

# Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an der FH Aachen

---

Gleichstellungsrahmenplan und Handlungskonzept 2022-2025

# Inhalt

02	Inhalt
03	I. Unsere Vision
04	II. Einleitung
06	Vorgehen
06	Verzahnung der Gleichstellungsstrategie
07	III. Bestandsanalyse und Zielvorgaben
07	1. Entwicklung und Analyse der hochschulweiten Frauenanteile bis Ende 2020
07	2. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben bis 2025
09	3. Stärken-Schwächen-Profil
10	IV. Leitziele
10	1. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung etablieren
14	2. Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz umsetzen
15	3. Diskriminierungen erkennen und abbauen
18	4. Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung, Personalauswahl und -entwicklung weiter ausbauen
21	5. Genderaspekte in Studium, Lehre, Forschung integrieren
24	V. Flankierende Dimension: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
24	VI. Qualitätssicherung
25	VII. Inkrafttreten

# I. Unsere Vision

*Wir setzen Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsschutz, Partizipation und Familienfreundlichkeit erfolgreich um.*

Wir realisieren und leben eine von allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule getragene Kultur der Geschlechtergerechtigkeit. Alle Hochschulangehörigen nehmen Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und den Schutz vor Diskriminierung als Querschnittsaufgabe wahr und fühlen sich für ihre Umsetzung verantwortlich, insbesondere Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung. Respekt und Wertschätzung sind leitende Handlungsmaximen und gelebte Praxis. Die Hochschule fördert die Integration von Genderaspekten in Studium, Lehre und Forschung.

## II. Einleitung

---

*„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). [...]“*

§ 3 (4) HG NRW

---

Das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen verpflichtet die Hochschulen in § 3 Abs. 4 zur Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen. Zugleich schreibt das Gesetz dabei die Orientierung an den Prinzipien des Gender Mainstreamings vor. Die Forderung des „Gender Mainstreamings“ steht daher im Fokus der Gleichstellungsaktivitäten.

Gender Mainstreaming beruht auf dem Gedanken, dass Frauen und Männer aufgrund der ihnen gesellschaftlich, kulturell oder sozial zugeschriebenen Geschlechterrollen (Gender) unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden und in unterschiedlicher Weise von politischen, wirtschaftlichen oder wissenschaftlichen Entscheidungen betroffen sind.

Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen von vornherein die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Geschlechter in den Blick zu nehmen und für die Umsetzung von Gleichstellung einzustehen. Der Begriff lässt sich mit „Geschlechtergerechtigkeit“ übersetzen und bedeutet, die „Geschlechterperspektive“ in den gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen „Mainstream“ einzubringen, sie also zu einem wesentlichen Bestandteil aller Vorhaben werden zu lassen.

Für die Hochschule folgt daraus, Geschlechterfragen systematisch zu berücksichtigen und als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Die Verwirklichung der Chancengerechtigkeit der Geschlechter in Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung ist damit eines der wichtigsten strategischen Ziele der FH Aachen. Wir setzen uns als Hochschule dafür ein, eine von allen Hochschulangehörigen getragene Kultur zu etablieren, die Geschlechtergerechtigkeit und Diversity<sup>1</sup> als Mehrwert begreift und die Beseitigung bestehender Nachteile aktiv angeht.

Wir verstehen Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema, das alle Bereiche der Hochschule durchdringt und wird nicht nur von speziellen Abteilungen oder einzelnen Akteur:innen vorgebracht. Hierzu wollen wir alle Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden und Führungskräfte erreichen, damit sie die Gleichstellungsziele der Hochschule mittragen und sich für deren Umsetzung verantwortlich sehen.

---

<sup>1</sup> Die Definition des Begriffes Diversity im Rahmen des Diversity-Konzepts der FH Aachen wird derzeit noch erarbeitet. Im Allgemeinen versteht man darunter den bewussten und wertschätzenden Umgang mit der Vielfalt von Menschen und ihren Lebensformen.

Gleichstellungsarbeit an der FH Aachen basiert grundsätzlich auf einem intersektionalen Verständnis\*, das im Rahmen der Gleichstellung der Geschlechter auch das Zusammenwirken mit anderen Diskriminierungskategorien in den Blick nimmt. Hierdurch sollen insbesondere Benachteiligungen aufgrund tatsächlicher und zugeschriebener Merkmale wie nationale und soziale Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexuelle und geschlechtliche Identität sowie Diskriminierungen aus rassistischen Gründen einbezogen werden.

### **\*Intersektionalität**

„Intersektionalität“ ist ein Oberbegriff, um das Zusammenwirken mehrerer Ungleichheitskategorien zu beschreiben. Die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw hat wohl als erste den Begriff der Intersektionalität geprägt. Sie argumentierte, dass wirksamer Schutz vor Benachteiligungen auf einem Konzept beruhen muss, in dem Diskriminierung als komplexes Geschehen verstanden wird. Dazu benutzt sie das Bild einer Kreuzung („intersection“), an der verschiedene Diskriminierungsgründe zusammentreffen:

*„Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“*

Diskriminierung geschieht nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen Grund bezogen, sondern existiert in komplexen Formen. Mehrdimensionale Diskriminierung ist daher eher der Regelfall und wird insofern besonders berücksichtigt.

Zu den zentralen Voraussetzungen von Gender Mainstreaming zählen der ausdrückliche Wille zur Förderung der Gleichstellung, ihre Verankerung in den Strukturen und Abläufen der Hochschule sowie die Kompetenz der beteiligten Akteur:innen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bedarf die Umsetzung des Gender Mainstreamings eines Wandels der Organisationskultur. Langfristiges und übergeordnetes Ziel aller Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule ist daher, Strukturen zu schaffen, die den dafür notwendigen Kulturwandel fördern: Wir möchten eine Arbeits- und Studienkultur realisieren, in der die Verantwortung für Geschlechtergerechtigkeit eine selbstverständliche Querschnittsaufgabe ist.

Dazu setzt die FH Aachen sich folgende übergreifende Leitziele:

1. Wir etablieren eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung.
2. Wir ermöglichen gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz von Frauen und aller Geschlechter, die über die binäre Geschlechtsidentität hinausgehen.
3. Wir setzen uns dafür ein, Diskriminierungen zu erkennen und abzubauen.
4. Wir bauen eine geschlechtergerechte Nachwuchsförderung, Personalauswahl und -entwicklung weiter aus.
5. Wir integrieren Genderaspekte in Studium, Lehre und Forschung.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der FH Aachen dient als Rahmenplan nach § 5a des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) und wird durch die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigungen ergänzt. Zugleich erfüllt es die Vorgaben der Europäischen Kommission im Rahmen von „Horizon Europe“ hinsichtlich der Entwicklung und Veröffentlichung von inklusiven Gleichstellungsplänen (Gender Equality Plans).<sup>1</sup> Es gilt für alle Statusgruppen der Hochschule: Studierende, Promovierende, wissenschaftliches Personal sowie Beschäftigte in Technik und Verwaltung.

<sup>1</sup> Nur öffentliche Einrichtungen, die einen Gender Equality Plan (GEP) vorweisen können, sind bei Horizon Europe antragsberechtigt. Die Genderdimension muss zwingend in die Forschungsfragen integriert werden, es sei denn, im Call-Text wird diese Pflicht explizit aufgehoben. Empfohlene Inhalte sind: Work-Life-Balance und Organisationskultur, Geschlechterparität in Führungs- und Entscheidungspositionen, Geschlechtergerechte Personalentwicklung, Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre sowie Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

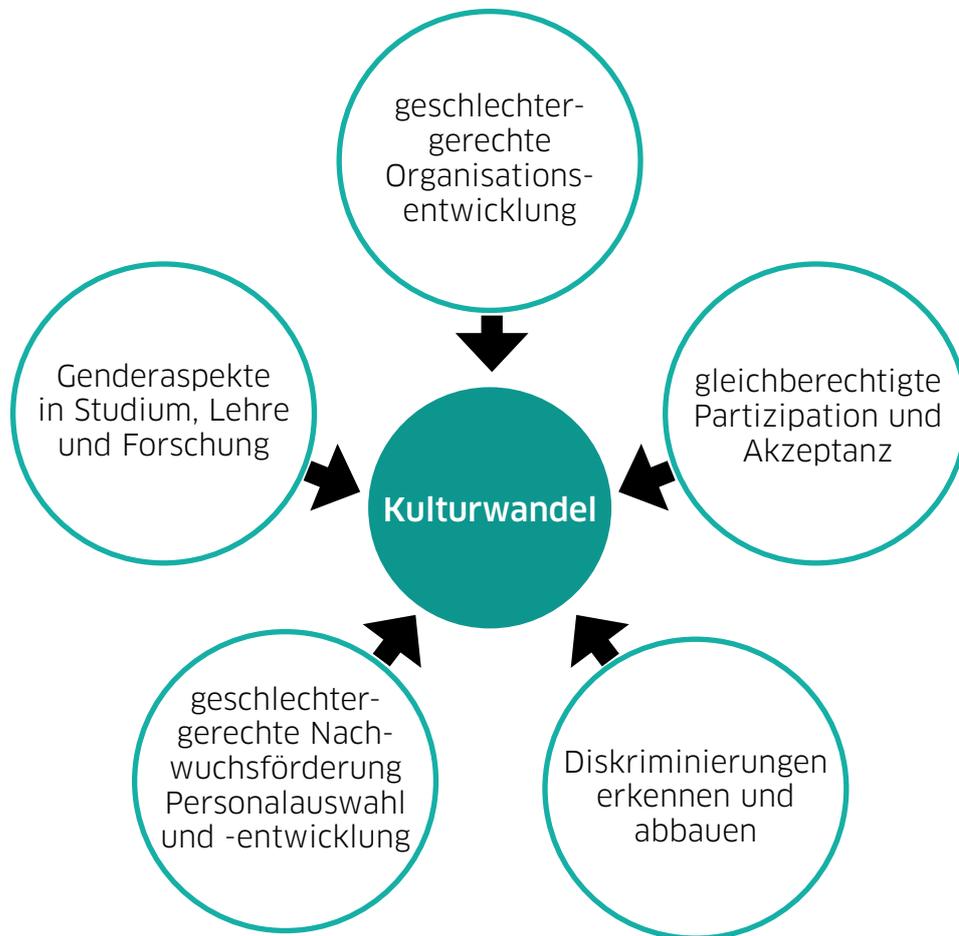


Abbildung 1: Die Leitziele des Gleichstellungsplans. Eigene Darstellung.

## Vorgehen

Zunächst wurden auf Grundlage einer Bestandsanalyse sowie einer Stärken-Schwächen-Analyse Ziele entwickelt und in Form einer Zielhierarchie strukturiert (Leit-, Mittler- und Handlungsziele).

Um Gleichstellungsthemen in möglichst allen Bereichen der Hochschule zu verankern, sieht die Strategie die oben genannten sechs Leitziele vor (vgl. Abbildung 1). Die Leitziele werden in Mittler- und Handlungsziele konkretisiert und münden in konkrete Maßnahmen.

## Verzahnung der Gleichstellungsstrategie

Das Gleichstellungskonzept ist ein wichtiger Bestandteil der Hochschulstrategie. Wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsstrategie ist eine Verzahnung mit weiteren Strategien und Steuerungsmaßnahmen an der Hochschule, insbesondere dem Strategiepapier der Hochschulleitung, dem Handlungsprogramm „audit familiengerechte hochschule“ sowie dem zukünftigen Diversity-Konzept.

Das Gleichstellungskonzept formuliert in Bezug auf verschiedene Diversity-Dimensionen keine spezifischen Ziele oder Maßnahmen, sondern verweist auf die Diversity-Strategie als eigenständiges Element innerhalb der übergreifenden Hochschulstrategie für strukturelle Chancengerechtigkeit.

# III. Bestandsanalyse und Zielvorgaben

## 1. Entwicklung und Analyse der hochschulweiten Frauenanteile bis Ende 2020

Seit 2018 sind die Frauenanteile in fast allen Bereichen weitgehend gleichgeblieben. Lediglich die Anteile der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) sind von 63 % auf 61 % leicht gesunken. Auffällig ist hier, dass Frauen ganz überwiegend Teilzeitbeschäftigung ausüben (ca. 83 %). Die Studentinnenanteile liegen bei etwa 29 %. Bei drei Studierenden wurde der Geschlechtseintrag „divers“ vorgenommen, bei drei Personen ist die Geschlechtsangabe „unbestimmt“. Der Frauenanteil bei studentischen Hilfskräften liegt bei etwa 35 %, bei wissenschaftlichen Hilfskräften ist ein Drop Out von Frauen bemerkbar (22 %). Der Anteil von Frauen, die promovieren, hat einen vorläufigen Stand von ca. 18 % erreicht. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegen die Frauenanteile bei 33 %. Allerdings ist auch zu sehen, dass hier der Frauenanteil mit höherer Besoldungsstufe kontinuierlich sinkt. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt mit ca. 16 % unter dem NRW-Durchschnitt an Hochschulen für angewandte Wissenschaften (25 %)<sup>1</sup> und weist weiterhin ein deutliches Verbesserungspotenzial auf. Deshalb war ein Schwerpunkt der vergangenen Jahre die Weiterentwicklung von Instrumenten zur Erhöhung des Professorinnenanteils. Die Wirkung der einschlägigen Instrumente ist seit letztem Jahr bei den Neuberufungen erkennbar. Eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile an allen Professuren stellt sich aber aufgrund der langen Besetzungsdauer von Professuren nur langsam ein.

Die Frauenanteile in den Leitungsgremien der Fachhochschule Aachen sind bis Ende 2020 mit Ausnahme der Verwaltung weitgehend niedrig. Im Hochschulrat hat der Frauenanteil von 38 % die gesetzlich vorgeschriebenen 40 % noch nicht erreicht, im Senat beträgt er nicht ganz ein Drittel. Im Rektorat ist eine Prorektorin vertreten. In den Dekanaten und in den Fachbereichsräten liegt der Frauenanteil bei 34 %. Es gibt im Berichtszeitraum aber keinen Fachbereich, der von einer Dekanin geleitet wird. Die Dezernate sind paritätisch besetzt. Bei den Leitungspositionen in der Verwaltung liegt der Frauenanteil bei etwas mehr als 70 %.

## 2. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben bis 2025

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz (§ 6 Absatz 3) enthält der Gleichstellungsplan konkrete Zielvorgaben für den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

<sup>1</sup> IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung. Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. Erstellt: 23.02.2022 17:13 Uhr.

Im Rahmen der Gleichstellungsquoten nach § 37a Hochschulgesetz verpflichtet sich die Hochschule, bis 2024 auf der Ebene der Professuren einen Frauenanteil von mindestens 25 % zu erreichen. Die Fachbereiche haben für diesen Zeitraum fachbereichsspezifische bindende Gleichstellungsquoten festgelegt:

<b>Fachbereich</b>	<b>Gleichstellungsquote [%]</b>
Fachbereich 1	50
Fachbereich 2	25
Fachbereich 3	30
Fachbereich 4	50
Fachbereich 5	20
Fachbereich 6	15
Fachbereich 7	35
Fachbereich 8	15
Fachbereich 9	15
Fachbereich 10 (Maschinenbau / Physikalische Technik)	15
Fachbereich 10 (Elektrotechnik)	15

Bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung des wissenschaftlichen Personals sind Frauen verstärkt zu berücksichtigen. Ihr Anteil soll mindestens dem Anteil bei den Bachelor-Studienabschlüssen entsprechen (35 %).

Die FH Aachen hat laut NRW-Hochschulgesetz kein eigenes Promotionsrecht, fördert aber Promotionen in Kooperation mit Universitäten und bündelt Angebote zur Betreuung und Unterstützung Promovierender in einem Promotionskolleg. Der Anteil der Promovendinnen soll mindestens dem Anteil bei den Masterstudienabschlüssen (25 %) entsprechen.

Da der Frauenanteil in den MINT-Studiengängen mit ca. 19 % weit unter dem NRW-Durchschnitt liegt (35 %), strebt die Hochschule eine Steigerung des Frauenanteils an, die dem NRW-Wert entspricht (1,3 %).<sup>1</sup>

Da der Frauenanteil in den Organen der FH Aachen gering ist (Rektorat, Senat, Hochschulrat, Dekanate, Fachbereichsräte), setzt sich die Hochschule folgende Ziele:

- > Bei der Neubesetzung des Rektorates und des Senats wird eine geschlechterparitätische Besetzung nach § 11b Hochschulgesetz angestrebt. Sollte eine geschlechtsparitätische Besetzung des Senats trotz intensiver Bemühungen nicht gelingen, soll gemäß § 11b der Anteil der Frauen unter den Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mindestens dem Anteil der Frauen in der Gruppe selbst entsprechen. Hinsichtlich der übrigen Mitglieder im Senat soll die Parität gewährleistet sein.
- > Bei der Neubesetzung des Hochschulrats soll eine geschlechtsparitätische Besetzung erreicht werden.
- > Bei der Neubesetzung der Dekanatsleitungen soll ein Frauenanteil von mindestens 30 % angestrebt werden, bei den Prodekanaten mindestens 40 %. Der Anteil der Hochschullehrerinnen in den Dekanaten soll hierbei mindestens dem Anteil der Hochschullehrerinnen am Fachbereich entsprechen.

Bei der Besetzung der Dezernate und zentralen Einrichtungen (inklusive des Freshman Instituts) wird weiterhin eine paritätische Besetzung anvisiert.

<sup>1</sup> An den Fachhochschulen in NRW hat sich der Frauenanteil in den MINT-Fächern im Zeitraum von 2016 bis 2019 um 1,3 % gesteigert, an der FH Aachen nur um 0,5 %. Datenquelle: IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Studierendenstatistik, Sonderauswertung  
 Bearbeitung: KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. URL: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. Erstellt: 02.03.2022, 15:40 Uhr.

## 3. Stärken-Schwächen-Profil

### Stärken

Eine besondere Stärke der FH Aachen liegt in der umfassenden Implementierung von Gleichstellung als wichtiges strategisches Ziel, das in die Verantwortlichkeiten der Leitungsebene integriert und in allen wesentlichen Dokumenten verankert ist. Es besteht ein hohes Commitment der Hochschulleitung, die Gleichstellungsbestrebungen stärker voranzubringen und alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Frauenquoten zu verbessern.

Die umfangreiche und seit Jahren weiterentwickelte familiengerechte Ausrichtung der Hochschule ist bereits seit 2009 Teil der Hochschulphilosophie und -strategie und im Hochschulleben fest verankert.

### Schwächen

Die querschnittliche Delegation von Gleichstellungsverantwortung in alle Bereiche ist noch ausbaufähig und die Verzahnung von zentralen und dezentralen Gleichstellungs-Steuerungsmechanismen (z. B. der Gleichstellungspläne der einzelnen Bereiche und des Rahmengleichstellungsplans) muss noch verbessert werden.

Gezielte Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt sind bisher noch nicht systematisch etabliert: Lediglich in Bezug auf die Dimension „Geschlecht“ und in Bezug auf die Dimension „Behinderung und chronische Erkrankung“ sind Anlaufstrukturen für alle Statusgruppen vorhanden, die mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet sind. Für alle Beschäftigten wurde in der „Dienstvereinbarung zum sozialen Verhalten am Arbeitsplatz“ eine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG beauftragt, zudem gibt es Personalvertretungen. Für Studierende besteht jedoch eine Schutzlücke. Denn Studierende werden von Dienstvereinbarungen generell nicht erfasst, es sei denn, sie sind zugleich (studentische) Beschäftigte und stehen in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Hochschule.

An der Hochschule bestehen zentrale und dezentrale allgemeine Beratungs- und Beschwerdestrukturen, die im Falle von Diskriminierung als Anlaufstelle dienen können. Allerdings kann momentan noch keine entsprechende Expertise vorausgesetzt werden. Der AstA verfügt über eigene Anlaufstrukturen in Form von Sprechstunden und Interessenvertretung für Studierende mit Kind, Studierende mit Beeinträchtigung oder internationale Studierende. Im AstA-Referat Kultur und politische Bildung sind die Arbeit gegen Rassismus, Sexismus und Homophobie thematische Schwerpunkte. Die studentischen Anlaufstellen agieren allerdings weitgehend autonom, d.h. ohne formelle Einbindung in die Hochschulstrukturen. Von daher erfüllen sie die Fürsorgepflicht der Hochschule in Zusammenhang mit dem Schutz vor Diskriminierung nicht.

Auf der Ebene der Frauenanteile gibt es einen deutlichen Handlungsbedarf bei den Professuren. Auch die Anteile von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind noch steigerungsfähig, gleiches gilt bei den Auszubildenden.

Die Integration von Gender- und insbesondere Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Studium wurde in den letzten Jahren im Rahmen von unterschiedlichen Projekten vorangetrieben.<sup>1</sup> Zudem greifen an manchen Fachbereichen bisher einzelne Veranstaltungen Themen mit Bezug zu Gender- und Diversity-Aspekten auf. Doch bisher fehlte der Aufbau eines nachhaltigen Unterstützungsangebots zur Anwendung einer geschlechtergerechten Didaktik sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen bei den Lehr- und Forschungsinhalten.

<sup>1</sup> Z.B. Vielfalt integrieren – nachhaltig fördern. Systematische und nachhaltige Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre (2011-2021), Sensibilisierung für einen bewussten Umgang mit der Diversität in Studium und Lehre an der FH Aachen (ProDivFA) (2016), Guter Studienstart (2014-2019).

# IV. Leitziele

## 1. Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung etablieren

**Die Hochschule treibt eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung voran, insbesondere durch die Etablierung von diskriminierungskritischen und geschlechtergerechten Prozessen und Strukturen. Wir setzen klare Akzente für die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Karriere für alle Hochschulangehörigen. Verantwortlich sind insbesondere Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung.**

Das Handlungsfeld Organisationsentwicklung umfasst die aktive Gestaltung und Weiterentwicklung von Strukturen, d.h. Arbeitsbereichen, Funktionen und Abläufen, die dem Handeln einer Organisation zugrunde liegen. Eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung bedeutet, dabei auch das Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter zu verfolgen. Das erfordert die systematische Integration des Themas Gleichstellung in interne Organisationsstrukturen der Hochschule. Dabei gilt es, benachteiligende Wirkungen der Strukturen zu unterbinden und gleichstellungsfördernde Wirkungen zu erzielen. Dadurch werden nicht nur die Chancen Einzelner gestärkt, sondern die Studien- und Arbeitsbedingungen innerhalb der Hochschule insgesamt verbessert.

### Gleichstellungsstrukturen und -arbeit weiter professionalisieren und institutionalisieren

Seit 1991 ist das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule institutionalisiert und mit personellen, räumlichen und sächlichen Mitteln ausgestattet. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden laut Grundordnung durch die Gleichstellungskommission gewählt. Seit der letzten Änderung der Grundordnung ist es möglich, eine studentische Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen. Um die Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Fachbereichen zu implementieren, werden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für jeden Fachbereich bestellt. Sie unterstützen die Gleichstellungsarbeit der Fachbereiche und sind auch Ansprechpartnerinnen der Fachbereichsleitung in Gleichstellungsfragen.

Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschulleitung sowie die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird aus Mitgliedern der vier Statusgruppen geschlechterparitätisch besetzt, die vom Senat gewählt werden.

Die Themen Gleichstellung und Diversity sind an der FH Aachen organisatorisch unterschiedlich angesiedelt: Um das Thema Diversity auf der Leitungsebene zu verankern, hat die Hochschule 2021 ein Prorektorat für Diversity und Chancengerechtigkeit eingerichtet. Gemeinsam mit weiteren Einrichtungen und Akteur:innen arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten und das Prorektorat daran, den Aufbau von Gleichstellung und Diversity in allen Bereichen der Hochschule voranzutreiben. Ein Diversity-Konzept, das Diversity-Begriff und -Strategie der FH Aachen dokumentiert sowie Ziele und Maßnahmen festlegt, wird derzeit erarbeitet.

Durch die Förderung der Hochschule im Professorinnenprogramm III (2020-2024) konnte die Stärkung von Gleichstellungsstrukturen und die Weiterentwicklung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen vorangebracht werden: Im Rahmen des Programms III hat die FH Aachen zum ersten Mal die Förderung einer Professur für eine Dauer von fünf Jahren eingeworben. Aus den freiwerdenden Mitteln konnten sowohl Maßnahmen für neuberufene Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen der MINT-Fächer als auch eine Koordinierungsstelle für das Gleichstellungsbüro finanziert werden.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

Weitere Rahmenbedingungen für eine wirksame Gleichstellungsarbeit sollen kontinuierlich weiterentwickelt werden. Gleichstellungsarbeit ist vielschichtig und zeitintensiv: Das Hochschulgesetz sieht vor, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten mit allen Angelegenheiten befassen, die Auswirkungen auf Frauen und Männer haben oder haben können. Hierzu gehört sowohl die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen, als auch die Teilnahme an Gremiensitzungen oder die Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Um die Aufgaben kompetent und professionell zu bewältigen, sind vielfältige Qualifikationen und zeitliche Ressourcen gefragt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche müssen das Engagement für Gleichstellung neben ohnehin schon beanspruchenden hauptamtlichen Tätigkeiten leisten. Insofern sind weitere Maßnahmen notwendig, um eine kontinuierliche Professionalisierung zu gewährleisten und die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten in die Hochschule hineinzutragen.

#### **Gleichstellung ist als Querschnittsthema in Gremien verankert.**

- > Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig in den Leitungsgremien der Hochschule. Das Thema Gleichstellung ist regelmäßig auf der Tagesordnung und wird zudem querschnittlich in allen relevanten Punkten besprochen.

#### **Zur Qualifizierung und Fortbildung für Gleichstellungsakteur:innen ist ein regelmäßiges Angebot vorhanden.**

- > Für Gleichstellungsakteur:innen, d.h. für alle Personen, die an der Hochschule Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich umsetzen, werden Fortbildungsmöglichkeiten zu Grundlagen der Gleichstellungsarbeit und weiterführenden Fragen angeboten.
- > Leitfäden und Checklisten für Gleichstellungsakteur:innen zu geschlechtergerechten Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, zur Gleichstellungsarbeit allgemein etc. werden erstellt bzw. weiterentwickelt.

#### **Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragte werden angemessen entlastet.**

- > Zur Stärkung und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden fachbereichsübergreifende Standards und Angebote entwickelt.
- > Die Entlastungsangebote werden in die Gleichstellungspläne der Fachbereiche integriert.

## Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente harmonisieren und weiterentwickeln

Alle vier Jahre sollen der Gleichstellungsrahmenplan sowie die Gleichstellungspläne der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten nach § 5 LGG fristgerecht fortgeschrieben werden. Parallel dazu legt jeder Fachbereich eine Gleichstellungsquote für Neuberufungen nach § 37 a Hochschulgesetz NRW fest, die sich am Kaskadenmodell orientiert und zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen abgesprochen wird.

2022 kommt für die Hochschule eine neue Anforderung hinzu: Die Europäische Kommission fordert im Rahmen von „Horizon Europe“ die Entwicklung und Veröffentlichung von inklusiven Gleichstellungsplänen ein. Die Existenz eines Gleichstellungsplans der antragstellenden Einrichtung wird verpflichtend sein, um in Horizon Europe eine Projektförderung zu erhalten.

Gleichstellungsziele und -aktivitäten sowie Diversity-Aspekte sind zudem im Hochschulentwicklungsplan, im Leitbild der FH Aachen und in der Systemakkreditierung und weiteren Dokumenten

verankert. Zurzeit weichen die Zielformulierungen in den unterschiedlichen Dokumenten teilweise voneinander ab.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

Um die Grundlage für eine zielorientierte und einheitliche Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten zu schaffen, sollen die Planungs- und Steuerungsinstrumente der Hochschule in den nächsten Jahren geprüft und weiterentwickelt werden.

#### **Planungs- und Steuerungsinstrumente werden geprüft und weiterentwickelt.**

- > Die Anforderungen des Gleichstellungsrahmenplans und die Vorgaben der Gender-Equality-Pläne (EU-Projekte) werden im vorliegenden hochschulweiten Gleichstellungskonzept verbunden.
- > Der Prozess der Gleichstellungspläne wird verschlankt, die Zuständigkeiten innerhalb des Prozesses werden geklärt. Langfristig werden die Gleichstellungspläne mit dem Ressourcenplanungstool zusammengeführt. Die Maßnahmen in den Gleichstellungsplänen der einzelnen Organisationseinheiten und des Rahmenplans werden miteinander verknüpft.
- > Darüber hinaus werden für die Fachbereiche, die Verwaltung sowie für die zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen Beratungs- und Infoangebote für das Erstellen der Gleichstellungspläne entwickelt. (Infoveranstaltung, Beratung zu geeigneten Gleichstellungsmaßnahmen)
- > Die Planungs- und Steuerungsinstrumente der Hochschule werden im Hinblick auf die Harmonisierung von Gleichstellungszielen geprüft.

#### **Die Hochschule etabliert ein regelmäßiges Gender Monitoring.**

- > Gender Monitoring dient als Steuerungsinstrument für die Umsetzung von Gleichstellungszielen und soll die Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle im Gleichstellungsbereich weiterentwickeln und professionalisieren.
- > Ein Indikatorenset für „Gleichstellungserfolg“ wird entwickelt.
- > Ein Berufungsmonitoring wird etabliert (z.B. hinsichtlich aktiver Rekrutierung, Bewerbungen, Einladungen, Listenplätze, Ruferteilung, Rufannahme, Geschlechterparität in Kommission, Vorsitz, intersektionale Perspektiven).
- > Zur Schließung des Gender-Pay-Gaps werden insbesondere im Rahmen des Dialogprozesses „Gender-Pay-Gap“ mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW entsprechende Maßnahmen konzipiert und umgesetzt.
- > Qualitätssicherungsaspekte werden in die gleichstellungsrelevanten Planungs- und Steuerungsinstrumente integriert (vgl. Kap. 5).

### Die Hochschule setzt sich für eine familiengerechte Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen ein.

Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Beruf und Studium zu gewährleisten, ist eine der gesetzlichen Aufgaben der Hochschulen (§ 3 Abs. 5 HG NRW). Hierzu gehört auch die Förderung angemessener Kinderbetreuung.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu verbessern, lässt sich die Hochschule seit 2009 durch das „audit familiengerechte hochschule“ zertifizieren und hat über zwei Re-Auditorien diverse Zielvereinbarungen getroffen und umgesetzt. Eine weitere Reauditierung wurde Anfang 2022 umgesetzt. Die Hochschule ist Mitglied im Hochschulnetzwerk Familie NRW sowie im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ und engagiert sich in der lokalen Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Wissenschaftsstadt“ der Stadt Aachen.

2018 hat die Hochschule ein Familienbüro eingerichtet, das FH-Angehörige bei der Vereinbarung von Studium bzw. Beruf und Familienaufgaben unterstützt. Zum Angebot des Familienbüros gehören unter anderem vertrauliche und persönliche Beratung sowie Unterstützung bei der Suche nach individuellen Lösungen in Bezug auf Familienthemen, Bereitstellung campusnaher Kinderbetreuung sowie Organisation von Vernetzungs- und Informationsveranstaltungen.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, gibt es an der FH Aachen verschiedene Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort. Neben unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ermöglicht eine neue „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung und mobilem Arbeiten“, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebenssituationen der Beschäftigten besser zu berücksichtigen. Die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung und mobilen Arbeit löst die bisherigen Regelungen zur Telearbeit und gleitenden Arbeitszeit ab und erweitert diese um die Möglichkeit, flexibel außerhalb des Büros/von zu Hause aus zu arbeiten (mobil).

Die FH Aachen berücksichtigt den Aspekt der Familienvereinbarkeit auch im Rahmen der Terminierung von Gremien-Sitzungszeiten: Sitzungen sollten zwischen 08:00 und 16:30 Uhr stattfinden (Verfahrensordnung § 3).

Studierende haben in bestimmten Studiengängen die Möglichkeit des Teilzeitstudiums. Zudem gibt es Vernetzungsangebote für studentische Eltern, wie z.B. ein regelmäßig stattfindendes Elterncafé.

Was Kinderbetreuung angeht, stehen der Hochschule in Kooperation mit dem Träger Studierendenwerk Aachen AöR vier Kindertagesstätten zur Verfügung: die Kita Sonnenstrahl, die Kita Pustebblume und die Kinderkrippe Piccolino in Aachen sowie die Kinderkrippe Wolkennest auf dem Campus in Jülich. Die Kita Sonnenstrahl nimmt maximal 30 Kinder und die Kita Pustebblume insgesamt 48 Kinder im Alter von vier Monaten bis zur Einschulung auf. Die Kinderkrippe Piccolino bietet für 22 Kinder und die Kinderkrippe Wolkennest für zwölf Kinder zwischen vier Monaten und drei Jahren einen Platz an. Das Angebot richtet sich vorrangig an Kinder von Studierenden – wenige Plätze sind für Kinder von Beschäftigten vorgesehen. Für die Kinder von Studierenden sind damit ausreichend Kitaplätze vorhanden.

Das Kinderbetreuungsangebot wird durch eine Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden ergänzt: Jeweils in den Oster-, Herbst- sowie in den ersten beiden Wochen der Sommerferien erhalten Kinder im Alter von 5 bis 12 Jahren eine ganztägige Betreuung an der Hochschule. Es stehen 20 Plätze zur Verfügung.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

#### **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Studium bzw. Beruf**

- > Das Angebot von Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen mit dem Fokus „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familienaufgaben“ wird ausgebaut.
- > Führungskräfte als Schlüsselakteur:innen werden zukünftig bei der Umsetzung einer familien-gerechten Personalführung durch den Leitfaden „Familienorientiertes Führen“ unterstützt.
- > Für Standorte, in denen bisher keine Eltern-Kind-Räume existieren, werden mobile Kinderzimmer am Arbeitsplatz angeschafft (Kidsbox).
- > Weitere Ziele und Maßnahmen werden Anfang 2022 im neuen Handlungsprogramm im „audit familiengerechte hochschule“ festgelegt.

#### **Die Hochschule baut ihre Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte weiter aus.**

- > Seit August 2021 verfügt die FH Aachen über 30 neue Belegplätze für Kinder von Beschäftigten der FH Aachen in Kooperation mit der Villa Luna, einem externen Träger, und der Stadt Aachen. Die Kooperation erfolgt zunächst im Rahmen einer dreijährigen Pilotphase. Zudem wird die Hochschule ihren Beschäftigten am Standort Eupener Straße neun weitere Betreuungsplätze in einer Großtagespflegestelle für Kinder im Alter von vier Monaten bis drei Jahren anbieten (voraussichtlich ab Herbst 2022).
- > Seit Dezember 2021 haben FH Angehörige die Möglichkeit, auf das Online-Familienangebot von voio zuzugreifen. Hierzu gehören beispielsweise virtuelle Kinderbetreuung für Kinder im Alter von 4 bis 16 Jahren, Lernförderung und Hausaufgabenbetreuung sowie Angebote im Bereich Pflege und Betreuung. Das Angebot besteht zunächst für eine Pilotphase von einem Jahr.

#### **Die Attraktivität der Hochschule als familienfreundlicher Arbeitsort wird gesteigert und kommuniziert.**

- > Durch Work-Life-Balance-Angebote und Maßnahmen im Rahmen des Diversity Managements wird die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin erhöht.

- > Im Rahmen des von Bund und Ländern geförderten Projekts „ProFHaachen“ wird die Entwicklung der Arbeitgebermarke vorangebracht: Dazu wird ein Wertesystem vermittelt, das sich positiv von anderen Hochschulen abheben soll. Es dient außerdem dazu, eingestellte Mitarbeitende zu halten und zu motivieren. Zudem wird das Personalmarketing (z.B. Karrierewebsites, Imagefilm, Testimonials, Kommunikationsmaterial) weiter ausgebaut.

## 2. Gleichberechtigte Partizipation und Repräsentanz umsetzen

**Die Hochschule setzt sich für eine gleichberechtigte Repräsentanz und Partizipation von Frauen in allen Bereichen ein, insbesondere in Führungspositionen, Gremien und Wahllisten.**

**Auch für Menschen, deren Geschlechtsidentität über das binäre, heteronormativ gedachte Geschlechtermodell hinausgeht, ist in allen Bereichen der gleiche Zugang gewährleistet.**

### Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind – insbesondere in Führungspositionen

Einer der am häufigsten verwendeten Gradmesser für die Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen ist die Repräsentanz von Frauen in Professuren, Führungspositionen und Entscheidungsfunktionen. Dies gilt für die Mitwirkung an Entscheidungsprozessen in allen Bereichen der Hochschule. An der FH Aachen sind Frauen in Leitungsgremien, wissenschaftlichen Führungspositionen und Entscheidungsgremien weitgehend unterrepräsentiert. Zudem besteht eine Unterrepräsentanz bei Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und im wissenschaftlichen Mittelbau. Für die Hochschule besteht daher die Notwendigkeit, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und bestehende Nachteile durch strukturelle Maßnahmen zu beseitigen. Konkrete Ziele und Maßnahmen werden unter den Leitzielen 1, 3, 4 und 5 formuliert.

### Geschlechterparitätische Besetzung der Gremien

#### *Vorbereitung der Gremienwahlen in 2024*

Gremienarbeit bietet die zentrale Möglichkeit, um Strukturen und Entwicklungsprozesse der Hochschule zu gestalten. Daher ist es unverzichtbar, dass alle Geschlechter einen gleichberechtigten Zugang haben, so dass sie dort ihren Blickwinkel und ihre Interessen in Entscheidungsprozesse einbringen können.

Das Hochschulgesetz gibt in §11b HG NRW vor, dass Frauen und Männer in Gremien der Hochschule paritätisch vertreten sein sollen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu sorgen, ist deshalb eine zentrale Aufgabe.

Da in der Zusammensetzung des Senats von 2016 bis 2021 keine Professorin vertreten war, hat die Hochschule bei der Vorbereitung der Gremienwahlen 2021 ihre Bemühungen noch einmal verstärkt, den Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen und Professoren zu erhöhen. In der aktuellen Besetzung des Senats liegt der Frauenanteil dieser Gruppe bei 30 %.

Gerade Professorinnen aber erleben die Anforderung der Geschlechterparität oft als ambivalent, weil sie in Fachbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Vergleich zu ihren Kollegen häufig stärker in die Gremienarbeit eingebunden sind. In diesen Fällen ist es Aufgabe der Hochschule, durch Ausgleichsmaßnahmen eine mögliche geschlechtsspezifische Benachteiligung zu verhindern.

Zur Vorbereitung der Gremienwahlen in 2024 werden deshalb entsprechende Maßnahmen entwickelt.

## *Handlungsziele und Maßnahmen*

- > Die Listenverantwortlichen achten auf die geschlechterparitätische Aufstellung der Wahllisten.
- > Die Wahlleitung überprüft eingereichte Wahllisten auf Geschlechterparität und weist diese ggf. zurück mit der Bitte um Nachbesserung.
- > Die Zusammensetzung der Gremien wird regelmäßig evaluiert und im Gleichstellungsplan hochschulöffentlich gemacht.
- > Rektorat und Fachbereichsleitungen fordern Frauen aktiv auf, zu kandidieren.
- > Die Hochschule erhebt den Aufwand, der Professorinnen durch Gremienarbeit entsteht und entwickelt auf dieser Grundlage bis zur Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne konkrete Kompensationsangebote/-leistungen für durch überproportionale Gremienarbeit mehrbelastete Professorinnen.

## 3. Diskriminierungen erkennen und abbauen

**Die Hochschule etabliert Strukturen, Prozesse und Angebote, die der Vermeidung von und dem Umgang mit Diskriminierung dienen. Hierdurch sollen insbesondere potenziell diskriminierte Personen effektiv und umfassend geschützt werden.**

**Die Weiterentwicklung des Diskriminierungsschutzes schafft eine grundlegende Voraussetzung dafür, die FH Aachen zu einem sicheren und attraktiven Arbeits- und Studienort für alle zu machen.**

**Insbesondere Entscheidungsträger:innen sowie Personen und Gremien in Leitungs- und Schlüsselpositionen tragen eine hohe Verantwortung für die Gewährleistung von Partizipation, Teilhabe und Zugängen.**

### Regelungen und Strukturen zum Schutz vor Diskriminierung verankern

Die FH Aachen will ein attraktiver und sicherer Studien- und Arbeitsort für alle sein. Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus rassistischen Gründen ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Um alle Hochschulangehörigen bestmöglich vor Benachteiligungen zu schützen, hat die Hochschule bestehende Vereinbarungen und Richtlinien auf Schutzlücken geprüft und sich zum Ziel gesetzt, diese durch eine hochschulweite Vorgabe zu schließen. Da Diskriminierung in der Regel nicht eindimensional geschieht, sondern in komplexen Formen, sollen bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung die Verschränkungen und Wechselwirkungen von unterschiedlichen Diskriminierungsdimensionen verstärkt berücksichtigt werden (intersektionale Perspektive, vgl. Kapitel II, S. 3).

## *Handlungsziele und Maßnahmen*

**Das Thema Diskriminierungsschutz wird in Steuerungs- und Gleichstellungsinstrumente/-dokumente integriert.**

- > Die Hochschule erstellt hochschulweite Vorgaben zum Schutz vor Diskriminierung und setzt diese um.
- > Die Strategiepapiere der FH Aachen werden auf das Thema Diskriminierungsschutz hin überprüft und ggf. entsprechend angepasst.
- > In die Gleichstellungspläne der Fachbereiche, der Verwaltung sowie der wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen werden Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz aufgenommen.

**Die Verantwortung und Aufgabenteilung zwischen verschiedenen Ämtern, Stellen und Gremien ist geklärt.**

- > Die Hochschule arbeitet an einer Institutionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit (z. B. in Form eines Arbeitskreises) und prüft, wie diese nachhaltig verankert werden kann.

- > Um Schutzlücken für Studierende zu schließen, soll eine Beschwerdestelle analog nach § 13 AGG für Studierende geschaffen und ein entsprechendes Beschwerdeverfahren etabliert werden.
- > Aufgabenteilung/Zuständigkeiten zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Diversity-Akteur:innen werden geklärt. Außerdem wird die Einbindung von weiteren Beauftragten sowie Interessenvertretungen geprüft.

## Teilhabe, Partizipation und Zugänge aktiv gewährleisten

Ein zentrales Vorhaben unserer Hochschulentwicklung ist das Schaffen einer diversitäts- und gendersensiblen Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung. Eine Hochschulkultur, die auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung basiert, ist dafür eine grundlegende Voraussetzung. Für eine transparente, konstitutive und vertrauensvolle Zusammenarbeit sorgen definierte Verhaltens- und Führungsgrundsätze auf der Grundlage gemeinsamer Werte.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

#### **Respektvolles & kollegiales Miteinander, Wertschätzung vermitteln und soziale Kompetenzen aller Hochschulangehörigen fördern, insbesondere der Führungskräfte**

- > Die Hochschule prüft die Entwicklung eines Verhaltenskodex (Code of Conduct).
- > Ein Leitfaden zum diskriminierungssensiblen sprachlichen Umgang wird erstellt.
- > Zur Förderung sozialer Kompetenzen werden entsprechende Fortbildungsangebote konzipiert.
- > Zur Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken an der Hochschule werden Informations- und Sensibilisierungskampagnen durchgeführt.

## Alle Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung und Gewalt schützen

Wir positionieren uns klar gegen alle Formen von sexueller Belästigung und Gewalt. Unseren Mitgliedern und Angehörigen gegenüber nehmen wir unsere konkrete Schutzpflicht wahr. Die Hochschule prüft ihre internen Regeln, Gewohnheiten und Abläufe auf Diskriminierungsfreiheit, schließt Schutzlücken, schafft Anlaufstellen und Verfahren für Betroffene und trifft vorbeugende Maßnahmen, die das Arbeits- und Studenumfeld sicherer gestalten. Im Falle einer Belästigung verhängt sie angemessene Sanktionsmaßnahmen.

Anfang 2021 wurde ein Arbeitskreis zur Prävention vor sexualisierter Diskriminierung/Belästigung gegründet. Ziel des Arbeitskreises ist es, auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Prävention und die Etablierung adäquater Interventionsmöglichkeiten an der FH Aachen hinzuwirken.

Zum Abbau von sexueller Belästigung und Gewalt auf verschiedenen Ebenen sollen zukünftig eine Vielzahl von Strukturen und Maßnahmen beitragen. Die Maßnahmen berücksichtigen intersektionale Aspekte und bieten vulnerablen Gruppen einen besonderen Schutz.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

#### **Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung (nach Zielgruppen)**

Zur allgemeinen Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung aller Hochschulangehörigen werden entsprechende Angebote entwickelt.

- > Die Hochschule macht sich für eine „Kultur des Hinsehens und des Ansprechens“ stark: Durch Besuche von Berater:innen in Teamsitzungen usw. sollen Hochschulangehörige für Diskriminierungsrisiken und vulnerable Gruppen sensibilisiert und Betroffene ermutigt werden, über Vorfälle zu sprechen.
- > Für „Bystander“ (Zuschauer:innen), sollen Sensibilisierungsangebote entwickelt werden.
- > In umfangreicher Öffentlichkeitsarbeit wird das Thema regelmäßig in unterschiedlichen Formaten aufgegriffen.

Entscheidungs- und Funktionsträger:innen mit besonderer Verantwortung werden durch Maßnahmen und Angebote zur Kompetenzentwicklung unterstützt.

- > Um Unsicherheiten insbesondere bei Personen mit besonderer Entscheidungs- oder Personalverantwortung zu beseitigen, soll ein Leitfadensystem zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung entwickelt werden.

Zur Erhöhung der Beratungskompetenz des Leitungs- und Lehrpersonals werden entsprechende Maßnahmen entwickelt.

- > Entwicklung eines Weiterbildungsangebots für alle Personen mit Beratungsaufgaben und Leitungsfunktionen zur Förderung der Beratungskompetenz in Fällen von sexueller Belästigung.

#### **Die Hochschule etabliert transparente Präventions-, Beratungs- und Beschwerdestrukturen.**

- > Um Betroffene bestmöglich zu schützen, wird ein umfassendes Präventionskonzept erarbeitet und umgesetzt. Hierzu gehören insbesondere die Entwicklung niedrigschwelliger Beratungsstrukturen sowie die Etablierung eines transparenten Beschwerdemanagements. Zuständigkeiten werden geklärt und ein Workflow für die Bearbeitung von Diskriminierungsfällen definiert.
- > Anlauf- und Beratungsstellen werden für den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung qualifiziert und regelmäßig fortgebildet.
- > Die Sichtbarkeit der Angebote wird gesteigert, da diese nur dann auch entsprechend genutzt werden können: Beschwerdestellen und Beratungsstellen sollen allen Statusgruppen bekannt gemacht werden. Studierende und Beschäftigte werden über ihre Rechte informiert.

### Potenziell Betroffene empoweren

Die Hochschule möchte von Diskriminierung Betroffene darin stärken, Diskriminierung anzusprechen zu können. Sie engagiert sich dafür, Diskriminierung an der Hochschule besser zu verstehen, Schutzmechanismen zu entwickeln, Betroffene zu vernetzen und deren Ressourcen zu stärken.

#### *Handlungsziele und Maßnahmen:*

##### **Für potenziell Betroffene<sup>1</sup> werden Empowermentangebote entwickelt.**

- > Es wird ein Workshop-/Seminarangebot entwickelt, das potenziell Betroffene dabei unterstützt, mit übergriffigem Verhalten umzugehen, sich über Diskriminierungserfahrungen auszutauschen, Umgangsstrategien zu erarbeiten und sich zu vernetzen.
- > Vernetzung und Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen

### Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbar machen und stärken

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017 wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert. Es gibt somit nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, ohne Angabe. Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und ist daher auch für trans\* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat auch Folgen für die Hochschule als Arbeits- und Studienort, die vor allem den Diskriminierungsschutz im Hochschulleben betreffen.

Geschlechtervielfalt ist Realität in der Hochschule. Deshalb ergibt sich Handlungsbedarf vor dem Hintergrund der gleichstellungspolitischen Verantwortung für alle Geschlechter. Die FH Aachen trägt als öffentlich-rechtliche Organisation die Verantwortung, Bedingungen zu schaffen, die es ihren Angehörigen ermöglicht, möglichst diskriminierungsfrei zu arbeiten und zu studieren.

Um Geschlechtervielfalt sowohl in der Hochschulkommunikation als auch in der individuellen Ansprache und bei der Anrede von Personengruppen zu adressieren, hat die FH Aachen einen Sprachleitfadensystem erarbeitet, an dem sich alle Hochschulangehörigen orientieren können. Im Leitfadensystem „Gendergerechte und inklusive Sprache an der FH Aachen“ werden Möglichkeiten vorgestellt, die

1 Vgl. § 1 Abs. 1 AGG: Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität

Vielzahl von Geschlechtern, Geschlechtsidentitäten und -konstruktionen sprachlich sichtbar zu machen.

#### *Handlungsziele und Maßnahmen*

**Die Hochschule etabliert ein Klima, das trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen in die Lage versetzt, sich ohne Scham oder Angst im Studien- und Arbeitsumfeld zu outen und von ihren Rechten Gebrauch zu machen.**

- > Die Hochschule entwickelt ein abgestimmtes Verfahren Namen und Geschlechtseintrag vorgezogene Namensänderungen von Menschen, deren Identitätsgeschlecht (noch) nicht mit dem juristischen Geschlecht angeglichen ist, zu ermöglichen und gibt dieses Verfahren an geeigneten Stellen bekannt.
- > Aufbau eines Beratungsangebots für LGBTQIA\*-Personen, die im Hochschulkontext Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts erfahren.
- > Weiterbildungsangebote zum Thema „geschlechtliche Vielfalt“ werden etabliert.
- > Die Hochschule prüft die bauliche Infrastruktur auf Diskriminierungsfreiheit (z. B. Einrichtung von WCs oder Umkleidekabinen für alle Geschlechter).

## 4. Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung, Personalauswahl und -entwicklung weiter ausbauen

**Die Hochschule treibt eine geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung voran. Karrieren von Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft, Technik und Verwaltung werden gezielt gefördert.**

**Verantwortlich sind insbesondere Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung und Beschäftigte, die in der Personalentwicklung oder der Personalverwaltung tätig sind.**

**Wir setzen uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in Studienfächern mit Unterrepräsentanz und für erfolgreiche Studienverläufe von Studentinnen ein.**

### Nachwuchsförderung

An der FH Aachen sind Studentinnen in den MINT-Fächern mit einem Frauenanteil von ca. 19 % deutlich unterrepräsentiert. Da die Entscheidung für ein Studienfach von vielen verschiedenen individuellen und gesamtgesellschaftlichen Faktoren abhängt, kann die Hochschule bei der Aufgabe, Frauen für MINT-Studiengänge zu motivieren, nur einen Teilbeitrag leisten.

Um Schülerinnen frühzeitig für MINT-Fächer zu begeistern, hat die Hochschule die Koordinationsstelle MINT4You eingerichtet. MINT4You ist in der allgemeinen Studienberatung angesiedelt und konzipiert, koordiniert und entwickelt sämtliche Schüler:innenprojekte und -maßnahmen. Darüber hinaus beteiligt sich die Hochschule am jährlichen Girls' Day.

Das Gleichstellungsbüro arbeitet in der AG MINT des Kompetenzzentrums Frau und Beruf insbesondere daran Akademikerinnen der MINT-Fächer für die Region begeistern. Die AG MINT konzipiert Veranstaltungsformate, die einen wichtigen Beitrag zur Nachwuchssicherung leisten, wie z.B. das zweimal jährlich stattfindende Recruiting-Event „Wenn's passt, dann passt's“.

Zur Förderung eines erfolgreichen Studienverlaufs können Studierende an der Hochschule auf weitere zahlreiche zentrale und dezentrale Beratungs- und Workshopangebote zur Studienunterstützung und Karriereplanung zurückgreifen.

## Handlungsziele und Maßnahmen

### Erhöhung des Frauenanteils in Studienfächern mit Unterrepräsentanz

- > Im Rahmen der Förderung hochbegabter Grundschüler:innen (Projekt Helle Köpfe im Rahmen des Aachener Modells) ist das Verfahren zur Auswahl der Teilnehmenden auf Wunsch der Hochschule derart erweitert worden, dass die Grundschulen paritätisch Schüler und Schülerinnen vorschlagen müssen. Auf diese Weise soll schon im Grundschulalter sowie bei den beteiligten Lehrkräften für eine klischeefreie Berufswahl geworben werden.
- > Gemeinsam mit der RWTH Aachen und dem fe:female innovation Hub wird eine dreiteilige Kursreihe zur Steigerung des Selbstbewusstseins und Förderung einer klischeefreien Berufs- und Studienwahl erarbeitet. Die FH Aachen übernimmt hier federführend die Entwicklung des ersten Kursteils. Dieser - mit der auf Schülerinnen und pädagogisches Personal erweiterten Zielgruppe - soll auf Basis der Future Skills einen Einblick in die Anforderungen und Kompetenzen im Arbeitsmarkt der Zukunft gewähren und ist inhaltlich mit den Kursangeboten in diesem Bereich für Studierende, welches durch das Zentrum für Hochschuldidaktik und Qualitätsentwicklung (ZHQ) realisiert wird, abgestimmt. Auf diese Weise soll langfristig ein Wiedererkennungswert entstehen, der die Schülerinnen als spätere Studierende in der Entwicklung begleitet.
- > Im Rahmen des Girls' und Boys' Day werden regelmäßig Angebote realisiert. Langfristig ist eine Ausweitung auf hybride Angebote geplant, um den Einzugsbereich zu vergrößern und die Teilnahme zu erleichtern. Die MINT4You-Stelle bietet den Fachbereichen regelmäßig eine Weiterentwicklung der Inhalte an.
- > Im Herbst findet in der ersten Herbstferienwoche das MINT4Girls-Camp statt. Es werden jährlich die Angebote der MINT-Fachbereiche neu zusammengestellt. Dabei werden sowohl ganztags als auch halbtägig Kursangebote realisiert, die einen Einblick in verschiedene MINT-Bereiche an den Laboren der Hochschule ermöglichen. Ein sozialpädagogisch begleitetes Rahmenprogramm soll zur Selbstreflexion und zur Förderung einer bewussten und klischeefreien Lebens- und Berufsplanung beitragen.
- > Die MINT4You-Stelle überarbeitet regelmäßig gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Studiengangsbroschüre mit der Zielgruppe Schüler:innen. Im Rahmen der Neueinrichtung des Prorektorats Diversity und Chancengleichheit muss festgelegt werden, inwiefern Diversitätsaspekte zukünftig mit in die Broschüre einfließen sollen. Dementsprechend wird dann die Neugestaltung mit allen Akteuren gemeinsam im Jahr 2022 begonnen.
- > In den Fachbereichen berät und begleitet die MINT4You-Stelle bei der Neukonzeption und Weiterentwicklung der Kursinhalte mit der Zielgruppe der Schüler:innen. Hier wird regelmäßig auf Querschnittsthemen mit der Gleichstellung hingewiesen und für die Themen Gleichstellung und Diversity sensibilisiert. Ziel ist eine nachhaltige Kursentwicklung in den Fachbereichen, um einen effektiveren Beitrag zur klischeefreien Studien- und Berufsorientierung beitragen zu können.
- > Bei Neuanträgen für Schüler:innenprojekte werden immer Kursinhalte mitgeplant, die die MINT-Mädchenförderung einschließen.

### Förderung erfolgreicher Studienverläufe

- > Die Hochschule beteiligt sich an „Career-Building Elements“, einem gemeinsamen Projekt der HAWtech-Hochschulen und der femtec GmbH. Sie schafft damit ein modulares Angebot für Studentinnen, das sie hinsichtlich einer besseren Vernetzung und Sichtbarkeit sowie möglicher konkreter Karriereoptionen unterstützt. Die Realisierung des Angebots soll ab 2022 erfolgen.

## Geschlechtergerechte Standards der Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung

Personalentwicklung reicht von Auswahlprozessen über die Bindung und Unterstützung, die Entwicklung und Weiterbildung der Beschäftigten bis hin zum Ausscheiden und der Nachfolgeplanung. Geschlechtergerechte Personalentwicklung bedeutet die Ausgestaltung der Personalentwicklung mit besonderem Fokus auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und dem Ziel der Realisierung echter Chancengleichheit.

Die Hochschule hat sich Zielzahlen für die Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gesetzt. Umfassende Informations-, und Qualifizierungsangebote unterstützen dieses Anliegen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III wurde ein karriererelevantes Unterstützungsangebot entwickelt, das sich insbesondere an Nachwuchswissenschaftlerinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen richtet. Der Frauenanteil bei Professuren soll durch aktive Rekrutierung sowie spezifische Weiterbildungsangebote gesteigert werden.

Auch die individuelle Qualifizierung der weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung soll durch entsprechende Angebote gezielt gefördert werden.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

**Die Hochschule setzt transparente, geschlechtergerechte und diskriminierungsarme Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren erfolgreich um. Führungskräfte treffen Personal- und Förderentscheidungen mit Bewusstsein für geschlechterbezogene Ungleichbehandlungen.**

- > Zur Sensibilisierung von Führungskräften und Entscheider:innen soll eine Kampagne zum Thema „Unconscious Bias“<sup>1</sup> entwickelt werden. Außerdem sollen bestehende Handreichungen und Leitfäden um Gender- und Antidiskriminierungsaspekte erweitert werden.
- > Die Gender- und Diversitykompetenz der Auswahlgremien soll durch ein entsprechendes Schulungsangebot erhöht werden.
- > Bewertungs- und Beurteilungskriterien in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren werden auf Gender- und Diskriminierungssensibilität überprüft.
- > Die Professionalisierung der Gleichstellungsakteur:innen unterstützt diese Maßnahmen.

## Aktive Rekrutierung von Frauen auf Professuren und Führungspositionen in der Wissenschaft

Der Anteil von Frauen an Professuren und Führungspositionen in der Wissenschaft ist an der FH Aachen stark ausbaufähig. Mit verschiedenen Instrumenten und Maßnahmen soll er deutlich gesteigert werden.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

**Identifikation hervorragender Wissenschaftlerinnen**

- > Um gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des Hochschulsystems und promovierte Wissenschaftlerinnen außerhalb der Hochschule über eine Fachhochschulprofessur zu informieren und sie für dieses Berufsziel zu motivieren, bietet die Hochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms III Informationsveranstaltungen und Trainings „Auf dem Weg zur FH-Professorin“ an.

**Ein Talentpool von qualifizierten Nachwuchswissenschaftler:innen wird etabliert und fortlaufend vergrößert.**

- > Über das Projekt ProFHaachen wird ein Talentpool aufgebaut. Ein Kontakthalteprogramm soll die Mitglieder des Talentpools an die Hochschule binden.

**Die Hochschule entwickelt weitere Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils.**

- > Für Mitglieder von Berufungskommissionen werden regelmäßig Workshops zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen angeboten. Außerdem wird eine Handreichung zur aktiven Rekrutierung entwickelt.
- > Die Hochschule prüft, inwieweit die Berufsordnung um das Instrument „aktive Rekrutierung“ erweitert wird.
- > Durch die Einführung und Umsetzung neuer Rekrutierungswege („Active Sourcing“) im Rahmen des Projekts ProFHaachen und die gezielte Ansprache von Frauen soll die Anzahl der Bewerbungen insbesondere im MINT-Bereich erhöht werden.

<sup>1</sup> Unconscious Bias = unbewusste Voreingenommenheit, Sensibilisierungsangebote helfen, unbewusste Denkmuster und Stereotypen zu erkennen und ihre Rolle, etwa bei Entscheidungen, zu verdeutlichen.

- > Auch im Rahmen des Projekts ProFHaachen ist die Einführung einer „Dualen Professur“ geplant. Hier sollen neue Zielgruppen erreicht werden: gezielte Gestaltung von Halbtagsprofessuren kombiniert mit Tätigkeiten in der Wirtschaft, selbstständiger Tätigkeit oder Gründung.

## Kompetenzentwicklung in (Wissenschafts-)karriererelevanten Handlungsfeldern vorantreiben/Karriererelevante Unterstützungsangebote entwickeln und durchführen

Über alle Fachbereiche hinweg wird deutlich, dass der Frauenanteil in der jeweils nächsthöheren Qualifikationsstufe signifikant abnimmt.

Um Frauen besser auf dem Weg durch ihre (wissenschaftliche) Karriere zu begleiten und zu fördern und damit die Zahl von Frauen in (wissenschaftlichen) Leitungsfunktionen zu steigern, werden Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen und weibliche Führungskräfte in Technik und Verwaltung durch entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

#### **Die Hochschule setzt Maßnahmen zur Vermeidung des Drop-outs von Frauen um.**

- > Um die Fördermaßnahmen des Promotionskollegs und des Gleichstellungsbüros (Stipendien/Zwischenfinanzierungen) besser aufeinander abzustimmen, ist eine Synchronisierung der Förderinstrumente für Frauen geplant.
- > Für Professorinnen wurden im Rahmen des Professorinnenprogramms III On-Boarding-Maßnahmen („Starter Kits“) entwickelt, die ihnen das Ankommen an der Hochschule erleichtern sollen.

#### **Die Hochschule unterstützt den Ausbau überfachlicher Schlüsselqualifikationen.**

- > Für weibliche Führungskräfte und Professorinnen wurde im Rahmen des Professorinnen-Programms III ein regelmäßiges, auf ihren Bedarf abgestimmtes Weiterbildungsangebot, entwickelt, das in den nächsten Jahren weiter ausgebaut wird.
- > Für Nachwuchswissenschaftlerinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wird im Rahmen des Professorinnen-Programms III ein regelmäßiges Fort- und Weiterbildungsangebot (weiter-) entwickelt, das dem Ausbau von persönlichen und fachlichen Kompetenzen dient. In Abgrenzung zu den bereits existierenden Angeboten der Personalentwicklung erfolgt eine besondere Berücksichtigung der Zielgruppe. In den Angeboten erfolgt der Einbezug der exponierten/unterrepräsentierten Position von Frauen im MINT-Bereich.
- > Die Bedarfe von Doktorandinnen werden im Programm des Promotionskollegs der FH Aachen in den Fokus gerückt, genderspezifische Angebote werden ausgeweitet.

#### **Es gibt ein Angebot zum Aufbau tragfähiger Vernetzungsstrukturen.**

- > Um Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen besser zu vernetzen und den interdisziplinären Austausch zu fördern, werden regelmäßige Netzwerktreffen angeboten.

## 5. Genderaspekte in Studium, Lehre, Forschung integrieren

**Die Hochschule entwickelt ein innovatives Forschungs- und Lehrprofil durch die Integration von Genderaspekten in Forschung, Studium und Lehre.**

**Sie fördert eine genderorientierte und diskriminierungskritische Forschungs-, Lehr- und Lernkultur, sensibilisiert für das Thema und vermittelt entsprechende Kompetenzen.**

## Forschende, Lehrende und Studierende für eine gezielte Reflexion von Genderaspekten in allen Etappen von Forschung und Lehre sensibilisieren

In den letzten 20 Jahren hat sich die Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in der Forschung an deutschen Hochschulen vielerorts etabliert und innovative Forschungsergebnisse in fast allen Disziplinen hervorgebracht. Außerdem können Geschlechter- und Diversitydimensionen ein entscheidender Faktor für die Planung und Durchführung von Forschungsprojekten sein – etwa, wenn geschlechtsspezifische Unterschiede relevant werden. Eine angemessene Berücksichtigung dieser Dimensionen bei der Entwicklung von Forschungsfragen und -projekten kann also dazu beitragen, dass Forschungsergebnisse an wissenschaftlicher Qualität gewinnen.

Vor diesem Hintergrund ist die Reflexion von Gender-Aspekten in Bezug auf Forschungsinhalte und -designs oder die Zusammensetzung von Projektteams ein zunehmend wichtiges Kriterium bei der Bewilligung von (kooperativen) Forschungsanträgen geworden (z. B. bei EU- oder DFG-Anträgen). Die Hochschule setzt sich daher für die systematische Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Forschung ein.

Die FH Aachen hat sich zum Ziel gesetzt, Gender und Diversity in Studium und Lehre nachhaltig zu fördern. Aufgabe der Hochschullehrenden ist, mit der Vielfalt der Studierenden in Bezug auf z. B. Alter, Herkunft oder Geschlecht professionell umzugehen, Diskriminierungen zu erkennen, Vorurteile abzubauen und eine faire Zusammenarbeit zu ermöglichen. Gender- und diversitätsbewusste Lehre bedeutet auch, Gender und Diversity als Lehr- und Studieninhalte aufzugreifen und zu thematisieren. Eine kritische Reflexion der Fächerkulturen bezüglich exkludierender Stereotypen und Normen sowie die Vermittlung von Gender-Kompetenzen unterstützt dieses Vorhaben.

### *Handlungsziele und Maßnahmen*

#### **Die Hochschule setzt ein Unterstützungsangebot bei der Sensibilisierung für Genderaspekte in Forschung und Lehre um.**

- > Die Bedeutung von Gender und Diversity in Forschung und Lehre soll durch eine Themenreihe „Gender und MINT in Lehre und Forschung“ herausgestellt werden.
- > Um Lehrende dabei zu unterstützen, Gender und Diversity als Lehr- und Studieninhalte aufzugreifen und zu thematisieren, soll eine Gender- und Diversity-Toolbox für die FH Aachen entwickelt werden. Lehrende erhalten einführende Informationen, praktische Hinweise für ihre Lehre und Anregungen zum Weiterlesen.
- > Gemeinsam mit dem Innovationstransfer wird ein Veranstaltungsangebot zur Integration von Genderaspekten in die Forschung entwickelt. Ggf. soll darüber hinaus ein Erfahrungsaustausch etabliert werden.
- > Eine engere Zusammenarbeit mit weiteren Bereichen der Hochschule ist angedacht.

#### **Die Hochschule fördert die Integration von Genderaspekten in die Forschung (finanziell und symbolisch).**

- > Um Forschende bei der Integration von Genderaspekten in Forschungsanträge zu unterstützen, wird im Rahmen des Professorinnenprogramms III ein Beratungsangebot entwickelt.
- > Projekte oder Wissenschaftler:innen, die eine innovative Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre vorantreiben, sollen zukünftig durch einen Ideenwettbewerb gefördert werden.

#### **Lehr- und Forschungsstrategien beinhalten Genderaspekte**

- > Die Integration von Genderaspekten in das Leitbild Lehre und das Leitbild Forschung wird vorangebracht.

## Lehrangebote mit Genderbezügen identifizieren und ggf. erweitern

Um Basisinformationen zur Integration von Geschlechterperspektiven in die Lehre zu erhalten, soll eine Bestandsaufnahme vorgenommen werden. Bestehende Angebote werden erweitert, um wirksame Impulse für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Lehre zu geben.

### **Bestehende Angebote und Entwicklungsmöglichkeiten sind bekannt.**

- > Eine Umfrage in den Fachbereichen soll einen Überblick über bereits existierende Angebote schaffen.

### Lehrende bei der Weiter-/Entwicklung gender- und diskriminierungssensibler Lehre unterstützen

Neben der inhaltlichen Dimension bezieht sich Gender in der Lehre auf einen gendersensiblen Umgang von Lehrenden und Studierenden, sowohl in den Lehrveranstaltungen als auch in Beratungen, Sprechstunden, bei der Studienorganisation und in der Didaktik.

### **Die Hochschule hat Strukturen zur Information und zum Kompetenzerwerb aufgebaut.**

- > Für Fragen zu Integration von Gender in der Lehre wird ein Beratungsangebot entwickelt.
- > Das Training- und Workshopangebot zur Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz wird ausgebaut.
- > Für Lehrende werden entsprechende Unterstützungsangebote entwickelt. (s. Toolbox)

### Im Bereich der Transferaktivitäten werden Genderaspekte berücksichtigt

- > Entrepreneurshipschulungen für Frauen werden angeboten.
- > In der Wissenschaftskommunikation wird auf Geschlechtersensibilität geachtet.

## V. Flankierende Dimension: Kommunikation und Öffentlich- keitsarbeit

Alle gleichstellungsbezogenen Institutionen, Gremien und Personen treiben den Ausbau einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit weiter voran. Damit soll sowohl den Angehörigen der Hochschule wie Externen ein Überblick über bereits Erreichtes wie über künftige Ziele gegeben werden.

Um eine nachhaltige Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit im Bereich Gendergerechtigkeit und Diskriminierungsschutz zu erreichen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- > die Förderung der Sichtbarkeit von gleichstellungs- und diversitybezogenem Engagement durch einen vierteljährlich erscheinenden gemeinsamen Newsletter des Gleichstellungsbüros und des Prorektorats für Diversity und Chancengerechtigkeit
- > die Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit, u. a. durch Unterstützung der Stabsstelle für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der FH Aachen.

## VI. Qualitätssicherung

Gleichstellungsdaten werden an der FH Aachen zurzeit in zahlreichen Zusammenhängen erhoben und finden sich in unterschiedlichen Publikationen und Vereinbarungen. Die Daten ermöglichen es, die Repräsentation von Frauen und Männern und die Entwicklung von Frauen- und Männeranteilen in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule zu beobachten (z. B. die Entwicklung der Frauenanteile in den MINT-Fächern). Hierdurch werden Fortschritte, aber auch Stagnation oder sogar Rückschritte sichtbar, und es lässt sich beurteilen, ob Maßnahmen ergriffen werden müssen bzw. ob bereits etablierte Maßnahmen Wirkung zeigen.

Im Bereich Studium und Lehre beansprucht die Hochschule ein hohes Qualitätsniveau ihrer Studiengänge und setzt daher konsequent eigene Maßstäbe und Qualitätsziele, die – aufbauend auf unserem Leitbild für Studium und Lehre – in fachbereichsspezifischen Ansätzen verfolgt werden. Nachhaltige Entwicklung von Qualität in Studium und Lehre ist nach unserer Auffassung nur mit einem breit getragenen, selbst entwickelten und daher auf die Bedürfnisse der Hochschule zugeschnittenen Qualitätsmanagementsystem in Studium und Lehre möglich. Genderaspekte und Aspekte gleichstellungsorientierter Studienorganisation sind in das Vorhaben eingegangen. In Elemente wie Absolvent:innenstudien, Akkreditierung, Studierendenerhebung und Studienerfolgsmonitoring sowie Evaluation sind Genderaspekte bereits integriert.

Alle zentralen Gleichstellungsmaßnahmen werden dokumentiert und anschließend deren Erfolg bewertet.

Die Evaluation der dezentralen Maßnahmen geschieht im Rahmen der Gleichstellungspläne der Fachbereiche, Verwaltung und der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen. Der hier vorliegende Gleichstellungsrahmenplan tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und wird nach zwei und vier Jahren von der Hochschulleitung, der Gleichstellungskommission und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin kritisch überprüft und vom Senat fortgeschrieben. Sofern Ziele erkennbar nicht erreicht werden, werden die hier festgelegten Maßnahmen ergänzt bzw. angepasst.

# VII. Inkrafttreten

Dieser Gleichstellungsplan tritt aufgrund des Senatsbeschlusses der FH Aachen vom 22.07.2022 mit seiner Veröffentlichung in Kraft und ist gültig bis zum 31.12.2025.

Aachen, den 25.08.2022

A handwritten signature in blue ink that reads "Bernd Pietschmann". The signature is written in a cursive style with a large, sweeping initial 'B'.

Prof. Dr. Bernd Pietschmann  
Rektor der FH Aachen