

Profile –  
Frauengeschichte(n) der Technischen  
Fachhochschule Berlin

Profile –  
Frauengeschichte(n) der Technischen  
Fachhochschule Berlin

Heidemarie Wüst, Ulla Ruschhaupt,  
Sylvia Ehrhardt (Hrsg.)

Berlin 2004

## INHALTSVERZEICHNIS

## GRUSSWORTE

- Zukunft braucht Vergangenheit* 2  
 Professor Dr.-Ing. Reinhard Thümer  
 Präsident der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH)
- Mit Frauen besser profiliert!* 4  
 Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst  
 Zentrale Frauenbeauftragte

## FRAUEN IN DEN INGENIEUR- UND NATURWISSENSCHAFTEN

- Eine frühe Ingenieurin – Dr. Lillian Moller Gilbreth* 8  
 Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui  
 Professorin für Industrial Engineering,  
 seit 2003 Vizepräsidentin für Studium und Lehre der TFH
- Hauptamtliche Frauenbeauftragte an Fachhochschulen?  
 Die waren nicht vorgesehen!* 15  
 Prof. Dr. Gudrun Kammasch  
 Professorin für Lebensmittelchemie, Initiatorin der Arbeitsgemeinschaft  
 Frauen an der TFH, von 1991 bis 1993 Vizepräsidentin für Forschung  
 und Technologietransfer, von 2000 bis 2004 Prodekanin sowie  
 Dekanin des Fachbereichs V der TFH
- Recht und Gleichstellung in der Hochschulwirklichkeit.  
 Entwicklungsprozess und Chancen für die Zukunft* 33  
 Prof. Dr. Barbara Buschmann  
 Professorin für Rechtswissenschaften, Vorsitzende des Frauenrats der TFH

## IMPRESSUM

Profile – Frauengeschichte(n) der TFH Berlin

Herausgegeben von  
 Heidemarie Wüst, Ulla Ruschhaupt und Sylvia Ehrhardt

Technische Fachhochschule Berlin  
 Luxemburger Straße 10  
 13353 Berlin  
 www.tfh-berlin.de

Satz und Layout: Sabine Trautner  
 Titelgestaltung: Sabine Trautner

Druck und Bindung:  
 Copyhaus Vervielfältigungs GmbH, Berlin  
 www.copyhaus.de

1. Auflage November 2004  
 Berlin

ISBN 3-9809581-3-2

<i>Studiengänge der TFH Berlin – Strukturreform durch Integration von Genderkompetenz</i>	47	<i>Auf dem Weg zur Ingenieurin</i>	118
Prof. Dr. rer. nat. Monika Gross		Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog – Heizungs- und Fertigungstechnik	
Professorin für Zell- und Molekularbiologie, von 1997 bis 2003		<i>Berufswechsel – von der Soziologie zur Informatik</i>	126
Vizepräsidentin der TFH für Studium und Lehre		Dipl.-Soz. Reingard Jundt – Soziologie und Informatik	
Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog		<i>Warum mich Naturwissenschaften schon immer faszinierten!</i>	134
Professorin für Heizungs- und Feuerungstechnik, Vorsitzende der		Prof. Dr. Gudrun Kammasch – Lebensmittelchemie	
FrauenFörderKommission der TFH		<i>Als Professorin lehren und forschen und eine Familie gründen, das schließt sich nicht aus</i>	146
Leiterinnen der Projekte Gender/Innovationsprofessuren und		Prof. Dr. Roza Maria Kamp – Biotechnologie	
Mädchen und Technik des Projektverbundes Chancengleichheit		<i>Es macht Spaß, etwas Neues zu gestalten</i>	154
für Frauen an der TFH		Dipl.-Ing. Cora Koch – Physikalische Technik	
<i>Qualitätssicherung durch Frauenförderung und Genderkompetenz</i>	60	<i>Ich habe immer etwas Extra gemacht</i>	162
Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst		Prof. Dr. rer. nat. Ingeborg Meising – Mathematik und Physik	
Zentrale Frauenbeauftragte und Koordinatorin des Projektverbundes		<i>Gelebte Sprache und hochschulpolitisches Engagement</i>	172
Chancengleichheit für Frauen an der TFH		Prof. Dr. phil. Ursula Meißner – Sprachwissenschaft	
FRAUEN DER TECHNISCHEN FACHHOCHSCHULE BERLIN			
<i>Portraits – Engagiert, kompetent, praxisnah Frauen der Technischen Fachhochschule Berlin</i>	74	<i>Die Erhöhung des Frauenanteils in den „harten Ingenieurfächern“ in allen Statusgruppen ist mein Ziel</i>	180
Essay – Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt		Prof. Christiane Mirow – Maschinenbau/Gerätekonstruktion	
Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH		<i>Ich konnte nie zugucken, wenn irgendwas schief ging</i>	186
<i>Eigentlich wollte ich gar nichts anderes machen</i>	84	Monika Monden – Studienverwaltung	
Dipl.-Ing. Karin Asmus – Klimatechnik		<i>In logischen Strukturen zu denken hat mich immer fasziniert</i>	192
<i>Frauenförderung und Gleichstellungspolitik macht noch immer einen Sinn</i>	94	Dipl.-Ing. Ilka Rübiger (LKbA) – Konstruktiver Ingenieurbau	
Prof. Dr. Barbara Buschmann – Rechtswissenschaft		<i>Entscheidungsprozesse der Hochschule kennen lernen und aktiv Einfluss nehmen</i>	198
<i>Herausforderungen annehmen – Aufgaben teamorientiert bewältigen</i>	104	Prof. Dr. rer. nat. Ursula Ripke – Geologie/Landkartentechnik	
Prof. Gudrun Görlitz – Informatik		<i>Intelligenz oder berufliche Kompetenz sind unabhängig vom Geschlecht</i>	206
<i>Gleichstellungspolitisches Engagement als Professorin, Forscherin und Vizepräsidentin</i>	110	Dipl.-Ing. Sabine Roesner – Bauingenieurwesen	
Prof. Dr. Monika Gross – Zell- und Molekularbiologie			

<i>Traditionelle Einstellungen und Verhaltensweisen aufbrechen</i>	216
Susanne Scherf – Physikalaborantin	
<i>Engagement und Eigeninitiative</i>	222
Dipl.-Ing. Claudia Schneeweiss – Physikalische Technik	
<i>Es gibt so viele Möglichkeiten, mitzugestalten. Sie müssen sie nur nutzen!</i>	230
Renate Sittka – Chemielaborantin/Zentrale Studienberatung	
<i>Wissenschaft als Beruf und als Berufung</i>	238
Dipl. Augenoptikerin/Optomietrie (FH), Augenoptikermeisterin Veronika Vranko	
<i>Es begeistert mich, Neues zu erkunden und zu erschließen</i>	244
Prof. Dr. Debora Weber-Wulff – Informatik	
<i>Als Frau unter Männern im Management eines großen Konzerns</i>	254
Dr. Cilly Weichan – Biologie und Management	
<i>Mich fasziniert alles, was mit Rechnern zusammenhängt</i>	266
Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui – Maschinenbau/Fertigungstechnik	
<i>Literaturverzeichnis</i>	271
<i>Bildnachweis</i>	275
<i>Herausgeberinnen</i>	276

## Grußworte

*„Zukunft braucht Vergangenheit.“*

*Gerda Lerner, Historikerin,  
Begründerin der Frauengeschichtsforschung, USA*

Die Technische Fachhochschule Berlin (TFH) – University of Applied Sciences – ist eine Hochschule mit einem überwiegenden Angebot an Ingenieurstudienfächern. Das prägt unseren Campus, die Lehre und Forschung, die Verwaltung und Hochschulkultur, den Technologietransfer und die Weiterbildung.

Die Vorgeschichte der TFH reicht weit zurück in das 19. Jahrhundert. Somit greift unser Bildungsanspruch zurück auf die geistigen Gründungsväter unserer Hochschule wie Beuth, Lenné und Schinkel. Die zentralen TFH-Gebäude sind nach Beuth, Gauß und Grashof benannt. Damit wird deutlich, dass die TFH ihr Profil bisher ausschließlich über die Leistungen herausragender Männer definiert hat. Die sicher vorhandenen Leistungen von Frauen sind kaum dokumentiert und somit dem Vergessen anheim gefallen.

Als Präsident dieser Hochschule wünsche ich mir, dass sich diese ausschließlich männlich dominierte Geschichtsschreibung nicht fortsetzt. Die Würdigung der Lebensläufe der Frauen und ihrer Leistungen wird die Aufmerksamkeit auf die ebenso vorhandenen weiblichen Vorbilder lenken. Alle, die sich mit dem Buch auseinandersetzen, werden mit veränderter Wahrnehmung vergangene wie zukünftige Zeiten der Technischen Fachhochschule Berlin betrachten. Denn schließlich können wir es uns nicht leisten, auf die Erfahrungen und Kompetenzen von Frauen zu verzichten. Alle Frauen und Männer, die an der TFH studieren, lehren und arbeiten, prägen gemeinsam das Profil unserer Hochschule.

Die TFH ist für ihre gute Arbeit zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen mit dem Prädikat „Total Equality Science Award“ ausgezeichnet worden. Diese Auszeichnung ist uns Verpflichtung, den Auftrag zur Gleichstellung als gemeinschaftliches Ziel weiter zu verfolgen. Als weiteren Beitrag zu den vielfältigen frauenfördernden Aktivitäten zähle ich auch das vorliegende Buch zur Profilbildung der TFH. Es ist nicht nur wichtig, weil Studentinnen weibliche Vorbilder brauchen, weil wir ihnen für die Berufswegeplanung Orientierung und Motivation anbieten wollen, sondern auch, weil unsere Hochschulkultur fairer, kollegialer und frauenfreundlicher werden soll.

Es ist zu hoffen, dass die vorgestellten Lebenswelten an der TFH unser Problembewusstsein schärfen und wo nötig zum Handeln anregen, Benachteiligungen zu vermeiden und Chancengleichheit herzustellen.

Den Herausgeberinnen und den Autorinnen dieses Buches ist dafür zu danken, dass sie exemplarisch den Reichtum sichtbar gemacht haben, den diese Hochschule an innovativen und vorbildlich wirkenden Frauen besitzt.



Prof. Dr.-Ing. Reinhard Thümer  
Präsident der TFH Berlin

„Die Gleichstellung der Geschlechter durch die Förderung der Chancengleichheit für Frauen ist im Selbstverständnis der TFH Auftrag, gemeinschaftliches Ziel und Verpflichtung.“

*Aus dem Leitbild der TFH Berlin*

### *Mit Frauen besser profiliert!*

Die TFH Berlin ist eine vergleichsweise junge Hochschule. Dennoch hat sie inzwischen ein unverwechselbares Profil entwickelt, das geprägt wird durch Tradition und Leistungen der Studierenden, Lehrenden und MitarbeiterInnen. So entwickelte sich eine Hochschule, die offen ist für künftige Herausforderungen, sei es in Forschung und Lehre oder durch die gesetzten Rahmenbedingungen der Politik und Gesellschaft.

Unverwechselbar, wettbewerbsfähig und zukunftsweisend soll das Profil der TFH Berlin sein – ein Profil, das Identifikation erlaubt und gleichzeitig von großem Engagement und wissenschaftlicher sowie praxisnaher Professionalität geprägt ist. Diesen Anspruch unserer Hochschule möchte ich als zentrale Frauenbeauftragte unterstützen. Deshalb habe ich dieses Buchprojekt „Profile – Frauengeschichte(n) der TFH“ gemeinsam mit meiner Kollegin, Ulla Ruschhaupt, initiiert.

Das vorliegende Buch mit Biographien und Sachbeiträgen zur Geschichte und Zukunft der Frauenförderung an der TFH geht den Spuren nach, die Frauen in der Entwicklung der TFH hinterlassen haben. Es zeigt auf, in wievielen Bereichen Frauen das Profil der TFH mitgestaltet haben und in welchem hohem Maße auch eine technische Hochschule von der verantwortlichen Mitwirkung der Frauen profitiert. Oft ganz unspektaku-

lär und selbstverständlich leisten Frauen das Alltägliche und Notwendige, darauf vertrauend, dass ihre Leistung bemerkt und gewürdigt wird. Wir wollen mit diesem Buch daran erinnern und einige ausgewählte Frauen stellvertretend für all die nicht Genannten würdigen.

In einem dreijährigen Arbeitsprozess haben wir im Archiv gegraben, Interviews geführt, diskutiert und aufgeschrieben, wie Frauen das Profil der TFH mitgestalten. Viele Frauen der TFH wollten lieber eine Tabelle ausfüllen als einen Text formulieren. Im Selbstverständnis einer Ingenieurin kommt Schreiben über sich und die eigene Leistung leider nicht vor. 23 Frauen haben es trotzdem gewagt. Dafür und für ihre Lebensleistungen sagen wir herzlichen Dank und bezeugen unsere große Anerkennung.

Als zentrale Frauenbeauftragte der TFH wünsche ich diesem Profile-Buch viele interessierte Leserinnen und Leser. Vielleicht gelingt es, dadurch noch mehr Frauen für eine technisch-ingenieurwissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen und für ein zusätzliches Engagement in der Frauenförderung zu motivieren.

Allen, die zum Gelingen des Buches beigetragen haben, herzlichen Dank!



Heidemarie Wüst  
Zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin

## Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften



### *Eine frühe Ingenieurin – Dr. Lillian Moller Gilbreth*

Die Geschichte der Ingenieurwissenschaften erscheint frauenlos, ausschließlich von Männern gemacht. Ein Grund dafür ist sicherlich, dass Frauen bis heute in den Ingenieurwissenschaften rar sind, ein anderer Grund ist der Abstand der feministischen Geschichtsschreibung zur Technik. Um wenigstens eine, eigentlich zwei Frauen aus der Geschichte meines eigenen Fachgebiets wieder etwas in das Bewusstsein zu holen, habe ich in den letzten Jahren in fast alle meine Vorlesungen als Professorin für Industrial Engineering im Fachbereich Maschinenbau der TFH Berlin das Folgende eingeflochten:

Vorgestellt wird eine Frau, die insbesondere die Arbeitswissenschaft (das Zeitstudium) mitgestaltet hat. Diese Frau ist Dr. Lillian Moller Gilbreth (1878–1972) – „The mother of modern management“, oder wie eine wissenschaftliche Biographie über ihr Lebenswerk sagt: „Bringing the human element to Industrial Engineering“. Einige der Leser und Leserinnen werden sich vielleicht an den Namen Gilbreth aus dem Studium erinnern (Stichworte: Bewegungsstudium, Methods for Time Measurement MTM), einige in meiner Generation und etwas älter haben einen Teil des Lebens von Lillian Moller Gilbreth noch als Buch<sup>1</sup> oder Filme („Im Dutzend Billiger“ und „Im Dutzend Heiratsfähig“) in Erinnerung. Aber fast niemand weiß heute noch, welche Bedeutung sie für unsere Art, die arbeitenden Menschen zu sehen, gehabt hat.

Dr. Lillian Gilbreth wurde 1878 in Kalifornien in einer wohlhabenden Familie geboren als ältestes von neun Kindern. Gegen den Wunsch ihres Vaters, der sie lieber im Haushalt zur Unterstützung der Mutter gesehen hätte, setzte sie sich durch und studierte an der University of Berkeley

<sup>1</sup> Gilbreth, Frank B. jr. und Gilbreth Carey, Ernestine (1994): Im Dutzend billiger. 2. Auflage. Hameln

in California, wo sie als erste Studentin die Abschlussrede halten durfte (nachdem man sie kurz zuvor als Frau nicht in die renommierte Studentenvereinigung Phi Beta Kappa aufgenommen hatte). Sie war dabei, ihre Doktorarbeit in Psychologie vorzubereiten, als sie 1903 Frank Bunker Gilbreth traf.

Das hätte das Ende der Geschichte sein können, doch in diesem Fall fing es damit richtig an:

Frank Gilbreth (1868–1924) war zu diesem Zeitpunkt schon ein bekannter und erfolgreicher Bauunternehmer, der sich sehr stark für Rationalisierungseffekte interessierte. Sein Enthusiasmus für dieses Thema war ansteckend. Und er schlug ihr eine Partnerschaft vor, die sowohl das professionelle als auch das private Leben einschloss. Das heißt, er machte ihr einen Heiratsantrag, der neben der beruflichen Zusammenarbeit auch die Gründung einer großen Familie mit sechs Mädchen und sechs Jungen umfasste. Ein Ziel, das sie auch gemeinsam erreicht haben. Zusammen begannen sie die Prinzipien des Scientific Management („Wissenschaftliche Betriebsführung“), wie sie damals von Taylor und seinen Schülern vertreten wurden, zu studieren. Frank Gilbreth wurde vom Bauunternehmer zum Berater, und Lillian begann, an seiner Seite zu arbeiten. Er reiste, und sie schrieb die Veröffentlichungen. Nachdem ihre erste Doktorarbeit abgelehnt worden war („The Psychology of Management“), weil sie als Mutter der Residenzpflicht an der Universität von Berkeley nicht hatte nachkommen können und wollen, promovierte sie schließlich 1915 an der Brown University in Rhode Island (wo die Familie wohnte), vier Kinder (ihrer damals schon 6 Kinder) im Schlepptau bei der Zeremonie. Das siebte wurde drei Tage später geboren.

Während Frank sich, wie die Tayloristen, zu denen er bis zu seinem Bruch mit Taylor zählte, für die technischen Aspekte des Effizienz der Arbeiter interessierte und moderne Methoden zur verbesserten Bewegungsanalyse einführte, war Lillian mit den menschlichen Aspekten des Zeitmanagements beschäftigt. Sie erkannte, dass Arbeiter motiviert werden durch direkte Anreize (unter die sie auch den Lohn zählte) und durch indirekte Anreize, zu denen sie die Arbeitszufriedenheit zählte. Zusammen mit Frank schuf sie die Grundlagen für die Standardisierung von manuellen Tätigkeiten, Lohn-Anreizsysteme und Bewegungsforschung. Sie führte die Begriffe der Ermüdung und des Stress in das Zeitmanagement ein. Diese Ideen kollidierten mit dem Bild des Arbeiters, das von Taylor zumindest teilweise gestützt wurde: Ineffizienz entsteht durch die Faulheit der Arbeiter, die durch Strafen, Prämien und Drohungen diszipliniert werden müssen. Lillian Gilbreth und, durch sie angeregt, auch Frank Gilbreth weigerten sich, den Arbeitern die Hauptschuld an Ineffizienzen in der Produktion zuzuweisen. Wenn irgendjemand die Schuld an einer schlechten Gestaltung der Arbeit hätte, dann das höhere Management, nicht die Arbeiter.

Beide waren davon überzeugt, dass es den „one best way“ für die Gestaltung von Arbeitsabläufen gibt, dass die Arbeiter selbst ein Interesse haben, diese optimalen Abläufe einzuhalten, um Ermüdung und Stress zu minimieren. Frank und Lillian Gilbreth haben es in ihrer gemeinsamen Arbeit fast immer verstanden, die Widerstände der Arbeiterschaft gegen ihre Tätigkeit abzubauen, was eventuell ein Grund für ihren beruflichen Erfolg als Beraterteam war.

Durch die Unterschiede in den Ansichten mit Taylor und der großen Schar von Beratern seiner Schule waren die Gilbreths schon früh gezwungen, ihre Tätigkeit nach außerhalb der USA auszudehnen. Die größten Märkte waren England und Deutschland. In Deutschland waren die

ersten Vertragspartner die Auergesellschaft in Berlin und die Zeiss-Werke in Jena. Die Geschäftsführerin in Berlin war Irene Witte, eine weitere interessante Frau. Über Irene Witte ist an der Fakultät I, Geisteswissenschaften, an der Technischen Universität Berlin von Rita Pokorny-Koethe eine Dissertation<sup>2</sup> geschrieben worden, die das Leben dieser Frau, die eng mit den Gilbreths verbunden war, dokumentiert und wissenschaftlich aufbereitet hat.

Frank Gilbreth muss im Gegensatz zu seiner Frau eine sehr eigenwillige und extrovertierte Person gewesen sein, dessen Bemühungen, optimale Abläufe zu gestalten, auch vor der eigenen Familie nicht halt machten. So gibt es eine Fülle interessanter Anekdoten, z.B. wie er die zeiteffektivste Art des Duschens untersuchte oder Zeitaufnahmen von den Mandeloperationen machte, die fast gleichzeitig bei allen Kindern erforderlich wurden. Er hat schon früh damit begonnen, seine Familie „öffentlich“ zu machen; gegen den Wunsch seiner Frau, die als eher schüchtern und zurückhaltend beschrieben wird. Sie hingegen führte das Instrument der Familienberatungen ein, um in der Familie die Aufgaben gerecht, d.h. entsprechend den Fähigkeiten, Möglichkeiten und Interessen der Familienmitglieder aufzuteilen.

Lillian Gilbreth führte die Arbeiten nach dem Tod von Frank 1924 (das jüngste der 12 Kinder war zwei Jahre alt) fort. 1926 wurde sie das erste weibliche Mitglied der American Society of Mechanical Engineers. U.a. veranstaltete sie Sommerkurse, um Firmenmitarbeiter auf dem Gebiet der Bewegungsforschung weiterzubilden. Doch sie musste nach dem Tod ihres Mannes feststellen, dass sie trotz großer Anstrengungen in ihrem bisherigen Arbeitsgebiet, der Industrie, nicht mehr genügend Aufträge akquirieren konnte. So schaute sie sich systematisch nach neuen

<sup>2</sup> Pokorny-Koethe, Rita (2003): Die Rationalisierungsexpertin und Gilbreth-Schülerin Irene Witte (1894–1974). Dissertation an der Fakultät I, Geisteswissenschaften der Technischen Universität Berlin. Berlin

Möglichkeiten um und lernte, sich als Ingenieurin und Mutter einer großen Familie zu vermarkten. Auf diese Weise gelang es ihr, sich einen festen Platz im damals relativ neuen Gebiet der Konsumentenforschung zu erobern. Dazu musste sie auch für sich den klassischen Widerspruch erleben: Obwohl sie für sich in Anspruch nahm, genauso rational zu denken wie die Männer, wurde sie als Frau und Ingenieurin beauftragt, die spezifischen Bedürfnisse der Frauen zu erkunden und umzusetzen. Um die entsprechenden Aufträge zu erhalten, musste sie also argumentieren, dass sie als Frau besser dafür geeignet sei, die Geheimnisse hinter dem Verhalten von Frauen zu erkunden. Sie arbeitete u.a. für das große Warenhaus Macy's, Küchengerätehersteller und General Electric (sie entwickelte bewegungssparende Küchenmodelle) und Johnson & Johnsons. In der großen Depression wurde sie Beraterin des Präsidenten Hoover (der übrigens mit einer Ingenieurin verheiratet war). 1935 wurde sie Professorin für Industrial Engineering in Purdue/Lafayette, Indiana (nachdem sie dort schon seit acht Jahren als praktisch unbezahlte Lehrbeauftragte gearbeitet hatte und nachdem die Familie die Arbeitsunterlagen als Gilbreth-Bibliothek gespendet hatte). Und natürlich war sie die erste Professorin bei den Ingenieurwissenschaftlern. Sie setzte ihre Beratungstätigkeit fort und war nach ihrer Autobiographie besonders stolz auf die Geräte im Haushalt, die sie für behinderte Frauen entwickeln konnte.

Am 12. Mai 1956 wurde Lillian Gilbreth in Berlin anlässlich der Hundertjahrfeier des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) zum Ehrenmitglied ernannt. Irene Witte, die damals für den VDI die Feier vorbereitete, musste sich zu diesem Zeitpunkt noch Sorgen darüber machen, ob sie als ledige Frau überhaupt an der Veranstaltung teilnehmen durfte.

Lillian Gilbreth zog sich erst aus dem Berufsleben zurück, als sie schon weit über 80 Jahre alt war. Sie starb 1972 im Alter von 94 Jahren.

Was ist an dieser Geschichte interessant? Ich sehe darin verschiedene Aspekte.

1. Zunächst einmal ist es wichtig zu erkennen, dass auch Frauen zur Geschichte der Ingenieurwissenschaften beigetragen haben (immerhin werden die von den Gilbreths entwickelten Methoden, natürlich im Lauf der Zeit modifiziert, immer noch eingesetzt). Und mit dieser Geschichte habe ich hoffentlich schon zwei Namen etwas aus dem Dunkel geholt. Wer weiß, wie viele noch im Dunkel stehen?
2. Zudem erscheint es mir sinnvoll, auf die schon sehr frühe Einflussnahme der Psychologie auf die Ingenieurwissenschaft hinzuweisen. Lillian Gilbreth hat schon vor einem Jahrhundert die Grundlagen dafür erarbeitet.
3. Und es wird in der Geschichte von Lillian Gilbreth auch erkennbar, dass entgegen vieler Vorurteile auch Frauen erfolgreich Netzwerke bilden können (Gilbreth, Witte, Präsidenten-Gattin Hoover, die Chefin bei Macy's, und viele weitere)
4. Wenn man sich die beiden Filme, die über die Familie Gilbreth gedreht wurden, ansieht, ist es in diesem Zusammenhang höchst interessant, wie die Rolle von Lillian Gilbreth als erfolgreiche Beraterin zunächst von ihren Kindern (den Biographen) und dann natürlich auch von den Filmern verzerrt wurde.
5. Und, last but not least, wenn in der neueren Geschichte eine Frau die Vereinbarkeitsproblematik in den Griff bekommen hat, dann wohl Lillian Gilbreth. Alle Kinder haben das College abgeschlossen, was sowohl organisatorisch, finanziell als auch motivationstechnisch gesehen eine großartige Leistung darstellt. Nicht unerwähnt möchte ich allerdings lassen, dass Lillian Gilbreth sofort nach dem Flüggewerden des jüngsten Kindes das Haus verkaufte und sich ein kleines Appartement gekauft hat.

In der Abschlussrede in Berkeley hat Lillian Gilbreth ihre frühe Lebensphilosophie formuliert, die als Basis für ihre Arbeit während ihrer gesamten Karriere diente. Sie glaubte (für den Kenner der amerikanischen Verfassung vielleicht nicht überraschend), dass jedes Individuum das Recht auf Glück hat und dass das Ziel des menschlichen Lebens persönliche Erfüllung und Glück ist. Indem sie dazu beitrug, dass Individuen die Möglichkeit erhielten, sich entsprechend ihren persönlichen Potenzialen zu entwickeln, hat sie genau das erreicht.

## *Hauptamtliche Frauenbeauftragte an Fachhochschulen? Die waren nicht vorgesehen!*

*Vom Engagement der Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin  
für das Amt einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten  
an allen Hochschulen in Berlin*

### Vorbemerkung

Bereits heute, nach rund 20 Jahren, nachdem zahlreiche Instrumente zur Frauenförderung an Hochschulen, insbesondere auch in den Bereichen Naturwissenschaft und Technik, geschaffen wurden, fällt es schwer, sich in die Jahre der Anfänge der Frauenförderung zurückzusetzen. Damals riefen zum Beispiel Fragen, ob es junge Frauen in technischen Studiengängen vielleicht schwerer haben könnten, ins Berufsleben einzutreten als ihre Kommilitonen, oft genug Kopfschütteln oder mildes Staunen hervor. Auch der Hinweis auf den geringen Anteil an Frauen in Führungspositionen in Verwaltung, Industrie oder auch unter den Lehrenden der Hochschulen wurde mit den verschiedensten Argumenten sehr schnell abgetan.

Die Frauen, die es in diesen Jahren wagten, sich für „Frauen in der Technik“ und „Frauen an Fachhochschulen“ zu engagieren – und dies ohne Entlastung und Vergütung – leisteten Pionierarbeit. Ihr nicht unwesentlicher Beitrag zur Schaffung der Position einer hauptamtlichen Frauenbeauftragten an Fachhochschulen soll hier deutlich gemacht werden. Die Genugtuung, vieles was unmöglich erschien dennoch realisiert zu haben, und den Weg zu mehr Entscheidungsfreiheit und damit Chancengerechtigkeit für viele Frauen gebahnt zu haben, verband sie in uneigennützigem Einsatz. Frauen aus allen Bereichen der Technischen

Fachhochschule, TFH, sowie der anderen Fachhochschulen Berlins (West) und ab 1990 dann auch der neu gegründeten Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW Berlin) beteiligten sich an diesem Prozess. Ein gewisser Mut und auch eine gewisse Unerschrockenheit waren vonnöten, musste doch, wie schon geschildert, mit manch spöttischer oder auch verletzender Bemerkung gerechnet werden – und das nicht nur von männlicher Seite!<sup>1</sup>

Hinzu kam, dass sich Frauen aus naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen damals mit teils recht komplexen und schwer nachvollziehbaren feministischen Theorien aus dem sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereich konfrontiert sahen<sup>2</sup>, die ihren Fachgebieten kritisch bis ablehnend gegenüber standen und oft etwas realitätsfern erschienen: Es ging also auch innerhalb der Frauenbewegung um eine Standortdefinition – dies wurde aber nicht als Hindernis angesehen, eine alle Schwierigkeiten überwindende Zusammenarbeit zu entwickeln.

All den Frauen, die damals diese Herausforderungen aufnahmen und gemeinsam den hier geschilderten Weg gingen, ist dieser Beitrag im Sinne einer „Chronik“ gewidmet und daher auch in dritter Person geschrieben. Viele der damals engagierten Frauen sind inzwischen in anderen Bereichen tätig. Einige sind auch mit eigenen Beiträgen in dieser Veröffentlichung vertreten.

<sup>1</sup> Vgl.: Kammasch, Gudrun (Hrsg.) (1998): Frauen an der TFH Berlin – Aktivitäten von 1986-1992. Von den Anfängen bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Eine Dokumentation. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.

<sup>2</sup> Die interessante und facettenreiche Kontroverse um postmoderne, auch feministische, wissenschaftskritische Literatur und naturwissenschaftliche Argumentation kann am Beispiel von „Social Text“ contra Alan Sokal, Autor von „Eleganter Unsinn“ (Sokal, Alan und Bricmont, Jean (1999): Eleganter Unsinn. Wie die Denker der Postmoderne die Wissenschaften missbrauchen. München) nachvollzogen werden. Eine Autorin von „Social Text“, Sandra Harding (1999), verfasste z.B. ein vielbeachtetes Buch: Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. 3. Auflage. Hamburg

## 1 Der Auslöser: Das Berliner Hochschulgesetz vom 13.11. 1986

Mitte der 80er Jahre hatte sich in Berlin (West) eine sehr aktive Frauenbewegung entwickelt. Die damalige Frauenbeauftragte des Landes Berlin, Carola von Braun, verstand es sehr umsichtig, all die verschiedenen, bunt zusammen gewürfelten Frauengruppen und -initiativen unterschiedlichster Herkunft und Interessen zu vernetzen. Als die damalige Koalition aus CDU und FDP dann ein neues Hochschulgesetz zur Verabschiedung im Abgeordnetenhaus einbrachte, enthielt dies erstmals eine Passage, die die Schaffung von „Beauftragten für Frauenfragen“ an Hochschulen vorsah<sup>3</sup>. Ein großer Erfolg – aber: Nur an Universitäten waren volle Stellen vorgesehen, an Fachhochschulen sollten die Aufgaben einer „Beauftragten für Frauenfragen“ lediglich nebenberuflich wahrgenommen werden.<sup>4</sup>

Angesichts der Fülle an Aufgaben, die insbesondere im Bereich Technik und Naturwissenschaften zur Bewältigung anstanden, erschien diese Regelung vollkommen unzureichend.

Dazu gehörten insbesondere folgende Aufgaben:

- praktisch vom Kindergarten an Mädchen und junge Frauen verstärkt für Technik und Naturwissenschaft zu begeistern
- Lern- und Lehrformen an Hochschulen zu konzipieren und einzuführen, die stärker soziale Aspekte und die Lebenswelt junger Frauen berücksichtigten
- den Berufseinstieg von Absolventinnen zu unterstützen und, damit verbunden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier sei angemerkt, dass damals zum Beispiel noch keine Kinderbetreuung für unsere Studierenden eingerichtet war!
- den Anteil an Frauen in der Leitungsebene der Verwaltung, unter den Lehrkräften usw. zu stärken.

<sup>3</sup> § 59 des Berliner Hochschulgesetzes, BerlHG, vom 13.11. 1986

<sup>4</sup> Kommentar zum BerlHG vom 13.11. 1986, S. 23

**Zur Verdeutlichung der Situation von Frauen an der TFH Berlin  
im Wintersemester 1986/1987**

	Frauen absolute Zahlen	Frauen prozentualer Anteil	Männer absolute Zahlen
HochschullehrerInnen	5	1,6 %	300
Lehrbeauftragte	20	4,8 %	400
Sonstige MitarbeiterInnen	170	60,7 %	110
StudentInnen	702	15,1 %	3946

Quelle: TFH-Presse 2/87, S. 10

Entsprechend waren in den Gremien kaum Frauen zu finden und Leitungsfunktionen praktisch durchgängig ohne Frauen besetzt.

Aus heutiger Sicht sicher verständlich und nachvollziehbar: Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch lehnte das Ansinnen des damaligen Präsidenten der TFH, Herrn Prof. Dr. Jürgen Tippe, das Amt einer nebenberuflichen „Beauftragten für Frauenfragen“ zu übernehmen, schlichtweg ab. Durch Gespräche mit Studentinnen motiviert, hatte sie sich bereits seit einigen Jahren mit den Fragen zur Frauenförderung befasst. Zum Beispiel hatte sie erreichen können, dass der Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, ein allgemeinwissenschaftliches Ergänzungsfach „Frauen und Technik“ einrichtete – übrigens das erste dieser Art an der TFH Berlin.<sup>5</sup> Frau Prof. Dr. Kammasch vertrat gegenüber dem Präsidenten deutlich den Standpunkt, dass die Fülle an Aufgaben, vor denen eine „Beauftragte für Frauenfragen“ an der TFH stünde, nur hauptamtlich, das heißt mit einer vollen Stelle, zu bewältigen sei. Um diese Stelle politisch durchzusetzen, musste aber erst ein Bewusstsein für diese Fragen geschaffen werden – in der Hochschule, mit Unterstützung von Frauen aller Statusgruppen an der TFH, und im Land Berlin.

<sup>5</sup> Im Hinblick auf die spätere Zusammenarbeit im Beruf wurde dieses Fach übrigens schon immer koedukativ geführt. Junge Frauen und Männer sollten die Gelegenheit haben, sich mit dieser Thematik vertraut zu machen. – Eine Position, die lange Jahre in der Frauenbewegung äußerst umstritten war und heftig diskutiert wurde.

Auf Anregung von Frau Prof. Dr. Kammasch lud die dienstälteste Hochschullehrerin der TFH, Frau Prof. Dr. Ingeborg Meising, interessierte Frauen aus dem Kreis der Mitarbeiterinnen und die (damals) fünf Hochschullehrerinnen der TFH zu einem ersten Vorgespräch am 10.3. 1987 ein.

2 Die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin“ entsteht!

Das Anliegen, Wege und Mittel zur Frauenförderung für alle Gruppen und Bereiche der TFH zu finden und zu verstärken, stieß auf reges Interesse der anwesenden Frauen. Von da an tagte dieser informelle Arbeitskreis monatlich, teils auch in den vorlesungsfreien Zeiten. Auch aus dem Kreis der Lehrbeauftragten und Studentinnen und den neu-berufenen Professorinnen gesellten sich mehr und mehr interessierte Frauen hinzu. In wechselnder Zusammensetzung und mit wachsendem Echo innerhalb und außerhalb der Hochschule wurde intensiv gearbeitet. Bereits nach zwei Monaten, im Mai 1987, wurde ein detaillierter Entwurf zum Tätigkeitsfeld einer Frauenbeauftragten mit wesentlichen Merkmalen formuliert: Die institutionelle Absicherung der Stellung einer Frauenbeauftragten, ihre Wahl durch einen Beirat (später Frauenrat) und erste Gedanken zur Frauenförderung und damit verbunden zu damals relevant erscheinenden Aufgaben der Frauenbeauftragten.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Dieser Entwurf umfasste bereits einen Aufgabenkatalog, der dem der späteren Frauenförderpläne entspricht. Einen Schwerpunkt bildete damals bereits die Zusammenarbeit mit Schulen, Industrie und Behörden zur Erhöhung des Anteils an Studentinnen wie auch zur Verbesserung der Berufschancen. Weiterhin wurden dem Frauenrat auch umfassende Kompetenzen zur inhaltlichen Mitgestaltung der Frauenförderung zugewiesen. Vgl.: Kammasch, Gudrun (Hrsg.) (1998): Frauen an der TFH Berlin – Aktivitäten von 1986–1992. Von den Anfängen bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Eine Dokumentation. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.

Die Argumente der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der Technischen Fachhochschule (TFH) Berlin“ für eine „hauptamtliche“ Frauenbeauftragte überzeugten auch den damaligen Präsidenten der TFH recht rasch. Die Änderung seiner Einstellung hatte sicher auch als Hintergrund, dass mit der ersten Resolution der „Frauen an Berliner Fachhochschulen“ vom September 1987 (siehe Abschnitt 3.1) die Berliner Öffentlichkeit für diese Forderung sensibilisiert worden war.

Bereits mit Schreiben vom 22.12.1987, das heißt drei Jahre vor dem in Kraft treten des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom 1.10.1990, beantragte Prof. Dr. Jürgen Tippe daher im Rahmen der „Dienstkräfteanmeldung 1989“ eine volle BAT IIa/Ib-Stelle.<sup>7</sup> Vorher waren lediglich acht Wochenstunden vorgesehen! In der Begründung zu dieser Stellenanforderung betonte er ausdrücklich, dass die volle Stelle notwendig sei, um über die Aufgaben an der Hochschule hinaus verstärkt Kontakte zur Wirtschaft zu knüpfen im Sinne der nachhaltigen Verbesserung der Chancen der Absolventinnen der TFH auf dem Arbeitsmarkt.

Parallel befasste sich die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ dann auch schon mit dem Entwurf einer Passage für die Grundordnung der TFH, in der Wahlmodus und die Aufgaben der hauptamtlichen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten sowie des künftigen Frauenrates formuliert werden sollten.

Von Beginn an verstand sich die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ aber auch als unmittelbare Anlaufstelle für alle direkten persönlichen Anliegen von Frauen an der Hochschule. Immer wieder wandten sich daher einzelne Frauen der Hochschule mit Problemen an die Arbeitsgemeinschaft, die, wo möglich, vermittelnd eintrat. Die Arbeitsgemeinschaft wiederum machte wiederholt mit Schreiben an alle weib-

<sup>7</sup> BAT IIa/Ib = Vergütungsgruppe IIa/Ib des Bundesangestellten Tarifvertrages.

lichen Hochschulmitglieder auf sich aufmerksam und lud zur Kontaktaufnahme und auch zur Mitarbeit ein.

In einer Chronologie zu der Zeit von 1986 bis 1992<sup>8</sup> wird explizit auf das politische Engagement der „Arbeitsgemeinschaft Frauen an der TFH Berlin“ hinsichtlich der Verbesserung der wissenschaftlichen und sonstigen Situation von Frauen hingewiesen.

Bei diesem Engagement ging es insbesondere um folgende Aktivitäten:

- die Erämpfung einer hauptamtlichen Frauenbeauftragten an der TFH Berlin
- die Erarbeitung der Aufgaben der Frauenbeauftragten
- das Sichtbarmachen der eklatanten Unterrepräsentation von Frauen in Lehre, Forschung, Studium und in Führungspositionen

1989 fand im Rahmen der Aktivitäten hinsichtlich einer Verbesserung der Situation von Frauen ein Hochschultag „Frauen an Fachhochschulen“ an der TFH Berlin statt. An der Initiierung, Vorbereitung und Durchführung war die „Arbeitsgemeinschaft Frauen an der TFH“ maßgeblich beteiligt.<sup>9</sup>

Wie erfolgreich die Aktivitäten der Frauen in den 80er und am Beginn der 90er Jahre gewesen sind, verdeutlichen folgende Zahlen: seit Gründung der TFH Berlin (1971) hatte sich der prozentuale Studentinnenanteil bis 1991/1992 verfünffacht. Die Anzahl der Professorinnen hatte sich in diesem Zeitraum versechsfacht.

<sup>8</sup> Vgl.: Kamasch, Gudrun (Hrsg.) (1998): Frauen an der TFH Berlin – Aktivitäten von 1986–1992. Von den Anfängen bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Eine Dokumentation. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.

<sup>9</sup> Vgl.: Kamasch, Gudrun (Hrsg.) (1990): Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation Hochschultag 1989. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.

### 3 Die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an Berliner Fachhochschulen“

Die politische Meinungsbildung war in der ersten Hälfte des Jahres 1987 noch nicht soweit vorangekommen, dass an allen Fachhochschulen Berlins (West) ähnliche Konzepte entstanden oder gar durchgesetzt wurden wie an der TFH. In Abstimmung mit der „Arbeitsgemeinschaft Frauen an der TFH Berlin“ lud daher Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch Frauen aller Fachhochschulen Berlins zu einem ersten Treffen am 24. 6. 1987 in die damalige Fachhochschule für Sozialpädagogik und Sozialarbeit, FHSS, ein. Die damalige Frauenbeauftragte des Senats, Frau Carola von Braun, hatte zugesagt, das Anliegen mit ihrer Teilnahme und ihrer weiteren Mitarbeit zu unterstützen.

In wechselnder Zusammensetzung nahmen an den regelmäßigen Folgetreffen Frauen aus allen Fachhochschulen Berlins (West) teil: Hochschullehrerinnen, Lehrbeauftragte, Mitarbeiterinnen, Studentinnen aus der Fachhochschule für Wirtschaft, der FHSS, der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, der Fachhochschule der Bundespost und der Evangelischen Fachhochschule.

Die Konzeption einer künftigen Arbeit von hauptamtlichen Frauenbeauftragten, die Aufgaben eines sie begleitenden Frauenrates waren Gegenstand der Gespräche wie auch die Frage, wie die entsprechenden Vorstellungen politisch zum Durchbruch kommen könnten. Schwierig und mit wechselndem Ergebnis war die Einigung über die Frage, ob die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ein Wahlamt sei oder unbefristet erfolgen müsse.

Angesichts der langfristig nötigen Durchsetzung vieler anstehender Aufgaben entschieden sich alle Beteiligten vorerst für eine unbefristete Lösung: Ein stetig neu zu bewältigender Wahlvorgang würde zu viele

Kräfte binden. Diese Meinung fand dann Ausdruck in einer gemeinsam verfassten Resolution.

#### 3.1 Die Resolution der „Frauen an Berliner Fachhochschulen“ an die Abgeordneten des Landes Berlin vom September 1987 und 1988

Zu einer Sitzung des Abgeordnetenhauses Anfang September 1987 versammelten sich dann Frauen der Berliner Fachhochschulen vor dem Rathaus Schöneberg und verteilten die gemeinsam verfasste Resolution an die eintretenden Abgeordneten.

Der Text begann mit dem Aufruf: „Die Situation der Frauen an den Berliner Fachhochschulen fordert alle politischen Kräfte dieser Stadt heraus.“ Einer kurzen Schilderung der prekären Situation folgte als Hauptforderung die nach Stellen für hauptberufliche Frauenbeauftragte – auch an Fachhochschulen.<sup>10</sup>

Zusätzlich erhielt der Vorsitzende des Wissenschaftsausschusses des Abgeordnetenhauses ein Schreiben mit der Resolution. Sowohl das Medienecho als auch die Stellungnahme des Vorsitzenden des Wissenschaftsausschusses, Dr. Nils Ferberg, waren sehr positiv, wenn auch noch nicht voll zustimmend.

Um den Forderungen für den Haushalt 1989 nach entsprechenden hauptberuflichen vollen Stellen für Frauenbeauftragte an Fachhochschulen zusätzlich Nachdruck zu verleihen, lud die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ daher nochmals alle „Frauen an Berliner

<sup>10</sup> Vgl.: Kammasch, Gudrun (Hrsg.) (1998): Frauen an der TFH Berlin – Aktivitäten von 1986-1992. Von den Anfängen bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Eine Dokumentation. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.



Fachhochschulen“ ein. In einem Treffen an der TFH am 16.6.1988 beschloss man, mit einem erneuten Aufruf an die Abgeordneten des Landes Berlin (West) an die Forderungen der Resolution von 1987 zu erinnern. Auch hierzu gab es ein gutes Echo der Medien.

### 3.2 „Gemeinsamer Hochschultag der Frauen an Berliner Fachhochschulen“ 1989

Zur weiteren Verstärkung der Öffentlichkeit beschloss die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an Berliner Fachhochschulen“ dann einen gemeinsamen Hochschultag aller Fachhochschulen Berlins (West) zu veranstalten. Mit viel Enthusiasmus und unter hohem Zeit- und Arbeitsaufwand fand eine vielbeachtete und gut besuchte ganztägige Veranstaltung im Beuth-Saal der TFH statt. Referate, Diskussionsrunden, von Studentinnen entworfene und gespielte Sketche führten in die Probleme des Alltags von Frauen an den Hochschulen ein und gaben Anstoß, Maßnahmen zur Frauenförderung zu bedenken. Auch hier gab es ein ausgezeichnetes Medienecho. Der gesamte Tag mit allen Vorträgen und Diskussionsrunden wurde in einer umfangreichen Dokumentation festgehalten, die auch die breite Unterstützung des Vorhabens aus dem ganzen Land Berlin (West) wiedergibt.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Vgl.: Kammach, Gudrun (Hrsg.) (1990): Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation Hochschultag 1989. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.

## 4 Die Phase der Institutionalisierung der Frauenförderung an der TFH

### 4.1 Kontroverse Konzeptionen

Die politische Meinungsbildung öffnete sich immer mehr dem Anliegen der Frauen – auch an der TFH. Der Umfang, in dem sich zum Beispiel die Frauengruppe in der TFH-Presse 3/89 vorstellen und über den Hochschultag berichten konnte, ist nur ein Beispiel. Im Entwurf zum neuen Berliner Hochschulgesetz, das seit 1989 beraten wurde, sollte dann schließlich auch die Einrichtung hauptamtlicher Frauenbeauftragten an allen Hochschulen Berlins (West), also auch an Fachhochschulen, gesetzlich festgeschrieben werden. Das neue Berliner Hochschulgesetz trat am 1.10.1990 in Kraft. Parallel kam es zur Verankerung entsprechender vollberuflicher Stellen im Haushalt.

Währenddessen arbeitete die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ bereits an Passagen zu einem Grundordnungsentwurf – den Frauenrat und die Frauenbeauftragte betreffend. Mit Datum vom 28.11.1989 legte sie ihren Entwurf der Hochschulleitung vor. Im Laufe entsprechender Beratungen wurde dieser in eine „Einstweilige Regelung“ eingearbeitet, die der Akademische Senat der TFH dann am 25.6.1990 verabschiedete. Diese sah einen Frauenrat vor, der, in enger Kooperation mit der Frauenbeauftragten, auch inhaltlich arbeitet – also nicht auf die Arbeit eines Wahlremiums beschränkt bleibt.<sup>12</sup>

Entsprechend der ursprünglichen Begründung einer hauptamtlichen Stelle wurde in den Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten unter § 2(6) insbesondere die Aufgabe, „mit Schulen und Firmen“ zusammenzu-

<sup>12</sup> Vgl.: Kammach, Gudrun (Hrsg.) (1998): Frauen an der TFH Berlin – Aktivitäten von 1986-1992. Von den Anfängen bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Eine Dokumentation. Berlin. Archiviert im Büro der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin.

arbeiten mit aufgenommen. Um diese uns heute selbstverständlich erscheinende Passage sollte es im Verlauf der Verhandlungen jedoch exemplarisch zu einer Kontroverse kommen. Hierzu muss festgehalten werden, dass zum Zeitpunkt der Ausarbeitung der „Einstweiligen Regelung“ (siehe oben) den Beteiligten der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ weder

- alle künftigen Formulierungen des BerlHG
- noch deren Auswirkungen, was Kompetenzen und Zusammenarbeit von Frauenrat und Frauenbeauftragter in letzter Konsequenz betrifft, bekannt waren.

Die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ sah die Ideen und Interessen der Frauen an der TFH am besten in einem viertelparitätisch besetzten „starken“ Frauenrat vertreten, der alle Gruppen der Hochschule repräsentieren und der Frauenbeauftragten gegenüber beratend tätig sein sollte. Er sollte ursprünglich der Frauenbeauftragten auch (mit Zweidrittelmehrheit) Aufgaben zuweisen oder, wenn er mit der Tätigkeit der Frauenbeauftragten nicht einverstanden wäre, entsprechende Tätigkeiten der Frauenbeauftragten auch verhindern können. Angesichts des großen Engagements der vielen Frauen, die seit 1987 hier mitwirkten und die letztlich zur Schaffung von hauptamtlichen Frauenbeauftragten überhaupt beigetragen hatten, ist dies nur allzu verständlich.

Die Frauen der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ wollten damit sicherstellen, im Sinne einer „Basis“ Gehör zu finden. In den Begegnungen mit den aktiven Frauen in Berlin hatten sie die Erfahrung machen können, dass es äußerst unterschiedliche Auffassungen zur Frauenförderung gab, insbesondere auch den Bereich Technik und Naturwissenschaften betreffend. Um eine Kontinuität der von der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ erarbeiteten inhaltlichen Positionen zu gewährleisten, sollte die künftige Frauenbeauftragte sich

eng mit dem künftigen Frauenrat abstimmen. In der „Einstweiligen Regelung“ vom 25.6. 1990 war diese Auffassung im § 4 (1) als „Antrags- und Initiativrecht (des Frauenrates) in allen Fragen, die die weiblichen Hochschulmitglieder betreffen“ berücksichtigt worden.

Das Berliner Hochschulgesetz vom 1.10. 1990 dagegen sieht eine starke Stellung der Frauenbeauftragten vor, die relativ „ungebunden“ gegenüber den Gremien der Hochschule arbeiten kann. Sie ist nicht rechnungspflichtig und auch nicht – wie zum Beispiel der Präsident gegenüber dem Akademischen Senat – verpflichtet, von einem Gremium gefasste Beschlüsse auszuführen. Der Frauenrat wird lediglich als ein Wahlgremium vorgesehen, das mit der Wahl der Frauenbeauftragten seine Aufgabe schlichtweg erfüllt hat. Das BerlHG hatte zwar nebenberufliche Frauenbeauftragte in Fachbereichen und Verwaltung vorgesehen, eine Zusammenarbeit mit der hauptamtlichen Frauenbeauftragten ist jedoch nicht gesetzlich geregelt. Diese ist also nur auf informellem Wege möglich und setzt eine gute Kooperation voraus, wie sie sich inzwischen an der TFH auch entwickelt hat.

In diesen unterschiedlichen Konzeptionen – zum einen begründet in der Geschichte der „Frauenbewegung“ an der TFH und dem Selbstverständnis der damals aktiven Frauen und zum anderen in einer davon praktisch unabhängig entwickelten Rechtsauffassung des BerlHG<sup>13</sup> – lag also durchaus Konfliktstoff.

#### 4.2 Die Ausschreibung der Stelle der Frauenbeauftragten

Mit der Verabschiedung der „Einstweiligen Regelung“ war schließlich die rechtliche Grundlage für eine Ausschreibung der Stelle gegeben.

<sup>13</sup> Vgl.: Buschmann, Barbara: „Frauenförderung und Gleichstellungspolitik macht noch immer einen Sinn“. Beitrag in dieser Veröffentlichung

Unverzüglich machten sich die Frauen an die Arbeit. Am 4.7. 1990 wurde ein entsprechender Ausschreibungstext dem Präsidenten übergeben. Die Kriterien für eine Einstellung waren lange diskutiert worden. Der Text enthielt auch die wichtige Passage, dass als Voraussetzung ein „abgeschlossenes Hochschulstudium in einer technischen Disziplin oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen...“ erwartet würden. Angesichts der engen notwendigen Zusammenarbeit einer Frauenbeauftragten der TFH Berlin mit Schulen, Firmen, Lehrenden der Technikdisziplinen usw. schien die direkte Erfahrung im Technik-Bereich sinnvoll und notwendig, um die richtigen Schwerpunkte für eine effektive Frauenförderung im Bereich Technik und Naturwissenschaft zu setzen.

Mit Überraschung stellte die Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ dann fest, dass der am 30.9. 1990 im „Tagesspiegel“ veröffentlichte Text diese Passage nicht enthielt. Aufgrund der Bewerbungslage, die sich dadurch ergeben hatte, entschied der Präsident der TFH schließlich nach einem Gespräch, die Ausschreibung mit entsprechend verändertem Text zu wiederholen. Dies führte zu einer Reihe weiterer interessanter Bewerbungen. Rund 100 Bewerbungen lagen schließlich vor.

#### 4.3 Der Frauenrat und die Wahl der Frauenbeauftragten

Zum 24. Januar 1991 rief der damalige Präsident, Prof. Dr. Jürgen Tippe, die „Konstituierende Sitzung“ des frisch gewählten Frauenrates ein: mit den Professorinnen Dr. Susanne Elbel und Dr. Gudrun Kammasch, den Lehrbeauftragten Gabriele Bannert und Marianne Munzel, den Mitarbeiterinnen Monika Monden und Heidrun Wilschewski sowie den Studentinnen Andrea Herbst und Katja Steffen – sie vertraten die bis dahin „aktiven“ Frauen an der TFH. Die Rätinnen wählten Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch zur „Geschäftsführenden

Sprecherin“. Ihr folgten später Frau Prof. Dr. Ursula Meißner und Frau Prof. Dr. Barbara Buschmann<sup>14</sup>. Erwähnt sei hier nochmals, dass auch zu diesem Zeitpunkt alle Frauen im Frauenrat ehrenamtlich arbeiteten. Selbst die Bitte, die Sitzungsgeld-Verordnung auf die studentischen Frauenrätinnen auszudehnen, wurde damals von der Senatsverwaltung mit dem Hinweis abgelehnt, der Frauenrat sei kein Organ im Sinne des BerlHG (!).

Hauptaufgabe in den damals mindestens monatlich stattfindenden Sitzungen des Frauenrates war die Aufarbeitung der rund hundert Bewerbungen. Alles war Neuland, zuvorderst war ein Einigungsprozess notwendig, nach welchen Kriterien und Prioritäten bei der Auswahl vorgegangen werden sollte. Bei den Vorstellungsgesprächen mit den Bewerberinnen wurde dann ganz besonderer Wert darauf gelegt, dass die Bewerberin eine gute Zusammenarbeit mit den an der TFH bereits aktiven Frauen suchte.

1991 wählte der Frauenrat die Diplom-Soziologin Dr. Christiane Müller-Wichmann zur ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten der TFH Berlin. Sie nahm am 1. Januar 1992 ihre Arbeit auf. Mit großem Engagement widmete sie sich den Aufgaben der Frauenförderung an der Hochschule. Sie fasste ihr Amt gemäß den Formulierungen des BerlHG aber vorrangig „strukturell“ auf. Sie verstand das Amt der Frauenbeauftragten als unabhängiges „Organ“ der Hochschule im Sinne des BerlHG.

<sup>14</sup> In diese Zeit fiel auch das gesamte Einstellungsverfahren der Frauenbeauftragten der FHTW, das schließlich zur Einstellung von Frau Dr. Helga Engel, Diplom-Ingenieurin des Maschinenbaus, führte. Die Beteiligung der TFH an der Gründung der FHTW und der Ausschreibung der Frauenbeauftragten der FHTW wird im Beitrag von Prof. Dr. Barbara Buschmann „Frauenförderung und Gleichstellung macht noch immer einen Sinn“ und Renate Sittka „Es gibt so viele Möglichkeiten, mitzugestalten. Sie müssen sie nur nutzen!“ in dieser Veröffentlichung ausgeführt.

Der Frauenrat fand mit seinen Konzeptionen wenig Gehör. Die wichtige Zusammenarbeit mit Schulen, mit Industrie, Behörden und Verbänden – um den Anteil von Technik-Studentinnen zu erhöhen wie auch den späteren Berufseinstieg zu erleichtern – standen vorerst nicht im Zentrum der Frauenförderung. Daraus entstand ein Konflikt zwischen dem Frauenrat und dem Amt der zentralen Frauenbeauftragten. Er war gekennzeichnet durch unterschiedliche Rechtsauffassungen und wurde durch abweichende inhaltliche Positionen verstärkt. Mit den im Laufe der Jahre stattgefundenen Diskussionen und dem Wechsel im Amt der TFH-Frauenbeauftragten erfolgten konstruktive Veränderungen und Weiterentwicklungen in der Frauenförderung an der TFH.

#### 4.4 Weiteres Engagement des Frauenrates und der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“

Natürlich wurden auch vom Frauenrat die ersten organisatorischen und inhaltlichen Aufgaben angepackt. Dazu gehörten die Erarbeitung einer Geschäftsordnung, die Frage der Einführung nebenberuflicher Frauenbeauftragten und die Erarbeitung eines Katalogs von Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen des Hochschulsonderprogramms II.

Schließlich hielt der Frauenrat an den von der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ erarbeiteten inhaltlichen Positionen in der „Konzeption zur Frauenförderung an der Technischen Fachhochschule“ fest. Sie wurden in einer Sitzung des Akademischen Senats im Mai 1992 behandelt. Der Frauenrat organisierte gemeinsam mit der FHTW im Sommer 1993 eine Ringvorlesung, in der konkrete Fragen junger Studentinnen zu Studium und Beruf Thema der Veranstaltungen wurden. Die etwa 10 Referentinnen waren überwiegend in Industrie, Hochschule und auch freiberuflich tätige Ingenieurinnen (insbesondere

Bauwesen, Maschinenbau, Elektrotechnik). Mit diesen Frauen sollten ermutigende Vorbilder insbesondere aus den Bereichen vorgestellt werden, die durchgängig einen geringen Anteil an Studentinnen ausweisen.

