

Einhundertfünfzig!

Jubiläumsschrift zu Frauen, Gleichstellung und Hochschule



GLEICHSTELLUNGSBÜRO

RWTHAACHEN
UNIVERSITY

20 Jahre Gleichstellungsbüro
30 Jahre UN-Frauenrechtskonvention
100 Jahre Internationaler Frauentag

Inhaltsverzeichnis

20 Jahre Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen	4
Work-Life-Balance	
Vom Eltern-Service Büro zum Familienservice	7
Die Angebote des Familienservice im Überblick	8
Familiengerechte Hochschule	11
Väterprojekt am Gleichstellungsbüro	12
Förderung der Gleichstellung	
Maßnahmen gegen die leaky pipeline	13
tasteMINT startet durch	16
Traue keiner Statistik	18
Gleichbehandlung/Antidiskriminierung	
Fairness - Gleichbehandlung - Wertschätzung	
Für eine Kultur des Hinsehens an der RWTH Aachen	21
Unser Team	
Das Team des Gleichstellungsbüros	24
Die Gleichstellungsbeauftragten stellen sich vor	26
Anerkennungsjahr im Gleichstellungsbüro	31
Ein Blick zurück	
Unsere Erste - Prof. Dr. Brigitte Gilles	33
Interview mit Marlies Diepelt	34
30 Jahre UN-Frauenrechtskonvention	37
100 Jahre Internationaler Frauentag	39
Impressum	43

Vorwort

Das Jahr 2011 ist für die Gleichstellung ein bedeutsames Jahr. Am 8. März fand der 100. Internationale Frauentag statt, die UN-Frauenrechtskonvention wurde 30 Jahre alt, und das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen begeht sein 20. Jubiläum.

Dieses dreifache Jubiläum ist uns Anlass zu feiern, aber natürlich auch zurückzublicken, Bilanz zu ziehen und einen Blick in die Zukunft zu werfen. Im April 2010 trat nach vielen Jahren ein neues Team von Gleichstellungsbeauftragten an, das sich aus der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. rer.nat. Doris Klee und ihren beiden Stellvertreterinnen Dr. med.vet. Christiane Herweg und Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez zusammensetzte und bis Oktober 2011 das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen leitete. In dieser Zeit konnte dank der Unterstützung des Teams vom Gleichstellungsbüro und des Familienservice und der vielen Kooperationspartnerinnen und -partnern innerhalb der Hochschule viel für Gleichstellung und Chancengleichheit angestoßen und erreicht werden. Dass die Gleichstellungsarbeit auch von der Hochschulleitung sehr ernst genommen wird, zeigt sich darin, dass die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros verbessert wurde und natürlich darin, dass Prof. Dr. Doris Klee inzwischen nicht mehr Gleichstellungsbeauftragte, sondern Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs ist.

Am 9. Dezember begehen wir das Jubiläum mit einer Veranstaltung, auf der wir uns dem nach wie vor brennenden Thema „Karriere und Familie – Traum oder Wirklichkeit?“ widmen werden. Wir freuen uns, dass wir die Schriftstellerin Bascha Mika, deren Buch „Die Feigheit der Frauen“ stark diskutiert wurde, und Prof. Dr. Birgit Ziegler, die eine Studie zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für berufstätige Mütter verfasst hat, gewinnen konnten. Darüber hinaus laden wir alle Interessierten und Gleichstellungsbewegten herzlich ein, sich in dieser Broschüre zu informieren, was sich in Sachen Work-Life-Balance, Familienfreundlichkeit, Gleichstellung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung im und um das Gleichstellungsbüro herum tut.

Allen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern in der Hochschule danken wir herzlich für die tolle Unterstützung und freuen uns auf die weitere produktive Zusammenarbeit.



Ulrike Brands-Proharam Gonzalez und Christiane Herweg
Das Team des Gleichstellungsbüros

20 Jahre Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen

Als Prof. Brigitte Gilles vor 20 Jahren zur ersten Frauenbeauftragten der RWTH Aachen gewählt wurde, waren die Schwerpunktthemen die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen, die Verbesserung der Kinderbetreuung zur Unterstützung berufstätiger Mütter und die Förderung von Frauen insbesondere in den MINT-Fächern. Diese Themen sind auch heute noch relevant, jedoch hat es Akzentverschiebungen gegeben. Nicht umsonst gibt es an nordrhein-westfälischen Hochschulen seit Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes keine Frauen-, sondern Gleichstellungsbeauftragte. Gesetzlich verankerte Ziele sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, der Abbau bestehender Benachteiligungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dies bildet den gesellschaftlichen Wandel ab, dem auch die Rollenbilder von Männern und Frauen sowie Familienstrukturen unterworfen sind.

An der als familiengerechte Hochschule zertifizierten RWTH Aachen stehen die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die bessere Versorgung mit Betreuungsplätzen für Kinder nach wie vor ganz oben auf der Agenda – doch diese Themen sind mittlerweile keine reinen Frauenthemen mehr. Auch beim Thema Berufs- und Studienwahl sollen nun junge Menschen beiderlei Geschlechts durch verschiedene Programme wie beispielsweise Girls' Day und Boys' Day ermutigt werden, ihre Perspektiven zu erweitern und Entscheidungen über den weiteren Werdegang losgelöst von traditionellen Rollenbildern zu treffen. Schließlich geht es darum, Frauen und Männern mehr Freiheit zu geben, ihr Leben und ihre Karriere nach eigenen Vorstellungen zu gestalten.

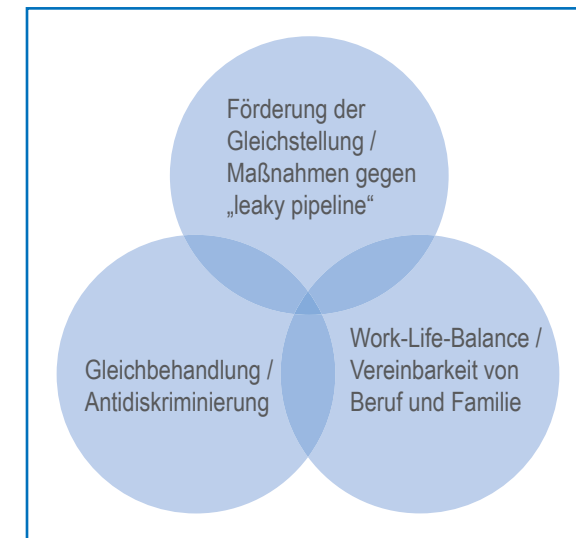
Im Vergleich zu Brigitte Gilles Zeiten hat sich noch etwas anderes grundlegend verändert:

Gleichstellungspolitik ist auf Bundes- wie auf Landesebene ein eigenständiges Politikfeld geworden. Gleichstellung ist heutzutage in das Qualitätsmanagement integriert (z.B. audit familiengerechte Hochschule), spielt bei der Forschungsförderung eine Rolle (siehe forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und Exzellenzinitiative) und ist Bestandteil diverser Steuerungsinstrumente (wie Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, leistungsorientierte Mittelvergabe). An der RWTH Aachen hat das Thema Gleichstellung in den letzten Jahren, insbesondere durch die Exzellenzinitiative gefördert, enorm an Bedeutung gewonnen: War zunächst jahrelang die Frauenbeauftragte allein, später verstärkt durch Fakultätsvertreterinnen und Gleichstellungskommission, für dieses Thema zuständig, so wurde mit

der Einrichtung der Rektoratsstabstelle IGaD (Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management) und drei Professuren für Gender Studies sowie mit der Besetzung des Prorektorats für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs zunächst mit Prof. Heather Hofmeister Ph.D. und aktuell mit Prof. Dr. Doris Klee die Bedeutung für die gesamte Hochschule manifest.

Das Gleichstellungsbüro hat heute hervorragende Rahmenbedingungen. Neben dem etablierten gut funktionierenden Netzwerk aus Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreterinnen in den Fakultäten besteht eine enge Kooperation mit der Gleichstellungskommission, dem IGaD, den Professuren für Gender Studies sowie dem Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft. Im Gleichstellungsbüro und beim Familienservice des Gleichstellungsbüros sind qualifizierte und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, die die Gleichstellungsbeauftragten bei allen Aktivitäten, Projekten und Angeboten zu den Schwerpunktthemen unterstützen.

Text: Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Arbeitsschwerpunkte des Gleichstellungsbüros

„Das Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) gratuliert dem Gleichstellungsbüro herzlich zum 20jährigen Bestehen und vor allem zu seinen Errungenschaften für die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern an der RWTH Aachen, die seit 1991 dank seines unermüdlichen Engagements erreicht wurden.

Seit der Gründung des IGaD im Rahmen der Exzellenzinitiative im November 2007, versteht sich das IGaD als verlässliche Partnerin innerhalb des „Gender and Diversity-Dreiecks“, das neben den Gleichstellungsbeauftragten und dem IGaD die Professuren mit Genderdenomination umfasst. Durch diese kooperative und konstruktive Struktur der Zusammenarbeit wurde an der RWTH Aachen eine effektive Grundlage geschaffen, Chancengleichheit herzustellen und Vielfalt zu ermöglichen. Gleichstellungspolitik wird damit als Querschnittsaufgabe in der gesamten Hochschule betrieben.

So konnte durch die enge Kooperation zwischen Integration Team und Gleichstellungsbüro manches gemeinsam angestoßen und vorangetrieben werden, wie z.B. eine familiengerechte Hochschulentwicklung oder die Ermutigung qualifizierter Frauen zur wissenschaftlichen Karriere.

Wir wünschen uns für die weitere Zusammenarbeit auch weiterhin konstruktive Diskussionen und viel Kraft, Mut und Ausdauer auf dem Weg hin zu einer chancengerechten Hochschule, an der Frauen und Männer, Menschen aus über 120 Nationen unterschiedlichster Herkunft, Kultur, Religion, Alter, Familienverantwortung und körperlicher Befähigung gleichberechtigt forschen, arbeiten und leben.“

Dr. Andrea Wolfram, IGaD

Vom Eltern-Service Büro zum Familienservice

„Kann ich mein Kind hier abgeben?“ Diese Frage hörten Anja Eckardt und Isolde Conradus nach der Eröffnung des Eltern-Service Büros im Mai 2002 häufiger. Doch zu ihren Aufgaben gehörte nur die Vermittlung von Kinderbetreuung, zunächst ausschließlich für Wissenschaftlerinnen der RWTH.

