



Schnittstellen in der Gleichstellungsarbeit

Schnittstellen in der Gleichstellungsarbeit

1. Vorstellung und Kennenlernen
2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit
3. Gleichstellungsarbeit als Wissenschaftsmanagement
4. Schnittstellen in der Gleichstellungsarbeit an der TU Dortmund
5. Kollegialer Austausch

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

- Universitäre Gleichstellungspolitik ist nicht einheitlich.
- Frauenförderung und feministische Politik weisen eine differenzierte Geschichte auf.
- Geschlechter- und Hochschulpolitik beeinflussen die institutionelle Gleichstellungsarbeit. Politische Entscheidungsprozesse werden ihrerseits von Impulsen aus der praktischen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten beeinflusst.
- Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten ist in eine hochschulpolitische und geschlechtertheoretische Geschichte eingebettet.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

- Ein Wandel der Aufgaben, welche die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen wahrnehmen: Von einer reinen Frauenförderung zu einem Gleichstellungsmanagement.
- Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist eingebunden in einen Kontext universitärer Hochschulpolitik und in verschiedene Hochschulgremien.
- Die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Gleichstellungsbüros mit Partner/-innen innerhalb und außerhalb der Hochschulen ist von zentraler Bedeutung.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Ziele

- Den Anteil von Frauen in den Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz Hochschule verbessern, insbesondere im Hinblick auf Fragen von Vereinbarkeit, Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.
- Das Erreichen von gleichwertigen Chancen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb.
- Mitwirkung an einem Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulstruktur.

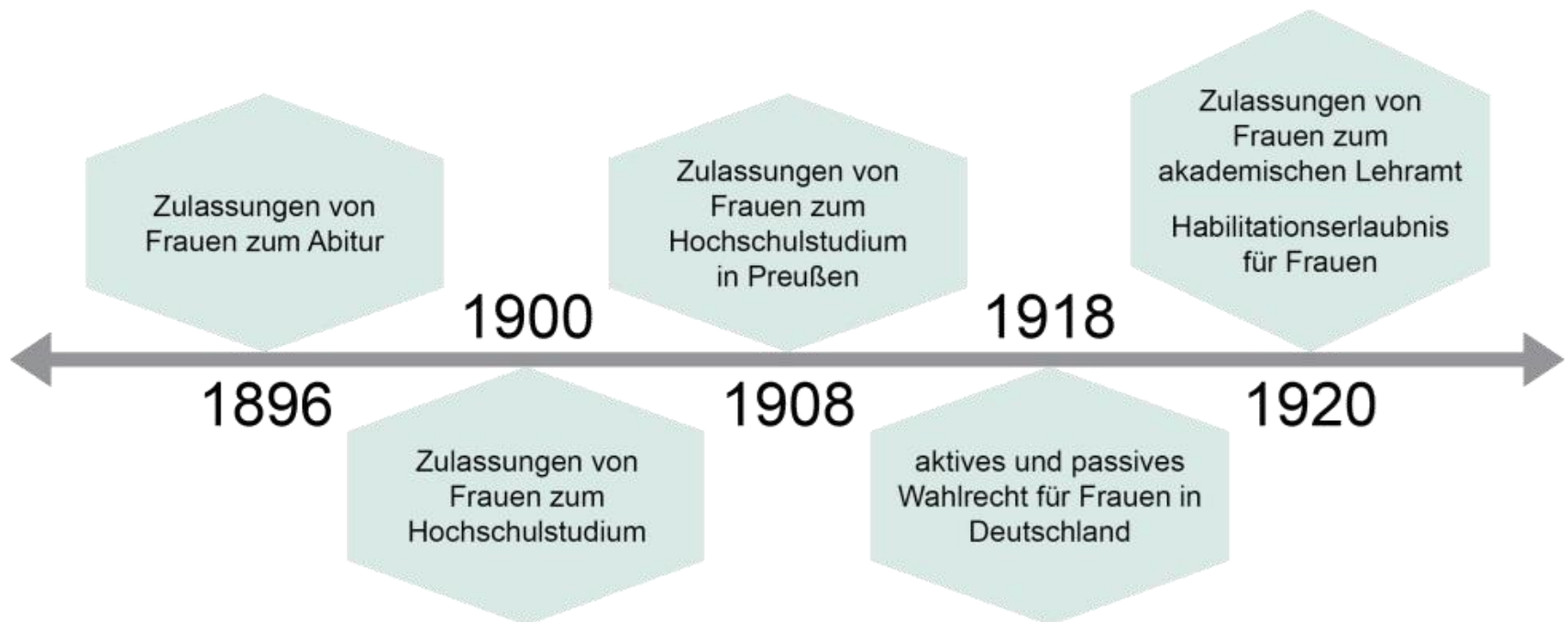
2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