Bei der Neuwahl der Beauftragten für Frauenfragen im Kuratorium der TFH konnte sich schließlich auch der Vorschlag für die inzwischen verstorbene Diplom-Ingenieurin (FH) Cornelia Wöhlk-Altmann im Akademischen Senat durchsetzen. Frau Wöhlk-Altmann war eine berufserfahrene Bauingenieurin, Mitbegründerin des Arbeitskreises „Frauen im Verein Deutscher Ingenieure, VDI“ und Absolventin der TFH.

In Kontinuität zur Arbeit der Arbeitsgemeinschaft „Frauen an der TFH Berlin“ vertraten die mit dem Frauenrat zusammen arbeitenden Frauen die Position, dass Studentinnen identitätsstiftende Vorbilder brauchen: Frauen aus dem Ingenieurbereich, die aufgrund praktischer Erfahrung und beruflichen Erfolgs auch fähig sind, Selbstzweifel und Skepsis der Studentinnen, Studium, Berufseinstieg und Lebensplanung betreffend, abzubauen und sie zu ermutigen.

#### 5 Fazit

Was heute an reichhaltigen Projekten und an Instrumentarium zur Frauenförderung an der TFH Berlin verwirklicht ist, sprengt die Vorstellungskraft der Frauen, die damals, vor 20 Jahren, begannen, den Weg hierzu zu bahnen. Inzwischen sind zahlreiche Frauen hinzugekommen mit neuen, weiterführenden Vorstellungen und Erfahrungen, die mit dem wichtigen Kontakt zur beruflichen Praxis beitragen, die Frauenförderung zukunftsweisend und realitätsnah umzusetzen – zahlreiche neue Programme sind entstanden. Mit dem „Plenum der nebenberuflichen Frauenbeauftragten“ ist schließlich eine gute Kooperation

zwischen den nebenberuflichen und der hauptamtlichen Frauenbeauftragten entstanden – eine andere Form der Kooperation, als sie der erste Frauenrat konzipiert hatte, aber auch wirkungsvoll und zufriedenstellend. Nahezu 20 Jahre sind seit den ersten Anfängen vergangen – der beschrittene Weg hat sich als äußerst erfolgreich erwiesen!

*Recht und Gleichstellung in der Hochschulwirklichkeit.  
Entwicklungsprozess und Chancen für die Zukunft*

1 Rückblick

Die Autorin dieses Beitrages hat als Hochschullehrerin, Mitglied des Frauenrates und nebenberufliche Frauenbeauftragte die Entwicklung der Frauenpolitik an der Technischen Fachhochschule (TFH) Berlin seit 1987 verfolgt und zeitweise auch aktiv mitgestaltet. Erinnern wir uns an die Anfänge in dieser Zeit! Im Wintersemester 1987/88 lehrten an der TFH sieben Professorinnen und 291 Hochschullehrer. Das entsprach einer Frauenquote von 2 %. Der Frauenanteil unter den Studierenden betrug 15 %.<sup>1</sup> Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten in 1987 lag bei 4,8 %.<sup>2</sup> Bei vielen – auch weiblichen – Hochschulangehörigen war eine gegenüber der Frauenförderung skeptische Grundhaltung nach dem Motto anzutreffen: „Den Frauen an der TFH geht es doch gut, Benachteiligungen sind allenfalls vereinzelt festzustellen, wozu also Frauenförderung? Außerdem, wenn Frauen als Hochschullehrerinnen unterrepräsentiert sind, liegt es eben daran, dass es keine hinreichend qualifizierten Frauen gibt. Was kann die Hochschule daran ändern? Wie um alles in der Welt kann man Studentinnen für ein Studium an der TFH gewinnen?“ Frauenförderprofessuren waren eine Seltenheit, Diplomarbeitsthemen, die sich mit Geschlechterthemen beschäftigten, galten als wissenschaftlich kaum ernst zu nehmendes Experiment, Schwangerschaft und Mutterrolle während des Studiums mussten die betroffenen Studentinnen ohne Hilfestellung der Hochschule selbst organisieren.

<sup>1</sup> Vgl.: Müller-Wichmann, Christiane (1993): Zur Lage der Frauen an der TFH und FHTW i. Gr. 1. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 1992 bis 1993, Berlin, S. 91 u. 95

<sup>2</sup> Vgl.: TFH-Presse 2/87, S.10

Daneben gab es innerhalb und außerhalb der Hochschule den Aufbruch zur institutionalisierten Wahrnehmung von Fraueninteressen. Die Idee einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten und die Konzeption ihres Aufgabenbereiches wurde maßgeblich von den TFH-Frauen unter der Federführung von Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch entwickelt und gegenüber der Politik eingefordert. Außerdem formulierte die Frauenabeitsgemeinschaft der TFH erstmals Organisationsregeln zur Wahl und Beteiligung einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten.<sup>3</sup> Außerhalb der Hochschule entstand nahezu gleichzeitig § 59 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG), wonach die Wahl von hauptberuflichen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten für die Berliner Hochschulen zwingend vorgeschrieben wurde.<sup>4</sup> Der Gesetzgeber hatte damit für die Hochschulen ein frauenpolitisches System festgeschrieben, das in Teilbereichen nicht dem Konzept der TFH-Frauen entsprach. Insofern gab es zunächst Widersprüche zwischen den in der TFH entwickelten Regelungen und den Formulierungen des BerlHG. Am 1. Januar 1992 trat Frau Dr. Christiane Müller-Wichmann ihr Amt als erste hauptberufliche Frauenbeauftragte der TFH an. Im weiteren Verlauf wurden die nebenberuflichen Frauenbeauftragten gewählt, Frauenförderlinien vom Akademischen Senat verabschiedet und in den Fachbereichen Frauenförderpläne entwickelt.

Rückblickend betrachtet wäre diese Entwicklung ohne die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Hochschulrahmengesetz und im Berliner Hochschulgesetz nicht möglich gewesen, auch wenn wesentliche Vorarbeiten hierfür noch vor Amtsantritt der ersten hauptberuflichen Frauenbeauftragten in der TFH selbst erbracht wurden. Die Frauen-

<sup>3</sup> Vgl.: Satzung der TFH vom 10. Januar 1983 (Abl. S. 202) unter VII. Einstweilige Regelungen, 4. Beauftragte für Frauenfragen, §§ 1–6. Zur Entwicklungsgeschichte vgl. außerdem den Beitrag von Prof. Dr. Gudrun Kammasch „Hauptamtliche Frauenbeauftragte an Fachhochschulen? – Die waren nicht vorgesehen!“ in dieser Veröffentlichung.

<sup>4</sup> vgl. § 59 BerlHG i. d. F. v. 12. Oktober 1990 (GVBl S. 2165)

förderung an den Hochschulen wurde durch die Gesetzgebung legitimiert, sie konnte eingefordert werden, ohne ständigem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt zu sein. Inzwischen hat das Prinzip des Gender Mainstreaming die ursprüngliche Idee der Frauenförderung verändert. Die Gleichstellung der Geschlechter ist danach nicht mehr nur Randaufgabe im Sinne eines Ausgleichs geschlechtsspezifischer Benachteiligung, sondern selbstverständliche Aufgabe der Politik und Gesetzgebung, und zwar auf allen Ebenen. Dankenswerterweise werden Frauen damit verstärkt in ihrem Gleichstellungsinteresse und weniger als beklagenswerte Opfer einer Benachteiligung angesprochen. Vor allem aber wird die Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe beider Geschlechter betrachtet. Also weniger Feminismus in der Frauenecke und statt dessen mehr Kooperation zwischen den Geschlechtern zur Integration der Geschlechterthematik in Studieninhalte, in die Gremienpolitik und in den Hochschulalltag ganz allgemein.

## 2 Der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen (Rechtsgrundlagen)

### 2.1 Rechtsgrundlagen

Zu den inzwischen selbstverständlichen Aufgaben der Hochschulen gehört der Gleichstellungsauftrag. Er ist gesetzlich abgesichert. Das Hochschulrahmengesetz (HRG) beinhaltet dazu in § 3 folgende Regelung:

„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin ...“

§ 4 des BerlHG (Berliner Hochschulgesetz) lautet in Absatz 7:

„Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben, und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden“.

Der Gleichstellungsauftrag ist in den einzelnen Gesetzen der Bundesländer jeweils unterschiedlich formuliert, beinhaltet aber im wesentlichen zweierlei, den Abbau von Benachteiligungen, darüber hinaus aber auch die Entwicklung und Pflege von Rahmenbedingungen, die beiden Geschlechtern gleiche Entwicklungsmöglichkeiten einräumen.

Zur Erfüllung des gesetzlich formulierten Gleichstellungsauftrages enthalten die jeweiligen Hochschulgesetze der Länder, so auch das Berliner Hochschulgesetz, Regelungen über

- die Wahl und Bestellung der hauptberuflichen und nebenberuflichen Frauenbeauftragten
- die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten
- die Grundsätze der Stellenausschreibung
- die Erstellung und den Inhalt von Frauenförderplänen

Die jeweiligen Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages regeln die Hochschulen selbst im Rahmen ihrer Satzungsautonomie. An der TFH finden sich zur Umsetzung des BerlHG die Frauenförderrichtlinien der TFH vom April 1995<sup>5</sup> und daraus abgeleitet die Frauenförderpläne in den Fachbereichen.

<sup>5</sup> Amtliche Mitteilungen der TFH Berlin Nr. 9/95, S. 75 ff

## 2.2 Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument im Bereich der Gleichstellungspolitik

Daneben verpflichtet sich die TFH – so wie alle Berliner Hochschulen – mit den 1999 unterzeichneten Hochschulverträgen, Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen zu treffen, unter anderem zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Zielvereinbarungen sollen als Instrument der leistungsbezogenen Mittelvergabe innovationsfördernd wirken und den Wettbewerb zwischen den Hochschulen anregen. Die Vorgaben in den Verträgen umfassen ganz allgemein die Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren, die Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses und die Verbesserung der Situation von Hochschulangehörigen mit Kind. Das Konzept der Zielvereinbarungen zur Förderung der Gleichstellungspolitik wurde in den Hochschulen durchgehend skeptisch aufgenommen, die Möglichkeiten und die Reichweite dieser Zielvereinbarungen wurden ernsthaft nur im Kreise der Frauenbeauftragten diskutiert.<sup>6</sup> Die Hochschulverträge für die Jahre 2003 bis 2005 sehen erneut Zielvereinbarungen vor. Die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen setzen sich darüber hinaus dafür ein, dass die Gleichstellung im Leistungsvergleich stärker gewichtet und konkreter umgesetzt wird. Nach dem Prinzip der leistungsorientierten Mittelvergabe wird ein Teil der Haushaltsmittel leistungsorientiert vergeben, und zwar gemessen an den Parametern Forschung, Lehre, Internationalität und Gleichstellung. Auf den Bereich der Gleichstellung entfallen 5 % der leistungsorientiert vergebenen Haushaltsmittel.<sup>7</sup> Dabei wird der Anteil der Professorinnen an den besetzten Professuren mit 20 %, der Anteil der neu berufenen

<sup>6</sup> Vgl.: Frauenbeauftragte der Berliner Universitäten Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität Berlin), Sigrid Haase (Universität der Künste Berlin), Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin), Marianne Kriszio (Humboldt-Universität zu Berlin) (Hrsg.) (2002): Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch. Berlin, S. 11

<sup>7</sup> An der Freien Universität Berlin sind bereits 10 % der leistungsorientierten Mittel für die Gleichstellung vorgesehen.

Professorinnen an den Berufungen mit 40 % und der Anteil der Absolvierenden an der Gesamtzahl mit 40 % gewichtet. In den zwischen der Senatsverwaltung und den Hochschulen abgeschlossenen Hochschulverträgen verpflichten sich die Hochschulen außerdem Leistungs- und Umsetzungsberichte abzugeben. An den Leistungsberichten sind die Frauenbeauftragten der Hochschulen zu beteiligen. Die Gleichstellungspolitik ist damit integraler Bestandteil einer leistungsbezogenen Mittelvergabe, folgt dem Prinzip des Gender Mainstreaming und dient insofern der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages nach HRG und BerlHG.

### 3 Die Gleichstellungserfolge

Was haben nun die Normierung des Gleichstellungsauftrages und die darauf gerichteten Maßnahmen gebracht? Insofern messbar sind die ständig steigenden Frauenanteile in den Statusgruppen der HochschullehrerInnen, Lehrbeauftragten und StudentInnen. Die Gegenüberstellung im Vergleich lässt es deutlich erkennen, der Erfolg als statistische Größe ist unübersehbar:

	Wintersemester 1987/1988	Wintersemester 2003/2004 <sup>8</sup>
Hochschullehrerinnen (C2 und C3)	2 %	13,9 %
weibliche Lehrbeauftragte	4,8 % (1987) <sup>9</sup>	19,4 %
Studentinnen	15 %	27,8 %

Skeptiker führen den Erfolg allerdings nicht auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen zurück, sondern auf die in der Gesellschaft ohnehin stattfindenden Veränderungen im Bereich der Gleichstellung. Die Wahr-

heit liegt wie so oft in der Mitte: Die Gleichstellungsrichtlinien in der Europäischen Gemeinschaft und deren Umsetzung in der Bundesrepublik haben den Gesetzgeber auch für den Bereich der Hochschulen auf den Plan gerufen: Die daraufhin geschaffenen gesetzlichen Rahmenbedingungen haben die Anstrengungen zur Gleichstellung legitimiert und ihr gleichzeitig zur Durchsetzung verholfen. Rechtssoziologisch ist diese Wechselwirkung zwischen Rechtsordnung und sozialer Wirklichkeit bekannt und beabsichtigt, insbesondere wenn die Gesetzgebung die Veränderung sozialer Strukturen anstrebt.

Neben den steigenden Frauenanteilen sind aber auch qualitative Erfolge zu verzeichnen. Die Geschlechterthematik ist im Bewusstsein vieler Hochschulangehöriger inzwischen fest verankert. Dies ist nicht zuletzt auf die kontinuierlichen Aktivitäten der Hochschule zur Frauenförderung zurückzuführen, die vom Präsidium immer – auch unter wechselnder Zusammensetzung – initiiert und unterstützt worden sind. Auch der Wechsel der hauptberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH hat dazu beigetragen, dass aufbauend auf das vorhandene Engagement neue Initiativen entwickelt wurden. Seit dem 1. Januar 2001 ist Frau Dipl.-Ing. Heidemarie Wüst hauptberufliche Frauenbeauftragte an der TFH. Auf ihre Anregung geht die Bewerbung der TFH um den „Total E-Quality Science Award“ zurück, mit dem das Bundesministerium für Forschung die TFH am 6. Mai 2002 ausgezeichnet hat.

Mit der Vergabe des Prädikats „Total E-Quality Science Award“ sind die TFH-Projekte zur Frauenförderung anerkannt worden, so insbesondere

- das Hypatia Programm zur personenbezogenen Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen und zur Förderung von Promotionen und Gastdozenturen

<sup>8</sup> Vgl. [www.tfh-berlin.de/frauen/statistik](http://www.tfh-berlin.de/frauen/statistik)

<sup>9</sup> TFH-Presse 2/87, S. 10



- das Gender-Innovationsprojekt, auf dessen Grundlage Stellen nur für Professorinnen ausgeschrieben werden können<sup>10</sup>
- das Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung von Führungskompetenz bei Frauen
- das Studienreformprojekt, mit dem Ingenieurstudiengänge u.a. durch ein so genanntes Schnupperstudium für Frauen besonders attraktiv gemacht werden sollen
- die Info-Tage für Studienanfängerinnen.

Die TFH kann daher mit Stolz auf diese Erfolge blicken. Sie sind der früheren und jetzigen hauptberuflichen Frauenbeauftragten zu verdanken sowie den jeweils verantwortlichen Mitgliedern des Präsidiums. Sicher ist der Erfolg dieser Projekte aber auch unmittelbar auf das Engagement der vielen Kolleginnen und Kollegen, Studierenden, Lehrbeauftragten und allen weiteren Mitgliedern der Hochschule zurückzuführen, die durch Ideen und eigenes Engagement den Gleichstellungsauftrag mit Leben erfüllt haben. Aber machen wir uns nichts vor, ohne die rechtlichen Rahmenbedingungen hätten sich Ideenreichtum und Einsatzbereitschaft nicht entfalten können. Die gesetzlichen Regelungen sind gewiss nicht alles, aber ohne sie hätte sich die Gleichstellung nicht kontinuierlich entwickeln können.

#### 4 Defizite oder wo uns der Schuh noch drückt

Wenngleich die Erfolge der zurückliegenden Jahre froh stimmen, so bleibt die größere Teilstrecke zur Verwirklichung der Gleichstellung noch zurück zu legen:

<sup>10</sup> Die erste Berufung ist zum Sommersemester 2003 erfolgt. Inzwischen – bis zum Wintersemester 2004/2005 – wurden fünf Professorinnen berufen.

#### 4.1 Gleichstellungsprobleme an der TFH

In einigen Studiengängen gibt es keine Studentinnen, in anderen Studiengängen ist die Frauenquote noch sehr niedrig. In der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sind Frauen mit 13,9 % (Wintersemester 2003/2004) noch immer stark unterrepräsentiert. Die Frauenanteile sind also in vielen Bereichen stark ausbaufähig. Daran wird auch in Zukunft weiter zu arbeiten sein. Dennoch hängt der Erfolg der Gleichstellungspolitik nicht allein von der Erreichung bestimmter Frauenquoten ab, darüber hinaus sind Innovationen und qualitative Maßnahmen erforderlich, die die erreichten Gleichstellungserfolge sichern und weiter ausbauen.

Besorgniserregender sind daher die Defizite im Bewusstsein von Hochschulangehörigen, die das Geschlechterthema grundsätzlich nicht für besonders interessant und eher lästig halten oder zumindest die Auffassung vertreten, das Thema stehe wegen der unbestrittenen Fortschritte in Gesellschaft und Hochschule nun nicht mehr auf der Tagesordnung. Ein paar Beobachtungen sollen die Befürchtungen in dieser Richtung begründen:

Tatsächlich werden Frauenvollversammlungen in den Fachbereichen von Mitarbeiterinnen und Studentinnen kaum besucht. Die nebenberuflichen Frauenbeauftragten finden bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen nur wenig Akzeptanz. Studentinnen grundständiger Studiengänge reagieren ablehnend bis spöttisch, wenn Geschlechterrollen auch in Erstsemesterveranstaltungen und Vorlesungen thematisiert werden. Lehrveranstaltungen zur Genderthematik werden gemieden, solange sie sich nicht zwingend wegen des eigenen Stundenplans aufdrängen. Kostenlos angebotene Seminare zur Weiterqualifizierung, zum Beispiel zu Bewerbungsstrategien und Karriereplanung werden nur

zögerlich wahrgenommen. Genderprofessuren und Genderthemen stoßen immer noch auf Widerstand von Kollegen, die sich statt Gender mehr Technik, Naturwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften im engeren Sinne wünschen. Tatsächlich überprüfbare und umsetzbare Zielvereinbarungen im Bereich der Gleichstellung konnten aus der Sicht von Frauenbeauftragten bisher weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht durchgesetzt werden.<sup>11</sup> Die Frauenbeauftragten und sonst an der Frauenpolitik Beteiligten bleiben in all diesen Bereichen im Wesentlichen unter sich.

Wie erklären sich diese Beobachtungen? Teilweise ist die nach wie vor anzutreffende Zurückhaltung auf den radikalen Feminismus der siebziger und achtziger Jahre zurückzuführen, der beide Geschlechter nach Form und Inhalt verschreckt hat. Teilweise überfordert aber auch die kaum überschaubare Vielfalt von Frauengremien, Frauenthemen, Förderprogrammen, Veranstaltungs- und Seminarangeboten zur Geschlechterthematik die Mitglieder der Hochschule und verstärkt die Abwehrhaltung bei beiden Geschlechtern. Gender Mainstreaming wird dabei nicht als durchgängiges Prinzip und Gemeinschaftsaufgabe beider Geschlechter wahrgenommen. Maßgeblich dürfte aber in erster Linie tatsächlich die Vorstellung sein, es sei bereits sehr viel erreicht, und nun könne man das Thema allmählich zu den Akten nehmen. Diese Haltung ist oft unter den Studierenden, insbesondere den StudienanfängerInnen anzutreffen, die noch nie berufstätig waren. Sie ist aber bei genauer Betrachtung nicht berechtigt.

Zwar sind in der Tat in den Abiturientenjahrgängen der letzten Jahre beide Geschlechter je zur Hälfte vertreten. Insgesamt betrug der Frauen-

<sup>11</sup> Auch die Zielvereinbarungen zur Gleichstellung 2004 beschränken sich im wesentlichen auf die Leerformel: *Zahl der Professorinnen erhöhen bzw. Zahlenniveau der Professorinnen, Studentinnen, Absolventinnen und der weiblichen Lehrbeauftragten halten bzw. erhöhen*. Die Vergleichszahlen werden nicht genannt. Verpflichtende Regelungen zur Erreichung qualitativer Ziele im Bereich der Gleichstellung fehlen völlig.

anteil aller Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland im Wintersemester 2001/2002 bereits 46,7 %<sup>12</sup>. Auch an der TFH hat der Frauenanteil in manchen Studiengängen inzwischen die 50 %-Marke erreicht oder sogar überschritten.<sup>13</sup> Im Verlauf der weiteren Wissenschaftskarriere geht die Schere zwischen den Frauen- und Männeranteilen aber immer mehr auseinander, die Frauenanteile sinken bereits bei den Promotionen auf 35,3 % bis hin zu 7,7 % im Bereich der C4-Professuren<sup>14</sup>. Insofern besteht kein Anlass zur Selbstzufriedenheit, unsere Studentinnen sollten sich das bewusst machen.

#### 4.2 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Auch im Berufsleben wird eine Benachteiligung wegen des Geschlechts kaum realisiert. Gleichzeitig wird aber als gesamtgesellschaftliches Problem die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Bildungsmisere und die fehlende Präsenz von Frauen in hohen Einkommensgruppen und Führungsetagen breit diskutiert. Eine allerdings nicht repräsentative AbsolventInnenbefragung, die im Wintersemester 1999/2000 auf Initiative der Autorin in ihrer Eigenschaft als nebenberufliche Frauenbeauftragte im Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, durchgeführt worden ist, macht deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen nach wie vor einen höheren Stellenwert hat als für Absolventen: Knapp 70 % der befragten Absolventinnen und ca. 80 % der befragten Männer gaben an, dass sie sich auf Grund ihres Geschlechts nicht benachteiligt fühlen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dann aber von den Absolventinnen

<sup>12</sup> Vgl.: Statistisches Bundesamt, [www.destatis.de/bais/d/biwiku/hochtab8.htm](http://www.destatis.de/bais/d/biwiku/hochtab8.htm).

<sup>13</sup> Damit sind nicht nur die Studiengänge angesprochen, die traditionell überproportional von Frauen absolviert werden, sondern auch Studiengänge wie Betriebswirtschaftslehre am Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften der TFH, in denen sich die Frauenanteile erst in den letzten Jahren in diese Richtung entwickelt haben.

<sup>14</sup> Vgl.: Fußnote 12

deutlich negativer beurteilt als von den Absolventen. Die Frage, ob man den beruflichen Anschluss verlieren würde, wenn man sich im Zeitpunkt der Befragung für ein Kind entscheide, beantworteten 60 % der Absolventinnen, aber nur 25 % der Absolventen mit ja. Mit anderen Worten, die befragten Absolventinnen befürchten überwiegend Nachteile für den Fall, dass der Kinderwunsch realisiert wird, aber sie fühlen sich dennoch nicht geschlechtsspezifisch benachteiligt. Vor dem Hintergrund verwundert es nicht, dass sich in derselben Befragung ca. 40 % der befragten Absolventinnen mit ihren Aufstiegsmöglichkeiten in der derzeitigen Beschäftigung eher nicht oder gar nicht zufrieden äußerten, aber nur 25 % der befragten Absolventen. Im Zeitpunkt der Befragung gaben insgesamt 50 % der Befragten an, im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis Leitungsaufgaben wahrzunehmen, aber nur 37 % der befragten Absolventinnen. Spiegelbildlich dazu halten nur 28 % der befragten Absolventinnen, aber 50 % der Absolventen das Lehrfach Unternehmensführung für sehr wichtig. Es drängt sich der Verdacht auf, dass Frauen die Belastung durch Familienarbeit beklagen und den beruflichen Aufstieg vermissen, ihn andererseits aber auch nicht gezielt anstreben und beruflich lieber in Ruhe gelassen werden möchten.<sup>15</sup> Alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Hochschule müssen scheitern, wenn Studentinnen die Hilfestellungen zur gezielten Berufswegplanung nicht annehmen und als berufstätige Absolventinnen lieber die Flucht in Familie und Haushalt antreten statt berufliche Chancen zu suchen und auch zu ergreifen, wenn sie sich bieten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei zwar das größte Handicap, die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben sich aber inzwischen entscheidend verbessert:

- Der Anspruch auf Teilzeitarbeit ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz<sup>16</sup> gesetzlich abgesichert,

<sup>15</sup> Vgl.: Beitrag unter [manager-magazin.de](http://manager-magazin.de), 26.10.2002, „Karriere: Die Nadel im Heuhaufen oder warum Frauen so unsichtbar sind.“

<sup>16</sup> Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Dezember 2003

- das Bundeserziehungsgeldgesetz<sup>17</sup> gewährt für die Betreuung und Erziehung eines Kindes 450 Euro bis zum 12. Lebensmonat und 300 Euro bis zum 24. Lebensmonat,
- § 15 des Bundeserziehungsgeldgesetzes beinhaltet den durchsetzbaren Anspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, wobei daneben bis zu 30 Stunden wöchentlich gearbeitet werden kann (§ 15 Abs. 4 Satz 1).
- Sind beide Eltern erwerbstätig, kann die Elternzeit von einem Elternteil in Anspruch genommen werden, die Eltern können die Elternzeit aber auch untereinander aufteilen und sich bei der Elternzeit abwechseln.
- Der anspruchsberechtigte Elternteil genießt während der Elternzeit Kündigungsschutz.
- Studierende erhalten das Erziehungsgeld unabhängig davon, ob sie die Ausbildung unterbrechen oder nicht.

Privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen bemühen sich ebenfalls zunehmend um Hilfestellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, nicht zuletzt, um im Wettbewerb zur Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte bestehen zu können, die nach allen Vorhersagen in Zukunft Mangelware sein werden. Teilzeit in Führungspositionen, flexible Arbeitszeiten, die Förderung von Teilzeitarbeit allgemein, Kinderbetreuungsangebote, Qualifizierungsmaßnahmen während der Familienphase zur Förderung des anschließenden Wiedereinstiegs in den Beruf sind relativ weit verbreitet. Daneben erfolgt die Einbindung von Gleichstellungsmaßnahmen in Diversity Management<sup>18</sup> Konzepte, die zunehmend als personalpolitische Instrumente zur Förderung von Flexibilität und Kreativität im Unternehmen gezielt eingesetzt werden und dane-

<sup>17</sup> I. d. F. d. Bekanntmachung vom 9. Februar 2004

<sup>18</sup> Diversity Management = Konzept der Personalführung, wonach alle Angehörigen einer Organisation unabhängig von ihrer Einstellung, ihrem Geschlecht, ihrer Nationalität, ihrer Religionszugehörigkeit, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem sozialen Hintergrund usw. als gleichwertig, aber nicht gleichartig behandelt werden, wobei die gezielte Wahrnehmung und das bewusste Wertschätzen und Nutzen von Unterschieden im Mittelpunkt steht.

ben ein erfolgreiches Personalmarketing verfolgen. Auch die Politik hat nach „Pisa“ und vor dem Hintergrund leerer Rentenkassen das Thema neu entdeckt. Insofern gibt es gesamtgesellschaftlich durchaus Grund zur Hoffnung.

## 5 Ausblick

Was können die Hochschulen in diesem Zusammenhang leisten? Zunächst sind sie nach wie vor aufgerufen, bewusstseinsbildend zu wirken, zum Beispiel durch das Zusammenbringen von Studentinnen und Absolventinnen, die als berufstätige Mütter bereits Erfahrungen gesammelt haben; denn nur die Hürden, die man kennt, kann man nehmen! Mentoringprogramme und gezieltes Coaching könnten den Einstieg ins Berufsleben fördern und auf dem weiteren Berufsweg Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten erschließen. Die Wissenschaftskarriere darf dabei nicht als einziges Ziel angesprochen werden. TFH-Netzwerke, die in die Unternehmen hineinreichen, sollten aufgebaut und gepflegt werden. Wünschenswert wären auch kontinuierlich durchgeführte Verlaufsstudien darüber, wo unsere Absolventinnen ins Berufsleben einsteigen und im ungünstigsten Fall scheitern. Weiterbildungsangebote für TFH-Absolventinnen, deren Kenntnisse durch Mutterschaft und Elternzeit veraltet sind, könnten den Wiedereinstieg ins Berufsleben fördern.

Im Ergebnis gibt es also zahlreiche Möglichkeiten, durch die Erprobung neuer Maßnahmen die Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Hochschule weiter voran zu treiben. Der Weg zur Chancengleichheit sollte daher als Prozess verstanden werden, der sich fortlaufend entwickelt, Ideen freisetzt und Innovationen schafft, die innerhalb und außerhalb der Hochschule wirksam werden können.

## *Studiengänge der TFH Berlin – Strukturreform durch Integration von Genderkompetenz*

*„Dass Frauen in Naturwissenschaft und Technik gravierend unterrepräsentiert sind, ist mir erst mit dem Beginn meiner Tätigkeit als Professorin an der TFH Berlin bewusst geworden. Als Biologin gab es während des Studiums dazu keinen Anlass, da das Geschlechterverhältnis ausgewogen war, und auch in der Praxis der Diplom- und Doktorarbeit zeigte sich kein ausgesprochenes Ungleichgewicht. In der medizinischen Forschung gerade auch in den USA waren Frauen wie Männer gleichermaßen vertreten. Das Missverhältnis zwischen Professorinnen und Professoren an der TFH dagegen war 1992 in meinen Augen mit 16 Professorinnen zu ca. 320 Professoren eklatant.*

*Als daher an der TFH nebenberufliche Frauenbeauftragte für die Fachbereiche gesucht wurden, die ja auch in den Berufungskommissionen eine wichtige Rolle auszuüben hatten, nahm ich die Gelegenheit wahr, mich in diesem Bereich zu engagieren. Bei einer Reihe von Berufungsverfahren konnte ich gestaltend mitwirken, so dass weitere Frauen an den Fachbereich berufen wurden.*

*Eine weitere wichtige Arbeit ergab sich 1994 bei der Entwicklung der Frauenförderrichtlinien für die Hochschule. Hierzu wurde durch das Engagement der damaligen Frauenbeauftragten, Frau Dr. Christiane Müller-Wichmann, vom Akademischen Senat (AS) eine Kommission eingesetzt, in die zusätzlich zu den Vertreterinnen der vier Statusgruppen der Hochschule von den Dekanen sowie dem AS vier Professoren entsandt wurden. Somit waren in dieser Kommission je vier Frauen und Männer vertreten, die zur Vorlage beim AS einen Vorschlag der Frauenförderrichtlinien erarbeiteten. Die dort geleistete Arbeit hat die TFH in Sachen Frauenförderung ein wichtiges Stück weitergebracht.“*

*Monika Gross*

*„Seit meinem Studium Brennstoffingenieurwesen an der Rheinisch Westfälischen Technischen Hochschule Aachen im Fachbereich Bergbau und Markscheidewesen engagiere ich mich nun seit mehr als 20 Jahren mit unterschiedlicher Intensität für die Verbesserung der Situation von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern.*

*Mein hierin größtes Engagement übe ich seit 1997 an unserer Fachhochschule aus. Aus geplanten zwei Jahren eines persönlichen Engagements zur Hochschul- und Gleichstellungspolitik sind inzwischen mehr als sieben Jahre geworden, die durch die Vielfalt der Gestaltungsmöglichkeiten rasch vergangen sind.*

*Als ich 1997 den Vorsitz der FrauenFörderKommission übernahm, arbeitete dieses Gremium, das mit Frauen aus allen Statusgruppen besetzt ist, erstmalig eigenverantwortlich zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation von Absolventinnen durch das Hypatia Programm<sup>1</sup>. Dieser Erfolg war und ist ein Resultat der Arbeit aller engagierten Frauen an der TFH.“*

*Elfriede Herzog*

## 15 Jahre Frauenförderung an der TFH Berlin

Die seit nunmehr 15 Jahren an der TFH Berlin mit Erfolg konzipierten und durchgeführten Projekte sind Ergebnisse eines fruchtbaren Dialoges. Die Frauenförderung damals und heute, die Umsetzung der Chancengleichheit ist ein profilgebender Bestandteil der TFH Berlin geworden. Zur Würdigung all derer, die die Diskussion seit Jahren mitgetragen und die Projekte mitgestaltet haben, ist der Artikel im gemeinschaftlichen wir gehalten.

<sup>1</sup> Vergl.: FrauenFörderKommission der TFH (Hrsg.) (2001): Das Hypatia-Programm der TFH zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses – Forschungsvielfalt. Berlin FrauenFörderKommission der TFH (Hrsg.) (2004): 10 Jahre Hypatia Programm. Evaluation von 1994 bis 2003. Berlin Hypatia Projekt Dombrowski, Eva-Maria und Ruschhaupt, Ulla (Hrsg.) (2004): 10 Jahre Hypatia Programm. Vorträge der Festveranstaltung vom 27. November 2003 in der TFH Berlin. Berlin. Online unter: [www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia](http://www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia)

Mitte der 90er-Jahre wurde die Forderung der Industrie nach einer Strukturreform der Hochschulen immer lauter. Die bisher einen großen Umfang einnehmende Vermittlung von Fachwissen in den einzelnen Studiengängen sollte zugunsten der Vermittlung von projekt- und kostenorientiertem Denken sowie von Softskills wie Sprachen, Teamfähigkeit und Konfliktfähigkeit reduziert bzw. um diese Aspekte ergänzt werden. Für die Entwicklung und Beurteilung geeigneter Modelle zur Berücksichtigung der Forderungen in der Lehre an der TFH Berlin wurde ein Projektbeirat einberufen, der sich aus Mitgliedern der Hochschule, der Industrie und der Senatsverwaltung zusammensetzte. Innerhalb von zwei Jahren wurden in verschiedenen Studiengängen der TFH Berlin Modellprojekte zur Umsetzung einer Strukturreform durchgeführt und evaluiert. In diesem Beirat wurde erstmalig aber auch die Verknüpfung der Frauenförderung mit der Strukturreform bei der Finanzierung von Modellprojekten eingefordert.

Basierend auf umfangreichen Erfahrungen der Jahre 1997 bis 2000 zur Frauenförderung und den Erfahrungen der Anwendung neuer Lehr- und Lernformen in einzelnen Fächern verschiedener technischer Studiengänge konzipierten wir Anfang 2001 mit der neugewählten Frauenbeauftragten, Heidemarie Wüst, den „Projektverbund Chancengleichheit für Frauen“, einen komplexen fachhochschulspezifischen Ansatz, um möglichst viele Mitglieder der Hochschule für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre zu gewinnen<sup>2</sup>. Ein Schwerpunkt war und ist das Projekt Gender/Innovationsprofessuren.

<sup>2</sup> Dombrowski, Eva-Maria; Erlemann, Christiane; Gross, Monika; Herzog, Elfriede; Ripke, Marita; Ruschhaupt, Ulla; Wüst, Heidemarie (2004): Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin (PCF). In: Forschung für die Praxis: Forschungsbericht der TFH Berlin 2003/2004. Berlin, S. 84–89

## Das Gender/Innovationsprojekt

Unsere langjährigen Erfahrungen auf dem Gebiet der Frauenförderung und auch zur Strukturreform hatten gezeigt, dass dies zwei Themengebiete sind, die schwierig zusammenzuführen waren und auch nur schwer nachhaltig gestaltet werden konnten. Andererseits zeigte sich jedoch, dass strukturinnovative Projekte gleichzeitig attraktiv für die weiblichen Mitglieder der Hochschule sind. Aus diesen beiden Erkenntnissen ergab sich die Fragestellung, wo kann man strukturinnovative Projekte an der Hochschule umsetzen? Wie sieht die Situation der Frauen an der Hochschule und in den Fachbereichen aus? Wie kann in der Hochschule und in den Fachbereichen die Umsetzung der Gleichstellung erreicht werden, die zum einen in den Hochschulverträgen verlangt, aber auch in den Zielvereinbarungen gefordert wird?

Die Hochschule wollte und musste natürlich Maßnahmen zur nachhaltigen Umsetzung der geforderten Strukturreform erarbeiten und diese in den Fachbereichen durchsetzen. In der Praxis musste die gewünschte Umsetzung durch die Lehrenden erfolgen. Dem entgegen standen Hemmnisse, wie die hohe Lehrbelastung an Fachhochschulen, die einsetzende Pensionswelle, die niedrigen Neumatrikulationen verbunden mit nicht wieder besetzten Stellen und zuletzt auch die begrenzten finanziellen Mittel.

Das Zusammenwirken all dieser Einflussgrößen führte dazu, dass die vom Umfang gleich bleibende Arbeit auf weniger Schultern verteilt wurde. Somit verblieb für die Entwicklung neuer Konzepte, um einen Studiengang wieder attraktiver zu gestalten, keine freie Zeit, was auf Dauer zu einer Stagnation der Lehr- und Lernformen sowie der Studieninhalte führte. Gerade diese Gefahr der Stagnation erkannten wir als Potential: Indem wir Maßnahmen zur Strukturreform und personen-

gebundenen Förderung von Frauen miteinander verknüpften, konnten einerseits die Hochschule und andererseits die Fachbereiche bei der nachhaltigen Umsetzung der Strukturreform der Studiengänge unterstützt werden. Personelle Hilfen zur Durchführung der Lehre verbunden mit frauenfördernden Aspekten erschienen als Chance in einem Fachbereich nachhaltige Maßnahmen zur Durchführung der Strukturreform auf den Weg zu bringen. Das Projekt zur Verwirklichung dieser Idee wurde Gender/Innovationsprofessuren genannt.

Als erste technische Fachhochschule Deutschlands verknüpfte die TFH Berlin mit diesem Projekt Gender/Innovationsaspekte und Strukturinnovationen. Es sollten fünf reguläre, unbefristete C2-Stellen für Professorinnen eingerichtet und für die beantragenden Fachbereiche zwei Jahre aus Frauenfördermitteln vorfinanziert werden. Die Professorinnen sollten für diesen Zeitraum jeweils von der Hälfte ihrer Lehrverpflichtung freigestellt werden, um für den Fachbereich ein Gender/Innovationsprojekt zu erarbeiten und daraus resultierende Ergebnisse in der Lehre zu erproben. Eine Vorfinanzierung durch das Hochschul-Wissenschaftsprogramm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen (HWP 2) kombiniert mit dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre wurde beantragt und bewilligt. Die Gender/Innovationsprofessuren selbst werden aus dem HWP 2 finanziert.

Ziel dieses Projektes war und ist die Verzahnung der Frauenförderung mit einer Strukturreform in den Fachbereichen, um so eine Verankerung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in ausgewählten Studiengängen zu erreichen. So können Genderaspekte in neuartiger Weise Eingang in die „Fachhochschule“ als besondere wissenschaftliche Institution und dort in Fächern mit bisher niedrigem Frauenanteil herausgearbeitet und integriert werden.

Die zu berufende Frau muss neben ihrem ausgezeichneten Fachwissen Erfahrungen auf dem Gebiet der Genderthematik nachweisen können. Wenn keine Erfahrungen erwartet werden konnten, musste sie die Bereitschaft aufweisen, sich innerhalb des Projektes intensiv mit Genderaspekten auseinander zu setzen. Nach zwei Jahren geht die Gender/Innovationsprofessur in den regulären Haushalt des Fachbereichs über. Zu diesem Zeitpunkt sollen die erarbeiteten Innovationen fester Bestandteil der Lehre sein.

Darüber hinaus zielen die Gender/Innovationsprofessuren auf eine Erhöhung der Attraktivität des jeweiligen Studiengangs für Studentinnen, da Veränderungen der Lehre und des Curriculums mit der Frauenförderung verknüpft werden. Die Vorbildfunktion einer Professorin verstärkt die Wirkung curricularer Veränderungen (und umgekehrt); durch die eingeleitete Erhöhung von Anzahl und Anteil der Studentinnen in den betreffenden Studiengängen sind die Voraussetzungen für Chancengleichheit geschaffen worden.

Die unterstützten Projekte sind fachbereichsspezifisch und haben das Ziel, durch neu zu entwickelnde Inhalte und Didaktik eine Strukturreform und/oder Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung zu initiieren und die bestehenden Ansätze auszubauen.

Für die Entwicklung der Hochschule erwarten wir von dem Projekt Gender/Innovationsprofessuren eine hohe strukturelle Wirkung. Die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung in Vollzeit-Professuren gewährleistet die Nachhaltigkeit dieser Maßnahme und verändert damit in nicht zu unterschätzendem Maß das Profil der Technischen Fachhochschule Berlin.

## Planungsphase

Für das Gender/Innovationsprojekt sind fünf Professuren vorgesehen. Der erste Antrag wurde Mitte Juli 2001 im Akademischen Senat der TFH Berlin zur Ausschreibung bewilligt und die Berufungsliste des letzten Antrags Mitte Juli 2004 im Akademischen Senat befürwortet. Damit konnte die Planungsphase des Gender/Innovationsprojektes in nur drei Jahren abgeschlossen werden.

## Die fünf Gender/Innovationsprofessuren an der TFH Berlin

### 1 Verankerung von Frauen- und Geschlechterfragen in Lehre und Forschung/Internationalisierung

Diese Gender/Innovationsprofessur ist in einem Fachbereich mit einem großen allgemeinwissenschaftlichen Lehrangebot<sup>3</sup> angesiedelt und soll die rechtswissenschaftlichen Fächer durch die verstärkte Berücksichtigung von Europäischen und Internationalem Recht weiterentwickeln. Dabei sollen vor allem die Grundstrukturen des Europäischen Rechts vermittelt werden, damit die AbsolventInnen sich bei der späteren Berufsausübung im Europäischen Rechtssystem zurecht finden.

Daneben sollen geschlechtsspezifische Aspekte im rechtswissenschaftlichen Lehrangebot des Fachbereichs I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften verankert werden. Dieser Zielsetzung kommt zugute, dass ein großer Teil der deutschen Gleichstellungsgesetzgebung seine Wurzeln im Europäischen Gemeinschaftsrecht hat: Man kann die Grundlinien der Europäischen Rechtssetzung und Rechtsanwendung geradezu exemplarisch am Beispiel der Europäischen Gleichstellungsrichtlinien darstellen. Insofern empfahl sich auch die Entwicklung von

<sup>3</sup> Fachbereich I der TFH Berlin Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

Lehrveranstaltungen, die die Gleichstellungsproblematik im Europäischen und Deutschen Recht thematisieren. Dazu gehört die Gleichbehandlung der Geschlechter im Verfassungs-, Arbeits- und Sozialrecht, so wie sie sich unter anderem in Gleichstellungsgesetzen, Frauenförderrichtlinien, Frauenförderplänen und Betriebsvereinbarungen darstellt. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen richten sich an beide Geschlechter und sind daher für Studenten und Studentinnen gleichermaßen attraktiv zu gestalten.

## 2 Mathe-Lernen in der Praxis

Die Studiengänge Mathematik des Fachbereichs II und Elektrotechnik – Kommunikationstechnik und Elektronik (KE) des Fachbereichs VII<sup>4</sup> stellten einen gemeinsamen Antrag auf eine Gender/Innovationsprofessur, um eine frühe und intensive Verzahnung von Mathematik-Grundlagen- und KE-Fachstudium durch mathematische Anwendungsprojekte im E-Techniklabor im Grundstudium zu entwickeln und zu erproben.

Mit dem Projekt wird der Situation Rechnung getragen, dass Studierende häufig Probleme haben, die in der Mathematik von Mathematikern gelehrt Konzepte in den ingenieurwissenschaftlichen Anwendungsfächern wiederzuerkennen und zu nutzen. Im Grundstudium wird zudem die Mathematik in den Anwendungsfächern häufig noch umgangen, im Hauptstudium ist sie oftmals wieder vergessen. Dies führt vielfach zu einer negativen Einstellung seitens der Studierenden gegenüber der Mathematik, die sie eher als intellektuelle Zwangsübung im Grundstudium betrachten denn als notwendige Basis für eine formalisierte Modellbildung, die Planung und Berechnung erlaubt. Stattdessen trifft man bei nicht wenigen Studierenden auf eine passive „Einsetzmenta-

<sup>4</sup> Fachbereich II der TFH Berlin Mathematik – Physik – Chemie,  
Fachbereich VII der TFH Berlin Elektrotechnik und Feinwerktechnik

lität“, so dass sie lediglich vorgegebene Werte in eine Formel einsetzen möchten, ohne den Bezug zu Anwendungssprechungen zu kennen und zu nutzen. Mathematische Anwendungsprojekte im Grundstudium sorgen für einen aktiveren Umgang der Studierenden mit der Mathematik und für eine Verzahnung von Grund- und Hauptstudium.

Mathematik-KollegInnen, die bereits im Servicebereich für die Elektrotechnik-Studiengänge eingesetzt sind, unterstützen das Vorhaben und übernehmen Ergebnisse. Wichtig für die Studierenden der Elektrotechnik ist darüber hinaus die Vorbildfunktion, die eine Professorin hat, und zwar für beide Geschlechter! Den vereinzelt Studentinnen zeigt es, was Frau erreichen kann, den Studenten, dass auch in Führungspositionen Frauen eine wichtige Rolle spielen.

## 3 Entwicklung eines zukunftsorientierten Studienganges Facility Management

In Kooperation mit der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Berlin entwickelte der Fachbereich IV, Architektur und Gebäudetechnik, einen neuen Studiengang Facility Management. Wie kaum ein anderes Berufsbild benötigt eine Ingenieurin/ein Ingenieur für dieses Studiengang ein hohes Maß an Allgemeinwissen in den Disziplinen des Bauwesens, kreativen Denkens und eine ausgeprägte soziale Kompetenz bei der Wahrnehmung der vielfältigen Aufgaben. Nicht zuletzt wegen dieser Anforderungen wird das Berufsbild Facility Management als ähnlich attraktiv für Frauen angesehen, wie beispielsweise das Fachgebiet Architektur. Im Rahmen der Mitarbeit am Aufbau des neuen Studienganges wurde daher mit dem Innovationsprojekt das Ziel verfolgt, den Studiengang so auszurichten und darzustellen, dass seine Attraktivität für angehende Ingenieurinnen verstärkt gegeben ist.



Der Anteil der Studentinnen im Studiengang Architektur ist mit ca. 45 % sehr hoch. Jedoch ist aufgrund der konjunkturellen Lage und der demoskopischen Entwicklung (Entwicklung der aus dem Berufsleben ausscheidenden ArchitektInnen und der AbsolventInnenentwicklung im Studiengang Architektur) davon auszugehen, dass der Bedarf der Praxis mittelfristig geringer sein wird, als der Anteil der jährlichen Absolventen und Absolventinnen. Hier bietet der neue Studiengang die Chance einer Zusatzqualifikation mit Anerkennung bereits erbrachter Studienleistungen im Studiengang Architektur. Da davon auszugehen ist, dass der Dienstleistungsbereich rund um das Gebäude zukünftig ein Wachstumsmarkt sein wird, haben Studentinnen mit dieser Zusatzqualifikation eine sehr gute Arbeitsmarktperspektive.

In den Studiengängen Versorgungs- und Energietechnik, Technisches Gebäudemanagement und Bauingenieurwesen ist der Frauenanteil an den Studierenden mit unter 10 % sehr niedrig. Hier besteht die Chance, mit einem attraktiven Studiengang mehr Studentinnen für die Bau-fachbereiche zu interessieren.

#### 4 Studienreform des Studiengangs Lebensmitteltechnologie<sup>5</sup> durch Implementierung innovativer Laborpraxis

Seit Gründung der TFH hat sich der Anteil von Studentinnen in der Lebensmitteltechnologie von ca. 8 % (1972) auf 54.5 % (2002) erhöht. Auch in der Verpackungstechnik, bei der Lehrgebiete mit abgedeckt werden, hat sich seit der Einrichtung dieses Studiengangs eine vergleichbare Entwicklung vollzogen zu einem Anteil von heute 44.8 % Studentinnen.

<sup>5</sup> Der Studiengang Lebensmitteltechnologie gehört zum Fachbereich V der TFH Berlin mit den weiteren Studiengängen Biotechnologie, Landschaftsarchitektur und Umweltp lanung, Gartenbau, Verpackungstechnik sowie dem postgradualen und weiterbildenden Studiengang Bioinformatik.

Angesichts des im Vergleich zum TFH-Durchschnitt von 27.9 % verdoppelten Anteils an Studentinnen in der Lebensmitteltechnologie musste eine Anpassung der Lern- und Lehrformen in diesem Sinne nachgeholt werden. Der Anstieg des Studentinnenanteils im Studiengang Lebensmitteltechnologie forderte im Sinne der Chancengleichheit generell zur Entwicklung neuer Strategien heraus. Weiter zeigt sich die Genderthematik in diesem Studiengang besonders deutlich in der Fächerwahl des Hauptstudiums: Studentinnen bevorzugen Disziplinen der Qualitätssicherung, während klassische Disziplinen der Lebensmitteltechnologie wie Fleischtechnologie verstärkt von Studenten gewählt werden. Diesem Trend „Frauen ins Labor, Männer in die Produktion“ soll durch einen interdisziplinären integrierenden Projektansatz im Hauptstudium entgegengewirkt werden. Dadurch soll die fachliche Berührung mit sonst nicht gewählten Disziplinen im Studium bereits erreicht werden.

Als Beispiel seien Doris Janshen, Hedwig Rudolph et al.<sup>6</sup> genannt, die Ergebnisse von Befragungen von Ingenieurinnen des Maschinenbaus und der Elektrotechnik zusammenfassen, wonach diese im Studium – im Unterschied zu männlichen Studierenden – deutlich Lern- und Lehrformen bevorzugen, die soziale Kompetenzen ansprechen. Diese Lehr- und Lernformen werden mit dem Vorhaben der Implementierung innovativer Laborpraxis verstärkt initiiert werden. Im Rahmen der Gender-Professur soll hierzu eine Studie erstellt werden, die hilft, entsprechende Ansätze und Strategien zu entwickeln, die zur Überwindung einer geschlechtsspezifisch bedingten Aufteilung der Berufsbilder beitragen.

<sup>6</sup> Vgl.: Janshen, Doris und Rudolph, Hedwig et al. (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin, New York, S. 161 ff.

## 5 Neue optische Verfahren in der Medizin

Mit der Gender/Innovationsprofessur im Studiengang Medizinisch-Physikalische Technik<sup>7</sup> soll erreicht werden, dass der Aspekt der Frauengesundheit sowohl durch die Vermittlung der Lehrinhalte als auch durch die aktive Vernetzungsarbeit auf regionaler Ebene zum integralen Bestandteil des Selbstverständnisses und der Weiterentwicklung des Studiengangs wird. Die Stelleninhaberin wird darüber hinaus in der Forschung und durch die erzielten Ergebnisse Hürden überwinden helfen, die junge Frauen von einem Studium der Medizinisch-Physikalischen Technik/ Medical Engineering abhalten. Sie soll durch ihre Arbeit in Forschung und Lehre darauf hin wirken, dass Studentinnen und spätere Absolventinnen nicht nur in Industrie und Wirtschaft attraktive Positionen bekleiden, sondern dass der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert wird und Genderaspekte in diesem Fach in Forschung und Lehre fest verankert werden.

Mit diesem Projekt im Fachbereich Mathematik, Physik, Chemie soll eine Reform der Lehrinhalte des Studienschwerpunktes Medizinisch-Technische Optik hin zu modernen frauenspezifischen Anforderungen in der medizinisch-physikalischen Diagnostik erfolgen. Dabei soll eine dauerhafte Kooperation mit dem „Arbeitskreis Frauengesundheit“ aufgebaut und gepflegt werden.

Ausgehend vom bestehenden Labor für Medizinisch-Technische Optik sollen im Rahmen der Innovationsprofessur visuell-optische und spektroskopische Verfahren für Gewebe- und schonende prophylaktische und diagnostische Untersuchungen entwickelt und gelehrt werden. Dies wird gegebenenfalls in Verbindung mit verschiedenen komplementären Untersuchungsmethoden wie Elektronenmikroskopie, Ultraschall, Röntgen- und Teilchenstrahlen geschehen.

<sup>7</sup> Fachbereich II der TFH Berlin, Mathematik– Physik – Chemie

Durch enge Kooperationen mit Krankenhäusern und Forschungsinstituten soll der Praxisbezug und besonders die Anwendung in der Medizin weiter verstärkt werden, um damit auch speziell die Interessen der Studentinnen zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei die Untersuchung von typischen Frauenkrankheiten wie Osteoporose und Mamma-Karzinomen sowie die Pränatalmedizin und die Pädiatrie sein, mit dem Ziel, vor allem die Qualität der Diagnostik deutlich zu steigern.

Durch die Aktivierung der Zusammenarbeit mit zum Beispiel ChemikerInnen, BiochemikerInnen und OptometristInnen innerhalb der TFH, IngenieurInnen aus der Industrie sowie MedizinerInnen aus den Universitätsklinikum soll den Studierenden ein angemessen breites, interdisziplinäres Spektrum angeboten werden.

Der geschlechtsspezifische Bezug im Bereich der Forschung, Gesundheitsversorgung und der Prävention ist noch unzureichend in unserer Gesellschaft entwickelt. In den Naturwissenschaften ist darüber hinaus der Anteil der Frauen traditionell in Deutschland sehr gering. Viele Lebenswege von Frauen, auch in der jüngeren Geschichte (zum Beispiel der Physikerin Lise Meitner), sind Beispiele für die hohe Leistung der Frauen, verbunden mit der geringen Akzeptanz durch die Kollegen. Der niedrige Anteil an Professorinnen in den angewandten Naturwissenschaften und in den sogenannten „harten Ingenieurfächern“ ist offensichtlich.

Mit der Besetzung der letzten der fünf vorstehend vorgestellten Gender/Innovationsprofessuren zum Wintersemester 2004/2005 konnte die Berufungsphase des Projekts abgeschlossen und mit der Umsetzung der definierten Ziele einer Strukturreformen durch Genderkompetenz begonnen werden.

## *Qualitätssicherung durch Frauenförderung und Genderkompetenz*

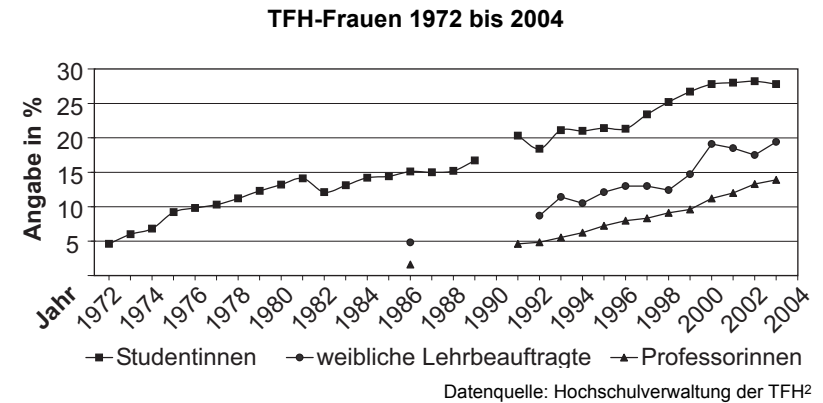
### I Frauen an der Technischen Fachhochschule Berlin

Im Vergleich zum Start der Technischen Fachhochschule (TFH) im Jahr 1971 gibt es heute bereits wesentlich mehr Frauen im Studium, in der Lehre und in der Forschung, in den Hochschulgremien und in Führungspositionen der Verwaltung. Die Mitwirkung und verantwortliche Beteiligung von Frauen ist selbstverständlicher geworden. Doch in fast allen Bereichen sind die Frauen trotzdem noch erheblich unterrepräsentiert. Eine wirksame Frauenförderung wird deshalb auf der Tagesordnung unserer Hochschule bleiben.

Prinzipiell wollen Frauen nicht gefördert werden und Ingenieurinnen schon gar nicht! Frauen wollen die gleichen Chancen, wollen respektiert und beteiligt werden. Das entspricht einerseits dem gesellschaftlichen Bild eines gewachsenen Selbstverständnisses von Frauen und ist andererseits auch ein Erfolg kontinuierlicher frauenfördernder Maßnahmen an der Hochschule.<sup>1</sup>

Die Betrachtung der seit Jahrzehnten leicht und stetig steigenden Zahlen von Professorinnen, Lehrbeauftragten und Studentinnen genügt aber nicht, weil diese nicht annähernd der Anzahl und Qualifikation von Frauen in der Gesellschaft entsprechen. Die Statistik gibt auch keine Auskunft über die Nachhaltigkeit der Erfolge der Frauenförderung und über die Qualität von Veränderungen in den Hochschulstrukturen, in der Lehre oder Laufbahnplanung.

