

# Chancengerechte Hochschule

Newsletter | Januar 2018

## Überblick

1. Schwerpunkt: Befragung zur Familiengerechtigkeit auf Fakultätsebene
2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH
3. Aktuelles
4. Tipps und Termine
5. Impressum

Liebe Leserinnen und Leser,

dies ist die aktuelle Ausgabe des gemeinsamen Newsletters von IGaD und GSB, in der wir uns dem Schwerpunktthema Befragung zur Familiengerechtigkeit auf Fakultätsebene widmen.

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: Befragung zur Familiengerechtigkeit auf Fakultätsebene

Die Ergebnisse der Onlinebefragung zur Familiengerechtigkeit auf Fakultätsebene, die 2017 durchgeführt wurde, liegen vor. Befragt wurden die Dekanatsleitungen sowie die Professorinnen und Professoren der RWTH Aachen, die als Führungskräfte

eine Schlüsselfunktion hinsichtlich einer familiengerechten Personalführung innehaben.

Die Dekanatsleitungen beantworteten Fragen zur zeitlichen Gestaltung von Sitzungen, der Flexibilisierung des Arbeitsortes sowie zu monetären Leistungen, während das Professorium Stellung zu Themen wie Flexibilisierung des Arbeits- bzw. Studienortes, Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der RWTH Aachen (MAG), Schwangerschaft und Elternzeit, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege bezog. Zudem bestand die Möglichkeit, individuelle Wünsche und Bedarfe zu äußern.

Zentrale Ergebnisse des Rücklaufs aus den Fakultäten: Nur zwei Fakultäten halten ihre Sitzungstermine stets innerhalb der Kernarbeitszeit ab, während alle anderen die Kollision von Sitzungsterminen mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen und entsprechend nachteilige Auswirkungen auf die Vereinbarkeitsmöglichkeiten problematisieren. Das Angebot Home Office ist allen neun Dekanatsleitungen bekannt, Situative Mobile Arbeit kennen sieben. Vier der neun Fakultäten (eine machte dazu keine Angabe) informieren die Mitarbeitenden aktiv über Angebote zur Flexibilisierung des Arbeitsortes. Ebenfalls vier geben an, dass es für Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen Unterstützungsleistungen gibt, die z.B. aus Chancengleichheitsmitteln im Rahmen DFG-geförderter Programme finanziert werden.

Zentrale Ergebnisse der Befragung der Professorinnen und Professoren (Rücklauf ca. 20%): 72% gaben an, den Institutsmitarbeitenden die flexiblen Arbeitsmodelle, d.h. Home Office und/oder Situative Mobile Arbeit aktiv anzubieten, z.B. bei einem der jährlichen Mitarbeitendengespräche (MAG). 53% der Befragten führen die MAG regelmäßig durch.

Obwohl es gut genutzte und in den Arbeitsalltag integrierte Angebote gibt, zeigt die Befragung jedoch auch, dass den Führungskräften eine Vielzahl der an der RWTH Aachen angebotenen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium (weiterhin) nicht bekannt ist. So können relevante Informationen nicht an Mitarbeitende mit familiärer Verantwortung weitergegeben und die verschiedenen Maßnahmen nicht abgerufen werden, obwohl – dies belegt die Erhebung ebenfalls – der Bedarf an einer Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit dem Familien- und Privatleben vorhanden ist.

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Rückmeldezahlen aus den einzelnen Fakultäten lassen sich keine fakultätsspezifischen Besonderheiten bzw. Auffälligkeiten im Hinblick auf die Stärkung der Familiengerechtigkeit feststellen.

Die Ergebnisse weisen deutlich auf einen größeren Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie längere und flexiblere Betreuungszeiten hin. Damit wird ein bekanntes Problem erneut adressiert.

Der Kurzbericht mit den Befragungsergebnissen und den daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen kann unter [familiengerechte-hochschule@rwth-aachen.de](mailto:familiengerechte-hochschule@rwth-aachen.de) angefordert werden.

## 2. Gleichstellung und Diversity an der RWTH

### Mutterschutz und Elternzeit für Personalverantwortliche

Das Gleichstellungsbüro hat die Handreichung „Mutterschutz und Elternzeit für Personalverantwortliche“ herausgegeben. Diese bietet Hilfestellung und Unterstützung bei der Planung und Organisation familiärer Auszeiten. Sie ist [hier](#) abrufbar und kann beim Gleichstellungsbüro angefordert werden.

### Neues Sprecherinnen-Team der LaKof

Bei der Mitgliederversammlung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten NRW (LaKof) am 07. November 2017 wurde ein neues Sprecherinnen-Team gewählt. Neben Annelene Gäckle (Universität zu Köln), Birgit Weustermann (Hochschule Ruhr West) und Kirsten Pinkvoss (Fernuniversität Hagen) gehört auch Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzalez von der RWTH Aachen zu den neuen Sprecherinnen. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Gleichstellungspläne

Der Senat hat in seiner Sitzung am 19. Oktober 2017 den Gleichstellungsplan der RWTH Aachen verabschiedet. Dieser setzt sich zusammen aus dem Rahmenplan sowie den Gleichstellungsplänen der einzelnen Fakultäten, der zentralen Hochschulverwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten. Die Pläne sind [hier](#) abrufbar.

### Informatics Europe

Dr. Erika Ábrahám, Informatikprofessorin an der RWTH Aachen, wurde im Oktober 2017 in den Vorstand von Informatics Europe gewählt und leitet dort die Arbeitsgruppe Women in Informatics Research and Education. Diese hat 2017 das Best-Practice-Booklet „More Women in Informatics Research and Education“ neu aufgelegt, das [hier](#) abrufbar ist.

### Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Der Rechenschaftsbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird jedes Jahr veröffentlicht und informiert über alle Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und des Familienservice. Er ist ab Anfang Februar 2018 [hier](#) abrufbar.

### FAMOS für FAMILIE

Wer eine Organisationseinheit leitet, trägt Verantwortung für Aufgaben und Mitarbeitende. Durch einen verantwortungsvollen Führungsstil können Führungskräfte maßgeblich dazu beitragen, dass Beruf und Familie oder Pflege gut miteinander vereinbar sind. Den Einsatz für Familienfreundlichkeit würdigt die RWTH Aachen mit dem Preis „FAMOS für FAMILIE“. Er wird vom Familienservice der Hochschule, der beim Gleichstellungsbüro angesiedelt ist, verliehen und ist jeweils mit 500 Euro dotiert. Mitarbeitende können ihre Vorgesetzten noch bis zum 07. Februar 2018 nominieren. Nähere Informationen sowie den Fragebogen finden Sie [hier](#).

### Brigitte-Gilles-Preisträgerin 2017

Der diesjährige Brigitte-Gilles-Preis geht an das Projekt „Back to the roots – Epigenetik macht Schule!“, ein Gemeinschaftsprojekt vom Institut für Pflanzenphysiologie der RWTH Aachen und dem Mädchengymnasium St. Angela in Düren. Die Bewerberinnen seitens der RWTH sind ehemalige Schülerinnen der Schule, deren großes Anliegen es ist, Frauen in der Wissenschaft zu stärken und ihre eigene Begeisterung weiterzugeben. Die RWTH Aachen verleiht jährlich den Brigitte-Gilles-Preis, der den Namen der ersten Frauenbeauftragten der Hochschule, Professorin Brigitte Gilles, trägt. Die Themen werden mit jeder Ausschreibung Mitte des Jahres neu

festgelegt. Ziel ist es, innovative Projekte und Maßnahmen auszuzeichnen, die einen wesentlichen Beitrag zur Frauenförderung leisten. Den Preisträgerinnen wurde ihre Auszeichnung im Rahmen der Veranstaltung „RWTHtransparent“ Ende Januar 2018 feierlich überreicht.

#### Leitungswechsel CESAER Taskforce Human Resources

Am 28. Februar 2018 wird die Leitung der CESAER Taskforce Human Resources offiziell von der TU Delft an die RWTH Aachen übergeben. Die Leitung übernimmt Frau Prof. Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs; die Geschäftsführung geht an das IGaD. Zeitgleich findet das nächste Treffen der Arbeitsgruppe in Aachen unter dem Titel „Gender, Diversity and Inclusion“ statt. Es werden Teilnehmende des CESAER Netzwerkes aus ganz Europa erwartet. Eine zentrale Aufgabe im Jahr 2018 ist die Durchführung einer Umfrage zum Thema „Gender and Diversity“ an allen CESAER-Mitgliedsuniversitäten. CESAER, Conference of European Schools for Advanced Engineering and Research, ist ein Zusammenschluss von über 50 führenden europäischen, technisch ausgerichteten Universitäten.

#### Arbeitskreis Inklusion

Mit dem Ziel, die RWTH zu einer *Inklusiven Hochschule* weiterzuentwickeln, wird aufgrund der Initiative der Gleichstellungskommission des Senats und einem Beschluss des Rektorats ein „Arbeitskreis Inklusion“ eingerichtet. Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stehen die Erfassung des derzeitigen Ist-Standes und der Ausbau von Strategien, die zur konkreten Umsetzung von Inklusion an der RWTH beitragen. Die Geschäftsführung des Arbeitskreises übernimmt das IGaD.

#### Neue Mentoring-Programmrunde

Zum Jahresbeginn 2018 sind die neuen einjährigen Runden der Mentoring-Programme TANDEMstud, TANDEMDok und TANDEMplus gestartet. Mit dem Fokus auf Karriereentwicklung und berufliche Chancengleichheit werden in diesem Rahmen besonders talentierte Studentinnen, Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen auf ihrem Weg in zukünftige Führungspositionen unterstützt. Nähere Informationen dazu finden Sie [hier](#).

## 3. Aktuelles

#### GWK beschließt Fortführung des Professorinnenprogramms

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat die Fortführung des Professorinnenprogramms bis 2022

beschlossen. Das Programm ist ein zentrales Instrument von Bund und Ländern, um die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu fördern. Im Zeitraum 2018-2022 werden Bund und Länder insgesamt 200 Millionen Euro zur Verfügung stellen. Die Leitung der vorangegangenen Professorinnenprogramme I und II an der RWTH lag beim IGaD. Im letzten Programm wurden für die RWTH Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in Höhe von 1,27 Mio. Euro frei. Nähere Informationen finden Sie [hier](#) und [hier](#).

#### DIW Wochenbericht zum Thema „Gender Pay Gap“

Die Chancenungleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Dies hat für Frauen, aber auch für die Gesellschaft als Ganzes weitreichende Folgen. Einige davon werden im aktuellen DIW Wochenbericht beleuchtet. Den Bericht finden Sie [hier](#).

#### Global Gender Gap Report 2017

Der aktuelle Global Gender Gap Report verdeutlicht erneut, dass es beim gegenwärtigen Tempo noch ein Jahrhundert dauern wird, bis der Gender Gap global beseitigt sein wird. Dieser Bericht wird seit 2006 jährlich vom Weltwirtschaftsforum herausgegeben. Für 144 Staaten werden die Unterschiede in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Bildung und Gesundheit ausgewertet. Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

#### Chancengleichheitsmonitoring der DFG

Jährlich berichtet die DFG über die Anzahl und den Anteil von Wissenschaftlerinnen an DFG-Anträgen, ihren Antragserfolg sowie ihre Repräsentanz in den Gremien der DFG. Die Analysen werden durch ein wechselndes Schwerpunktthema ergänzt. Das Monitoring für das Berichtsjahr 2016 finden Sie [hier](#).

## 4. Tipps und Termine

### Frauen und Rente – ausreichend abgesichert?

Informationsveranstaltung für weibliche Beschäftigte

27.02.2018, 10:00-12:00

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Frauen und Rente – ausreichend abgesichert?

Informationsveranstaltung für weibliche Beschäftigte

27.02.2018, 14:00-16.00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Patientenverfügung/Vorsorgevollmacht

Informationsveranstaltung

05.03.2018, 10:00-12:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Gehaltstraining

Workshop für Studentinnen und Doktorandinnen

19.03.2018, 10:00-14:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Schlagfertigkeit

Workshop für Doktorandinnen

20.03.2018, 10:00-14:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Finanzielle Folgen von Pflegebedürftigkeit – Elternunterhalt

Informationsveranstaltung

22.03.2018, 10:00-12:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Ferienfreizeiten an der RWTH

Osterferien: 03.-06.04.2018

Sommerferien: 16.07.-10.08.2018

Herbstferien: 15.10.-26.10.2018

Nähere Informationen finden Sie [hier](#).

### Midwife, Delivery Room and Others - Pregnancy and Childbirth in Aachen and the Städteregion

English information event about pregnancy and childbirth

13.04.2018, 15:00-17:00 Uhr

Detailed information can be found [here](#).

### „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“

Vortrag mit anschließender Diskussion

17.04.2018, 16:00-18:00 Uhr

Nähere Informationen finden Sie in Kürze [hier](#).

### Girls' und Boys' Day

26.04.2018

Nähere Informationen zum Girls' Day erhalten Sie [hier](#), zum Boys' Day [hier](#).

### Vorankündigung: „Elterngeld, ElterngeldPlus, Elternzeit“

Informationsveranstaltung

Wird im April 2018 stattfinden.

Nähere Informationen finden Sie ab Mitte Februar [hier](#).

### „Karriereentwicklung in der Industrie“

Veranstaltung der Themenreihe „Hochschule im Wandel“

05.06.2018, 16:00-18:00 Uhr

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

### Personalentwicklung

Symposium

04./05.07.2018

### Tage der Vielfalt 2018

Veranstaltungsreihe mit dem Schwerpunkt Inklusion

20.-22.11.2018

## 5. Impressum

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

Sie können sich selbständig 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 Staudt, M.A. und Sabine Bausch, 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)