

DER REKTOR RUNDSCHREIBEN

| | | |
|---|------------------------------------|----------------------|
| Stichwort: Landesgleichstellungsgesetz NRW Relevante Änderungen bzw. Neuerungen für Hochschulen und Universitätsklinika mit Inkrafttreten am 15.12.2016 | Nummer: A 2017-05 | Datum: 15.03.2017 |
| | Dez./Abt. u. Zeichen: GSB - gsb | Telefon: 93576 |

→ **Bitte beachten:** Die folgenden Rundschreiben werden für **ungültig** erklärt:

Stichwort/e: Nummer/n: Datum:

Bitte allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt geben:

- durch Umlauf durch Aushang nach Kenntnisnahme hinfällig
 Aufnahme in die Rundschreiben-Datenbank im RWTH-Web

Verteiler:

| | | |
|--|--|---|
| Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren | Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie | Personalräte |
| Hochschuldozentinnen/Hochschuldozenten | Zentrum für Lern- und Wissensmanagement | Gleichstellungsbeauftragte |
| Universitätsbibliothek | Fakultäten 1 bis 8 | Schwerbehindertenvertretung |
| Hochschularzt | Praktikantenämter der Fakultäten 4 und 6 | Sprecher/in der Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen |
| Hochschulsportzentrum | Herrn Jennessen, Verwaltung d. Universitätsklinikums | Sprecher/in der Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen |
| IT Center | Dezernate und Abteilungen der Hochschulverwaltung | Allgemeiner Studierendenausschuss (ASTA) |

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 15. Dezember 2016 ist das neue [Landesgleichstellungsgesetz NRW](#) in Kraft getreten. Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, der Abbau bestehender Benachteiligungen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Das Gesetz sieht unter anderem folgende Änderungen bzw. Neuerungen vor:

- Der sprachlichen Gleichstellung der Geschlechter ist in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation durch Verwendung geschlechtsneutraler Bezeichnungen bzw. Verwendung der weiblichen und männlichen Sprachform (Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) Rechnung zu tragen (§ 4). Eine Broschüre mit Hinweisen zur praktischen Umsetzung kann von der Website des Gleichstellungsbüros heruntergeladen werden.
- Der Gleichstellungsplan, vormals Frauenförderplan, wird als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle, definiert und ist für die flexible Laufzeit von 3-5 Jahren zu erstellen (§ 5). Da der aktuelle Frauenförderplan der RWTH Ende Oktober 2017 auslaufen wird, wird in den nächsten Monaten ein Gleichstellungsplan aufzustellen sein, der an der RWTH eine Laufzeit von fünf Jahren haben soll. Hierzu werden die Fakultäten und zuständigen Gremien frühzeitig beteiligt.
- Bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen sind in Bereichen der Unterrepräsentanz Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen (§ 7 Abs. 3).
- In Vorstellungsgesprächen sind Fragen, die geeignet sind, diskriminierend zu wirken, insbesondere nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder Elternzeit und danach, wie Familien- und Pflegeaufgaben neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden können, unzulässig (§ 9 Abs. 3).
- Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und weitere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind für beide Geschlechter zu fördern (§ 13 Abs. 8).

Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des Gleichstellungsbüros <http://www.rwth-aachen.de/gsb>.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg