

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/122	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 – 15		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 3: Fakultät für Architektur

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.

2. Prognose

Die Entwicklung der Studierendenzahlen in den Studiengängen Bachelor und Master Architektur sind durch die Rahmenbedingungen der Zulassungsbeschränkung für die kommenden Jahre festgelegt. Auf Grund der Erfahrungen der letzten Jahre ist davon auszugehen, dass die Verteilung nach w/m sich nicht oder nur geringfügig verändern wird. Die Fakultät für Architektur wird aber dennoch aktiv in den Prozess um die Werbung für die Studiengänge eingreifen, durch Weiterführung des erfolgreichen „girls day“ und die Etablierung eines „boys day“ sowie darüber hinaus durch Projekte, in denen zielgerichtet mit Schulen Kooperationen vereinbart werden (vgl. auch Pt. 4c der tabellarischen Übersicht).

Im Bereich der Hilfskräfte ist die Verteilung w/m ausgeglichen, daraus folgt aber leider nicht automatisch eine Ausgeglichenheit im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Dies resultiert nicht zuletzt daraus, dass nach Studienabschluss Architektinnen und Architekten mehrheitlich die Hochschule verlassen, um Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Ein „pyramidales System“, aus dem sich gleichsam automatisch die Gleichstellung von Frauen und Männern generiert, ist so nur in der Zusammenarbeit aller Architekturschulen erreichbar – die Aachener Architekturfakultät wird dies auf den kommenden Fakultätentagen aktiv betreiben.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich ist dementsprechend nach Beschluss des Fachbereichs vom 27. Juni 2007 ein zentrales Anliegen der Fakultät für Architektur, das wir gemeinsam aktiv vorantreiben werden.

Im Bereich der nWM's, hier der Werkstätten, wird eine Erhöhung des Anteils von Frauen angestrebt (vgl. ausführlich Pt. 7), im Bereich der WM's kann er voraussichtlich mindestens 50% erhöht werden, und für die Neubesetzung von Professuren setzen wir uns zum Ziel, bis 2012 mindestens drei Professorinnen im Team der Lehrenden zu haben. Mittelfristig ist demnach ein Gesamtanteil von 20% Professorinnen realisierbar und auch angestrebt.

2. Prognose						
	WM		NWM		Prof.	
	m	w	m	w	m	w
zu den zu besetzenden Stellen	Siehe Text!					
zu möglichen Beförderungen	-	-	-	-	-	-
zu möglichen Höhergruppierungen	-	-	-	-	-	-
Entwicklung der Studierendenzahlen	Siehe Text!					

3. Zielvorgabe – Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Mit diesem Frauenförderplan setzt sich die Fakultät zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und die Unterrepräsentanz von Frauen signifikant zu mindern. Wir nehmen die Themen „gender policy“, „gender mainstreaming“ und „gender research“ sehr Ernst, mit Prof. Hofmeister ist eine ausführliche Analyse der „Gender-Aspekte“ an der Architekturfakultät vereinbart worden.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation mit mindestens 50 % bei der Vergabe von Stellen berücksichtigt werden bzw. den Frauenanteil in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen zu verbessern, wo er unterrepräsentiert ist. Ferner gilt es, dies in einen dauerhaften Zustand zu überführen.

Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wir uns zur gemeinsamen Aufgabe gemacht. Durch:

- Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten,
- eine ausdrückliche Distinktion von Arbeitszeit, die Präsenz voraussetzt, und Arbeitszeit, die von „zu Hause“ erledigt werden kann

- sowie die Planung eines fakultätseigenen Kindergartens

wollen wir ein familienfreundliches Arbeitsumfeld schaffen.

Die Fakultät sieht es als dringlich an, baldmöglichst erste Professorinnen zu berufen und den Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs deutlich zu erhöhen. Außerdem sollen die Studienbedingungen für Frauen an der Fakultät verbessert werden. Die Fakultät legt mit diesem Frauenförderplan hierfür erforderliche Maßnahmen fest. Der anzustrebende Frauenanteil von 50% auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen erscheint an der Fakultät allerdings erst langfristig erreichbar. Insofern besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf, der seine Entsprechung im Maßnahmenkatalog findet.

In der Fakultät für Architektur, einem Berufsfeld, das bis vor zehn Jahren als „reine Männerdomäne“ gesehen wurde, ist besonderes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Tätigkeitsbereich zu legen.