<sup>1</sup> Vgl.: Wüst, Heidemarie (2003): Von der Frauenförderung zur Förderung der Chancengleichheit. 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 2000 bis 2002. Berlin. [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)



In der Soziologie wurde die These aufgestellt, dass qualitativ nachhaltige Veränderungen erst bei einer Quantität von ca. 30 % eintreten würden. Die TFH hat diesen Wert nur bei den Mitarbeiterinnen in Verwaltung und Technik erreicht. Und trotzdem gibt es an unserer Hochschule Anzeichen, dass bereits geringere Prozentzahlen in der Lehre und Forschung zu qualitativ besseren Entwicklungen führen können.

Die bisher wenigen Frauen zum Beispiel in den Studiengängen Elektrotechnik oder Maschinenbau wirken wie Katalysatoren, wie motivierende Vorbilder. Die Gefahr, dass sie sich auf Grund der Fülle von zusätzlichen Terminen und Aktivitäten dabei verzehren, muss durch geeignete Maßnahmen verhindert werden.

Es wird also auch weiterhin notwendig sein, dass in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen Frauenbeauftragte wirken und Frauenfördermaßnahmen greifen. Um gezielt wirken zu können, ist eine vergleichbare geschlechtsspezifische Erfassung, Dokumentation und Auswertung aller Fakten und Daten notwendig. Nur so sind die Handlungsfelder für Veränderungen rechtzeitig und konkret erkennbar.

<sup>2</sup> Die geschlechtsspezifische und vergleichbare Datenerhebung erfolgte erst ab 1992

## 1 Frauenbeauftragte an der TFH

An der TFH gibt es seit 1992 eine hauptberufliche, die zentrale Frauenbeauftragte und in jedem Hochschulbereich eine nebenberufliche Frauenbeauftragte. Engagierte Frauen der TFH haben bald nach der Gründung der Fachhochschule darum gekämpft.<sup>3</sup> Die Frauenbeauftragten koordinieren ihre Arbeit im Netzwerk „Plenum“. Informationen zum Auftrag und zu aktuellen Terminen werden kontinuierlich in der TFH-Presse und unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen) auf der eigenen Webseite veröffentlicht.

Das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)<sup>4</sup> sieht die Beteiligung von Frauenbeauftragten bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen vor. Die Rechte der Frauenbeauftragten sind im § 59 des BerlHG detailliert geregelt.

Frauenbeauftragte benötigen zusätzlich zum Fachwissen soziale Kompetenzen und ein politisch ausgeprägtes Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit. Dies motiviert viele für dieses Amt. Durchhaltevermögen wird gebraucht, wenn Veränderungen hin zu mehr Frauenanteilen oder zu mehr Frauen- und Familienfreundlichkeit an der TFH zeit- und kraftraubend durchgesetzt werden müssen. Geduld und diplomatisches Geschick sind deshalb wichtige Qualifikationen von Frauenbeauftragten. Doch beharrlich und freundlich am Thema bleiben zu können, verlangt Verbündete und umfassende Gleichstellungskennntnisse aber auch Vertrauen in die eigene Kraft.

Ein Beispiel ist das langwierige und komplexe Bemühen der Frauenbeauftragten, durch ihre Mitwirkung in Berufungskommissionen dafür zu

<sup>3</sup> Vgl. dazu die Beiträge Kamasch, Gudrun und Buschmann, Barbara in dieser Veröffentlichung

<sup>4</sup> Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) in der Fassung vom 27.02.2003, insbesondere § 59

sorgen, dass exzellente Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren gefunden werden und diese Wissenschaftlerinnen im Berufungsverfahren wirklich transparente gleichberechtigte Chancen auf eine Berufung bekommen. Für diese Entscheidungsprozesse qualifizieren sich Frauenbeauftragte kontinuierlich weiter.

Ergebnissichernd ist, wenn Vorgänge alltagstauglich sind und Frauenförderung zur Routine wird. So ist es prinzipiell selbstverständlich, Zahlen und Daten geschlechtsspezifisch zu erfassen und die Frauenbeauftragten als Sachverständige für Frauenfragen fast überall mitwirken zu lassen. Es wird immer selbstverständlicher, eine geschlechtersensible Sprache zu benutzen und über die Auswirkungen von Entscheidungen geschlechterdifferenziert zu diskutieren. Doch noch beschreibt das nicht die Normalität des Hochschulalltags. Zu oft müssen Frauenbeauftragte daran erinnern, dass sie mit einbezogen werden müssen. Deshalb müssen zum Beispiel bei Berufungsverfahren Formblätter ausgefüllt werden, die es ermöglichen, detailliert nachzuvollziehen, ob und wie die Frauenbeauftragten mitgewirkt haben. Ein Prozess, der die Arbeit aller Beteiligten hohe Qualitätsmaßstäbe anlegt.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist stark in die Innovationsprozesse des Unternehmens Hochschule involviert.<sup>5</sup> Immer geht es dabei um Qualitätskontrolle, Ressourcen, Wettbewerb, Personal- und Organisationsentwicklung. Frauenbeauftragte sind deshalb nicht nur Beauftragte für Frauen oder Interessenvertreterinnen für die Gleichstellung der Geschlechter. Nicht nur die individuelle Einzelfallberatung ist wichtig, sondern die sachkundige Mitwirkung in allen Gremien und an allen Entscheidungsprozessen der Hochschule. Ihr Hauptanliegen ist die Initiierung von geschlechtergerechten Strukturen und Bedingungen, um eine dauerhafte, gesicherte Verankerung von Erfolgen der Frauenförderung

<sup>5</sup> Vgl.: Edding, Cornelia (2000): Agentin des Wandels: Der Kampf um Veränderung im Unternehmen. München

zu gewährleisten. Um dies zu erreichen, müssen strukturelle Hindernisse der Chancengleichheit beseitigt werden. Dies bedarf zusätzlicher spezifischer Fachkenntnisse, finanzieller Mittel und Verbündeter.

Dieser integrierende Prozess ist insbesondere jetzt bei der Europäisierung der Hochschulen wichtig. Durch die Umstellung auf Bachelor- und Master-Abschlüsse, die Modularisierung aller Studiengänge, die internen und externen Evaluationen und Akkreditierungen besteht die Chance, gerade für technische und ingenieurwissenschaftliche Bereiche die Attraktivität der Studiengänge für Frauen zu verbessern. Frauenbeauftragte müssen deshalb selbstverständlich, umfassend und gestaltend an diesen grundlegenden Veränderungsprozessen besonders in den traditionell männerdominierten Bereichen beteiligt werden. Dies muss insbesondere bei der Qualitätssicherung durch die Akkreditierung abgesichert werden. Leitfragen dazu hat die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten auf ihrer Webseite veröffentlicht.<sup>6</sup>

## 2 Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH

Weil Frauen in Forschung und Lehre und auch auf allen anderen wissenschaftlichen Qualifikationsebenen erheblich unterrepräsentiert sind, hat die TFH in Umsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zur gezielten und langfristig wirkenden Förderung von Frauen einen Projektverbund Chancengleichheit für Frauen (PCF) gegründet. Er wird vom Präsidium verantwortet und von der zentralen Frauenbeauftragten koordiniert. Die damit verbundene Vernetzung aller Frauenprojekte hat bereits zur Stärkung der Chancengleichheit für Frauen beigetragen.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Vgl.: [www.bukof.de](http://www.bukof.de)

<sup>7</sup> Vgl.: [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)

Für die Begutachtung von Anträgen und für die Vergabe der personengebundenen Fördermittel in diesem Programm ist die FrauenFörderkommission (FFK) der TFH Berlin zuständig.

Alle von der TFH beantragten Maßnahmen und Projekte im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre laufen erfolgreich. Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung der Genderthematik und der Einbringung strukturinnovativer Elemente ständig weiter entwickelt. Eine ausführliche Präsentation und aktuelle Mitteilungen über Veranstaltungs- und Qualifizierungstermine gibt es unter [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen).

Alle Maßnahmen wirken darauf hin, möglichst viele Frauen und Männer in die Förder- und Qualifizierungsprojekte einzubinden.<sup>8</sup> Ziel ist es, Frauenförderung als Förderung der Chancen für Frauen zu verstehen. Dies muss ganz im Sinne des Leitbildes der TFH eine Querschnittsaufgabe und ein Auftrag an alle sein. Die europäische Gesetzgebung zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gibt dafür den gesetzlichen Rahmen vor.<sup>9</sup>

## II Gender Mainstreaming als neues Steuerungsinstrument auch an Hochschulen

Gender Mainstreaming ist der Auftrag an die EntscheidungsträgerInnen, bei allen Vorhaben die Geschlechterdifferenzen zu berücksichtigen und auf das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.

<sup>8</sup> Vgl.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002): Mehr Frauen an die Spitze! Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen. Bonn: [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

<sup>9</sup> Siehe hierzu auch Roloff, Christine und Selent, Petra (Hrsg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Wissenschaftliche Reihe, Band 149. Bielefeld

ten<sup>10</sup>. Somit müssen wir von einer „Querschnittsaufgabe Chancengleichheit“ und gleichzeitig von einer „Führungsaufgabe Geschlechtergerechtigkeit“ sprechen.

Viele Gründe sprechen dafür, Gleichstellungsanliegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt stärker in das Zentrum hochschulpolitischer Entscheidungen zu rücken.<sup>11</sup> Doch die veränderten Rahmenbedingungen wie der wachsende Wettbewerbsdruck, die zunehmende Internationalisierung, die Verknappung staatlicher Ressourcen und der wachsende Einfluss neuer Medien und Technologien im traditionellen Fächergefüge drohen die gleichstellungspolitischen Forderungen von der Agenda der Hochschulplanung und Hochschulsteuerung zu verdrängen.

Die Hochschulen begegnen diesen Herausforderungen mit der Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente, seien es Globalhaushalte und Zielvereinbarungen, Leistungsindikatoren und Anreizsysteme oder Marketingstrategien und Serviceleistungen, die es möglich machen, Gleichstellung und Frauenförderung erstmals auch systematisch in Planungs-, Entwicklungs- und Controllingprozesse einzubeziehen.<sup>12</sup>

Handlungsspielräume für die Integration von Gleichstellungsperspektiven eröffnen sich überall dort, wo das Hochschulmanagement mit neuen Aufgabenfeldern konfrontiert ist: zum Beispiel bei der Einführung von finanziellen Anreizsystemen und Zielvereinbarungen in den Hochschulverträgen zwischen Land und Hochschulen oder zwischen Hochschul- und

<sup>10</sup> Vgl.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin  
Internetportal der Bundesregierung: [www.gender-mainstreaming.net](http://www.gender-mainstreaming.net)

<sup>11</sup> Vgl.: Kirsch-Auwärter, Edit (2002): Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen – Transformationen – Funktionen. In: Lischetti, Barbara und Michel, Christine (Hrsg.) (2002): Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen

<sup>12</sup> Vgl.: Altmiks, Peter (Hrsg.) (2000): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim

Fachbereichsleitungen, sei es in der Einführung von Leistungsindikatoren bei der Mittelvergabe, sei es im betriebswirtschaftlichen Controlling.<sup>13</sup>

Die Strukturanpassungen zu meistern, stellt das Hochschulmanagement ebenso wie die Frauenbeauftragten vor diffizile, die Chancengleichheit von Frauen tangierende Aufgaben. Die entsprechenden Vorgaben des Gesetzgebers werden an der Hochschule von Entscheidungsgremien vorbereitet. Neue Leitungsstrukturen und Grundordnungen werden etabliert. Diese Prozesse müssen effizient, kostengünstig und transparent sein. Die Akzeptanz und Legitimität der daraus resultierenden Entscheidungen kann nur durch hochschuldemokratisch herbeigeführte Entscheidungsprozesse und durch die Mitwirkung der Frauenbeauftragten hergestellt werden.<sup>14</sup>

Die personellen wie finanziellen Ressourcen in diesem Hochschulreformprozess sind knapp. Deshalb muss das Hochschulmanagement sowie die Frauenbeauftragte ihre Profilierungschancen und den Nutzen neuer Steuerungsinstrumente für die Institution optimal organisieren und abstimmen. Mit der Strategie Gender Mainstreaming kann dieser Prozess zu einem Qualitätsmanagement gestaltet werden.

Bei der Implementierung von Gender Mainstreaming begegnen sich in der Regel hochgespannte Erwartungen, Unklarheiten über den zu leistenden Aufwand und Ungewissheiten über die absehbaren Folgen für die Institution. Die Mobilisierung der Leitungsstrukturen, der Prozesscharakter der Interventionen, in denen AkteurInnen unterschiedlichster Bereiche kooperieren, und ihre Verankerung in der Hochschulentwicklung sind komplexe Herausforderungen.

<sup>13</sup> Vgl.: Kehm, Barbara M. und Pasternak, Peer (2001): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels. Weinheim

<sup>14</sup> Vgl.: Batisweiler, Claudia; Lembeck, Elisabeth; Jansen, Mechthild (Hrsg.) (2001): Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen

Gender Mainstreaming setzt in Organisationen einen fortwährend weiter zu entwickelnden Diskurs über Qualitätsstandards für das professionelle Handeln und einen wachsenden Konsens auch über Frauenförderung und Gleichstellungsfragen voraus.

## 1 Frauenbeauftragte und Gender Mainstreaming

Mit der europäischen Gesetzgebung zur Durchsetzung der Gleichstellung mit der Strategie des Gender Mainstreaming gibt es für die Frauenbeauftragten und für die Profilierung der Hochschule neue Herausforderungen.<sup>15</sup>

Die verbindliche Einführung des Gender Mainstreaming-Prinzips in die Hochschule würde eine steigende Zahl ihrer Mitglieder an der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele und Vorgaben beteiligen. Isolierungs-, Ausgrenzungs- und Überforderungseffekte von Frauenbeauftragten könnten dadurch verringert werden. Gleichzeitig könnte ein größeres Interesse und Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätssicherung in der Institution geweckt werden.

Dies setzt jedoch voraus, dass die Rolle der ExpertInnen der Frauen- und Gleichstellungspolitik neu definiert und ihre Beziehungen zur Organisation neu gefasst werden. Ihr unverzichtbares Wissen und ihre gewachsene Beratungserfahrung müssen in Richtlinienkompetenzen eingebunden werden.

Die Implementierung von Gender Mainstreaming in Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollverfahren der Hochschule verlagert frauen-

<sup>15</sup> Vgl.: Löther, Andrea (Hrsg.) (2003): Europäisierung der Gleichstellung, Bologna-Prozess, Hochschulstrukturen, Forschungspolitik. Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Bonn. www.bukof.de

und gleichstellungsrelevante Zuständigkeiten auf Mitglieder, deren Tätigkeits- und Anforderungsprofil bisher selten von Genderkompetenz geprägt wurde. Von ihnen werden nun geschlechtsspezifische Kenntnisse, Geschlechtersensibilität und Professionalität im Abbau von struktureller Diskriminierung erwartet. Für die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming müssen deshalb entsprechende Qualifizierungen und Gendertrainings angeboten werden. Genderkompetenz muss für die Leistungsbewertung von ProfessorInnen, Lehrbeauftragten und Führungskräften verbindlich werden.<sup>16</sup>

Mit der Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips und seiner Integration in Entscheidungsrouinen ist eine wachsende Normalisierung und Akzeptanz von Frauenförderung und Gleichstellungsanliegen im Alltag der Hochschule zu erwarten.

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming stellt eine komplexe Steuerungsaufgabe an Hochschulen dar. Dieser Prozess ist geeignet, mittelfristig den gleichstellungspolitischen Anschluss der Hochschulen an die gesamtgesellschaftliche Entwicklung zu ermöglichen. Die Sicherung von Chancengleichheit und Qualität der Verfahren sind ein vielversprechendes Potential für eine wettbewerbsfähige Profilierung der Hochschule.<sup>17</sup>

Die Vielzahl der bisher identifizierten Handlungsfelder des Gender Mainstreaming macht den Funktionswandel deutlich, den Frauenbeauftragte in Zeiten der Hochschulreform durchlaufen müssen. Frauenbeauftragte sind prädestiniert, Expertinnen für Gender Mainstreaming zu werden, weil sie durch die Arbeit in der Frauenförderung bereits eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Kompetenz entwickeln konnten. Aber

<sup>16</sup> Vgl.: Netzwerk Gender Training (Hrsg.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen, Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus

<sup>17</sup> Vgl.: Roloff, Christine (Hrsg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld

der neue rechtliche Handlungsrahmen darf die Aufgabengebiete der Frauenförderung und der Frauenpolitik nicht vernichten. Der Dialog der Geschlechter bleibt unabdingbar notwendig.<sup>18</sup>

## 2 Frauenförderung mit Genderkompetenz in den Kernaufgaben der Hochschule

Um die Kernziele als Hochschule zu erreichen und diese gleichzeitig mit dem Gleichstellungs-Qualitätssiegel zu versehen, müssen die Frauenförderung und der Gleichstellungsauftrag noch besser in allen Führungsebenen verankert werden. Dazu muss ein Konzept zur fachhochschulspezifischen Einführung des Gender Mainstreaming entwickelt werden.<sup>19</sup> Hauptbestandteil wird die Herausbildung von Genderkompetenz insbesondere bei den Lehrenden und den Führungskräften sein.

Ein wichtiges Qualitätsmerkmal sind die frauen- und familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Dazu werden zukünftig immer konkretere Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulbereichen und der Hochschulleitung abgeschlossen werden müssen. Weil auch an einer Fachhochschule nicht nur praxisnah und pragmatisch gehandelt wird, muss es auch Ringvorlesungen zur Thematik und Literatur für die theoretische Aneignung von Genderwissen geben.

In der Lehre wird institutionelle Gleichstellung seit Beginn der Modularisierung diskutiert. Eine fachspezifische Verankerung von Frauen-

<sup>18</sup> Vgl.: Gebhardt-Benischke, Margot (2004): Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschulbereich. Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren. In: Koreuber, Mechthild und Mager, Ute (Hrsg.) (2004): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Baden-Baden, S. 137–151

<sup>19</sup> Vgl.: Wüst, Heidemarie (Hrsg.) (2003): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation Fachtagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“. Stralsund

und Geschlechterstudien oder Gendermodulen scheint an einer technischen Fachhochschule nur schwer durchsetzbar zu sein. Mit der Berufung von fünf Gender/Innovationsprofessorinnen ist aber der Weg bereitet, fachspezifische Erkenntnisse der Genderforschung in die Lehre und Forschung dieser Bereiche zu verankern.

In der Forschung und Nachwuchsförderung lassen sich bisher nur Erfolge durch die im Rahmen der Hochschul-Sonderprogramme geförderten Projekte verzeichnen, zum Beispiel die Einrichtung von Gender/Innovationsprofessuren, das Hypatia Programm, der Aufbau eines Mentoring-programms, Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, Gendertrainings, Schnupperstudien für Schülerinnen, Infotage für Studienanfängerinnen.

## III Profilierung mit Qualität

Die Hochschule hat für ihr Qualitätsmanagement verschiedene Instrumente zur Verfügung. Dazu gehören interne und externe Evaluation, Controlling, Zielvereinbarungen, Akkreditierungsverfahren, Berichterstattungen und Präsentationen, Bewerbungen um Qualitätssiegel und Auszeichnungen, internationale Partnerschaften, Weiterbildung und Qualifizierungen, Forschungswettbewerbe um Patente und Institutionalisierung der Frauenförderung.<sup>20</sup>

Frauenförderung ist somit ein wichtiges Qualitätsmerkmal bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Gefordert werden messbare Verbesserungen der Chancen für Frauen in allen Statusgruppen der Hochschule, insbesondere bessere Chancen für die Berufung als Professorin, für einen Lehrauftrag, für eine motivierende Laufbahnentwicklung, für

<sup>20</sup> Vgl.: Pasternak, Peer (2004): Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente. HoF- Arbeitsbericht 5/04, Wittenberg



einen guten Studienabschluss und für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben – auch mit Kind.

Zunehmend interessant für FachhochschulabsolventInnen werden gute Chancen für eine wissenschaftliche Laufbahn oder für eine gut dotierte Führungsposition. Überall dort, wo Weichen dafür gestellt werden, müssen flankierende Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen oder Mentoring-Angebote entwickelt werden.

Die TFH hat 2002 nach einem umfangreichen Selbstbewertungsprozess das Prädikat Total Equality verliehen bekommen. Dies war Anerkennung der Leistungen für die Chancengleichheit von Frauen aber auch Herausforderung und Verpflichtung für weitere Bemühungen. In dem englischen Wort für Gleichstellung „Equality“ wird der Bezug zur Qualität besonders deutlich.

## Frauen der Technischen Fachhochschule Berlin

*Portraits – Engagiert, kompetent, praxisnah  
Frauen der Technischen Fachhochschule Berlin*

*Essay*

I Dokumentation der Geschichte von Frauen an der TFH

Die Recherche zu Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Bereichen und/oder zu ihren Arbeiten erweist sich derzeit zumeist noch als Fehl-anzeige. Denn es gibt bisher nur wenige Veröffentlichungen zu Berufs- und Lebensbiografien sowie Leistungen von Frauen in Naturwissen-schaft und Technik und vor allem von Ingenieurinnen. So ist zum Bei-spiel an der Technischen Fachhochschule Berlin (TFH) die Zahl der Stu-dentinnen und der Frauen im Lehrkörper seit 1971 zwar beachtlich gestiegen, doch ihre Arbeiten und Berufswege sind selten dokumentiert oder vorliegende Dokumentationen sind – als sogenannte „graue Papie-re“ – nur einem kleinen internen Kreis bekannt. Für angehende Inge-nieurinnen ist es deshalb schwierig, weibliche Vorbilder zu finden, an denen sie sich bei ihrer Berufswahl orientieren können oder durch die der Alltag einer Ingenieurin für sie lebendig wird.

1 Frauen in der Geschichte des Ingenieurwesens

Die Geschichtsschreibung des Ingenieurwesens ist bisher eine Geschichtsschreibung, in der Frauen kaum vorkommen. Verfügbare Chroniken zur Geschichte des Ingenieurwesens dokumentieren fast aus-schließlich Leistungen und Verdienste von herausragenden Männern.

Die Suche nach Frauennamen in diesen Werken bleibt weitgehend erfolglos. Dies wird zumeist mit dem Hinweis darauf erklärt, dass bis-her nur wenige Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Berufen arbeiten oder gearbeitet haben und es deshalb schwierig ist, Materialien über diese wenigen Frauen zu finden.

Ebenfalls unbefriedigend sind Recherchen zum Beitrag von Frauen zur Professionalisierung des Ingenieurberufs. In den zahlreichen Veröffent-lichungen zur Entwicklung des Ingenieurberufs in Deutschland fehlen hierzu Hinweise wie zum Beispiel in der 1994 von Peter Lundgreen und André Grelon heraus gegebenen Aufsatzsammlung „Ingenieure in Deutschland 1770–1990“. Dies ist umso erstaunlicher als im Anhang des Beitrags von Peter Lundgreen zum Thema „Die Ausbildung von In-genieuren an Fachschulen und Hochschulen in Deutschland 1770–1990“ ein statistischer Teil angefügt ist, der für die Fachschulen für Textil-industrie ab 1921 und die Ingenieurschulen ab 1950 weibliche Studie-rende ausweist. Es gab also bereits sehr früh Frauen im Ingenieur-beruf. Dies belegt auch die ebenfalls 1994 erschienene Arbeit von Britta Lohschelder „Die Knäbin mit dem Dokortitel – Akademikerinnen in der Weimarer Republik“, in der für 1925 bereits 226 Ingenieurin-nen/Architektinnen aufgeführt werden.

Schließlich sind die Forschungsdesiderate zu Arbeitsinhalten und -fel-dern sowie Karrierewegen von Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Berufen oder Bereichen noch groß. In jüngerer Zeit werden hierzu jedoch erfreulicherweise vermehrt Untersuchungen durchgeführt. So liegen inzwischen erste biografisch angelegte Arbeiten vor, wie die 2001 veröffentlichte Broschüre des Deutschen Akademikerinnen Bundes e.V. „Biografien von Naturwissenschaftlerinnen des Deutschen Akademi-kerinnen Bundes e.V.“ Des weiteren weisen zahlreiche Veröffentlichungen auf die unterschiedlichen Berufswege von Ingenieurinnen in der DDR

und BRD hin.<sup>1</sup> Einmalig ist bisher die empirische Forschungsarbeit zu Ingenieurinnen im Beruf und zu Studentinnen an technischen Universitäten, die 1987 von Doris Janshen und Hedwig Rudolph herausgegeben wurde. Diese Untersuchungsergebnisse geben einen lebhaften Einblick in Studienmotivation und -bedingungen von Frauen sowie in die Situation von Ingenieurinnen im Beruf. Für die Fachhochschulen liegt eine ähnlich angelegte umfassende Studie bisher nicht vor.<sup>2</sup>

## 2 Frauen in der Geschichte der Technischen Fachhochschule Berlin

Die vorstehend skizzierten immer noch vorhandenen Leerstellen bei der Suche nach Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Berufen zeigen sich grundsätzlich auch bei der Betrachtung der Dokumente zur Geschichte der TFH Berlin. In den umfangreichen Bilanzierungen zur wachsenden Bedeutung des Ingenieurberufs, der Anerkennung der Vorläuferinstitutionen als Akademien<sup>3</sup> und der Gründung der TFH als Institution des tertiären Bildungssystems werden Beiträge von Frauen zu dieser Entwicklung kaum erwähnt.

<sup>1</sup> Vgl. hierzu die Forschungsarbeiten von Karin Zachmann wie Zachmann, Karin (2002): Technik, Geschlecht und Kalter Krieg. Zur Bildungs- und Berufsgeschichte der Ingenieure und Ingenieurinnen in der DDR. Darmstadt; Zachmann, Karin (2003): Haben Frauen weniger Sehnsucht nach dem Perpetuum Mobile? Männerkultur und Frauenstudium an der Technischen Universität Dresden (1873–1974). In: Hänseroth, Thomas (Hrsg.): Vom Polytechnikum zur Technischen Universität – 175 Jahre TU Dresden. Dresden

<sup>2</sup> Vgl.: Janshen, Doris und Rudolph, Hedwig et al. (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin, New York  
Von Bärbel Könekamp und Beate Kraus, Universität Darmstadt, wird derzeit eine Untersuchung zur aktuellen Berufssituation von Physikerinnen und Physikern durchgeführt. Die Erhebungen wurden nachträglich auf Ingenieurinnen und Ingenieure ausgeweitet. Siehe auch Hartmann, Corina und Sanner, Ute (Hrsg.) (1997): Ingenieurinnen: Ein unverzichtbares Potential für die Gesellschaft. Berlin  
Siehe auch Erlemann, Christiane (2003): Ich traue meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitativempirische Studie. Bielefeld

Zur TFH Berlin wurden 1971 zusammengeführt<sup>4</sup>

- die 1909 gegründete Staatliche Ingenieurschule, spätere Ingenieurakademie Beuth. In die Ingenieurschule Beuth waren im Laufe ihrer rund 60jährigen Geschichte 1932 die 1919 gegründete Gewerbeschule Charlottenburg und 1936 die 1892 gegründete Max-Eyth-Schule eingegangen, in die 1922 wiederum Teile der 1. Handwerkerschule eingegliedert worden waren.  
Sitz der Ingenieurschule Beuth war das heutige Haus Beuth und das Präsidialgebäude der TFH Berlin.
- die 1922 gegründete Staatliche Ingenieurschule, spätere Ingenieurakademie Gauß, die sich als Nachfolgeinstitution der 1922 aufgelösten 1. Handwerkerschule verstand.  
Sitz der Ingenieurschule war das heutige Haus Gauß der TFH und der Max-Beckmann-Saal auf dem Campus der TFH.
- die 1945 durch Zusammenschluss der Baugewerkschulen Neukölln (gegründet 1913) und Berlin (gegründet 1878) entstandene Staatliche Ingenieurschule, spätere Ingenieurakademie für Bauwesen. In die Baugewerkschule Berlin, die an der Kurfürstenstraße in Schöneberg ansässig war, war 1922 die 1882 gegründete Fachschule für Maurer und Zimmerer integriert worden.
- die Staatliche Ingenieurschule, spätere Ingenieurakademie für Gartenbau Berlin-Dahlem, die aus der 1823 gegründeten Königlichen Gärtner-Lehranstalt zu Schöneberg und Potsdam hervorging.

<sup>3</sup> Zuvor hatten 1966 die Berliner Ingenieurschulen mit der Umbenennung in Staatliche Ingenieurakademien bereits eine Statusanhebung erfahren. Siehe hierzu Sechstes Gesetz zur Änderung des Schulgesetzes für Berlin vom 5. August 1966 (vgl. auch Wefeld, Hans Joachim (1988): Ingenieure aus Berlin. 300 Jahre technisches Schulwesen. Berlin, S. 447).

<sup>4</sup> Die Technische Fachhochschule Berlin (TFH) ist am 1. April 1971 gegründet worden. Diese Gründung erfolgte in Umsetzung des Gesetzes über die Fachhochschulen im Lande Berlin (Fachhochschulgesetz vom 27. November 1970), mit dem die fachbezogenen Akademien aufgewertet und dem tertiären Bildungssystem zugeordnet wurden. Dies sollte im hochschulpolitischen Konzept der 70er Jahre ein Zwischenschritt hin zur Bildung von integrierten Gesamthochschulen sein (vgl. Wefeld, Hans Joachim, a.a.O.). Mit der Zulassung von Diplom-IngenieurInnen zur Promotion erfolgte Mitte der 90er Jahre ein weiteres Mal eine Aufwertung des Ingenieurstudiums im Bildungssystem.

Die Geschichte dieser Akademien im Kontext der Entwicklung des Ingenieurwesens wurde 1987 in der Ausstellung „300 Jahre technisches Schulwesen in Berlin“ an der TFH Berlin präsentiert und in begleitenden Schriften umfangreich dokumentiert. Dokumentiert wurde sie jedoch als eine Geschichte herausragender Männer wie Beuth, Gauß und Lenné.<sup>5</sup> Nicht erwähnt wird, dass zum Beispiel die Leitung der Staatlichen Ingenieurschule Beuth sorgfältig darauf bedacht war, die Lehre in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern „frauenfrei“ zu halten.<sup>6</sup> Diese Informationslücke schloss anlässlich des Hochschultages am 19. November 2003 eine Tafel, die in der Verantwortung der zentralen Frauenbeauftragten, Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst, in Ergänzung zur Ausstellung „150 Jahre Beuth“ der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

Es darf an dieser Stelle aber nicht unerwähnt bleiben, dass eine Frauen ausschließende Geschichtsschreibung an der TFH Berlin zunehmend ihre Gültigkeit verliert. Von gleichstellungspolitisch engagierten Frauen eingefordert und zunehmend von der Hochschulleitung mitgetragen, wächst hochschulintern das Interesse, Forschungsaktivitäten sowie fachliche und politische Tätigkeitsbereiche von Ingenieurinnen der TFH Berlin und ihrer Vorläuferinstitutionen öffentlich zu machen. Zum Beispiel wurde in der Festschrift zum 25jährigen Jubiläum von 1996 der Situation von Frauen an der TFH Berlin mit dem Beitrag der damaligen zen-

<sup>5</sup> In dieser Veröffentlichung wird nur in der Darstellung der Geschichte des Lette-Vereins, der 1866 als Bildungsstätte für Frauen gegründet wurde, die Arbeit von Frauen im Ingenieurwesen deutlich. Wie aus den Annalen hervorgeht, errichtete der Lette-Verein 1890 die erste Photographische Lehranstalt der Welt. Im weiteren gehörte und gehört die Ausbildung zur Technischen Assistentin in verschiedenen Fachrichtungen zu den Zielen des Lette-Vereins (vgl. Wefeld, Hans Joachim, a.a.O.).

<sup>6</sup> Siehe hierzu den Beitrag über Prof. Dr. Ingeborg Meising, „Ich habe immer etwas Extra gemacht“ in dieser Veröffentlichung. Prof. Dr. Ingeborg Meising war einige Jahre die erste und nach den bisherigen Recherchen die einzige Frau in der Lehre der naturwissenschaftlich-technischen Fächer an der Staatlichen Ingenieurschule/Ingenieurakademie Beuth und die erste C3-Professorin der TFH Berlin.

tralen Frauenbeauftragten der Fachhochschule, Frau Dr. Christiane Müller-Wichmann, ein eigener Abschnitt eingeräumt. 2001 erschien eine Dokumentation „Das Hypatia-Programm der TFH zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“, herausgegeben von Prof. Dr. Elfriede Herzog, der Vorsitzenden der FrauenFörderKommission der Technischen Fachhochschule Berlin. In dieser Broschüre stellen Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Forschungsvorhaben und Eckpunkte ihrer Berufs- und Lebensverläufe vor.<sup>7</sup> Des Weiteren gibt es inzwischen regelmäßige Veröffentlichungen zur quantitativen Entwicklung des Frauenanteils in den Statusgruppen und zur Beteiligung von Frauen in Gremien.<sup>8</sup>

Aber es fehlt bisher eine attraktive Präsentation der vielfältigen Leistungen der TFH-Frauen. Diese Lücke soll mit den autobiografischen und biografischen Portraits in dieser Veröffentlichung verkleinert werden.

## II Profile – Frauengeschichte(n) an der Technischen Fachhochschule Berlin

Die immer wieder an die zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin, Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst, herangetragenen Frauen zu Berichten über Berufswege und den Alltag von Ingenieurinnen der TFH, bildeten letztlich den Ausgangspunkt für das Projekt „Profile –

<sup>7</sup> Siehe auch FrauenFörderKommission der TFH (Hrsg.) (2004): 10 Jahre Hypatia Programm. Evaluation von 1994 bis 2003. Berlin; Hypatia Projekt: Dombrowski, Eva-Maria und Ruschhaupt, Ulla (Hrsg.) (2004): 10 Jahre Hypatia Programm. Vorträge der Festveranstaltung vom 27. November 2003 in der TFH Berlin. Berlin. Online unter: [www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia](http://www.tfh-berlin.de/frauen/web-hypatia)

<sup>8</sup> Vgl.: Wüst, Heidemarie (2003): Von der Frauenförderung zur Förderung der Chancengleichheit. 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 2000 bis 2002. Berlin. [www.tfh-berlin.de/frauen](http://www.tfh-berlin.de/frauen)

Frauengeschichte(n) an der TFH“. Eine Dokumentation sollte geschrieben werden, die genügend Gestaltungsmöglichkeiten bot, die Arbeit der TFH-Frauen lebendig und ansprechend darzustellen. Es war aber auch ein Ziel, die Attraktivität der TFH als Hochschule zu erhöhen, sie als eine Hochschule vorzustellen, an der die Chancengleichheit für Frauen ernst genommen wird.

### 1 Konkretisierung der Projektidee

Zur Entwicklung und Konkretisierung der Forschungskonzeption und Fragestellung wurden Literatur- und Archivrecherchen zu Veröffentlichungen über das Leben und Wirken von Frauen der TFH Berlin durchgeführt sowie in der Hochschule vorhandene Dokumentationen zur Vielfalt des Engagements von TFH-Frauen zusammen getragen. Gleichzeitig erfolgte eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um das geplante Vorhaben hochschulweit bekannt zu machen und zur Diskussion zu stellen.

Im Einzelnen wurde

- eine „call for paper“ Meldung zu diesem Thema in der TFH-Presse veröffentlicht
- ein Fragebogen an die Mitglieder des Präsidiums, der Hochschulgremien und des Plenums der nebenberuflichen Frauenbeauftragten sowie an alle Professorinnen, Lehrbeauftragten, Dozentinnen und Mitarbeiterinnen der Labore versandt
- zur Teilnahme an einer informellen ad hoc Arbeitsgruppe eingeladen.

Die Rückmeldungen auf die „call for paper“ Meldung erleichterten die Recherchen zu Schriften gleichstellungspolitischer Aktivitäten der TFH-Frauen wesentlich. Es zeigte sich, dass es bereits eine Reihe „grauer Papiere“ dazu gab, die der Hochschulöffentlichkeit bis dahin kaum

bekannt waren, wie die Broschüre „Frauen an der TFH – Aktivitäten von 1986 bis 1992“. In dieser Chronologie hat Prof. Dr. Gudrun Kammasch das politische Engagement der „Arbeitsgemeinschaft Frauen an der TFH Berlin“ zur Verbesserung der Situation der Frauen an der TFH detailliert zusammengestellt. Dies ist eine wichtige Quellen- und Materialsammlung über die Anfänge der frauenpolitischen Aktivitäten an der TFH Berlin bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der Position einer hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Professorin Dr. Gudrun Kammasch gehört mit Professorin Dr. Ingeborg Meising zu den ersten Hochschullehrerinnen der TFH Berlin. Ingeborg Meising schrieb bereits die Gründungsgeschichte der TFH Berlin mit: Sie hatte zuvor erst an der Staatlichen Ingenieurschule Beuth und dann an der Staatlichen Ingenieurschule/ Ingenieurakademie Gauß gelehrt. Professorin Dr. Gudrun Kammasch erhielt 1971 als erste Frau den Ruf an die gerade neu gegründete Fachhochschule. Die beiden Wissenschaftlerinnen und insbesondere Gudrun Kammasch<sup>9</sup> bereiteten Anfang der 80er Jahre maßgeblich den Weg für eine Frauenarbeit an der TFH Berlin.

Mit der schriftlichen Erhebung wandten sich die Initiatorinnen des Projekts, Dipl.-Ing., Dipl.-Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst und Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt, an die Mitglieder des Präsidiums, der Gremien, des Plenums der nebenberuflichen Frauenbeauftragten sowie an die Professorinnen, Lehrbeauftragten, Dozentinnen und Mitarbeiterinnen der Labore, um das Projekt bekannt zu machen und für die Mitarbeit sowie Akzeptanz der geplanten Veröffentlichung zu werben. Insgesamt wurden ca. 200 Fragebögen verschickt. Die Reaktion auf diese Fragebogenaktion war überaus lebhaft. Es gingen eine Vielzahl von persönlichen Stellungnahmen und Anregungen zum geplanten Projekt ein. Der Fragebogen-Rücklauf selbst war dagegen gering.

<sup>9</sup> Vgl.: Beitrag von Prof. Dr. Gudrun Kammasch, „Hauptamtliche Frauenbeauftragte an Fachhochschulen? Die waren nicht vorgesehen!“ in dieser Veröffentlichung.

Bis auf wenige kritische Stimmen wurde die Umsetzung der Projektidee befürwortet. Im Ergebnis wurde die Projektidee hochschulöffentlich begrüßt und vom Präsidium der TFH befürwortet.

In der ad hoc Arbeitsgruppe, an der sich Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch sowie die Leiterinnen der Projekte des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin beteiligten, darunter die damalige Vizepräsidentin Prof. Dr. Monika Gross, konzentrierte sich die Diskussion vor allem auf die Ausformulierung der Forschungsinteressen und -ziele des Vorhabens sowie der Kriterien zur Auswahl der Frauen, die in der geplanten Dokumentation vorgestellt werden sollten. Erfreulicherweise ist inzwischen die Anzahl der Frauen an der TFH Berlin so groß, dass eine Vorstellung aller TFH-Frauen den Rahmen des Projekts gesprengt hätte. Deshalb kam die Arbeitsgruppe zu dem Ergebnis, Pionierinnen, Professorinnen, Ingenieurinnen und Mitarbeiterinnen der TFH Berlin zu berücksichtigen, die das Profil der TFH mitgeprägt haben, weil sie

- Entwicklungen von Fachbereichen und Studieninhalten inhaltlich und strukturell forciert,
- Hochschulpolitik geprägt,
- Frauenpolitik an der Hochschule verankert,
- sich für die Verbesserung der Chancen für Frauen in Naturwissenschaft und Technik eingesetzt haben.

Es sollten aber auch Absolventinnen der TFH zu Wort kommen, die sich außerhalb der Hochschule als Ingenieurinnen positionieren konnten. Diese Ideen konnten weitgehend umgesetzt werden.

## 2 Frauengeschichte(n) der TFH

Mit dem Abschluss des Projekts „Profile – Frauengeschichte(n) der Technischen Fachhochschule Berlin“ wird nun ein Band vorgelegt, in dessen zweitem Teil insgesamt 23 Frauen, Naturwissenschaftlerinnen, Ingenieurinnen, Mitarbeiterinnen und Absolventinnen ihre Geschichte(n) öffentlich machen. Sie geben Auskunft über persönliche Daten, Aufgabenbereiche bzw. Lehr- und Forschungsgebiete, Berufsorientierungen, berufliche Schwerpunktsetzungen und Erfolge, Stationen ihrer Berufs- und Lebensbiografie sowie ihre hochschul- und frauenpolitischen Vorstellungen und Ziele.

Insbesondere die autobiografischen Beiträge zeichnen dabei ein lebendiges und jeweils sehr persönliches Profil der Autorinnen. Für die biografischen Texte wurden leitfadenorientierte Interviews geführt und/oder von den Frauen Informationen zu den einzelnen Themenbereichen zur Verfügung gestellt. Alle Frauen wurden gebeten, zum Abschluss anzumerken, was sie Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Naturwissenschaft und Technik mit auf den Weg geben würden. Hierzu haben sich alle Frauen geäußert.

Wir, die Herausgeberinnen, bedanken uns bei den nachstehend vorgestellten Frauen für ihre Mitarbeit. Sie haben maßgeblich dazu beigetragen, den Weg zu bereiten, um die vielfältigen Leistungen von Frauen in der Geschichte der TFH Berlin anregend und respektabel nach innen und außen sichtbar zu machen.

## KARIN ASMUS

---



Karin Asmus war an der TFH Berlin die erste Ingenieurin im Labor für Klimatechnik des Studiengangs Versorgungs- und Energietechnik des heutigen Fachbereichs IV, Architektur und Gebäudetechnik. Sie arbeitete 26 Jahre von 1976 bis zu ihrer Berentung Ende 2001 in dieser Position und war bis Mitte der 90er Jahre in diesem Fachbereich die einzige Frau sowohl im technischen als auch im Lehrbereich. Zuvor hatte sie von 1973 bis 1976 an dieser Hochschule Versorgungstechnik studiert und gehört damit auch zu den ersten Studentinnen, die an der 1971 gegründeten TFH Berlin ein Studium absolvierten.

Karin Asmus war an der Hochschule Mitglied des Fachbereichsbeirats, bereitete als Mitglied von Berufungskommissionen den Weg für die Berufung der Professorinnen im Fachbereich IV, zum Beispiel für die

Berufung der ersten Professorin, Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog.<sup>1</sup> Sie war Mitglied der Entwicklungsplanungskommission, des Konzils, des Akademischen Senats und der ersten Frauengruppe der Hochschule.

Auch heute, nach ihrer Berentung, trifft man Karin Asmus einmal wöchentlich auf dem TFH-Campus, denn sie arbeitet nach wie vor seit mehr als 25 Jahren für die Bälz-Stiftung, die im Studiengang Gebäude- und Energietechnik angesiedelt ist. Die Bälz-Stiftung, deren Stiftungs-Firma W. Bälz und Sohn in Heilbronn ein renommierter Hersteller von Systemen der Regelungstechnik für die Heizungs- und Klimatechnik ist, prämiert bundesweit alle zwei Jahre die besten Diplomarbeiten des Faches Regelungstechnik mit Geldpreisen. Karin Asmus organisiert die Preisverleihungen und betreut die angebotenen Seminare.

Karin Asmus ist in Schleswig-Holstein aufgewachsen. Nach einer Ausbildung an der Fachschule für Technisches Zeichnen in Hamburg war sie zunächst als Technische Zeichnerin in einer Maschinenbaufirma tätig und ging dann gemeinsam mit ihrem Mann nach Berlin. Dort arbeitete sie bei den Deutschen Industrie-Werken in Spandau im Schiffbau.

Die Familie hat für Karin Asmus die oberste Priorität, ohne dass sie ihre Interessen aus den Augen verliert. Nach der Geburt ihres Sohnes 1963 ließ sie erst einmal ihre Berufstätigkeit ruhen, arbeitete dann ab 1970 halbtags in einem Ingenieurbüro, welches ihr Mann leitete. Mit 32 Jahren beschloss sie, sich im Studiengang Versorgungstechnik an der TFH Berlin als Studentin einzuschreiben und beendete das Studium nach sechs Semestern mit dem Diplom.

<sup>1</sup> Frau Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog ist am Fachbereich IV Architektur und Gebäudetechnik der TFH Berlin Professorin für Heizungs- und Feuerungstechnik.

### *Eigentlich wollte ich gar nichts anderes machen*

Karin Asmus ist 1941 geboren, ihr Vater fiel noch im selben Jahr, und auch ihr Stiefvater verstarb sehr früh. Schon als junges Mädchen stand für Karin Asmus fest, dass sie einen technischen Beruf erlernen wollte. Auf die Frage, warum sie so zielstrebig einen technischen Beruf ergreifen wollte, sagt sie: „Es war kein Mann im Hause. Mein Bruder war noch ein Kleinkind. Irgendwer musste die anstehenden Sachen erledigen. Ich hatte einen Großvater, der Maschinenbaumeister war, was auch sehr wichtig gewesen ist. Mein Großvater hat sich mit mir viel über seinen Beruf unterhalten und hat mir während meiner Ausbildung seine Bücher geschenkt.“

Sie wollte unbedingt studieren. Doch ein Studium war für sie als Frau ausgeschlossen. „Bei uns zu Hause hieß es, ‚Frauen heiraten sowieso‘. Und, ‚zwei Studierende können wir uns nicht leisten‘. Mein Bruder sollte studieren, hat es aber nie. Meine Mutter und ich hatten damals einen fürchterlichen Ärger miteinander, weil ich nach der Mittleren Reife von der Schule abgehen musste.“

Karin Asmus versuchte dann 1958 einen Ausbildungsplatz als Maschinenbauzeichnerin zu bekommen. Doch auch dies ließ sich für sie als Frau nicht ohne weiteres realisieren. „Ich habe keine Lehrstelle bekommen. Die Betriebe sagten immer, dass kommt nicht in Frage, die bringt uns die Jungs durcheinander. Für eine Technische Zeichnerin hätten damals ein Jahr praktische Ausbildung in der Werkstatt und ein halbes Jahr in der Gießerei zur Lehrzeit gehört, ausgeschlossen! So habe ich dann in Hamburg eine Fachschule für Technisches Zeichnen besucht.“

„Nach dem Abschluss bekam ich eine Anstellung in einer Maschinenbaufirma, die Pumpen herstellte und hatte häufig in der Werkstatt

zu tun. Nach einigen ‚Prüfungen‘ mit toten Mäusen, die ich ignorierte, gab es keine Probleme mehr.“

Mit 19 Jahren heiratete Karin Asmus und ging mit ihrem Mann nach Berlin. Ihr Mann wollte eigentlich in Kiel Schiffsmaschinenbau studieren, musste aber zwei Jahre auf einen Studienplatz warten. Die Wartezeit nutzten beide, „um aus dem Kleinstadtmilieu heraus zu kommen und mal ein bisschen Großstadt zu schnuppern“.

In Berlin arbeiteten sie zunächst bei den Deutschen Industrie-Werken in Spandau, ihr Mann im Schiffsmaschinenbau und sie als technische Zeichnerin im Waggon- und Schiffbau. Nach Ablauf der Wartezeit auf den Studienplatz entschieden sie sich, in Berlin zu bleiben. Ihr Mann begann an der Ingenieurschule für Bauwesen, die 1971 in die neugegründete TFH Berlin integriert wurde, ein Studium als Heizungs- und Gesundheitsingenieur. Sie kümmerte sich in den folgenden sieben Jahren um den gemeinsamen Sohn und den Haushalt.

Als Wiedereinstieg in ihren Beruf arbeitete Karin Asmus dann anschließend halbtags in einem Ingenieurbüro, das zu einem überregionalen Unternehmen gehörte und von ihrem Mann geleitet wurde.

Aber Karin Asmus wollte immer noch studieren. „Ich habe angefangen mit mir zu kämpfen, ob ich studiere. Dann habe ich mit meinem Mann gesprochen. Der sagte, ‚was überlegst Du noch, mach das‘. Also habe ich angefangen zu studieren, und mit dem Praktikum gab es plötzlich auch keine Schwierigkeiten mehr.“ 1973 – sie war 32 Jahre alt – schrieb Karin Asmus sich für das Studium der Versorgungstechnik an der TFH Berlin ein. Sie widmete sich voll ihrem Studium und war nach sechs Semestern diplomierte Ingenieurin.

Auf die Frage, wie viele Frauen es zu diesem Zeitpunkt in ihrem Studiengang und in der Lehre gab, antwortet sie: „Wir waren im Semester drei Frauen. Eigentlich gab es kaum jemals mehr. Ich glaube, auch jetzt



nicht. In der Lehre gab es eine Professorin für Englisch und eine Professorin für Mathematik (bezogen auf das Studium in der Leinestraße in Neukölln). Weder im Maschinenbau noch in der Versorgungstechnik oder Elektrotechnik gab es eine Frau in der Lehre.“

Und über den Studienalltag berichtet sie: „Der verlief meistens völlig normal. Ich kann nicht sagen, dass damals die Studentinnen anders behandelt wurden als die Studenten. Es gab aber Ausfälle: Ein Studentenvertreter traf mich wartend vor dem Aufenthaltsraum des ‚Lehrkörpers‘ und redete mir ins Gewissen, mich nicht zur Erlangung von persönlichen Vorteilen an einen Hochschullehrer heranzumachen. Ich wollte aber nur mit meinem Mann reden, bevor er nach Hause fuhr. Er hatte lange Jahre einen Lehrauftrag im Fachbereich, vor meinem Studium und auch danach.

Bei den ersten Laborübungen wurde mir gesagt: ‚Ach, Frau Asmus, das würde ich meiner Frau nie erlauben.‘ Ein Lehrbeauftragter beurteilte eine Zeichnung etwas eigenwillig nach der damals beliebten ‚Ganzheitsmethode‘ besser als die eines befreundeten Kommilitonen, weil dieser sichtbar intelligenter sei als ich! Das hat unsere Arbeitsgruppe sehr belustigt. Der Fachbereich erneuerte den Lehrauftrag nicht.

Eines konnte ich allerdings nicht so einfach wegstecken. Die Gesundheitstechnische Gesellschaft verlieh und verleiht bis heute Preise für Studierende mit dem besten Vordiplom. Drei unserer Arbeitsgruppe bekamen damals den Preis, ein Kommilitone ein Buch mit dem Titel ‚Wie werde ich ein Manager‘, der zweite ein Mathematiklexikon und ich ein Kochbuch – öffentlich vor der Fachwelt beim monatlichen wissenschaftlichen Vortrag der Gesellschaft.“

Karin Asmus berichtet weiter, dass die Arbeitsgruppe der fünf Studierenden ein eingespieltes Team war, in dem sie die einzige Frau war. „Meine männlichen Kommilitonen sind gar nicht auf die Idee gekommen, mich auszugrenzen. Ich war etwa 10 Jahre älter und hatte mehr Lebens- und Berufserfahrung. Allerdings schenkte die Gruppe den

männlichen Mitgliedern keine 35 rote Rosen zum Geburtstag und keine Krawatte zur bestandenen Prüfung!“

Die familiären Aufgaben hatte sich das Ehepaar während ihres Studiums und danach, als sie Vollzeit als Laboringenieurin arbeitete, aufgeteilt. „Mein Mann hat mich während des Studiums sehr unterstützt. Er hat alle Aufgaben im Haushalt, die er schaffen konnte, übernommen. Die Betreuung unseres Sohnes war weiter mein Aufgabenbereich, außerdem die Schule oder die Elternabende.“

Trotz der großen Unterstützung von Seiten ihres Mannes, gab es während des Studiums die alltäglichen Probleme, die auch heute die Studierenden mit Kind nur zu gut kennen, zum Beispiel wenn der Sohn krank war. „Schwierigkeiten und Probleme gab es in solchen Fällen natürlich. Bei Laborübungen bestand und besteht Anwesenheitspflicht. Die bekam man sonst nicht anerkannt. Aber bei den Vorlesungen ist das natürlich vorgekommen, dass ich nicht anwesend war, wenn mein Sohn krank war. Ich habe versucht, mein Studium so zu organisieren, dass die letzte Vorlesung 13:30 Uhr beendet war. Dann kam auch unser Sohn aus der Schule. Es gab aber natürlich Tage, an denen ein Hochschullehrer sagte, ‚ich halte aber meine Vorlesungen heute Nachmittag um 16:00 Uhr‘. Das wurde mit Kind schwierig. Im Großen und Ganzen waren die Stundenpläne damals einfacher zu überblicken, weil die TFH nur die Hälfte der heutigen Studierenden hatte und es keine Raumpässe gab. Deshalb ließen sich Studium und Familie leichter vereinbaren als heute. Diese übersichtlichen Studienpläne waren dringend notwendig, weil es keine Kindergartenplätze gab. Mir wurde im Kindergarten unseres Wohngebietes gesagt, dass ich mir vorher hätte überlegen müssen, ein Kind in die Welt zu setzen, das ich dann nicht selbst betreuen kann. Dabei hatte ich nur um eine Betreuung während des letzten Semesters gebeten.“

Nach dem Studium blieb Karin Asmus als Laboringenieurin an der TFH Berlin. Wie kam es dazu? „Für mich gilt der Vorrang der Familie. Ich sah, dass mein Mann ziemlich eingespannt in seinem Beruf war und wollte deshalb zurückstecken. Für eine Berufsanfängerin ist das einfacher als für einen Ehemann mit 10-jähriger Berufserfahrung. Wenn beide Ehepartner versuchen, Karriere zu machen, kann das ohne Kinderbetreuung und ohne Familie in Berlin, die evtl. einspringen könnte, nicht funktionieren. Das Studium war etwas, wofür ich meinem Mann sehr dankbar war. Schließlich wären diese Jahre ohne ihn nicht möglich gewesen. Ich kenne mich sehr gut. Ich stürze mich immer in alles hinein. Es war völlig klar, dass ich keinen Feierabend machen würde, wenn ich anfangen würde etwas aufzubauen. Mir war aber auch klar, dass es für mich möglich war, etwas aufzubauen. Also suchte ich nach einem Job mit geregelter Arbeitszeit, um Beruf und Familie leichter miteinander vereinbaren zu können. Leider war das ein Trugschluss, wie sich bald herausstellen sollte, weil ich mich auch in die Arbeit an der TFH Berlin stürzte. Das ist der Unterschied zwischen Theorie und Praxis. Ich hatte die Wahl zwischen den Laboren der Heizungs-, Sanitär- und Klimatechnik. Es gab zu der damaligen Zeit in den drei Hauptlaboren keinen Laboringenieur, aber die freien Stellen. Ich habe mich für die Klimatechnik entschieden.“

Karin Asmus baute das Labor für Klimatechnik nach der Übergabe des Hauses Bauwesen mit auf und nutzte hierzu Kontakte, die sie noch zu ihrer ehemaligen Kommilitonin hatte, die nach dem Studium zu einer Klimatechnikfirma in Berlin gegangen war.

Über ihre Labortätigkeit, von der sie sagt, dass sie im Prinzip ein Teil der Lehre ist, erzählt sie: „Die Labortätigkeit ist eine ziemlich selbständige Arbeit. Ich habe immer gearbeitet, als wäre es mein Labor. Zu meinem Aufgabenfeld gehörte die Vorbereitung und Begleitung der Laborübungen. Ich habe aber auch Laborübungen durchgeführt, Diplomand-

Innen und experimentelle Diplomarbeiten betreut. Das Vertrauen der DiplomandInnen in meine Fähigkeit, ihnen bei ihren Problemen weiter zu helfen, unabhängig von ‚exotischen‘ Aufgabenstellungen und unabhängig davon, ob die Themen in mein Fachgebiet fielen, waren der größte Anreiz für die Labortätigkeit. Meine Arbeit war immer spannend.“ Einen Karriereweg aus der Labortätigkeit hinaus in die Lehrtätigkeit gab es damals an der TFH Berlin aber nicht.

Im gesamten Laborbereich der Versorgungstechnik war Karin Asmus die einzige Frau. Gefragt, ob sie als Frau in diesem Berufsfeld akzeptiert wurde, sagt sie: „Ich wurde akzeptiert, weil ich in diesem Berufsfeld in Berlin bekannt war. Das Berufsfeld war bis zur Wende ziemlich übersichtlich, und man kannte sich. Wenn ich plötzlich fremde Firmen am Telefon hatte, die eine technische Auskunft verlangten, dann kam es schon vor, dass ich hören musste, ‚geben Sie mir mal einen Ihrer technischen Herren‘. Es kostete mich viel Selbstbeherrschung, um nicht unhöflich zu reagieren.“

In ihrer Schulzeit erfuhr Karin Asmus keinen Unterschied in der Bewertung der Leistungen von Jungen und Mädchen. Sie hat eine Realschule besucht, in der die Jungen und Mädchen in getrennten Klassen unterrichtet wurden. „Damals wäre es für mich ausgeschlossen gewesen zu denken, es gibt einen Unterschied. Das lernte ich dann erst viele, viele Jahre später, für mich schockierend. Ich habe mich wirklich schnell verändert. Um die Gremien der TFH habe ich mich während meines Studiums nicht gekümmert. Als ich aber als Mitarbeiterin gefragt wurde, ob ich bei den Wahlen kandidieren wolle, habe ich zugestimmt. Ich war immer der Ansicht, wenn man die Chance hat, seine Meinung einzubringen, dann muss man sie ergreifen. Viele MitarbeiterInnen sagen, es ist gleichgültig, ob wir uns beteiligen, es ändert doch nichts. Diese Einstellung ist nicht richtig. Wenn man gewählt wird, kann man auch mitarbeiten. Es ist

keineswegs so, dass die Ansichten der MitarbeiterInnen immer beiseite geschoben werden. Gerade in den Gremien sind Frauen wichtig.“

An der TFH Berlin wurde Karin Asmus in die Entwicklungsplanungskommission berufen. Sie kandidierte zum Akademischen Senat und zum Konzil und wurde gewählt. Als sich in der zweiten Hälfte der 80er Jahre an der TFH Berlin die erste Frauengruppe gründete, arbeitete sie dort aktiv mit. Zu den Themen gehörte zum Beispiel die Durchsetzung eines Passus im Berliner Hochschulgesetz über die Bestellung einer hauptamtlichen Frauenbeauftragten auch an Fachhochschulen, die Ausschreibung und Auswahl der ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten sowie die Einrichtung des Wahlamtes der nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH Berlin und später die Ausarbeitung der Frauenförderrichtlinien für ihren Fachbereich. Doch nebenberufliche Frauenbeauftragte wollte Karin Asmus nicht werden, weil sie der Meinung war, dies sollten die Studentinnen selber in die Hand nehmen, was sich in ihren Augen als Fehleinschätzung herausstellte.

