

10 JAHRE GLEICHSTELLUNG



AN DER HOCHSCHULE RUHR WEST

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINBLICK PROLOG

- 2 Vorwort der Präsidentin
- 3 Vorwort der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

3. RÜCKBLICK CHRONIK

- 21 Meilensteine der Gleichstellungsarbeit

5. ÜBERBLICK SCHAUBILDER

- 32 Studierendenzahlen
- 35 Hochschulpersonal

2. AUGENBLICK PORTRAITS

- 6 Who is who? Momentaufnahme
- 7 Derzeit im Amt
- 8 Interviews

4. SCHARFBlick EIN PROJEKT

- 24 Frauenstudiengang Maschinenbau
- 27 Der Blick des Institutsleiters Maschinenbau

6. AUSBLICK SCHLUSSWORT

- 39 Nachwort der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten





IMPRESSUM

Herausgeberin

Präsidentin der Hochschule Ruhr West
Prof.'in Dr. Susanne Staude

Redaktion

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Birgit Weustermann

Gestaltung

Nina Petri | Kommunikationsdesign

Bildnachweis

Fotos im Einleger: PR-Fotografie Köhring
S. 2: Tamara Ramos Fotografie
S. 3, S. 6: Photodesign Marion Ott
S. 4, S. 36: Christa Lachenmaier Photography
S. 18, S. 30: Zoöey Braun Fotografie
S. 22: PR-Fotografie Köhring
S. 38: Hochschule Ruhr West

Die Bildrechte liegen bei den Bildautor*innen.

Kontakt

Hochschule Ruhr West
Zentrale Gleichstellung

Duisburger Str. 100
45479 Mülheim an der Ruhr

gleichstellung@hs-ruhrwest.de
www.hochschule-ruhr-west.de

Druck

druckhaus köthen

Auflage

1.000

Copyright

Hochschule Ruhr West, 2020

LEGENDE

- DIW** = Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung
- FB** = Fachbereich
- GB** = Gleichstellungsbeauftragte
- MGEPA** = Ministerium für Gesundheit,
Emanzipation, Pflege und Alter
des Landes Nordrhein-Westfalen
- MTV** = Mitarbeiter*in
Technik und Verwaltung
- SHK** = studentische Hilfskraft
- SWS** = Semesterwochenstunden
- WiMi** = wissenschaftliche*r
Mitarbeiter*in
- WS** = Wintersemester

1

EINBLICK PROLOG



2 Vorwort der Präsidentin

3 Vorwort der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

PROF.' IN DR. SUSANNE STAUDE

Präsidentin der Hochschule Ruhr West

Gleichstellung – braucht man das noch? In dieser modernen Hochschule? Können Frauen nicht alles studieren bei uns? Und haben wir nicht eine Präsidentin, Professorinnen, weibliche Führungskräfte und auch eine Dekanin? Ja, haben wir. Aber auch bei uns sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert und in den einzelnen Fachdisziplinen – so ob als Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Professorinnen – tatsächlich manchmal drastisch in der Minderzahl.

Trotzdem bin ich guten Mutes für die HRW. Seit Bestehen der Hochschule haben wir uns für *Gender Equality* eingesetzt und eine hohe Akzeptanz für die Themen der Gleichstellung erreichen können. Wir pflegen eine Kultur der Vielfalt, der Toleranz und des Respekts – gegenüber Ethnien, Geschlechtern, Religionen und Lebensentwürfen.

Die HRW versteht sich als Bildungseinrichtung, wir wollen unseren Studierenden Wissen vermitteln und Haltungen. Beides ist in unseren Augen notwendig, um später im Job und im Leben zu bestehen. Hierfür benötigen wir ein Klima, in dem Wissen und Mut, Dinge auszuprobieren, gut gedeihen können.

Wir brauchen auch die besten Lehrenden, die neben ihrer hohen Fachlichkeit ebenfalls Haltung mitbringen. Wir brauchen Männer, Frauen und Menschen, die sich keinem Geschlecht zuordnen mögen, wir brauchen Vielfalt und Toleranz für Vielfalt. Um als Hochschule erfolgreich zu sein, ist qualitativ hochwertige Lehre und innovative Forschung, die sich aus den unterschiedlichen Perspektiven ihrer Mitglieder generieren, eine Voraussetzung – für eine lebenswerte Gesellschaft und für eine gesunde Welt ebenso.

Gleichstellungsarbeit ist in diesem Kontext eine unverzichtbare Notwendigkeit. Wir dürfen nicht nachlassen, uns weiterhin für eine angemessene Repräsentanz aller Geschlechter in unserer Hochschule einzusetzen. Sie ist die Grundlage für Exzellenz und Zukunftsfähigkeit unserer Institution.



BIRGIT WEUSTERMANN

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und
Referentin für Diversity Management
der Hochschule Ruhr West



10 Jahre Hochschule Ruhr West, das ist ein Moment zum Innehalten. Was haben wir geschafft in der Zeit? Und ist es etwas Besonderes? Haben wir etwas, was uns auszeichnet?

Gleichstellungsarbeit ist gesetzlich verankert. Der Artikel 3 (2) im Grundgesetz verpflichtet den Staat zur Durchsetzung von Gleichberechtigung. Die UN hat *Gender Equality* als fünftes Ziel der Nachhaltigkeitsziele festgeschrieben. In NRW legt das Hochschulgesetz die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und von Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten fest, darüber hinaus regelt das Landesgleichstellungsgesetz NRW die Umsetzung der täglichen Arbeit für Hochschulen und Behörden.

Allen gesetzlichen Grundlagen gemeinsam ist, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Organisation und ihren Mitgliedern beratend zur Seite stehen, die Umsetzung aber durch die Führungskräfte und eigentlich alle Beschäftigten erfolgt.

Gleichstellungsarbeit ist an der HRW auch von Beginn an im Kontext von Diversitätsüberlegungen gesehen worden. Eine Hochschule ist ein Ort der Freiheit der Wissenschaft und der neuen Erkenntnis, dafür braucht sie kritische Reflexion und Diskussion unter Beteiligung vielfältiger Sichtweisen. Menschen in einer Hochschule forschen, lehren und lernen unabhängig von Ländergrenzen und Nationalität – und idealerweise auch unter Einbeziehung aller Geschlechter. Leider belegen alle Statistiken, dass Frauen dabei häufig deutlich unterrepräsentiert sind. Um neue Erkenntnisse zu generieren, braucht es jedoch Anregungen und Fragestellungen aus allen Perspektiven – je nach Alter, Herkunft und Geschlecht werden unterschiedlichste Lebenserfahrungen in Lehre und Forschung eingebracht.

In dieser Broschüre schauen wir auf den Weg der Gleichstellung an der HRW von 2009 bis 2019 und überprüfen, ob und wie der HRW die praktische Umsetzung gelungen ist. Lassen Sie sich überraschen!



2

AUGENBLICK PORTRAITS



- 6 Who is who? Momentaufnahme
- 7 Derzeit im Amt
- 8 Interviews

WHO IS WHO? MOMENTAUFNAHME

Das aktuelle Gleichstellungsteam

Vivian Jeschka-Rohm
Referentin für Diversity Management
und Projekte der Gleichstellung

Jana Lindt
Studentische
Hilfskraft

Birgit Weustermann
Zentrale
Gleichstellungsbeauftragte

Pia Roberta Kuck
Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten



Prof.'in Dr. Sylvia Schädlich
Stellvertretende Zentrale
Gleichstellungsbeauftragte

Andrea Laser
Sachbearbeitung
Gleichstellung

Jaqueline Treuenberg
Familienbüro

DERZEIT IM AMT

Gleichstellungsakteurinnen



INTERVIEWS

Stimmen verschiedener Beteiligter
in der Gleichstellungsarbeit an der
Hochschule Ruhr West

Ulf Bullerdiek

Masterstudent Institut Energiesysteme

Lukas Burs

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Wirtschaftsinstitut

Prof.'in Dr. Sabrina Eimler

Lehrgebiet Human Factors & Gender Studies
Institut Informatik

Dr. Judith Gebhardt

Wissenschaftliche Assistenz
Institut für Maschinenbau

Prof. Dr. Werner Halver

Lehrgebiet Internationale Fragen und Wirtschaftspolitik
Wirtschaftsinstitut

Beatrix Holzer

Koordinatorin für Duales Studium
Servicebereich

Prof. Dr. Felix Meckmann

Lehrgebiet Bauökonomik
Institut für Bauingenieurwesen

Prof.'in Dr. Andrea Ostendorf

Lehrgebiet Naturwissenschaften
Institut für Naturwissenschaften

Liane Trzebiatowski

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Wirtschaftsinstitut

Prof. Dr. Hartmut Ulrich

Lehrgebiet Mathematik, Simulation und Mechatronik
Institut für Maschinenbau

Nadine Zupanc

Assistenz
Institut für Naturwissenschaften

10 JAHRE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

In den vergangenen zehn Jahren ist die Hochschule gewachsen und die Gleichstellungsarbeit musste sich ebenfalls permanent weiterentwickeln. Stellvertretend für die verschiedenen Zielgruppen der Gleichstellung haben wir zehn Kollegen und Kolleginnen, die sich in den letzten Jahren immer wieder in und für Gleichstellungsthemen engagiert haben, zu verschiedenen Aspekten von Gleichstellungsarbeit befragt. Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir noch viel mehr Menschen hätten befragen können – aber das hätte den Rahmen dieser Broschüre gesprengt!

**DAS HAT WAS MIT WERTSCHÄTZUNG,
EMPATHIE UND INNERER HALTUNG
ZU TUN.**

WERTSCHÄTZUNG UND POSITIVER BLICK

Schon im Leitbild von 2011 wurde als Basis für die Zusammenarbeit ein respektvoller Umgang miteinander festgehalten, die Gestaltung einer diskriminierungsfreien Lern- und Arbeitsatmosphäre war von Beginn an im Fokus. Auch die Vermittlung einer weltoffenen und toleranten Haltung und die Unterstützung der Studierenden in ihrer Entwicklung zu mündigen Bürger*innen, die ihre Umwelt verantwortungsvoll mitgestalten können, war vom Start an ein wichtiges Ziel. Warum haben sich nun die Kolleg*innen für die Gleichstellung engagiert?

