

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 09.12.2014

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Hochschulzukunftsgesetzes Nordrhein-Westfalen vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) und des § 5a sowie des § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547) hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) folgenden Frauenförderplan erstellt:

§1 Allgemeines

Der Frauenförderplan der RWTH Aachen setzt sich zusammen aus dem Rahmenplan, den Frauenförderplänen der einzelnen Fakultäten, der zentralen Hochschulverwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Der Rahmenplan wird nachstehend veröffentlicht. Die einzelnen Frauenförderpläne werden als Anlage zu dieser Amtlichen Bekanntmachung auf der Intranetseite des Senats veröffentlicht.

Anlage 1	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Anlage 2	Fakultät für Architektur
Anlage 3	Fakultät für Bauingenieurwesen
Anlage 4	Fakultät für Maschinenwesen
Anlage 5	Fakultät für Georesourcen und Materialtechnik
Anlage 6	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Anlage 7	Philosophische Fakultät
Anlage 8	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Anlage 9	Medizinische Fakultät
Anlage 10	Universitätsbibliothek
Anlage 11	IT Center
Anlage 12	Hochschulsportzentrum
Anlage 13	Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie
Anlage 14	Zentrum für Lern- und Wissensmanagement
Anlage 15	Zentrale Hochschulverwaltung

§2 Rahmenplan

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der RWTH Aachen
 - 2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen
 - 2.2 Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen
 - 2.3 Nichtwissenschaftliches Personal der RWTH Aachen
 - 2.4 Studierende der RWTH Aachen
3. Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
 - 4.1 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
 - 4.2 Maßnahmen zur Qualifizierung
 - 4.3 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
 - 4.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung
 - 4.5 Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit

4.6 Maßnahmen zur Sprache

5. .Gender in Forschung und Lehre

6. .Umsetzung

1. Einleitung

Die RWTH Aachen versteht Chancengleichheit und Vielfalt als wichtiges Kriterium für Hochschulentwicklung und Exzellenz. Insofern hat sie sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium und Verwaltung auf der Basis des Gleichstellungskonzeptes der RWTH Aachen aus dem Jahre 2008 und dessen Fortentwicklung von 2013 zum Ziel gesetzt und als strategische Querschnittsaufgabe in die Hochschulentwicklungsplanung und Profilbildung integriert. Aufgabe aller hochschulentwicklungsmäßigen Planungen ist es daher insbesondere, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen.

Die Hochschule wird die Gleichstellung von Frauen und Männern in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse integrieren. Die Hochschule unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen.

Strukturell wird die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf strategischer und operativer Ebene auf der Basis des Gleichstellungskonzeptes der RWTH Aachen (2008) und dessen Fortschreibung (2013) von folgenden Einrichtungen unterstützt:

- Die Stabstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) berät das Rektorat und entwickelt Konzepte für die Hochschule, um eine Gender und Diversity orientierte Hochschulentwicklung zu gewährleisten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Gremien und Kommissionen der Hochschule eingebunden und wirkt so an den Steuerungsprozessen mit. Zugleich ist sie Ansprechpartnerin für die an der RWTH Aachen tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten.
- Unterstützt wird die Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung und Ausgestaltung der Gleichstellungsmaßnahmen der RWTH Aachen durch Vertreterinnen in den einzelnen Fakultäten der Hochschule, die an den Berufungskommissionen mitwirken und Ansprechpartnerinnen für alle Statusgruppen innerhalb der jeweiligen Fakultät sind. Diese werden in angemessenem Umfang entlastet.
- Die Gleichstellungskommission, die seit 2000 als ständige Kommission des Senats tätig ist, berät und unterstützt die Hochschule in allen Gleichstellungsangelegenheiten und achtet auf die Umsetzung der Frauenförderpläne sowie die Mittelverteilung nach den Vorgaben des LGG. Die drei an der RWTH angesiedelten Professuren mit Teildenomination Gender Studies unterstützen die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf wissenschaftlicher Ebene.