Karin Asmus ist nach wie vor der Meinung, dass eine Förderung den Frauen keineswegs schadet. „Es gibt einige Hochschullehrerinnen, die dieser Meinung sind“, sagt sie. „Sie sehen nicht, dass die Frauengruppe im Hintergrund an der TFH dafür gesorgt hat, dass endlich auch Frauen eine Chance in den Berufungskommissionen bekamen. Es gibt Frauen, die der Meinung sind, sie haben nie irgendwelche Förderung erhalten. Als junge Frau habe ich diese Meinung geteilt. Leider hat mich meine Erfahrung etwas anderes gelehrt. Vielleicht mag es Glücksfälle geben.“

Vor dem Hintergrund ihrer langjährigen beruflichen und frauenpolitischen Erfahrung kommt Karin Asmus zu dem Fazit, dass es vor allen Dingen wichtig ist, sich solidarisch zu verhalten. „Wenn es irgend möglich ist, sollen die Frauen Netzwerke bilden. Für die Studentinnen gilt das eigentlich schon während des Studiums. Die Netzwerke werden sie dann im Beruf tragen.“

Auch als Rentnerin ist Karin Asmus weiter an der TFH Berlin und in ihrem Berufsfeld präsent. Seit über 25 Jahren betreut sie an der TFH Berlin die Arbeit der Bälz-Stiftung. Die Stiftungsarbeit ist für sie eine wichtige Verbindung zur Technik: „Für eine Ingenieurin als Rentnerin gibt es die Technik nur noch bei Vortragsveranstaltungen, es sei denn, die Waschmaschine streikt! Deshalb arbeite ich noch gern für die Bälz-Stiftung.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

BARBARA BUSCHMANN



Hochschullehrerin an der TFH Berlin für das Fachgebiet Recht am  
Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften

- 1947 geboren in Berlin-Friedrichshagen im Ostteil der Stadt
- 1952 Umzug in den Westteil der Stadt
- 1967 Beginn des Studiums der Rechtswissenschaften an der  
Freien Universität Berlin
- 1969 Fortsetzung des Studiums an der Universität Genf
- 1973 Beendigung des Studiums und erstes Staatsexamen an der  
Freien Universität Berlin
- 1986 Ruf an die TFH Berlin

- 1992 Ruf an die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft  
(FHTW), Berlin
- 1995 erneuter Ruf an die TFH Berlin

Barbara Buschmann gehörte zu den ersten nebenberuflichen Frauen-  
beauftragten und ist Vorsitzende des Frauenrates der TFH Berlin. Sie ist  
verheiratet und hat eine Tochter.

### *Frauenförderung und Gleichstellungspolitik macht noch immer einen Sinn*

1947 bin ich in Berlin-Friedrichshagen geboren und 1952 mit meinen Eltern in den Berliner Westen umgezogen. Mein Vater arbeitete als Konzertpianist unter anderem auch für den RIAS, der von den Amerikanern als Radiosender im Westteil der Stadt mitgegründet worden war. Stalinistische Säuberungen und Verschleppungsaktionen im näheren Umfeld meiner Eltern führten zu dem Entschluss, in den sicheren Westen der Stadt zu übersiedeln. In Berlin-Charlottenburg besuchte ich dann 13 Jahre die katholische Liebfrauenschule, die damals eine reine Mädchenschule war. An dieser Stelle sei bemerkt, dass ich dies nie als Vorzug empfunden habe, die Koedukation galt mir als fortschrittlicheres Modell, und ich habe den Geschlechtermix sowohl im Kollegium als auch unter der Schülerschaft stets vermisst.

Im Frühjahr 1967 habe ich an der Freien Universität Berlin (FU) das rechtswissenschaftliche Studium in der festen Absicht aufgenommen, nach der Referendarzeit als Richterin in den Justizdienst zu gehen. Mein Leitbild war Justitia, und der Gerechtigkeit zu dienen galt mir als vornehmstes Ziel. Tatsächlich bin ich nun seit 1986 als Hochschullehrerin für das Fachgebiet Recht tätig. Wie wird man Hochschullehrerin, ohne dies von Anfang an geplant zu haben?

In den sechziger Jahren tobte die Studentenrevolte an der FU, so dass nach meiner Erinnerung im Sommersemester 1968 und im Wintersemester 1968/1969 kaum an ein geordnetes Studium zu denken war. Die Vorlesungen wurden üblicherweise bestreikt, so dass Lehrveranstal-

tungen bestenfalls zu Diskussionsveranstaltungen mutierten, schlechtestenfalls aber den Charakter tätlicher Auseinandersetzungen annahmen, wenn studierwillige und streikbewegte Studenten aneinander gerieten. Die paritätische Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten der Unternehmen war damals ein wirtschafts- und sozialpolitisches Thema, an dem niemand vorbei kam. Mehr Demokratie wagen, war das Schlagwort der Zeit, Willi Brandt hat es später zum Motto seiner ersten Amtszeit als Bundeskanzler gemacht. In dieser Zeit fing ich an, mich für rechtspolitische Themen zu interessieren, die natürlich alle vom Zeitgeist beeinflusst waren. Die Notstandsgesetzgebung haben wir in der Lehrveranstaltung zum Staatsrecht mit Prof. Dr. Roman Herzog, dem späteren Bundespräsidenten erhitzt diskutiert. In einem Seminar bei Prof. Dr. Ernst Heinitz habe ich über das Thema der rückwirkenden Verjährung von Naziverbrechen referiert, die Beschäftigung mit dem Wettbewerbsrecht, insbesondere dem Kartellrecht mündete später in die wirtschaftsrechtliche Spezialisierung während der Referendarzeit.

So interessant und aufregend dies alles war, so enerviert musste man aber auch feststellen, dass einem durchaus unter Gewaltanwendung oft Diskussionen aufgezwungen wurden, die man eigentlich nicht führen wollte, und dass das Studium in wesentlichen Teilen inhaltlich auf der Strecke blieb. Lehrveranstaltungen konnten wegen der Bestreikung mitunter nicht anerkannt werden, obwohl man sie belegt hatte. Daher flüchtete ich im Sommersemester 1969 an die Universität Genf, um dort Leistungsnachweise zu erbringen, die später von der FU auch anerkannt wurden. Der Studienaufenthalt in Genf gehört zu meinen schönsten Studiererinnerungen. Man befand sich gewissermaßen in einer Oase und konnte in schönster landschaftlicher Umgebung studieren, diskutieren, arbeiten und das Leben genießen. Zahlreiche Ausflüge in die Alpen, ans Mittelmeer und den Tessin gehörten zu den Freizeiterlebnissen. Gleich-

zeitig fand ich Gelegenheit, beim Internationalen Komitee vom Roten Kreuz zu arbeiten, was mir weitere Freundschaften im Ausland und Praxiserfahrungen im Internationalen Recht einbrachte.

Nach meiner Rückkehr an die FU im Wintersemester 1969/1970 begann die letzte und schwerere Teilstrecke des Studiums. Im Januar 1973, also vor nunmehr fast dreißig Jahren, habe ich das erste Staatsexamen in Berlin abgelegt. Es folgte das Referendariat bis zur Ablegung des zweiten Staatsexamens im Januar 1976. Bereits während der Referendarzeit hatte ich mich für eine halbjährige Ausbildung bei Rechtsanwälten entschieden. Drei Monate davon verbrachte ich in Berlin, drei Monate in einer Pariser Kanzlei, wo ich meine Französischkenntnisse ausbauen konnte. Im Sommer 1974 habe ich geheiratet, noch vor meiner Abreise nach Frankreich in die Anwaltsstation!

Nach dem zweiten Staatsexamen reizten mich weder der Justizdienst, die Staatsanwaltschaft noch die Richterlaufbahn. Demgegenüber erschien mir die Anwaltstätigkeit besonders interessant, weil ich einerseits die persönliche Freiheit schätzte, andererseits aber auch etwas bewegen wollte und unmittelbar erlebbare Erfolge suchte. Daher arbeitete ich zunächst in einem Berliner Anwaltsbüro und entdeckte nunmehr endgültig meine Begeisterung für den Anwaltsberuf. Bis heute trauere ich dieser Berufspraxis ein wenig nach, die sich mit meiner späteren Tätigkeit als Hochschullehrerin aus standesrechtlichen Gründen leider nicht verbinden ließ. Daneben nahm ich eine Teilzeitbeschäftigung als wissenschaftliche Assistentin an der FU auf, wo ich am Lehrstuhl für Arbeits-, Handels- und Gesellschaftsrecht bei Prof. Dr. Horst Konzen tätig war. Bei der Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen bemerkte ich, dass mir das Unterrichten Spaß machte. Meine Anwalts- und Lehrtätigkeit passten hervorragend zusammen. Die anwendungsorientierte Vermittlung von Lehrinhalten war für mich besonders

wichtig, insbesondere weil ich den Praxisbezug im Studium selbst immer vermisst hatte. Vieles hatte ich mir einfach nicht erklären können, weil das praktische Vorverständnis und Erfahrungswissen fehlte. Nun konnte ich es als Erfolgserlebnis verbuchen, wenn ich StudentInnen mit denselben Verständnisproblemen den Lehrstoff unter Verwendung von Praxisbeispielen erklären konnte.

Daneben beschäftigte ich mich in meiner Dissertation mit der betrieblichen Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern in Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag und blieb damit meinem rechtspolitischen Interesse und Engagement treu, das ich während der Studienzeit entwickelt hatte. Am 17. Dezember 1982 habe ich dann das Promotionsverfahren erfolgreich mit der mündlichen Doktorprüfung abgeschlossen. Ach ja, und im Februar 1981 kam meine Tochter zur Welt. Ich erinnere mich an äußerst anstrengende Nächte, in denen ich zwischen Dissertation und Stillzeiten hin und her pendelte. Ohne die Hilfe meiner Mutter und auch meines Mannes hätte ich die Zeit nicht durchgestanden.

Nach meiner Tätigkeit als Assistentin war ich vollberuflich wieder als Rechtsanwältin tätig. Es entwickelte sich aber allmählich der Wunsch, hauptamtlich an einer Hochschule zu unterrichten, wobei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in diesen Überlegungen durchaus eine Rolle spielte. Meine Laufbahn als Hochschullehrerin hat hier gewissermaßen ihren Ursprung, auch wenn man gut daran tat, dies nicht allzu deutlich zu äußern. Als Lehrbeauftragte unterrichtete ich zunächst nebenberuflich an der Fachhochschule für Wirtschaft. 1986 nahm ich dann den Ruf an die TFH an, und es folgte ein sehr ausgefülltes Jahr, in dem ich meine Rolle als Mutter und Rechtsanwältin und gleichzeitig neuberufene Hochschullehrerin irgendwie vereinbaren musste, übrigens mit vollen 18 Semesterwochenstunden (SWS) Lehrdeputat. Zu dieser

Zeit entwickelte sich bei mir allmählich tiefsitzender Frust. Warum sollte ich eigentlich Kinderbetreuung und Beruf organisieren müssen, während Ehemann und Kollegen sich die Zeit frei einteilen konnten? Warum musste ich mir eigentlich in Elternversammlungen anhören, dass berufstätige Mütter eben damit rechnen müssen, dass Erziehungsprobleme auftauchen? Warum eigentlich lief man ständig mit schlechtem Gewissen herum? Diese Fragen stellen sich nach meinen Erfahrungen berufstätigen Müttern nach wie vor, auch wenn sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen inzwischen sehr verbessert haben.

An der TFH befand ich mich in der Gesellschaft von insgesamt vier weiteren Kolleginnen (gegenüber 300 Kollegen!), wir waren sozusagen die Vorhut der Frauenförderung an der TFH. Frau Prof. Dr. Gudrun Kammasch hatte die Frauenpolitik in die Hände genommen, gründete die Frauenarbeitsgemeinschaft an der TFH und bat mich dazu. 1990 habe ich noch vor meinem Wechsel an die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Berlin die Bestellung der ersten hauptberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH erlebt.

Mit dem unerwarteten aber freudig begrüßten Mauerfall im Jahre 1989 veränderte sich die Welt, und im Ostteil der Stadt entwickelte sich eine völlig neue Hochschullandschaft. Aufbruchstimmung machte sich breit, und ich bewarb mich auf eine Hochschullehrerstelle an der in Gründung befindlichen FHTW. Im August 1992 erhielt ich den Ruf und blieb dort als Hochschullehrerin drei Jahre tätig. Als Mitglied des Frauenrates war ich an der Ausschreibung und Wahl der hauptberuflichen Frauenbeauftragten für die FHTW beteiligt. Wieder befand ich mich inmitten aufregender politischer Entwicklungen, die täglich diskutiert wurden. Auch an der FHTW wurde ich zur nebenberuflichen Frauenbeauftragten gewählt und konnte beobachten, dass die Frauenpolitik an beiden Hochschulen doch sehr unterschiedlich geprägt war. Die Westfrauen waren

beeinflusst von den feministischen Strömungen der siebziger und achtziger Jahre: die Selbstbestimmung der Frau, die dünnen Karrierechancen und die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehörten zu den Topthemen. Demgegenüber waren für Ostfrauen Erwerbstätigkeit und gleichzeitige Familienarbeit eine selbstverständliche Erfahrung der letzten 40 Jahre. Darüber wurde als feststehende Tatsache nicht diskutiert, man hatte eben beides irgendwie vereinbart, noch zumal die Ganztagsbetreuung der Kinder gesichert war und berufstätige Mütter wegen ihrer Berufstätigkeit keinem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt waren. Auch im übrigen gab es sehr unterschiedliche Befindlichkeiten. Als wir die Frauenförderrichtlinien für die FHTW diskutierten, wurde das Thema der sexuellen Belästigung von meinen östlichen Kolleginnen mit größter Belustigung aufgenommen. Mein Regelungsvorschlag an dieser Stelle, den ich den Frauenförderrichtlinien der TFH entlehnt hatte, wurde mit der humorigen Bemerkung quittiert: „na bei Euch (gemeint war die TFH als Partnerhochschule) muss ja was los sein!“

In diesen spannenden Jahren habe ich auch außerhalb der Frauenpolitik sehr viel hinzugelernt, u.a. über die Entwicklung von neuen Studiengängen und Studienplänen. Ständig waren neue Studiengänge oder die Überarbeitung von Studienplänen gefragt. Ein sehr kreatives Projekt war die Entwicklung des Studienganges Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Wirtschaftsrecht an der FHTW, an dessen Erarbeitung ich beteiligt war, und der heute nach wie vor mit gutem Erfolg an der FHTW angeboten wird.

Zum Wintersemester 1995/1996 erhielt ich erneut einen Ruf an die TFH und kehrte gerne in meinen alten Kreis der Kollegen und Kolleginnen zurück. Seitdem beschäftigte mich wieder die Frauenpolitik der Hochschule als nebenberufliche Frauenbeauftragte und Mitglied des Frauenrates. Mit großer Freude konnte ich die Einrichtung einer Inno-

vations- und Genderprofessur am Fachbereich I bewirken. Die hierfür ausgeschriebene Stelle ist inzwischen besetzt. Die neu berufene Kollegin hat ihre Tätigkeit an der TFH im Sommersemester 2003 aufgenommen.

Rückblickend betrachtet hat mir die Tätigkeit als Hochschullehrerin die Möglichkeit eröffnet, einigen Generationen von Studentinnen und Studenten – hoffentlich mit Erfolg – ein paar praxisorientierte Grundkenntnisse insbesondere im Wirtschaftsprivatrecht zu vermitteln und mich mit juristischen Fragestellungen gründlich auseinander zu setzen. Daneben hatte ich Gelegenheit, zwei Fachbücher und hin und wieder einen Fachbeitrag zu schreiben. Frauenpolitisch konnte ich die eine oder andere Weiche stellen und hoffe, auch zukünftig an weiteren Projekten, zum Beispiel einem Mentoringprogramm für TFH-Absolventinnen, erfolgreich arbeiten zu können. Privat blieben neben der Tätigkeit als Hochschullehrerin zunehmend Freiräume für persönliche Interessen, dem Klavierspiel und dem Hochsee-Segeln.

Nach einem beruflichen Erfolgsrezept befragt, würde ich zuallererst die persönliche Zielsetzung für maßgeblich halten, also zum Beispiel: Ausbildungsziel, Studienziel, Berufsziel, weitere Teilziele im Berufsleben. Ziele kann man wechseln, aber dann sollten neue Zielalternativen entwickelt und angestrebt werden. Vor auftretenden Problemen, z.B. bei der Diplomarbeit, Dissertation oder bei der Arbeitsplatzsuche sollte frau nicht die Flucht in Ehe und Familie antreten. Im Berufsleben schließlich muss man oft sehr beharrlich bleiben und vor allem auch den Mut haben, sich unbeliebt zu machen, wenn man erfolgreich arbeiten will. Sachlich begründete Interessenkonflikte gehören zum beruflichen Alltag und sollten in angemessener Form offen und ohne Winkelzüge ausgetragen werden. Diese Empfehlungen sind eigentlich immer angebracht, ich möchte sie aber vor allem an unsere Studentinnen und

Absolventinnen richten, die den beruflichen Erfolg wirklich ernsthaft suchen und dabei mit Sicherheit ein paar Hürden mehr zu überwinden haben als ihre männlichen Mitstreiter.

*Barbara Buschmann*



GUDRUN GÖRLITZ



ist seit 2003 Vizepräsidentin für Forschung und internationale Beziehungen an der TFH Berlin.

Gudrun Görlitz wurde 1991 als Professorin für Software-Entwicklung an den Fachbereich Informatik berufen. Sie vertritt die Lehrgebiete „Grundlagen der Programmierung“, „E-Learning“ und „Mediendidaktik“. Im Fachbereich Informatik beteiligte sie sich an der akademischen Selbstverwaltung: Mitarbeit in Berufungskommissionen und in den Ausbildungskommissionen Medizinische Informatik und Medieninformatik; Studienfachberaterin für die Medizinische Informatik, Beauftragte für das praktische Studiensemester. Von 2001 bis 2003 war sie Prodekanin des Fachbereichs Informatik.

Forschung betreibt Gudrun Görlitz im interdisziplinären E-Learning-Bereich. Im Leitprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Virtuelle Fachhochschule“ (VFH) leitete sie von 1999 bis 2003 zwei Arbeitspakete und erstellte mit dem VFH-Team an der TFH die beiden Online-Studienmodule „Grundlagen der Programmierung I&II“, von denen „Programmieren I“ mit der Auszeichnung als Finalist im europäischen Medida-Prix 2002 in Basel internationale Anerkennung fand. Gudrun Görlitz veröffentlicht die wissenschaftlichen Ergebnisse regelmäßig auf nationalen und internationalen Tagungen und ist Gutachterin in zahlreichen E-Learning-Projekten. Als Vizepräsidentin leitet sie technologieorientierte Projekte der TFH wie „ForschungsassistentIn“ und „Gründerwerkstatt“.

Gudrun Görlitz ist Mathematikerin und war vor der Berufung an die TFH in der Industrie und im Hochschulbereich in der Wirtschaftsinformatik sowie in der Produktionsprozessplanung und -steuerung tätig. Sie wurde 1955 in Rostock geboren, ist verheiratet und hat zwei Söhne.

### *Herausforderungen annehmen – Aufgaben teamorientiert bewältigen*

Die Anfrage, einen Beitrag zum Buch Frauenprofile der TFH zu schreiben, hatte ich seinerzeit spontan angenommen. Obwohl ich im Verlaufe meines Arbeitslebens zahlreiche tabellarische und wissenschaftliche Lebensläufe geschrieben habe, fällt es mir dennoch schwer, mein Leben selbst aus Gendersicht zu reflektieren. Was waren für mich wesentliche Schlüsselerlebnisse?

Mein Leben ist geprägt von Teamarbeit. Die Fähigkeit, die Mathematik und die Informatik als Service für andere Fachdisziplinen zu begreifen und in interdisziplinären Teams zusammenzuarbeiten, ist eines der wichtigsten Ergebnisse meines Studiums. Das Mathematik-Studium selbst war seinerzeit auf Einzelarbeit ausgerichtet. Die Übungsblätter sollten individuell gelöst werden. Jedoch war das Studium teilweise so umfangreich und hart, dass es allein nicht zu bewältigen war. Arbeitsteilung und gegenseitige Unterstützung waren die Erfolgsfaktoren. Etwa ein Viertel der Studierenden, die 1973 mit mir gemeinsam das Mathematik-Studium aufnahmen, waren Frauen. Das Diplom erreichten 1978 etwa die Hälfte aller Studienanfänger, wobei nunmehr die Hälfte der Absolventen Frauen waren. Es gibt natürlich keine statistische Auswertung, warum seinerzeit mehr Männer das Studium abbrachen als Frauen und ob dieses Ergebnis typisch für die Mathematik ist. Für mich war jedenfalls klar, dass ich nach dieser anstrengenden Ausbildung berufstätig bleiben wollte. Das trifft offenbar auf meine ehemaligen Kommilitoninnen ebenfalls zu, denn beim Ehemaligen-Treffen im vergangenen

Jahr berichteten alle Absolventinnen meines Jahrgangs, dass sie gegenwärtig berufstätig sind und die meisten von ihnen Kinder haben.

Die Familienphase mit der Berufstätigkeit zu verbinden, habe ich als echte Herausforderung erlebt. Die Kinder zu betreuen und ihre Entwicklung zu begleiten, ist eine spannende, zeitintensive Aufgabe. Da mein Ehemann berufsbedingt wenig zu Hause ist, musste der Großteil der „Erziehungsarbeit“ von mir geleistet werden. Die Betreuung der beiden Söhne im Kindergarten und in der Schule gab mir jedoch die Freiheit, berufstätig zu bleiben – aber gelegentlich meldete sich das schlechte Gewissen mit der Frage, ob die Leistungen sowohl als Mutter als auch als Informatikerin ausreichend sind. Managementkompetenz musste zwangsläufig entwickelt werden, um die Vielzahl der verschiedenen Anforderungen effizient zu bewältigen.

Als ich 1991 an die Technische Fachhochschule berufen wurde, war ich die zweite Professorin im Fachbereich Informatik. Da ich während meiner Praxistätigkeiten als Betriebsorganisatorin in einer Maschinenbau-firma zumeist in Teams mit überwiegendem Männeranteil zusammengearbeitet hatte, war das für mich eine normale Situation. Ungewohnt fand ich jedoch, dass in einigen Vorlesungen im Studiengang Technische Informatik ausschließlich Studenten saßen und ich als Professorin die einzige Frau im Hörsaal war. In meinen Anfangsjahren an der TFH arbeitete ich im Fachbereich Maschinenbau in den Lehrveranstaltungen Grundlagen der Informatik. Seinerzeit wurde die Informatik-Grundlagenausbildung umgestaltet und ich entwickelte gemeinsam mit den Maschinenbauern den Stoffplan. Im Fachbereich betreute ich die Lehrbeauftragten – ein erster Schritt zur Qualitätssicherung der Lehre.

Durch die Mitarbeit in den Ausbildungskommissionen Medizinische Informatik und Medieninformatik wuchs mein Interesse, mich mit

speziellen Bereichen der Medieninformatik auseinanderzusetzen. Neben Methoden und Verfahren zur Softwareentwicklung befasste ich mich mit der Entwicklung multimedialer Software und deren Werkzeugen, den Autorensystemen. Die Entwicklung neuer Lehrveranstaltungen und das Experimentieren mit Vermittlungsformen gehört dazu. 1998 wurde ich gefragt, ob ich mich am Erarbeiten eines fachhochschulübergreifenden Projektantrages beteiligen möchte. Zur Erforschung von Online-Lernformen und deren Umsetzung in den Lehrveranstaltungen „Programmieren I&II“ entwickelte ich ein Konzept – und hatte das große Glück: der Antrag wurde für die Förderung ausgewählt! Fünf Jahre lang hatte ich die Chance, in einem großen Forschungs- und Entwicklungsprojekt mitzuarbeiten, in dem an 11 Fachhochschulen und zwei Universitäten über 100 Personen zusammenarbeiteten. Gemeinsam mit Professoren der TFH baute ich ein interdisziplinäres Team auf. Dabei war selbstverständlich, dass es ein gemischtes Team ist. Der Frauenanteil lag etwa bei 50 %, gelegentlich darüber, was im Informatik-Bereich durchaus nicht üblich ist. An der TFH wurden insgesamt 12 Online-Studienmodule für die Bachelor-Studiengänge Medieninformatik und Wirtschaftsingenieurwesen der Virtuellen Fachhochschule (VFH) produziert. Die Forschungsergebnisse zum didaktischen Design und zum Workflow im E-Learning veröffentlichte ich regelmäßig auf nationalen und internationalen Konferenzen. 2002 gelangte unser Team mit „Programmieren I“ in das Finale des europäischen Medida-Prix, der nach einem mehrstufigen Gutachterprozess an mediendidaktisch hochwertige Lernsoftware für den Hochschulbereich vergeben wird.

Als ich im Jahr 2003 gefragt wurde, ob ich mir eine Kandidatur für das Amt der Vizepräsidentin vorstellen könnte, sprach dafür, dass ich mit meiner persönlichen Forschungs- und Entwicklungsarbeit in der TFH an strukturelle Grenzen gestoßen war und mir vorstellen konnte, zur Verbesserung der Forschungskultur beizutragen. Im Jahre 2003 endete das

VFH-Projekt, und unser jüngster Sohn beabsichtigte, das Elternhaus für das Studium zu verlassen. Ich hatte also „freie Kapazitäten“. Diese waren allerdings verplant, um meine Dissertation fertig zu stellen. Für eine solche wissenschaftliche Arbeit war in früheren Jahren während der Familienphase kein Raum gewesen. Die Befürchtungen, dass als Vizepräsidentin die wissenschaftliche Arbeit auf der Strecke bleiben würde, waren sehr berechtigt. Die Vielzahl der neuen, umfangreichen Arbeitsaufgaben forderte mich. Mit einem halben Jahr Verspätung gelang es dennoch, die Promotionsschrift fertig zu stellen und an der Charité Berlin einzureichen. Die Familie war es, die mir die Freiräume zum Arbeiten schuf, indem große Anteile der Hausarbeit selbstverständlich übernommen wurden.

Als Vizepräsidentin gelang es, im ersten Jahr meiner Amtszeit einige fachbereichsübergreifende, technologieorientierte Projekte zu etablieren. Die Mitarbeiterführung – das Motivieren, das Ändern von Arbeitsabläufen – wird auch für die folgenden Jahre eine Herausforderung bleiben. Nicht nur für mich, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

*Gudrun Görnitz*

---

 MONIKA GROSS
 

---



geboren 1956 in Bonn.

Abitur 1975 am katholischen Mädchengymnasium in Heidelberg, Studium der Biologie an der Technischen Hochschule Darmstadt und an der Universität Heidelberg, Diplom- und Doktorarbeit am Deutschen Krebsforschungszentrum, Heidelberg, Promotion zum Dr. rer. nat 1985.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Eric J. Stanbridge an der University of California, Irvine, USA und bei Prof. Dr. Bernhard Mechler an der Universität Mainz, Arbeitsgruppenleiterin am Deutschen Krebsforschungszentrum.

An der Technischen Fachhochschule Berlin seit 1992 Professorin für Zell- und Molekularbiologie im Studiengang Biotechnologie<sup>1</sup>.

Von 1997 bis 2003 war sie drei Amtsperioden lang Vizepräsidentin für Studium und Lehre und in dieser Funktion unter anderem verantwortlich für die Frauenförderung und für den Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH<sup>2</sup>. In dieser Zeit hat sie das System des Qualitätsmanagements für die Lehre an der TFH entwickelt und aufgebaut.

Monika Gross ist verheiratet und hat eine Tochter.

---

<sup>1</sup> Fachbereich V der TFH Berlin mit den Studiengängen Bioinformatik, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie sowie Verpackungstechnik und dem postgradualen und weiterbildenden Studiengang Biotechnologie

<sup>2</sup> Zu dem Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin gehören die Projekte: Gender/Innovationsprofessuren, Hypatia Programm – Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Qualifizierung und Coaching sowie Mädchen und Technik.

### *Gleichstellungspolitisches Engagement als Professorin, Forscherin und Vizepräsidentin*

Eigentlich wollte Monika Gross vor allem forschen. Sie sagt, „die Begeisterung, Neues zu entdecken, war meine Motivation Biologie zu studieren. Direkt nach der Promotion habe ich meinem Doktorvater gesagt, ‚Habilitation, nein, das kommt für mich nicht in Frage, dann müsste ich ja lehren‘. Diese ablehnende Haltung gegenüber der Lehre hat sich durch den Umgang mit den Studierenden aber sehr schnell revidiert. Es hat mir sehr viel Spaß gemacht und so habe ich mich auf die Professur an der TFH Berlin beworben.“ Dass sie bei der Annahme einer Fachhochschulprofessur nicht mehr wie bisher intensiv in der Forschung tätig sein könnte, hat sie sorgfältig bedacht. „Es war schon ein schwerer Schritt, mich für eine Professur an der TFH zu entscheiden, weil ich gewusst habe, wenn ich an eine Fachhochschule gehe, dann ist der Berufsabschnitt der intensiven Forschungsarbeit vorbei. Eine so intensive Forschung kann man an der Fachhochschule nicht mehr machen. Man kann ein bisschen was nebenher machen. Aber nicht immer.“ Nicht zuletzt deshalb ging sie im Sommer 2004 für einen mehrmonatigen Aufenthalt an das Deutsche Krebsforschungszentrum in Heidelberg, um wieder einmal intensiv und konzentriert forschen zu können. Anschließend ging es in die USA, um an einer den deutschen Fachhochschulen vergleichbaren „State University“ in Kalifornien in einem Bachelor-Studiengang zu lehren.

Als Monika Gross im März 1992 als Professorin für Zellbiologie und Molekularbiologie an der TFH Berlin ihre Tätigkeit aufnimmt, war die Berufssituation für sie aber auch in anderer Hinsicht plötzlich eine ande-

re. Sie erinnert sich: „Frau Kammasch<sup>1</sup>, damals Vizepräsidentin, hatte zum Hochschullehrerinnen-Treffen eingeladen. Ich war gerade zwei Wochen an der Hochschule. Es waren so zehn oder fünfzehn Frauen da und ich habe gefragt, ‚wie viele gibt es denn an der TFH‘. Die Antwort lautete, das sind hier so ungefähr alle, es gibt nur fünfzehn‘. Meine nächste Frage war, ‚und wie viele Professoren gibt es‘. Darauf lautete die Antwort, ‚etwa 350‘. Ich dachte, das kann nicht wahr sein. Vorher war mir das nie begegnet. Im biologisch-medizinischen Forschungsbereich gibt es einen deutlich höheren Frauenanteil. Aber es war tatsächlich so. Bei uns in der Seestraße im Studiengang Biotechnologie, in der Außenstelle der TFH, ging es ja noch. Aber wenn man zum Campus kam, dann waren da plötzlich nur die alten Herren in der Chemie.<sup>2</sup> Das kannte ich so nicht. Ich kannte eben mehr Frauen auf meinem Gebiet. Da war die Situation an der TFH plötzlich eine völlig andere, für mich ungewohnt.“ Diese Dominanz der Professoren und Studenten ist für Monika Gross eine Herausforderung, dem etwas entgegenzusetzen und sich für gleichberechtigte Chancen von Frauen bei der Besetzung von Professuren und im Studium an der TFH zu engagieren. Sie meint, „vielleicht war dieses erste Hochschullehrerinnen-Treffen, an dem ich teilnahm, für mich prägend.“

Als die Position der nebenberuflichen Frauenbeauftragten an der TFH eingerichtet wird, kandidiert Monika Gross und wird 1993 zur ersten nebenberuflichen Frauenbeauftragten ihres Fachbereichs gewählt. „Dafür habe ich mich unter anderem interessiert, weil es klar war, es geht auch um Berufungsverfahren. Bei uns im KollegInnenkreis des Studiengangs arbeiteten viele Frauen. Aber das Ziel am ganzen Fachbereich war, die Anzahl der Frauen zu erhöhen. Wir hatten ja auch viele Studentinnen

<sup>1</sup> Prof. Dr. Gudrun Kammasch, seit 1972 am Fachbereich V der TFH Professorin für Ernährungslehre und Lebensmittelchemie. (Biografischer Beitrag „Warum mich Naturwissenschaftler schon immer faszinierten!“ in dieser Veröffentlichung.)

<sup>2</sup> Damaliger Fachbereich 3 der TFH, Chemie und Biotechnik

im Vergleich zu anderen Studiengängen an der TFH. Eigentlich, wenn ich jetzt an die Zeit 1993, 1994, 1995 denke, in der ich als nebenberufliche Frauenbeauftragte in einigen Berufungskommissionen tätig war, denke ich, habe ich sehr viel erreicht. Ich habe natürlich immer die Seite der Frauen betrachtet, aber ich habe als Professorin auch immer das Fachliche als wesentlichen Bestandteil der Beurteilung gesehen. Manchmal konnte ich so einen Input geben, der aufgrund der Konkurrenzen am alten Fachbereich nicht möglich war. Von einigen Chemikern – damals im alten Fachbereich – habe ich mir deshalb bei deren Berungsverfahren Anerkennung erarbeitet.“

1994 kommt ihre Tochter zur Welt. Monika Gross ordnet wieder einmal ihre beruflichen Prioritäten neu, nun unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ist für sie klar, sie will weiter voll in der Lehre tätig sein. Sie wird aber die Forschungsaktivitäten weiter reduzieren müssen. Ihr frauen- und hochschulpolitisches Engagement will sie fortsetzen. Sie stimmt sich mit ihrem Ehemann ab. Im Ergebnis wird er in den ersten Jahren die Betreuung der gemeinsamen Tochter übernehmen. „Ja, damals hatten wir überlegt, wenn die ersten Jahre um sind, könnte ich weniger arbeiten und mein Mann hätte wieder verstärkt ins Berufsleben einsteigen können, da er bis dahin vor allem die Erziehungsarbeit gemacht hatte.“ Doch diese Planung wird nur zum Teil Realität.

1997 wird sie vom damaligen Präsidenten der TFH, Prof. Dr. Gerhard Ackermann, gefragt, ob sie sich nicht vorstellen könnte, für das Amt der Vizepräsidentin zu kandidieren. „Also, dieser plötzliche Anruf hat mich völlig überrascht. Zum einen deshalb, weil er mich fragte. Ich kannte ihn aus der Seestraße, weil er dort Professor war. Zum anderen, weil ich im Fachbereich gerade abgelehnt hatte, Dekanin zu werden. Der Fachbereich war zu dieser Zeit sehr zerstritten und nun sollte es eine Dekanin von den Biotechnologen sein. Den Stress, die zerstrittene Professor-Innenschaft zu befrieden, wollte ich mir nicht antun, deshalb hatte ich abgelehnt.“ Bevor Monika Gross sich entscheidet, stimmt sie das weitere Vorgehen mit ihrem Ehemann und mit der Frauengruppe der TFH ab. Sowohl ihr Mann als auch die Frauengruppe unterstützen ihre Kandidatur. Ihr Ehemann wird weiterhin den größten Teil der Familienarbeit übernehmen, zu diesem Zeitpunkt ist ihre Tochter gerade 2 1/2 Jahre alt. „Er hat gesagt, ‚die Chance bietet sich an‘. Er hat das Vorhaben unterstützt und war bereit, weiterhin vermehrt den anderen Part zu übernehmen.“ Monika Gross kandidiert für das Amt der Vizepräsidentin für Studium und Lehre und wird gewählt. „Ich habe nachher überlegt, ‚warum?‘. Aber damals gab es schon viele finanzielle Einschnitte. Und die anstehende Umgestaltung mit zu gestalten und damit auch den eigenen Arbeitsplatz zu gestalten, empfand ich als attraktiv.“

In ihrer ersten Amtszeit als Vizepräsidentin beginnt sie mit der Umsetzung der politischen Anforderungen zur Einrichtung neuer Studienangebote und zur Evaluation der Lehre in der Hochschule. Zusammen mit der damaligen Frauenbeauftragten, Dr. Christiane Müller-Wichmann<sup>3</sup>, erarbeitet Monika Gross den Projektantrag zu Studienreformmaßnahmen, beantragt hierfür Mittel aus dem Hochschulsonderprogramm II und betreut die Durchführung des Projekts. Sie sagt dazu: „Dafür hat Frau Müller-Wichmann die Idee entwickelt und Herrn Ackermann und mir vorgetragen. Wir haben es dann umgesetzt. Weil es ja nun um Studium und Lehre ging, das war ja mein Gebiet, habe ich das Projekt betreut.“ Für die Betreuung der weiteren frauenpolitischen Aktivitäten an der Hochschule war der damalige Vizepräsident, Prof. Wolfgang Jahnke<sup>4</sup>, zuständig. „Es war mit Frau Müller-Wichmann so

3 Dr. Christiane Müller-Wichmann war die erste hauptamtliche Frauenbeauftragte an der TFH Berlin. Sie war in diesem Amt von 1992 bis 2000 tätig.

4 Prof. Wolfgang Jahnke war am Fachbereich VIII, Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik Professor für Materialfluss und Fabrikplanung, Industrial Engineering, Instandhaltung, Arbeitswissenschaft, Arbeitsvorbereitung

überlegt worden und ich habe das auch ins Präsidium reingetragen: Frauenpolitik sollte nicht nur von Frauen gemacht werden. Diese Vorstellung wurde auch vom damaligen Präsidenten der TFH, Herrn Ackermann, vertreten. Deshalb war es uns sehr, sehr wichtig, dass hierfür im Präsidium ein Mann zuständig war.“ 2001 nach der Neuwahl des Präsidiums übernimmt Monika Gross aber auch diesen Zuständigkeitsbereich und betreut dann bis 2003 als Vizepräsidentin den 2001 gegründeten Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin mit den vier Projekten Gender/Innovationsprofessuren, Hypatia Programm – Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Qualifizierung und Coaching sowie Mädchen und Technik. Gleichzeitig übernimmt sie die Leitung des Projekts Mädchen und Technik. Seit 2003 leitet sie dieses Projekt sowie das Projekt Gender/Innovationsprofessuren zusammen mit Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog<sup>5</sup>. Bei der Neuwahl des Präsidiums 2003 verzichtet Monika Gross auf eine weitere Kandidatur. „Aber wirklich nur aus familiären Gründen. Es tut mir in gewisser Weise Leid, weil ich gerade in der letzten Zeit gemerkt habe, wie gewinnend die Tätigkeit als Vizepräsidentin ist, wenn man Erfahrung hat. Herr Thümer<sup>6</sup> hätte gerne weiter mit mir zusammen gearbeitet. Meine Tochter ist jetzt neun<sup>7</sup>. Wenn ich jetzt nicht aufhöre, dann werde ich ihre Entwicklung völlig verpassen. In den nächsten vier Jahren werde ich daher kein Wahlamt übernehmen. Aber hochschulpolitisch bleibe ich weiter aktiv.“

Monika Gross kommt in dem geführten Gespräch zu dem Fazit, dass sich in den letzten Jahren an der Hochschule vieles positiv verändert hat. Die Evaluation der Lehre ist zu einer Selbstverständlichkeit geworden.

<sup>5</sup> Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog ist am Fachbereich IV, Studiengang Versorgungs- und Energietechnik, Professorin für Heizungstechnik.

<sup>6</sup> Prof. Dr. Reinhard Thümer, am Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften Professor für Betriebswirtschaftslehre, Controlling und Unternehmensführung, ist seit 2003 Präsident der TFH Berlin. Zuvor war er von 1997 bis 2002 Vizepräsident und danach bis zu seiner Wahl amtierender Präsident der TFH Berlin.

<sup>7</sup> Das Interview mit Prof. Dr. Monika Gross wurde 2003 geführt.

Das Prinzip des Qualitätsmanagements in diesem Bereich wird an der Hochschule als sinnvoll und gewinnbringend angesehen. Auch die Altersstruktur der ProfessorInnen hat sich sehr verändert. „Als ich 1997 als Vizepräsidentin anfang, gab es an der TFH noch 14 Fachbereiche, und da saßen in der Dekanerunde 14 vorwiegend alte Herren. Das Klima in der Dekanerunde war wirklich schwierig. Das ist heute ganz anders. Da sitzen einfach jüngere.“ Sie sieht in der Hochschule auch mehr Bereitschaft, frauenpolitische Themen aufzugreifen. Merkt jedoch an: „Aber wichtig ist, dass wir von reinen Frauenbeauftragten weg hin zur Gleichstellungspolitik kommen. Denn Gleichstellungspolitik hat einen anderen Stellenwert. Und wir müssen weiterhin stark darauf achten, Professorinnen ranzuziehen. Es ist weiter wichtig, die Absolventinnen hier bei uns darin zu unterstützen, dass sie weitermachen, dass sie promovieren. Und sie ermutigen, weiter zu arbeiten, wenn sie Kinder haben. Zu meinen Studentinnen sage ich oft, sich mit Kindern auseinander zu setzen, das ist wunderbar. Aber es ist auch wunderbar zu sehen, wie positiv es für die Kinder ist, wenn nicht nur die Mutter zu Hause ist, sondern auch der Vater Erziehungsaufgaben übernimmt. Ich behaupte, in mancherlei Hinsicht ist meine Tochter nur so gut erzogen, weil nicht nur ich da war. Also, ich sehe das sehr, sehr positiv.“

Auf die Frage, was sie den Studentinnen noch mit auf den Weg geben würde, antwortet Monika Gross: „Ich sage immer zu meinen Studentinnen: Wenn ihr im eigenen Fach bleiben wollt, dann lasst nicht locker, lasst euch nicht von anderen unterbuttern. Seid selbstkritisch, Selbstkritik ist wunderbar und die muss sein. Aber nach außen tretet gefälligst selbstsicher auf.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

ELFRIEDE HERZOG



Hochschullehrerin an der TFH Berlin für das Fachgebiet Heizungstechnik sowie Energie- und Umwelttechnik im Fachbereich IV, Architektur und Gebäudetechnik

- April 1959 geboren in Wegberg, Kreis Heinsberg
- April 1979 Beginn des Studiums Mathematik und Physik an der RWTH Aachen
- April 1980 Wechsel zum Studium Brennstoffingenieurwesen an der RWTH Aachen
- April 1984 7-monatiger USA-Aufenthalt

- 1988 Abschluss Diplomingenieur an der RWTH Aachen
- 1990 Dissertation an der RWTH Aachen im Institut Brennstoffchemie und chemische Reaktions- und Verfahrenstechnik
- 1991 Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Entwicklungsingenieurin bei der Firma Vaillant GmbH, Remscheid
- 1995 Professorin an der Technischen Fachhochschule Berlin für Heizungstechnik und Feuerungstechnik

Elfriede Herzog forscht zu neuen Brennersystemen.

Elfriede Herzog ist seit 1997 die Vorsitzende der FrauenFörderKommission, leitete von 1997 bis 2001 das Hypatia Programm und ist seit 2001 die wissenschaftliche Leiterin des Gender/Innovationsprojektes.



### *Auf dem Weg zur Ingenieurin*

„Es scheint, dass das Leben für keinen von uns leicht ist. Doch was nutzt das, man muss Ausdauer haben und insbesondere Selbstvertrauen haben. Man muss daran glauben, für eine bestimmte Sache begabt zu sein und diese Sache muss man erreichen, koste es was es wolle.“

*Marie Curie*

Es steckt eine Menge Lebenserfahrung in Marie Curies Worten, die ich heute als Mittvierzigerin verstehe. Junge Menschen, Schüler und Schülerinnen und oft auch Studierende, die noch in der Phase der Selbstfindung stehen, haben diese Lebenserfahrung noch nicht. Sie wissen vielfach noch nicht, welche besonderen Fähigkeiten sie haben, was sie können, was sie interessiert, welcher Beruf ihnen Spaß und Erfüllung bringen kann.

Aufgrund meiner eigenen Erfahrung weiß ich, wie schwierig es ist, ein Ziel im Leben zu finden, mit dem man sich identifizieren kann. Doch wenn dieses Ziel gefunden ist – auch wenn es abweicht von den in der Gesellschaft üblichen Normen –, so führen alle Auseinandersetzungen über die damit verbundenen Zweifel, Vorurteile und Ansprüche zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins. Mein nicht gerade geradlinig verlaufener Ausbildungs- und Berufsweg hat mir das klar vor Augen geführt.

Ich bin in einer Großfamilie mit klassischer Rollenverteilung als drittes von sechs Kindern aufgewachsen. Meine Mutter, die selbst nie einen Beruf erlernt hat, erzählte uns Kindern, insbesondere uns zwei Mädchen, sehr oft, wie wichtig Erfüllung im Beruf und finanzielle Unabhängigkeit seien. Doch diese Begriffe sagten mir damals nicht viel.

In den ersten Schuljahren war ich davon überzeugt, ein nettes, liebes und fleißiges Mädchen zu sein. Diese Einstellung wurde von meinen Lehrerinnen immer bestärkt. Wie bei vielen anderen bestand in den ersten Schuljahren die Schwierigkeit darin, dass ich nichts mit dem vermittelten Stoff anfangen konnte.

Erst in der achten Klasse entdeckte ich meine Lust am Wissen und Lernen. Die Anerkennung meiner Leistungen durch meine Eltern und meine Lehrer motivierten mich noch zusätzlich.

Ich entwickelte Spaß am Schulunterricht. Ich begann alles zu verschlingen, was ich an Literatur finden konnte, und mit Entdeckerfreude erarbeitete ich mir unbekannte und ungewöhnliche Teilgebiete der Physik, Biologie, Chemie, Astronomie und Geologie. Ich erkannte, dass sich theoretisches Wissen nicht immer sofort für die Praxis erschließen muss.

Nach dem Wechsel in den Aufbaukurs eines Mädchengymnasiums lernte ich eine mir unbekannte Welt kennen. Die heranwachsenden Frauen wollten alle ein Studium aufnehmen und einen interessanten Beruf ergreifen. Gleichzeitig träumten sie von einer erfüllten Partnerschaft und von Kindern. Ihr Zukunftsoptimismus war bereits untergraben vom bevorstehenden Konflikt, zwischen Beruf und Familie wählen bzw. Beruf und Familie vereinbaren zu müssen. Eine Karrierefrau wollte keine meiner Mitschülerinnen sein. Für einen Mann den Beruf aufgeben wollte jedoch auch keine. Wegen meiner ausgefallenen Fächerkombination – mit den Leistungskursen Philosophie und Mathematik – wechselte ich auf das gegenüberliegende Jungengymnasium. Im Gegensatz zu den Mädchen schien für die Jungen die Zukunft klar vorgezeichnet zu sein: Studium in einer fremden Stadt, später vielleicht heiraten. Statt über die persönliche Entwicklung wurde über Politik, Autos, Rechner, Gedichte, Philosophie und ähnliches diskutiert.

Nach dem Abitur durchlebte ich eine Phase der Irritation. Nach Meinung der Lehrer war ich aufgrund der durchweg guten Noten in den entsprechenden Fächer mehr für die Geisteswissenschaften geeignet. Ich selbst sah dies jedoch nicht so. Ich begriff zwar die Zusammenhänge in den geisteswissenschaftlichen Fächern, ein Beruf im sozialen Bereich war für mich aber nicht akzeptabel. Archäologie, mein Traumstudium, bot jedoch keine berufliche Perspektive. Ich wollte aber finanziell unabhängig sein. Ein Studium in naturwissenschaftlichen oder technischen Fächern schien mit meinen Vornoten nicht sinnvoll. Ich überlegte von neuem: Warum hatte ich keinen Zugang zu Mathematik und Physik? Wie schätzte ich meine Fähigkeiten ein? Wie lernte ich? Ich ging den Fragen nach und fand heraus, dass ich in der Schule nicht genügend Gelegenheit hatte, mich mit dem Stoff auseinander zusetzen. Konsequenterweise schrieb ich mich 1979 für Mathematik und Physik an der Rheinisch Westfälischen Technischen Hochschule Aachen ein.

Nach dem ersten Studienjahr wollte ich von der reinen Mathematik und Physik zu einem anwendungsorientierten Fach wechseln. Ich ging zur zentralen Studienberatung und erkundigte mich nach Studiengängen mit angewandter Mathematik, Physik und Chemie und entschied mich für das Studium Brennstoffingenieurwesen. Auch in diesem Studiengang hatte ich drei Semester Höhere Mathematik für Ingenieure, aber die fand ich aufgrund ihrer Praxisnähe sehr interessant.

Das Studium der Brennstoffwissenschaften absolvierte ich im Fachbereich Bergbau und Markscheidewesen. Zu dieser Zeit studierten noch drei weitere Frauen mit mir. Zu der einen hatte ich gar keinen Kontakt, mit der anderen bildete ich eine Zweckgemeinschaft. In den nächsten Jahren engagierte ich mich in der Fachschaft und sammelte viele Erfahrungen in der Hochschulpolitik. Diese Zeit war ausgesprochen schön. Mir gefiel das Studium, das Lernen fiel mir leicht, ich mochte die Stadt

und das Leben als Studentin. Aber nach einiger Zeit realisierte ich, dass ich als Frau in einem technischen Studiengang eine Besonderheit war. Ich erlebte erneut eine Phase der Irritation.

Mir fiel auf, dass ich von meinen männlichen Kommilitonen fachlich nicht ernst genommen und von weiblichen Mitstudentinnen der meist geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern bäugt wurde. Ich fragte mich, ob es eine Folge des Ingenieurstudiums sei, als Frau zu „vermännlichen“. Das wollte ich nicht hinnehmen.

Zu dieser Zeit wurde an der Hochschule eine Arbeitsgruppe gebildet, die das zweite nationale Treffen von Frauen in Naturwissenschaft und Technik vorbereitete. Ich arbeitete in der Gruppe mit und lernte so Studentinnen aus anderen naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen kennen. Die meisten von ihnen empfanden sich als Exotinnen, die von den Kommilitonen nicht ernst genommen werden. Es war eine überaus befreiende Erfahrung zu hören, dass ich mit meinen Selbstzweifeln nicht allein stand. Nahezu alle Frauen in diesen männerdominierten Studiengängen erlebten ihre Situation ähnlich.

Eingebettet in die Fachschaftsarbeit und einen Lernkreis von fünf Personen absolvierte ich mein Hauptstudium und schrieb meine Diplomarbeit. Mit dem Diplomzeugnis in der Hand hatte ich jedoch keine Vorstellung von der Praxis und den in der Praxis gestellten Anforderungen.

Ich sah es als Wagnis, trotzdem in den Berufsalltag starten zu müssen und empfand einen ungeheuren Druck, als Frau immer alles perfekt machen zu müssen. Meine Angst vor einer Arbeitsstelle nach dem Diplom war beträchtlich. Deshalb war ich froh über das Angebot zur Promotion. Diese Promotionszeit wollte ich intensiv nutzen, bevor ich mich in der Industrie bewarb.

Innerhalb von drei Jahren schloss ich meine Promotion ab – und nun war ich Frau Dr.-Ing. und fühlte mich immer noch nicht meinen Ansprüchen gerecht werdend auf die Praxis vorbereitet. Trotzdem bewarb ich mich, und mein erstes Vorstellungsgespräch brachte mir Ende 1990 eine Anstellung in einem mittelständischen Unternehmen als Entwicklungsingenieurin und wissenschaftliche Mitarbeiterin ein. Die Akzeptanz des relativ jungen Kollegenkreises in der Abteilung war sehr hoch. Das hat mir von Anfang an den Einstieg in das Berufsleben erleichtert, und ich erlebte diese Zeit als Phase der Selbstbestätigung, in der mein Selbstvertrauen in meine Fähigkeiten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich enorm gestärkt wurde.

Alle Entwicklungsingenieurinnen in der Firma stuften ihre persönlichen Möglichkeiten zu Weiterentwicklung und Aufstieg als schlecht ein. Als sich Mitte der 90er Jahre die konjunkturelle Situation stark verschlechterte, kam es mehrfach zu Umstrukturierungen und Entlassungen. Der Druck auf jeden einzelnen Mitarbeiter und jede einzelne Mitarbeiterin stieg enorm.

Ich selbst beurteilte meine Situation so, dass mein Wissen sehr geschätzt wurde, mir aber keine Optionen für eine Führungsposition offen standen. Das hätte ich akzeptieren können, wenn ich einen Arbeitsbereich selbstständig hätte übernehmen können. Aber ich sah auf absehbare Zeit keine Chancen zur Weiterentwicklung.

Ich bin Mitglied im VDI und besuchte damals regelmäßig die Treffen der Frauen im Ingenieurberuf, meist waren wir 15 bis 20 Frauen. Nahezu alle berichteten von ähnlichen Situationen im Berufsleben. Eine Anstellung in einem anderen Unternehmen war offensichtlich nicht die Lösung, wenn ich meine Arbeitssituation für mich befriedigend gestalten wollte, so dass ich selbstbestimmt arbeiten und mein Wissen weiter-

geben konnte. Als Konsequenz meiner Überlegungen bewarb ich mich an Fachhochschulen und erhielt 1995 einen Ruf an die Technische Fachhochschule Berlin auf eine Professur für Heizungstechnik, auf die ich mich eineinhalb Jahre zuvor beworben hatte.

Die ersten drei Semester brauchte ich zur Einarbeitung, und seit Anfang 1997 engagiere ich mich kontinuierlich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern.

Den Studierenden der TFH Berlin möchte ich als Lebenserfahrung mit auf den Weg geben, dass bei der Berufswahl Ausdauer sowie Selbstvertrauen und nicht zwangsläufig Vorbilder und Vorbildung entscheidend sind. Diese Eigenschaften sind jedoch keine außergewöhnlichen Fähigkeiten! Die größte Schwierigkeit besteht darin, ein geeignetes Ziel zu finden.

*Elfriede Herzog*

REINGARD JUNDT



ist an der TFH Berlin im Fachbereich Informatik und Medien als technische Angestellte im Labor für Informatik-Service tätig. Sie engagiert sich in Gremien der Hochschule wie Fachbereichsrat, Personalrat und Frauenforschungskommission. Seit mehreren Jahren setzt sie sich als nebenberufliche Frauenbeauftragte aktiv für Studentinnen und Frauen im Fachbereich ein. Als beliebte und anerkannte Lehrbeauftragte unterrichtet sie nebenberuflich in Informatikfächern und entwickelt Unterrichtsmaterialien.

Reingard Jundt kommt aus München und hat dort Politikwissenschaften studiert. 1973 wechselte sie nach Berlin und studierte Soziologie, Psychologie und Publizistik. Nach Abschluss des Studiums als Diplomsoziologin war sie freiberuflich im familientherapeutischen und heilpädagogischen Bereich tätig.

Ein Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), in dem sie die Auswirkung der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) auf ArbeitnehmerInnen untersuchen sollte, weckte ihr Interesse für das Fach Informatik. Nach Abschluss eines zweijährigen Aufbaustudiums im EDV-Bereich erfolgte 1986 ein Berufseinstieg in einer völlig neuen Richtung am Hochschulrechenzentrum der TFH.

Neben ihrer Berufstätigkeit hat sie (fast alleine) zwei Kinder großgezogen, auf die sie sehr stolz ist.

### *Berufswechsel – von der Soziologie zur Informatik*

Ich bin in einer gutbürgerlichen Familie in einem kleinen Vorort von München aufgewachsen. Mein Vater war Ingenieur der Elektrotechnik, meine Mutter Hausfrau. Später arbeitete sie als Angestellte bei der Post. Mein drei Jahre jüngerer Bruder beschäftigte sich als Kind gerne spielerisch mit elektrotechnischen Experimenten, während ich mich sehr früh mit der menschlichen Psyche auseinandersetzte. Als ich 14 Jahre alt war, las ich mit großer Begeisterung mein erstes Buch von S. Freud. Danach stand mein unerschütterlicher Berufswunsch fest: ich wollte Psychoanalytikerin werden. Die Vielfalt, Unergründlichkeit und Komplexität der Menschenseele, ihre Ausdrucksfähigkeit und Phantasie zogen mich in Bann (und haben mich bis heute auch nicht los gelassen).

Nach dem Abitur entschloss ich mich, Politikwissenschaften an der Universität in München zu studieren, um die Wartezeit auf das Numerus clausus-Fach Psychologie zu überbrücken. Während das Studium sehr konservativ verlief, bildeten sich im Umfeld der Universität die so genannten Roten Zellen und lockten mit revolutionären Ideen. Das „Kapital“ von Karl Marx wurde gelesen und von schlauen jungen Studenten, die sich lange Haare und Bärte wachsen ließen, interpretiert. Wir Studentinnen waren zwar auch dabei, aber unsere Meinung war nicht gefragt. Ein Besuch in Berlin bestärkte meinen Entschluss, München zu verlassen und mein Studium in Berlin fortzusetzen.

