

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil RWTH Aachen**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





# GENDER PROFILE

C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW



## 01 Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen



GRÜNDUNGSJAHR: 1865

HOCHSCHULRAT: 4 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 5 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 9 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 102

## 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	334	310	-7,2	2,4	6,8	4,5	-9,0
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup> (o. Klinikum)	2 449	2 881	17,6	13,8	20,8	6,9	-14,4
Promotionen <sup>2</sup>	870	621	-28,6	22,8	30,2	7,4	-8,1
Studierende <sup>3</sup>	31 358	30 103	-4,0	29,5	33,4	3,9	-12,4

**Personal des Universitätsklinikums**

Professuren	67	75	11,9	1,5	6,7	5,2	-9,1
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	846	1 205	42,4	34,0	45,3	11,3	10,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1865 gegründete RWTH Aachen ist Mitglied der TU 9, der (nach eigenem Bekunden) „führenden Technischen Hochschulen in Deutschland“, und eine Universität mittlerer Größe. Ihre Entwicklung war im Zeitraum 1997 bis 2007 mit einem vierprozentigen Rückgang der Studierenden im Vergleich zu den anderen Universitäten des Landes weit überdurchschnittlich – nur die Universitäten Paderborn und Siegen haben sich (gemessen an der Zahl der Studierenden) noch besser entwickelt (Tabelle 1.1).

Die RWTH Aachen ist geprägt von den MINT-Fächern, in denen knapp zwei Drittel der Studierenden eingeschrieben sind, wobei insbesondere der Anteil der Ingenieurstudierenden im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW mehr als doppelt so hoch ist. Doppelt so hoch wie im NRW-Durchschnitt ist auch der Anteil der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Immerhin ein Viertel der Studierenden studiert in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Tabelle 1.2).

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	RWTH Aachen	NRW	Differenz zu NRW
Ingenieurwissenschaften	38,7	16,1	22,7
Mathematik, Naturwissenschaften	26,2	19,5	6,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	14,8	29,1	-14,3
Sprach- und Kulturwissenschaften	11,0	22,4	-11,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8,8	4,5	4,3
Kunst, Kunstwissenschaft	0,4	3,8	-3,4

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die RWTH Aachen ist eine extrem männerdominierte Hochschule mit dem insgesamt stärksten tendenziellen Ausschluss von Frauen aus allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen. Der Anteil bei den Professuren beträgt mit 6,8 % deutlich weniger als die Hälfte des Durchschnitts der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – wobei die meisten Professorinnen erst in den letzten zehn Jahren berufen wurden, denn im Jahr 1997 lag der Professorinnenanteil noch bei 2,4 %, d. h. von den damals 334 Professuren waren gerade einmal acht mit Frauen besetzt. Extrem unterdurchschnittlich ist mit nur 20,8 % auch der Frauenanteil bei den hauptamtlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen. Der Anteil bei den Promotionen und Studierenden liegt mit 30 % bis 33 % ebenfalls weit unter dem Durchschnitt. Auch das Universitätsklinikum ist bei den Professuren fest in männlicher Hand, wobei auch hier in den letzten Jahren eine Entwicklung erkennbar ist: Der Professorinnenanteil stieg von 1997 bis 2007 von 1,5 % auf 6,7 %, d. h., statt nur einer lehren nun fünf Frauen am Universitätsklinikum. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen allerdings liegt der Frauenanteil inzwischen mit 45,3 % nahe der Parität – eine Folge des inzwischen weit über der Parität liegenden Frauenanteils bei den Medizinstudierenden in Verbindung mit dem Ausbildungscharakter der Beschäftigung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	RWTH	Differenz	RWTH	Differenz	RWTH	Differenz	RWTH	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Ingenieurwissenschaften	17,6	-2,1	10,9	-0,5	15,4	-0,8	3,3	-3,9	-1,8
Mathematik, Naturwissenschaften	30,1	-5,9	30,9	-3,0	21,8	-6,0	4,9	-5,2	-5,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	34,5	-10,3	32,1	-1,8	32,2	-6,2	6,9	-10,4	-7,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	69,2	0,6	57,4	6,0	58,0	7,7	25,7	-2,3	3,0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	64,5	2,5	53,3	4,1	44,5	1,6	5,5	-9,8	-0,4

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Diese sehr geschlechtergerechte Struktur kann nur teilweise auf die von den MINT-Fächern dominierte Fächerstruktur zurückgeführt werden. Wie die Tabelle 1.3 zeigt, liegt die Beteiligung von Frauen an den Professuren in fast allen Fächergruppen unter dem NRW-Durchschnitt, wobei der größte Abstand zum NRW-Durchschnitt bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besteht. In dieser Fächergruppe hat die RWTH Aachen auf allen Qualifikationsstufen einen um bis zu 10 Prozentpunkte niedrigeren Frauenanteil. Tendenziell über dem NRW-Durchschnitt liegt die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften mit einem um 6 bis 7,7 Prozentpunkte höheren Frauenanteil bei den Promotionen und den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, aber einem unterdurchschnittlichen Professorinnenanteil. Die Fächergruppe Humanwissenschaften hat zwar überdurchschnittlich viele Absolventinnen und Promotionen von Frauen, aber einen Frauenanteil bei den Professuren, der nur bei einem Drittel des NRW-Durchschnitts liegt. Offensichtlich hat bisher die Männerdominanz bei den technischen Fächern die Hochschule so nachhaltig geprägt, dass auch in den Fächern, in denen Frauen an anderen Hochschulen durchaus Fuß gefasst haben, die traditionellen Strukturen und Prozesse (z. B. bei Berufungen) weiterhin dominieren. Ob dies durch die institutionellen Innovationen wie die Einrichtung des „Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management“ verändert werden kann, muss die Zukunft weisen. Immerhin spricht auch die Besetzung des Hochschulrats mit vier Frauen (von insgesamt zehn Räten) dafür, dass die Geschlechterfrage zumindest auf der Leitungsebene zunehmend wahrgenommen wird. Dass die Fakultäten ausschließlich von Männern geleitet werden, ist angesichts des geringen Professorinnenanteils wenig überraschend.

Die internationale Ausrichtung der RWTH ist im Ganzen gesehen überdurchschnittlich, im Mittel liegt der Anteil der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass um 3 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Nur der Anteil der BildungsinländerInnen ist leicht unterdurchschnittlich. Diese Offenheit gegenüber Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit erstreckt sich allerdings nur in einem sehr geringen Maße auf Frauen – die Frauenanteile liegen bei allen Personengruppen deutlich unter dem NRW-Durchschnitt. Im Vergleich zu den in Tabelle 1.1 ausgewiesenen Frauenanteilen bei Deutschen und AusländerInnen zusammen ist der Frauenanteil beim ausländischen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Promotionen von AusländerInnen erheblich höher – unter den wenigen AusländerInnen sind also anteilmäßig mehr Frauen als bei den Deutschen.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	RWTH %	Diff. zu NRW %-Punkte	RWTH %	Diff. zu NRW %-Punkte
Professuren	9,6	3,4	8,1	-10,0
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	15,1	5,8	33,9	-2,6
Promotionen <sup>2</sup>	15,9	2,7	33,7	-3,5
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	3,1	-0,6	34,0	-10,7
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	13,4	4,3	34,7	-13,9
Durchschnittliche Differenz		3,1		-8,1

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Im Vergleich der 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW nimmt die RWTH Aachen bei allen Indikatoren einen der hintersten Rangplätze ein (Rangplätze zwischen 10 und 14). Gemessen am Mittelwert der Rangplätze nimmt sie eindeutig den letzten Platz ein, bei der Universitätsklinik ist es der fünfte Platz von sieben. Zwar ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Klinik vergleichsweise hoch, doch bei den Professuren liegt das Klinikum auf dem letzten Platz – in keiner anderen Universitätsklinik in Trägerschaft des Landes NRW sind (anteilmäßig) so wenige Professorinnen beschäftigt wie in Aachen. Die RWTH Aachen ist damit im Jahr 2007 die Universität mit dem größten Nachholbedarf in Sachen Geschlechtergerechtigkeit.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der RWTH Aachen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
RWTH o. Klinikum	13	10	14	13	12,5
Klinikum			2	7	4,5

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

## 2 Leitideen der RWTH Aachen

### 2.1 Exzellenz und Effizienz

Die RWTH Aachen wird seit 2007 als einzige Hochschule in NRW in der Exzellenzinitiative der Bundesregierung im Förderprogramm „Zukunftskonzepte“ gefördert. Damit stehen der RWTH Aachen nicht nur Finanzmittel für ihr Zukunftskonzept, die Graduiertenschule „Aachen Institute for Advanced Study in Computational Engineering Science“ sowie die Exzellenzcluster „Ultra High-Speed Mobile Information and Computation“, „Integrative Produktionstechnik für Hochlohnländer“ und „Maßgeschneiderte Kraftstoffe aus Biomasse“ zur Verfügung, sondern auch für die Umsetzung eines Gesamtkonzepts zur Gleichstellung auf Hochschulebene.

