

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/135	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 12		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 16: Zentrale Hochschulverwaltung

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

Inhaltsverzeichnis

1. **Vorwort**
2. **Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur**
3. **Prognose NWM**
4. **Ziel Vorgabe**
5. **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**
6. **Bewertung der Maßnahmen**
7. **Erfolg**
8. **Finanzen/Personal**
9. **Schlussbemerkungen**

1. Vorwort

Gemäß § 1 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) dient dieses Gesetz der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Bei bestehenden Benachteiligungen werden Frauen gefördert, außerdem soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessert werden. Um die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, wird der Frauenförderplan erstellt.

An den Hochschulen besteht der Frauenförderplan aus dem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit diese mehr als 20 Beschäftigte haben.

Der erste Frauenförderplan der Zentralen Hochschulverwaltung für die Jahre 2001 – 2003 wies sowohl bei den Gehalts- und Vergütungsgruppen als auch im Hinblick auf die Führungspositionen eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen aus. Bei der Fortschreibung für die Jahre 2004 bis 2006 wurde ein höherer Frauenanteil festgestellt, was bestätigt, dass die bis dahin gewählten Maßnahmen richtig waren. Die Bestandsaufnahme zum 31.12.2006 zeigt, dass dieser positive Trend weiter fortgesetzt wurde. Trotzdem muss die Frauenförderung als lebendiger Prozess gesehen werden, der der Fortschreibung bedarf.

Der Frauenförderplan für die Jahre 2007 bis 2009 basiert auf dem Raster, das von der Gleichstellungskommission vorgegeben wurde.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Der Frauenanteil in den einzelnen Bereichen ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

	1.FFP						2. FFP						3. FFP						
	Jahr 2004		Jahr 2005		Jahr 2006		Jahr		Jahr		Jahr		Jahr		Jahr		Jahr		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Nichtwissenschaftliche Angestellte Anzahl %	345 62,73	205 37,27	344 63,94	194 36,06	342 62,52	205 37,48													
Nichtwissenschaftliche Beamte Anzahl %	45 56,25	35 43,75	42 53,16	37 46,84	41 51,25	39 48,75													
Auszubildende Anzahl %	20 54,05	17 45,95	19 46,34	22 53,66	18 46,15	21 53,85													

Analyse:

Analysiert man die Entwicklung seit 2004 kommt man zu dem Ergebnis, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten steigt. Bei den Auszubildenden liegt die Quote bereits bei über 50 % und bei den nichtwissenschaftlichen Beamten ist mit 48,75 % die Gleichstellung annähernd erreicht. Nur im Bereich der nichtwissenschaftlichen Angestellten ist mit 37,48 % noch eine Unterrepräsentanz der Frauen gegeben.

3. Prognose NWM

Da insbesondere eine Frauenförderung in den obersten Gehaltsgruppen angestrebt werden sollte, konzentriert sich die Prognose beim nichtwissenschaftlichen Personal der ZHV auf die Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen ab EG 11 bzw. A11 aufwärts.

Prognose	männlich	weiblich
zu den zu besetzenden Stellen	3	5
zu den möglichen Beförderungen		3
zu den möglichen Höhergruppierungen	3	2

4. Zielvorgabe

1) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Gemäß § 6 LGG beinhaltet der Frauenförderplan konkrete Zielvorgaben.

Es werden realistische Ziele formuliert, welche innerhalb der nächsten drei Jahre (2007 – 2009) erreicht werden sollen.

Gemäß § 1 Abs. 3 des LGG obliegt die Umsetzung des Gesetzes bzw. die Erreichung der Zielvorgaben insbesondere den Dienstkräften mit Leitungsfunktionen.

Als Ziel bezeichnet man einen veränderten zukünftigen Zustand. Für den Frauenförderplan ergibt sich das Ziel aus dem Landesgleichstellungsgesetz selbst, nämlich die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

In den letzten Jahren wurden bereits einige Maßnahmen zur Frauenförderung erfolgreich durchgeführt; dennoch gibt es zum Teil noch Defizite. Zur Beseitigung dieser wird folgendes Ziel hierzu beschrieben:

Aus der vorstehenden Tabelle ist zu entnehmen, welche Stellen ab der Entgeltgruppe 11 bzw. Besoldungsgruppe A 11 voraussichtlich in den nächsten 3 Jahren frei werden und neu zu besetzen sind.

Grundsätzlich strebt die RWTH an, den Frauenanteil in der Zentralen Hochschulverwaltung langfristig auf 50% zu erhöhen. Gemessen an der Zahl künftig frei werdender Stellen in Relation zur tatsächlich vorhandenen Unterrepräsentanz von Frauen in den entsprechenden Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen kann dieses Ziel nicht für alle Gehaltsgruppen im Geltungsbereich des aktuellen Frauenförderplanes (2007-2009) erreicht werden.

Unter Berücksichtigung der realen Möglichkeiten und unter Beachtung des § 7 des Landesbeamtengesetzes für das Land NRW (LBG) werden folgende Zielvorgaben als realisierbar eingeschätzt:

Für den gehobenen Dienst wird angestrebt,

von 3 frei werdenden Stellen 2 mit Frauen zu besetzen.

Für den höheren Dienst wird angestrebt,

von 5 frei werdenden Stellen 3 mit Frauen zu besetzen.

Bezogen auf die Führungsebene werden im Bereich der Dezernatsleitung im Jahr 2007 von 2 frei werdenden Stellen 2 mit Frauen besetzt. Somit werden 41,66 % der Dezernate von Frauen geführt.

2) Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuung, Teilzeitregelungen und Beurlaubungen sind als Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, sehr gut geeignet. Hier gilt es, in Zukunft auch Männer stärker als bisher für diese Möglichkeiten zu gewinnen und z.B. das Teilen von Arbeitsplätzen auch in Leitungsfunktionen zu ermöglichen und zu fördern.

3) Qualifizierung der Beschäftigten

Die Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen versteht sich in der Personalentwicklung als ständiges Ziel.

4) Schutz vor Diskriminierung

Kein/e Mitarbeiter/in darf aufgrund seines/ihrer Geschlechts diskriminiert werden.

5. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

5. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung			
5 a Maßnahmen zur Förderung von Beruf und Familie			
Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
1) Arbeitszeit und Arbeitsorganisation			
- Im Bereich der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Teilzeit ist der öffentliche Dienst insgesamt den meisten Betrieben weit voraus. Kernarbeitszeiten, gleitende Arbeitszeit sowie die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit sind Möglichkeiten, die schon seit längerem gesetzlich verankert sind und auch rege genutzt werden.	- An der RWTH Aachen werden zur Zeit 150 verschiedene Gleitzeit- bzw. Teilzeitmodelle angeboten.	- Aufgrund der neuen Arbeitszeitverordnung wird in 2007 ein neues Gleitzeit-handbuch veröffentlicht. Die dann geltenden Regeln werden eine noch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit zulassen, wodurch wiederum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird.	
Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
- Die gesetzliche Vorgabe, dass die Reduzierung der Arbeitszeit keine Nachteile für das berufliche Fortkommen der jeweiligen Mitarbeiter/innen hat, muss sich in der Kultur der Hochschule stärker verankern.	- Teilzeitarbeit wird im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und der tatsächlichen Möglichkeiten unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse auf allen Beschäftigungsebenen angeboten. - Bei Stellenteilung soll darauf geachtet werden, dass sich daraus für die Beschäftigten nach Möglichkeit keine Mehrbelastungen ergeben. - Durch Teilzeitbeschäftigung sollen keine beruflichen Aufstiegschancen beeinträchtigt werden. - Teilzeitbeschäftigte und Vorgesetzte sollen in Gesprächen die mit der Teilzeit verbundene Problematik erörtern. - Die Vorgesetzten sollen darauf achten, dass verwaltungsinterne Besprechungen möglichst innerhalb der üblichen Arbeitszeit der Teilzeitkräfte ihres Bereichs stattfinden.		
Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
	- Bei der Verteilung von Sonderaufgaben sollen auch Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt werden, um ihnen Gelegenheit zu geben, sich außerhalb ihres Aufgabengebietes positiv darzustellen.		
2) Beurlaubung			
- Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen	- Kurs Word 2003: Refresher: für Beschäftigte, die ihre Elternzeit beenden.	- Das Weiterbildungsprogramm wird stets den Erfordernissen angepasst.	- Alle angebotenen Kurse können auch von Wiedereinsteigerinnen besucht werden. Ein halbes Jahr vor dem Wiedereinstieg wird ein Schreiben verschickt, welches explizit darauf hinweist.

Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
2) Beurlaubung			
	<p>-Es werden individuelle persönliche Beratungsgespräche geführt, bei denen vermittelt wird, welche rechtliche Konsequenzen eine längere Beurlaubung hat.</p> <p>- Nach dem Wiedereinstieg soll nach Möglichkeit die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz sichergestellt werden, auch bei Reduzierung der Arbeitszeit.</p> <p>- Vor Ablauf der Beurlaubung soll bezüglich der Einsatzmöglichkeiten ein persönliches Gespräch geführt werden.</p>		
Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	
	-Während der Beurlaubung soll die Möglichkeit zur Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen gegeben werden, soweit die finanziellen Mittel hierfür gegeben sind.		
Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
3) Kinderbetreuung			
<p>- Das Eltern-Service-Büro (ESB) der RWTH versteht sich als Beratungs- und Vermittlungseinrichtung für alle Angehörigen der Hochschule sowie für Studierende mit Familienverantwortung. Als solches trägt es maßgeblich zu einer Entwicklung individueller, passgenauer und finanzierbarer Betreuungskonzepte bei, die eine Balance von Familien- und Erwerbsarbeit dauerhaft ermöglichen.</p>	<p>- ElternKontaktbörse Seit dem 25. März 2005 gibt es auf Initiative des Eltern-Service Büros der RWTH die „ElternKontaktbörse“, eine Internetplattform zur wechselseitigen Kinderbetreuung für und von Eltern der RWTH.</p> <p>- Angegliedert an das ESB ist zudem das Betreuungsangebot „Abenteuerpielplatz Uni“ (RWTH-Ferienfreizeit). Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule wird hier während der Schulferien eine zuverlässige und abwechslungsreiche Betreuung ermöglicht, während die Eltern ihrer Arbeit nachgehen.</p> <p>- Das ESB ist weiterhin Mitglied im Vorstand des 1993 gegründeten Vereins UNI und KIND e. V. Zielsetzung des Vereins ist es, Angehörigen der Hochschule</p>	<p>- Zur Zeit plant das ESB in Kooperation mit der Stadt Aachen ein spezielles Angebot für Hochschulangehörige zur Betreuung von Kindern unter 3 Jahren.</p>	
Maßnahme	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
	sowie Studierenden mit Familienverant-		

	wortung die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren zu ermöglichen.		
5 b Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung			
Hier wird im Bereich der ZHV zur Zeit kein Anlass gesehen, Maßnahmen vorzunehmen.			
5 c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Maßnahmen	Angeboten, teilgenommen, wird durchgeführt	Keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
1) Stellenausschreibungen	<ul style="list-style-type: none"> - Mindestens hochschulweite Ausschreibung. - Persönliches Ansprechen der qualifizierten Frauen. - Alle Stellenausschreibungen sprechen deutlich Frauen für die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, an. - Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wird über jede Ausschreibung informiert. 		
Maßnahmen	Angeboten, teilgenommen, wird durchgeführt	Keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
2) Sontige Maßnahmen			
- Verwaltungsinterne Bewerberinnen, die zur Zeit der Bewerbung in einem befristeten Arbeitsverhältnis bei der RWTH stehen, sollen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.	✓		
-Sogenannte „Startpositionen“ zu Führungsebenen sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verstärkt mit Frauen besetzt werden.	✓		
Maßnahmen	Angeboten, teilgenommen, wird durchgeführt	Keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
- Verhinderung von Diskriminierung	Die weiblichen Beschäftigten sind vor Diskriminierung und sexueller Belästigung zu schützen. Betroffene weibliche Mitglieder und Angehörige der Hochschule können sich ungeachtet des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.		
	Die Betroffene entscheidet nach Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte über das weitere Vorgehen. Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu deren beruflicher Benachteiligung führen.		

Maßnahmen	Angeboten, teilgenommen, wird durchgeführt	Keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
	Im Rahmen des AGG können Hochschulangehörige sich ungeachtet des Dienstweges, bei den zuständigen Stellen zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Als zuständige Stellen gemäß § 13 AGG agieren für die RWTH folgende: die Vorgesetzten, die Leiter/innen der Hochschuleinrichtungen, der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehinderten-Vertretung.		
<p data-bbox="98 592 931 687">-Die Amtssprache soll geschlechtsneutral bzw. in weiblicher und männlicher Form geführt werden.</p> <p data-bbox="98 687 931 799">-In der Außendarstellung der Hochschule soll dem Gender Mainstream-Gedanken in der internen wie externen Kommunikation der RWTH Aachen ein angemessener Platz eingeräumt werden.</p> <p data-bbox="98 799 931 922">-Die Berücksichtigung von Frauen an Projektleitungen/Sonderaufträgen soll verstärkt werden.</p>	<p data-bbox="931 592 1603 687">✓</p> <p data-bbox="931 687 1603 799">✓</p> <p data-bbox="931 799 1603 922">✓</p>		
5d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Das Angebot soll Beschäftigte qualifizieren und es wird stets unter dem Gender Mainstream-Aspekt ausgebaut. Mitarbeiterförderung unter dem Gender Mainstream-Gedanken soll eine der wesentlichen Führungsaufgaben der Vorgesetzten sein.	<p data-bbox="931 954 1675 986">Wird angeboten</p> <p data-bbox="931 986 1675 1082">Jedes halbe Jahr erscheint das aktuelle Weiterbildungsprogramm, welches nach Möglichkeit neue Qualifizierungsthemen aufgreift.</p> <p data-bbox="931 1082 1675 1145">Es besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an Seminaren bei der HÜF.</p> <p data-bbox="931 1145 1675 1168">Auch weitere Fortbildungskurse können genehmigt werden.</p>	<p data-bbox="1675 954 1890 986">Geplant</p>	<p data-bbox="1890 954 2179 986">Keine Kapazitäten</p>

6. Bewertung der Maßnahmen					
	Sinnvoll	Nicht sinnvoll	Wird fortgeführt	Wird verändert	Wird eingestellt
Zu 5 a	✓		✓	-Ergänzung aufgrund der neuen AZVO-Regelungen - Ausbau der Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Kooperation mit der Stadt Aachen	
Zu 5 b	entfällt				
Zu 5 c	✓		✓		
Zu 5 d	✓		✓		

7. Erfolg

Die Entwicklung des Frauenanteils ist insgesamt durchweg positiv zu bewerten. Hierbei ist besonders hervorzuheben, dass immer mehr Frauen Führungsposition inne haben.

8. Finanzen/Personal

Die Entwicklung der Personalkosten lässt sich der folgenden Tabelle entnehmen:

ZHV				
	Titel	2004	2005	2006
Bezüge der Beamten	422 01	3.276.249,57 €	3.309.566,82 €	3.273.666,16 €
Bezüge der Angestellten	429 21 01	14.275.850,93 €	14.655.379,02 €	15.386.352,96 €
Bezüge der Arbeiter	429 21 02	7.224.602,58 €	7.579.518,97 €	8.059.557,87 €
Ausbildungsvergütungen	429 21 03	2.466.473,38 €	2.557.665,69 €	2.575.005,86 €
Summen		27.243.176,46 €	28.102.130,50 €	29.294.582,85 €

Insgesamt ist festzustellen, dass die Personalkosten stetig steigen. Lediglich im Bereich der Beamtenbezüge ist eine rückläufige Tendenz zu entnehmen.

9. Schlussbemerkungen

Die Entwicklung der letzten Zeit zeigt eindeutig, dass die bisher ergriffenen Maßnahmen richtig waren und die Frauenförderung sehr erfolgreich durchgeführt wurde. Trotzdem muss diese Aufgabe als lebendiger Prozess verstanden werden, welcher der stetigen Anpassung bedarf. Die ZHV ist sich dieser Verantwortung bewusst und sorgt deshalb im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten für die Umsetzung der oben aufgeführten Ziele und Maßnahmen.

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 21.11.2008

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