Schnell sprach sich an der Hochschule herum, dass es nun eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für ratsuchende Eltern gibt. Immer mehr Menschen aller Statusgruppen wollten die Leistungen des Eltern-Service Büros in Anspruch nehmen, und so durften nach kurzer Zeit auch Studierende, nichtwissenschaftlich Beschäftigte und MÄNNER beraten werden.



Kinder der Ferienfreizeit „Abenteuerspielplatz Uni“, Foto: GSB

Die RWTH Aachen gehörte in Deutschland zu den ersten Hochschulen, die diesen Service anboten. Diesem Beispiel folgend zogen andere Hochschulen in NRW nach und richteten ebenfalls Beratungsstellen für ihre Beschäftigten und/oder Studierenden ein. Im Jahr 2007 kam dann der große Durchbruch: Im Rahmen der Exzellenz-Initiative wurde „Familienfreundlichkeit“ Bewertungskriterium. Nun wurden neue Entwicklungen für das ESB möglich.

Das Angebot an Kinderbetreuung konnte weiter verbessert und ausgebaut werden. Hier war das Highlight natürlich die Eröffnung der hochschuleigenen Kindertagesstätte Königshügel, die anders als andere Kitas auch eine flexible Kurzzeitbetreuung anbietet, so dass Eltern auch in Notfällen unterstützt werden können oder ihnen Kinderbetreuung angeboten werden kann, wenn sie z.B. am späten Nachmittag an einem Seminar teilnehmen müssen.

Die Internationalisierung der Hochschule ist auch beim Familienservice spürbar. Eltern aus vielen verschiedenen Ländern fragen die Serviceleistungen an. Die Kolleginnen im Familienservice bieten daher Beratung bei Bedarf auch auf Englisch an. Neben dem Internationalen Familienfrühstück, das einmal pro Semester in Zusammenarbeit mit dem International Office organisiert wird und dem Deutschkurs für Partnerinnen internationaler Gastwissenschaftler, zu dem der Familienservice die Betreuung der multikulturellen Kindergruppe anbietet, wird auch eine Informationsveranstaltung auf Englisch für internationale Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie durchgeführt.

Text: Isolde Conradus und Christine Sabrowski

Die Angebote des Familienservice im Überblick

Service für hochschulangehörige Eltern

- Vertrauliche Beratung für Eltern und werdende Eltern z.B. zu Mutterschutz, Elternzeit, Elterngehalt
- Unterstützung bei der Suche nach individueller Betreuung für Kinder aller Altersstufen
- Eltern-Kind-Räume, z. Zt. an zwei Standorten (Templergraben 59 und Jägerstraße 17-19), in denen Eltern mit ihren Kindern verweilen können und wo neben Veranstaltungen der RWTH Aachen eine Kinderbetreuung durch geschulte Babysitter organisiert werden kann.

- Ferienfreizeit für Kinder von Hochschulangehörigen in allen Schulferien mit Ausnahme der Weihnachtsferien mit Sportprogrammen, Ausflügen und Kreativ-Workshops
- Veranstaltungen für Eltern und Kinder wie z.B. das Internationale Familienfrühstück

Kinderbetreuung

- Kindertagesstätte „Königshügel“ (Trägerschaft Studentenwerk Aachen)
- Tagespflegeplätze für Kinder von 0-3 Jahren in festen Gruppenräumen (Standorte: Johanniterstraße und Ahornstraße)
- Vermittlung von Babysittern sowie einer Betreuung in Notfällen
- Eltern-Kind-Gruppe
- Organisation von Kinderbetreuung während Veranstaltungen wie Symposien, Konferenzen und Tagungen der RWTH Aachen

Service der Koordinationsstelle Pflege

- Vertrauliche Beratung nach Terminvereinbarung
- Anlaufstelle zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Pflege
- Vermittlung von Informationen und Kontaktadressen
- Veranstaltungen rund um das Thema Pflege

Weitere Aktivitäten des Familienservice

- Mitwirkung am „audit familiengerechte Hochschule“
- Informationsveranstaltungen in Kooperation mit der Weiterbildung für das Personal der RWTH Aachen

„Das Gleichstellungsbüro setzt sich intensiv für die Förderung von Frauen und für die Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf ein. Durch die positive Auswirkung dieser Arbeit werden immer mehr Frauen und auch Frauen mit Kindern in den Instituten eingestellt. Schon in den Stellenausschreibungen der RWTH wird zum Ausdruck gebracht, dass man sich die Bewerbung von Frauen wünscht. Ich denke aber, dass die Institutsleiter noch Informationsbedarf zu den Angeboten für die Angestellten mit Kindern haben. Denn wären sie besser informiert, würden sie Vertrauen entwickeln und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern einstellen.“

Trotz dieses Fortschrittes gibt es immer noch Handlungsbedarf. Auf Studentinnen mit Kindern sollte mehr Rücksicht seitens der Fakultäten genommen werden, wie zum Beispiel bei der Verteilung von zulassungsbeschränkten Studienplätzen.

Was die Kinderbetreuung angeht, sollten mehr Tageseinrichtungen mit verlängerten Öffnungszeiten geöffnet werden. Mein besonderer Wunsch an den Familienservice wäre, dass neben dem Babysitterportal ein Tagesmutterportal erstellt wird. Denn ich finde es sehr gut, wenn mein Kind zusammen mit Kindern anderer Hochschulangehöriger aufwachsen kann.

Ich wünsche den Gleichstellungsbeauftragten für die kommenden Jahre viel Erfolg!“

Christelle Piantsoy Mbo'o
Doktorandin am Institut für Elektrische Maschinen
und Mutter eines Sohnes

Familiengerechte Hochschule

Führungskräfte können mit einer familiengerechten Personalführung ganz wesentlich zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie beitragen. Seit 2008 wird daher der Preis FAMOS für FAMILIE an Führungskräfte verliehen, die sich für dieses Ziel in besonderem Maße einsetzen. Im Rahmen des „audit familiengerechte Hochschule“ entwickelte das Gleichstellungsbüro zusammen mit dem IGaD einen Leitfaden für Führungskräfte an der Hochschule: „Goldene Regeln für eine familiengerechte Personalführung“. Die insgesamt 14 Regeln sind als Orientierung für Führungspersonal zu verstehen, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen will und muss, ein Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf zu finden. Hierzu zählen allgemeine Regeln wie eine gute Kommunikation, Chancengleichheit im Team, ein gutes Arbeitsklima und die Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen, aber auch direkt auf Mütter und Väter zugeschnittene Regeln, die beispielsweise Mutterschutz, Väterzeit und eine flexible Arbeitszeiteinteilung betreffen. Darüber hinaus sollten alle Hochschulangehörigen über die Angebote des Familienservice und des Gleichstellungsbüros informiert werden. Der Leitfaden stellt einen weiteren Schritt auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule dar.

Text: Jan Beiderwieden



Die Auszeichnung FAMOS für FAMILIE erhielt 2011 Univ.-Prof. Dr. Martina Ziefle /Communication Science, Human Computer Interaction Center HCIC. Foto: Martin Lux

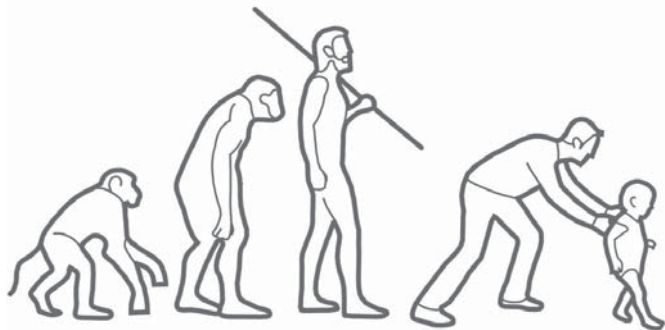
Väterprojekt am Gleichstellungsbüro

Väter im Abseits? Väter im Aufbruch oder im Blickpunkt? Vaterschaft im Wandel oder in Not? Schon ein erster Blick in die Fachliteratur belegt: Väter und Vaterschaft geraten zunehmend in den Fokus des gesellschaftlichen Interesses. Die Einbeziehung der Väter in Familien- und Erziehungsfragen scheint seit einigen Jahren stärker gewünscht als noch zuvor. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium werde auch für Väter zunehmend prekär, so heißt es, eine gesunde Work-Life-Balance scheitere für Männer oft an einem Mangel an familiärer Wärme und Erholung. Gibt es sie also tatsächlich: die neuen Väter? Fest steht jedenfalls, dass der Väterdiskurs vermeintlich neue Rollen und Bilder von Vaterschaft hervorgebracht hat, die stärker als etwa vor zehn Jahren eine aktive Einbindung von Vätern im Familienleben einfordern.

Das Projekt Väterarbeit an der RWTH Aachen, finanziert durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung, versucht dieser Entwicklung Rechnung zu tragen und will sie zugleich weiter unterstützen. Denn eine Auflösung starrer geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibungen birgt für beide Geschlechter Vorteile: Weder will jede Frau eigene Kinder haben und eine Familie gründen, noch jeder Mann auf familiäre Nähe und Wärme verzichten und umgekehrt. Indem väterliche Fürsorge jedoch stärker als zuvor sichtbar gemacht wird, kann dazu beigetragen werden sog. gender biases (Verzerrungseffekte auf der Grundlage von Geschlecht) abzubauen. Somit verstehen wir Väterarbeit auch als Instrument, mit dessen Hilfe eine Gleichstellung der Geschlechter – auf familiärer und beruflicher Ebene – gefördert werden kann.

Es gilt sie nur zu entdecken, die (neuen) Väter unserer Hochschule!

Text: Philipp Schaps



Quelle: Constantin Gillies: Wickelpedia. Alles, was man(n) übers Vater werden wissen muss. Ullstein Taschenbuch 2010

Maßnahmen gegen die „leaky pipeline“

Die RWTH Aachen ist im Bereich Gleichstellung sehr erfolgreich. Der im Februar 2011 erstellte Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bestätigt: „Ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt.“ Die ebenfalls in diesem Jahr verabschiedeten neuen Frauenförderpläne zeigen eine größtenteils sehr erfreuliche Entwicklung bei der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule auf.

Im Vorfeld waren die Frauenförderpläne neu konzipiert und vereinheitlicht worden, um die Vergleichbarkeit und Nachprüfbarkeit zu verbessern. Die Gleichstellungsbeauftragten hatten zudem mit den meisten Dekanaten persönliche Gespräche geführt, um Problemfelder zu identifizieren und das weitere strategische Vorgehen abzustimmen.

Seit dem Jahr 2007 hat die RWTH Aachen ihren Frauenanteil unter den Hochschullehrerinnen und -lehrern von 6% auf 13% im Jahr 2010 steigern können. Allerdings liegt der höchste Anstieg bei den W1-Professuren. Das im Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formulierte Ziel von einem Frauenanteil von 16% unter den Professuren bis 2013 ist erreichbar. Auch die in den Frauenförderplänen der Fakultäten genannten Zielzahlen führen zu diesem Gesamtergebnis. Um dies sicherzustellen, wurde ein Konzept zur verstärkten Förderung von Frauen in Berufungsverfahren in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat erarbeitet und im Rektorat und auf der Dekanerunde vorgestellt. Zudem werden die Zahlen nunmehr jährlich geprüft, um abweichenden Entwicklungen rechtzeitig gegensteuern zu können.

Dass erfreuliche Entwicklungen zu verzeichnen sind, heißt aber nicht, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht ist. Dies ist weder in der Gesellschaft noch an der Hochschule der Fall. Aus den Frauenförderplänen ist ersichtlich, dass der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals mit 33% seit 2007 unverändert unter der Absolventinnenquote von 42% liegt, und der Frauenanteil bei den Auszubildenden sogar rückläufig ist. Das vom Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit dem Berufsausbildungszentrum durchgeführte Programm „Mädchen in Technik und Handwerk“ scheint als Maßnahme zur Anwerbung von weiblichen Auszubildenden allein nicht ausreichend zu sein, so dass hier nun zunächst Ursachenforschung betrieben werden muss.

Im Oktober 2010 entschied das Rektorat der RWTH Aachen, dass ab 2011 50% der von der DFG bereit gestellten Gendermittel für neu eingeworbene Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche zentral durch das Gleichstellungsbüro unter Beteiligung des IGaD verwaltet werden sollen. Auf diese Weise sollen Maßnahmen gebündelt, die Entwicklung innovativer Maßnahmen gefördert und Synergie-Effekte genutzt werden. Über die Vergabe dieser Mittel entscheidet eine Kommission, die sich aus GSB, IGaD, Abteilungsleitung Forschungsförderung und zur Zeit zwei Professorinnen zusammensetzt. Finanziert werden Maßnahmen zur Karriereförderung, zur Verbesserung der Work-Life-Balance, zur Kinderbetreuung und zur Gendersensibilisierung.

Neben diesen strukturellen Maßnahmen kümmert sich das GSB auch nach wie vor um zielgruppenspezifische Förderprogramme, ob diese nun weitergeführt, verbessert oder neu entwickelt wurden. Neben dem Girls' Day wurde 2010 auch erstmals der Boys' Day durchgeführt, welcher nach einer positiven Evaluierung nun fest in das „Repertoire“ des GSB übernommen wurde. Für Schülerinnen der Sekundarstufe II wurde ein Potenzial-Assessment-Verfahren in MINT Fächern konzipiert, welches seit 2011 regelmäßig durchgeführt wird.

Für Studienanfängerinnen wurde der Workshop „Studium und Persönlichkeit“ neu entwickelt als eine Ergänzung schon zum bewährten Programm „Karrieretraining für Studentinnen“. Für Doktoranden und Doktorandinnen sowie Postdocs wurde der Workshop „Karriere und was noch?“ entwickelt, um diese bei der Karriere-, Familien- und Lebensplanung zu unterstützen. Durch halbjährliche Treffen wird die Vernetzung der Professorinnen an der RWTH Aachen unterstützt.

Neue Weiterbildungsangebote wurden für Sekretärinnen und angehende Führungsfrauen aus der Verwaltung konzipiert und teilweise bereits durchgeführt. Die Seminare für Sekretärinnen wurden auf Nachfrage auch für Männer geöffnet, denn einige männliche, an der RWTH ausgebildete Bürokaufleute managen inzwischen wie ihre zahlreichen Kolleginnen Institute und Verwaltungseinheiten an der Hochschule.

Das Gleichstellungsbüro steht im regelmäßigen Austausch und Kontakt mit der Landes- wie auch der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, mit Gleichstellungsbeauftragten in der Region, an den TU9-Hochschulen, den Exzellenzhochschulen und den IDEA League Hochschulen, um bei der strategischen Weiterentwicklung der Arbeit ein kontinuierliches Benchmarking zu betreiben und die Qualität der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu sichern und zu verbessern.

Text: Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

„Das Studentische Gleichstellungsprojekt hat sich jederzeit vertrauensvoll an das Gleichstellungsbüro wenden können und ist als Vertretung der Studierendenschaft immer freundlich und zuvorkommend behandelt worden. Die gemeinsame Arbeit bei Veranstaltungen und Projekten, wie beispielsweise der „gendercrime“ Umfrage oder der Podiumsdiskussion „Exzellente Gleichstellung an der RWTH!“ hat neben dem gemeinsamen Nutzen immer auch Freude und Begeisterung gebracht.

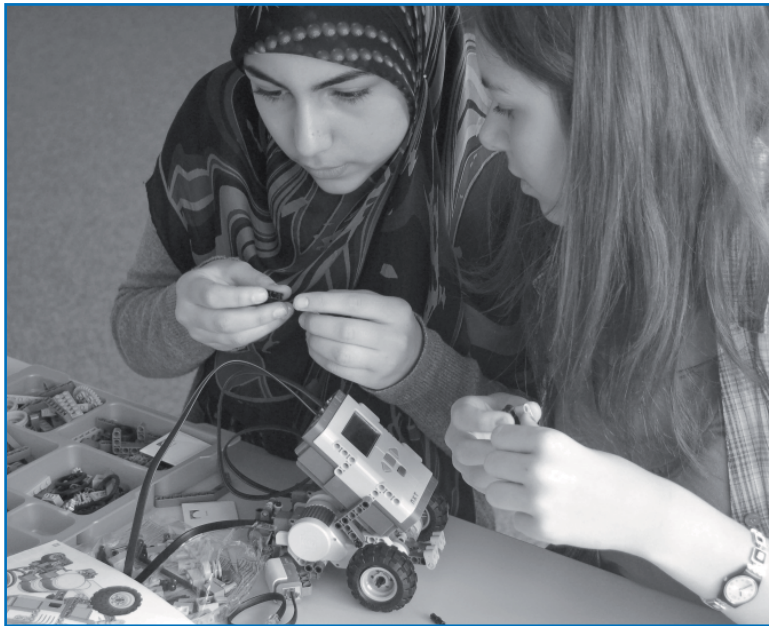
Wir wünschen uns, dass das persönliche Engagement der derzeitigen Gleichstellungsbeauftragten auch in Zukunft an der RWTH wahrgenommen wird.

Alles Gute für die Zukunft, Mut und Ausdauer für alle anstehenden Vorhaben und Projekte!“

Robert Schädlich, Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft

tasteMINT startet durch

tasteMINT bietet Schülerinnen vor der Wahl des Studienfachs die Möglichkeit, ihre Potenziale für den MINT-Bereich zu erproben. An drei Tagen durchlaufen die Teilnehmerinnen in einem personalen Potenzial-Assessment-Verfahren einzeln und im Team Anforderungssimulationen aus Mathematik, Informatik, Physik (Naturwissenschaften) und Technik, die für das Studium und den späteren Beruf im MINT-Bereich typisch sind.



Fachkundige Beobachterinnen und Beobachter begleiten die Schülerinnen und geben ihnen im Anschluss ein individuelles Feedback und Beratung, basierend auf klaren, transparenten Eignungskriterien. Am Ende des Verfahrens bekommt jede Teilnehmerin eine schriftliche Dokumentation ihrer individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur persönlichen Weiterverwendung, z.B. bei Bewerbungen an verschiedenen Hochschulen.

tasteMINT wird seit 2010 verantwortlich vom Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen durchgeführt. Insgesamt nahmen in diesem Jahr rund 60 Schülerinnen der Klassen 10-13 am Projekt teil (in den Jahren 2009 und 2010 waren es durchschnittlich 24 Teilnehmerinnen). Das Aachener Konzept zur nachhaltigen Implementierung des Projektes an der Hochschule wurde Ende 2010 durch einen mit 3000€ dotierten Preis des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall im Rahmen seiner Aktivitäten zum Nationalen Pakt für Frauen in MINTBerufen prämiert.

„Ich hatte immer etwas Angst, dass die Anforderungen nicht zu schaffen sind. Aber nach tasteMINT habe ich gemerkt, dass es zu schaffen ist und es auch zu mir passt.“ (Azra)

Durch interne Schulungen konnten bisher 59 Studierende der RWTH zu Beobachter/innen für das Projekt ausgebildet werden. Insbesondere Lehramtsstudierende nahmen dieses Angebot wahr, da die Mitarbeit im Projekt tasteMINT als technikorientiertes Pflichtpraktikum an der RWTH Aachen anerkannt wird. Diese Verknüpfung von tasteMINT und Studienleistungen ist derzeit einzigartig in Deutschland und findet an anderen Universitäten als Best-Practice-Beispiel Beachtung.

„Vor tasteMINT war ich eher fast schon abgeneigt [gegenüber den MINT-Fächern]. Jetzt bin ich interessiert und begeistert!“ (Julia)

Als erste Hochschule hat die RWTH Aachen ein eigenes Assessment-Modul für den Bereich Technik/Ingenieurwissenschaften entwickelt, das zukünftig bundesweit verwendet werden darf. Für das Jahr 2012 ist eine Steigerung der Teilnehmerinnenzahl auf bis zu 120 Schülerinnen geplant. tasteMINT startet durch!

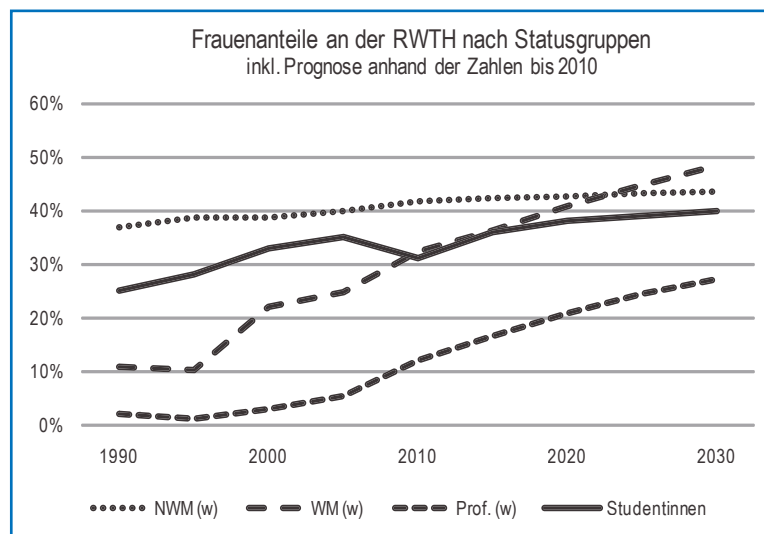
Text: Christine Kösch

Traue keiner Statistik

Das Gleichstellungsbüro, bzw. die früheren Frauenbeauftragten, engagieren sich seit nun 20 Jahren für die Steigerung des Frauenanteils an unserer Hochschule. Mit großen Anstrengungen, vielseitigen Programmen und zahlreichen Angeboten begegneten die Gleichstellungsbeauftragten geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung - ein oftmals steiniger Weg.

Nichtsdestotrotz: Ein Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre macht Mut - der Anteil der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist signifikant gestiegen. Der Anteil der weiblichen Studierenden und der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist vergleichsweise konstant.

Auf Grundlage der verfügbaren Zahlen seit 1990 haben wir uns eine Hochrechnung der Frauenanteile, aufgeschlüsselt nach Statusgruppen, erlaubt – und sind begeistert! Bei gleichbleibender Entwicklung erreicht der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen „bereits“ im Jahr 2030 die 50%-Marke. Bei einer Fortsetzung dieses Trends, könnte dann bereits im Jahr 2066 ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis zwischen den Professorinnen und Professoren an der RWTH herrschen.



Da haben wir auch gleich die Antwort auf die Frage der WDR-Lokalzeit Moderatorin Sonja Fuhrmann, wann sich das Gleichstellungsbüro denn abschaffen könne: Ganz in rheinisch-karnevalistischer Tradition, wären dies nur noch 5x11 Jahre Einsatz für Gleichberechtigung, die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Toleranz.

Selbstverständlich sind unsere Hochrechnungen mit Vorsicht zu genießen, denn jetzt mal unter uns: Halten Sie das nicht auch für ein wenig zu optimistisch? Die starken Anstiege der letzten Jahre, dank Exzellenz-Initiative und Co., werden sich wohl kaum in den folgenden Jahren fortsetzen lassen.

Dennoch: 20 Jahre Gleichstellungsbüro haben sich doch deutlich in den Statistiken der Hochschule niedergeschlagen und die nächsten 20 Jahre werden dies wohl hoffentlich auch...

Text und Grafik: Christine Kösch und Philipp Schaps

„Ich wünsche dem Gleichstellungsbüro zum 20jährigen Jubiläum, dass Ihr in Zukunft noch mehr Eurer Ziele erreicht und Ihr irgendwann überflüssig werdet!“

Laura Lingg, tasteMINT-Assessorin

„Ich habe das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen in meiner Tätigkeit als stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung kennen und schätzen gelernt.

Zu unseren direkten Anknüpfungspunkten zählt insbesondere die Zusammenarbeit am Runden Tisch Gleichbehandlung / Antidiskriminierung. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit bewundere ich das Gleichstellungsbüro für sein Bestreben, an der RWTH ein Bewusstsein für ein faires und partnerschaftliches Verhältnis aller Hochschulangehörigen zu schaffen. Besonders erwähnenswert finde ich die Tatsache, dass bei diesem Streben stets die Interessen aller Gruppen bedacht werden, die im Alltag Ungleichbehandlung und Diskriminierung erfahren müssen. Ich wünsche mir, dass das Gleichstellungsbüro auch in Zukunft an dieser Einstellung festhalten wird und glaube, dass es so gelingen kann, eine Kultur des Miteinanders innerhalb der Hochschule zu etablieren und nach außen zu transportieren.

Bei seiner zukünftigen Arbeit wünsche ich dem Gleichstellungsbüro dafür viel Energie, die nötige Ausdauer und vor allem den verdienten Erfolg!“

Dominik Frantzen, Schwerbehindertenvertretung

Fairness - Gleichbehandlung - Wertschätzung Für eine Kultur des Hinsehens an der RWTH Aachen

Die RWTH Aachen hat bereits in mehreren Papieren und Erklärungen Zeichen gesetzt, um partnerschaftliches Handeln, Gleichbehandlung und die Förderung der Vielfalt zu unterstützen. Bereits 2001, fünf Jahre vor dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), war die Leitlinie des Rektorats für partnerschaftliches Verhalten an der RWTH Aachen veröffentlicht worden.

Dennoch: Mit stetig zunehmendem Leistungsdruck in Studium, Forschung und Beruf geht leider auch eine Zunahme an Konfliktfällen einher – so die Beobachtung von Beraterinnen und Beratern. Zu beobachten ist ferner, dass Ungleichbehandlung und Diskriminierung sehr häufig im Zusammenhang mit hierarchischen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnissen (Studierende / Lehrende, Mitarbeiter/innen / Vorgesetzte) auftreten. Um für eine Kultur des Hinsehens zu werben und sich für Werte wie Fairness und Gleichbehandlung an der Hochschule einzusetzen und Fälle von Ungleichbehandlung, unfairm Verhalten, Aggression, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Gewalt zu vermeiden, stieß das Gleichstellungsbüro im September 2010 die Gründung des Runden Tisches Gleichbehandlung / Antidiskriminierung an, der seitdem mindestens einmal pro Semester zusammentrifft.

Die am Runden Tisch beteiligten Vertreterinnen und Vertreter der Sozialberatung, der Zentralen Studienberatung, des International Office, der Studentischen Beratungsstellen, der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung haben an einem gemeinsamen Workshop „Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen“, der vom Gleichbehandlungsbüro Aachen durchgeführt wurde, teilgenommen. Weiterhin hat sich der Runde Tisch auf folgende Ziele verständigt:

- Vernetzung der beteiligten Einrichtungen der Hochschule untereinander
- Aufbau eines Beratungsnetzwerkes
- Professionalisierung der Beratung und Gewährleistung von Mindeststandards, mit dem Ziel, Betroffene zu stärken (empowerment).
- Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit und speziell der Führungskräfte
- Entwicklung und Anstoß von Maßnahmen zur Prävention

Bei der Umsetzung wird der Runde Tisch von den Personalverwaltungen der Hochschule und des Universitätsklinikums, der Gleichstellungskommission und der Zentralen Gruppenvertretung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten und unterstützt. Der Runde Tisch Gleichbehandlung / Antidiskriminierung wurde im Rahmen des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen Forschungsprojektes „Diskriminierungsfreie Hochschule“ als „Best Practice“ bewertet.

Außerdem setzt sich das Gleichstellungsbüro noch in anderer Weise für Gleichbehandlung ein.

- Die RWTH Aachen trat dem von der Hochschulrektorenkonferenz initiierten „Nationalen Kodex für das Ausländerstudium an deutschen Hochschulen“ bei. Das Gleichstellungsbüro ist hierfür offizielle Beschwerdestelle an der Hochschule und hat auch bereits die ersten Fälle bearbeitet.
- Zu den Themen Mobbing und Gleichbehandlung organisierte das Gleichstellungsbüro Vorträge für die Hochschulöffentlichkeit.
- Mit Unterstützung durch das Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft wurde die Teilnahme der RWTH Aachen am EU-Projekt „Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime“ ermöglicht. Im November 2010 wurden alle Studentinnen der Hochschule eingeladen, an einer Befragung teilzunehmen. Die Ergebnisse wurden ausgewertet und auf Sitzungen des Rektorates, der Gleichstellungskommission, des Runden Tisches Gleichbehandlung / Antidiskriminierung und der Fakultätsvertreterinnen vorgestellt und diskutiert. Maßnahmen zur Prävention und Verbesserung der Sicherheit auf dem Campus wurden entwickelt und befinden sich in der Umsetzungsphase.

Text: Ulrike Brands-Proharam Gonzalez

„Die Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro der RWTH-Aachen und der Sozialberatung besteht nicht nur seit 20 Jahren, sondern ist gekennzeichnet durch gemeinsame Ziele, Aufgabenstellungen und Lösungsstrategien. Es geht um die Erhaltung der Arbeitsfreude, das Sicherstellen humaner Arbeitsbedingungen, die positive Entwicklung zwischenmenschlicher Beziehungen und natürlich die Gleichstellung.

Es liegt auf der Hand und uns gemeinsam am Herzen, diese konstruktive, gewinnbringende Kooperation zwischen Gleichstellungsbüro und Sozialberatung fortzusetzen und weiter zu entwickeln.

Für die nächsten Jahre fortschrittlicher und kreativer Vernetzung gibt es mehr als stabile Grundlagen. Wir freuen uns auf gemeinsame Projekte und Problemlösungen.“

Eva Senner und Johannes Hoven, Sozialberatung



Foto: Peter Winandy

Gleichstellungsbüro

Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Christiane Herweg, Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin seit 1.11.2011

Adelheid Scherer, Verwaltungsangestellte

Christine Kösch, Projektleitung tasteMINT / Weiterbildung

Dagmar Glauner, Berufungskommission / Administration

Philipp Schaps, Väterprojekt

Ralitsa Petrova, Projekte MiTH / Girls' Day / Boys' Day

Jan Beidenwieden, Projekt tasteMINT / Jobbörse

gsb@rwth-aachen.de

brands-gsb@rwth-aachen.de

herweg-gsb@rwth-aachen.de

klee@rektorat.rwth-aachen.de

adelheid.scherer@rwth-aachen.de

christine.koesch@rwth-aachen.de

glauner@rwth-aachen.de

vater-gsb@rwth-aachen.de

mith@rwth-aachen.de

tastemint@rwth-aachen.de

Familienservice

Anja Eckardt, Leitung Familienservice / Uni & Kind e.V.

Christine Sabrowski, Kinderbetreuung / Beratung

Gabriele Heukemes, Verwaltungsangestellte

Isolde Conradus, Koordinationsstelle Pflege

Ulrike Feldmann-de Vet, Koordinierung U3 Gruppen

Thomas Dautenberg, Ferienfreizeit

Sylvia Amiani, Kinderbetreuung / Beratung

Ronja Dygas, Kinderbetreuung bei Veranstaltungen

Inna Verhovskaja, Studentische Mitarbeiterin

Tobias Crump, Studentischer Mitarbeiter

familienservice@rwth-aachen.de

eckardt@rwth-aachen.de

christine.sabrowski@rwth-aachen.de

familienservice@rwth-aachen.de

pflege@rwth-aachen.de

ulrike.feldmann-devet@rwth-aachen.de

ferienfreizeit@rwth-aachen.de

sylvia.amiani@rwth-aachen.de

kinderbetreuung@rwth-aachen.de

inna.verhovskaja@rwth-aachen.de

tobias.crump@rwth-aachen.de

Die Gleichstellungsbeauftragten stellen sich vor

Von April 2010 bis Oktober 2011 war Prof. Dr. Doris Klee Gleichstellungsbeauftragte, unterstützt wurde sie von ihren beiden Stellvertreterinnen Dr. Christiane Herweg und Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez. Nach 19 Monaten erfolgreicher Zusammenarbeit wurde Doris Klee als Nachfolgerin von Prof. Heather Hofmeister Ph.D. Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs. Ulrike Brands übernahm anschließend die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten. Die Zusammenarbeit der drei Frauen gestaltet sich nun anders, aber sicher nicht minder erfolgreich und fruchtbar. Nachfolgend stellen sie sich vor, indem sie ihren Werdegang schildern und ihre Schwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit erläutern.

Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez



Eigentlich kann ich sagen, dass ich ein richtiges RWTH-Gewächs bin. Nach Schul- und Berufsabschluss habe ich hier studiert (Romanistik und Germanistik), als HiWi vielfältige Erfahrungen am Uniklinikum, in einem ingenieurwissenschaftlichen Institut und am „Lehrgebiet Deutsch als Fremdsprache“ (mittlerweile erweitert zum Sprachenzentrum der RWTH) gesammelt und anschließend in Literaturwissenschaften promoviert. Nach dem Abschluss meiner Promotion war ich zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Eng-

lische Sprache und ihre Didaktik tätig und wechselte dann als nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterin zum Akademischen Auslandsamt (heute: International Office), wo ich viele Jahre mit unterschiedlichen Schwerpunkten und in verschiedenen Funktionen, zuletzt als Abteilungsleiterin, tätig war.

Als im November 2009 per Ausschreibung eine neue Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gesucht wurden, war mein Interesse sofort geweckt, denn es ergaben sich einige Anknüpfungspunkte zu meinen Erfahrungen, die ich als Studentin, Wissenschaftlerin und Verwaltungsmitarbeiterin an der RWTH Aachen gesammelt hatte: Als Studentin der Romanistik hatte ich die „leaky pipeline“ hautnah erlebt, da ich zwar fast nur Kommilitoninnen hatte, doch Frauen als Lehrende selbst in diesem Fach absolute Ausnahmereischeinungen waren. Die Vereinbarkeitsthematik begleitet mich, seit

ich während der Promotion mein erstes Kind bekam, später Vollzeitstelle und Familie unter einen Hut bekommen musste, und nach der Geburt meines zweiten Kindes eine Zeitlang den ganzen Job in halber Zeit gemacht habe. Geprägt durch meinen bikulturellen Familienalltag einerseits und durch meine langjährige Berufstätigkeit im Kontext von Internationalisierung und interkulturellen Begegnungen andererseits, bin ich zu der Überzeugung gelangt, dass es für unsere Gesellschaft wie auch für die Hochschule im engeren Sinne ganz wichtig für die Weiterentwicklung, Zukunftsfähigkeit und Erfolg ist, den diskriminierungsfreien Umgang mit Vielfalt hinzubekommen.

Bei meiner Arbeit im Gleichstellungsbüro genieße ich am meisten, dass sich an der RWTH Aachen so viele tolle Bündnispartnerinnen und –partner finden lassen, die uns als GSB Team dabei unterstützen, den Zielen der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau, der Sicherstellung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie/Privatleben und der gelebten Diskriminierungsfreiheit an der Hochschule näher zu kommen. Bei allen Erfolgen und auch Weiterentwicklungen auf der Ebene der Organisation der RWTH Aachen ist jedoch klar, dass man hart am Ball bleiben muss, um weitere Verbesserungen umzusetzen und die gesteckten Ziele zu erreichen.

Dr. med. vet. Christiane Herweg



Ich bin Tierärztin, was an der Hochschule oft Erstaunen auslöst – einer der wenigen Studiengänge, die an der RWTH nicht vorkommen. Als mein damaliger Chef mich 1984 an das neugegründete Institut für Versuchstierkunde nach Aachen holte, wo ich mich fortan um die Gesundheit von Maus bis Rind kümmerte, gab es in der Medizinischen Fakultät eine einzige apl.-Professorin, in der gesamten Hochschule waren ca. 2% der Professorenschaft weiblich.

In Aachen angekommen wurde ich bald Personalrätin für die wissenschaftlichen Beschäftigten am Klinikum, 2004 auch an der RWTH. Mein Aufgabenbereich umfasste schnell alle frauenbezogenen Angelegenheiten. Früh fanden sich damals Frauen aus allen Gruppen der Hochschule zusammen, die sich für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten auch an der RWTH engagieren wollten. Wir gründeten 1985 den Arbeitskreis Frauenförderung an der RWTH Aachen, genannt

AFRA, der sich auflöste, als 1991 das Ziel – die Wahl der ersten Frauenbeauftragten, Professorin Brigitte Gilles – endlich auch an der RWTH erreicht war. 2002 wurde ich dann die Vertreterin ihrer Nachfolgerin Marlies Diepelt an der Medizinischen Fakultät. Seitdem kümmere ich mich dort als Dauergast in den Berufungsverfahren um Chancengleichheit für Frauen – mit wachsendem Erfolg und zunehmender Unterstützung durch die meist männlichen Kommissionsmitglieder.

Meinen Einsatz für die Chancengleichheit beim Gleichstellungsbüro begann ich 2006. Ich erlebte einen regen Wechsel im Team der Gleichstellungsbeauftragten: Als Nachfolgerin von Marion Moss vertrat ich neben Prof. Gabriele Nebe die Gleichstellungsbeauftragte Marlies Diepelt. Auf Marlies und Gabriele folgten 2010 Prof. Dr. Doris Klee und Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez als ihre Stellvertreterin.

Jetzt ist Doris die neue Prorektorin für Personal und Wissenschaftlichen Nachwuchs der RWTH, Ulrike die neue Gleichstellungsbeauftragte und ich ihre alte Stellvertreterin. Gleichstellungskarrieren an der RWTH!

Als ich hier anfang, hätte ich die späteren Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit an der RWTH nicht für möglich gehalten! In der prä-exzellente Zeit war die RWTH nur technisch orientiert, Frauenförderung und Gleichstellung waren für viele leider absolute Randthemen.

Nachdem die RWTH in der Exzellenzinitiative 2007 Erfolg hatte, wurde die Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann zentrale Aufgabe der Hochschule. Die bundesweit erste Stabsstelle für Gender and Diversity, das IGaD, wurde am Rektorat angesiedelt. Das neue Gender-Dreieck der RWTH aus Gleichstellungsbeauftragten, IGaD und den Lehrstühlen für Gender Studies entwickelte eine neue Dynamik. Das Gleichstellungskonzept der RWTH wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft ausgezeichnet.

Der Durchbruch für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgte 2010 mit der Wahl einer Professorin zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten: Doris Klee, hochangesehene Forscherin und erfahrene Fakultätsvertreterin mit guten Kontakten in den Fakultäten. Dieser Titel in dieser Position öffnete uns völlig neue Türen. Mit Ulrike Brands-Proharam Gonzalez, international und interkulturell, gleichstellungserfahren und gleichbehandlungsorientiert, kam eine Stellvertreterin mit neuem Schwerpunkt hinzu, der ein großes Netzwerk in der Verwaltung zur Verfügung steht.

Mit nun voller Unterstützung der Hochschule und sehr guter Ausstattung konnten wir die Arbeitsleistung noch deutlich steigern. Unsere bisherigen Erfolge sind beachtlich.

Mit dem Team im Gleichstellungsbüro erlebe ich nun die aktive Förderung der Gleichstellungsarbeit durch die exzellente RWTH. Wir haben sehr gute Netzwerke innerhalb und außerhalb der Hochschule, die uns dabei unterstützen, Gleichstellung an der RWTH umzusetzen und diese damit, bei aller Exzellenz, noch menschlicher zu gestalten.

Jedoch habe ich – von Beginn meines Arbeitslebens bis heute – in der tierärztlichen, der medizinischen und der technischen Hochschule, an denen ich studierte bzw. später zu arbeiten begann, wenige Frauen in Führungspositionen gesehen. Ich gehe auch heute noch in Gremien und Sitzungen ohne eine weitere Frau, erfahre nach wie vor in Beratungen von den unterschiedlichsten Benachteiligungen, vor allem gegenüber Frauen, sehe immer noch qualifizierte Frauen wegen Familienwunsch und -verpflichtungen unter Druck geraten, bis hin zur Aufgabe ihrer Karriere an der Hochschule.

Es hat sich etwas bewegt: der Anteil der Professorinnen liegt jetzt bei über 12%! Die RWTH weiß, dass sie die Gleichstellung braucht, um exzellent zu bleiben.

Wir helfen dabei!

apl. Prof. Dr. rer. nat. Doris Klee



Vor 38 Jahren begann ich mein Chemiestudium an der RWTH Aachen. Damals fiel mir auf, dass es nur eine Professorin in der Chemie gab und wir als Studentinnen mit einer Überzahl an männlichen Kommilitonen und Assistenten konfrontiert waren.

Als ich nach meinem Diplom an das Deutsche Wollforschungsinstitut an der RWTH wechselte und dort als Doktorandin angestellt war, habe ich erfahren, wie wertvoll gute Mentoren für die eigene Entwicklung sind. Denn dem damaligen Direktor, Prof. Dr. rer. nat. Zahn, war es sehr wichtig, speziell den jungen Doktorandinnen den Rücken zu stärken. So hat er zum Beispiel das selbstbewusste Auftreten seiner jungen Mitarbeiterinnen durch frühzeitigen Kontakt zu Industriepartnern gefördert.

Der Entschluss, am Institut für technische und makromolekulare Chemie zu habilitieren, wurde wiederum durch einen wertvollen Mentor, Prof. Dr. rer. nat. Höcker, angeregt und gefördert, da die Forschungsergebnisse und die wissenschaftliche Entwicklung in meiner Arbeitsgruppe dies ermöglichten. Durch meinen Forschungsschwerpunkt im Bereich der Biomaterialien konnte ich eine intensive Kooperation zwischen der Chemie und der Medizin aufbauen. Seit der Geburt unseres Sohnes vor 23 Jahren wurde mir als Leiterin einer großen Arbeitsgruppe und ab 2007 als apl. Professorin stets von Seiten der Institutsleitung die Möglichkeit gegeben, Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren.

Diese positiven Erfahrungen haben mich dazu bewogen, ab 2006 als Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte bei Berufungskommissionen in der Fachgruppe Chemie tätig zu sein, um die männlichen Kollegen zu sensibilisieren, das Professorium mit weiblichen Kolleginnen zu verstärken. Als sich Ende 2009 die Möglichkeit ergab, sich auf das Amt der Vergleichstellungsbeauftragten der gesamten RWTH Aachen zu bewerben, habe ich mich dazu entschlossen, da ich überzeugt war, mit Hilfe meiner Erfahrung und meiner großen Netzwerke innerhalb und außerhalb der RWTH Aachen die Vergleichstellungsarbeit weiter fördern zu können.

Nicht zuletzt durch die gute Arbeit, die unsere Vorgängerinnen in den vergangenen 20 Jahren geleistet haben, jedoch besonders durch das kreative Leitungsteam des Vergleichstellungsbüros, welches ich in Dr. Ulrike Brands und Dr. Christiane Herweg vorgefunden habe, hat die Vergleichstellungsarbeit an der RWTH Aachen in den letzten zwei Jahren weitere große Fortschritte gemacht. So ist die Bewusstseinsbildung gestärkt worden, dass die geschlechtergerechten Veränderungen bei Vereinbarkeit von Familie und Karriere beiden Geschlechtern zu Gute kommen.

Als Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs wünsche ich dem Team des Vergleichstellungsbüros ganz nach dem Motto »Gemeinsamkeit macht stark« für die zukünftigen Aktivitäten zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit und vor allem der Diskriminierungsfreiheit an der RWTH Aachen alles Gute!

Anerkennungsjahr im Gleichstellungsbüro

Seit mehr als 10 Jahren ist das Gleichstellungsbüro der Hochschule Ausbildungsstätte für Dipl. Sozialarbeiterinnen und Dipl. Sozialpädagoginnen.

Bis zum Jahr 2004 war das in der Regel einjährige Berufsanerkennungsjahr Voraussetzung für die staatliche Anerkennung dieser Berufsgruppen.

Seit mehreren Jahren ist das Anerkennungsjahr in dieser Form an vielen Hochschulen abgeschafft worden und wird erst seit Kurzem wieder eingeführt. Während bis 2004 fast ausschließlich Aachener Absolventinnen im Gleichstellungsbüro beschäftigt waren, kommen seit 2005 Berufspraktikantinnen aus ganz Deutschland um erste Berufserfahrungen in einem spannenden und vielfältigen Einsatzbereich zu sammeln. 2011 hat auch erstmals ein männlicher Berufspraktikant seine Tätigkeit im Gleichstellungsbüro aufgenommen.

Das Gleichstellungsbüro und der Familienservice bieten den Praktikant/innen viele Möglichkeiten an, Erfahrung zu sammeln, eigene Ideen einzubringen und sich weiterzubilden. Sie arbeiten bei Projekten wie z.B. Girls' Day / Boys' Day / Mädchen in Technik und Handwerk oder tasteMINT mit, organisieren Veranstaltungen und Kinderbetreuung und bekommen Einblick in Verwaltungstätigkeiten und Öffentlichkeitsarbeit. Die im Familienservice und Gleichstellungsbüro erfahrenen Sozialarbeiterinnen stehen für Fragen und Anliegen der Praktikant/innen gerne zur Verfügung.

Bei Johannes Hoven, einem ausgebildeten Supervisor von der Sozialberatung der Hochschule, können die Praktikant/innen eine regelmäßige Supervision nutzen, beruflich wie persönlich eine große Chance auf Weiterentwicklung.

Text: Isolde Conradus, Christine Sabrowski

Ansichten einer Berufspraktikantin

„Hallo, ich bin Ronja und neue Anerkennungspraktikantin im Familienservice der RWTH Aachen.“ Als ich mich mit diesen Worten bei meiner neuen WG vorstelle, ernte ich nur fragende Blicke. „Anerkennungsjahr, was ist das?“ ist die erste Frage der Jungs, die alle selbst an der RWTH studieren, und zwar meist in technischen Studiengängen. Auf meine Erklärung, dass es sich um ein Berufspraktikum handelt, das in einigen Bundesländern absolviert werden

muss, um die staatliche Anerkennung zu erhalten, folgt die zweite Frage: „Und was machst du ausgerechnet an der RWTH?“ Auch dies ist eine beliebte Frage der Jungs, die sich nicht vorstellen können, wozu eine technische Hochschule Sozialarbeiter/innen braucht. Dabei gibt es für diese auch an der RWTH viel zu tun: z.B. im Klinikum, in der Sozialberatung oder im Büro der Gleichstellungsbeauftragten.

„400 Mädchen beim ersten Girls Day der RWTH betreuen“, war eine der Aufgaben im Anerkennungsjahr 2001 von Dagmar Glauner, einer langjährigen Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros. Vier meiner derzeitigen Kolleginnen haben ihr Anerkennungsjahr auch an der RWTH gemacht und sind immer noch hier.

Ich bin als Sozialarbeiterin im Familienservice des Gleichstellungsbüros und sehe mein Anerkennungsjahr als Abenteuer. Die Projekte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind sehr vielfältig, interessant und spannend. Ich kann viel mit Menschen in Kontakt kommen und kaum eine Woche gleicht der anderen. Alltagstrott und Langeweile kommen hier mit Sicherheit nicht auf. Alles in allem ist das Anerkennungsjahr, ein Jahr voller Erfahrungen, neuen Möglichkeiten und Grundstein, um erste Schritte ins Berufsleben zu wagen. Und auch der erste männliche Praktikant, mein Kollege Jan Beiderwieden, der seit Oktober im Gleichstellungsbüro tätig ist und zur Zeit für das Projekt tasteMINT arbeitet, erlebt das Anerkennungsjahr bislang als Bereicherung.

Text: Ronja Dygas

An dieser Stelle möchten wir die Gelegenheit nutzen, den insgesamt 25 ehemaligen und aktuellen Anerkennungsjahrpraktikantinnen und -praktikanten von 1997 bis heute dafür zu danken, dass sie die Arbeit im Gleichstellungsbüro immer wieder mit neuen Impulsen bereichert haben und bereichern!

Das Team des Gleichstellungsbüros

Unsere Erste - Prof. Dr. Brigitte Gilles

„Die Geschichte der Gleichstellungsbeauftragten, die auch gleichzeitig die Geschichte der Frauenbewegung an der RWTH repräsentiert, begann bereits im Jahr 1981, als auf einer Frauenvollversammlung die Gründung eines autonomen Frauenprojekts beschlossen und erstmals offiziell die Forderung nach der Einrichtung einer sogenannten „Frauenreferentin“ artikuliert wurde. Die RWTH sollte dieser Forderung jedoch erst 10 Jahre später, als letzte Hochschule in NRW, mit der Wahl von Prof. Dr. Brigitte Gilles zur Frauenbeauftragten, nachkommen.“ (Prof. Dr. Christine Roll, RWTH Archiv)

Wer war die erste Frauenbeauftragte der RWTH Aachen?

Prof. Dr. Brigitte Gilles war seit 1980 ordentliche Professorin für Psychologie und seit 1983 Dekanin der Pädagogischen Fakultät (übrigens, bis dato die einzige Dekanin an der RWTH). Nach deren Schließung blieb sie bis zu ihrer Emeritierung 1994 Professorin an der Philosophischen Fakultät der RWTH Aachen. Sie setzte sich schon am Beginn ihrer Laufbahn für eine geschlechtergerechte Hochschule ein und hatte an wissenschaftlichen Studien über geschlechtsspezifische Ungleichheiten gearbeitet.



1991 wurde Prof. Dr. Gilles zur ersten Frauenbeauftragten der RWTH Aachen gewählt. Ihr Ziel formulierte sie nach der Wahl klar und deutlich: „Ich möchte den Frauen die Augen öffnen für all ihre Chancen.“ Ihre Vertreterinnen waren Marlies Diepelt (Gruppe der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen) und Evi Thelen (Gruppe der Studentinnen). Frau Gilles hatte das Amt der Frauenbeauftragten bis 1994 inne.