Die Fortschreibung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der RWTH Aachen bildet für die an Gleichstellung orientierten Personal- und Organisationsentwicklung eine wesentliche Grundlage. Der Rahmenplan unterstützt die Hochschule dabei, Bedingungen unter der Maxime der Exzellenz zu schaffen, die Chancengleichheit und Vielfalt ermöglichen und deren Wert schätzen.

Zur Erreichung dieser Zielsetzungen will die Hochschule

- die Personal- und Organisationsentwicklung am Ziel der Chancengleichheit ausrichten
- die Gender- und Führungskompetenz bei allen an Entscheidungs- und Verfahrensprozessen Beteiligten fördern
- den Frauenanteil in den Gremien der Hochschule weiter erhöhen
- Frauen (aus dem NWM wie WM-Bereich) besonders in den Fakultäten und Einrichtungen, in denen sie massiv unterrepräsentiert sind, in ihrer Karriereentwicklung fördern

- Studentinnen an den Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf fördern
- den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
- Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen qualifizieren
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Karriere bzw. Beruf fördern sowie die im Rahmen des „audits familiengerechte Hochschule“ entwickelten Maßnahmen in den Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Service für Familien und Studium umsetzen
- die Begleitforschung durch die Lehrstühle mit Gender-Denomination unterstützen.

Um die Frauenanteile in den Fächern und Positionen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sind konkrete Steuerungsinstrumente zu nutzen. Neben Ziel- und Zeitvorgaben müssen insbesondere solche Instrumente entwickelt werden, die positive Anreize zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt setzen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Hochschule. Dem entsprechend gilt der Rahmenplan für alle Mitglieder der Hochschule: für die Hochschulleitung, die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal und für die Studierenden.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der RWTH Aachen

2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	4. FFP		
	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Gesamt	483	500	513
davon Frauen	67	72	75
Frauen in %	13,87%	14,40%	14,62%

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer RWTH		4. FFP								
		31.12.2011			31.12.2012			31.12.2013		
		M	W	W%	M	W	W%	M	W	W%
C 3	unbefristet	71	7	9%	68	7	9%	65	6	8%
	befristet	3	0	0%	2	0	0%	0	0	---
	gesamt	74	7	9%	70	7	9%	65	6	8%
C 4	unbefristet	129	4	3%	119	4	3%	109	4	4%
	befristet	6	0	0%	3	0	0%	5	0	0%
	gesamt	135	4	3%	122	4	3%	114	4	3%
W 1	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	25	18	42%	27	19	41%	29	16	36%
	gesamt	25	18	42%	27	19	41%	29	16	36%
W 2	unbefristet	53	16	23%	64	20	24%	69	23	25%
	befristet	10	7	41%	12	3	20%	17	4	19%
	gesamt	63	23	27%	76	23	23%	86	27	24%
W 3	unbefristet	110	13	11%	125	17	12%	138	21	13%
	befristet	9	2	18%	8	2	20%	6	1	14%
	gesamt	119	15	11%	133	19	13%	144	22	13%
Gesamtsumme	unbefristet	363	40	10%	376	48	11%	381	54	12%
	befristet	53	27	34%	52	24	32%	57	21	27%
	gesamt	416	67	14%	428	72	14%	438	75	15%

Tabelle 2: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Seit dem Jahr 2007 hat die RWTH Aachen ihren Frauenanteil unter den Hochschullehrerinnen und -lehrern von 6% auf 14,6% im Jahr 2013 gesteigert. Bis 2013 sollte der Frauenanteil unter den Professuren laut Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen vom Februar 2011 auf 16 % gesteigert werden. Dieses Ziel wurde leider nicht erreicht. Betrachtet man allerdings die Entwicklung bei den W2 und W3 Professuren, so ist festzustellen, dass der Frauenanteil stabil mit leichter Steigerung ist und aktuell 17,56% beträgt. Positiv ist anzumerken, dass der Anteil der befristeten Professuren unter den Professorinnen (W3 und W2) rückläufig ist und aktuell 10,2 % beträgt (siehe Tabelle 1 und 2).

Bewerbungen, Einladungen und Rufe		Bewerbungen			Einladungen			Angenommene Rufe		
		2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
W 3	gesamt	512	304	436	116	90	94	22	16	16
	davon Frauen	75	48	55	15	32	20	4	5	4
	Anteil in %	14,6%	15,8%	12,6%	12,9%	35,6%	21,3%	18,2%	31,3%	25,0%
W 2	gesamt	200	174	260	53	50	77	15	17	22
	davon Frauen	28	44	64	15	16	23	4	5	7
	Anteil in %	14,0%	25,3%	24,6%	28,3%	32,0%	29,9%	26,7%	29,4%	31,8%
W 1	gesamt	115	84	44	36	28	12	13	10	5
	davon Frauen	23	13	5	11	9	0	7	4	0
	Anteil in %	20,0%	15,5%	11,4%	30,6%	32,1%	0,0%	53,8%	40,0%	0,0%
Gesamtsumme	gesamt	827	562	740	205	168	183	50	43	43
	davon Frauen	126	105	124	41	57	43	15	14	11
	Anteil in %	15,2%	18,7%	16,8%	20,0%	33,9%	23,5%	30,0%	32,6%	25,6%

Tabelle 3: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe an der RWTH Aachen (inklusive Umbewerbungen und Verlängerungen)

In Tabelle 3 ist die Entwicklung des Frauenanteils im Rahmen von Berufungsverfahren dargestellt. Die Zahlen belegen, dass unter der Voraussetzung, dass qualifizierte Wissenschaftlerinnen in die Berufungsverfahren kommen, gute Chancen bestehen, Professuren mit Frauen zu besetzen. Die Situation stellt sich in den einzelnen Fakultäten jedoch durchaus unterschiedlich dar.

2.2 Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen

Wissenschaftliches Personal		4. FFP		
		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte	Gesamt	177	182	183
	davon Frauen	26	32	36
	Frauen in %	15%	18%	20%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-L)	Gesamt	4.218	4.364	4.691
	davon Frauen	1.259	1.293	1.394
	Frauen in %	30%	30%	30%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-Ä)	Gesamt	842	831	843
	davon Frauen	373	381	377
	Frauen in %	44%	46%	45%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	Gesamt	241	231	243
	davon Frauen	95	97	98
	Frauen in %	39%	42%	40%
Studentische Hilfskräfte	Gesamt	5.390	5.637	5.905
	davon Frauen	1.545	1.694	1.770
	Frauen in %	29%	30%	30%
Gesamtsumme	Gesamt	10.868	11.245	11.865
	davon Frauen	3.298	3.497	3.675
	Frauen in %	30%	31%	31%

Tabelle 4: Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		4. FFP								
		31.12.2011			31.12.2012			31.12.2013		
		M	W	W%	M	W	W%	M	W	W%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-L)	unbefristet	200	69	26%	202	89	31%	210	92	30%
	befristet	2.760	1.190	30%	2.870	1.204	30%	3.087	1.302	30%
	Gesamt	2.959	1.259	30%	3.071	1.293	30%	3.297	1.394	30%

Tabelle 5: Übersicht über die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-L) der RWTH Aachen gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Der Anteil der wissenschaftlichen Beamtinnen wurde in den letzten Jahren leicht gesteigert auf aktuell 20%, und liegt damit weiter deutlich unter dem Anteil des wissenschaftlichen Personals. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil mit 30% ungefähr auf dem Niveau der Absolventinnenquote von 31%. Der Anteil der nach TV Ä beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit 45% nahezu paritätisch. Der Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräften entspricht dem Studentinnenanteil.

Die Statistiken sind in den Fakultätsfrauenförderplänen weiter differenziert.

Promotionen / Habilitationen		4. FFP		
		Studienjahr 2011	Studienjahr 2012	Studienjahr 2013
Promotionen	gesamt	739	773	756
	davon Frauen	253	266	247
	Frauen in %	34%	34%	33%
Habilitationen	gesamt	32	32	28
	davon Frauen	5	14	8
	Frauen in %	16%	44%	29%

Tabelle 6: Promotionen und Habilitationen an der RWTH Aachen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

An der insgesamt geringen Anzahl an Habilitationen zeigt sich, dass dieser Weg der wissenschaftlichen Qualifikation im Vergleich zu anderen Formen (z.B. Juniorprofessuren) an Bedeutung verliert. Dennoch wird auch hier deutlich, dass der „Schwund“ an Wissenschaftlerinnen vor allem während der Postdoc-Phase erfolgt.

Im Bereich der Habilitationen zeigt sich anhand der niedrigen Grundgesamtheit, dass schon kleine Zahlen große prozentuale Schwankungen hervorrufen.

2.3 Nichtwissenschaftliches Personal der RWTH Aachen

Nichtwissenschaftliche Beamte		4. FFP		
		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
W 3	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0
	in %	0%	0%	0%
Höherer Dienst	gesamt	21	18	18
	davon Frauen	5	5	5
	in %	24%	28%	28%
Gehobener Dienst	gesamt	101	100	103
	davon Frauen	74	71	75
	in %	73%	71%	73%
Mittlerer Dienst	gesamt	24	26	25
	davon Frauen	17	19	19
	in %	71%	73%	76%
Gesamtsumme	gesamt	147	145	147
	davon Frauen	96	95	99
	in %	65%	66%	67%

Tabelle 7: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der RWTH Aachen

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		4. FFP		
		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
P ATV	gesamt	3	4	3
	davon Frauen	3	4	3
	in %	100%	100%	100%
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	92	107	124
	davon Frauen	50	61	73
	in %	54%	57%	59%
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	949	1.058	1.105
	davon Frauen	326	387	417
	in %	34%	37%	38%
Entgeltgruppe 5 - 8	gesamt	1.339	1.301	1.331
	davon Frauen	679	674	687
	in %	51%	52%	52%
Entgeltgruppe 1 - 4	gesamt	99	80	84
	davon Frauen	35	23	22
	in %	35%	29%	26%
Entgeltgruppe Y	gesamt	23	24	24
	davon Frauen	0	0	0
	in %	0%	0%	0%
Gesamtsumme	gesamt	2.505	2.574	2.671
	davon Frauen	1.093	1.149	1.202
	in %	44%	45%	45%

Tabelle 8: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH Aachen

Auszubildende		4. FFP		
		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Auszubildende	gesamt	570	551	551
	davon Frauen	129	129	136
	Frauen in %	23%	23%	25%

Tabelle 9: Anzahl der Auszubildenden an der RWTH Aachen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals zeigen die nach Entgeltgruppen differenzierten Statistiken einen hohen Frauenanteil in den oberen Entgeltgruppen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Unterrepräsentanz ist noch im höheren Dienst der beamteten Beschäftigten sowie in den Entgeltgruppen 9-12 sowie 1-4 gegeben.

Der Frauenanteil unter den Auszubildenden konnte im letzten Jahr leicht von 23 auf 25 % gesteigert werden. Hier zeichnen sich vielleicht erste Erfolge des Programms „Mädchen in Technik und Handwerk“ ab, mit dem Schülerinnen für technische Ausbildungsberufe begeistert werden sollen.

Elternzeit	4. FFP					
	31.12.2011		31.12.2012		31.12.2013	
	M	W	M	W	M	W
Professorinnen und Professoren	0	0	1	1	1	2
Angest. Professorinnen und Professoren	0	1	1	0	0	0
Wiss. Beamte	0	1	0	0	0	0
Wiss. Beschäftigte	12	52	19	52	13	59
Wiss. Angestellte TV-Ä	3	31	10	25	3	40
Nichtwiss. Beamte	1	0	0	1	1	3
Nichtwiss. Beschäftigte	1	25	6	20	3	22
Auszubildende	0	1	0	1	0	2
Gesamtsumme	17	111	37	100	21	128

Tabelle 10: Anzahl der Personen in Elternzeit an der RWTH Aachen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

In den letzten drei Jahren ist die Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit genommen haben, leicht angestiegen (von 128 auf 149 Fälle). Der Anteil der Männer in Elternzeit – vermutlich häufig auf die so genannten „Vätermonate“ beschränkt - lag 2013 bei 14 % und damit noch unterhalb des in der Forsa Studie „Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland“ (2014) ermittelten Anteils von 18%. Die insgesamt relativ geringe Zahl von Elternzeiten bei wiss. Beschäftigten dürfte zurückzuführen sein auf die in verschiedenen Studien herausgearbeiteten Gründe für Kinderlosigkeit: befristete Arbeitsverhältnisse, unsichere Karrierewege in der Akademia, Anwesenheitskultur und Verständnis von Wissenschaft als Lebensform.

2.4 Studierende der RWTH Aachen

Studierende		4. FFP		
		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Anzahl der Neueinschreibungen	gesamt	8.183	7.288	8.440
	davon Frauen	2.527	2.526	2.824
	Frauen in %	31%	35%	33%

Tabelle 11: Anzahl der Neueinschreibungen im ersten und höheren Fachsemester des ersten Studienfachs der ersten Studiengangskombination an der RWTH Aachen

Studierende		4. FFP		
		31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Anzahl der Studierenden	gesamt	35.813	37.917	40.375
	davon Frauen	10.973	11.769	12.561
	Frauen in %	31%	31%	31%

Tabelle 12: Anzahl der Studierenden der RWTH Aachen

Studierende		4. FFP		
		Studienjahr 2011	Studienjahr 2012	Studienjahr 2013
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen	gesamt	4.620	5.749	5.851
	davon Frauen	1.609	1.845	1.814
	Frauen in %	35%	32%	31%

Tabelle 13: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der RWTH Aachen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Der prozentuale Anteil von Frauen an den Neueinschreibungen sowie der prozentuale Anteil von Frauen an den Studierenden an der RWTH Aachen sowie der Anteil an Absolventinnen und Absolventen beträgt jeweils rund ein Drittel und ist über die letzten Jahre nahezu konstant geblieben. Während in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern sowie in der Medizin der Frauenanteil über 60% liegt, sind Frauen in den natur- und insbesondere ingenieurwissenschaftlichen Fächern weiterhin stark unterrepräsentiert.

3. Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes „Meeting Global Challenges“ verpflichtete sich die RWTH Aachen, bis 2020 auf der Ebene der Professuren einen Frauenanteil von 20 % zu erreichen. Demnach ist bis zum Ende der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans ein Anteil von 18 % zu erreichen. Darüber hinaus sollen die jährlich im Rektorat getroffenen Empfehlungen bezüglich der Frauenquote in Berufungsverfahren umgesetzt werden.

Die konkreten Ziele bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen ergeben sich aus den Einzelplänen der Fakultäten und Einrichtungen

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Um die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des §7 LGG bevorzugt einzustellen, zu befördern oder höher zu gruppieren. Wenn die Zielvorgaben der Frauenförderpläne im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist entsprechend § 6 Abs. 6 LGG bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig

4.1 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Stellenausschreibung

In den Stellenausschreibungen ist die weibliche und männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnung oder eine geschlechtsneutrale Formulierung zu verwenden. Die Aufgabenbeschreibung und die erforderliche Qualifikation sind festzulegen und dürfen während des Auswahlverfahrens nicht verändert werden.

Die Formulierung der Stellenausschreibung ist so zu gestalten, dass auch Frauen zu einer Bewerbung motiviert werden. Ausschreibungen werden generell mit dem Zusatz versehen:

„Auf Wunsch kann eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden.“

Die RWTH ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert und verfügt über ein Dual Career Programm. (Anmerkung: Bei Stellenausschreibungen im nicht-professoralen Kontext entfällt der Hinweis auf das Dual Career Programm.)

Wir wollen an der RWTH Aachen besonders die Karrieren von Frauen fördern und freuen uns daher über Bewerberinnen.

Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“

Geeignete Kandidatinnen sollen schon im Vorfeld der Ausschreibung angesprochen werden. Hierzu gehören auch ehemalige oder beurlaubte Mitarbeiterinnen, die gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben.

Weitere Maßnahmen:

- Gremien:
Zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien sollen Frauen in geeigneter Weise entlastet werden, sofern sie im Vergleich zu männlichen Kollegen überdurchschnittlich zeitlich in Anspruch genommen werden.
Für die Besetzung von Leitungsgremien auf Hochschul- und Fakultätsebene werden Findungskommissionen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und in paritätischer Besetzung eingesetzt, die geeignete Frauen identifizieren und ansprechen sollen. Möglich sind auch andere fakultätsspezifische Maßnahmen mit gleichem Ziel.
- Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren:
Zur Erhöhung des Anteils an qualifizierten Bewerbungen von Frauen auf Professuren wird das Instrument der Proaktiven Rekrutierung von Professorinnen eingesetzt. Bei Leistungsbeurteilungen sind Besonderheiten weiblicher Biographien (Kindererziehungszeiten, Pflegeaufgaben) angemessen zu berücksichtigen. Weiterhin sollen befristet beschäftigten Professorinnen an der RWTH Aachen verstärkt Tenure Optionen angeboten werden – bis der *gender bias* bei den Befristungen ausgeglichen ist. Im Rahmen des Gender Budgeting sollen finanzielle Anreize für die Berufung von Frauen entwickelt werden.
- Bei der Entwicklung und Anwendung von Leistungskriterien für die in §§ 16-18 TV-L genannten flexiblen Gehaltsbestandteile ist darauf zu achten, dass sie nicht unmittelbar/mittelbar ein Geschlecht bevorzugen.
- Es wird geprüft, ob es geeignete Finanzsteuerungsinstrumente gibt, um die Einrichtungen zu motivieren, mehr Frauen einzustellen. Dies gilt insbesondere für Regelungen zur Verteilung der Overheadmittel und der LOM.
- Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen der Frauenanteil im Beschäftigungsverhältnis des angestrebten Berufs unter 20 % liegt, bemüht sich die Hochschule, diese an Frauen zu vergeben.
- Geeignete Kandidatinnen sollen in allen Beschäftigungsgruppen schon im Vorfeld der Ausschreibung angesprochen werden.
- Führungskräfte werden für die gezielte Ansprache und Förderung von geeigneten Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sensibilisiert.
- Es wird geprüft, inwiefern die problematische Situation mangelnder Räume für die Lehre und der damit erforderlichen Raumbelagung außerhalb von familiengerechten Arbeitszeiten verbessert werden kann.
- Es werden finanzielle Anreize geschaffen, um Berufungen von Frauen auf W3-Professuren erfolgreich abzuschließen. Die Umsetzung soll im Rahmen des Zukunftskonzepts II der Exzellenzinitiative erfolgen.

4.2 Maßnahmen zur Qualifizierung

Das Personalentwicklungskonzept der RWTH Aachen integriert in alle Teilbereiche und alle Fortbildungsangebote Genderaspekte.

Es wird evaluiert in welchem Umfang Mitarbeitergespräche in den Hochschuleinrichtungen geführt werden und gegebenenfalls für eine Ausweitung der Anwendung geworben.

Die RWTH strebt ein breit gefächertes, an den betrieblichen Erfordernissen orientiertes Fort- und Weiterbildungsangebot an, das unter Berücksichtigung persönlicher Belange die Teilnahme von Frauen verstärkt ermöglicht.

Die Hochschule berücksichtigt im Weiterbildungsangebot die besonderen Bedarfe von Frauen im Hinblick auf Inhalte (z. B. Karriereförderung) und Rahmenbedingungen. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stehen dabei besonders auch die TANDEM Mentoring-Programme zur Verfügung.

Führungskräfte werden dafür sensibilisiert, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, geeignete Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen gezielt anzusprechen und zu fördern bzw. diese für geeignete Fördermaßnahmen vorzuschlagen.

Die Fortbildungszeiten gelten als Arbeitszeiten und finden in der Regel zu den üblichen Arbeitszeiten statt.

Beurlaubte Beschäftigte oder Beschäftigte in Familienzeit (z.B. Eltern- oder Pflegezeit) können sich während der Beurlaubungszeit im Internet-Angebot der RWTH über die aktuellen Angebote der innerbetrieblichen Weiterbildung informieren. Nach ihrer Beurlaubung sollen sie bevorzugt zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zugelassen werden. Die Teilnahme dieser Personengruppen an Weiterbildungsmaßnahmen ist im Rahmen der personalrechtlichen Vorgaben möglich.

Die RWTH verpflichtet sich, zusätzlich zum bestehenden Fortbildungsangebot spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen anzubieten, die insbesondere den Wiedereinstieg erleichtern sollen und zur Weiterqualifikation führen.

In Bereichen, die von Rationalisierungen besonders betroffen sind, werden Umschulungsmaßnahmen angeboten, die für neue Arbeitsplätze insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, qualifizieren.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 11 LGG.

4.3 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Familiengerechte Beschäftigung

Beschäftigungsverhältnisse von Mitgliedern und Angehörigen der RWTH Aachen sollen im Rahmen der rechtlichen Vorgaben so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Ziel ist es, eine Willkommenskultur für Familien zu schaffen und die Hochschulmitglieder in einer ausgewogenen Work-Life Balance zu unterstützen.

Die RWTH Aachen verfolgt im Rahmen des Auditierungsverfahren „familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH einen umfassenden Reorganisationsprozess zur familiengerechten Gestaltung der Hochschule.

Diese Aktivitäten werden fortgesetzt.

Service für Familien

Die Hochschule stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten als Ergänzung zu den Angeboten öffentlicher Träger, für Beschäftigte und Studierende ein zusätzliches Angebot an regulärer und flexibler Betreuung für Kinder zur Verfügung und bietet Eltern und Pflegenden Beratung und Information durch den Familienservice des Gleichstellungsbüros an.

Familiengerechte Personalführung

Von den Leitungen der Einrichtungen der Hochschule, Professuren, zentrale Einrichtungen, etc. sollen Arbeitszeitregelungen ermöglicht werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Um dies zu gewährleisten, werden Führungskräfte für familiengerechtes Führungsverhalten sensibilisiert und in dessen Umsetzung gestützt.

Beschäftigte, die einen Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, sind von der Dienststelle über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung und des Wiedereinstieges zu informieren.

Teilzeitarbeit soll im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben auf allen Beschäftigungsebenen angeboten werden. Bei Stellenteilung ist darauf zu achten, dass sich daraus für die Beschäftigten keine Mehrbelastungen ergeben. Durch Teilzeitbeschäftigung dürfen keine beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen beeinträchtigt werden.

Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten nur in Ausnahmefällen abgeschlossen.

Im Sinne von „guten Beschäftigungsbedingungen“ wird auf eine verlässliche Gestaltung von Arbeitsverträgen mit möglichst langen Vertragslaufzeiten geachtet.

Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation und Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

Der Wiedereinstieg von Beschäftigten nach Elternzeiten oder anderen familiär bedingten Auszeiten wird aktiv befördert.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 13 und 14 LGG.

4.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung

Arbeitsorganisation

Die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ist ein zentrales Handlungsfeld einer familiengerechten Hochschulgestaltung. Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts werden zukünftig stärker ausgebaut und in die Hochschulöffentlichkeit kommuniziert.

4.5 Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit

Die RWTH ist gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, sowohl ihre Mitglieder und Beschäftigten als auch die Studierenden gegenüber psychischer und physischer Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Die RWTH verpflichtet sich, ein diskriminierungsfreies Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Beteiligten ihr Potential frei entfalten können. Nur wenn es gelingt, ein offenes und respektvolles Hochschulklima zu schaffen, kann Exzellenz in Lehre und Forschung erreicht werden.

Alle Mitglieder und ein Großteil der Angehörigen der Hochschule, insbesondere die Hochschulleitung und alle unmittelbaren Vorgesetzten in Lehre, Forschung und Verwaltung, haben die Verant-

wortung, Mitarbeiterinnen und Studierende, vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in der Hochschule zu schützen und jegliche Art von Diskriminierung zu unterbinden.

Die „Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der RWTH Aachen“ (Amtliche Bekanntmachungen Nr. 2013/131) wurde bekannt gemacht und umgesetzt.

Die RWTH ermöglicht im Rahmen der vorhandenen Institutionen ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für belästigte Frauen, das sie auch in Zukunft im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten gewährleisten wird.

Zur Verbesserung der persönlichen Sicherheit von Frauen werden die universitären Anlagen und Gebäude so gestaltet und ausgeleuchtet, dass sie keine Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen darstellen.

4.6 Maßnahmen zur Sprache

Die Hochschule hat die Gleichbehandlung in gesprochener und geschriebener Sprache umzusetzen. Im inneruniversitären Sprachgebrauch werden Frauen und Männer durch gendersensible Sprache gleichermaßen angesprochen. Formulare und Anträge sind geschlechtsneutral zu formulieren, ebenso Stellenausschreibungen und amtliche Bekundungen. Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. Die Lehrenden sind aufgefordert, auch in ihren Lehrveranstaltungen von gendersensibler Sprache Gebrauch zu machen.

5. Gender in Forschung und Lehre

Gremien, Beratungsangebote

Sitzungstermine für Gremien sollen möglichst während der üblichen Arbeitszeit stattfinden. Das Sitzungsende soll mit der Einladung bekanntgegeben und eingehalten werden. Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten müssen die besondere Situation von Frauen und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung berücksichtigen.

Bereits Schülerinnen sollen bei der Entscheidung für ein Studium speziell beraten werden. Es findet ein besonderes Informationsangebot in Bezug auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer statt (wie z. B. das Schnupperstudium).

Für Studentinnen sollen in allen Fächern und auch fächerübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstieges usw. bereitgestellt werden, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

Maßnahmen im Studium

Die Hochschule unterstützt Maßnahmen der Fakultäten und Einrichtungen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Studium. Stellen für Studentische Hilfskräfte werden zu einem Anteil an Studentinnen vergeben, der mindestens ihrem Anteil im Studium entspricht.

Die Lehrenden sind aufgefordert, sich in hochschuldidaktischen Veranstaltungen für genderechte Lehr- und Lernprozesse zu sensibilisieren. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse und Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen vermieden werden (vgl. u.a. Musterordnung PO § 6).

Stipendien

Die RWTH wirkt darauf hin, dass die Mittel für die Vergabe von eigens für Frauen bestimmten Stipendien zur Studienförderung voll ausgeschöpft werden und dass Frauen bei entsprechender Qualifikation gemäß ihrem Anteil an der Studierendenschaft bei der Vergabe von sonstigen Stipendien berücksichtigt werden. Dasselbe gilt bei der Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an Absolventinnen und Absolventen.

Die Lehrenden sind aufgefordert, Frauen und Männer gleichermaßen über Stipendien zu informieren.

Es wird als wünschenswert angesehen, wenn Stipendien aus familiären Gründen, z. B. Erziehungsurlaub und Beurlaubung, unterbrochen oder in ein Teilstipendium mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

6. Umsetzung

Um Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplanes zu erhalten, berichtet jährlich die Hochschulverwaltung über den Frauenanteil an den Promotionen, Habilitationen und Absolventinnen. Die Fakultäten, die Zentrale Hochschulverwaltung und die zentralen Einrichtungen berichten jährlich über den Frauenanteil in den einzelnen Gehalts- und Besoldungsgruppen, die eingegangenen Bewerbungen und die Besetzung der Stellen. Die Berichte sind dem Rektorat und dem Senat vorzulegen und der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity (IGaD) zugänglich zu machen.

Nach Inkrafttreten des Frauenförderplans berichtet die Gleichstellungsbeauftragte mindestens einmal im Jahr im Rektorat, ob die ergriffenen Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung effektiv sind und wie diese Ziele erreicht werden können. Gegebenenfalls müssen weitergehende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

§ 3 Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage der Verabschiedung durch den Senat der RWTH Aachen – 04.12.2014 - in Kraft und ist gültig bis zum 31.10.2017. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 08.08.2011 außer Kraft.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 09.12.2014

gez. Schmachtenberg
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg