitte 2013  
Eröffnung des Familienservicebüros

Mai 2014  
Beitritt zur Charta „Familie in der  
Hochschule“

11. Juni 2015  
Auflösung des Frauenbeirats,  
Übertragung der Aufgaben auf die  
erweiterte Gleichstellungskom-  
mission

2016  
Neuaufgabe des Mentoring-  
Konzepts aus dem Projekt  
„MINTalente“

*„Mit unseren Aktivitäten an der Hochschule erreichen wir immer nur eine zu kleine Zielgruppe. Die Politik müsste die Gewinnung von FH-Professorinnen als bundesweites Problem begreifen und angehen.“* **Gabriele Drechsel**

*„Die Fachhochschulen müssen bestehenden Vorurteilen entgegenwirken und verdeutlichen, dass der Karriereweg für eine FH-Professur vorteilhafter sein kann als der Weg über Befristungen an Universitäten.“*

**Prof. Dr. Georg Engelmann** (Dekan der Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion, TH Köln)

*„Die Vielseitigkeit der Tätigkeit als FH-Professor\*in sollte herausgestellt werden. Eine Erhöhung des Professorinnenanteils wird nur langsam möglich sein und die eigene Personalentwicklungsarbeit ist dafür ein wichtiger Baustein.“*

**Prof.in Dr. Simone Fühles-Ubach** (Dekanin der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften, TH Köln)

*„Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die verstärkte Nutzung von kooperativen Promotionen, mit denen das Berufsbild der FH-Professur auch bei den Promovend\*innen der Universitäten stärker bekanntgemacht wird.“*

**Prof.in Dr. Sigrid Leitner** (Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, TH Köln)



# Kontakt

## **Gabriele Drechsel**

Gleichstellungsbeauftragte  
T: +49 221-8275-3902  
E: gleichstellungsbeauftragte@th-koeln.de  
Campus Südstadt  
Claudiusstraße 1, 50678 Köln  
Raum: A3.260

## **Amina Hadzeric**

Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten  
T: +49 2261-8196-6365  
E: amina.hadzeric@th-koeln.de  
Campus Gummersbach  
Steinmüllerallee 1, 51643 Gummersbach  
Raum: 2.232

## **Elisabeth Thiedig**

Geschäftszimmer der Gleichstellungsbeauftragten  
T: +49 221-8275-3455  
E: elisabeth.thiedig@th-koeln.de  
Campus Südstadt  
Claudiusstraße 1, 50678 Köln  
Raum: A3.260

## **Petra Liedtke**

Referentin und Stellvertreterin  
der Gleichstellungsbeauftragten  
T: +49 221-8275-3610  
E: petra.liedtke@th-koeln.de  
Campus Südstadt  
Claudiusstraße 1, 50678 Köln  
Raum: A3.259

## **Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten**

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften

**Prof. Dr. Sigrid Leitner**

**Dipl.-Päd. Melanie Werner** (Vertretung)

Fakultät für Kulturwissenschaften

**Prof. Dr. Regina Urbanek**

**Prof. Iris Utikal** (Vertretung)

Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften

**Prof. Dr. Christiane Brand**

**Dipl.-Dok. Rusalka Offer** (Vertretung)

Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

**Prof. Dr. jur. Ricarda Rolf**

**Dipl. Verwaltungswirtin Petra Reitze** (Vertretung)

Fakultät für Architektur

**Prof. Dr. Nadine Zinser-Junghanns**

**Daniela Kaufmann** (Vertretung)

Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik

**Prof. Dipl.-Ing. Hannelore Damm**

Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik

**Prof. Dr.-Ing. Chunrong Yuan**

Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion

**Dipl.-Ing. Christiane Martin**

Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme

**Dipl.-Ing. Hedwig Pana**

**Dipl. Geographin Karen Schneider** (Vertretung)

Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften

**Ricarda Spence**

**Prof. Dr. Maria Elena Algorri Guzman** (Vertretung)

**Prof. Dr. Birgit Bertelsmeier** (Vertretung)

**Prof. Dr. Heide Faeskorn-Woyke** (Vertretung)

**Prof. Dr. Gabriele Koeppel-Lokai** (Vertretung)

**Prof. Dr.-Ing. Simone Lake** (Vertretung)

**Prof. Dr. Christina Werner** (Vertretung)

Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften

**Prof. Dr. Birgit Glösen**

**Prof. Dr. Nicole Teusch** (Vertretung)

ifs internationale filmschule köln

**Laura Frings**

**Dr. Laura Schuschke-Nehen** (Vertretung)

Hochschulbibliothek

**Helga Skowera-Wessel**

# Impressum

Herausgeberin:

**Gabriele Drechsel**

Gleichstellungsbeauftragte der TH Köln

Redaktion:

**Gabriele Drechsel,**

**Dr. Jochen Nielen**

Gestaltung:

**Prof. Andreas Wrede**

Bildnachweise:

**Titel, Seite 4 + 9, © Thilo Schmülgen**

**Seite 12, © Boris Loehrer**

Druck:

**Melanie Dorp,**

Hausdruckerei der TH Köln

Gleichstellungsbeauftragte

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**