

## Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/120	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 7		Telefon: 80-94040

### Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

### Teil 1: Rahmenplan

Der Frauenförderplan wird veröffentlicht in den

Teilen	Amtliche Bekanntmachung Nr.
1 Rahmenplan	2008/120
2 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	2008/121
3 Fakultät für Architektur	2008/122
4 Fakultät für Bauingenieurwesen	2008/123
5 Fakultät für Maschinenwesen	2008/124
6 Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik	2008/125
7 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	2008/126
8 Philosophische Fakultät	2008/127
9 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	2008/128
10 Medizinische Fakultät	2008/129
11 Hochschulbibliothek	2008/130
12 Rechen- und Kommunikationszentrum	2008/131
13 Hochschulsportzentrum	2008/132
14 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	2008/133
15 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	2008/134
16 Zentrale Hochschulverwaltung	2008/135

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 2006, S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. März 2008 (GV. NRW 2008, S. 195) und § 5a und § 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.

## Artikel I

### Rahmenplan

#### Präambel

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. Die Gender und Diversity orientierte Hochschulentwicklung an der RWTH wird maßgeblich durch die am Rektorat angesiedelte Stabsstelle „Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management“ konzeptionell, beratend und begleitend sowie durch die Gleichstellungsbeauftragte vorangetrieben. Diese zielt darauf ab, Rahmenbedingungen zu verankern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung flankieren und ermöglichen.

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.

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

- Studentinnen an den Schnittstellen zwischen Schule, Studium und Beruf fördern
- Frauen besonders in den Fakultäten ermutigen, in denen sie massiv unterrepräsentiert sind
- den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern
- Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen qualifizieren
- eine kohärente, an Chancengleichheit orientierte Personal- und Organisationsentwicklung fördern
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Karriere bzw. Beruf fördern
- die Frauen- und Genderforschung stärken
- die Genderkompetenz bei allen an Entscheidungs- und Verfahrensprozessen Beteiligten fördern
- 

Des Weiteren sind konkrete Steuerungsinstrumente ein wichtiges Instrument, um die Frauenanteile in den Fächern und Positionen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. 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.

---

\*Unterrepräsentanz liegt beim nichtwissenschaftlichen Personal dann vor, wenn unter den Stelleninhaberinnen und -inhabern einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn oder Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Beim wissenschaftlichen Personal liegt Unterrepräsentanz vor, solange der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe nicht dem Anteil der vorhergehenden Qualifikationsstufe entspricht. Grundlage ist der landesweite Anteil von Studentinnen in dem jeweiligen Fach. Die Statistiken belegen zudem, dass der Frauenanteil kontinuierlich und drastisch mit jeder Hierarchiestufe abnimmt.

## 1. Strukturelle Maßnahmen für Beschäftigte

### 1.1 Stellenausschreibung

- 1.1.1 Stellen sind entsprechend den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung auszuschreiben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist zu beachten.
- 1.1.2 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.
- 1.1.3 Die Formulierung der Stellenausschreibung ist so zu gestalten, dass auch Frauen zu einer Bewerbung motiviert werden. Ausschreibungen werden generell mit dem Zusatz versehen: "Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen in den Entgeltgruppen bzw. Laufbahnen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Auf § 8 Abs. 6 Landesgleichstellungsgesetz NW (LGG) wird verwiesen."
- 1.1.4 Geeignete Kandidatinnen sollen schon im Vorfeld der Ausschreibung angesprochen werden. Hierzu gehören auch ehemalige oder beurlaubte Mitarbeiterinnen, die gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben.

### 1.2 Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung, Berufungsverfahren, Ausbildung

- 1.2.1 Um die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Statusgruppen abzubauen, sind Frauen bei gleicher Qualifikation, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des § 7 LGG bevorzugt einzustellen, zu befördern oder höher zu gruppieren.
- 1.2.2 Bei Einstellungen und Berufungsvorschlägen sind die individuellen Biographien von Frauen - insbesondere Kindererziehungszeiten und Pflege von Angehörigen - angemessen zu berücksichtigen.
- 1.2.3 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.
- 1.2.4 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.

### 1.3 Besetzung von Professuren

Bei der Besetzung von Professuren sind die Bestimmungen der Berufsordnung, insbesondere die dort festgesetzten Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenenschaft 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).

