

Frauenförderplan – Rahmenplan – der Fachhochschule Bielefeld in der Fassung vom 13.11.2014

Präambel

Ein wichtiges Ziel der Fachhochschule Bielefeld ist es, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken, Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu gewährleisten. Es sollen Bedingungen geschaffen werden, die allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule - unabhängig vom Geschlecht, vom Familienstand und anderen Faktoren - eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende Entfaltung und Entwicklung ermöglichen.

Zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern bedient sich die Fachhochschule Bielefeld verschiedener Instrumente: dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, dem Gleichstellungskonzept sowie den Frauenförderplänen der einzelnen Einheiten.

Der auf § 5a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) basierende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern schafft dazu einen hochschulweit gültigen Ordnungsrahmen. Rechte und Pflichten, die sich unmittelbar aus dem LGG NRW ergeben, sind darin nicht explizit aufgeführt. Im Gleichstellungskonzept sind bereichsübergreifende Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie entsprechende Anreize verankert. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben und Maßnahmen.

Die Umsetzung der Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Bielefeld ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere der Hochschulleitung und der Führungskräfte. Dies gilt analog für die Umsetzung der Frauenförderpläne in den einzelnen Einheiten und der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.

1 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

1.1 Der Senat der Fachhochschule Bielefeld wählt aus den Mitgliedern der Hochschule eine Gleichstellungsbeauftragte. Näheres regelt die Wahlordnung. Zur effektiven Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie mit angemessenen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten.

1.2 Zur gezielten Verankerung der Gleichstellung in den einzelnen Bereichen der Hochschule wählt der Senat für jeden Fachbereich und die Zentralen Einrichtungen sowie die Verwaltung stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Näheres regelt die Wahlordnung. Die Bereiche sind angehalten, die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in angemessenem Umfang für ihre Aufgaben freizustellen und gegebenenfalls mit finanziellen Mitteln auszustatten.

1.3 Die Gleichstellungsbeauftragte ist vorrangig für die bereichsübergreifenden Aufgaben zuständig. Sie kann sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren Stellvertreterinnen vertreten lassen. Die Stellvertreterinnen sind vorrangig für die Aufgaben in dem Bereich zuständig, für den sie bestellt sind. Sie können sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten oder einer anderen Stellvertreterin vertreten lassen. Die dazu notwendigen Informationen sind den Stellvertreterinnen jederzeit unaufgefordert zur Verfügung zu stellen.

1.4 Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten bestellt der Senat eine Gleichstellungskommission, die insbesondere die Erstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt. Näheres regelt die Wahlordnung. Um die Gleichstellung flächendeckend zu realisieren, können sich andere Gremien und Kommissionen von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission beraten lassen.

1.5 Aufgrund der in verschiedenen Bereichen und Statusgruppen existierenden Unterrepräsentanz von Frauen ist die gesetzliche Vorgabe einer paritätischen Repräsentanz beider Geschlechter in Gremien und Kommissionen oft nur schwer zu verwirklichen. Damit diese nicht zu einer Überlastung von Frauen führt bzw. Frauen überhaupt für eine Mitarbeit in der Selbstverwaltung gewonnen werden können, hat die Hochschule ein geeignetes Anreiz-Beitragssystem zu entwickeln, welches zu einer Entlastung führt.

1.6 Erfolgreiche Frauenförderung lässt sich nur betreiben, wenn alle Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Bielefeld dafür sensibilisiert sind. Deshalb sind die mit gleichstellungsrelevanten Themen befassten Institutionen in Kooperation mit allen Bereichen aufgefordert, aktiv Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, um Mitgliedern und Angehörigen, insbesondere neuen Beschäftigten und Studierenden, einen Überblick über Ziele und Erreichtes zu geben. Frauenförderung und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind durch Erstellung differenzierter Informationsmaterialien und Einbindung in das gesamte Berichtswesen, in Einführungsveranstaltungen, Beratung etc. bekannt zu machen.

2 Verwendung einer gendergerechten Sprache

2.1 Die Fachhochschule Bielefeld strebt die Gleichstellung der Geschlechter auch in sprachlicher Hinsicht an, indem sie geschlechtergerechte Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen in ihrem mündlichen Ausdruck, ihrem Schriftverkehr und ihren Publikationen vorsieht.

2.2 Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind daher aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und ihre eigene Schreibweise kontinuierlich auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu überprüfen.

2.3 Grundregeln für geschlechtersensible Formulierungen sind folgende:

- Kongruenz: Weibliche Personen werden in der weiblichen Form genannt, z. B. anstatt „Sie ist Ingenieur ...“ wird formuliert „Sie ist Ingenieurin ...“.
- Paarformulierung/Neutralisierung: Anstatt „Für Studenten ist der Eintritt frei“ wird „Für Studentinnen und Studenten“ oder „Für Studierende ist der Eintritt frei“ verwendet.
- Vermeidung von sexistischen bzw. abwertenden Ausdrücken, z. B. anstatt „Hausmädchen“ heißt es „Hausangestellte“.

2.4 Zur Unterstützung erstellt das Gleichstellungsbüro der Hochschule einen Leitfaden, der hochschulweit zugänglich gemacht wird. Dieser enthält praktische Tipps, welche die Anwendung gendersensibler Sprache erleichtern.

3 Förderung des Frauenanteils bei Professuren

3.1 Bei allen Berufungsverfahren legen die ausschreibenden Fachbereiche ihre Frauenförderpläne mit den entsprechenden Ziel- und Zeitvorgaben zugrunde.

3.2 Flankierend zu den in der Berufsordnung der Fachhochschule Bielefeld fixierten Maßnahmen wird bei der Besetzung von Professuren eine aktive Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen vorgenommen. Vor allem in Fächern, in denen nur wenige bzw. keine Bewerbungen von Frauen zu erwarten sind, sollen Kandidatinnen unter Nutzung wissenschaftlicher und/oder berufsspezifischer Netzwerke und Expertinnendatenbanken gezielt gesucht und aufgefordert werden, sich zu bewerben.

3.3 Bei der Ausschreibung von Professuren muss in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind, darauf geachtet werden, dass die Aufgabenschreibung nicht von vorne herein Wissenschaftlerinnen ausschließt.

3.4 Vor der Ausschreibung von Professuren soll geprüft werden, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann und soll.

3.5 Verantwortlich für die Umsetzung der Absätze 1-4 sind Dekaninnen/Dekane, Fachbereichsräte und Berufungskommissionen.

3.6 Der Gleichstellungsbeauftragten werden vertraulich jährlich von der Hochschulleitung Informationen über die Verwirklichung der Gleichstellung bei der Vergütung zur Verfügung gestellt. Bei Professuren handelt es sich im Einzelnen um die Besetzung der Professur (männlich/weiblich), der Höhe ihrer Grundvergütung und der leistungsbezogenen Vergütung.

4 Förderung von wissenschaftlichen sowie nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Auszubildenden

4.1 Bei allen Einstellungsverfahren für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Auszubildende legen die ausschreibenden Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung ihre Frauenförderpläne mit den entsprechenden Ziel- und Zeitvorgaben zugrunde.

4.2 Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, bemüht sich die Hochschule, diese um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für die Betreuung von Pflegebedürftigen zu verlängern, sofern das geltende Recht dies zulässt.

4.3 Bei Stellenausschreibungen mit Promotionsmöglichkeit bemühen sich die ausschreibenden Fachbereiche, diese mindestens entsprechend dem prozentualen Anteil der Absolventinnen der vorherigen Qualifikationsstufe an Frauen zu vergeben.

4.4 Ist bei Stellenausschreibungen ein Mangel an Bewerberinnen abzusehen, hat die ausschreibende Institution gezielt nach geeigneten Bewerberinnen unter Nutzung wissenschaftlicher oder berufsspezifischer Netzwerke und Expertinnen-datenbanken zu suchen. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Leitungspositionen.

4.5 Im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung sieht die Hochschule verstärkt die Übernahme von Leitungsfunktionen durch Frauen vor. Diese sind daher frühzeitig und transparent über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezügliche Qualifizierungsmöglichkeiten zu informieren.

4.6 Die Hochschule überprüft in regelmäßigen Abständen, ob die übertragenen Aufgaben der mit Frauen besetzten Arbeitsplätze den aktuellen Stand der zu erledigenden Aufgaben widerspiegeln. Bei Auftreten von Diskrepanzen soll eine Aktualisierung mit dem Ziel einer diskriminierungsfreien Bewertung erfolgen.

5 Förderung von Studentinnen

5.1 Die Hochschule strebt die Realisierung einer nachhaltig geschlechtergerechten Studiensituation an. Die dazu notwendigen gleichstellungsorientierten Maßnahmen werden von den mit studentischen Angelegenheiten befassten Institutionen (z. B. Zentrale Studienberatung, Studierendensekretariat, Prüfungsämter) in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt und weiter entwickelt.

5.2 Die Fachbereiche sind aufgefordert, diese Maßnahmen zielgerichtet an ihre spezifische Situation anzupassen. Dies gilt insbesondere für Fachbereiche, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind.

Derartige Maßnahmen können beispielsweise sein:

- Verstärkte Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und beruflichen Gymnasien/Kollegs,
- Unterstützung von Projekten zur Studien- und Berufsorientierung von Schülerinnen,
- fächerübergreifende Orientierungsangebote,
- spezielle Tutorinnen- und Mentoringprogramme,
- Praxisprojekte mit festen Platzkontingenten für Studentinnen,
- Karriereberatung, Bewerbungstrainings und Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für Studium und Beruf,
- gendersensible Präsentation von Fachbereichen und Studiengängen in Form von Gestaltung der Homepages, Selbstdarstellungen der Fachbereiche, Informationsmaterialien über Studiengänge und Karrierechancen.

6 Fort- und Weiterbildung

6.1 Die Fort- und Weiterbildung ist für die Fachhochschule Bielefeld ein unverzichtbares Element der effektiven Personalentwicklung auf allen Ebenen. Speziell in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen bietet sie daher geeignete Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen an, die eine Weiterqualifikation ermöglichen bzw. qualifikationserhaltend wirken und somit die Aufstiegschancen erhöhen.

6.2 Beurlaubte Beschäftigte sind während der Beurlaubungszeit von der jeweiligen Institution über das aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebot zu informieren. Gegen Ende und direkt nach Auslaufen der Beurlaubung sind diese Beschäftigten bevorzugt zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zuzulassen.

6.3 Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Sie werden durch Terminplanung, Ortsnähe und Betreuungsmöglichkeiten so konzipiert, dass bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglichst keine zusätzlichen familiären Belastungen auftreten.

6.4 Bei der Aufstellung des Fort- und Weiterbildungsprogramms ist darauf zu achten, dass Gleichstellungsfragen überall dort behandelt werden, wo Frauen in besonderem Maße betroffen sind. Dazu gehören Seminare, die sich mit Personalführung und Kommunikationsstrukturen am Arbeitsplatz befassen und die dem Erwerb von Schlüsselkompetenzen sowie Berufsperspektiven dienen.

In Seminaren für Führungskräfte sind in diesem Kontext u. a. folgende Themen zu behandeln:

- Auf- und Ausbau von Genderkompetenz,
- Erkennen von Mechanismen der Diskriminierung,

- Maßnahmen zur Personalentwicklung, speziell der Frauenförderung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- Mobbing und Gegenstrategien.

6.5 Die Hochschule bietet darüber hinaus Veranstaltungen speziell für Frauen an, die sich z. B. mit Rhetorik und Kommunikation, Führungsverhalten und Karriereplanung, qualifizierenden Wiedereinstiegsmaßnahmen beschäftigen.

7 Gender als Element von Forschung und Lehre

7.1 Die Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fachbereichen ist ein wichtiges Anliegen der Fachhochschule Bielefeld. Diese sind daher aufgefordert, die Thematik nachhaltig zu integrieren, z. B. durch

- die (Teil-)Denomination von Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung,
- die Gewährleistung entsprechender Lehrangebote,
- die Aufnahme von Gendermodulen in das Studienangebot, die Berücksichtigung von Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in den Studien- und Prüfungsordnungen.

7.2 Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden von den Fachbereichen außerdem über die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen gefördert.

7.3 Das hochschuldidaktische Weiterbildungsangebot ist auf Angebote zur Vermittlung gendersensibler Lehr- und Lernmethoden für die Lehrenden zu prüfen und gegebenenfalls zu ergänzen bzw. weiter zu entwickeln.

7.4 Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien dürfen Frauen nicht benachteiligt werden. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität der Projekt- und Stipendienanträge diejenigen von Frauen bevorzugt. Die Hochschule stellt zugleich sicher, dass Frauen über Forschungsförder- und spezielle Stipendienprogramme hinreichend informiert werden.

8 Schutz vor sexueller Diskriminierung sowie Gewährleistung der Sicherheit

8.1 Alle Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Bielefeld, insbesondere diejenigen mit Ausbildungs-, Lehr- und Führungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuelle Belästigung und Gewalt sowie Mobbing gegenüber Frauen unterbleiben oder abgestellt werden.

8.2 Als sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing gelten beispielsweise

- sexistische und geschlechtsbezogene entwürdigende Bemerkungen und Handlungen,
- unerwünschte körperliche Annäherung,
- mündliche oder schriftliche Äußerungen, welche die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen, deren Einstellung gefährden oder das Arbeits- und Lernklima verschlechtern.

8.3 Die Hochschule wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt aus Datennetzwerken soweit wie möglich heraus gefiltert werden.

8.4 Die Hochschule entwickelt geeignete Maßnahmen zur Sensibilisierung für sexuelle Belästigung. Es werden regelmäßig Workshops durchgeführt und Weiterbildungsangebote, insbesondere für Lehrende und Führungskräfte, gemacht.

8.5 Für die Sicherheit von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule werden Gebäude und Anlagen auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen untersucht. Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten sowie -zeiten ist stets der Aspekt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu zählen u. a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.

9 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

9.1 Die Fachhochschule Bielefeld versteht sich als familiengerechte Hochschule für alle Mitglieder und Angehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf soll ausdrücklich Frauen wie Männern ermöglicht werden, um diese Problematik nicht einseitig Frauen anzulasten und Benachteiligungen durch familiäre Verpflichtungen wie Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen abzubauen.

9.2 Biographische Aspekte wie Mutterschutzfristen, Elternzeiten und Teilzeitbeschäftigungen oder andere familiäre Belastungen sowie deren Konsequenzen (geringere Berufserfahrung, verspätete Abschlüsse) sind bei Einstellungs- und Beförderungsverfahren im Hinblick auf die Qualifikation für die Gesamtbeurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nachteilig zu bewerten.

9.3 Biographische Aspekte wie Mutterschutzfristen, Elternzeiten und Teilzeitbeschäftigungen oder andere familiäre Belastungen sowie deren Konsequenzen (z. B. geringere Anzahl der Publikationen, weniger Drittmittelinwerbungen, geringere Lehr- und Berufserfahrung, verspätete Abschlüsse) sind bei Beförderungsverfahren im Hinblick auf die Qualifikation für die Gesamtbeurteilung

von Bewerberinnen und Bewerbern von einer Berufungskommission nicht nachteilig zu bewerten.

9.4 Damit die Bedingungen für eine erfolgreiche wissenschaftliche und berufliche Laufbahn für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen weiter verbessert werden, sind sämtliche bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten auszuschöpfen. Dazu zählt vor allem die Teilzeitarbeit für Frauen und Männer in allen Aufgabengebieten und unabhängig von ihrer Position.

9.5 Als Alternative zur bestehenden Form der Arbeitszeitgestaltung strebt die Hochschule in einem bestimmten Rahmen künftig die alternierende Telearbeit an, d. h. die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit zuhause abzuleisten. Über positive Beispiele wird in der Hochschulöffentlichkeit aktiv berichtet.

9.6 Um flexibler auf die Bedürfnisse von Studierenden mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen eingehen zu können, sind ergänzend zum bestehenden Studienangebot weitere berufsbegleitende und/oder Teilzeitstudiengänge einzurichten. Bei Vollzeitstudiengängen prüfen die Fachbereiche Vereinbarkeitskonzepte, welche die Problematik der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen berücksichtigen (z. B. Sonderregelungen bei Seminaren, Praktika und Prüfungen).

9.7 Die Hochschule setzt sich außerdem weiter für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kita-Plätzen für Studierende und Beschäftigte aller Standorte ein und unterstützt darüber hinaus Eltern, die eine Betreuung ihrer Kinder selbst organisieren möchten.

10 Erstellung sowie Fortschreibung von Frauenförderplänen und Berichterstattung

10.1 Die Fachbereiche, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung der Fachhochschule Bielefeld erarbeiten alle drei Jahre für ihre jeweiligen Einheiten differenzierte Frauenförderpläne, die sich am Rahmenplan orientieren.

10.2 Die Frauenförderpläne berücksichtigen alle Beschäftigtengruppen, die Pläne der Fachbereiche auch die Förderung von Studentinnen. Sie enthalten konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Berufungen bzw. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei Studierenden, um die Frauenanteile zu halten bzw. zu erhöhen.

10.3 Verantwortlich für die Erstellung des jeweiligen Frauenförderplans ist die Dekanin/der Dekan eines Fachbereichs, die Leiterin/der Leiter einer Zentralen Einrichtung sowie die Kanzlerin/der Kanzler für die Verwaltung. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragte sind zu beteiligen.

10.4 Über den Rahmenplan beschließt der Senat, über die Förderpläne der Fach-

bereiche der Fachbereichsrat, über die Förderpläne der Verwaltung die Kanzlerin/der Kanzler, über die Förderpläne der Zentralen Einrichtungen die Leiterin/der Leiter. Die Mitwirkung der Personalräte nach den Bestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NRW) bleibt davon unberührt.

10.5 Vor Verabschiedung sind die Frauenförderpläne der Gleichstellungskommission zur Beratung und Stellungnahme vorzulegen. Diese hat außerdem das Recht, die Umsetzung der Frauenförderpläne in den Bereichen aktiv zu begleiten und gegebenenfalls Maßnahmen zu ihrer Umsetzung anzuregen.

10.6 Zum Ende der dreijährigen Laufzeit legen die Fachbereiche, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung Berichte vor, in denen Effektivität, Erfolge und Misserfolge in der Umsetzung der jeweils geltenden Frauenförderpläne explizit dargestellt und bewertet werden. Die Hochschulleitung ist für die Veröffentlichung dieser Berichte verantwortlich.

10.7 Gleichzeitig erfolgt die Fortschreibung der Pläne für die kommenden drei Jahre, indem konkrete Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen für diesen Zeitraum in Anlehnung an den Rahmenplan beschrieben und festgelegt werden.

11 Schlussbestimmungen

Der vorliegende Rahmenplan wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Fachhochschule Bielefeld veröffentlicht. Er tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft und löst gleichzeitig den Rahmenplan vom 07.06.2001 in der Fassung vom 07.10.2004 ab. Bei Bedarf bzw. im Abstand von drei Jahren soll er überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Bielefeld am 13.11.2014.

Bielefeld, den 26.11.2014

Die Präsidentin der Fachhochschule Bielefeld

gez. Rennen-Allhoff

Prof. Dr. habil. Beate Rennen-Allhoff