- Die Wissenschaft hat im Laufe ihrer Geschichte, Frauen systematisch den Zugang verweigert, sie von Studium und Lehre ausgeschlossen, ihre wissenschaftlichen Arbeiten marginalisiert.
- Trotz der Bildungsbeteiligung und der Bildungschancen die Frauen mittlerweile zu Teil wird, gibt es in einzelnen Bereichen der Universitäten immer noch erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb



2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Bis ins 15. Jahrhundert:

- Der erste Ausschluss von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb ist ideologisch begründet.
- Universitäten etablieren sich als Orte der männlichen Sozialisation.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Bis ins 18. Jahrhundert:

- Das Studium ist Frauen nicht explizit verboten, doch bleibt ihr Ausschluss aus ideologischen Gründen bestehen.
- Wenn es Frauen gelingt zu studieren, dann nur unter bestimmten Bedingungen.
- Im Jahr 1871 erlässt das Kultusministerium in Preußen ein Studienverbot für Frauen.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Anfang des 19. Jahrhunderts:

- Frauen wurden zum Studium an der Hochschule zugelassen, wenn sie das Abitur nachweisen konnten.
- Nach erfolgreichem Studium waren Frauen von der Berufsausübung oft ausgeschlossen.
- Die ersten beiden Frauen auf ordentliche Professuren in Deutschland sind 1923 Margarethe von Wrangell für das Fach Botanik und Mathilde Vaerting in der Pädagogik.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Vor 1945:

- Das anti-interlektuelle Klima der NS-Zeit verhindert die begonnenen Karrieren vieler Wissenschaftlerinnen.
- Zwischen 1908 und 1933 promovierten in Deutschland ca. 10.000 Frauen.
- Ab 1938 durften Juden/Jüdinnen nicht mehr studieren. Ein geschlechtsspezifischer NC legte fest, dass nicht mehr als 10 % Mädchen unter den Abiturient/-innen und nur 10 % der Studienanfänger Frauen sein durften.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Nach 1945:

- Der Antifeminismus nach 1945 macht es Frauen fast unmöglich auf eine Professur berufen zu werden.
- Bis 1963 gilt in Westdeutschland die „Zölibatklauseel“, die besagt, dass Frauen bei Heirat aus dem öffentlichen Dienst austreten müssen.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Die 70er Jahre:

- Reformen der 68er Bewegung prägen auch die Situation der Frauen.
- Der Mittelbau erwirbt Teilnahmerecht- und Pflichten an der universitären Selbstverwaltung.
- 1978 wird das Hochschulrahmengesetz verabschiedet und die öffentliche Ausschreibung von Professuren wird erstmals gesetzlich festgelegt.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Die 80er Jahre:

- Mitte der 1980er Jahre werden die Hochschulen durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes dazu verpflichtet, das Amt der Frauenbeauftragten einzurichten.
- Die erste universitäre Frauenbeauftragte wurde 1982 an der Universität Hamburg bestellt, als nächstes folgten die Universitäten von Kassel und Oldenburg.
- Im Jahr 1989 verabschiedet Nordrhein-Westfalen als erstes Bundesland ein Frauenförderungsgesetz (FGG). Im Zentrum stand der Abbau struktureller Diskriminierung von Frauen bei Einstellung und Beförderung.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Historischer Rückblick auf Frauen im Universitätsbetrieb

Die 90er Jahre:

- 1995 studierten zum ersten Mal mehr Frauen als Männer. Im wissenschaftlichen Mittelbau und auf der Ebene der Professuren sind sie weiterhin deutlich unterrepräsentiert.
- Es änderte sich die Bezeichnung „Frauenbeauftragte“ in vielen Institutionen in „Gleichstellungsbeauftragte“.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Wichtige Punkte in der Entwicklung der bundespolitischen Gleichstellungspolitik im Bereich von Wissenschaft und Hochschule sind:

1987: Hochschulrahmengesetz (HRG) macht den „Abbau von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen“ zur Pflicht. An deutschen Hochschulen werden Frauenbeauftragte als Institution etabliert.

1989: Empfehlung einer Bund-Länder-Kommission (BLK) zur „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft“.

1989: Nordrhein-Westfalen führt im Frauenförderungsgesetz die leistungsbezogene Quote ein.

1997: Zweite Ergänzung des BLK-Berichtes, die Frauenförderung zu einer Führungsaufgabe von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen erklärt, wird von den Regierungschefs des Bundes und der Länder angenommen.

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

1998: Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und die Umsetzung in den Landeshochschulgesetzen. Sowohl im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Hochschulen als auch bei der Bewertung von Forschung und Lehre sind Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.

1990-1999: Hochschulprogramme II und III (HSP) wurden auch zum Aufbau von Gleichstellungsstrukturen und der Förderung von Frauen in der Wissenschaft genutzt.

1999: Das Landesgleichstellungsgesetz für Nordrhein-Westfalen tritt in Kraft.

2014: Novelle des Hochschulgesetzes (HZG NRW). Das erneuerte Hochschulrecht führt neue Gleichstellungsinstrumente ein und stärkt bestehende Instrumente in ihrer Wirkung und Sichtbarkeit

2. Zur Entwicklung universitärer Gleichstellungsarbeit

Rechtliche Grundlagen in Nordrhein-Westfalen:

- Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)
- Hochschulgesetz NRW (HZG NRW)
- Grundordnung der Universität
- Berufsordnung der Universität



3. Gleichstellungsarbeit als Wissenschaftsmanagement

- Durch strukturelle Veränderungen im Wissenschaftssystem hat sich Gleichstellungsarbeit in Hochschulen verändert
→ Von der Frauenförderung zur Gleichstellungsarbeit
- Besondere Stellung des Gleichstellungsbüros:
 - Im Spannungsfeld von gesetzlichem Auftrag und Wissenschaftsmanagement
 - Zwischen Weisungsfreiheit und Abhängigkeit
 - Arbeiten zwischen und für Wissenschaft und Verwaltung

3. Gleichstellungsarbeit als Wissenschaftsmanagement

➤ **Breit gefächertes Aufgaben- und Anforderungsprofil:**

- Begleitung und Beratung der Leitungsebenen
- Strukturelle Veränderungen initiieren
- Prozess- und Projektmanagement
- Wissenschaftliche Feldkompetenz
- Genderkompetenz
- Budgetverwaltung
- Fähigkeit zur Mehrebenen-Kommunikation, Moderations- und Teamarbeit
- Führungsverantwortung
- Weiterbildung

