

## Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/125	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 – 14		Telefon: 80-94040

### Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

#### Teil 6: Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik

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**

- 1 Einleitung
- 2 Bestandsaufnahme
  - 2.1 Studierende und Studentische Hilfskräfte
  - 2.2 Wissenschaftliches Personal
  - 2.3 Nicht wissenschaftliches Personal
- 3 Prognose
  - 3.1 Zu den zu besetzenden Stellen
  - 3.2 Zu den möglichen Beförderungen
  - 3.3 Zu möglichen Höhergruppierungen
  - 3.4 Zur Entwicklung der Studierendenzahlen
- 4 Zielvorgaben
- 5 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
  - 5.1 Zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
    - 5.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung
    - 5.1.2 Dualcareer
    - 5.1.3 Erziehungsurlaubsregelungen
    - 5.1.4 Schulungsangebote für WiedereinsteigerInnen
    - 5.1.5 Ausgleichspool
  - 5.2 Zum Abbau der Unterpräsenz von Frauen und Männern
    - 5.2.1 Studierende
      - 5.2.1.1 Geschlechter Neutral
      - 5.2.1.2 Geschlechterspezifisch
      - 5.2.1.3 Veranstaltungen im Fachbereich
    - 5.2.2 Wissenschaftliches Personal
    - 5.2.3 Nichtwissenschaftliches Personal
  - 5.3 Maßnahmen zur Qualifizierung
- 6 Bewertung der Maßnahmen
  - 6.1 Zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
    - 6.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung
    - 6.1.2 Dualcareer
    - 6.1.3 Erziehungsurlaubsregelung
    - 6.1.4 Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen
    - 6.1.5 Ausgleichspool
  - 6.2 Zum Abbau der Unterpräsenz von Frauen und Männern
    - 6.2.1 Studierende
    - 6.2.2 Wissenschaftliches Personal
    - 6.2.3 Nichtwissenschaftliches Personal
  - 6.3 Maßnahmen der Qualifizierung
- 7 Gender Mainstreaming in der Lehre und Forschung
- 8 Erfolg
- 9 Schlussbemerkung

## 1 Einleitung

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Förderung der Frauen (§ 1). Hierzu hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen (§ 5).

Für die RWTH Aachen besteht der Frauenförderplan (FFP) aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Förderplänen der Fakultäten, der Verwaltung sowie der zentralen Einrichtungen und Betriebseinheiten. Der Frauenförderplan für die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik wurde 2003 erstellt und wird hiermit fortgeschrieben.

Der Plan wurde von Frau Kathrin Gallmeister und Frau Mona Ziemes erstellt und am 24.10.2007 vom Fachbereichsrat genehmigt.

## 2 Bestandsaufnahme

Für die Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur wurden die Zahlen von der Abteilung 1.1. zur Verfügung gestellt. Zu jeder Personengruppe wurden im Folgenden die wichtigsten Merkmale in der Beschäftigungsstruktur erläutert.

### 2.1 Studierende und Studentische Hilfskräfte

Unter den studentischen Hilfskräften zeigt sich zwischen 2004 und 2006 eine konstante Verteilung zwischen Frauen und Männern. Bei den eingeschriebenen Studierenden sank der Frauenanteil im gleichen Zeitraum jedoch von 37 % um 4 Prozent auf 33 % (Abb.: 1).

