

# Gelebte Gleichstellung an der FH Aachen

Vortrag beim „Hexentreffen“ 2018  
Dipl.-Betriebswirtin Judith Kürten

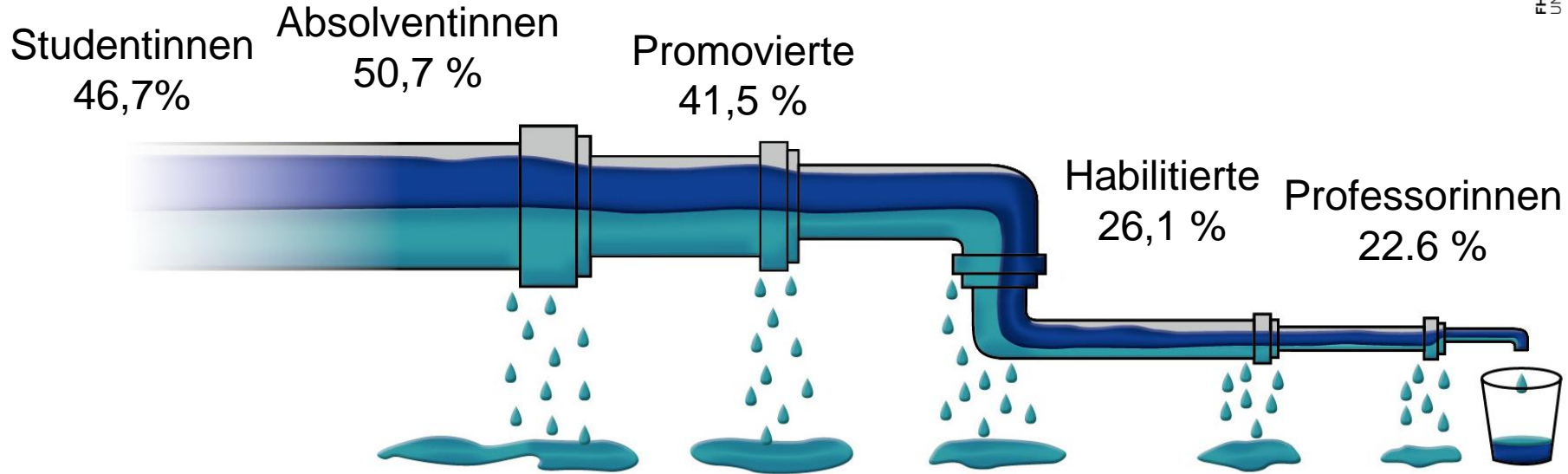
# Gleichberechtigung UND Gleichstellung

---



Mit dem Begriff der ‚**Leaky Pipeline**‘ wird der in der Wissenschaft **absinkende Frauenanteil** auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und **Karrierestufen** bezeichnet, der in vielen Bereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine **fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen** hinweist.

# Leaky Pipeline an den Hochschulen in NRW (2014)



Quelle: [www.genderreport-hochschulen.nrw/statistikportal](http://www.genderreport-hochschulen.nrw/statistikportal) ; Promovierte u. Habilitierte: Dreijahresdurchschnitte (2012-2014)

# Gläserne Decke

---

Als Gläserne Decke (*glass ceiling*) wird eine zumeist nicht sichtbare Barriere bezeichnet, durch die Frauen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation nicht in das obere Management aufsteigen, während männlichen Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation dieser Aufstieg in der Regel 'gelingt'.

# Gläserne Decken behindern Aufstiegschancen von Frauen

---



# Gläserne Decke - Mögliche Ursachen

---

- stereotype Rollenvorstellungen und (unbewusste) Zuschreibungen  
z.B.:
  - „Karriere und Kinder nicht vereinbar“
  - „Frauen starke Emotionalität“
  - „Frauen weniger zielorientiert“
- Fortbestehen häufig rein homosozialer Männergemeinschaften,  
fehlender Zugang zu informellen Netzwerken
- Männer fördern eher Männer

Aus diesem Grund: 2015 Einführung einer Frauenquote ; soll langfristig Frauenanteil in Führungspositionen (Privatwirtschaft u. öffentlicher Dienst erhöhen

Netzwerke  
Kontakte  
Beziehungen

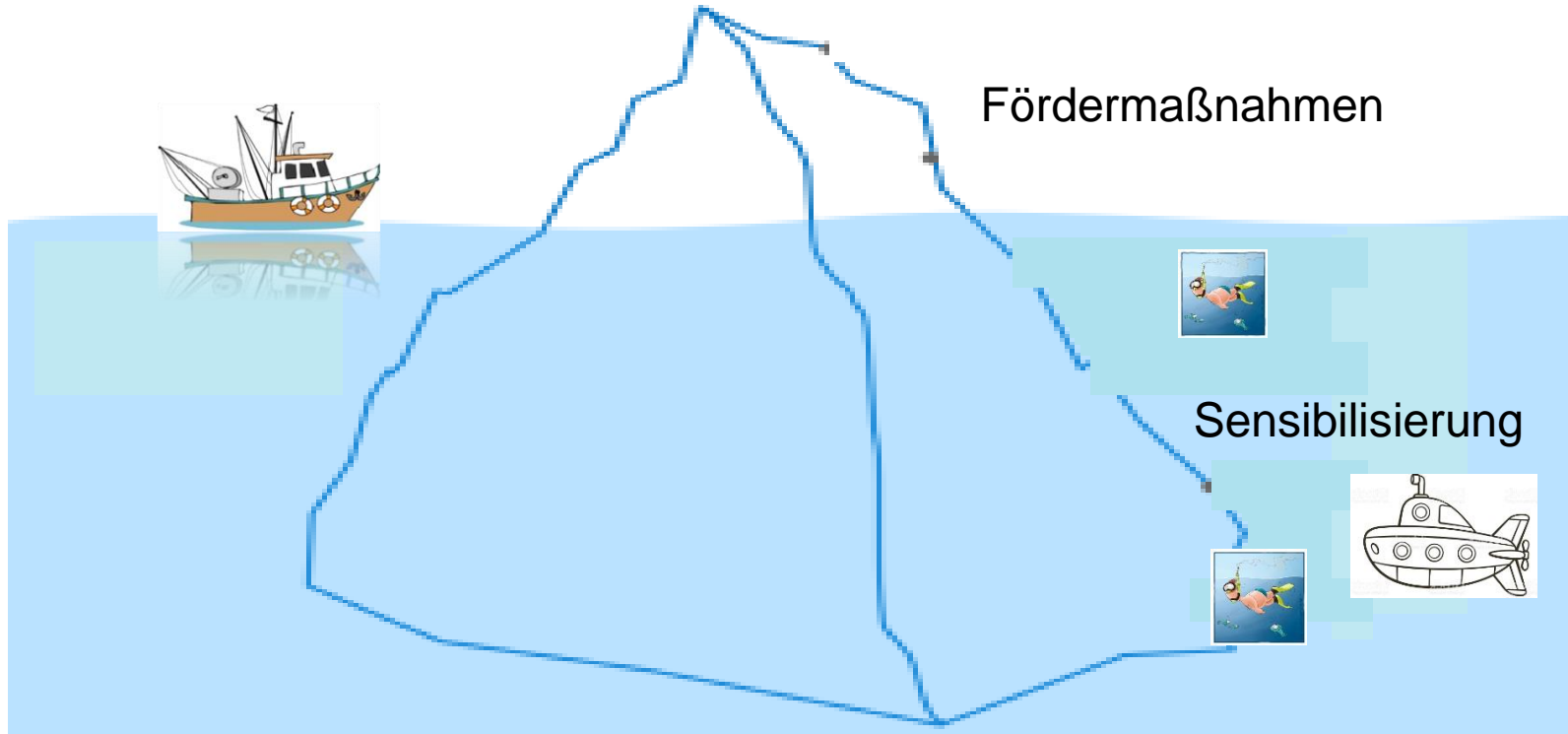
Förderung

Leistung





# Gleichstellungsförderung = Karriereförderung



- **Berücksichtigung** von Gleichstellungsaspekten in Prozessen, Maßnahmen und Entscheidungen der Hochschule
- Strukturelle und organisatorische **Einbindung** der Gleichstellung, Sichtbarmachung und Präsenz
- **Aufklärung** über Stereotypisierungen und Zuschreibungen (durch workshops, Informationsveranstaltungen)
- Nutzung gendergerechter **Sprache** in interner und externer Kommunikation – Sensibilisierung und Unterstützung

- **Frauen** innerhalb der FH **sichtbarer** machen, Vorbilder nutzen (Studentinnen, Professorinnen)
- Bilder im Kopf korrigieren, **Hemmschwellen überwinden:**

## zur Studentinnengewinnung:

Berufsbilder kennenlernen, Unternehmen besuchen, Mentoringprogramme, Pro8-Projekt, FH4you-Camps, Praktika, Infotage

## zur Professorinnengewinnung:

**Persönliche Ansprache**, Nutzung einschlägiger Portale

Professorinnenfilm, Infoveranstaltungen

Gendergerechte Berufungsverfahren

- Promotionsstipendien für Doktorandinnen (**externe Anreize**)
- Finanzielle **interne Anreizsysteme**, Karrieretraining für Studentinnen
- Spezielle Workshops für Frauen zur **Persönlichkeitsstärkung** (z.B. „Souverän im Hochschulalltag“, „Du machst den Unterschied“, „Knips dem Stress das Licht aus“, „Gehaltsverhandlung für Frauen“...)
- **Vernetzungen** (Professorinnentreff)

- **Flexible Arbeitszeiten**, alternierende Telearbeit
- **Flexiblere Studienorganisation** und Nachteilsausgleich
- **Kinderbetreuung**: KiTas, Kinderkrippe, Ferienbetreuung, U3-Betreuung (in Planung) , Notfallbetreuung
- Familiengerechte Ausstattung: Wickel- und Stillräume, Eltern-Kind-Räume...
- Beratungs- und Informationsangebote
- Vernetzung: Elterncafé, Familienfeste, Pflegefrühstück

---

# FH Aachen

## Karrieremöglichkeiten für Frauen !!

FH Aachen  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Dipl.-Betriebswirtin Judith Kürten

Robert-Schuman-Straße 51  
52066 Aachen  
T +49. 241. 6009 51629  
[kuerten@fh-aachen.de](mailto:kuerten@fh-aachen.de)