

Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

Organisationsstruktur der Gleichstellungsarbeit

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	4
Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	5
Weitere hochschulinterne Akteurinnen und Akteure im Bereich Gleichstellung	6
Benchmarking und Networking	7

Förderung der Gleichstellung

Handlungskonzept Gleichstellung an der RWTH	10
Gender Monitoring	10
Abfrage der DFG zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	11
Gremienarbeit	11
Berufungsverfahren	11
Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen/Beförderungen, Auswahlverfahren	12
Frauenförderpläne werden künftig Gleichstellungspläne	12
Organisationsentwicklung - Mitarbeit in hochschulinternen Arbeitsgruppen	13
MINT Aktivitäten	13
Väterarbeit	15
Gleichberechtigte Karrierewege	16
Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät	17
Weitere Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros	18

Gleichbehandlung & Antidiskriminierung

Runder Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung	19
Themenabend Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz an Hochschulen	19
Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem AGG (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz)	19
Beratungs-/Beschwerdefälle	19

Familiengerechte Hochschule und Work-Life-Balance

Anzahl der Beratungen	21
Beratung von (werdenden) Eltern	21
Beratung internationaler Hochschulangehöriger	22
Studium mit Kind	23
Kinderbetreuung	24
Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Forschung mit Pflegeaufgaben	25
FAMOS für FAMILIE	27
Gesundheitsförderung	27

Schlusswort und Ausblick	28
---------------------------------	-----------

Anhang	29
---------------	-----------

Organisationsstruktur der Gleichstellungsarbeit

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der RWTH Aachen

Im Jahr 2016 blieben die im Mai 2014 gewählten Gleichstellungsbeauftragten im Amt:

Gleichstellungsbeauftragte

- Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez
aus der Gruppe der BTV, 100% Freistellung
Schwerpunkte: Gleichbehandlung & Antidiskriminierung

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

- Dr. Michaela Weishoff-Houben
aus der Gruppe der WM, 80% Freistellung
Schwerpunkte: Gleichstellung in der Medizinischen Fakultät, Gesundheitsförderung, zugleich Fakultätsvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 10
- Univ. Prof. Dr. Erika Ábrahám
aus der Gruppe der Professorinnen, keine Freistellung, sondern Entlastung durch Studentische Hilfskraft
Schwerpunkte: Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative, Gleichstellung in der Forschung, zugleich Fakultätsvergleichsbeauftragte der Fakultät 1 und Fakultätsvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Fachgruppe Informatik

Nach der Novellierung des Hochschulgesetzes NW war 2015 in die Grundordnung der RWTH neu aufgenommen worden, dass für die Gleichstellungsbeauftragte bis zu drei Stellvertreterinnen, die die verschiedenen Statusgruppen der Hochschule repräsentieren sollen, gewählt werden können (vgl. GO § 29 (1)). Damit wurde es möglich, zusätzlich eine Studentin als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen, die die studentischen Belange der Gleichstellungsarbeit in dieser offiziellen Funktion vertritt. Der Senat wählte im Juli 2016 die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden für die Amtszeit September 2016 bis Februar 2018.

- Kinga Bartczak
aus der Gruppe der Studierenden, Aufwandsentschädigung im Umfang von 10 Wochenstunden
Schwerpunkte: Planung und Organisation von Gleichstellungsprojekten insbesondere für Studierende, Kooperation und Austausch mit Studierendenvertretung (AStA, Fachschaften) und Gleichstellungsakteur_innen, Beratung von Studierenden

Im Gleichstellungsbüro und dem zugeordneten Familienservice waren 2016 dreizehn Personen (6 VZÄ, 2 halbe befristete Stellen für die Projekte Child Care und Gleichberechtigte Karrierewege, eine Anerkennungspraktikantin der Sozialarbeit sowie zwei Studentische Hilfskräfte) tätig, um die Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Im Laufe des Jahres ergaben sich aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg und Kündigungen im Familienservice personelle Veränderungen, so dass einige Stellen neu zu besetzen waren und Vertretungen gefunden werden mussten. Trotz dieser nicht unerheblichen

Änderungen der Personalstruktur konnte das gesamte Beratungs- und Unterstützungsspektrum auch in diesem Jahr in der gewohnten Qualität angeboten werden.



Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Im Jahr 2016 schieden vier Fakultätsvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus, zehn Fakultätsvertreterinnen wurden neu gewählt. Insgesamt gibt es aktuell an den neun Fakultäten der RWTH Aachen 50 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, darunter vier in Elternzeit. Die Liste der dezentralen Fakultätsbeauftragten wird kontinuierlich durch das Gleichstellungsbüro aktualisiert und im Intranet veröffentlicht (zu finden über die Startseite des Gleichstellungsbüros www.rwth-aachen.de/gsb).

Die Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Im Gleichstellungsbüro ist Frau Dagmar Glauner neben den zentralen Gleichstellungsbeauftragten ständige Ansprechpartnerin für die Fakultätsvertreterinnen.
- Für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wurden 2016 insgesamt vier Treffen mit den zentralen Gleichstellungsbeauftragten angeboten, um die Einführung in das Amt zu erleichtern. Dabei wurde ein Aktenordner zur Verfügung gestellt, in dem alle wichtigen Informationen für die Gleichstellungsarbeit im Rahmen von Berufungsverfahren enthalten sind (**Inhalt:** Leitfaden für Fakultätsvertreterinnen, Checkliste für Berufungsverfahren, neue Vorlage für das Gleichstellungsvotum, Merkblatt zur Proaktiven Suche von Professorinnen, Handbuch Berufungsverfahren, Hinweise zur paritätischen Zusammensetzung von Berufungskommissionen, Datenschutzerklärung für Mitglieder von Berufungskommissionen, Muster des wissenschaftlichen Kurzcurriculums, Berufsordnung der RWTH, Verfahrensordnung der RWTH und gleichstellungsrelevante Auszüge aus dem Hochschulzukunftsgesetz).

- Die im Intranet speziell für die Gleichstellungsarbeit in der gesamten Hochschule bereitgestellten Informationen wurden auch 2016 kontinuierlich aktualisiert und ergänzt.
- Im Mai und November fanden zwei Treffen statt, bei denen sich die dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten über gleichstellungspolitische Maßnahmen der Hochschule (u.a. Gleichstellungsquoten nach dem Kaskadenmodell und deren Berücksichtigung in Berufungsverfahren, Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes der RWTH, Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes und damit in Zusammenhang stehend der Ausblick auf Gleichstellungspläne 2017 - 2022) austauschten. Erneut wurde der Aufwand der Gleichstellungsarbeit thematisiert. Bereits 2015 war nach Umfrage ermittelt worden, dass der Zeitaufwand für die Beteiligung an einem Berufungsverfahren durchschnittlich bei 40 Stunden liegt. Je nach Anzahl der Verfahren und der Zahl der gewählten Vertreterinnen je Fakultät bzw. Fachgruppe, sind die einzelnen Vertreterinnen zeitlich sehr unterschiedlich belastet. Für die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten der RWTH konnten bisher keine passgenauen Entlastungsmöglichkeiten im Sinne des §24 (5) HG NRW entwickelt bzw. umgesetzt werden.
- 2016 konnten die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aufgrund zeitlicher Belastung bzw. Überlastung nicht an den angebotenen gleichstellungsbezogenen Fortbildungen im Rahmen des HÜF-Programms in Hagen teilnehmen. Alternativ soll 2017 eine Inhouse-Schulung - wie bereits in den vergangenen Jahren erfolgreich durchgeführt - organisiert werden.

Weitere hochschulinterne Akteurinnen und Akteure im Bereich Gleichstellung

- Mit der **Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs und Berufsbeauftragten** Frau Prof. Klee und ihren Mitarbeiterinnen besteht ein regelmäßiger Austausch zu den Themen chancengerechte Berufungsverfahren, proaktive Rekrutierung von Professorinnen, gendergerechte Personalentwicklung, Nachwuchsförderung und familiengerechte Hochschule. 2016 bestand zudem ein enger Austausch bei der Entwicklung der Konzepte zu Personalentwicklung und Gleichstellung.
- Mit der **Stabstelle des Rektorates Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)** besteht eine sehr enge Zusammenarbeit in den Themenfeldern familiengerechte Hochschule, Nachwuchsförderung im Rahmen der TANDEM-Mentoring-Programmen, gendersensible Berufungsverfahren sowie bei der Bearbeitung verschiedener Themen im Bereich des Diversity Managements. 2016 arbeiteten wir intensiv an der Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes sowie an der Vorbereitung der Gleichstellungspläne, die 2017 zu beraten und erstellen sein werden. An den vom IGaD organisierten „Tagen der Vielfalt“ beteiligte sich das Gleichstellungsbüro mit mehreren Veranstaltungen.
- Die **Senatskommission Gleichstellung** befasste sich 2016 auf den drei Sitzungen mit den Themen Gleichstellungsquoten nach dem Kaskadenmodell (§37a HG), Entwicklung der Frauenanteile (jährliche Erhebung im Rahmen des Frauenförderplans), Professorinnen Programm II des Bundes und der Länder, Gleichstellungskonzept 2017-2022, Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie Ausblick auf die Erstellung der Gleichstellungspläne 2017 - 2022.

Am 8. Dezember 2016 wurde die GSB erneut zur Vorsitzenden der Kommission gewählt. Da eine der Aufgaben der Kommission darin besteht, die GSB zu beraten, wird bei Sitzungsthemen, die die Arbeit der GSB betreffen, die Sitzungsleitung von den

stellvertretenden Vorsitzenden Frau Dr. Reiss (aus der Gruppe der WM) und Frau Schlierkamp (aus der Gruppe der Studierenden) übernommen.

- Nachdem das **Gleichstellungsprojekt der Studierendenschaft (GSP)** längere Zeit personell nicht besetzt war, wurde die studentische Gleichstellungsarbeit dieses Gremiums ab Februar 2016 von den Gleichstellungsprojektbeauftragten Lara Bohne und Moritz Henke wieder aufgenommen. Das Gleichstellungsbüro hat direkt nach der Wiederbesetzung mit dem GSP Kontakt aufgenommen, um die Zusammenarbeit wieder zu aktivieren. Konkret beteiligte sich das Gleichstellungsbüro mit einer Vorführung des Films „Suffragette“ (2015) an der vom GSP organisierten Veranstaltungsreihe „Vielfalt gefällt“. Die Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden Kinga Bartczak nahm nach ihrem Amtsantritt im September mit dem GSP Kontakt auf, um weitere Kooperationsmöglichkeiten auszuloten.
- In die Gleichstellungsarbeit der RWTH sind verschiedene Dezernate der Zentralen Hochschulverwaltung (Planungsdezernat, Personaldezernat, Dezernat Akademische Angelegenheiten, Career Service, Forschungsförderung und Karriereentwicklung, Dual Career) wie auch die Dekanate aktiv eingebunden. Die Kooperation mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren der Hochschulverwaltung gestaltete sich auch 2016 insgesamt als sehr konstruktiv und lösungsorientiert.
- Zur Förderung der Vernetzung der Professorinnen der RWTH Aachen organisierte das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit der Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs am 31. Mai ein Frühjahrstreffen im Gästehaus der Hochschule. Frau Prof. Bettina Wiese/Lehrstuhl für Personal- und Organisationspsychologie hielt einen Vortrag zum Thema "Professor/in oder Manager/in? Karriereziele von Nachwuchswissenschaftler/innen in den MINT-Fächern". Es nahmen 23 von insgesamt 88 Professorinnen an diesem Treffen teil.

Benchmarking und Networking

Im Wettbewerb zwischen den Hochschulen werden Gleichstellungsmaßnahmen und -konzepte als Qualitätskriterium zum Benchmarking herangezogen. 2015 hatte die RWTH Aachen in dem vom Leibniz Institut für Sozialwissenschaften nach Gleichstellungsaspekten erstellten Hochschulranking einen Spitzenplatz erlangt. Im Dezember 2016 wurde vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW der Gender-Report 2016 mit dem Untertitel „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ veröffentlicht, zu dem die Gleichstellungsbeauftragten befragt worden waren. In Bezug auf Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen steht die RWTH im NRW-weiten Vergleich insgesamt auf dem letzten Platz, was sich keineswegs nur darauf zurückführen lässt, dass an der RWTH Aachen als größte technische Universität die fachbezogenen Frauenanteile niedrig sind. Ein umfassendes Kapitel des Gender-Reports 2016 widmet sich dem „Gender Gap in der Hochschulmedizin“. Es ist nun zu prüfen, wie die Ergebnisse des Gender-Report 2016 für die weitere Gleichstellungsarbeit der RWTH genutzt werden können.

