

## Amtliche Bekanntmachungen

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

|              |            |                           |
|--------------|------------|---------------------------|
| Nr. 2008/127 | 01.12.2008 | Redaktion: Iris Wilkening |
| S. 1 - 10    |            | Telefon: 80-94040         |

### Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

#### Teil 8: Philosophische Fakultät

Der Frauenförderplan wird veröffentlicht in den

| Teilen  | Amtliche<br>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. Frauenförderplan 2004 – 2006****Inhaltsverzeichnis****1) Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur**

- a) Studierende
- b) Wissenschaftliche Angestellte
- c) Nichtwissenschaftliche Angestellte

**2) Entwicklungen in der Fakultät**

- a) Prognosen
- b) Zielvorgaben

**3) Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

- a) Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- b) Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern
- c) Maßnahmen zur Qualifizierung

**4) Bewertung der Maßnahmen****5) Gender in Lehre und Forschung****6) Erfolg****7) Schlussbemerkungen****Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Bestandsaufnahme der Studierenden

Tabelle 2: Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen Personals

Tabelle 3: Bestandsaufnahme des nichtwissenschaftlichen Personals

Tabelle 4: Übersicht zu Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit  
von Beruf/Studium und Familie

Tabelle 5: Übersicht über die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw.  
Männern

Tabelle 6: Übersicht zu Maßnahmen zur Weiterqualifizierung

Tabelle 7: Übersicht zur Bewertung der Maßnahmen

Tabelle 8: Implementierung der Genderthematik in Lehre und Forschung

Tabelle 9: Bewertung der Genderthematik in Lehre und Forschung

Tabelle 10: Vergleich der Zahlen des 1. FFP mit den Zahlen von 2000

## 1. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

In diesem Kapitel werden die Zahlen zu den Studierenden und den Beschäftigten der Philosophischen Fakultät erfasst und übersichtlich dargestellt. Dabei wird das Erfassungsraster der zentralen Hochschulverwaltung verwendet, um einen fachbereichsübergreifenden Vergleich zu erleichtern.

### a) Studierende

Die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer weisen traditionell einen hohen Frauenanteil auf. Auch in dieser Bestandsaufnahme bestätigt sich diese Tendenz. Wie sich die konkreten Verteilungen in der Fakultät darstellen, zeigt die folgende Tabelle.

| Studierende                                      | 1.FFP       |            |             |            |             |            |
|--|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
|  | 2004 (in %) |            | 2005 (in %) |            | 2006 (in %) |            |
|  | m           | w          | m           | w          | m           | w          |
| Anzahl der Studierenden                          | 1629/34,68  | 3068/65,31 | 1625/34,38  | 3101/65,61 | 1581/33,57  | 3128/66,42 |
| Anzahl der Studentischen Hilfskräfte             | 67/32,06    | 142/67,94  | 65/35,14    | 120/64,86  | 62/36,90    | 106/63,10  |
| Studierende mit Kind                             | k.A.        | k.A.       | k.A.        | k.A.       | k.A.        | k.A.       |
| Geschlechterverteilung der Studierenden mit Kind | k.A.        | k.A.       | k.A.        | k.A.       | k.A.        | k.A.       |
| Anzahl der Abbrecher/innen                       | 127/35,87   | 227/64,12  | 81/42,18    | 111/57,81  | 86/33,85    | 168/66,14  |
| <b>Offizielle Gründe für den Studienabbruch</b>  |             |            |             |            |             |            |
| Prüfung nicht abgeschl.                          | 0/0         | 2/100      | 1/100       | 0/0        | 1/50        | 1/50       |
| Beendigung des Studiums ohne Prüfung             | 2/20        | 8/80       | 1/33,33     | 2/66,66    | 2/50        | 2/50       |
| Hochschulwechsel                                 | 27/38,57    | 43/61,42   | 12/37,5     | 20/62,5    | 17/30,35    | 39/69,64   |
| Wehr- /Ersatzdienst                              | 0/0         | 0/0        | 0/0         | 0/0        | 0/0         | 0/0        |
| Aufgabe oder Unterbrechung                       | 24/37,5     | 40/62,5    | 12/42,85    | 16/57,14   | 10/30,30    | 23/69,69   |
| Streichung durch die Hochschule                  | 63/37,95    | 103/62,04  | 42/43,75    | 54/56,25   | 43/32,57    | 89/67,42   |
| Sonstige Gründe                                  | 11/26,19    | 31/73,80   | 13/40,62    | 19/59,37   | 13/48,14    | 14/51,85   |

**Tabelle 1: Bestandsaufnahme der Studierendenzahlen**

Im WS 05/06 wurde an der Philosophischen Fakultät vom Magisterstudiengang auf den Bachelor- und Masterstudiengang umgestellt. Trotz der Umstellung hat sich das prozentuale Verhältnis von männlichen zu weiblichen Studierenden nicht signifikant verändert. Nach wie vor sind ca. 2/3 der Studierenden Frauen. Konkrete Angaben zu Studierenden mit Kind konnten nicht gemacht werden, da diese Daten an keiner Stelle vollständig erfasst werden. Eine Angabe von 86 Eltern zum SS 07 liegt beim Studierendensekretariat aufgrund der Beantragungen von Elterngeld vor. Diese Zahl bezieht sich jedoch nicht auf den Zeitrahmen des 1. Frauenförderplans und erfasst nicht die Dunkelziffer der Studierenden, die ggf. kein Elterngeld beantragt haben, deswegen wurden in diesem Bereich keine Angaben gemacht.

Bei der *Studienabbrecherquote* ist zu beobachten, dass im Jahr 2004 7,79 % der männlichen Studierenden und 7,39 % der weiblichen Studierenden das Studium abgebrochen haben. Im Jahr 2005 brachen 4,98 % der Männer und 3,57 % der Frauen ihr Studium ab. Im Jahr 2006 waren es 5,43 % der Männer und 5,37 % der Frauen. Bemerkenswert ist der Rückgang der gesamten Ab-

brecherquote im Jahr 2004 von 7,53 % auf 4,06 %, im Jahr 2005, dem Jahr der B.A. Einführung. Hervorzuheben ist auch, dass trotz Einführung der Studiengebühren im Jahr 2006, die Einschreibezahlen nicht zurück gegangen sind.

Die nächste Tabelle stellt die Verteilung der Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal dar.

### b) Wissenschaftliches Personal

Im Vergleich der Anteile von männlichem und weiblichem wissenschaftlichen Personal scheint das Ziel der Gleichstellung im Jahr 2006 erreicht. Wie sich die Zahlen im Einzelnen zusammensetzen, zeigt folgende Tabelle.

| Wissenschaftliches Personal           | 1.FFP       |           |             |           |             |           |
|---------------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|-----------|
|                                       | 2004 (in %) |           | 2005 (in %) |           | 2006 (in %) |           |
|                                       | m           | w         | M           | W         | M           | W         |
| Anzahl der wiss. Hilfskräfte          | 8/53,33     | 7/46,67   | 11/47,83    | 12/52,17  | 1/11,11     | 8/88,89   |
| Anzahl der wiss. Mitarbeiter          | 55/49,11    | 57/50,89  | 46/39,32    | 71/60,68  | 51/41,49    | 72/58,54  |
| Anzahl der Promovierenden             | 184/42,59   | 248/57,40 | 209/41,06   | 300/58,93 | 218/38,85   | 343/61,14 |
| Anzahl der Assistenten/Assistentinnen | 1/100       | -         | 1/100       | -         | 1/100       | -         |
| Oberingenieure/Oberingenieurinnen     | 0           | 0         | 0           | 0         | 0           | 0         |
| Anzahl der wiss. Beamten              | 16/84,21    | 3/15,79   | 15/83,33    | 3/16,67   | 11/73,33    | 4/26,67   |
| Anzahl der Professoren                | 31/77,5     | 9/22,5    | 30/73,17    | 11/26,82  | 28/73,68    | 10/26,31  |

**Tabelle 2: Bestandsaufnahme des Wissenschaftlichen Personals**

Die Beschäftigungsstruktur der wissenschaftlichen Mitarbeiter in der Philosophischen Fakultät weist 2004 ein nahezu ausgeglichenes Zahlenverhältnis von Frauen zu Männern auf. In den beiden Folgejahren steigt die Beschäftigung von Frauen deutlich an. Auch bei den Promovierenden steigt die Frauenquote. Auffällig ist, dass lediglich  $\frac{1}{4}$  der Professuren von Frauen besetzt werden. Hervorzuheben ist jedoch, dass der Frauenanteil in der Kategorie der wissenschaftlichen Beschäftigten im Laufe des Förderplans insgesamt gestiegen ist, also auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs die Frauen gut vertreten sind. Im nächsten Abschnitt gehen wir auf die Beschäftigungssituation der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter ein.

### c) Nichtwissenschaftliches Personal

Im Gegensatz zum wissenschaftlichen Personal sind hauptsächlich Frauen als nichtwissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt. Dieses zeigen die unten stehenden Daten.

| Nichtwissenschaftliches Personal                | 1.FFP     |          |           |          |           |          |
|---|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
|   | 04 (in %) |          | 05 (in %) |          | 06 (in %) |          |
|   | m         | w        | M         | w        | M         | w        |
| Anzahl der nichtwissenschaftlichen Angestellten | 7/14,29   | 42/85,71 | 6/13,04   | 40/86,96 | 7/14,29   | 42/85,71 |
| Anzahl der nichtwissenschaftlichen Beamten      | -         | 1/100    | -         | 1/100    | 1/ 50     | 1/ 50    |
| Anzahl der Auszubildenden                       | -         | 1/100    | -         | 1/100    | 1/100     | -        |

**Tabelle 3: Bestandsaufnahme des nichtwissenschaftlichen Personals**

Es handelt sich bei den nichtwissenschaftlichen Positionen meist um Sekretariats- und Bibliotheksstellen. Häufig sind es Teilzeitstellen, die nach wie vor hauptsächlich von Frauen besetzt werden. Bei den nichtwissenschaftlichen Beamten ist seit 2006 die Stellenverteilung ausgeglichen. Der Fachbereich 7 verfügt über einen Ausbildungsplatz, der 2006 das erste Mal im Zeitraum des 1. Frauenförderplans mit einem männlichen Bewerber besetzt wurde.

Zusammenfassend lässt sich nach der hier erfolgten Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur des FB7 im Rahmen des 1. Frauenförderplans sagen, dass im Mittelbau ein nahezu ausgeglichenes Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Das zahlenmäßige Verhältnis von Männern zu Frauen kippt jedoch extrem bei den höheren Positionen der wissenschaftlichen Beamten und Professoren. Die Führungspositionen werden nach wie vor von Männern dominiert. Gründe hierfür sind zum einen die Berufungspolitik, aber auch die Tatsache, dass die Bewerberlage mehr Bewerbungen von Männern aufweist als von Frauen, so dass selbst bei der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, nicht immer die Stelle durch eine Frau besetzt werden kann. Welche Konsequenzen wir aus der hier festgestellten Situation ziehen, wird im nächsten Kapitel Prognosen und Zielvorgaben dargelegt.

## **2. Entwicklungen in der Fakultät**

### **a) Prognosen**

#### **Prognose zu Mitarbeiterzahlen**

Zu den zu besetzenden Stellen, zu möglichen Beförderungen und zu möglichen Höhergruppierungen lässt sich prognostizieren, dass die Frauenquote im nächsten Frauenförderplan um ca. 10 % steigen wird. Die Gleichstellungspolitik wird insbesondere bei der Besetzung der Professuren aufgrund der langwierigen Berufungspolitik erst langfristig greifen. Auch bei den anstehenden Beförderungen und möglichen Höhergruppierungen ist eine Steigerung des Frauenanteils von ca. 10 % zu erwarten.

#### **Prognose der Studierendenzahlen**

Die Zahlen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Geistes- und Sozialwissenschaften in Mehrheit von Frauen studiert werden. Die Nachfrage nach Studienfächern in unserem Bereich ist nach wie vor ungebrochen groß, so dass für alle Fächer unserer Fakultät ein ortsbezogener Numerus Clausus gilt. Dem ersten Frauenförderplan ist zu entnehmen, dass die Studierendenzahlen im Schnitt bei 4710 Studierenden pro Jahr lagen. Die Frauenquote betrug im Schnitt 66 %. Die Tendenz wird vermutlich gleichbleibend sein.

### **b) Zielvorgaben**

Die Fakultät wird vom eingeschlagenen Kurs nicht abweichen und auch zukünftig auf einen vernünftigen Ausgleich der Geschlechteranteile achten. Maßnahmen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium fördern, werden - im Rahmen unserer Möglichkeiten - ausgebaut. Dazu werden im Folgenden einzelne Maßnahmen aufgezeigt.

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

Eine wesentliche Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung ist eine gezielte Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Um den Schwierigkeiten zu begegnen, die sich aus dem Faktor Familie ergeben, möchten wir unten stehende Maßnahmen ergreifen.

**a) Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie**

| <b>Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie</b>                               |                        |         |           |
|--|------------------------|---------|-----------|
| <b>Maßnahme</b>  | bereits vor-<br>handen | geplant | sonstiges |
| Kindertagesstätte  |                        | X       |           |
| Arbeitszeitflexibilisierung  | X                      |         |           |
| Schulungsangebote für<br>Wiedereinsteigerinnen   |                        | X       |           |
| Erziehungsurlaubsregelung /Erweiterung<br>der gesetzl. Regelung im Hinblick auf<br>den Wissenschaftsbetrieb) |                        | X       |           |

**Tabelle 4: Übersicht zu Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie**

Die Philosophische Fakultät hat bereits das zeitgemäße Modell der Arbeitszeitflexibilisierung eingeführt. Eine Kindertagesstätte würde die Fakultät sehr begrüßen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch Studierenden in familiären Situationen, Unterstützung zu bieten. Leider ist dieses unserer Fakultät aus finanziellen Gründen nicht im Alleingang möglich.

Um zu einer, im Sinne der Gleichstellungspolitik, ausgewogenen Beschäftigungsstruktur beizutragen hat die Philosophische Fakultät eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, die im Folgenden kurz skizziert werden.

**b) Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen/Männern**

| <b>Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie</b> |   |                   |                        |
|--|---|-------------------|------------------------|
| <b>Maßnahme</b>  | angeboten, teilgenommen,<br>wird durchgeführt | keine Kapazitäten | Kapazitäten<br>geplant |
| <b>Studierende</b>   |   |                   |                        |
| - <i>Direkt-Kontakt zu Schulen</i>   | durchgeführt                                  |                   |                        |
| - <i>Schnuppertage</i>   | angeboten                                     |                   |                        |
| <b>wissenschaftliches Personal</b>   |   |                   |                        |
| Stellenausschreibung mit<br>Frauenklausel                                      | durchgeführt                                  |                   |                        |
| Teilzeitarbeit   | angeboten                                     |                   |                        |
| Mentoringprogramm<br>TANDEM  | angeboten                                     |                   |                        |
| Mentoringprogramm<br>TANDEMplus  | angeboten                                     |                   |                        |
| <b>nichtwissenschaftliches Personal</b>  |   |                   |                        |
| Teilzeitarbeit   | angeboten                                     |                   |                        |
| <b>Prof.</b>   |   |                   |                        |
| Stellenausschreibung mit<br>Frauenklausel                                      | durchgeführt                                  |                   |                        |

**Tabelle 5: Übersicht über die Maßnahmen zum Abbau der Unterepräsentanz von Frauen bzw. Männern**

### c) Maßnahmen zur Qualifizierung

|  | wird angeboten/empfohlen | Geplant | keine Kapazitäten |
|--|--------------------------|---------|-------------------|
| <b>Studierende</b>                             |                          |         |                   |
| Mentoringprogramm TANDEM                       | X                        |         |                   |
| <b>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen</b>      |                          |         |                   |
| Weiterbildungsangebot des ZLW für WM           | X                        |         |                   |
| <i>Mentoringprogramm TANDEMplus</i>            | X                        |         |                   |
| <b>Professoren</b>                             |                          |         |                   |
| Mentoringprogramm TANDEMplus                   | X                        |         |                   |
| <b>Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen</b> |                          |         |                   |
| Weiterbildungsangebot der Hochschule für NWM   | X                        |         |                   |

**Tabelle 6: Übersicht zu Maßnahmen der Weiterqualifizierung**

Im Mentoring Programm TANDEM nahmen aus unserer Fakultät 2004 vier Studentinnen teil, im Jahr 2005 waren es drei Studierende und zwei Promovendinnen. 2006 waren es bereits acht Studentinnen und zwei Promovendinnen. Damit ist das TANDEM – Programm eine sehr wichtige und erfolgreiche Maßnahme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Am Programm TANDEMplus nahm in den gesamten Jahren eine Wissenschaftlerin des FB 7 teil.

### 4. Bewertung der Maßnahmen

Wir bewerten die eingeleiteten Maßnahmen wie in der folgenden Tabelle aufgeführt.

| Bewertung der Maßnahmen |          |                |                  |                |                  |
|-------------------------|----------|----------------|------------------|----------------|------------------|
|                         | Sinnvoll | nicht sinnvoll | wird fortgeführt | wird verändert | wird eingestellt |
| zu 4a                   | X        |                | X                |                |                  |
| zu 4b                   | X        |                | X                |                |                  |
| zu 4c                   | X        |                | X                |                |                  |
| zu 4d                   | X        |                | X                |                |                  |

**Tabelle 7: Übersicht zur Bewertung der Maßnahmen**

Im folgenden Kapitel zeigen wir auf, inwiefern Gender an unserer Fakultät in Lehre und Forschung implementiert ist.

## 5. Gender in der Lehre und Forschung

In den Geistes – und Sozialwissenschaften ist das Bewusstsein zum Thema Gender stark ausgeprägt und auch die Handlungsbereitschaft in Richtung Gender Mainstreaming groß. Dieses verdeutlichen die folgenden Übersichten.

| Implementierung in Lehre und Forschung                       |    |      |         |
|--|----|------|---------|
|  | Ja | nein | geplant |
| Sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?           | X  |      |         |
| Ist Sensibilisierung für geschlechterneutrale Lehre gegeben? | X  |      |         |
| Kommt der Begriff "Gender Mainstreaming" vor?                | X  |      |         |
| Ist Gender Mainstreaming allgemeines Ziel?                   | X  |      |         |
| Existiert geschlechtsgerechte Didaktik?                      | X  |      |         |
| Wird Forschung zu Gender-Inhalten durchgeführt?              | X  |      |         |

**Tabelle 8: Implementierung in Lehre und Forschung**

| Bewertung der Genderthematik                        |          |     |              |            |
|---|----------|-----|--------------|------------|
|   | sehr gut | gut | befriedigend | mangelhaft |
| Wie wird geschlechterspezifische Didaktik bewertet? | X        |     |              |            |
| Wie sind Gender-Module berücksichtigt?              | X        |     |              |            |
| a) Besetzung von Führungspositionen                 |          |     |              | X          |
| b) Veranstaltung zu Gender-Problematik              | X        |     |              |            |
| c) Ringvorlesung                                    | X        |     |              |            |

**Tabelle 9: Bewertung der Genderthematik in Lehre und Forschung**

Das Thema Gender wird in vielen Instituten aufgegriffen und in verschiedenen wissenschaftlichen Kontexten innerhalb der Module verschiedener Fächer gelehrt.

In der *Soziologie* ist das Lehr – und Forschungsgebiet Soziologie mit Schwerpunkt Gender Studies eingerichtet. Die Professur wurde im Mai 2007 mit Frau Dr. Heather Hofmeister besetzt. Zum Thema Gender werden Veranstaltungen in Form von Seminaren und Vorlesungen angeboten. Außerdem wird hier eine intensive Genderforschung betrieben.

In der *Germanistischen Literaturwissenschaft* wird im Rahmen eines Seminars „Gender Studies - Theorie und Methode“ untersucht, inwiefern Gender eine Kategorie für die Literaturwissenschaft ist.

In der *Sprach – und Kommunikationswissenschaft* wird die Thematik unter dem Aspekt der Sprachkritik beleuchtet. Darüber hinaus wird im Rahmen einer Studie der Effekt des geschlechtsspezifischen Aspekts auf das Technikverständnis und Technikinteresse von SchülerInnen untersucht.

Auch in der *Anglistik* finden Seminare mit Bezug zu Gender statt. Zum Beispiel wird das Proseminar „Varieties of the (American) South“ mit Schwerpunkt Gender and Race angeboten. Außerdem wird in der Englischen Literaturwissenschaft zu Frauenfiguren geforscht, die in Romanen von amerikanischen Autorinnen verschiedener ethnischer Herkunft vorkommen.



In der *Politischen Wissenschaft* ist ein Forschungsprojekt zu „Sexualisierte Gewalt gegenüber Frauen im Krieg“ in Vorbereitung. Der Lehrstuhlinhaber Prof. Richter ist Mitglied im ständigen Ausschuss für Frauenförderung im Vorstand der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft.

In der *Romanistischen Literaturwissenschaft* werden Lehrveranstaltungen zum Thema Frauen in der Romanischen Literatur angeboten, auch wird die Gleichstellungsthematik im Zusammenhang mit der romanischen Literatur in der Forschung aufgegriffen.

Die *Geschichtswissenschaft* unterstützt durch Ausstellungen zur Geschichte der RWTH das historische Bewusstsein der Angehörigen der RWTH Aachen und errichtete 2006 zum Thema Gender die Ausstellung „Pionierinnen der Wissenschaften“. Diese Exposition informierte über die ersten Wissenschaftlerinnen der RWTH und betrachtete die Rolle der Frau an der RWTH bis zum heutigen Tag. Derzeit befindet sich auch ein Forschungsprojekt zu „Frauen in den Wissenschaften und Künsten“ im Rahmen des Aachener Kompetenzzentrums Wissenschaftsgeschichte in Vorbereitung. Des Weiteren ist bereits die Vorbereitung einer größeren Ausstellung zum Jubiläum „Hundert Jahre Frauenstudium“ im Jahre 2009 aufgenommen worden.

In der *interdisziplinären Ringvorlesung „Faszination Technik“*, welche Bestandteil des erziehungswissenschaftlichen Studiums ist, findet der Aspekt Gender seine Berücksichtigung, sowohl organisatorisch wie auch inhaltlich. Organisatorisch wird darauf geachtet, dass mindestens eine Frau aus jedem Bereich referiert. Die Philosophische Fakultät konnte im jedem Jahr des 1. Frauenförderplans jeweils zwei Referentinnen stellen. Inhaltlich wurde u.a. thematisiert, inwiefern der Aspekt Geschlecht bei der Technikneigung und Technikbegeisterung eine Rolle spielt, als auch inwieweit Gender Mainstreaming für den Bereich Technik eine relevante Kategorie werden kann.

Die hier aufgeführten Aktivitäten zeigen, dass in der Philosophischen Fakultät das Genderbewusstsein ausgesprochen ausgeprägt ist und die gesellschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau zu unseren erklärten Zielen gehört.

## 6. Erfolg

In der unten stehenden Tabelle werden Zahlen der weiblichen Angehörigen der Philosophischen Fakultät des 1. Frauenförderplans mit den Zahlen zu beschäftigten Frauen im Jahr 2000 verglichen. 2000 war das Folgejahr nach dem Erlass des Landesgleichstellungsgesetzes, das Jahr, in dem die ersten Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen wurden. Es soll vergleichend festgestellt werden, inwiefern sich die Zahlen der beschäftigten Frauen verändert haben und inwiefern das Landesgleichstellungsgesetz von der Philosophischen Fakultät umgesetzt wurde.

| <b>Vergleich der Zahlen zu beschäftigten Frauen des 1. FFP mit den Zahlen von 2000</b> |            |            |            |            |
|--|------------|------------|------------|------------|
|  | 2000       | 2004       | 2005       | 2006       |
| Professuren  | 5/11,11    | 9/22,5     | 11/26,82   | 10/26,31   |
| Wissenschaftliche Angestellte  | 36/41,37   | 57/50,89   | 71/60,68   | 72/58,54   |
| Wissenschaftliche Beamte   | 7/22,58    | 3/15,79    | 3/16,67    | 4/26,67    |
| Nichtwissenschaftliche Angestellte   | 48/82,76   | 42/85,71   | 40/86,96   | 42/85,71   |
| Promotionen  | 331/53,73  | 248/57,40  | 300/58,93  | 343/61,14  |
| Studierende  | 3167/60,98 | 3068/65,31 | 3101/65,61 | 3128/66,42 |

**Tabelle 10: Vergleich der Zahlen des 1. FFP mit den Zahlen von 2000**

Betrachtet man vergleichend die Zahlen des 1. Frauenförderplans mit denen aus dem Jahr 2000, so lassen sich deutliche Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur feststellen. Im 1. Frauenförderplan wurden doppelt so viele Professuren durch Frauen besetzt als im Jahre 2000, eine deutliche Verbesserung. Auch die Anzahl der beschäftigten Frauen im Mittelbau stieg an. Bei den Zahlen der Nichtwissenschaftlichen Angestellten sind jedoch keine großen Veränderungen eingetreten, was möglicherweise an der Art der Beschäftigung liegt, die unter Kapitel 1 c genannt wurde. Die relative Promovendinnenzahl ist leicht angestiegen. Bei den Studierendenzahlen sind keine bemerkenswerten Veränderungen aufgetreten.

## **7. Schlussbemerkungen**

Dieser Frauenförderplan zeigt deutlich, dass in der Philosophischen Fakultät ein starkes Bewusstsein für die Genderthematik vorhanden ist. Besonders gut werden die Erfolge der Gleichstellungsbemühungen sichtbar, wenn die Zahlen aus der Anfangszeit der Gleichstellungspolitik mit den Zahlen des 1. Frauenförderplans verglichen werden. In nur drei Jahren sind bereits deutliche Verbesserungen eingetreten. Auch in Lehre und Forschung wird die Gleichstellungsproblematik zwischenzeitlich ausführlich aufgegriffen und behandelt.

Erstrebenswert wären für die Zukunft weitere Maßnahmen, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt erleichtern würden. An diesem Punkt sollte die RWTH Aachen als Einheit arbeiten.

## **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-Westfälische  
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

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