Die Startbedingungen waren schwierig. Im ersten Jahr gab es weder Büroräume noch finanzielle Unterstützung von Seiten der Hochschule. Für den Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gab es keine Vertreterin. Aber die Frauenbeauftragte und ihre Kolleginnen hatten ein Ziel vor Augen, nämlich die Verbesserung der Chancen für Frauen und die Förderung ihrer Talente an der Hochschule. Mit großem Engagement wurden Projekte initiiert und durchgeführt. Der Name Brigitte Gilles und die Funktion Frauenbeauftragte (später Gleichstellungsbeauftragte) haben sich an der Hochschule etabliert.

Auch heute ist die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht immer leicht, aber der Weg für neue Ideen und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule wurde vor Jahren gebahnt. Mittlerweile wird den Beiträgen der Gleichstellungsbeauftragten zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Gleichbehandlung und Work-Life Balance eine große Bedeutung beigemessen.

Zu Ehren der ersten Frauenbeauftragten wurde der Frauenförderpreis der RWTH Aachen in „Brigitte-Gilles-Preis“ umbenannt. Damit berücksichtigt die RWTH Aachen die Förderung von Mädchen und Frauen.

Ausgezeichnet werden einerseits Projekte von Schulen, die das Interesse von Schülerinnen an Naturwissenschaften oder Technik fördern. Parallel sollen aber auch Unterstützungsmaßnahmen für Studentinnen, besonders in den Natur- und Ingenieurwissenschaften hochschulintern gewürdigt werden. Alle Hochschulinstitute und -einrichtungen können sich an der Ausschreibung beteiligen und ihre Bemühungen in Hinsicht der Frauenförderung anerkennen lassen. Der Preis ist mit insgesamt 5000 € dotiert und wird im Rahmen von RWTHtransparent im Januar verliehen.

Text: Ralitsa Petrova

Interview mit Marlies Diepelt



Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez und Dr. Christiane Herweg vom Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen trafen Dipl.-Ing. Marlies Diepelt, um sich mit ihr über ihre Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule auszutauschen.

Sie war von 1991 bis 1994 Stellvertreterin der ersten Frauenbeauftragten der RWTH Aachen, Prof. Dr. Brigitte Gilles. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten (das bis 1999 noch die Bezeichnung der Frauenbeauftragten trug) hatte sie 15

Jahre, von 1994 bis 2009, inne. Marlies Diepelt ist weiterhin aktiv in der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen, im Vorstand des Frauenkommunikationszentrums FrauenKOMM Gleis1 in Herzogenrath sowie in der SPD-Bezirksvertretung Aachen-Mitte als aktives Mitglied und Fraktionssprecherin.

GSB: Frau Diepelt, Sie haben während Ihrer langjährigen Amtszeit entscheidende Weichen für die Gleichstellungsarbeit an der RWTH Aachen gestellt. Welche Schwerpunkte Ihrer Arbeit haben Sie während Ihrer Amtszeit als besonders wichtig für die Entwicklung der Hochschule hinsichtlich der Frauenförderung erlebt?

Diepelt: Für die Frauenförderung waren und sind meines Erachtens bis heute drei Schwerpunkte von großer Bedeutung:

- Das Thema Kinderbetreuung war und ist für Frauen bei der Planung ihrer Karrieren sehr wichtig. Deshalb war bereits 1992 eine Befragung von Studierenden und Beschäftigten durchgeführt worden, die belegte, dass die Kinderbetreuungssituation an der RWTH Aachen unbefriedigend war. Im Jahre 2002 wurde das Eltern-Service-Büro - zunächst zur Unterstützung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen - gegründet. Seitdem ist sowohl in der Gesellschaft als auch an der RWTH Aachen hinsichtlich der Veränderung der Rollenbilder, der Erweiterung des Familienbegriffs und der Betreuungs- und Beratungsangebote sehr viel geschehen. Dennoch bleibt insbesondere für Frauen, aber in zunehmendem Maße natürlich auch für Männer die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie ein großes Thema.
- Das Thema Frauen in Naturwissenschaft und Technik war ein weiterer Schwerpunkt meiner Arbeit. Gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Fachhochschule Aachen organisierten wir 1996 erstmals das „Schnupperstudium“ für Mädchen mit dem Ziel, Oberstufenschülerinnen ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge an Fachhochschule und Universität nahe zu bringen und bei der beruflichen Orientierung zu unterstützen. Auch dieses Thema ist in der aktuellen Gleichstellungsarbeit nach wie vor relevant, da der Frauenanteil in MINT-Fächern inzwischen zwar gestiegen ist, aber das Geschlechterverhältnis bei weitem noch nicht ausgeglichen ist.
- Um Frauen zu fördern, waren und sind geeignete Förderinstrumente zu entwickeln, für die dann auch die entsprechenden finanziellen Mittel bereitstehen müssen. Hier hat die Gleichstellungsbeauftragte wichtige Impulse bei der Konzeption gegeben. Mittlerweile sind diese Programme (z.B. Mädchen in Technik und Handwerk, TANDEM-Programme) erfolgreich umgesetzt und institutionalisiert.

GSB: Gibt es einen Zeitpunkt, den Sie rückblickend als Wendepunkt in der Gleichstellungsarbeit bezeichnen würden oder als Meilenstein sehen im Hinblick auf grundlegende Veränderungen?

Diepelt: Etwa Mitte der 90er Jahre gewannen die Themen Gleichstellung und Frauenförderung an Bedeutung. Im Landesgleichstellungsgesetz, das im Jahre 1999 in Kraft getreten war, war verankert, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Rektorats-sitzungen teilnehmen kann. Damit wurde es möglich, als Gleichstellungsbeauftragte direkteren Einfluss zu nehmen. Als Gleichstellungsbeauftragte kann man natürlich in den Gremien überstimmt werden, doch man kann unabhängig seine Meinung äußern, da man weisungsfrei ist.

GSB: Welche Situation oder Entscheidung haben Sie als sehr schwierig erlebt, und welche Konsequenzen haben Sie daraus gezogen?

Diepelt: Es war eine äußerst schwierige Situation, als ich den ersten Frauenförderplan (FFP) vor der zuständigen, ausschließlich mit Männern besetzten Kommission verteidigen musste und gar keine Rückendeckung oder Sympathie für das Anliegen Frauenförderung vorhanden war. Dies machte deutlich, dass eine Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten ausgesprochen wichtig war. Aus diesem Grund engagierte ich mich in der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten, wo ich von 1993 – 2009 das Amt der Sprecherin innehatte. Hochschulintern wurde mit Unterstützung des Personalrates das Netzwerk der Fakultätsvertreterinnen aufgebaut.

GSB: Welche Frauenförderinstrumente bewerten Sie als sinnvoll und hilfreich bei Ihrer langjährigen Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte?

Diepelt: Das LGG war ein sehr gutes Gesetz, das die Position der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und deren Handlungsspielraum vergrößert hat. Außerdem halte ich die Erarbeitung von Frauenförderplänen für sehr sinnvoll, wobei die Umsetzung natürlich zu kontrollieren ist.

GSB: Welcher Satz (welches Motto) hat Sie in den Jahren begleitet?

Diepelt: Es waren zwei Sätze, nämlich: „Wer sich nicht wehrt, lebt verkehrt“, denn Frauen müssen sich aktiv für ihren eigenen Weg einsetzen. „Der Weg ist das Ziel“ ist ebenfalls mit der Zeit ein wichtiger Leitsatz für mich geworden, da die Dinge im Fluss sind und auch die Diskussion von Themen und Maßnahmen schon positive Veränderungen mit sich bringen kann.

GSB: Was würden Sie dem aktuellen Team des Gleichstellungsbüros mit auf den Weg geben wollen?

Diepelt: Ich wünsche Ihnen und dem Team des Gleichstellungsbüros, dass Sie Ihre Projekte mit viel Freude und Engagement umsetzen und dass Ihnen für Ihre Arbeit an der Hochschule eine hohe Wertschätzung entgegen gebracht wird.

GSB: Liebe Frau Diepelt, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen Ihnen weiterhin alles Gute!

30 Jahre UN-Frauenrechtskonvention

Nicht nur der Weltfrauentag und das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen feiern im Jahr 2011 runde Geburtstage, auch das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (oder kurz: Frauenrechtskonvention) ist am 3. September 1981 – vor 30 Jahren – in Kraft getreten. Es gilt als wichtigste Instanz für die Durchsetzung von Frauenrechten auf internationaler Ebene.

„Diskriminierung der Frau“ wird nach dem ersten Artikel der Konvention folgendermaßen definiert: „Jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Zivilstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird.“

Die Unterzeichner/innen der UN-Frauenrechtskonvention verpflichten sich beispielsweise dazu, häusliche Gewalt nicht mehr – wie bis dahin geschehen – als innerfamiliäre Privatangelegenheit anzusehen, sondern ggf. staatliche Maßnahmen zur Verhinderung dieser einzuleiten. Beate Rudolf, Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte sagt hierzu: „Als erster rechtsverbindlicher Text erfasst die Konvention auch ausdrücklich Diskriminierung im privaten Bereich und benennt diskriminierende Strukturen, beispielsweise im Berufsleben, und starre Rollenbilder als Hindernisse, die zu überwinden sind.“

Diverse konkrete Maßnahmen gegen Missstände in der Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungen der Frau werden in eigenen Artikeln behandelt, zum Beispiel die „Abschaffung jeder Form des Frauenhandels und der Ausbeutung der Prostitution von

Frauen“ (Artikel 6) und die Gewährleistung des „Stimmrechtes bei allen Wahlen und Volksabstimmungen sowie das passive Wahlrecht für alle öffentlich gewählten Gremien“ (Artikel 7a).