Eine Voraussetzung zur Weiterführung der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit an der RWTH ist die gute Vernetzung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf lokaler, Landes-, Bundes- und Europäischer Ebene.

- **Aachen und Umgebung**

Bei den Treffen des „**Aachener Bündnis für Familie**“ bringen Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen des Familienservice immer wieder die Anliegen und Bedarfe von hochschulangehörigen Eltern ein. Aufgrund des demographischen Wandels (relativ hohe Geburtenrate in Aachen) und des Zuzugs von Familien ist es 2016 jedoch trotz Ausbau der Kinderbetreuung im Stadtgebiet nicht gelungen, die Versorgungsquote insgesamt zu erhöhen. Zudem legt die Stadt Aachen zurzeit keinen Schwerpunkt auf den Ausbau der Kinderbetreuung in hochschulnahen Sozialräumen. Da auch die Vergabe der (knappen) Kinderbetreuungsplätze insbesondere für Kinder unter drei Jahren noch nicht reibungslos verläuft, setzte sich die Gleichstellungsbeauftragte (erfolgreich) für eine einjährige Finanzierung des von den Professorinnen Cleophas und Büsing initiierten und von der Stadt Aachen logistisch unterstützten Projektes zur Analyse und Optimierung der Planung von Kinderbetreuungsplätzen und deren Vergabe aus Mitteln des Frauenfördertopfes des ZUK II ein. Die GSB hat darauf hingewiesen, dass insbesondere bei internationalen Hochschulangehörigen ein Bedarf an englischsprachigen Informationen zu Familienthemen besteht. Mittlerweile werden Materialien von der Stadt Aachen auch auf Englisch angeboten. Es besteht aber noch Bedarf an entsprechenden Informationen zu den Themen Schulsystem und Familiäre Tagesbetreuung.

Das **Frauennetzwerk**, in dem das Gleichstellungsbüro Mitglied ist, behandelte 2016 keine für die Hochschule relevanten Themen.

Mit dem **Büro für Chancengleichheit** und der **Gleichstellungsbeauftragten des Forschungszentrums Jülich** besteht ein Austausch zu den Themen Service für Familien, Berufungsverfahren, Gendersensibilisierung.

Gemeinsam mit der **Universität zu Köln** (Prorektorin für Diversity, Referatsleitung Gender & Diversity Management, Gleichstellungsbeauftragte) wurde das gemeinsame Papier „Chancengerechtigkeit. Gemeinsame Standards der RWTH Aachen und der Universität zu Köln“ entwickelt. Seitens der RWTH Aachen waren die Prorektorin für Personal und Wissenschaftlichen Nachwuchs, das IGaD und die GSB beteiligt. Ziel ist es, die bereits an den Hochschulen verankerten Gleichstellungsstandards sichtbar zu machen im Hinblick auf die Entwicklung von Verbundaktionen (Exzellenzcluster-Anträge, Rekrutierungsstrategien auf die Forschungslandschaft Rheinland bezogen o.Ä.).

- Bei den Mitgliederversammlungen der **LAKOF NRW** (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen) im März in Dortmund und im Oktober in Krefeld stand die Diskussion des Gesetzesentwurfs des Landesgleichstellungsgesetzes sowie die konkreten Umsetzungsmöglichkeiten im Vordergrund.
- Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten nahmen 2016 wegen Terminüberschneidung nicht an der Jahrestagung der **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)** teil, setzten aber ihre Mitarbeit in den Kommissionen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ sowie „Klinika“ fort.

- Aus dem „**TU9 Netzwerk Gleichstellung**“ der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU9 ist zu berichten, dass mittlerweile das KIT die Aufgabe übernommen hat, auf Basis des zahlenmäßigen Reports der Hochschulen an die DFG ein TU9-Gender-Benchmark zu erstellen. Zum kollegialen Austausch nahm die GSB im Februar 2016 an einem Netzwerktreffen in Karlsruhe teil.
- Das Netzwerk „**GEx**“ ist ein Zusammenschluss der Akteurinnen und Akteure, die mit der Umsetzung der im Rahmen der Zukunftskonzepte der 1. und/oder 2. Runde der Exzellenzinitiative geförderten Gender Equality-Maßnahmen befasst sind. Im März 2016 nahm die GSB an einem Workshop an der Universität Heidelberg zu den Themen „Instrumente zur Erfolgsmessung der Gleichstellungsmaßnahmen“ und „Nachhaltigkeit & Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen“ teil. Das auf Basis dieses Workshops erarbeitete Papier „Grundsätze für Chancengleichheitsprogramme in den Exzellenzclustern“ liefert wichtige Impulse auch für die Entwicklung von Exzellenzclustern an der RWTH Aachen.
- 2016 fand kein gesondertes Treffen des **CESAER (Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research)**: zum Thema Gender Equality statt, das Thema wurde in die Agenda der Task Force Human Resources integriert, so dass auf dieser Handlungsebene zur Zeit kein direkter Austausch mehr mit Gleichstellungsakteur_innen existiert. Die GSB hat aber im September 2016 an der **9th European Conference on Gender Equality in Higher Education and Research** in Paris teilgenommen, in deren Rahmen ein tieferer Einblick in das Thema Chancengerechtigkeit im französischen Wissenschaftssystem gegeben wurde und aktuelle von der EU geförderte Projekte präsentiert wurden.

Förderung der Gleichstellung

Handlungskonzept für Gleichstellung an der RWTH Aachen

Das erste Gleichstellungskonzept der RWTH Aachen aus dem Jahre 2008 bedurfte einer Aktualisierung und Weiterentwicklung. Daher wurde 2016 vom IGaD und der Gleichstellungsbeauftragten ein neues Gleichstellungskonzept mit Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2017-2022 zur Beschlussfassung durch den Senat erstellt. In einer Impulswerkstatt im Februar 2016, zu der alle Gleichstellungsakteurinnen und -akteure (Gleichstellungskommission, Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten, Professorinnen der Gender Studies, Gleichstellungsprojektbeauftragte), Personalräte der WM und BTV, Mitglieder des Runden Tisches Gleichbehandlung & Antidiskriminierung sowie Verwaltung (Personal-, Planungsdezernat, Dekanate) eingeladen worden waren, wurden die Handlungsfelder festgelegt und Maßnahmen diskutiert. Der im Anschluss entwickelte Entwurf wurde in der Gleichstellungskommission behandelt sowie im Rektorat vorgestellt, anschließend wurden die Maßnahmen von der ZHV auf Umsetzbarkeit geprüft. Da zeitgleich auch das Personalentwicklungskonzept entwickelt wurde, wurden Gender & Diversity-Maßnahmen in diesem Kontext außerdem in entsprechenden Arbeitsgruppen vorgestellt und diskutiert. Alle Anregungen und Verbesserungsvorschläge während des Entstehungsprozesses des Papiers wurden geprüft und weitestgehend in den kurz vor Weihnachten fertig gestellten Text eingearbeitet. Dieser wurde an das Rektorat, die Gruppenvertretungen sowie im Rahmen der Mitbestimmung an die Personalräte weitergeleitet.

Gender Monitoring

Die Daten, die im Rahmen des Gender Monitoring erhoben werden, erfassen im zeitlichen Verlauf den Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule, um Entwicklungen sichtbar zu machen und zu überprüfen, inwieweit die gleichstellungsorientierten Ziele der RWTH erreicht werden und ob die eingeleiteten Strategien und Maßnahmen effizient sind. Zudem ermöglicht Gender Monitoring ein Benchmarking mit anderen Hochschulen auf nationaler wie internationaler Ebene.

Um die an der RWTH Aachen erhobenen Daten zugänglich zu machen, wurde die Webseite www.rwth-aachen.de/gender-monitoring erstellt. Auf dieser Seite sind zu finden:

- Alle bisher erstellten Gender-Ticker (2012-2015)
- Eine Übersicht über die Entwicklung der Anteile von Studentinnen in den verschiedenen MINT-Fächern der RWTH (2005-2015)
- Eine Übersicht über die Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Statusgruppen (2005-2015)
- Eine Übersicht über die Nutzung von Elternzeit an der RWTH (2013-2015)
- Die von der DFG erfragten quantitativen Angaben zur Gleichstellungssituation an der RWTH Aachen (2012-2015)

Alle Datensätze werden jährlich aktualisiert bzw. erweitert. Ansprechpartnerin ist Lena Mevissen, die als Gleichstellungsreferentin im Gleichstellungsbüro tätig ist.

Abfrage der DFG zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Im Rahmen der im Jahre 2008 eingeführten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fragt die DFG seit 2014 einen zahlenmäßigen Report auf der Basis des Kaskadenmodells an. Auch 2016 wurden vom Gleichstellungsbüro die von der DFG erfragten quantitativen Angaben zur Gleichstellungssituation an der RWTH Aachen in Zusammenarbeit mit der Hochschulverwaltung erstellt, im November an die DFG versandt und auf der Seite www.rwth-aachen.de/gender-monitoring veröffentlicht. Neben diesem jährlichen Report sind bei Förderanträgen an die DFG Angaben über die Anzahl der beteiligten Wissenschaftlerinnen je Qualifizierungsstufe zu machen.

Gremienarbeit

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind weiterhin regelmäßig in die Gremien- und Kommissionsarbeit der Hochschule involviert. Im Einzelnen sind dies:

- Rektorat
- Hochschulrat
- Ältestenrat/Senat
- Dekanerunde
- Gleichstellungskommission
- Qualitätssicherung in der Lehre
- Zentrale Gruppenvertretung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
- Personalrat der wissenschaftlich, ärztlich und künstlerisch Beschäftigten
- Ältestenrat und Fakultätsratssitzungen der Fakultäten 1 (Frau Prof. Abraham) und 10 (Frau Dr. Weishoff-Houben)

Berufungsverfahren

Das Gleichstellungsbüro setzt sich aktiv für die Qualitätssicherung und Transparenz in Berufungsverfahren als essentielle Voraussetzungen für geschlechtergerechte Auswahlverfahren ein. Dies geschah auch 2016 in enger Zusammenarbeit mit der Berufsbeauftragten der RWTH und ihren Mitarbeiterinnen, mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie mit dem Beratungsteam Berufung, dem Planungsdezernat und den für Berufungsverfahren zuständigen Personen in den Dekanaten.

Die RWTH hatte im September 2015 gemeinsam mit den Fakultäten, dem HG NRW (§ 37a (1)) entsprechend, für den Zeitraum 01.10.2015 bis 30.09.2018 bindende Gleichstellungsquoten (siehe Amtliche Bekanntmachung [2015/145](#)) festgelegt. Es stellte sich heraus, dass in einigen Fakultäten nicht klar war, welche Bedeutung diese Zielzahlen haben und wie sie in Berufungsverfahren berücksichtigt werden müssen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben 2016 entsprechenden Informationen in mehreren Fällen an die Berufungskommissionen weitergegeben. In Ergänzung zu den Angaben in der diesbezüglichen Amtlichen Bekanntmachung (2015/145) musste erläutert werden, dass sich die Gleichstellungsquoten auf W2 und W3 (nicht auf W1) Professuren beziehen, und dass die Quoten nicht nur als Zielquoten, sondern auch als Besetzungsquoten im genannten Zeitraum zu verstehen sind und somit jede Berufungskommission den Gleichstellungsauftrag berücksichtigen muss. Neben einzelnen Nachfragen (meist von Fakultätsvertreterinnen und Vorsitzenden von Berufungskommissio-

nen) hatte die GSB in einer Sitzung der Fachgruppe Biologie und einem Gespräch mit dem neu gewählten Sprecher der Fachgruppe Mathematik Gelegenheit, hierüber zu informieren.

Erfreulicherweise wurde die von den Gleichstellungsbeauftragten 2015 als Arbeitshilfe in erster Linie für Fakultätsvertreterinnen entwickelte Checkliste Berufungsverfahren 2016 vom Beratungsteam Berufung auf der Internetseite „Arbeitshilfen Berufungsverfahren“ veröffentlicht, so dass diese nun allen mit Berufungsverfahren befassten Personen in der Hochschule leicht zugänglich ist.

In Berufungskommissionen wird die Gleichstellung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Sitzungstermine können aber auch von den zentralen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden. Im vergangenen Jahr übernahm die Gleichstellungsbeauftragte neben Einzelterminen in verschiedenen Verfahren drei Verfahren in Gänze. In ihrer Doppelfunktion als zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Fakultätsvertreterinnen waren Frau Dr. Weishoff-Houben und Frau Prof. Abraham regelmäßige Mitglieder der meisten der in der Medizinischen Fakultät bzw. der Fachgruppe Informatik eingesetzten Berufungsverfahren.

Der vom Personaldezernat geplante Workshop „Faire und transparente Berufung an der RWTH - die Berufungskommissionen als Gestalterinnen“, der auch einen Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten vorsieht, musste aus terminlichen Gründen auf 2017 verschoben werden.

Stellenbesetzungen, Höhergruppierungen/Beförderungen, Auswahlverfahren

Das Gleichstellungsbüro ist in den Workflow der Jobbörse eingebunden. Bei allen Verfahren wird geprüft, wie viele Bewerbungen von Männern/Frauen vorliegen und ob Frauen entsprechend ihrem Anteil an geeigneten Bewerber_innen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an allen Verfahren in Personalangelegenheiten beteiligt. Im Rahmen der zeitlichen Kapazitäten nehmen die Gleichstellungsbeauftragten an Auswahlgesprächen insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen bzw. in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, teil.

Die Gleichstellungsbeauftragten waren 2016 an der Auswahl im Rahmen der verschiedenen Mentoring-Programme (TANDEMstud, TANDEMdoc, TANDEMplus, TANDEMmed, TANDEMpeerMED, TANDEMplusMED), sowie an den Auswahlgesprächen der Forschungskommission zur Vergabe der Habilitationsstipendien und -zuschüsse der Medizinischen Fakultät und den Sitzungen der Vergabekommissionen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (RFwN) der RWTH Aachen sowie des Henry-Ford Stipendiums beteiligt.

Frauenförderpläne werden künftig Gleichstellungspläne

Der aktuelle Frauenförderplan der RWTH Aachen, bestehend aus einem Rahmenplan und den Plänen der Fakultäten und weiterer Einrichtungen, trat am 04.12.2014 in Kraft und ist gültig bis zum 31.10.2017. Die Gleichstellungskommission befasste sich im April mit der aktuellen Zahlenentwicklung auf Basis der von der ZHV (Abt. 1.1) zum Stichtag 31.12.2015 ermittelten Zahlen, die wieder den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen zur Verfügung gestellt wurden. Gegen Jahresende befassten sich IGaD, Abteilung 1.1 und Gleichstellungsbeauftragte mit den anstehenden Änderungen in Folge der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes. Ein Zeitplan für die konkrete Umsetzung in 2017 wurde erarbeitet und der Gleichstellungskommission sowie den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Ende November/Anfang Dezember) vorgestellt. Das inzwischen verabschiedete und in Kraft getretene

ne Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass künftig statt Frauenförderpläne Gleichstellungspläne aufgestellt werden, die Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für beide Geschlechter) sowie zum Abbau der Unterrepräsentanz enthalten. Die Laufzeit beträgt drei bis fünf Jahre, nach zwei Jahren muss evaluiert werden. In §5 (10) heißt es:

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

Organisationsentwicklung - Mitarbeit in hochschulinternen Arbeitsgruppen

Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten brachten sich in verschiedene Arbeitsgruppen ein und trugen somit zur Organisations- und Personalentwicklung in der Hochschule bei. In 2016 geschah dies weiterhin im Rahmen des Forum Diversity, der AG Gesundheitsförderung sowie in den Steuerkreisen des Hochschulsportzentrums, des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, des Henry-Ford-Stipendiums und des Beirates des Zentrums für Psychische Gesundheit. Außerdem wirkten die Gleichstellungsbeauftragten 2016 in der Jury zur Verleihung des Brigitte Gilles-Preises mit und beteiligten sich am AK Flüchtlinge. Die Gleichstellungsbeauftragte war ebenfalls in die Erstellung des Personalentwicklungskonzeptes der RWTH eingebunden.

MINT Aktivitäten

Der Staatssekretär des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Ralf Kleindiek besuchte im Rahmen des **Girls' Day** und **Boys' Day** 2016 die RWTH und zeigte sich vom Angebot der Hochschule beeindruckt. Den Sinn und Zweck dieses Aktionstages beschrieb er kurz und prägnant:

Eingeschränkte Berufsfelder entsprechen nicht mehr den Wünschen und Potenzialen der jungen Menschen, geschweige denn den Realitäten des Arbeitsmarktes. Die gesamte Breite an Berufen muss für alle offen stehen. Nur so kann eine geschlechtergerechte Berufs- und Studienwahl gelingen, die letztlich auch die Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen fördern wird.

An der RWTH Aachen gab es 37 Angebote für 369 Mädchen und drei Angebote für 30 Jungen von Instituten und Lehrstühlen der Fakultäten 1-6, dem Berufsausbildungszentrum, der Universitätsbibliothek sowie den KiTas Königshügel und Pustebume. Die für die Koordination zuständige Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros Birgit Penkert organisiert den Aktionstag an der RWTH Aachen so, dass der Aufwand für die einzelnen Workshop-Leitungen möglichst gering bleibt und die Schülerinnen und Schüler auch ein RWTH-Erlebnis mitnehmen. Dass sich der Aufwand für den Girls' Day und Boys' Day lohnt, zeigen die Ergebnisse einer 2016 vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. durchgeführten Prä-Post-Befragung von insgesamt 5.200 Schülerinnen und Schülern¹. Während vor der Teilnahme am Girls' Day 32% der befragten Schülerinnen einen Wunschberuf angaben, in dem eher selten Frauen tätig sind, waren es nach dem Aktionstag 50%. Zunächst interessierten sich nur 29% der befragten Jungen für Berufe, in denen eher wenige Männer tätig sind, nach dem Boys' Day waren es 43%.

¹ Nähere Informationen sind hier nachzulesen: http://www.girls-day.de/Ueber_den_Girls_Day/Daten_und_Fakten/Prae-Post-Befragung/Prae-Post-Befragung

Während der Schulsommerferien 2016 wurde zum dritten Mal erfolgreich das einwöchige Programm **Girls go MINT + Sport** mit 20 Schülerinnen im Alter von 11 bis 14 Jahren (Durchschnittsalter 12,7 Jahre) durchgeführt. Alle Teilnehmerinnen gaben in der Evaluation an, dass Girls go MINT ihr Interesse an MINT-Fächern geweckt bzw. verstärkt hat. Insgesamt hat das Programm (wie auch in den letzten beiden Jahren) allen teilnehmenden Schülerinnen sehr gut gefallen, im Durchschnitt wurde es mit der Note 1,5 bewertet. Beim Sport bereitete insbesondere der Lacrosse-Workshop den Teilnehmerinnen sehr viel Freude, im MINT-Bereich kamen insbesondere das Schülerlabor Roboscope, das Schülerlabor Infosphere sowie das Angebot in der Elektrotechnik gut an. Positiv hervorgehoben wurde von den Teilnehmerinnen die Vielfältigkeit des Programms. Organisiert wurde dieses einzige speziell für Schülerinnen in dieser Altersgruppe konzipierte Angebot der Hochschule von Lena Mevissen, die bei der Durchführung von der Studentischen Hilfskraft Christine Steffens unterstützt wurde. Die Finanzierung des Programms (Fahrtkosten, Verpflegung, Übungsleitung) erfolgte größtenteils aus den Teilnahmebeiträgen sowie durch einen vom Jugendamt der Stadt Aachen gewährten Zuschuss.

Datum	Vormittag	Nachmittag
Montag, 18.07.	Rugby	Materialwissenschaften Gießerei-Institut
Dienstag, 19.07.	Basketball	Informatik Schülerlabor Infosphere
Mittwoch, 20.07.	Hip Hop	Elektrotechnik Institut für Kraftfahrwesen (IKA)
Donnerstag, 21.07.	Lacrosse	Bauingenieurwesen Schülerlabor Waterlab
Freitag, 22.07.	Robotik Schülerlabor Roboscope	

Die 2015 in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung vom Gleichstellungsbüro erstellte **Broschüre** „Zukunft schaffen - wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik die Welt verändern“ wurde 2016 bei allen Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Hochschule eingesetzt. Aus personellen Gründen konnten die Inhalte der Broschüre noch nicht, wie ursprünglich geplant, zielgruppengerecht für die Webseite der Zentralen Studienberatung aufbereitet und veröffentlicht werden.

Das im Januar 2015 von der Fachgruppe Informatik unter Schirmherrschaft von Frau Prof. Ábrahám aufgelegte **Programm Mentoring Informatik Studentinnen (mis)** unterstützte auch 2016 Studentinnen im Bachelor-Studiengang Informatik mit Beratung, Informationsveranstaltungen sowie Networking-Aktivitäten.

Frau Prof. Ábrahám war 2016 als Mitglied des Auswahlgremiums für die erstmalige Verleihung des von Informatics Europe ausgelobten **Minerva Informatics Equality Award** am Auswahlprozess beteiligt. Die Verleihung fand im Rahmen des European Computer Science Summit in Budapest statt.

Das von Frau Prof. Ábrahám im Rahmen des Graduiertenkollegs AlgoSyn mit-initiierte „PromotionsCafé“ wurde 2016 mit dem Brigitte-Gilles-Preis ausgezeichnet. Das damit verbundene Preisgeld wurde dazu genutzt, nach Auslaufen des Graduiertenkollegs einen Workshop für Doktorandinnen und Doktoranden in der Informatik anzubieten.

Väterarbeit an der RWTH Aachen

Väter sollen an der RWTH Aachen dabei unterstützt werden, ihre Väterrolle aktiv anzunehmen und Berufstätigkeit bzw. Studium mit Familie gut zu vereinbaren. Nach wie vor nehmen Frauen deutlich häufiger Elternzeit als Männer. Nach den aktuellsten Zahlen (Stichtag 31.12.2015) liegt der Anteil von Männern hierbei an der RWTH Aachen mit 15% weit unter dem Bundesdurchschnitt. Väterarbeit wird als gleichstellungspolitisches Instrument verstanden, um gleichberechtigte Karrierewege für Frauen und Männer mit Kind oder Kindern zu ermöglichen. Um die Väter an der RWTH Aachen besser zu erreichen, wurden neben der regelmäßigen Aktualisierung der Website www.rwth-aachen.de/vaeterarbeit über die neu eingerichtete Mailing-Liste RWTH-Väter (mit zurzeit 70 Abonnenten aus allen Statusgruppen der RWTH) in der zweiten Jahreshälfte vier „Väter-Mails“ mit aktuellen Informationen und Veranstaltungshinweisen verschickt.

Als direkter Ansprechpartner für Väter wurde der **Väterbeauftragte der RWTH Thomas Queck**, der eigene Erfahrungen zum Thema Elternzeit und Vereinbarkeitsfragen gesammelt hat, über die 2016 eingerichtete RWTH-Väter-Mailingliste sowie die Website www.rwth-aachen.de/vaeterbeauftragter_an_der_Hochschule vorgestellt und im Rahmen von Veranstaltungen zu Familien-Themen für eine persönliche Vorstellung eingeladen. Im Jahr 2016 erhielt Herr Queck fünf Anfragen von interessierten Männern bzw. Vätern. Angesprochene Themen waren dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der RWTH (unter anderem Arbeitszeitmodelle, Elternzeit, Teilzeitwunsch, vorrangiger Urlaub für Väter in den Schulferienzeiten) und die Frage nach Kinderbetreuungsplätzen (U3 und Ü3) an der RWTH. Gemeinsam mit Maya Schulte, die im Rahmen einer Elternzeitvertretung 2016 die Väterarbeit des Gleichstellungsbüros koordinierte, nahm Herr Queck im Juni 2016 an der Auftaktveranstaltung der Väterkampagne des Familienministeriums NRW, in Düsseldorf teil. Mit dieser Kampagne möchte das Familienministerium die Diskussion über die Bedeutung einer aktiven Vaterschaft verstärkt in die Gesellschaft hineinragen und mehr Väter ermutigen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Die Aachener Zeitung hat im Rahmen ihrer Reihe Samstagsgespräche am 19.11.2016 unter dem Titel „Sie helfen in der *Rush Hour* des Lebens“ ein Interview mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Väterbeauftragten veröffentlicht.

Im September 2016 organisierte das Gleichstellungsbüro für Männer und Väter der RWTH Aachen einen Workshop mit dem Sozialwissenschaftler Hans-Georg Nelles unter dem Titel „**Vereinbarkeit: Väter wollen erfolgreich sein - im Beruf und in der Familie!**“. Die zehn Teilnehmer beschäftigten sich mit den Herausforderungen für (werdende) Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die **Vater-Kind-Aktionen** waren 2016 sehr gut nachgefragt. Bei den teilnehmenden Vätern handelte es sich um Mitarbeiter oder Partner von Mitarbeiterinnen der RWTH. Beim zweiten Vater-Kind-Tag auf dem Bauernhof waren auch ein Student und ein Promotionsstudent jeweils mit ihren Töchtern dabei. Aufgrund der großen Nachfrage und einer Warteliste mit 19 Vätern beim ersten Bauernhoftag wurde kurzfristig ein zweiter Bauernhoftag umgesetzt. Die mit dem Hochschulsport gemeinsam entwickelten Angebote Vater-Kind-Schwimmen und

Vater-Kind-Turnen konnten 2016 wegen der Renovierung des Schwimmbades Ahornstraße bzw. zu geringer Anmeldezahlen leider nicht umgesetzt werden.