Berlin erschien mir damals als Inbegriff der politischen Veränderungen, die ich als große geistige Befreiung empfand, weil auch ich mich endlich aus den bürgerlichen Fesseln meines Elternhauses befreien wollte. Mein Studium, das ein Doppelstudium der Soziologie und der Psychologie war, nahm ich mit größtem Eifer auf. Mein besonderes

Interesse galt der frühkindlichen Sozialisation, dem Einfluss der Familie und der Gesellschaft auf die kindliche Entwicklung. Ich engagierte mich in einem neugegründeten Verein, der Berliner Gesellschaft für Heimerziehung und betreute Kinder und Jugendliche aus sozial schwachen Verhältnissen. Mit meinem damaligen Idealismus glaubte ich, dass die Gesellschaft zu ändern sei, wenn Kinder früh zum richtigen Bewusstsein erzogen würden. Mit 26 Jahren heiratete ich, und mit 28 bekam ich meine Tochter. Mit einem Schlag wurde mir klar, dass die Gesellschaft sich durch mein politisches Engagement nicht sonderlich ändern würde. Ich erkannte, wie wichtig die Liebe zu meinem Kind und zu den Kindern war, die ich betreute.

Die Einstellung zu meiner sozial- und heiltherapeutischen Arbeit begann sich zu ändern. Langsam wurde mir die Doppelbödigkeit der staatlich organisierten Sozialarbeit bewusst. Mit Ernüchterung betrachtete ich die Chancen, in diesem Bereich etwas zu bewegen, und so wurde die Sozialarbeit für mich mehr zu einer mit (gutem) Einkommen verbundenen Erwerbstätigkeit.

Ich besann mich auf mein Soziologiestudium und nahm eine Stelle beim Bezirksamt Kreuzberg an. In Vorbereitung auf die Einführung der Pflegedienste führte ich eine Untersuchung über die Situation alter und kranker Menschen in Kreuzberg durch. Nachdem ich einige Interviews mit alten Menschen, die ich häufig in vereinsamten und desolaten Zuständen antraf, durchgeführt hatte, entschloss ich mich endgültig, die berufliche Richtung zu wechseln. Als mir über Bekannte die Mitarbeit in einem Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) angeboten wurde, sagte ich sofort zu. Hier kam ich erstmalig bewusst mit dem Bereich der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) in Berührung. Wir, ein Informatiker, ein Arbeitspsychologe und ich, sollten eine Untersuchung über die Auswirkung von EDV auf ArbeitnehmerInnen durchführen. Bis dahin hatte ich noch nie einen Computer gesehen oder mich

mit diesem Gebiet beschäftigt. Mir fiel ein Ausspruch meines früh verstorbenen Vaters ein, der sich als Ingenieur mit Programmierung beschäftigt hatte. Kurz nach meinem Abitur riet er mir begeistert: „Reingard, mach was mit Computern, das ist die Zukunft!“

Wie Recht er hatte, wusste ich damals noch nicht, denn aus heutiger Sicht gesehen, hätte ich wirklich Informatik studieren sollen. Eine große Neugierde auf dieses mir völlig unbekannte Gebiet erfasste mich, und ich entschloss mich, mir mit EDV eine neue Perspektive zu erschließen. Meine Tochter war vier Jahre alt, ich war inzwischen geschieden, und für ein Studium hatte ich kein Geld. So war ein vom Arbeitsamt unterstütztes Aufbaustudium die Lösung. In zweijähriger, ganztägiger Schulung, die in den Räumen der TFH stattfand, erlernte ich die Entwicklung von Algorithmen, zeichnete Diagramme, studierte Betriebssysteme, Programmiersprachen und Datenbanksysteme. Abends, wenn meine Tochter schlief, saß ich mit meinen Büchern am Küchentisch, las und schrieb oder programmierte auf einem geliehenen Personal Computer (PC) die Hausaufgaben. Es gab viele Klausuren und zum Abschluss eine größere Programmierarbeit. Es war eine Tortur und anfangs quälte ich mich damit, überhaupt zu verstehen, warum ein Dateiname (damals) nur 8 Buchstaben lang sein durfte oder es nur ein „ja“ oder „nein“ gab und nicht ein „vielleicht“. Als sich nach einigen Wochen endlich der Knoten des Unverständnisses löste, begann eine neue Ära. Ich spürte, wie sich mein Denken veränderte und die neue Welt der Technik sich mir langsam erschloss. Manchmal, wenn zum Beispiel der Kindergarten geschlossen war, nahm ich meine Tochter in die Kurse mit. Damit sie sich nicht langweilte, schrieb ich lange, interaktive Programme und kleine Spielchen, mit denen sie sich dann den ganzen Tag beschäftigte.

Gerade als ich meine Fortbildung (mit „sehr gut“) abgeschlossen hatte, suchte das Hochschulrechenzentrum jemanden, der die system- und programmtechnische Betreuung der Studienverwaltung übernahm. Auf

diese Stelle bewarb sich nur eine einzige Person, das war ich, und ich bekam die Stelle auch. Ich war sehr stolz, mich in den heiligen Räumen der klimagekühlten Großrechner zu bewegen. Täglich wechselte ich die riesigen Backupplatten, immer in Angst, es könnte ein Haar von mir in das Gerät fallen und Daten löschen (ist aber nie passiert). Ich musste sehr viel lernen und saß den ganzen Tag am Bildschirm. Im ersten Jahr traf ich einige Male eine sehr interessante ältere Dame, Frau Prof. Dr. Ingeborg Meising<sup>1</sup>, die mir einen Teil ihrer Programme zur Weiterbearbeitung übergab und erklärte.

In dieser Zeit lernte ich meinen zweiten Mann kennen, einen Informatiker, und ich bekam mein zweites Kind, einen Sohn. Als ich die nächsten zwei Jahre nach seiner Geburt halbtags weiterarbeiten wollte, gab es große Probleme, die andere Hälfte meiner Stelle zu besetzen. So musste ich erst mal weiter ganztags arbeiten, was ich sehr belastend fand. Da ich meinen Sohn auch stillte, musste dieser immer mittags von meinem Mann gebracht werden. Es gab keinen Stillraum und ich hatte den Eindruck, dass die Kollegen auch nicht gerade begeistert über die Situation waren. Es kam zu Spannungen, insbesondere, als ich nach einem halben Jahr endlich halbtags arbeiten konnte. Ich wäre nie da, wurde mir vorgeworfen und trotz Vertretung musste ich meine Arbeit in vollem Umfang fortführen.

Rückwirkend gesehen, kann ich mich nicht erinnern, irgendwelche Unterstützung in meiner Rolle als berufstätige Mutter bei meinen Kolleginnen und Kollegen in der Abteilung gefunden zu haben. Der lange vorher versprochene Aufstieg in eine besser bezahlte Position ging an mir vorbei, und die kinderlose Kollegin erhielt diese. Doch dann hatte ich Glück. Im Fachbereich Informatik gab es strukturelle Änderungen, und neue Labore wurden gegründet, unter anderem auch das Labor für Informatik-Service. Ein sehr aktiver freundlicher Professor sprach mich mehrfach an. Er suchte für den Aufbau und die Betreuung eines in

<sup>1</sup> Siehe Portrait von Prof. Dr. Ingeborg Meising „Ich habe immer etwas Extra gemacht“ in dieser Veröffentlichung.

Gründung stehenden Labors einen Laboringenieur. Nach einiger Überlegung sagte ich zu, und plötzlich wollte man mich nicht mehr aus dem Rechenzentrum gehen lassen. Die Suche nach einer Nachfolge auf meine alte Position gestaltete sich als äußerst schwierig. Da ich nie eine Vertretung gehabt hatte, gab es auch erst mal niemanden, der dieses Gebiet übernehmen konnte und wollte. Man ließ mich nur unter der Bedingung in das neue Labor ziehen, wenn ich mich verpflichtete, die alte Tätigkeit neben der neuen noch ein weiteres Jahr durchzuführen. So hatte ich, neben meinen beiden Kindern, einen ganztägigen Doppeljob zu erledigen. Doch nach einem weiteren Jahr konnte ich mich endlich ganz dem neuen Labor widmen, das ich damals mit aufgebaut habe und bis heute betreue.

Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich, da in der Informatik die Zeit nie stillsteht. Neue Programme und Betriebssysteme erfordern die Anschaffung von neuen Rechnern, und die Einarbeitung hört nie auf. Mein Laborleiter, der inzwischen verstorbene Prof. Dr. Karl-Heinz Sturm, setzte sich dafür ein, dass meine Arbeit der eines Informatik-Ingenieur als gleichwertig anerkannt wurde. Nach vier Jahren Labortätigkeit als Ingenieurin erhielt ich die Anerkennung. Nach 13 Jahren bekam ich endlich auch einen Kollegen, mit dem ich die Arbeit teilen kann, wie die anderen (männlichen) Kollegen, die längst schon zu zweit in den Laboren arbeiteten.

Unter den 25 Ingenieurkollegen im Fachbereich bin ich bis heute immer noch die einzige Frau. Gemeinsam mit Professor Sturm führten wir im Labor große Industrieprojekte durch. Er unterstützte mich und gab mir Aufgaben, die weit über meine normale Ingenieurtätigkeit hinausgingen und ermutigte mich, Lehraufträge zu übernehmen. Wir entwickelten neue Unterrichtsformen in der Vermittlung von EDV in der Erwachsenenbildung. Unsere Unterrichtsmaterialien waren beispielgebend und wurden an der TFH gerne eingesetzt.

Nebenbei realisierte ich mit Freunden ein Multimediapräsentationsprogramm, das wir auch auf der Cebit 1997 ausstellten. Allerdings waren wir unserer Zeit damals zu weit voraus, da die digitale Kamera noch nicht so verbreitet war, so dass der Nutzen unseres Programms nicht so recht erkannt wurde. Aber ich hatte endlich die Gelegenheit, als Hobbyfotografin für meine Lieblingsfotos eine passende Anwendung zu haben.

In den letzten vier Jahren bin ich zum zweiten Mal zur nebenberuflichen Frauenbeauftragten gewählt worden. Hier habe ich die Gelegenheit, aufgrund meiner vielfältigen, zum Teil auch negativen Erfahrungen, meine Mitfrauen zu unterstützen und ihnen Hilfestellung auf dem langen Weg zur Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit zu geben. Strukturell hat sich vieles positiv geändert, aber es muss immer wieder neu begonnen werden. Es fehlen immer noch Frauen mit Selbstvertrauen, die sich auch auf gehobene Stellen bewerben, und die bereit sind, sich mit ihren männlichen Kollegen auseinander zu setzen. Außerdem trauen sich viele junge Frauen häufig nicht zu, ein technisches Studium zu wählen, weil sie glauben Bestleistungen in den naturwissenschaftlichen Fächern seien die Voraussetzung dafür. Warum sollen nur die Männer ihre Vorstellungen in der Technik entwickeln können?

Für meine weitere berufliche Zukunft stelle ich mir den Ausbau meiner Dozententätigkeit vor. Einerseits unentrichtete ich gerne und andererseits finde ich es wichtig, den Studentinnen ein Vorbild zu sein.

*Reingard Jundt*

## GUDRUN KAMMASCH



war die erste Frau, die auf eine Professur an die 1971 neu gegründete TFH Berlin berufen wurde.

1942 als Gudrun Stockmann in Tübingen geboren und – als Folge des 2. Weltkriegs – seit 1949 dort wieder, als Flüchtling, aufgewachsen

1961 bis 1967 Studium der Chemie und Lebensmittelchemie in Stuttgart, Marburg und Berlin mit sich anschließender beruflicher Praxis

1970 Promotion in Pharmazeutischer Chemie an der Freien Universität Berlin; Lehrauftrag an der „Staatlichen Ingenieurakademie für Gartenbau“

1971 Berufung als Professorin für „Lebensmittelchemie und -analytik“ TFH Berlin

### Aktivitäten

#### Hochschulbereich

Langjährige Mitarbeit im „Tutorenausschuss der TFH“, im „Arbeitskreis zur Didaktik der Ingenieurausbildung, ADI“ (vom Senator für Wissenschaft und Forschung, Berlin, gegründet), im „Arbeitskreis Orientierungsphasen für Erstsemester“ sowie in der „Arbeitsgemeinschaft Frauen an der TFH Berlin“.

Prodekanin (Fachbereich 14 und V<sup>1</sup>) und Dekanin (Fachbereich V) sowie Mitglied des Akademischen Senats der TFH Berlin. 1991 bis 1994 an der TFH Vizepräsidentin für Forschung und Technologie.

#### Fachlich

In Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Berlin und der Industrie sind zahlreiche Diplomarbeiten auf dem Gebiet der Lebensmittelanalytik und Ernährungswissenschaften entstanden. Mitglied der „Gesellschaft Deutscher Chemiker“ und der „Deutschen Gesellschaft für Ernährung“.

#### International

Mitglied des Vorstands der „Internationalen Gesellschaft für Ingenieurpädagogik, IGIP“ und Vorsitzende der IGIP-Arbeitsgruppe „Frauen in technischen Berufen“. Mitglied der „Deutschen UNESCO<sup>2</sup>-Kommission, DUK“, langjähriges Mitglied des „Nationalkomitees Mensch und Biosphäre“ und des Fachausschusses „Naturwissenschaften“ der DUK.

Privat freue ich mich auf Enkelkinder, die vielleicht irgendwann einmal mein Leben bereichern werden.

<sup>1</sup> Die Fachbereiche der TFH Berlin wurden zum Sommersemester 1998 neu strukturiert. Der Fachbereich 14, zu dem die Studiengänge Lebensmitteltechnologie und Verpackungstechnik gehörten, kam zum jetzigen Fachbereich V mit den Studiengängen Bioinformatik, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Lebensmitteltechnologie sowie Verpackungstechnik und dem postgradualen und weiterbildenden Studiengang Biotechnologie

<sup>2</sup> UNESCO = United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization



„Die Gedanken haben Flügel, niemand hält sie auf!“

*Ibn Ruschd*

### *Warum mich Naturwissenschaften schon immer faszinierten!*

„Die Gedanken haben Flügel, niemand hält sie auf!“ Als ich diesem Zitat des großartigen Philosophen und Wegbereiters der Aufklärung, Ibn Ruschd<sup>1</sup>, begegnete, war mir, als ob die Zeit stillstünde und die Jahrhunderte zwischen uns nichtig würden. Diese Worte drücken aus, was mir ein Leben lang fortwährende Freude und Genugtuung bereitet und wozu mich die Befassung mit den Naturwissenschaften angeleitet hatte: Immer wieder Fragen zu stellen, nichts stehen zu lassen, Neues erkennen und verstehen zu wollen und immer bereit zu sein, dazuzulernen, zum beständigen und unbestechlichen methodischen Vorgehen und Denken.

Mit zwei älteren Schwestern aufgewachsen, dazu noch in einem damals reinen Mädchengymnasium und lange Jahre in der „Turn- und Sportgemeinde Tübingen“ aktiv, kommen einige Faktoren zusammen, die charakteristisch sind für das Abweichen von (damals) „frauentypischen“ Biografien.<sup>2</sup> Es gab keinen Bruder oder Mitschüler, der sich schon auf dem Gebiet der Naturwissenschaften tummelte und mich hätte einbeziehen müssen, und das turnerische Training lässt Freude an Leistung – der eigenen und die der anderen und ein gewisses Durchhaltevermögen entwickeln. Für die Herausbildung eines tiefen Interesses braucht es aber noch etwas weiteres: Vorbilder!

<sup>1</sup> Ibn Ruschd (1126–1198), latinisiert Averroes, lebte und lehrte am Hofe der Almohaden-Kalifen in Cordoba. Seine Aristoteles-Kommentare wurden im gesamten christlichen und islamischen Kulturraum berühmt.

<sup>2</sup> Vgl.: Janshen, Doris und Rudolph, Hedwig et al. (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin, New York

Mein künftiger Schwager, damals Student der Paläontologie, sollte für mich wesentliche Orientierungen bahnen. So lud er meine Schwester und mich, mit damals zwölf Jahren, ein, in seinem Institut den großen, vier Stockwerke überragenden Dinosaurier zu bestaunen. Ein andermal besuchten wir die Sternwarte und ich erkannte tatsächlich im Fernrohr die Ringe des Saturn! Ich erinnere mich noch sehr genau der Empfindung von tiefem Staunen und einer gewissen Andacht. Ich fing an zu erahnen, dass menschliche Geschichte nur einen kurzen Moment der unendlichen Geschichte des Weltalls erfasst und dass unsere Erde wohl nur einen winzigen Mikrokosmos im unendlichen Weltall darstellt. Lise Meitner<sup>3</sup> schildert ähnliche Empfindungen und Erfahrungen in ihren Briefen und Aufzeichnungen.

Als ich mich dann mit einer „fünf“ in der ersten Chemiewerkarbeit ganz alltägliche „kleine“ Sorgen einholten, wieder einmal hatte ich zuviel am Tage geträumt und nicht sorgfältig gelernt, war ich nach einer ersten Befähigung ungeheuer stolz darauf, dass mir mein Schwager helfen wollte. Er vermittelte mir das Verständnis für das großartige „Periodensystem der Elemente“ und den Atomaufbau. Ich erfuhr die Kraft des logischen Denkens und erlebte freudig die Eigenständigkeit, die mit ihm zu erwerben ist.

Der Chemielehrer war überrascht und auch mein Vater freute sich an diesen Schritten: „Mit Chemie habe ich mich schon lange nicht mehr beschäftigt“ meinte er – und: „erzähle mir doch, was ihr in der Schule durchgenommen habt, damit ich meine Kenntnisse etwas auffrische“, forderte er mich auf. Stolz erfüllte mich, dass auch ich einmal meinem Vater etwas erklären konnte und nicht immer umgekehrt!

Die Entscheidung, Naturwissenschaften zu studieren, hatte aber auch noch einen anderen Hintergrund. Unsere Mutter war während der

<sup>3</sup> Lise Meitner (1878–1968), Physikerin: Informationen unter [www.dhm.de/lemo/html/biografien/MeitnerLise/](http://www.dhm.de/lemo/html/biografien/MeitnerLise/)

Flucht verstorben. Der Krieg war „schuld“, schien mir – aber die Frage nach „Schuld“ brach noch mit einer ganz anderen Fragestellung unvermittelt über uns herein, als wir, ich damals etwa 13-jährig, mit den menschlich unfassbaren Verbrechen der Zeit des Nationalsozialismus konfrontiert wurden. „Wie konntet ihr das zulassen“ fragten wir aufgerüttelt unsere Väter, Mütter und Lehrer – unser Vertrauen in die ältere Generation war tief erschüttert. In diesen Jahren war der Besuch des großen jüdischen Philosophen, Martin Buber<sup>4</sup>, in Deutschland ein erstes Zeichen der Hoffnung auf Verständigung, meine Schulklasse sang ihm ein morgendliches Ständchen bei seinem Tübinger Besuch.

Die großen Brüche in den tradierten Wertvorstellungen der Nachkriegsjahre machten uns zu einer skeptischen Generation. Wir waren tief verunsichert. Wir hatten zu viele Fragen an die klassischen Vorbilder unserer Geschichte und an die Religionen, die bisher menschliche Orientierungen gaben. Ich erlebte ständig, dass jede Antwort nur eine vorläufige war und sich aus ihr tausend neue Fragen ergaben. Am überprüfbareren, freien naturwissenschaftlichen Denken wiederum erlebte ich dagegen beständige Genugtuung und Freude. Wie bei dem großen Vorbild meiner Generation, Marie Curie<sup>5</sup>, – die Chemie sollte meine berufliche Orientierung werden.

Der für das Studium unerlässliche „Laborplatz“, damals nur in knapper Zahl vorhanden, bestimmte dann die fachliche Vertiefung: die Lebensmittelchemie. Das logische Denken packte mich nun ganz: Unfassbar, dass ein Gedanke, eigenständig zu Ende gedacht – dann tatsächlich beim Umschlagen auf der nächsten Seite des Lehrbuchs schwarz auf weiß wiederzufinden war! Bis in die Nacht las ich fasziniert meine Lehrbü-

<sup>4</sup> Vgl.: Buber, Martin (1979): Ich und Du. In: Das Dialogische Prinzip. 4. Auflage. Heidelberg. Martin Buber, geboren 1878, starb 1965. Zu den biografischen Daten siehe [www.buber.de](http://www.buber.de)

<sup>5</sup> Marie Curie (1867–1934), Physikerin: Informationen unter [www.dhm.de/lemo/html/biografien/CurieMarie/](http://www.dhm.de/lemo/html/biografien/CurieMarie/)

Vgl. auch: Curie, Eve (1952) Madame Curie. Frankfurt/Main, Hamburg

cher – vielleicht mit derselben Faszination wie andere Krimis – und am Tage konnte ich vieles im Labor dann auch noch experimentell nachvollziehen! Mit der Botanik ging es mir ähnlich. Die Bewunderung über die vielgestaltigen Baupläne der Natur erfüllte mich voll und ganz. Auch hier half das logische Denken, systematische Zusammenhänge zwischen den Einzelfakten zu erkennen und auf neue Phänomene zu übertragen. Denken befreit von autoritativer Bevormundung, vom „Auswendiglernen“ – Gedanken haben Flügel – das Denken und Erkennen wollen ließ mich nicht mehr los.

Auch in meiner Studienzeit gab es damals nicht immer nur spaßig gemeinte Bemerkungen wie „Du heiratest ja sowieso, Du nimmst den Männern nur den Arbeitsplatz weg“ oder „Frauen gehören an den Herd“ und ähnliches. Das ließ mich aber unbeeindruckt, ich empfand diese Bemerkungen eher als komisch und musste einfach lachen, wenn ich so etwas Schrulliges hörte. Erst später, bei mancher meiner Studentinnen, beobachtete ich, wie solche Bemerkungen auch bremsend und entmutigend wirken können.

Dass ich dann die Herausforderung einer Doktorarbeit aufgriff, war nicht ganz selbstverständlich. Meine Schwestern, mein damaliger Mann und meine Freunde ermutigten mich! Als erste Frau promovierte ich dann bei meinem Doktorvater in Pharmazeutischer Chemie. Das Doktorandencolloquium mit 20 bis 30 Personen gestaltete sich als echtes „Symposium“: Bei Kaffee und Kuchen wurde hier jede auch noch so gewagte Hypothese geäußert – die Diskussion würde schließlich ja zeigen, ob sie auch Stand halten würde! Ich hatte große Freude am Austragen der Argumente und erlebte voller Spannung, wie wir uns langsam an überprüfbare und nachvollziehbare Aussagen annäherten.

Die Assistentinnen-tätigkeit während der Promotion ließ mich zudem auch erfahren, welche Freude es bereitet, junge Menschen anzuleiten und zu motivieren – und bei manchem Gespräch dann auch den Funken überspringen zu sehen. Denken ist ansteckend, erlebte ich: Ein Motiv, mich für die heutige Tätigkeit an unserer Hochschule zu interessieren und mich 1971 auf eine Ausschreibung an der eben frisch gegründeten Technischen Fachhochschule Berlin zu bewerben. Motiv auch, mich mein Leben lang für Fragen der Bildung einzusetzen – national wie international.

Jahre des Aufbruchs gehören zu den schönsten Phasen im Leben. Der Studiengang Lebensmitteltechnologie wurde damals als erster bundesrepublikweit eingerichtet, das Labor für die Chemische Untersuchung von Lebensmitteln geplant und eingerichtet und die Curricula neu konzipiert – die Studierenden waren, wie wir alle, mit frischer Kraft und großem Elan dabei. Bei Treffen der „Ehemaligen“ ist diese Aufbruchstimmung bis heute zu spüren.

In der übrigen Hochschule erschien mir die Stimmung jedoch weniger lebendig, ein fröhliches Lachen war selten. Grau und Blau dominierten als Kleiderordnung – es gab nur vereinzelte Kolleginnen – und wie oft musste ich den Besuchern erklären, Hochschullehrerin und wirklich nicht (die von mir sehr geschätzte) Sekretärin zu sein! An der gesamten TFH waren damals von den Studierenden insgesamt ganze vier Prozent Studentinnen! Fachlich hielten diese mehr als Stand, aber die Zweifel, ob sie später einen Arbeitsplatz finden würden, „ob mich die Industrie auch wirklich will“, und später, als dies durch entsprechende Vorbilder geklärt war, „ob Familie und Beruf vereinbar seien“, beschäftigte die jungen Frauen. Abgesehen davon, dass diese Frage bis heute nicht wirklich gelöst ist und die jungen Eltern in ihren individuellen Lösungen tatsächlich wesentlich stärkere Unterstützung bräuchten als bisher – wir

konnten den zuständigen Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, gewinnen, ein „allgemeinwissenschaftliches Ergänzungsfach“ (studium generale) „Frauen und Technik“, einzurichten. Natürlich koedukativ, um das Gespräch zwischen Studentinnen und Studenten über diese Fragen und das Verständnis füreinander zu vertiefen. Im späteren Beruf und im privaten Bereich müssten sie ohnedies kooperieren.

Bildung ist ein Menschenrecht auch für die Frau – so begründete ein Theologe bei der Befragung, ob das Frauenstudium in Preußen eingeführt werden solle, damals sein Ja.<sup>6</sup> Und das hohe Lebensalter, das wir heute erreichen können, macht die Phase der Kindererziehung ohnehin zu einer relativ kurzen des gesamten Lebens. Der Weg zu einem qualifizierten Beruf sollte daher allen dafür geeigneten und motivierten jungen Frauen eröffnet werden und eröffnet bleiben. Die in den 80er Jahren stärker werdende Frauenbewegung nahm sich vieler dieser Fragen an – häufig genug jedoch mit für eine Naturwissenschaftlerin recht überraschenden Thesen. So sollten die gesamten Naturwissenschaften und die Technik in ihren Denkstrukturen „männlich“ sein und deshalb als „Feministische Wissenschaft“ wieder neu erfunden werden.<sup>7</sup> Oder die (statistisch vermutlich sogar gesicherte) Tatsache, dass Mädchen weniger Zugang zu Mathematik oder Physik haben, wurde als Biologismus interpretiert: Dass Mädchen mit „statistischer Wucht und Festigkeit“ weniger Zugang zu Technik und Mathematik haben als Jungen, sei Ausdruck biologischer Unterschiede.<sup>8</sup> Ähnlich werden bis heute noch Schwierigkeiten beim links-Einparken interpretiert.

<sup>6</sup> Vgl.: Hausen, Karin (1986): Warum Männer Frauen zur Wissenschaft nicht zulassen wollten. In: Hausen, Karin und Nowotny, Helga (Hrsg.) (1986): Wie männlich ist die Wissenschaft?. Frankfurt/Main, S. 31–40

<sup>7</sup> Vgl.: Harding, Sandra (1999): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. Hamburg sowie Mies, Maria (1984): Die Debatte um die „Methodischen Postulate zur Frauenforschung“. 3. Auflage. Frankfurt/Main

<sup>8</sup> Vgl.: Erler, Gisela Anna (1985): Frauenzimmer. Für eine Politik des Unterschieds. Berlin

Und wie steht es dann mit Frauen wie Sofja Vasilevna Kovalevskaja<sup>9</sup>, Marie Curie, Lise Meitner – kurz – uns allen, die wir an Naturwissenschaften und Technik Freude haben? Sind wir keine Frauen? Tauchen hier – mit umgekehrtem Vorzeichen – nicht uralte Vorurteile auf? „Frauen sind so ...“! Ist diese Gleichsetzung vieler Frauen mit allen Frauen nicht mit dem Prokrustesbett<sup>10</sup> des Herakles vergleichbar, für dessen „Nutzung“ alle Wanderer „gleich lang“ gemacht werden? Auch hier: Zum freien Denken gehört das Erkennen von Vorurteilen, sonst werden wir Opfer von Denkhemmnissen und geraten in den Dunstkreis von Ideologien, wie uns die Geschichte nur allzu reichlich lehrt: Von den versprochenen und nicht eingehaltenen Wundern der sowjetischen Biologie eines Trofim Denissowitsch Lyssenko<sup>11</sup> bis zur „neu erfundenen“ „Deutschen Physik“. Wissenschaft erlaubt keine Vorurteile, sie bringt vielmehr Licht in die Dunkelheit, wie es treffender als von Francis Bacon nicht ausgeführt werden kann.<sup>12</sup>

Die Diskussionen, denen sich Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen innerhalb der Frauenbewegung also stellen mussten, wurden zu einer neuen Herausforderung. Die Zeitgeschichte mitzugestalten war jedoch immer schon Aufgabe aller Disziplinen und das Aufgreifen dieser Herausforderung ist ein wichtiger Beitrag zur Überwindung der „zwei Kulturen“ – wie Charles Percy Snow<sup>13</sup> die Parallelkulturen der Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften charakterisiert hatte.

<sup>9</sup> Sofja Vasilevna Kovalevskaja: Informationen unter

<http://www.ub.uni-heidelberg.de/helios/fachinfo/www/math/homo-heid/kowalevsky.htm>

<sup>10</sup> Prokrustesbett: Nach dem Räuber der altgriechischen Sage, der arglose Wanderer in ein Bett presste, indem er ihnen die überstehenden Glieder abhieb oder die zu kurzen Glieder mit Gewalt streckte. Sinnbildlich u. a. für gewaltsames Hineinzwängen in ein Schema

<sup>11</sup> Trofim Denissowitsch Lyssenko (1898–1976), ukrainischer Biologe: Informationen unter [http://de.wikipedia.org/wiki/Trofim\\_Lyssenko](http://de.wikipedia.org/wiki/Trofim_Lyssenko)

<sup>12</sup> Vgl.: Krohn, Wolfgang (Hrsg.) (1999): Bacon, Francis: Neues Organon. Teilband I und II. 2. Auflage. Hamburg

<sup>13</sup> Charles Percy Snow (1905–1980) war Physiker und Novelist

Mit dem für Frauen immer selbstverständlicher werdenden Mitgestalten von Naturwissenschaften und Technik stellten sich dann zunehmend – auch mir – die Fragen nach den Zielen, von deren Anwendung und Nutzung: Was darf der Mensch tun? Welche Folgen haben naturwissenschaftliche und technische Anwendungen? Wie verändern wir diese Welt, die wir unseren Kindern hinterlassen? Ist Krieg als Fortsetzung der Politik „mit anderen Mitteln“ unabwendbar – auch heute noch? Die *techné politicé*<sup>14</sup>, die Sophia, das heißt die Weisheit oder Wissenschaft des vernünftigen Zusammenlebens, muss ethische Orientierung für den verantwortbaren Umgang mit Naturwissenschaft und Technik und deren Nutzung sein und bleiben. Freiheit und Verantwortung sind untrennbar verbunden.

Bei meiner Mitarbeit in der Deutschen UNESCO-Kommission lernte ich die großartige Arbeit von Magda Staudinger<sup>15</sup> kennen, die bereits in den 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts diese Fragestellungen in die UNESCO einbrachte und maßgeblich mitwirkte, das weltweit realisierte „man and biosphere“-Programm der UNESCO einzurichten. Dieses wurde zum erfolgreichsten naturwissenschaftlichen Programm der UNESCO – nicht zuletzt deshalb, weil es auch ein sozialwissenschaftliches Monitoring erhalten hat. Biosphärenreservate-Modelle, die Naturerhaltung bei gleichzeitiger wirtschaftlicher Nutzung sichern, sollen zeigen, dass, wenn alle wissenschaftlichen Disziplinen durch ein gemeinsames Leitbild geeint zusammenwirken, zukunftsfähiges Gestalten von

<sup>14</sup> Poser, Hans (1999): Technik und Verantwortung als gesellschaftliche Fragestellung.

In: Kammasch, Gudrun; Gross, Monika u. a. (Hrsg.) (1999): Perspektiven im zusammenwachsenden Europa. Alsheim/Bergstraße, S. 21–32

<sup>15</sup> Magda Staudinger, Frau des Begründers der makromolekularen Chemie, Hermann Staudinger, und selbst Biologin, begründete den Deutschen Akademikerinnenbund und war bis in ihre letzten Jahre aktives Mitglied der Deutschen UNESCO-Kommission.

Zu ihrem Leben und Wirken vgl.: Kammasch, Gudrun (1996): Frauen bewegen Schalthebel – Empowerment of Women in Science and Technology for the Future. In: Referate der Internationalen Fachkonferenz „Engagement von Frauen im technischen Bereich“. Band 1. Leipzig, S. 62–75

Technik möglich ist und wir unseren Kindern eine lebenswerte Welt übergeben können. Zu der Frage von Krieg und Frieden lernte ich das erschütternde Schicksal der Chemikerin Clara Immerwahr<sup>16</sup> kennen. Sie bekämpfte die Giftgasforschung ihres Mannes, des Chemikers Fritz Haber, und setzte dem von Fritz Haber geleiteten Einsatz der Giftgase bei Ypern im ersten Weltkrieg alles entgegen – selbst ihr Leben.

„Die Gedanken haben Flügel, niemand hält sie auf“ – bis in die heutige Zeit zeigt die Geschichte, dass immer wieder Hemmnisse und Denkbarrieren das Denken aufhalten. Die Geschichte zeigt aber auch, dass dies noch nie von langer Dauer war! Es braucht zwar immer wieder neue Kraft, den Aufschwung zu wagen, aber aus der tiefen Freude und Genugtuung, die das Denken jedem Menschen bereitet, der einmal davon angesteckt ist, erwächst ständig neu diese Kraft.

*Gudrun Kammasch*

---

<sup>16</sup> Vgl.: Zusammengestellt von MitarbeiterInnen der Max-Planck-Gesellschaft (1986): „... im Frieden der Menschheit, im Kriege dem Vaterlande...“ 75 Jahre Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft. Bemerkungen zur Geschichte und Gegenwart. Berlin sowie von Leitner, Gerit (1993): Der Fall Clara Immerwahr. Leben für eine humane Wissenschaft. München

---

 ROZA MARIA KAMP


Roza Maria Kamp wurde in Kattowitz (Polen) geboren.

Sie ist seit 1990 Professorin für Analytische Biochemie und Leiterin des Labors für Molekular-, Zellbiologie und Genetik (MZG) der TFH Berlin. Seit 2004 ist sie Dekanin des Fachbereiches V der TFH Berlin. Zu diesem Fachbereich gehören die Studiengänge Bioinformatik, Biotechnologie, Landschaftsarchitektur und Umweltplanung, Gartenbau, Lebensmitteltechnologie sowie Verpackungstechnik. Roza Maria Kamp ist damit die erste gewählte Dekanin an der TFH Berlin.

Im Studiengang Biotechnologie unterrichtet sie die Studierenden im Grundstudium in analytischer Biochemie und im Hauptstudium in den Fächern Proteinchemie und Proteomics.

Neben der Lehre forscht sie auf dem Gebiet der Struktur und der Funktion von Proteinen wie ribosomale Proteine, Antibiotika und Proteasomen. Zusammen mit KollegInnen der Technischen Universität Berlin und dem Robert-Koch-Institut in Berlin arbeitete sie auf dem Gebiet der nichtribosomalen Biosynthese. Es wurde die Antibiotika-Wirkung auf verschiedene Viren, auch auf HIV-ähnliche Viren, untersucht. Neben mehreren Veröffentlichungen wurde zu den Forschungsergebnissen mit der Technischen Universität Berlin und dem Robert-Koch-Institut ein gemeinsames internationales und ein nationales Patent angemeldet sowie der Forschungsgruppe ein europäisches und zehn internationale Patente erteilt.

1997 und 1998 lehrte sie auf Einladung als Gastprofessorin in Japan.

Roza Maria Kamp ist verheiratet und hat ein Kind.

*Als Professorin lehren und forschen  
und eine Familie gründen,  
das schließt sich nicht aus*

Ich bin in Kattowitz, Polen (Schlesien) geboren. Meine Mutter hat immer dafür gesorgt, dass ich als Mädchen eine gute Ausbildung bekomme. Mein Vater hat die entsprechenden Entscheidungen akzeptiert. In Kattowitz besuchte ich die beste Grundschule und dann das beste Gymnasium der Stadt.

Nach dem Abitur wollte ich Chemie studieren. Den besten Studiengang Chemie gab es in Gleiwitz an der Technischen Universität und nicht an der gerade neu gegründeten Universität in Kattowitz, die nur 10 Minuten von meinem Elternhaus entfernt war. Da ich auch im Studium die bestmögliche Ausbildung bekommen wollte, habe ich mich an der Technischen Universität Gleiwitz eingeschrieben. Auch in dieser Entscheidung wurde ich von meiner Mutter unterstützt. Ich fuhr also jeden Tag eine Stunde zur Uni, anstatt in der Nähe zu studieren. In die Technik bin ich mehr zufällig hinein gerutscht.

Nach einem fünfjährigen Chemiestudium arbeitete ich zwei Jahre in der chemischen Industrie. Dort war ich für die Entwicklung von Trocken-substanzen für Farben und Lacke zuständig. Die Forschungsarbeit wurde in einem Entwicklungslabor durchgeführt, die Versuche im technischen Maßstab wurden in der Produktion durchgeführt.

Zum ersten Mal musste ich die Leitung einer Arbeitsgruppe übernehmen, in der ausnahmslos Männer arbeiteten, was mir als junger 25-jähriger Frau sehr gut gelang. Als Anerkennung für meine gute Arbeit

wurde ich von der „Männergruppe“ nach einer Nachtschicht oft zum Bier eingeladen.

1978 bin ich nach West-Berlin gekommen und nach einem Ergänzungsstudium der Biochemie habe ich meine Doktorarbeit am Max-Planck-Institut für molekulare Genetik in Berlin-Dahlem angefertigt. Die praktischen Arbeiten führte ich unter Leitung von Frau Prof. Dr. Wittmann-Liebold durch, die formelle Betreuung der Doktorarbeit hat ihr Mann, der Direktor des Instituts, übernommen. Am Beispiel dieses WissenschaftlerInnen-Ehepaars habe ich erlebt, dass es möglich ist, Forschung mit dem Familienleben zu vereinbaren. Dies ist jedoch nur dann möglich, wenn die Arbeit gleichzeitig auch zum Hobby wird. Für zusätzliche Interessen steht sehr wenig oder gar keine Zeit zur Verfügung.

Ich habe drei Jahre an meiner Dissertation gearbeitet und im April 1982 an der Technischen Universität Berlin promoviert. Danach habe ich noch weitere fünf Jahre an demselben Max-Planck-Institut geforscht. Meine Arbeiten im Bereich Proteinbiochemie in Kombination mit gentechnologischen Methoden führte ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin selbständig durch. Zusätzlich betreute ich DoktorandInnen und DiplomandInnen, Studierende und wissenschaftliche Gäste aus vielen Ländern der Erde, organisierte internationale Kurse und Studentenpraktika. Regelmäßig habe ich an zahlreichen internationalen und nationalen Fachkonferenzen in der ganzen Welt mit Vorträgen und Postern teilgenommen.

Es war eine sehr schöne Zeit am Max-Planck-Institut für molekulare Genetik in Berlin-Dahlem, in der ich viele internationale Freundschaften geknüpft habe, die bis heute dienstlich aber auch privat noch gepflegt werden.

In dieser Zeit ist auch meine Tochter geboren. Die Erziehung des Kindes habe ich mit meinem Mann geteilt, für den es Selbstverständlich-

keit und Freude war, die Mitverantwortung zu übernehmen. Nur dann, wenn sich beide Partner mit der Erziehung des Kindes beschäftigen, können auch beide im Beruf Karriere machen.

1987 habe ich meine zeitbegrenzte Stelle am Max-Planck-Institut aufgegeben und ein Angebot aus der freien Wirtschaft angenommen. Da unsere Gruppenleiterin am Max-Planck-Institut eine Frau war, die anspruchsvolle Geräte für die Biochemie entwickelt hat, hatte ich mich neben meiner wissenschaftlichen Tätigkeit ebenso mit der Entwicklung von Geräten befasst. Aus diesem Grund habe ich eine leitende Stelle in der Firma „Wissenschaftliche Gerätebau Knauer GmbH“ in Berlin-Zehlendorf angenommen. Ich war zuständig für die Entwicklung von Geräten und Analysen im Bereich Biochemie und habe ein biochemisches Labor aufgebaut und geleitet. Neben der Entwicklung übernahm ich Marketingaufgaben. So habe ich als Projektleiterin meine Arbeiten überall in der Welt vorgestellt. Ich organisierte Workshops, Kurse und Informationsseminare für Interessenten aus Forschung und Industrie und vertrat die Firma bei Kongressen und nationalen sowie internationalen Ausstellungen, hielt Vorträge und übernahm die Kundenberatung.

Es war eine sehr lehrreiche Zeit. In der nur drei Jahre dauernden Tätigkeit habe ich viele europäische, aber auch andere Länder wie China oder die USA dienstlich besucht. In der Firma war ich die einzige weibliche Abteilungsleiterin.

Die Offenheit für Technik ist für mich bis heute eine Selbstverständlichkeit. Ich nehme technische Verbesserungen auf und versuche, die modernsten Entwicklungen in meine Arbeit schnellstens zu integrieren.

Nach meiner Berufung 1990 an die TFH Berlin als Professorin für den Studiengang Biotechnologie war ich wieder die einzige Frau in meinem Tätigkeitsbereich. Zur dieser Zeit war es selbstverständlich, dass Männer in den Führungspositionen dominierten und nur selten Frauen

anzutreffen waren. Ich konnte mich jedoch überall sehr schnell integrieren. Diskriminierungen habe ich als Frau nie erlebt.

Seit Anfang meiner Tätigkeit an der TFH Berlin habe ich mich an der Gremienarbeit beteiligt. Ich war im Fachbereichsrat, im Konzil und der Forschungskommission und vier Jahre auch als Prodekanin in meinem Fachbereich tätig. Seit Sommersemester 2004 bin ich Dekanin des Fachbereichs V der TFH Berlin.

Die frauenspezifischen Probleme haben immer meine Unterstützung erhalten, zum Beispiel habe ich einer schwangeren Studentin ermöglicht, ihre praktische Diplomarbeit unter meiner Aufsicht an der TFH durchzuführen. Es mussten viele Formalitäten mit den Behörden erledigt werden, um eine Arbeitsgenehmigung für eine Schwangere im Gentechnik-Labor zu bekommen. Nach der Niederkunft und einer dreimonatigen Pause wurde die inzwischen diplomierte Absolventin vom Frauenförderprogramm „Hypatia“ unterstützt. Sie hat weiter in unserem Labor gearbeitet und Berufserfahrung gesammelt. Anschließend hat sie eine Stelle im Klinikum Steglitz gefunden. Für eine andere, sehr gute Absolventin, habe ich von meinem Industrie-Kooperationspartner finanzielle Unterstützung eingeworben und so konnte sie als freie Mitarbeiterin an der TFH Berlin arbeiten und Berufserfahrung sammeln.

Es ist für junge Frauen immer noch schwierig, attraktive Stellen zu finden. In der Biobranche wurden in Berlin-Brandenburg viele kleine Firmen gegründet, die zuverlässige Mitarbeiter suchen. Die Firmen können es sich nicht leisten, Frauen zu beschäftigen, die vielleicht nach sehr kurzer Zeit wegen Mutterschaftsurlaub mehrere Jahre ausfallen könnten. Deswegen werden oft keine Frauen eingestellt.

Eine moderne Akademikerin muss jedoch nicht auf eine Familiengründung verzichten, um weiter Karriere zu machen, aber sie sollte bei



der Partnerwahl darauf achten, dass die Verantwortung für die Erziehung der Kinder von dem ausgewählten Partner mitgetragen wird. Eine langjährige Unterbrechung der anspruchsvollen Arbeit wegen Kindererziehung ist für eine geplante, zielorientierte Karriere nicht möglich. Deswegen muss nach Modellen gesucht werden, die die richtige Gleichberechtigung endlich wahr machen. Nicht nur mehr Kindergärten, nicht noch längerer Erziehungsurlaub, sondern Aufteilung der Pflichten und der Erziehungsaufgaben auf beide Lebenspartner ist notwendig. Frauen haben immer noch Probleme, die Erziehung der Kinder anderen anzuvertrauen. Aber nur dann, wenn die persönliche Entlastung möglich ist, können Frauen sich mehr der beruflichen Karriere widmen.

In einer modernen Welt ist das lebenslange Lernen sehr wichtig. Um im Beruf weiterzukommen, muss man sich kontinuierlich weiterbilden. Es sollten Angebote in Anspruch genommen werden, die eine weitere Karriere ermöglichen oder die aktuelle Position sichern.

Deswegen lautet meine Botschaft an die Studentinnen der TFH:

Studieren ist nur der erste Schritt für eine weitere berufliche Karriere. Bleiben Sie immer mit dem Beruf verbunden und teilen Sie die persönlichen Lasten auf, zum Beispiel mit dem Lebenspartner. Lernen Sie weiter, die Welt entwickelt sich auch weiter, und Sie müssen mithalten. Nur so wird ein Erfolg auch außerhalb der TFH Berlin möglich.

*Roza Maria Kamp*

CORA KOCH



arbeitet seit 1990 an der TFH Berlin im Labor für nuklearmedizinische Messverfahren des Fachbereichs II, Mathematik, Physik, Chemie, Teilgebiet Physik. Sie ist Laboringenieurin und Strahlenschutzbeauftragte. Gemeinsam mit dem Laborleiter, Prof. Dr. Gerhard Grebe, ist sie für die Sicherheit des Labors verantwortlich und betreut die Studierenden.

Cora Koch hat an der Fachhochschule Wiesbaden am Studienort Rüsselsheim Physikalische Technik studiert und danach als Entwicklungsingenieurin für Entladungslampen bei Osram Berlin gearbeitet.

An der TFH Berlin engagiert sie sich seit Beginn ihrer Tätigkeit kontinuierlich für frauenpolitische Maßnahmen. Sie war die erste nebenberufliche Frauenbeauftragte ihres Fachbereichs und von 1994 bis 1996

Mitglied der Frauenkommission der Forschungskommission der Fachhochschule. Seit 1997 ist sie Mitglied (Gründungsmitglied) der FrauenFörderKommission der TFH Berlin. Die FrauenFörderKommission ist eine vom Akademischen Senat der TFH Berlin begleitete, viertel-paritätisch besetzte Kommission, die für die Auswahl und Bewilligung von Anträgen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zuständig ist.

2003 wurde Frau Koch in den Akademischen Senat der Fachhochschule gewählt.

### *Es macht Spaß, etwas Neues zu gestalten*

Der Reiz, immer wieder neue Wissensgebiete zu erkunden, neue Ideen weiterzuentwickeln und neue Strukturen zu etablieren – also die klassischen Kriterien für eine Tätigkeit im Ingenieurberuf – bestimmen bei Cora Koch nicht nur ihren ingenieurwissenschaftlichen Berufsverlauf, sondern auch ihr hochschulpolitisches Engagement. Sie spielten auch bei der Wahl des Studiums eine wichtige Rolle. Cora Koch bewegt sich in der praktischen Umsetzung ihrer Vorstellungen dabei oft als Frau allein oder fast allein in von Männern besetzten oder bestimmten Bereichen. Zum Beispiel waren am Technischen Gymnasium in ihrem Jahrgang drei Frauen, im Studium war in ihrem Semester nur noch eine Frau und in ihrem ersten Arbeitsbereich als Ingenieurin war sie lange Zeit die einzige Frau. Cora Koch hat dies eher wenig beeindruckt und sie nicht daran gehindert, zielstrebig ihre Vorstellungen zu verfolgen. Sie sieht aber die Probleme, die für Frauen in einer solchen Minoritätssituation entstehen können und greift sie auf. Dies zeigen ihre gleichstellungspolitischen Aktivitäten an der TFH Berlin.

Die Entscheidung, nach der Mittleren Reife ein technisches Gymnasium zu besuchen, war für Cora Koch, die aus einem traditionsreichen Winzerbetrieb stammt, eine Vorentscheidung für ihre spätere Studien- und Berufswahl. Sie sagt: „Ich hatte ein technisches Gymnasium besucht. Und es war eigentlich klar, dass es in den Bereich Technik, Naturwissenschaften gehen sollte. Ich habe mich damals auch sehr für Lehramt Mathematik, Physik interessiert. Aber zu der Zeit, als ich das Studium begonnen habe, war schon klar, dass es die Lehrerschwemme geben würde. Und deswegen habe ich das nicht gemacht.“

Für das Studium der Physikalischen Technik an dem Standort Rüsselsheim der Fachhochschule Wiesbaden entschied sich Cora Koch, nachdem sie an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz eine Informationsveranstaltung zu verschiedenen Studiengängen besucht hatte. Physikalische Technik war ein relativ neu eingerichteter Studiengang, und so gehörte sie mit zu den ersten Studierenden. Sie und die einzige Mitstreiterin ihres Studiensemesters erhielten bei Missachtung ihrer Person Unterstützung von den Kommilitonen: „Es gab einen einzigen Professor, der sich irgendwie daneben benommen hat. Aber da haben uns die Jungs immer sehr unterstützt. Also, der kam oft rein und sagte, Guten Morgen, meine Herren. Und dann haben die Jungs eben immer gesagt, hier würden auch Damen sitzen, und er sollte das unterlassen.“ Cora Koch verließ sich jedoch nicht allein auf die Rückenstärkung ihrer Kommilitonen. Sie nahm zu den wenigen Studentinnen des Studiengangs Kontakt auf. „Wir waren da auch schon so eine Gruppe von sechs Frauen, die sich regelmäßig getroffen haben.“

Ein Studienpraktikum im Forschungsinstitut von AEG Telefunken ebnete ihr – so im Rückblick ihre Einschätzung – den Weg zum Berufseinstieg als Ingenieurin bei Osram in Berlin. Damals bestanden enge wirtschaftliche Verbindungen von AEG Telefunken und Osram. Bei Osram Berlin erhielt sie eine Stelle als Entwicklungsingenieurin. Zu ihrem Aufgabenbereich gehörte die Produkt- und Verfahrensentwicklung von Entladungslampen, die Osram München vorentwickelt hatte. In den ersten vier Jahren war Cora Koch die einzige Frau in der Entwicklungsabteilung. Die positiven Erfahrungen mit der Einstellung von Männern zu Frauen in technischen Berufen, die sie während ihres Studiums schon gesammelt hatte, bestätigten sich bei Osram. Als sie nach acht Jahren Osram Berlin verließ, war sie Teamleiterin und hatte damit die für eine Fachhochschulingenieurin höchste Stufe auf der Karriereleiter erreicht. „Weitere Aufstiegschancen hätte ich nicht gehabt. Da kamen dann wirk-

lich die Promovierten zum Zug.“ Doch 1990 gab es an den Universitäten für FachhochschulabsolventInnen noch keine Zulassung zur Promotion.

Cora Koch, die in andere Arbeitsgebiete hinein schauen bzw. etwas Neues ausprobieren wollte, bewarb sich daher 1990 an der TFH Berlin: „Und die haben mich genommen. Sonst wäre ich wahrscheinlich bei Osram geblieben. Mich hat an der TFH tatsächlich dieses Labor für nuklearmedizinische Messverfahren interessiert. Weil das auch ein Bereich war, in dem ich meine Diplomarbeit gemacht hatte.“ Ihr Tätigkeitsbereich im Labor für nuklearmedizinische Messverfahren umfasst die Erarbeitung der Versuchsanleitungen, den Aufbau von Versuchen und die Betreuung der Studierenden. Dies alles passiert in enger Abstimmung mit dem Laborleiter.

Für Cora Koch ist es besonders wichtig, sich neben der eigentlichen Berufstätigkeit aktiv in weiteren Bereichen der Fachhochschule zu engagieren:

So arbeitet sie beispielsweise in einem Projekt der Hochschule in Salvador (Bahia, Brasilien) zu Qualitätskontrollen von medizinischen Geräten in Krankenhäusern mit. Die Hochschule in Salvador ist ähnlich organisiert wie eine Fachhochschule, der Hochschultyp nennt sich CEFET<sup>1</sup>. In Brasilien wurde 1998 ein Gesetz erlassen, welches festlegt, dass an Röntgenanlagen in Krankenhäusern und in der Nuklearmedizin Qualitätskontrollen durchzuführen sind. Derzeit werden die vorgeschriebenen Qualitätskontrollen in den Krankenhäusern Brasiliens eingeführt. Da vor 1998 Qualitätskontrollen an medizinischen Geräten nur sporadisch vorgenommen wurden, sind PhysikerInnen und IngenieurInnen von brasilianischen Hochschulen in das europäische Ausland und speziell nach Berlin gekommen, um mehr über die hiesigen Vorschriften und deren Umsetzung zu erfahren. Cora Koch betreut die Wissen-

<sup>1</sup> CEFET = Centro Federal de Educação Tecnológica

schaftlerInnen und Studierenden, die an die TFH Berlin kommen und erhielt dreimal DAAD<sup>2</sup>-Projektmittel für Brasilien, um sich mit WissenschaftlerInnen vor Ort auszutauschen und sie in den Umgang mit entsprechenden Geräten einzuweisen.

Doch damit nicht genug. An der TFH Berlin engagiert sich Cora Koch seit vielen Jahren kontinuierlich für die Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen. Sie war die erste nebenberufliche Frauenbeauftragte ihres Fachbereichs. „Ja, als es anfang, dass in den Fachbereichen Frauenbeauftragte gesucht wurden, da haben sie mich dann gleich in das Abenteuer gestürzt, und ich habe gedacht, ach, das ist was Neues, das machst du jetzt einfach. Also, ich hätte nicht vermutet, dass es so viel Zeit und Kraft erfordert.“

Gemeinsam mit der zentralen Frauenbeauftragten erarbeiteten und etablierten die nebenberuflichen Frauenbeauftragten die ersten Richtlinien, Pläne und Strukturen zur Frauenförderung an der TFH Berlin. „Es mussten die Frauenförderrichtlinien und die -pläne erstellt werden. Und vor allen Dingen, man musste den Leuten natürlich auch klar machen, dass es jetzt Frauenbeauftragte gibt. Das war allen irgendwie nicht so klar, dass die Frauenbeauftragten zum Beispiel bei Berufungsverfahren beteiligt werden sollten. Ich musste dann auch immer fleißig in den Fachbereichsrat gehen und zeigen, hier, ich bin auch da, und ich gehöre dazu. Das kannte ich von vorher halt nicht. Wirklich nicht. Weil auch als junge Ingenieurin war ich schon immer eingebunden. Man hat immer irgendwie einen gehabt, der dann doch sagt, sie gehört auch dazu. Und das war für mich als Frauenbeauftragte neu, dass ich immer sagen musste, ich gehöre noch dazu.“

Cora Koch gehört darüber hinaus zu den Frauen der TFH Berlin, die versuchen, den Anteil von Frauen in der Lehre und an den Studierenden zu erhöhen. Seit Anfang der 90er Jahre beteiligt sie sich am Aufbau

<sup>2</sup> DAAD = Deutscher Akademischer Austausch Dienst

und der Weiterentwicklung des Förderprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen, dem heutigen Hypatia Programm der TFH Berlin. Von 1994 bis 1996 war sie Mitglied der Frauenkommission der Forschungskommission der TFH, die dieses Programm mit initiierte. Da ihr die Transparenz der Mittelvergabe ein großes Anliegen ist, trat sie für die Einsetzung einer eigenständigen Kommission zur Vergabe von Frauenfördermitteln ein. Von 1997 bis heute ist sie als Gründungsmitglied in der viertelparitätisch besetzten FrauenFörderKommission (FFK) der TFH Berlin für die Vergabe von personengebundenen Fördergeldern des Hypatia Programms zuständig.

2003 wurde sie zudem in den Akademischen Senat der Fachhochschule gewählt. Zu ihrer frauenpolitischen Arbeit sagt sie: „Man kriegt durch die Frauenarbeit einfach mehr mit, was an der Hochschule passiert. Leute, die sich überhaupt nicht an der akademischen Selbstverwaltung beteiligen, die wissen einfach weniger.“

Wenn Cora Koch auf ihre Tätigkeiten in Bezug auf die Frauenarbeit zurückblickt, zieht sie ein positives Resümee: „Es hat sich schon was verändert. Wir haben mehr Studentinnen in der Medizinphysik. Im Labor haben wir außerdem noch Studierende der Pharma- und Chemietechnik. Und da sind ja ganz, ganz viele Frauen. Und es sind ja auch viele Professorinnen berufen worden, zwar noch nicht in unserer, aber in den anderen Fachgruppen. Und ich denke mal, dass das allgemeine Klima sich hier schon zum Positiven verändert hat.“

Und den jungen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen rät sie „das zu machen, was ihnen Spaß macht. Und dann sehen, was sich ergibt.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

---

 INGEBORG MEISING
 

---



Geboren am 12.03. 1921  
 Professorin im Ruhestand  
 Hochschulexamina

- 1942 Dipl.-Ing. an der Technischen Hochschule Berlin, heute Technische Universität Berlin mit den Hauptfächern Mathematik und Physik sowie dem Nebenfach Flugströmungslehre
  - 1945 Dr. rer. nat. an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin, heute Humboldt-Universität zu Berlin
  - Mitte der 50er Jahre 1. und 2. Staatsexamen für das höhere Lehramt verheiratet
- 2 Kinder (1951 und 1953)

1943 bis 1950 Assistentinnentätigkeit an der Friedrich-Wilhelms-Universität, heute Humboldt-Universität zu Berlin  
 Sommersemester 1950 eigene Kündigung

Wintersemester 1950 Einstellung an der Staatlichen Ingenieurschule Beuth, der späteren Staatlichen Ingenieurakademie Beuth als erste nv-Dozentin<sup>1</sup> für das Fach Mathematik.