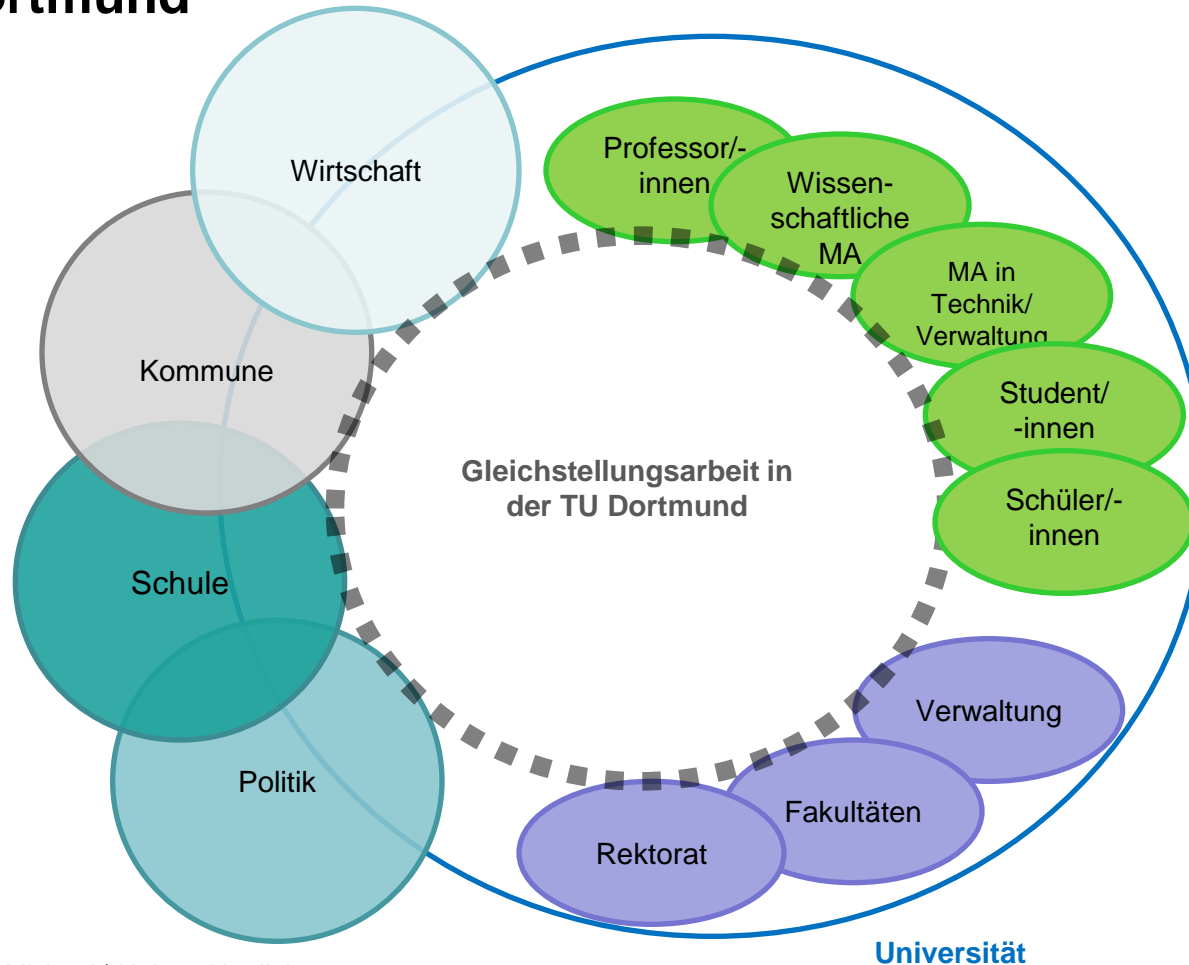
3. Gleichstellungsarbeit als Wissenschaftsmanagement

- **„Wissenschaft benötigt Freiräume“**
Gleichstellungsarbeit unterstützt Machbarkeit von Wissenschaft
 - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Möglichkeit der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft durch faire Berufungsverfahren
 - Geschlechterforschung der Hochschule sichtbar machen
- **„Management für die Wissenschaft: Personal-, Qualitäts- und Prozessmanagement“**
 - Teilnahme an Berufungs- und Einstellungsverfahren
 - Überfachliche Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. durch Mentoring)
 - Gendersensibilisierung in Lehre und universitärer Selbstverwaltung

