

# **VerSIert – Genese und Inhalt eines bislang einmaligen Ausstellungsprojekts in der deutschen chemischen Industrie**

Ralf Peters und Dr. Andrea Hohmeyer, Evonik Industries AG, Konzernarchiv,  
Rodenbacher Chaussee 4, 63457 Hanau <andrea.hohmeyer@evonik.com>

Im Konzernarchiv der Evonik Industries AG befindet sich die historische Überlieferung traditionsreicher deutscher Chemieunternehmen, die als Vorgängerunternehmen von Evonik anzusehen sind. Dazu gehören die Deutsche Gold- und Silber-Scheideanstalt vorm. Roessler (Degussa), Th. Goldschmidt, Röhm & Haas, die Chemische Fabrik Stockhausen, die Chemischen Werke Hüls sowie deren Tochtergesellschaften und Niederlassungen. Insgesamt umfasst der Bestand des Konzernarchivs an den großen Evonik-Standorten Hanau-Wolfgang und Marl rund 8.000 lfd. Regalmeter Archivgut, darunter mehr als 500.000 Bildträger sowie anderes Archivgut aus über 170 Jahren Chemiegeschichte.

**„... da müsste man mal etwas daraus machen...“**

In den meisten Wirtschaftsarchiven lassen große Aktenmengen und knappe Ressourcen in der Regel nur wenig Spielraum für ausgefallene Projekte und wünschenswerte Sondervorhaben abseits des Alltags. Hier kam es ausnahmsweise anders, nachdem das Konzernarchiv von Evonik Industries in den vergangenen Jahren vermehrt betagte, zum Teil weit über 100 Jahre alte Personalakten erhalten hatte. Schon ein erster Durchblick schaffte das Bewusstsein, historische Schätze gefunden zu haben: Dichte und vollständige Inhalte von der Bewerbung bis hin zu Ausscheiden oder Tod; Material weit über das Übliche - wie Verträge oder Gehaltsunterlagen - hinaus, so etwa persönliche Briefe, Postkarten, Empfehlungsschreiben an und von fremden Unternehmen und auch beeindruckende (Bewerbungs)-Fotos.

Auf den ersten Blick überraschend waren dabei die zahlreichen Akten über ehemals beschäftigte Frauen, faszinierend die zeittypischen Bewerbungsfotos, beeindruckend die sich schnell offenbarende Spannweite weiblicher Beschäftigung



Bewerbungsphoto Elisabeth Gruber, 1916.

selbst vor dem Ersten Weltkrieg und erst recht in den folgenden Jahrzehnten. Schnell gewann bei den Archivaren der Gedanke Raum, „etwas daraus zu machen“, den Fund zum Anlass für weitergehende Recherchen zu nehmen und das Ergebnis zu veröffentlichen. Es folgten verschiedenste Überlegungen und schließlich erste Konzepte, in denen schon früh die Idee einer Ausstellung samt begleitender Publikation ventiliert wurde. Ein vielversprechender Anfang also. Allerdings wäre das Projekt möglicherweise nie zustande gekommen, hätte nicht im Oktober 2013 ein wichtiger Besuch im Konzernarchiv angestanden.

**„... machen Sie etwas daraus!“**

Als der Vorstandsvorsitzende des Unternehmens das Archiv in Hanau nach seinem Besuch wieder verlassen hatte, kam erstmals so etwas wie Gewissheit auf, dass aus der Idee tatsächlich in nicht allzu ferner Zukunft Realität werden könnte. Denn Dr. Klaus Engel hatte sich für das Projekt zum Thema Frauengeschichte nicht nur begeistert, sondern auch ganz konkrete Unterstützung zugesagt. Bei aller Freude war man sich im Konzernarchiv dennoch bewusst, dass das Vorha-

ben damit noch keinesfalls in trockenen Tüchern war, denn dies hieße, die komplexen Entscheidungswege in einem großen Industriekonzern ebenso zu unterschätzen, wie den hohen Arbeitsaufwand, der allein schon in die weiteren Vorarbeiten zu investieren war. Trotzdem oder gerade deshalb ging das vierköpfige Team der Konzernarchivare die Sache beherzt an und legte im Sommer 2014 ein belastbares Konzept mit folgenden Eckpunkten vor:

Dieses sah eine Wanderausstellung zur Geschichte der Frauenbeschäftigung an wichtigen Standorten von Evonik Industries und eine begleitende, vertiefende Publikation, also einen Katalog, vor. Dabei war von Anfang an klar, dass das Konzernarchiv für das Projekt federführend und vor allem zuständig für das Konzept und alle Inhalte samt der Betextung und Bebilderung zuständig sein würde. Ebenso wurde deutlich gemacht, dass professionelle Partner unabdingbar für die Gestaltung und den Ausstellungskatalog sein würden.

Vor allem der letzte Punkt war maßgeblich für den anzusetzenden Projekt-Etat, hier war im Unternehmen natürlich noch Überzeugungsarbeit zu leisten. Schließlich konnten alle Hindernisse im September 2014 beseitigt und Bedenken ausgeräumt werden – die konkrete Arbeit des Konzernarchivs begann damit erst richtig.

### **Inhaltliches Konzept**

Schon früh musste eine Beschränkung des Ausstellungskonzepts akzeptiert werden, denn die Quellenlage reichte keinesfalls aus, um Aussagen über ausländische Tochtergesellschaften oder Standorte machen zu können. In der Konsequenz entschied sich damit auch, die Ausstellung an den Standorten in Deutschland touren zu lassen; hier kristallisierten sich bald Essen (Corporate Center), Essen-Goldschmidtstraße, Hanau-Wolfgang, Marl, Krefeld, Lülldorf, Darmstadt, Worms und Rheinfelden heraus. Eine breit gestreute Verteilung über vier Bundesländer also. Als Hauptzielgruppe wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aussicht genommen, daneben aber auch die interessierte Öffentlichkeit.

Sieben Epochen gliedern sowohl Ausstellung als auch Katalog, wobei zur Abgrenzung der Zeitabschnitte bewusst beschäftigungsspezifische Aspekte gewählt wurden. So endet die erste Epoche nicht, wie üblich, am Ende des Kaiserreichs 1918, sondern mit dem für die Frauenbeschäftigung besonders wichtigen Ausbruch des Ersten Weltkriegs 1914. Begleitend läuft dabei stets ein Zeitstrahl mit, der über relevante gesetzgeberische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen Auskunft gibt.

Die Konzeption als Wanderausstellung und auch Budget-Aspekte bedingten die Konzentration auf eine im Wesentlichen zweidimensionale Darstellung auf Ausstellungstafeln, allerdings bereichert durch drei besondere Features: eine Vitrine mit dreidimensionalen Objekten aus verschiedenen Epochen, eine „HörBar“ mit Ausschnitten aus Interviews mit noch aktiven und ehemaligen Mitarbeiterinnen sowie ein „Facebook“ im eigentlichen Wortsinn, das den Frauen früherer Epochen mittels eines Monitors ein Gesicht gibt.

## **Erkenntnisgewinn**

Die Recherchen für das Projekt führten zur raschen Erschließung zahlreicher, bis dahin brachliegender Quellen, aber auch zu einer erneuten Lektüre von bereits Bekanntem, das bis dato noch nie unter dem Aspekt der Frauenbeschäftigung betrachtet worden war. Ein erheblicher Erkenntnisgewinn war die Belohnung für zahlreiche Monate intensiver Quellenarbeit. Nicht nur konnten anzunehmende Generaltendenzen der Beschäftigung von Frauen explizit bestätigt werden; hier vor allem der starke Anstieg jeweils in den Weltkriegen. Weit wichtiger noch waren grundlegend neue Erkenntnisse, die in der Folge Aussagen zu Ausbildung, Vergütung, Lebenssituation und Motivation der Frauen erlaubten. Gleiches gilt auch für das Spannungsfeld Berufstätigkeit/Verheiratung/Nachwuchs oder den Konflikt in der Bezeichnungsfrage Fräulein oder Frau.

## **Umsetzung**

Externe Partner sorgten in der Umsetzung für eine hohe Professionalität. Das gesamte Visualisierungskonzept von Ausstellung und Katalog wurde unter Berücksichtigung firmeninterner Vorgaben „aus einem Guss“ von einer Dortmunder Agentur kreiert, die auch den gesamten Produktionsprozess begleitete. Diese suchte und fand optische Lösungen für die zahlreichen Wünsche des Archivteams. In einem Kreativprozess mit der Agentur entstand der Gedanke, zur Kommunikation der Ausstellung ein „Keyvisual“ mit hohem Wiedererkennungswert zu entwickeln und ebenso der Ausstellungstitel „VerSIert“, der sowohl die weibliche als auch die professionelle Komponente in sich vereint.

Der Charakter als Wanderausstellung hatte zwangsläufig erheblichen Einfluss auf die Konstruktion. Stabilität, geringer Montageaufwand und die Möglichkeit zur flexiblen Anpassung an sehr unterschiedliche Raumsituationen waren hier zwingend. Das Ergebnis war schließlich ein System aus drei- oder vierseitigen, selbststehenden Stelen, die im Bedarfsfall teil- oder ganz ausklappbar sind, um die

Ausstellung an die unterschiedlichen räumlichen Gegebenheiten an den Standorten anpassen zu können. Jede dieser sieben Stelen steht dabei für eine der Ausstellungsepochen; eine achte nimmt als „Medienstele“ die „HörBar“ mit den Fraueninterviews sowie das „Facebook“ auf. Die Vitrine, in der die dreidimensionalen Objekte präsentiert werden, ist flexibel platzierbar. Konstruiert wurden alle Ausstellungselemente unter Verwendung des Evonik-Messebaukastens durch ein Gelsenkirchener Messebauunternehmen, das auch für die Transporte zu den jeweiligen Standorten sowie den Auf- und Abbau verantwortlich war.

## **Kommunikation**

Was nützt eine tolle Ausstellung, wenn sie keiner besucht; was ein lesenswerter Katalog, den niemand registriert? Diese Kommunikationsfragen mussten im Vorfeld der Ausstellung beantwortet werden. Dabei beschrift das Konzernarchiv neue Wege, die über klassische Printmedien und Ankündigungen im Internet und Intranet deutlich hinausgehen. So wurde in beiden online-Auftritten von Evonik Industries eine umfangreiche, sorgfältig gestaltete und weiter wachsende Themenseite verwirklicht ([www.evonik.de/frauenausstellung](http://www.evonik.de/frauenausstellung)). Sie enthält neben ausführlichen Informationen und unveröffentlichten Bildern ein Interview mit Ute Wolf, der ersten Frau im Konzernvorstand, verantwortlich für den Bereich Finanzen. Auch ein eigens professionell produzierter fünfminütiger Film über das Projekt kann hier aufgerufen werden. Die dafür verwendeten bewegten Bilder mussten in sehr kurzer Zeit aus den umfangreichen Filmbeständen des Konzernarchivs destilliert werden, denn die Idee zu einem Film entstand erst verhältnismäßig spät; entsprechend hoch gestaltete sich hier der Zeitdruck. Der Film ist auch ein gerne verwendetes Medium bei den Vorträgen, welche die Archivare begleitend zur Ausstellung halten. Und er findet sich zum Ansehen auch im Internet auf der Plattform Youtube.

## **Die Ausstellung läuft...**

Dr. Klaus Engel, der Vorstandsvorsitzende von Evonik Industries, war am 19. November 2015 bei der feierlichen Eröffnung von „VerSIert“ in der Evonik-Konzernzentrale in Essen der prominenteste Festredner; seinen Part übernahmen an den weiteren Stationen der Ausstellung jeweils die zuständigen Standortleiter. Besonderes Augenmerk galt dabei der Presse- und Medienarbeit – mit Erfolg, denn bereits bei der ersten Eröffnung war die Resonanz ebenso vielfältig wie positiv. Dies sollte sich an allen bisherigen Standorten der Wanderausstellung wiederholen.

Auch Führungen wurden in wachsender Zahl in Anspruch genommen, durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzern, aber auch von Schulklassen oder Fraueninitiativen und -netzwerken. Interessant ist dabei, dass das Thema offensichtlich auch lokalpolitisch einen Nerv getroffen hat. Zur Eröffnung in Hanau kamen neben dem Ersten Stadtrat auch die Frauenbeauftragte und der Leiter des Kulturamtes, während zum Auftakt in Rheinfelden neben der Bürgermeisterin der Stadt auch die Landrätin des Kreises Lörrach nicht nur erschien, sondern einen aktiven Part übernahm.

Wenig überraschend erwies sich die Gruppe ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Evonik bzw. der Vorgängerunternehmen als außergewöhnlich interessiert, wobei eine Gruppe Altvorstände der ehemaligen Degussa AG, die zur Eröffnung in Hanau erschienen war, besonders hervorstach. Den möglicherweise größten Erfolg hatte „VerSIert“ am Evonik-Standort in Darmstadt, wo die Laufzeit wegen des hohen Interesses eigens verlängert werden musste.



Aus der Ausstellung in Rheinfelden.

### **... und läuft weiter**

Eine erste Bilanz zeigte im Oktober 2016 deutlich das hohe Maß an positiver Aufmerksamkeit für das Thema in der (Konzern-) Öffentlichkeit. Dem gegenüber stand der enorme Arbeitsaufwand im Konzernarchiv – einige andere Dinge landeten im Gegenzug auf der sprichwörtlichen „langen Bank“.



Die Außenwirkung erwies sich allerdings als derart zugkräftig, dass relativ schnell entschieden wurde, mit „VerSIert“ wieder „on the road“ zu gehen; diesmal außerhalb des Unternehmenskreises von Evonik Industries. Als Pate fungierte in diesem Fall der Evonik-Arbeitsdirektor und Personalvorstand Thomas Wessel.



Aus der Ausstellung in Krefeld.

Beginnend in den Räumen der Volkshochschule Krefeld war die Ausstellung 2017 noch bei der Deutschen Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie in Frankfurt im Rahmen des DECHEMA-Tages, beim Landkreis Lörrach und in der Hauptverwaltung der IG BCE in Hannover zu sehen. Abgerundet wurde die Tour durch zwei besondere Standorte: Sehr prominent war „VerSIert“ im Europäischen Parlament in Brüssel aufgestellt; hier wurde eigens eine englischsprachige Version der Ausstellung neu produziert. Die letzte Station zeigte „VerSIert“ dann wieder im Oktober 2017 in der deutschen Variante in den Räumen des Haus der Geschichte des Ruhrgebiets; begleitet von einem hochkarätig besetzten wissenschaftlichen und internationalen Symposium zu Aspekten der Frauenbeschäftigung in der Industrie. Um den Diskurs auf dem Symposium zu dokumentieren, ist hier zusätzlich noch die Erstellung eines Tagungsbandes geplant.

## **„VerSIert“ 2018**

Das Jahresende 2017 ist keineswegs das Ende der Ausstellung „VerSIert“. Die für Brüssel produzierte englische Variante wird 2018 voraussichtlich am großen Evonik-Standort in Antwerpen zu sehen sein und geht zudem in die USA, um das Thema auch an die US-Standorte des Unternehmens zu bringen. In Deutschland haben verschiedene Institutionen aus den Bereichen Bildung und Politik ein starkes Interesse an „VerSIert“ angemeldet. Es laufen bereits Gespräche über mögliche Ausstellungszeiten und -orte.

Die Ausstellungsmacher sind sich allerdings sicher, dass dies immer noch nicht das sprichwörtliche Ende der Fahnenstange ist: Schließlich hat „VerSIert“ eindrucksvoll bewiesen, dass Geschichte sehr aktuell sein kann und den gegenwärtigen Diskurs zum Thema sichtbar beflügelt.

### **Um was geht es eigentlich?**

Um die letzte Aussage zu belegen, sollen die wesentlichen Inhalte der Ausstellung im Folgenden kurz zusammengefasst werden: Die sich ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in Deutschland entwickelnde chemische Industrie wuchs rapide und bot rasch einer großen Zahl von Menschen eine Beschäftigung. Da um das Jahr 1900 der Bedarf an Mitarbeitern nicht mehr allein durch Männer gedeckt werden konnte, sahen sich die Verantwortlichen, auch bei den Vorgängergesellschaften von Evonik, gezwungen, erstmals Frauen zu beschäftigen.

### **Erste weibliche Mitarbeiter vor 1914**

Die Ausstellung „VerSIert“ beginnt ihre Darstellung im späten 19. Jahrhundert, in den ersten chemischen Fabriken von Degussa und Th. Goldschmidt. Die Arbeit war hart und gefährlich, weshalb Frauen dort zumeist nicht zugelassen wurden; es sei denn, sie arbeiteten als Putzhilfen oder in der Kantine. Das Konzernarchiv von Evonik besitzt nur ein einziges Foto, das Arbeiterinnen eines Betriebes zeigt. Es stammt aus dem Jahr 1877. Zu sehen sind drei Frauen, deren Verwandtschaft durch den gleichen Nachnamen – Kuhl – angenommen wird. Die Quelle, ein sehr altes Fotoalbum, offenbart, dass sie nicht als Putz- oder Kantinenfrauen, sondern als Bleilöterinnen im Degussa-Werk in der Frankfurter Gutleutstraße arbeiteten. Wie lange sie dies taten und was aus ihnen wurde, konnte nicht in Erfahrung gebracht werden, da weitere Informationen über die drei Frauen nicht mehr vorhanden sind.



Die meisten Frauen der Mittelschicht waren zu dieser Zeit noch nicht berufstätig. Von ihnen wurde erwartet, dass sie sich auf ihre Rolle als Ehefrau und Mutter vorbereiteten – mehr nicht. Aber nicht allen Frauen reichte das. Einige von ihnen absolvierten auf eigene Kosten eine Sekretärinnen-Ausbildung und bewarben sich anschließend. Die erste weibliche Angestellte in einem Vorgängerunternehmen von Evonik war Else Aldendorf. Sie nahm am 6. Juni 1906 bei Th. Goldschmidt in Essen ihre Arbeit als Sekretärin auf.

Ihre guten Leistungen überzeugten das Unternehmen schnell, weitere Frauen einzustellen. Und so waren vor Beginn des Ersten Weltkriegs bereits 24 weibliche Angestellte bei Goldschmidt beschäftigt. Bei der Frankfurter Degussa dagegen blieb die am 1. August 1907 eingestellte Mathilde Schlichting bis 1915 die einzige Frau im Angestelltenverhältnis.

Wenn der Verdienst auch gut war, so mussten viele der Frauen ihre Eltern oder Geschwister finanziell unterstützen. Sie alle waren ledig; zu heiraten bedeutete den Verlust der Stelle. In den Vorgängergesellschaften von Evonik gab es vor 1914 keinerlei weibliche Labormitarbeiter. Was nicht so sehr verwundert, wenn man bedenkt, dass Frauen erst 1907 an allen deutschen Universitäten zum Studium zugelassen wurden.

### **Der Erste Weltkrieg – die große Chance**

Bedingt durch den Kriegsausbruch 1914 boten sich den Frauen bisher ungeahnte Chancen. Da immer mehr Männer als Soldaten an die Front geschickt wurden, mussten auch die Vorgängergesellschaften von Evonik die entstehenden Lücken mit weiblichem Personal auffüllen. Da sowohl Th. Goldschmidt als auch die Darmstädter Firma Röhm & Haas Rüstungsgüter produzierten, stiegen dort die Zahlen der weiblichen Beschäftigten immens an. Doch zahlreiche Frauen waren den anstrengenden Tätigkeiten nicht lange gewachsen und schieden bald wieder aus. Die so verursachte andauernde Fluktuation verstärkte sich zusätzlich, als die Versorgungslage mit fortschreitendem Krieg immer schlechter wurde.

Dr. Marianne Witte war die erste Chemikerin, die 1916 bei Th. Goldschmidt angestellt wurde. Ihr folgten drei weitere. Die Degussa beschäftigte erst ab 1918 zwei Chemikerinnen: Dr. Erika Pattri und Dr. Milly Loos. Letztere durfte im Labor arbeiten, verließ die Degussa jedoch mit Kriegsende wieder. Erika Pattri blieb wesentlich länger, allerdings war sie nicht im Labor tätig, sondern in der wissenschaftlichen Bibliothek.

Als der Erste Weltkrieg im November 1918 endete, erhielten die deutschen Frauen zwar das Wahlrecht. Aber sie mussten ihre Arbeitsplätze für die von der Front zurückkehrenden Männer räumen. Dies war von vornherein in den meisten Arbeitsverträgen vereinbart worden. Viele Arbeiterinnen erhielten auch deshalb die Kündigung, weil die Rüstungsproduktion eingestellt worden war. Dennoch verblieb ein gewisser Grundstock an weiblichen Beschäftigten in den Vorgängerunternehmen. Viele von ihnen versahen zuverlässig ihren Dienst und verließen die Unternehmen oft erst nach 40 und mehr Jahren, als sie in den 1960er Jahren in den Ruhestand gingen.

### **Frauen und der Nationalsozialismus**

Obwohl die Nazis ihr Ideal der deutschen Hausfrau und Mutter massiv propagierten, gelang es ihnen nicht, die Frauen von der Berufstätigkeit abzuhalten. Viele Frauen mussten arbeiten, weil der Verdienst der Männer zu gering war. Da die Frauen geringer bezahlt wurden als ihre männlichen Kollegen, litten viele vor allem die Ledigen unter ihnen unter massiven finanziellen Engpässen.

Bei den Vorgängergesellschaften von Evonik waren die meisten Frauen zunächst in den Büros beschäftigt. Ab den 1930er Jahren war es ihnen möglich, in den Unternehmen zumindest eine Ausbildung zur Bürogehilfin zu absolvieren. Deren Tätigkeiten waren nie verantwortungsvoll und selbstbestimmt, sondern stets nur unterstützend und weisungsgebunden.

Die Ausstellung „VerSIert“ zeigt, dass ab den 1930er Jahren die Zahl der Labortantinnen deutlich zunahm. Die Zahl der Chemikerinnen dagegen blieb weiterhin verschwindend gering.

Mit Beginn des Zweiten Weltkriegs wurden die Frauen erneut aufgefordert, die Männer zu ersetzen. Da sich die Bedarfe der Unternehmen trotzdem nicht befriedigen ließen, gingen auch alle Vorgängergesellschaften von Evonik dazu über, Zwangsarbeiter und Zwangsarbeiterinnen zu beschäftigen. Viele von ihnen kamen aus Russland und der Ukraine und wurden für die schwersten Arbeiten eingeteilt – auch die Frauen. Sie lebten unter strenger Bewachung und waren völlig rechtlos. Erst in den 1990er Jahren erklärten sich die deutschen Unternehmen, darunter auch die Vorgängergesellschaften von Evonik, bereit, das begangene Unrecht einzugestehen und die noch lebenden Zwangsarbeiterinnen und Zwangsarbeiter durch Mittel der Stiftung „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ zu entschädigen.



Ostarbeiterinnen in Darmstadt, 1944.

Deutsche Mitarbeiterinnen, die die Nazis ablehnten, nicht mit ihnen kooperieren wollten, die nicht schnell genug arbeiteten oder die mit Zwangsarbeiterinnen redeten, wurden zu Gefängnisstrafen verurteilt. In den Akten des Konzernarchivs von Evonik sind solche Fälle durchaus dokumentiert.

Insgesamt war das Leben der Frauen während des Zweiten Weltkriegs hart und fordernd: sie mussten über 50 Stunden an sechs Tagen pro Woche arbeiten und hatten zudem für ihre Familien zu sorgen, da die Männer an der Front standen. Dazu kamen Bombenangriffe mit zunehmender Intensität, die viele Mitarbeiterinnen um ihre gesamte Habe brachten und zahlreiche von ihnen töteten.

Die Ausstellung „VerSIert“ zeigt, dass es vor allem Frauen waren, die die zerstörten Betriebe aufräumten und so sicherstellten, dass die Produktionen irgendwie weiter liefen. Viele von ihnen arbeiteten bis zur völligen Erschöpfung. Weil es jedoch keinen Ersatz für sie gab, waren die Unternehmen außerstande, ihnen Erholungspausen oder gar Urlaub zu gewähren.

### **Die engstirnigen 1950er Jahre**

Nach dem Kriegsende 1945 mussten die Frauen erneut nach Hause gehen und ihre Arbeitsplätze für die von der Front heimkehrenden Männer frei machen. Da sich jedoch zeigte, dass sehr viele Soldaten gefallen waren und weil sich die

deutsche Wirtschaft sehr schnell wieder erholte, waren weibliche Arbeitskräfte spätestens ab 1948 erneut sehr gefragt.



Arbeiterinnen in Frankfurt, 1954.

Wenn auch die deutsche Verfassung 1949 die Gleichberechtigung von Männern und Frauen fest schrieb, war die tägliche Wirklichkeit zumeist eine andere: Frauen arbeiteten in der Regel nur bis zur Hochzeit. Bis 1955 durfte der Ehemann die Beschäftigung der Ehefrau ohne deren Zustimmung kündigen. Und bis 1965 verfügte der Ehemann über den Verdienst der Ehefrau. Auch dafür finden sich in den Unterlagen des Konzernarchivs von Evonik anschauliche Belege. So manchem mag es mittelalterlich erscheinen, jedoch liegen zwischen diesen Gesetzen und der Gegenwart nur 60 Jahre.

### **Noch immer geringe Karrierechancen**

In den 1960er Jahren waren die meisten berufstätigen Frauen weiterhin unverheiratet. Und sie arbeiteten auch immer noch in untergeordneten Positionen. Weibliche Führungskräfte waren auch deshalb eine Seltenheit, weil sich nur die allerwenigsten Männer vorstellen konnten, eine Frau als Chef zu haben. Und, das zeigen die Quellen, sie scheuten sich auch nicht, dies zu sagen. Noch immer gab es bei den Vorgängergesellschaften von Evonik nur sehr wenige Chemikerinnen und sie waren auch nur in Ausnahmefällen im Labor zu finden. Ihre Arbeitsplätze

befanden sich stattdessen in der Wissenschaftlichen Bibliothek oder der Patentabteilung.

In den Betrieben dagegen arbeiteten damals noch zahlreiche, schlecht bezahlte Frauen, die meisten von ihnen waren nur angelernt. Nach und nach wurden diese Arbeiterinnen ersetzt durch Maschinen, die die gleiche Arbeit schneller machten und noch billiger waren.

Die Betriebsräte, denen nach 1945 auch zunehmend Frauen angehörten, kämpften um gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Sie erzielten damit keine durchschlagenden Erfolge, da sich die Debatte an der Diskussion festbiss, ob die Arbeitsleistung von Männern und Frauen aufgrund der unterschiedlichen körperlichen Konstitution überhaupt vergleichbar sei. Wollten Frauen mehr verdienen, mussten sie sich auf lange und harte Kämpfe einstellen, die sie zuweilen gegen den Chef, zuweilen aber auch zusammen mit dem Chef gegen die Personalabteilungen führten, wie Unterlagen des Konzernarchivs zeigen.

### **Frauen gewinnen zunehmend Selbstvertrauen**

Die allmählich erstarkende Frauenbewegung im Deutschland der späten 1960er Jahre und die zahlreichen Proteste von Frauen, die ihre Rechte einforderten, bewirkten schließlich einschneidende Gesetzesänderungen. Ab 1976 brauchte keine Ehefrau mehr die Zustimmung des Ehemanns, wenn sie arbeiten gehen wollte. Mit dieser Änderung vor nunmehr 41 Jahren fiel ein Gesetz, das noch aus dem Kaiserreich stammte.

Es waren vor allem die jüngeren weiblichen Angestellten, die in dieser Zeit immer mehr an Selbstvertrauen gewannen. In der Folge forderten sie bessere Stellen, professionelle Fortbildung sowie ein angemessenes Gehalt. Die ersten Fortschritte wurden erzielt, als die deutsche Wirtschaft boomte und daher viele qualifizierte Arbeitskräfte gesucht wurden. Dennoch blieb der Aufstieg in Führungspositionen auch in den 1970er Jahren für Frauen bei den Vorgängergesellschaften von Evonik sehr schwierig. Eigentlich bildete er immer noch die Ausnahme.

Andererseits entschieden sich junge Frauen zunehmend für eine Tätigkeit im wissenschaftlichen oder technischen Bereich, neben den Laborantinnen gab es mehr und mehr Chemotechnikerinnen. Obwohl die Vorgängergesellschaften von Evonik allmählich gewillt waren, mehr Chemikerinnen und Ingenieurinnen ein-

zustellen, stieg deren Zahl nicht entscheidend an, denn zu wenige Frauen entschieden sich für ein Chemie- oder Ingenieursstudium.

### **Weibliche Forderungen werden nicht länger übergangen**

In den 1980er Jahren konnten die Forderungen der Mitarbeiterinnen nach Gleichbehandlung, Ausbildungschancen und besserer Bezahlung nicht länger übergangen werden. Viele Manager der Vorgängergesellschaften änderten ihre Einstellung; sie anerkannten und förderten fortan die Fähigkeiten ihrer weiblichen Mitarbeiter. „VerSIert“ zeigt, dass die Anzahl der weiblichen Führungskräfte in den 1980er Jahren allmählich zunahm - weil sich Karrierewege eröffneten.

Bessere Karrierechancen resultierten aber auch aus der Tatsache, dass fortan Personalentwicklung und weitere Qualifikationen in den Vorgängerunternehmen von Evonik zum Standard gehörten. Der zunehmende technische Fortschritt in der Arbeitswelt verlangte von Männern wie von Frauen, sich stetig weiter zu bilden, um die neuen Geräte auch bedienen zu können. Man erinnere sich nur an die ersten Computer, die noch mit einer DOS-Oberfläche gesteuert wurden.

Nach der Wiedervereinigung fiel das Nachtarbeitsverbot für Frauen in der deutschen chemischen Industrie. Diese Entscheidung eröffnete weitere berufliche Möglichkeiten für weibliche Fachkräfte, die bis dahin aus männlich dominierten Arbeitsbereichen ausgeschlossen worden waren. Fortan konnten sie auch als Chemikantinnen im Schichtbetrieb arbeiten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ist ein Thema, das für deutsche Frauen bis heute eine hohe Relevanz besitzt. Bis in die 1990er Jahre sahen sich Frauen, die nach der Geburt ihrer Kinder in die Berufstätigkeit zurückkehren wollten, mit massiven Problemen konfrontiert, wenn sie nicht Vollzeit arbeiten wollten. Schlugen die Frauen Teilzeitarbeit vor, scheiterte deren Umsetzung oft daran, dass Vorgesetzte sich außerstande sahen, die anfallende Arbeit zwischen zwei Kräften aufzuteilen. Ab Mitte der 1990er Jahre aber propagierten die Vorgängergesellschaften von Evonik von sich aus die Teilzeitarbeit. Angesichts einer Krise in der deutschen chemischen Industrie versuchte man auf diese Weise, möglichst viele qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.

Obwohl auch ausdrücklich Männer die Möglichkeit hatten, in Teilzeit zu arbeiten, wurde dieses Angebot hauptsächlich von Frauen genutzt. In Deutschland

werden Familienangelegenheiten bis zum heutigen Tag vor allem als Aufgabe von Frauen gesehen. Nur langsam wandelt sich diese Auffassung.

### **Frauen als Erfolgsfaktor**

Gegenwärtig sind Frauen bei Evonik Industries auf allen Ebenen und in allen Bereichen tätig – und dies nicht nur aufgrund der Gleichberechtigung. Vielmehr spielen auch ökonomische und geschäftliche Gründe eine gewichtige Rolle. Frauen werden gefördert, weil inzwischen feststeht, dass spezifisch weibliche Managementfähigkeiten einen wichtigen Beitrag leisten zum Unternehmenserfolg.

Dennoch tragen Frauen überall in der deutschen chemischen Industrie noch immer die Hauptlast, wenn es um die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Verwandten geht – oft in Form einer Teilzeitbeschäftigung. Diese Rollenverteilung hat selbst nach der Einführung der Elternzeit im Jahr 2007 Bestand. Die Mehrzahl der Männer kehrt nach zwei Monaten an den Arbeitsplatz zurück, während die Frauen überwiegend zwölf Monate aussetzen.

### **Fazit**

Die Ausstellung „VerSIert“ hat ihre zahlreichen Besucher nicht nur informiert und unterhalten. Vielmehr hat sie sie auch nachdenklich gemacht und zum Diskutieren angeregt. Ausstellung und Katalog zeigen deutlich, dass bei Evonik in Sachen Frauenbeschäftigung viel erreicht wurde, dass sich ein weiter Bogen spannt zwischen Else Aldendorf, der ersten Sekretärin im Jahr 1906, und Ute Wolf, die seit 2013 als Vorstandsmitglied die Konzernfinanzen verantwortet. Sie zeigen aber auch, dass es bezüglich der Frauenbeschäftigung noch viel zu tun gibt. Und dies gilt sicherlich nicht nur für Evonik, sondern für die gesamte deutsche Chemische Industrie.

Weitere Informationen finden sich auf der VerSIert-Themenseite unter [www.evonik.de/frauenausstellung](http://www.evonik.de/frauenausstellung); Anfragen hierzu oder zum kostenfrei erhältlichen Ausstellungskatalog erreichen uns per mail: [konzernarchiv@evonik.com](mailto:konzernarchiv@evonik.com).