

## Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrage des Rektors von der Abteilung 1.1 des Dezernates 1.0  
der RWTH Aachen, Templergraben 55, 52056 Aachen

Nr. 2011/072	09.08.2011	Redaktion: Sylvia Glaser
S. 1 - 13		Telefon: 80-99087

### **Frauenförderplan**

**der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen**

**vom 08.08.2011**

Aufgrund des § 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW. S. 474), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes zum Aufbau der Fachhochschulen in Nordrhein-Westfalen 8. Oktober 2009 (GV. NRW. 2009 S. 516) 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 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443) 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 Georessourcen und Materialtechnik
Anlage 6	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Anlage 7	Philosophische Fakultät
Anlage 8	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Anlage 9	Medizinische Fakultät
Anlage 10	Hochschulbibliothek
Anlage 11	Rechen- und Kommunikationszentrum
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 Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft, Studium und Verwaltung zum Ziel gesetzt und als strategische Querschnittsaufgabe in die Hochschulentwicklungsplanung integriert. Diese zielt darauf ab, 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) von folgenden Akteuren unterstützt:

- Die Stabstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management 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.
- 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 an der RWTH angesiedelten Professuren mit Teildenomination Gender Studies (bisher zwei) 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

- eine an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationsentwicklung fördern
- 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 ihrer Karriereentwicklung fördern, in denen sie massiv unterrepräsentiert sind
- 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 Frauen- und Genderforschung stärken

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 Professorinnen und Professoren, 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		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
	gesamt	371	397	426	434
	davon Frauen	24	29	51	57
	Frauen in %	6%	7%	12%	13%

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen

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 13% im Jahr 2010 gesteigert. Die Steigerung des Frauenanteils ist auf einen Anstieg von Professorinnen in W3-, W2- und W1-Professuren zurückzuführen, allerdings liegt der höchste Anstieg bei den W1-Professuren. Bis 2013 soll 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.

## 2.2 Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen

Wissenschaftliches Personal		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte	gesamt	241	205	180	172
	davon Frauen	41	36	28	27
	Frauen in %	17%	18%	16%	16%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	3.862	4.179	4.639	4.909
	davon Frauen	1.083	1.271	1.479	1.606
	Frauen in %	28%	30%	32%	33%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	257	227	291	271
	davon Frauen	118	87	104	88
	Frauen in %	46%	38%	36%	32%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	4.184	4.767	5.074	5.339
	davon Frauen	1.180	1.310	1.372	1.518
	Frauen in %	28%	27%	27%	28%

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		3. FFP											
		31.12.2007			31.12.2008			31.12.2009			31.12.2010		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
	unbefristet	242	79	25%	248	82	25%	253	94	27%	272	97	26%
	befristet	2.489	997	29%	2.604	1.182	31%	2.853	1.378	33%	3.018	1.504	33%
	davon Drittmittel	1.403	417	23%	1.617	572	26%	1.888	706	27%	2.037	808	28%
	gesamt	2.731	1.076	28%	2.852	1.264	31%	3.106	1.472	32%	3.290	1.601	33%

Tabelle 3: Übersicht über der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH Aachen

### Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil mit 33% unverändert unter der Absolventinnenquote von 42%. Zudem sind fakultätsübergreifend nur 26 % der Haushaltsstellen mit Frauen besetzt. Blickt man auf die Gruppe des verbeamteten wissenschaftlichen Personals fällt der Anteil mit 16 % (2010) nochmal geringer aus und hat zudem über die letzten Jahre abgenommen. Die Statistiken sind in den Fakultätsfrauenförderplänen weiter differenziert. In den Fakultäten, in denen sich diese negative Entwicklung zeigt, müssen deshalb konkrete Ziele und Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. (Vgl. Fakultätsfrauenförderpläne 2011 bis 2013)

### 2.3 Nichtwissenschaftliches Personal der RWTH Aachen

Nichtwissenschaftliche Beamtinnen und Beamte		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
W3	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%	0%
Höherer Dienst	gesamt	17	18	19	20
	davon Frauen	5	5	5	4
	Frauen in %	29%	28%	26%	25%
Gehobener Dienst	gesamt	85	90	92	93
	davon Frauen	61	64	65	67
	Frauen in %	72%	71%	71%	72%
Mittlerer Dienst	gesamt	25	25	23	25
	davon Frauen	19	19	17	18
	Frauen in %	76%	76%	74%	72%
Gesamtsumme	gesamt	128	134	135	138
	davon Frauen	85	88	87	89
	Frauen in %	66%	66%	64%	64%