Während mittlerweile der Anteil von Frauen unter den Studierenden als ausgewogen bezeichnet werden darf, bei den nWM's und WM's eine steigende Tendenz zu verzeichnen ist, schlägt die Anzahl der Professorinnen im Vergleich zu den der Professoren trotz anhaltender Bemühungen mit 0% negativ zu Buche; gleiches gilt für den Bereich der Professurvertretungen.

Sich abzeichnende Möglichkeiten:

Zeitnah können in der Fakultät für Architektur sechs Professuren neu besetzt werden. In den Verfahren für die Neubesetzung der Professuren „Architekturtheorie“ und „Bildnerische Gestaltung“ sind inzwischen Rufe an männliche Kollegen ergangen. In keinem der beiden Verfahren qualifizierte sich eine Frau für einen Listenplatz.

Für die anstehenden Berufungsverfahren:

- Landschaftsarchitektur
- Gebäudetechnik, Bauphysik
- Denkmalpflege
- Gebäudelehre und Grundlagen des Entwerfens
- Bauplanung und Baurealisierung
- Raumgestaltung

wurden Frauen bei gleicher Qualifikation explizit aufgefordert, sich an der Fakultät für Architektur zu bewerben. So wurden beispielsweise für die Neubesetzung der Professur Raumgestaltung Ideen des „active recruitment“ implantiert: Architektinnen werden direkt im persönlichen Gespräch dazu aufgefordert, sich zu bewerben und die Rahmenbedingungen der neuen „gender policy“ der Architekturfakultät, ja der Hochschule insgesamt, werden ausführlich dargestellt; durch zentrale Mittel der Fakultät werden hier Dienstreisen des Vorsitzenden der Berufungskommission finanziert. Analoges ist für alle kommenden Berufungskommissionen geplant. In zwei der laufenden Verfahren finden sich Frauen auf der „ungreihnten Liste“ platziert.

Somit ergeben sich Möglichkeiten, die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren entgegenzuwirken. Die Fakultät wird größte Aufmerksamkeit darauf verwenden, nach qualifizierten Bewerberinnen für diese beiden Positionen zu suchen.

3. Zielvorgabe					
	Siehe Text!				

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung			
4a Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie			
Beispiele	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
Kindertagesstätte	nein	nein	
Arbeitszeitflexibilisierung	ja	flexible Arbeitszeit abhängig vom Stundenplan der Studierenden	
Arbeitsmöglichkeit für Ehemänner Dualcareer-Programme	nein	nein	
Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen	nein	nein	
Ausgleichspool	nein	nein	
Erziehungsurlaubsregelung /Erweiterung der gesetzl. Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb)	nein	nein	
4b Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -Gestaltung			
Beispiele	Problem vorhanden	wird verändert	kann nicht verändert werden
Räumliche, z.B. Einzelarbeitszimmer, Großraumbüro	nein		
Zeit-, Schicht-/Wechseldienst		flexible Arbeitszeit abhängig vom Stundenplan der Studierenden	

4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern

Beispiele	angeboten; teilgenommen; wird durchgeführt	keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
Studierende			
- <i>in MINT-Bereich</i>	nein		
- <i>Girlsday</i>	ja		
- <i>Schülerinnen Mentoring</i>	ja		
- <i>Schnuppertage</i>	ja		
- <i>in geisteswiss. Bereich + Medizin</i>			
- <i>Boys Day</i>	nein		in Planung
wissenschaftliches Personal			
nichtwissenschaftliches Personal			
Prof.	Die Fachbereichsvertreterinnen der Fakultät begleiten alle derzeitigen Berufungsverfahren		

4d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Beispiele	wird angeboten	geplant	keine Kapazitäten
Studierende			
- <i>Karrieretraining</i>	ja		
WM			
- <i>tandemplus</i>	nein	nein	
Prof.	nein	nein	
NWM			
- <i>Persönlichkeitstraining</i>	ja		

5. Bewertung der Maßnahmen

Die Maßnahmen werden im Prinzip alle für sinnvoll erachtet, es wäre jedoch im Einzelfall zu überprüfen, ob einige der Angebote besser zentral, d.h. von der Hochschule aus gesteuert werden könnten.

So planen wir zwar die Einrichtung eines fakultätseigenen Kindergartens, fordern aber nachdrücklich die rasche Etablierung einer zentralen, hochschulweiten Kindertagesstätte, nicht lediglich für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH sondern auch für die Studierenden mit Kind. Zeitnah wird die Fakultät für Architektur hier ihren Bedarf ermitteln.