In der Imagebroschüre<sup>1</sup> der RWTH Aachen werden unter der Überschrift „Die RWTH als Marke“ einige Indikatoren aufgeführt, die als Qualitätskriterien verstanden werden: „exzellenzorientierte Berufungspolitik“, „effiziente Forschungsstrukturen“, „bedarfsangepasste und zeitgemäße Studienangebote“, „effiziente Managementstrukturen“, „Wirtschaftsnähe ohne Abhängigkeit“, „internationales Benchmarking“, „offensives und zielgruppengerichtetes Marketing“.

In ihrem Leitbild<sup>2</sup>, das „den Verhaltensweisen aller Hochschulmitglieder eine Ausrichtung [...] vermitteln“ soll, liegt der Schwerpunkt auf den AkteurInnen der RWTH. Das Leitbild der RWTH Aachen soll den Hochschulmitgliedern als eine Richtlinie für ihr Denken und Handeln auf der Basis der darin enthaltenen Ziele und abgeleiteten Grundsätze dienen. So wird dort unter anderem die „Heranbildung eines hochqualifizierten und verantwortungsbewussten akademischen Nachwuchses für Wirtschaft, Gesellschaft sowie Forschung und Lehre“ postuliert. Diese Grundidee findet sich auch in der Grundordnung<sup>3</sup> der RWTH Aachen vom 26. September 2007 wieder, bezieht sich jedoch nicht auf die Aus- und Heranbildung des Nachwuchses, sondern auf die Akquise und das Halten „hervorragender Persönlichkeiten für Lehre und Forschung“.

## 2.2 Gender Mainstreaming und Diversity

Das Leitbild der RWTH Aachen beinhaltet einen Passus, der das Thema Gleichstellung explizit anspricht und auf eine Gender-Mainstreaming-Strategie verweist:

„Die RWTH Aachen verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Forschung und Lehre, von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Sie fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten nach innen und außen insbesondere alle Maßnahmen und Aktivitäten, die geeignet sind, die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben zu vermeiden oder zu minimieren.“<sup>44</sup>

Hier lässt sich ein Diversity-Ansatz feststellen, der auch in der Präambel der Grundordnung<sup>5</sup> identifiziert werden kann, da bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses „Frauen und Männer sowie verschiedene Gruppen möglichst ausgewogen repräsentiert sein und gleichberechtigt gefördert werden“ sollen (ebd., S. 889). Die Verfolgung des Diversity-Ansatzes wird auch im Rahmen des „Zukunftskonzepts“ maßgeblich gefördert, indem eine eigene Stabsstelle „Gender and Diversity“ eingerichtet worden ist. Da die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern anerkannt werden und eine Beseitigung der Benachteiligung von Frauen im beruflichen Kontext sichtbar vorhanden ist, wird im zentralen Frauenförderplan sowie dem Gleichstellungskonzept auf die Notwendigkeit von Frauenfördermaßnahmen hingewiesen. Dieses Ziel wird auch mit den Maßnahmen im Rahmen der TOTAL E-QUALITY-Prämierung in den Jahren 2005 und 2008 mit dem Schwerpunkt der Förderung von Frauen in Führungspositionen angestrebt.

„Die RWTH Aachen hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Hochschule unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Die dafür erforderlichen Personal- und Sachmittel werden vom Haushalt der RWTH bereitgestellt. Die Statistiken der RWTH belegen, dass der Frauenanteil kontinuierlich und drastisch mit jeder Hierarchiestufe abnimmt. Die Hochschule sieht deshalb Handlungsbedarf für eine aktive Frauenförderung.“<sup>46</sup>

Das Thema Gleichstellung und Diversity wird auch im Gleichstellungskonzept<sup>7</sup> der RWTH Aachen aufgegriffen und durch den Aspekt der Chancengleichheit ergänzt. Diese soll die „Wertschätzung von Vielfalt in allen Bereichen verankern“ und zur nachhaltigen Berücksichtigung und Umsetzung anleiten. Das Konzept enthält neben der Bedeutung von Chancengleichheit an der Hochschule Erläuterungen zu einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung, eine Darstellung der aktuellen und künftigen Situation von Frauen und Männern in der Personalentwicklung, zu den Gender-Aspekten in der Forschung sowie zur Implementierung von Geschlechteraspekten in Lehre und Studium. Des Weiteren finden sich Aussagen aus den ZLV III zur Work-Life-Balance und dem Qualitätsmanagement, die nicht nur die aktuelle Situation von Frauen und Männern an der Hochschule umfassen, sondern auch die dort angestrebten Veränderungen und Verbesserungen.

## 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Gender Mainstreaming wird in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III<sup>8</sup> als Instrument zur Profilierung der RWTH Aachen auf dem Hochschulmarkt aufgefasst und verfolgt das Ziel, sowohl die nationale als auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Durch das Hochschulkonzept sollen sich herausragende WissenschaftlerInnen, wissenschaftlicher Nachwuchs und Studierende angesprochen fühlen (vgl. S. 9). Um auch die in Partnerschaft lebenden Hochqualifizierten für die Hochschule zu gewinnen, unterstützen und beraten die MitarbeiterInnen des Dual-Career-Programms PartnerInnen neu berufener WissenschaftlerInnen bei der Stellenvermittlung (vgl. ebd.).

Zur Umsetzung des Ziels einer geschlechtergerechten Hochschule wird ein Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung eingerichtet, das unter der Leitung eines Kompetenzteams bestehende Gleichstellungsprozesse begleitet und neue Impulse in die Personalentwicklung, die Organisationsentwicklung, die Gleichstellungspolitik, die Lehre, das Studium sowie die Forschung einbringen soll (vgl. ebd.).

Neben und mit der gezielten Frauenförderung über Mentoring-Programme, Karrieretrainings und Coachings soll der Professorinnenanteil „signifikant“ (ebd. S. 9) in den Bereichen erhöht werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zur Förderung von PromovendInnen wird ein Lehrprogramm im Center for Doctoral Studies entwickelt, das neben fachspezifischem Wissen auch Soft-Skills vermittelt, zu denen unter anderem die Genderkompetenz gezählt wird (vgl. ebd.).

„Zur Stärkung familienfreundlicher Strukturen wird die Hochschule eine verträgliche Regelung im angemessenen Umfang einer flexiblen Ganztagsbetreuung für Kinder von zwei Monaten bis zu drei Jahren ermöglichen.“ (Ebd.)

Ergänzend hierzu sollen Teilzeitprofessuren insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften etabliert werden, um die Entwicklung der Karriere unabhängig von der familiären Situation gestalten zu können.

Die Medizinische Fakultät der RWTH Aachen benennt bei den Entwicklungszielen des Gender Mainstreamings neben der Neubesetzung von Professuren mit Frauen die finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten (vgl. S. 16). Diese soll jährlich mit 10 000 Euro ausgestattet werden. Des Weiteren enthalten die ZLV III für den Bereich der Forschung Vereinbarungen zur Erfassung und Auswertung geschlechtsbezogener Daten und zur Erforschung der Berufungsverfahren unter Geschlechteraspekten, deren Daten durch das Dual-Career-Programm ebenfalls vorliegen (vgl. ebd.). Zur Implementierung von Gender-Aspekten in die Lehre werden den ZLV III zufolge 2 Lehraufträge im Jahr 2010 vergeben (vgl. S. 17).

### 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Auf der Homepage<sup>9</sup> der Gleichstellungsbeauftragten finden sich eine Vielzahl von Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung auf Hochschulebene.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – RWTH Aachen**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Schülerinnen-Mentoring Mädchen in Technik und Handwerk (MiTH) – Praktikumstag in Elektronik und Mechanik Girls' Day Schnupperstudium für Schülerinnen Studierende vor dem Abi – Angebot für SchülerInnen Studieninformationstag für SchülerInnen TANDEMkids (ab Jahrgangsstufe 7) für SchülerInnen in den MINT-Fächern TANDEMschool (ab Jahrgangsstufe 11) für SchülerInnen in den MINT-Fächern Karrieretraining für Studentinnen (Kooperation aus Gleichstellungsbeauftragter und Sparkasse Aachen)
Studierende	Beratung für Studentinnen TANDEMmed (Medizinstudentinnen ab dem 7. Semester) TANDEM (Studentinnen im Hauptstudium und Doktorandinnen) Karrieretraining für Studentinnen Femtec-Careerbuilding-Programm (Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften) Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) FrauenProjekt (für Studentinnen der FH und RWTH)
Wissenschaftlicher Nachwuchs	TANDEMplus (Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen) TANDEMplusMED (Postdotorandinnen, Habilitandinnen und Leiterinnen von Forschungsgruppen der Medizin und Naturwissenschaften an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen, die gezielt eine wissenschaftliche Karriere anstreben) TANDEMplusIDEA (Personalentwicklungsprogramm für Postdotorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften) Forum für Doktorandinnen Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) Dual-Career-Programm Habitationsstipendien für Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät Postdoc-Qualifizierungsprogramm
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Weiterbildung: Gender Mainstreaming – Durch Perspektivwechsel gewinnen (Optimierungen in der Teamorganisation mithilfe des Gender Mainstreamings) Weiterbildung: Workshop Berufungsverfahren Informationsveranstaltung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) Spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg und zur Weiterqualifikation