Mittlerweile haben 187 Staaten die Frauenrechtskonvention unterzeichnet – einige darunter allerdings nur in Teilen und mit Vorbehalten. Nichtsdestotrotz bleibt sie ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit, der auf internationaler Ebene in dieser Form einmalig ist.



v.l. Ellen Johnson Sirleaf (*1938), Leymah Gbowee (*1979), Tawakkul Karman (*1972)

Bildquelle: <http://nobelpeaceprize.org/>

Ein positives Zeichen in diese Richtung setzte das Nobelkomitee dieses Jahr in Oslo, in dem es den Friedensnobelpreis an drei Frauen zu gleichen Teilen mit folgender Begründung vergab: „Das norwegische Nobelkomitee hat entschieden, dass der Friedensnobelpreis 2011 zu drei gleichen Teilen vergeben wird an Ellen Johnson-Sirleaf, Leymah Gbowee [beide aus Liberia] und Tawakkul Karman [aus dem Jemen] für ihren gewaltfreien Kampf für die Sicherheit von Frauen und für das Recht der Frauen auf volle Beteiligung an friedensbildender Arbeit. Wir können Demokratie und dauerhaften Frieden auf der Welt nicht erreichen, wenn Frauen nicht dieselben Möglichkeiten wie Männer zur Beeinflussung von Entwicklungen auf allen Ebenen der Gesellschaft bekommen. [...] Es ist die Hoffnung [...], dass der Preis [...] dabei mithilft, die Unterdrückung von Frauen zu beenden, die es weiter in vielen Ländern gibt, und das große Potenzial für Frieden und Demokratie zu erkennen, das Frauen repräsentieren können.“

Text: Jan Beiderwieden

100 Jahre Internationaler Frauentag

Der 8. März 2011, der 100. Internationale Frauentag. Angela Merkel erinnert sich in ihrem Podcast an die Friesen, die sie am Frauentag als Kind ihrer Mutter schenkte. Zugleich merkt sie an, dass Frauen nach wie vor geringere Löhne bei gleicher Arbeit beziehen und in Führungspositionen seltener vertreten sind als Männer.¹ Navi Pillay, UN-Hochkommissarin für Menschenrechte, appelliert in der FAZ: Gewalt gegen Frauen darf nicht länger geduldet werden. Sie erinnert an 5000 Frauen, die jährlich Opfer von Ehrenmorden werden. Gewalt gegen Frauen habe „[...] ihre Wurzeln in dem Wunsch, die Frauen zu kontrollieren und ihre Sehnsüchte und ihre Stimmen zu unterdrücken.“²

Die Stimmen der Frauen unterdrücken – dagegen kämpften auch die Teilnehmerinnen der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz am 27. August 1910 in Kopenhagen. Konkret ging es um die Stimmen der Frauen an den Wahlurnen, das Frauenwahlrecht. Sie formulierten im Beschluss von Kopenhagen: „Im Einvernehmen mit den klassenbewussten politischen und gewerkschaftlichen Organisationen des Proletariats in ihrem Lande veranstalten die sozialistischen Frauen aller Länder jedes Jahr einen Frauentag, der in erster Linie der Agitation für das Frauenwahlrecht dient.“³ Gemeinsam beschlossen die Frauen die Einführung eines internationalen Frauentages. Begangen wurde er erstmalig am 19. März 1911 in Deutschland, Dänemark, Österreich-Ungarn und der Schweiz.⁴ Dass heute am 8. März der Weltfrauentag gefeiert wird, ist auch auf den 8. März 1917 zurückzuführen: Damals streikten 90.000 hungernde Frauen in Sankt Petersburg und lösten die Februarrevolution – nach dem julianischen Kalender war es der 23. Februar – aus.⁵

Mit der Einführung des Frauenwahlrechts 1919 in Deutschland hatten die deutschen Frauen ihr Ziel erreicht. Es galt sich neu auszurichten: Neue Forderungen setzten die Frauen auf ihre Liste und erweiterten so ihr politisches Spektrum: Arbeitszeitverkürzung, geringere Lebensmittelpreise, Schulesen für die Kinder und Legalisierung des Schwangerschaftsabbruchs. „Insgesamt gesehen blieben Frauen in der Weimarer Republik in einer ambivalenten Position zwischen Diskriminierung und Bevorzugung, zwischen Unterordnung und Emanzipation.“⁶ Ihr politisches Engagement wurde 1933 mit der Machtergreifung der Nationalsozialisten gestoppt, der Frauentag verboten. Der Muttertag wurde zum nationalsozialistischen Feiertag, der 8. März aber zum Symbol für den Widerstand im Untergrund.⁷

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde erstmals 1946 in der sowjetischen Besatzungszone der Frauentag gefeiert. Es entwickelte sich, wie in anderen sozialistischen Ländern, eine Geschenk-Kultur⁸ – daher die Fresien der Bundeskanzlerin. Während in Westdeutschland zwar seit 1948 wieder Frauentage stattfanden, verloren sie jedoch hier an Bedeutung. Erst die neue Frauenbewegung der 1960er rückte den Frauentag wieder in den Fokus. Bis die UN 1975, im Internationalen Jahr der Frau, den 8. März wieder groß feierten. Zwei Jahre später beschloss die UN-Generalversammlung diesen Tag zum Internationalen Frauentag auszurufen.⁹

Im wiedervereinigten Deutschland erfuhr der Frauentag gegen Mitte der 1990er Jahre eine neue politische Bedeutung. Mobilisierung und Breitenwirkung der Frauenbewegung erreichten ihren bisherigen Höhepunkt.¹⁰ Seither wird der Tag vermehrt von Demonstrationen und Feiern begleitet. Gleichzeitig setzte sich die deutsche Frauenbewegung mit neuen Themen auseinander: Etwa die wirtschaftlichen und sozialen Risiken der Globalisierung. Immer öfter wurde bei den Weltfrauentags-Aktionen in Deutschland auch auf die Situation der Frauen in Schwellen- und Entwicklungsländern hingewiesen.¹¹

Das Themenspektrum des Internationalen Frauentages hat sich also in den letzten 100 Jahren stark verändert: Ging es den Frauen zu Beginn darum, an politischen Wahlen teilnehmen zu dürfen, so sind die Forderungen mit der Zeit immer weiter gefasst worden. Heute zählen zu den Themen Diskriminierung und Chancengleichheit, gleiche Entlohnung und berufliche Perspektiven von Frauen, Zugang zu Bildung, Gewalt gegen Frauen, wie Ehrenmorde oder Genitalverstümmelung, Kinderheirat oder Aids.¹² Und nicht zuletzt mit der Vergabe des diesjährigen Friedensnobelpreises an Tawakkul Karman, Ellen Johnson Sirleaf und Leymah Gbowee auch die Teilhabe an Politik und der Beitrag von Frauen zur Friedensbildung und Wahrung der Menschenrechte.

Text: Pirkko Gohlke, LuF Geschichte der Frühen Neuzeit

Fußnoten und Quellenangaben zu 100 Jahre Internationaler Frauentag

- ¹ Vgl. Merkel, Angela: 100 Jahre Internationaler Frauentag – noch viel zu tun. Druckversion des Podcasts der Bundeskanzlerin. Online im Internet unter: <http://www.bundeskanzlerin.de/Content/DE/Podcast/2011/2011-03-05-Video-Podcast/links/2011-03-03-text,property=publicationFile.pdf> [zugegriffen am: 18.10.2011].
- ² Pillay, Navi: „Die Gesellschaft darf die Gewalt nicht länger dulden“. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung. 7. März 2011. Online im Internet unter: <http://www.faz.net/aktuell/politik/weltfrauentag-die-gesellschaft-darf-die-gewalt-nicht-laenger-dulden-1953350.html> [zugegriffen am: 18.10.2011].
- ³ Beschluss der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz, Kopenhagen 27.08.1910. Zitiert nach: Wurms, Renate: Wir wollen Freiheit, Frieden, Recht. Der Internationale Frauentag. Zur Geschichte des 8. März. Frankfurt am Main 1983, S. 6.
- ⁴ Vorbild war der von den Frauen der Sozialistischen Partei Amerikas 1909 initiierte nationale Tag für Frauenstimmrechte.
- ⁵ Vgl. Trotzki, Leo: Geschichte der Russischen Revolution. Februarrevolution. Neuaufl. von 1931, Essen 2010, S. 90f.
- ⁶ Kluge, Ulrich: Die Weimarer Republik. Paderborn 2006, S. 144.
- ⁷ Siehe zur Stellung der Frau im Nationalsozialismus: Steinbacher, Sybille (Hrsg.): Volksgenossinnen. Frauen in der NS Volksgemeinschaft. Göttingen 2007.
- ⁸ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: Frauenrechte im Mittelpunkt. Der Internationale Frauentag. Online im Internet unter: http://www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb_hauptportal/pdf/faltblaetter/fb_100j_frauentag_ur.pdf [zugegriffen am: 18.10.2011].
- ⁹ Vgl. UN General Assembly: Women's participation in the strengthening of international peace and security and in the struggle against colonialism, racism, radical discrimination, foreign aggression and occupation and all forms of foreign domination. 32/142, 105th plenary meeting, 16.12.1977. In: UN General Assembly: Thirty-second Session. New York 1978, S. 158. Online im Internet unter: <http://www.unric.org/html/german/frauen/ares32142.pdf> [zugegriffen am: 18.10.2011].
- ¹⁰ Vgl. Lenz, Ilse: Die unendliche Geschichte? Zur Entwicklung und Transformation der Neuen Frauenbewegung in Deutschland. In: Lenz, Ilse (Hrsg.): Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellen-sammlung. 2. Aufl., Wiesbaden 2010, S. 19-40, hier: S. 22.
- ¹¹ Vgl. Lenz, Ilse: Gleichberechtigung als globales Zukunftsthema: Die Internationalisierung von Frauenbewegung und Geschlechterpolitik. In: ebenda, S. 917-922, hier: S. 917.
- ¹² Vgl. International Women's Day: Themes around the world. Online im Internet unter: <http://www.internationalwomensday.com/theme/> [zugegriffen am: 18.10.2011].

Impressum

Auflage	500
Erschienen	Aachen, Dezember 2011
Redaktion	Philipp Schaps, Jan Beiderwieden
Layout	Dagmar Glauner, Ralitsa Petrova
Umschlagbilder	Christine Kösch, in Anlehnung an das „Bohnengleichnis“ zur Darstellung des Professorinnen-Anteils an der RWTH von Prof. Heather Hofmeister



Herausgegeben vom Gleichstellungsbüro
der RWTH Aachen University
Templergraben 55, 52056 Aachen
Tel: +49 241 80 93576
www.rwth-aachen.de/gsb

GLEICHSTELLUNGSBÜRO
RWTHAACHEN
UNIVERSITY