Die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern werden turnusmäßig zum großen Teil von der Fakultät angeboten und als sehr sinnvoll erachtet. Im Sinne der Gleichstellung plant die Fakultät auch die Durchführung des „Boys Days“.

Das Angebot der Gleichstellungsstelle eines Workshops: „Bauleitung – Auch Frauensache!“ wird vom Fachbereich 2 unterstützt und begrüßt.

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a	Siehe Text!				
zu 4b					
zu 4c					
zu 4d					

6. Gender in der Lehre und Forschung

Sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?

Geschlechtsneutrale Wirklichkeit existiert nicht. Gleiches gilt für geschlechtsneutrale Lehrinhalte. Zudem wäre es stereotyp, wenn sie ohne weiteres und immer als geschlechtsneutral gelten würden. Vielmehr gilt es, die Strukturen >WER vermittelt WAS, WIE, WANN und WARUM< reflektiert offenzulegen und die gesellschaftlichen Bedeutungen der einzelnen Aspekte zu hinterfragen. Zudem muss die Diversität der Studierenden berücksichtigt werden.

- Geschlechterfragen sind an der Architekturfakultät zumindest Teil der Planung und Umsetzung von Inhalten.
- Ziel ist, dass die Vermittlung von Inhalten differenziert und ausgewogen erfolgt.
- Frauen und Männer haben prinzipiell dieselben Teilnahmemöglichkeiten an allen Veranstaltungen und Projekten.

Ist Sensibilisierung für geschlechtsneutrale Lehre gegeben?

Ja

Maßnahmen:

- Diskriminierung und geschlechterbezogene Unterschiede in der Kommunikation werden in der Fakultät zumindest partiell identifiziert und angesprochen.
- Diskriminierung in der Sprache und den Inhalten gegenüber den Studierenden in deren Arbeitsgruppen, Inhalten, Präsentationen, etc. werden identifiziert und in der Gruppe thematisiert.

Kommt der Begriff Gender Mainstreaming (GM) vor?

Zum Teil

Der Begriff Gender Mainstreaming bedarf der weiteren Etablierung; im allgemeinen Sprachgebrauch sowie in tatsächlichen Handlungsprozessen, d.h., in allen horizontalen und vertikalen Strukturen.

Ist Gender Mainstreaming allgemeines Ziel?

Da die hochschulinternen Strukturen nicht als geschlechtsneutral bezeichnet werden können, die Frauenförderpolitik sich konkreter Situationen/spezifischer Problemfelder widmet, muss und wird Gender Mainstreaming als allgemeines, übergeordnetes Ziel verstanden.

Die Architekturfakultät versteht Gender Mainstreaming und Frauenförderung als Doppelstrategie, um eine quantitativ und qualitativ gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung zu erreichen.

Zielvorgabe:

- Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe
- Implementierungsprozesse fördern
- Gender Kompetenz (Wissen, Wollen, Können)
- Schaffung von Akzeptanz

Existiert geschlechtsgerechte Didaktik?

Ja

In der Vermittlung von Inhalten wird das Lernverhalten von Frauen und Männern berücksichtigt. Zudem erfolgt eine „begleitende Betreuung“ nach dem Mentorenmodell, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer/innen einzugehen versucht.

Zielvorgabe:

- Erstellung von geschlechtssensiblen Unterrichtsmaterialien; die Geschlechterkonformität der Lernobjekte sind zu untersuchen und sicher zu stellen
- Es gilt, das „generische Maskulinum“, weil es nicht nur bezeichnet, sondern auch beschreibt und bewertet, einzuschränken.

Wird Forschung zu Gender-Inhalten durchgeführt?

Es existiert bislang kein eigens formuliertes Gender-Modul. Das wissenschaftliche Lehrpersonal widmet sich, seinen jeweiligen Forschungspräferenzen entsprechend, in Teilaspekten genderspezifischen Fragestellungen. Dazu gehört:

- die gesellschaftliche, politische und kulturelle Bedingtheiten von Architektur; Wissenschaftsgeschichte; kulturelle und historische Grundlagen usw.
- die unterschiedlichen Dimensionen von Transformationsprozessen in Bezug auf Geschlecht als zentrale Strukturkategorie wissenschaftlicher Erkenntnis und Wissens zu diskutieren, wobei die einzelnen Beiträge entweder von der Warte einer bestimmten Disziplin oder von einem interdisziplinären Standpunkt aus argumentieren.

Maßnahmen:

Die Fakultät für Architektur fördert den (weiteren) Auf- und Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung. Die LS /LG werden aufgefordert,

- bei der Strukturplanung entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen;
- Fragestellungen zu methodologischen und inhaltlichen Themen der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu fördern und
- ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion zu ermöglichen.

Wie wird geschlechtsspezifische Didaktik bewertet?

Eine Didaktik, die auf unterschiedliche Lerntypen, Lernstrategien und Selbstkonzepte eingeht und diese berücksichtigt, wird positiv bewertet.

6. Gender in der Lehre und Forschung					
	ja	nein	geplant		
sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?	Siehe Text!				
Ist Sensibilisierung für geschlechterneutrale Lehre gegeben?					
Kommt der Begriff "Gender Mainstreaming" vor?					
Ist Gender Mainstreaming allgemeines Ziel?					
Existiert geschlechtsgerechte Didaktik?					
Wird Forschung zu Gender-Inhalten durchgeführt?					
	sehr gut	gut	befriedigend	mangelhaft	
Wie wird geschlechterspezifische Didaktik bewertet?	Siehe Text!				
Wie sind Gender-Module berücksichtigt?					
a) Besetzung von Führungspositionen					
b) Veranstaltung zu Gender-Problematik					
c) Ringvorlesung					

7. Erfolg

- Der Anteil an Frauen an dem Professoren-Kollegium hat sich seit der letzten Erhebung nicht verändert; seit Nov. 2004 gibt es drei neue Vakanzen und 2 Wiederbesetzungen. Derzeit hat die Fakultät sechs laufende Berufungsverfahren. Für die Neubesetzung von Professuren setzen wir uns zum Ziel, bis 2012 mindestens drei Professorinnen im Team der Lehrenden zu haben. Mittelfristig ist demnach ein Gesamtanteil von 20% Professorinnen realisierbar und auch angestrebt.
- Der Anteil der Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat gegenüber den Erhebungen der letzten Jahre ständig zugenommen und hat mit einem Anteil von 33% einen neuen Höchststand erreicht, der allerdings noch nicht als befriedigend zu bezeichnen ist. Mittelfristig streben wir eine Erhöhung um 50% an.
- Der Frauenanteil der wiss. Hilfskräfte in 2006 ist mit 70% sehr hoch. Die ausgeglichene Situation in den Jahren zuvor, hat sich deutlich zugunsten weiblicher Hilfskräfte entwickelt.
- Der Anteil der Frauen in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Angestellten (NWA) bleibt mit ca. 75% gleich, ja ist als erfreulich hoch zu bezeichnen. Im Bereich der Werkstätten ist eine Erhöhung des Anteils von Frauen durch das junge Alter der gegenwärtigen Stelleninhaber erst langfristig realisierbar, die Quote würde sich aber auf Grund der geringen Stellenzahl unmittelbar deutlich verbessern.

Das bei der letzten Erstellung des Frauenförderplanes im Winter 2004 hervortretende gravierende Ungleichgewicht an Frauen vor allem in den höheren Gehaltsstufen konnte nicht verbessert werden, daher besteht weiterhin beträchtlicher und dringender Handlungsbedarf. Doch die richtige Entwicklungstendenz konnte eingeleitet werden, um die alle wissenschaftlichen Gruppen betreffende „Unterzahl“ an Frauen zu verändern.

Die Bemühungen um die Erhöhung des Frauenanteils im Personalbestand der Fakultät werden durch zwei Fachbereichsvertreterinnen unterstützt, welche u.a. alle laufenden Berufungsverfahren begleiten.

Ihre Aufgaben bestehen des Weiteren darin:

- Informationen über auch außeruniversitäre Fortbildungsangebote im Bereich von Architektur, Städtebau, Management, Kommunikation, etc. zusammen zu tragen und zugänglich zu machen,
- Ansprechpartnerin für Studentinnen der Fakultät ist im Falle von Bedrohungssituationen (Gewalt, Sexualität) zu sein,
- für Studentinnen Vorbildcharakter zu haben und Studentinnen zu motivieren, sich beruflich weiter zu entwickeln.
- den Erfolg des Frauenförderprogramms gemeinsam mit dem Dekan durch eine jährliche interne Evaluierung zu begleiten.

7. Erfolg					
Veränderung der statistischen Zahlen	Siehe Text!				
8. Finanzen/Personal					

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