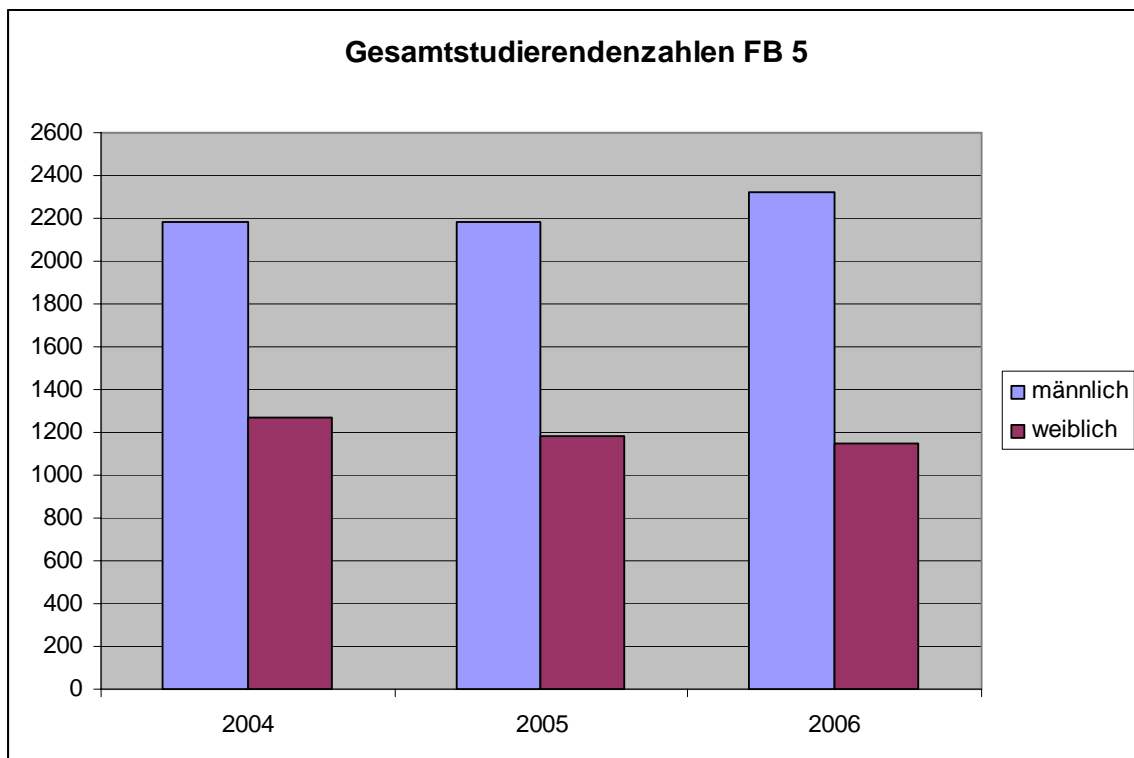


Abbildung 1



Die Zahlen aus Tabelle 1 belegen, dass die Magisterstudiengänge insgesamt einen sehr hohen Frauenanteil zwischen 40 und 50 % haben und die Diplomstudiengänge einen Anteil um 25 %. Die Studiengänge mit den neuen Abschlüssen, Bachelor und Master, scheinen sich hier zwischen diesen beiden Werten zu positionieren (Abb. 2).

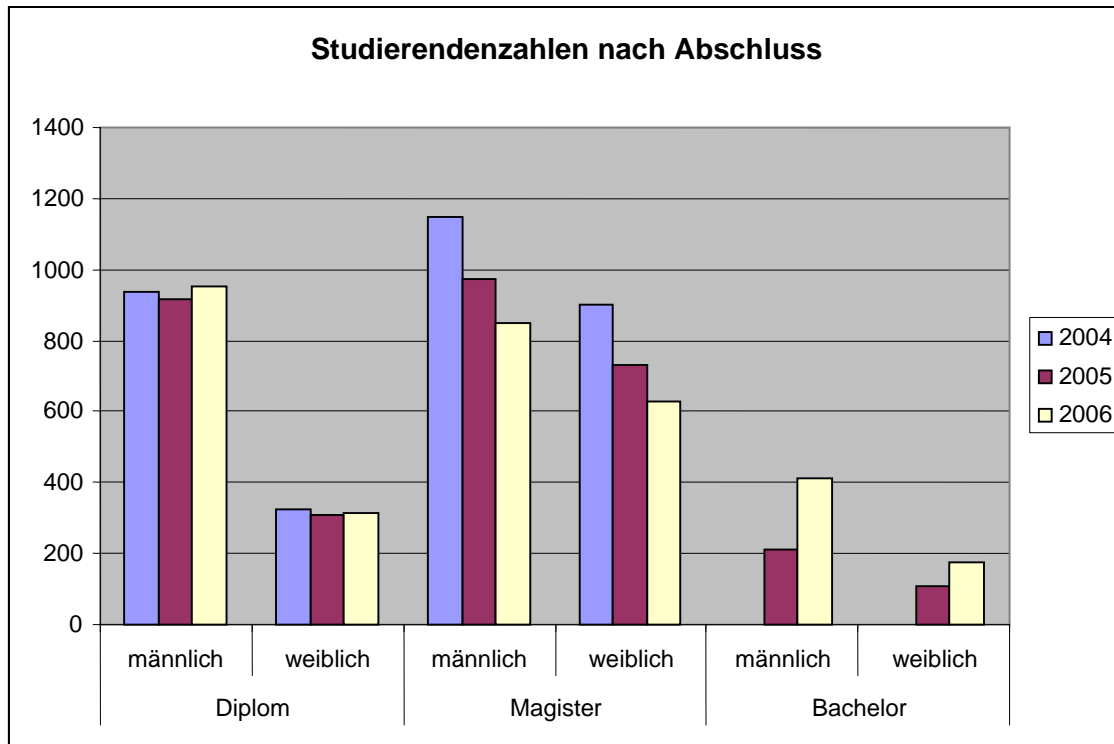


Abbildung 2

## 2.2 Wissenschaftliches Personal

Die Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte ging in den letzten drei Jahren von 42 auf 28 Angestellte in der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik zurück. In dieser Personengruppe sind die Frauen und Männer zu gleichen Teilen beschäftigt.

Die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Angestellten im Fachbereich schwankt zwischen 300 und 400 Personen. Über den Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil in dieser Personengruppe stetig von 18 % auf 26 % erhöht. Im Vergleich zum Frauenförderplan 2003 (17%) hat sich der Frauenanteil bis 2006 um 9% erhöht.

Die Zahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten hat sich insgesamt von 33 auf 25 Beschäftigte verringert. So ist der Anstieg des Frauenanteils von 3 % auf 9 % in dieser Personengruppe auf den Rückgang der männlichen Beamten zurückzuführen und nicht auf eine zahlenmäßige Erhöhung.

Mit der Rufannahme der Professorinnen Frau Heike Emmerich (LFG Modellbildung in der Werkstofftechnik) im Jahre 2004 und Frau Martina Fromhold-Eisebith (Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie) im Jahre 2006 sind in der Fakultät zwei Frauen (von 39 Professuren) vertreten.