Datum	Titel der Aktion	Anzahl Teams	Anzahl Kinder	Alter der Kinder
11.06.	Vater-Kind-Tag auf dem Bauernhof	17	18	2-6 Jahre
02.07.	Die Waldspürnasen Vater-Kind-Waldtag	10	13	5-12 Jahre
10.09.	Vater-Kind-Tag auf dem Bauernhof	11	13	2-6 Jahre

„Gleichberechtigte Karrierewege“

Projekt im Rahmen des Professorinnen-Programms II

Nach der ersten sechsmonatigen Phase des Projektes im Jahre 2015, in der die konkreten Bedarfe verschiedener Zielgruppen hinsichtlich neuer Wege einer partnerschaftlichen Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit in Abkehr vom traditionellen Ernährer- oder Hinzuverdienerinnen-Modell erhoben und analysiert worden waren, wurde das Projekt in der ersten Hälfte 2016 - elternzeitbedingt - zunächst unterbrochen. Im Juli und August 2016 wurden dann die weiteren Maßnahmen geplant, die bis zum Ablauf des Projekts durchgeführt bzw. erarbeitet werden sollen.

In der zweiten Hälfte 2016 wurden die folgenden Maßnahmen umgesetzt bzw. begonnen:

- **Workshop „Karriere - und was noch?“**
Am 24. und 25. November 2016 fand der Workshop „Karriere - und was noch?“ für Doktorandinnen statt. Teilgenommen haben 11 Doktorandinnen unterschiedlicher Fachrichtungen (hauptsächlich aus dem MINT-Bereich). Geleitet wurde der Workshop von Dr. Maïke Süthoff (goING).
Die Teilnehmerinnen waren mit der Organisation, den Inhalten des Workshops und der Referentin sehr zufrieden. Da darüber hinaus das Interesse sehr groß war (es gab mehr Anmeldungen als Plätze), wird geplant, den Workshop noch einmal anzubieten.
- **Handreichungen**
Derzeit wird an zwei Handreichungen für Führungskräfte gearbeitet, die im Frühjahr 2017 fertiggestellt und den Hochschulangehörigen im Web zur Verfügung gestellt werden sollen.
 - Die Handreichung „Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Personalauswahl“ soll als Hilfestellung bei Stellenbesetzungsverfahren dienen. Die an der Personalauswahl Beteiligten können mit Hilfe der Handreichung ihr Handeln und ihre Entscheidungen während des Prozesses überprüfen, um zu vermeiden, dass sie sich bei der Personalauswahl von Geschlechterstereotypen leiten lassen.
 - Die Handreichung „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit“ für Führungskräfte soll Personalverantwortliche darüber informieren, wie am besten zu verfahren ist, wenn eine Mitarbeiterin ihre Schwangerschaft (und ggfs. Elternzeit) oder ein Mitarbeiter seine geplante Elternzeit mitteilt. Auch ein Fragenkatalog für Gespräche wird Teil dieser Handreichung sein.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät

An der Medizinischen Fakultät wurden auf mehreren Ebenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung initiiert und umgesetzt:

- Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten haben 18 laufende Berufungsverfahren begleitet und die Kommissionsvorsitzenden insbesondere bei der Umsetzung der Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen unterstützt.
- 2014/2015 war eine Erhebung zur aktuellen Arbeits- und Forschungssituation der Ärztinnen und Ärzte an der Medizinischen Fakultät durchgeführt worden. Frau Dr. Weishoff-Houben hat die Daten ausgewertet und am 18. Dezember im Rahmen der Festveranstaltung „10 Jahre Tandem Mentoring Programme an der Medizinischen Fakultät“ in ihrem Vortrag „Potentiale nutzen, Nachwuchs fördern“ vorgestellt.
- Als Mitglied der AG Gendermedizin organisierte Frau Dr. Weishoff-Houben die Ringvorlesung Gendermedizin im Wintersemester 2015/2016 und im Wintersemester 2016/2017 mit und moderierte folgende Veranstaltungen:

Datum	Veranstaltung	TN-Zahl
20.01.	Ist Altersmedizin Frauenheilkunde? Oder: warum Männer früher sterben Prof. Dr. Gosch, Nürnberg.	20
03.02.	Gleiche Arbeit, (un)gleiche Gesundheitsrisiken?! Geschlechtsspezifische Auswirkungen von Arbeitsbedingungen auf Gesundheit und Verhalten L. Hünefeld, Dortmund	25
24.11.	Genderaspekte in der Notfall- und Katastrophenmedizin - wen trifft es besonders? Prof. Dr. med. Hans Anton Adams, Notfall- und Katastrophenmedizin der MHH	14
08.12.	Schläfst du schon? Spielt das Geschlecht eine Rolle bei Schlafstörungen? Dr. med. Ute Seeland, M.D., Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) Charité Berlin	12

- Bei der Jahrestagung der GMA (Gesellschaft für Medizinische Ausbildung e.V.) in Bern haben Frau Dr. Weishoff-Houben und weitere Mitglieder der Aachener AG Gendermedizin im Ausschuss „Gender, Diversity und Karriereentwicklung in der Medizinischen Aus- und Weiterbildung“ die Prioritäten für die zukünftige Ausschussarbeit festgelegt. Neben der besseren Verankerung der Themen Gender und Diversity in der GMA wollen die Ausschussmitglieder ihre Erfahrungen und Kenntnisse bei der Verankerung von Gender und Diversity in der Lehre abgleichen und Good Practice-Beispiele erarbeiten. Einige Fakultäten haben bereits Best-Practice-Beispiele zur Vereinbarkeit von Privatleben, Beruf und Karriereplanung entwickelt, die gesammelt und anderen Fakultäten zur Verfügung gestellt werden sollen.

Weitere Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros

Im Rahmen zeitlicher und finanzieller Ressourcen organisiert das Gleichstellungsbüro ergänzend zu bereits bestehenden Weiterbildungsangeboten einzelne Veranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen in der Hochschule. Im vergangenen Jahr wurden folgende Veranstaltungen organisiert und durchgeführt:

Datum	Veranstaltung	TN-Zahl
18.02.	Personalführung an einer als „familiengerecht“ zertifizierten Hochschule (in Kooperation mit IGaD und 8.4)	8
07. bis 10.03.	Karriereweche für Studierende - neue Perspektiven entwickeln Karriereweche in Kooperation mit dem Career Service der RWTH, der FH Aachen und der Sparkasse Aachen	15 m 15 w (davon 23 RWTH)
23.02.	Als Sekretär/in souverän und sicher auftreten - Selbstbewusst und kompetent Gespräche führen	10
01.06.	Filmvorführung „Suffragette“ (in Kooperation mit dem Filmstudio)	ca. 60
28.10.	Bodypercussion für Eltern und Kinder mit dem Musiker Harald Ingenhag (Veranstaltung im Rahmen der Tage der Vielfalt)	30
09.11.	Studium und danach? Zukunftstag für Studentinnen (in Kooperation mit dem Career Service der RWTH und der Genderbeauftragten der Fakultät für Maschinenwesen)	ca. 190

Die halbtägige Veranstaltung „**Studium und danach? Zukunftstag für Studentinnen**“ wurde vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem RWTH Career Center und der Genderbeauftragten der Fakultät für Maschinenwesen konzipiert und am Nachmittag des 9. November erstmals durchgeführt. Der Zukunftstag richtet sich an Studentinnen und Promotionsstudentinnen aller Fachrichtungen. Er soll Studentinnen in der Zukunftsplanung unterstützen, Unternehmenskontakte ermöglichen und über Programme und Fördermöglichkeiten an der RWTH Aachen informieren. Folgende Firmen stellten sich am Zukunftstag 2016 mit Vorträgen und im Rahmen einer Jobmesse vor: Bosch, Boston Consulting Group, Deutsche Bahn, Microsoft Deutschland, Phoenix Contact, Porsche, Saint-Gobain, Siemens und thyssenkrupp. Die Veranstaltung wurde sowohl von den Studentinnen als auch den Vertreterinnen und Vertretern der Firmen begeistert aufgenommen. Die Kosten wurden vollständig aus eingeworbenen Drittmitteln gedeckt.

Gleichbehandlung & Antidiskriminierung

Runder Tisch Gleichbehandlung & Antidiskriminierung

Der von der Gleichstellungsbeauftragten koordinierte Runde Tisch, dem zahlreiche hochschulinterne Beratungsstellen angehören, traf sich 2016 zweimal. Im April stellte Frau Dr. Klaudia Grote die Arbeit des Kompetenzzentrums für Gebärdensprache und Gestik (Sign-Ges) vor, Frau Aye/IGaD präsentierte das Online-Tool DiVers, welches der Förderung der Diversity-Kompetenz im Hochschulkontext, insbesondere in der Lehre, dienen soll. Im Oktober wurde in Kooperation mit dem IGaD ein Workshop mit Nathalie Schlenzka von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema „Diskriminierungsschutz in der Beratungspraxis“ durchgeführt, bei dem nach einer fachlichen Einführung in das AGG Praxisbeispiele reflektiert und die effektive Gestaltung von Beschwerdeverfahren diskutiert wurden. Es nahmen 15 Personen teil.

Der Themenabend "**Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz an Hochschulen im Spannungsverhältnis zwischen gesetzlichen Rahmenbedingungen und Realität**" wurde im Rahmen der „Tage der Vielfalt“ im Oktober in Kooperation mit dem IGaD organisiert. Nach einer Einführung in die Thematik folgen Inputs aus der Landespolitik und der Antidiskriminierungsarbeit. Als Referentinnen konnten Nathalie Schlenzka (Antidiskriminierungsstelle des Bundes), Daniela Jansen (MdL) und Isabel Teller (Gleichbehandlungsbüro im Pädagogischen Zentrum Aachen e. V.) gewonnen werden. Es nahmen ca. 25 Personen teil.

Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (Fairer Umgang am Arbeits- und Studienplatz der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen)

Die Ende 2013 verabschiedete Richtlinie der RWTH wird im von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes veröffentlichten Rechtsgutachten zum Thema „Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext - Schutzlücken und Empfehlungen“ als best practice-Beispiel aufgeführt und ist bundesweit sichtbar. 2016 haben sich mehrere Hochschulen, die ebenfalls eine Richtlinie und einen Verfahrensweg erarbeiten wollen, an die Gleichstellungsbeauftragten gewandt, um weitergehende Informationen zu erhalten. Die Richtlinie ist aber, wie auch die nach § 13 AGG im Rechtsdezernat (Ansprechpartner ist Herr Römgens) angesiedelte Beschwerdestelle, hochschulintern wenig bekannt.

Beratungs-/Beschwerdefälle

Die Anzahl der Beratungs- und Beschwerdefälle, die 2016 an die zentralen Gleichstellungsbeauftragten herangetragen wurden, ist gegenüber dem Vorjahr erneut angestiegen. Es waren insgesamt 54 Beratungsfälle von 60 Personen (davon 43 aus allen Statusgruppen der RWTH, 10 aus der Medizinischen Fakultät, 7 externe Personen) an die Gleichstellungsbeauftragten herangetragen worden. In einer Reihe von Fällen konnten Probleme dank klar strukturierter Regelungen und eines Beratungsnetzwerkes gelöst werden. Auch wenn aus den an die Gleichstellungsbeauftragten herangetragenen Fällen kein förmliches Beschwerdeverfahren resultierte, wurde in einigen Fällen die juristische Expertise im Rechtsdezernat in Anspruch genommen.

Die Themen der Beratungs- und Beschwerdefälle werden in der Tabelle dargestellt.

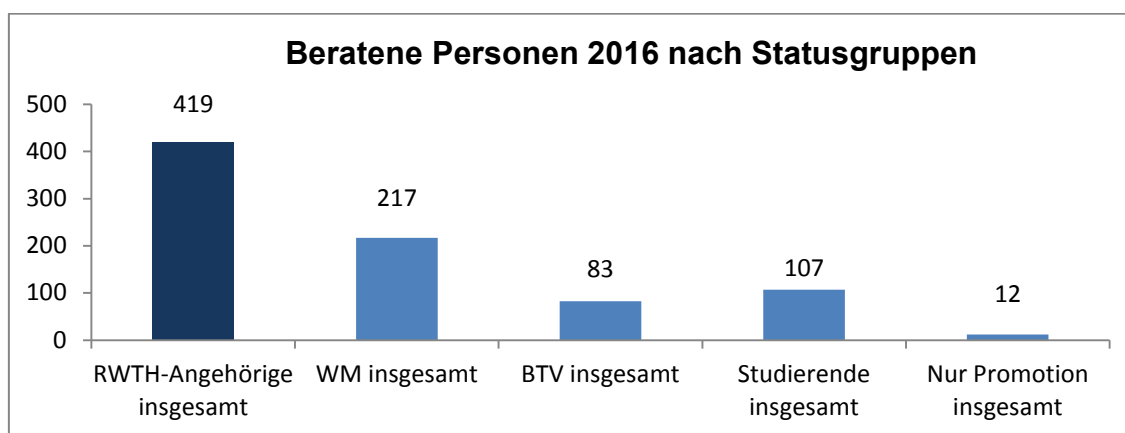
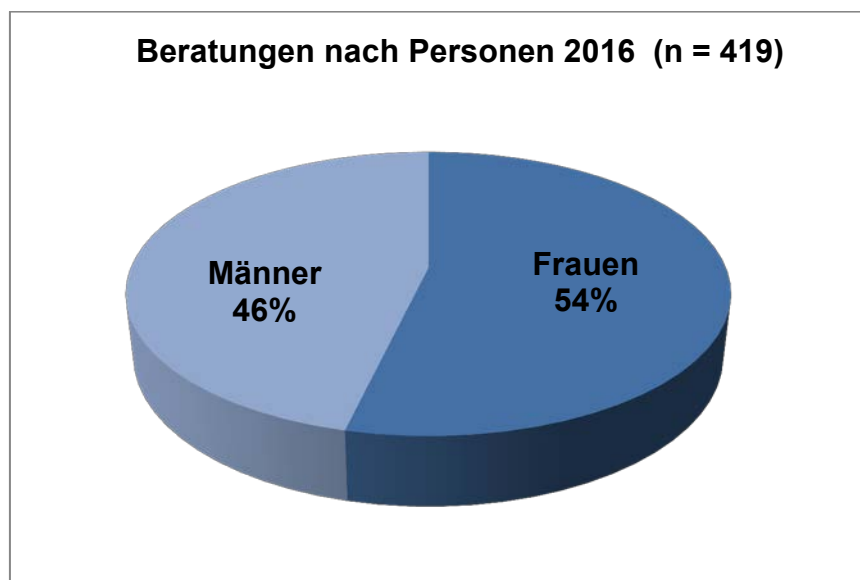
Themen (Mehrfachnennung möglich)	Anzahl
Informationen über Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten	2
Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf	14
Wiedereinstieg nach Elternzeit (Arbeitszeiten, Funktion,)	7
Wochenarbeitszeit (Wunsch nach Reduktion oder Aufstockung)	8
Zeugnis (nach Elternzeit, bei Fehlzeiten)	2
Promotion	5
Unangemessene Äußerungen und Behandlung (u.a. sexistisch und rassistisch konnotiert)	8
Vorwurf Sexuelle Belästigung	3
Vorwurf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	3
Vorwurf „Stalking“	6
Vorwurf „Mobbing“	4
Vorwurf Diskriminierung aufgrund der Herkunft	7
Vorwurf Diskriminierung aufgrund des Alters	4

Im Handlungsfeld Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz des 2016 erstellten Gleichstellungskonzeptes sind eine Reihe von Maßnahmen benannt, die zu Ausbau und Sicherung des Diskriminierungsschutzes beitragen sollen.

Familiengerechte Hochschule und Work-Life-Balance

Anzahl der Beratungen

2016 nahmen 419 Personen insgesamt 542 Beratungen des Familienservice wahr. Die Verteilung nach Statusgruppen und Geschlecht sind dem Diagramm zu entnehmen.



Beratung von (werdenden) Eltern

Die Themen bei der Beratung (werdender) Eltern umfassten Mutterschutz, Mutterschaftsgeld, Elternzeit, Elterngeld(Plus), Kindergeld, Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Kinderbetreuung sowie Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeit und flexibler Arbeitsort (Home Office). Claudia Musso, seit Anfang 2016 Mitarbeiterin im Team des Familienservice, führte insgesamt 194 Beratungen mit 144 Familien/Paaren durch. Die seit Juli 2015 geltenden Neuerungen in der Elternzeit- und Elterngeldgesetzgebung und die Komplexität der Fragestellungen und individuellen Planungen der (werdenden) Eltern machten auch 2016 bei fast allen Beratungsgesprächen einen durchschnittlichen Zeitaufwand von ca. 1,5 Stunden und weitere Recherche erforderlich. Kompliziertere Fragestellungen waren:

- Planung von Elternzeit (und Elterngeld) im Zusammenhang mit der allgemein schwierigen Kinderbetreuungssituation
- bei wissenschaftlich Beschäftigten: Verlängerung des aktuellen Arbeitsvertrages (durch Mutterschutz und Elternzeit) nach dem WissZeitVG, in Zusammenhang mit gewünschtem Folgevertrag. Besonders komplex gestaltete sich die Elternzeitplanung, wenn der Arbeitsvertrag genau in Mutterschutz oder Elternzeit auslief.
- Internationale Beschäftigte und/oder Grenzgänger im Zusammenhang mit den Anspruchsvoraussetzungen (Aufenthaltserlaubnis etc.) für Kinder- und Elterngeld

Im Zusammenhang mit der Beratung besteht hochschulintern Kontakt insbesondere mit dem Personaldezernat, dem International Office, dem Familienservice des UKA sowie den Personalräten der RWTH, hochschulextern sind zu nennen: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bürgertelefone anderer Ministerien, Familienkasse, Versorgungsamt, LBV.

Um den erheblichen Informationsbedarf rund um die Themenkomplexe Elternzeit und Elterngeld zu decken, wurde für die Angehörigen der RWTH zusätzlich zu den individuellen Beratungen eine Informationsveranstaltung mit einer externen Referentin durchgeführt, die nach ihrem Vortrag auch auf Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer einging. Aufgrund der positiven Bewertungen in den Evaluationsbögen ist eine Wiederholung geplant.

Datum	Veranstaltung	TN-Zahl
06.10.	Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit Petra Kather Skibbe (Arbeit-aktiv-gestalten, Berlin)	33 (angemeldet 39)

Um Eltern von Kindern im Alter von 0-3 Jahren in pädagogischen Fragen zu unterstützen und einen Austausch mit anderen Eltern in einer entspannten, informellen Atmosphäre zu ermöglichen, wurden in Kooperation mit dem Studierendenwerk in den Räumlichkeiten der KiTa Königshügel in drei Durchläufen unter der Anleitung einer Sozialarbeiterin Eltern-Kind-Gruppen angeboten. Insgesamt nahmen 58 Familien das Angebot wahr.

Beratung internationaler Hochschulangehöriger

Im Jahre 2016 lagen die Beratungsschwerpunkte auf den Themen Kinderbetreuung, Leben in Aachen/Formalia, Familiennachzug und Finanzen. Bei der Betreuung internationaler Familien besteht ein enger Austausch mit dem International Office und dem Dual Career Service, um Lösungen in oft komplizierten Situationen zu finden. Angesichts des angespannten Wohnungsmarktes haben besonders internationale Familien, die neu nach Aachen kommen, große Probleme, eine Wohnung zu finden. Diese Situation hat zusätzlich Auswirkungen auf die Kinderbetreuung, weil der Zugang zu KiTa-Plätzen vom Wohnort abhängig ist. Zum Teil wird die Visumserteilung für mitreisende Kinder vom Nachweis von Kinderbetreuung abhängig gemacht.

Der Bedarf an englischsprachiger Beratung und Information ist in dieser Zielgruppe groß. Das aktuelle Team des Familienservice ist hier gut aufgestellt: Beratungen werden häufig in englischer Sprache durchgeführt, eigene Informationen (Webseiten, Infoblätter) liegen auch auf Englisch vor. Seitens der Stadt Aachen werden durchaus Anstrengungen unternommen,

englischsprachige Informationen für Familien vorzuhalten. Dennoch stoßen englischsprachige Familien in vielen Bereichen auf Hindernisse, da Antragsformulare (z.B. des Jugendamtes) häufig nur auf Deutsch zur Verfügung stehen und Betreuungspersonen (Erzieher_innen und Tageseltern) meist wenig Englisch sprechen.

Um den Austausch zwischen deutschen und internationalen Familien an der Hochschule zu fördern, wurde 2016 wieder das traditionelle „Internationale Familienfrühstück“ im Humboldt Haus durchgeführt. Das Beratungs- und Unterstützungsangebot wird dabei durch Mitarbeiterinnen des Familienservice des Gleichstellungsbüros bekannt gemacht. Leider nahmen zu wenige deutsche Familien teil, so dass diese zukünftig stärker angesprochen werden sollen.

Datum	Veranstaltung	TN-Zahl
30.04.	Internationales Familienfrühstück Andrea Porten, International Office , Claudia Musso, Familienservice	24 Erwachsene 11 Kinder
22.10.	Internationales Familienfrühstück Andrea Porten, Claudia Musso	21 Erwachsene 6 Kinder

Studium mit Kind

Im Jahre 2016 nahmen insgesamt 104 Studierende (68 Frauen, 36 Männer) das Beratungs- und Unterstützungsangebot durch den Familienservice des Gleichstellungsbüros in Anspruch, und zwar zu folgenden Themen:

- Schwangerschaft
- Urlaubssemester
- Organisation Studium mit Kind
- Prüfungserleichterungen
- Kinderbetreuung
- Finanzierung: (Bafög, Elterngeld, Kindergeld, Wohngeld, weitere Finanzierungsmöglichkeiten)
- Wohnen für Studierende mit Kind
- Vernetzungsmöglichkeiten

Internationale Studierende aus Drittstaaten geraten oftmals durch die Geburt eines Kindes in eine finanziell schwierige Lage, da sie in der Regel aufgrund ihres Aufenthaltsstatus keinerlei Ansprüche auf familienbezogene Sozialleistungen haben. In Notfällen kann hier bisher nur auf die Notgeldtöpfe der Studierendengemeinden oder das Darlehen des AStA verwiesen werden.

Auch die Kinderbetreuungssituation wird häufig thematisiert: Viele Studierende möchten gerne wieder schnell in das Studium einsteigen und benötigen daher für ihr Kind (in den meisten Fällen unter einem Jahr alt) eine Betreuung für einige Stunden. Das aus QVM-Mitteln finanzierte Projekt „Kinderbetreuung für studierende Eltern während Prüfungs- und Randzeiten“ wurde im Frühjahr 2016 nach einjähriger Laufzeit eingestellt, da sich die Organisation der Kinderbetreuung als zu aufwändig und dennoch nicht passgenau herausstellte. Um den Studierenden die Vereinbarung von Studium und Familie zu erleichtern, wurde daher ein neues

Konzept erarbeitet, welches der Senatskommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium in Kürze vorgelegt werden soll.

Zum Thema Studium mit Kind besteht eine gute Kooperation mit dem Sozialreferat des AStA sowie mit dem Studierendenwerk.

Um Studierende mit Kind bei der Optimierung ihres Zeitmanagements und ihrer Studienorganisation zu unterstützen, wurde 2016 in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung ein Workshop inkl. Kinderbetreuung angeboten. Die Beurteilung durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer war ausnehmend positiv. Als Nebeneffekt wurde zu einer Stärkung des informellen Netzwerkes studierender Eltern beigetragen.

Datum	Veranstaltung	TN-Zahl
24.10.	<p>Mein Kind, mein Studium und ich - mehr Zeit und Kraft durch gute Planung Dipl. Psych. Sabine Salentin/Zentrale Studienberatung Sabine Flosdorff, B.A Soziale Arbeit/Familienservice des Gleichstellungsbüros (Es wurden während der Veranstaltung 4 Kinder betreut)</p>	10

Kinderbetreuung

In den hochschulnahen Einrichtungen standen 2016 insgesamt 348 Betreuungsplätze für Kinder von hochschulangehörigen Eltern zur Verfügung (180 Plätze für Kinder unter 3 Jahren, 168 Plätze für Kinder von 3-6 Jahren). Insbesondere Eltern kleiner Kinder im Alter von 0-3 Jahren wünschen arbeitsplatznahe Betreuungsplätze. Dass nach wie vor eine hohe Nachfrage besteht, der ein unzureichendes Angebot an neu zu besetzenden Plätzen gegenübersteht, ist in der Tabelle „Kinderbetreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte der RWTH Aachen“ (siehe Anhang) dokumentiert.

Christine Sabrowski und Hannah Quadflieg, die 2016 in das Team Familienservice zurückkehrten, bemühen sich angesichts dieser Rahmenbedingungen nach Kräften, Familien bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen zu unterstützen und das eigene Angebot der U3 Gruppen so zu gestalten und in der Qualität zu sichern, dass dieses den Bedarfen der hochschulangehörigen Eltern entgegenkommt. Da es sehr wichtig ist, frühzeitig mit der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen zu beginnen und sich umfassend über die bestehenden Möglichkeiten zu informieren, wurden die entsprechenden Webseiten des Familienservice komplett überarbeitet, um deutsch- und englischsprachigen Eltern einen schnellen Überblick zu ermöglichen.

2016 musste leider eine der Großtagespflegestellen der RWTH mit neun Betreuungsplätzen nach Ausscheiden einer Betreuerin geschlossen werden, da keine Tagespflegepersonen als Ersatz gefunden werden konnten. Die Stadt beabsichtigt, im kommenden Jahr eine neue U3 Gruppe einzurichten und bietet der RWTH Aachen die Option auf Kontingentplätze als Ersatz für die weggefallenen Plätze an.

Erfreulicherweise konnte die Finanzierung der „Child Care Gruppe“, ebenfalls mit neun Plätzen, über die Übergangsfinanzierung des Zukunftskonzeptes II bis Oktober 2019 verlängert werden. Das Studierendenwerk plant weiterhin einen neuen KiTa-Bau, und die Erweiterung der Betriebs-KiTa des UKA wird sich hoffentlich in 2017 realisieren lassen.

Der Familienservice vermittelt **Babysitter** an hochschulangehörige Eltern und setzt diese auch selbst im Rahmen der Kinderbetreuung neben Veranstaltungen und in Notfällen ein. 2016 wurde für die Betreuungspersonen ein Erste-Hilfe-Kurs organisiert, an dem insgesamt 14 Personen teilnahmen.

Im vergangenen Jahr wurde **bei 45 Veranstaltungen** eine **Kinderbetreuung** durchgeführt. Dieser Service wurde im Vorfeld wesentlich häufiger angefragt, aber nur dann durchgeführt, wenn drei Wochen vor der Veranstaltungen feste Anmeldungen vorlagen. Außerdem wurden **18 Notfallbetreuungen** organisiert. Für das **Kinderland im UKA** wurden ebenfalls 8 Werkverträge mit Betreuungspersonen geschlossen. Für die **Randzeitenbetreuung von Kindern von Wissenschaftlerinnen in SFBs** wurden insgesamt 18 Werkverträge (finanziert aus Gendermitteln der SFBs) geschlossen.

Im Rahmen der **Ferienfreizeit „Abenteuerspielplatz Uni“** wurden insgesamt 7 Wochen mit Programm für Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren angeboten. Das Sommerferien- und Herbstferienprogramm wurde von Herrn Benedikt Biesecker, der seit Mai im Familienservice des Gleichstellungsbüros tätig ist, geplant, organisiert und durchgeführt. Dabei wurde er von Dilek Kizkapan, die ihr Anerkennungspraktikum als Sozialarbeiterin im Gleichstellungsbüro absolviert, tatkräftig unterstützt. Das vielfältige Programm wurde überwiegend in Kooperation mit RWTH-eigenen und RWTH-nahen Einrichtungen durchgeführt und umfasste neben Sport und Technik auch Themen wie Brandschutz, Kultur, Bewegung, Musik und Naturwerkstoffe. Dabei wurden die Kinder regelmäßig, sicher und pünktlich vom Fahrdienst der RWTH Aachen zu den Aktivitäten gebracht und abgeholt. Die Auslastung wurde im Vergleich zu 2015 von 79% auf 91% gesteigert (siehe Tabelle), gleichzeitig wurde der Betreuungsschlüssel verbessert. Das Programm wird aus den Elternbeiträgen, aus Zuschüssen des städtischen Jugendamts sowie aus Hochschulmitteln finanziert.

Das Programm für 2017 ist bereits geplant und veröffentlicht, um die hochschulangehörigen Eltern bei ihrer Urlaubsplanung zu unterstützen. Zugunsten von gruppendynamischen Prozessen und aus logistischen Gründen wird im kommenden Jahr ausschließlich eine Ganztagsbetreuung angeboten.

	Angebote Plätze	Belegung halbtags	Belegung ganztags	Belegung gesamt
Ostern (Karwoche)	30	6	11	17
Sommer (4 Wochen)	120	18	104	122
Herbst (2 Wochen)	60	9	44	53
Gesamt	210	33	159	192

Beratung zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Forschung mit Pflegeaufgaben

Die Website www.rwth-aachen.de/Pflege wurde um eine gründlich überarbeitete und aktualisierte Seite zum Pflegezeit- und zum Familienpflegezeitgesetz ergänzt. In Kooperation mit dem Personaldezernat wurde ein Ablaufplan zum Thema kurzzeitige Arbeitsbefreiung erarbeitet, da sich hier ein großer Informationsbedarf zeigte und Beschäftigte mit Pflegeverantwortung in Akutsituationen schnell reagieren müssen.

Die für das Thema zuständige Beraterin im Familienservice des Gleichstellungsbüros, Sabine Flosdorff, führte insgesamt 47 Beratungen durch. Aufgrund der Komplexität des Themas und aufgrund der Tatsache, dass sich durch Verschlechterung des Gesundheitszustandes der Pflegebedürftigen oft neue Fragen ergeben, wurden Personen teils mehrfach beraten.

Themen in der Beratung waren unter anderem:

- das Pflegezeitgesetz mit seinen Möglichkeiten der Freistellung (insbesondere die Kurzzeitige Arbeitsverhinderung) und
- Möglichkeiten von Sonderurlaub
- Leistungen der Pflegekasse und Kombinationsmöglichkeiten
- Fragen rund um das Thema Demenz
- Elternunterhalt
- Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht
- Studierenerleichterungen für Studierende mit Pflegeverantwortung
- Kurzzeitpflege und kurzfristige Suche nach einer geeigneten Wohnform

Das Beratungsangebot wurde auch 2016 durch Informationsveranstaltungen ergänzt. Die Veranstaltung zum Thema Elternunterhalt wurde aufgrund der hohen Nachfrage zweimal angeboten. Wegen Erkrankung des Referenten konnte die Veranstaltung zum Thema Patientenverfügung/Vorsorgevollmacht leider nicht stattfinden. Da hierzu viele Anmeldungen vorlagen und auch eine lange Warteliste besteht, ist geplant, diese Veranstaltung 2017 an zwei Terminen anzubieten.

Datum	Veranstaltung	TN-Zahl
07.04.	Finanzielle Folgen von Pflegebedürftigkeit - Elternunterhalt Martina Mainz-Kwasniok, Anwältin für Familienrecht	47
20.10.	Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung Dr. Michael Jüttner, Richter für Betreuungsrecht	48 Anmeldungen Veranstaltung musste abgesagt werden
15.11.	Finanzielle Folgen von Pflegebedürftigkeit - Elternunterhalt Martina Mainz-Kwasniok, Anwältin für Familienrecht	47

FAMOS für FAMILIE

Mit dem Preis FAMOS für FAMILIE werden jedes Jahr Führungskräfte der RWTH Aachen ausgezeichnet, die einen familienfreundlichen Führungsstil pflegen und sich im besonderen Maße für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. 2016 wurde der Preis zum neunten Mal verliehen. Folgende sechs familienfreundliche Führungskräfte wurden ausgezeichnet:

- **Prof. Dr. André Bardow**
Fakultät 4, Lehrstuhl für Technische Thermodynamik, Institut für Thermodynamik
- **Prof. Dr. Sandra Korte-Kerzel**
Fakultät 5, Lehrstuhl für Werkstoffphysik, Institut für Metallkunde und Metallphysik
- **Prof. Dr. Carmen Leicht-Scholten**
Fakultät 3, LuF Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften
- **Prof. Dr. Christian Raabe**
Fakultät 2, LuF Denkmalpflege und Historische Bauforschung
- **Prof. Dr. Uwe Reisgen**
Fakultät 4, Lehrstuhl und Institut für Schweißtechnik und Fügetechnik
- **Dr. Sabine Vogel**
Fakultät 6, E.ON Energy Research Center

Zur Preisverleihung, die am 08.06.2016 im Generali-Saal im Super C stattfand, erschienen 51 Erwachsene und 6 Kinder. Die Feierlichkeit wurde in Zusammenarbeit mit dem Rektorat organisiert. Als Preisgeld wurden auch in diesem Jahr 500 Euro an die jeweiligen Preisträger_innen überwiesen.

Gesundheitsförderung

- Als Mitglied der AG Gesundheitsförderung setzt sich das Gleichstellungsbüro dafür ein, dass beim Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) Gleichstellungsaspekte und die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen der verschiedenen Altersgruppen berücksichtigt werden.
- Der von Frau Reißer (HSZ), Herr Seigies (Sozialdienst der RWTH) und Frau Dr. Weishoff-Houben (Gleichstellungsbüro) für die AG Gesundheitsförderung erstellte Entwurf für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der RWTH wurde am 23.2.2016 im Rektorat vorgestellt. Der Implementierung eines BGM in der vorgestellten Form wurde zugestimmt.
- Darüber hinaus beteiligt sich das Gleichstellungsbüro als Mitglied der AG Gesundheitsförderung an der Vorbereitung und Organisation des Gesundheitstages am 10. Mai 2017.

Schlusswort und Ausblick

Ein Blick in die Genderstatistiken zeigt, dass die Frauenanteile auf den Karriere- und Qualifikationsstufen in der Akademia langsam kontinuierlich ansteigen, dass aber nach wie vor eine *leaky pipeline* - eine zunehmende Abnahme des Frauenanteils auf jeder Karrierestufe nach Abschluss des Studiums - deutlich erkennbar ist. Die „Schere“ schließt sich ganz allmählich; Änderungen sind überhaupt erst bei der Betrachtung längerer Zeiträume erkennbar². Auch im Rahmen der Exzellenzinitiative konnten nur begrenzte Erfolgsmeldungen gegeben werden:

Insgesamt hat sich das Problem der „leaky pipeline“ in Deutschland während der vergangenen zehn Jahre leicht gebessert (Abb. 6), ist aber noch immer größer als in anderen europäischen Ländern.³

Diese Aussagen treffen nach wie vor auch für die RWTH Aachen zu und geben Anlass, die Bemühungen um Gleichstellung zu verstärken. Dies gilt insbesondere unter der Berücksichtigung der Tatsache, dass Gleichstellungsaspekte bei der Fortführung der Exzellenzinitiative als Auswahl- und Begutachungskriterien herangezogen werden:

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit ist in dem Programm fest verankert: In beiden Förderlinien ist eine Stärken-Schwächen-Analyse Bewertungsgrundlage, die u.a. Aussagen zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft beinhalten muss.⁴

Als Grundlage für diese Stärken-Schwächen-Analyse bezogen auf die RWTH Aachen soll der Ende 2016 erschienene Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW herangezogen werden, in dem für jede Hochschule in NRW ein Gender-Datenprofil und ein Ranking der Hochschulen vorgenommen wurde⁵.

Für 2017 stehen die Erstellung der Gleichstellungspläne nach dem novellierten Landesgleichstellungsgesetz sowie Verabschiedung und Beginn der Umsetzung des Handlungskonzeptes Gleichstellung 2017 - 2022, in dem alle Handlungsfelder der Gleichstellungsbeauftragten enthalten sind, an. In Zusammenarbeit mit allen Akteurinnen und Akteuren im Bereich Gleichstellung werden sich die Gleichstellungsbeauftragten auch 2017 weiter für Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und eine familiengerechte Hochschule einsetzen.

² Gemeinsame Wissenschaftskonferenz: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 2016, vgl. S. 10f

³ Endbericht der Internationalen Expertenkommission zur Evaluation der Exzellenzinitiative, Januar 2016, S. 28

⁴ <http://www.gwk-bonn.de/themen/wissenschaftspakte/exzellenzstrategie/>, Juni 2016

⁵ Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, vgl. S. 118 f

Anhang

Genderticker

Kinderbetreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte der RWTH Aachen

Zahlen zu abgeschlossenen Berufungsverfahren 2016

Frauenanteile Berufungsverfahren 2014-2016

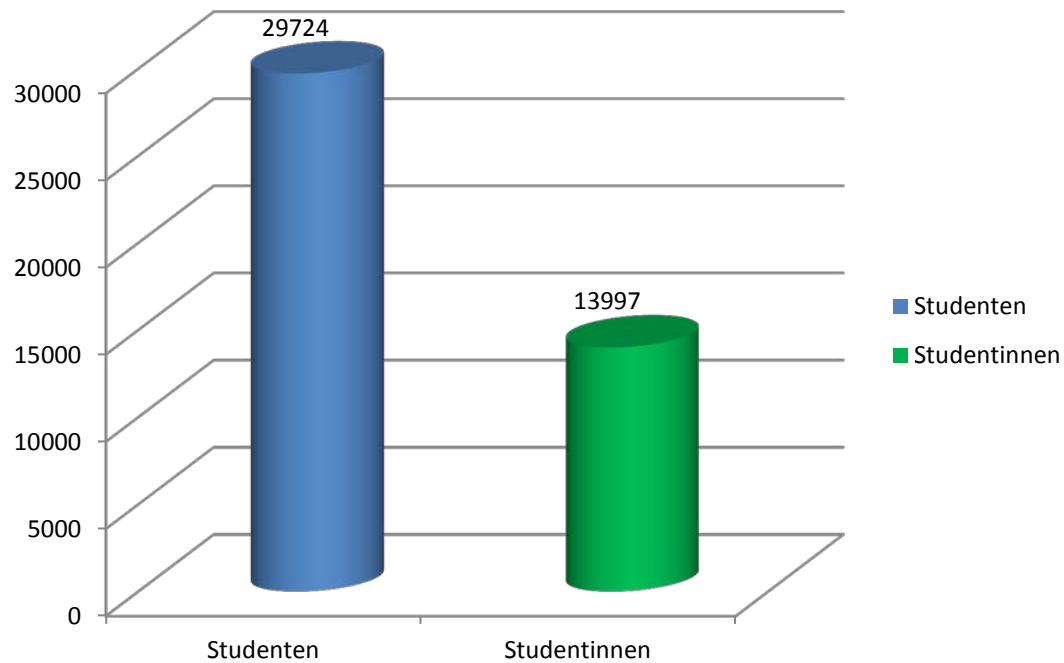
Presse

Gender Monitoring

Gender Ticker 2015 RWTH Aachen University
Stand: 31.12.2015

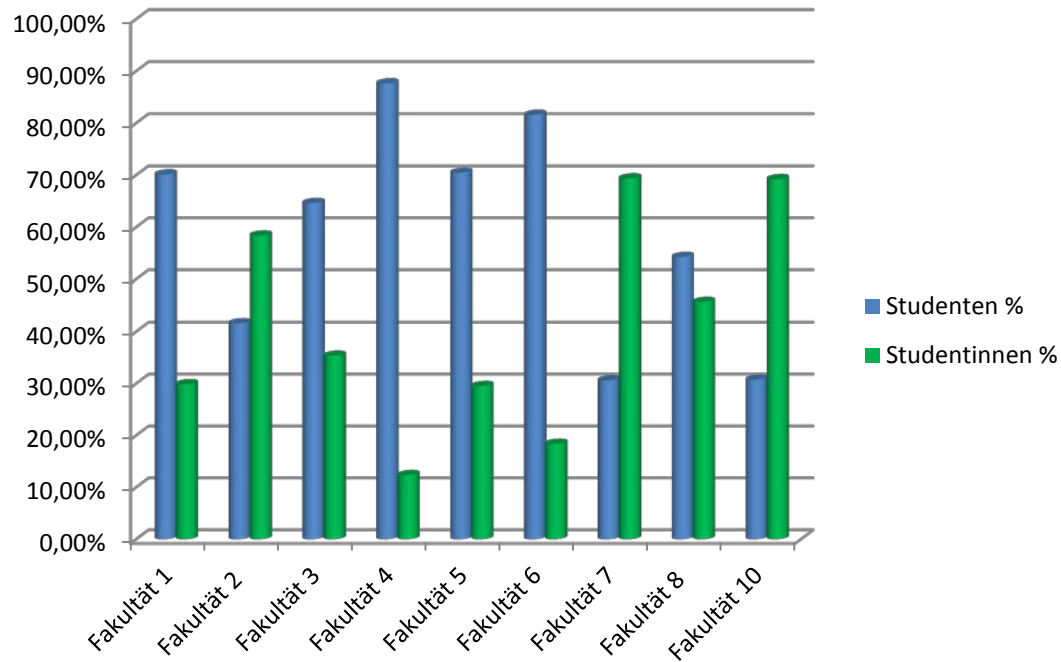
Studierende

Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015



Studierende nach Fakultäten

Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015



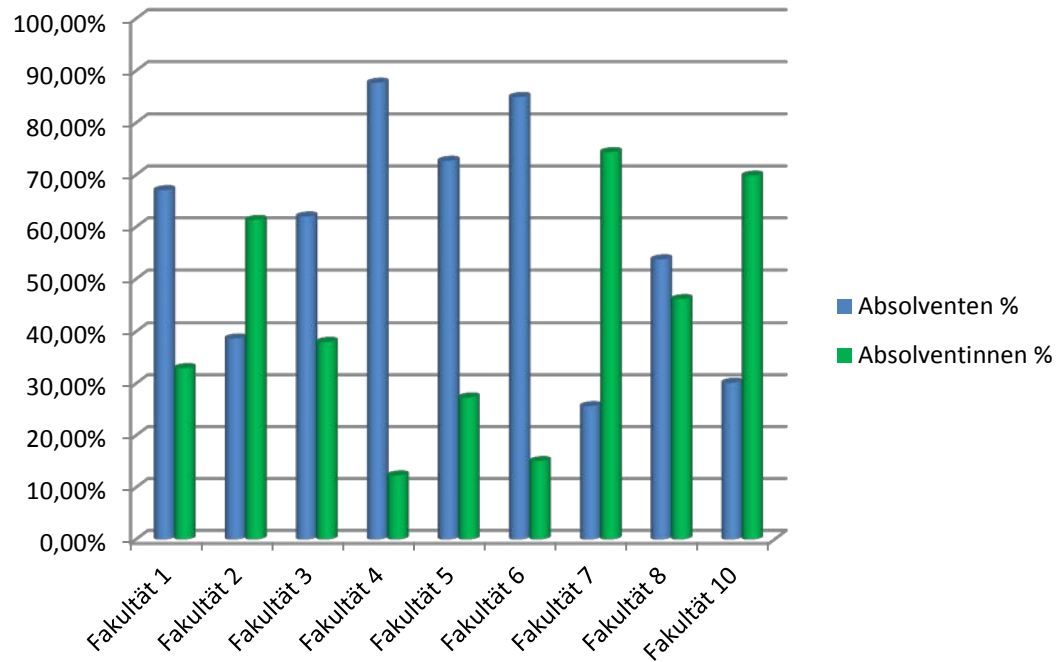
Studierende nach Fakultäten

Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015

Fakultät	Gesamtzahl der Studierenden 2015
Fakultät 1: Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	8534
Fakultät 2: Architektur	1507
Fakultät 3: Bauingenieurwesen	3815
Fakultät 4: Maschinenbau	12301
Fakultät 5: Georessourcen und Materialtechnik	4386
Fakultät 6: Elektrotechnik und Informationstechnik	4499
Fakultät 7: Philosophische Fakultät	3725
Fakultät 8: Wirtschaftswissenschaften	1791
Fakultät 10: Medizin	3091

Absolventinnen und Absolventen

Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015



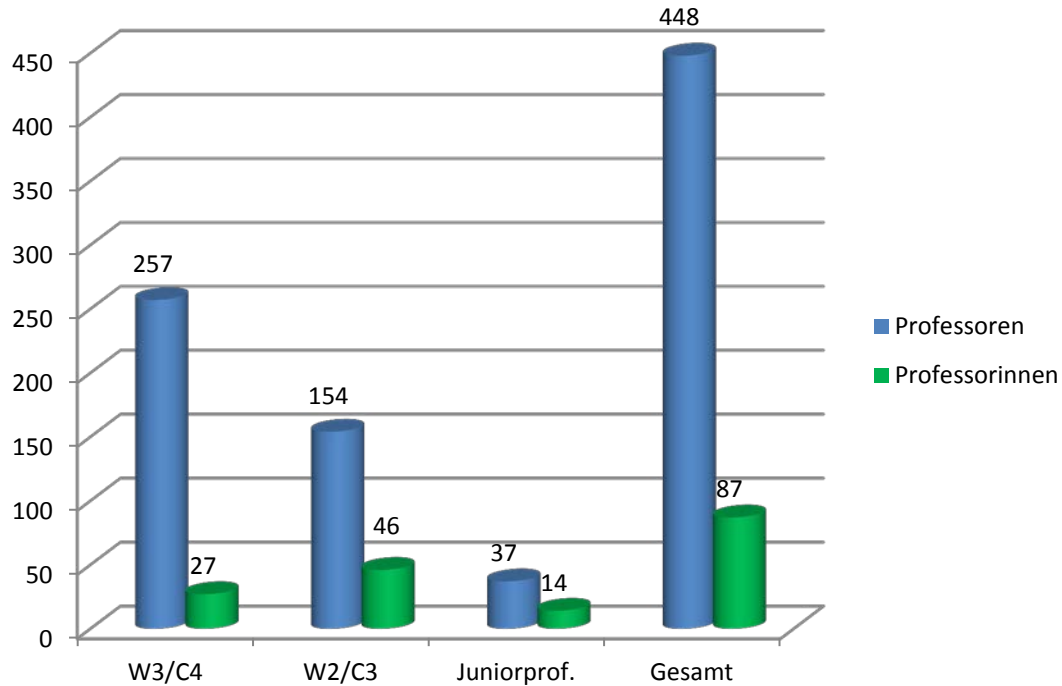
Absolventinnen und Absolventen

Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015

Fakultät	Gesamtzahl Absolvent/innen 2015
Fakultät 1: Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	1144
Fakultät 2: Architektur	331
Fakultät 3: Bauingenieurwesen	521
Fakultät 4: Maschinenbau	1925
Fakultät 5: Georessourcen und Materialtechnik	736
Fakultät 6: Elektrotechnik und Informationstechnik	671
Fakultät 7: Philosophische Fakultät	554
Fakultät 8: Wirtschaftswissenschaften inkl. Wirt.-Ing.	279
Fakultät 10: Medizin	262

Professuren, nach Besoldungsstufe

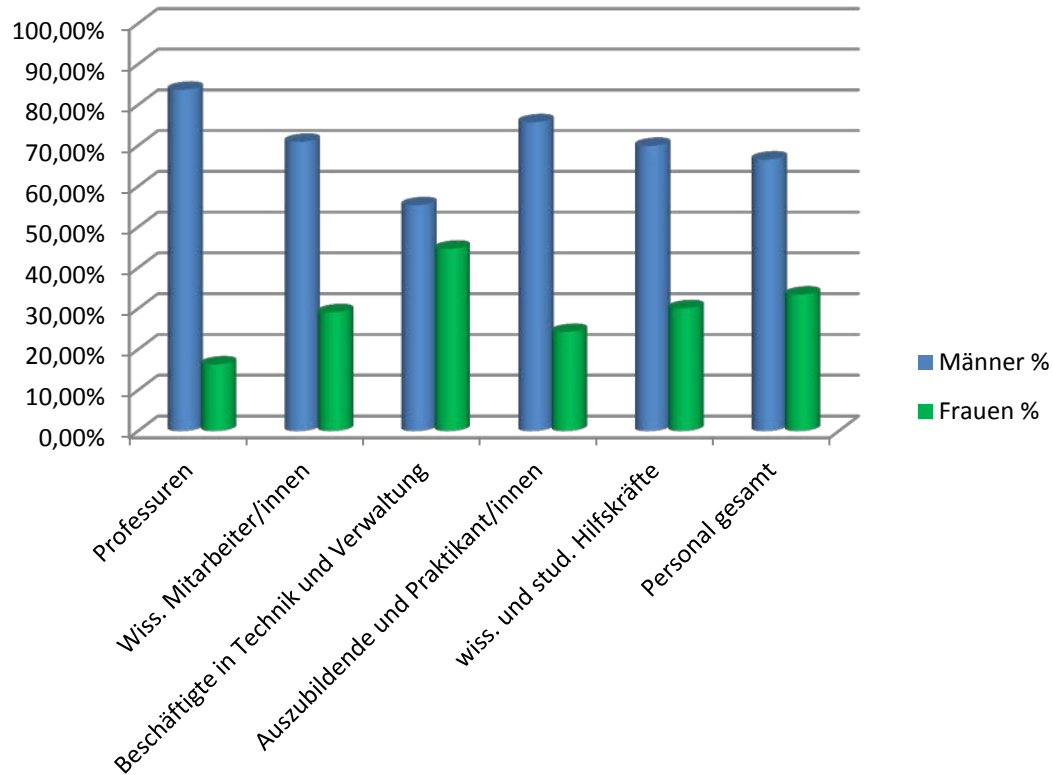
Quelle: Daten Abt. 6.3 RWTH Aachen University



Personal

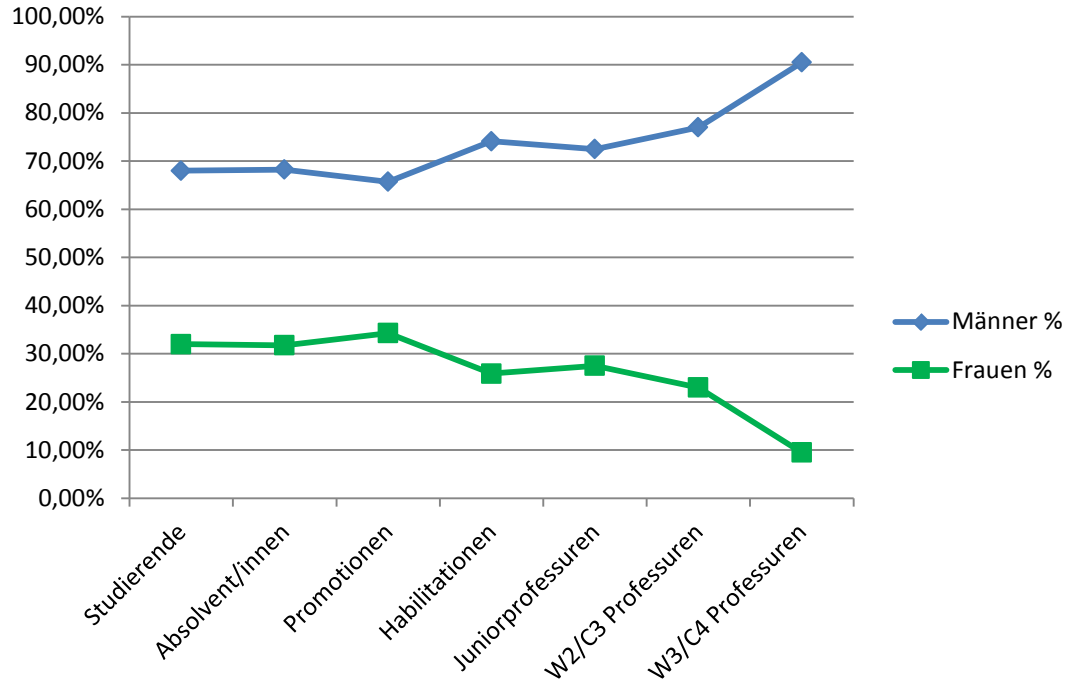
Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015

Hinweis: Beschäftigte in Technik und Verwaltung, Auszubildende und Praktikant/innen der Uniklinik RWTH Aachen sind kein Personal der Hochschule



Qualifikationsstufen

Quelle: RWTH Aachen University Zahlenspiegel 2015 sowie Daten Abt. 6.3



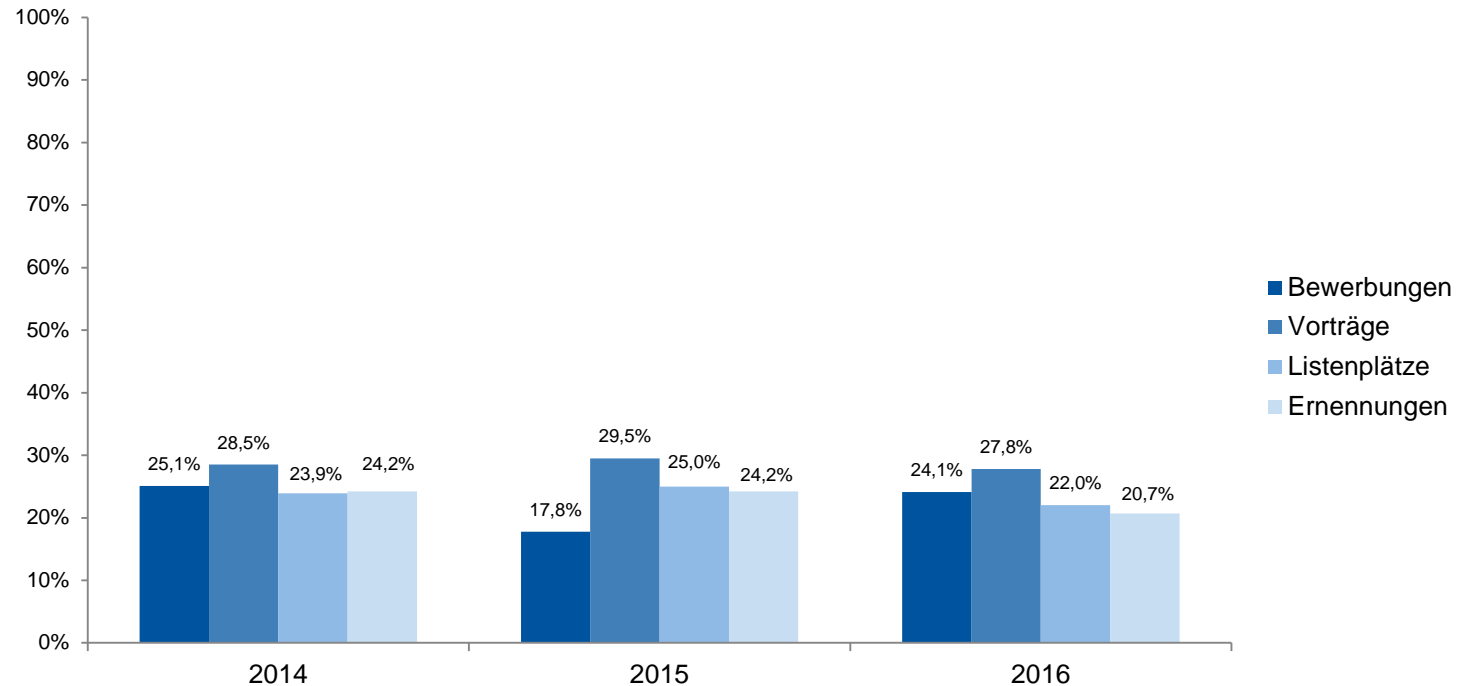
Zahlen zu abgeschlossenen Berufungsverfahren 2016

Anzahl abgeschlossener Berufungsverfahren*		Besoldung						Vorsitz		Verfahren mit Aktiver Suche	Bewerbungen aus Aktiver Suche w	Bewerbungen gesamt		Eingeladen		Vorträge		Gutachten für		Listenplatz 1		Listenplatz 2		Listenplatz 3		Ernannt**		
		W1	geschl. Verf.		W2	geschl. Verf.																						W3
			m	w		m	w		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Fak. 1	8		1		3	2		2			5	3	157	24	17	6	17	7	13	2	6	2	3		2		6	2
Fak. 2	0																											
Fak. 3	1				1				1		1	2	10	2	4	2	4	1	3		1		1		1		1	
Fak. 4	3						3		2	1	3	1	49	2	17	1	17	1	7	1	2	1	2		1		3	
Fak. 5	2				1		1		2		2		34	5	8	1	8	1	4		2		2				2	
Fak. 6	2				1		1		1	1	1		17	2	5	1	5	2	3	1	1	1	1				1	1
Fak. 7	5	1			2		1		3	2	3	6	94	90	10	16	9	15	5	8	3	2	1	3		3	2	3
Fak. 8	2						2		1	1	2	3	66	10	11	2	11	2	6		2		2	0	2		2	
Gesamt	23	1	0	1	8	2	2	9	0	0	17	15	427	135	72	29	71	29	41	12	17	6	12	3	6	3	17	6
Fak. 10	6	1				1		4			4	2	77	25	20	6	20	6	11	1	6		2	1	3	0	6	
Gesamt über alle Fakultäten	29	2	0	1	8	3	2	13	0	0	23	17	504	160	92	35	91	35	52	13	23	6	14	4	9	3	23	6

* Dienstantritt vom 01.01.2016 bis 31.12.2016

** Dienstantritt lt. Anzeige von Abt. 8.5 - Berufungsmanagement und Beamtinnen und Beamte

Frauenanteile in den Berufungsverfahren an der RWTH Aachen 2014 bis 2016



2014 n = 62 Berufungsverfahren

2015 n = 33 Berufungsverfahren

2016 n = 29 Berufungsverfahren

Stand: 31.12.2016

Quelle: Daten Abt. 8.1 RWTH Aachen University

Kinderbetreuungsplätze für Studierende und Beschäftigte der RWTH Aachen, Dokumentation der Nachfrage (Stand 30.11.2016)

Einrichtung	Gesamt Plätze	Davon U3 Plätze	Davon Ü3 Plätze	Nutzung durch RWTH Angehörige in %	Anzahl Kinder auf Warteliste	Anmeldungswege: Kitaportal/ Post	Warteliste U3 für 2017	Warteliste Ü3	Freie Plätze ab 2017	Plätze für Geschwisterkinder ab 2016	Frei zu besetzende Plätze
RWTH Einrichtungen											
Königshügel	42	22	20	100%	89	Ja / Ja	68	21	8	9	0
U3 Großtagespflegestellen	27 ¹	27	-	100%	51	Nein / Ja	51	-	14	-	14
UKA Betriebs-KiTa Schneebergkids	63	26	37	50%	120 ²	Nein / Ja	120	-	nicht bekannt	nicht bekannt	nicht bekannt
Erweiterung ab 2017/18 (?) Schneebergkids	87	34	53	-	-	-	-	-	87		87
Studierendenwerk Kitas											
Pusteblume	48	22	26	90 %	100	Ja / Ja	100	-	6	4	2
Piccolino	22	22	-	100 %	103	Ja / Ja	103	-	8	2	6
Kirchliche Einrichtungen											
Kath. Hochschulgemeinde Kita Höfchensweg	66	21	45	41%	52	Ja / Ja	16	36	17	3	14
Elterninitiativen											
Kita Zauberschloss e.V.	60	20	40	63%	50	Nein / Ja	38	12	14	3	11
Uni und Kind e.V.	20	20	-	100 %	8	Nein / Ja	8	-	8	6	2
Gesamt:	435³	214	221		573		504	69	162	27	136

¹ 36 Plätze bis zum 1.8.2016

² davon 80 WM RWTH und 40 BTV UKA (Pflegepersonal)

³ aktuell werden 348 Plätze (ohne Erweiterung Schneebergkids ab 2017) von ca. 250 Hochschulangehörigen genutzt

Presse 2016

- **RWTHinsight 1/2016**
„Staatssekretär baut Lego-Roboter“
Bericht zum Girls‘ und Boys‘ Day 2016 an der RWTH Aachen

„Der Nachwuchs rockt“
Bericht zur Einweihung des Amphitheaters in der KiTa Königshügel
- **15.02.2016**
RWTH Aachen Pressemitteilungen
Brigitte-Gilles-Preis der RWTH verliehen
Die Projekte „go4IT!“ und „PromotionsCafé“ erhalten RWTH-Preis zur Frauenförderung.
- **16.02.2016**
Facebook „RWTH Aachen“
Umzug des Gleichstellungsbüros
- **10.03.2016**
Broschüre der Stadt Aachen: „Studieren, forschen, lehren mit Kind in Aachen“
- **17.03.2016**
Broschüre „Von Klein bis Groß - Individuelle Lösungen für die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“
- **19.04.2016**
RWTH Pressespiegel
Girls‘ Day und Boys‘ Day an der RWTH: Staatssekretär Ralf Kleindiek besucht zwei Workshops im Informatikzentrum
- **28.04.2016**
Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=225172.html>
Boys' Day und Girls' Day 2016: Neue Rollenbilder gegen Fachkräftemangel

Internetseite des Boys‘ Day
<http://www.boys-day.de>
„Boys‘ Day in der RWTH Aachen“

Internetseite des Boys‘ Day
<http://www.boys-day.de>
„Girls‘ Day und Boys‘ Day zeigen Wirkung“
- **9.06.2016**
RWTH Aachen Pressemitteilungen
FAMOS für Familie 2016
„Sechs Führungskräfte der RWTH für familiengerechte Personalführung geehrt“
- **19.11.2016**
Aachener Zeitung
„Sie helfen in der ‚Rush Hour‘ des Lebens“
Samstagsinterview mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Väterbeauftragten der RWTH