»Ich finde Gleichstellung hört nicht auf, wenn es um das Verhältnis von Mann und Frau geht. Es geht darüber hinaus, wie grundsätzlich wertschätzend ich mit meinem Gegenüber umgehe. Das hat was mit Wertschätzung, Empathie und innerer Haltung zu tun. Das ist nicht komplett voneinander zu trennen und macht es auch nötig, sein eigenes Verhalten zu hinterfragen. Ich finde es wichtig, dass man durch sein eigenes Rollenverständnis und durch die Selbstwahrnehmung schon darauf achtet, wie man anderen gegenübertritt.«

Lukas Burs

»Mir sind die Themen der Gleichstellung ein Anliegen und ich sage, hoppla warum gibt es das erst im 21. Jahrhundert und nicht vorher? Da steht aber natürlich ein gesellschaftlicher Prozess dahinter. Aber für mich war immer klar, hier an der neuen Hochschule muss die Gleichstellung einen hohen Stellenwert haben, einfach deswegen, weil auch in der Vergangenheit Defizite da waren.« **Werner Halver**

**GERADE IM KONTEXT DER HRW IST
DAS THEMA AUCH NOCHMAL EIN ANDERES
ODER AUCH BESONDERES.
EINFACH WEIL DIE STUDIERENDEN-
SCHAFT RELATIV VIELFÄLTIG IST.**

»Wir müssen von Beginn an mitdenken, dass wir es hier mit Menschen zu tun haben und dass es da nicht nur darum gehen kann, dass nachher jeder einen Stempel auf dem Zeugnis hat. Das finde ich macht die HRW einzigartig und was ich hervorheben würde ist, dass die Personen, die das Thema federführend in der Hand haben oder hatten, im Verlauf der Jahre, die ich hier bin, das auch immer ein Stück weit mit ihrer Persönlichkeit gefüllt haben und das auch leben.«

Lukas Burs

»Es ist spannend, wenn man aus dem technischen Bereich kommt, wo man mit Frauen und den Themen der Gleichstellung eher wenig zu tun hat, weil es ein männerdominierter Bereich ist und sich bestimmte Fragestellungen von Anfang an gar nicht auftun. Wenn man sich dann mit Dingen beschäftigt, die man nicht jeden Tag macht, sondern ein Stück über den Tellerrand guckt und einen Perspektivwechsel vornimmt, ändert sich das. Gleichstellung ist außerdem ein konfliktbehaftetes Feld, mit dem man bei vielen Leuten aneckt. Wenn man sich darüber unterhält, kommt man schnell in kontroverse Diskussionen, die einen aus der Komfortzone herausholen. Das ist eine Herausforderung, an der man persönlich wachsen kann. Es ist eine Form von Persönlichkeitsentwicklung.« **Ulf Bullerdiek**

»Ich finde das Spannende daran ist, dass Gleichstellung den Fokus auf etwas wirft was man im Alltag nicht so wahrnimmt. Weil da einfach ganz viele Kleinigkeiten passieren, die vielleicht schon in jedem drin sind oder so aus Alltagssituationen und aus dem alltäglichen Handeln herauskommen, ohne dass sie böse gemeint sind. Sich damit auseinanderzusetzen, auch ein Stück weit andere Leute zumindest mal anzupieksen und zu sagen, *denk doch mal in die Richtung*, ist meines Erachtens ein ganz wichtiger Punkt, um Bewusstsein zu schaffen. Gerade im Kontext der HRW ist das Thema auch nochmal ein anderes oder auch besonderes. Einfach weil die Studierendenschaft relativ vielfältig ist und weil wir mit den technischen Fächern eine Schiene haben, die sehr durch Männer geprägt ist.

Aber auch in der Wirtschaft, wo oben immer die *Grauen Herren* sitzen. Das fängt bei Hierarchiestufen an und hört dann dabei auf, wie man damit umgeht.« **Lukas Burs**

»Es ist für mich immer eine Herausforderung, mit allen gleich wertschätzend umzugehen. Schon an der Stelle, an der ich bewusst über mein Handeln nachdenke, denke ich, *du bist noch lange nicht da, wo du eigentlich hin willst*. Es dürfte gar kein Thema sein, dass ich bewusst darüber nachdenke. Es sollte mein normales, unbewusstes Handeln sein. Das stimmt mich schon nachdenklich und ärgert mich.« **Hartmut Ulrich**

»Da fällt mir eine Situation während meiner Promotion ein. Ich wurde von einer Arbeitsgruppenleiterin gefragt, was ich später machen möchte. Als ich *Mutter werden* antwortete, hat sie mich gefragt, warum ich dann überhaupt promoviere. Für mich war es kein Widerspruch Mutter und Wissenschaftlerin zu sein. Dies von einer Frau suggeriert zu bekommen, fand ich damals sehr ernüchternd. Ehrlicherweise hätte ich meinen damaligen Job aber tatsächlich nicht mit meiner Vorstellung von Familienleben vereinbaren können. Mit diesem Punkt wird oft noch zu unflexibel umgegangen. Aber vielen Unternehmen ist mittlerweile klar, dass sie auf die Kompetenz ihrer *Führungsmütter* nicht verzichten wollen und etablieren deshalb neue Arbeitsmodelle. Das finde ich begrüßenswert und einen Schritt in die richtige Richtung.« **Judith Gebhardt**

»Hervorheben würde ich den überdurchschnittlich hohen Professorinnenanteil an der HRW sowie generell den hohen Anteil der weiblichen Beschäftigten. Ich finde es auch sehr positiv, dass wir über Lehraufträge Personen, die wegen Familienzeit nicht Vollzeit arbeiten, die Möglichkeit bieten, wieder in den Beruf einzusteigen. Dies ist insbesondere für Frauen, die nach wie vor häufig die Familienarbeit schultern, eine Chance, Selbstvertrauen zu gewinnen und dann auch wieder ins Berufsleben zurückzukehren.« **Andrea Ostendorf**

»Für viele Menschen ist Gleichstellung leider ein rotes Tuch und deshalb wollen sie sich gar nicht damit beschäftigen oder lehnen es sogar ab. Viele fühlen sich von dem Thema unter Druck gesetzt oder wissen gar nicht mehr, wie sie sich verhalten sollen. Ich glaube, dies liegt oft an falschen Vorstellungen und Unwissenheit. Dabei geht es doch darum, ein Miteinander zu schaffen, bei dem alle die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben.« **Judith Gebhardt**

»In den letzten zwei Jahren, hat sich das Thema Gleichstellung nicht nur im Fachbereich 2, sondern auch in allen Fachbereichen mehr integriert. Durch die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten ist das Thema Gleichstellung für die Studenten und Studentinnen sowie für die Mitarbeiter*innen präsenter geworden. Von daher möchte ich diese Arbeit auch gerne weiter vorantreiben.« **Liane Trzebiatowski**

»Meiner Meinung nach ist es sehr wichtig, sich für Gleichstellungsfragen zu engagieren. Gerade Frauen, in der Minderheit auch Männer, die Familienaufgaben übernehmen, bringen auch sehr viel für eine Institution wie eine Hochschule ein. So haben sie über den Tag hinweg vieles zu managen, innerhalb und außerhalb des Berufs, sind also geübt in der Rolle eines Managers oder Managerin. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Menschen, die auch gleichzeitig Familienaufgaben übernehmen, sehr viel punktueller arbeiten, konzentrierter und auch mal schneller. Der Tag hat halt nur 24 Stunden und da gibt es viele Aufgaben, die beackert werden müssen. Daher arbeiten sie vielleicht auch zielgerichteter.« **Beatrix Holzer**

WIR MACHEN GLEICHSTELLUNG NICHT AUS EINER PFLICHT HERAUS, SONDERN AUS DER ÜBERZEUGUNG. UND DAS VON ANFANG AN AUCH IM KONTEXT VON DIVERSITÄTS-ÜBERLEGUNGEN.

**»JA, EHM, UND WAS MACHEN SIE HIER? SIND SIE STUDENTISCHE HILFSKRAFT?«
»NEIN, ICH BIN HIER DIE PROFESSORIN.«**

»Ich habe festgestellt, dass wir seit der Gründung der Hochschule vieles erreicht haben. Insbesondere haben wir viel mehr Professorinnen. Dennoch finde ich, dass wir in der Gleichstellung mehr nach außen repräsentieren müssen und unsere Bekanntheit unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Studierenden zum Ausdruck bringen müssen. Es ist wichtig bekanntzumachen, dass Gleichstellungsarbeit nicht nur auf Frauenthemen ausgelegt ist, sondern auch auf Beratung bei sexueller Belästigung, Diskriminierung und allgemein um den Stellenwert des Menschen. Deswegen richten wir unser Netzwerkfrühstück aus und möchten aufklären und informieren.« **Nadine Zupanc**

»Ich finde es beeindruckend und wirklich erwähnenswert, dass von Anfang an so ein Thema wie *Diversity* an der HRW angegangen wurde. Und nicht nur Gleichstellung, was ja vom Gesetzgeber vorgegeben ist. Wir machen Gleichstellung nicht aus einer Pflicht heraus, sondern aus der Überzeugung. Und das von Anfang an auch im Kontext von Diversitätsüberlegungen. Das finde ich, muss man unserem Gründungspräsidium hoch anrechnen. Und damit ist auch einhergegangen, dass dieses Thema von Anfang an im Rahmen der Hochschulentwicklung immer weiter gefördert wurde. Ich würde auch sagen, viele engagierte Initiativprojekte, die wir anfangs verfolgten, sind jetzt in den Normalbetrieb der Hochschule übergegangen.« **Hartmut Ulrich**

»Man muss dabei Männern und Frauen die Angst nehmen, dass Frauen bevorteilt werden, nur, weil sie Frauen sind. Wir wollen in der Gleichstellungsarbeit Gleichbehandlung erzeugen und nicht Frauen einen Vorteil verschaffen – zumindest ist das nicht mein Bestreben. Es geht letztendlich um Gerechtigkeit.« **Andrea Ostendorf**

AKTUALITÄT VON GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Immer wieder kommt die Frage nach dem Sinn der Gleichstellungsarbeit auf – haben wir nicht schon längst Chancengleichheit erreicht? Junge Frauen empfinden häufig weder Ungleichbehandlung noch Diskriminierung. Ist diese Diskussion also im Zeitalter von Erziehungsurlaub, Teilzeitarbeitsmodellen und Fachkräftemangel nicht längst überholt? Warum sollte eine junge Hochschule dennoch so viel Energie in Gleichstellungsarbeit einfließen lassen?

»Ich habe schon viele diskriminierende Situationen erlebt, wo ich dachte, ich stehe im Wald. Ich hatte einen externen Gast zu Besuch und es war eigentlich klar, dass sie den Termin mit mir hat. Normalerweise informiert man sich, mit wem man einen Termin hat, wenn man diese Person noch nicht kennt. Also stand ich in meinem eigenen Hörsaal und ich wollte der Dame helfen, ihr Equipment anzuschließen und dann sagte sie zu mir: *Ja, ehm, und was machen Sie hier? Sind Sie studentische Hilfskraft?* Und ich: *Nein, ich bin hier die Professorin*. Da fällt natürlich auf, dass die Leute es nicht erwarten in dieser Situation, dass sie eine Person, die nicht ihrem Bild entspricht, antreffen – Professoren müssen alt sein und sind schon mal gar nicht eine Frau.« **Sabrina Eimler**

»Je mehr ich über die Gleichstellungsarbeit erfahren habe, desto klarer ist mir geworden, wie vielschichtig dieses Thema ist. Und genau das finde ich so spannend. Es geht nicht nur darum, wie Frauen und Männer im Vergleich behandelt werden, sondern vor allem um Denkmuster und Rollenbilder. Für das Gehirn ist es schwer, aus gewohnten Denkmustern auszubringen, weil es sich dafür umorganisieren muss. Dies erfordert viel aktive Arbeit und geschieht nicht nebenbei. Je öfter wir z. B. mit *geschlechtsuntypischen* Beispielen konfrontiert werden, desto eher festigt sich auch ein verändertes Rollenbild in unserem Gehirn. Deshalb sind *Role Models* so wichtig. Man kann viel über sich selbst und gesellschaftliche Strukturen lernen. Dabei geht es doch darum, ein Miteinander zu schaffen, bei dem alle die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben. Eine große Herausforderung sehe ich darin, eine Bereitschaft für das Erkennen und Aufbrechen von Rollenbildern zu erhalten.«

Judith Gebhardt

»Ich finde, Sensibilisierung trifft es ganz gut. Geschlechtergerechtigkeit ist ein Anliegen, um das wir uns kümmern müssen, damit die nachfolgenden Generationen es einfacher haben und damit das Geschlechterverhältnis in manchen Berufsfeldern anders verteilt wird. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass jüngere Frauen und Mädchen sich gar nicht einmal so stark diskriminiert fühlen, so dass sie tatsächlich eher das Thema ablehnen und glauben, dass Jungen und Männer eher benachteiligt werden. Ich glaube, man muss in diesem Zusammenhang bei Männern und Frauen das Empfinden wecken, dass Gleichstellung selbstverständlich alle angeht.«

Andrea Ostendorf

EINE GROßE HERAUSFORDERUNG SEHE ICH DARIN, EINE BEREITSCHAFT FÜR DAS ERKENNEN UND AUFBRECHEN VON ROLLENBILDERN ZU ERHALTEN.

ICH GLAUBE, MAN MUSS IN DIESEM ZUSAMMENHANG BEI MÄNNERN UND FRAUEN DAS EMPFINDEN WECKEN, DASS GLEICHSTELLUNG SELBSTVERSTÄNDLICH ALLE ANGEHT.

»Viele Männer sehen oft nicht welche Privilegien sie haben, weil sie nie die Perspektive wechseln mussten. Sie wurden nie gezwungen, nie, weiß ich nicht, aber sind seltener Opfer von Geschlechterdiskriminierung geworden, mehr verdient haben, nie dafür kämpfen mussten. Da wird nie gefragt, es wird nie in Frage gestellt, ob die kompetent sind. Bei Frauen wird erstmal angenommen, dass sie nicht kompetent sind. Das ist etwas, was mich auch irgendwie fasziniert. Die blenden einen Teil einer Realität eines anderen Menschen aus, das machen die gar nicht extra, sondern das ist nicht erfahrbar für sie, das ist ein blinder Fleck.«

Sabrina Eimler

»Ich kann nur raten, wenn sich Frauen mal für Familie entscheiden sollten, das frühzeitig mit ihrem Partner auszuhandeln. Das ist eine ganz entscheidende Komponente. Ich kann nur appellieren, wenn man sich für Kinder entscheidet, auch das weitere Berufsleben partnerschaftlich weiter zu denken. Beispielsweise könnten beide Partner/Elternteile die Arbeitszeit reduzieren und die Familienarbeit genau aufteilen. Ansonsten ist man als Frau wirklich relativ schnell die Gelackmeierte. Man kennt es ja: die meisten Frauen, die Mütter werden, steigen voll aus oder gehen nach kurzer in eine Teilzeitbeschäftigung über, dabei denken viele Frauen überhaupt nicht daran, welche Auswirkungen dies auf ihre spätere Rentenzahlung hat. Auch das Thema Aufstiegschancen ist dabei nicht zu vergessen, hier verbaut man sich schon einmal die eine oder andere Aufstiegschance, wenn man nur Teilzeit arbeiten kann. Das habe ich auch selbst so erlebt. Nicht, dass ich das bereue, ich habe bewusst zwei Kinder bekommen, aber auch mein Mann. Beruflich stehen wir jetzt aber auf sehr unterschiedlichen Positionen, natürlich nicht nur wegen der Familienarbeit, aber sie bremsen schon aus.«

Beatrix Holzer

»Das sind Themen, die mich interessieren, oft auch wirklich aus eigener Erfahrung, weil ich sie selber mal erlebt habe. Ich war mal lange Zeit krank und habe im Rollstuhl gesessen und weiß daher, wie schwierig das ist. Auch weiß ich, wie man sich als Deutscher im Ausland, also als Ausländer im fremden Land fühlt und deswegen bin ich da sensibilisiert und sehe dann Handlungsbedarf hier an der HRW.«

Felix Meckmann

»Spannend ist aus meiner Sicht, Gleichstellung als gesellschaftliche Aufgabe klar zu machen und trotzdem dabei deutlich zu machen, dass es völlig unterschiedliche Sichtweisen, Perspektiven und auch Herangehensweisen von Männern und Frauen im gleichen Beruf geben kann. Das heißt Gleichstellung als Begriff ist missverständlich. Es darf niemals bedeuten, alle sollen gleich sein, sondern die Diversität der Geschlechter, die muss sichergestellt bleiben.«

Werner Halver

»Wenn Männer die Existenz der Gleichstellung oder des Frauenstudiengangs an der HRW hinterfragen, dann ist mein Lieblingsbeispiel: *Stell dir einen frauendominierenden Studiengang vor und du als Mann gehst zu einer Veranstaltung hin, du bist der einzige Mann und in dem Hörsaal sind 300 Frauen – hast du darauf Lust?* Als Reaktion fangen meine männlichen Kommilitonen an darüber nachzudenken und die Situation zu verstehen. Ansonsten wird das Gefühl vermittelt, es wird nur was für Frauen gemacht und, dass Gleichstellung gar nicht wirklich gebraucht wird.«

Ulf Bullerdiek

»Vor allem beim Thema Frauenanteil im Maschinenbau bin ich bereit, mich zu engagieren. Ich habe auch die Entwicklung des Frauenstudiengangs begleitet und das ist für mich so ein Schwerpunkt, zu schauen, dass die Proportionen, die wir in der Bevölkerung haben, sich in der Studierendenlandschaft an der HRW etwa wiederfinden. In der Hinsicht möchte ich unterstützend tätig sein.«

Hartmut Ulrich

»Mittlerweile bin ich seit knapp zwei Jahren Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte im Wirtschaftsinstitut und was mich besonders motiviert ist dieser Aha-Effekt, der mit dieser Arbeit ausgelöst wird. Dies geschieht zum Beispiel bei den von uns organisierten Netzwerktreffen, bei denen sich Studentinnen formlos zum Frühstück treffen, hier geht es darum andere Studentinnen kennenzulernen und sich zu vernetzen und mit der jeweiligen Gastperson auszutauschen. Die wenigsten der Teilnehmerinnen haben sich im Vorfeld mit dem Thema Gleichstellung befasst. Durch diese Treffen bekommen sie einen anderen Blickwinkel, auch und insbesondere im Hinblick auf ihre spätere Karriere. Wir bieten Vorträge zum Thema Bewerbungsmanagement an, um insbesondere Frauen auf Bewerbungsverfahren und Selbstmanagement vorzubereiten. Unser Ziel ist es, diese Stereotypen von traditionellen Frauen- und Männerberufen aufzubrechen.«

Liane Trzebiatowski

»Gerade Frauen in technischen Studiengängen haben kaum bis gar kein Verständnis für Gleichstellung unter Studierenden, weil sie sich selbst bewusst für diese Studiengänge entschieden haben. Sie machen das nicht aus Gleichstellungs- oder ideologischen Gedanken. Sie sehen das Problem der Gleichstellung nicht, sie fühlen sich in der Umgebung mit einem hohen Männeranteil wohl. Aus Sicht der Studierenden müssen wir was tun, dass mehr Frauen sich technischen Themen und Berufsmöglichkeiten gegenüber öffnen, damit Männer nicht das Gefühl haben, dass ihnen etwas weggenommen wird, wenn immer nur der Frauenanteil im Fokus steht und dafür Maßnahmen gefahren werden.«

Ulf Bullerdiek

AHA-EFFEKT

»Meine Studentinnen sagen ja auch, *wir sind doch gleichgestellt. Was ist das Problem? Was willst du von uns? Uns geht es doch gut.* Wenn ich dann eine Rückmeldung aus dem Praxissemester bekomme, stellen sie fest: *Ja, du hattest Recht.* Sie machen erst später diese Erfahrung. Also muss man vorher eingreifen. Wir können ganz viele Mechanismen beobachten, die man tatsächlich wie in einem Lehrbuch wiederfindet. In der Psychologie sind zahlreiche Mechanismen beschrieben, die sich weiterhin genauso abspielen. Zum Beispiel, wenn sich eine Frau bewirbt und man dann mitbekommt, sie könnte ein Kind haben oder sie ist schwanger, und so weiter. Dann sagt man, naja gut, dann kann die ja nicht leistungsfähig sein und man entscheidet sich beim Bewerbungsverfahren gegen sie. Aber wenn du als Mann ein Kind bekommst, dann fragt hinterher auch keiner, ob du leistungsfähig bist oder nicht. Das finde ich extrem spannend an dieser Sache. Dass die Leute das nicht extra machen und dass das einfach sehr tief verwurzelte, psychologische Mechanismen sind, die man aber aufbrechen kann, wenn man weiß wie. Man muss es nur angehen.« [Sabrina Eimler](#)

FORMEN DER BENACHTEILIGUNG

An Stelle der bisher schon bekannten Muster von Diskriminierung treten auch weitere Faktoren auf, die eine Benachteiligung, nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch im gesamtgesellschaftlichen und kulturellen Kontext verstärken. Eine Hochschule, als Institution des Austausches, ein Ort des freien Denkens und des Ausprobierens, kann hier aber aktiv gegensteuern. Trotzdem ist auch bei uns noch viel zu tun.

»Ich unterrichte Fächer, wie Arbeitstechnik und Sozialkompetenz und die Studierenden wissen auch, dass ich sehr viel Gruppenarbeit mache und versuche sie in neue Konstellationen zu bringen, damit sie gezwungen sind, nicht immer mit ihren Best Buddys zusammen zu arbeiten. Da gibt es sonst den Tisch der Deutschen, dann gibt es den Tisch der Türken und denjenigen, die nicht zu den anderen zwei Gruppen gehören. Da müssen wir Lehrenden schon intensiv daran arbeiten, dass es zu einer Mischung kommt. Der Wunsch ist, dass es aus so einer Konstellation heraus eine neue Gruppenbildung gibt und dass das dann als normal wahrgenommen wird. Diese Kompetenz brauchen sie später im Job. Ich kann mir meine Arbeitskollegen oder Kunden auch nicht ausuchen.« [Felix Meckmann](#)

TABUTHEMA

DISKRIMINIERUNG IST EIN TABUTHEMA. GESCHLECHT IST KOMPONENTE IM DISKRIMINIERUNGSDISKURS.

WIR KÖNNEN GANZ VIELE MECHANISMEN BEOBACHTEN, DIE MAN TATSÄCHLICH WIE IN EINEM LEHRBUCH WIEDERFINDET. IN DER PSYCHOLOGIE SIND ZAHLREICHE MECHANISMEN BESCHRIEBEN, DIE SICH WEITERHIN GENAUSO ABSPIELEN.

»Wenn ich dann mit den Kollegen vom Maschinenbau spreche und dann höre, dass da bei irgendwelchen Praktika die Herren dann da an der Technik rumdoktern und die Frauen an dem Protokoll schreiben, dann denkt man so, ja das ist jetzt irgendwie Struktur von 1960, die Vorzimmerdame die mit tippt. Was aber auch nicht so offensichtlich ist, dass es in der BWL auch so ist, dass wenn eine Gruppenarbeit gemacht wird und es soll ein Plakat erstellt werden, dann sind es immer die Frauen, die dann schreiben. Das ist vielleicht gar nicht böswillig und einige sagen: *wenn ich das Plakat beschrifte, könnte das keiner lesen.* Auf der anderen Seite ist das natürlich auch eine Zuschreibung. Da irgendwie noch stärker die Studierenden abzuholen und zu sagen: *Guck mal, ihr werdet hier nicht nur fachlich ausgebildet und geht dann in die Wirtschaft und könnt dann Brücken bauen, Controlling Systeme erstellen, sondern ihr seid auch mündige Bürger, die ein Bewusstsein dafür haben, wo zwischenmenschliche Probleme liegen können und diese zu umgehen.* Das sind Punkte, die wichtig sind.« [Lukas Burs](#)

»Männer zahlen normalerweise den Unterhalt bei einer Scheidung. Warum? Nicht weil sie Männer sind, sondern weil sie diejenigen sind, die typischerweise mehr Geld verdienen. Und es ist nun mal so, dass in dieser Gesellschaft das sehr stark mit dem Geschlecht zusammenfällt, obwohl es das nicht müsste. Und wenn wir uns alle darum bemühen, dass es Gleichstellung gibt, dann müsste sich auch niemand mehr darüber beschweren, dass Männer den Unterhalt bezahlen müssen. Dann würde einfach die stärkere Person, der schwächeren Person, finanziell gesehen, das bezahlen. Dann wäre es ausgewogen.« [Sabrina Eimler](#)

»Ich empfinde es zurzeit als sehr extrem, dass die alten Rollen schon bei den Kindern bedient werden. Wir haben da letztes Mal in der Gleichstellungskommissionsitzung drüber gesprochen. Zum Beispiel Lego-Technik gibt es nur mit für Jungen interessante Themen. Die könnten auch irgendwas für Mädchen mache. Auch in den Büchern sind es wieder diese alten Rollen. Die Kinder bekommen gar nichts anderes mehr angeboten. Jungs werden immer noch ausgelacht, wenn sie mit einer Puppe unter dem Arm durch die Straße laufen. In der Schule ist das auch so. Die kleinen Mädchen sind lieb und brav und kriegen dann eine bessere Note als die Rabauken-Jungs. Das möchte ich gerne anders vermitteln.« [Nadine Zupanc](#)

»Diskriminierung ist ein Tabuthema. Geschlecht ist Komponente im Diskriminierungsdiskurs. Frauen haben das Gefühl, bestimmte Dinge nicht sagen zu können, wenn sie ihnen auffallen oder davon betroffen sind, da sie das Gefühl haben, dass sie erstens nicht ernst genommen werden und es zweitens als frauentypisches Problem abgetan wird. Der gesamtgesellschaftliche Umgang mit dem Thema Diskriminierung vermittelt in vielen Punkten den Täterschutz und nicht den Opferschutz.« [Ulf Bullerdiel](#)

»Was mich total ärgert ist, dass Frauen ganz anders ticken als Männer. Zum Beispiel sind die Jungs ja häufig stinkend faul, sie kommen kaum zur Vorlesung, dann haben die Mädels schön sauber mitgeschrieben und die Jungs besorgen sich oft nur ihre Mitschriften und schreiben dann die Klausur mit und bestehen auch noch. Ja, und die Mädels haben die Klausur nicht mitgeschrieben, weil sie sich nicht gut genug vorbereitet fühlen. Das finde ich wirklich schade. Ich würde die am liebsten anrufen und ihnen sagen: *Komm sofort hierher und schreib mit!*« [Felix Meckmann](#)

»Studierende gehen mittlerweile teilweise sehr subtil diskriminierend miteinander um. Das ist eine geschlechterspezifische Sache, aber es ist auch eine religiös-ethnisch bedingte Sache.« [Werner Halver](#)

»Bei der letzten Veranstaltung habe ich Bilder gemacht. Einfach so. Irgendeiner von uns macht halt immer Bilder. Ich habe Bilder gemacht mit einer Kamera. Dann kriegte ich nur von irgendeinem eine Visitenkarte in die Hand gedrückt mit der, doch vehementen Aufforderung, die Bilder zeitig zu schicken. Und das ist so. Ich fühle mich da schon diskriminiert, weil das würde bei männlichen Professoren niemand machen.« [Sabrina Eimler](#)

»Ich würde mir wünschen, dass mehr auf die Belange von Teilzeitbeschäftigten eingegangen wird. Insbesondere, wenn familiäre Verpflichtungen im Spiel sind. Das ist ein bisschen schwierig, wenn Veranstaltungen oder Sitzungen am späteren Nachmittag liegen. So haben die meisten Kinderbetreuungseinrichtungen und auch der offene Ganztags an den Grundschulen in unserer Region bis maximal 16:00 Uhr geöffnet. Wie soll man das dann schaffen, wenn Sitzungstermine bis 17:00 oder 18:00 Uhr, manchmal auch länger, andauern? Die Kinder müssen ja abgeholt werden. Was das Thema Vereinbarkeit von Familie & Beruf angeht, gibt es noch Spiel nach oben, auch für uns als Hochschule.« [Beatrix Holzer](#)

»Man hatte keine Chance als FH-Absolvent irgendwo eine Promotionsstelle zu kriegen. Deswegen habe ich mich im Ausland beworben. Ich habe in Österreich, in Graz promoviert, hatte damals von Innsbruck, Wien und von Graz eine Zusage. Ich habe ein Research Proposal zu meinem Thema, was ich gerne bearbeiten wollte, hingeschickt und alle drei Hochschule haben sofort zugesagt. In Deutschland habe ich 10 Hochschulen angefragt und alle haben abgesagt. Das mal zum Thema Diskriminierung.« [Felix Meckmann](#)

**ÜBERZEUGEN, AUCH IM PRIVATEN,
IM BEKANNTENKREIS. WIRKLICH
ERKLÄREN, WAS DAHINTER STECKT.**

WAS KÖNNEN WIR IN ZUKUNFT ANPACKEN?

Jedes Jahr kommen neue Studierende an die Hochschule, die Bildungsforschung klassifiziert alle Jahre neue Studierendengruppen, zurzeit sind wir bei *Generation Z*. Verändert das die Gleichstellungsarbeit? Was ist in den nächsten Jahren zu tun?

»Also, was kann man machen? Ich habe die Erfahrung gemacht, dass wenn man erklärt, insbesondere den männlichen Studierenden, dass sie selber gar keinen Nachteil haben, wenn man Frauen etwas mehr fördert, und es den Leuten durch eine Perspektivübernahme erfahrbar macht, dann sind sie erstmal ungläubig und sagen *Ja, was? Es kann doch nicht sein, dass das so ist*. Dann fangen sie aber an, Dinge zu beobachten. Das funktioniert sehr gut, also, Empathie zu entwickeln, Perspektivübernahme zu fördern und eben nicht hinzugehen und zu sagen: *So, du musst das hier jetzt lesen, weil das ist gut und wir wollen das jetzt so*. Das produziert nur Reaktanz, dieses *Ich will das nicht und das soll weggehen*. Und dann kann man mit der Aufklärungsarbeit beginnen, Vorurteile mit Fakten entkräften und bestehende Situationen ändern, indem man den Leuten dann wirklich positive Möglichkeiten aufzeigt.« [Sabrina Eimler](#)

»Eine zukünftige Herausforderung an der HRW sollte es sein, bei der jüngeren Generation das Bewusstsein zu schärfen, durchaus auch frauentypische Studiengänge und Berufe anzustreben. Meine Fächer, Physik und Mathematik, stellen einen wichtigen Ansatzpunkt dafür dar, um Studierende und anzuwerbende Schüler*innen für technische und naturwissenschaftliche Fächer zu begeistern.« [Andrea Ostendorf](#)

»Die zentrale Frage für die zukünftige Herausforderung an der HRW wird es sein, ob es uns gelingt Berufsfelder, die hauptsächlich männlich besetzt sind, auch für Frauen zu öffnen. Ich finde, Geschlechterbalance formt die Wahrnehmung auf Rollenbilder – an der Hochschule, im Berufsleben und im gesellschaftlichen Umgang miteinander.« [Werner Halver](#)

»Eine wesentliche Entwicklung, die ich mir noch wünschen würde, wäre eine stärkere Mischung in den Führungsebenen der Dezentrate, so wie wir es bereits im Präsidium haben. Bis heute haben wir noch keine weibliche Dezentrentin. Und ich denke, man könnte sich besser ergänzen.« [Nadine Zupanc](#)

»Und dann aber auch, ganz wichtig, den Rahmen zu schaffen, dass das nicht toleriert wird, wenn es passiert. Also wenn Leute diskriminiert werden oder wenn immer wieder etwas passiert, wo Leute degradiert werden usw. Dass man dann einfach sagt: *Hey, es gibt eine Zero Tolerance dafür. Dass ist jetzt hier passiert. Es darf nicht ein einziges, weiteres Mal vorkommen*. Und da auch sehr entschieden und kollektiv vorzugehen.« [Sabrina Eimler](#)

»Es ist natürlich sehr positiv, dass wir das Thema Geschlechtergerechtigkeit von Beginn an aufgenommen haben. Die HRW und das Präsidium standen dem Thema immer sehr offen gegenüber und haben auch gegenwärtig eine hohe Wertschätzung für den Themenbereich. Was das Thema inhaltlich angeht, denke ich, sind wir auf einem sehr guten Weg. Was mir nicht so gut gefällt, ist die Fokussierung auf Formales. Das kann ich im Sinne eines Aufholprozesses verstehen, aber was ich wichtiger finde, ist es die Lebenswirklichkeit abzubilden und inhaltlich anzupassen.« [Werner Halver](#)

»Überzeugen, auch im Privaten, im Bekanntenkreis. Wirklich erklären, was dahinter steckt. *Das sind die komischen Frauen, die mit aller Macht an die Macht wollen und die Frauenquote erfüllen wollen*. Ja, ich finde die Stellung der Gleichstellung könnte an der HRW noch mehr präsent sein, gewürdigt werden von den Höheren, dass es einfach normal wird, dass die Gleichstellung dabei ist.« [Nadine Zupanc](#)

»Vorleben, das Gute selbst tun und hoffen, dass es ansteckend ist.« [Hartmut Ulrich](#)

In den vergangenen 10 Jahren der Gleichstellungsarbeit haben sich zahlreiche Beteiligte der HRW mit großem Eifer eingebracht und arbeiten tatkräftig daran, dass unsere Hochschule weiterhin eine Institution des freien Diskurses, des Lernens und Arbeitens für alle Geschlechter bleibt. Nach wie vor sind die Handlungsfelder der Gleichstellung jedoch unverändert – Frauen unterschätzen häufig ihr Potential und Männer haben oft keine Erfahrung mit Ungleichbehandlung und diskriminierendem Verhalten, da sie statistisch gesehen seltener davon betroffen sind.

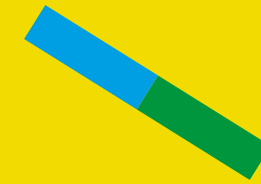
POTENTIAL

UND DANN KANN MAN MIT DER AUFKLÄRUNGSARBEIT BEGINNEN, VORURTEILE MIT FAKTEN ENTKRÄFTEN UND BESTEHENDE SITUATIONEN ÄNDERN, INDEM MAN DEN LEUTEN DANN WIRKLICH POSITIVE MÖGLICHKEITEN AUFZEIGT.



3

RÜCKBLICK CHRONIK



21 Meilensteine der Gleichstellungsarbeit

MEILENSTEINE DER
GLEICHSTELLUNGSARBEIT

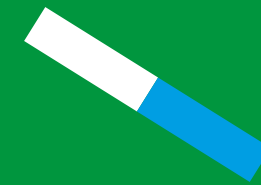
FÖRDERPROGRAMME BERATUNG DIVERSITY INKLUSION ANTI-DISKRIMINIERUNG
ABBAU VON VORURTEILEN UNTERSTÜTZUNG GENDERSENSIBILITÄT FAIRNESS
VIelfalt GLEICHSTELLUNG MENSCHLICHKEIT GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE
BILDUNGSGERECHTIGKEIT CHANCENGLEICHHEIT MIGRATIONSHINTERGRUND
FÖRDERPROGRAMME DIVERSITY BERATUNG ANTI-DISKRIMINIERUNG INKLUSION
BILDUNGSGERECHTIGKEIT CHANCENGLEICHHEIT MIGRATIONSHINTERGRUND
ABBAU VON VORURTEILEN UNTERSTÜTZUNG GENDERSENSIBILITÄT FAIRNESS
FÖRDERPROGRAMME DIVERSITY BERATUNG INKLUSION ANTI-DISKRIMINIERUNG
VIelfalt GLEICHSTELLUNG MENSCHLICHKEIT GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE
ABBAU VON VORURTEILEN UNTERSTÜTZUNG GENDERSENSIBILITÄT FAIRNESS
BILDUNGSGERECHTIGKEIT CHANCENGLEICHHEIT MIGRATIONSHINTERGRUND
FÖRDERPROGRAMME DIVERSITY BERATUNG INKLUSION ANTI-DISKRIMINIERUNG
VIelfalt GLEICHSTELLUNG MENSCHLICHKEIT GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE
FÖRDERPROGRAMME DIVERSITY BERATUNG INKLUSION ANTI-DISKRIMINIERUNG
ABBAU VON VORURTEILEN UNTERSTÜTZUNG GENDERSENSIBILITÄT FAIRNESS
BILDUNGSGERECHTIGKEIT CHANCENGLEICHHEIT MIGRATIONSHINTERGRUND
VIelfalt GLEICHSTELLUNG MENSCHLICHKEIT GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE
FÖRDERPROGRAMME BERATUNG DIVERSITY INKLUSION ANTI-DISKRIMINIERUNG
BILDUNGSGERECHTIGKEIT MIGRATIONSHINTERGRUND CHANCENGLEICHHEIT
ABBAU VON VORURTEILEN UNTERSTÜTZUNG FAIRNESS GENDERSENSIBILITÄT
VIelfalt GLEICHSTELLUNG MENSCHLICHKEIT GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE
ANTI-DISKRIMINIERUNG FÖRDERPROGRAMME DIVERSITY BERATUNG INKLUSION
ABBAU VON VORURTEILEN UNTERSTÜTZUNG GENDERSENSIBILITÄT FAIRNESS
VIelfalt GLEICHSTELLUNG GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE MENSCHLICHKEIT
BILDUNGSGERECHTIGKEIT CHANCENGLEICHHEIT MIGRATIONSHINTERGRUND
ABBAU VON VORURTEILEN GENDERSENSIBILITÄT UNTERSTÜTZUNG FAIRNESS
FÖRDERPROGRAMME DIVERSITY BERATUNG INKLUSION ANTI-DISKRIMINIERUNG

Beitrag von Katja Markewitz, 3. Platz des Wettbewerbs der Gleichstellung der Hochschule Ruhr West, 2019



4

SCHARFBlick EIN PROJEKT



- 24 Frauenstudiengang Maschinenbau
- 27 Der Blick des Institutsleiters Maschinenbau

FRAUENSTUDIENGANG MASCHINENBAU

Doppelinterview mit Prof. Dr. Markus Schneider und Prof.'in Dr. Alexandra Dorschu

Prof. Dr. Markus Schneider war der erste Dekan des Instituts Maschinenbau. Unter seiner Leitung startete der Studiengang Maschinenbau zum WS 2009/10. Ein mono-educativer Studiengang – also ein Studiengang nur für Frauen – war damals kein Thema. Auch Überlegungen zur Geschlechterverteilung in diesem ersten Studiengang der HRW waren nicht prioritär. Ganz anders war der Start von Prof.'in Dr. Alexandra Dorschu neun Jahre später – sie ist verantwortlich für den Frauenstudien- gang Maschinenbau der HRW.

Im Wintersemester 2018/19 startete der mono-educative Studiengang Maschinenbau an der HRW. Eine Trennung nach Geschlechtern im 21. Jahrhundert – ist das zeitgemäß? Haben Frauen nicht über 100 Jahre dafür gekämpft, gemeinsam mit Männern unterrichtet zu werden? Nach wie vor ist es ein viel diskutiertes Thema, dennoch ist die HRW von ihrem Frauenstudien- gang überzeugt.

Das Modell sieht vor, dass die Studentinnen des mono- edukativen Maschinenbaustudiengangs nur in den ersten vier Semestern unter sich studieren. Ab dem fünften Semester werden die beiden Studiengänge Maschinenbau zusammengeführt. Studien- und Prüfungsinhalte sind identisch. Es gilt, den Maschinenbau als Fachrichtung für Frauen zugänglicher zu gestalten, um auf diese Weise mehr Frauen für technische Studiengänge zu gewinnen, da der Frauenanteil in den sogenannten MINT-Studien- gängen weiterhin gering ist.

Zunächst soll der allgemeine Frauenanteil am Institut für Maschinenbau, heute unter zehn Prozent, deutlich ange- hoben werden. Ab einem Frauenanteil von 30 Prozent geht die Forschung davon aus, dass ein kultureller Wandel innerhalb einer homogenen Gruppe eintritt und sich daraus ein nachhaltig geändertes Miteinander entwickelt. Unter diesem Aspekt wäre es wünschenswert, wenn sich zukünftig mehr Frauen für ein Maschinenbaustudium entscheiden und es ebenso selbstverständlich wird, wie bei Männern mit diesem Studienwunsch.

WELCHE ÜBERLEGUNGEN HATTEN SIE 2009, ALS SIE DEN STUDIENGANG IN DER NEU GEGRÜNDETEN HOCHSCHULE AUFGESETZT HABEN? WAS HABEN SIE SICH GEDACHT, WAS MUSSTE ALLES BERÜCKSICHTIGT WERDEN?

Markus Schneider »Wir hatten damals, durch den Antrag als MINT-Hochschule, auch schon Institute vordefiniert, eins davon war Maschinenbau. Damit war auch ein Studien- gang Maschinenbau gesetzt, sogar die ersten Schwerpunkte standen schon fest. Die Studierenden waren bereits ein- geschrieben. Es ging Mitte September los, dort starteten 44 Erstsemester und diese mussten natürlich auch ein Curriculum haben.«

NACH WELCHEN GESICHTSPUNKTEN HABEN SIE DAS CURRICULUM ENT- WICKELT, WAS WAREN DIE SCHWER- PUNKTE?

Markus Schneider »Gesetzte Schwerpunkte waren: Fahr- zeugtechnik und Maschinenbauinformatik. Zudem haben wir uns umgesehen, welche Industrieunternehmen mit welchen Schwerpunkten hier in der Umgebung tätig sind. Ich bin von Hause aus Produktionstechniker und wenn wir etwas in Mülheim haben, dann ist es Produktionstechnik! Auf diese Weise haben wir dann Zug um Zug auch den Schwerpunkt Produktionstechnik aufgebaut.«

WIE WAR ES NUN MIT DEM MONO- EDUKATIVEN ANGEBOT? WAS WAREN HIER DIE ÜBERLEGUNGEN?

Alexandra Dorschu »Wir wollten ganz gezielt die Frauen ansprechen. Die Idee bestand darin, Rahmenbedingungen zu schaffen, die für Frauen ein attraktiveres Studierumfeld bieten. Wir haben zuvor in Umfragen festgestellt, dass viele nicht die einzige Frau unter Männern sein wollten. Uns ist es ebenso wichtig, die Vielfältigkeit und Modernität des Maschinenbaus aufzuzeigen, um viele Frauen nachhaltig dafür begeistern zu können. Darüber hinaus haben wir auch über neue Studienrichtungen, wie zum Beispiel Leichtbau/ Bionik nachgedacht. Eine Alternative zur Fahrzeugtechnik, die den Aspekt der Gesellschaft und Umwelt betont. Wir haben auch die Wahlmodulkataloge deutlich geöffnet. So können auch Fachrichtungen wie Energie- und Umwelt- technik angeboten werden. Dadurch stellen wir uns deutlich breiter und flexibler auf.«

FINDEN DIE MÄNNER DAS AUCH SPANNEND?

Alexandra Dorschu »Es gibt natürlich einige, die mit einer klaren Vorstellung zu uns kommen. Aber es gibt eben auch einen Teil, der noch keine klaren Vorstellungen von den Dis- ziplinen des Maschinenbaus hat. Viele verbinden tatsächlich in erster Linie die Fahrzeugtechnik mit Maschinenbau.«

Markus Schneider »Ja, das glaube ich auch. Fahrzeug- technik ist und bleibt ein attraktives Themengebiet. Ich denke aber auch, dass wir uns durch das breitere Angebot sicherlich insgesamt flexibler und zukunftsgerichteter aufstellen.«

Alexandra Dorschu »Wir erweitern durch die zusätzlichen Inhalte unser Angebot. So gestalten wir den Maschinenbau abwechslungsreicher und dynamischer, unabhängig von einer ko- oder eben mono-educativen Studienvariante.«

GIBT ES ERKENNTNISSE FÜR DIE STUDIERENDENWERBUNG FÜR DEN GEMISCHTEN STUDIENGANG, DIE SICH AUS DER GESCHLECHTER- BETRACHTUNG ERGEBEN HAT?

Alexandra Dorschu »Da haben wir eine Menge gelernt. Wir haben uns vor allem damit beschäftigt, wie wir uns attraktiv machen und die Studienbedingungen dementspre- chend umsetzen können. Dabei haben wir auch gemerkt, wie schwierig es ist, überhaupt an die Zielgruppe heran zu kommen. Wir haben festgestellt, dass wir beim grundlegen- den Verständnis anfangen müssen, also was der Maschinen- bau eigentlich ist und was er zu bieten hat. Genau dort ist viel Potenzial vorhanden, welches eben nicht nur für Frauen interessant ist, sondern auch für Männer – ganz im Sinne der Gleichberechtigung – alle möglichen neuen Zielgruppen erschließen – für beide Studiengänge. Das macht uns im Wettbewerb um neue Studierende auch anderen Hochschulen gegenüber attraktiv.«

Aus der Geschlechterforschung ist bekannt, dass Frauen sich dann für einen technischen Studiengang entscheiden, wenn sie eine gesellschaftliche Relevanz in den Inhalten erkennen oder der Studiengang eine soziale Komponente beinhaltet bzw. sich mit Menschen befasst. Mit der Ausweitung des Angebotes setzt der Frauenstudiengang somit die aktuellen Forschungsergebnisse zum Wohle aller Geschlechter um.

Entgegen der Kritik geht es bei dem geschlechtergetrennten Studiengang nicht darum, Studentinnen von ihren männlichen Kommilitonen zu trennen, sondern es geht vielmehr um die Fragestellung, wie die Lernbedingungen von Frauen und Männern verbessert werden können. Dabei erläutert die Forschung, dass sich das Verhalten zwischen Männern und Frauen, insbesondere im technischen Bereich, stark unterscheidet. Während Männer bei einem Versuchsaufbau gleich los werkeln, gehen Frauen deutlich verhaltener und theoriegeleiteter vor. Darüber hinaus fühlen sich Frauen in männerlastigen Gruppen immer im Fokus und fallen als Minderheit in technischen Studiengängen auf, was sie häufig hemmt. Außerdem soll die studentische Vernetzung der Frauen untereinander im mono-educativen Studiengang gestärkt werden.

STIMMT ES, DASS SICH DER MASCHINENBAU IN DEN LETZTEN 10 JAHREN VERÄNDERT HAT?

Alexandra Dorschu »Ich glaube, dass sich der Maschinenbau sehr stark geändert hat. Ich bin mir aber tatsächlich nicht sicher, ob das in den Köpfen unserer Studierenden schon so angekommen ist. Zumindest hatte ich bei den Schulbesuchen das Gefühl, dass dort noch größtenteils sehr konservative Bilder vom Maschinenbau vorherrschen. Das ist auch eine unserer Aufgaben für die Zukunft, zu zeigen, wie modern, digitalisiert und anschlussfähig Maschinenbau eigentlich ist. Wir haben in den Schulen die Erfahrung gemacht, dass

gesagt wurde: *Hätten wir gewusst, dass das Maschinenbau ist, dann hätten wir uns vielleicht sogar noch umentschieden.* Das waren sowohl Frauen als auch Männer. Geschlechtertechnisch gab es keinerlei Unterschiede.«

Markus Schneider »Der Maschinenbau gilt häufig als sehr konservativ, so entsteht vielleicht das Bild in den Köpfen. Tatsächlich hat sich aber in der Industrie selbst das Bild nicht geändert, es war immer schon ein sehr vielfältiges und dynamisches Umfeld, indem man sich dann auch spezialisieren kann. Inhaltlich beschäftigen wir uns aber inzwischen mit vielen neuen Themen. Es sind viele neue Herausforderungen hinzugekommen, so zum Beispiel die Digitalisierung. Diese verschiedenen Ausrichtungen kennen die Studierenden häufig nicht. Da müssen wir auch unsere Arbeit leisten.«

Heute zählt der aktive Austausch im Team und zwischen Auftragnehmer*in und Auftraggeber*innen deutlich mehr. So nehmen die Anforderungen an die überfachlichen Fähigkeiten stark zu (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung/DIW 2015). Der gestiegene Bedarf an interdisziplinären und kommunikativen Anteilen in der Ausbildung spielt somit den Frauen zumindest insoweit zu, dass ihnen noch immer die besseren kommunikativen Fähigkeiten zugeschrieben werden.

Alexandra Dorschu »Es müsste eigentlich eine groß angelegte Kampagne, auch vom Bund geben, welche die Studiengänge der Ingenieurwissenschaften insgesamt bekannter und populärer macht. Als kleine Hochschule versuchen wir das in unserem Rahmen natürlich kontinuierlich.«

Markus Schneider »Daher glaube ich, dass wir mit unserer Hochschule eine gute Strategie gefunden haben, indem wir versuchen, eine weitere Zielgruppe für den Maschinenbau zu erschließen. Aber noch wichtiger ist für mich die Heterogenität des Studiengangs. Insgesamt sehe ich uns auf einem hervorragenden Weg.«

DER BLICK DES INSTITUTSLEITERS MASCHINENBAU

Interview mit Prof. Dr. Joachim Friedhoff

Prof. Dr. Joachim Friedhoff ist als Institutsleiter unter anderem verantwortlich für die Entwicklung der Studiengänge und erschließt mit dem mono-educativen Angebot für Frauen einen neuen Markt für die HRW. Dabei ist in alle Richtungen Überzeugungsarbeit zu leisten, um durch steten Diskurs Kritik und Vorurteile abzubauen – zwingend notwendig ist daher eine eigene Haltung.

EIN FRAUENSTUDIENGANG IST ETWAS SEHR BESONDERES UND AUCH ETWAS SEHR KONTROVERSES. WAS SIND DIE BEWEGGRÜNDE, UM ALS INSTITUTSLEITUNG EINEN FRAUENSTUDIENGANG AUFZUSETZEN?