Bis zu diesem Zeitpunkt gab es an der Staatlichen Ingenieurschule Beuth keine Dozentin in den ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Fächern. Es ist bisher nicht bekannt, ob danach bis 1971 noch eine Frau in den ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Fächern an der Staatlichen Ingenieurschule bzw. Ingenieurakademie Beuth lehrte.

1954 Wechsel zur Staatlichen Ingenieurschule für Bauwesen, der späteren Staatlichen Ingenieurakademie für Bauwesen

- zunächst als nv-Dozentin
- nach den Staatsexamina als angestellte nv-Dozentin
- ab 1959 als Baurätin, später als Oberbaurätin

1971 – mit der Gründung der TFH<sup>2</sup> – Berufung zur ersten C3-Professorin an der TFH Berlin mit den Lehrbereichen Mathematik und Datenverarbeitung

Ingeborg Meising war zudem Leiterin des Rechenzentrums, Vorsitzende des Forschungsausschusses und des Berufungsausschusses der Hochschule.

1986 Pensionierung

08. September 1981 Verleihung des Bundesverdienstkreuzes

---

<sup>1</sup> nv-Dozentin bis 1971 offizielle Bezeichnung für nicht vollbeschäftigte DozentInnentätigkeit

<sup>2</sup> 1971 wurden die Ingenieurakademien Beuth, Gauß, die Ingenieurakademie für Gartenbau Berlin-Dahlem und die Ingenieurakademie für Bauwesen zur Technischen Fachhochschule zusammengeführt.

### *Ich habe immer etwas Extra gemacht*

Ingeborg Meising war an der 1971 neu gegründeten TFH Berlin die erste Professorin in einem naturwissenschaftlichen Fach und auch die erste C3-Professorin der Hochschule. Die einzigartige und herausragende Position als Frau im technischen und ingenieurwissenschaftlichen Bereich kennzeichnet den gesamten Berufs- und Karriereweg von Ingeborg Meising, die 1921 in Hildesheim geboren wurde.

In der Schule waren ihre Leistungen in Mathematik, Physik und Chemie exzellent, und man sagte ihr, so erinnert sie sich, es wäre schade, wenn sie – wie sie es eigentlich wollte – Lehrerin werden würde. Sie führt aus, dass sie mit einem Studium an der Friedrich-Wilhelms-Universität, heute Humboldt-Universität zu Berlin, damals wahrscheinlich nur Lehrerin hätte werden können. Man empfahl ihr also, an die Technische Hochschule – heute Technische Universität Berlin – zu gehen. „Und das habe ich gemacht.“<sup>3</sup>

1939 schrieb sie sich für ein Studium der Chemie ein, merkte jedoch bald, dass die „reinen Analysen“ ihr nicht lagen. Sie wechselte zur Physik und Mathematik und belegte als technisches Fach Flugströmungslehre. „Man musste ein technisches Fach dazu nehmen, wenn man die Diplom-Ingenieurprüfung machen wollte.“ Im Studienfach Mathematik war sie lange Zeit die einzige Studentin, in der Physik gab es neben ihr noch vier weitere Studentinnen. Ihren Kommilitoninnen legte die

<sup>3</sup> Zu den Möglichkeiten, als Frau während des NS-Regimes zu studieren und zu den Begrenzungen und Ausgrenzungen von Frauen aus der Wissenschaft während der NS-Zeit vergleiche Beiträge von Annette Vogt und Peter Th. Walther unter der Überschrift „NS-Zeit“ (2003). In: Ausstellungsgroupe an der Humboldt-Universität zu Berlin und Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (Hrsg.) (2003): Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit. Frauen an der Universität Unter den Linden. Berlin, S. 107–141

Hochschule nahe, aufzuhören. „Die standen an der Hochschule auf dem Standpunkt, wenn man nur Durchschnitt ist, dann sollte man als Mädchen nicht dabei bleiben. Eine hat dann noch in Göttingen promoviert.“ Ingeborg Meising erhielt aufgrund ihrer Leistungen diesen Hinweis seitens der Hochschule nicht. 1942 legte sie mit 21 1/2 Jahren erfolgreich ihre Diplomprüfung ab und erhielt an der Hochschule bei Prof. Dr. Georg Hamel eine Stelle als Honorarassistentin. In dieser Funktion schrieb sie das Urmanuskript des Lehrbuchs „Theoretische Mechanik“ von Professor Hamel.

Im darauf folgenden Sommersemester 1943 wechselte sie an die Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin heute Humboldt-Universität zu Berlin auf eine ihr angebotene Stelle als wissenschaftliche Assistentin am ersten Mathematischen Institut bei Prof. Dr. phil., Dr. phil. E. h. Erhard Schmidt. Dort promovierte sie.

Ingeborg Meising verblieb bis 1950 als wissenschaftliche Assistentin an der Humboldt-Universität. Eine Habilitationsmöglichkeit wurde ihr jedoch erst nach dem Krieg an der Universität Greifswald<sup>4</sup> angeboten, wo sie zwischenzeitlich im Wintersemester 1946/1947 die Leitung des Mathematischen Instituts übernommen hatte, um den dortigen Studienbetrieb zu sichern. Sie lehnte dieses Angebot ab und ging nach Berlin zurück. Im darauf folgenden Wintersemester 1947/1948 erhielt sie die Möglichkeit, ein Forschungssemester an der Universität Münster in Westfalen zu absolvieren.

Aus politischen Gründen kündigte Ingeborg Meising zum Ende des Sommersemesters 1950 ihr Arbeitsverhältnis an der Humboldt-Universität<sup>5</sup> und übernahm zum Wintersemester 1950/1951 eine Stelle als nV-Dozentin (nicht vollbeschäftigte Dozentin) an der Staatlichen Inge-

<sup>4</sup> Zu Habilitationsmöglichkeiten von Frauen an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin während der NS-Zeit vergleiche a.a.O.

<sup>5</sup> In dieser Zeit verließen die Humboldt-Universität zu Berlin zum Beispiel auch fünf der sechs ersten Professorinnen. Im Juni 1948 kündigte die Zellforscherin Else Knake, im Sept. 1949 die Gerichtsmedizinerin Elisabeth Nau, ebenfalls 1949 die Genetikerin und Kulturpflanzenforscherin Elisabeth Schiemann, 1950 die Slawistin Margarete Woltner (Forts. nächste Seite)

nierschule Beuth, der späteren Staatlichen Ingenieurakademie Beuth. Sie heiratete und bekam 1951 und 1953 ihre Kinder, setzte ihre Berufstätigkeit aber ohne Unterbrechung fort.

Ingeborg Meising ist – nach dem bisherigen Stand der Recherchen – die einzige Frau, die an der Staatlichen Ingenieurschule bzw. Ingenieurakademie Beuth in ingenieur- oder naturwissenschaftlichen Fächern gelehrt hat. Der damalige Direktor der Staatlichen Ingenieurschule Beuth, Prof. Dr. Charles Bouché (1946 bis 1958), lehnte zudem offen eine Lehrtätigkeit von Frauen in den Ingenieur- oder Naturwissenschaften ausnahmslos ab. Die vom zuständigen Senator initiierte Einstellung von Ingeborg Meising war von ihm zwar aufgrund des politischen Drucks hingenommen, aber nicht akzeptiert worden. Entsprechend groß waren die Bestrebungen der Beuth-Leitung, Ingeborg Meising von der Ingenieurschule zu verdrängen bzw. zu entlassen. Sie sagt über diese Zeit: „Na ja, es war schwierig. Sagen wir mal. Der Direktor von Beuth, Prof. Dr. Charles Bouché, der wollte mich ja nicht haben. Die Studenten, die wollten mir helfen. Da habe ich gesagt, nein, das mach ich nicht. Die Direktoren der Ingenieurschulen und der zuständige Senatsreferent haben dann zusammen gegessen und gesagt, was machen wir mit Frau Meising. Sie sind dann zu dem Schluss gekommen, ich könnte bei Bauwesen anfangen. Dies wurde vom Senator veranlasst.“

1954 wechselte Ingeborg Meising dann als nv-Dozentin zur Staatlichen Ingenieurschule für Bauwesen, der späteren Staatlichen Ingenieurakademie für Bauwesen, und blieb dort bis zur deren Eingliederung in die 1971 neu gegründete TFH Berlin. Wieder einmal war sie fast in der gesamten Zeit die erste und einzige Frau in den Ingenieur- und Naturwissenschaften im Bereich der Lehre. „Das hat mich nie gestört. Ich habe an der Technischen Hochschule studiert, und da war ich ja auch

(Forts. v. S. 165) und 1951 die Sportmedizinerin Auguste Hoffmann. (Vgl. Ruschhaupt, Ulla und Reinsch, Heide (2003): Die ersten Jahre nach der Wiedereröffnung der Universität 1946–1951. In: Ausstellungsgroupe an der Humboldt-Universität zu Berlin und Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (Hrsg.) (2003): Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit. Frauen an der Universität Unter den Linden. Berlin, S. 151–171

die einzige Mathematikerin.“ Eine Einstellung als nv-Dozentin sowie die spätere Verbeamtung zur Baurätin und Beförderung zur Oberbaurätin wurden jedoch erst möglich, weil Ingeborg Meising nachträglich die beiden Staatsexamina in Mathematik und Physik für das Höhere Lehramt ablegte. Sie erzählt dazu die folgende Geschichte. „Der zuständige Senatsreferent sagte, ich hätte keine Chance auf eine Anstellung, es sei denn, ich hätte die Staatsexamina für das höhere Lehramt. Ich hätte ja keine volle Industriepraxis und Diplomingenieurin und Doktorgrad, das würde nicht reichen.<sup>6</sup> Wenn ich allerdings die beiden Staatsexamen für das höhere Lehramt zeigen würde, wenn ich die hätte, könnte man darüber reden. Ich habe dann dem Direktor der Ingenieurschule für Bauwesen, Prof. Dipl.-Ing. Julius Köhr<sup>7</sup>, die Geschichte erzählt. Der sagte, ‚Klagen Sie, ich helfe ihnen‘. Da habe ich gesagt, ich klage nicht, ich mache die Staatsexamen.“

Ingeborg Meising gestaltete neben ihrer Lehrtätigkeit aktiv die Entwicklung der Staatlichen Ingenieurschule bzw. der Staatlichen Ingenieurakademie für Bauwesen:

- von 1957 bis 1964 war sie Mitglied des neu gegründeten Personalrats
- von 1964 bis 1968 leitete sie das von ihr aufgebaute „Seminar für Dozenten im ersten Jahr“
- von 1967 bis zum Übergang in die TFH leitete sie bis 1972 die Allgemeine Abteilung. „Das war eine ziemlich große Abteilung, die ein Kollege geleitet hatte. Zur Allgemeinen Abteilung gehörten die Naturwissenschaften und die Leute, die Deutsch, Englisch, Politik und Gesellschaftspolitik gelehrt haben. Ich habe die Abteilung nach der Pensionierung des Kollegen übernommen.“

<sup>6</sup> Das Lehrpersonal an den Ingenieurschulen bzw. den Ingenieurakademien war im Rang von StudienrätInnen oder OberstudienrätInnen bzw. BaurätInnen oder OberbaurätInnen.

<sup>7</sup> Prof. Dipl.-Ing. Julius Köhr war 1951 stellvertretender und ab 1955 bis 1972 Direktor der Staatlichen Ingenieurschule bzw. Ingenieurakademie für Bauwesen Berlin. 1951 hieß die Staatliche Ingenieurschule noch Vereinigte Bauschulen, ab 1966 wurde die Staatliche Ingenieurschule für Bauwesen in Staatliche Ingenieurakademie für Bauwesen umbenannt.



An der Zusammenführung der Beschäftigten der Staatlichen Ingenieurakademien Beuth, Gauß, der Staatlichen Ingenieurakademie für Gartenbau Berlin-Dahlem und der Staatlichen Ingenieurakademie für Bauwesen zur Technischen Fachhochschule Berlin war Ingeborg Meising ebenfalls aktiv und gestaltend beteiligt. „Wir haben vorher schon ziemlich darum gekämpft, dass die Kollegen, die nun so lange Politik und Englisch gegeben haben, in den Allgemeinen Fachbereich der TFH übernommen wurden. Die erhielten dann vier Freistunden, um sich ein neues Fach zu erarbeiten. Die nv-DozentInnen konnten einen Lehrauftrag bekommen. Aber das hing davon ab, ob es nötig war, ob der Fachbereich das wollte. Die Studienrätinnen und Studienräte sowie Baurätinnen und Bauräte sind dann zu Professorinnen bzw. Professoren berufen worden, sie bekamen eine C2-Stelle, die Oberstudienräte bzw. Oberbauräte sowie Oberstudien- bzw. Oberbaurätinnen eine C3-Stelle.“ Ingeborg Meising bekam als einzige Frau eine C3-Stelle. Sie übernahm die Lehrbereiche Mathematik und Datenverarbeitung, baute das Rechenzentrum der TFH Berlin auf und leitete es von 1971 bis zu ihrer Pensionierung 1986. An der TFH Berlin war sie

- von 1972 bis 1974 stellvertretende Fachbereichsvorsitzende
- von 1974 bis 1976 Mitglied des Akademischen Senats
- von 1976 bis 1986 Mitglied und
- von 1978 bis 1986 Vorsitzende des Forschungsausschusses des Akademischen Senats
- von 1977 bis 1986 Vorsitzende des Berufungsausschusses
- von 1979 bis 1986 Beauftragte für Technologietransfer der Hochschule
- von 1975 bis 1980 Mitglied der Verbindungskommission der Technischen Universität Berlin und der TFH Berlin sowie Mitglied der Arbeitsgemeinschaft „Mathematik an Fachhochschulen Deutschlands“

Am 8. September 1981 erhielt Ingeborg Meising das Bundesverdienstkreuz.

Nach ihrer Pensionierung ließ Ingeborg Meising langsam ihre lehr- und bildungspolitische Arbeit ausklingen, nachdem sie im Gründungsprozess der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Berlin noch vier Jahre Mitglied in dem Berufungsausschuss für Technik und Wissenschaften war und im Rahmen eines Lehrauftrages Vorlesungen gehalten hatte.

Ingeborg Meising war erfolgreich in der Lehre tätig, war aktiv in den Gremien der Ingenieurakademie, war bildungspolitisch tätig und hatte eine Familie. Auf die Frage, wie sie denn die beruflichen und politischen Aktivitäten mit der Familie vereinbaren konnte, antwortet sie: „Ja, das haben wir hingekriegt, das war kein Problem. Probleme hat es sicher schon gegeben. Aber wir haben keine daraus gemacht.“

Die ersten Initiativen zur besonderen Förderung von Frauen datieren an der TFH Berlin auf Mitte der 80er Jahre, also etwa zum Zeitpunkt kurz vor der Pensionierung von Ingeborg Meising. Ihre Ansätze „Frauenforschung“ zu betreiben, wurden vom Senat in der ersten Hälfte der 80er Jahre abgelehnt, weil sie nur ein Forschungsprojekt durchführen und kein Institut für Frauenforschung gründen wollte. „Die haben mir vom Senat dann geschrieben, und ich musste auch noch hinkommen. Dort sagte mir die zuständige Bearbeiterin, wenn ich also jetzt einen Antrag über 300.000 DM stellen und alles groß aufziehen würde, dann würden sie das befürworten. Aber ich war zu bescheiden. Ich wollte da nicht noch ein Rieseninstitut aufbauen.“

Die Chancengleichheit für Frauen ist für Ingeborg Meising nach wie vor kein „Selbstläufer“. „Frauen müssen immer besser sein. Also ein Stück-

chen besser als der Durchschnitt. Das wird noch so sein. Es ist nicht mehr ganz so schlimm wie früher, aber na ja. Frauen sollten einerseits objektiv sein, ihren Leistungen und denen der anderen gegenüber. Sie sollten aber, wenn sie Recht haben, nicht aufgeben.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

URSULA MEIßNER



ist seit 1988 als Professorin an der TFH Berlin im Fachbereich I, Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften, zuständig für den Bereich Fremdsprachen. Sie bietet Lehrveranstaltungen in technischem und Wirtschaftsendenglisch an. Des Weiteren nimmt Ursula Meißner die Deutschprüfung für ausländische Studienbewerberinnen und -bewerber ab, ist Leiterin des Kommunikationslabors der TFH Berlin, Auslandsbeauftragte ihres Fachbereichs und seit dem Sommersemester 2004 zuständig für die Betreuung der Kooperation mit dem City College der City University of New York, einer Partneruniversität der TFH Berlin. Dort übernahm sie im Wintersemester 1998/1999 eine Gastprofessur für Englisch als Zweitsprache. Sie ist Mitglied der Akademischen Versammlung der TFH Berlin.

Zuvor war sie

- sechs Jahre Mitglied des Akademischen Senats und Mitglied des Fachbereichsbeirats
- bis zur Auflösung Mitglied des Konzils und zwei Jahre stellvertretende Vorsitzende des Gremiums
- Mitglied des Anfang der 90er Jahre entstandenen Frauenrats und dessen Vorsitzende
- von 2001 bis 2004 Prodekanin des Fachbereichs I der TFH

### *Gelebte Sprache und hochschulpolitisches Engagement*

Ursula Meißner sagt von sich, dass sie schon immer an Sprachen, Kommunikation und anderen Ländern interessiert war. Nach dem Abitur war sie zunächst in England bei einer Familie au pair und arbeitete dann in einem Londoner Hotel als Zimmermädchen.

Nach Deutschland zurückgekehrt begann sie ein Studium am Dolmetscher-Institut der Universität Heidelberg, jetzt Institut für Angewandte Sprachwissenschaft. Sie studierte Portugiesisch als erste und Englisch als zweite Fremdsprache. Ihr Sachfach war Recht. Ein großes Interesse hatte sie an den sprachwissenschaftlichen Teilen der Ausbildung, was dazu führte, dass sie nach einer vierjährigen Berufstätigkeit als Sprachlehrerin bei der Deutschen Lufthansa begann, Allgemeine und Angewandte Sprachwissenschaft an der renommierten Cornell University in den USA zu studieren und später bei Norman Denison in Graz mit einem soziolinguistischen Thema promovierte. „Ich sehe Sprachwissenschaft als Naturwissenschaft, vergleichbar mit der Biologie, Medizin oder Psychologie. Sprachliche Äußerungen sind natürliche Gebilde, zwei Einheiten sind nie genau gleich, es ist aber wichtig und möglich zu kategorisieren, zu beschreiben und Gesetzmäßigkeiten zu erkennen.“

Während des Studiums und danach lebte und lehrte sie die erlernten Sprachen. Sie verbrachte Studienaufenthalte in Portugal und England, war u. a. Portugiesischlektorin am Dolmetscher-Institut der Universität Heidelberg, Deutschlektorin und neben dem Studium „teaching assistant“ für Portugiesisch an der Cornell University in den USA.

Den ersten Schritt in Richtung Technik tat sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin für anglistische Linguistik an der Technischen Universität Berlin. Die Anwendung des Softwarepakets SPSS (Statistical Package for Social Science) in der Forschung faszinierte sie nachdrücklich. „Ich war sehr beeindruckt davon, dass man immer eindeutige Ergebnisse bekam. Wenn man alles richtig gemacht hatte, eine Zahl, wenn nicht, eine Fehlermeldung. Das war sehr befriedigend und anders als das, was ich aus der Sprachwissenschaft kannte.“ Damit wurden die beruflichen Weichen neu gestellt.

Nachdem ihr Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Universität Berlin ausgelaufen war, schrieb sie in einer kleinen Firma Computerhandbücher. Diese Tätigkeit führte zu dem Entschluss, ernsthaft in der Informatik zu arbeiten. Es folgte eine sechsmonatige Vollzeitausbildung zur PC-Anwendungsberaterin in der Siemensschule für Kommunikation und Datentechnik. Im Anschluss arbeitete sie bei Siemens als Systemspezialistin im Bereich Kommunikations- und Datentechnik. Zu ihren Aufgaben gehörte u. a. die Beratung von Geisteswissenschaftlern zum Einsatz computergestützter Lösungen. In einem großen Projekt mit einer Bank konzipierte und programmierte sie die Entscheidungskomponente eines Expertensystems zur Vergabe von Privatkrediten. „Es waren wichtige Erfahrungen anderer Denkstrategien – lineares und quantitatives Denken, Unterteilung in kleine Schritte, Modularisierung –, die für mich eine sinnvolle Erweiterung waren. Aber auch meine geisteswissenschaftlich geprägten Methoden waren gerade bei der Entwicklung des Expertensystems nützlich. Sehr angenehm war die Zusammenarbeit mit den Kollegen: Informatikern, Ingenieuren oder Mathematikern, die viel flexibler und kommunikativer waren als ich erwartet hatte. Die Arbeit im Team hat mir sehr gefallen.“

Nach etwa zwei Jahren als Mitarbeiterin bei Siemens wurde Ursula Meißner zur Professorin am Fachbereich I Wirtschafts- und Gesellschafts-

wissenschaften der TFH Berlin berufen. Ihr Lehrgebiet, studienfachbezogenes Englisch, erfordert eine große Bandbreite an fachlich speziellen Sprachkenntnissen. Nur für die wenigsten ingenieurwissenschaftlichen Fachgebiete ist Sprachlehrmaterial auf dem Markt, so dass die Lehrmaterialentwicklung einen wichtigen Teil ihrer Arbeit ausmacht. Als Projekt der Lehrveranstaltung „Englisch für Medieninformatik“ erstellten die Studierenden unter ihrer Anleitung mit Unterstützung von Informatik-KollegInnen im Wintersemester 2002/2003 einen Online Reader zum Englisch Lernen.

Neben der Lehre führt sie die Deutschprüfungen für ausländische Studierende zu Beginn jedes Semesters durch, sowie laufend Englischprüfungen für Studierende, die für Auslandsaufenthalte einen Sprachnachweis brauchen.

Schließlich ist sie Leiterin des Kommunikationslabors, in dem Studierende und andere TFH-Angehörige die Möglichkeit haben, selbstständig mit Multimedialprogrammen ihre Englischkenntnisse auf verschiedenen Lernniveaus zu verbessern und Französisch bzw. Spanisch von Grund auf zu lernen oder aufzufrischen.

Ursula Meißner gehört zu dem Kreis der ersten Frauen, die sich für Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin einsetzten.

Bereits nach kurzer Zeit an der TFH Berlin war sie Anfang der 90er Jahre in dem neu gegründeten Frauenrat Vertreterin der Professorinnen. Nachdem Frau Professorin Dr. Gudrun Kammasch den Vorsitz wegen ihrer Wahl zur Vizepräsidentin der Hochschule abgegeben hatte, übernahm Ursula Meißner das Amt. Sie richtete in dieser Zeit am Fachbereich I die ersten frauenspezifischen Lehrveranstaltungen als Wahlpflichtfächer ein, z.B. kreatives Schreiben für Frauen in Technik und Naturwissenschaften oder Karriereplanung für Frauen. „Das wirbelte an der TFH einigen Staub auf. Viele männliche Kollegen waren dagegen, aber es gab auch Frauen, die das nicht so gut fanden.“

Als das Amt der nebenamtlichen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen eingerichtet wurde, übernahm sie dieses als erste Frau an ihrem Fachbereich und erarbeitete das Konzept für den ersten Frauenförderplan.

„Die Teilnahme am frauenpolitischen Engagement hat mich bewusster gemacht. Ich habe allerdings nie geglaubt, dass Frauen weniger Fähigkeiten hätten oder weniger begabt seien. Dass das nicht so ist, merkt man/frau ja schon in der Schule. Diese Einstellung ist mir trotz eines eigentlich konservativen Elternhauses auch nicht vermittelt worden. Mein Vater war immer sehr stolz auf meine Leistungen. Meiner Mutter waren manche weiblichen Eigenschaften wichtiger: hübsches Aussehen, Freundlichkeit, Bescheidenheit, Zurückstehen vor den Interessen anderer. Aber für sie war das kein Gegensatz zu Studium, Berufstätigkeit und Erfolg.“ Ursula Meißners Mutter war Hausfrau und ihr Vater Diplom-Landwirt und Regierungsrat. Beide hatten Respekt vor technisch gebildeten Menschen.

Nach ihrer Tätigkeit als nebenberufliche Frauenbeauftragte war Ursula Meißner sechs Jahre Mitglied des Akademischen Senats der TFH Berlin und immer wieder Mitglied des Fachbereichsbeirats sowie mehrere Jahre Mitglied des Konzils der Hochschule und zwei Jahre bis zu dessen Auflösung stellvertretende Vorsitzende. Vom Wintersemester 2001/2002 bis zum Wintersemester 2003/2004 war sie Prodekanin ihres Fachbereichs.

„Das Interessante am Engagement auf der Hochschulebene ganz allgemein ist, dass man die Einrichtung, an der man arbeitet, sehr gut kennen lernt, dass man weiß, warum was wie ist und dass man auch Möglichkeiten hat, mitzubestimmen. Ich bin dadurch viel enger mit der TFH verbunden als wenn ich nicht in dieser Form mitarbeiten würde.“

Als Botschaft gibt Ursula Meißner den Frauen der TFH Berlin mit auf den Weg:

„Such den Weg, der für Dich der Richtige ist. Ziele sind wichtig, aber wenn der Weg nicht stimmt, überlege, wo das Problem liegt: ob Du das Ziel ändern musst oder ob Du einen anderen Weg zum selben Ziel gehen kannst. Denke daran, dass Du möglicherweise mehr Zeit auf dem Weg verbringst als am Ziel.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*



CHRISTIANE MIROW

ist am Fachbereich VII Elektrotechnik und Feinwerktechnik der TFH Berlin seit dem Wintersemester 1989/1990 Professorin für Gerätekonstruktion in der Feinwerktechnik, Nachrichtentechnik und Elektronik.

Sie studierte Maschinenbau an der Technischen Universität Berlin und kam 1985 als Lehrbeauftragte an die TFH Berlin.

Vor ihrem Einstieg in die Lehre und Forschung an der TFH Berlin arbeitete sie als Hardware-Entwicklerin und Konstrukteurin in Berliner Unternehmen.

Christiane Mirow war an der TFH Berlin Mitglied des Fachbereichsbeirats und ist seit vielen Jahren nebenberufliche Frauenbeauftragte ihres Fachbereichs.

### *Die Erhöhung des Frauenanteils in den „harten Ingenieurfächern“ in allen Statusgruppen ist mein Ziel*

Meine Entscheidung für ein Studium wurde wesentlich durch praktische Erfahrungen geprägt, die ich bei mehreren Ferienjobs während meiner Schulzeit gesammelt hatte. Mir wurde relativ schnell klar, dass die Ausübung eines interessanten Berufs eine hohe fachliche Qualifikation voraussetzt, die vorzugsweise durch ein Studium erlangt wird.

Meine persönlichen Neigungen waren durch die Angebote der Schulfächer insofern geprägt, als dass ich größeres Interesse an mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern als an sprachlichen Fächern hatte. Biologie und Chemie gehörten eindeutig zu meinen Favoriten. Durch Freunde wurde ich auf den damals neuen Studiengang „Biomedizinische Technik“ an der Technischen Universität Berlin (TU) aufmerksam und erkundigte mich direkt an der TU nach den Studieninhalten und Studienvoraussetzungen. Die Botschaft war kurz und knapp und lautete: „Da müssen Sie erst einmal das Grundstudium Maschinenbau absolvieren und dann können Sie sich für diesen Studiengang entscheiden.“ Ich bewarb mich daraufhin um einen Praktikumsplatz, und die Dinge nahmen ihren Lauf.

Nach Beendigung des Grundstudiums Maschinenbau hatte ich zunehmend Gefallen an der puren Technik gefunden. Nach reiflicher Überlegung entschied ich, mich umzuorientieren und „Strömungsmaschinen“ zu studieren.

Nach Abschluss des Studiums stellte ich jedoch fest, dass das Angebot auf dem Arbeitsmarkt sehr stark auf männliche Ingenieure ausgerichtet war. Obwohl ich bereits praktische Erfahrungen bei einschlägigen Firmen gesammelt hatte, wurde mir bei Vorstellungsgesprächen erklärt, dass Frauen u. a. ein schlechteres räumliches Vorstellungsvermögen besitzen und daher meine Bewerbung unberücksichtigt bleibt.

Schließlich entschied ich mich für eine Stelle als Entwicklungsingenieurin bei der Firma Berthold, die Fotosatzbelichter herstellte. Dort konnte ich mich zunächst mit strömungstechnischen Problemen bei der Entwicklung eines neuartigen Belichters beschäftigen. In dieser Zeit begann auch mein Engagement für den Rechneinsatz in der Konstruktion und Entwicklung sowie das Interesse an der Lehrtätigkeit.

Ich übernahm Aufgaben im Arbeitskreis CAD<sup>1</sup> und später einen Lehrauftrag an der TFH Berlin im Fach Gerätekonstruktion.

Der Wechsel zur Firma Siemens in die Abteilung „Entwicklung von Textendgeräten“ legte dann meine fachliche Orientierung, die Entwicklung und Konstruktion von Geräten, fest.

Schließlich erhielt ich die Chance, meine persönlichen und fachlichen Ziele zu verwirklichen, als ich auf die Professur für Gerätekonstruktion in der Feinwerktechnik an der TFH Berlin berufen wurde.

Mein hochschulpolitisches Engagement an der TFH Berlin begann mit der Wahl in den Fachbereichsrat des damaligen Fachbereichs 10<sup>2</sup>. Ich erhielt tiefere Einblicke in die Hochschulpolitik und die Arbeit der Gremien und Kommissionen und konnte so durch meine Mitarbeit in der Ausbildungskommission des alten Fachbereichs 10 auch gezielt Einfluss auf die Studieninhalte und den Studienplan nehmen.

<sup>1</sup> CAD = Computer Aided Design

<sup>2</sup> zum Sommersemester 1998 wurden die Fachbereiche der TFH Berlin neu strukturiert. Der Bereich „Feinwerktechnik“ wurde in den neuen Fachbereich VII, Elektrotechnik und Feinwerktechnik, integriert.

Die Übernahme der Leitung des Labors für Konstruktionstechnik und CAD ermöglichte mir, die Konzeption und Durchführung der Lehrveranstaltungen maßgeblich zu beeinflussen und eine fortschrittliche CAD-Ausbildung der Studierenden sicherzustellen.

Mit der Einrichtung der Position der nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen ergriff ich die Chance, dieses Amt für meinen Fachbereich zu übernehmen. Mein Ziel war und ist, den Frauenanteil in den „harten Ingenieurfächern“ sowohl bei den Studierenden als auch bei den LabormitarbeiterInnen und HochschullehrerInnen zu erhöhen.

Durch die Aufstellung von Frauenförderrichtlinien wurde den TFH-Angehörigen die Gleichstellungsproblematik konkret bewusst gemacht. Die Umsetzung war und ist jedoch nicht immer frei von Hindernissen. So erlebte ich bei meiner Mitarbeit in Berufungskommissionen durchaus Verhaltensweisen von einigen männlichen Kollegen, die zeigen, wie notwendig das Gleichstellungsgesetz ist. Die Beurteilung von BewerberInnen wurde dann schon einmal sehr emotional begründet: „Der Bewerber X sieht genau so aus, wie man sich einen Ingenieur vorstellt, aber die Bewerberin Y, also ich bitte Sie.....!“ Zum Glück sind solche Kommissionen aber paritätisch besetzt und so konnten die unsachlichen Argumente durch sachliche entkräftet und die Kollegen überstimmt werden.

Die Zahl der weiblichen Studierenden zu erhöhen ist da schon wesentlich schwieriger. Wir können zwar durch Gestaltung der Studienbedingungen Einfluss auf die Quote der StudienabbrecherInnen nehmen, aber eine größere Zahl von Bewerberinnen für ein Ingenieurstudium zu interessieren ist weit aus problematischer. Dank des „Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen“ gehört seit einiger Zeit das „Schnupperstudium für Schülerinnen“ zum Angebot der TFH. Auf diese Weise können bereits Schülerinnen gezielt angesprochen werden und ihnen die Technik durch selbst durchgeführte Laborversuche nahe gebracht werden.



Meine Botschaft für Frauen an der TFH Berlin:

Ergreifen Sie jede Chance, die sich Ihnen bietet und gestalten Sie Ihre und unsere Zukunft aktiv mit, in der Frauen und Männer sich gleichermaßen für eine Gesellschaft engagieren, die ihren Bedürfnissen und Wünschen gerecht wird.

*Christiane Mirow*

MONIKA MONDEN



ist an der TFH Berlin Mitarbeiterin des Immatrikulationsamtes. Im Jahre 2003 feierte sie ihr 30jähriges Dienstjubiläum. Während dieser 30 Jahre bis heute engagiert sich Monika Monden kontinuierlich in politischen Gremien der Hochschule.

Sie gehört zu den ersten Frauen, die sich an der Hochschule für eine Förderung von Frauen einsetzten. Seit der Einrichtung der Position der nebenberuflichen Frauenbeauftragten vertritt sie in dieser Funktion die Interessen der Mitarbeiterinnen der Abteilungen und Stabstellen, also seit etwa 20 Jahren. Sie war Mitglied des Frauenrats, des Personalsrats, des Akademischen Senats, des Konzils und des Runden Tisches der TFH Berlin.

Monika Monden, geboren 1947, wuchs in Husum an der Nordsee auf. 1968 geht sie nach Berlin. Sie heiratet und kurz darauf wird ihr Sohn geboren.

Nach einer Familienpause zieht es sie bald zurück in die Berufstätigkeit. Privat aber auch öffentlich kämpft sie für die Umsetzung ihrer Rechte als Frau, für die Anerkennung der Emanzipation der Frau. Es gelingt ihr schließlich, trotz anfänglicher Probleme, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Monika Monden absolviert eine Umschulung, bewirbt sich und bekommt 1973 eine Stelle an der neugegründeten TFH Berlin, zunächst befristet als Mitarbeiterin im Rektorat und danach unbefristet in der Studienverwaltung.

*Ich konnte nie zugucken, wenn irgendwas schief ging*

Die Bereitschaft, gegen Ungerechtigkeiten zu kämpfen und sich für die Verwirklichung von Frauenrechten und frauenpolitischen Forderungen einzusetzen, zieht sich wie ein roter Faden durch die Lebens- und Berufsbiografie von Monika Monden.

Sie wird 1947 in Husum geboren. Ihre Mutter ist alleinerziehend. Monika Monden nimmt als Kind früh gesellschaftliche Ressentiments gegenüber ihrer Person wahr, die allein darin begründet sind, dass sie mit ihrer Mutter und Schwester nicht dem Bild einer normalen Familie entsprechen. Sie wehrt sich und lernt sich durchzusetzen.

1968 zieht Monika Monden von Husum nach Berlin. In Berlin erlebt sie die Studentenproteste, aber auch die Proteste und die Auflehnung der Studentinnen gegen traditionelle Vorstellungen zur Rolle der Frau in der Gesellschaft, die von der Studentenbewegung durchaus fortgeschrieben werden. Sie wächst in ein politisches Umfeld hinein und vertritt die Ideen zur Gleichstellung von Frau und Mann nicht nur öffentlich, sondern auch in ihrem privaten Bereich.

Sie heiratet, kurz darauf wird ihr Sohn geboren. Eine Tätigkeit in ihrem erlernten Beruf als Einzelhandelskauffrau im Schmuck- und Kunstgewerbe kann sie nach der Geburt ihres Sohnes zeitlich nur schwer mit den familiären Aufgaben vereinbaren, so dass sie erst einmal eine Familienpause einlegt.

1973 gelingt ihr die Rückkehr in eine Berufstätigkeit. Sie bekommt eine Stelle an der neu gegründeten TFH Berlin. Obwohl ihr Sohn noch klein ist, arbeitet sie sofort Vollzeit und besucht zwei Jahre die Verwaltungsschule. „Angefangen habe ich an der TFH im Rektorat als Sekretärin,

als Mitarbeiterin. Ich hatte zuerst immer Halbjahresverträge. Dann wurde die Stelle in der Studienverwaltung frei.“ Seitdem ist Monika Monden im Immatrikulationsamt der Hochschule angestellt.

Mit dem Wiedereinstieg in den Beruf nimmt sie auch ihre politische Arbeit zur Durchsetzung und Weiterentwicklung frauen- und gleichstellungspolitischer Ideen wieder auf. Rückblickend erzählt Monika Monden über den Beginn ihrer hochschulpolitischen Aktivitäten an der TFH: „Mein hochschulpolitischer Einstieg an der TFH war meine Kandidatur für den Personalrat. Die Motivation dazu ergab sich aus meiner persönlichen Situation. Es war einfach meine Situation als Berufstätige mit Kind, da gab es oftmals Probleme. Gut, ich hatte meine Schwiegermutter, die sprang immer ein, wenn das Kind krank war. Insofern wurde alles ein bisschen aufgefangen. Mein Mann war selbstständig, der konnte wenig einspringen. Aber im Sommer ist auf meiner Stelle immer sehr viel zu tun, und dann wusste ich oft nicht so recht weiter. Ich habe dann Frauen an der TFH kennen gelernt, die hatten weder das eine noch das andere. Die wirklich keine Oma hatten oder so. Die waren allein darauf angewiesen, dass von Seiten des Arbeitgebers was passierte. Und da fing meine Arbeit im Personalrat an. Ich habe das drei Wahlperioden gemacht.“

Mit der Gründung der Frauengruppe der TFH weitet Monika Monden ihre politischen Aktivitäten an der Hochschule auf den Bereich der Frauenförderung aus. Sie sagt dazu: „Na ja, und dann hat sich an der TFH eine Frauengruppe gegründet, zu der sowohl Professorinnen als auch Mitarbeiterinnen anderer Statusgruppen gehörten. An der war ich dann beteiligt. Und von da an ist die frauenpolitische Arbeit immer ein bisschen mehr geworden.“ Monika Monden streitet für die gesetzliche Verankerung der Frauenförderung an den Fachhochschulen und gestaltet die Anfänge der Frauenförderung an der TFH mit. „Wir haben hier manchmal bis spät abends gesessen. Bei den Mitarbeiterinnen, da gab

es viel Desinteresse zum Thema Frauenförderung oder es wurde belächelt. Dann gab es natürlich auch das ‚Ablästern‘ zum Beispiel bei den Männern nach dem Motto ‚dann wählen wir einen Männerbeauftragten‘. Aber damit kann man irgendwann leben.“

Als die Position der nebenberuflichen Frauenbeauftragten eingerichtet wird, übernimmt Monika Monden für den Bereich der Verwaltung dieses Wahlamt, das sie seitdem ausübt. „Anfangs hat es auch Probleme gegeben, weil es die erste Zeit doch sehr arbeitsaufwendig war. Aber darüber habe ich mich hinweggesetzt.“ Eigentlich wollte sie das Amt im März 2003 an eine Kollegin weitergeben, doch letztlich ließ sie sich wieder aufstellen und wurde 2003 ein weiteres Mal gewählt. „Ich hätte es immer gerne gehabt, dass andere das auch mal machen. Aber es hat nicht geklappt.“

Während ihrer langjährigen Tätigkeit als nebenberufliche Frauenbeauftragte für den Bereich Verwaltung haben sich für Monika Monden die Arbeitsschwerpunkte deutlich verändert. „Ein erster ganz wichtiger Schwerpunkt war zu Beginn die Einrichtung eines Kindergartens. Wir haben erreicht, dass die MitarbeiterInnen und Studierenden jetzt ihre Kinder in den Kindergarten des Virchow-Klinikums geben können. Heute, würde ich sagen, liegen die Probleme zum Beispiel eher im Bereich der Bildschirmarbeit. Besonders für ältere Mitarbeiterinnen ist es anstrengend, den ganzen Tag am Bildschirm zu arbeiten. Hier müssen wir Lösungen finden, sie entlasten.“

Verändert aber nicht überholt hat sich für Monika Monden das Thema Frauenförderung bzw. Chancengleichheit. „Dass ich als Mensch, als Frau meine eigenen Sachen machen muss, das ist ganz klar. Aber für die jungen Leute ist es wichtig, dass sie etwas vorfinden, wenn sie irgendwo anfangen. Dass die jungen Frauen, die hierher kommen, eine Ansprechpartnerin haben und Solidarität erleben. Besonders die Studentinnen, die stehen ja noch ganz unten. Für die Studentinnen ist es

ganz, ganz wichtig, dass hier zum Thema Frauenförderung und Solidarität was läuft. Dass sie bei Problemen wirklich sagen können, okay da gibt es eine Stelle, da kann ich hingehen, da werde ich aufgefangen.“

Für die Zukunft wünscht sich Monika Monden bessere Chancen und Möglichkeiten für Frauen in Naturwissenschaft und Technik und nicht zuletzt im Verwaltungsbereich: „Von meinem Zuständigkeitsbereich aus gesehen, wünsche ich mir, dass viel mehr Frauen auch leitende Positionen übernehmen. Also, dass jüngere Frauen, die dahingehend ausgebildet worden sind, hier auch wirklich Chancen bekommen, die Positionen zu übernehmen, für die sie qualifiziert sind. Ich wünsche mir, dass es in dieser Hinsicht hier alles ein bisschen flexibler wird und es zukünftig mehr Möglichkeiten gibt.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

ILKA RÄBIGER



ist seit Anfang der 90er Jahre Dozentin (LKbA<sup>1</sup>) für die Lehrgebiete Holzbau, Technische Mechanik und Statik am Fachbereich III der TFH Berlin, dem Fachbereich für Bauingenieur- und Geoinformationswesen. Sie kam nach der Wende an die TFH, nachdem die Ingenieurschule bzw. Fachhochschule für Bauwesen in Berlin-Friedrichshain, an der sie tätig war, abgewickelt worden war. In der Position der LKbA nimmt sie an der TFH Berlin Aufgaben in der Lehre vergleichbar einem Aufgabenbereich als Professorin wahr. Für die Berufung auf eine Professur fehlte Ilka Rübiger die erforderliche Berufspraxis außerhalb einer Hochschule. Diese hatte sie während ihrer Tätigkeit als Ingenieurin in der DDR nicht erworben.

Ilka Rübiger hat an der Pädagogischen Hochschule in Potsdam ein Lehramtsstudium in Mathematik und Physik absolviert, war zunächst 13 Jahre als Lehrerin für Mathematik, Physik und Astronomie tätig und wechselte dann zur Ingenieurschule für Bauwesen in Berlin-Friedrichshain. Dort lehrte sie Mathematik und Physik. Sie begann neben ihrer Berufstätigkeit ein Studium für konstruktiven Ingenieurbau an der Universität Dresden. 1986 legt sie ihr Diplom ab. Danach lehrt sie an der Ingenieurschule für Bauwesen die Fächer Statik und Holzbau.

An der Ingenieurschule, zuletzt Fachhochschule für Bauwesen der DDR in Berlin-Friedrichshain, war ihr Lehrgebiet durchaus nicht männerdominiert. Mit dem Wechsel an die TFH ändert sich dies, nun ist sie in ihrem Fachgebiet erst einmal die einzige Frau.

Ilka Rübiger wurde 1944 geboren.

An der TFH war sie aktives Mitglied des Fachbereichsrats und des Konzils.

<sup>1</sup> LKbA = Lehrkraft für besondere Aufgaben

### *In logischen Strukturen zu denken hat mich immer fasziniert*

Es war also das Jahr 1944, ein Kriegsjahr und Ursache dafür, dass ich weit entfernt von Berlin, dem Heimatort meiner Eltern, in Schlesien das Licht der Welt erblickte. Bad Landeck, meinen Geburtsort, habe ich nie wirklich kennen gelernt und die Wohnung meiner Eltern im Wedding auch nicht. Es gab sie nicht mehr.

Nun schreiben wir bereits das Jahr 2004, und erstaunt stelle ich fest, dass ich schon ein Dutzend Jahre an der TFH Berlin tätig bin.

Tempus fugit.

Angefangen hat alles mit der Wende. Die Ingenieurschule für Bauwesen in Berlin-Friedrichshain, mein Tätigkeitsfeld, wurde „abgewickelt“. Eine Wortschöpfung mit Zeitcharakter.

Meine Abordnung an die TFH Berlin, mit einer Lehrbeauftragung für Statik, war der Anfang. Inzwischen bin ich Dozentin – LKbA – für die Lehrgebiete Holzbau, Technische Mechanik und Statik am Fachbereich III, dem Fachbereich für Bauingenieur- und Geoinformationswesen der TFH Berlin.

Heute, wo alle sich an fast alles gewöhnt haben, ist es schwierig, das Unbehagen zu beschreiben, das mich manchmal überkam, die einzige Frau im Fachbereich zu sein. Diese Disproportion war ich von der Ingenieurschule für Bauwesen nicht gewöhnt.

Inzwischen sind wir immerhin schon drei Kolleginnen, und weibliche Lehrbeauftragte gibt es auch am Fachbereich. Aber noch immer erhalte

ich hin und wieder Post von Fachverbänden, Verlagen und anderen Gremien, adressiert an Herrn Dipl.-Ing. Ilka Räßiger.

In meinem Fachbereich bin ich längst als kompetente Dozentin anerkannt. Fachwissen und Persönlichkeit, weniger das Geschlecht, spielen dabei eine Rolle. Ich war über mehrere Wahlperioden aktives Mitglied des Fachbereichsrates und im Konzil der TFH tätig. Hunderte von StudentInnen haben meine Lehrveranstaltungen besucht, und die Zahl der AbsolventInnen, die ihr Diplom im Lehrgebiet Holzbau zum Teil mit hervorragenden Leistungen erwarben, ist beachtlich.

Die Wege, die mich letztendlich an die TFH Berlin geführt haben, sind verschlungen, ein bisschen ungewöhnlich und ganz bestimmt untypisch im Vergleich zu anderen Professorinnen.

Ich entstamme einer Arbeiterfamilie: Mein Vater arbeitete als Schlosser und Installateur im Fahrzeugbau, und meine Mutter war als Erzieherin tätig.

Als ich 1958 in der DDR an die Erweiterte Oberschule kam, heute würde man Gymnasium dazu sagen, wurde meine erste Weiche für eine technische Berufswahl gestellt. Neben der Abiturausbildung war eine Berufsausbildung zu absolvieren. Meine Wahl fiel auf eine Lehrausbildung als Feinmechaniker, und Feinmechanik/Optik hieß mein Studienwunsch.

Man hatte in der Lenkungscommission der DDR aber anderes mit mir vor. Ein akuter Lehrermangel zu Beginn der sechziger Jahre in der DDR führte dazu, dass ich meinen Studienwunsch aufgeben musste und mit wenig Begeisterung ein Lehrerstudium an der Pädagogischen Hochschule in Potsdam aufnahm. In logischen Strukturen zu denken hat mich immer fasziniert, und so konnte die Spezialisierungsrichtung folgerichtig nur Mathematik/Physik heißen. So wurde ich also zunächst erst einmal nach erfolgreichem Staatsexamen für 13 lange Jahre Lehrerin für Mathematik, Physik und Astronomie.

Die Astronomie, in der DDR ein Lehrfach, war für mich das Spannendste überhaupt, ein Wissenschaftsbereich, der sich in rasantem Tempo entwickelte. Und wieder hatte ich einen beruflichen Traum, zu dessen Verwirklichung ich ein zweijähriges Externstudium in Astronomie absolvierte. Leiterin einer kleinen Sternwarte und eines astronomischen Zentrums für alle Schulen des Landkreises Nauen zu werden, das war mein Ziel. Es wurde nichts daraus, der Abteilung Volksbildung fehlte das Geld für den Erwerb der Sternwarte.

Inzwischen war ich 35 Jahre alt und mit dem Bauwesen beruflich noch immer nicht in Berührung gekommen.

Die nächste Entwicklungsphase in meinem Leben wurde ein wenig durch den Zufall bestimmt. Ich bewarb mich an allen Ingenieurschulen im Osten Berlins für die Lehrgebiete Mathematik und Physik. Der Zufall führte mich an die Ingenieurschule für Bauwesen.

Bauphysik lehren ohne jegliche Kenntnisse eines Bauingenieurs? Ich lernte buchstäblich Tag und Nacht, um den Anforderungen gerecht zu werden. Es ging, aber eben nur irgendwie und für mich persönlich höchst unbefriedigend.

Also habe ich mich erneut zum Studium entschlossen, um das zu werden, was ich heute bin: Diplomingenieurin für konstruktiven Ingenieurbau. Es war im Jahr 1986, als ich nach sechs langen harten Jahren an der Technischen Universität in Dresden im Fernstudium mein Diplom erwarb. Natürlich war ich in all diesen Jahren weiterhin als Lehrerin an der Ingenieurschule tätig. Mein Einsatz erfolgte aber jetzt in den Lehrgebieten Statik und Holzbau.

... und dann kam die Wende. Eine von der letzten DDR-Regierung noch schnell in den Fachhochschulstatus erhobene Ingenieurschule, die dann abgewickelt wurde – und ich eine Diplomingenieurin mit ungeheuer viel

Lehrerfahrung aber keinerlei praktischer Erfahrung.

Wieder hieß es lernen und sich den neuen Gegebenheiten möglichst schnell anzupassen.

Ich habe in verschiedenen Ingenieurbüros freiberuflich, zum Teil auch unentgeltlich gearbeitet. Es war meine Chance, mich rasch mit den Normen, der Software, der Problematik von Ausschreibungen, Bauüberwachung und vielen anderen Dingen vertraut zu machen. Später habe ich mich im Ingenieurbüro BJW ausschließlich mit Statik und Konstruktion befasst. Nein, an spektakulären Bauwerken war ich bisher nicht beteiligt, aber es ist ja nie zu spät.

Pädagogik, Methodik, Psychologie, neben der fachlichen Kompetenz Rüstzeug eines guten Dozenten – ich habe es gründlich gelernt. Und man soll es glauben oder auch nicht, auch nach so vielen Jahren in der Lehre: Es macht immer noch Spaß! In meinem Fachbereich fühle ich mich als Frau anerkannt und geachtet. Meine Mitarbeit in mehreren Berufungskommissionen hat mir immer wieder gezeigt, es ist auch bei gutem Willen nicht einfach, den Frauenanteil unter den Lehrkräften zu erhöhen, wenn die Bewerbungen ausbleiben.

Der Anteil unserer Studentinnen im Fachbereich III lag in den letzten zwei Semestern bei rund 19%. Viel zu wenig, wie ich meine. In diesem Punkt schließe ich mich der Meinung unseres ehemaligen Präsidenten, Prof. Dr. Ackermann, an, der vor dem Konzil zur Frage der Frauenförderung formulierte:

„Es wird eine Zeit kommen, davon bin ich überzeugt, die gekennzeichnet ist von einer selbstverständlichen Gleichverteilung der Mitglieder dieser Hochschule. Wer was wird, entscheidet nicht das Geschlecht. Es kann sein, dass dieser Zeitpunkt erst jenseits des Jahres 2003 liegt.“

*Ilka Räßiger*

URSULA RIPKE



ist seit 1990 Professorin an der TFH Berlin im Studiengang Kartographie des Fachbereichs III Bauingenieur- und Geoinformationswesen.

#### Lehrbereich:

Reproduktionstechnik und Topographische Kartographie mit den Inhalten: Konventionelle und digitale Reproduktionstechnik, Bildbearbeitung mit Adobe Photoshop, Seitengestaltung mit Adobe InDesign, Einführung in die Kartographie, Kartenentwurf und -gestaltung, Topographische Kartographie, Amtliche Landeskartenwerke und Informationssysteme.

Ursula Ripke ist Leiterin von Langzeit-Trainingskursen der InWent (Internationale Weiterbildung und Entwicklung) an der TFH Berlin: seit 1991 insgesamt sechs 13- bis 15-monatige und zwei jeweils 6-monatige Kurse für Führungs- und Fachkräfte vor allem aus Afrika; thematischer Schwerpunkt: GIS – Remote Sensing – Cartography

#### Forschungsbereich:

Fernerkundungskartographie, topographische und geologische Erstkartierung, Geo-Informationssysteme, kartographische Visualisierungsmethoden.

#### Gremien und Aktivitäten:

- Laborleiterin (Labor für kartographische Reproduktion)
- Vorsitzende des Prüfungsausschuss Kartographie
- Studienberatung Kartographie

#### in der Vergangenheit:

- Prodekanin am Fachbereich 7<sup>1</sup>
- Mitglied des FBR (Fachbereichsrat)
- Mitglied des Akademischen Senats und des Konzils

<sup>1</sup> Zum Sommersemester 1998 wurden die 14 Fachbereiche der TFH Berlin zu 8 Fachbereichen zusammengelegt. Der damalige Fachbereich 7, Vermessungs- und Kartenwesen, gehört seitdem zum Fachbereich III, Bauingenieur- und Geoinformationswesen mit den Studiengängen Bauingenieurwesen, Vermessungswesen und Kartographie.



## *Entscheidungsprozesse der Hochschule kennen lernen und aktiv Einfluss nehmen*

### Herkunft

Meine Eltern haben sich während und nach dem Zweiten Weltkrieg einen Gartenbaubetrieb in Lippstadt, NRW, aufgebaut. Ursprünglich kamen sie jedoch aus anderen Berufen: Mein Vater hatte Maschinenbau studiert, meine Mutter war Krankenschwester. Schon während der Schulzeit waren meine Geschwister und ich es gewohnt, im elterlichen Betrieb mit anzupacken. Dabei ging es nicht nur um die Aufzucht, Pflege und Ernte von Gemüse und Zierpflanzen, sondern auch um die Bedienung technischer Geräte, zum Beispiel von „Erdkochern“ (zum Abtöten schädlicher Keime und Samen), von Fräsen und Traktoren. Im Alter von ca. 10 Jahren durfte ich selbständig Traktor fahren, mit 14 Jahren entdeckte ich meine Leidenschaft für das Autofahren (...mit 50 km/h über die Gemüsefelder!).

Bei den vielfältigen Aufgaben, die tagtäglich zu erledigen waren, gab es niemals eine geschlechtsspezifische Einschränkung hinsichtlich der Arbeiten, die ich zu übernehmen hatte. Das Motto meines Vaters war: Man kann alles tun, wenn man es nur will und immer sein Bestes gibt!

Nach dem Abitur habe ich ein Jahr lang den elterlichen Betrieb geleitet, während sich mein Bruder in der Berufsausbildung befand. Eigentlich hätte ich das gerne auch zu meinem Beruf gemacht, die Erbfolge war jedoch bereits geklärt. Deshalb musste ich mich auf andere Stärken besinnen.

Bereits während der Realschulzeit hatte ich eine Vorliebe für das Fach Erdkunde. Gefördert wurde diese Liebe durch einen Lehrer, der gute

Leistungen stets zu würdigen wusste. Dieser Lehrer stellte uns eines Tages die Aufgabe, ein Land unserer Wahl zu beschreiben, entweder mit einem Aufsatz oder mit einer selbstgemalten Karte. Nun raten Sie einmal, was ich wählte...!

Mit dem Erfolg, den ich mit der Karte erzielte, die ich mit Aquarellfarben und Filzstiften aus einem Atlas auf 1,20 m x 0,90 m vergrößerte, entwickelte sich die Kartographie neben dem Tanzsport zu meinem liebsten Hobby. Damit war mein weiterer beruflicher Werdegang vorgezeichnet:

- 1974            sechsmonatiges Vorpraktikum beim Landesvermessungsamt Nordrhein-Westfalen in Münster
- 1975–1978    Studium der Landkartentechnik an der TFH Berlin (Abschluss mit Auszeichnung)
- 1978–1984    Studium der Geologie an der Freien Universität Berlin (Abschluss: Gut)
- 1984–1988    Promotion in Naturwissenschaften an der Freien Universität Berlin (Abschluss: Magna cum laude)

### Stationen der Berufs- und Lebensbiographie

Da mich meine Eltern nach Abschluss des Kartographiestudiums nicht weiter finanziell unterstützen konnten, ich aber keinerlei Neigung zeigte, meine akademische Ausbildung zu beenden oder eine Familie zu gründen, fanden sie sich schließlich damit ab, dass ich in Berlin blieb, um zu lernen und als freiberufliche Kartographin zu arbeiten.

Im Nachhinein muss ich sagen, dass mich der Liebe Gott zur richtigen Zeit an die richtige Stelle und zu den richtigen Personen geschickt hat.

So erscheint es auch nicht verwunderlich, dass ich bereits nach dem Vordiplom in Geologie eine Anstellung als Kartographie-Ingenieurin

innerhalb eines Forschungsprojektes der Berliner Hochschulen und der TFH Berlin erhielt. Es ging um die geologische Kartierung Ägyptens mit Hilfe von Satellitenbildern. Durch sowohl kartographischen als auch geologischen Sachverstand machte ich mich bald an der Schnittstelle zwischen Geowissenschaften und „Kartenherstellern“ unentbehrlich. Richtig interessant wurde es aber erst, als mich Prof. Dr. Gerhard Pöhlmann (TFH) und Dr. Bernd Meissner (damals der „Wüstenfuchs“ der Freien Universität Berlin, heute mein Kollege an der TFH Berlin) fragten, ob ich auch Lust hätte, mit ins Gelände zu fahren.

Ja, was soll ich weiter berichten?

Nach einigen Expeditionen in die libysche Wüste schrieb ich meine geologische Diplomarbeit über die Dakhla-Oase in Ägypten. An das Kartierprojekt schloss sich der Sonderforschungsbereich 69 (Geowissenschaftliche Probleme arider Gebiete in Nordost-Afrika) an, dessen regionaler Schwerpunkt vor allem im Sudan lag. Über die enormen Leistungen des Teilprojektes Kartographie, an der TFH Berlin beheimatet, ist bereits an anderer Stelle berichtet worden.

1990 wurde ich zur Professorin im Studiengang Kartographie berufen. Die Umstellung und der „Seitenwechsel“, wie es mir damals erschien, ist mir zunächst schwer gefallen. Mit der Zeit wurde es jedoch leichter, und heute habe ich Freude daran, mein Wissen und die Erfahrungen, die ich gesammelt habe, an jüngere Menschen weiterzugeben. Die praktischen kartographischen Methoden haben sich in der Zeit grundlegend gewandelt: Früher waren die handwerklichen Zeichenfähigkeiten unerlässliches Rüstzeug eines jeden Kartographen. Dazu kamen die reproduktionstechnischen Kenntnisse und die praktischen Erfahrungen bei der kopiertechnischen Herstellung von Karten. Die technische Entwicklung hat das Berufsbild grundlegend verändert. Die Arbeitsmöglichkeiten, die sich einem Kartographen heute bieten, sind

vielfältig. Sie decken neben der Planung, Bearbeitung und Herstellung von Karten auch Bereiche der Geoinformationssysteme, Fernerkundung, Multimedia-Techniken und Internetdarstellungen ab. Mit jeder neuen Aufgabe stellen sich neue Herausforderungen, und oft genug gilt es, neue Wege zu beschreiten. Das ist die Würze meiner beruflichen Tätigkeiten. Das schönste Erlebnis bei jeder Ideen-Realisierung ist und bleibt aber für mich der Augenblick, in dem man das eigene Werk in Händen hält.

Hochschul- und frauenpolitisches Engagement

Mein hochschulpolitisches Engagement erstreckt sich auf die Mitgliedschaft in fast jedem Gremium, das die akademische Selbstverwaltung zu bieten hat. Meine Ziele waren, die Entscheidungsprozeduren der Hochschule kennen zu lernen und aktiven Einfluss nehmen zu können.

Besonders wichtig war und ist mir die Aufweichung verkrusteter Strukturen innerhalb der Fachbereiche und der Hochschule, die einer reibungslosen Arbeit und der Nutzung der vielgepriesenen Synergieeffekte entgegenwirken. Wenn ich an dieser Stelle die Vergangenheitsform verwende, so liegt das daran, dass ich erfahren habe, wie viel Energie und Idealismus notwendig ist, um dieses Ziel wenigstens annähernd zu erreichen. Zurzeit konzentriere ich mich eher auf Arbeiten innerhalb des Fachbereichs und Studiengangs.

Frauenpolitisches Engagement fehlt mir fast völlig. Das liegt daran, dass ich weder in der Schul- und Studienzeit noch im Berufsleben jemals eine Diskriminierung erfahren habe. Persönlich ist es mir sehr wichtig, nicht nur mit Frauen, sondern vor allem auch mit Männern zu arbeiten. Ein gutes persönliches Verhältnis zwischen Professoren, Mitarbeiterinnen und Studierenden – unabhängig vom Geschlecht – ist die Grundvoraussetzung für die Freude am und den Erfolg im Beruf.

Gleichwohl sehe ich auch, dass in einigen Bereichen der Hochschule gerade diese persönliche Basis des Miteinanders manchmal gestört ist. Die Ursachen liegen oft auch im Unverständnis dem anderen Geschlecht gegenüber begründet. Hier gibt es noch Handlungsbedarf, um die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau zu verwirklichen. Dies muss aber mit Fingerspitzengefühl erfolgen, damit nicht durch Übereifer neue Gräben geschaffen werden.

Meine Botschaft für Frauen und Männer an der TFH Berlin:  
Offen und ehrlich aufeinander zugehen! Probleme ansprechen und gemeinsam nach Lösungen suchen. Positiv denken und optimistisch sein!

*Ursula Ripke*

SABINE ROESNER



wurde am 11. 08. 1969 in Berlin geboren.

Ihr Studium als Bauingenieurin hat sie an der TFH Berlin absolviert.

Seit 1997 arbeitet Sabine Roesner als Konstrukteurin/Statikerin in einem Ingenieurbüro. Dort ist sie zuständig für Planungen im Bauwesen.

Sabine Roesner besuchte das Gymnasium und legte ihr Abitur ab. Ihren ersten Studienwunsch „Architektur“ konnte sie aufgrund der Zulassungsbeschränkungen an der Technischen Universität Berlin nicht sofort realisieren. Also erlernt sie erst einmal einen „praktischen“ Beruf, sie wird Bauzeichnerin. Doch die Unselbständigkeit im Beruf als Bauzeichnerin gefällt ihr nicht. Als dauernde, zukünftige Berufstätigkeit ist ihr das zu

wenig. Sie will inzwischen aber in ihrem Beruf weiterarbeiten und entschließt sich, ein praxisorientiertes Studium zu beginnen, um ihre Interessen und Vorstellungen einer attraktiven Berufstätigkeit verwirklichen zu können. An der TFH Berlin beginnt sie das Studium zur Bauingenieurin mit dem Schwerpunkt Konstruktiver Ingenieurbau, das sie mit dem Diplom abschließt. Studentinnen waren und sind in diesem „Männerstudium“ immer noch etwas Besonderes.

Als Studentin jobbt Sabine Roesner und arbeitet u. a. mit ihrem jetzigen Chef zusammen. Nach dem Studium wird sie von ihm in seinem neu gegründeten Planungsbüro eingestellt.

Sabine Roesner gehört zu den jungen Absolventinnen der TFH Berlin, die als Ingenieurin in einem „Männerbereich“ erfolgreich arbeiten. In ihrem Beitrag berichtet sie eindrucksvoll über ihren vielseitigen Berufsalltag.

*Intelligenz oder berufliche Kompetenz sind  
unabhängig vom Geschlecht!*

Seit 1997 bin ich in einem mittelständischen Ingenieurbüro mit drei festen und einigen freien Mitarbeitern tätig. Dieses kleine Büro deckt ein breites Spektrum an Planungsleistungen im Bauwesen ab, das vom Hochbau bis zum Brücken- und Tunnelbau, von der Tragwerksplanung und Objektplanung über Kostenschätzungen und Ausschreibungen bis hin zur Erstellung von elektronischen Fachbüchern reicht.

Je nach wirtschaftlicher Situation der Baubranche überwiegen zeitweise Projekte im Auftrag der öffentlichen Hand oder privater Bauherren.

Die Struktur eines Ingenieurbüros unterscheidet sich grundsätzlich von der eines großen Betriebes, in dem die verschiedenen Aufgabenbereiche zumeist nach Abteilungen organisatorisch gegliedert sind. In einem kleinen Unternehmen gibt es eine derartige Eingrenzung des eigenen Tätigkeitsfeldes nicht. In der Konsequenz bedeutet dies für mich, dass ich das gesamte Leistungsspektrum des Büros je nach anfallender Aufgabenstellung bearbeite.

Diese Vielfältigkeit schätze ich sehr, denn sie ermöglicht mir eine umfassende, tiefgehende Einsicht in ein breit angelegtes Berufsfeld. Ein Verfallen in monotone Automatismen sich stets wiederholender Arbeitsabläufe ist somit ausgeschlossen.

Natürlich bringt dies große Anforderungen mit sich: das gedankliche Hin- und Herspringen von einem Themenbereich zum anderen, die Fähigkeit, auf neue Sachgebiete flexibel zu reagieren und sich entsprechend einzuarbeiten, ist mein ganz persönlicher „Berufsalltag“.

Diese Arbeitsweise ist aber auch kennzeichnend für die Erwartungen an die intellektuellen Fähigkeiten einer Ingenieurin und gestaltet mein Berufsleben in einem hohen Maße abwechslungsreich und interessant.

Ein Gefühl von tiefer beruflicher Zufriedenheit stellt sich bei mir immer dann ein, wenn nach zum Teil durchgearbeiteten Abenden und Wochenenden ein Projekt endlich umgesetzt ist. Diese Art Genugtuung konnte ich erstmals erfahren, als ich zu Beginn meiner Berufstätigkeit eine erste größere Ausführungsplanung erfolgreich abgeschlossen hatte. Dabei handelte es sich um ein prächtiges Geschäftshaus aus der Jahrhundertwende am Gendarmenmarkt in Berlin, das unter Kriegsschäden und dem Zahn der sozialistischen Zeit in seiner baulichen Substanz sehr gelitten hatte. Meine verantwortungsvolle Aufgabe lag in der Berechnung der Statik als Voraussetzung für die Instandsetzung dieser „Ruine“. Jedes Mal, wenn ich nun vor diesem Objekt stehe, überkommt mich ein gewisser Stolz, und ich sage mir: „Für dieses repräsentative Gebäude habe ich die statische Berechnung erstellt. Heute kann man bei der äußerlichen Betrachtung nicht mal mehr erahnen, welche Unwegsamkeiten sich während der Planungsphase und der Bauausführung ergeben hatten.“

Nicht zuletzt zieht so ein Erfolg, wie in diesem Fall, weitere positive Effekte nach sich, das heißt der Bauherr war mit der erbrachten Leistung offensichtlich sehr zufrieden, denn Folgeaufträge für unser Büro folgten in großem Rahmen. Dieser Aspekt eines Erfolges ist nicht zu unterschätzen!

Oder ein anderes Beispiel: Für den Berliner Senat erstellten wir ein elektronisches Handbuch für Brücken und andere Ingenieurbauwerke mit umfangreichem Hintergrundwissen zu Richtzeichnungen und Vorschriften. Die Zielsetzung dieser Arbeit bestand darin, Brückenbauingenieuren ein fachlich kompetentes, zeitgemäßes Arbeitsmittel an die Hand zu geben.

Das Handbuch wurde nicht nur im Hause des Senates auf Landesebene als wichtiges und notwendiges Hilfsmittel begrüßt, sondern fand

auch Zustimmung bei der BVG und beim Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, die daraufhin ebenfalls fachspezifische Handbücher in abgewandelter Form von uns erstellen ließen. Mein maßgeblicher Anteil an den Arbeiten zur Herausgabe dieser Werke erweiterte nicht nur meinen beruflichen Erfahrungsschatz, sondern räumte mir darüber hinaus auch die Möglichkeit ein, auf einer wissenschaftlichen Ebene tätig zu sein.

Ich bin in einem Elternhaus aufgewachsen, in dem gleichberechtigte Partnerschaft gelebt wurde. Beide Elternteile waren als Verwaltungsangestellte voll berufstätig und kümmerten sich auch gemeinsam um den Haushalt. Dieses Selbstverständnis von Gleichberechtigung im Rollenverhalten von Frau und Mann hat mich prägend beeinflusst.

Während der Schulzeit auf dem Gymnasium wählte ich die Leistungskurse Mathematik und Kunst. Da mir beide Fächer gleichermaßen lagen und auch meinen persönlichen Neigungen entsprachen, kam mir die Überlegung, diese nach dem Abitur in einem Studiengang zu kombinieren. Als dafür am besten geeignet hielt ich damals das recht populäre Fach Architektur. Aber dieser Wunsch ging nicht in Erfüllung, denn aufgrund der Zulassungsbeschränkung an der Technischen Universität Berlin konnte ich keinen Studienplatz ergattern. Um meine Eltern, die beide Nichtakademiker sind, hinsichtlich ihrer Befürchtungen um meinen beruflichen Werdegang zu „beruhigen“ und um die Zeit bis zum möglichen Studienbeginn sinnvoll zu nutzen, begann ich eine Ausbildung zur Bauzeichnerin in einer Spezial-Tiefbaufirma, die ich erfolgreich mit Auszeichnung absolvierte. Neben den Zeichenarbeiten wurde ich während dieser Ausbildungszeit auch häufig auf Baustellen zur Bauteilprüfung eingesetzt.

Mir wurde sehr bald klar, daß die Baubranche für mich das richtige Berufsfeld ist, ich aber auf keinen Fall mein Leben als Bauzeichnerin fristen wollte. Unselbständiges Arbeiten, das heißt auf Anweisung han-

deln und nach Skizzen etwas abzeichnen, verschaffte mir keine berufliche Erfüllung. Dabei war mir sehr wohl bewusst, dass Lehrjahre keine Herrenjahre bedeuten, aber darüber hinaus wusste ich auch: Dies sollte noch lange nicht das Ziel meiner beruflichen Laufbahn gewesen sein!

Da mich insbesondere die Arbeit an Ingenieurbauwerken auf der Baustelle faszinierte, gab dies den Ausschlag für meinen endgültigen Berufswunsch, Bauingenieurin zu werden. Und warum auch nicht – vorurteilsgenährte Bedenken, dass es sich dabei um eine berufliche Männerdomäne handelt, gewannen bei meinen Überlegungen erst gar nicht die Überhand – hatte ich nicht bereits auf der Schule den Leistungskurs Mathematik (der „mehr für die Jungs vorgesehen ist“) ohne Probleme gemeistert.

Ein Praktikum vor Studienbeginn auf der U-Bahnbaustelle am Potsdamer Platz bestärkte mich zusätzlich in meiner Entscheidung: Ich wollte so schnell wie möglich Bauingenieurin werden!

Vor dem Hintergrund meiner Berufsausbildung und dem Wunsch nach einer praxisnahen und zügigen Ausbildung entschloss ich mich für ein Studium an der TFH Berlin. Eine sehr gute Entscheidung, wie sich herausstellen sollte, denn eine absehbare Studiendauer, eine übersichtliche Anzahl von Kommilitonen in ausreichend kleinen Gruppen, kompetente Professoren und Lehrbeauftragte aus der Praxis sowie eine auf das spätere Berufsleben effizient vorbereitende Lehre waren bestimmende Faktoren für meinen erfolgreichen Studienverlauf.

In meinem Jahrgang waren erwartungsgemäß nur eine Hand voll Frauen. Studentinnen waren also etwas Besonderes in diesem traditionellen Männerstudium. Wir wurden aber weder von den männlichen Studenten noch von den Professoren jemals als „Exotinnen“ behandelt oder gar provozierend nach den Beweggründen gefragt, warum wir nun ausgerechnet einen Männerberuf ergreifen wollen, sondern im Gegenteil völlig selbstverständlich gleichberechtigt behandelt, beurteilt und in die Gemeinschaft integriert.

Meine Berufsausbildung kam mir nun beim Jobben während des Studiums doch sehr zu gute, denn ich fand leicht einen Studentenjob in einem großen Ingenieurbüro für Brückenbau. Hier konnte ich wertvolle Erfahrungen für meine spätere Berufstätigkeit sammeln und Kontakte für den Berufseinstieg knüpfen. Dort lernte ich auch meinen jetzigen Chef kennen, der mich, nachdem ich mein Studium mit dem Schwerpunkt Konstruktiver Ingenieurbau abgeschlossen hatte, in seinem neu gegründeten Planungsbüro einstellte.

In der folgenden Berufseinstiegsphase bestand die größte Herausforderung darin, den vielzitierten „Sprung ins kalte Wasser“ zu verkraften und in die neue Rolle eigenverantwortlichen Arbeitens mit der ganzen Tragweite selbst gefällter Entscheidungen und den daraus resultierenden Konsequenzen hineinzuwachsen. Zudem waren im Studium die verschiedenen Fachgebiete wie Grundbau, Statik, Baubetrieb etc. separat, das heißt größtenteils ohne weiteren Bezug auf die artverwandten Fächer, unterrichtet worden. Ich hatte Vorlieben für das eine oder andere Gebiet entwickelt. Die Gesamtheit funktionstüchtiger Bauwerke in Abhängigkeit von wirtschaftlichen und zeitlichen Randbedingungen zu planen, bedeutet aber, alle diese einzelnen Fachgebiete miteinander zu verbinden. Es gilt, das an der Hochschule vermittelte selektive Wissen integrativ anzuwenden und in die Praxis umzusetzen. Dabei wird sehr schnell klar, dass das Erlernen von baurelevantem Fachwissen nun erst richtig anfängt.

Im Laufe der Berufstätigkeit gewinnt man aber Schritt für Schritt an Erfahrung, und die eigene Fachkompetenz wächst zusehends mit den gemeinsam im Team bewältigten Aufgaben.

Die geschilderten Erfahrungen basieren jedoch wohl kaum auf einer spezifisch weiblichen Problematik, sondern werden von allen Berufseinsteigern, gleich welcher Branche, so erlebt.

Meine Mutter gab mir schon früh mit auf den Weg zu bedenken, dass es in unserer heutigen Gesellschaft leider immer noch weit verbreitet ist, dass Frauen im Berufsleben ein Vielfaches mehr leisten müssen, um in den Augen der Kollegen und Vorgesetzten gegenüber einem männlichen Konkurrenten als ebenbürtig angesehen zu werden. (Diese Sichtweise ist übrigens nicht nur Ausdruck männlicher, sondern paradoxerweise auch oft weiblicher Wertschätzung.) Aus heutiger Sicht, als berufstätige Frau, kann ich rückblickend gar nicht mehr mit Sicherheit sagen, ob mich dieser denkwürdige mütterliche Rat unterbewusst immer in meinem Handeln geleitet und zum Ehrgeiz angespornt hat.

Doch eines steht für mich eindeutig fest: Intelligenz oder berufliche Kompetenz sind unabhängig vom Geschlecht!

Für die nun mittlerweile gut siebenjährige Zeit meines Berufslebens in einer Männerdomäne kann ich glücklicherweise von diskriminierender Behandlung seitens der männlichen Kollegen oder auch Bauherren, sei es auf der Baustelle oder in der Planung, gegenüber mir als Bauingenieurin nicht berichten. Im Gegenteil, ich habe bisher die Erfahrung gemacht, dass männliche Kollegen sehr gerne mit Frauen zusammenarbeiten und ihre, oft stärker als bei Männern, ausgeprägte Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit schätzen.

Auch hat sich in meiner Berufspraxis gezeigt, dass die Anwesenheit von Frauen, zum Beispiel bei Baubesprechungen und Planungssitzungen, die zum Teil rüden Umgangsformen der männlichen Kollegen untereinander positiv beeinflusst und die gesamte Arbeitsatmosphäre kultiviert. Denn von grundlegender Bedeutung für einen produktiven Arbeitsprozess ist die Fähigkeit der am Projekt Beteiligten, im Team miteinander konstruktiv zu arbeiten. Hierzu sind grundsätzlich sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen befähigt!

Abschließend sollte frau auf der Baustelle noch einen wohlgemeinten Rat beherzigen, um sich unwürdiges Benehmen unverbesserlicher Männer

zu ersparen: Die Welt ist keine Scheibe, Ostern ist nicht am 24. Dezember und das Arbeitsoutfit auf dem Bau besteht nicht aus Stöckelschuhen, Minirock und Kriegsbemalung!

Das Wort Beruf kommt von Berufung!

Die Wahl des Studienfaches ist abhängig von den eigenen Wünschen, Fähigkeiten und Neigungen. Man sollte bei dieser das ganze Leben bestimmenden Entscheidung auf keinen Fall Kompromisse eingehen, sich von modischen Strömungen leiten lassen oder sich gar den Wunschvorstellungen der Eltern über das Berufsziel ihres Kindes beugen.

Wichtig ist, und zwar völlig unabhängig vom letztlich gewählten Studienfach, immer hinter seiner Entscheidung stehen zu können, ein festes Ziel vor Augen zu haben und auch in schwierigen Zeiten Durchhaltevermögen zu beweisen.

Dann schafft, ganz gleich ob Frau oder Mann, alles im Leben!

*Sabine Roesner*



SUSANNE SCHERF



ist Physiklaborantin. Sie wurde 1956 in Braunschweig geboren.

Seit 1991 ist Susanne Scherf Mitarbeiterin des Fachbereichs II, Physik, Mathematik und Chemie im Studiengang Physikalische Technik/Medizinphysik der TFH Berlin.

In Braunschweig besuchte Susanne Scherf ein Mädchengymnasium. Sie verließ das Gymnasium vorzeitig und absolvierte eine Ausbildung zur Physiklaborantin bei der Physikalisch Technischen Bundesanstalt in Braunschweig. Hier sammelt sie erste Erfahrungen in einem Beruf, in dem überwiegend Männer arbeiten. Sie beschließt sich umzuorientieren, holt am Braunschweig Kolleg das Abitur nach und geht 1983 nach

Berlin. Hier beginnt sie an der Freien Universität ein Pharmaziestudium, um in einem weniger männerdominierten Bereich arbeiten zu können.

Letztlich überwiegt aber ihr Interesse an einem physikalisch-technischen Arbeitsbereich, und sie geht in ihren ersten Beruf zurück.

An der TFH Berlin setzt sie sich mit ihren Erfahrungen auseinander und engagiert sich für die Gleichstellung und Förderung von Frauen. Von 1998 bis 2002 ist sie nebenberufliche Frauenbeauftragte des Fachbereichs II. Eines ihrer Ziele war und ist, dazu beizutragen, die Anzahl der Frauen in ihrem Fachbereich bzw. Studiengang zu erhöhen.

### *Traditionelle Einstellungen und Verhaltensweisen aufbrechen*

Ein Dank für das Geschenk, dieses Buch mit zu gestalten an all diejenigen, die die schwierige Aufgabe übernommen haben, eine Auswahl unter den vielen möglichen Autorinnen zu treffen.

Ich bin 1956 in Braunschweig geboren und habe dort bis zu meinem 27. Lebensjahr gelebt. 1983 bin ich nach Berlin gezogen.

An der Technischen Fachhochschule Berlin arbeite ich seit November 1991. Ich bin Mitarbeiterin am Fachbereich II – Physik, Mathematik und Chemie – im Studiengang Physikalische Technik / Medizinphysik.

Mein Arbeitsbereich ist die Betreuung der Hörsäle, in denen computergestützte Physikvorlesungen mit Experimenten gehalten werden und den dazugehörigen Sammlungen. Ich baue die physikalischen Experimente auf und bin zuständig für die Wartung, Neubeschaffung, Verwaltung und Pflege der Geräte, Aufbauten und Rechneranlagen.

In der Zeit von 1998 bis 2002 war ich nebenberufliche Frauenbeauftragte des Fachbereichs II.

In meinem Elternhaus habe ich kennen gelernt, dass jedes Familienmitglied jede Aufgabe im Haushalt übernahm – wir hatten keine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung. Meine Eltern waren beide berufstätig – mein Vater war Kraftfahrzeugmeister, meine Mutter hatte eine eigene Firma im Bereich der Datenerfassung – und somit war es schon aus rein zeittechnischen Gründen notwendig, dass mein Vater Hausarbeiten mit erledigte. Genauso selbstverständlich übernahm meine

handwerklich begabte Mutter entsprechende Arbeiten. Von mir wurde beides erwartet.

Auch auf dem Mädchengymnasium, das ich besuchte, gab es keine Vorurteile, wie: Mädchen haben mit Naturwissenschaften wenig im Sinn. Da keine Jungen da waren, kam diese Wertung nicht auf.

Eine Physiklehrerin begeisterte mich für die Physik, und als ich vor der Berufswahl stand, entschied ich mich für eine Ausbildung zur Physikalaborantin bei der Physikalisch Technischen Bundesanstalt in Braunschweig.

Hier machte ich meine ersten Erfahrungen mit einem Arbeitsbereich, der fast ausschließlich von Männern besetzt ist – ich war eine von sehr wenigen Frauen, die in der Physikalisch Technischen Bundesanstalt im technischen Bereich arbeitete. Ich erfuhr, dass Unterschiede herrschten. Von Frauen wurden weniger die berufliche Kompetenz, sondern eher soziale Aufgaben erwartet, wie etwa für eine angenehme Atmosphäre zu sorgen.

Mir fehlten weibliche Vorbilder, an denen ich mich hätte orientieren können, und so passte ich mich mit der Zeit den männlichen Arbeitsweisen an. Auf Dauer fühlte ich mich unter diesen Bedingungen eingeschränkt, sah aber keine Möglichkeit, etwas daran zu ändern. So entschied ich mich, nach meiner Ausbildung den Bereich zu wechseln.

Auf dem Braunschweig Kolleg holte ich das Abitur auf dem zweiten Bildungsweg nach und studierte danach zwei Jahre Pharmazie an der Freien Universität Berlin. Meine Wahl fiel auf das Fach Pharmazie, weil dieser naturwissenschaftliche Bereich zur Hälfte von Frauen besetzt ist und ich erhoffte mir eine frauenfreundlichere Arbeitsatmosphäre. Doch bald merkte ich, dass dieser Grund allein nicht ausreichte, um mich für das Fach zu begeistern. Es folgten Jahre des Ausprobierens – teilweise war

ich wieder in meinem Beruf tätig, teilweise ging ich in einen völlig anderen Bereich – so arbeitete ich zwei Jahre als neurophysiologische Assistentin bei einem niedergelassenen Neurologen.

1991 ging ich wieder in meinen gelernten Beruf an die TFH zurück. Hier wurde ich 1998 zur nebenberuflichen Frauenbeauftragten des Fachbereichs II gewählt und erhielt damit die Möglichkeit, mich mit der Situation von Frauen in technischen Berufen auseinander zu setzen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt in meiner Arbeit als Frauenbeauftragte war, das stillschweigende Hinnehmen von traditionellen Einstellungen und Verhaltensweisen durch Gespräche und Auseinandersetzungen aufzubrechen. Ein ehemaliger Kollege sagte mir einmal, „bei der Arbeit wollen wir doch wenigstens unter uns sein“. Genau diese üblicherweise unausgesprochene Einstellung macht Frauen ohnmächtig, und dem ist auch durch Erbringen von doppelter Leistung nicht entgegen zu wirken.

Ich forderte und förderte die Bereitschaft zu Gesprächen und Diskussionen unter anderem durch einen Workshop mit dem Thema „wieso, weshalb, warum“. Dabei gelang es mir, viele Mitglieder des Fachbereichs als TeilnehmerInnen zu gewinnen. Ebenso legte ich großen Wert auf die Mitwirkung möglichst vieler Personen bei der Erstellung des Frauenförderplans und der Zielvereinbarungen.

Ein Anliegen war mir auch, die Minderheitensituation der Frauen des Fachbereichs zu verändern. So sorgte ich für das Angebot spezieller Weiterbildungsangebote für Frauen, in denen diese unter anderem die Möglichkeit hatten, eine frauenfreundliche Arbeitsatmosphäre kennen zu lernen.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich. In diesem Punkt lag mir daran, die Zuständigkeit hierfür auch in die Hand der männlichen Fachbereichsmitglieder zu legen – damit war automatisch eine Auseinandersetzung über die Notwendigkeit der frauenfördernden Maßnahmen gegeben.

Durch die Arbeit als Frauenbeauftragte habe ich mehr Klarheit und Verständnis über die Geschlechterrollen in technischen Berufen bekommen und bin im nachhinein froh, dass ich meinem Beruf treu geblieben bin.

Wenn wir die Arbeitssituation in den technischen Bereichen reformieren wollen, dann müssen wir uns alle ändern – Männer und Frauen. Und ich wünsche all denen, die den Wunsch zur Veränderung haben, den Mut zum offenen Gespräch.

*Susanne Scherf*

CLAUDIA SCHNEEWEISS



kam 1982 als Diplom-Ingenieurin an die TFH Berlin, nachdem sie gerade ihr Studium der Physikalischen Technik an der Fachhochschule Heilbronn abgeschlossen hatte.

Claudia Schneeweiss besucht eine Mädchen-Realschule und schließt diese erfolgreich ab. Sie absolviert eine Ausbildung zur Physikalisch-Technischen Assistentin und lernt in dieser Zeit erstmals eine von Männern dominierte Berufswelt kennen. Doch das kann ihr Selbstbewusstsein nicht erschüttern. Sie erwirbt durch eine zusätzliche Prüfung die Fachhochschulreife und beginnt ihr Ingenieurstudium der Physikalischen Technik.

Nach dem Diplom war sie an der TFH Berlin zunächst im Labor für Nuklearmedizinische Messverfahren angestellt, arbeitete dann im Labor für Holographie mit und baute 1998 das Laserlabor des Fachbereichs II Mathematik, Physik und Chemie mit auf, in dem sie seitdem tätig ist. Gleichzeitig koordiniert sie seit Ende 2002 den Masterstudiengang Photonics. Sie

- organisierte mehrere Projekte zum Thema Holographie und Laser
- führt regelmäßig Kurse zur Ausbildung von Laserschutzbeauftragten durch und
- organisiert seit 1999 die Infotage für Studienanfängerinnen, die jeweils vor Beginn eines neuen Semesters stattfinden

Claudia Schneeweiss war an der Hochschule zunächst stellvertretende nebenberufliche und dann von 1995 bis 1997 nebenberufliche Frauenbeauftragte des Fachbereichs II. In dieser Funktion erstellte sie die Frauenförderpläne mit. In Kooperation mit der Kita des Studentenwerks auf dem Gelände des Virchow-Klinikums Berlin war sie an der erfolgreichen Bereitstellung von 18 Kita-Plätzen für die TFH beteiligt. Sie war vier Jahre im Konzil und ist seit 1999 Mitglied des Frauenrats, zu dessen Hauptaufgabe die Wahl der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin gehört.

Außerhalb der TFH Berlin war sie viele Jahre Elternvertreterin in den Schulklassen ihrer Töchter.

Claudia Schneeweiss ist 45 Jahre alt (2004), hat zwei erwachsene Töchter und lebt mit ihrem Lebenspartner zusammen.

### *Engagement und Eigeninitiative*

Als ich 1982 an die TFH Berlin kam, war ich 23 Jahre alt und seit einem Jahr Mutter einer Tochter. Ich begann meine berufliche Tätigkeit mit einer halben Stelle im Labor für Nuklearmedizinische Messverfahren. Mein Studium der Physikalischen Technik an der Fachhochschule Heilbronn hatte ich gerade erst ein paar Monate vorher beendet und betreute nun Studierende, die oft älter waren als ich selbst. Zum Glück unterstützte mich mein damaliger Laborleiter bei meinem Berufseinstieg sehr. Schnell merkte ich, dass mir die Arbeit mit den Studierenden großen Spaß machte.

Ein bis zwei Jahre später hörte ich, dass es am Fachbereich ein Holographielabor gibt. Da ich mich schon während meines Studiums mit diesem Thema beschäftigt hatte, bemühte ich mich darum, in diesem Labor mitarbeiten zu können. Dies gelang mir zu meinem Glück. Die Holographie ist bis heute mein Steckenpferd geblieben.

Als ich einige Jahre später einen neuen Laborleiter bekam, wurde mein Interesse an der Laserphysik geweckt, und ich wechselte 1998 in ein neues Aufgabengebiet, das Laserlabor der TFH Berlin im Forum Seestraße, in welchem ich bis heute tätig bin. Der Aufbau dieses Labors war für mich eine große Herausforderung, und ich konnte sehr viel Neues lernen.

Als meine Töchter älter wurden, bemühte ich mich darum, meine halbe Stelle aufzustocken. Dies gestaltete sich sehr schwierig. Erst 1998 wurde meine Stelle auf eine dreiviertel Stelle aufgestockt. In der Zwischenzeit arbeitete ich zusätzlich zu meiner regulären Dienstzeit an mehreren Projekten zum Thema Holographie und Laser und führte regelmäßig Kurse zur Ausbildung von Laserschutzbeauftragten durch.

Im Jahr 2001 erarbeitete ich gemeinsam mit meinem Laborleiter einen Antrag für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) auf Förderung eines Masterstudiengangs Photonics. Dieser Antrag wurde bewilligt. Seit Ende 2002 bin ich die Koordinatorin dieses Studienganges und bekam für diese Tätigkeit zusätzlich eine viertel Stelle. Hierdurch wurde mein großer Wunsch nach einer vollen Stelle endlich Wirklichkeit.

Wenn mich jemand fragt, warum ich Ingenieurin geworden bin, so fällt mir sofort meine Schulzeit ein. Nach vier Jahren Grundschule wechselte ich auf eine reine Mädchen-Realschule. Meine Lieblingsfächer, die in der Grundschule Mathematik und Sport waren, wechselten zu Chemie und Physik. Ich glaube, dass ich diese Vorlieben dort besser als auf einer gemischten Schule entwickeln konnte.

Ich war gerade 15 Jahre alt, als ich meinen Realschulabschluss in der Tasche hatte und mich für einen Beruf entscheiden sollte. Trotz meiner naturwissenschaftlichen Vorlieben wollte ich viel lieber „Kindergärtnerin“ werden, da ich mich immer sehr mit Kindern beschäftigt habe. Dieser Wunsch von mir stieß in meiner Familie jedoch auf taube Ohren. Mein Vater wollte mich viel lieber in einem technischen Beruf sehen. Hierin unterschied er sich sehr von anderen Vätern. Er besorgte mir eine Ausbildungsstelle als Zahntechnikerin, was wiederum bei mir auf wenig Gegenliebe stieß. Letztendlich bewarb ich mich an einer Berufsfachschule um eine Ausbildung zur Physikalisch-Technischen Assistentin und hatte das Glück, einen Platz zu ergattern. Während meiner Ausbildung wurde mir erstmals bewusst, dass Frauen in der Physik in der Minderheit waren. In meiner Klasse gab es unter ca. 30 Schülern und Schülerinnen nur drei weibliche. Diskriminierung von Seiten der Lehrer habe ich dort jedoch nie gespürt. Nach zwei Jahren beendete ich, 17-jährig, meine Ausbildung und konnte durch eine zusätzliche Prüfung die Fachhochschulreife erwerben. Wieder einmal stand ich vor der Frage: „Wie soll es weitergehen?“

Da ich mich auf keinen Fall schon in das Berufsleben stürzen wollte, beschloss ich zu studieren und begann mein Studium der Physikalischen Technik an der Fachhochschule Heilbronn. Auch hier war ich als Frau in der Minderheit. Neben mir studierte nur noch eine Kommilitonin dieses Studienfach, und im ganzen Studiengang gab es vielleicht zehn Frauen. Eine Professorin habe ich dort nie kennen gelernt, allerdings gab es eine Mitarbeiterin. Während meines Studiums stieß ich das erste Mal auf diskriminierende Äußerungen Frauen gegenüber. Dies irritierte mich sehr, ich hatte jedoch den Mut, mich öffentlich gegen solche Äußerungen zu wehren und wurde daraufhin in Ruhe gelassen. Von Seiten meiner Kommilitonen habe ich niemals diskriminierende Worte gehört.

Am Ende meines Studiums lernte ich meinen damaligen Mann kennen. Als ich schwanger wurde, verließ ich Baden-Württemberg und begann einen neuen Lebensabschnitt in Berlin.

Meine älteste Tochter war gerade ein Jahr alt, als ich mit Interesse in der Zeitung las, dass an der TFH Berlin ein/e Ingenieur/in im Studiengang Medizinisch-Physikalische Technik gesucht wurde. Da es sich um eine halbe Stelle handelte, zögerte ich nicht lange und bewarb mich. Ich sah hierin eine gute Möglichkeit, meinen Beruf mit der Verantwortung für meine Familie zu verbinden. Die TFH war mir nicht unbekannt, da mein damaliger Mann dort studierte.

Die Zusage für diese Stelle kann ich im Nachhinein als einen der größten Glücksfälle meines Lebens bezeichnen. Besonders im Bereich der Holographie und der Lasertechnik in der Medizin konnte ich meine beruflichen Interessen verwirklichen und mein Wissen erweitern. Zahlreiche Veröffentlichungen sowie ein Patent, woran ich beteiligt bin, geben darüber Zeugnis.

Im Laufe der Jahre entwickelte ich immer mehr Freude an organisatorischen und koordinatorischen Aufgaben. Ich arbeitete zeitweise für das Präsidium der TFH. Um mich auf dem Gebiet des Projektmanage-

ments und des Konfliktmanagements weiterzubilden, nehme ich schon seit Jahren regelmäßig an Seminaren außerhalb der TFH teil.

Was mir ganz besonders viel bedeutet, ist die Arbeit mit und die Unterstützung der Studierenden. Hier bekommt man sehr schnell ein Feedback, und dies gibt mir Kraft und spornt mich an, mich weiter zu engagieren. Die steigende Zahl der Studentinnen in meinem Studiengang freut mich besonders. Als ich anfang, gab es in jedem Semester ein bis zwei Frauen. Heute beträgt der Anteil der neu immatrikulierten Studentinnen Regel 30 %. Natürlich weiß ich nicht, ob dies auf unsere Initiativen wie zum Beispiel die Schnupperkurse für Schülerinnen zurück zu führen ist. Aber ich glaube, wir Frauen haben durch unsere Arbeit viel dazu beigetragen.

Seit 1999 organisiere ich auch die „Infotage für Studienanfängerinnen“. Hierzu werden die neuen Studentinnen eingeladen, insbesondere aus den Studiengängen, in welchen der Anteil der weiblichen Studierenden sehr niedrig ist. Es macht sehr viel Spaß, den jungen Frauen den Einstieg an der TFH zu erleichtern. Ich freue mich jedes Semester darauf, die neuen Studentinnen zu begrüßen und ihnen an der TFH einen herzlichen Empfang zu bereiten. Dies ist mir eine Herzensaufgabe.

Was mich im Leben am meisten empört, ist Ungerechtigkeit. Dies brachte mich schon früh dazu, mich in der Frauenpolitik zu engagieren. Angefangen habe ich damit während meines Studiums. In dieser Zeit wirkte ich aktiv im AStA mit.

An der TFH begann meine frauenpolitische Tätigkeit mit der Etablierung der Frauenbeauftragten. Mein wachsendes Interesse an der Frauenpolitik brachte mich dazu, an der TFH zunächst als stellvertretende nebenberufliche und dann als nebenberufliche Frauenbeauftragte zu arbeiten. In meine Amtszeit fiel u. a. die Erstellung der Frauenförderpläne, an deren Erarbeitung ich ebenso beteiligt war wie an der erfolg-

reichen Eröffnung einer „TFH Kindertagesstätte“ als Teil der Kindertagesstätte auf dem Gelände des Virchow Klinikums in Berlin. Seit einigen Jahren bin ich Mitglied des Frauenrats der TFH, dessen Hauptaufgabe es ist, die zentrale Frauenbeauftragte zu wählen. Ich empfinde dieses Amt als eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe.

In den fast 23 Jahren, die ich an der TFH bin, habe ich gelernt, dass durch eigenes Engagement fast alles möglich ist. Es gibt hier so viele Bereiche, in denen es sich lohnt mitzuarbeiten. Aber man muss sehr viel Eigeninitiative entwickeln.

*Claudia Schneeweiss*

RENA TE SITTKA

---



Mein Name ist Renate Sittka, ich bin Jahrgang 1946, ich habe eine Tochter, die inzwischen selbst Mutter ist, und ich bin verheiratet.

An der Technischen Fachhochschule Berlin war ich von 1973 bis 2003 in unterschiedlichen Positionen tätig:

- 13 Jahre als Labormitarbeiterin
- 14 Jahre als Personalrätin bzw. Vorsitzende des Personalrats und
- knapp 4 Jahre als Mitarbeiterin in der Zentralen Studienberatung.

Ich habe eine Ausbildung zur Chemielaborantin absolviert und zunächst in der Nahrungsmittelindustrie gearbeitet.

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und familiären Verpflichtungen gestaltete sich in meinem erlernten Beruf schwierig, so dass ich als Wiedereinstieg in eine Berufstätigkeit erst einmal andere Aufgabenbereiche übernahm.

An der TFH Berlin bot sich dann 1973 die Gelegenheit, halbtags in meinem erlernten Beruf als Chemielaborantin zu arbeiten. Ich nahm die Chance wahr und bekam, als meine Tochter größer war, eine volle Stelle. Nach einer langjährigen Tätigkeit im Personalrat der TFH als freigestellte Vorsitzende wechselte ich 1999 innerhalb der Hochschule noch einmal meinen Aufgabenbereich und wurde Mitarbeiterin der Zentralen Studienberatung.

Seit November 2003 bin ich in der Freizeitphase meiner Altersteilzeitbeschäftigung an der TFH Berlin.



*Es gibt so viele Möglichkeiten, mitzugestalten.  
Sie müssen sie nur nutzen!*

Nach meiner Berufsausbildung zur Chemielaborantin habe ich in der Nahrungsmittelindustrie in Laboren der Produktionsüberwachung gearbeitet. Eine Ausbildung zur Innenarchitektin und damit auch ein Studium – wie ich es mir gewünscht hätte – kamen aus familiären und finanziellen Gründen nicht in Frage.

Es folgten Heirat, Geburt der Tochter und Kindererziehungszeit.

Nach dieser Erziehungspause wollte ich wieder in meinem Beruf als Chemielaborantin arbeiten, wollte aber auch gleichzeitig mindestens nachmittags mit meiner Tochter zusammen zu Hause sein. In meinem alten Tätigkeitsbereich war eine Teilzeitarbeit nicht möglich. So habe ich dann zwischenzeitlich für den „Arbeitskreis Neue Erziehung“ gearbeitet, ich habe Kinder in einem der damals üblichen Kinderläden betreut, währenddessen deren Eltern einkauften oder beim Arzt waren.

Als meine Tochter dann vormittags regelmäßig in die Vorschule bzw. in die Schule ging, fand ich halbtags an der TFH Berlin im damaligen Fachbereich Chemie<sup>1</sup> mein neues Betätigungsfeld. Hier bot sich mir auch die Möglichkeit, vormittags zu regelmäßigen Zeiten zu arbeiten.

Nach einiger Zeit fragten mich KollegInnen, ob ich nicht Lust hätte, für den Personalrat zu kandidieren. Ich sagte zu, auch, weil ich hierin eine Möglichkeit sah, „über die Labortür hinaus“ etwas mehr von der TFH Berlin kennen zu lernen. Und das bewahrheitete sich auch.

<sup>1</sup> Die Fachbereiche der TFH Berlin wurden zum Sommersemester 1998 neu strukturiert.

Als meine Tochter älter und selbständiger wurde, bot sich mir innerhalb des Fachbereiches der Wechsel in die Vollzeitbeschäftigung. Ich arbeitete mit der einen Hälfte meiner Arbeitszeit wie bisher im Labor. In der anderen Hälfte erledigte ich die Personalratsarbeit. Als Vorsitzende des Personalrats – in diese Position war ich inzwischen gewählt worden – war ich für diese Aufgaben von meinem eigentlichen Aufgabenbereich halbtags freigestellt.

Für mich war diese Situation aber bald unbefriedigend. Ich hatte das Gefühl, weder das eine, noch das andere mit der nötigen Sorgfalt zu erledigen. So entschloss ich mich, zumindest vorübergehend, die Arbeit im Fachbereich bzw. Labor aufzugeben und mich ganztags für die Personalratsarbeit freustellen zu lassen.

Nach mehreren Amtsperioden als Personalratsvorsitzende habe ich mich dann aus dem Personalrat verabschiedet und habe Aufgaben in der Zentralen Studienberatung übernommen. Dort war ich bis zum Beginn der Freizeitphase im November 2003 tätig.

Resümierend kann ich sagen, dass ich den größten Teil meiner beruflichen Tätigkeit an der TFH Berlin – es waren insgesamt 30 Jahre – nicht in meinem erlernten Beruf als Chemielaborantin gearbeitet habe:

Ich war ca. 13 Jahre im Fachbereich Chemie als Laborantin, davon allerdings 4 Jahre auch zur Hälfte im Personalrat tätig.

Ca. 14 Jahre habe ich ausschließlich als Personalrätin bzw. Personalratsvorsitzende die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Schließlich war ich fast 4 Jahre Mitarbeiterin der Zentralen Studienberatung.

Wie kam es zu diesem Werdegang?

Ich komme aus einer großen Familie und ich bin überzeugt, dass mich das nachhaltig geprägt hat.

Mir war Kontakt zu Menschen schon immer wichtig, soziales Engagement war mir selbstverständlich, zumindest blieb meine darauf ausgerichtete Antenne wohl immer auf Empfang.

Meine Tätigkeit im Fachbereich Chemie bestand darin, dass ich für die Studierenden die benötigten Materialien bereitstellte und neue Versuche für die Übungen austestete. Auch die Assistenz für die DozentInnen und die Mitarbeit im Labor gehörte zu meinen Aufgaben.

Besonders interessant war es auch, die Übungen im Chemielabor für die Studierenden der Verfahrenstechnik zu betreuen. Dort ging es viel praxisbezogener zu als im klassischen Chemielabor.

Es war spannend, die unterschiedlichsten Menschen zu treffen, mit ihnen zu arbeiten, ihre Ansichten kennen zu lernen. Da waren die eher Hilfslosen, die bereitwillig den angebotenen Beistand annahmen, da waren aber auch die, die alles schon ganz genau wissen, dann aber doch dankbar die angebotene Hilfe in Anspruch nehmen. Und da waren auch die ausländischen Studierenden, die gern über ihre Heimat erzählten. Ich erinnere mich an einen Israeli, der mir damals in den 80er Jahren viel von seinem Kibbuz erzählte und mir diesen so gerne zeigen wollte.

Bei der Ausübung meiner Tätigkeit als Personalrätin war es mein persönliches Anliegen, offen für die Nöte und Probleme aller Kolleginnen und Kollegen zu sein, gleichgültig ob es sich um vermeintliche oder offensichtliche Konflikte handelte. Ich verstand mich als ihre Interessenvertretung auch gegenüber der Hochschulleitung. Wichtig war mir darüber hinaus ein aktives Mitgestalten der Hochschulpolitik, zum Beispiel in den Selbstverwaltungsgremien, in denen der Personalrat Rede- und Antragsrecht hat.

In der zweiten Hälfte der 80er Jahre formierten sich nach meinem Wissen an der TFH Berlin Fraueninitiativen. Das heißt, ich wurde zu diesem

Zeitpunkt auf sie aufmerksam. Frauenförderung war nicht ein vordringliches Anliegen des Personalrates, er hat ja auf die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, unabhängig vom Geschlecht, zu achten. Zu dieser Zeit war meiner Ansicht nach die Frauenförderung in der TFH-Öffentlichkeit auch vordergründig noch kein Thema. Allerdings wurde sie es zunehmend mit Erfolg. So wurde Anfang der 90er Jahre die erste hauptamtliche Frauenbeauftragte der TFH Berlin eingestellt, und die Frauenförderrichtlinien wurden erarbeitet und verabschiedet.

Mit der politischen Wende in Deutschland ging eine Neuordnung des Hochschulbereichs einher. In Berlin wurde eine neue Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) geplant, hervorgegangen aus alten DDR-Bildungseinrichtungen, die teilweise aufgelöst sprich „abgewickelt“, teilweise in die neu zu gründende Hochschule überführt wurden. Diese neue Fachhochschule galt als Tochter unsererer TFH Berlin. Solange sich die FHTW Berlin in der Gründungsphase befand, gab es für die TFH Berlin und die FHTW Berlin gemeinsame Hochschulgremien. Mitte der 90er Jahre erhielt die FHTW Berlin den Status einer eigenständigen Hochschule.

Die Zeit der Wende hat bei mir persönlich tiefen Eindruck hinterlassen. Anfangs war unser Personalrat auch für die in Gründung befindliche Hochschule zuständig, bis an der FHTW eine eigene Personalvertretung gewählt wurde. Ich habe vor Ort Sprechstunden angeboten und die MitarbeiterInnen beraten, die unter anderem oft nicht wussten, ob sie weiterbeschäftigt würden. Auf diese Weise habe ich hautnah ihre Befürchtungen um die persönlichen Belange und beruflichen Aussichten kennen gelernt. Ich habe Einblicke in DDR-Biografien erhalten, von denen wir im Westen keine Ahnung hatten und ja auch nicht haben konnten. Diese Einblicke waren mir möglich, da ich – wie ich meine – keine Berührungsängste habe und gut zuhören kann.

Nachdem die FHTW Berlin selbständig geworden war, schien aus meiner Sicht auch an der TFH Berlin nichts mehr so wie früher zu sein. Die TFH Berlin hatte ja inzwischen die Kuratorialverwaltung erhalten. Wir waren eine Hochschule mit neuen Zuständigkeiten und neuen Verantwortlichen geworden. Das spiegelte sich natürlich auch nach innen wider.

Daraus resultierte für mich nach einem eingehenden Entscheidungsprozess, dass ich nach der langen Zeit als Personalratsvorsitzende gern noch einmal andere Aufgaben übernehmen wollte. Mir bot sich die Möglichkeit, innerhalb der TFH Berlin in die Zentrale Studienberatung zu wechseln. Das tat ich dann auch. Auch im Rückblick noch bin ich überzeugt, damit genau das Richtige (nicht nur, aber auch für mich selbst) getan zu haben.

Ich hatte wieder eine sehr interessante Tätigkeit gefunden, konnte wieder im engen Umgang mit Menschen arbeiten. Dabei traf ich ein weiteres Mal auf Menschen in einer Lebenssituation, die für mich aus dieser Perspektive neu war. Ich traf auf junge Leute, die vor der Entscheidung ihrer Berufswahl standen. Um sie individuell beraten zu können, fehlten mir zwar ganz einfach die Voraussetzungen, aber bei diesem oftmals ersten Kontakt der an einem Studium interessierten jungen Leute mit unserer Hochschule konnte ich allemal helfen, Berührungsängste zu nehmen, und ich konnte somit auch wieder versuchen zu vermitteln.

Rückblickend auf die Erfahrungen meines Berufslebens halte ich gerade die berufliche Förderung von Frauen nach wie vor für einen allgemeinpolitischen und hochschulpolitisch besonders wichtigen Faktor. Ich meine, dass sowohl in den Köpfen vieler Männer als auch in den Köpfen vieler Frauen sehr wohl einiges vorangekommen ist. Jetzt gilt es, dieses bisher Erreichte zu festigen und weitere neue Möglichkeiten zu eröffnen.

Deshalb möchte ich den jungen Frauen, die die Schule verlassen, die ins Berufsleben starten oder schon mittendrin sind, aber auch den jungen Männern von ganzem Herzen raten: Halten Sie sich offen für die Ansichten anderer Menschen. Ziehen Sie ihre eigenen Schlüsse aus Ihren Eindrücken und – wie ich meine, was ganz wichtig ist – mischen Sie sich ein! Es gibt so viele Möglichkeiten, mitzugestalten. Sie müssen sie nur nutzen!

*Renate Sittka*

---

 VERONIKA VRANKO


ist Augenoptikermeisterin und Diplom-Augenoptikerin/Optometristin (FH).

Veronika Vranko absolvierte noch in der DDR eine Ausbildung zur Augenoptikerin. Sie besuchte danach die Staatliche Fachschule für Augenoptik und Fototechnik (SFOF) in Berlin, legte erfolgreich die Prüfungen zur Staatlich geprüften Augenoptikerin und Augenoptikermeisterin ab.

Mit einer studiengangbezogenen Hochschulzugangsberechtigung setzte sie ihre Ausbildung mit dem Erweiterungsstudiengang Augenoptik/Optometrie an der TFH Berlin fort. Sie sagt, „die nach der Geburt

meiner Tochter (1999) erfahrene Unterstützung während des Meisterabschlusses nicht nur seitens meines Ehemannes, sondern auch seitens einzelner Mitstudenten und Dozenten gaben mir Mut, auch den Diplomabschluss zu wagen.“

- Februar 2001 bestand sie an der TFH Berlin ihre Diplomabschlussprüfung „mit Auszeichnung“
- November 2001 wurde ihr der Rupp+Hubrach-Preis der Augenoptik für die beste deutsche Augenoptik-Diplomarbeit des Jahrgangs 2001 verliehen
- November 2001 ehrte die TFH Berlin ihre wissenschaftlichen Leistungen anlässlich des Hochschultages

Veronika Vranko ist derzeit als Optometristin in einem Berliner Augenoptik/Optometrie Unternehmen angestellt.

Sie wurde 1971 geboren und ist verheiratet.

Beeinflussender Faktor für den Lebens- und Berufsweg von Veronika Vranko war die Geburt ihrer Tochter im August 1999.

## *Wissenschaft als Beruf und als Berufung*

### Berufswahl

Trotz eines sehr guten Schulabschlusses blieb Veronika Vranko das Abitur zu DDR Zeiten verwehrt. Deshalb wählte sie mit der Ausbildung zur Augenoptikerin einen Beruf, der ihr sowohl eine Aussicht auf ein späteres Meister-Studium bot, als auch Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelte und erforderte sowohl im handwerklichen, technischen als auch medizinischen und menschlichen Bereichen. Nicht zuletzt stand bei Veronika Vranko hinter der Berufswahl der Anspruch „Hilfe am Menschen“, denn – so betont sie – gutes Sehvermögen ist eine wichtige Voraussetzung für alltägliche Lebenssituationen und vorrangig auch für bessere Chancen in Schule und Beruf. Augenoptikerin war deshalb für sie ein sehr wichtiger Beruf.

### Beruflicher Werdegang

Nach einem erfolgreichen Berufsabschluss folgte eine mehrjährige Gesellinnentätigkeit, denn mindestens zwei Jahre waren Voraussetzung für den Meisterstudiengang.

1997 begann sie ein Studium an der Staatlichen Fachschule für Augenoptik und Fototechnik (SFOF) in Berlin. Das Studium schloss sie im Jahr 2000 mit den Titeln „Staatlich geprüfte Augenoptikerin“ und „Augenoptikermeisterin“ ab.

Der Übergang von der SFOF zur TFH Berlin stellte die Weichen für ihre weitere berufliche Laufbahn. Eine studiengangsbezogene Hochschulzugangsberechtigung ermöglichte es, ohne Abitur die Ausbildung im Erweiterungsstudiengang Augenoptik/Optomietrie der TFH Berlin fort-

zusetzen. Sie musste sich entscheiden, entweder ihre Studienzeit mit dem Abschluss „Staatlich geprüfte Augenoptikerin“ und „Augenoptikermeisterin“ zu beenden, um damit in den Beruf zurückzugehen oder eine wissenschaftliche Weiterqualifikation und Spezialisierung in ihrem Tätigkeitsfeld anzustreben.

Veronika Vranko entschied sich für die letztere Möglichkeit. Ihr Interesse an einer qualifizierten Ausbildung war für sie letztlich ausschlaggebend weiterzustudieren. Die nach der Geburt ihrer Tochter (1999) erfahrene Unterstützung während des Meisterabschlusses nicht nur von Seiten ihres Mannes sondern auch von Seiten einzelner Mitstudenten und Dozenten gaben ihr Mut, den Diplomabschluss auch zu wagen und anzustreben. Im Jahr 2000 schrieb sie sich als Studentin ein.

Beeinflussender Faktor für ihren Studienschwerpunkt und das Thema Kinderoptometrie für ihre Diplomarbeit war ihre Tochter. Durch sie wurde Veronika Vranko darauf aufmerksam, dass auf dem Gebiet der Kinderoptometrie in der deutschen Augenoptik Defizite sowohl in der Ausbildung als auch der praktischen Durchführung und Anwendung vorhanden sind. Es gibt nur einige wenige auf diesem Gebiet spezialisierte Augenoptiker. So lautet das Thema ihrer Diplomarbeit „Sehfehler, Untersuchungsmethoden und optometrische Verordnungen bei Kindern mit Lese-Rechtschreib-Problemen“.

Im Februar 2001 schloss sie ihr Studium mit dem Diplom als Augenoptikerin/Optomietristin und der Note „mit Auszeichnung“ an der TFH Berlin ab. Für die wissenschaftlichen Ausführungen in ihrer Diplomarbeit wurde ihr im November 2001 der Rupp+Hubrach-Preis der Augenoptik für die beste deutsche Augenoptik-Diplomarbeit des Jahrgangs 2001 verliehen, und im November 2001 wurde sie auf dem Hochschultag der TFH Berlin für ihre Leistungen geehrt.

Berufseinstieg als Diplom-Augenoptikerin/Optomietristin

Trotz dieser hervorragenden Referenzen gestalteten sich der Berufs-

einstieg und der Anspruch, einen Arbeitsplatz mit hohen Anforderungen zu bekommen, als Frau mit Kind schwierig. Sie sagt „diese Tatsache ‚Junge Absolventin mit Kind‘ stellt im handwerksorientierten Beruf oft noch ein unüberwindbares Hindernis dar, man muss immer wieder beweisen, dass man trotz dessen mit viel Energie, Begeisterung und Engagement seinen Beruf ausüben möchte und auch kann“. Doch sie hat auch diese Hürde mit Bravour genommen.

Nach dem Studium gilt weiterhin ihr besonderes Engagement der Kinderoptometrie. Ihr Anliegen ist es, der großen Anzahl der Kinder, die mit behindernden Sehstörungen in die Schule kommen, dabei zu helfen, die Probleme beim Leselernprozess zu verringern. Sie sagt: „Wichtig hierbei ist eine grundlegende Verbesserung der optometrischen Versorgung unserer Kinder während des Sehlernprozesses, die ihnen ein ungestörtes und beschwerdefreies Sehen ermöglicht. Hierfür setze ich mich weiterhin ein, zum Beispiel durch

- Vorträge bei den beteiligten Berufsgruppen wie Erzieher, Lehrer, Schulpsychologen und Therapeuten
- Sensibilisierung der AugenoptikerInnen und StudentInnen mit Vorträgen in augenoptischen, wissenschaftlichen Vereinigungen, Veröffentlichungen in Fachzeitschriften, mit Seminaren für StudentInnen der TFH Berlin, Studiengang Augenoptik.“
- Kinderoptometrieunterricht an der Meisterschule in Rathenow

Die nächste Herausforderung ist für Veronika Vranko die Mitarbeit an der Einführung des neuen Studienfaches Kinderoptometrie an der TFH Berlin. Doch erst einmal bereitet sie sich auf die Geburt ihres zweiten Kindes vor.

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

DEBORA WEBER-WULFF



Von 1993 bis 2001 war ich Professorin für Programmiersprachen und Software-Engineering an der TFH Berlin. Seit 2001 bin ich Professorin für Medieninformatik an der Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin und dort Studiengangssprecherin für den Studiengang Internationale Medieninformatik.

