

Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen


Aachen, Februar 2011

Erstellt im Auftrag
des Rektors der RWTH Aachen

von der Stabsstelle
„Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“
Dr. Andrea Wolffram

Templergraben 55
52056 Aachen
Tel: 0241/80-90635
Fax: 0241/80-92629
E-Mail: andrea.wolffram@igad.rwth-aachen.de

Unter Mitarbeit von:
Manuela Aye, Dipl. Soz.-Wiss.
Petra Kehr, M.A.
Nathalie Tulodetzki, M.A.



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	1
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	1
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen	2
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	3
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	3
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	4
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	5
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	6
3.2 Kinderbetreuungsangebote	6
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	7
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	8
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	8
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	8
B) Personelle Gleichstellungsstandards	9
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	9
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	9
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	10
2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	11
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14
Schlussbetrachtung und Perspektive	15
Anhang	16

Einleitung

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG werden an der RWTH Aachen bereits seit einigen Jahren umfassend umgesetzt. Ermöglicht wird dies insbesondere durch die seit 2007 durchgängige strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule, aus der eine nachhaltige Gender-Governance auf allen Ebenen der Hochschule erwachsen ist. Gesichert und koordiniert wird dies insbesondere durch die Rektoratsstabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ (IGaD), dem Gleichstellungsbüro und der Gender-Forschung an der RWTH Aachen. Diese und weitere enge und verlässliche Kooperationen zwischen den Schlüsselakteuren der Gleichstellungspolitik, von der Leitungsebene über die Verwaltung und Interessensvertretungen in den gesamten Wissenschaftsbereich hinein, spiegeln sich in den umfassenden Aktivitäten der Hochschule wieder. Beleg dafür ist die zustimmende Kenntnisnahme und Unterstützung des vorliegenden Zwischenberichtes des Rektorats durch die Gleichstellungsstelle, den Personalräten, dem Dezernat für Personal und der Gleichstellungskommission.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellungspolitik und eine geschlechtergerechte Hochschulsteuerung wird an der RWTH Aachen nach wie vor als Leitungsaufgabe wahrgenommen und dementsprechend von der Hochschulleitung maßgeblich getragen. Strukturell bildet sich dieses Selbstverständnis in dem Aachener Modell des „Gender-Dreiecks“ ab, dessen Institutionen Gender- und Diversity-Expertise an der RWTH Aachen konstruktiv zusammenführen sowie transparent und zielführend in die Hochschule hineinragen (vgl. Abb. 1).



Abbildung 1: Gender-Dreieck an der RWTH Aachen

Quelle: Leicht-Scholten et al. (2008): Gleichstellungskonzept der RWTH Aachen. RWTH Aachen

Mit dem innovativen Modell des Gender-Dreiecks können sowohl die Bearbeitung fachlicher Gender-Aspekte als auch die Absicherung von Gleichstellungskompetenz in den Strukturen, Strategien und Prozessen in den zentralen und dezentralen Einheiten gewährleistet werden. Das Gender-Dreieck vereint das Rektorat mit u.a. einer Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs, die Rektoratsstabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ (IGaD), das Büro der Gleichstellungsbeauftragten (GSB) sowie die Lehrstühle mit (Teil-)Denomination Gender Studies. Diese gleichstellungsfördernde Struktur wurde in den vergangenen zwei Jahren¹ konzeptionell wie auch durch personelle, materielle und finanzielle Ressourcen² kontinuierlich ausgebaut und in ihrer Nachhaltigkeit abgesichert.

Die 2007 eingerichtete und am Rektorat angesiedelte Stabsstelle IGaD bildet den Kern der Maßnahme „Mobilising People“ im Zukunftskonzept der RWTH Aachen, welches durch Mittel der Exzellenzinitiative gefördert wird. Sie liefert als Think Tank durch den Einbezug von Erkenntnissen aus dem Bereich der Gender-Forschung grundlegende Impulse für die Weiterentwicklung und Implementierung gleichstellungsbezogener Strukturen und personenbezogener Gleichstellungsaktivitäten. Das Rektorat hat beschlossen, die

¹ Zum Vergleich: RWTH Aachen (2009): Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der RWTH Aachen, März 2009.

² Zu diesen Ressourcen zählen z.B. neue Forschungsprojekte mit Genderbezug, die bessere Ausstattung des Gleichstellungsbüros sowie der Bau einer Kindertagesstätte (vgl. A.3).

durch Mobilising People maßgeblich getragene „People Policy“ der Hochschule und damit auch die Stabsstelle aus zentralen Mitteln der Hochschule über die Exzellenzinitiative hinaus nachhaltig abzusichern.

Durch die Einrichtung eines Prorektorats für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs im Jahr 2008 wird die Umsetzung einer geschlechtergerechten Organisations- und Personalentwicklung durch das Rektorat sehr stark unterstützt und mitgetragen. Das kohärente und abgestimmte Personalentwicklungskonzept, welches Gender- und Diversity-Gerechtigkeit dezidiert als personalentwicklungsfördernde Rahmenbedingung berücksichtigt, integriert Chancengleichheit strukturell wie personell in die Hochschule. Zur administrativen Umsetzung des Personalentwicklungskonzeptes wurde innerhalb der zentralen Hochschulverwaltung (ZHV) eine gesonderte Abteilung „Karriereentwicklung“ zum Januar 2011 eingerichtet.

Seit 1991 ist die Gleichstellungspolitik durch das Amt der GSB und deren Beteiligungsoption durch die Vorabentsicht in die Agenden des Rektorats sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an den Rektorats- und Gremiensitzungen funktional institutionalisiert. Das Büro der GSB wurde 2010 durch finanzielle und personelle Mittel erheblich aufgewertet. Mit dem Dreigespann von professoraler GSB und zwei Stellvertreterinnen für den wissenschaftlichen und administrativen Mittelbau wurde der Freistellungsanteil von zuvor 1,5 Stellen auf 2,5 Stellen ausgeweitet. Neben einer Ausweitung der Kinderbetreuungsangebote wurde ein umfassender Familienservice gegründet und neue inhaltliche Arbeitsschwerpunkte gesetzt (vgl. A 3).

Ferner bestehen neben den Institutionen des Gender-Dreiecks weitere Institutionalisierungen zur Förderung von Gleichstellung an der RWTH Aachen. Hierzu zählen die Senatskommission Gleichstellung, die Berichtsstandgruppe des Auditverfahrens zur familiengerechten Hochschule, die Vergabekommission zur gleichstellungsbezogenen Verausgabung von Geldern im Kontext der strukturierten DFG-Förderverfahren, ein runder Tisch zur diskriminierungsfreien Hochschule und die im Aufbau befindliche Expertinnen- und Expertenrunde „Barrierefreie Hochschule“. Die Gruppen beschäftigen sich mit gleichstellungsrelevanten Themen und haben zum Teil maßgeblich Einfluss auf strategische Entscheidungen in diesem Bereich.

Schließlich ist Gleichstellungspolitik an der RWTH Aachen in den grundlegenden Leitlinien, Vereinbarungen und Konzepten zur Profilbildung der Hochschule integriert. Zu den in der Stellungnahme von 2009 benannten Vereinbarungen³ können hier das Zukunftskonzept exzellente Lehre „Studierende im Fokus der Exzellenz“ (2009), die Zielvereinbarungen im Auditverfahren zur familiengerechten Hochschule (2009), das Strategiepapier „Strategie 2009-2020“ (2009) und die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und der Fakultät für Bauingenieurwesen (2010) genannt werden.

Die auf der Leitungsebene institutionalisierten Maßnahmen, Konzepte, Strategien und Leitlinien einer kohärenten Gleichstellungspolitik werden über die Frauenförderpläne und Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten in die zentralen und dezentralen Einrichtungen der Hochschule implementiert.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Seit 2000 nimmt die Gleichstellungskommission, als Organ des Senats der RWTH Aachen, Stellung zu gleichstellungspolitischen Fragen und berät die Hochschule in Gleichstellungsangelegenheiten. Die Kommission überwacht ferner die Aufstellung sowie die Einhaltung der Frauenförderpläne. Der Rahmenplan zur Frauenförderung wird im Jahr 2011 erneut überarbeitet und bei Zustimmung durch die hierdurch relevanten Gremien voraussichtlich zum 01.07.2011 in Kraft treten. Des Weiteren werden 2011 die Fakultätsfrauenförderpläne in den Fakultäten überarbeitet. Der Ablauf der Überarbeitung wird durch das Dezernat 1 für akademische und studentische Angelegenheiten zentral koordiniert und die GSB sowie das IGaD sind in den Weiterentwicklungsprozess der Frauenförderpläne beratend eingebunden. Die Fakultäten sind aufgefordert, die in der Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verabschiedeten Zielzahlen in den Frauenförderplänen zu berücksichtigen.

Die GSB der RWTH Aachen werden durch die jeweiligen Fakultätsvertreterinnen unterstützt. Es findet regelmäßig pro Quartal ein Treffen statt, das dem Austausch über die gleichstellungspolitischen Entwicklungen innerhalb der einzelnen Fakultäten dient. Des Weiteren besteht eine Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen und dem Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft.

³ Präambel der Grundordnung, Leitbild, Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW 2007-2010, die Unterzeichnung Charta der Vielfalt von 2009, Rahmenplan zur Frauenförderung aus dem Jahr 2008 und das Gleichstellungskonzept der Hochschule aus dem Jahr 2008.

Über den Top-Down-Ansatz hinausgehend kooperieren das IGaD und die GSB mit den Fakultäten im Sinne des Bottom-Up-Ansatzes. Zum Beispiel kooperiert das IGaD insbesondere mit den ingenieur- und naturwissenschaftlichen sowie medizinischen Fakultäten, um u.a. durch Ringvorlesungen die Akzeptanz von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre zu erhöhen. Im Wintersemester 2009/2010 wurde die Ringvorlesung „Gender- und Diversity-Perspektiven im Bauingenieurwesen“ von der Kommission für Frauenförderung der Fakultät Bauingenieurwesen in Kooperation mit dem IGaD initiiert. Im Wintersemester 2010/2011 folgte die Ringvorlesung „Gender-Medizin“ am Universitätsklinikum Aachen. Die Teilnahme an der Vorlesungsreihe wird sowohl von der Ärztekammer als auch im Rahmen des Modellstudiengangs Medizin mit ECTS-Points zertifiziert.

Das „Virtual Project House for Gender and Technology Research“ ist Teil der Maßnahme „Förderung der interdisziplinären Forschung“ im Zukunftskonzept der RWTH Aachen⁴, welches aus Mitteln der Exzellenzinitiative gefördert wird. Die Forschungseinrichtung wie auch weitere Forschungsprojekte mit Gender-Fokus verfolgen als Gender Studies-Teil des Gender-Dreiecks das Ziel der direkten Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten in ihre Fragestellungen und geben mit den generierten Erkenntnissen Impulse für die Gleichstellungsarbeit.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsarbeit an der RWTH Aachen wird sowohl durch horizontale als auch vertikale Kooperationsnetzwerke innerhalb der Hochschule gestützt. Insbesondere durch das innovative Kooperationsmodell des Gender-Dreiecks (vgl. Kap. A 1.1), werden gender- und diversity-relevante Aufgabenstellungen und die Förderung von Chancengleichheit im Sinne einer Querschnittsaufgabe in alle Bereiche der Hochschule umfassend integriert.

Die vorwiegend konzeptionell arbeitende Stabsstelle IGaD sowie die GSB werden als wichtige Kompetenzträgerinnen in die hochschulpolitischen Strategie- und Entscheidungsprozesse eingebunden. Beide Einrichtungen waren bei der Erstellung des Zukunftskonzepts Lehre „Studierende im Fokus der Exzellenz“ (2009) sowie bei der Strategieentwicklung „Strategie 2009-2020“ (2009) und beim Personalentwicklungskonzept eingebunden und sind derzeit wiederum in die Weiterentwicklung des Fortsetzungsantrags zum Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative involviert.

Über das 2009 initiierte und am AstA angesiedelte studentische Gleichstellungsprojekt, das Studierende zu gleichstellungsspezifischen Fragen berät und ihre Belange in Bezug auf Gleichstellungsfragen gegenüber der Hochschule vertritt, ist die Perspektive der Studierenden durch die Kooperation mit dem IGaD und den GSB und über eine Beteiligung der Studierenden in der Gleichstellungskommission hinaus gewährleistet.

Über Kooperationen der GSB mit Gender-Forscherinnen und -Forschern sowie über die wissenschaftliche Personalbesetzung des IGaD aus dem Bereich der Gender- und Diversity-Forschung ist die gleichstellungsbezogene Arbeit grundlegend forschungsbasiert und anwendungsbezogen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Das IGaD ist als Stabsstelle des Rektorats eine wesentliche Instanz bei der Analyse und Konzeptentwicklung zu gender- und diversity-relevanten Problem- und Aufgabenstellungen. Eine zentrale Aufgabe des IGaD besteht in der Analyse von Strukturen und Prozessen im Kontext der Organisationsentwicklung, um gleichstellungspolitische Stärken und Schwächen der Hochschule aufzuzeigen und entsprechende Handlungsempfehlungen und Konzepte zu entwickeln (wie z.B. die Einführung eines Professorinnen-Coachings (2007), die Einrichtung eines Zentrums für den wissenschaftlichen Nachwuchs (2008), die Implementierung eines Postdoc-Qualifizierungsprogramms (2009), die Beteiligung bei der Überarbeitung der Instrumente zur Lehrevaluation, etc.) und diese in Kooperation mit weiteren Akteuren umzusetzen. Gender- und diversity-sensibles Bewusstsein soll sukzessive als Handlungsprinzip auf allen Entscheidungs- und Prozessebenen in Verwaltung, Forschung und Lehre verankert werden.

Seit 2010 führt das IGaD eine umfassende gleichstellungsorientierte Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen für sämtliche Statusgruppen an der RWTH Aachen durch, die aus Mitteln des

⁴ Die weiteren Maßnahmen des Zukunftskonzepts werden in den Kapiteln B 1.1 und B 2 ausführlicher dargestellt.

Professorinnenprogramms finanziert wird (1 TVL 13 Stelle: 2010 – 2014). Erste Ergebnisse liegen für die Maßnahmen aus dem Zukunftskonzept „Mobilising People“ sowie für die Maßnahmen an der Schnittstelle Schule-Hochschule vor. Während sich die im Zukunftskonzept neu eingeführten Personalentwicklungsmaßnahmen als außerordentlich gleichstellungsförderlich erweisen, wurde für die über 100 Angebote, die sich an Schülerinnen und Schüler richten, ein Handlungsbedarf im Bereich der Gender-Sensibilisierung festgestellt. Diese soll u.a. durch die Einrichtung einer zentralen Koordinationsstelle für Maßnahmen im Bereich Schule-Hochschule erzielt werden, deren Finanzierung derzeit über das Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre beantragt wird. Darüber hinaus entwickelt das IGaD derzeit einen Fragebogen, der gender- und diversity-relevante Daten der Studienanfängerinnen und -anfänger erfassen soll, um auf dieser Grundlage gezielte Angebote für Studierende entwickeln zu können. Die Evaluation der Maßnahmen für die anderen Statusgruppen wird derzeit fortgeführt.

Über die Einwerbung von gleichstellungs- und anwendungsbezogenen Drittmittelprojekten am IGaD (z.B. zur Wiedereinstiegsförderung nach Familienzeiten (2010) im Ziel2-Programm mit 65.000 € und zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in MINT-Studiengänge (2011) im BMBF-Programm „Frauen an die Spitze“ mit rund 500.000 €) konnten die Ressourcen für die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ausgeweitet werden.

Des Weiteren macht die RWTH Aachen ihre Bemühungen um Gleichstellung und den hierdurch angestrebten Organisationswandel durch Veranstaltungen, Preise und Publikationen sichtbar. Beispiele in diesem Kontext sind die Fachtagung zur Barrierefreien Hochschuldidaktik am 9.11.2009, die Ausstellung und Tagung „100 Jahre Frauenstudium an der RWTH Aachen“ am 20.11.2009, der jährlich vergebene Brigitte-Gilles-Preis, die im Rahmen des EU-Projekts TANDEMplusIDEA organisierte internationale Tagung „Going Diverse“ im Oktober 2009, die Jubiläumsfeier „10 Jahre Karrieretraining für Studentinnen an der RWTH Aachen“ am 19.11.2010, die internationale Konferenz „Going Global“ in März 2011 sowie der Workshop „Beratung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen“. Das IGaD publiziert national und international zum Thema Gender and Diversity Management an Hochschulen und beteiligt sich am wissenschaftlichen Diskurs in der Scientific Community.⁵

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Sowohl das IGaD als auch die GSB gewährleisten eine regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung an der RWTH Aachen. Das IGaD und die GSB arbeiten eng mit den entsprechenden Abteilungen zusammen, um insbesondere personenbezogene Daten regelmäßig evaluieren zu können. Geschlechterdifferenzierte Daten werden von der Abteilung „Berichts- und Informationsmanagement“ und dem Personaldezernat fortlaufend generiert und auf Anfrage zur Verfügung gestellt. Diese Daten stehen sowohl für die dezentralen als auch für die zentralen Einheiten zur Verfügung und gliedern sich nach wissenschaftlicher Statusgruppe und Einstufung im TVL auf. Ein Großteil der Daten ist im jährlich erscheinenden RWTH Zahlenspiegel veröffentlicht, auf den auch RWTH-extern zugegriffen werden kann. Detaillierte geschlechterdifferenzierte Daten und Analysen finden sich in den Frauenförderplänen der Fakultäten und dem Rahmenplan zur Frauenförderung, die eine Laufzeit von drei Jahren haben. Diese Differenziertheit und Transparenz werden als wesentliche Bestandteile des Qualitätsmanagements an der RWTH Aachen begriffen.

Darüber hinaus werden weitere Daten im Rahmen von Forschungsprojekten erhoben. Im Rahmen der EU Arbeitsgruppe WiST2 (Women in Science and Technology) koordinierte das IGaD Ende 2010 eine Online-Befragung zu beruflichen Werdegängen und zur Work Life Balance der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden der RWTH Aachen, an der sich ca. 400 Personen beteiligt haben. Die Auswertungen und Ergebnisse werden der Hochschule Anfang 2011 durch die durchführende University of Norwich und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgelegt.

Im November/Dezember 2010 wurde eine Befragung der Studentinnen der RWTH Aachen im Rahmen des EU-Projektes „Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime“ durchgeführt, dessen Ergebnisse im Rektorat, in der Gleichstellungskommission und im Rahmen einer Sitzung des Runden Tisches Gleichbehandlung / Antidiskriminierung diskutiert wurde. Zurzeit wird ein Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen erarbeitet.

⁵ Vgl. <http://www.igad.rwth-aachen.de/publications.htm>

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Im Hinblick auf die Sicherung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Hochschule sowie den steigenden Nachwuchs- und Fachkräftebedarf ist es für die RWTH Aachen zunehmend von Bedeutung, sich attraktiv und innovativ auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt zu positionieren sowie hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, um langfristig und zuverlässig auf das Potential motivierter und exzellenter Beschäftigter zurückgreifen zu können. Besonders vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem damit verbundenen gravierenden Fachkräftemangel möchte die Hochschule die Kompetenzen hochqualifizierter Frauen noch stärker als bislang für sich gewinnen. In den kommenden Jahren ist es eine zentrale Herausforderung für die RWTH Aachen, u.a. durch eine betriebliche Familienpolitik Rahmenbedingungen für eine institutionelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne eines nachhaltigen Personalmanagements zu schaffen. Auch wenn die Vereinbarkeitsthematik bisher besonders für Frauen relevant war, ist diese betriebliche Familienpolitik auf beide Geschlechter ausgerichtet. Die RWTH Aachen misst dementsprechend analog zu den DFG Standards der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Hinblick auf die Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit einen hohen Stellenwert bei. Dies spiegelt sich u.a. in der Mittelvergabe für Vereinbarkeitsstrategien und Kinderbetreuung im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW mit Laufzeit 2007-2010 (jährlich 340.000 €), im Rahmen des Professorinnenprogramms mit Laufzeit von 2010 bis 2014 (jährlich 75.000 €) sowie durch den Neubau einer Kindertagesstätte im Jahr 2010 wider. Die RWTH Aachen hat somit in Work Life Balance-Maßnahmen einen zentralen Baustein zur Umsetzung von Chancengleichheit in der Wissenschaft erkannt.

Im Mai 2009 wurde die RWTH Aachen als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Das „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie-Stiftung begleitet die umfassenden und kontinuierlichen Bestrebungen der RWTH Aachen zur nachhaltigen Etablierung von familiengerechten Arbeits- und Forschungsstrukturen. Das IGaD führte 2009 erstmalig in neun verschiedenen Handlungsfeldern eine Analyse der aktuellen Situation der familienbewussten Angebote und der generellen Studien- und Arbeitsbedingungen an der RWTH Aachen durch. Zu den Handlungsfeldern zählen Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien, Studium sowie weitere wissenschaftliche Qualifizierung. Anhand der Erhebung wurden neue Ziele und Maßnahmen für die darauf folgenden drei Jahre entwickelt und zwischen der Hochschulleitung und der berufundfamilie gGmbH verabschiedet. In das standardisierte Verfahren wurden alle Hochschulgruppen einbezogen. Durch die Erzeugung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft sowie durch nachhaltige Strategien einer familienbewussten Personalpolitik innerhalb der Hochschule wird eine neue Organisationskultur geschaffen. In 2010 wurde die erste Zwischenbilanz der Umsetzung der familienorientierten Zielvereinbarung durch die berufundfamilie gGmbH als vorbildlich begutachtet.

Zudem konnten im Rahmen des Wettbewerbs „familie@unternehmen.nrw“ zusätzliche Mittel der Europäischen Union in Höhe von 65.000 € für diese kontinuierliche familiengerechte Organisationsentwicklung gewonnen werden, die in gleicher Höhe von der Hochschule gegenfinanziert werden. In dem daraus resultierenden zweijährigen Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“ wird seit Sommer 2010 ein kohärentes und abgestimmtes Wiedereinstiegsprogramm nach Familienzeiten für Beschäftigte entwickelt und in die Hochschule integriert. Ziel des Vorhabens ist es, die vorhandenen Potentiale und Qualifikationen von Frauen und Männern in Elternzeit für die Hochschule zu bewahren sowie die bisher nicht gelebten Kinderwünsche des wissenschaftlichen Personals durch individuelle, unterstützende Angebote und strukturelle Maßnahmen zu befördern. Um dies zu gewährleisten, werden auf der Grundlage eines Gesamtkonzeptes pilothaft Maßnahmen zur Etablierung einer individuellen und institutionellen Förderung im gesamten Wissenschaftsbetrieb durchgeführt und in ein Transfermodell überführt. In das Programm werden einzelne geplante, teilweise in der Stellungnahme von 2009 dargestellte Maßnahmen integriert, wie z.B. ein Überbrückungsfonds für Aushilfen bei Labortätigkeiten während der Schwangerschaft, Weiterbildungsmaßnahmen oder Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach Familienzeiten.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ist für die RWTH Aachen ein zentrales Handlungsfeld einer familiengerechten Hochschulgestaltung. Auf der Maßnahmenebene ist zwischen den Aktivitäten zur Schaffung flexibler Rahmenbedingungen und denjenigen zu unterscheiden, die auf sensitiver Ebene direkt die Führungskräfte mit ihrer Personalverantwortung ansprechen. Die RWTH Aachen legt ihren Schwerpunkt vor allem auf die Sensibilisierung der Führungskräfte, da u. E. insbesondere diese Prozesse zu einer veränderten, familienorientierten Hochschulkultur beitragen.

Zur Schaffung flexibler und verlässlicher Rahmenbedingungen hat sich die Hochschule 2010 neben den bestehenden Aktivitäten zur Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle und Teilzeitstellen in Führungspositionen besonders mit der Schaffung verlässlicher Beschäftigungsverhältnisse und einem Zeit- und Prioritätenmanagement befasst. Zu diesem Zweck wurde im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ die derzeitige Vertragsvergabe analysiert und daraus ableitend eine Richtlinie zur Vertragsgestaltung formuliert, die sich besonders auf die Vertragslänge und den Zeitpunkt der Vertragsausstellung bezieht. Ein offener Dialog über die gegenseitigen Effekte der Vertragsgestaltung und Familienorientierung der Mitarbeitenden wurde 2010/11 innerhalb der Entscheidungsgremien und damit auch unter den Fach- und Führungskräften der Hochschule geführt und nachfolgend wurde die Richtlinie durch das Rektorat verabschiedet. Weitere Aspekte sind die Verlässlichkeit und der Zeitpunkt der Sitzungstermine, um ein vorrausschauendes, familiengerechtes Zeitmanagement zu garantieren. Die Gremiensitzungen auf Leitungsebene, wie beispielsweise die Rektoratssitzungen, Senatssitzungen und deren Kommissionen, Fakultätsratssitzungen und Sitzungen weiterer Interessensvertretungen wie den Personalräten, werden frühzeitig bekannt gegeben, d.h. mindestens ein halbes Jahr vorher sind die Sitzungen in der Regel fest terminiert. Zudem finden die Sitzungen der Hochschulleitung und Verwaltung in der Regel während der Kernarbeitszeit statt.

Da in der Regel arbeitsorganisatorische Fragestellungen durch die personalverantwortlichen Führungskräfte und somit dezentral entschieden werden, hat sich die RWTH Aachen besonders der Führungskräfte als Zielgruppe gender-sensitiver Maßnahmen angenommen. Insbesondere im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung werden die Führungskräfte durch Informationen und Weiterbildungsangebote unterstützt. Aufgrund unterschiedlicher Bereichslogiken von Verwaltung und Wissenschaft ist die Einführung eines einheitlichen Arbeitszeitmodells nicht sinnvoll. Der Transfer des bestehenden Gleitzeitmodells der Verwaltung auf die Wissenschaft hat sich nach Prüfung im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ für die wissenschaftlichen Beschäftigten als nicht sinnvoll erwiesen. Deswegen bestehen an der RWTH Aachen weiterhin verschiedenste Arbeitszeitmodelle. In 2011 werden Modelle einer Arbeitsortsflexibilisierung geprüft und gegebenenfalls eingeführt. Die Weiterbildungsangebote umfassen das Modul „Familiengerechte Führung“ in den Starter Kits-Seminaren (vgl. Kap. B 2) für Professorinnen und Professoren; ergänzt wird die Sensibilisierung der Führungskräfte durch das Beratungsangebot des Gleichstellungsbüros und des IGaD sowie durch bereitgestellte Informationen für Neuberufene, durch Handreichungen zu Gleitzeitmodellen und Mitarbeitergesprächsführung mit Gender-Aspekten und nicht zuletzt die derzeitige Erstellung einer Broschüre zur familiengerechten Führung durch das Gleichstellungsbüro und das IGaD. In dieser Broschüre sind die sogenannten „Goldenen Regeln“ einer familiengerechten Führung aufgestellt, die vom Netzwerk familie@unternehmen.nrw des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (MFKJKS) aufgegriffen und für ganz NRW zur Verfügung gestellt werden sollen.

Der Preis „FAMOS für Familie“ rundet die genannten Aktivitäten zur Sensibilisierung und Motivierung der Führungskräfte ab. Er wird jährlich durch das Eltern-Service Büro des Gleichstellungsbüros an eine Führungskraft vergeben, die sich durch einen familiengerechten Führungsstil besonders hervorgetan hat. Vorschläge können generell nur die Mitarbeitenden der jeweiligen Einrichtungen einbringen. 2010 hat das Rektorat den Preis durch die Ausstattung mit einem Preisgeld von 500 € weiter aufgewertet. Die Übergabe des Preises erfolgt stets durch den Kanzler der Hochschule.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Zum Jahreswechsel 2010/11 ist als zentrale Anlaufstelle für Beschäftigte und Studierende mit familiären Aufgaben der Familienservice gegründet worden, welcher am Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. In ihm werden durch das bereits seit 2002 etablierte „Eltern-Service Büro“ Beratungs- und Vermittlungsangebote für Beschäftigte und Studierende mit Kindern und durch die 2010 gegründete „Koordinierungsstelle Pfl-

ge“ Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema Pflege bereitgestellt. Der Familienservice ist ein wesentlicher Grundstein zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der RWTH Aachen.

Das Eltern-Service Büro bietet neben der Unterstützung und Beratung bei Kinder- und Familienfragen auch folgende Angebote: Notfallbetreuung, zwei Eltern-Kind Räume, verschiedene Wickelgelegenheiten, Babysittervermittlung und Betreuung während Veranstaltungen an der Hochschule. Die in der Stellungnahme beschriebenen institutsnahen Möglichkeiten, um im Notfall Kinder leichter mit an die Hochschule zu bringen, bestehen weiterhin. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden zudem bei der Organisation einer Kinderbetreuung während auswärtiger Dienstreisen und damit einhergehenden Ausgaben zusätzlich finanziell unterstützt. Zum Zeitpunkt der Stellungnahme sollte diese Unterstützung bis zur Schaffung eines Kinderhotels ausgebaut werden, welches aber zugunsten des Baus einer Kindertagesstätte aufgegeben wurde.

Neben den drei Betreuungsgruppen (mit jeweils neun Kindern) für Kinder unter drei Jahren bieten die Elterninitiativen „Uni und Kind e.V.“ und „Kita Zauberschloss“ insgesamt weitere 72 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von 1-6 Jahren an. In Kooperation mit dem Studentenwerk und der Katholischen Fachhochschule gibt es zudem in drei weiteren Einrichtungen über hundert Plätze, die von allen Studierenden in Aachen genutzt werden können. Derzeit entsteht auf dem Gelände der Hochschule eine neue Kindertageseinrichtung, die bereits im Frühjahr 2011 eröffnet werden soll. In dieser „Kita Melatener Straße“ werden drei weitere Betreuungsgruppen entstehen und vor allem die Betreuung in Randzeiten weiter ausgebaut. Im Konzept der Kita ist ebenfalls ein Schwerpunkt auf Bewegung gelegt worden, so dass ein großer Raum für sportliche Aktivitäten, wie Eltern-Kind Turnen, geschaffen wurde. Bereits seit 2000 bietet die Hochschule für Kinder von Mitarbeitenden eine Ferienfreizeit an, den „Abenteuerspielplatz Uni“. Ab 2011 wird diese die kompletten Oster-, Sommer- und Herbstferien abdecken.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Hochschulstrategie des Gender und Diversity Managements und der in ihr enthaltene Ansatz einer familiengerechten Hochschule sind generell auf eine chancengerechte Organisations- und Personalentwicklung ausgerichtet, die insbesondere individuelle Lebensentwürfe fördert.

Dementsprechend werden sowohl strukturelle Angebote zur kontinuierlichen Begleitung der alltäglichen Vereinbarkeitssituation geschaffen, wie beispielsweise durch die Dienstleistungen des Familienservices (vgl. A 3.2) und der Flexibilisierung und verlässlichen Gestaltung der Arbeitsorganisation. Darüber hinaus unterstützt das im Rahmen der Exzellenzinitiative initiierte „Dual Career Programm“ Partnerinnen und Partner von neuberufenen Professorinnen und Professoren bei der Stellensuche und beim Einstieg in den regionalen Arbeitsmarkt. Das 2008 erfolgreich angelaufene Programm verzeichnet eine große Akzeptanz und kooperiert eng mit der Stadt Aachen, den Universitäten Köln und Bonn sowie dem Forschungszentrum Jülich. Im Einzelfall besteht die Möglichkeit zu einer befristeten Anstellung an der RWTH Aachen. Bis Mitte 2010 konnten über den Dual Career Service 15 Anfragen innerhalb der RWTH Aachen und 12 Anfragen extern vermittelt werden. Der Dual Career Service ist mit einer 0,5 TVL 13-Stelle mit vorläufiger Laufzeit von 2008-2012 besetzt.

Aber auch individuelle Angebote zur Karriereförderung von Frauen (vgl. Teil B des Berichts), Sportangebote zur Förderung der Work Life Balance im Rahmen des Gesundheitsmanagements der Hochschule und die Sensibilisierung der Führungskräfte für verschiedene Lebenslagen sind mitverantwortlich für eine offene Hochschulkultur, in der verschiedene Lebensentwürfe realisiert werden können. Mit dem im Jahr 2010 gestarteten Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“ will die Hochschule ferner einen grundlegenden Wechsel zwischen den Lebenswelten durch Aus- und Einstieg in das Berufsleben fördern, so dass eine Karriereorientierung der Beschäftigten nicht automatisch eine Familienorientierung ausschließt und umgekehrt.

Das Gleichstellungsbüro hat zusammen mit einer erfahrenen Trainerin ein neues Workshop-Konzept erarbeitet zum „Thema Karriere und was noch?“, das Nachwuchswissenschaftler beiderlei Geschlechts bei der Planung ihres weiteren Karriereweges unter Berücksichtigung der Vereinbarkeitsthematik unterstützt. Workshops werden in verschiedenen Formaten seit Januar 2011 durchgeführt.

Die RWTH Aachen will somit ihren Beschäftigten eine berufliche und private Perspektive bieten, die kreative Lebenswege und die Realisierung von Kinderwünschen ermöglicht.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Der Berufung von Professorinnen wird an der RWTH Aachen ein hoher Stellenwert beigemessen. In ihrem Zukunftskonzept „Meeting Global Challenges“ hat sich die Hochschule das Ziel gesetzt, bis 2020 einen Professorinnen-Anteil von 20% zu realisieren. In der Berufsordnung der RWTH Aachen wird entsprechend ausdrücklich auf das Ziel der Hochschule hingewiesen, den Anteil der Frauen an den Professuren deutlich zu steigern. Hierzu wurde ein Arbeitspapier veröffentlicht, das die Möglichkeiten zur aktiven Suche von Kandidatinnen für Professuren an der RWTH Aachen aufzeigt. Bereits 2006 wurde ein Beratungsteam „Berufung“ eingesetzt, mit dessen Beitrag die proaktive Rekrutierungsstrategie der RWTH Aachen ebenfalls vorangetrieben wird. Das Team unterstützt zum einen die jeweilige Berufungskommission bei der aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, zum anderen steht das Team allen am Berufungsverfahren Beteiligten als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragten haben zudem ein Konzept zur verstärkten Förderung von Frauen in Berufungsverfahren entwickelt, das im Januar 2011 vom Rektorat verabschiedet worden ist. Zusätzlich plant das Gleichstellungsbüro einen Workshop „Berufungsverfahren“, der Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bieten soll, die eigene Rolle in Berufungsverfahren im Austausch mit anderen Kolleginnen zu reflektieren, Verhaltensoptionen und Argumentationsstrategien in Rollenspielen zu trainieren und so das eigene Handlungsspektrum situationsangemessen zu erweitern.

Durch die Änderung der Berufsordnung aus dem Jahr 2010 will die RWTH Aachen die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Forschung vorantreiben. In der Berufsordnung der Hochschule wurde die „Fähigkeit, sich der Gender- und Diversity-Thematik im eigenen Fachgebiet aktiv anzunehmen“ (Berufsordnung der RWTH Aachen, 2010, § 10) als Auswahlkriterium bei der Neueinstellung einer Professorin bzw. eines Professors verankert. Die Berufsordnung sieht zudem eine Modifikation der Ausschreibungstexte vor. Die Texte sollen zum einen den Zusatz enthalten, dass „Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“ (Berufsordnung der RWTH Aachen, 2010, §3). Zum anderen soll festgehalten werden, dass eine Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch ermöglicht werden kann.

Um der Berufsordnung Substanz zu verleihen und die Integration von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Forschung und Lehre voranzutreiben, unterstützen und beraten das IGaD und die GSB die Fakultäten der RWTH Aachen. Für den Mittelbau und die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten garantieren Personalräte, die GSB und ggf. die Behindertenbeauftragte eine vorurteilsfreie Beurteilung.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Neben den bisherigen zur Vertraulichkeit verpflichteten Anlaufstellen für Hochschulmitglieder wie bspw. die GSB, die Sozialberatung, die Personalräte für die wissenschaftlichen sowie die nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten und der Familienservice des Gleichstellungsbüros wurden im Jahr 2010 neue Maßnahmen initiiert, um persönliche Abhängigkeiten im Hochschulbereich zu verhindern. Im September 2010 wurde vom Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen der runde Tisch „Gleichbehandlung/Anti-Diskriminierung“ initiiert, der mindestens einmal pro Semester zusammenkommen wird.

Für das Wintersemester 2010/2011 wurde vom Gleichstellungsbüro eine Vortragsreihe mit dem Titel „Ihr gutes Recht“ initiiert, die allen Angehörigen der RWTH zugänglich ist. Themen im Rahmen dieser Veranstaltung sind bspw. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die neuen gesetzlichen Bestimmungen im Familienrecht. Postdocs haben seit 2008 über das Weiterbildungsprogramm für Postdocs die Möglichkeit, Coachings in Anspruch zu nehmen, bei denen Konfliktsituationen im Kontext persönlicher Abhängigkeiten bearbeitet werden können.

Das IGaD wird 2011 ein Konzept für Doktorandinnen erarbeiten, um möglichen Abhängigkeitsverhältnissen während der Promotionsphase aktiv entgegenzuwirken. Ein Schwerpunkt dieses Konzeptes liegt u.a. in der Gewährleistung von transparenten Verfahren und Strukturen im Promotionsprozess und die Bereitstellung finanzieller Mittel für Coachings aus den Gleichstellungsmitteln der DFG-Graudiertenkollegs.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die RWTH Aachen verfügt seit 2011 über ein innovatives Personalentwicklungskonzept, das alle Statusgruppen der Hochschule umfasst. In ihm werden zentrale Handlungsfelder identifiziert, in denen jeweils Aktivitäten erfolgen. Derzeit steht das Konzept kurz vor der Verabschiedung durch die Hochschulleitung. In dem Konzept wurde Gender und Diversity als Querschnitt verankert. Die Konzeptentwicklung wurde durch die Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs gesteuert und neben den Interessenvertretungen und der Verwaltung insbesondere die Expertise des Gender-Dreiecks integriert. Institutionell wurde die stärkere Gewichtung der Karriereentwicklung durch die Einrichtung einer Abteilung „Karriereentwicklung“ innerhalb der zentralen Hochschulverwaltung zum Jahreswechsel 2010/11 sichtbar.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die RWTH Aachen verfolgt seit einigen Jahren ein kohärentes Maßnahmen-Konzept zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung, das sich an den spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen der jeweiligen Zielgruppen orientiert. Das neu zu etablierende Personalentwicklungskonzept ist ein wesentlicher Ausdruck dieser gender-sensiblen Personalführung. Darüber hinaus wird die Zielgruppe der Schülerinnen bereits über eine aktive Rekrutierung in die gender-orientierte Personalentwicklung mit einbezogen.

Grundlage für das Personalentwicklungskonzept ist u.a. das vorliegende Gleichstellungskonzept und die daraus resultierende umfassende gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der Hochschule. Insgesamt wurden bestehende Maßnahmen sukzessive finanziell und personell gestärkt (vgl. B 1.2) und teilweise institutionalisiert. Die Kohärenz der Maßnahmen der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung, die in der Stellungnahme von 2009 bereits eingehend und in der Folge im Überblick dargestellt werden (vgl. Tabelle 1, S.12), zeigt sich insbesondere in der weiteren Etablierung und Koordinierung untereinander.

Als vielfältiges Bündel an gleichstellungsorientierten Maßnahmen setzt die RWTH Aachen auf die Instrumente Stipendien, Mentoring, Coaching, Weiterbildung und Trainings, Beratung, Networking sowie auf Preise und Rekrutierungsmaßnahmen im Rahmen der MINT-Nachwuchsförderung für Schülerinnen bzw. proaktive Rekrutierungsmaßnahmen für Professorinnen, die wie bereits aufgezeigt durch Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz in Berufungsverfahren aktiv begleitet werden. Aufgrund der erwünschten Gliederung des Zwischenberichtes wird im Folgenden zunächst auf die Rekrutierungsmaßnahmen mit dem Fokus auf Schülerinnen eingegangen, um dann unter B 2 detaillierter auf die jeweiligen Instrumente zur Stärkung der weiblichen Mitglieder der jeweiligen Statusgruppen einzugehen.

Zunächst ist als zentrale Rekrutierungsmaßnahme für Schülerinnen und Schüler das „MINT-Kooperationsprogramm“ zu nennen, welches durch das IGaD in Kooperation mit dem Prorektor für Lehre koordiniert wird. Das MINT-Kooperationsprogramm vereint als Bestandteil des Zukunftskonzepts der RWTH Aachen die Instrumente Stipendien, Mentoring und Workshops (Summer/Winter Schools und Schüler und Schülerinnen-Universität). Das Programm verfolgt eine aktive, gender-sensible Nachwuchsförderung in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen und baut die vorhandenen Maßnahmen an der Schnittstelle Schule-Hochschule weiter aus.

Die Hochschule hat 2008 in diesem Rahmen acht Stipendien für fachdidaktische Promotionsthemen in MINT-Fächern und zehn Gender-Promotionsstipendien vergeben. Jedes Stipendium sieht einen Förderzeitraum von drei Jahren mit einer halben TV-L13-Stelle vor.

Mentoring im Rahmen des MINT-Kooperationsprogrammes wird durch die beiden Programme TANDEM-kids und TANDEMSchool sehr erfolgreich umgesetzt. Sie konnten bislang über 150 Schülerinnen und Schülern eine Mentorin bzw. einen Mentor vermitteln. Für 2011 ist die verstärkte internationale Ausrichtung der Programme über die Grenzen der Niederlande und Belgien hinaus und eine stärkere Fokussierung auf Diversity-Aspekte vorgesehen.

Das dritte Element des MINT-Kooperationsprogramms wird seit 2008 durch zweimal jährlich stattfindende Sommer- und Winterschulen in Kooperation mit dem Verein mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence Center an Schulen e.V. sowie seit Sommer 2009 durch die jährliche Schüler und Schülerinnen-Universität abgedeckt. Schülerinnen und Schüler der Oberstufe können jeweils in diversen Workshops aktuelle Themen aus Wissenschaft und Forschung des MINT-Bereiches kennenlernen. Bislang fanden fünf

Summer/Winter Schools aus verschiedenen technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen mit über 150 Teilnehmenden und zwei Schüler und Schülerinnen-Universitäten mit je elf beteiligten Fächern und insgesamt 620 Teilnehmenden statt. Der Mädchenanteil lag jeweils bei knapp der Hälfte aller Teilnehmenden.

Das Schnupperstudium der RWTH Aachen bietet Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, durch Workshops in verschiedene Bereiche der Ingenieur- und Naturwissenschaften „hineinzuschnuppern“. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen stehen während der über zwanzig verschiedenen Workshops als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und führen praxisorientiert in die Arbeitswelt als Naturwissenschaftlerin bzw. Ingenieurin ein. Das Schnupperstudium wird einmal jährlich durch die Zentrale Studienberatung organisiert.

Das Projekt „MiTH“ der GSB veranstaltet seit 1998 in Zusammenarbeit mit dem Berufsausbildungszentrum der RWTH Aachen regelmäßig im Frühjahr und im Herbst jeweils zwei Praktikumstage für Mädchen der 9. und 10. Jahrgangsstufen. Bisher haben über 1.100 Mädchen an dem Programm teilgenommen.

Das Kooperationsprojekt „tasteMINT“ ist ein Potenzial-Assessment-Verfahren, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule-Hochschule die Möglichkeit bietet, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erproben. Die RWTH Aachen war hier 2009 in der Erprobung und Validierung und am anschließenden Transferprozess des Verfahrens beteiligt. 2010 wurde das Konzept der RWTH Aachen für die langfristige Umsetzung des Projektes „tasteMINT“ ausgezeichnet. Koordiniert wird dieses Projekt ebenfalls vom Gleichstellungsbüro der Hochschule.

Mit dem Brigitte-Gilles-Preis werden darüber hinaus seit 2007 Schulprojekte und Projekte der RWTH Aachen ausgezeichnet, die dazu beitragen, das Interesse und die Begeisterung von Schülerinnen an Naturwissenschaften und Technik zu wecken bzw. fördern. Durch die Preisvergabe sollen zudem Projekte und Maßnahmen mit innovativem Charakter geehrt werden, die sich intensiv um die Ansprache junger Studentinnen und Wissenschaftlerinnen bemühen. Der Preis ist jährlich mit insgesamt 5.000 € dotiert.

Die bedeutende Schnittstelle Schule-Hochschule ist zudem ein Schwerpunkt der Evaluationen der „People Policy“ des IGaD im Jahr 2010 gewesen, die neben den hier ausgewiesenen gender-orientierten Maßnahmen weitere rund 110 Maßnahmen umfassten. Ein zentrales Ergebnis ist die an der Studienberatung zukünftig angesiedelte Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle Schule-Hochschule „CONNECT – Der RWTH Schulservice“ in 2011. Durch die Einbindung des IGaD ist die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten bei dem Aufbau der Angebote der Einrichtung gewährleistet.

In Planung befindet sich zudem ein gezieltes, nachhaltiges Rekrutierungsverfahren für Professorinnen. Federführend wird sich das IGaD dieser Aufgabe 2011 widmen, um erste konzeptionelle Ideen in die Praxis umzusetzen. Finanziert wird diese geplante Maßnahme aus Geldern des Professorinnenprogramms.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die RWTH Aachen hat Gleichstellung in ihr monetäres und strukturelles Steuerungssystem integriert. Neben dem seit November 2007 eingesetzten gleichstellungsorientierten Mitteleinsatz aus Mitteln der Exzellenzinitiative für die Stabstelle IGaD mit einem Stellenumfang von 3,5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, konnten bis Ende 2010 Gelder für Gleichstellung aus dem Strukturfonds des Landes NRW auf der Basis ihrer Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2007-2010 verausgabt werden. Etabliert war in diesem Zusammenhang, wie in der Stellungnahme von 2009 bereits erläutert, auf struktureller Ebene eine enge Kooperation zwischen dem IGaD und dem Gleichstellungsbüro zur Verwaltung der seit 2007 stetig wachsenden Mittel aus dem Strukturfonds. Auf der Basis des konstant steigenden Frauenanteils unter den Professuren standen der RWTH Aachen 2010 rund 324.000 € für gleichstellungsbezogene Maßnahmen zur Verfügung. Abgelöst werden diese Mittel ab 2011 durch die erfolgreiche Mitteleinwerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms (insgesamt 1,5 Mio. €) durch das IGaD, so dass bis 2014 die bestehenden Maßnahmen fortgeführt werden können.

Im Oktober 2010 hat das Rektorat auf Anregung der GSB ein weiteres Instrument zur Koordination eines strukturierten, gleichstellungsorientierten Finanzmanagements im Kontext der koordinierten Förderverfahren der DFG beschlossen. Die GSB und das IGaD beraten und unterstützen die Institute bei der Antragsstellung im Hinblick auf die Planung und Beantragung der gleichstellungsbezogenen Mittel. Bei erfolgreicher Antragstellung werden nun 50% der eingeworbenen genderbezogenen Mittel in einen Fond eingezahlt und durch die GSB verwaltet. Die Verausgabung der Mittel erfolgt durch eine Vergabekommission,

die sich aus den GSB, der Leiterin des IGaD, zwei Professorinnen und der Abteilungsleiterin für Forschungsförderung zusammensetzt. Die Kommission gewährleistet eine koordinierte und kohärente Gleichstellungspolitik innerhalb der Fakultäten, da mit diesem neu geschaffenen Instrument von der Antragstellung über die Umsetzung bis zum Abschluss der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen eine weitere Qualitätssicherung des Gender und Diversity Managements der Hochschule erfolgt.

Diesen Ansatz des gender-orientierten, transparenten Finanzmanagements wird die Hochschule durch das für 2012 geplante Vorhaben des „Gender Budgeting“ weiter stärken und auf alle Ressourcenströme ausweiten. Dieser umfassende organisationale Ansatz des IGaD zur Evaluation und Verbesserung der geschlechtsbezogenen Verteilung von Ressourcen an der RWTH Aachen wird durch das Professorinnenprogramm kofinanziert. Dies ermöglicht dem IGaD bereits im Jahr 2011 mit einer Status Quo-Analyse im Kontext des Gender Budgetings zu beginnen. Vorarbeiten bestehen bereits durch ein Forschungsprojekt am Institut für Soziologie im Lehr- und Forschungsgebiet für Gender- und Lebenslauf-forschung, in dem die geschlechtsbezogene Verteilung von Ressourcen innerhalb der Hochschule für die Statusgruppe der Professorinnen und Professoren untersucht wurde.

Insgesamt steht damit das gender-orientierte Finanzmanagement bereits heute auf einem bewährten strukturellen wie personellen Fundament.

2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln erläutert, verfügt die RWTH Aachen über einen umfassenden Maßnahmenkatalog, der für jede Statusgruppe zahlreiche Instrumente der Karriereförderung und allgemeine Unterstützungsleistungen enthält. In ihm spiegeln sich der hohe Stellenwert der Personalentwicklung und der verantwortungsvolle Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule wider, der neben der im Zukunftskonzept formulierten „People Policy“ seit 2011 auch im Personalentwicklungskonzept der Hochschulleitung sichtbar wird. Sowohl die Umsetzung der „People Policy“ durch das Maßnahmenpaket „Mobilising People“ als auch das Personalentwicklungskonzept tragen maßgeblich zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs an der RWTH Aachen bei, über den die Ziele der „Zukunftsstrategie 2009-2020“ der RWTH Aachen erreicht werden sollen.

Zum Maßnahmenpaket „Mobilising People“ gehören die Programme „Starter Kits“ und „Aachen Center for Young Researchers“ (AixCYR), „Dual Career Service“, das „Undergraduate Research Opportunities Programme“ (UROP), das MINT-Kooperationsprogramm⁶ sowie das IGaD. Eine dezidierte Aufgabe des IGaD als Stabstelle des Rektorats und Think Tank im Bereich Gender und Diversity ist, über Sensibilisierungsmaßnahmen zu einem Organisationswandel im Sinne eines transparenten und fairen Wettbewerbs beizutragen.

Insgesamt verfügt die RWTH Aachen über vielfältige Maßnahmen und Fördermöglichkeiten, die an verschiedene Qualifikationsphasen und die jeweiligen spezifischen Bedürfnisse angepasst sind. In der folgenden Tabelle sind diese bereits bestehenden sowie neuen Maßnahmen aufgeführt und anhand der Instrumente Mentoring, Coaching, Weiterbildung, Stipendien und Netzwerke systematisiert. Dieser erste Einblick in die bestehenden und geplanten bedarfsorientierten personellen Angebote zur Gewährung eines fairen Wettbewerbs wird anschließend weiter erläutert. Gestützt werden die Aktivitäten durch die Vergabe des Brigitte-Gilles Preises und des Preises „Famos für Familie“, die neben der Unterstützung der ausgezeichneten Hochschulangehörigen zu einer Gender-Sensibilisierung innerhalb der Hochschule beitragen.

⁶ Vgl. Kap. B 1.1

Tabelle 1: Bedarfsorientierte personelle Angebote zur Gewährung eines fairen Wettbewerbs an der RWTH Aachen – Stand Januar 2011⁷

Instrumente / Statusgruppen	Mentoring	Coaching	Weiterbildung	Stipendien	Netzwerke
Professorinnen	Patenschaftssystem für neuberufene Professorinnen (geplant)	„Professorinnen Coachings“	Starter Kits		Professorinnen Treffen
Post-Doktorandinnen	TANDEMplusMED TANDEMplus	Coachings für Postdocs	Weiterbildungsangebot speziell zugeschnitten auf Postdocs; Workshop ‚Berufungsverfahren‘ für Wissenschaftlerinnen	Postdoc-Qualifizierungsprogramm, Habilitationsstipendien in der Medizin	AixCYR; TANDEM-Programme Netzwerktreffen der GSB
Doktorandinnen	TANDEM	Karrierecoachings Coaching im Kontext von Abhängigkeitskonflikten (geplant für WS 2011/12)	‚Karriere und was noch?‘ Training; Center for Doctoral Studies	Gender-Promotionsstipendien; MINT Stipendien	Forum für Doktorandinnen; TANDEM-Programme; KISSWIN Netzwerktreffen der GSB
Studentinnen	TANDEM TANDEMmed		UROP; Femtec Karrieretraining für Studentinnen; ‚Studium und Persönlichkeit‘ - Training für Studentinnen im ersten Studienjahr	Henry-Ford-Förderprogramm für Studentinnen der Fakultät Maschinenbaus	KISSWIN Femtec Netzwerktreffen der GSB Ladies Day im Maschinenbau

Mentoring

Durch ein durchgängiges Mentoring-Konzept gewährleistet die RWTH Aachen eine kohärente und geschlechtergerechte Personalentwicklung. Ziel der Mentoring-Programme ist es, den weiblichen Nachwuchs in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Stufen zu gewinnen und zu halten. Die Mentoring-Programme setzen auf verschiedenen Qualifikationsstufen an und bieten für jede Statusgruppe ein eigenes Programm. Ein Schwerpunkt der Programme liegt auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Gemeinsame Intention aller Mentoring-Programme an der RWTH Aachen ist es, die Teilnehmerinnen (Mentees) individuell zu unterstützen und zu einer Karriere in der Wissenschaft zu ermutigen.

Im Jahr 2009 erfolgte die curriculare Einbindung des für Studentinnen der Medizin konzipierten Mentoring-Programms TANDEMmed als bundesweit erstes Mentoring-Programm mit Einbindung in das Curriculum des Studienganges. Die erfolgreiche Teilnahme an diesem Programm wird mit ECTS-Points im Rahmen von Wahlpflichtveranstaltungen im Modellstudiengang Medizin zertifiziert. Das 2006 aufgelegte Mentoring-Programm TANDEMplusMED haben bisher 66 Frauen durchlaufen. 60% aller seitdem an der medizinischen Fakultät habilitierten Frauen hatten dieses Programm absolviert. Die Stipendiatinnen des 2009 gestarteten Habilitationsstipendiums für Ärztinnen der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen nehmen ebenfalls am TANDEMplusMED-Programm teil. (TANDEMmed/TANDEMplusMED: 0,6 TVL 13-Stelle, eine studentische Hilfskraft; gesicherte Laufzeit bis 12/2013).

Die Neuauflage des Mentoring-Programms TANDEMplus als Kooperationsprojekt zwischen der RWTH Aachen, dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem Forschungszentrum Jülich startete 2010. Die Zielgruppe des Programms sind promovierte Wissenschaftlerinnen aus natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen, die eine Führungsposition in Wissenschaft oder Wirtschaft anstreben. Zukünftig soll das innovative Potential des Programms durch privatwirtschaftliche Kooperationen mit Unterneh-

⁷ Die Maßnahmen für die Zielgruppe der Schülerinnen werden in diesem Kapitel nicht mit aufgeführt, da die Aktivitäten bereits in Kap. B 1.1 ausführlich dargestellt wurden. Die People Policy der RWTH Aachen umfasst alle Statusgruppen von Schülerinnen bis zur Professorin.

men weiter gefördert und so der Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft unterstützt werden. (0,5 TVL 13-Stelle, gesicherte Laufzeit bis 12/2014)

Coaching

Coaching-Angebote bestehen für Professorinnen, Post-Doktorandinnen auf Doktorandinnen, da Coachings sich als nachhaltiges Instrument zur Karriereförderung von Frauen in oder auf dem Weg in Führungspositionen an der RWTH Aachen erwiesen haben. Professorinnen beispielsweise haben im Rahmen von Einzel-Coachings die Möglichkeit, Fragestellungen, vor allem in Bezug auf ihre Rolle als Führungsperson, zu bearbeiten sowie Problemlösungen und Strategien zu entwickeln.

Weiterbildung

Bei den „Starter Kits“ handelt es sich um Trainingsmodule für neuberufene Professorinnen und Professoren sowie Personen, die zukünftig Leitungspositionen in der Hochschule übernehmen. Die Module umfassen unter anderem Angebote im Bereich Hochschulmanagement, Lehre und Führungskompetenz, Teamentwicklung, Gender-Wissen und Didaktik. Bis Mitte 2010 konnten über 60 Seminare und über 40 individuelle Coachings angeboten werden (1 TVL 13-Stelle: 2008-2012). Das erfolgreiche Programm soll über das Zukunftskonzept II der Hochschule auf alle Professorinnen und Professoren ausgeweitet werden. Seit Mai 2009 wurde das Weiterbildungsprogramm auf die Postdocs ausgedehnt (vgl. unten).

Das „Center for Doctoral Studies“ (CDS) koordiniert die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für die Doktorandinnen und Doktoranden an der RWTH Aachen (1 TVL 13-Stelle: seit Dezember 2006 mit unbefristeter Laufzeit). Die Promovierenden nutzen sowohl die Angebote der Fakultäten als auch das zentrale Angebot des CDS, um sich in der Berufspraxis benötigte soziale, personale und methodische Kompetenzen anzueignen. Pro Jahr werden 180 spezifische Seminare (u.a. Gender- und Diversity-Sensibilisierungstrainings) angeboten, die sich die Teilnehmenden als Promotionssupplement ihrer Abschlussurkunde hinzufügen lassen können.

Das „Undergraduate Research Opportunities Program“ (UROP) besteht an der RWTH Aachen seit 2008 und ermöglicht Studierenden schon frühzeitig im Bachelor-Studium die Mitarbeit an und damit Einblick in die wissenschaftliche Forschungstätigkeit an der RWTH Aachen. Dabei werden nicht nur Studierende der RWTH Aachen, sondern auch Studierende aus nordamerikanischen Partnerhochschulen zur Teilnahme eingeladen. Bis Mitte 2010 konnten 301 Projekte zur Teilnahme angeboten werden. Der überproportionale Anteil von weiblichen Studierenden (ca. 50% der Teilnehmenden) gerade auch in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen bestätigt die Gleichstellungswirksamkeit dieses Angebots (1 WM-Stelle: 2008-2012).

Das vom Büro der GSB in Kooperation mit anderen Aachener Hochschulen seit 10 Jahren durchgeführte und von der Sparkasse Aachen unterstützte Karrieretraining für Studentinnen hat insbesondere das Ziel, die so genannten „Soft Skills“ weiter auszubauen, da diese von entscheidender Bedeutung für einen erfolgreichen Karrierestart sein können. Studentinnen soll auf diese Weise eine frühzeitige und fundierte Karriereplanung ermöglicht werden, damit kompetente Frauen zielsicher in die Führungsetagen gelangen. Insgesamt 15 Teilnehmerinnen können innerhalb eines Semesters an verschiedenen Workshops und Seminaren teilnehmen.

Stipendien

Neben neun im Kontext des MINT-Kooperationsprogramms vergebenen Gender-Stipendien für Doktorandinnen und Doktoranden, ermöglicht das so genannte Postdoc-Qualifizierungsprogramm (Stipendienprogramm für Postdoktorandinnen aus Mitteln der Exzellenzinitiative) eine gezielte Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Fächern mit dem Ziel der Erlangung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen als Grundlage für eine Professur. Im Jahr 2009 wurden einmalig neun Stipendien mit einer TVL 13-Stelle und einer Sachmittelausstattung analog der DFG-Stipendien für einen Förderzeitraum von drei Jahren in allen Fakultäten der RWTH Aachen vergeben. Dieses Programm ergänzt das seit 2009 jährlich verliehene Habilitationsprogramm der Medizinischen Fakultät mit 2 Stipendien (TVL 14-Stellen) mit einer Laufzeit von drei Jahren. Müttern wird zudem eine finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung gewährt.

Die RWTH Aachen und die Ford-Werke AG haben gemeinsam das Henry-Ford-Förderprogramm entwickelt, das sich an Abiturientinnen und Studentinnen richtet, die Maschinenbau studieren wollen oder be-

reits studieren. Es fördert Studentinnen, die überdurchschnittliche Schul- und Studienleistungen aufweisen und sich auch über Schule und Studium hinaus engagieren, mit einer monatlichen Förderung von 300 € für zwei Semester sowie mit einem intensiven Rahmenprogramm.

Netzwerke

Seit 2008 besteht das „Professorinnen-Treffen“, das der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch zwischen neuberufenen und älteren Professorinnen dient

Das seit Mai 2009 existierende „Aachen Center for Young Researchers“ (AixCYR) fördert promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie Juniorprofessorinnen und -professoren durch unterschiedlichste Angebote (z.B. maßgeschneiderte Fortbildungen und Seminare, Coachings, Möglichkeiten zur Netzwerkbildung durch Online-Plattform und persönliche Treffen). Bisher wurden 16 Treffen und über 20 Seminare angeboten. Die Beteiligung von Frauen an diesen qualitativ hochwertigen Angeboten liegt bei über 50%. Durch das Zentrum nehmen Postdocs insgesamt stärker als bislang am Prozess der politischen Meinungsbildung innerhalb der RWTH teil, so dass die Interessen der Zielgruppe deutlicher als bisher vertreten sind.

Im Rahmen der TANDEM-Mentoringprogramme finden regelmäßig programmübergreifende Netzwerkabende statt. Das CDS koordiniert zudem das „Forum für Doktorandinnen“, ein Projekt zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen an der RWTH Aachen. Durch regelmäßige Treffen wird jungen Doktorandinnen die Möglichkeit geboten, mit anderen Doktorandinnen informelle Netzwerke zu bilden oder an spezifischen Seminarangeboten teilzunehmen.

Das Femtec Careerbuilding-Programm bietet Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften der RWTH Aachen neben speziellen Trainings zur Entwicklung von Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen eine kontinuierliche Karriereberatung an. Das Programm wird von einem Netzwerk bestehend aus neun international agierenden Unternehmen und sieben Technischen Hochschulen aus Deutschland und der Schweiz unterstützt. Insgesamt 70 Teilnehmerinnen können über ein Bewerbungsverfahren jährlich teilnehmen. Die Finanzierung des Programms ist durch das Professorinnenprogramm 2014 gesichert. Das Gleichstellungsbüro der RWTH Aachen organisiert ein jährliches Netzwerktreffen der ehemaligen und aktuellen Teilnehmerinnen der Frauenförderprogramme der RWTH. Außerdem finden auch auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten Netzwerktreffen der Professorinnen an der RWTH Aachen statt um den Austausch zwischen erfahrenen Professorinnen und neu Berufenen zu fördern.

Das Zusammenspiel dieser genannten vielfältigen Aktivitäten führt zu einem zunehmenden kulturellen Wandel an der Hochschule, der bereits merklich zu einer vermehrten Nachfrage und Unterstützung durch die Professorinnen und Professoren an der Hochschule geführt hat. Insbesondere die Unterstützung der Antragstellerinnen und -steller von DFG-Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs durch die GSB und das IGaD haben zu einer erhöhten Reflexion des Themas in den Fakultäten beigetragen. Bedeutend ist zudem, dass die jeweiligen Projekte und Programme in der hochschulinternen und -externen Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Flankiert wird diese Öffentlichkeitsarbeit durch hochschulweite Veranstaltungsreihen (wie „Ihr gutes Recht“ der GSB) oder fakultätsinterne Veranstaltungen (wie die Ringvorlesung „Gender-Medizin“ an der Medizinischen Fakultät in Kooperation mit dem IGaD und der GSB).

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Gegenderte Verzerrungseffekte innerhalb des gesamten Wissenschaftsbetriebs werden sowohl durch organisationale Maßnahmen strukturell bekämpft als auch durch personelle Maßnahmen abgefedert. Es ist eine grundlegende Querschnittsaufgabe des Gender-Dreiecks gegenderte Verzerrungseffekte aufzuzeigen und einzudämmen. Insbesondere im MINT-Bereich, aber auch in der Hochschulöffentlichkeit insgesamt, sollen spezielle Angebote Rollenstereotype konsequent und nachhaltig abbauen. Im Rahmen der Trainings innerhalb der Mentoring-Programme sowie am Center for Doctoral Studies hat das IGaD eine Reihe von Gender- und Diversity-Sensibilisierungsworkshops angeboten. Das IGaD setzt hier bereits bei den Schülerinnen und Schülern an (u.a. im Rahmen des Mentoring-Programms TANDEMkids mit einem Diversity-Workshop zu Rollenbildern, Vorurteilen und Diskriminierungen „Typisch Mädchen, typisch Junge! – gibt es das eigentlich?“). Im Rahmen der RWTH Wissenschaftsnacht im Dezember 2009 wurde vom IGaD ein Quiz „Wer wird Diversionär?“ durchgeführt, in dem die Kandidatinnen und Kandidaten sowie das Publi-

kum spielerisch an Gender- und Diversity-Themen im Kontext von Bildung und Hochschulen herangeführt wurden.

Die genannten Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen werden durch die bestehende Gender-Forschung an der RWTH Aachen erweitert. Am Lehr- und Forschungsgebiet Gender- und Lebenslaufforschung des Instituts für Soziologie sind Forschungsprojekte u.a. mit den Schwerpunkten „Gender in deutschen Bildungsinstituten“ und „Gender und Exzellenz“ angesiedelt. Das Forschungsprojekt „Gender in Leadership: effects on moral reasoning and gender-stereotyped self-concept“ (GiL) erforscht z.B. den Einfluss von Führungspositionen und Führungsverhalten auf die moralischen Entscheidungsprozesse und auf das persönliche Selbstkonzept von Frauen und Männern, während das Forschungsprojekt „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der Forschungsfrage nachgeht, welche Faktoren für die differentielle geschlechtsspezifische Segregation an Universitäten in Deutschland ausschlaggebend sind. Die Ergebnisse aus den Forschungsprojekten werden in verschiedenen Kontexten, z.B. im jährlich stattfindenden Jahresrückblick der Hochschulleitung „RWTHtransparent“ in einer Ausstellung, der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt.

Schließlich führt das IGaD seit 2010 eine umfassende gleichstellungsorientierte Evaluation der Personalentwicklungsmaßnahmen für sämtliche Statusgruppen an der RWTH Aachen durch, die aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert wird (1 TVL 13-Stelle: 2010-2014). Die quantitativ und qualitativ angelegte Evaluation verspricht Erkenntnisse über die Wirksamkeit unterschiedlicher Maßnahmen unter gleichstellungspolitischer Perspektive. Die Ergebnisse werden an die Maßnahmenkoordinatorinnen und -koordinatoren kommuniziert und Anregungen zur ggf. gender- und diversity-sensiblen Weiterentwicklung gegeben (vgl. auch A 1.4). Mit der Entwicklung des Untersuchungsdesign und der daraus entwickelten Evaluationsinstrumente beteiligt sich das IGaD darüber hinaus am Diskurs um die Messbarkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung.

Schlussbetrachtung und Perspektive

Gegenüber den in der Stellungnahme der RWTH Aachen von März 2009 dargelegten Ausgangszahlen mit Stichtag 31.12.2008 konnte die Hochschule insbesondere im Bereich der Professurbesetzungen den Anteil von Frauen erheblich erhöhen, so dass sich die für 2013 gesetzten Zielzahlen weiterhin als realistisch und für eine technische Hochschule durchaus ambitionierte Ziele erweisen. Dies zeigt sehr deutlich, dass die Hochschulleitung – obwohl die Zielzahlen erst derzeit in den Fakultäten bei der Fortschreibung der Fakultätsfrauenförderpläne formal diskutiert werden – ein Umdenken und Bemühen um weibliche Exzellenz in den Fakultäten anstoßen konnte.

Durch ihre „People Policy“ hat die RWTH Aachen jedoch auch ihre Bemühungen um den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs – angefangen bei den Studentinnen bis hin zu den Postdocs – erheblich verstärkt. Allerdings zeigen die in der Stellungnahme und in diesem Zwischenbericht dokumentierten Maßnahmen noch keine quantitativen Effekte. Da insbesondere die neu implementierten Stipendienprogramme auf eine mittelfristige Auswirkung abzielen, ist jedoch davon auszugehen, dass auch in diesen Statusgruppen die Zielzahlen erreicht werden können. Gleichwohl wird in den kommenden Jahren die verstärkte Ermutigung und Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses im Fokus der Arbeit des „Gender-Dreiecks“ stehen. Ein wichtiges und unterstützendes Instrument sieht die RWTH Aachen dabei in der Möglichkeit der Antragstellerinnen und Antragsteller von koordinierten Förderverfahren der DFG, Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in den Graduiertenschulen und Sonderforschungsbereichen zu beantragen. Dies hat an der RWTH Aachen dazu geführt, dass sich Kommunikation und Kooperationen zwischen den Instituten und dem Gender-Dreieck zunehmend verstärkt haben.

Mit dem von der RWTH Aachen im Zukunftskonzept „Meeting global challenges“ formulierten Ziel, Gender- und Diversity-Perspektiven in allen Bereichen der Hochschule zu berücksichtigen, hat die Hochschule sich auf den Weg gemacht, diese in den Mainstream der Organisation zu bringen. Die Erfahrungen und Ergebnisse der letzten drei Jahren zeigen, dass in der Hochschule damit ein Wandel der Organisationskultur angestoßen wurde, der sich sowohl quantitativ (Anzahl der Professorinnen) als auch qualitativ (Einbeziehung von Gender- und Diversity-Perspektiven in Organisationsentwicklung und Forschung) niederschlägt.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 (Jahr 2008)				Aktuelle Situation am 26.01.2011 (Jahr 2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	21143	10288	67	33	22188	10052	69	31	65	35
Anzahl der Promotionen im Jahr	469	234	67	33	464	238	66	34	63	37
Promovierende	2791	1555	64	36	2408	1186	67	33	k.A.	k.A.
Anzahl der Habilitationen im Jahr	25	5	83	17	26	4	87	13	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren (W1) *	15	5	75	25	23	13	64	36	k.A.	k.A.
Professuren (W2) *	125	21	86	14	129	30	81	19	k.A.	k.A.
Professuren (W3) *	249	9	97	3	256	16	94	6	k.A.	k.A.
<i>Summe aller Professuren</i>	389	35	92	8	408	59	87	13	84	16
Leitungspositionen - Dekanate und Rektorat	35	1	97	3	35	2	95	5	83	17

* Die Professurenbesoldung ist an der RWTH Aachen bereits in die W-Besoldung überführt. © IGaD 02/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften (Fak. 1)										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 (Jahr 2008)				Aktuelle Situation am 26.01.2011 (Jahr 2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4551	1850	71	29	4716	1990	70	30	66	34
Anzahl der Promotionen im Jahr	99	52	66	34	115	58	66	34	63	37
Promovierende	765	359	68	32	806	406	67	33	k.A.	k.A.
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100	0	6	1	86	14	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren (W1) *	6	4	60	40	10	7	59	41	k.A.	k.A.
Professuren (W2) *	46	7	87	13	49	10	83	17	k.A.	k.A.
Professuren (W3) *	61	0	100	0	61	1	98	2	k.A.	k.A.
<i>Summe aller Professuren</i>	113	11	91	9	120	18	87	13	83	17
Leitungspositionen - Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33

* Die Professurenbesoldung ist an der RWTH Aachen bereits in die W-Besoldung überführt. © IGaD 02/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften (Fak. 2, Fak. 3, Fak. 4, Fak. 5, Fak. 6)										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 (Jahr 2008)				Aktuelle Situation am 26.01.2011 (Jahr 2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	13457	3245	81	19	14887	3492	81	19	77	23
Anzahl der Promotionen im Jahr	236	26	90	10	239	24	91	9	82	18
Promovierende	1556	464	77	23	1356	377	78	22	k.A.	k.A.
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75	25	1	1	50	50	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren (W1) *	2	1	67	33	6	2	75	25	k.A.	k.A.
Professuren (W2) *	36	3	92	8	34	2	94	6	k.A.	k.A.
Professuren (W3) *	116	3	97	3	119	7	94	6	k.A.	k.A.
<i>Summe aller Professuren</i>	154	7	96	4	159	11	94	6	88	12
Leitungspositionen - Dekanate	17	0	100	0	17	0	100	0	94	6

* Die Professurenbesoldung ist an der RWTH Aachen bereits in die W-Besoldung überführt. © IGaD 02/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwissenschaften (Fak. 7, Fak. 8)										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 (Jahr 2008)				Aktuelle Situation am 26.01.2011 (Jahr 2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2089	3368	38	62	1667	2809	37	63	38	62
Anzahl der Promotionen im Jahr	33	16	67	33	29	15	66	34	62	38
Promovierende	367	559	40	60	169	240	41	59	k.A.	k.A.
Anzahl der Habilitationen im Jahr	6	0	100	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren (W1) *	2	0	100	0	2	3	40	60	k.A.	k.A.
Professuren (W2) *	17	8	68	32	18	12	60	40	k.A.	k.A.
Professuren (W3) *	26	3	90	10	28	4	88	13	k.A.	k.A.
Summe aller Professuren	45	11	80	20	48	19	72	28	75	25
Leitungspositionen - Dekanate	5	0	100	0	5	1	83	17	80	20

* Die Professurenbesoldung ist an der RWTH-Aachen bereits in die W-Besoldung überführt. © IGaD 02/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizin (Fak. 10)										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 (Jahr 2008)				Aktuelle Situation am 26.01.2011 (Jahr 2010)				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	990	1799	35	65	910	1752	34	66	35	65
Anzahl der Promotionen im Jahr	101	140	42	58	81	141	36	64	42	58
Promovierende	103	173	37	63	77	163	32	68	k.A.	k.A.
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	4	75	25	19	2	90	10	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren (W1) *	5	0	100	0	5	1	83	17	k.A.	k.A.
Professuren (W2) *	26	3	90	10	28	6	82	18	k.A.	k.A.
Professuren (W3) *	46	3	94	6	48	4	92	8	k.A.	k.A.
Summe aller Professuren	77	6	93	7	81	11	88	12	84	16
Leitungspositionen - Dekanate	5	0	100	0	5	0	100	0	80	20

* Die Professurenbesoldung ist an der RWTH-Aachen bereits in die W-Besoldung überführt. © IGaD 02/2011