

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/130	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 12		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 11: Hochschulbibliothek

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

Frauenförderplan der Hochschulbibliothek auf der Basis der Zahlen vom 31.12.2006 - Fortschreibung -

(Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW, LGG.)

Inhalt

1. Bestandsaufnahme
2. Analyse der Bestandserhebung
3. Ziele und Maßnahmen
4. Erfolgskontrolle

1. Bestandsaufnahme

Die Bestandssaufnahme geht von dem Stichtag 31.12.2006 aus.

A. Beschäftigte

Zum Stichtag waren in der Hochschulbibliothek insgesamt 128 Personen Beschäftigt; zudem 15 Studentische Hilfskräfte. Davon waren 87 (= 68 %) Frauen und 41 (=32 %) Männer. Vollbeschäftigt waren insgesamt 70 Personen; davon 38 (= 54,3 %) Frauen und 32 (=45,7 %) Männer. Von den Teilzeitbeschäftigten waren 66 (= 90,4 %) Frauen und 7 (= 9,6 %) Männer.

Bei einer Einteilung der Gesamtzahl der Beschäftigten in die unterschiedlichen Besoldungs- und Vergütungsgruppen ergibt sich das folgende Bild:

Kategorie: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen (TVL):

70 Beschäftigte; davon 37 (= 52,9 %) Frauen und 33 (= 47,1 %) Männer. Von der Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Kategorie sind 45 (= 64,2 %) vollbeschäftigt; davon 20 (= 44,5 %) Frauen und 25 (= 55,5 %) Männer. Teilzeitbeschäftigt waren 25 Personen, davon 22 (=88%) Frauen und 3 (= 12%) Männer.

Kategorie: Nichtwissenschaftliche Beamtinnen / Beamte (mittlerer und gehobener Dienst):

Insgesamt waren in dieser Kategorie 46 Beschäftigte; davon 43 (= 93,5 %) Frauen und 3 (= 6,5 %) Männer. Teilzeitbeschäftigt waren in dieser Kategorie 20 Personen; alle Frauen (= 100%).

Kategorie: Wissenschaftliche Angestellte (TVL):

In dieser Kategorie waren 5 Personen beschäftigt; alle Frauen (= 100 %); davon 4 (= 80 %) teilzeitbeschäftigt.

Kategorie: Wissenschaftliche Beamtinnen / Beamte (höherer Dienst):

In dieser Kategorie waren insgesamt 7 Personen beschäftigt; davon 1 (= 14,3 %) Frau und 6 (= 85,7 %) Männer.

B. Beurlaubungen

Beschäftigte in Mutterschutz: 1; Beschäftigte in Elternzeit (Voll- und Teilzeit): 16, davon 1 männlich und 15 weiblich; 13 Beamtinnen/Beamte und 3 Mitarbeiterinnen. Elternzeit in Vollzeit nahmen in Anspruch: 8 Mitarbeiterinnen, davon 6 Beamtinnen und 2 Mitarbeiterinnen.

C. Auszubildende

Zum Stichtag war 1 Auszubildende (weiblich) an der Hochschulbibliothek für den Ausbildungsberuf „Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, Schwerpunkt Bibliothek“ tätig.

D. Hilfskräfte

Zum Stichtag waren an der Hochschulbibliothek 15 studentische Hilfskräfte beschäftigt. 4 (= 26,6 %) Männer und 11 (= 73,4 %) Frauen.

E. Befristet Beschäftigte

26 Mitarbeiter/innen waren in einem befristeten Arbeitsverhältnis; davon 1 Mitarbeiterin aus dem Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen; die restliche 25 aus dem Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Von diesen waren 11 weiblich und 14 männlich.

F. Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Neu zu besetzende Stellen ergeben sich ausschließlich aus Beurlaubungen (befristete Stellen) und dem Ausscheiden von Inhaberinnen / Inhabern fester Stellen. Bei letzteren ist zu vermerken, dass die Hochschulbibliothek latent mit der Abgabe von Stellen belastet ist (Qualitätspakt, Arbeitszeitverlängerung Beamte).

2. Analyse der Bestandserhebung

Ein deutlich bis überdeutlich hoher Frauenanteil war zum Stichtag in den Kategorien: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen (TVL) mit 52,9 % Frauen, Nichtwissenschaftliche Beamtinnen / Beamte mit 93,5 % Frauen und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit 100 % Frauen erreicht.

In der Kategorie Wissenschaftliche Beamtinnen / Beamte stellt sich dagegen das Verhältnis mit 14,7 % Frauenanteil noch sehr unausgeglichen dar. Betrachtete man allerdings den gesamten höheren Bibliotheksdienst (Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Wissenschaftliche Beamtinnen / Beamte) – wie dies organisationsmäßig vorgegeben ist – dann ist hier erstmals der angestrebte Gleichstand erreicht: Von den 12 Beschäftigten im Höheren Bibliotheksdienst sind 6 Frauen und 6 Männer. Dazu wurden noch im Jahre 2006 zwei nachzubesetzende Stellen im Höheren Bibliotheksdienst mit 2 Frauen besetzt. – Ein Ausgleich auch im Bereich der Wissenschaftlichen Beamtinnen / Beamten zu erreichen wird zwar angestrebt, doch dürfte jedoch nur schwer zu realisieren sein. In den meisten Bundesländern wurde die Beamtenausbildung abgeschafft. Die Absolventinnen / Absolventen der unterschiedlichen Zusatzstudiengänge, deren Abschlüsse der Laufbahnprüfung vergleichbar sind, können vielfach nicht mehr zu Beamtinnen / Beamten ernannt werden, da die Altersgrenze entgegensteht.

3. Prognose: Ziele und Maßnahmen

Zielvorgaben

Die Personalbestandsaufnahme und –analyse haben erbracht, dass in den Kategorien: Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Nichtwissenschaftliche Beamtinnen / Beamte und Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ein Gleichstand bereits zu verzeichnen ist. Die unausgeglichene Situation bei den Wissenschaftlichen Beamtinnen / Beamten ist aus den unter Punkt 2 geschilderten Gegebenheiten nur schwerlich zu ändern. Betrachtet man allerdings den gesamten Höheren Bibliotheksdienst dann ist, wie ebenfalls unter Punkt 2 ausgeführt, der Gleichstand jetzt erreicht. Für die Zukunft gilt es, diesen Gleichstand zu wahren und bei Neueinstellungen für den Höheren Dienst darauf zu achten, dass Frauen, die die Voraussetzungen für die Ernennung zu Beamtinnen erfüllen, eingestellt werden.

Maßnahmen

Zur Erreichung der formulierten Zielvorgaben werden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

Stellenausschreibungen: Wie bisher werden auch zukünftig alle Stellen mit dem Hinweis auf Frauenförderung öffentlich ausgeschrieben. Interne Bewerberinnen, die in einem befristeten Arbeitsver-

hältnis stehen, werden bei gleichwertiger Qualifikation bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt.

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation: Falls möglich werden Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet, dass Teilzeitarbeit möglich ist. Die Belange und Interessen von Teilzeitkräften werden bei der Vergabe von Sonderaufgaben, Ansetzung von Dienstbesprechungen u. a. m. bestmöglich berücksichtigt.

Beurlaubung: Die Möglichkeiten für beurlaubte Beschäftigte, ihre Qualifikation zu erhalten und zu verbessern sollen durch Einbeziehung in die Fortbildungsmaßnahmen und Wiedereingliederungsprojekte erweitert und gezielt angeboten werden.

Weiterbildung: Gezielte Weiterbildung für Frauen, um sie zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren und zu qualifizieren. Qualifizierung von Frauen in Tätigkeitsbereichen mit geringeren Aufstiegschancen.

4. Erfolgskontrolle

Zur Kontrolle der formulierten Zielvorstellungen wird jährlich der Status des Frauenanteiles an der Beschäftigtenzahl erfasst und kommentiert: ggf. notwendige, korrigierende Maßnahmen werden ergriffen.

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

3. Zielvorgabe						

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

4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Beispiele	angeboten; teilgenommen; wird durchgeführt	keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
Studierende			
-in MINT-Bereich			
- Girlsday	X		
- Schülerinnen Mentoring			
- Schnuppertage			
- in geisteswiss. Bereich + Medizin			
-Boys Day	X		
wissenschaftliches Personal			
nichtwissenschaftliches Personal			
Prof.			
4d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Beispiele	wird angeboten	geplant	keine Kapazitäten
Studierende			
WM			
Prof.			
NWM			
<i>Persönlichkeitstraining</i>	X (Angebot in der bibliothekarischen Fortbildung)		

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a					
Arbeitszeitflexibilisierung (Glaz)	X				
zu 4b					
zu 4c			x		
zu 4d	x		x		
6. Gender in der Lehre und Forschung					
	ja	nein	geplant		
sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?					
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?					
Wie sind Gender-Module berücksichtigt?					
a) Besetzung von Führungspositionen					
b) Veranstaltung zu Gender-Problematik					
c) Ringvorlesung					

7. Erfolg					
Veränderung der statistischen Zahlen					
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-Westfälische
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

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