

# Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Oktober 2017

## Überblick

1. Schwerpunkt: Gleichstellungsstrategie der RWTH
2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH
3. Aktuelles
4. Tipps und Termine
5. Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

in der aktuellen Ausgabe des gemeinsamen Newsletters von IGaD und GSB widmen wir uns dem Schwerpunktthema **Gleichstellungspläne und Gleichstellungskonzept**.

Jegliche Anregungen sind uns stets willkommen. Wir freuen uns zudem, wenn Sie den Newsletter Ihren Kolleginnen und Kollegen oder auch anderen interessierten Personen aus Ihren Netzwerken weiterleiten.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünschen Ihnen

*Manuela Aye für das Team des IGaD und  
Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez für das Team des  
GSB*

## 1. Schwerpunkt: Gleichstellungsstrategie der RWTH

Wesentliche Grundlage der Gleichstellungsstrategien der RWTH bilden das Gleichstellungskonzept sowie der Gleichstellungsplan (früher: Frauenförderplan).

Das **Gleichstellungskonzept** (Laufzeit: 2017-2022) wurde von IGaD und Gleichstellungsbüro gemeinsam initiiert und entwickelt. Der Senat verabschiedete es im Februar 2017. Ziel ist es, die Gleichstellungsarbeit der Hochschule

strategisch noch wirksamer auszurichten, notwendige Priorisierungen vorzunehmen sowie die zu implementierenden Maßnahmen und ihre Effekte zu evaluieren. Das Konzept umfasst sechs Handlungsfelder: Kulturwandel als Querschnittsthema, Gender Governance, Gender Monitoring, Hochschule als Arbeitsort, Gleichbehandlung sowie Forschung & Lehre. Diese wurden im Rahmen einer Impulswerkstatt, zu der alle Gleichstellungsakteurinnen und -akteure aus Wissenschaft und Verwaltung sowie alle Gruppenvertretungen und Personalräte der RWTH eingeladen waren, Anfang 2016 vorgestellt, diskutiert und festgelegt. Mit dem nun vorliegenden Konzept wurde daher eine Grundlage geschaffen, um alle Studierenden, Beschäftigten und Führungskräfte der RWTH gleichermaßen gut zu erreichen und zu motivieren, die Gleichstellungsziele der Hochschule mitzutragen. Im Fokus stehen dabei insbesondere die verstärkte Ausrichtung an Chancengerechtigkeit in allen Bereichen der RWTH, der Schutz vor Benachteiligung und die Ermöglichung von Karrieren, unabhängig von persönlichen Merkmalen und Lebenslagen. Das Gleichstellungskonzept ist [hier](#) zu finden.

Der **Gleichstellungsplan**, welcher aufgrund des Hochschulgesetzes sowie des Landesgleichstellungsgesetzes NRW erstellt werden muss, ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und insbesondere der Personalentwicklung. Seine Umsetzung und Überprüfung obliegt als eine besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Der Gleichstellungsplan der RWTH Aachen University setzt sich zusammen aus einem Rahmenplan sowie den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten, der zentralen Hochschulverwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Er umfasst eine Bestandsaufnahme und

Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur. Weiterhin beinhaltet der Gleichstellungsplan Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung, Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen sowie Bewertungen der bisher durchgeführten Maßnahmen. Der Gleichstellungsplan wird den aktuellen Frauenförderplan ablösen, der Ende Oktober 2017 ausläuft. Nach der Verabschiedung durch den Senat wird der Rahmenplan in den Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht, die Pläne der Fakultäten und Einrichtungen werden im [Intranet](#) zu finden sein.

## 2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH

### Neues Personalentwicklungskonzept der RWTH

Das im Februar 2017 im Senat verabschiedete neue Personalentwicklungskonzept zeigt den Status Quo der Personalentwicklung wie auch den Bedarf an bereits entwickelten oder zukünftigen Maßnahmen in den Handlungsfeldern Berufungspolitik, Rekrutierungsstrategie, Beschäftigungsbedingungen, Qualifizierungskonzept und Internationalisierung. Dabei werden die Themen Gender und Diversity nicht nur als Querschnittsaufgaben, sondern auch als eigenes Handlungsfeld definiert und entsprechend berücksichtigt. Das Konzept steht nun auch als [Download](#) zur Verfügung.

### Neuer Hochschulrat

Mit dem Wintersemester 2017/18 nimmt der neue Hochschulrat der RWTH Aachen seine Arbeit auf. Dieser ist paritätisch mit fünf Frauen und fünf Männern besetzt. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### 10 Jahre IGaD!

#### Jubiläum der Rektorsstabsstelle für Gender und Diversity Management der RWTH

Das IGaD sensibilisiert seit 2007 Jahren auf allen Hochschulebenen für die Anerkennung von Unterschieden und gibt Impulse für die aktive Förderung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Es unterstützt und berät alle Hochschuleinrichtungen bei der Integration von Gender- und Diversity-Perspektiven, begleitet die Entwicklung bzw. Umsetzung entsprechender Maßnahmen und leistet dadurch einen unverzichtbaren Beitrag zu einer offenen Hochschulkultur. Am 13. Oktober 2017 beging das IGaD sein zehnjähriges Bestehen mit

einer Jubiläumsfeier, zu der zahlreiche Gäste geladen waren. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

### Fragen und Antworten

Auf den Webseiten des Familienservice stehen allen Hochschulangehörigen Antworten auf verschiedene Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Kinderbetreuung usw. zur Verfügung. Diese sind aufgeteilt in FAQs für Beschäftigte, Studierende und Personalverantwortliche und [hier](#) zu finden.

### Neues Serviceangebot: Dezentrales Genderconsulting

Das IGaD bietet mit dem Dezentralen Genderconsulting einen neuen Service, um Postdoktorandinnen der RWTH aktiv auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen. Damit wird langfristig ein Beitrag dazu geleistet, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen. Im Rahmen des Projekts werden die Wissenschaftlerinnen gezielt bestärkt, eigene Anträge zur Förderung ihrer Person oder ihrer Forschung zu stellen. Den zentralen Baustein der Aktivitäten bildet ein Orientierungsgespräch, das dem Überblick über Fördermöglichkeiten und passende Beratungs-, Weiterbildungs-, und Serviceangebote der RWTH dient. Zudem besteht die Möglichkeit zur Teilnahme an regelmäßigen Informations- und Networking-Veranstaltungen. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Brigitte Gilles Preis

Die RWTH Aachen verleiht jährlich den Brigitte-Gilles-Preis. Ziel ist es, Projekte und Maßnahmen mit innovativem Charakter auszuzeichnen, welche einen wesentlichen Beitrag zur Frauenförderung leisten. Der Preis wird in folgenden Kategorien ausgeschrieben:

- Projekte und Initiativen, die zur Weckung und Förderung des Interesses von Schülerinnen an den Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) beitragen.
- Unterstützende Maßnahmen, die die Lebens-, Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Hochschule verbessern und sie auf ihrem Karriereweg bestärken.

Eine schriftliche Bewerbung ist bis zum 31. Oktober 2017 an [ehrung@zhv.rwth-aachen.de](mailto:ehrung@zhv.rwth-aachen.de) möglich. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

### Forum für Doktorandinnen

Unter dem Dach des Centers for Doctoral Studies, kurz CDS, richtet sich das Forum für Doktorandinnen, ein unabhängiges, selbstorganisiertes und informelles Netzwerk junger Wissenschaftlerinnen an der RWTH, an

interessierte weibliche Promovierende. Regelmäßige Treffen und gemeinsame Aktivitäten bieten den Teilnehmerinnen viele Möglichkeiten zur Vernetzung und zum gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch. Darüber hinaus finden Studentinnen hier Ansprechpartnerinnen zur Planung einer eigenen Promotion. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

#### Befragung „Stärkung der Familiengerechtigkeit auf Fakultätsebene“

Die aus zwei Teilen bestehende Online-Befragung „Stärkung der Familiengerechtigkeit auf Fakultätsebene“ wurde im Frühjahr 2017 im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ durchgeführt. Der erste Teil richtete sich an die Dekanatsleitungen und beinhaltete fakultätsübergreifende Fragen, wie etwa zur Gestaltung von Sitzungen, Flexibilisierung des Arbeitsortes und monetären Leistungen. Mit dem zweiten Fragenkatalog wurden die Professorinnen und Professoren als Führungskräfte angesprochen. Die Befragungsergebnisse sollen nun in die weitere Hochschulentwicklung einfließen. Den Ergebnisbericht können Sie unter [Familiengerechte-Hochschule@rwth-aachen.de](mailto:Familiengerechte-Hochschule@rwth-aachen.de) anfordern.

#### Geschlechtergerechte Sprache

Das Gleichstellungsbüro hat eine neue Handreichung zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ herausgegeben. Diese gibt Tipps und Formulierungshilfen bezogen auf die sprachlichen Herausforderungen des Hochschulalltags. Sie unterstützt somit bei der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), das die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorschreibt (§4). Die Handreichung wird in Kürze auf der [Website des Gleichstellungsbüros](#) zu finden sein und kann beim Gleichstellungsbüro angefordert oder abgeholt werden.

### 3. Aktuelles

#### Bericht der Bundesregierung zu Frauen in Führungspositionen

Mitte August 2017 legte die Bundesregierung den Bericht zu den Anteilen von Frauen und Männern in Führungspositionen vor. Seit der Einführung der Quote im Mai 2015 ist der Frauenanteil in Führungspositionen in den Aufsichtsräten von 22,9 auf 27,3 % gestiegen. In den Vorständen sind Frauen mit einem Anteil von lediglich 6,1 % noch deutlich unterrepräsentiert. Den Bericht finden Sie [hier](#).

#### Frauenanteil im Bundestag sinkt

Im nächsten Bundestag werden voraussichtlich so wenige Frauen vertreten sein wie zuletzt vor 15 Jahren. Ersten Berechnungen zufolge werden im kommenden Parlament nur rund 31 % der Mandate an Frauen gehen. Im 18. Bundestag lag die Frauenquote zuletzt bei 37,1 %. Ein Paritätsgesetz – wie etwa in Frankreich – könnte dieser Unterrepräsentation in Bundes- und Landtag entgegenwirken.

#### Diskriminierung von Frauen bei Ausbildungsplätzen

Frauen werden bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen häufig benachteiligt. Das haben Wirtschaftswissenschaftler\_innen in einer Befragung von über 600 Personalverantwortlichen in Ausbildungsbetrieben herausgefunden. Besonders ausgeprägt ist die Diskriminierung in männerdominierten Berufsfeldern. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### Familienreport 2017

Der Familienreport des BMFSFJ informiert über die aktuellen Entwicklungen von Familien in Deutschland und stellt die Vorhaben, Maßnahmen und Programme der Familienpolitik der Bundesregierung dar. Den Familienreport finden Sie [hier](#).

#### OECD-Studie „The Pursuit of Gender Equality“

Die Studie analysiert, welche Fortschritte die Mitgliedsländer bei der Geschlechtergerechtigkeit in Bereichen wie Bildung, Erwerbstätigkeit oder Unternehmertum gemacht haben und untersucht darüber hinaus, welche Herausforderungen weiter bestehen. Die Studie ist [hier](#) zu finden.

#### Open Gender Journal

Open Gender Journal (OGJ) ist eine Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung. Die Zeitschrift befindet sich derzeit im Aufbau; Ende September 2017 sind die ersten Beiträge erschienen. OGJ wird herausgegeben von Vertreter\_innen deutschsprachiger Geschlechterforschungszentren und veröffentlicht wissenschaftliche, anonym fachbegutachtete Beiträge unter einer freien und offenen Lizenz. Das Journal ist [hier](#) zu finden.

### 4. Tipps und Termine

#### Bewerbungsphase TANDEM Mentoring-Programme

Bewerben können sich Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen vom 02.10.2017 bis 07.11.2017. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Schlagfertigkeit

Workshop für Studentinnen  
Do, 09.11.2017, 10:00-14:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Frauen und Rente – ausreichend abgesichert!?

Infoveranstaltung für weibliche Beschäftigte der RWTH  
Mo., 13.11.2017, 14:00-16:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Eltern-Kind-Gruppen

Für alle Studierenden und Beschäftigten der RWTH mit  
Kindern im Alter ab 3 Monaten bis 3 Jahren  
15.11.2017-31.01.2018, immer mittwochs  
von 09:30-11:00 Uhr (Gruppe 1) sowie  
von 11:15-12:45 Uhr (Gruppe 2)  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Pflegestärkungsgesetz II und Pflegegrade

Infoveranstaltung  
Do., 23.11.2017, 10:00-12:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Vater sein heute – Aktive Vaterschaft und Vereinbarkeit

Veranstaltung der Themenreihe „Hochschule im Wandel“  
Do., 23.11.2017, 18:00-20:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Networking

Workshop für Studentinnen  
Mi, 22.11.2017, 10:00-15:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Netzwerken mit Xing

Workshop für Studentinnen und Doktorandinnen  
Mo, 27.11.2017, 10:00-14:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Frauen in der EU-Forschung

Infoveranstaltung für Nachwuchswissenschaftlerinnen  
in Koop. mit dem EU-Büro des BMBF und der  
Forschungsförderung der RWTH  
Mo., 04.12.2017, 10:00-13:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Studium – und danach? Zukunftstag für Studentinnen

Messeevent mit Networking und moderiertem Talk  
Di., 12.12.2017, 12:00-20:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Gehaltstraining

Workshop für Studentinnen  
13.12.2017, 09:00-13:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Karrierewege in der Wissenschaft nach der Promotion

Veranstaltung der Themenreihe „Hochschule im Wandel“  
Mo., 22.01.2018, 18:30-20:00 Uhr  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Family Coaching Kind & Karriere

Systemisches Coaching für Nachwuchswissen-  
schaftlerinnen, Doktorandinnen und Studentinnen  
01.02.-30.04.2018.  
Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Diversity in der Hochschulbildung. Studium. Lehre. Personalentwicklung

Symposium  
Mi., 04.07. bis Do., 05.07.2018  
Termin bitte vormerken, nähere Informationen folgen.

## 5. Impressum

Der Newsletter Chancengerechte Hochschule erscheint in  
der Regel viermal im Jahr.

Sie können sich selbstständig für diesen Newsletter an- und  
abmelden unter [http://mailman.rwth-  
aachen.de/mailman/listinfo/chancengerechte\\_hochschule](http://mailman.rwth-aachen.de/mailman/listinfo/chancengerechte_hochschule)

#### Verantwortlich:

Manuela Aye, Leiterin Integration Team – Human  
Resources, Gender and Diversity Management (IGaD),  
RWTH Aachen und  
Dr. phil. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez,  
Gleichstellungsbeauftragte (GSB), RWTH Aachen

#### Redaktion:

Lena Mevissen, M.A. und Nathalie Tulodetzki, M.A.

#### Weitere Informationen:

[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de) und [www.rwth-aachen.de/gsb](http://www.rwth-aachen.de/gsb)