Ich bin Mitglied in der Kommission der Hochschulrektorenkonferenz „Neue Medien und Wissenstransfer“.

An der TFH Berlin war ich

- Mitglied im Fachbereichsrat
- Prodekanin am Fachbereich VI (Informatik)
- Mitglied in vielen Arbeits- und Fachgruppen und
- fünf Jahre aktiv im BMBF-Leitprojekt „Virtuelle Fachhochschule“<sup>1</sup> und ich habe das „Web-Team“ ins Leben gerufen

Mein Studium begann ich an der University of California, San Diego. Dort studierte ich Angewandte Physik und Informatik. Dann ging ich aber der Liebe wegen nach Deutschland und setzte mein Studium an der Universität Kiel fort. Mein Diplom machte ich im Fach Informationswissenschaft mit Nebenfach Medizin. Ebenfalls an der Universität Kiel promovierte ich 1993.

Ich bin Jahrgang 1957, in Amerika geboren, bin verheiratet und habe ein Kind.

<sup>1</sup> Am Bundesleitprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „Virtuelle Fachhochschule“ sind mehrere Hochschulen beteiligt. Angeboten werden verschiedene Online-Studiengänge. Weitere Informationen unter [www.oncampus.de](http://www.oncampus.de).

### *Es begeistert mich, Neues zu erkunden und zu erschließen*

Es ist nicht einfach, meine Interessenbereiche aufzulisten, denn mich interessierte immer schon sehr vieles, insbesondere die Möglichkeit, zwei Welten miteinander zu kombinieren – also Interdisziplinarität.

Der Lehre gilt dabei meine Leidenschaft, besonders dem Unterrichten von Studierenden in Programmierung. Ich experimentiere gerne mit neuen Unterrichtsformen. Deshalb habe ich mich in den letzten Jahren sehr erfolgreich mit virtuellen Lehrmethoden beschäftigt.

Ein großes Interesse habe ich zudem an dem Fach Hypermedien, das ich erstmalig für den Studiengang Druck- und Medientechnik an der TFH Berlin entwickelte, dann in den Studiengang Medieninformatik übernommen und für die Virtuelle Fachhochschule weiter entwickelt habe. In diesem Fach geht es nicht nur um die Technik, ein Hypermedium zu erstellen, sondern vor allem um die Fragen, wie man eine sinnvolle Struktur entwerfen kann, und wie man für Hypermedien schreibt und Bilder erstellt. Der Übergang zu Fragen der Usability, der Nutzbarkeit von Hypermedien, wie zum Beispiel für Websites, ist dabei fließend. Hypermedien ist ein interdisziplinäres Fach, das auch viel mit Fragen der Literaturwissenschaft zu tun hat.

In der Lehre bin ich sehr darum bemüht, Frauen sichtbar werden zu lassen. An der TFH habe ich auf Deutsch und dabei grundsätzlich im Femininum unterrichtet – also die Programmiererin, die Kundin, die Administratorin, aber natürlich auch der Arzthelfer oder der Sekretär. Ein Student machte mir mal das Kompliment, mein Deutsch sei richtig gut für eine Amerikanerin, nur ich würde komischerweise immer zu den weiblichen Substantiven neigen. Als ich erwiderte, das sei Absicht,

meinte er, er würde sich dabei aber ausgegrenzt fühlen! Ich antwortete: Eben. An der FHTW Berlin unterrichte ich auf Englisch, und darum gibt es Probleme eines männlichen oder weiblichen Sprachgebrauchs weniger.

Mein erstes Modul für die Virtuelle Fachhochschule (VFH), das *Pro-pädeutikum virtuale*, habe ich zum Beispiel bewusst mit einer weiblichen Hauptakteurin besetzt und so Frauen aktiv ins Bild gesetzt. Dieses Modul wurde vom BMBF Forschungsprogramm „Neue Medien“ als ein „Best Practice Gender Mainstreaming“ Projekt ausgezeichnet. Eines meiner Lieblingsbilder aus diesem Modul ist der „Putzmann“. Da wir in den Clip-Arts keinen deutschen Mann beim Putzen fanden, erstellten wir uns einen eigenen, aus dem Körper eines ausländischen, putzenden Mannes und dem Kopf eines am Schreibtisch sitzenden deutschen Mannes.

Ein weiteres Interessengebiet ist die Englische Literatur. Eigentlich wollte ich Englisch-Lehrerin werden, aber meine Lehrerin in der 12. Klasse, Ms. Janet Martin, meinte, das sollte ich lassen, denn es gäbe so viele Leute, die Anglistik studierten und so wenige Jobs. Ich solle lieber irgendwas anderes studieren, ihretwegen auch Informatik. Mit Literatur und mit dem Schreiben könnte ich mich dann immer noch beschäftigen. Also habe ich angefangen, an der University of California, San Diego, Angewandte Physik und Informationswissenschaft zu studieren.

Wegen eines netten jungen Mannes, mit dem ich immer noch verheiratet bin, wechselte ich nach einem Jahr an die Universität Kiel. Dort schrieb ich mich für Informatik mit Nebenfach Medizin ein. Ich bekam kein BAFöG und habe bereits im ersten Semester begonnen, neben dem Studium zu jobben, habe zuerst in der Gerichtsmedizin, später in der medizinischen Statistik und zum Schluss am Institut für Informatik als studentische Hilfskraft gearbeitet. Zusätzlich unterrichtete ich Englisch für Hörer aller Fakultäten und schrieb nebenbei für die größte Schülerzeitung der Nation, die „tageszeitung“. Ms. Martin hatte Recht!



An der Universität Kiel war ich in der Fachschaft aktiv sowie Frauen- und später Pressereferentin im AStA. Einige Studierende in der Fachschaft – so auch ich – begannen die Jahrestagungen der Gesellschaft für Informatik (GI) zu besuchen. Unser Professor, Hans Langmaack, hatte allen empfohlen, Mitglied in der GI zu werden und zu den Tagungen zu gehen. Er sagte, wir könnten dort lernen, was aktuell im Fach diskutiert wird.

Auf einer GI-Tagung in Kaiserslautern erlebte ich Prof. Dr. Christiane Floyd. In einer Sitzung über militärische Anwendungen von Informatik saß sie in einer der ersten Reihen und strickte während des Vortrags vor sich hin. In der Diskussion aber stand sie auf, eine kleine Frau in einem wunderschönen Strickkleid. Sie hielt eine flammende Rede, klar und scharfsinnig, setzte sich wieder hin und strickte weiter. Ich war fasziniert. Es war also möglich, als Frau Professorin für Informatik zu sein! Bisher waren mir in meinem Studium in der Lehre nur Männer, Professoren und Assistenten begegnet. Im Semesterverband von 40 Personen waren wir auch nur zwei Frauen.

Als ich endlich mein Diplom in der Tasche hatte – ich habe bei Prof. Langmaack meine Diplomarbeit geschrieben – bin ich erst einmal in die Industrie gegangen, um Geld zu verdienen. Bei dem norwegischen Computerhersteller, Norsk Data, arbeitete ich vier Jahre als Softwareentwicklerin und Systemadministratorin. Ich erstellte Software für Bibliotheken – u. a. für die Staatsbibliothek in Berlin – und reiste sehr viel in Europa umher. Die Arbeit hat mir großen Spaß gemacht, aber es hat mich auch gewurmt, dass ich oft zuerst als Sekretärin und nie gleich als kompetente Ingenieurin angesehen wurde.

Da die Deutschen so „titelbegeistert“ sind, beschloss ich, zu promovieren. Ich bekam bei Prof. Langmaack eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin im ESPRIT-Forschungsprojekt „ProCoS: Provably Correct Systems“, das gemeinsam mit englischen und dänischen Hochschulen

durchgeführt wurde. Gleichzeitig arbeitete ich an meinem Promotionsvorhaben in der theoretischen Informatik über mechanische Verifikation.

Als mein Mann eine Stelle an der Freien Universität (FU) Berlin erhielt, zogen wir nach Berlin. Ich bekam an der FU eine Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Didaktik der Informatik, promovierte aber weiterhin in Kiel.

Sylvester 1991 saß ich bei Freunden in der Küche und habe im „Tagespiegel“ geblättert – dort fand ich die Ausschreibung einer Professur für Programmiersprachen und Software-Engineering an der TFH Berlin. Ich war zwar noch nicht fertig promoviert, aber es stand ja da, dass man nur „in der Regel“ promoviert sein musste. Ich habe mit den Freunden über die Stellenausschreibung diskutiert und beschlossen, mich zu bewerben. Etwa 10 Monate später fand ich eines Abends im Postkasten den Ruf an die TFH Berlin, den ich sehr gerne angenommen habe.

Die TFH Berlin war natürlich eine Männerhochschule. Die Begrüßung „guten Morgen, die Herren“ war zwar nicht böse gemeint, aber ich fühlte mich dabei nicht unbedingt wohl. Viele Kleinigkeiten im Hochschulalltag zeichneten ein immer deutlicher werdendes Bild – Technikerinnen und Ingenieurinnen sind eine Ausnahmeerscheinung.

Ich bemühte mich deshalb sehr, Frauen an die TFH Berlin zu holen, sie dort zu halten und sie sichtbar zu machen. Ich habe bei Fachbereichsratssitzungen zum Beispiel immer souffliert „... und Studentinnen“, inzwischen hat man im Fachbereich VI (Informatik) – im Großen und Ganzen – gelernt, gleich von „Studenten und Studentinnen“ zu sprechen!

Ich übernahm an der TFH Berlin in der Lehre viele verschiedene Vorlesungen in den Studiengängen des Fachbereich VI, in der

- Allgemeinen Informatik (Diplom): Programmieren I und II, Algorithmen und Datenstrukturen, Software Engineering I und II, Grundbegriffe der Informatik, Compilerbau, Objektorientiertes Software-

### Engineering

- Druck- und Medientechnik (Diplom): Hypermedien
- Ingenieurinformatik (Diplom): Strukturiertes Programmieren
- Informationstechnologie (Bachelor): Softwaretechnik
- Medieninformatik (Diplom): Informations- und Kommunikationstheorie, Hypermedia, Programmierung I sowie Softwaretechnik I
- Medieninformatik (Bachelor, Virtuelle Fachhochschule): Propädeutikum virtuelle, Softwaretechnik I, Hypermedien.

Dabei habe ich mindestens genauso viel von meinen Studierenden gelernt, wie sie hoffentlich von mir. Wenn Studierende von einem Thema begeistert sind, schaue ich mir dies näher an. Teilweise biete ich dann Vorlesungen zu einem solchen Thema an, auch, um mich selber dazu zu zwingen, mich genauer mit dem Themengebiet auseinander zu setzen. Zum Beispiel habe ich ein Diplomandenseminar über die Programmiersprache Java gehalten – nun unterrichte ich es im 1. Semester.

Ich hatte an der Uni Kiel und vorher bei Norsk Data – mit firmenweiten X.25 Netzen – meine ersten Erfahrungen mit dem Internet gemacht und war begeistert von dieser Technologie. An der TFH Berlin im alten Fachbereich 13, dem heutigen Fachbereich VI, habe ich dann zusammen mit Kollegen einen Gopher-Server aufgesetzt und gleich vor lauter Begeisterung eine Web-Site aufgebaut. Wir reservierten die Domäne tfh-berlin.de und fingen an, dieses Medium zu erkunden.

Es gab in dieser Anfangsphase viele technische Probleme, die zu meistern waren. So bot ich erste Kurse mit Web-Begleitung an, musste aber gleichzeitig immer einen Notplan haben, für den Fall, dass die Seiten nicht erreichbar waren oder E-Mail plötzlich nicht mehr funktionierte. Nebenbei habe ich Web-Seiten für die TFH Berlin und für den Fachbereich erstellt. Es wurde immer mehr Arbeit, deshalb gründete ich das „Web-Team“. Dies waren Leute, die am Web interessiert waren und die die Web-Seiten von ihrem Arbeitsplatz aus und unter Einsatz von bis zu 20 % ihrer Arbeitszeit pflegen durften.

Ich hatte den Kopf wieder frei, um mich auf etwas anderes zu konzentrieren, der virtuellen Lehre im Rahmen des BMBF Leitprojekts „Virtuelle Fachhochschule“. Ich leitete im Projekt VFH mehrere Arbeitspakete, entwickelte drei Module (entsprechend einer Semesterveranstaltung mit zwei SWS Vorlesung und zwei SWS Übung) und beschäftigte mich mit der Didaktik von Videokonferenzen. Es war eine sehr spannende Arbeit in einer großen Arbeitsgruppe mit einer sehr unkonventionellen Struktur. Statt jeder Professur eine wissenschaftliche MitarbeiterInnenstelle und eine studentische Hilfskraft zuzuordnen, haben wir alle Stellen gebündelt und uns als ein Team von ProfessorInnen eine Reihe von MitarbeiterInnen und Hilfskräften geteilt. Dadurch waren wir sehr produktiv und konnten unsere hochgesteckten Ziele erreichen. Inzwischen haben sich über 460 Studierende an der VFH für Medieninformatik eingeschrieben, und die ersten werden im Oktober 2004 ihr Bachelor-Studium abschließen.

2001 wechselte ich – mitten im Projekt VFH – an die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) in Berlin-Karlshorst. Es hat mich (neben eine höher dotierten Stelle) sehr gereizt, einen Studiengang aufzubauen und dort auf Englisch zu unterrichten.

An der FHTW gefällt es mir sehr gut. Es freut mich sehr, dass wir inzwischen für das Studium 50 % Frauen gewinnen konnten und recht viele Frauen als Lehrbeauftragte einsetzen. Und es freut mich sehr, eine Umgebung geschaffen zu haben, in der Frauen – und Männer – sich anscheinend sehr wohl fühlen. Meine Studentinnen und Studenten bearbeiten sehr anspruchsvolle Projekte, und ich lerne dabei mehr und mehr.

Es ist interessant zu sehen, dass die Rolle der Frauen im Ostteil der Stadt eine andere war und ist. Es ist nichts Ungewöhnliches, dass eine Frau Ingenieurin ist. Es gibt viele Ingenieurinnen und Professorinnen,

und man findet nichts Komisches daran, wenn eine Frau sich für technische Fragen begeistert.

Meine Botschaft für die Frauen an der TFH Berlin ist: Jede Einzelne kann in ihrem eigenen Kreis etwas bewirken – also nicht verzagen, sondern aktiv werden!

*Debora Weber-Wulff*

CILLY WEICHAN



ist seit 1991 externe Frauenvertreterin des Kuratoriums der TFH Berlin.

Cilly Weichan wurde am 16.01. 1922 geboren und lebte mit ihrem Partner bis zu dessen Tod in einer Lebensgemeinschaft. Sie hat einen Sohn.

#### Studium

- Zur Erfüllung einer der Studienvoraussetzungen des nationalsozialistischen Regimes: Absolvierung eines sechsmonatigen Pflicht-Arbeitsdienstes
- 1940 bis 1945 Studium der Naturwissenschaften an der Friedrich-Wilhelms-Universität Berlin heute Humboldt-Universität zu Berlin mit den Fächern Biologie, Chemie und Physik
- 1948 Promotion Dr. rer. nat.

#### Berufstätigkeit

1946 bis 1950 (Auflösung des Instituts) wissenschaftliche Angestellte am Institut für Ernährungs- und Verpflegungswissenschaft des Magistrats von Groß-Berlin (1950 wird dieses Institut aufgelöst)

1951 bis 1981 als Physikerin und Biologin bei der Firma Siemens & Halske in Berlin maßgeblich beteiligt an der Entwicklung und Anwendung der Elektronenmikroskopie sowie dem Verkauf der Geräte. Als Leiterin der Kundeninformation bildete sie zudem international Wissenschaftler, nicht zuletzt spätere Nobelpreisträger wie Georg E. Palade<sup>1</sup> am Elektronenmikroskop aus.

Bei der Firma Siemens in Berlin wurde

- ihr 1966 die Leitung des Applikationslabors übertragen,
- sie 1966 zur wissenschaftlichen Mitarbeiterin ernannt,
- sie 1972 Hauptverantwortliche für den Vertrieb des Elektronenmikroskops.

1981, nachdem die Firma Siemens die Arbeitsgebiete zur Elektronenmikroskopie eingestellt hatte, wird sie vorzeitig in den Ruhestand versetzt.

Mitgliedschaften u. a.

- Leitende Funktionen in der Deutschen Gesellschaft für Elektronenmikroskopie und im
- Deutschen Akademikerinnenbund

<sup>1</sup> Georg E. Palade, 1974 Nobelpreis für Medizin zusammen mit Albert Claude und Christian de Duve

*Als Frau unter Männern im Management  
eines großen Konzerns*

Cilly Weichan gehört zu den wenigen Frauen, die nach Kriegsende in eine Managementposition eines großen Industrieunternehmens aufsteigen. Bei der Firma Siemens & Halske AG in Berlin bereitete sie als promovierte Naturwissenschaftlerin maßgeblich den Weg für die anwendungsorientierte Nutzung von theoretischen Entwicklungen zur Elektronenmikroskopie und hatte einen wesentlichen Anteil an den weltweiten Geschäftserfolgen des Unternehmens auf dem Gebiet der Elektronenmikroskopie. Ihr Vater hätte sie lieber als Professorin gesehen. Doch sie geht in den Kriegs- und Nachkriegswirren einen anderen, ihren eigenen Weg.

Nach der Volksschule besucht Cilly Weichan 1932 bis Ende 1937 das Lyzeum „Sankt Ursula“ – eine Ursulinerinnen-Klosterschule in Berlin. 1937 wird das Lyzeum vom Naziregime geschlossen. Ihr Abitur macht Cilly Weichan dann 2 ½ Jahre später an der Luise-Henriette-Schule, einem Realgymnasium in Berlin-Tempelhof. „Das war noch eine reine Mädchenschule. Mit einem ganz widerlichen Mathematiklehrer, der Parteigenosse war mit goldenem Parteiabzeichen. Und der trietzte diejenigen von uns, die vorher auf der Klosterschule gewesen waren. Der hat uns ganz schön schikaniert, weil wir ja von einer skandalösen Schule kamen.“

Nach dem sechsmonatigen Pflichtarbeitsdienst – die Absolvierung des Arbeitsdienstes war während der nationalsozialistischen Herrschaft eine Studienvoraussetzung – schreibt sich Cilly Weichan im Oktober 1940 an der Friedrich-Wilhelms-Universität, heute Humboldt-Universität zu

Berlin, für das Studium der Naturwissenschaften ein, der Biologie wegen. Aber erst einmal musste sie auch die von ihr weniger geliebten Fächer studieren: Mathematik, Physik und Chemie. „Es war Krieg. Das heißt, wenn Sie beispielsweise Chemie machen wollten, brauchten Sie einen Laborplatz. Diese wurden aber bevorzugt für Soldaten freigehalten, damit diese während des Heimaturlaubs ihr Studium fortsetzen konnten. Insofern war es nicht möglich, an der Universität einen Platz zu kriegen. Ich habe die ‚Laborkocherei‘ in dem alten Gebäude in der Technischen Hochschule, heute Technische Universität Berlin in Charlottenburg absolviert. Um den notwendigen Schein der Universität zu bekommen, musste ich dann noch im Pharmazeutischen Institut in Dahlem präparieren.“

Ihre Doktorarbeit, damals die Studienabschlussarbeit, beginnt Cilly Weichan bei Prof. Dr. Kurt Noack<sup>2</sup> zur Pflanzenphysiologie. „Es wurde natürlich dann kritisch. Ich meine, der Prof. Noack hat die Arbeit ganz schön schützen können noch zu Kriegsende. Na ja, und dann im Januar 1945 hieß es, jetzt haut ab! Ich kann euch nicht mehr schützen, ihr könnt auch nicht mehr weiterarbeiten. Daraufhin haben sich meine Eltern erinnert, dass sie ja gute Bekannte haben in einem Dorf in Schleswig-Holstein. Und so bin ich dann bei Nacht und Nebel nach Schleswig-Holstein entflohen. Ein Jahr später wollte ich, als sich die Verhältnisse wieder einigermaßen normalisiert hatten, natürlich wieder nach Berlin zurück. Ich konnte aber keine Wohnungsgenehmigung bekommen, wenn ich nicht eine Arbeit hatte. Da bin ich zu meinem Prof. Noack gegangen. Ich war ja mit meiner Arbeit auch noch nicht fertig, und der hat mich auf ein von den Amerikanern neu gegründetes Institut für Ernährungs- und Verpflegungswissenschaft verwiesen.“

Von August 1946 bis zur Auflösung des Instituts Ende 1950 arbeitet Cilly Weichan dort als wissenschaftliche Angestellte. Sie beendet ihre Doktorarbeit und promoviert im September 1948 bei Prof. Noack zu

<sup>2</sup> Botaniker Prof. Dr. Kurt Noack (1888–1963) vertrat von 1931 bis 1956 die Pflanzenphysiologie in Berlin. Nach dem Krieg war er Dekan an der Humboldt-Universität zu Berlin.

einem pflanzenphysiologischen Thema als eine der letzten Studentinnen, die während des zweiten Weltkriegs bei ihm ihre Abschlussarbeit begonnen hatten.

„Ich war dann im Januar 1951 arbeitslos. Auf der Suche nach Arbeit half mir eine Bekannte, die an einem Elektronenmikroskop im Fritz-Haber-Institut in Berlin-Dahlem arbeitete. Sie vermittelte mir den Kontakt zu der Firma Siemens in Berlin, wo ich am 1. Oktober 1951 als promovierte Biologin eingestellt wurde, um ein Applikationslabor für Elektronenmikroskopie mit aufzubauen.“ 1966 wird Cilly Weichan die Leitung des Labors übertragen. Sie ist im Unternehmen die erste Leiterin eines Labors in Berlin. Ebenfalls 1966 erhält sie als erste Frau der Firma Siemens in Berlin die Ernennung zur wissenschaftlichen Mitarbeiterin und gehört damit zum Kreis der höheren Angestellten. In der damaligen Firmenhierarchie war dies die höchstmögliche Position unterhalb der Konzernleitung – eine Position, in die Frauen und noch dazu aus dem Anwendungsbereich eigentlich nicht aufgenommen wurden. Mit der Beförderung verbunden war der Zugang zu privilegierten, nur dem Management vorbehaltenen Firmeneinrichtungen, wie zum Beispiel zum Casino. 1972 wird Cilly Weichan zusätzlich die Hauptverantwortung des weltweiten Vertriebs des Elektronenmikroskops übertragen.

Cilly Weichan stieg innerhalb der Firmenhierarchie von Siemens bis ins Management auf, obwohl weder ihre Ausbildung als Biologin noch ihr Privatleben mit den Vorstellungen der damaligen Firmenphilosophie in Einklang standen. „Als ich anfang, haben die mich bei Siemens also – ich weiß nicht, ob es stimmt, aber es wurde mir gesagt, als ich 25-jähriges Firmenjubiläum hatte – als Physiker in Anführungsstrichen eingestellt. Und später haben sie sich dann gerühmt, sie waren so voraussehend, dass sie rechtzeitig eine Biologin eingestellt haben. Das ist nun mal so.“ Privat wählte Cilly Weichan mit ihrem Partner, dem Vater ihres Sohnes, als Lebensform die nichteheliche Gemeinschaft ohne gemein-

samen Wohnsitz. Für ihr berufliches Umfeld war dies äußerst despektierlich, zumal ihr Lebenspartner ein bekannter Firmenmanager war, der sich vorzeitig aus seiner Berufstätigkeit zurückgezogen hatte. „Dies war für Siemens überhaupt eine Katastrophe. Denn bei Siemens wurden manchmal – später noch – Leute nicht eingestellt, die geschieden waren. Die haben bei mir einiges ertragen, weil ich in der Zeit, als ich dieses etwas interessante Privatleben hatte, wesentlich zu den Geschäftserfolgen beigetragen habe.“ Unter der Leitung von Cilly Weichan erfolgte bei Siemens

- die Ausarbeitung von anwendungsorientierten Dispositionen für den Bau, die Entwicklung und den Einsatz des Elektronenmikroskops wie zum Beispiel Leistungsfähigkeit, Ausbaumöglichkeit, Bedienungsfreundlichkeit,
- die Weiterentwicklung der Präparationsverfahren, die einen anwendungsbezogenen Einsatz des Elektronenmikroskops erst ermöglichten,
- die Anpassung des Geräts an spezielle Anwendungsgebiete,
- die Einweisung und Ausbildung der Gerätenutzer vor Ort sowie
- die Akquirierung und Betreuung von Kunden.

Ihre im Gespräch mit vielen Hinweisen auf Erlebnisse und Begegnungen vorgetragene Erinnerungen geben einen Einblick in ihren facettenreichen Berufsalltag, aber auch in Zusammenhänge von Entwicklungen in der Forschungs- und Industrielandschaft in Deutschland seit 1940. So berichtet sie zum Beispiel unter anderem folgendes über

- Entwicklungen zur Elektronenmikroskopie  
„Die Anfänge der Elektronenmikroskopie gehen, sagen wir mal, auf 1930 zurück. Da gab es drei Laboratorien in Berlin. Und zwar das eine, was später bei Siemens landete, von Prof. Dr. Ernst Ruska<sup>3</sup>. Das war die sogenannte Elektronenmikroskopie mit Magnetlinsen, also die Bündelung mit Magneten. Das andere waren die sogenannten

<sup>3</sup> Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. mult. Ernst Ruska (1906–1988), Physik Nobelpreis 1986. Ab 1949 Abteilungsleiter des heutigen Fritz-Haber-Instituts der Max-Planck-Gesellschaft (Forts. S. 260)

Elektrostatiker. Diese Entwicklung lief zum Beispiel bei der AEG und später bei Zeiss. Dann gab es das Privatlabor von Manfred von Ardenne<sup>4</sup> in dessen Villa in Lichterfelde. Zudem gab es Entwicklungen im Ausland, zum Beispiel bei Philips in Holland, erste Entwicklungen bei der RCA (Radio Corporation of America) in Amerika, ein Wissenschaftler arbeitete dazu in Schweden und auch die Japaner hatten schon angefangen. Das Grundprinzip war also bekannt, die Entwicklungen liefen kriegsbedingt zunächst mal getrennt von einander. Nach dem Krieg kamen dann wieder Kontakte zustande.“

- innerbetriebliche sowie externe Auseinandersetzungen und Konkurrenzen zur Entwicklung der Elektronenmikroskopie  
„Man ist natürlich in der Weiterentwicklung der Elektronenmikroskopie in gewisse, sagen wir mal, Konkurrenzsituationen geraten. Und gerade die AEG und Zeiss waren immer Konkurrenten zu der Gruppe um Prof. Dr. Ernst Ruska bei Siemens. 1955 gab es in der Entwicklung der Elektronenmikroskopie bei Siemens dann einen Schnitt, als Prof. Dr. Ernst Ruska Siemens verließ und ein eigenes Max-Planck-Institut in Dahlem bekam. Es gab einen Handel mit Siemens, wen Ernst Ruska mitnehmen durfte und wen er nicht mitnehmen durfte. Mich durfte er nicht mitnehmen. Ich war für Siemens schon zu wichtig.“
- Entwicklungen von Präparaten für die Elektronenmikroskopie  
„Ich habe zum Beispiel sehr intensiv daran gearbeitet, Präparate zu entwickeln, die uns überhaupt in die Lage versetzten, die Auflösung nachzuweisen, wenn das Gerät das her gab. Das war außerordentlich

---

(Forts. v. S. 259) in Berlin-Dahlem. Dort ab 1957 Direktor des Instituts für Elektronenmikroskopie, nachdem er 1955 die Siemens & Halske AG verlassen hat. (Siehe Lebenslauf von Ernst Ruska veröffentlicht im Internet unter:

[http://ernst.ruska.de/daten\\_d/biographie/kurzbio/kurzbio.html](http://ernst.ruska.de/daten_d/biographie/kurzbio/kurzbio.html))

<sup>4</sup> Der Physiker Manfred von Ardenne (1907-1997) entwickelte Bildaufnahmeröhren, Raster-elektronen- und das Universalelektronenmikroskop. Er arbeitete an der Entwicklung der Atombombe für die ehemalige Sowjetunion mit und leitete bis 1990 das von ihm gegründete und in der DDR in dieser Form einzigartige private Forschungsinstitut „Manfred von Ardenne“ in Dresden.

wichtig. Denn, was hat man davon, wenn man etwas hat und nicht in der Lage ist, es nachzuweisen. Auf diese Art und Weise haben wir eigentlich die Geräte zu Ende entwickelt. Wir haben gesehen, welche Möglichkeiten gibt es, wo sind die Grenzen und wie kann man eventuell was verbessern.“

- nachkriegsbedingte Schwierigkeiten bei der Entwicklung des Elektronenmikroskops  
„Wir haben in den ersten Jahren bei Siemens in der Nacht gearbeitet, weil dann der Strom stabiler war. Denn wenn wir instabilen Strom hatten, dann hatten wir keine hohe Auflösung.“
- erste internationale Geschäftsbeziehungen von Siemens nach Kriegsende  
„1954 hatten wir dann ein Gerät entwickelt, von dem man sagen konnte, es ist im Auflösungsvermögen besser als die anderen. Wir waren eigentlich als erste Firma in der Lage, vier Angström Auflösungsvermögen nachzuweisen. Und geeignete Präparate hatten wir inzwischen auch entwickelt. Wir kamen dann 1954 mit so einem Gerät nach London, und dort gab es die ersten Begegnungen mit amerikanischen Interessenten. 1955 kamen die Amerikaner dann das erste Mal nach Berlin. Abends wurden sie zum Essen eingeladen. Sie wollten zuvor unbedingt an dem Gefängnis vorbei gefahren werden, in dem Rudolf Hess seinerzeit saß. Im Januar 1956 hat mir der Verkauf von zwei Geräten dann meine erste Amerikareise gebracht. Für drei Monate.“
- Begegnungen im In- und Ausland  
„Es war natürlich kolossal wichtig, dass man zu den Leuten schnell gute menschliche Kontakte bekam. Das ist wohl eine Eigenschaft, die ich ganz gut habe. Wir mussten von vornherein – die haben manchmal kein Wort Deutsch gesprochen – entweder Englisch oder Französisch sprechen. Das waren die Hauptsprachen. Oder bei denen, die nun keine der Sprachen konnten, ging es mit Zeichensprache.“

- Bedingungen bei der Einweisung von Gerätebenutzern im In- und Ausland  
 „Na ja, ich habe natürlich viele Leute ausgebildet. Das geht von der technischen Hilfskraft bis zum Ordinarius. Und dass dieser dann nun mal zufälligerweise Nobelpreisträger wird, ergibt sich dann nun mal aus der Situation. Na ja, und vor allen Dingen meistens in einer fremden Sprache. Und dann die komplizierten Bedienungsanleitungen. Leute, die Dinge entwickeln, drücken sich immer kompliziert aus. Wir mussten erst einmal für uns daraus ein „Kochbuch“ machen und dann das „Kochbuch“ in eine fremde Sprache übersetzen. Es hat mir nie jemand beigebracht, in Französisch oder in Englisch Vorträge zu halten. Ich habe mal an der Universität in Bologna ein einwöchiges Seminar in Englisch gegeben. Wenn ich mir das heute so vorstelle, sage ich ‚verrückt‘. Aber in der damaligen Zeit was das noch möglich. Wir waren alle noch nicht so weit. Das wurde alles dankbar akzeptiert. Heute wäre das nicht mehr so.“
- Erfahrungen als einzige Frau in der Leitungsebene  
 „Wir hatten oft Entwicklungsbesprechungen. Da kamen dann die Chefs aus Karlsruhe oder auch aus München. Es ging meist um die weitere Entwicklung, und Entwicklung ist teuer, da ging es natürlich um Geld. Ich war immer die einzige Frau unter diesen Männern. Und die einzige, die den Mund aufgemacht hat. Denn die Männer hatten, wenn sie vorher auch teilweise gemeckert hatten, Angst um ihre Karriere.“
- Handlungsprämisse zur Leitung eines Labors  
 „Also auf technischen Assistentenstellen im Labor arbeiten meist Frauen. Mit Frauen zusammen zu arbeiten ist schwierig. Sie müssen immer versuchen, diese auf gleicher Ebene zu halten, sobald sie selbst eine gewisse Überlegenheit haben. Es ist dagegen leicht mit Männern zusammen zu arbeiten. Allerdings müssen sie natürlich – das ist ein dummer Ausdruck – aber mindestens genauso tüchtig sein wie die

Männer, vielleicht noch einen Tick besser. In unserem Labor lief es außerordentlich günstig, das hat sich so ergeben. Eine technische Assistentin war gut im Präparieren, eine im Mikroskopieren, eine war gut in der Dunkelkammerarbeit, eine hatte einen guten Kontakt zu Kunden usw.“

Nachdem die Firma Siemens 1980 im Zuge der weiteren technischen Entwicklung und veränderten innerbetrieblichen Schwerpunktsetzungen das Arbeitsgebiet der Elektronenmikroskopie aufgibt, wird Cilly Weichan 1981 nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit betriebsbedingt gekündigt. Mit 59 Jahren ist sie so „nicht ganz unzufrieden“ in den Ruhestand getreten. Im Rückblick auf ihre Berufstätigkeit zieht Cilly Weichan eine positive Bilanz „Also ich kann sagen, viele, viele Jahrzehnte – ist zwar ein blöder Ausdruck – war mein Beruf mein Hobby. Insgesamt würde ich sagen, ich habe Glück gehabt. Vieles, was ich gemacht habe, war learning by doing. Die Aufgaben wurden an mich herangetragen. Und auf die Idee, dass ich zu manchen Dingen sagen könnte, ja das hat mir noch keiner gezeigt, bin ich nicht gekommen. Deshalb habe ich immer sehr frühzeitig den jungen Studentinnen beigebracht – ich hatte ja auch Studentinnen – seht zu, dass ihr nicht so sehr an das Gebiet gebunden seit. Weiter lernen, lernen. Auch, wenn ihr mal versetzt werdet, nicht sagen, Gott, meine Freunde sitzen in Berlin, ich lasse mich nicht versetzen. Man muss heute sehr flexibel sein.“

Cilly Weichans Ruhestand wurde dann doch „ein gewisser Unruhestand“, wie sie sagt. Sie war es gewöhnt, sehr beschäftigt zu sein und ist es nach wie vor. So forcierte sie zum Beispiel die Umsetzung ihrer wissenschaftspolitischen Interessen und Aktivitäten, die bis dahin vor allem Teil ihres firmenbezogenen Engagements bzw. der Firmenpolitik waren.

An der TFH Berlin ist sie seit 1991 Mitglied des Kuratoriums mit dem Schwerpunkt Frauenförderung. Hierzu sagt sie: „Also ich habe meine



Aufgabe in dem Kuratorium so gesehen, dass ich versucht habe zu klären. An der Hochschule gab es in den ersten Jahren zum Thema Frauenförderung gewisse Dinge, die nicht so ganz erfreulich waren. Das ist überall so der Fall. Ich habe Projekte, wenn sie zur Diskussion standen, unterstützt. Zum Beispiel die Einführung der Schnupperkurse für Schülerinnen oder die Infotage für Studentinnen. Ich habe einige Male an diesen Veranstaltungen teilgenommen.“

Mit Blick auf Maßnahmen zur Frauenförderung und ihre eigenen Berufserfahrungen stellte sich für Cilly Weichan die Frage, „was ist nun der Vorteil von Frauen“ und sie kam zu der Antwort, „Frauen sind zuverlässig, übernehmen gern Verantwortung für ein Teilgebiet, während Männer meistens auf das große Ganze aus sind“. Resümierend sagt sie, dass dies allein aber nicht ausreicht, um im Beruf erfolgreich zu sein. Andere Aspekte müssten hinzu kommen:

- „Frauen müssen über ein gewisses Selbstbewusstsein verfügen, dies muss erlernt werden. Denn man muss immer damit rechnen, dass Gespräche von Vorgesetzten nicht so ernst genommen werden. Das habe ich selbst erlebt.
- Frauen müssen lernfähig sein und Hilfen annehmen. Also das ist ein Fehler von Frauen, dass sie ungern Hilfe annehmen. Sie sagen eher, ich kann das schon.
- Dann darf man nicht so extrem karrieresüchtig sein. Das ist etwas, was die Männer besonders machen. Ich habe mich eigentlich nicht besonders für die Berufskarriere interessiert.
- Man muss kämpfen, um eigene Vorstellungen durchzusetzen und nicht den Anspruch haben geliebt zu werden.
- Trotzdem muss man kommunikationsfähig sein. Ich habe mal einen fürchterlichen Kampf mit jemandem bei Siemens gehabt. Aber privat haben wir uns immer gut vertragen. Also, man muss Privat- und Dienstleben völlig im Kopf trennen.

- Sie müssen sich als Frau auch in diesem technischen Leben eine gewisse Weiblichkeit erhalten. Sie dürfen nicht, wie man heute sagt, der beste Mann unter den Männern sein. Ich meine schon, sie müssen hart arbeiten ohne Rücksichtnahme. Aber sie dürfen eine gewisse weibliche Komponente nicht verlieren. Sonst ecken sie nämlich irgendwann mal an.
- Man muss verstehen sich selbst zu verkaufen, auf der Basis guter menschlicher Kontakte. Darf für sich selber keine Rücksicht nehmen – weder auf die Zeit noch auf den Einsatz.
- Frauen müssen nicht nur Chancen erkennen, sondern sie auch wahrnehmen.“

Besonders wichtig ist für Cilly Weichan aber, dass Frauen Selbstsicherheit trainieren, sie sich nicht sofort entmutigen lassen, wenn sie abgewiesen werden. Denn die Erfahrung hat sie gelehrt: „Wenn Sie ein Mal abgewiesen werden, dann gehen Sie ein zweites Mal hin, dann ein drittes Mal, und beim vierten Mal gibt man Ihnen die Chance.“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

BURGHILDE WIENEKE-TOUTAOU



erhielt als promovierte Maschinenbauingenieurin 1990 den Ruf auf eine Professur an der TFH Berlin. Bis 1995 war sie im Fachbereich 9 Maschinenbau<sup>1</sup> zuständig für den Bereich Industrial Engineering und übernahm danach im neuen Fachbereich VIII Maschinenbau, Verfahrens- und Umwelttechnik den Bereich Fertigungsverfahren, Werkzeugmaschinen und innerbetriebliche Logistik.

Im Wintersemester 1998/99 lehrte sie als Gastprofessorin an der Keimyung-Universität, Daegu, Südkorea

2003 wurde sie zur Vizepräsidentin für Studium und Lehre der TFH Berlin gewählt und ist seitdem im Präsidium verantwortlich für den Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin.

<sup>1</sup> Zum Sommersemester 1998 wurden die Fachbereiche an der TFH Berlin neu strukturiert. Der ehemalige Fachbereich 9, Maschinenbau, wurde integriert in den neuen Fachbereich VIII,

#### Persönliche Daten

Geboren am 13. November 1958 in Dülmen/Westfalen.

Familienstand: verheiratet, drei Kinder

#### Schul- und Hochschulabschlüsse

1976 Abitur

1982 Diplom-Hauptprüfung Fertigungstechnik,

1987 Promotion an der Technischen Universität Berlin,  
Thema: „Rechnerunterstütztes Planungssystem zur Auslegung von Fertigungsanlagen“

#### Arbeitsschwerpunkt zur Zeit

Implementierung des Bologna-Prozesses an der TFH

#### Nebenberufliches

- Im VDI (Verein Deutscher Ingenieure) Vorsitzende des Bereichs „Frauen im Ingenieurberuf“ (fib) und Leiterin des Berliner Arbeitskreises „Frauen im Ingenieurberuf“
- Seit 1999 Dozentin für Projektmanagement im Fernstudieninstitut der TFH Berlin

#### Persönliche Interessengebiete

- Auf- und Ausbau von (internationalen) Frauennetzwerken
- Internationale Arbeits- und Lebenserfahrungen sammeln und anderen zur Verfügung stellen

*„Mich fasziniert alles, was mit Rechnern zusammenhängt“*

Burghilde Wieneke-Toutaoui wächst als ältestes von fünf Kindern in Dülmen/Westfalen auf. Der Vater stirbt früh, die Mutter erzieht die Kinder zur Selbständigkeit. „Ich wollte einen Beruf mit Zukunftsperspektiven und gutem Einkommen.“ Sie entscheidet sich für ein Maschinenbaustudium an der Technischen Universität Berlin: „Dort verlor ich ein bisschen den Kontakt zu Frauen, da ich immer nur von Männern umgeben war. Es war aber kein Problem, eine Frau in einem ‚Männerstudium‘ zu sein.“ Nach dem Studium arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin und als Gruppenleiterin am Fraunhofer Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik Berlin (IPK, Leitung Prof. Dr. Günter Spur) im Bereich Fabrikenplanung.

1987 promoviert sie an der Technischen Universität Berlin über ein Simulationssystem für Fabrikenplanung.

1990 wird Burghilde Wieneke-Toutaoui im Alter von 31 Jahren als Professorin für Industrial Engineering an die Technische Fachhochschule (TFH), Fachbereich Maschinenbau, berufen. 2003 wird sie zur Vizepräsidentin für Studium und Lehre der TFH Berlin gewählt und ist seitdem im Präsidium verantwortlich für den Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin. Zu diesem Projektverbund gehören die vier Projekte Gender/Innovationsprofessuren, Hypatia Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Qualifizierung und Coaching sowie Mädchen und Technik.

Zu den hochschulpolitischen Zielen von Burghilde Wieneke-Toutaoui gehört die Umsetzung des Bologna-Prozesses an der TFH und die damit verbundene Erhöhung der Qualität der Lehre.

Im VDI – dem Verein Deutscher Ingenieure – ist sie Vorsitzende des Bereichs „Frauen im Ingenieurberuf (fib)“ und Leiterin des Berliner Arbeitskreises „Frauen im Ingenieurberuf“. In diesen Funktionen hat sie es sich zur Aufgabe gemacht

- Ingenieurinnen in Politik und Gesellschaft zu vertreten
- Mädchen Wege zur Technik zu ebnen und Schülerinnen zu ermutigen, den Ingenieurberuf zu ergreifen
- Verantwortungsbewusst die technische Entwicklung mit zu steuern
- eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer zu erreichen.

Sie ist Initiatorin zahlreicher Veranstaltungen zu diesen Themenbereichen wie des alle zwei Jahre durchgeführten fib-Kongresses des VDI.

Im VDI und auch an der TFH Berlin engagiert sie sich für die konkrete Ausformulierung von Maßnahmen und deren Umsetzung zur Chancengleichheit von Frauen in Naturwissenschaft und Technik. Sie baut Frauennetzwerke auf und pflegt den Kontakt zu Kolleginnen.

Burghilde Wieneke-Toutaoui ist verheiratet und hat drei Kinder. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zitiert sie eine Kollegin: „Wenn nicht einmal wir Ingenieurinnen, die wir täglich beruflich planen und optimieren, Familie und Beruf organisieren könnten, wer könnte es dann?“

Ihr Appell an junge Frauen lautet „Nur nicht entmutigen lassen!“

*Autorin: Ulla Ruschhaupt*

## LITERATURVERZEICHNIS

- Ackermann, Gerhard (Hrsg.) (1996): 25 Jahre Technische Fachhochschule Berlin 1971–1996. Festschrift zum Jubiläum der TFH Berlin. Berlin
- Altmiks, Peter (Hrsg.) (2000): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim
- Batisweiler, Claudia; Lembeck, Elisabeth; Jansen, Mechthild (Hrsg.) (2001): Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen
- Buber, Martin (1979): Ich und Du. In: Das Dialogische Prinzip. 4. Auflage. Heidelberg
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002): Mehr Frauen an die Spitze! Gender Mainstreaming in Forschungseinrichtungen. Bonn
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002): Gender Mainstreaming. Was ist das? Berlin
- Curie, Eve (1952) Madame Curie. Frankfurt/Main, Hamburg
- Deutscher Akademikerinnen Bund e.V. (Hrsg.) (2001): Biographien von Naturwissenschaftlerinnen des Deutschen Akademikerinnen Bundes e.V. Eine Interviewreihe der DAB-Arbeitsgruppe Frauen in Naturwissenschaft und Technik als Festschrift des DAB zum 75-jährigen Jubiläum. Lübeck
- Dombrowski, Eva-Maria; Erlemann, Christiane; Gross, Monika; Herzog, Elfriede, Ripke, Marita; Ruschhaupt, Ulla; Wüst, Heidemarie (2004): Der Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin (PCF). In: Forschung für die Praxis: Forschungsbericht der TFH Berlin 2003/2004. Berlin, S. 84–89
- Edding, Cornelia (2000): Agentin des Wandels: der Kampf um Veränderung im Unternehmen. München
- Erlemann, Christiane (2003): Ich trauer meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Warum Ingenieurinnen den Beruf wechseln – eine qualitativempirische Studie. Bielefeld
- Erler, Gisela Anna (1985): Frauenzimmer. Für eine Politik des Unterschieds. Berlin
- Frauenbeauftragte der Berliner Universitäten Heidi Degethoff de Campos (Technische Universität Berlin), Sigrid Haase (Universität der Künste Berlin), Mechthild Koreuber (Freie Universität Berlin), Marianne Kriszio (Humboldt-Universität zu Berlin) (Hrsg.) (2002): Zielvereinbarungen als Instrument erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Ein Handbuch. Berlin
- FrauenFörderKommission der TFH (Hrsg.) (2001): Das Hypatia-Programm der TFH zur Förderung der weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses – Forschungsvielfalt. Berlin

- FrauenFörderKommission der TFH (Hrsg.) (2004): 10 Jahre Hypatia Programm. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Technischen Fachhochschule Berlin. Evaluation von 1994 bis 2003. Berlin
- Gebhardt-Benischke, Margot (2004): Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Rechtsentwicklung im Hochschulbereich. Vom Machtverhältnis zum Rechtsverhältnis und Verfahren. In: Koreuber, Mechthild und Mager, Ute (Hrsg.) (2004): Recht und Geschlecht. Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz. Baden-Baden, S. 137–151
- Gilbreth, Frank B. jr. und Gilbreth Carey, Ernestine (1994): Im Dutzend billiger. 2. Auflage. Hameln
- Grelon André und Stück, Heiner (Hrsg.) (1994): Ingenieure in Frankreich, 1747–1990. Frankfurt, New York
- Harding, Sandra (1999): Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. 3. Auflage. Hamburg
- Hausen, Karin (1986): Warum Männer Frauen zur Wissenschaft nicht zulassen wollten. In: Hausen, Karin und Nowotny, Helga (Hrsg.) (1986): Wie männlich ist die Wissenschaft?. Frankfurt/Main, S. 31–40
- Hartmann, Corina und Sanner, Ute (Hrsg.) (1997): Ingenieurinnen: Ein unverzichtbares Potential für die Gesellschaft. Berlin
- Hypatia Projekt: Dombrowski, Eva-Maria und Ruschhaupt, Ulla (Hrsg.) (2004): 10 Jahre Hypatia Programm. Vorträge der Festveranstaltung vom 27. November 2003 in der TFH Berlin. Berlin
- Janshen, Doris und Rudolph, Hedwig et al. (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin, New York
- Kamasch, Gudrun (Hrsg.) (1990): Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation Hochschultag 1989. Berlin
- Kamasch, Gudrun (1996): Frauen bewegen Schalthebel – Empowerment of Women in Science and Technology for the Future. In: Referate der Internationalen Fachkonferenz „Engagement von Frauen im technischen Bereich“. Band 1. Leipzig, S. 62–75
- Kamasch, Gudrun (Hrsg.) (1998): Frauen an der TFH Berlin – Aktivitäten von 1986–1992. Von den Anfängen bis zur Schaffung des „Frauenrates“ und der hauptamtlichen „Frauenbeauftragten“. Eine Dokumentation. Berlin
- Kehm, Barbara M. und Pasternak, Peer (2001): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Fallstudien des Wandels. Weinheim
- Kerner, Charlotte (1986): Lise, Atomphysikerin. Die Lebensgeschichte der Lise Meitner. Weinheim und Basel.

- Kirsch-Auwärter, Edit (2002): Strukturelle Chancengleichheit in Zeiten der Hochschulreform: Visionen – Transformationen – Funktionen. In: Lischetti, Barbara und Michel, Christine (Hrsg.) (2002): Vom Störfall zur Schlüsselfunktion? Fazit und Ausblick nach 10 Jahren universitärer Gleichstellungspolitik. Bern/Wettingen
- Krohn, Wolfgang (Hrsg.) (1999): Bacon, Francis: Neues Organon. Teilband I und II. 2. Auflage. Hamburg
- Kühne, Alfred (Hrsg.) (1923): Handbuch für das Berufs- und Fachschulwesen. Leipzig
- von Leitner, Gerit (1993): Der Fall Clara Immerwahr. Leben für eine humane Wissenschaft. München
- Lohschelder, Britta (1994): Die Knäbin mit dem Dokortitel – Akademikerinnen in der Weimarer Republik. Pfaffenweiler
- Löther, Andrea (Hrsg.) (2003): Europäisierung der Gleichstellung, Bologna-Prozess, Hochschulstrukturen, Forschungspolitik. Dokumentation der 15. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland. Bonn
- Lundgreen, Peter (1994): Die Ausbildung von Ingenieuren an Fachschulen und Hochschulen in Deutschland 1770–1990. In: Lundgreen, Peter und Grelon, André (Hrsg.): Ingenieure in Deutschland 1770–1990. Frankfurt, New York, S. 13–78
- Lundgreen, Peter und Grelon, André (Hrsg.) (1994): Ingenieure in Deutschland 1770–1990. Frankfurt, New York
- Matschoß, Conrad (1954): Große Ingenieure. Lebensbeschreibungen aus der Geschichte der Technik. München
- Mies, Maria (1984): Die Debatte um die „Methodischen Postulate zur Frauenforschung“. Frankfurt/Main
- MitarbeiterInnen der Max-Planck-Gesellschaft (1986): „... im Frieden der Menschheit, im Kriege dem Vaterlande ...“ 75 Jahre Fritz-Haber-Institut der Max-Planck-Gesellschaft. Bemerkungen zur Geschichte und Gegenwart. Berlin
- Müller-Wichmann, Christiane (1993): Zur Lage der Frauen an der TFH und FHTW i. Gr. 1. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 1992 bis 1993. Berlin
- Netzwerk Gender Training (Hrsg.) (2004): Geschlechterverhältnisse bewegen, Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus
- Vgl.: Pasternak, Peer (2004): Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente. HoF- Arbeitsbericht 5/04, Wittenberg

- Pokorny-Koethe, Rita (2003): Die Rationalisierungsexpertin und Gilbreth-Schülerin Irene Witte (1894–1974). Dissertation an der Fakultät I, Geisteswissenschaften der Technischen Universität Berlin. Berlin
- Poser, Hans (1999): Technik und Verantwortung als gesellschaftliche Fragestellung. In: Kammasch, Gudrun; Gross, Monika u. a. (Hrsg.) (1999): Perspektiven im zusammenwachsenden Europa. Alsheim/Bergstraße, S. 21–32
- Roloff, Christine (Hrsg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld
- Roloff, Christine und Selent, Petra (Hrsg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Wissenschaftliche Reihe, Band 149. Bielefeld
- Ruschhaupt, Ulla und Reinsch, Heide (2003): Die ersten Jahre nach der Wiedereröffnung der Universität 1946–1951. In: Ausstellungsgruppe an der Humboldt-Universität zu Berlin und Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (Hrsg.) (2003): Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit. Frauen an der Universität Unter den Linden. Berlin, S. 151–171
- Sodan, Günter (Hrsg.) (1988): Die Technische Fachhochschule Berlin im Spektrum Berliner Bildungsgeschichte. Technische Fachhochschule Berlin. Berlin
- Sokal, Alan und Bricmont, Jean (1999): Eleganter Unsinn. Wie die Denker der Postmoderne die Wissenschaften missbrauchen. München
- Vogt, Annette und Walther, Peter Th. (2003): Mehrere Aufsätze „NS-Zeit“. In: Ausstellungsgruppe an der Humboldt-Universität zu Berlin und Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (Hrsg.) (2003): Von der Ausnahme zur Alltäglichkeit. Frauen an der Universität Unter den Linden. Berlin, S. 107–141
- Wefeld, Hans Joachim (1988): Ingenieure aus Berlin. 300 Jahre technisches Schulwesen. Berlin
- Wüst, Heidemarie (2003): Von der Frauenförderung zur Förderung der Chancengleichheit. 4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der TFH Berlin 2000 bis 2002. Berlin
- Wüst, Heidemarie (Hrsg.) (2003): Gender konkret! Chancengleichheit von Frauen an Fachhochschulen. Dokumentation Fachtagung der BuKoF-Kommission „Frauenförderung und Frauenforschung an Fachhochschulen“. Stralsund
- Zachmann, Karin (2002): Technik, Geschlecht und Kalter Krieg. Zur Bildungs- und Berufsgeschichte der Ingenieure und Ingenieurinnen in der DDR. Darmstadt
- Zachmann, Karin (2003): Haben Frauen weniger Sehnsucht nach dem Perpetuum Mobile? Männerkultur und Frauenstudium an der Technischen Universität Dresden (1873–1974). In: Hänseroth, Thomas (Hrsg.): Vom Polytechnikum zur Technischen Universität – 175 Jahre TU Dresden. Dresden

## BILDNACHWEIS

- Prof. Dr.-Ing. Reinhard Thümer: Pressestelle der TFH Berlin  
Dipl.-Ing., Dipl. Soz. Arb. (FH) Heidemarie Wüst: Privat  
Dipl.-Ing. Karin Asmus: Privat  
Prof. Dr. Barbara Buschmann: Privat  
Prof. Gudrun Görlitz: Pressestelle der TFH Berlin  
Prof. Dr. Monika Gross: Privat  
Prof. Dr.-Ing. Elfriede Herzog: Privat  
Dipl.-Soz. Reingard Jundt: Privat  
Prof. Dr. Gudrun Kammasch: Sylvia Erhardt  
Prof. Dr. Roza Maria Kamp: Privat  
Dipl.-Ing. Cora Koch: Privat  
Prof. Dr. rer. nat. Ingeborg Meising: Privat  
Prof. Dr. phil. Ursula Meißner: Fachbereich I der TFH Berlin  
Prof. Christiane Mirow: Privat  
Monika Monden: Sylvia Ehrhardt  
Dozentin (LKbA) Dipl.-Ing.: Sylvia Ehrhardt  
Prof. Dr. rer. nat. Ursula Ripke: Privat  
Dipl.-Ing. Sabine Roesner: Privat  
Susanne Scherf: Sylvia Ehrhardt  
Dipl.-Ing. Claudia Schneeweiss: Privat  
Renate Sittka: Privat  
Dipl.-Augenoptikerin/Optometristin Veronika Vranko: Privat  
Prof. Dr. Debora Weber-Wulff: Privat  
Dr. Cilly Weichan: Privat  
Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui: Pressestelle  
Sylvia Ehrhardt, M.A.: Pressestelle  
Dipl.-Soz. Ulla Ruschhaupt: Privat

## HERAUSGEBERINNEN



SYLVIA EHRHARDT, M.A. ist seit 2003 Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten an der TFH Berlin und arbeitet eng mit dem Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin zusammen. Seit Frühjahr 2004 ist sie ebenfalls für den Aufbau und die Weiterentwicklung des Alumni-Programms der Hochschule verantwortlich. Nach einem Lektoratsvolontariat in einem wissenschaftlichen Verlag absolvierte sie zunächst ein Praktikum in der Pressestelle der TFH Berlin. Sylvia Ehrhardt studierte an der Humboldt-Universität zu Berlin Alte Geschichte, Klassische Archäologie und Historische Erziehungswissenschaften mit dem Abschluss Magistra Artium.



DIPL.-SOZ. ULLA RUSCHHAUPT ist seit Mitte 2001 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Projekte „Hypatia Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“ und „Qualifizierung und Coaching von Frauen für Führungs- und Genderkompetenz“ des Projektverbundes Chancengleichheit für Frauen an der TFH Berlin. Sie hat an der Universität Bielefeld Soziologie mit den Schwerpunkten Wissenschaftssoziologie und Wissenschaftsgeschichte studiert. Ihre wissenschaftssoziologischen und wissenschaftsgeschichtlichen Untersuchungen konzentrieren sich auf Forschungsfragen zur Situation von Frauen an Hochschulen und in hochschulfreien Forschungseinrichtungen. Schwerpunkte ihrer wissenschafts- und gleichstellungspolitischen Arbeit sind die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf dem Weg in die Wissenschaft und die Gleichstellungspolitik auf betrieblicher Ebene.



DIPL.-ING., DIPL.-SOZ. ARB. (FH) HEIDEMARIE WÜST ist seit 2001 die zentrale Frauenbeauftragte der TFH Berlin. Gleichzeitig koordiniert sie den Projektverbund Chancengleichheit für Frauen an der TFH, leitet das Projekt „Qualifizierung und Coaching von Frauen für Führungs- und Genderkompetenz“ und lehrt im Fachbereich Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften das Wahlpflichtfach „Technik, Fortschritt und soziale Kompetenz“. Seit 2003 ist sie Sprecherin der Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen. Frau Wüst hat an der Bauhaus-Universität Weimar Baustoffverfahrenstechnik studiert und bis 1986 als Forschungs- und Entwicklungs-Ingenieurin in einem Industriekombinat in Magdeburg gearbeitet. 1990 hat sie ihr zweites Studium der Sozialarbeit abgeschlossen und arbeitete bis 1999 als Studienleiterin und Direktorin einer Erwachsenenbildungseinrichtung. Frau Wüst hat zwei erwachsene Kinder und lebt in Berlin.