Neben allgemeinen Beratungsangeboten und Broschüren zu verschiedenen („Frauen-“)Themen gehören dazu ein Mentoring-Programm für Studentinnen (TANDEM, TANDEMmed für Medizin-Studentinnen) und zumeist koordinierte (nationale und internationale) Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen (TANDEMplus, TANDEMplusMED für Medizinerinnen, TANDEMplusIDEA) sowie ein Forum für Doktorandinnen<sup>10</sup>. Zur Förderung von



Frauen in der Hochschullandschaft gibt es zusätzlich das Hochschulkarrierezentrum Femtec<sup>11</sup>, das bei der Karriereplanung für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen behilflich ist und zudem ein Karrieretraining für Studentinnen gemeinsam mit der FH Aachen und anderen Einrichtungen vor Ort anbietet.<sup>12</sup>

An einem weiteren Karrieretraining für Studentinnen, initiiert von der Gleichstellungsbeauftragten und gefördert durch die Sparkasse Aachen, beteiligen sich inzwischen auch die anderen Aachener Hochschulen (vgl. ebd.). Im Sommer 2009 hat die RWTH erstmalig im Rahmen des neugeschaffenen Postdoc-Qualifizierungsprogramms 9 Stipendien für 3 Jahre vergeben, um Wissenschaftlerinnen an die Habilitation heranzuführen.<sup>13</sup> Die Medizinische Fakultät startete mit einem zusätzlichen Habilitationsprogramm von 3 Stipendien jährlich bei einer Laufzeit von 3 Jahren.<sup>14</sup>

Im Bereich der Frauenpolitik gibt es ein Hochschulpolitisches Frauenforum<sup>15</sup> sowie das von Studentinnen für Studentinnen organisierte FrauenProjekt<sup>16</sup>. Ein Netzwerk für Verwaltungsangestellte befindet sich im Aufbau. Darüber hinaus bietet die Gleichstellungsbeauftragte auf ihrer Homepage verschiedene Weiterbildungsveranstaltungen<sup>17</sup> wie Selbstbehauptung oder Sprechtraining sowie Veranstaltungen zu Gender Mainstreaming, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zu Berufungsverfahren an.

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der RWTH Aachen positiv begutachtet worden.

## 4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

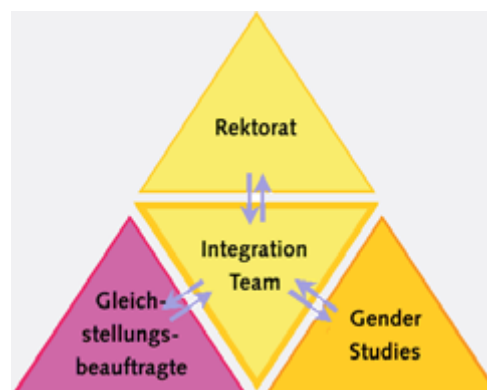
Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Organisationsplan der RWTH Aachen dem Kanzler zugeordnet. Ihr Team besteht aus zwei stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, einer Verwaltungsangestellten, zwei Sozialpädagoginnen für das Eltern-Service-Büro, zwei Mitarbeiterinnen für Projekte (Ferienfreizeit, Angebote für Mädchen, Wohnen), einer Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit und einer studentischen Hilfskraft.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2008 Haushaltsmittel in Höhe von 56 408,53 Euro.

Vernetzt ist sie mit der LaKof und der BuKof.

Das institutionelle Gesamtkonzept der Gleichstellung auf den Hochschulebenen wird in einem Dreieck dargestellt und zeigt die ineinandergreifende Zusammenarbeit der verschiedenen Sektoren.

Abbildung 4.1: Gender-Dreieck an der RWTH Aachen



Quelle: Homepage der RWTH Aachen<sup>18</sup>

### 4.2 Stabsstelle „Gender and Diversity“ und das „Integration Team“

Das zentrale „Integration Team“ ist der Stabsstelle „Gender and Diversity“ zugeordnet und wird durch die Exzellenzinitiative finanziert. Nach Abbildung 4.1 soll die Stabsstelle das Bindeglied zwischen Rektorat, Gleichstellungsbeauftragter und den Gender Studies bilden und ist dem Rektorat direkt unterstellt. Sie ist zuständig für „Human Resources, Gender and Diversity Management“<sup>19</sup> und soll Impulse zur Umsetzung des Gender- und Diversity-Konzepts geben. Personell ist die Stelle mit fünf wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (davon ein Mann), einer wissenschaftlichen Hilfskraft und drei studentischen Hilfskräften ausgestattet. Außerdem sind dem „Integration Team“ sechs KoordinatorInnen für die unterschiedlichen Mentoring-Programme zugeordnet.

## 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der RWTH Aachen mit zwei Professuren in der Soziologie (Gender and Science) und der Medizin (Neuropsychologische Geschlechterforschung) vertreten.

Zum Thema „Gender and Science“ und „Faszination Technik“ gibt es jeweils eine interdisziplinäre Ringvorlesung. In der Germanistischen Literaturwissenschaft wird in dem Seminar „Gender Studies – Theorie und Methode“ untersucht, welche Bedeutung Gender für die Literaturwissenschaften hat. In der Anglistik wird zu Frauen in der Literaturwissenschaft geforscht und eine Auseinandersetzung des Themenkomplexes „Gender und Race“ im Kontext des Proseminars „Varieties of the (American) South“ angeboten.

In der Forschung berücksichtigen zurzeit zwei Projekte den Geschlechterbezug. Zum einen wird der Effekt der Geschlechter auf das Technikverständnis und –interesse bei Schülerinnen und Schülern untersucht sowie die „Sexuali-

sierte Gewalt gegenüber Frauen im Krieg“ in der Politischen Wissenschaft. Im Rahmen der Exzellenzinitiative war es darüber hinaus möglich, zehn Promotionsstipendien für Dissertationen zu Gender und Diversity in den Naturwissenschaften zu vergeben, sodass auch hier Forschungsmöglichkeiten geschaffen wurden.<sup>20</sup>

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die RWTH Aachen ist mit dem Audit „Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung 2009 ausgezeichnet worden. An der RWTH Aachen wurde das erste Eltern-Service-Büro an einer nordrhein-westfälischen Hochschule eingerichtet. Es gibt für die verschiedenen Hochschulangehörigen wie Studierende und Hochschulbeschäftigte eigene Angebote, aber auch Einrichtungen, die für alle Angehörigen der Hochschule geöffnet sind. Sie sind entweder der Homepage<sup>21</sup> der Gleichstellungsbeauftragten oder der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de) entnommen worden. Hierzu zählen das Eltern-Service-Büro, die U3-Betreuungsgruppe, die Kindertagesstätte des Studentenwerks KHG e. V., der Abenteuerspielplatz Uni, Uni und Kind e. V. und die Kita Bayernallee, die in Kooperation mit der Fachhochschule Aachen betrieben wird.

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der RWTH Aachen**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Eltern-Service-Büro der RWTH Aachen	Vermittlung von Betreuungspersonen für Kinder aller Altersstufen und Beratung zu Elternschaft und Familie	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.rwth-aachen.de/go/id/eoi/">www.rwth-aachen.de/go/id/eoi/</a> <a href="http://www.rwth-aachen.de/esb">www.rwth-aachen.de/esb</a>
	U3-Betreuungsgruppen der RWTH Aachen	Betreuung von Kindern zwischen 0 und 3 Jahren von Studierenden und Hochschulangehörigen	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.rwth-aachen.de/go/id/sqt/">www.rwth-aachen.de/go/id/sqt/</a> <a href="http://www.rwth-aachen.de/esb">www.rwth-aachen.de/esb</a> .
	Abenteuerspielplatz Uni	Ferienbetreuung und Ferienfreizeitgestaltung für Kinder aller Angehörigen der RWTH	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.rwth-aachen.de/go/id/huu/">www.rwth-aachen.de/go/id/huu/</a>
	Kindertagesstätte des Studentenwerks der KHG e. V.	Ganztagsbetreuung für Kinder unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt der RWTH, FH und KFH und der FernUniversität Hagen	Studentenwerk der Katholischen Hochschulgemeinde Aachen e.V. <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=6">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=6</a>
	Uni und Kind e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern Studierender und Hochschulangehöriger der RWTH zwischen 1 und 3 Jahren	Elterninitiative Eltern und Kind e.V. <a href="http://www.uni-und-kind.de/">www.uni-und-kind.de/</a>
	Kita Bayernallee	Ganztagsbetreuung von Kindern ab 4 Monaten bis zum Schuleintritt	Carmen Reiß-Frings <a href="mailto:kita@stw.rwth-aachen.de">kita@stw.rwth-aachen.de</a>
	Notfallbetreuung	Notfallbetreuung für Kinder zwischen 4 Monaten und 12 Jahren	
Studierende	„Piccolino“, Kinderkrippe des Studentenwerks	Ganztagsbetreuung für Kinder unter 3 Jahren von Studierenden der RWTH und der FH Aachen	Studentenwerk Aachen <a href="http://www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kinderkrippe.asp">www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kinderkrippe.asp</a>
	Kindertagesstätte „Pustebume“	Ganztagsbetreuung von Kindern Studierender von 4 Monaten bis zum Schuleintritt (wird zum Familienzentrum NRW)	Studentenwerk Aachen AöR <a href="http://www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kindertagesstaette.asp">www.studentenwerk-aachen.de/kinder/kindertagesstaette.asp</a>
	Kindertagesstätte des Studentenwerks der KHG e. V.	Ganztagsbetreuung von Kindern im Alter von unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Studentenwerk der Katholischen Hochschulgemeinden <a href="http://www.stwkhg.de/">www.stwkhg.de/</a>
	Kindertagesstätte „Zauberschloss“ an der RWTH Aachen	Ganztagsbetreuung von Kindern unter 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Elterninitiative <a href="http://www.kita-zauberschloss.de/">www.kita-zauberschloss.de/</a>
	„Kinderkiste“	Ganztagsbetreuung von Kindern zwischen 3 Monaten und 3 Jahren	Karoline Drzeniek <a href="mailto:kita@stw.rwth-aachen.de">kita@stw.rwth-aachen.de</a>
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte am Universitätsklinikum	„Schneebergkids“, Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Ganztagsbetreuung	Gleichstellungsbeauftragte <a href="http://www.ukaachen.de/go/show?ID=5201797&amp;DV=0&amp;COMP=page&amp;ALTNAVID=5201797&amp;ALTNAVDV=0">www.ukaachen.de/go/show?ID=5201797&amp;DV=0&amp;COMP=page&amp;ALTNAVID=5201797&amp;ALTNAVDV=0</a>

Das Eltern-Service-Büro vermittelt Betreuungspersonen und -plätze und informiert und berät Eltern zu familienbezogenen Themen. Mit Ausnahme der Ferienbetreuung Abenteuerspielplatz Uni bieten die genannten Einrichtungen eine

Ganztagsbetreuung an. In Notfällen können sich Hochschulangehörige bei Erkrankungen des Kindes, Wegfall der regulären Betreuung oder unregelmäßigen Dienstzeiten an die flexible Notfallbetreuung wenden.

Exklusiv für Studierende gibt es die vier Ganztagsbetreuungen „Piccolino“, „Pustebblume“, „Zauberschloss“ und „Kinderkiste“ mit weiteren zehn Plätzen. Kindern von Hochschulbeschäftigten steht die Ganztagsbetreuung „Schneebergkids“ zur Verfügung.

Um insbesondere Vorgesetzte für ihren Einsatz zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu honorieren, wird der Preis „FAMOS FÜR FAMILIE“ verliehen, der 2009 bereits zum zweiten Mal vergeben werden konnte.<sup>22</sup> Um Studierenden das Lernen in der Universität mit ihren Kindern zu ermöglichen, wurde in der Bibliothek ein „Lernraum für Studierende mit Kindern“ realisiert. Zur Vernetzung der Eltern an der RWTH Aachen wurde eine ElternKontaktbörse eingerichtet.

Des Weiteren gibt das Eltern-Service-Büro die Broschüren „SPIELRÄUME“ und „Studieren, Forschen und Lehren mit Kind in Aachen“ heraus, die auf der entsprechenden Homepage<sup>23</sup> heruntergeladen werden können.

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Die Frauenförderpläne der Fachbereiche und Einrichtungen der RWTH Aachen sind in den Amtlichen Bekanntmachungen der RWTH Aachen erhältlich. Alle Frauenförderpläne stammen vom 21. November 2008 und sind nach einem von der Gleichstellungskommission vorgegebenen Raster angefertigt worden. Der Rahmenplan<sup>24</sup> enthält im Wesentlichen Handlungsvorgaben, z. B. zum Vorgehen bei Stellenausschreibungen.

### 7.1 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Im Frauenförderplan<sup>25</sup> der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, dem auch die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur entnommen sind, wird darauf hingewiesen, dass die Fakultät „mit der Frauenförderung eng den Begriff der Familienförderung [verknüpft], weshalb auch Konzepte der Familienförderung in diesen Förderplan einfließen“ (S. 2) (z. B. Hinweise auf Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in der Bereichsbibliothek Informatik (vgl. S. 8) und auf die besonderen Schwierigkeiten schwangerer Wissenschaftlerinnen in der Chemie (vgl. S. 9)). Die Fakultät umfasst die Fachgruppen Mathematik, Informatik, Biologie, Chemie und Physik, die sich in ihren zahlenmäßigen Geschlechterverhältnissen unterschiedlich darstellen.

Es zeigt sich, dass von 2004 bis 2006 die Frauenanteile in fast allen Bereichen (außer bei den wissenschaftlichen BeamtInnen) leicht gestiegen sind. Die Frauenanteile lagen 2006 bei den Studierenden bei 28,2 %, bei den AbsolventInnen bei 26,9 %, bei den Promotionen bei 28,7 % und bei den studentischen Hilfskräften bei 29,2 % (vgl. S. 2). Unter den wissenschaftlichen Hilfskräften waren 49,4 % Frauen, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 19,6 %, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen 4,6 % und bei den ProfessorInnen 5,8 % (vgl. S. 3). Dabei gab es eine große Spannweite in den Fachgruppen. So waren unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in der Informatik 8 % Frauen (14 von 159), in der Biologie dagegen 32 % (42 von 129) (vgl. S. 4f.). Starke Differenzen ließen sich auch beim nichtwissenschaftlichen Personal in den verschiedenen Fachgruppen finden: Waren in dieser Gruppe in der Mathematik 76 % Frauen (16 von 21) zu finden, so waren es in der Physik nur 19 % (19 von 98) (vgl. S. 5). Dies lag vor allem an den unterschiedlichen vorfindbaren Berufsgruppen (Büroberufe eher von Frauen dominiert, technische Berufe eher von Männern) (vgl. S. 7). Hier wird z. B. mit der Beteiligung am Girls' Day angesetzt, um mehr weibliche Auszubildende für technische Berufe zu begeistern. Insgesamt war das Verhältnis von Frauen und Männern beim nichtwissenschaftlichen Personal nahezu ausgeglichen (vgl. S. 3).

Eine Erhöhung des Studentinnenanteils versucht man durch Veranstaltungen mit SchülerInnen zu erreichen, auch wenn diese zunächst nicht geschlechtsspezifisch angelegt sind.

„Da bei diesen Angeboten für Schüler der Mädchenanteil in der Regel höher liegt als bei den entsprechenden Studierenden, erhoffen wir uns von den Aktivitäten langfristig auch einen Beitrag zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich.“ (S. 7)

Eine Herausforderung ist es offenbar, Absolventinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen:

„Allerdings entscheiden sich noch immer zu viele talentierte Studentinnen nach ihrem Abschluss gegen eine wissenschaftliche Karriere. [...] Gerade in den Fächern, wo auch schon direkt nach dem Studienabschluss gute Berufsaussichten bestehen, sinkt der Anteil an Doktorandinnen verglichen mit dem Anteil aller Absolventinnen stark ab.“ (S. 7f.)

Dies wird z. T. mit der höheren Frauenquote in den Lehramtsstudiengängen in Verbindung gebracht, deren AbsolventInnen in der Regel nicht promovieren. Hier bietet die Exzellenzinitiative Möglichkeiten:

„Hier setzen auch die im Rahmen der Exzellenzinitiative ausgeschriebenen Stipendien für fachdidaktische Promotionen an, über die Lehramtskandidaten und -kandidatinnen zu einer Promotion ermutigt werden sollen.“ (S. 8)

Bei den Promotionen im Bereich Physik war der Frauenanteil mit 10,3 % höher als der Frauenanteil der Absolventinnen (8,5 %) (vgl. ebd.). Zusätzlich sollen weitere 8 Promotionsstellen im Rahmen der Exzellenzinitiative „zu Gender-relevanten Themen“ (S. 10) besetzt werden.

Die Fakultät liegt mit ihrem Professorinnenanteil von 5,77 % unter dem Durchschnitt der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten in NRW. Dies hatte auch im Rahmen der Exzellenzinitiative Auswirkungen:

„In der detaillierten Bewertung des Antrages der RWTH Aachen im Rahmen der Exzellenzinitiative wird als zentrale Aufgabe die Erhöhung der Frauenquote bei Professoren/Professorinnen und Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen genannt. Da der Erfolg der RWTH bei zukünftigen Exzellenzinitiativen wahrscheinlich eng mit Erfolgen bei der Behebung der strukturellen Schwäche, die auch der Wissenschaftsrat moniert hat, zusammenhängt, ist die Entwicklung erfolgsversprechender Strategien eine zwingende Notwendigkeit.“ (S. 10)

Die Bemühungen, Frauen anzuwerben, sind daher groß. Eine Strategie ist die Ausschreibung von Juniorprofessuren. Allerdings verfolgen auch andere Fakultäten diese Strategie, daher ist die Konkurrenz um die wenigen Frauen hoch. Obwohl die Juniorprofessur als Qualifizierungsweg gute Aufstiegschancen für Frauen bietet, bleibt die Gefahr, dass sie sich nicht weiter für eine W2- oder W3-Professur bewerben, da sie mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind.

„Um hier im Wettbewerb bestehen zu können, hat sich die Fakultät entschieden, bei den Juniorprofessuren im Falle der Berufung einer Professorin eine um 100.000 Euro höhere Investitionssumme bereitzustellen. Diese Summe stellt auch einen Anreiz für die Fachgruppen dar, wenn möglich Kolleginnen für die Hochschule zu gewinnen.“ (S. 10f.)

Aber auch dem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs will man Perspektiven eröffnen:

„So wäre es z. B. möglich, Doktorandinnen im Rahmen ihrer Promotion für 12–18 Monate an eine ausländische Hochschule zu entsenden. So würden sie bereits in einer relativ frühen Phase ihrer Forschungsarbeiten internationale Erfahrung sammeln und könnten bereits kurz nach der Promotion eine Junior Research Group in Aachen übernehmen. Die Cambridge University (Cambridge, England) hat bereits prinzipielles Interesse an einer Zusammenarbeit mit der Fakultät geäußert.“ (S. 11f.)

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Fortführung Schnupperstudium für Schülerinnen Girls' Day Programm MiTH (Mädchen in Technik und Handwerk)
Studierende	Betreuung durch Mentorinnen (eine für Lehramtskandidatinnen und eine für Bachelor-Studentinnen) bei nicht-fachlichen Problemen zum Studienbeginn, zur Vermeidung des Studienabbruchs und Beratung zum Studiengangwechsel
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich der Vortragstechnik und Kommunikationsfähigkeit

## 7.2 Fakultät für Architektur

Obwohl der Frauenförderplan<sup>26</sup> der Fakultät für Architektur, aus dem für die folgende Darstellung Informationen und Daten zur Personal- und Studierendenstruktur entnommen wurden, einen Frauenanteil bei den Studierenden von etwa 55 % im Jahr 2006 aufweist und ihr Anteil an den studentischen Hilfskräften ebenfalls höher ist als der Männeranteil, sind Frauen in fast allen anderen Gruppen erheblich unterrepräsentiert. Ausnahmen bilden die wissenschaftlichen Hilfskräfte (3 Männer, 7 Frauen), die OberingenieurInnen mit einem Mann und einer Frau und die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, die zum überwiegenden Teil Frauen sind. Von insgesamt 88 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen waren im Jahr 2006 29 Frauen, unter den 21 Professoren war gar keine Frau zu finden (was sich mittlerweile aber geändert hat) (vgl. S. 2). Diese Verhältnisse werden wie folgt begründet:

„dass nach Studienabschluss Architektinnen und Architekten mehrheitlich die Hochschule verlassen, um Erfahrungen in der Praxis zu sammeln. Ein ‚pyramidales System‘, aus dem sich gleichsam automatisch die Gleichstellung von Frauen und Männern generiert, ist so nur in der Zusammenarbeit aller Architekturschulen erreichbar – die Aachener Architekturfakultät wird dies auf den kommenden Fakultätentagen aktiv betreiben.“ (S. 3)

Die Maßnahmen der Fakultät zum Abbau der Ungleichverteilung beziehen sich im Wesentlichen auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch flexible Arbeitszeiten und die Planung eines fakultätseigenen Kindergartens (vgl. S. 3f.). Professorinnen werden daher aktiv angeworben:

„Architektinnen werden direkt im persönlichen Gespräch dazu aufgefordert, sich zu bewerben, und die Rahmenbedingungen der neuen ‚gender policy‘ der Architekturfakultät, ja der Hochschule insgesamt, werden ausführlich dargestellt; durch zentrale Mittel der Fakultät werden hier Dienstreisen des Vorsitzenden der Berufungskommission finanziert. Analoges ist für alle kommenden Berufungskommissionen geplant. In zwei der laufenden Verfahren finden sich Frauen auf der ‚ungereihten Liste‘ platziert.“ (S. 4)

Dieses Verfahren hatte offenbar Erfolg, da es mittlerweile 2 Professorinnen in der Fakultät gibt.

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Architektur**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Boys' Day
	Schülerinnen-Mentoring
Studierende	Karrieretraining
	Workshop „Bauleitplanung – Auch Frauensache“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentorenmodell (begleitende Betreuung), bei dem auf spezifische Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingegangen wird
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Persönlichkeitstraining für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

### 7.3 Fakultät für Bauingenieurwesen

In der Fakultät für Bauingenieurwesen waren Frauen laut Frauenförderplan<sup>27</sup> im Jahr 2006 (Quelle für die folgenden Daten und Informationen) in allen Gruppen stark unterrepräsentiert, auch wenn ihre Anteile über die Jahre angestiegen sind. Der höchste Frauenanteil war mit 38 % beim nichtwissenschaftlichen Personal zu finden, der niedrigste bei den ProfessorInnen (0 %). Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil bei 20 % (vgl. S. 2ff.). Der geringe Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal, insbesondere bei den ProfessorInnen, wird wie folgt begründet:

„Bauingenieurwesen ist ein ausgesprochen praxisorientierter Bereich. Nach der Promotion streben die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in die Wirtschaft, um praktische Erfahrung zu sammeln. In Berufungsverfahren wird eben diese Praxiserfahrung sehr hoch bewertet. Eine Habilitation ohne praktische Berufserfahrung ist in der Regel nicht ausreichend für eine Berufung. Die Habilitation wird in den meisten Fällen durch habilitationsadäquate Leistungen ersetzt. Es gibt im Bereich Bauingenieurwesen daher kaum Post-doc-Stellen.“ (S. 5)

Der Begriff des Gender Mainstreamings wird am Fachbereich Bauingenieurwesen nicht verwendet, da über seine Bedeutung und Anwendung „Unklarheit“ herrscht. Das Integrationsbüro ist jedoch bei Lehrenden und Studierenden bestrebt, Aufklärung im Bereich der Genderthematik zu leisten und diese ins Bewusstsein zu rufen.

Die in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro durchgeführte Veranstaltung „Frauen berichten aus ihrem Berufsleben“ soll neu organisiert werden, „um den Studentinnen Beispiele aufzuzeigen, wie sich der Berufsalltag gestaltet und wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgesetzt werden kann.“ (S. 9)

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Bauingenieurwesen**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Schülerinnen
	Girls' Day
	Schülerinnen-Mentoring
Studierende	Informationsveranstaltung (mehrere und halbtägig) für Studienanfängerinnen zu Studienbeginn
	Unterstützung eines Mentorinnenprogramms für Studentinnen im Hauptstudium und in den ersten Berufsjahren
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Schulungsangebot für Wiedereinsteigerinnen
	TANDEMplus
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Bauleitung für Frauen

#### 7.4 Fakultät für Materialtechnik und Georessourcen

Der Frauenförderplan<sup>28</sup> der Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik wird zur Darstellung der Personal- und Studierendenstruktur sowie für Informationen über die durchgeführten Gleichstellungsaktivitäten der Fakultät herangezogen. Ihm zu Folge hat der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden in den Jahren 2004–2006 um 4 % abgenommen und betrug 2006 33 %. Dies wird vor allem auf die Umstellung der Diplom- und der Magister-Studiengänge auf BA-/MA-Studiengänge zurückgeführt (vgl. S. 3f.). In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen betrug der Frauenanteil 2006 26 % und 2 von 39 Professuren waren mit Frauen besetzt. Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren 42 % Frauen (vgl. S. 5). Die Fakultät formuliert u. a. folgendes Ziel:

*„Im wissenschaftlichen Bereich wird angestrebt, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen, um die Genderstruktur der traditionell Männer dominierten Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik (Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften) zu verändern. Dies geschieht vor allem durch die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden. Die gezielte Förderung und Motivation von fachlich versierten Frauen von Beginn des Studiums an, über Promotion und Habilitation bis hin zur Professur, ist Ziel der Fakultät.“ (S. 6)*

Insbesondere im Bereich der Werbung von SchülerInnen ist die Fakultät aktiv, z. B. mit dem Girls' Day, Schnupperstudium für Mädchen und Schülerinnen-Mentoring, aber auch mit geschlechterübergreifenden Aktionen wie einer Rohstoff-Rallye, einem Science Camp u. ä. (vgl. S. 9).

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Materialtechnik und Georessourcen**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schülerinnen-Mentoring Beratungstage für Schülerinnen Girls' Day Schnupperstudium für Mädchen (11. bis 13. Jahrgangsstufe) Projektstage „Mädchen in Technik und Handwerk“ (9. und 10. Klasse) Schülerinnen der 11. und 12. Klasse können einen Einblick in den Beruf der Mathematisch-Technischen Assistentin erhalten (bei dieser Ausbildung gibt es die Möglichkeit, parallel zur Berufsausbildung ein Studium zu absolvieren)
Studierende	Teilnahme Mentoring-Internship-Programm der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft e. V. für Diplomandinnen und Hochschulabsolventinnen, die Führungspositionen anstreben
Wissenschaftlicher Nachwuchs	TANDEM Mentoringprogramm für Studentinnen im Hauptstudium TANDEmplus für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur TANDEmplusIDEA für hoch qualifizierte Postdoktorandinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften der IDEA-League-Hochschulen für weibliche Studierende und Wissenschaftlerinnen werden an den Instituten und von externen Anbietern Weiter- und Fortbildungskurse angeboten
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftlich Beschäftigte	Schulungsangebote für WiedereinsteigerInnen, z. B. EDV Hochschulpolitisches Frauenforum (Forum an der RWTH für Frauen) für das nichtwissenschaftliche Personal bietet die RWTH Aachen ein regelmäßiges Weiterbildungsprogramm an

#### 7.5 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Der Frauenförderplan<sup>29</sup> der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, auf dessen Daten und Informationen sich die folgende Darstellung stützt, weist für das Jahr 2006 einen Studentinnenanteil von 44,2 % auf, der Anteil der Abbrecherinnen lag mit 46,4 % leicht darüber. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag bei 33,3 %, Professorinnen gab es in der Fakultät 2006 keine (vgl. S. 3), während der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal über 90 % betrug (vgl. S. 4).

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Dies Academicus Girls' Day Schülerinnen-Mentoring Schnuppertage
Studierende	Übungsgruppen von Frauen für Frauen

### 7.6 Fakultät für Maschinenwesen

Auch in der Fakultät für Maschinenwesen waren Frauen im Jahr 2006 laut Frauenförderplan<sup>30</sup> in allen Bereichen unterrepräsentiert (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zur Gleichstellungsarbeit am Fachbereich). Auffällig ist, dass die Anteile bei den StudienanfängerInnen, den Studierenden, den AbsolventInnen, den Promovierenden sowie den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen jeweils konstant zwischen 9 und 11 % lagen, sodass hier kein Rückgang von Frauen mit steigender Hierarchie – zumindest auf den unteren Stufen – festzustellen ist. Außerdem haben die weiblichen Beschäftigten in fast allen Gruppen innerhalb der letzten 8 Jahre stark zugenommen (vgl. S. 4ff.). Allerdings ist im August 2009 unter 51 ProfessorInnen nur eine Frau zu finden.

Dass der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sinkt, wird als positive Entwicklung gedeutet:

„da die Arbeitsbedingungen für diese Gruppe wohl die schlechtesten sind, die für Wissenschaftler verfügbar sind. Daher ist ebenfalls positiv zu bewerten, dass hier der Anteil der weiblichen Beschäftigten ebenfalls im Trend rückläufig ist.“ (S. 11)

Es wird darauf hingewiesen, dass die Möglichkeiten der Universität zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Technikbereich an Grenzen stoßen:

„Während die Fakultät für Maschinenwesen und die RWTH Aachen dazu beitragen können, die Situation an der Hochschule frauen- und familienfreundlicher zu gestalten, stoßen sie jedoch dort an Grenzen, wo es um die Vermittlung von ‚Technik-Denken‘ in unserer Gesellschaft geht. Ein großer Teil der Informationsarbeit betrifft daher das Denken bzw. Umdenken innerhalb der Gesellschaft – denn immer noch fehlen erfolgreiche Frauen in Führungspositionen im technischen Feld der Wirtschaft und Industrie als Vorbildfunktion.“ (S. 12)

Dazu werden im Frauenförderplan einige Aktivitäten genannt, die dem entgegenwirken sollen, wie z. B. ein verpflichtendes Self-Assessment vor Aufnahme des Bachelor-Studiengangs und die Kooperation mit Wirtschafts- und Industrieunternehmen (vgl. S. 16f.).

**Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Maschinenwesen**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day „doIng“ Schnupperstudium für Mädchen Science Truck intensive Beratung Studieninteressierter durch Fakultätsassistentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Initiierung einer regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltung zum Thema „Promotion an der RWTH Aachen“ und Hinweis auf die Möglichkeiten der beruflichen Weiterqualifikation nach dem Abschluss des Studiums
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Beratung bei Bewerbungsfragen, Vermittlung von Praktika, Weiterbildungsmöglichkeiten Vermittlung an Ansprechpartner bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf
Angehörige der Fakultät	Die Infrastruktur von Kinderbetreuungsangeboten wurde verbessert (Betriebskindergarten für Fraunhofer IPT, ILT und WZLforum). Diese Institute haben sich in einen Kindergarten „eingekauft“. Durch die Unterzeichnung eines Kooperationsvertrags für zunächst fünf Jahre haben sie sich damit das Recht auf 10 % der Kindergartenplätze der Einrichtung gesichert

### 7.7 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik konnte laut ihrem Frauenförderplan<sup>31</sup>, der als Grundlage für die folgende Darstellung an Daten und Informationen diente, den Frauenanteil bei den Studierenden innerhalb von sechs Jahren auf 9,7 % (WS 2006/2007) mehr als verdoppeln. Dazu trugen insbesondere der Studiengang Wirtschaftsinformatik und die internationalen Masterstudiengänge bei. Auffällig ist der sehr viel höhere Frauenanteil von knapp 20 % bei den ausländischen Studierenden (vgl. S. 3). Mit der Steigerung des Studentinnenanteils konnte gleichzeitig die Abbruchquote konstant gehalten werden, sodass diese im Jahr 2006 geringer war als der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt (vgl. S. 4).

Der Anteil von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag 2006 bei 7 %, ihr Promotionsanteil dagegen bei 10 %. 2006 gab es in der Fakultät jedoch keine Professorin (vgl. ebd.). Eine Steigerung des Frauenanteils in allen Gruppen erhofft man sich auf ‚natürlichem‘ Weg:

„Mit steigendem Anteil der Studienanfängerinnen werden sich auch die Zahlen der Absolventinnen und der Doktorandinnen erhöhen können. Damit wird dann letztlich auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Zukunft auch eine Professorin in ihre Reihen aufnehmen kann.“ (S. 5)

Daher beziehen sich etliche der genannten Maßnahmen in der Fakultät auf die Werbung von Schülerinnen, aber auch Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen werden durch die Vergabe von Frauenförderpreisen, durch Mentoring-Angebote, Vernetzungsaktivitäten u. ä. gefördert (vgl. S. 5ff.).

**Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Praktikumsangebote für Schülerinnen in der Mittelstufe, Bastelkurse für Mädchen zur Erstellung einfacher Schaltungen (z. B. Zitronenbatterie, einfache LED-Blinklichter)
Studierende	Beratung von Studentinnen durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin des Fachbereichs jährliche Vergabe des Nokia-Förderpreises für Studentinnen mit herausragenden Leistungen im Pflichtblock C des Studiums der Elektrotechnik und Informationstechnik bzw. der Technischen Informatik Verfolgung der Studienverläufe von Studentinnen und Durchführung gezielter Beratungsmaßnahmen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Vernetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Einrichten eines Forums zum Erfahrungsaustausch, Diskussion, Seminare

### 7.8 Philosophische Fakultät

Die dem Frauenförderplan<sup>32</sup> entnommenen statistischen Geschlechterverhältnisse an der Philosophischen Fakultät unterscheiden sich erheblich von denjenigen der anderen Fakultäten der RWTH Aachen. In dieser Fakultät waren im Jahr 2006 zwei Drittel der Studierenden Frauen (vgl. S. 3). Bei den Promovierenden lag ihr Anteil allerdings mit 61 % schon leicht darunter, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen betrug er noch 58,4 %, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen 26,7 % und bei den ProfessorInnen 26,3 %. 85,7 % des nichtwissenschaftlichen Personals waren Frauen (vgl. S. 4). Dies führt zu der Feststellung:

„Die Führungspositionen werden nach wie vor von Männern dominiert. Gründe hierfür sind zum einen die Berufungspolitik, aber auch die Tatsache, dass die Bewerberlage mehr Bewerbungen von Männern aufweist als von Frauen, sodass selbst bei der Bevorzugung von Frauen bei gleicher Eignung, nicht immer die Stelle durch eine Frau besetzt werden kann.“ (S. 5)

Um auch die Führungspositionen in Zukunft mit Frauen besetzen zu können, setzt die Fakultät vor allem auf die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Mentoring, Weiterbildungsangeboten und Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. S. 6f.).

Gut verankert ist in dieser Fakultät die Geschlechterforschung. Etliche Institute führten zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekte, Ausstellungen u. ä. im Themenfeld der Geschlechterforschung durch (vgl. S. 8f.).

**Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Philosophie**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Direkt-Kontakt zu Schulen Schnuppertage
Studierende	Mentoringprogramm TANDEM
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoringprogramm TANDEM Mentoringprogramm TANDEMplus
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Weiterbildungsangebot des ZLW für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Weiterbildungsangebot der Hochschule für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen



## 7.9 Fakultät für Medizin

Auch an den Zahlen und Informationen aus dem Frauenförderplan<sup>33</sup> der Medizinischen Fakultät zeigt sich, dass die Frauenanteile mit steigender Hierarchiestufe erheblich sinken. So lag der Frauenanteil der Studierenden im Jahr 2006 bei 63,4 %, bei den Promotionen bei 54,4 % und bei den Habilitationen bei 25 % (vgl. S. 5f.). Dazu heißt es im Frauenförderplan:

„Das hier stark ausgeprägte Missverhältnis zwischen den Anteilen der Geschlechter verweist auf den besonderen Handlungsbedarf gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Bereich Medizin, denn eine wissenschaftliche Karriere im Hochschulbereich setzt in der Regel (trotz Änderung des Hochschulrahmengesetzes) eine Habilitation voraus.“ (S. 6)

Auch beim wissenschaftlichen Personal (wissenschaftliche Hilfskräfte und MitarbeiterInnen) waren Frauen unterrepräsentiert. Ihre Unterrepräsentanz wurde umso erheblicher, je höher die Tarifgruppe war. Auffallend ist auch der geringe Frauenanteil von 36,2 % an den Vollzeitstellen (vgl. S. 6). Dies setzte sich in noch stärkerer Form beim ärztlichen Personal, das heißt u. a. in der Facharztausbildung, fort.

„Ohne fachärztliche Anerkennung kann jedoch keine akademische Karriere angestrebt werden, da diese eine Voraussetzung sowohl für die Besetzung von medizinischen Juniorprofessuren als auch von Habilitationen darstellt. So zeigen Ergebnisse der BUND-LÄNDER-KOMMISSION von 2004 (S. 42), dass bei ähnlicher Altersverteilung Frauen längere Ausbildungszeiten aufweisen als Männer, die u. a. durch die deutlich schlechteren Konditionen ihrer Weiterbildungsverträge bedingt sein können.“ (S. 6)

Entsprechend lag der Frauenanteil bei den AssistentInnen bei 29,63 %, bei den OberassistentInnen bei 8,33 % und bei den Professuren bei 6,49 % (5 von 77). Diese Zahlenverhältnisse werden im Frauenförderplan bilanziert:

„Obwohl die Zahl der weiblichen Studierenden in dem Fach Medizin in den letzten Jahren ständig gestiegen ist und über der der Männer liegt, hat dies jedoch nicht zu einer proportionalen Steigerung von Frauen in höheren Positionen geführt. Zwar ist eine positive Entwicklung bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils insgesamt festzustellen, jedoch demonstriert die Tatsache, dass der Anteil der Frauen mit ansteigendem Vergütungsniveau sinkt, die Existenz einer Zugangsblockade zu den aktuell männlich dominierten Führungspositionen. Dies ist gerade auch vor dem Hintergrund des großen Nachwuchsmangels in der Medizin umso schwerwiegender, da das hohe Potential an qualifizierten Medizinerinnen eine große Zukunftsperspektive für das Klinikum darstellen könnte.“ (S. 7)

Die in der Fakultät vorgeschlagenen Maßnahmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Erweiterung der eigenen Kindertagesstätte und der weiteren Beteiligung an Programmen der gesamten RWTH Aachen (Mentoring, Dual Career, Eltern-Service-Büro etc.), auf die angestrebte Unterstützung von Frauen in der Fakultät (z. B. durch Weiterbildung, Networking) und die gezielte Werbung von Frauen (Beteiligung am Girls' Day, Headhunting zur Werbung von Professorinnen etc.) (vgl. S. 8ff.). Genauere Vorstellungen dazu werden bei der „Promotions- und Habilitationsförderung“ genannt:

„Die Vergabe von Promotions- und Habilitationsstellen sollte sich neben fachlicher Qualifikation mindestens an den Frauenanteilen der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem betreffenden Institut/Fach orientieren. Bei der Vergabe von Promotionsstipendien sind geeignete Anträge aus den Fächern, in denen sich Frauen in unterdurchschnittlicher Zahl qualifizieren, zu bevozugnen. Genderforschung bzw. frauenspezifische Arbeitsthemen sind positiv zu berücksichtigen. Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation beginnen, sollen im ausreichenden Maße für die wissenschaftliche Forschung freigestellt werden (mindestens 1/3 der Beschäftigungszeit). Vertretungen von Professuren und Lehraufträge sind gezielt als Mittel zur Verbesserung der Laufbahn von Wissenschaftlerinnen einzusetzen.“ (S. 10)

Der bestehende Ausgleichspool, der im Fall von Vakanzen infolge von Mutterschutz den Ausfall beheben kann, umfasst derzeit ein Finanzvolumen von 200 000 Euro pro Jahr. Die Kliniken und Institute sind auf dieses Angebot hinzuweisen.

Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Medizin

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
	Boys' Day
Studierende	Mentoring-Programm TANDEMmed für Studentinnen
	Karrieretraining für Studentinnen zur fundierten Karriereplanung
Wissenschaftlicher Nachwuchs	TANDEmplusMed: Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur Ergänzt wird die Mentoringverbindung durch ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm mit vier Trainingsmodulen zu laufbahnrelevanten Themen – je nach Bedarf der Teilnehmerinnen
	Habilitationsstipendien für Frauen an der Medizinischen Fakultät
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung speziell für Frauen (Selbstverteidigung, Kommunikationstraining) sowie für Männer und Frauen (Konfliktmanagement, Stressbewältigung)

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie

Laut Frauenförderplan<sup>34</sup> des Gemeinschaftslabors (Quelle für die folgenden Daten und Informationen zu den dortigen Gleichstellungsaktivitäten und zur Personalstruktur) war die Verteilung der Geschlechter auf die Stellen im Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie nahezu ausgeglichen. Allerdings lag der Frauenanteil bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 56 %, bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen dagegen bei 42 %, der einzige Professor war ein Mann (vgl. S. 3). Dies führt zu dem Fazit:

„Die aufgezeigten Frauenanteile in den jeweiligen Strukturbetrachtungen sind in allen Kategorien vorbildlich, ein ausgeglichener bis hoher Frauenanteil wurde überall bereits erreicht. Der relativ hohe Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlich beschäftigten Personals ist insbesondere vor dem Hintergrund ein befriedigendes Ergebnis, weil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil traditionell deutlich niedriger ist.“ (S. 4)

Dass die Teilzeitstellen sich auf 3 männliche Hilfskräfte und 8 Frauen auf nichtwissenschaftlichen bzw. wissenschaftlichen Angestelltenstellen verteilen, wird als positiv bewertet:

„Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass am GFE substantielle Anstrengungen unternommen werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.“ (S. 4)

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektronenmikroskopie

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nur kurzfristig im Mutterschutz, nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden im laufenden Betrieb wieder eingegliedert
	TANDEmplus

### 8.2 Rechen- und Kommunikationszentrum

Im Rechen- und Kommunikationszentrum waren laut Frauenförderplan<sup>35</sup> (Quelle für die folgenden Daten zur Personalstruktur und Informationen zur Gleichstellung) im Jahr 2006 26 % der Beschäftigten Frauen, wobei ihr Anteil am nichtwissenschaftlichen Personal bei 32 % und am wissenschaftlichen Personal bei 8 % lag (vgl. S. 2).

„Der Frauenanteil bei den regulären Stellen ist primär beeinflusst durch die immer noch geringe Anzahl von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere Informatik und Elektrotechnik, und dem traditionell geringen Anteil von Frauen in computertechnischen Ausbildungsberufen. Die Personalakquisition wurde und wird, unabhängig vom Geschlecht der Bewerber, durch die BAT- bzw. TVL-Gehaltsstruktur erschwert, welche sowohl bei Einstellung als auch Zukunftsperspektiven sehr viel weniger finanzielle Anreize als der industrielle Arbeitsmarkt bietet. Auf unsere technisch orientierten offenen Stellen hatten wir nur eine Handvoll von Bewerbungen, davon keine von Frauen.“ (S. 2)

Aber auch die Förderung von Frauen im Rechen- und Kommunikationszentrum gestaltet sich schwierig:

„Die Förderung von Frauen, wie die Anwerbung von Mitarbeitern überhaupt, muss vor dem Hintergrund der im Vergleich zum Markt niedrigen Bezahlung gesehen werden. Wir können nicht mit Geld locken, sondern der Anreiz einer Tätigkeit am RZ muss aus der Aufgabe und/oder den organisatorischen Randbedingungen kommen.“ (S. 2)

Daher liegt ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Werbung für Tätigkeiten im Rechen- und Kommunikationszentrum, bei der versucht wird,

„Interessenten jeden Alters und Geschlechts ein realitätsgetreues Bild von den im Rahmen des Rechen- und Kommunikationszentrums wahrgenommenen innovativen und umfangreichen Aufgaben zu vermitteln. Diese Strategie scheint insofern auch unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung erste Früchte zu tragen, als der Anteil der Frauen an den Hilfskräften mit nun 24 % wesentlich höher im Vergleich zur Frauenquote in der Informatik und Elektro- und Informationstechnik ist.“ (S. 2)

**Tabelle 8.2: Gleichstellungsprojekte Rechen- und Kommunikationszentrum**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Unterstützung Ferienbetreuungsaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten Seminare und Schulungen mit Berücksichtigung des Gender Mainstreamings im Bereich der Personalentwicklung flexible Handhabung der Arbeitszeit (auch aus Motivationsgründen) Regelung zum Erziehungsurlaub, Erweiterung der gesetzlichen Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb Sensibilisierung für eine geschlechterneutrale Lehre Existenz geschlechtergerechter Didaktik

### 8.3 Hochschulbibliothek

Laut Frauenförderplan<sup>36</sup> waren die Stellen in der Hochschulbibliothek im Jahr 2006 überdurchschnittlich oft mit Frauen besetzt. Bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten lag der Frauenanteil bei 52,9 %, bei den nichtwissenschaftlichen BeamtInnen bei 93,5 % und bei den wissenschaftlichen Angestellten bei 100 %. Lediglich bei wissenschaftlichen BeamtInnen gab es nur 1 Frau und 6 Männer. Betrachtet man den gesamten höheren Bibliotheksdienst gesamt, d. h., Angestellte und BeamtInnen, so war das Verhältnis mit 6 Frauen und 6 Männern genau ausgeglichen. Allerdings waren auf Teilzeitstellen überdurchschnittlich oft Frauen zu finden (vgl. S. 3f.).

**Tabelle 8.3: Gleichstellungsprojekte der Hochschulbibliothek**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Boys' Day

### 8.4 Hochschulsportzentrum

Die Frauenanteile lagen im Hochschulsportzentrum laut Frauenförderplan<sup>37</sup> 2006 bei den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Angestellten und bei den ÜbungsleiterInnen jeweils zwischen 32 % und 34 %. Auffällig sind auch hier die hohen Anteile der Männer an Vollzeitstellen. Da keine Planstellen zu besetzen waren, zeichnete sich auch keine Änderung dieser Verhältnisse ab. Den Frauenanteil von 33 % an den ÜbungsleiterInnen bezeichnet der Frauenförderplan als „gut repräsentiert“ (S. 2).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 8.5 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement

Das Zentrum für Lern- und Wissensmanagement weist in seinem Frauenförderplan<sup>38</sup> für 2006 einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auf den Planstellen in fast allen Bereichen aus: bei den studentischen Hilfskräften 62,5 % (15 von 24), bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 75 % (3 von 4) und bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 62,5 % (5 von 8) (vgl. S. 2). Beim nichtwissenschaftlichen Personal gab es 2 Männer und 2 Frauen (vgl. S. 3).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 8.6 Zentrale Hochschulverwaltung

Der Frauenförderplan<sup>39</sup> der Hochschulverwaltung ist nicht sehr detailliert, enthält aber Angaben zur Personalstruktur, die hier zur Verwendung herangezogen werden. Er weist für das Jahr 2006 folgende Frauenanteile aus: bei den

nichtwissenschaftlichen Angestellten 37,5 %, bei den nichtwissenschaftlichen BeamtInnen 48,75 % und bei den Auszubildenden 53,9 % (vgl. S. 4). Angaben zur Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Gehaltsstufen und -gruppen sind nicht zu finden. Es wird aber darauf hingewiesen, dass bis 2009 überdurchschnittlich viele freierwerbende Stellen im gehobenen/höheren Dienst mit Frauen besetzt werden sollen (vgl. S. 5). Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beziehen sich wesentlich auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen, Kinderbetreuung u. ä.) (vgl. S. 7).

**Tabelle 8.6: Gleichstellungsprojekte der zentralen Hochschulverwaltung**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen (Word 2003 für Beschäftigte, die ihre Elternzeit beendet haben)

## Quellenverzeichnis

- 1 [www.rwth-aachen.de/go/id/ben/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/ben/); zugegriffen am 31.01.2008
- 2 [www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/); zugegriffen am 31.01.2008
- 3 [www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~dk/ueber\\_die\\_rwth/Grundordnung.pdf](http://www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~dk/ueber_die_rwth/Grundordnung.pdf); zugegriffen am 01.09.2008
- 4 [www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/cfj/); zugegriffen am 31.01.2008
- 5 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaaaahqlc](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaaaahqlc); zugegriffen am 22.10.2009
- 6 [www.rwth-aachen.de/go/id/gvm/ids/aaaaaaaaaaaaomc](http://www.rwth-aachen.de/go/id/gvm/ids/aaaaaaaaaaaaomc); zugegriffen am 01.09.2009
- 7 [www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung\\_GSK\\_IGaD.pdf](http://www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf); zugegriffen am 19.09.2009
- 8 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Aachen\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Aachen_ZV2007.pdf); zugegriffen am 14.08.2009
- 9 [www.rwth-aachen.de/go/id/epd/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/epd/); zugegriffen am 01.02.2010
- 10 [www.math.rwth-aachen.de/~DokForum/](http://www.math.rwth-aachen.de/~DokForum/); zugegriffen am 01.09.2008
- 11 [www.femtec.rwth-aachen.de/kos/WNetz?art=Compilation.show&id=3](http://www.femtec.rwth-aachen.de/kos/WNetz?art=Compilation.show&id=3); zugegriffen am 01.09.2008
- 12 [www.rwth-aachen.de/go/id/jjn/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/jjn/); zugegriffen am 01.09.2008
- 13 [www.igad.rwth-aachen.de/postdoc-stipendien/](http://www.igad.rwth-aachen.de/postdoc-stipendien/); zugegriffen am 11.12.2009
- 14 <http://webap-uklac01.klinikum.rwth-aachen.de/go/show?ID=9119238&DV=0&COMP=page&ALTNAVID=9139219&ALTNAVIV=0>; zugegriffen am 11.12.2009
- 15 [www.rwth-aachen.de/go/id/nik/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/nik/); zugegriffen am 01.09.2008
- 16 [www.stud.rwth-aachen.de/frauenprojekt/](http://www.stud.rwth-aachen.de/frauenprojekt/); zugegriffen am 01.09.2008
- 17 [www.rwth-aachen.de/go/id/myl/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/myl/); zugegriffen am 01.09.2008
- 18 [www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~roz/Gender\\_and\\_Diversity/](http://www.rwth-aachen.de/aw/zentral/deutsch/Themen/~roz/Gender_and_Diversity/); zugegriffen am 21.05.2009
- 19 [www.igad.rwth-aachen.de/](http://www.igad.rwth-aachen.de/); zugegriffen am 01.09.2008
- 20 [www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung\\_GSK\\_IGaD.pdf](http://www.igad.rwth-aachen.de/pdf/Kurzfassung_GSK_IGaD.pdf), S. 20; zugegriffen am 17.08.2008
- 21 [www.rwth-aachen.de/go/id/epd/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/epd/); zugegriffen am 02.02.2010
- 22 [www.rwth-aachen.de/go/id/qvf/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/qvf/); zugegriffen am 14.12.2009
- 23 [www.rwth-aachen.de/go/id/eoil/](http://www.rwth-aachen.de/go/id/eoil/); zugegriffen am 02.02.2010
- 24 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklgw&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklgw&download=1); zugegriffen am 21.05.2009
- 25 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklgx&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklgx&download=1); zugegriffen am 21.05.2009
- 26 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhn&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhn&download=1); zugegriffen am 11.08.2009
- 27 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklho&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklho&download=1); zugegriffen am 11.08.2009
- 28 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhq&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhq&download=1); zugegriffen am 11.08.2009
- 29 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklht&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklht&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 30 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhp&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhp&download=1); zugegriffen am 11.08.2009
- 31 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhr&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhr&download=1); zugegriffen am 11.08.2009
- 32 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhs&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhs&download=1); zugegriffen am 11.08.2009
- 33 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhu&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhu&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 34 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhy&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhy&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 35 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhw&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhw&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 36 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhv&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhv&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 37 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhx&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhx&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 38 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklhz&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklhz&download=1); zugegriffen am 19.08.2009
- 39 [www.rwth-aachen.de/global/show\\_document.asp?id=aaaaaaaaabklia&download=1](http://www.rwth-aachen.de/global/show_document.asp?id=aaaaaaaaabklia&download=1); zugegriffen am 19.08.2009