

Gleichstellung an der RWTH Aachen University

Handlungskonzept 2017 – 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	S. 4
1. Einleitung	S. 6
2. Kulturwandel	S. 8
3. Gender Governance	S. 10
4. Gender Monitoring	S. 12
5. Hochschule als Arbeitsort	S. 13
6. Gleichbehandlung & Diskriminierungsschutz	S. 16
7. Forschung & Lehre	S. 18
Literatur und weiterführende Hinweise	S. 20
Impressum	S. 22

Vorwort

Als Rektorat der RWTH Aachen University sind wir dem verfassungsmäßigen Auftrag verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und den Diskriminierungsschutz an unserer Hochschule zu gewährleisten. Beides sind Grundvoraussetzungen für die Schaffung von Chancengerechtigkeit und zugleich für den Erfolg der Hochschule. Nur wenn es gelingt, die Talente aller Hochschulmitglieder zu nutzen und hervorragende Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Beschäftigte in Technik und Verwaltung zu gewinnen, wird sich die RWTH auch weiterhin als eine international aufgrund ihrer Stärke in Forschung und Lehre anerkannte Hochschule positionieren können.

In den vergangenen zehn Jahren wurde das Themenfeld Gender und Diversity gezielt als Querschnittsthema in zahlreichen strategischen Prozessen der RWTH verankert und institutionell verortet. In Strategiepapieren, Frauenförderplänen sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten wurden auf der Basis von Hochrechnungen Zielzahlen festgelegt. Auch wenn es unbestrittenmaßen Fortschritte gibt, so zeigen doch das aktuelle Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science sowie die Analyse des Frauenförderplans auf, dass der Fortschritt hinter den Erwartungen zurückbleibt und sogar Rückschläge zu verzeichnen sind. Unübersehbar sind auch die Widerstände an unserer Hochschule – die in den Sozialwissenschaften u.a. unter Schlagworten wie „gender bias in der Leistungsbewertung“ und „homosozialer Kooptation“ Forschungsthema sind. Trotz sehr guter Kooperationen auf der zentralen Ebene zeigt sich, dass weiterhin aktive Arbeit notwendig ist, um diesen Widerständen konsequent zu begegnen.

Mit dem Ziel, die Gleichstellungsarbeit der RWTH im Rahmen einer Gesamtstrategie noch nachhaltiger und wirksamer auszurichten, haben die Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) und das Gleichstellungsbüro ein neues Gleichstellungskonzept initiiert, das in den Hochschulgremien diskutiert und vom Senat verabschiedet wurde und welches das bisherige Konzept aus dem Jahre 2008 ablöst.

Der Fokus liegt dabei verstärkt auf Chancengerechtigkeit in allen Hochschulbereichen, dem Schutz vor Benachteiligung und der Ermöglichung von Karrieren, die unabhängig sind von persönlichen Merkmalen und Lebenslagen. Diese Anliegen greifen die sechs Handlungsfelder des Gleichstellungskonzepts - Kulturwandel, Gender Governance, Gender Monitoring, Hochschule als Arbeitsort, Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz sowie Forschung und Lehre - unmittelbar auf.

Das Gleichstellungskonzept ist ein wichtiger Baustein unserer Hochschulstrategie. Es schließt die Perspektivenvielfalt mit ein, geht pragmatisch die noch weißen Flecken in unserer Gender- und Diversity-Strategie an und enthält ein gleichermaßen ambitioniertes wie realistisches Arbeitsprogramm bis 2022. Unsere Ziele sind jedoch nur mit der Unterstützung der ganzen Hochschule erreichbar, daher

bitten wir Sie, die hier formulierten Aktivitäten mitzutragen. Wirken Sie gemeinsam mit uns aktiv daran mit, die RWTH zu einem Ort zu machen, an dem Chancengerechtigkeit gelebt wird.



Ihr

A handwritten signature in blue ink, reading "E. Schmachtenberg".

Univ.-Prof. Dr.-Ing. Ernst M. Schmachtenberg,
Rektor



Ihre

A handwritten signature in black ink, reading "D. Klee".

apl. Prof. Dr. Doris Klee,
Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs

1. Einleitung

Exzellenz braucht Gleichstellung

Auf Bundes- wie auf Landesebene hat Gleichstellung den Stellenwert eines eigenständigen Politikfeldes. Rechtlich fundiert sowie legitimiert durch das Hochschulgesetz (HG, Novellierung 2014) und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG, Novellierung 2017) ist Gleichstellung an Hochschulen ein relevanter Bestandteil der Hochschulentwicklung.

Um diesem Auftrag gerecht zu werden, ist Gleichstellung an der RWTH erklärte Leitungsaufgabe und als strategisches Querschnittsthema fest in der Hochschulstruktur verankert. Bereits im Jahre 1991 wurde die erste Frauenbeauftragte gewählt, die Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte erfolgte 1999 mit Inkrafttreten des LGG. Einen enormen Bedeutungszuwachs erfuhr das Thema insbesondere durch die Exzellenzinitiative. Im Zuge dessen wurde an der RWTH 2007 die Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) gegründet; 2008 erfolgte die Veröffentlichung des ersten Gleichstellungskonzepts der Hochschule. In den darauffolgenden Jahren wurden zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen implementiert sowie sukzessive drei Professuren mit Genderbezug eingerichtet. Die Platzierungen der RWTH in den letzten Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften belegen die deutlichen Erfolge der Hochschule und positive Entwicklung im Bereich Gleichstellung.

Die bundesweite Evaluation der Exzellenzinitiative (2016) zeigt jedoch, dass die Effekte gleichstellungsfördernder Maßnahmen – trotz nachweisbarer Fortschritte – insgesamt hinter den Erwartungen zurückbleiben. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. fordert daher eine konsequente Fortführung gleichstellungsfördernder Maßnahmen in der Exzellenzinitiative III und ihre Verankerung in Auswahlprozessen und Umsetzungsstrukturen¹. Auch die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure der Exzellenzuniversitäten weisen eindringlich auf die durchgängig hohe strategische Bedeutung institutionalisierter Gleichstellungsstrukturen hin. Die Europäische Kommission setzt im Rahmen ihrer Forschungsförderung bereits seit dem Jahre 2012 voraus, dass Forschungsorganisationen Gleichstellungspläne verwirklichen, die geschlechter-spezifische Ungleichheiten ermitteln, Strategien zur Behebung dieser Ungleichheiten umsetzen und die Erreichung gesetzter Ziele anhand von Indikatoren überwachen².

Diese eindeutigen Signale greift das aktuelle, vom IGaD und Gleichstellungsbüro gemeinsam initiierte und entwickelte Gleichstellungskonzept³ der RWTH konsequent auf: Ziel ist es, die Gleichstellungsarbeit der Hochschule strategisch noch wirksamer auszurichten, notwendige Priorisierungen vorzunehmen sowie die zu implementierenden Maßnahmen und ihre Effekte zu evaluieren.

Im Fokus stehen dabei insbesondere die verstärkte Ausrichtung an Chancengerechtigkeit in allen Bereichen der RWTH, der Schutz vor Benachteiligung und die Ermöglichung von Karrieren, die unabhängig sind von persönlichen Merkmalen und Lebenslagen. Diese zentralen Anliegen greifen die sechs Handlungsfelder des Gleichstellungskonzepts auf: Kulturwandel als Querschnittsthema, Gender Governance, Gender Monitoring, Hochschule als Arbeitsort, Gleichbehandlung sowie Forschung & Lehre (s. Abb. 1).

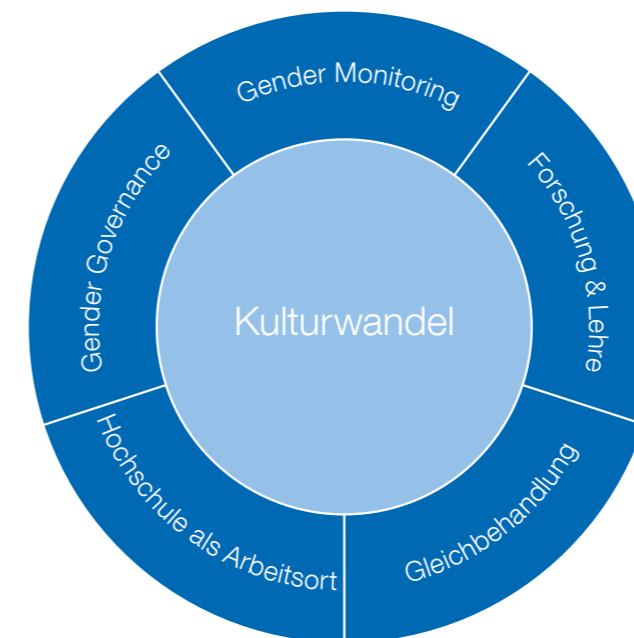


Abb. 1: Die Handlungsfelder des Gleichstellungskonzepts der RWTH Aachen University.
Quelle: Eigene Darstellung.

Sie gliedern sich jeweils in eine Zielformulierung, Darstellung der aktuellen Situation an der RWTH und des daraus abzuleitenden Handlungsbedarfs sowie der zukünftigen Aktivitäten und der damit verbundenen Qualitätssicherung.

Im Rahmen einer Impulswerkstatt, zu der alle Gleichstellungsakteurinnen und -akteure aus Wissenschaft und Verwaltung sowie alle Gruppenvertretungen und Personalräte der RWTH eingeladen waren, wurden die Handlungsfelder Anfang 2016 vorgestellt, diskutiert und festgelegt. Der hier dargestellte partizipative Prozess unterstreicht die Bedeutung von Gleichstellung als ein Thema aller Hochschulangehörigen – es geht also sowohl um „Gleichstellung für alle“, als auch um „Gleichstellung mit allen“. Mit dem vorliegenden Konzept wurde daher eine strategische Grundlage geschaffen, alle Studierenden, Beschäftigten und Führungskräfte der RWTH gleichermaßen gut zu erreichen und zu motivieren, die Gleichstellungsziele der Hochschule mitzutragen.