### 1.4 Fort- und Weiterbildung

- 1.4.1 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 wird das Weiterbildungsangebot ausbauen, wobei der diesbezügliche Bedarf für Frauen besonders berücksichtigt wird.

- 1.4.2 Fortbildung findet in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die RWTH weist besonders auf berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Fortbildungsveranstaltungen hin.
- 1.4.3 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.
- 1.4.4 Die RWTH verpflichtet sich, zusätzlich zum bestehenden Fortbildungsangebot spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen anzubieten, die insbesondere den Wiedereinstieg erleichtern sollen und zur Weiterqualifikation führen.
- 1.4.5 In Bereichen, die von Rationalisierungen besonders betroffen sind, werden Umschulungsmaßnahmen angeboten, die für neue Arbeitsplätze qualifizieren.
- 1.4.6 Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 11 LGG.
- 1.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - 1.5.1 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.
  - 1.5.2 Von den Leitungen der Einrichtungen der Hochschule sowie Institutsleitungen sollen Arbeitszeitregelungen, einschließlich für die Aufgaben in Lehre und Forschung, ermöglicht werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern.
  - 1.5.3 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.
  - 1.5.4 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.
  - 1.5.5 Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten nur in Ausnahmefällen abgeschlossen.
  - 1.5.6 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Anträge von Frauen und Männern, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, bei entsprechender Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
  - 1.5.7 Bei Pflege und Krankheit eines Kindes oder naher Angehöriger können Frauen und Männer, die die gesetzlichen bzw. tariflichen Freistellungsmöglichkeiten bereits ausgeschöpft haben, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften unbezahlt Urlaub nehmen.
  - 1.5.8 Im übrigen gelten die Bestimmungen der §§ 13 und 14 LGG.

## **2. Maßnahmen für Studium, Lehre und Forschung**

### **2.1 Gremien, Beratungsangebote**

- 2.1.1 Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten müssen die besondere Situation von Frauen und ihre wissenschaftliche und berufliche Förderung berücksichtigen.
- 2.1.2 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).
- 2.1.3 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.
- 2.1.4 Für Einzelberatungen sollen genügend weibliche Fachkräfte zur Verfügung stehen.

### **2.2 Maßnahmen im Studium**

- 2.2.1 Die Hochschule unterstützt Maßnahmen der Fakultäten und Einrichtungen, die geeignet sind, die Situation von Frauen im Studium zu verbessern.
- 2.2.2 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 Lehrevaluationen.
- 2.2.3 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).

### **2.3 Stipendien**

- 2.3.1 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.
- 2.3.2 Die Lehrenden sind aufgefordert, Frauen und Männer gleichermaßen über Stipendien zu informieren.
- 2.3.3 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.

### **2.4 Frauen- und Genderforschung**

- 2.4.1 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.

- 2.4.2 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 auf gefordert, bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote verstärkt zu berücksichtigen und in den Studien- und Prüfungsordnungen zu berücksichtigen.
- 2.4.3 Die Bibliotheken der RWTH stellen für die Genderforschung notwendige Literatur zur Verfügung.

### **3. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit**

- 3.1 Die RWTH ist gemäß dem Beschäftigtenschutzgesetz, Artikel 10 des Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes, 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.
- 3.2 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.
- 3.3 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.
- 3.4 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.
- 3.5 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.
- 3.6 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.
- 3.7 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. 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 Bekundun-

gen. 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. Gleichstellungskommission**

- 5.1 Um die Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu gewährleisten, setzt der Senat eine Gleichstellungskommission ein.
- 5.2 Über die Zusammensetzung und den Vorsitz entscheidet der Senat.
- 5.3 Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in allen Gleichstellungsangelegenheiten und überwacht die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie des Landesgleichstellungsgesetzes.

## **6. Umsetzung**

- 6.1 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 zugänglich zu machen.
- 6.2 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.
- 6.3 Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans 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.

## **Artikel II**

### **Inkrafttreten**

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage der Verabschiedung durch den Senat der RWTH Aachen – 03.07.2008 - in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2011. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 01.08.2005 außer Kraft.

Der Rektor  
der Rheinisch-Westfälischen  
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

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