3. Gleichstellungsarbeit als Wissenschaftsmanagement

- **„Den Wandel gestalten“**
Gleichstellungsarbeit beteiligt sich aktiv an einem Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule
- **„Nachhaltig handeln“ – Etablierung nachhaltiger Strukturen und Prozesse**
 - Mitarbeit an Berufungsleitfaden, Berufungs- und Grundordnung, Aufbau eines Berufungsportals
 - Aufbau von Netzwerkstrukturen (sowohl inner- als auch außeruniversitär)
 - Bereitstellung von Wissen über die eigene Hochschule hinaus (z.B. DFG-Instrumentenkasten)

4. Schnittstellen in der Gleichstellungsarbeit an der TU Dortmund



Gleichstellungsbüro

GLEICHSTELLUNGSBÜRO **SCHÜLER.INNEN** STUDIERENDE WISSENSCHAFTLER.INNEN PROFESSOR.INNEN MITARBEITER.INNEN THEMEN

Direkt zu Startseite der TU Dortmund Los

AKTEUR.INNEN

Sie sind hier: TU Dortmund > Gleichstellungsbüro > Gleichstellungsbüro

GLEICHSTELLUNGSBÜRO AKTUELLES

Über uns
Team
Anreise
Archiv

Tag der offenen Tür an der TU Dortmund

02.11.2015 – Am vergangenen Samstag zeigte sich nicht nur das Wetter von seiner allerbesten Seite: Auch die TU Dortmund putzte sich heraus und öffnete für alle interessierten Besucherinnen und Besucher ihre Türen. Natürlich beteiligte sich auch in diesem Jahr das Gleichstellungsbüro und die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt mit einem abwechslungsreichen Programm.

■ Mehr zu: [Tag der offenen Tür an der TU Dortmund](#)

KONTAKT

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Martina Stackelbeck
Tel.: ☎ 0231 755-2603
E-Mail senden ✉

+++ NUR FÜR MÄDCHEN +++

Girls' Day
Mädchen-Zukunftstag
Entdecke die TU Dortmund!

MinTU

+++ NUR FÜR JUNGEN +++

Jungen-Zukunftstag
Boys' Day
Entdecke die TU Dortmund

12+
Jungen in die TU Dortmund

Gleichstellungsthemen

Sie interessieren sich für Gleichstellungsthemen wie zum Beispiel die Gender-Mainstreaming-Philosophie? In der Rubrik [THEMEN](#) haben wir Links zusammengestellt, die mit unterschiedlichem Fokus Geschlechtergerechtigkeit aufgreifen.

Dezentrale Gleichstellungsangebote

Sie fragen sich, was Ihre Fakultät unternimmt, um Chancengleichheit für Geschlechter herzustellen? Dazu lohnt ein Blick in das Gleichstellungskonzept. Wir haben die aktuellen Gleichstellungskonzepte sowie weiterführende Informationen zu [Maßnahmen und Ansprechpersonen der Fakultäten](#) für Sie gesammelt.

Ansprechpersonen

Sie suchen Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen oder wollen die Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der TU Dortmund kennen lernen? Besuchen Sie unsere [AKTEUR.INNEN](#)-Seiten und erfahren Sie, wer hier mit wem und wie zusammenarbeitet.

Geschlechtergerechte Sprache

Sprache schafft Wirklichkeit und der Gebrauch geschlechtergerechter Formulierungen fördert die Gleichstellung von Mann und Frau in allen Lebensbereichen. [Hier können Sie Informationen zum Thema nachlesen und finden Tipps](#), die Ihnen helfen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Texte geschlechtergerecht zu formulieren.

KarriereEinstieg

Sie stehen kurz vor Ihrem Studienabschluss und suchen abschließende Informationen für einen problemlosen Berufseinstieg? Ihre Chancen in Bewerbungsverfahren könnten durch Soft-Skills aufgepeppt werden? Das Gleichstellungsbüro unterstützt verschiedene Projekte, die das Navigieren in die Arbeitswelt erleichtern sollen – sowohl [auf dem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt](#) als auch in eine [wissenschaftliche Karriere](#).

Stipendium und Förderprogramme

Sie suchen das richtige [Stipendium](#) oder die richtige Förderung für sich? Wir haben einige Hinweise für Sie zusammengestellt, die Sie bei Ihrer Suche unterstützen.

Studium und Familie

Sie erwarten ein Kind und haben Fragen zu finanziellen Förderungen? Sie haben Kinder und würden sich gerne mit anderen studentischen Eltern austauschen? Oder sind Sie verantwortlich für die Pflege von Familienangehörigen und suchen hierzu Rat? Als Trägerin des Zertifikats audit familiengerechte hochschule stellt die TU Dortmund ein Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Studium und Familie bereit. Besuchen Sie hierzu unser Portal [Familien an der TU Dortmund](#).



Mentoring



MINT-Fächer

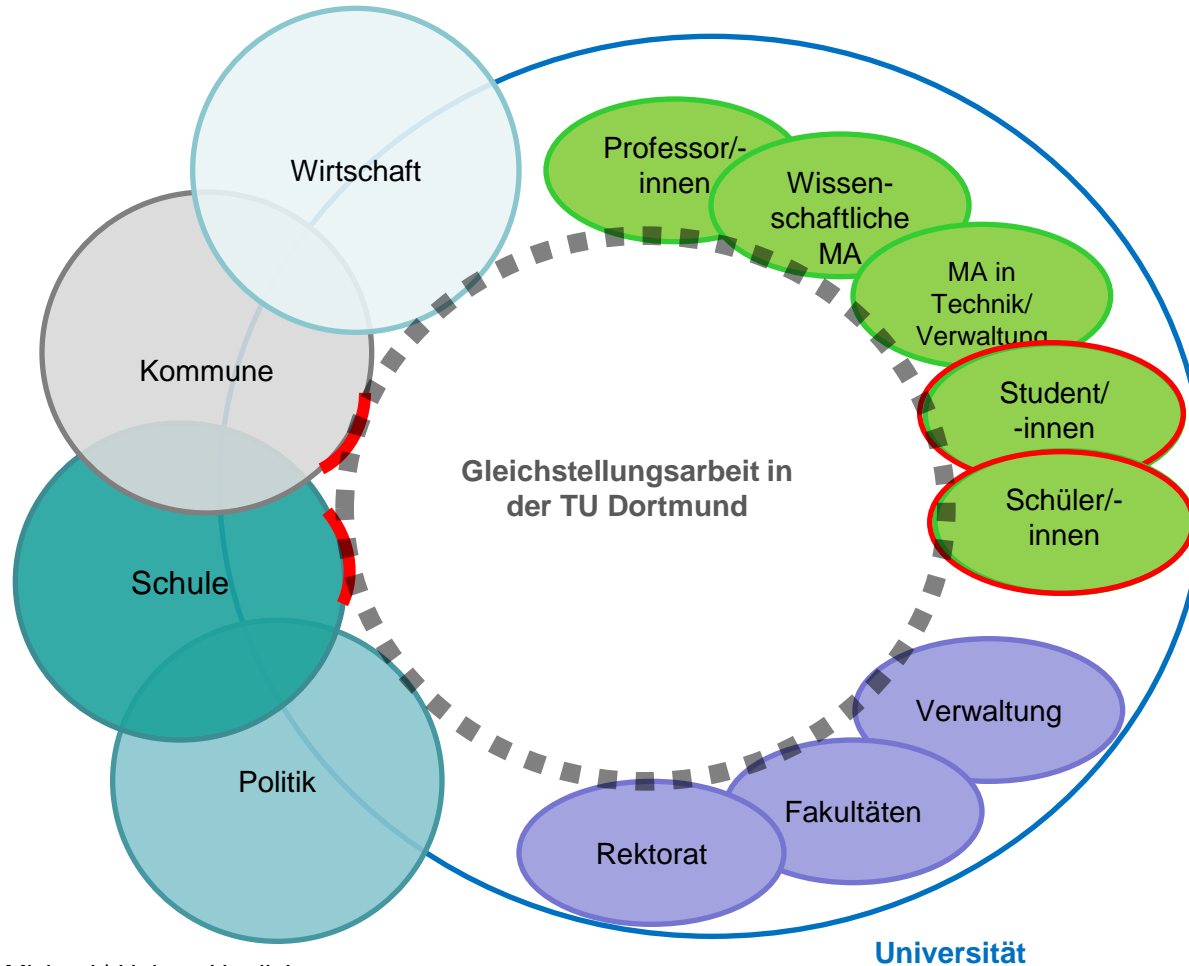
- **M**athematik
- **I**nformatik
- **N**aturwissenschaften
- **T**echnik

MiNTU – Mädchen in die TU Dortmund

- Mentoring-Projekt für 40 Schülerinnen zwischen 12 -14 Jahren
- studieninteressierte Schülerinnen
- alle Schulformen in Dortmund und Umgebung
- eine Mentorin pro MINT-Fach (insgesamt 8 Mentorinnen)
- pro Mentorin 4 - 6 Schülerinnen
→ enges Beratungsverhältnis
- Start: 2012, nach Anschubfinanzierung des MIWF NRW
- Ziel:
 - geschlechtsspezifische Berufsorientierung durch persönlichen Austausch mit der Mentorin überwinden
 - Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern



MinTU – Mädchen in die TU Dortmund



female.2.enterprises

on stage & on tour

Frauen machen Karriere in der Region

- Start 2011: als eintägige Karriereveranstaltung für Frauen, gefördert durch das MIWF
- 2013: Weiterentwicklung zu f.2.e on stage & on tour gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Dortmund
- **f.2.e. on stage:**
 - Workshops zu karriererelevanten Themen
 - Coachings und Beratungen zu eigenen Potentialen, Zielen und individuellen Karrierestrategien
- **f.2.e on tour:**
 - Exkursionen in Unternehmen der Region
 - Persönliche Gespräche mit Unternehmensvertreter/-innen



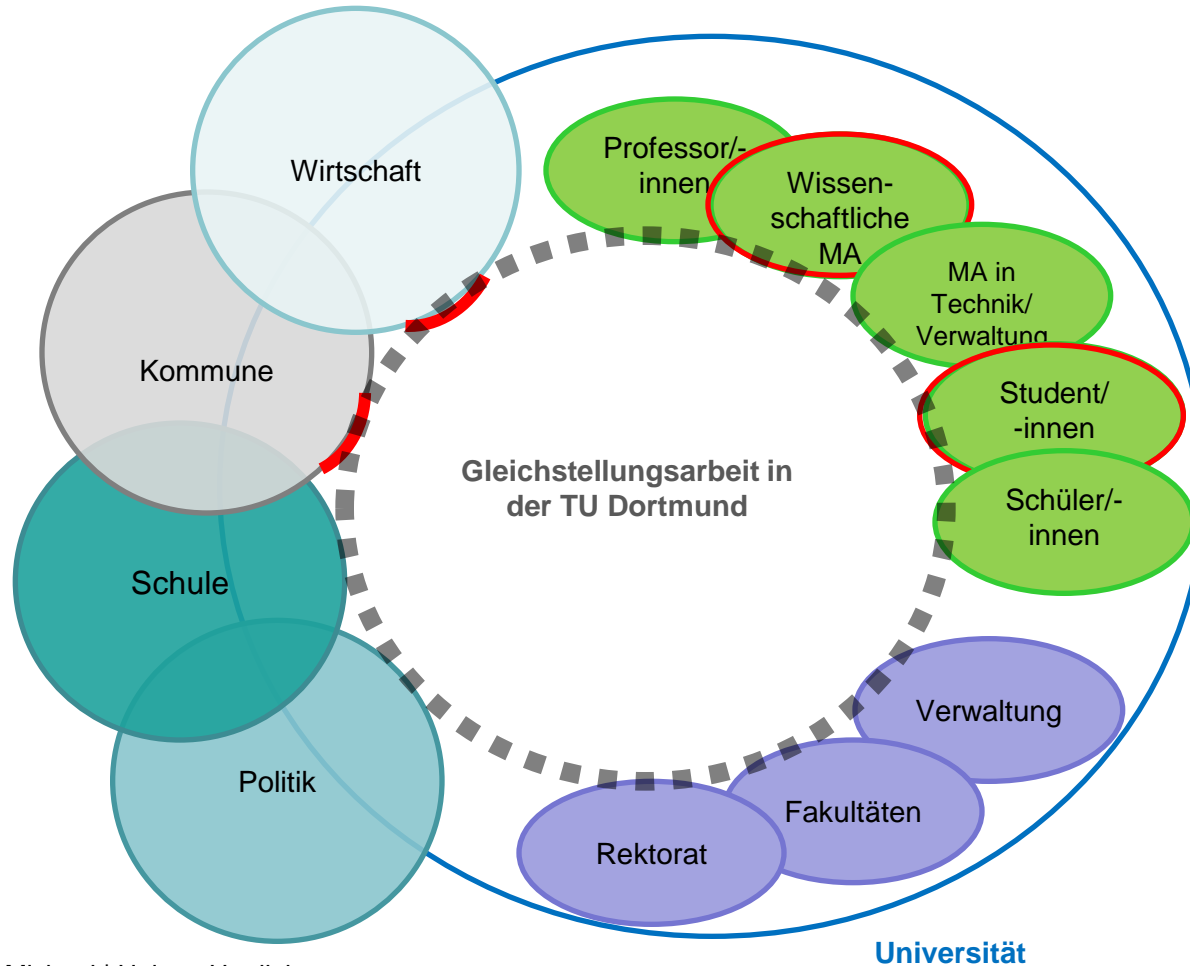
female.2.enterprises
on stage & on tour
Frauen machen Karriere in der Region

- **Ziele:**
 - geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Karriereverläufen abbauen
 - hochqualifizierten Akademikerinnen attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Region aufzeigen
 - Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften unterstützen.
 - langfristig der Anteil von Frauen in Führungspositionen der regionalen Wirtschaft erhöhen

female.2.enterprises

on stage & on tour

Frauen machen Karriere in der Region



Kollegialer Austausch

Leitfragen:

- Welche Schnittstellen ergeben sich in meinem Arbeitsfeld?
- Wie können diese Schnittstellen proaktiv bearbeitet werden bzw. wie werden sie bearbeitet?
- Wo sehen Sie strukturelle Schnittstellen zu Akteur/-innen aus der Gleichstellungsarbeit bzw. Genderaspekte in Ihrer Arbeit?

Nadine Finke-Micheel, M.A.

Projektmanagerin female.2.enterprises / Karriereforum

Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt & Gleichstellungsbüro

Technische Universität Dortmund

Emil-Figge-Str. 66

44227 Dortmund

Tel.: +49 231/ 755-7124

nadine.finke@tu-dortmund.de

www.tu-dortmund.de/f2e

Helena Hartlieb, M.A.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Gleichstellungsbüro

Technische Universität Dortmund

Emil-Figge-Str. 66

44227 Dortmund

Tel.: +49 231/ 755-5456

helena.hartlieb@tu-dortmund.de

<http://www.gleichstellung.tu-dortmund.de>