¹ 2016 veröffentlichte die BuKoF eine Stellungnahme zum Imboden-Bericht und zum Programmbericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative, vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016).

² Vgl. Europäische Kommission 2012: 10

³ Laufzeit: 2017 – 2022

2. Kulturwandel

Zielsetzung

Stärkung einer Kultur der Wertschätzung

Die Akzeptanz und Wertschätzung von Menschen mit verschiedenen Hintergründen und die aktive Förderung ihrer Teilhabe sind elementare Bedingungen für den Kulturwandel in einer Hochschule, die sich an Gleichstellung und Chancengerechtigkeit orientiert. Alle Mitglieder der RWTH sollen daher ermutigt werden, ihre Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren, um durch wertschätzendes, kollegiales und kooperatives Verhalten zu einem Kulturwandel in allen Hochschulbereichen beizutragen.

Aktueller Stand und Handlungsbedarf

Ein Wesensmerkmal der an Zukunftsfähigkeit ausgerichteten RWTH ist die aktive Förderung eines Kulturwandels. Zahlreiche Sensibilisierungsmaßnahmen sollen Beschäftigte, Führungskräfte und Studierende dabei unterstützen, bewusst offen und wertschätzend miteinander umzugehen. Dennoch erzeugen die hierarchisch strukturierten Beziehungen innerhalb der Hochschule offensichtlich auch Abhängigkeiten, die einer an Gleichstellung orientierten Kultur entgegenstehen können. Es liegt insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte, sich kreativ und konsequent für die Verbesserung dieser Kultur einzusetzen.

Zukünftige Aktivitäten

- Der Gender-Aspekt soll in allen zukünftigen Konzept- und Strategiepapieren der Hochschule sowie im Verwaltungshandeln verbindlich berücksichtigt werden.
- Insbesondere bei der Umsetzung der „Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der RWTH“ muss im Kontext Gleichstellung eine stärkere Verbindlichkeit hergestellt werden.
- Bereits bestehende Kommunikations- und Informationskanäle werden gestärkt, um z.B. die Beschwerde- und Beratungsmöglichkeiten an der RWTH noch bekannter zu machen.
- Innovative Modelle und Instrumente der Führung und Feedbackkultur werden auf ihre Anwendbarkeit in der Hochschule überprüft. Dies kann z.B. durch ein Pilot-Projekt an einem Institut und/oder in einer Abteilung erfolgen.
- Die Trainings und Workshops zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz werden ausgebaut. Angebote erfolgen
 - im Rahmen einer Internationalisation@home
 - zur Stärkung interkultureller Kompetenzen der Mitarbeitenden
 - als Anti-Bias-Trainings¹ zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung von Personalentwicklungsverantwortlichen, z.B. im Hinblick auf Personal-Auswahl.
- Weiterführung der IGaD-Veranstaltungsreihe „Hochschule im Wandel – Perspektiven auf Gender und Diversity“

Qualitätssicherung

Unter Einbeziehung qualitativer Analysen, die in Workshops erfolgen, werden ein Zwischenbericht sowie ein Abschlussbericht zur Gleichstellungsstrategie erstellt.



¹ Es handelt sich um eine anerkannte Trainingsmethode zur Bearbeitung von Vorurteilen und Sensibilisierung für Stereotype mit dem Ziel Kompetenzen für diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Handlungsstrategien zu entwickeln.

3. Gender Governance

Zielsetzung

Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten

Die Gender Governance der RWTH umfasst die Rahmenbedingungen für Entscheidungs- und Verfahrenswege, Steuerungsinstrumente und Handlungsoptionen der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure. Unerlässlich für eine an Chancengerechtigkeit orientierte Organisation ist dabei das verbindliche Engagement aller Hochschulmitglieder, d.h. Hochschulleitung und Führungskräfte sind zur aktiven Mitwirkung verpflichtet.

Aktueller Stand und Handlungsbedarf

Die RWTH hat sich mit dem sogenannten „Aachener Gender Dreieck“¹ eine Steuerungsstruktur ihrer Gender Governance gegeben. Im Sinne eines Qualitätsmanagements bedarf deren Wirkweise einer kontinuierlich kritischen Reflektion und Überprüfung. Dies eröffnet neue Handlungsoptionen für die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure, führt zu einer Belebung der Kooperation im Rahmen des „Aachener Gender Dreieck“ und kann zugleich zu einer Neustrukturierung der zentralen und dezentralen Zusammenarbeit genutzt werden. Die Professorinnen mit Gender-Denomination sollen verstärkt als beratende Instanzen fungieren, ihre themenrelevante Begleitforschung muss intensiver eingebunden werden. Die Implementierung einer Governance der Gleichstellungsstrukturen vereint die Ansätze einer Top-down- und einer Bottom-up-Strategie: Gleichstellungsziele werden in die Steuerungs- und Planungsprozesse aller Ebenen integriert, die Realisierungsverantwortung liegt bei der Hochschulleitung und den Führungskräften. Beschäftigte und Studierende sollen diese Ziele gleichermaßen einfordern können.

¹ Das Gender Dreieck wurde im Rahmen des ersten Gleichstellungskonzeptes der RWTH (2008) entwickelt. Es umfasst neben dem für Gleichstellung zuständigen Prorektorat das IGaD, die Professuren mit Gender-Denomination und die Gleichstellungsbeauftragte.

Zukünftige Aktivitäten

- Für die RWTH wird ein Gleichstellungs-Kodex entwickelt.
- In überregionalen Kooperationen mit Universitäten und Forschungseinrichtungen werden gemeinsame Gleichstellungsstandards erarbeitet und implementiert.
- Ein detailliertes Organigramm zentraler und dezentraler Gleichstellung an der RWTH wird erstellt, das alle Akteurinnen und Akteure sowie notwendige Verfahrenswege umfasst. Dies schafft Transparenz in Bezug auf die Gender Governance und stärkt zugleich ihre Strukturen und Prozesse.
- Es erfolgt die Etablierung eines angemessenen gendergerechten Finanzierungsmodells nach § 24 (5) HG NRW.
- Es wird geprüft, in welchen Förderprogrammen der RWTH Anteile zur Förderung von Frauen (in Anlehnung an die 30% Regelung im Rahmen der Exzellenzcluster des Zukunftskonzeptes ZUKII) festgelegt werden können.
- Die Gleichstellungspläne (ehemals Frauenförderpläne) werden strategisch genutzt und tragen zu einer gleichstellungsorientierten Entwicklung der Fakultäten, der Zentralen Hochschulverwaltung und weiterer Hochschuleinrichtungen bei.
- Die dezentralen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure werden durch die Entwicklung und Umsetzung eines Modells gestärkt, das die Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten entlastet².
- Die Implementierung von Dialog-Formaten soll es ermöglichen, die Diskussion auch außerhalb der ZHV und der Hochschulorgane zu führen.

Qualitätssicherung

Die Aktivitäten werden regelmäßig in der Gleichstellungskommission des Senates, im Rektorat und im forumDIVERSITY³ vorgestellt, um ihre Umsetzung zu diskutieren. Das Gleichstellungsbüro gibt einen jährlichen Rechenschaftsbericht heraus. Es erfolgt eine Festlegung von Qualitätsstandards der Gleichstellung.

² Siehe §24 (5) HG NRW

³ Das forumDIVERSITY wurde 2014 vom IGaD gegründet, um regelmäßig über hochschulweite Aktivitäten des Diversity Managements zu berichten bzw. diese gemeinsam zu entwickeln.



4. Gender Monitoring

Zielsetzung

Sichtbarmachung von Gleichstellung und Überprüfung ihrer Entwicklung

Die RWTH Aachen hat sich im Bereich Gleichstellung Ziele anhand von Indikatoren gesetzt. Im Rahmen einer regelmäßigen Evaluation und Berichterlegung werden Fortschritte messbar gemacht und dokumentiert.

Das Gender Monitoring ermöglicht auch, ein Benchmarking mit anderen Hochschulen auf nationaler wie internationaler Ebene¹ und macht sichtbar, inwieweit strukturelle und personelle forschungsorientierte Gleichstellungsstandards umgesetzt wurden.

Aktueller Stand und Handlungsbedarf

Gleichstellungsdaten werden an der RWTH zurzeit in zahlreichen Zusammenhängen erhoben und finden sich in unterschiedlichen Publikationen und Vereinbarungen¹. Die Daten ermöglichen die Repräsentation und deren Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule zu beobachten (z.B. die Entwicklung der Frauenanteile in den MINT-Fächern). Hierdurch werden Fortschritte, aber auch Stagnation oder sogar Rückschritte sichtbar, und es lässt sich beurteilen, ob Maßnahmen ergriffen werden müssen bzw. ob bereits etablierte Maßnahmen Wirkung zeigen. Der Prozessablauf, in dem Gleichstellungsdaten erstellt werden, muss unter Berücksichtigung der Gleichstellungsziele und systematischen Einbindung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure optimiert werden. Die Daten sollen in einer übersichtlichen Form aufbereitet, regelmäßig (z.B. jährlich) aktualisiert und an die Fakultäten weitergeleitet werden. Gender Monitoring ist auch ein Instrument zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen, das von den Fakultäten für die Dokumentation von Bedarfen bzw. Erfolgen ihrer Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden kann und aus dem sich zudem geeignete Gleichstellungsmaßnahmen ableiten lassen. Dabei kann es erforderlich sein, das Gender Monitoring fakultätsspezifisch und in Abhängigkeit vom Kontext flexibel zu gestalten.

Zukünftige Aktivitäten

- Die strategischen Ziele in der Gleichstellung müssen kongruent fortgeführt werden, wozu die Sichtung vorliegender Zielzahlen (Leitbild, ZLV, DFG Reporting, Gleichstellungspläne, Gleichstellungsquoten nach dem Kaskadenmodell, Professorinnen-Programm) sowie die Ausrichtung nach dem Kaskadenmodell erforderlich ist.
- Die Erreichung der Gleichstellungsquoten nach dem Kaskadenmodell für die Ebene der Professuren nach §37a HG NRW wird regelmäßig evaluiert.
- Das noch zu entwickelnde gendergerechte Finanzierungsmodell nach §24 (5) HG NRW wird zukünftig in das Gender Monitoring einbezogen.
- Gleichstellungsstatistiken werden jährlich erstellt.
- Die Zielzahlen in der Gleichstellung müssen hochschulintern bekannter gemacht werden, durch Veröffentlichung auf einer Webseite sowie in einer Print-Publikation.

Qualitätssicherung

Die im Rahmen des Gender Monitoring erhobenen Daten dienen als Qualitätssicherungsinstrument. Es erfolgt eine kontinuierliche Evaluierung der Gleichstellungspläne sowie der Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

¹ Dies geschieht im Rahmen der Hochschulnetzwerke TU9 und CESAER sowie in Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

¹ So z.B. im Jahresbericht nach dem Kaskadenmodell an die DFG, im Genderticker des Rechenschaftsberichts der Gleichstellungsbeauftragten der RWTH, in den Gleichstellungsplänen, im Zahlenspiegel, in Einzelauswertungen z.B. im Rahmen des EU-Projektes FESTA, in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen etc.

5. Hochschule als Arbeitsort

Aktueller Stand und Handlungsbedarf

Beschäftigungsbedingungen

In der „Leitlinie guter Beschäftigungsbedingungen für das Personal“ wurden für die RWTH Bedingungen bzgl. Vertragslaufzeiten zur Verbesserung der Planbarkeit von Karrierewegen festgelegt.

Familiengerechtigkeit

Die RWTH wurde 2015 zum zweiten Mal im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule" re-zertifiziert. Der aktuelle Prozess erfolgt unter der Überschrift „Konsolidierung“; folglich sollen organisationale Zielsetzungen im täglichen Handeln verankert werden. Hochschulangehörige werden durch Informations- und Beratungsangebote sowie durch die Vermittlung von Kinderbetreuung unterstützt. Das Serviceangebot muss zielgruppengerecht ausgebaut, die Versorgung mit Kinderbetreuung verbessert und die familiengerechte Personalführung umgesetzt werden.

Berufungsverfahren

Nach der Novellierung des Hochschulgesetzes wurden die Berufsordnung und das Berufungshandbuch überarbeitet, außerdem eine Handreichung zur Sicherstellung von angemessener Beteiligung von Frauen an Auswahlgremien entwickelt. Das Erfüllen der Gleichstellungsquoten (nach §37a Absatz1 HG NRW) ist Voraussetzung, um die Gleichstellungsziele der RWTH zu erreichen.

Chancengerechte Personalentwicklung

Bereits in den Leitlinien zur Personalentwicklung wurde die Stärkung von Gleichstellung und Diversity als Ziel formuliert. Im Personalentwicklungskonzept der RWTH, das ebenfalls Maßnahmen für den Zeitraum 2017 - 2022 enthält, wird Gender und Diversity als eigenständiges Handlungsfeld aufgeführt.

Zielsetzung

Gestaltung der Hochschule als chancengerechtes Arbeitsumfeld

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat an der RWTH einen hohen Stellenwert. Als größte Arbeitgeberin und Ausbilderin in der Aachener Region und als eine der sichtbarsten Universitäten Deutschlands verpflichtet sich die RWTH ausdrücklich dazu, den Menschen ungeachtet ihrer Herkunft, Kultur, körperlichen Befähigung oder ihres Geschlechts einen Rahmen zu schaffen, in dem sie ihre Leistungen optimal entwickeln können. Durch gute Beschäftigungsbedingungen, familiengerechte Organisationsentwicklung, transparente Auswahlverfahren und eine chancengerechte Personalentwicklung wird die RWTH zu einem attraktiven Arbeits- und Studienort für talentierte Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem In- und Ausland. Dies führt zur Verbesserung der Möglichkeiten für die Gewinnung und Bindung von talentierten Hochschulangehörigen.

Zukünftige Aktivitäten

Beschäftigungsbedingungen

- Zur gendersensiblen Gestaltung von Personalgesprächen über verlässlich planbare Arbeitsbedingungen und Perspektiven („Gute Beschäftigung“) wird ein Leitfaden entwickelt, der mit bestehenden Instrumenten (z.B. MAG) verknüpft werden soll.
- Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden Gender-Aspekte berücksichtigt.

Familiengerechtigkeit

- Die „Goldenen Regeln der familiengerechten Personalführung“ werden um Empfehlungen zur praktischen Umsetzung an der RWTH erweitert.
- Das Beratungs- und Serviceangebot speziell für internationale Beschäftigte/ Studierende wird in Kooperation mit dem International Office und dem Familienservice des Gleichstellungsbüros weiterentwickelt.
- Die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder (insbesondere im Alter bis zu drei Jahren) von Beschäftigten der RWTH wird gesteigert.
- Die mit der Familienkarte für Studierende (nach §5 (3) ÜPO) verknüpften Unterstützungsangebote werden optimiert.

Berufungsverfahren

- Zur Unterstützung von Vorsitzenden und Mitgliedern von Berufungskommissionen wird eine Handreichung zu gendergerechten Berufungsverfahren erstellt bzw. das Berufungshandbuch erweitert.
- Der Leitfaden gendergerechte Kommissionsgespräche sowie vergleichbare Handreichungen werden sprachlich gendergerecht überarbeitet.
- Es werden regelmäßige Schulungen von Akteurinnen und Akteuren durchgeführt.
- Die Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell wird als Steuerungsinstrument implementiert.

Chancengerechte Personalentwicklung

- Es werden Zielzahlen in Analogie zum Kaskadenmodell (§37a HG NRW) für die Karrierestufe nach der Promotion eingeführt und in die Gleichstellungspläne implementiert.
- Programme zur Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte (Karriereentwicklung, Mentoring) inkl. verstärkter Fokussierung auch auf internationale Wissenschaftlerinnen werden dauerhaft an der RWTH implementiert.
- Ein Verzicht auf Fotos in Bewerbungsverfahren wird geprüft und nach positiver Evaluierung in die Jobbörse 2.0 eingeführt. In Stellenanzeigen würde dann künftig ein Standardsatz wie „Im Sinne der Gleichbehandlung bitten wir Sie, auf ein Bewerbungsfoto zu verzichten.“ eingefügt.

- Angepasst an die individuelle Lebenssituation sollen verschiedene Teilzeitmodelle (z.B. vollzeitnahe Teilzeitmodelle, Führung in Teilzeit) ermöglicht werden (vgl. §13, Absatz 3 LGG).
- Ein Modul „gendergerechte Personalführung“ soll in das zentrale Angebot der allgemeinen Führungskräftefortbildung integriert werden. Für Führungskräfte werden zur verbindlichen Nutzung Gesprächsleitfäden zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg und Angehörigenpflege erstellt.

Qualitätssicherung

Beschäftigungsbedingungen

Es erfolgen eine Evaluierung der Leitlinie zu guten Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich eines möglichen Gender-Bias, eine Auswertung von Vertragslaufzeiten von Frauenanteilen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, eine Auswertung des Instruments des flexiblen Arbeitsortes¹ sowie eine Analyse hinsichtlich eines Gender Pay Gaps (s. Gender Monitoring).

Familiengerechtigkeit

Die Zielvereinbarungen im Rahmen der Re-Zertifizierung als familiengerechte Hochschule werden erfüllt. Im Zusammenhang damit wird die Nachhaltigkeit aller in den Zielvereinbarungen identifizierten Maßnahmen überprüft.

Berufungsverfahren

Im Rahmen des Gender Monitoring wird die zahlenmäßige Entwicklung bei Bewerbungen, Einladungen, Listenplätzen und Besetzungen ausgewertet und mit dem noch zu entwickelnden gendergerechten Finanzierungsmodell nach §24 (5) HG NRW verknüpft.

Chancengerechte Personalentwicklung

Zur Qualitätssicherung werden die im Rahmen des Gender Monitorings erhobenen Daten herangezogen.

¹ z.B. Statistik der Anträge, Befragung der teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der jeweiligen Vorgesetzten

6. Gleichbehandlung & Diskriminierungsschutz

Zielsetzung

Ausbau und Sicherung des Diskriminierungsschutzes

Mit der Sicherstellung von Gleichbehandlung und dem Schutz vor Diskriminierung soll eine grundlegende Voraussetzung dafür geschaffen werden, die RWTH zu einem attraktiven Arbeits- und Studienort zu machen. Gleichbehandlung betrifft die Gleichstellung der Geschlechter, aber auch andere in § 1 AGG genannte Kategorien wie ethnische Herkunft, Behinderung, Alter, Religion/Weltanschauung oder sexuelle Identität. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (§13 AGG) haben Beschäftigte das Recht, sich bei der zuständigen Stelle ihrer Dienststelle zu beschweren, wenn sie im Rahmen ihrer Arbeit wegen einer dieser Gründe diskriminiert werden.

Aktueller Stand und Handlungsbedarf

Die Leitlinie für partnerschaftliches Verhalten (2001) wurde 2013 um die „Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz der RWTH Aachen“ erweitert. Implementiert wurden eine Beschwerdestelle für Beschäftigte und für Studierende sowie ein zweistufiges Beschwerdeverfahren (vertrauliche Beratung und förmliche Beschwerde). Informationen zu Richtlinien und Beschwerdeverfahren sind im Internet abrufbar und werden neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Einstellung ausgehändigt bzw. Studierenden während der Einführungsveranstaltungen bekannt gegeben. Ein Austausch der Anlaufstellen über Beratungsthemen, aktuelle Informationen und die Organisation von Weiterbildung erfolgt regelmäßig über den „Runden Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung“. Ein Berichtswesen ist bisher nicht entwickelt (Ausnahme: Rechenschaftsbericht der GSB über die Themen der von ihr durchgeführten Beratungen).

Der Schutz von Personen, die von Diskriminierung betroffen sind, muss verbessert werden. Förmliche Verfahren setzen immer die Offenlegung der Namen aller Beteiligten voraus. Dies ist angesichts bestehender Abhängigkeiten z.B. in der Lehre oder in Promotionsverfahren problematisch, daher müssen Verfahren ohne die Nennung der Betroffenen möglich werden. Die Sichtbarkeit der Regelung und die Darstellung der Zuständigkeiten muss erhöht werden. Eine systematische Qualitätssicherung ist zu implementieren. Beraterinnen und Beratern sowie Personen mit Personalverantwortung oder Betreuungsaufgaben müssen regelmäßige Fortbildungen angeboten werden, um Unsicherheiten insbesondere von Vorgesetzten im Umgang mit Diskriminierungsfällen zu beseitigen.

Zukünftige Aktivitäten

- Die Beschwerdestelle nach AGG §13 muss strukturell verankert und sowohl hochschulöffentlich als auch verwaltungsintern sichtbar gemacht werden. Der Ablauf des Beschwerdeverfahrens sowie die Zuständigkeit für Beschäftigte und Studierende müssen transparent sein.
- Der niedrigschwellige Zugang zu Beschwerdeeinrichtungen soll erleichtert werden.
- Es wird geprüft, inwieweit in bestimmten Fällen eine Alternative zum förmlichen Beschwerdeweg entwickelt werden kann.
- Die Berichtslegung dient der Identifizierung struktureller Diskriminierung, systematischer Vermeidungsstrategien sowie der Entwicklung geeigneter Präventionsmaßnahmen.
- Es werden regelmäßig hochschulinterne oder -externe Fortbildungsangebote für Beschäftigte mit Personal- bzw. Betreuungsverantwortung sowie für Beraterinnen und Berater, u.a. zum Ausbau der Beratungskompetenzen, durchgeführt.

Qualitätssicherung

Die Beschwerdestelle nach AGG wird der Gleichstellungskommission einen regelmäßigen Bericht über ihre Arbeit vorlegen. Alle Maßnahmen zum Ausbau und zur Sicherung des Diskriminierungsschutzes werden am „Runden Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung“ sowie im „forumDIVERSITY“ diskutiert.



7. Forschung & Lehre

Zielsetzung

Integration von Gender und Diversity Studies in Forschung & Lehre

Es ist Aufgabe der Hochschullehrenden, mit der Vielfalt der Studierenden in Bezug auf z.B. Alter, Herkunft oder Geschlecht professionell umzugehen, Diskriminierungen zu erkennen, Vorurteile abzubauen und eine faire Zusammenarbeit zu ermöglichen. Zur Qualitätssicherung in Lehre und Forschung sollen Lehrende wie auch Studierende bei einem bewussten und kompetenten Umgang mit Geschlechterkonstruktionen unterstützt werden. Forschung muss sowohl biologische als auch soziale Unterschiede berücksichtigen und in ihre Prozesse integrieren. Beispielsweise sind Gender-Aspekte in Bezug auf Forschungsinhalte und -designs oder die Zusammensetzung von Projektteams wichtige Kriterien bei der Bewilligung von Forschungsanträgen (z.B. DFG-Anträge).

Aktueller Stand und Handlungsbedarf

Zur Steigerung und Sicherung der Qualität der Lehre müssen Gender (und Diversity)-Themen in Lehrveranstaltungen ebenso einbezogen werden wie die Ergebnisse der Geschlechterforschung. Gender muss als Querschnittsthema in die Aus- und Weiterbildungsangebote der Hochschuldidaktik einfließen. Durch Angebote wie das E-Learning-Tool DiVers oder die ExAcT-Seminare¹ werden Lehrende für den Umgang mit Diversität in der Hochschuldidaktik sensibilisiert und qualifiziert. Um auf das Thema Gender in der Promotionsbetreuung aufmerksam zu machen, wurde im Rahmen des EU-Projekts FESTA ein Online-Tool² entwickelt, das systematisch Hinweise für Betreuende und Promovierende gibt. In einigen Fakultäten wurde bereits das Format der Betreuungsvereinbarung bei Promotionen etabliert. Die umfangreichen Beratungsleistungen des Gender Consultings (IGaD) bzgl. der Berücksichtigung von Gender-Aspekten und der Implementierung entsprechender Maßnahmen werden häufig nicht entsprechend abgerufen.

¹ www.exact.rwth-aachen.de/startseite/

² www.festatool.eu

Zukünftige Aktivitäten

- Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote wie z.B. ExAcT unterstützen die Lehrenden bei der Gestaltung geschlechtergerechter Lehre.
- Studierenden werden in Ringvorlesungen Kompetenzen zu gender- und diversityrelevanten Themen vermittelt. Die Teilnahmeverbindlichkeit kann z.B. durch Vergabe von Credits erhöht werden.
- Die Gender- und Diversity-Weiterbildungsangebote für Lehramtsstudierende werden ausgebaut.
- Es wird geprüft, inwiefern Gender-Angebote in der Lehre z.B. durch Integration in das Campus-System, in das PuL-Projekt oder durch Hinweise im Logbuch Lehre sichtbar gemacht werden können.
- Eine Prämierung genderrelevanter Forschungsarbeiten fördert den Ausbau einschlägiger Forschungsprojekte.
- Das Gender Consulting (IGaD) im Rahmen von Forschungsanträgen für strukturierte Programme wird ausgebaut: Eine persönliche, konzeptionelle wie inhaltliche Beratung wird verbindlich in alle Projektphasen integriert: Unterstützung in der frühen Antragstellung und der Projektrealisierung, d.h. bei der Implementierung eines Moduls Chancengerechtigkeit und der Umsetzung entsprechender Maßnahmen.

Qualitätssicherung

Zur Anwendung kommen die an der RWTH bereits bestehenden Evaluations- und Qualitätssicherungsverfahren im Bereich Forschung und Lehre, z.B. Lehr-evaluationen. Die Entwicklung und Anwendung einer Prozessevaluation soll die Qualitätssicherung in den Bereichen Gender Consulting und Integration von Genderaspekten in der Forschung gewährleisten.



Literatur und weiterführende Hinweise

Europäische Ebene

European Commission (2016): She Figures 2015. Gender in Research and Innovation, online unter:

https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

Europäische Kommission (2012): Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum, COM(2012) 392 final, online unter:

https://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-communication/era-communication_de.pdf

European Institute for Gender Equality:

<http://eige.europa.eu/>

Salminen-Karlsson, Minna with FESTA partners (2016): The FESTA handbook of organizational change. Implementing gender equality in higher education and research institutions, Uppsala, online unter:

<http://www.festa-europa.eu/sites/festa-europa.eu/files/The%20FESTA%20handbook%20of%20organizational%20change.pdf>

Schiebinger, Londa/Klinge, Ineke (2013): Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research, European Commission, EUR 25848, online unter:

http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf

Bundesebene

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610).

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2016): Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative II konsequent umsetzen! Stellungnahme zum Endbericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative und zum Programmbericht der Gemeinsamen Kommission zur Exzellenzinitiative, 4. Februar 2016, online unter:

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-16-Exzellenzinitiative.pdf

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative und in weiteren Bund-Länder-Programmen“, Juli 2015, online unter:

http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/sn-15-Exzellenzinitiative.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Drucksache 17/6240 des Bundestags, 16. Juni 2011

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, online unter:

<http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>

Netzwerk GleichstellungsakteurInnen in der Exzellenzinitiative (GEx) (2015): „Keine Exzellenzinitiative ohne Gleichstellung!“, 25. August 2015, online unter:

http://www.gb.uni-koeln.de/e2106/e2113/e17633/20150825_GEx_Positionspapier_GleichstellungInDerExzellenzinitiativeIII_ger.pdf

Netzwerk GleichstellungsakteurInnen in der Exzellenzinitiative (GEx) (2010): Exzellente Gleichstellungspraxis – Die Exzellenzinitiative als Motor der Hochschulentwicklung, online unter:

http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/aktuelles/exzellente_gleichstellung.pdf

Landesebene

Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 16. September 2014 (Artikel 1 des Hochschulzukunftsgesetzes vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547)

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999, zuletzt geändert am 15. Dezember 2016

Impressum

Herausgegeben im Auftrag des Rektors
und verabschiedet vom Senat der
RWTH Aachen University

Verantwortlich

Rektoratsstabsstelle Integration Team – Human Resources,
Gender and Diversity Management (IGaD)
Manuela Aye
Tel.: +49 241 80-90627
E-Mail: genderanddiversity@rwth-aachen.de

Gleichstellungsbüro (GSB)
Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez
Tel.: +49 241 80-93576
E-Mail: gsb@rwth-aachen.de

Redaktion

Sabine Bausch (IGaD)
Gitta Doeberl (IGaD)
Dr. med. Michaela Weishoff-Houben (GSB)

Layout

Stabsstelle Marketing

Fotos

S. 18: Mario Irmischer
S. 8, 10, 16, 17: Martin Braun

Druck

Druckservice Zillekens

Erscheinungstermin

September 2017

Stand

21.02.2017

