

## **Gleichstellungsplan**

### **der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen**

**vom 30.10.2017**

**berichtigt am 09.05.2018**

Aufgrund des § 2 Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. September 2014 (GV. NRW S. 547), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Sicherung der Akkreditierung von Studiengängen in Nordrhein-Westfalen vom 17. Oktober 2017 (GV. NRW S. 806) und der §§ 5, 5a sowie des § 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 6. Dezember 2016 (GV. NRW. S. 1052) hat die RWTH Aachen University folgenden Gleichstellungsplan erstellt:

## **§1 Allgemeines**

Der Gleichstellungsplan der RWTH Aachen University setzt sich zusammen aus dem Rahmenplan, den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten, der zentralen Hochschulverwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Der Rahmenplan wird nachstehend veröffentlicht. Die einzelnen Gleichstellungspläne werden als Anlage zu dieser Amtlichen Bekanntmachung auf der Intranetseite des Senats veröffentlicht.

Anlage 1	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Anlage 2	Fakultät für Architektur
Anlage 3	Fakultät für Bauingenieurwesen
Anlage 4	Fakultät für Maschinenwesen
Anlage 5	Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik
Anlage 6	Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik
Anlage 7	Philosophische Fakultät
Anlage 8	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Anlage 9	Medizinische Fakultät
Anlage 10	Universitätsbibliothek
Anlage 11	IT Center
Anlage 12	Hochschulsportzentrum
Anlage 13	Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie
Anlage 14	Zentrum für Lern- und Wissensmanagement
Anlage 15	Lehrerbildungszentrum
Anlage 16	Zentrale Hochschulverwaltung

## **§2 Rahmenplan**

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur der RWTH Aachen University
  - 2.1. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
  - 2.2. Wissenschaftliches Personal
  - 2.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung
  - 2.4. Studierende
  - 2.5. Besetzung der Gremien
3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben
4. Professuren
  - 4.1. Prognose zu freiwerdenden Professuren
  - 4.2. Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

5. Interne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
  - 5.1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung
  - 5.2. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Qualifizierung
6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen
7. Gender in Forschung und Lehre
8. Erfolg
9. Genderbezogene Aspekte hinsichtlich Finanzen und Personal
10. Schlussbemerkungen

## 1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan ist lt. LGG ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung, der Personalräte sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Im Sinne einer innovativen, offenen und lebendigen Hochschulkultur hat sich die RWTH durch ihre „People Policy“ bereits 2007 zur Förderung von Chancengerechtigkeit verpflichtet. Mit dem zentralen Anliegen ein „Place to Be“ zu werden, wird der Vielfalt aller Hochschulangehörigen eine besondere Wertschätzung entgegengebracht: Chancengerechte Personalentwicklung, transparente Auswahlverfahren, gute Beschäftigungsbedingungen und eine familiengerechte Organisationsentwicklung machen die RWTH zu einem attraktiven Arbeits- und Studienort für talentierte Studierende und Beschäftigte aus dem In- und Ausland, um ihnen hier, unabhängig von Geschlecht, Lebenslagen oder sozio-kulturellen Hintergründen, die Entfaltung ihrer individuellen Potenziale zu ermöglichen.

Der Schlüssel zur Realisierung dieser Ziele ist Chancengerechtigkeit als erklärte Leitungsaufgabe und ein fest in der Hochschulstruktur verankertes strategisches Querschnittsthema. Die *Gleichstellung der Geschlechter* ist ein definiertes Ziel im Hochschulentwicklungsplan und wird u.a. in den zentralen Leitlinien, Konzepten und Strategien, wie dem vorliegenden Gleichstellungsplan, umfassend berücksichtigt. Seitens der Hochschulleitung obliegt die Steuerung von Gleichstellung dem Prorektorat für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs.

Die Hochschule will die Gleichstellung von Frauen und Männern in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse integrieren. Damit unterstreicht sie die grundsätzliche Notwendigkeit, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für sie bestehenden Nachteile durch spezifische strukturelle Maßnahmen zu beseitigen. Basis dieser Maßnahmen auf strategischer und operativer Ebene ist das 2017 verabschiedete Gleichstellungskonzept, das die Vorgängerkonzepte ablöst. Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sind

- die Stabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD). Sie ist zuständig für die Strategieentwicklung und Beratung innerhalb der Hochschule, um eine an Chancengerechtigkeit orientierte Hochschulentwicklung zu gewährleisten.
- die Gleichstellungsbeauftragte (GSB). Sie ist in alle Gremien und Kommissionen der Hochschule eingebunden, wirkt an den Steuerungsprozessen mit und ist Ansprechpartnerin für die an der RWTH tätigen Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie die Studierenden.
- die Vertreterinnen der GSB in den einzelnen Fakultäten der Hochschule. Sie unterstützen die GSB bei der Umsetzung und Ausgestaltung der Gleichstellungsmaßnahmen der RWTH auf Fakultätsebene, wirken an Berufungskommissionen und Gremien mit und sind Ansprechpartnerinnen für alle Statusgruppen innerhalb der jeweiligen Fakultät.
- die Mitglieder der Gleichstellungskommission, die seit 2000 als ständige Kommission des Senats tätig ist. Sie beraten und unterstützen die Hochschule in allen Gleichstellungsange-

legenheiten und achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie die Mittelverteilung nach den Vorgaben des LGG.

- die zwei Professorinnen mit Teildenomination Gender Studies. Sie unterstützen die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf wissenschaftlicher Ebene.

Zur Sicherung einer kongruenten, strategischen Ausrichtung der Gleichstellungspolitik innerhalb der Hochschule wurde durch die –oben Genannten ein Gleichstellungskonzept entwickelt und in 2017 durch den Senat verabschiedet. Neben der im vorliegenden Gleichstellungsplan vorgenommenen Schwerpunktlegung auf chancengerechte Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden weitere Handlungsfelder berücksichtigt. Zu ihnen zählen der Kulturwandel, Gender Governance, Gender Monitoring, Hochschule als Arbeitsort (inkl. Beschäftigungsbedingungen), Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz sowie Forschung und Lehre. Diesem umfassenden Handlungsansatz liegt die Annahme zugrunde, dass Gleichstellung nur im Rahmen eines grundlegenden Veränderungsprozesses, der auch auf die Kultur und etablierten Strukturen abzielt, zu einem nachhaltigen Wandel beitragen kann.

In folgenden Bereichen der Schwerpunktlegung intensiviert die RWTH die Umsetzung ihrer Ziele und der entsprechenden Aktivitäten:

- Ausrichtung der Personal- und Organisationsentwicklung an Chancengerechtigkeit, wie es bereits im Handlungsfeld Gleichstellung und Chancengerechtigkeit des 2017 verabschiedeten Konzeptes Personalentwicklung an der RWTH festgelegt wurde
- Förderung der Gender- und Führungskompetenz aller an Entscheidungs- und Verfahrensprozessen Beteiligter
- Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien
- Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen (Beschäftigte in Technik und Verwaltung sowie Wissenschaftlich Beschäftigte) insbesondere in den Fakultäten und Einrichtungen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind
- Förderung von Frauen in den Statuspassagen Schule / Studium, Studium / Beruf sowie Studium / Promotion und Promotion / Postdoc und Professur
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Qualifizierung von Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen
- Schaffung und Unterstützung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Karriere bzw. Beruf sowie Umsetzung der im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ entwickelten Aktivitäten
- Ausbau und Sicherung des Diskriminierungsschutzes
- Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz bei Lehrenden und Ausbau des Gender Consulting bei Antragsstellungen und der Realisierung von strukturierten Programmen

Konkrete Steuerungsinstrumente haben das Ziel, die Frauenanteile in den Fächern und Positionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Parallel zu Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden anreizschaffende Instrumente zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt entwickelt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine elementare, gemeinsame Zukunftsaufgabe aller Hochschulmitglieder. Dem entsprechend gilt der vorliegende Rahmenplan für die Hochschulleitung, die Lehrenden, die wissenschaftlich Beschäftigten, die Beschäftigten in Technik und Verwaltung sowie für die Studierenden.

## 2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der RWTH Aachen University

### 2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen University

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	1. GSP		
	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
gesamt	540	535	535
davon Frauen	86	87	86
Frauen in %	15,93%	16,26%	16,07%

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer RWTH		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W%	M	W	W%	M	W	W%
C 3	unbefristet	62	6	9%	59	5	8%	57	5	8%
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	62	6	9%	59	5	8%	57	5	8%
C 4	unbefristet	106	4	4%	96	4	4%	82	4	5%
	befristet	4	0	0%	5	0	0%	5	0	0%
	gesamt	110	4	4%	101	4	4%	87	4	4%
W 1	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	34	17	33%	37	14	27%	30	13	30%
	gesamt	34	17	33%	37	14	27%	30	13	30%
W 2	unbefristet	77	30	28%	77	36	32%	85	35	29%
	befristet	18	7	28%	18	5	22%	18	5	22%
	gesamt	95	37	28%	95	41	30%	103	40	28%
W 3	unbefristet	151	21	12%	156	23	13%	169	24	12%
	befristet	2	1	33%	0	0	---	3	0	---
	gesamt	153	22	13%	156	23	13%	172	24	12%
Gesamtsumme	unbefristet	396	61	13%	388	68	15%	393	68	15%
	befristet	58	25	30%	60	19	24%	56	18	24%
	gesamt	454	86	16%	448	87	16%	449	86	16%

Tabelle 1: Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der RWTH Aachen University gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

#### Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Der Frauenanteil an den Professuren hat sich in den Jahren 2014-2016 zwar in Summe weder prozentual, noch in absoluten Zahlen in nennenswerter Weise verändert, doch konnten zumindest Rückschritte infolge des Weggangs von Professorinnen durch die Gewinnung von Professorinnen vermieden werden. Um die Zielsetzung der Hochschule, bis 2020 einen Frauenanteil von 20% zu erreichen, müssten – vorausgesetzt die Gesamtzahl der Professuren bliebe unverändert – 21 weitere Professuren mit Frauen besetzt werden.

Nach wie vor sind die Frauen bei den befristeten Professuren, also den W1- und einigen W2-Stellen stärker vertreten als bei den unbefristeten W2- und W3-Professuren. Im Zeitraum 2014 bis 2016 sank der Frauenanteil bei den befristeten Professuren von 30% auf 24%. Zeitgleich ist der Anteil der unbefristeten Professorinnen nur von 13 auf 15% gestiegen.

**2.2 Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen University**

Wissenschaftliches Personal RWTH		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte	gesamt	190	190	180
	davon Frauen	34	36	32
	Frauen in %	18%	19%	18%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-L)	gesamt	4.837	4.943	5.011
	davon Frauen	1.433	1.457	1.530
	Frauen in %	30%	29%	31%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-Ä)	gesamt	861	868	911
	davon Frauen	389	414	435
	Frauen in %	45%	48%	48%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	202	207	238
	davon Frauen	76	89	100
	Frauen in %	38%	43%	42%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	5.596	5.595	5.124
	davon Frauen	1.639	1.664	1.647
	Frauen in %	29%	30%	32%
Gesamtsumme	gesamt	11.687	11.799	11.480
	davon Frauen	3.571	3.647	3.728
	Frauen in %	31%	31%	32%

Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal der RWTH Aachen University

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W%	M	W	W%	M	W	W%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-L)	unbefristet	216	100	32%	227	127	36%	238	145	38%
	befristet	3.186	1.333	29%	3.259	1.330	29%	3.240	1.385	30%
	Gesamt	3.402	1.433	30%	3.486	1.457	29%	3.478	1.530	31%

Tabelle 3: Übersicht über die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (TV-L) der RWTH Aachen University gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals entspricht der gesamte Frauenanteil von 32% der Absolventinnenquote.

Frauenanteile in den Unterkategorien:

- Mit einem Frauenanteil von nur 18% ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe des wissenschaftlichen verbeamteten Personals besonders eklatant. In der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten im TV-L Bereich entspricht der aktuelle Frauenanteil mit 31% etwa dem Frauenanteil bei den Studienabschlüssen und Promotionen (32%).
- Bei den Beschäftigten nach TvÄ wurde mit 48% die Parität fast erreicht.
- Der Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Hilfskräften hat sich in den letzten Jahren kaum verändert.



- Der aktuelle Frauenanteil von 32% bei den Studentischen Hilfskräften entspricht dem Anteil an Studentinnen.

Promotionen / Habilitationen		1. GSP		
		Studienjahr 2014	Studienjahr 2015	Studienjahr 2016
Promotionen	gesamt	810	877	893
	davon Frauen	269	301	298
	Frauen in %	33%	34%	33%
Habilitationen	gesamt	26	27	17
	davon Frauen	3	7	7
	Frauen in %	12%	26%	41%

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen an der RWTH Aachen University

#### Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Erfreulicherweise entspricht der Frauenanteil an allen Promotionen dem der Frauenanteile an allen Abschlüssen. Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass sich die Anzahl der Promotionen in den verschiedenen Fakultäten deutlich unterscheidet. So wurden an der medizinischen Fakultät mehr als 100 Promotionen von Frauen abgelegt und gut 50 von Männern (vgl. Zahlenspiegel 2016). Daher ist die Analyse der Frauenanteile nach Fakultäten erforderlich.

Im Bereich der Habilitationen zeigt sich anhand der niedrigen Grundgesamtheit, dass schon kleine Zahlenveränderungen große prozentuale Schwankungen hervorrufen.

### 2.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung der RWTH Aachen University

Beamtinnen und Beamte in Technik und Verwaltung der RWTH		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
W 3	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0
	in %	0%	0%	0%
Höherer Dienst	gesamt	21	23	20
	davon Frauen	7	9	7
	in %	33%	39%	35%
Gehobener Dienst	gesamt	103	93	96
	davon Frauen	75	67	70
	in %	73%	72%	73%
Mittlerer Dienst	gesamt	24	24	23
	davon Frauen	18	18	18
	in %	75%	75%	78%
Gesamtsumme	gesamt	149	141	140
	davon Frauen	100	94	95
	in %	67%	67%	68%

Tabelle 5: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der RWTH Aachen University

#### Analyse und Stellungnahme:

Während der Laufzeit des Frauenförderplans ist es nicht gelungen, den Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten im Höheren Dienst zu erhöhen. Im Gehobenen und Mittleren Dienst sind dagegen hohe Frauenanteile zu verzeichnen.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung der RWTH		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
P ATV	gesamt	3	3	0
	davon Frauen	3	3	0
	in %	100%	100%	0%
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	121	113	130
	davon Frauen	73	81	95
	in %	60%	72%	73%
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	1.127	1.153	1.238
	davon Frauen	437	461	500
	in %	39%	40%	40%
Entgeltgruppe 5 - 8	gesamt	1.362	1.405	1.370
	davon Frauen	702	727	711
	in %	52%	52%	52%
Entgeltgruppe 1 - 4 und Y	gesamt	112	112	115
	davon Frauen	26	25	25
	in %	23%	22%	22%
Gesamtsumme	gesamt	2.725	2.786	2.853
	davon Frauen	1.241	1.297	1.331
	in %	46%	47%	47%

Tabelle 6: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der RWTH Aachen University

Auszubildende RWTH		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Auszubildende	gesamt	561	573	537
	davon Frauen	143	148	150
	Frauen in %	25%	26%	28%

Tabelle 7: Anzahl der Auszubildenden an der RWTH Aachen University

#### Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung hat sich der Frauenanteil in der oberen Entgeltgruppe von 60 auf 73% erhöht. Eine Unterrepräsentanz ist in den Entgeltgruppen 9-12 sowie 1-4 gegeben.

Die Zahl der Auszubildenden hat sich in den letzten drei Jahren um 24 Personen verringert, wobei aber der Frauenanteil von 25 auf 28 % leicht gesteigert werden konnte.

Elternzeit	1. GSP					
	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	M	W	M	W	M	W
Professorinnen und Professoren	0	0	0	1	0	1
Angest. Professorinnen und Professoren	0	0	0	0	0	0
Wiss. Beamte	1	2	0	1	3	0
Wiss. Beschäftigte	12	66	18	71	20	79
Wiss. Angestellte TV-Ä	6	43	7	42	6	46
Nichtwiss. Beamte	0	5	0	8	0	5
Nichtwiss. Beschäftigte	1	27	2	24	4	44
Auszubildende	0	1	0	1	0	1
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0	0	0	1	0	1
Studentische Hilfskräfte	0	3	0	0	0	0
<b>Gesamtsumme</b>	<b>20</b>	<b>147</b>	<b>27</b>	<b>149</b>	<b>33</b>	<b>177</b>

Tabelle 8: Anzahl der Personen in Elternzeit an der RWTH Aachen University

#### Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

In den letzten drei Jahren ist die Anzahl der Beschäftigten, die Elternzeit genommen haben, leicht angestiegen (von 167 auf 210 Fälle). Der Anteil der Männer in Elternzeit lag am Stichtag 31.12.2016 bei knapp 16 % und damit weiterhin unterhalb des in der Forsa Studie „Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland“ (2014) ermittelten Anteils von 18%.

## 2.4 Studierende der RWTH Aachen University

Studierende		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Anzahl der Neueinschreibungen	gesamt	7.968	8.028	8.126
	davon Frauen	2.736	2.737	2.730
	Frauen in %	34%	34%	34%

Tabelle 9: Anzahl der Neueinschreibungen im ersten und höheren Fachsemester des ersten Studienfachs der ersten Studiengangskombination an der RWTH Aachen University

Studierende		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Anzahl der Studierenden	gesamt	42.298	43.721	44.517
	davon Frauen	13.483	13.997	14.186
	Frauen in %	32%	32%	32%

Tabelle 10: Anzahl der Studierenden der RWTH Aachen University

Studierende		1. GSP		
		Studienjahr 2014	Studienjahr 2015	Studienjahr 2016
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen	gesamt	6.480	6.423	7.184
	davon Frauen	1.898	2.041	2.292
	Frauen in %	29%	32%	32%

Tabelle 11: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der RWTH Aachen University

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen:

Der prozentuale Anteil von Frauen an den Neueinschreibungen, der prozentuale Anteil von Frauen an den Studierenden an der RWTH Aachen University sowie der Anteil an Absolventinnen und Absolventen beträgt jeweils rund ein Drittel und ist auch in den letzten drei Jahren nahezu konstant geblieben. Während in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern sowie in der Medizin der Frauenanteil über 60% liegt, sind Frauen in den natur- und insbesondere ingenieurwissenschaftlichen Fächern weiterhin stark unterrepräsentiert (vgl. Zahlenspiegel 2016).

## 2.5 Besetzung der Gremien

Besetzung der zentralen Gremien		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschulrat	gesamt	10	10	10
	davon Frauen	5	5	5
	Frauen in %	50%	50%	50%
Rektorat	gesamt	6	6	6
	davon Frauen	1	1	1
	Frauen in %	17%	17%	17%
Senat (gewählte Mitglieder)	gesamt	26	26	26
	davon Frauen	4	6	9
	Frauen in %	15%	23%	35%
Satzungskommission	gesamt	10	10	10
	davon Frauen	3	4	5
	Frauen in %	30%	40%	50%
Wahlprüfungsausschuss	gesamt	5	5	5
	davon Frauen	1	1	1
	Frauen in %	20%	20%	20%
Gleichstellungskommission	gesamt	9	9	9
	davon Frauen	5	7	7
	Frauen in %	56%	78%	78%
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	gesamt	18	18	19
	davon Frauen	6	6	6
	Frauen in %	33%	33%	32%
Kommission für Struktur-, Finanz- und Bauangelegenheiten	gesamt	-	11	11
	davon Frauen	-	1	1
	Frauen in %	-	9%	9%
Vergabekommission (Förderung des wiss. Nachwuchses)	gesamt	4	4	4
	davon Frauen	2	1	2
	Frauen in %	50%	25%	50%
Zentrumsrat des Lehrerbildungszentrums	gesamt	15	15	18
	davon Frauen	5	4	5
	Frauen in %	33%	27%	28%
Kommission für Qualitätsmanagement in der Lehre (QdL)	gesamt	15	15	15
	davon Frauen	2	4	4
	Frauen in %	13%	27%	27%
Kommission zur Aufklärung wissenschaftlichen Fehlverhaltens	gesamt	6	6	6
	davon Frauen	1	1	1
	Frauen in %	17%	17%	17%
Vorstand Bürgerforum RWTH-extern	gesamt	4	4	4
	davon Frauen	0	1	1
	Frauen in %	0%	25%	25%

Internetbeirat	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Steuerungsgruppe für die Hochschulbibliothek	gesamt	8	8	8
	davon Frauen	2	2	3
	Frauen in %	25%	25%	38%
Steuerungsgruppe für das IT Center	gesamt	8	8	8
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Steuerungsgruppe für den Hochschulsport	gesamt	8	8	8
	davon Frauen	1	2	1
	Frauen in %	13%	25%	13%
Steuerungsgruppe für das Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	gesamt	8	8	8
	davon Frauen	1	1	0
	Frauen in %	13%	13%	0%
Steuerungsgruppe für das Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	gesamt	8	8	8
	davon Frauen	3	4	3
	Frauen in %	38%	50%	38%
Beirat für das Sprachenzentrum	gesamt	-	-	11
	davon Frauen	-	-	4
	Frauen in %	-	-	36%
Arbeitskreis Infrastruktur	gesamt	10	-	-
	davon Frauen	0	-	-
	Frauen in %	0%	-	-

Tabelle 12: Gremienbesetzung der RWTH Aachen University



Besetzung der Dekanate		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Fakultät 1	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Fakultät 2	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	2	2	2
	Frauen in %	66%	66%	66%
Fakultät 3	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	1	1	0
	Frauen in %	33%	33%	0%
Fakultät 4	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Fakultät 5	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Fakultät 6	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Fakultät 7	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	1	1	1
	Frauen in %	33%	33%	33%
Fakultät 8	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Fakultät 10	gesamt	5	5	5
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%

Tabelle 13: Gremienbesetzung der RWTH Aachen University

#### Analyse und Stellungnahme:

Zu den Leitungsgremien ist zu sagen, dass die paritätische Besetzung des Hochschulrates die gesetzliche Vorgabe von 40% übertrifft. Rektorat, Dekanate und Senat haben im NRW Vergleich niedrige Frauenanteile. Der Frauenanteil unter den stimmberechtigten Mitgliedern des Senates konnte von 15% (2014) auf aktuell 35% gesteigert werden.

### 3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben

Gemäß Landesgleichstellungsgesetzes (§ 6 Absatz 3) enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes „Meeting Global Challenges“ verpflichtete sich die RWTH, bis 2020 auf der Ebene der Professuren einen Frauenanteil von 20 % zu erreichen. Demzufolge sollte bis zum Ablauf des Frauenförderplans 2014-2017 ein Frauenanteil von 18% erreicht werden. Hierzu beschloss das Rektorat jährlich konkrete Empfehlungen bezüglich der Frauenquote in den Berufungsverfahren. Bis zum Ablauf des Frauenförderplans wurde ein Frauenanteil von 16% bei den Professuren erreicht. Dass der gesteckte Zielwert von 18% nicht ganz erreicht wurde, ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Wissenschaftlerinnen an der RWTH eine hohe Sichtbarkeit haben und ihre akademische Karriere erfolgreich weiterverfolgen, indem sie die Rufe auf höhere Positionen an anderen Hochschulen annehmen. Die RWTH wird weiterhin Anstrengungen unternehmen, um das für 2020 gesteckte Ziel zu erreichen. Die nach §37a von den Fakultäten beschlossenen Gleichstellungsquoten sind einzuhalten.

An der RWTH ist der Frauenanteil in den Leitungsgremien (Rektorat und Dekanate) sehr gering, während der Hochschulrat aktuell paritätisch besetzt ist. Hierzu setzt sich die Hochschule folgende Ziele:

- Bei der Neubesetzung des Hochschulrates wird weiterhin eine geschlechterparitätische Besetzung angestrebt.
- Bei der Neuwahl des Rektorates sollen mindestens zwei Frauen gewählt werden.
- Bei der Neuwahl der Dekanate soll in jeder Fakultät mindestens eine Frau berücksichtigt werden.

Frauen sind bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen für Stellen für promoviertes wissenschaftliches Personal, insbesondere auch bei den wissenschaftlichen Beamtenstellen, verstärkt zu berücksichtigen. Ihr Anteil soll mindestens dem Anteil bei den Promotionen in den jeweiligen Fächern entsprechen.

Bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung des Wissenschaftlichen Personals sind ebenfalls Frauen verstärkt zu berücksichtigen. Ihr Anteil soll mindestens dem Anteil bei den Studienabschlüssen entsprechen.

Bei den BTV sind in folgenden Bereichen Frauen bei der Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung verstärkt zu berücksichtigen:

- Beamte im Höheren Dienst (derzeitiger Frauenanteil 35%)
- TVL Entgeltgruppen 9-12 (derzeitiger Frauenanteil 40%)
- TVL 1-4 und PGRY (derzeitiger Frauenanteil 22%)
- Auszubildende (derzeitiger Frauenanteil 28%)

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz (§5, Absatz 7) ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans spätestens nach zwei Jahren zu überprüfen. Maßnahmen sind, sofern erkennbar wird, dass die Ziele nicht erreicht werden, anzupassen bzw. zu ergänzen.

## 4. Professuren

### 4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren

Prognose: mögliche neu zu besetzenden Planstellen	2017	2018	2019	2020	2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W3	10	9	8	5	7
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W2	1	2	6	1	3

Tabelle 14: Prognose zu freiwerdenden Professuren (Planstellen) der RWTH Aachen University

### 4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Bewerbungen und Rufe		Bewerbungen / Einladungen / Angenommene Rufe								
		2014			2015			2016		
W 3	Gesamt	172	48	14	345	73	14	437	93	17
	davon Frauen	40	9	1	50	19	4	79	19	3
	Anteil in %	23,3%	18,8%	7,1%	14,5%	26,0%	28,6%	18,1%	20,4%	17,6%
W 2	Gesamt	155	57	23	388	73	15	334	64	15
	davon Frauen	42	20	8	66	19	6	96	22	4
	Anteil in %	27,1%	35,1%	34,8%	17,0%	26,0%	40,0%	28,7%	34,4%	26,7%
W 1	Gesamt	198	68	17	162	32	10	70	14	5
	davon Frauen	69	25	6	38	10	2	17	4	1
	Anteil in %	34,8%	36,8%	35,3%	23,5%	31,3%	20,0%	24,3%	28,6%	20,0%
Gesamtsumme	Gesamt	525	173	54	895	178	39	841	171	37
	davon Frauen	151	54	15	154	48	12	192	45	8
	Anteil in %	28,8%	31,2%	27,8%	17,2%	27,0%	30,8%	22,8%	26,3%	21,6%

Tabelle 15: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe an der RWTH Aachen University (inklusive Umberufungen und Verlängerungen)

In Tabelle 15 ist die Entwicklung des Frauenanteils im Rahmen von Berufungsverfahren dargestellt. Insgesamt konnte der Frauenanteil an den Professuren nicht gesteigert werden. Die Anzahl der berufenen Frauen auf Professuren ist im Berichtszeitraum jedes Jahr sowohl absolut als auch prozentual gesunken. Die Fakultäten hatten gemäß dem HG NRW (§ 37a (1)) für den Zeitraum 01.10.2015 bis 30.09.2018 bindende Gleichstellungsquoten (siehe Amtliche Bekanntmachung 2015/145) festgelegt, die zugleich Besetzungs- und Zielquoten für W2 und W3 Professuren sind. Die tatsächliche Umsetzung ist in den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten zu dokumentieren.

## 5. Interne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Die RWTH hat für den Zeitraum 2017-2022 ein Handlungskonzept Gleichstellung verabschiedet, das umfassend den aktuellen Stand und Handlungsbedarf in den sechs Handlungsfeldern Kulturwandel, Gender Governance, Gender Monitoring, Hochschule als Arbeitsort, Gleichbehandlung & Diskriminierungsschutz, Forschung & Lehre analysiert sowie zukünftige Aktivitäten und die Qualitätssicherung festlegt. Die im Folgenden aufgeführten personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen zielen gemäß den Vorgaben des LGG auf die Förderung der Vereinbarkeit und Erhöhung des Frauenanteils.

### 5.1 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung

Hochschulweite Maßnahmen im Kontext von Work Life Balance bzw. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium unterstützen gezielt die Chancengleichheit an der RWTH.

#### ***Strukturen, Institutionalisierung und Anlaufstellen***

##### **audit familiengerechte hochschule**

2009 erfolgte die Zertifizierung der RWTH als familiengerechte Hochschule, 2012 und 2015 die jeweils erfolgreiche Re-Auditierung. Das „audit familiengerechte hochschule“ der „berufundfamilie Service GmbH“ begleitet die umfassenden Aktivitäten der RWTH bei der dauerhaften Etablierung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen. Aktuell liegt die übergreifende Zielsetzung auf Ansätzen zur Qualitätssicherung aller Prozesse zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und auf der Förderung einer familienbewussten und chancengerechten Einstellung aller Hochschulangehörigen, insbesondere der Führungskräfte.

##### **Service für Familien**

Als zentrale Serviceeinrichtung bietet der am Gleichstellungsbüro der RWTH angesiedelte „Familienservice“ Beschäftigten und Studierenden mit Kindern oder mit Verantwortung für die Pflege von Angehörigen Beratung und Information zu Familienaufgaben, Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Neben der Beratung werden auch Informationsveranstaltungen zu den Themen Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit sowie aus dem Pflegebereich durchgeführt. Das Angebot des Familienservice umfasst zudem die Entwicklung individueller Betreuungskonzepte, die Vermittlung von Betreuungsplätzen und Babysittern, Unterstützung in Notfällen, Eltern-Kind-Räume, die Organisation von Kinderbetreuung während Hochschulveranstaltungen sowie das Ferienfreizeitprogramm für Kinder im Alter von 6-11 in den Schulferien. 2016 standen den Kindern hochschulangehöriger Eltern insgesamt 348 Betreuungsplätze in den hochschulnahen Einrichtungen zur Verfügung (180 Plätze für Kinder unter 3 Jahren und 168 Plätze für Kinder von 3-6 Jahren). Die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder (insbesondere im Alter bis zu drei Jahren) von Beschäftigten der RWTH wird gesteigert.

##### **Welcome- und Dual Career Service**

Der Welcome Service unterstützt neuberufene Professorinnen und Professoren und ihre Familien dabei, in Aachen anzukommen und sich einzuleben; der Dual Career Service begleitet Partnerinnen und Partner Neuberufener bei der Suche nach einer neuen Beschäftigungsmöglichkeit in der Region Aachen. Die Leistungen umfassen den gesamten Bewerbungsprozess, den Zugang zu bestehenden wirtschaftlichen Netzwerken sowie Informationen zu hochschulinternen Angeboten.

## **Familiengerechte Beschäftigung**

### **Flexible Arbeitszeiten und -orte**

Seit dem 01.10.2014 regelt eine Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes sowohl die regelmäßige Arbeit im „Home Office“ als auch die kurzfristige „Situative mobile Arbeit“. Derzeit wird eine Evaluation zum Home Office durch das Personaldezernat durchgeführt.

### **Wiedereinstieg**

Die im Rahmen des Zukunftskonzeptes II von 2013 bis 2017 geförderten Re-entry Positions ermöglichen promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine einjährige Verlängerung ihres Beschäftigungsverhältnisses im Anschluss an eine Elternzeit, die mind. sechs bis max. zwölf Monate dauert. Dadurch werden Anreize geschaffen, zeitnah an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Eine Überbrückungsfinanzierung (11/2017-12/2018) bis zur nächsten möglichen Exzellenzförderung fördert die Vergabe zweier weiterer Re-entry Positions. Im Rahmen des Projektes „Gleichberechtigte Karrierewege“ (s.u.) wird derzeit die Handreichung „Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit“ erarbeitet, um Führungskräften und Personalverantwortlichen Handlungsanregungen zu geben, wenn sie von ihren Mitarbeitenden über Schwangerschaften oder Elternzeiten informiert werden. Führungskräfte sollen zukünftig leitfadengestützte Gespräche mit den Mitarbeitenden führen, wenn diese eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung planen, um etwaige Auswirkungen auf ihre Karriereentwicklung zu erörtern und um sie ggf. zu ermutigen, zeitnah an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Auch sollen Angebote und Formate mit einer stärkeren Orientierung an Lebensphasen wie Berufseinstieg, Wiedereinstieg, Familienzeiten und Berufsausstieg umgesetzt werden. Angepasst an die individuelle Lebenssituation sollen verschiedene Teilzeitmodelle (z.B. vollzeitnahe Teilzeitmodelle, Führung in Teilzeit) ermöglicht werden (vgl. §13, Absatz 3 LGG). Grundsätzlich können Mitarbeitende, die sich in Elternzeit befinden oder aus familiären Gründen beurlaubt sind, an allen Weiterbildungsangeboten für wissenschaftlich Beschäftigte und das Personal in Technik und Verwaltung teilnehmen.

### **Familiengerechte Personalführung**

Die „Goldenen Regeln für eine familiengerechte Personalführung“ zielen seit 2011 auf die Umsetzung einer familienorientierten Hochschule. Den Einsatz ihrer Führungskräfte für Familiengerechtigkeit würdigt die RWTH Aachen mit dem Preis „FAMOS für FAMILIE“. Das Thema familiengerechtes Führen wird in den Weiterbildungsangeboten für Führungskräfte berücksichtigt. Zur Vermeidung von Karrierenachteilen soll Beschäftigten mit Familienverantwortung die Ausübung anspruchsvoller Tätigkeiten und Führungsaufgaben zukünftig auch in Teilzeit ermöglicht werden.

### **Gleichberechtigte Karrierewege**

Im Rahmen des Projektes „Gleichberechtigte Karrierewege“ werden neue Wege zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung aufgezeigt. In Workshops und Beratungen trainieren Studentinnen und Promovendinnen, die eigenen Karriereziele zu planen, zu verfolgen und dem Partner und der/dem Vorgesetzten zu kommunizieren. Beschäftigte sowie Führungskräfte werden im Rahmen des Projekts über alternative Arbeitsformen sowie Arbeitszeitmodelle, die gleichberechtigte Karrierewege ermöglichen, informiert.

### **Väterarbeit**

Für hochschulangehörige Väter organisiert das Gleichstellungsbüro Vater-Kind-Aktionen, begleitet einen Väter-Stammtisch, stellt ein vätersensibles Beratungsportfolio zur Verfügung und betreibt gezielte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Väterarbeit. Diese Maßnahmen, die in das ständige Angebot der Hochschule integriert sind, knüpfen an das Projekt „Väterarbeit“ an, das zwischen

2011 und 2014 auf eine geschlechtsneutralere Verteilung familiärer Tätigkeiten abzielte. Seit dem Sommersemester 2015 steht interessierten Männern ein ehrenamtlicher Väterbeauftragter als Ansprechperson zur Verfügung. Dieser berichtet über seine eigenen Erfahrungen und vermittelt nützliche Informationen.

## 5.2 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Qualifizierung

Führungskräfte sind aufgefordert, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, geeignete Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen gezielt anzusprechen und zu fördern bzw. diese für passende Fördermaßnahmen vorzuschlagen. Die Fortbildungszeiten gelten als Arbeitszeiten und finden in der Regel zu den üblichen Arbeitszeiten statt. Für die Ausweitung der Anwendung der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche insbesondere in den Fakultäten wird weiterhin geworben. Außerdem wird für eine Qualitätssicherung durch systematische Schulung von Personalverantwortlichen Sorge getragen. In Schulungen für Führungskräfte werden die Themen Chancengleichheit und familiengerechtes Führen integriert.

Die RWTH bietet ein breit gefächertes, an den betrieblichen Erfordernissen orientiertes Fort- und Weiterbildungsangebot an, das unter Berücksichtigung persönlicher Belange die Teilnahme von Frauen verstärkt ermöglicht. Die Hochschule berücksichtigt im Weiterbildungsangebot die besonderen Bedarfe von Frauen im Hinblick auf Inhalte (z. B. Karriereförderung) und Rahmenbedingungen. Studentinnen, Doktorandinnen und weiblichen Postdocs stehen dabei besonders auch die TANDEM Mentoring-Programme zur Verfügung.

Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren:

- Zur Erhöhung des Anteils an qualifizierten Bewerbungen von Frauen auf Professuren wird das Instrument der Proaktiven Rekrutierung von Professorinnen eingesetzt. In allen Berufungsverfahren der Fakultäten, die die Gleichstellungsquote nicht erfüllen, wird dieses Instrument verpflichtend eingesetzt.
- Die Leitungsgremien (Dekanate und Rektorat) wirken darauf hin, dass die Erfüllung der Gleichstellungsquote nach HG §37a in Berufungsverfahren realisiert wird.
- Während der Laufzeit werden die Gründe des Verlustes von Frauen bzw. von Misserfolgen bei der Berufung von Frauen dokumentiert und ausgewertet.
- Bei Leistungsbeurteilungen sind Besonderheiten weiblicher Biographien (Kindererziehungszeiten, Pflegeaufgaben) angemessen zu berücksichtigen.
- Im Rahmen der Etablierung eines gendergerechten Finanzierungsmodellssollen finanzielle Anreize für die Berufung von Frauen entwickelt werden.

Erhöhung des Frauenanteils für andere Gruppen:

- Für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden weiterhin erfolgreich implementierte Maßnahmen zur Personalentwicklung und Karriereförderung angeboten (Weiterbildungsangebote des Career Service, des Center for Doctoral Studies sowie die TANDEM Mentoring-Programme)
- Um die Geschlechterparität bei Beamtenstellen im höheren Dienst in Technik und Verwaltung zu erreichen, werden weibliche Nachwuchskräfte gezielt gefördert durch geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen.
- Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen der Frauenanteil im Beschäftigungsverhältnis des angestrebten Berufs unter 20 % liegt, bemüht sich die Hochschule, diese an geeignete Frauen zu vergeben. Weitere Maßnahmen sind die aktive Rek-

rutierung von Schülerinnen für MINT-Programme der Hochschule sowie die verstärkte Berücksichtigung von Schülerinnen bei der Vergabe von Schulpraktika in technischen Ausbildungsberufen.

Paritätische Besetzung von Gremien:

- Bei der Neuwahl von Gremien werden die Vorgaben des Hochschulgesetzes (§11c) sowie des Landesgleichstellungsgesetzes (§12) konsequent umgesetzt.
- Sofern Frauen im Vergleich zu männlichen Kollegen überdurchschnittlich viel Zeit für Gremienarbeit aufwenden, sind sie in geeigneter Form zu entlasten.
- Für die Besetzung von Leitungsgremien auf Hochschulebene werden Findungskommissionen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt, die geeignete Frauen identifizieren und ansprechen sollen. Möglich sind auch weitere fakultätsspezifische Maßnahmen mit gleichem Ziel.
- Insbesondere bei der Aufstellung von Wahllisten sowie der Besetzung strukturelevanter Gremien wird die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben strikt geprüft.

## **6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen**

Die Entwicklung der Frauenanteile unter den Professuren ist hinter den Erwartungen zurück geblieben, so dass mit hoher Wahrscheinlichkeit die gewählten Ziele für 2020 nicht erreicht werden können. Es ist sehr bedauerlich, dass die Bemühungen des derzeitigen Rektorates, der Berufsbeauftragten und Gleichstellungsakteurinnen, die Berufungsverfahren besser zu strukturieren und organisieren und die Fakultäten bei den Verfahrensabläufen zu unterstützen, keine Wirkung gezeigt haben. Der fakultätsinterne Prozess rund um die Festlegung fakultätsspezifischer Gleichstellungsquoten in Berufungsverfahren hat nicht bei allen Beteiligten zu einem notwendigen Bewusstseins- und Verhaltenswandel geführt. Zur Zeit steht zur Diskussion, in wie weit dieser Aspekt bei der Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle nach §24 (5) HG NRW zu berücksichtigen sein wird.

Positiv zu verzeichnen ist die Tatsache, dass Teile der Frauenfördermaßnahmen zwischenzeitlich entfristet werden konnten (u.a. TANDEM Mentoring-Programme TANDEMstud und TANDEMdoc, Dual Career, Familienserviceangebote) und zugleich neue Aktivitäten über Drittmittel realisiert werden (u.a. proaktive Rekrutierung, TANDEMplus, Re-Entry Position, Child Care). Diese Mischung an etablierten Maßnahmen und zu erprobenden Projektaktivitäten hat sich bewährt. Bei einigen der Projektaktivitäten erscheint aufgrund der nachgewiesenen Erfolge eine Entfristung sinnvoll, wie z.B. bei der Finanzierung von dringend benötigten Kinderbetreuungsplätzen.

## **7. Gender in Forschung und Lehre**

Hier wird auf die im Handlungsfeld Forschung & Lehre des Gleichstellungskonzeptes der Hochschule genannten Maßnahmen verwiesen. Schwerpunkte sind die Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz bei Lehrenden und der Ausbau des Gender Consulting bei der Antragsstellung und der Realisierung von strukturierten Programmen.

## **8. Erfolg**

Das grundlegende Commitment der Hochschulleitung zeigt sich nach wie vor in der Berücksichtigung und Einarbeitung von Genderaspekten in wesentlichen Strategien der Hochschule (Zukunfts-

konzept 2020, Personalentwicklungskonzept, „audit familiengerechte hochschule“). Auch das Gleichstellungskonzept wird von der Hochschulleitung in starkem Maße mitgetragen. Um Gleichstellungsziele erfolgreich umsetzen zu können, ist eine aktive Unterstützung durch die Leitungsgremien der Hochschule unbedingt vonnöten. Dies wird auch in Zukunft erforderlich sein, z.B. bei der Antragstellung von Exzellenzclustern oder der Formulierung der Hochschulstrategie.

## **9. Genderbezogene Aspekte hinsichtlich Finanzen und Personal**

Mehrere Personalstellen der Stabstelle des Rektorats Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD), des am Gleichstellungsbüro angesiedelten Familienservice und des zum Personaldezernat gehörigen Dual Career Service sind mittlerweile entfristet, so dass die TANDEM-Mentoring Programme, diverse Serviceleistungen für Familien und der Service für Neuberufene und ihre Familien gesichert und nachhaltig angeboten werden können. Es gibt jedoch noch eine Reihe von z.T. bereits als wirkungsvoll evaluierte Maßnahmen, die zurzeit über Drittmittel finanziert werden. Dazu gehören u.a. der bei der Berufungsbeauftragten angedockten Service der Proaktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren, die Re-Entry Stellen als Anreiz zur Rückkehr in die Wissenschaft nach Elternzeit oder die Child Care Gruppe mit neun Betreuungsplätzen für Kinder (bis zu 3 Jahren) von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern. Hier wird zu klären sein, ob und wie diese Maßnahmen fortgesetzt werden können.

Wie bereits im Handlungskonzept Gleichstellung der Hochschule festgeschrieben, ist auf der Grundlage des Gender Monitorings der RWTH ein gendergerechtes Finanzierungsmodell nach §24 (5) HG NRW zu entwickeln, das unter anderem finanzielle Anreize für Maßnahmen zur Behebung der Unterrepräsentanz von Frauen, die Entlastung der durch Gremienarbeit überproportional belasteten Frauen sowie zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen in den Fakultäten enthält.

## **10. Schlussbemerkungen**

Die Zielerreichung des vorliegenden Gleichstellungsplans wird nach zwei und vier Jahren überprüft. Sofern Ziele erkennbar nicht erreicht werden, werden die hier festgelegten Maßnahmen ergänzt bzw. angepasst.

Innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf des Gleichstellungsplans wird von der Hochschule ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erarbeitet und dem MIWF gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorgelegt. Sind während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ergänzende Maßnahmen ergriffen worden, werden die Gründe im Bericht dargelegt.



**§ 3**  
**Inkrafttreten**

Dieser Gleichstellungsplan tritt am 01.11.2017 in Kraft und ist gültig bis zum 31.10.2022. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen University vom 09.12.2014 außer Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der RWTH Aachen University vom 19.10.2017

Für den Rektor  
der Rheinisch-Westfälischen  
Technischen Hochschule Aachen  
Der Kanzler

Aachen, den 30.10.2017

gez. Nettekoven  
Manfred Nettekoven