Joachim Friedhoff »Aus der Perspektive des Institutsleiters war zuerst zu klären, ob ein Frauenstudiengang nur eine verrückte Idee ist oder ob es einen echten Bedarf und Akzeptanz dafür gibt. Das haben wir in der ersten Phase bei den Industrieunternehmen abgefragt. Wir haben dann sehr positive Signale bekommen: Uns wurde aus der Industrie geschil- dert, dass es eine große Nachfrage nach Ingenieurinnen gibt, um wegzukommen vom Bild des klassischen, männerdominierten Maschinenbaus und es gab auch die Rückmel- dung, dass ein Frauenstudiengang akzeptiert wird, wenn wir es schaffen, über diesen Weg mehr Ingenieurinnen in den Beruf zu kriegen. Darüber hinaus habe ich aber auch meine ganz persönliche Motivation gehabt – die klassischen Rollen- klischees aus den Köpfen zu verbannen, das wäre mein Ideal. Das kommt aus meiner persönlichen Geschichte heraus, dass ich dazu einen Beitrag leisten möchte und ich gedacht habe, wenn wir das tun, dann tun wir das mit voller Wucht!«

»Ob der Weg der Richtige ist, konnten wir auch nicht beur- teilen. Mehr Ingenieur*innen brauchen wir auf jeden Fall. Dann sind wir gestartet und haben Glück gehabt, dass wir mit Alexandra Dorschu eine Studiengangsleiterin gewonnen haben, die das Projekt nochmal viel intensiver vorantreibt. Es war auch ein Risiko, eine Physikdidaktikerin zu berufen, aber das ist ein Investment. Wir haben natürlich auch massive Diskussionen im Institut geführt, ob das der richtige Weg ist. So etwas muss eine Teamentscheidung sein. Alle haben aber gesagt, *wir gehen den Weg zusammen*. Das Commitment habe ich von jedem.«

AKZEPTANZ

Jede Studentin, die sich in den mono-edukativen Studiengang einschreibt, erhöht die absolute Anzahl von Studentinnen im Institut. Aus der Forschung ist bekannt, dass heterogene Gruppen innovativer sind als homogene, sie bereichern mit ihren unterschiedlichen Perspektiven die tägliche Arbeit und in einer Hochschule, insbesondere die Forschungsinteressen. Nicht zuletzt schafft die gemeinsame Anstrengung zum mono-edukativen Studiengang im Institut ein Gemeinschaftsgefühl und eine gemeinsame Identität durch lebendigen Diskurs. Im Wettbewerb um Studieninteressierte dient der Studiengang dem Institut Maschinenbau auch als Alleinstellungsmerkmal.

IM INTERVIEW MIT PROF. DR. MARKUS SCHNEIDER UND PROF. DR. ALEXANDRA DORSCHU WURDE NOCH EINMAL DEUTLICH, DASS ES EINE AUS-EINANDERSETZUNG MIT DEM THEMA IM INSTITUT GEGEBEN HAT. WIE IST DA JETZT DIE HALTUNG?

Joachim Friedhoff »Na ja, das Thema wird schon stark beäugt, weil wir jetzt enorme Ressourcen für eine sehr kleine Gruppe einsetzen und das ist natürlich ein Investment, was wir so in der Form nicht auf Dauer halten können. Das muss sich also entwickeln. Das Thema – wie gehe ich überhaupt mit Frauen um oder das Thema Rollenverständnis – das ist bei uns noch einmal ganz anders in den Fokus gerutscht. Wir haben uns immer gefragt, *was müssen wir denn in einem Frauenstudiengang anders machen oder ob es eine spezielle Didaktik gibt*. Bis wir festgestellt haben, es gibt keine frauenspezifische Didaktik!«

Durch die Entwicklung des neuen Studiengangs erweitert sich im Institut das Verständnis für die Lehre. Geschlechtersensible Lehre und die inhaltliche Gestaltung von Modulen werden neu diskutiert. Daraus ergeben sich Anregungen für alle Studiengänge des Instituts. Insbesondere ändert sich der Blick auf Minderheiten in einem traditionellen und männerdominierten Berufsfeld.

WIE KAM DIE ERKENNTNIS, DASS ES KEINE FRAUENSPEZIFISCHE DIDAKTIK BRAUCHT?

Joachim Friedhoff »Wir haben eine Konferenz mit allen Vertreter*innen von Frauenstudiengängen in ganz Deutschland ausgerichtet. Das war ein richtiges Highlight und es war überraschender Weise das erste Mal, dass sich alle zu einer gemeinsamen Veranstaltung getroffen haben. Das beeindruckende Ergebnis für uns war: *es gibt keine frauenspezifische Didaktik*. Es gibt gute und schlechte Didaktik, aber keine frauenspezifische und das war nochmal so ein AHA-Effekt. Wir müssen natürlich im Detail etwas anders machen. Wir haben kleinere Gruppen, da können wir anders betreuen. Das ist auch der Charme in dem Frauenstudiengang, kleinere Gruppen, also ein anderes Betreuungsverhältnis, und ein Begleitprogramm.«

Durch den Frauenstudiengang lassen sich Erkenntnisse über das Studier- und Lernverhalten von Frauen in einem traditionellen und männerdominierten Fachgebiet sammeln. Diese werden systematisch aufbereitet und die gewonnenen Erkenntnisse werden in der reformgeleiteten Gestaltung der Lehre im Institut angewendet.

PASST DAS JETZT AUCH BESSER ZU DEM SICH VERÄNDERNDEN BILD VOM MASCHINENBAU?

Joachim Friedhoff »Es wird sich massiv etwas verändern durch die Digitalisierung, auch in Bezug auf unser Arbeitsleben, gerade im Maschinenbau. Diese feine Ingenieurskunst, die man braucht, um einen Verbrennungsmotor zum Laufen bringen – die wird z. B. bei Elektromotoren gar nicht gebraucht! Und das klassische Bild, dass da jemand in der Werkstatt steht und an irgendwelchen Maschinen schraubt, das ist schon lange völlig überholt! Wir werden in jedem Fall mehr Ingenieure und Ingenieurinnen brauchen als in der Vergangenheit. Durch die Digitalisierung brauchen wir auch ein höheres Bildungsniveau. Dafür sind wir ja auch gegründet worden hier als Hochschule Ruhr West.«

In Lehrberufen des technischen und handwerklichen Bereichs sind Männer in der Regel unter sich. Wenn Frauen einen technischen Studiengang anstreben, kommen sie eher mit einem höheren Schulabschluss und mit weniger praktischer Erfahrung, sie sind somit eine logische Zielgruppe der HRW, um sie für die zukünftigen Fragen und Arbeitsbereiche im Bereich Maschinenbau zu qualifizieren.

IDENTITÄT

Joachim Friedhoff »Wir versuchen eine Gruppe zu erschließen, die es bisher nicht auf dem Schirm hatte, Maschinenbau zu studieren. Keine Kannibalisierung der bisherigen Studiengänge, sondern wirklich eine Gruppe, die noch nie daran gedacht hat, dass das ein Thema sein könnte und das finde ich ein spannendes Potential.«

Der mono-edukative Maschinenbaustudiengang schafft mehr Fachkräfte dadurch, dass mehr Frauen ein Studium in Betracht ziehen, welches sie vielleicht vorher nicht ausgewählt hätten. Aber auch der allgemeine Frauenanteil an einer Hochschule im technischen Bereich steigt – nach Beobachtungen der anderen Hochschulen mit einem mono-edukativen Angebot – an. Die Studentinnen dienen anderen Frauen als *Role Models* – sei es, dass sie in und außerhalb der Hochschule sichtbar werden, Studieninteressentinnen aus Freundes- und Bekanntenkreis ansprechen oder das Institutsleben mitgestalten.

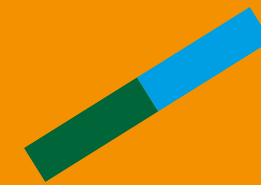
Joachim Friedhoff »Ein weiteres Thema sind Frauenquoten in Führungspositionen und jetzt auch in den DAX-Unternehmen. Die Unternehmen haben bei der Umfrage zum Frauenstudiengang gesagt, wir wollen lieber von vornherein mehr Frauen an Bord haben, damit wir die Teams auch durch das ganze Unternehmen hindurch wirklich heterogen besetzen können. Dann haben wir nachher auch mehr mögliche Kandidatinnen für die Spitzenjobs.«

Aus dem Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2015 geht hervor, dass ein höherer Anteil von Frauen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen das Nachrücken von Frauen in Führungspositionen erst möglich macht und Quoten somit überflüssig werden. Das Ziel sollte sein, heterogene Führungscrews zu fördern, die gemeinsam am ökonomischen Erfolg von Unternehmen mitwirken. Denn mehr Diversität in den Unternehmen schafft neue Perspektiven und steigert – lt. DIW – den Unternehmenserfolg.



5

ÜBERBLICK SCHAUBILDER



- 32 Studierendenzahlen
- 35 Hochschulpersonal

STUDIARENDAZAHLEN

Studierende *aller* Studiengänge (inkl. duale)
zum WS 2019/20, Stichtag: 15.11.2019

♂ 74% (4.898)

♀ 26% (1.734)

STUDIARENDAZAHLEN

Studierende aller *Bachelor*-Studiengänge
(inkl. duale) zum WS 2019/20,
Stichtag: 15.11.2019

♂ 74% (4.248)

♀ 26% (1.473)

BACHELOR: 86% (5.721)
MASTER: 14% (911)

♀ 29% (261)

♂ 71% (650)

Studierende
aller *Master*-
Studiengänge
zum
WS 2019/20,
Stichtag:
15.11.2019

STUDIENDENZAHLEN

Studierende der vier Fachbereiche
zum WS 2019/20, Stichtag: 15.11.2019

FACHBEREICH 1:

Institut Informatik und
Institut Energiesysteme
und Energiewirtschaft
27% STUDIERENDE
(1.801)

♂ 80% (1.455)
♀ 20% (346)

FACHBEREICH 2:

Wirtschaftsinstitut
30% STUDIERENDE
(1.988)

♂ 52% (1.159)
♀ 48% (829)

FACHBEREICH 3:

Institut Maschinenbau und
Institut Bauingenieurwesen
28% STUDIERENDE
(1.869)

♂ 79% (1.503)
♀ 21% (366)

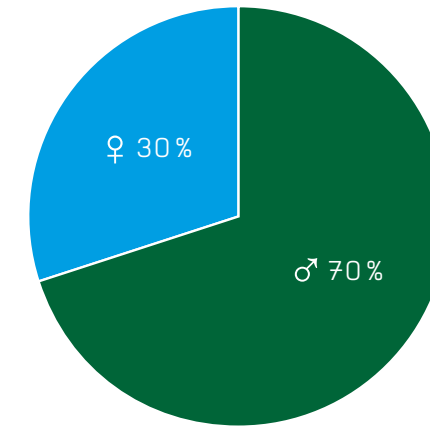
FACHBEREICH 4:

Institut Mess- und Sensortechnik
und Institut Naturwissenschaften
15% STUDIERENDE (974)

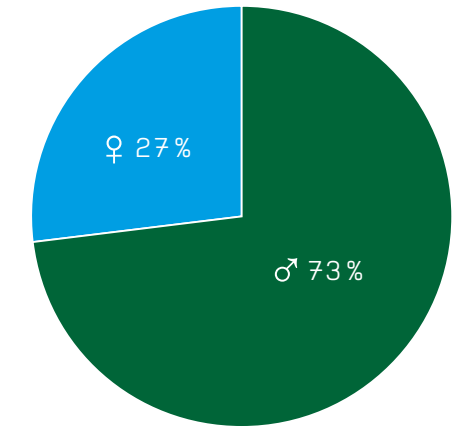
♂ 89% (781)
♀ 11% (193)

HOCHSCHULPERSONAL

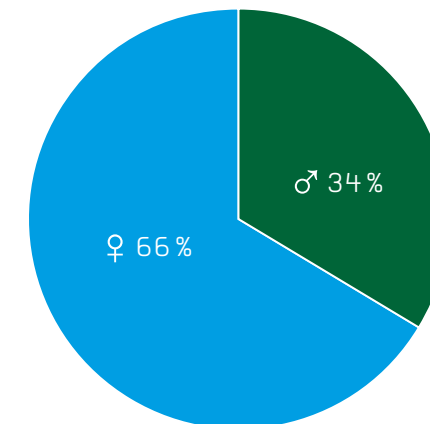
PROFESSOR*INNEN
STAND 12/2018



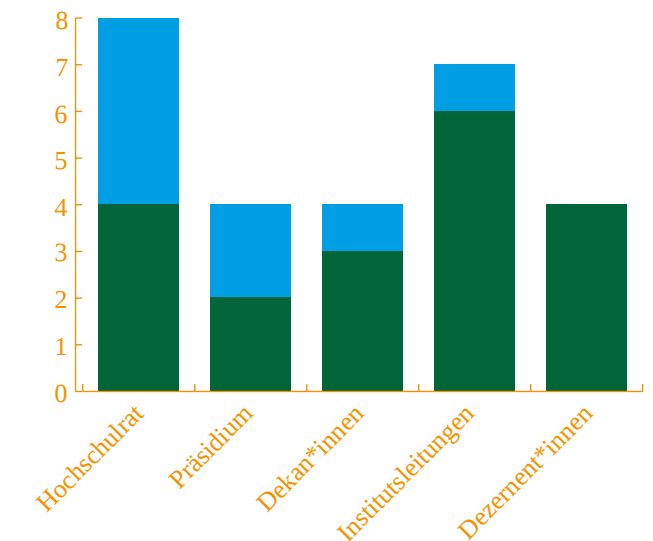
WISSENSCHAFTLICHE
MITARBEITER*INNEN
STAND 12/2018



SERVICE-BEREICH
STAND 12/2018



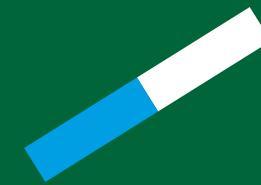
GREMIEN
STAND 2019





6

AUSBLICK
SCHLUSSWORT





Girls' Day, 2018

BIRGIT WEUSTERMANN

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und
Referentin für Diversity Management

In den kommenden Jahren muss die HRW weiter daran arbeiten, sich in der Hochschullandschaft zu positionieren und als Institution wahrgenommen zu werden. Einerseits muss die Konsolidierung der Hochschule weiter voranschreiten, andererseits muss der Spirit der steten Veränderung gepflegt und tradiert werden.

Auch wenn die in der gesamten Gesellschaft vorhandenen Stereotype und Geschlechterrollen an der HRW ebenfalls existent sind, sind die Themenfelder *Gender Equality* und *Diversity Management* an unserer Hochschule vergleichsweise gut aufgestellt. Es bedarf aber großer Wachsamkeit, dass dies so bleibt und sich weiterhin positiv entwickelt. Viele Ziele der Gleichstellungsarbeit werden von den nachfolgenden Generationen als selbstverständlich angesehen. Hier gilt es weiter auf die Zahlen, Daten und Fakten zu verweisen, damit die Bemühungen zu einer Gleichverteilung von Aufgaben, Ressourcen und Positionen nicht nachlassen.

Neue Aufgabenfelder ergeben sich durch die digitale Transformation und die Veränderung der Arbeitswelt. Darüber hinaus ist es in Zeiten von *fake news* immer wichtiger, unseren Studierenden auch Werte mitzugeben: Respekt vor anderen Positionen, Neugier auf Neues und die Bereitschaft, sich stetig weiterzuentwickeln, machen unsere Absolvent*innen zu mündigen Bürger*innen, die auf Basis von wissenschaftlichen Fakten für Toleranz und Weltoffenheit eintreten. Die Gleichstellung wird alle Menschen in der Hochschule bei diesen Herausforderungen gerne weiterhin begleiten, beraten und unterstützen.

Und vielleicht braucht es dann bald die Position einer Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr ...

> > > > > ZUKUNFT >

JAHRBUCH DER GLEICHSTELLUNG

AKTIVITÄT	ZEIT	PERSONEN (MIT VERTRETUNG)
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stelly. Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	<p>11/2009–04/2011</p> <p>05/2011–04/2013</p> <p>05/2013–04/2015</p> <p>05/2015–04/2017 (bis WS 16/17) (ab WS 16/17)</p> <p>05/2017–04/2019</p> <p>05/2019–aktuell</p>	<p>Birgit Weustermann Heike Lücking</p> <p>Prof.'in Dr. Susanne Staude Prof.'in Dr. Miriam Primbs</p> <p>Birgit Weustermann Prof.'in Dr. Susanne Staude</p> <p>Birgit Weustermann Prof.'in Dr. Susanne Staude Prof.'in Dr. Sylvia Schädlich</p> <p>Birgit Weustermann Prof.'in Dr. Sylvia Schädlich</p> <p>Birgit Weustermann Prof.'in Dr. Sylvia Schädlich</p>
Gleichstellungskommission	<p>10/2012–09/2014</p> <p>10/2014–09/2016</p>	<p>Angela Beuter Stephan Florian Bravin Ulf Bullerdiek Prof. Dr. Werner Halver Dagmar Hofmann Prof.'in Dr. Miriam Primbs Julian Schwark Britta Teloo Annette Wolf</p> <p>Stephan Florian Bravin Dr. Inga-Maria Eichentopf Kerstin Erdmann Kerstin Franz Michaela Friedrich Tanja Jürgens Prof.'in Dr. Andrea Ostendorf Sarah Sinnwell Prof. Dr. Hartmut Ulrich</p>

AKTIVITÄT	ZEIT	PERSONEN (MIT VERTRETUNG)
Gleichstellungskommission	10/2016–09/2018 10/2018–aktuell	<p>Lukas Burs Beyza Davulcu Dr. Inga-Maria Eichentopf Kerstin Erdmann Tanja Lübbers Sven Manshon Prof.'in Dr. Andrea Ostendorf Lisa Freiin von Rössing Prof. Dr. Hartmut Ulrich Nadine Zupanc</p> <p>Stefan Dimitrov Kerstin Erdmann Anna Freihöfer-Gamrad Jörg Henneken Beatrix Holzer Jana Lindt Christoph Nieß Prof.'in Dr. Andrea Ostendorf Prof. Dr. Hartmut Ulrich Franziska Voss</p>
Fachbereichs-gleichstellungsbeauftragte FB 1	2015–2016 2017–2019	<p>Prof.'in Dr. Sabrina Eimler/Julia Stoffregen Prof.'in Dr. Sabrina Eimler/N.N.</p>
FB 2	2015 2016 2017 2018–2019	<p>Tanja Jürgens/Katinka Theimert Liane Trzebiatowski/Katinka Theimert Liane Trzebiatowski/ Katinka Theimert/Katrin Moskopp Liane Trzebiatowski/Katrin Moskopp</p>
FB 3	2015–2016 2017 2018–2019	<p>Dr. Judith Gebhardt/N.N. Dr. Judith Gebhardt/Prof.'in Dr. Maja Karutz Dr. Judith Gebhardt/ Prof.'in Dr. Maja Karutz/Vivian Stevermüier</p>
AKTIVITÄT	ZEIT	PERSONEN (MIT VERTRETUNG)
FB 4	2015–2016 2017 2018 2019	<p>Prof.'in Dr. Akiko Kato/ Prof.'in Dr. Alexandra Dorschu Prof.'in Dr. Akiko Kato/Nadine Zupanc Prof.'in Dr. Akiko Kato/ Prof.'in Dr. Doris Bohnet/Nadine Zupanc Prof.'in Dr. Doris Bohnet/Nadine Zupanc</p>
Team Gleichstellung Sachbearbeitung Familienbüro	09/2014–aktuell 09/2014–08/2015 03/2016–12/2019 10/2019–aktuell	<p>Andrea Laser Sabine Gronck Barbara Kathage Jaqueline Treuenberg</p>
ChanceMINT.NRW 3.0 Projektkoordinatorin Studentische Hilfskraft	01/2016–03/2017 09/2016–03/2017	<p>Beatrix Holzer Tim Kopetzki</p>
Referentin Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	09/2018–aktuell	<p>Pia Roberta Knuck</p>
Referentin Diversity Management und Projekte der Gleichstellung	09/2019–aktuell	<p>Vivian Jeschka-Rohm</p>
Studentisch Hilfskräfte in der Gleichstellung	03/2011–07/2012 10/2011–01/2014 10/2012–03/2014 01/2014–08/2019 09/2016–02/2018 02/2018–07/2018 08/2018–08/2020 02/2019–07/2019 06/2019–aktuell 07/2019–aktuell 09/2019–aktuell	<p>Nazila Salehi Patrick Haug Miriam Lang Ulf Bullerdiek Jana Lindt Kathrin Hunke Olivia Esau Kathrin Hunke Jana Lindt Pina Celico Luisa Konga</p>

GRUNDGESETZ FÜR DIE BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

ARTIKEL 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) 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.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.