Tabelle 4: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	63	80	83	93
	davon Frauen	27	39	44	52
	in %	43%	49%	53%	56%
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	891	897	914	939
	davon Frauen	304	314	314	330
	in %	34%	35%	34%	35%
Entgeltgruppe 5 - 8	gesamt	1.213	1.240	1.272	1.304
	davon Frauen	596	613	634	666
	in %	49%	49%	50%	51%
Entgeltgruppe 1 - 4	gesamt	127	118	138	118
	davon Frauen	31	37	52	29
	in %	24%	31%	38%	25%
Gesamtsumme	gesamt	2.294	2.335	2.407	2.454
	davon Frauen	958	1.003	1.044	1.077
	in %	42%	43%	43%	44%

Tabelle 5: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auszubildende	3. FFP				
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
	gesamt	508	507	534	541
	davon Frauen	124	129	124	113
	Frauen in %	24%	25%	23%	21%

Tabelle 6: Anzahl der Auszubildenden an der RWTH

#### Analyse und Stellungnahme zu den Vorliegenden Zahlen:

Für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals zeigen die nach Besoldungsgruppen differenzierten Statistiken einen Anstieg des Frauenanteils in den oberen Besoldungsgruppen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, während bei den Beamtinnen und Beamten der Anteil von Frauen im Höheren Dienst weiterhin unter 30 Prozent liegt. Dagegen sind sie im gehobenen und mittleren Dienst überrepräsentiert.

Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals nimmt der Frauenanteil unter den Auszubildenden stetig ab. Hier muss diesem Trend nachgegangen werden und analysiert werden, welchen Ausbildungsbereichen dies geschuldet ist.

## 2.4 Studierende der RWTH Aachen

Anzahl der Neueinschreibungen		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
	gesamt	5.477	5.861	6.261	6.200
	davon Frauen	1.823	1.893	2.072	2.031
	Frauen in %	33%	32%	33%	33%

Tabelle 7: Anzahl der Neueinschreibungen im ersten und höheren Fachsemester des ersten Studienfachs der ersten Studiengangskombination an der RWTH Aachen

Anzahl der Studierenden		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
	gesamt	30.043	31.349	32.936	32.223
	davon Frauen	10.039	10.262	10.675	10.043
	Frauen in %	33%	33%	32%	31%

Tabelle 8: Anzahl der Studierenden der RWTH Aachen

Anzahl der Absolventinnen und Absolventen		3. FFP			
		Studienjahr 2007	Studienjahr 2008	Studienjahr 2009	Studienjahr 2010
	gesamt	2.616	2.915	3.314	3.655
	davon Frauen	1.064	1.225	1.363	1.536
	Frauen in %	41%	42%	41%	42%

Tabelle 9: 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 mit rund einem Drittel 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. Erfreulich stellt sich dagegen der überproportionale Absolventinnenanteil dar.

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

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in den Statusgruppen abzubauen, in denen sie unterrepräsentiert sind, 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.

Bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen sind die individuellen Biographien von Frauen - insbesondere Kindererziehungszeiten und Pflege von Angehörigen - angemessen zu berücksichtigen. (siehe auch Berufungskonzept der RWTH).

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.

Bei der Entwicklung und Anwendung von Leistungskriterien für die in den §§ 16-18 des TV-L genannten flexiblen Gehaltsbestandteile ist darauf zu achten, dass sie nicht unmittelbar/mittelbar ein Geschlecht bevorzugen.

Bei der Besetzung von Professuren sind die Bestimmungen der Berufsordnung, insbesondere die dort festgesetzten Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft zu beachten. Dies sind insbesondere die Präambel und die Paragraphen 3 Abs. 2 (Ausschreibung), 3 Abs. 3 (Ausschreibungstext), 5 Abs. 2 (Aktive Suche), 7 Abs. 1 und 2 (Zusammensetzung der Berufungskommission) 10 Abs. 1 (Auswahlkriterien), 10 Abs. 2 (Vorstellung), 12 Abs. 1 (Berufungsliste) (vgl. auch Berufungskonzept)

## **4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

### **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.

### Finanzielle Anreize

Es werden finanzielle Anreize geschaffen, um Berufungen von Frauen auf W3-Professuren erfolgreich abzuschließen. Die Umsetzung soll im Rahmen des Zukunftskonzepts Exzellenzinitiative erfolgen bzw. durch den Strategiefonds.

## **4.2 Maßnahmen zur Qualifizierung**

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.

Fortbildung findet in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die RWTH weist besonders auf berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Fortbildungsveranstaltungen hin.

Beurlaubte Beschäftigte 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 von Beurlaubten 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 qualifizieren.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 11 LGG.

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

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. Die Hochschule bemüht sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten als Ergänzung zu den Angeboten öffentlicher Träger, für Beschäftigte und Studierende ein ausreichendes Angebot an Betreuungsplätzen für

Kinder zur Verfügung zu stellen und diesen beratend zur Seite zu stehen. Die RWTH Aachen verfolgt im Rahmen des Auditierungsverfahren „familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH einen umfassenden Reorganisationsprozess zur familiengerechten Gestaltung der Hochschule.

Von den Leitungen der Einrichtungen der Hochschule sowie Institutsleitungen sollen Arbeitszeitegelungen, einschließlich für die Aufgaben in Lehre und Forschung, ermöglicht werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Um dies zu gewährleisten werden Führungskräfte in familiengerechten 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. Zudem ist insgesamt auf eine verlässliche Vertragsgestaltung, d.h. auf eine möglichst lange Vertragslaufzeit und frühzeitigen Vertragsabschluss, zu achten.

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**

Die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ist ein zentrales Handlungsfeld einer familiengerechten Hochschulgestaltung. Auf der Maßnahmenebene werden neben denjenigen zur Schaffung flexibler Rahmenbedingungen auf sensibler Ebene insbesondere Aktivitäten zur direkten Ansprache der Führungskräfte mit ihrer Personalverantwortung durchgeführt.

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.

Alle Angehörigen der Hochschule, insbesondere die Hochschulleitung und alle unmittelbaren Vorgesetzten in Lehre, Forschung und Verwaltung, haben die Verantwortung Mitarbeiterinnen und Studierende, vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in der Hochschule zu schützen und jegliche Art von Diskriminierung zu unterbinden.

Formen von Diskriminierung, insbesondere die sexuelle Belästigung, bestehen in verbalen oder nicht-verbalen Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären oder welches von rechts wegen

und gesellschaftlich als unangebracht angesehen wird. Diskriminierung stellt eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar und widerspricht dem Bestreben der RWTH, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule zu erreichen.

Bei sexueller Belästigung und Formen sexualisierter Gewalt müssen grundsätzlich rechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Betroffene weibliche Mitglieder und Angehörige der Hochschule können sich ungeachtet des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte oder den zuständigen Personalrat wenden.

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.

Zusätzliche Gefahren für die persönliche Sicherheit von Frauen können architektonische Strukturen und räumliche Anlagen der RWTH bergen. Die universitären Anlagen und Gebäude sollen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen so gestaltet werden, dass sie keine Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen darstellen. Hierzu gehören unter anderem die Einrichtung von Frauenparkplätzen, ausreichende Beleuchtung der Zuwege, der Parkplätze und der Gebäude.

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.

#### **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.

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.

Für Einzelberatungen sollen genügend weibliche Fachkräfte zur Verfügung stehen.

### Maßnahmen im Studium

Die Hochschule unterstützt Maßnahmen der Fakultäten und Einrichtungen, die geeignet sind, die Situation von Frauen im Studium zu verbessern.

Die Lehrenden sind aufgefordert sich zu vergegenwärtigen, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Entsprechend sind die Lehrenden aufgefordert, sich in hochschuldidaktischen Veranstaltungen für gendergerechte Lehr- und Lernprozesse zu sensibilisieren. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevvaluationen.

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zu-ständigen 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.

### Frauen- und Genderforschung

Alle Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, genderspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu integrieren. Das Integration Team berät und unterstützt die Fakultäten und Einrichtungen in diesem Anliegen.

Die RWTH Aachen fördert den Ausbau der Genderforschung. Diese ist bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung von Fakultäten und der Festlegung der Teildominationen von Professuren, zu berücksichtigen. Die Fakultäten sind aufgefordert, bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote verstärkt zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen zu berücksichtigen.

Die Bibliotheken der RWTH stellen für die Genderforschung notwendige Literatur zur Verfügung.

## **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 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 – 14.07.2011 - in Kraft und ist gültig bis zum 31.07.2014. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 21.11.2008 außer Kraft.

Der Rektor  
der Rheinisch-Westfälischen  
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 08.08.2011

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