## 2.3 Nichtwissenschaftliches Personal

Die Personalstruktur unter den nichtwissenschaftlichen Angestellten ist über den Berichtszeitraum konstant geblieben. Mit einem Frauenanteil um 42 % ist dieser Anteil aber im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (2003) um 7 % gesunken.

Unter den Auszubildenden liegt der Frauenanteil konstant bei 25 %. Damit wurde nach einem Rückgang im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 auf 20 % nun wieder der Stand von 1999 erreicht.

### 3 Prognose

#### 3.1 Zu den zu besetzenden Stellen

Im Zeitraum 2007 - 2009 werden vier Professuren (2x W2 – Leerprofessuren, 1x W3-Leerprofessur und 1x W3-Professur) zu besetzen sein. Zwei Verfahren laufen bereits. In diesen zwei Verfahren hat sich- trotz großer Bemühungen seitens der Fakultät - keine Wissenschaftlerin beworben.

Daten über zu besetzende Stellen im wissenschaftlichen- und nichtwissenschaftlichen Bereich liegen der Fakultät nicht vor. Es ist allerdings anzunehmen, dass der Anteil der weiblichen Angestellten im nichtwissenschaftlichen Bereich weiterhin konstant bleibt. Im Bereich der zu besetzenden Stellen im wissenschaftlichen Bereich ist innerhalb der Fakultät mit einer Steigerung des Frauenanteils zu rechnen.

#### 3.2 Zu den möglichen Beförderungen

Der Fakultät liegen zurzeit keine Anträge zur Beförderung von Mitarbeiterinnen vor. Eine Aussage zu möglichen Beförderungen kann nicht gemacht werden.

#### 3.3 Zu möglichen Höhergruppierungen

Hierzu liegen der Fakultät keine Informationen vor. Eine Prognose ist nicht möglich.

#### 3.4 Zur Entwicklung der Studierendenzahlen

Mit der Umstellung auf das Bachelor-/Mastersystem wird der bereits einsetzende Trend zu einem höheren Frauenanteil voraussichtlich fortgeführt. Eine mögliche Erhöhung des Frauenanteils unter den Abiturientinnen und Abiturienten könnte sich positiv auf den Frauenanteil unter den Studierenden der Fakultät auswirken.

### 4 Zielvorgaben

Die Fakultät sieht es als ihre Aufgabe, ihre nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bemühungen, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, zu unterstützen. Dies wird sie weiterhin tun, indem sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und Arbeitszeitflexibilisierung im gesetzlichen Rahmen ermöglicht.

Im wissenschaftlichen Bereich wird angestrebt, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, um die Genderstruktur der traditionell Männer dominierten Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik (Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) zu verändern. Dies geschieht vor allem durch die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden. Die gezielte Förderung und Motivation von fachlich versierten Frauen von Beginn des Studiums an, über Promotion und Habilitation, bis hin zur Professur, ist Ziel der Fakultät.

Tabelle 2: Zielvorgaben der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik für das Jahr 2009 für den Frauenanteil in Personengruppen des wissenschaftlichen Bereichs.

Personengruppe	2006			Frauenanteil 2009	
	männl.	weibl.	gesamt	Erhöhung in Zahlen	Erhöhung [%]
Studierende	2318	1149	3467	350	10
Studentische Hilfskräfte	261	97	358	60	16
Wiss. Mitarbeiter	233	82	315	48	15
Promovierende	63	11	74	11	15
Habilitanten	2	0	2	1	50

Der Fachbereich wird seine bereits an der Fakultät beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Möglichkeiten der Karriereunterstützung hinweisen (s. Kapitel 5.2.2) und sie auf ihrem wissenschaftlichen Weg so gut wie möglich unterstützen.

## **5 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

### **5.1 Zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie**

Ein wichtiges Instrument der Frauenförderung besteht in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein Großteil der wissenschaftlichen, jedoch vor allem der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät vereinbaren Familie und Beruf. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Frauen immer noch die Hauptverantwortung für die Familienarbeit zugeschrieben wird (Zuverdiener) und den Männern die Zuständigkeit für den Familienunterhalt (Hauptverdiener). Viele Frauen verzichten der Familie zu Liebe auf eine Karriere und/oder nehmen eine geringer wertige Tätigkeit an. Hier heißt es, die Rahmenbedingungen zu schaffen, um Beruf, Karriere und Familie in Einklang zu bringen.

#### **5.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung**

Gründe und Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind vielfältig. Auf Grund fehlender Kinderbetreuungsplätze in Deutschland ist es Müttern meist nicht möglich, ganztags zu arbeiten. Flexible Arbeitszeiten geben ihnen die Möglichkeit, arbeiten zu gehen. Die gängigsten Modelle für Mitarbeiterinnen, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen, sind:

- Tagesteilzeitarbeit (Halbtagsstellen, 6-Stundenarbeit)
- Wochenteilzeitarbeit (Drei- oder Viertage-Woche)
- Telearbeit, Heimarbeit (oft kombiniert mit Wochenendarbeit)
- Teilzeitschichten (Vormittags, nachmittags)

#### **5.1.2 Dualcareer**

Das Thema der Doppelkarrierepaare rückt immer mehr ins Bewusstsein und gewinnt zunehmend an Bedeutung in Berufungsverhandlungen. In Studien wurde festgestellt, dass besonders Wissenschaftlerinnen häufig auf eine eigene Karriere verzichten und aus familiären Gründen ihren Partnern an ihre Arbeitsorte folgen. Vielfach wird ein Ruf an eine Universität ausgeschlagen, der Familie bzw. der Partnerschaft wegen. Um diesen Paaren, besonders aber Wissenschaftlerinnen, zu ermöglichen, Karriere und Familie zu vereinbaren, müssen die nötigen Voraussetzungen geschaffen werden. Im Wesentlichen geht es dabei um eine attraktive Berufsperspektive für den Partner oder die Partnerin, so dass keiner der Beiden seine / ihre Karriere zurückstellen muss.

#### **5.1.3 Erziehungsurlaubsregelungen**

In den ersten drei Lebensjahren eines Kindes ist der Betreuungsaufwand besonders intensiv. Um den Kindern diese Betreuung zu gewähren, wurde die Elternzeit geschaffen. Heutzutage können Mutter und Vater, gemeinsam, abwechselnd oder zu unterschiedlichen Zeiten der Arbeit fernbleiben und sich der Betreuung und Erziehung ihres Kindes für insgesamt 3 Jahre widmen. Es besteht ebenfalls die Möglichkeit, einen Teil der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt zu übertragen. So kann ein Jahr der Elternzeit zwischen dem 3. und 8. Geburtstag des Kindes genommen werden. Durch diese Regelung besteht z.B. die Möglichkeit, während des ersten Schuljahres des Kindes zu Hause bleiben.

### 5.1.4 Schulungsangebote für WiedereinsteigerInnen

Je nach Länge des Zeitraums, in dem sich ein Elternteil der Kindererziehung widmet und je nach Arbeitsplatz können sich Aufgaben, Abläufe und Methoden stark verändern, so dass der Wiedereinstieg ohne Unterstützung durch Fortbildungen und Schulungen nur schwer möglich ist. Die Veränderung im EDV-Bereich zum Beispiel geht immer schneller voran. Während der Elternzeit beschäftigen sich die Wenigsten mit dem Computer und vor allem nicht mit fachbezogener Software. Es ist immer wieder festzustellen, dass die Angestellten bei Wiedereinstieg anfängliche Probleme haben.

### 5.1.5 Ausgleichspool

Der Ausgleichspool ist die Schaffung eines finanziellen Pools für die Einstellung einer Vertretung während der Mutterschutzfrist oder auch bereits vorher zur Einarbeitung der Vertretung.

## 5.2 Zum Abbau der Unterpräsenz von Frauen und Männern

### 5.2.1 Studierende

Um die Unterpräsenz von Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu vermeiden, bedarf es der Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden. Um mehr weibliche Studierende für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen, muss das Interesse zur Schulzeit geweckt werden. Wichtig dabei ist der kontinuierliche Kontakt zu Schulen. Schüler-Aktionstage geben die Gelegenheit, einen Einblick in die Studiengänge der RWTH zu gewinnen. Neben der Information über die einzelnen Fächer durch Vorträge, Workshops und Gespräche mit Dozenten und Fachstudienberatern kann der Besuch von Vorlesungen und Instituten angeboten werden. Im Folgenden werden einige Aktionstage an der RWTH Aachen aufgeführt, um Möglichkeiten der Präsentation aufzuzeigen:

#### 5.2.1.1 Geschlechter Neutral

Beratungstage für SchülerInnen: Beratungstage, die durch ihre Spezialisierung auf bestimmte Bereiche intensiv auf die einzelnen Studiengänge eingehen. Neben Vorträgen und Gesprächen bestehen die Möglichkeiten, Vorlesungen und Institute zu besuchen.

Dies Academicus: An Fachbereichsinseln werden Schülerinnen und Schülern durch die Vertreterinnen und Vertreter des Lehrkörpers, die Fachstudienberatung und die Studierenden umfassende Auskünfte über die Studiengänge erteilt. Weiterhin werden Mustervorlesungen angeboten.

Info-Tage für die gymnasiale Oberstufe: den Schülerinnen und Schülern wird das Studienangebot der RWTH vorgestellt, Vorlesungen werden besucht und Institute können besucht werden.

Institutsführung und Vorträge für Schülerinnen und Schüler:

Einzelne Institute bieten Führungen und Vorträge ihres Fachgebietes an.

Kinderuni: einmal monatlich wird freitags um 17:00 Uhr eine 45-minütige Vorlesung für Kinder ab 10 Jahren angeboten, in der Kindern aus den verschiedensten Wissenschaftsbereichen der RWTH spannende Zusammenhänge erklärt werden.

Unihits für Kids: Hier werden Erlebnistage für 10 - 12-jährige Schülerinnen und Schüler organisiert. Es werden ihnen Ingenieur- und Naturwissenschaften an unterschiedlichen Hochschulinstituten lebendig und spielerisch vermittelt.

Science Truck: ist ein umgebauter Sattelschlepper, der als Experimentierstudio, Ausstellungsraum und Hörsaal bundesweit in die Städte und an die Schulen außerhalb der Region Aachen reist. Der Science-Truck hat zehn bis fünfzehn wechselnde Versuchs- und Demonstrationsstände an Bord,



die Einblick in die Vielfalt der Forschungsergebnisse und der Wissenschaftsdisziplinen der RWTH Aachen geben.

Studieren vor dem Abi: Begabten Schülerinnen und Schülern wird vor dem Abitur die Möglichkeit gegeben, Veranstaltungen an der RWTH zu besuchen. Dies führt zu einer fundierten Studienentscheidung und kann sich verkürzend auf ein späteres Studium auswirken. Die Anmeldung erfolgt durch die Schulen.

Schülerpraktika: Praktikanten werden von Instituten betreut. Alter der Schülerinnen und Schüler, Dauer, Art und Zeitpunkt des Praktikums sind dabei von Institut zu Institut unterschiedlich.

### 5.2.1.2 Geschlechterspezifisch

Girlsday: Schülerinnen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 aller Schultypen haben die Gelegenheit, in Arbeits- und Berufsfelder der RWTH hinein zu schnuppern. Hierzu gibt es verschiedene Aktionen und Workshops an Instituten, Lehrstühlen und Werkstätten der Hochschule.

Schnupperstudium für Mädchen: Während des Schnupperstudiums erhalten Schülerinnen (11. - 13. Jahrgangsstufe) die Gelegenheit, sich Studiengänge einmal etwas näher anzusehen und über praktische anwendungsorientierte Übungen Einblicke in die verschiedensten Fachrichtungen zu erhalten.

Schülerinnen Mentoring: Im Rahmen dieses Programms haben die Schülerinnen die Möglichkeit zusammen mit ihren Mentorinnen u.a. Vorlesungen zu besuchen, Fragen der Studienwahlentscheidung zu besprechen und so die Hochschule und das jeweilige Fach ganz konkret kennen zu lernen.

### 5.2.1.3 Veranstaltungen im Fachbereich

Rohstoff-Rallye: ist ein 2-stündiger Rundgang für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 9 bis 13, in dem ihnen der Zusammenhang von Ressourcen und Endprodukten erklärt wird.

Science Camp: (Fachgruppe für Rohstoffe und Entsorgungstechnik) Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufe 12 und 13 werden während der Sommer- und Herbstferien zwei Tage lang die Gewinnung und Aufbereitung von Rohstoffen sowie das Recycling der Rohstoffe näher gebracht.

Die Welt der Rohstoffe entdecken: Hier werden Oberstufenschülerinnen und -schülern Anlagen erklärt, Experimente durchgeführt und mit Hilfe von Filmen und Vorträgen Wissen übers Studium, die Rohstoffwirtschaft und die Forschungsarbeit der Fachgruppe Rohstoffe und Entsorgungstechnik vermittelt.

Tag der Werkstoff- und Materialentwicklung: Hier stellt die Fachgruppe Metallurgie und Werkstofftechnik ihr Studienangebot „Werkstoffingenieurwesen“ vor. Außerdem präsentieren die beteiligten Institute ihre Forschungs- und Lehrinhalte und zeigen den Schülerinnen und Schülern, wie man zur Werkstoffforscherin/ zum Werkstoffforscher wird und was man damit alles machen kann.

## 5.2.2 Wissenschaftliches Personal

Um die Unterpräsenz von Wissenschaftlerinnen zu beseitigen, bedarf es nicht nur der Einstellung von Frauen, sondern auch der Betreuung und der Förderung. Hierzu gibt es verschiedene interne und externe Möglichkeiten des Karriere- und des Persönlichkeitstrainings sowie Mentoring-Programme. Mentoring-Programme sind Programme, die (junge) Wissenschaftlerinnen auf ihrem wissenschaftlichen Weg unterstützen. Die RWTH Aachen bietet folgende Mentoring-Programme an:

TANDEM wendet sich an Studentinnen im Hauptstudium und junge Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die

- Hilfe bei der Festlegung von persönlichen und beruflichen Zielen brauchen,
- sich Beratung bei studien- und berufsrelevanten Fragestellungen wünschen,
- ihre fachlichen und persönlichen Fähig- und Fertigkeiten mit Frauen aus der Berufswelt reflektieren wollen,
- die Chance nutzen wollen, neue Netzwerke kennen zu lernen.

Mit dem Mentoring-Programm TANDEMplus bietet die RWTH Aachen in Kooperation mit der Universität Karlsruhe (TH) und der Fraunhofer Gesellschaft München ein hochschulübergreifendes Programm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen.

TANDEMplusIDEA ist ein gemeinsames EU-Projekt der technischen Hochschulen der IDEA League (Imperial College London, Delft University, ETH Zürich, RWTH Aachen und ParisTech als assoziiertes Mitglied). Unter der Leitung der RWTH Aachen soll ein internationales Personalentwicklungsprogramm realisiert werden, das hoch qualifizierte Postdoktorandinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften der IDEA League-Hochschulen unterstützt, sich auf eine Professur in den beteiligten Ländern vorzubereiten.

### 5.2.3 Nichtwissenschaftliches Personal

Die Mehrheit der weiblichen nichtwissenschaftlichen Angestellten ist in den kaufmännischen- verwaltungstechnischen Berufen beschäftigt. Kaum eine Frau arbeitet im Bereich der Elektronik, der Mechanik oder im mathematisch-technischen Bereich. Dies ist meist zurückzuführen auf die klassische Rollenverteilung von Frau und Mann in der Gesellschaft. Um hier eine Änderung zu erwirken, wären ebenfalls Aktionstage und Praktika sinnvoll. Die RWTH organisiert zum Beispiel zweimal jährlich die Projektstage „Mädchen in Technik und Handwerk“. Hier sollen Mädchen (9. und 10. Klasse) Berufe kennen lernen, die immer noch selten von ihnen gewählt werden. Hierzu zählen Berufe aus dem Bereich der Elektronik und der Mechanik. Schülerinnen der 11. und 12. Klasse können einen Einblick in den Beruf der Mathematisch-Technischen Assistentin erhalten (bei dieser Ausbildung gibt es die Möglichkeit, parallel zur Berufsausbildung ein Studium zu absolvieren).

## 5.3 Maßnahmen zur Qualifizierung

Es gibt verschiedene Maßnahmen der Qualifizierung. Um die für sich entsprechenden Maßnahmen zu finden, bedarf es der Nutzung des Internets. Die RWTH bietet zum Beispiel für das nichtwissenschaftliche Personal ein regelmäßiges Weiterbildungsprogramm an. Für weibliche Studierende und Wissenschaftlerinnen werden an den Instituten und von externen Anbietern Weiter- und Fortbildungskurse angeboten. Wichtig für das berufliche Weiterkommen besteht nicht nur in der fachspezifischen oder persönlichen Qualifizierung, sondern auch in der persönlichen Stärkung z.B. durch die Teilnahme an Mentoring-Programmen.

## 6 Bewertung der Maßnahmen

### 6.1 Zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Eines der wichtigsten Instrumente zu einer besseren Kombination von Beruf und Familie ist die Verfügbarkeit eines Angebotes an außerfamiliären Betreuungsangeboten:

- Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren,
- Kindergartenplätze,
- Hortplätze und
- Ganztagschulen.

Die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern in Staaten mit einem gut ausgebauten Betreuungsangebot (z.B.: Skandinavien, Großbritannien, Frankreich) ist wesentlich höher als in Deutschland. Die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik sieht dies in erster Linie als Aufgabe des Staates und der RWTH Aachen – als größter Arbeitgeber der Region-, hier die entsprechenden Plätze zu schaffen. Innerhalb der RWTH Aachen verweisen wir auf das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen. Dort gibt es seit Jahren bereits ein Kinderbetreuungsangebot während der Ferienzeit. Ab diesem Jahr bietet das Gleichstellungsbüro der RWTH darüber hinaus Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahre an. Die Anzahl der verfügbaren Plätze ist jedoch begrenzt.

### **6.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung**

Für Mitarbeiterinnen, die auf Grund der Kinderbetreuung einen anpassungsfähigen Arbeitsplatz benötigen, ist es wichtig, dass der Arbeitgeber Flexibilität zulässt. Eine Arbeitszeitflexibilisierung wird in den einzelnen Instituten der Fakultät im Rahmen ihrer und rechtlicher Möglichkeiten bereits durchgeführt. So wurden Wünschen zur Reduzierung der Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung in verschiedenen Instituten nachgekommen und weitere verschiedene der in Kapitel 5.1.1 genannten Modelle angewandt. Die Fakultät strebt an, hier noch flexibler zu werden. Es sollte hier explizit erwähnt werden, dass die Nachfrage nach Telearbeit (im Volksmund unter Heimarbeit bekannt) stetig ansteigt und auf Grund der neuen Techniken auch möglich wäre. Arbeitsplatzmodelle mit Telearbeit sind jedoch an der RWTH nicht geregelt. Hier müsste die RWTH praktikable Rahmenbedingungen schaffen.

### **6.1.2 Dualcareer**

Die Möglichkeit, auch der Partnerin oder dem Partner eine Arbeitsstelle anzubieten, wird von der Mehrheit der Mitglieder der Fakultät sehr begrüßt, wird aber als schwierig angesehen, da die Qualifikation oder die Wünsche der Partnerin bzw. des Partners vielfach nicht mit den zur Verfügung stehenden freien Stellen der Fakultät übereinstimmen. Hier ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen der RWTH Verwaltung (z.B. über das Beratungsteam Berufung), aller Fachbereiche und Institute der RWTH und der Industrie im Raum Aachen notwendig.

### **6.1.3 Erziehungsurlaubsregelung**

Es ist nicht bekannt, ob ein Vater an der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik die Elternzeit in Anspruch genommen hat. Gründe dafür sehen wir in dem klassischen gesellschaftlichen Rollenbild (der Mann in der Versorgerrolle), in dem üblicherweise höheren Verdienst des Mannes und in der Angst des Kompetenzverlustes bei längerer Abwesenheit. Es sind in der Regel also die Mütter, die in Erziehungsurlaub gehen. Dabei nehmen z.B. im nichtwissenschaftlichen Bereich die meisten die vollen 3 Jahre in Anspruch. Einige Mütter nehmen 1 oder 2 Jahre und fangen dann erst einmal mit einer Halbtagsstätigkeit an und erhöhen ihre Stunden im Laufe der nächsten Jahre. Viele geben sogar ihre Vollzeitstelle ganz auf und nehmen eine Halbtagsstelle an. Die vielfältigen Möglichkeiten der Erziehungsurlaubsregelungen werden nicht ausgeschöpft. Grund hierfür sehen wir in der Unwissenheit über die Möglichkeiten. So ist aus der Industrie bekannt, dass z.B. Väter die Möglichkeit, die ersten 2 - 3 Monate nach der Geburt des Kindes zu Hause zu bleiben, gerne in Anspruch nehmen, oder z.B. Frauen schon nach kurzer Zeit bereits 1-mal die Woche arbeiten gehen. Die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik wird ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Elternzeit unterstützen, so dass eine passende Lösung für Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und das entsprechende Institut gefunden werden kann.

### **6.1.4 Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen**

Die RWTH bietet für das nichtwissenschaftliche Personal Schulungsangebote an. Hier könnte das Angebot auf Schulungsangebote für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Wiedereinsteigerinnen erweitert bzw. eingerichtet werden. Der Fakultät ist klar, dass es – aus finanziellen

Gründen – der RWTH nicht möglich sein wird, spezielle Programme anzubieten. Jedoch sollten die heute üblichen und notwendigen Computerkenntnisse (Office-Paket) sowie ein Englischkurs offeriert werden. Von Vorteil wäre auch das Anbieten der Schulungsprogramme während der vorlesungsfreien Zeit. Wiedereinstieg und Schulung zur arbeitsintensiven Vorlesungszeit ist in vielen Fällen eine Doppelbelastung und könnte dazu führen, dass Wiedereinsteigerinnen das Angebot nicht annehmen. Die Institute der Fakultät werden Wiedereinsteigerinnen vor allem im wissenschaftlichen Bereich fördern, indem sie dieser Personengruppe Kurse für fachbezogene Software anbieten bzw. eine Teilnahme ermöglichen.

### **6.1.5 Ausgleichspool**

An der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik besteht kein finanzieller Pool für die Einstellung einer Vertretung während der Mutterschutzfrist oder auch bereits vorher zur Einarbeitung der Vertretung. Da aber auch die Institute des Fachbereichs immer wieder vor diesem Problem stehen, wird die Fakultät Überlegungen hinsichtlich der Schaffung eines Pools anstellen.

## **6.2 Zum Abbau der Unterpräsenz von Frauen und Männern**

### **6.2.1 Studierende**

Um naturwissenschaftliche und technische Studienfächer an Schülerinnen und Schüler heranzuführen, betätigt sich die Fakultät seit Jahren an den RWTH-weiten Aktionstagen, wie dem „Dies Academicus“, den „Info-Tagen für die gymnasiale Oberstufe“, dem „Girlsday“ oder dem „Schnupperstudium für Mädchen“ sowie den Fachbereichsaktionen „Rohstoff-Rallye“, „Die Welt der Rohstoffe entdecken“ dem „Science Camp“ und dem „Tag der Werkstoff- und Materialentwicklung“ (s. Kapitel 5.2.1). Aktiv ist die Fakultät ebenfalls bei Institutsführungen und Vorträgen für Schülerinnen und Schüler sowie im Praktikumsbereich.

Viele dieser Veranstaltungen sind geschlechtsneutral. Gezielt werden jedoch weibliche Angehörige der Fakultät angesprochen, um bei diesen Aktionen tätig zu werden. Bei Absolventenportraits und sonstigen Broschüren über Studiengänge werden vermehrt Frauen in Ingenieurberufen vorgestellt. So können die Schülerinnen sehen, dass auch Frauen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereichen wissenschaftlich tätig sind. Um dieses Bewusstsein zu verstärken, werden zukünftig Schülerinnen auf diesen Veranstaltungen direkt angesprochen.

### **6.2.2 Wissenschaftliches Personal**

Viele Institute des Fachbereichs fördern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie über Weiter- und Förderprogramme informieren oder auch zusätzlich selbst Weiterbildungen anbieten. Weitestgehend unbekannt sind den Instituten jedoch die Förder- und Weiterbildungsprogramme sowie die Mentoring-Programme der RWTH wie „Tandem“, „Tandemplus“ oder „TandemIDEA“. Die Fakultät wird hier verstärkt aktiv werden und systematisch informieren, indem z.B. Studentinnen des Hauptstudiums und Doktorandinnen über Tandem, Tandemplus und TandemIDEA informiert werden. Die Fakultät möchte hier noch einmal ansprechen, dass viele Wissenschaftlerinnen ihre Karriere auf Grund der Familiengründung unterbrechen oder beenden. Dies ist nicht notwendig, wenn die in Punkt 5 aufgeführten Maßnahmen angewandt werden. Die Fakultät wird diese Maßnahmen nutzen, um Frauen zu motivieren ihre Karriere nicht zu unterbrechen bzw. abubrechen.

### **6.2.3 Nichtwissenschaftliches Personal**

Die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik stellt - bei gleicher Qualifizierung - auch Frauen in den in 5.2.3. genannten Bereichen ein. Sie hat bisher kaum selbst Maßnahmen ergriffen, den Frauenanteil in diesen Berufsfeldern zu erhöhen. Eine Teilnahme an der Aktion „Mädchen im Handwerk und Technik“ wird begrüßt und in Zukunft umgesetzt.

### 6.3 Maßnahmen der Qualifizierung

Die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik verweist neben der Eigeninitiative und den Institutsangeboten auf die bereits genannten Weiter-, Förder- und Mentoring-Programme der RWTH Aachen. Hier sei vor allem auf das Webangebot des Gleichstellungsbüros der RWTH Aachen, der Abt. 8.4 (Berufsausbildung) und der Abt. 5.1 (Organisation) verwiesen.

## 7 Gender Mainstreaming in der Lehre und Forschung

Sowohl im internationalen Recht als auch im nationalen Verfassungsrecht und in Bundesgesetzen Deutschlands ist eine aktive Gleichstellungspolitik verankert, die im Sinne des Gender Mainstreaming interpretiert wird. Gender Mainstreaming bedeutet<sup>1</sup>, „bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Gender bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind - anders als das biologische Geschlecht - erlernt und damit auch veränderbar. Mainstreaming bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zu einem wichtigen Bestandteil bei allen Vorhaben gemacht wird. Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit der Maßnahmen und Vorhaben erhöht, da sie pass- und zielgenauer werden.“

Projekte müssen heute "gendergerecht" sein. Es wird davon ausgegangen, dass Mädchen und Jungen unterschiedliche Bedürfnisse haben, welche die Lehrpersonen im Unterricht berücksichtigen sollen. So existieren z.B. Unterschiede im Lernverhalten und im Interaktions- und Sprechverhalten.

Betrachtet man die aktuelle Situation der geschlechterspezifischen Didaktik in Deutschland, ist festzustellen, dass eine Gender-Didaktik erst in Umrissen entwickelt ist. An der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik ist der Gedanke des geschlechtsneutralen Unterrichts ebenfalls sehr wenig verbreitet. Hier bedarf es konkreter Handreichungen, wie Gender in die Unterrichtspraxis einfließen kann.

Dasselbe gilt für den Bereich „Forschung“.

Die sprachliche Gleichgestaltung steht oft im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung. Dabei geht es um die konsequente Anwendung sowohl weiblicher als auch männlicher Funktionsbezeichnungen in der öffentlichen Sprache. Diese Anwendung soll folgendes leisten:

- Beide Geschlechter sollen sichtbar und hörbar gemacht werden.
- Die Geschlechter sollen sprachlich symmetrisch behandelt werden.
- Sprache soll der Eindeutigkeit dienen.
- Die Sprache soll lesbar sein.

Sprachliche Gleichbehandlung beinhaltet also, dass das jeweilige Geschlecht erkennbar werden muss. Schriftliche Sprachformen müssen darüber hinaus in die mündliche Rede umgesetzt werden können. Im Briefverkehr muss deutlich gemacht werden, ob die Bearbeitung durch eine Frau oder einen Mann erfolgt. Das unbestimmte Pronomen „man“ wird heute von vielen nicht mehr als geschlechtsneutral empfunden. Es empfehlen sich alternative Formulierungen wie „wir“ oder „Sie“ oder der Gebrauch grammatikalisch passiver Wendungen.

Die Fakultät wird Ihre Broschüren, Internetauftritte und sonstigen schriftlichen Darstellungen auf Gender Mainstreaming Aspekte hin überprüfen. Sie wird sich ebenfalls dafür einsetzen, dass das Bewusstsein entwickelt wird, Gender-Aspekte in Lehre und Forschung einzubringen.

---

<sup>1</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Stand: 23.02.2006, Begriff entstand 1995 auf der 4. UN-Weltfrauenkonferenz

## 8 Erfolg

Es ist festzustellen, dass sich mehr und mehr Frauen für ingenieur- und naturwissenschaftliche Studiengänge an der Fakultät interessieren. Dies ist zurückzuführen auf das breite Spektrum an eigenen Veranstaltungen (s. 5.1.2.3) und der aktiven Teilnahme an RWTH-Aktionen, in denen Mädchen konkret angesprochen werden.

Das sich ändernde Selbstbewusstsein der Frauen und das Bewusstsein der Arbeitgeber haben sicherlich dazu geführt, dass sich Frauen verstärkt bewerben und auch eingestellt werden. So hat sich die Zahl der wissenschaftlichen Angestellten im Zeitraum 2004 – 2006 um 9 % erhöht. So sind am Institut für Metallkunde und Metallphysik z.B. 47 % der Doktorandenstellen mit Frauen besetzt und am Institut für Eisenhüttenkunde ebenfalls an die 45 %. Die Fachgruppe Rohstoffe und Entsorgungstechnik hat für ihr Coaching Programm 10 Hiwis eingestellt, davon 9 Frauen, 1 Mann.

## 9 Schlussbemerkung

Die Schaffung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Aufgabe eines jeden Arbeitgebers. Die Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik nimmt diese Verantwortung sehr ernst. Sie möchte Frauen auf breiter Ebene die Teilnahme am Erwerbsleben ermöglichen, ohne auf Kinder verzichten zu müssen. Mit Information und Aufklärung wird die Fakultät Schülerinnen ihre mathematisch-naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Befähigung deutlich machen. Ein Schwerpunkt der Bemühungen der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik lag daher in den vergangenen Jahren und wird auch weiterhin im Bereich der Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden liegen. Der Fakultät ist klar, dass eine Steigerung der weiblichen Studierenden nicht automatisch den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen erhöhen wird. Aus diesem Grund wird die Förderung und aktive Motivation von fachlich versierten Frauen am Ende des Studiums und während der Promotion zukünftig eine wichtige Aufgabe der Fakultät sein.

Die Fakultät wird sich bemühen, ihren Zielen gerecht zu werden.

## 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