

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrage des Rektors von der Abteilung 1.1 des Dezernates 1.0
der RWTH Aachen, Templergraben 55, 52056 Aachen

Nr. 2008/121	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 12		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 2: Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Der Frauenförderplan wird veröffentlicht in den

Teilen	Amtliche Bekanntmachung Nr.
1 Rahmenplan	2008/120
2 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	2008/121
3 Fakultät für Architektur	2008/122
4 Fakultät für Bauingenieurwesen	2008/123
5 Fakultät für Maschinenwesen	2008/124
6 Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik	2008/125
7 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	2008/126
8 Philosophische Fakultät	2008/127
9 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	2008/128
10 Medizinische Fakultät	2008/129
11 Hochschulbibliothek	2008/130
12 Rechen- und Kommunikationszentrum	2008/131
13 Hochschulsportzentrum	2008/132
14 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	2008/133
15 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	2008/134
16 Zentrale Hochschulverwaltung	2008/135

Aufgrund des § 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW 2006, S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. März 2008 (GV. NRW 2008, S. 195) und § 5a und § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443) hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) folgenden Frauenförderplan erstellt.

Artikel I

1. Einleitung

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09.11.1999 dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Förderung der Frauen. Hierzu hat jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen.

Für die RWTH Aachen besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Förderplänen der Fakultäten, der Verwaltung sowie der zentralen Einrichtungen und Betriebseinheiten. Der Frauenförderplan für die Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften wurde zuletzt 2004 erstellt und wird hiermit fortgeschrieben.

Die Fakultät 1 der RWTH Aachen verknüpft mit der Frauenförderung eng den Begriff der Familienförderung, weshalb auch Konzepte der Familienförderung in diesen Förderplan einfließen.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur wurde zentral von der Hochschulverwaltung und nach einheitlichen Merkmalen für den gesamten Hochschulbereich durchgeführt. Diese Daten¹ über die Beschäftigtenstruktur, die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahnen sind in den folgenden Tabellen zusammengestellt. Die Daten über die Verteilung der Studierenden und Absolventen stammen aus dem Zahlenspiegel der RWTH 2004, 2005, 2006.

2 a) