

**Abschlussbericht zur
Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der DFG an der RWTH Aachen**

Aachen, Januar 2013

Erstellt im Auftrag
des Rektors der RWTH Aachen

Von der Stabsstelle
„Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ (IGaD)

in Kooperation mit

der Gleichstellungsbeauftragten und der Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen
Nachwuchs

Templergraben 55
52056 Aachen
Tel: 0241/80-90627
Fax: 0241/80-69067
E-Mail: genderanddiversity@igad.rwth-aachen.de

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	1
1.1 Verankerung auf Leitungsebene.....	1
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten	3
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen.....	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	4
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	6
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	6
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	7
3.2 Kinderbetreuungsangebote	7
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	8
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	9
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	9
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	10
B) Personelle Gleichstellungsstandards	10
1. Personal und die Verteilung der Ressourcen	10
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	10
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	13
2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14
Schlussbetrachtung und Perspektive.....	15
Anhang.....	16

Einleitung

Die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat in den letzten zwei Jahren zu strukturellen wie personellen Veränderungen geführt, die bedeutend für die nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsstruktur an der RWTH Aachen sind.

Die damalige Gleichstellungsbeauftragte (GSB) ist im Oktober 2011 zur Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs und gleichzeitig zur Berufungsbeauftragten gewählt worden. Die vormalige stellvertretende GSB ist zur GSB bestellt worden. Des Weiteren sind zwei stellvertretende GSB, darunter eine professorale, nachgewählt worden. In der Rektoratsstabsstelle „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity“ (IGaD) hat es ebenfalls einen Leitungswechsel gegeben. Die Stabsstelle wird nun von einer Verwaltungsbeamtin geleitet, die ihr eine stärkere verwaltungsorientierte statt der ursprünglichen wissenschaftlichen Ausrichtung verliehen hat. Die fachliche Leitung des IGaD hat das Rektorat der Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs übertragen. Darüber hinaus wird das IGaD seit November 2012, mit Auslaufen der Exzellenzinitiative I, nun aus zentralen Mitteln der Hochschule als dauerhafte Einrichtung mit 2,5 (vormals 3,5 Stellen) fortgeführt. Die vorherige Leiterin des IGaD wurde auf die neu eingerichtete Professur für „Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften“ berufen, so dass die RWTH Aachen nunmehr über drei Professuren mit Genderdenomination verfügt.

Als Folge der positiven Evaluierung des Zukunftskonzepts II im Rahmen der Exzellenzinitiative hat die RWTH Aachen im Rahmen der Teilmaßnahme „Place to Be“ neue Gleichstellungsaktivitäten ins Leben gerufen, die zur weiteren Umsetzung der Gleichstellungsstandards beitragen sollen. Besonders hervorzuheben ist hier die Frauenquote im Zusammenhang mit der Umsetzung bestimmter Exzellenzprojekte. Des Weiteren wird durch die verfolgte Rekrutierungspolitik unter Gleichstellungsaspekten und durch die Durchführung eines EU-Projektes in der Ausschreibung „Implementing structural change in research organisations / universities“ des 7. EU-Rahmenprogramms insbesondere auf einen strukturellen wie kulturellen Wandel in der Hochschule abgezielt.

Der Abschlussbericht wurde unter Beteiligung der GSB und der Personalräte erstellt, in der Senatskommission für Gleichstellung diskutiert und durch das Rektorat verabschiedet.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Hervorzuheben ist, dass die Hochschulleitung die besondere Bedeutung von Gleichstellungspolitik und einer geschlechtergerechten Hochschulsteuerung auch weiterhin als ihre Leitungsaufgabe sieht. Dies wird dadurch verdeutlicht, dass nicht mehr das IGaD die zentrale Stelle im „Gender-Dreieck“ einnimmt, sondern sich das Rektorat selbst in diese Position gestellt hat.

So wird gewährleistet, dass Genderaspekte stets im Sinne der Hochschulleitung und mit der Durchsetzungskraft der Hochschulleitung behandelt werden. Die frühere hohe funktionale Ausdifferenzierung des Aachener Modells des „Gender-Dreiecks“ (siehe Abb. 1 sowie letzter

Zwischenbericht) hat sich auf diese Weise konsequent weiterentwickelt. Wie an vielen anderen Hochschulen hatte sich auch an der RWTH Aachen eine Praxis entwickelt, in der die Gleichstellungsbeauftragten neben ihren gesetzlich definierten Pflichten weitere konzeptionelle und administrative Aufgaben übernommen haben. Vor diesem Hintergrund hatte das ursprüngliche Aachener Gender-Dreieck konzeptionell eine klare funktionale Ausdifferenzierung zwischen strategischer Planung, operativer Umsetzung und Kontrollaufgaben. Durch die neue Konstellation sind Beziehungen geschaffen worden, die ein enges Zusammenspiel zwischen den Stakeholdern im Rektorat und der insbesondere in Personalangelegenheiten zu beteiligenden Gleichstellungsbeauftragten noch stärker garantieren als früher. Damit wurde der gelebten Praxis Rechnung getragen.

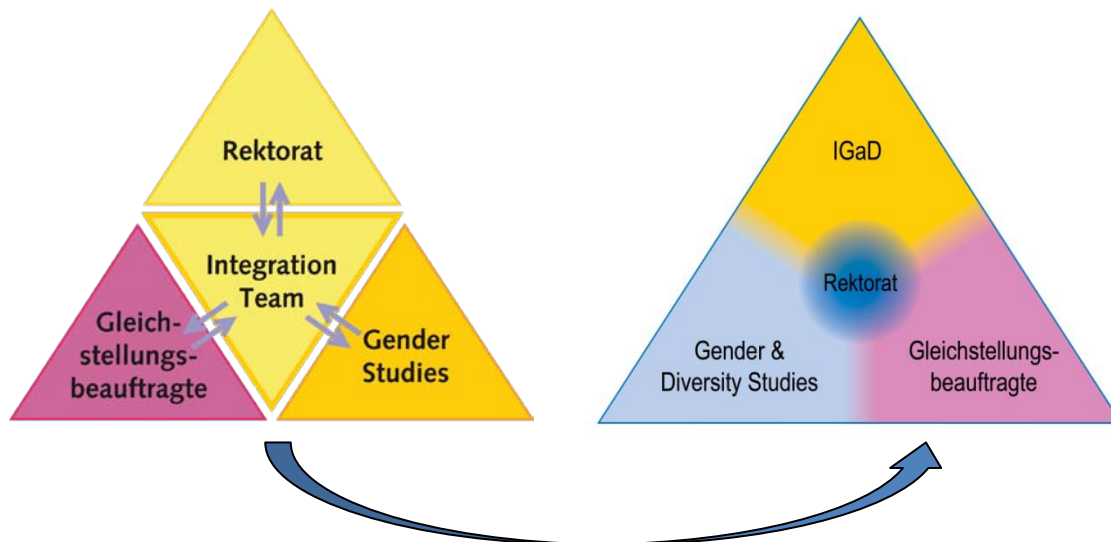


Abb. 1: Weiterentwicklung des Gender-Dreiecks an der RWTH Aachen

Gleichstellung ist als Thema in den zentralen Konzepten der Hochschule weiterhin umfassend berücksichtigt. Im 2012 verabschiedeten Personalentwicklungskonzept sieht eins von acht Handlungsfeldern das Entwicklungsziel Gleichstellung und Diversity vor. Im zweiten Zukunftskonzept der RWTH Aachen, das im Rahmen der 2. Runde der Exzellenzinitiative erarbeitet wurde, findet die Berücksichtigung der Gleichstellung insbesondere in der Ressourcenverteilung statt; mindestens 30% der in wettbewerblichen Verfahren zu verteilenden Mittel müssen an Frauen fließen. Bei den Ausschreibungen werden Wissenschaftlerinnen ausdrücklich aufgefordert, sich an der Ausschreibung zu beteiligen. Wird die 30%-Quote nicht erreicht, entweder weil keine förderungswürdigen Anträge von Frauen eingehen oder aber ihre Beteiligung insgesamt nicht ausreichend ist, fließen die Mittel in einen zentralen Pool, der für zukünftige Berufungen von Professorinnen genutzt werden kann. In die Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV), die mit den Fakultäten vereinbart werden, wird Gleichstellung grundsätzlich integriert und durch die Definition von Entwicklungszielen, d.h. durch Zielzahlen und umzusetzende Maßnahmen konkretisiert. ZLV wurden in den letzten zwei Jahren mit den Fakultäten für Bauingenieurwesen, Elektro- und Informationstechnik sowie Wirtschaftswissenschaften getroffen, die restlichen sechs Fakultäten werden folgen. Zudem sind im Rahmen der vierten ZLV mit dem Land NRW Gleichstellungsziele sehr umfassend verankert. Dies wurde von Seiten des Landesministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung in einer Presseerklärung besonders gewürdigt.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten

Im Gegensatz zu den ZLV zwischen den Fakultäten und dem Rektorat, werden die Frauenförderpläne in den Fakultäten erarbeitet und zusammen mit den hier beschlossenen Zielzahlen durch den Senat verabschiedet. Grundlage ist der vom Senat verabschiedete Rahmenfrauenförderplan. Neue Frauenförderpläne wurden 2011 erarbeitet und verabschiedet. Hierzu wurde den Fakultäten eine einheitliche Struktur zur Darstellung des Status quo und der Entwicklungsziele durch die Hochschulverwaltung vorgelegt, die sich am Gleichstellungskonzept der RWTH Aachen orientierte. Seit 2012 wird die zahlenmäßige Entwicklung auf der Basis der Frauenförderpläne jährlich erhoben, in der Gleichstellungskommission diskutiert, im Senat vorgestellt und anschließend mit den Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten sowie den Dekanaten mit dem Ziel besprochen, die Zielquoten im Rahmen der DFG Gleichstellungsstandards und des Gleichstellungskonzeptes der RWTH (u.a. Erhöhung des Professorinnenanteils auf 20% bis 2020 und auf 30% bis 2030) zu erreichen.

Die Stärkung des gleichstellungsbezogenen Bottom up-Prozesses zur wirksameren Einbindung der Fakultäten in die Gleichstellungspolitik konnte zudem mit dem Re-Auditierungsprozess im „audit familiengerechte hochschule“ im letzten Jahr weiter intensiviert werden. Die Re-Auditierung wurde dazu genutzt, passende und wirksame Maßnahmen in und mit den Fakultäten und damit für alle Statusgruppen zielgerichtet weiterzuentwickeln. An den hier eingeführten Prozess der Diskussion von Schwächen und Stärken sowie Maßnahmen und Zielen in spezifischen Themen- und Aufgabenfeldern, wird nun durch das am IGaD durchgeführte EU-Projekt „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“¹ angeschlossen. Vor dem Hintergrund des Zieles „Raising organisational awareness“ ist 2012 ein umfassendes, über die personenbezogenen Zielzahlen hinausgehendes Gender Controlling mit zahlreichen gleichstellungsbezogenen Indikatoren aufgebaut worden. (vgl. A2) Die fakultätsspezifischen Ergebnisse werden ab 2013 jährlich in den Fakultäten mit den Dekanen/Prodekanen, Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und weiteren von den Fakultäten benannten Personen und Kommissionen diskutiert, um gemeinsam mit dem IGaD geeignete Maßnahmen (weiter) zu entwickeln. Des Weiteren konnte durch die Diskussion über Beantragung und Planung des Einsatzes der von der DFG gewährten Mittel zur Förderung der Chancengleichheit in den koordinierten DFG-Programmen die Bereitschaft bei den Antragstellenden bzw. Leiterinnen und Leitern dieser Projekte erhöht werden, in einen kontinuierlichen Austausch mit den Gleichstellungsakteuren und -akteurinnen zu gehen. Durch diesen Prozess wird nun einerseits die Gleichstellungssituation in den geförderten Projekten bzw. beteiligten Fächern im Zusammenhang mit der übergreifenden Gleichstellungsstrategie der RWTH Aachen reflektiert. Darüber hinaus ermöglicht seit Ende 2010 die 50%ige Poolung dieser Gendermittel (vgl. B 1.2, S. 14) die Verknüpfung mit bestehenden Gleichstellungsangeboten und deren Wahrnehmung. So erfolgt mindestens einmal jährlich ein Treffen der Gleichstellungsakteure und -akteurinnen des Gender-Dreiecks mit den Leiterinnen und Leitern der geförderten Projekte, um sich über den synergetisch sinnvollen Einsatz der Genderpauschalen zu verständigen.

Des Weiteren findet weiterhin ein regelmäßiger Austausch über die Gleichstellungssituation in den Fakultäten und deren Anbindung an die zentralen Gleichstellungsaktivitäten in den durch die GSB organisierten Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. In Vorbe-

¹ 7. EU-Forschungsrahmenprogramm, EU Contract Nr: 287526, Laufzeit: 2/2012-1/2017; Fördersumme: rund 290.000 Euro und 170.000 Euro Ko-Finanzierung aus dem Professorinnenprogramm; <http://www.festa-europa.eu/>

reitung der Fortschreibung des Gender- und Diversity-Konzeptes der RWTH Aachen (2013-2017) haben die Gleichstellungsakteure des Gender-Dreiecks zur Stärkung der dezentralen Gleichstellungsstrukturen und hier insbesondere der Stellung der dezentralen GSB, die Analyse und Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrukturen in den Fakultäten angeregt.

Schließlich erfolgte 2012 eine Stärkung der drei Genderprofessuren mit jeweils einer halben Projektstelle für zwei Jahre, über die Anschubfinanzierungen für weitere drittmittelfinanzierte Genderforschung angeregt werden sollen. Hierfür wurden Mittel aus dem Professorinnenprogramm eingesetzt.² Mit der Einrichtung der Gender-Professur in der Fakultät für Bauingenieurwesen konnten zudem die Gender Studies curricular verankert werden.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Wie bereits im letzten Zwischenbericht dargelegt, sind die Gleichstellungsaktivitäten des Genderdreiecks durch horizontale und vertikale Kooperationsnetzwerke innerhalb der Hochschule gekennzeichnet. Das IGaD, in seiner konzeptionell arbeitenden und beratenden Funktion, sowie die GSB waren auch in den beiden zurückliegenden Jahren in die hochschulpolitischen Strategie- und Steuerungsprozesse eingebunden. Zu nennen sind hier unter anderem die Einbindung in die Erarbeitung des Fortsetzungsantrages in der 3. Linie der Exzellenzinitiative (Zukunftskonzept), die Einbindung in die im Oktober 2012 veröffentlichten Leitlinien zur Personalentwicklung „BEGEISTERN, BEFÄHIGEN, INITIIEREN“ sowie den in diesem Kontext initiierte Arbeitskreis Personalentwicklung und schließlich die Einbindung in die ZLV mit dem Land bzw. mit den Fakultäten. Somit konnte die Förderung von Chancengleichheit (als Maßnahmen bzw. als Handlungsfelder) und die sich daraus ableitenden Aktivitäten auch weiterhin in allen zentralen Konzepten und Vereinbarungen verankert werden.

Weiterhin gewährleistet bleibt die Einbindung der KompetenzträgerInnen innerhalb der Studierendenschaft, insbesondere durch das am AStA angesiedelte Gleichstellungsprojekt, wie auch durch die gewählte Senatsvertretung und ihre Teilnahme an gleichstellungsbezogenen Sachstandssitzungen, Steering Committees und Kommissionssitzungen.

Die wissenschaftliche Fundierung der konzeptionellen Gleichstellungsarbeit an der RWTH erfolgt auch weiterhin durch die Kooperation des IGaD mit den Genderprofessorinnen und die von ihnen eingebrachte wissenschaftliche Expertise. (siehe A. 1.4)

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

An der RWTH Aachen werden Analysen und Konzeptentwicklungen zu gender- und diversity-relevanten Problem- und Aufgabenstellungen durchgeführt, um gleichstellungspolitische Stärken und Schwächen der Hochschule aufzuzeigen sowie, hieran anknüpfend, entsprechende Handlungsempfehlungen und Konzepte (weiter) zu entwickeln, wie derzeit bei der Fortschreibung des Gender- und Diversity-Konzeptes (2013-2017) der RWTH Aachen. Die anwendungsorientierte Genderforschung durch die Genderprofessorinnen unterstützt diesen Prozess. So wird die gender- und diversity-orientierte Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen aller Statusgruppen an der RWTH Aachen, mit der 2010 am IGaD begonnen wurde, seit der Einrichtung der Professur für Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften im Januar 2012 an dieser mit einer konzeptionellen Neuausrichtung des Evaluationsdesigns weitergeführt. Auf der Grundlage der bislang erarbeiteten Evaluationsergebnisse an der Schnittstelle Schule/Hochschule (vgl. Zwischenbericht), wurde 2011 die zentrale

² An der RWTH werden in der ersten Runde des Professorinnenprogramms ausschließlich Regelprofessorinnen gefördert.

Koordinationsstelle von Maßnahmen an der Schnittstelle Schule/Hochschule eingerichtet³ (zunächst für fünf Jahre im Rahmen des BLP für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre). Ein am IGaD entwickelter Fragebogen zur Erfassung gender- und diversity-relevanter Daten von Studierenden wurde konzeptionell in die begleitende Evaluation des Aachener Mentoring Modells eingebracht⁴, das im Oktober 2011 im Rahmen des Qualitätspaktes Lehre gestartet wurde und das den Studierenden ermöglicht, systematisch und in Einzelgesprächen beraten und durch ihr gesamtes Studium begleitet zu werden. Darüber hinaus werden weitere gender- und diversity-relevante Daten im Frühjahr 2013 in einer Befragung von RWTH-Studierenden zur Familiensituation erhoben, die im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ und in Kooperation mit der Stadt Aachen durchgeführt wird.

Insbesondere über die Beteiligung als Projektpartner im EU-Projekt „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“ wurde im Februar 2012 ein umfassendes Gleichstellungsprojekt am IGaD begonnen, das, im Hinblick auf eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung, auf einen strukturellen und kulturellen Wandel an der RWTH Aachen abzielt. Ein besonderer Mehrwert des Projektes besteht im internationalen Austausch und vielfältigen Möglichkeiten des voneinander Lernens. Ziel und Fördervoraussetzung war die Sicherstellung von Nachhaltigkeit. Dementsprechend werden die hier entwickelten Maßnahmen, im Sinne des Gender Mainstreamings, in die regulären Prozesse und Verfahren der Qualitätsentwicklung und -sicherung integriert. Bei den Maßnahmen handelt es sich im Wesentlichen um die Einführung eines systematischen und umfassenden Gender Controllings and Budgetings (vgl. A 2, S. 6), die Sensibilisierung von Mitgliedern in Berufungskommissionen (vgl. A 4.1, S. 9) sowie die Analyse von Widerstandsformen gegen Gleichstellungsaktivitäten und dessen konstruktiven Bearbeitung. Die Ergebnisse und Erfahrungen aus diesen Maßnahmen werden nun regelmäßig zusammen mit den Ergebnissen aus der Evaluation der gleichstellungsorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen, auf zentraler Ebene, aber insbesondere auch in den Fakultäten, breit kommuniziert.

Die Empfehlungen aus dem im September 2012 abgeschlossenen zweijährigen NRW-Ziel2-Projekt „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“ sind, mit der Bereitstellung von 19 Wiedereinstiegsstellen über einen Zeitraum von fünf Jahren nach der elternbedingten Abwesenheit, in das Zukunftskonzept II der RWTH Aachen eingeflossen. Die Förderung der Stellen erfolgt jeweils für ein Jahr und muss durch die einstellende Einrichtung mit 50% kofinanziert werden. Im Mai 2012 fand zu diesem Projekt die Transfertagung „Familienzeit(en) in Wissenschaft und Forschung“ statt. Daneben sind in den letzten beiden Jahren weitere Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von diversen Veranstaltungen, Preisverleihungen und Veröffentlichungen umgesetzt worden, die einen kulturellen Organisationswandel unterstützen sollen. Hervorzuheben sind in diesem Kontext noch das hochschulweite Symposium „Beste Köpfe – mit Frauen in die Exzellenz“ für Führungskräfte in den Fakultäten (Professorinnen und Professoren, Gruppenleiterinnen und -leiter und andere Personen mit Personalverantwortung), das im Februar 2012 während der Konzeptionsphase des Zukunftskonzeptes durchgeführt worden ist, sowie die 2011 veröffentlichte Broschüre „Goldene Regeln einer familiengerechten Personalführung“, die an alle Führungskräfte der RWTH Aachen verschickt wurde. Schließlich machte die Verleihung des Diversity-Preises an die RWTH Aachen

³ Vgl. http://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die_RWTH/Einrichtungen/Einrichtungen_A_Z/~bdll/Schulprojektstelle/

⁴ Vgl. <http://www.rwth-aachen.de/go/id/cczs>

chen (Kategorie „Vielfältigster Arbeitgeber Deutschland – öffentliche und soziale Institutionen“) einmal mehr bewusst, dass die Förderung von Chancengleichheit eines der bedeutenden Qualitätsmerkmale der RWTH Aachen darstellt. Vergeben wurde der Preis 2011 von der Unternehmensberatung McKinsey&Company sowie dem Magazin Wirtschaftswoche.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Bislang sind dem IGaD und der GSB insbesondere im Rahmen der Frauenförderpläne geschlechterdifferenzierte Daten durch die Abteilungen „Akademische Angelegenheiten“ und „Berichts- und Informationsmanagement“ der Zentralen Hochschulverwaltung zur Verfügung gestellt worden. In jährlichen Evaluationen wird hier der Fortschritt im Hinblick auf personenbezogene Zielzahlen analysiert. Die Ergebnisse werden durch die GSB an den Senat übermittelt und dort diskutiert.

Im Rahmen des FESTA-Projektes hat das IGaD 2012 eine Ausweitung der gleichstellungsbezogenen Kennzahlen im Sinne eines systematischen Gender Controllings erarbeitet und deren Realisierung mit der Hochschulverwaltung abgestimmt. Diese Daten werden dem IGaD nun jährlich, nach Fakultäten differenziert, zur Verfügung gestellt. Das IGaD diskutiert die Auswertung der Kennzahlen einmal jährlich in den Gremien der Fakultäten und entwickelt mit diesen gemeinsam spezifische Maßnahmen, die, im Sinne eines Bottom up-Prozesses, Chancengleichheit als strukturellen und kulturellen Change-Prozess noch stärker als bislang in den Fakultäten befördern soll. Die Kennzahlen erfassen die Genderkompetenz unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und deren Integration in Forschung und Lehre, den Grad der Einbindung von Wissenschaftlerinnen in Projektleitungsfunktionen, die geschlechterdifferenzierte Erfassung der Lehrbelastung, die geschlechtergerechte Ressourcenverteilung zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie den Ressourcenumfang, der in gleichstellungsbezogene Maßnahmen sowie in Genderforschung einfließt. Ein weiterer Bereich besteht in Kennzahlen für den Bereich Work Life Balance und schließlich wird mit einem deskriptiven Ansatz die Institutionalisierung von Gleichstellung analysiert. Der Kennzahlen-Katalog knüpft dabei zum Teil an zuvor bereits vereinzelt erhobene Daten an, zum Beispiel an die Status quo-Analyse im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“. Ziel ist es jedoch, insbesondere auch bis zum Ende der Laufzeit von FESTA, einen erprobten Kennzahlenkatalog in das hochschulübergreifende und kennzahlengestützte Controlling der RWTH Aachen nachhaltig zu integrieren (vgl. A 1.4, S. 5). Innerhalb der letzten vier Jahre konnte somit eine grundlegende Systematisierung und Ausweitung der genderrelevanten Daten an der RWTH Aachen erzielt werden, die zukünftig dazu beitragen werden, die gleichstellungsbezogene Entwicklung unmittelbar sichtbar zu machen und entsprechende Aktivitäten anzustoßen.

Schließlich konnte der im Rahmen des EU-Projektes „Gender-Biased Violence, Stalking and Fear of Crime“ erarbeitete Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen (vgl. Zwischenbericht) in die Gender- und Diversity-Sensibilisierung der Erstsemester-Tutorinnen und Tutoren eingebunden werden. Im Rahmen dieser Studie erhobene Daten führten ferner dazu, dass das Sicherheitsmanagement der Hochschule um geschlechterrelevante Sicherheitsaspekte erweitert wurde.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit wird weiterhin auf Faktoren zur Sicherung und Steigerung der Attraktivität der RWTH Aachen als Arbeitgeberin eingewirkt. Die

Vereinbarkeit von Lebensrealität und beruflichen Anforderungen ist dabei ein zentrales Element der Gleichstellungsstrategie.

In 2011 entschied sich die RWTH Aachen erneut, das Siegel der familiengerechten Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH zu erwerben, um, begleitet durch professionelle Auditoren und unter Beteiligung von Hochschulmitgliedern aus Wissenschaft und Verwaltung, weitergehende Zielvereinbarungen mit Maßnahmenkatalogen und konkreten Lösungsansätzen für die Hochschule zu erarbeiten.

Das bewährte Auditverfahren wurde an der RWTH in 2012 um dezentrale Workshops in den neun Fakultäten erweitert, um die spezifischen Bedarfe, Erfahrungen und Zukunftsperspektiven für eine familienorientierten Studien- und Arbeitsorganisation zu erfassen. Diese Erkenntnisse und Ansätze flossen in die neue Zielvereinbarung ein.

Als strukturelle Besonderheit erfolgt die Steuerung des Auditverfahrens an der RWTH durch die „Sachstandsgruppe“, in der die Hochschulleitung, die zentralen Gruppenvertretungen des Senats, die zuständigen Dezernate, die Personalräte, der AStA, die GSB und der dort angegliederte Familienservice, die Sozialberatung und, je nach thematischer Nähe, zusätzliche Gäste vertreten sind. Diese Gruppe tagt mindestens einmal im Semester, erfasst den aktuellen Umsetzungsstand und bereitet die nächsten Schritte der Zielerfüllung vor. Das Gremium bietet die Möglichkeit, Themen differenzierter zu diskutieren. So wurde im Rahmen des Auditverfahrens ausdrücklich der Wunsch geäußert, die „Goldenen Regeln einer familiengerechten Personalführung“, die zunächst ganz bewusst als Sensibilisierungsinstrument entwickelt worden waren, soweit möglich für Führungskräfte konkreter und verbindlicher zu formulieren. Diese pragmatische Vorgehensweise wird von der berufundfamilie gGmbH geschätzt und fungiert als Good Practice für andere Hochschulen.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Schwerpunktlegung der RWTH Aachen auf die Sensibilisierung und Ansprache der Führungskräfte, um eine familiengerechte Arbeitsorganisation zu ermöglichen, hat sich in den letzten Jahren nicht verändert, wie z.B. durch die Instrumente „Goldene Regeln einer familiengerechten Personalführung“ und den Preis „Famos für Familie“ zum Ausdruck kommt. Darüber hinaus hat die Hochschulleitung durch die Schaffung der Richtlinie zur befristeten Vertragslaufzeit und des Rahmenplans zur Durchführung von Gesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitreichendere Maßnahmen zur Steuerung der Arbeitsorganisation, die über reine Sensibilisierungs- und Weiterbildungsaktivitäten hinausgehen, ergriffen. Dieser Bereich der Regulierung der Arbeitsorganisation fokussiert weiterhin auf die Etablierung der Aktivitäten zur Schaffung flexibler und verlässlicher Rahmenbedingungen. Die Richtlinie zur verlässlichen Vertragsgestaltung hat sich bereits im ersten Jahr nach ihrer Einführung - neben der individuellen Besserung der Arbeitssicherheit - auch strukturell ausgewirkt. Verträge mit Laufzeiten unter einem Jahr sind nunmehr nur noch in begründeten Ausnahmefällen zulässig. Eine erste Evaluierung verdeutlichte, dass die Gestaltung längerer Vertragslaufzeiten möglich ist und auch zunehmend genutzt wird.

Die verlässliche Terminierung von Sitzungsterminen wurde 2011 im Rahmenplan zur Frauenförderung der RWTH Aachen geregelt: Gemäß § 2 Nr. 5 sollen Sitzungstermine für Gremien möglichst während der üblichen Arbeitszeit stattfinden.

Bei Überlegungen zur Flexibilisierung des Arbeitsortes musste festgestellt werden, dass die gängige Wissenschaftskultur und rechtliche Gegebenheiten nicht übereinstimmen: Formal ist die Arbeitszeit am Arbeitsplatz in der Hochschule zu erbringen. Würden die Bedingungen für die Wahl eines anderen Arbeitsortes reguliert, bestünde nach Ansicht einiger Hochschulmitglieder die Gefahr einer bürokratischen Verengung. Trotz dieser kontroversen Diskussionen, die vielfach während der Sachstandssitzungen geführt wurden, hat sich die Hochschulleitung entschlossen, diese Debatte mit in die Zielvereinbarungen des Audits aufzunehmen. Sie soll - mit offenem Ergebnis über die Möglichkeiten der Flexibilisierung des Arbeitsortes - weiter geführt werden. Der Umstand, dass diese Diskussion trotz der ihr innewohnenden Schwierigkeiten gefördert wird, ist bereits ein deutliches Indiz für eine veränderte Hochschulkultur.

Zur Förderung flexibler Arbeitszeiten, die möglichst der gleitenden Arbeitszeit in der Zentralen Hochschulverwaltung und der Hochschulbibliothek entsprechen sollen, erstellte das IGaD eine Handreichung zur Einführung flexibler Arbeitszeiten, die rechtliche und technische Schritte erläutert und vor allem darauf hinweist, dass diese arbeitsorganisatorischen Bereiche der mitbestimmungspflichtig sind.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die im Zwischenbericht beschriebenen Service- und Beratungsangebote des Familienservices in Bezug auf Familiengründung, Kinderbetreuung und Pflege von Mitgliedern wurden in der bereits vorgestellten, umfassenden Weise fortgeführt und ausgebaut. Neu geschaffen wurde ein Angebot von Familienservice und Fahrbereitschaft Kindersitze zu verleihen. Der bei der GSB angesiedelte Familienservice hat sich inzwischen zu einer bedeutenden Instanz innerhalb der Beratungs- und Serviceangebotsstruktur der Hochschule entwickelt.

Im Bereich der Betreuungsangebote für Kinder (vgl. Zwischenbericht) wurden auch die Notfall- und Regelbetreuungen weiter ausgebaut. Dies zeigt sich insbesondere in der 2011 eröffneten Kindertagesstätte „Kita Königshügel“, die zwischenzeitlich als „Bewegungskindertagesstätte“ zertifiziert ist. An der Hochschule stehen zurzeit 250 Plätze zur Verfügung: 150 in der hochschuleigenen Kita bzw. in den Kitas des Studentenwerkes, 62 in Elterninitiativen, ca. 28 am Uniklinikum. Etwa 130 davon sind für Kinder unter drei Jahren. Zusätzlich gibt es zurzeit 27 Plätze für Kinder unter drei Jahren in den „U3-Gruppen“. Der größte Anteil der Plätze steht für Kinder von Studierenden zur Verfügung. Ausschließlich für Kinder von Beschäftigten sind 64 Plätze vorgemerkt (Kita und U3-Gruppen).

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Auch im Kontext familiengerechter Hochschule orientiert sich der Ansatz einer gendgerechten Personal- und Organisationsentwicklung an der Realisierung individueller Lebensentwürfe, die durch strukturelle Maßnahmen, (z.B. Familienservice), den Bereich Arbeitsorganisation und nicht zuletzt durch das „Dual Career Program“ in den Blick genommen und unterstützt werden. Der Dual Career Service wurde mit dem Auslaufen der 1. Runde der Exzellenz im November 2012 verstetigt. Im Rahmen des Zukunftskonzepts II ist weiterhin eine „Servicestelle“ für neuberufene Professorinnen und Professoren geschaffen worden, die ihnen den Einstieg in die Hochschule vor allem auch in administrativen Angelegenheiten erleichtern soll. Neben diesen strukturellen, häufig serviceorientierten Angeboten werden nach wie vor vielfältige personenbezogene Maßnahmen zur Karriereförderung (vgl. B 1.1, S. 11), zur Gesundheitsförderung oder zur Weiterbildung umgesetzt.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Der vermehrte Berufung von Professorinnen an die RWTH Aachen wird auch weiterhin ein großer Stellenwert beigemessen. Im Zukunftskonzept II der RWTH Aachen wurde diesem mit der Zielsetzung Rechnung getragen, bis 2020 einen Professorinnen-Anteil von 20% und bis 2030 einen Anteil von 30% zu erlangen. Um dies zu erreichen, setzt die RWTH Aachen insbesondere auch auf eine gendersensible Gestaltung ihrer Verfahrensabläufe in der Personalrekrutierung, -entwicklung und -bindung.

Über die bereits im Zwischenbericht dargestellten Aktivitäten, die einen transparenten und strukturierten Berufungsprozess gewährleisten sollen, werden derzeit die Verfahrensabläufe von Berufungen noch weitergehend angepasst, um größtmögliche Transparenz, Strukturierung und Formalisierung zu erreichen. So muss im Wiederzuweisungsantrag einer Professur erläutert werden, inwieweit das vorgesehene Stellenprofil eine ausreichende Anzahl von qualifizierten Bewerberinnen ermöglicht. Gutachterinnen und Gutachter sollen in den Einleitungen zu ihren Gutachten auf den Grad der Beziehung zu den begutachteten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingehen und zu dokumentieren, dass die Befangenheitskriterien der DFG beachtet werden. Des Weiteren sollen Berufungskommissionsmitglieder vor Aufnahme ihrer Arbeit über die gleichstellungsbezogenen Aspekte in Berufungsverfahren geschult werden. Diese Vorschläge befinden sich derzeit im Abstimmungsprozess, der jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Der Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs wurde zudem in ihrer Funktion als Berufungsbeauftragter eine Stelle zugewiesen. Damit wird es möglich sein, künftig Berufungskommissionen noch effektiver dabei zu unterstützen, Rekrutierungsmaßnahmen umzusetzen, die auf die Berufung von Wissenschaftlerinnen sowie auf die Internationalisierung der RWTH Aachen zielen, sowie transparente und geschlechtergerechte Berufungsverfahren durchzuführen.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten in Berufungsverfahren geschult. Im Rahmen des FESTA-Projektes wird derzeit bereits ein Schulungskonzept für Berufungskommissionsmitglieder erarbeitet, das deren Sensibilisierung für Gender Bias in Berufungsprozessen zum Ziel hat. Das Konzept wird ab dem 3. Quartal 2013 zunächst erprobt und soll nachfolgend in die Weiterbildung der Führungskräfte an der RWTH Aachen einfließen. Zurzeit werden Sensibilisierungsworkshops für Institute konzipiert, die auf die Reflexion von möglichen Gender Bias in der Bewertung und Anerkennung wissenschaftlicher Leistungen im Arbeitsumfeld von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern abzielen. Diese Workshops, die ab 2014 zunächst pilothaft in drei Instituten durchgeführt werden, wird das IGaD in der Folge regelmäßig anbieten.

Auf der Grundlage eines verbindlichen Leitfadens können die bislang verpflichtend in der Zentralen Hochschulverwaltung, der Hochschulbibliothek und dem Rechenzentrum durchgeführten Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche seit November 2012 auch als Personalbetreuungsmaßnahme in den dezentralen Hochschuleinrichtungen Anwendung finden. Der Leitfaden, an dessen Erarbeitung das IGaD insbesondere in seiner koordinierenden Funktion im „audit familiengerechte hochschule“ beteiligt war (vgl. A 3, S. 7), legt den Fokus vor allem auf die Gestaltung einer familiengerechten Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und eine ausgewogene Work Life Balance.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Im Rahmen des sich regelmäßig treffenden runden Tisches „Gleichbehandlung / Antidiskriminierung“ konnte das Netzwerk der Beratungspersonen gestärkt und die Service- und Beratungsangebote in der Hochschule weiter bekannt gemacht werden. In diesem Kontext wurde eine Richtlinie zum fairen Umgang an der RWTH Aachen entwickelt, die sich derzeit im Abstimmungsprozess befindet. Und schließlich wurden Workshops für Beschäftigte und Führungskräfte zum fairen Umgang miteinander in die Weiterbildung aufgenommen.

Das IGaD wird im Rahmen der Antragsstellung des FESTA-Projektes zusammen mit den europäischen Projektpartnerinnen eine Konzeption erarbeiten, die auf den Abbau von persönlichen Abhängigkeiten und Konflikten zwischen Doktorandinnen und Doktoranden und den sie betreuenden Personen zielt. Mit einer systematischen, auf die Schulung der Promotionsbetreuenden zielenden Überarbeitung der Doktorandinnen- und Doktorandenbetreuung soll die Entstehung persönlicher Abhängigkeitsverhältnisse grundlegend vermieden werden. Die Entwicklung eines Schulungskonzeptes und dessen Umsetzung startet im Herbst 2013. Die erste Erprobung des Schulungskonzeptes ist für das Frühjahr 2014 vorgesehen. Auch in diesem Kontext wird angestrebt, die Schulung der Promotionsbetreuenden in das wissenschaftliche Weiterbildungsprogramm der Führungskräfte zu integrieren und so die Nachhaltigkeit des Konzeptes zu gewährleisten. Die Doktorandinnen haben aber bereits jetzt die Möglichkeit, professioneller Unterstützung durch Coachings zu bekommen, wenn sie sich in einem konfliktbehafteten Abhängigkeitsverhältnis befinden. Die Finanzierung von Coachings für Doktorandinnen aus den Graduiertenschulen bzw. -kollegs erfolgt aus der DFG-Genderpauschale, für alle weiteren Doktorandinnen aus den Gleichstellungsmitteln des Landes. Für weibliche Postdocs besteht ebenfalls die Möglichkeit, Coachings in Anspruch zu nehmen. Weitere, im Zwischenbericht bereits dargestellte Aktivitäten, bestehen nach wie vor.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung der Ressourcen

Die bereits im Zwischenbericht erwähnten Leitlinien zur Personalentwicklung sind inzwischen unter dem Titel „BEGEISTERN, BEFÄHIGEN, INITIIEREN – Leitlinien zur Personalentwicklung“⁵, durch das Rektorat und den Senat verabschiedet worden. In diesem Konzept werden gleichstellungsrelevante Leitlinien, Standards und Konzeptpapiere wie die Leitlinie des Rektorats für ein partnerschaftliches Verhalten, die Hochschulstrategie 2020, die Charta der Vielfalt, das „audit familiengerechte hochschule“, die Frauenförderpläne, die „Goldenen Regeln zur familiengerechten Führung“ sowie die durchgängige Berücksichtigung der forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards explizit als wertgebender Rahmen hervorgehoben und in ihrer besonderen Bedeutung bestärkt. Darüber hinaus stellt „Gleichstellung und Diversity stärken“ neben sieben weiteren Handlungsfeldern im Kontext von Personalentwicklungsmaßnahmen ein eigenständiges Handlungsfeld dar.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Mit den Leitlinien zur Personalentwicklung hat das kohärente Maßnahmenkonzept zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung als Teil der so genannten People Policy der

⁵ Vgl.: https://www.rwth-aachen.de/cms/root/Die_RWTH/Jobs_Ausbildung/~pfz/Personalentwicklung/ [letzter Zugriff 13.12.12]

RWTH Aachen, das sich an alle Statusgruppen einschließlich Schülerinnen richtet, (vgl. Zwischenbericht) eine weitere Stärkung erhalten. Einen Überblick des aktuellen Standes der Angebote gibt Tabelle 1. (S. 12). Im Wesentlichen wurden die im Zwischenbericht dargestellten Maßnahmen weitergeführt und für die nächsten Jahre abgesichert. Darüber hinaus sind in den letzten beiden Jahren weitere ergänzende Maßnahmen entwickelt worden. Diese können nun insbesondere durch die Förderung des zweiten Zukunftskonzeptes im Rahmen der Exzellenzinitiative unter der Konzeptlinie „Place to be“, zunächst für fünf Jahre, umgesetzt werden. Wie eingangs bereits erwähnt, sichert vor allem eine 30%-Quote, dass eine angemessene Mittelverteilung an Wissenschaftlerinnen in den nachfolgend skizzierten Programmen erfolgt. Mit dem Programm „RWTH Fellow“, das sich an C3/C4- und W2/W3-Professuren richtet, die sich in der Forschung besonders profiliert haben, wird den Professorinnen und Professoren mehr Zeit zur Durchführung von weiteren Forschungsvorhaben geboten. Die ausgezeichneten Professuren erhalten 50.000 Euro und können diese als Personal- oder Sachmittel oder zur Finanzierung von Lehrvertretungen verwenden (Gesamtbudget 200.000 Euro jährlich). Das Programm „RWTH Lecturer“ ist für promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gedacht, die sich durch hervorragende Lehre und Forschungstätigkeiten auszeichnen. Der für drei Jahre vergebene Ehrentitel „RWTH Lecturer“ wird auf Hochschulveranstaltungen verliehen und ist mit 15.000 Euro pro Ehrentitel ausgestattet (Gesamtbudget 120.000 Euro jährlich). Schließlich stehen mit dem Programm „RWTH Start-Up“ projektgebundene Mittel zur Verfügung, um die wissenschaftliche Selbständigkeit und die Stärkung des wissenschaftlichen Profils bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu fördern (Gesamtbudget 200.000 jährlich). Die im ersten Zukunftskonzept der RWTH Aachen im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Personalentwicklungsmaßnahmen werden, bis auf die Promotionsstipendien im Bereich der Gender Studies und der MINT-Fachdidaktik⁶, seit November 2012 unbefristet weitergeführt. Hierzu zählt auch das MINT-Kooperationsprogramm⁷ (vgl. Zwischenbericht S. 9f.) mit den beiden Mentoring-Programmen TANDEMkids und TANDEMSchool, die sich an Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I bzw. II richten, den Summer- und Winter Schools und der Schülerinnen- und Schüler-Universität. Der Schülerinnenanteil lag auch in den letzten zwei Jahren um die 50%.

Die Weiterbildungsprogramme „Programm for Academic Career Development“ für Postdocs und den akademischen Mittelbau sowie die „Starter Kits & Program for Excellent Management in Science“ für Professorinnen und Professoren sind konzeptionell weiterentwickelt worden und integrieren als Querschnittsthematik „Gleichstellung und Diversity“ in alle Themenschwerpunkte, wie z.B. Führung und Management, Networking, Motivation und Stressmanagement sowie Karriereplanung und Selbstmanagement. Die Konkretisierung der Personalentwicklungsleitlinien im Handlungsfeld „Gleichstellung und Diversity stärken“ erfolgt ferner durch die „Rekrutierungspolitik unter Gleichstellungsgesichtspunkten“ (vgl. Tabelle 2, S. 13) sowie durch das Gleichstellungskonzept, das sich derzeit in seiner Fortschreibung befindet⁸.

⁶ Im zweiten Zukunftskonzept werden nun je 8 Promotionsstellen an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus nicht-akademischen Elternhäusern bzw. an gehörlose Menschen vergeben. Die Stellen sind nicht mit einer spezifischen Thematik verknüpft.

⁷ Das Programm ist seit dem 1. November 2012 an der Zentralen Studienberatung angesiedelt.

⁸ Das Gleichstellungskonzept wurde sowohl in Vorbereitung auf die 2. Runde des Professorinnenprogramms als auch als Einbindung in ein übergreifendes Gender- und Diversity-Konzept „Mit Vielfalt in die Zukunft“, das Zielperspektiven für 2013 bis 2017 in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Familiengerechtigkeit, Bildungsge-

Tabelle 1: Bedarfsorientierte personelle Angebote zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs an der RWTH Aachen – Stand Januar 2013 (seit dem Zwischenbericht neue entwickelte Maßnahmen sind kursiv dargestellt)

Instrumente / Statusgruppen	Mentoring	Coaching	Weiterbildung	Stipendien/Förderung	Netzwerke
Professorinnen		„Professorinnen Coachings“ (Fortführung mit rund 30.000 Euro pro Jahr)	Starter Kits: Programm for Excellent Management in Science (½-Stelle, unbegrenzte Laufzeit)	30%-Quote im Programm „RWTH Fellow“ (Zukunftskonzept II)	Professorinnen-Treffen
Post-Doktorandinnen / Juniorprofessorinnen	TANDEMplus MED (0,375-Stelle, gesichert bis 2014, 7.000 Euro Sachk./Jahr) TANDEMplus (Karriereziel Wirtschaft od. Wissenschaft, ½-Stelle, gesichert bis 2014, 20.000 Euro Sachk./Jahr) <i>TANDEMexzellenz ab 2013 (Karriereziel Professur, ½-Stelle, gesichert bis 2014, 14.000 Euro Sachk./Jahr)</i>	Karrierecoachings für Postdocs (Fortführung mit rund 7.000 Euro pro Jahr)	Workshop ‚Berufungsverfahren‘ für Wissenschaftlerinnen (jährlich) Academic Career Development speziell für Postdocs und unbefristet wissenschaftliches Personal (1/2-Stelle, unbegrenzte Laufzeit)	Habilitationsstipendien in der Medizin (2 Stellen pro Jahr) <i>Wiedereinstiegsstellen für NachwuchswissenschaftlerInnen nach der Elternzeit (19 ½ TVL 14-Stellen insgesamt bis 2017; Zukunftsk. II)</i> <i>30% für Programm „RWTH Lecturer“ und „RWTH Start-Up“ (Zukunftsk. II)</i>	Aachen Centre of Young Resarcher (AixCYR) Netzwerkabende der TANDEM-Programme Netzwerktreffen der GSB
Doktorandinnen	TANDEM TANDEMmed (jeweils 0,375-Stelle, gesichert bis 2017, 3000 Euro Sachk./Jahr)	Karrierecoachings und-Coaching im Kontext von Abhängigkeitskonflikten (3000 Euro/Jahr)	‚Karriere und was noch?‘ Training; Center for Doctoral Studies	<i>Wiedereinstiegsstellen für NachwuchswissenschaftlerInnen nach der Elternzeit</i>	Forum für Doktorandinnen; Netzwerkabende der TANDEM-Programme; KISSWIN Netzwerktreffen der GSB
Studentinnen	TANDEM TANDEMmed (jeweils 0,375-Stelle, gesichert bis 2017, 3000 Euro Sachk./Jahr)		UROP; Femtec (1/2 Stelle, 5000 Euro Sachk./Jahr) Karrieretraining für Studentinnen; Studium- und Persönlichkeitstraining für Studentinnen	Henry-Ford-Förderprogramm für Studentinnen der Fakultät Maschinenbaus	KISSWIN Femtec Netzwerktreffen der GSB Ladies Day im Maschinenbau
Schülerinnen	TANDEMKids TANDEMSchool (beide Programme auch für Schüler geöffnet)	MINT-Assessment (anges. GSB)	Summer-/Winter Schools	Vielzählige Angebote zur Motivation von Frauen für ein MINT-Studium	Summer-/Winter Schools

rechtigkeit, Internationalisierung sowie Barrierefreiheit formuliert und mit entsprechenden Maßnahmenkatalogen unterlegt hat, fortgeschrieben. Derzeit befinden sich die Maßnahmenkataloge in der Abstimmungs- und Entscheidungsphase.

Tabelle 2: Maßnahmen der aktiven Rekrutierung von Professorinnen an der RWTH Aachen

(schwarz: neue Maßnahme; grau: vorhandene Maßnahme)

Unmittelbare Rekrutierung	Externe Rekrutierung	Interne Rekrutierung
Zentrale Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> Prozessbegleitung von Berufungsverfahren zur Gewährleistung gendersensibel durchgeführter Berufungsverfahren und Entwicklung eines Moduls zur Durchführung gendersensibler Berufungsverfahren (Ko-Finanzierung des EU-Projektes „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“) 	<ul style="list-style-type: none"> Personalentwicklungskonzept Mentoringprogramm TANDEM: Nachwuchsförderung für Studentinnen / Doktorandinnen Mentoringprogramm TANDEMexzellenz: Nachwuchsförderung für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen (Karriereziel Professur) Leitfaden „Möglichkeiten zur aktiven Suche von Kandidatinnen für Professuren“ Coaching für Postdocs Konzeptentwicklung und Umsetzung einer chancengerechten Promotionsbetreuung (Ko-Finanzierung des EU-Projektes „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“) Postdoc-Stipendiatinnen-Programm (Förderung von zehn Stipendien über 3 Jahre, Programmende 2012)
Dezentrale Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> Training der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten / Berufungskommissionen (Ko-Finanzierung des EU-Projektes „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“) 	
Mittelbare, unterstützende Aktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> Familiengerechte Hochschulentwicklung durch Reauditierung im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ Steigerung der organisationalen Gendersensibilität durch Analyse der genderbezogenen Datensituation und Ableitung von Datenbedarfen sowie Maßnahmen (Ko-Finanzierung des EU-Projektes „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“) Analyse von Exzellenzperzeptionen im Arbeitskontext von WissenschaftlerInnen (Ko-Finanzierung des EU-Projektes „Female Empowerment in Science and Technology Academia (FESTA)“) Familienservice Wiedereinstiegsprogramm (inkl. Wiedereinstiegsstellen für Postdocs und Promotionsabschlussförderungen) Dual Career Programm Stärkung der Gender Studies 	

Das Rekrutierungskonzept, das auf der Grundlage einer Status quo-Analyse erstellt wurde, zielt auf die systematische Förderung und den Aufbau von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hinblick auf eine langfristige Erhöhung des Professorinnenanteils insbesondere in den MINT-Fächern. Das Konzept bündelt zudem bestehende mit neuen Maßnahmen. Die neuen Maßnahmen werden dabei zunächst bis Ende 2014 teilweise aus Mitteln des Professorinnenprogramms ko-finanziert werden.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die im Zwischenbericht dargestellte gleichstellungsorientierte Verwendung finanzieller Ressourcen basierte auch in den letzten beiden Jahren im Wesentlichen auf Mitteln der Exzellenzinitiative (Mobilising People: im Zeitraum 11/2007-10/2012), des Professorinnenprogramms (1,5 Mio. Euro im Zeitraum 2010-2014) und weiteren, durch das Land bereitgestellten Strukturmitteln (129.000 Euro in 2011, je 180.000 Euro 2012-2014), mit denen die oben dargestellten Maßnahmen und Aktivitäten finanziert wurden bzw. weiterhin finanziert werden können. Mit Auslaufen der 1. Runde der Exzellenzinitiative wurde das IGaD im November 2012 mit einem Stellenumfang von 2,5 Mitarbeitenden verstetigt. Mit der EU-Förderung des

Projektes FESTA mit einer vollen Stelle und Sachmitteln stehen darüber hinaus weitere Mittel für Gleichstellungsaktivitäten (460.000 Euro im Zeitraum 2/2012 – 1/2017) zur Verfügung. Seit 2011 werden 50% der im Rahmen neu bewilligter Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereichen eingeworbenen Mittel für Chancengleichheitsmaßnahmen zur Finanzierung von strukturbildenden sowie ergänzenden Maßnahmen zu dem grundlegenden Angebot der Hochschule gepoolt. Ziel ist es, Maßnahmen zu bündeln, die Entwicklung innovativer Maßnahmen zu fördern und Synergie-Effekte zu erzielen. Die Mittel werden von der GSB verwaltet. Über die Vergabe dieser Mittel entscheidet auf Vorschlag der GSB eine Kommission, an der neben der GSB auch die Abteilung Forschungsförderung der Zentralen Hochschulverwaltung, das IGaD sowie die Sprecherinnen und Sprecher der beteiligten Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche mitwirken.

Der Aufbau des systematischen Gender Budgeting – wie im Zwischenbericht dargestellt - ist in das Kennzahlen gestützte Gender Controlling im Rahmen des FESTA-Projektes (vgl. A 2; S. 5) integriert worden. Die Evaluation der genderbezogenen Verteilung von Ressourcen an der RWTH Aachen erfolgt damit nachhaltig im Kontext eines übergreifenden Controllings und wird als weiterer Indikator der Qualitätssicherung eingesetzt.

Schließlich hat die RWTH Aachen im 2011 bekanntgegebenen Rahmenplan zur Frauenförderung die Zielsetzung formuliert, dass finanzielle Anreize geschaffen werden, um Berufungen von Frauen auf W3-Professuren erfolgreich abzuschließen. Die Umsetzung wurde im Rahmen des zweiten Zukunftskonzepts bereits dahingehend realisiert, dass nicht abfließende Mittel aus der 30%-Quotierung in einen zentralen Strategiefond fließen, der für die Berufung von Professorinnen eingesetzt werden soll.

2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die bereits unter dem Kapitel B 1.1 „Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung“ dargestellten Maßnahmen, die ausführlich im Zwischenbericht unter dem Aspekt der Sicherung des fairen Wettbewerbs skizziert wurden, werden auch zukünftig weitergeführt⁹. Zum fairen Wettbewerb soll im Zukunftskonzept II zudem die 30%-Quote (vgl. B 1.1 S. 11) beitragen. Für 2013 ist zudem in einer Kooperation mit dem Forschungszentrum Jülich ein Angebot für talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant, dass diese ermutigt ERC-Anträge zu stellen. Unterstützend für die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs wurden in das Gender Controlling (vgl. A 2, S. 6) zudem die nach Geschlecht zu differenzierenden Indikatoren aufgenommen: Leitung von Forschungsprojekten, Veröffentlichungen, Vorträge, Preisträgerinnen und -träger. Die Ergebnisse der Auswertung dieser Indikatoren diskutiert das IGaD nun jährlich mit den Fakultäten. Im Falle auffälliger Verzerrungen, die vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells identifiziert werden, soll gemeinsam nach fakultätsspezifisch geeigneten Lösungsansätzen, u.a. auf der Grundlage des Instrumentenkastens, gesucht werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Auch in den letzten zwei Jahren wurden wieder verschiedene Trainings- und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Abbau von Rollenstereotypen und geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekte angeboten. Diese wurden zum einen für die DFG geförderten Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche durch die GSB organisiert und zum Teil auch für die Hochschulöffentlichkeit geöffnet. Diese Angebote standen zum anderen aber auch im Rah-

⁹ Hiervon ausgenommen sind die Promotionsstipendien und das Postdoc-Qualifizierungsprogramm, die derzeit evaluiert werden und für die derzeit keine Finanzierung zur Verfügung steht.

men der Weiterbildungsangebote allen Statusgruppen zur Verfügung. Mit dem FESTA-Projekt wird ein weiterer Schwerpunkt auf die Sensibilisierung der Führungskräfte und der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler gelegt, um zur Reflexion von Rollenstereotypen und von Gender Bias in der Wissenschaft, der insbesondere in der Leistungsbewertung zum Tragen kommt, anzuregen (vgl. A 4.1, S. 9f.). Die Ergebnisse aus dem Evaluationsprojekt (vgl. A 1.4, S. 4f.), weitere Forschungsergebnisse der Gender-Professorinnen sowie Ergebnisse des Gender Controllings fließen hier mit ein.

Schlussbetrachtung und Perspektive

Aufgrund der vielfältigen Aktivitäten der RWTH Aachen, die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards tiefgreifend umzusetzen, konnten die 2007 gesetzten Zielzahlen in den jeweiligen Wissenschaftsbereichen teilweise erreicht werden (z.B. Promotionsstufe) und insgesamt die Frauenanteile auf der Stufe Habilitationen und Professuren deutlich gesteigert werden. Zu den Studierendenzahlen ist anzumerken, dass der Anteil der Studentinnen in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten zwar leicht gesteigert, die Zielzahlen jedoch nicht erreicht werden konnten. Dies ist damit in Zusammenhang zu sehen, dass mit dem Aussetzen der Wehrpflicht mehr männliche Studierende an die Hochschule kamen. Auf der Ebene der Promotionen ist in allen Fakultäten eine deutliche Zunahme des Frauenanteils zu verzeichnen; lediglich in der Medizinischen Fakultät sank der Anteil von 63,5 auf 60,1%. Der Anteil der Professorinnen konnte von 8% auf 14,5% gesteigert werden; damit wurde die Zielzahl von 16% für 2013 leider nicht erreicht. Positiv ist anzumerken, dass in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten nicht nur der absolute Anteil an Frauen gesteigert werden konnte, sondern auch ihr Anteil an W2- und W3 Positionen. Die Zahl der Leitungspositionen in den Dekanaten und im Rektorat konnte nur leicht gesteigert werden: Lediglich im Rektorat und in den Dekanaten zweier ingenieurwissenschaftlicher Fakultäten hat jeweils eine Frau eine Leitungsposition inne. Um in diesem Bereich erfolgreich zu sein, müssen verstärkte Anstrengungen unternommen werden, um den Frauenanteil an W2 und W3 Positionen zu steigern. Mit dem neu gewählten paritätisch besetzten Hochschulrat wurde jedoch ein deutliches Zeichen für mehr Frauen in Leitungspositionen gesetzt.

Mit Rückblick auf die letzten fünf Jahre hat sich spürbar eine Kultur der Chancengleichheit in der Universität entfalten können, die sich in vielen Prozessen und im Alltag der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausdrückt. Dennoch muss immer wieder für eine nachhaltige Absicherung dieser Kultur Sorge getragen werden. Dabei bleibt es eine stetige Aufgabe der Hochschule, der Chancengleichheit und dem Gleichstellungsanliegen in der Wissenschaft zu einer noch aktiveren Unterstützung zu verhelfen und als „natürliche“ Bestandteile auf allen Ebenen der Hochschule zu implementieren. Für die nun anstehende Gleichstellungsarbeit wird es deswegen darauf ankommen, die derzeitigen Gleichstellungsstrukturen zu optimieren, fakultätsspezifische Bedarfe genauer herauszuarbeiten und auf die Passgenauigkeit der Gleichstellungsarbeit zu achten. Insgesamt kann die RWTH Aachen im Rückblick auf die letzten fünf Jahre auf ein konstantes Fortschreiten in der Gleichstellungspolitik blicken, das durch umfassende hochschulinterne Strategien und Projekte (wie z.B. die 30%-Quote im Zukunftskonzept) sowie die angestrebte Teilnahme an künftigen Programmen wie dem 2. Professorinnenprogramm stetig weitergeführt werden.

Anhang

Tabellen mit Angaben zum Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen und zu den angestrebten Steigerungsraten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamt														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 26.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	21.143	10.288	67%	33%	22.188	10.052	69%	31%	26.148	11.769	69%	31%	65%	35%
Promotionen pro Jahr	469	234	67%	33%	464	238	66%	34%	507	266	66%	34%	63%	37%
Promovierende im WS	2.791	1.555	64%	36%	2.408	1.186	67%	33%	2.767	1.282	68%	32%	k.A.	k.A.
Habilitationen pro Jahr	25	5	83%	17%	26	4	87%	13%	18	14	56%	44%	k.A.	k.A.
Habilitierende bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	15	5	75%	25%	23	13	64%	36%	27	18	60%	40%	k.A.	k.A.
Professuren C3/W2	125	21	86%	14%	129	30	81%	19%	150	29	84%	16%	k.A.	k.A.
Professuren C4/W3	249	9	97%	3%	256	16	94%	6%	250	25	91%	9%	k.A.	k.A.
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Rektorat)	35	0	100%	0%	34	2	94%	6%	33	3	92%	8%	83%	17%
Summe aller Professuren	389	35	92%	8%	408	59	87%	13%	427	72	86%	14%	84%	16%

Tabelle 1: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamt

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften (Fakultät 1)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 26.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4551	1850	71,1%	28,9%	4716	1990	70,3%	29,7%	5204	2255	69,8%	30,2%	66%	34%
Promotionen pro Jahr	99	52	65,6%	34,4%	115	58	66,5%	33,5%	134	87	60,6%	39,4%	63%	37%
Promovierende im WS	765	359	68,1%	31,9%	806	406	66,5%	33,5%	928	457	67,0%	33,0%	k.A.	k.A.
Habilitationen pro Jahr	4	0	100,0%	0,0%	6	1	85,7%	14,3%	0	0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Habilitierende bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	6	4	60,0%	40,0%	10	7	58,8%	41,2%	14	8	63,6%	36,4%	k.A.	k.A.
Professuren C3/W2	46	7	86,8%	13,2%	49	10	83,1%	16,9%	58	14	80,6%	19,4%	k.A.	k.A.
Professuren C4/W3	61	0	100,0%	0,0%	61	1	98,4%	1,6%	65	3	95,6%	4,4%	k.A.	k.A.
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Rektorat)	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%	67%	33%
Summe aller Professuren	113	11	91%	9%	120	18	87%	13%	137	25	85%	15%	83%	17%

Tabelle 2: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wissenschaftsbereich Naturwissenschaften

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften (Fakultäten 2 bis 6)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 26.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	13457	3245	80,6%	19,4%	14887	3492	81,0%	19,0%	18015	4532	79,9%	20,1%	77%	23%
Promotionen pro Jahr	236	26	90,1%	9,9%	239	24	90,9%	9,1%	272	44	86,1%	13,9%	82%	18%
Promovierende im WS	1556	464	77,0%	23,0%	1356	377	78,2%	21,8%	1560	404	79,4%	20,6%	k.A.	k.A.
Habilitationen pro Jahr	3	1	75,0%	25,0%	1	1	50,0%	50,0%	4	2	66,7%	33,3%	k.A.	k.A.
Habilitierende bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	2	1	66,7%	33,3%	6	2	75,0%	25,0%	8	4	66,7%	33,3%	k.A.	k.A.
Professuren C3/W2	36	3	92,3%	7,7%	34	2	94,4%	5,6%	33	6	84,6%	15,4%	k.A.	k.A.
Professuren C4/W3	116	3	97,5%	2,5%	119	7	94,4%	5,6%	117	8	93,6%	6,4%	k.A.	k.A.
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Rektorat)	17	0	100,0%	0,0%	17	0	100,0%	0,0%	15	2	88,2%	11,8%	94%	6%
Summe aller Professuren	154	7	96%	4%	159	11	94%	6%	158	18	90%	10%	88%	12%

Tabelle 3: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wissenschaftsbereich Ingenieurwissenschaften

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwissenschaften (Fakultäten 7 und 8)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 26.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]†	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2089	3368	38,3%	61,7%	1667	2809	37,2%	62,8%	1949	3120	38,4%	61,6%	38%	62%
Promotionen pro Jahr	33	16	67,3%	32,7%	29	15	65,9%	34,1%	26	22	54,2%	45,8%	62%	38%
Promovierende im WS	367	559	39,6%	60,4%	169	240	41,3%	58,7%	166	227	42,2%	57,8%	k.A.	k.A.
Habilitationen pro Jahr	6	0	100,0%	0,0%	0	0	k.A.	k.A.	1	2	33,3%	66,7%	k.A.	k.A.
Habilitierende bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	2	0	100,0%	0,0%	2	3	40,0%	60,0%	3	3	50,0%	50,0%	k.A.	k.A.
Professuren C3/W2	17	8	68,0%	32,0%	18	12	60,0%	40,0%	19	7	73,1%	26,9%	k.A.	k.A.
Professuren C4/W3	26	3	89,7%	10,3%	28	4	87,5%	12,5%	26	7	78,8%	21,2%	k.A.	k.A.
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Rektorat)	5	0	100,0%	0,0%	5	1	83,3%	16,7%	6	0	100,0%	0,0%	80%	20%
Summe aller Professuren	45	11	80%	20%	48	19	72%	28%	48	17	74%	26%	75%	25%

Tabelle 4: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wissenschaftsbereich Geistes- und Sozialwissenschaften

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizin (Fakultät 10)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 26.01.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 31.12.2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	990	1799	35,5%	64,5%	910	1752	34,2%	65,8%	967	1844	34,4%	65,6%	35%	65%
Promotionen pro Jahr	101	140	41,9%	58,1%	81	141	36,5%	63,5%	75	113	39,9%	60,1%	42%	58%
Promovierende im WS	103	173	37,3%	62,7%	77	163	32,1%	67,9%	113	194	36,8%	63,2%	k.A.	k.A.
Habilitationen pro Jahr	12	4	75,0%	25,0%	19	2	90,5%	9,5%	13	10	56,5%	43,5%	k.A.	k.A.
Habilitierende bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Juniorprofessuren	5	0	100,0%	0,0%	5	1	83,3%	16,7%	2	3	40,0%	60,0%	k.A.	k.A.
Professuren C3/W2	26	3	89,7%	10,3%	28	6	82,4%	17,6%	40	2	95,2%	4,8%	k.A.	k.A.
Professuren C4/W3	46	3	93,9%	6,1%	48	4	92,3%	7,7%	42	7	85,7%	14,3%	k.A.	k.A.
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Rektorat)	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	5	0	100,0%	0,0%	80%	20%
Summe aller Professuren	77	6	93%	7%	81	11	88%	12%	84	12	88%	13%	84%	16%

Tabelle 5: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wissenschaftsbereich Medizin