

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/131	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 11		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 12: Rechen- und Kommunikationszentrum

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. Aufgaben des Rechen- und Kommunikationszentrums

Das Rechen- und Kommunikationszentrum (RZ) der RWTH Aachen nimmt als zentrale Einrichtung Dienstleistungsaufgaben im Informations- und Telekommunikationstechnologiebereich wahr. Es unterstützt durch strategische Anstrengungen die RWTH, z. B. im Bereich Hochleistungsrechnen und Virtual Reality, durch entsprechende apparative Ausrüstung und methodische Ausbildung. Darüber hinaus bildet das RZ auch Mathematisch-Technische Assistentinnen/Assistenten (zukünftig: Mathematisch-Technische Softwareentwickler, MATSE), FachinformatikerInnen und Büro-kommunikationskaufleute aus.

2. Personalbestandsanalyse

Am 31. Dezember 2006 sind ca. 26 % der am RZ Beschäftigten Frauen. Dabei ist der Anteil der Frauen im Bereich der nichtwissenschaftlichen Angestellten mit 32 % signifikant höher als ihr Anteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitern, der rund 8 % beträgt. Der Rückgang dieses Wertes gegenüber dem Vorjahr beruht darauf, dass eine wissenschaftliche Mitarbeiterin aus familiären Gründen ihren Wirkungskreis nach Süddeutschland verlegt hat. Sieben Mitarbeiterinnen arbeiten zum Stichtag in Teilzeit und zwei sind in Erziehungsurlaub.

12 der im Dezember 2006 am RZ angestellten Hilfskräfte sind Frauen, davon sind drei als wissenschaftliche Hilfskraft, neun als studentische Hilfskraft angestellt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 24 % aller beschäftigten Hilfskräfte.

Bei den Auszubildenden beträgt der Frauenanteil über 37 %.

Der Frauenanteil bei den regulären Stellen ist primär beeinflusst durch die immer noch geringe Anzahl von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere Informatik und Elektrotechnik, und dem traditionell geringen Anteil von Frauen in computertechnischen Ausbildungsberufen. Die Personalakquisition wurde und wird, unabhängig vom Geschlecht der Bewerber, durch die BAT bzw. TVL-Gehaltsstruktur erschwert, welche sowohl bei Einstellung als auch Zukunftsperspektiven sehr viel weniger finanzielle Anreize als der industrielle Arbeitsmarkt bietet. Auf unsere technisch orientierten offenen Stellen hatten wir nur eine Handvoll von Bewerbungen, davon keine von Frauen.

3. Zielvorgaben und Maßnahmen

Rahmenbedingungen:

Die Förderung von Frauen, wie die Anwerbung von Mitarbeitern überhaupt, muss vor dem Hintergrund der im Vergleich zum Markt niedrigen Bezahlung gesehen werden.

Wir können nicht mit Geld locken, sondern der Anreiz einer Tätigkeit am RZ muss aus der Aufgabe und/oder den organisatorischen Randbedingungen kommen.

Zu dem Zweck der Verbesserung des Images des RZ wurden seit meiner Tätigkeit als Leiter des RZ mehrere Veranstaltungen durchgeführt, im Rahmen derer verschiedene Projekte der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt wurden. Auch unterstützte das RZ Besuche von Gymnasial-klassen und förderte die Ferienbetreuungsaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem bieten wir interessierten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, ihr von der Schule gefordertes Betriebspraktikum bei uns abzuleisten.

Auf diese Weise versuchen wir, Interessenten jeden Alters und Geschlechts ein realitätsgetreues Bild von den im Rahmen des Rechen- und Kommunikationszentrums wahrgenommenen innovativen und umfangreichen Aufgaben zu vermitteln. Diese Strategie scheint insofern auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung erste Früchte zu tragen, als der Anteil der Frauen an den Hilfskräften mit nun 24 % wesentlich höher im Vergleich zur Frauenquote in der Informatik und Elektro- und Informationstechnik ist.

Im nichtwissenschaftlichen Dienst, wo die Kluft zwischen BAT bzw. TVL und Industriegehältern am größten ist, kommt der MATSE- Ausbildung eine entscheidende Rolle zu. Hier ist zu hoffen, dass

unsere Aktivitäten der Außendarstellung auch den erhofften Erfolg nach innen haben, nämlich dass die Mitarbeiter sich der Bedeutung der von ihnen geleisteten Aufgaben bewusst sind. Dann sollten wir in der Lage sein, die Azubis aufgrund des Anreizes der Aufgabe zumindest am Anfang ihrer beruflichen Karriere bei uns zu halten.

Eine flexible Handhabung der Arbeitszeit wird befürwortet, allein schon aus Motivationsgründen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber. Die angespannte Personalsituation erfordert auch zwingend, dass der Kreis der potentiellen Bewerber auf offene Stellen erweitert wird.

Strukturelle Verbesserungsmöglichkeiten:

Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird am RZ gefördert, allerdings von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur eingeschränkt wahrgenommen. Dagegen gibt es vermehrt Nachfrage nach Möglichkeiten der Heimarbeit, die zum jetzigen Zeitpunkt leider nicht als Beschäftigungsform an der RWTH möglich ist. Gerade für junge Eltern würde hierdurch eine Beschäftigung erleichtert, und besonders für Frauen eine aktive Teilnahme am Berufsleben gefördert. Es wäre also hilfreich, wenn praktikable Rahmenbedingungen für Heimarbeit geschaffen würden.

Für Frauen, die nach einer längeren Abwesenheit vom Berufsleben wieder eine Anstellung finden möchten, erweist sich auch die sehr stark ausbildungsorientierte Eingruppierungsmethodik des BAT bzw. TVL als sehr hinderlich. Die berufliche Praxis zwischen Ende der Ausbildung und dem jetzigen Zeitpunkt wird nur sehr eingeschränkt in Betracht gezogen und so ist es schwierig, den gerade im IT-Dienstleistungssektor großen Kreis von Quereinsteigern zu erreichen

4. Konkrete Zielvorgaben bis 2010

Bis 2010 ist angestrebt, bei den neu zu besetzenden Stellen im technischen Bereich 30 % mit Frauen zu besetzen.

Das Erreichen dieses Zieles wird durch folgende Maßnahmen flankiert:

- Hinweis bei der Stellenausschreibung, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen und Leitungsfunktionen gewünscht ist,
- gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen,
- Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen, so dass Teilzeit möglich ist,
- Hinweis auf Möglichkeit der Besetzung einer Stelle durch zwei Halbtagskräfte,
- Weiterbildung der mit Leitungsaufgaben betrauten Mitarbeiter in Bezug auf besondere Rahmenbedingungen von Teilzeitarbeitsplätzen,
- weitergehende Imagewerbung für die Aufgaben des RZ für alle Altersstufen.

Der hier vorgeschlagene Anteil ist signifikant höher als der Frauenanteil in den für IT direkt relevanten Studiengängen und wäre unter Frauenförderungsgesichtspunkten ein Erfolg. Vor dem Hintergrund der aktuellen Geschlechterverteilung in den IT-relevanten Ausbildungsberufen kann mittelfristig ein 50 %-iger Frauenanteil, auch bei Neueinstellungen, wohl nicht erreicht werden.

5. Erfolgskontrolle

Es ist vorgesehen, einmal jährlich den Erfolg der Frauenförderungsmaßnahmen kritisch zu evaluieren, insbesondere auch im Gespräch mit den am Rechen- und Kommunikationszentrum beschäftigten Frauen.

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung			
4a Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie			
Beispiele	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
Kindertagesstätte			Im RZ nicht geplant.
Arbeitszeitflexibilisierung	Ja.		
Arbeitsmöglichkeit für Ehemänner Dualcareer-Programme			Im RZ nicht geplant.
Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen		Ja.	
Ausgleichspool			Im RZ nicht geplant.
Erziehungsurlaubsregelung /Erweiterung der gesetzl. Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb)	Ja.		
4b Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -Gestaltung			
Beispiele	Problem vorhanden	wird verändert	kann nicht verändert werden
Räumliche, z.B. Einzelarbeitszimmer, Großraumbüro	Jedes Büro verfügt über einen separaten Eingang.		
Zugluft durch veraltetet, undichte Fenster		In Abstimmung mit 10.2 und BLB	
Teilweiser Ausfall der Heizungen		Ersatz von ca. 30 Ventilen Mai 2007	
Ermöglichung von Heimarbeitsplätzen			Vorgaben der Hochschule

4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Beispiele	angeboten; teilgenommen; wird durchgeführt	keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
Studierende			
- <i>Betriebspraktikum für SchülerInnen/Schnuppertage</i>	Ja.		
- <i>Besuche von Gymnasialklassen</i>	Ja.		
wissenschaftliches Personal			
nichtwissenschaftliches Personal			
Prof.			
4d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Beispiele	wird angeboten	geplant	keine Kapazitäten
Studierende			
- <i>Aktion Studis helfen Studis</i>		Ja.	
WM			
- <i>Einführung von Personalentwicklungsmaßnahmen mit MA-Gesprächen, div. Seminare und Schulungen, Berücksichtigung des Gender Mainstreaming</i>		Ja.	
Prof.			
NWM			
- <i>Einführung von Personalentwicklungsmaßnahmen mit MA-Gesprächen, div. Seminare und Schulungen, Berücksichtigung des Gender Mainstreaming</i>		Ja.	

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a					
Maßnahme 7	Ja.		Ja.		
Maßnahme 9	Ja.				
Maßnahme 11	Ja.		Ja.		
zu 4b					
Maßnahmen 25-27	Ja.				
Maßnahme 28	Ja.				
zu 4c					
Maßnahmen 38-40	Ja.		Ja.		
zu 4d					
Maßnahmen 59, 63, 71	Ja.				

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

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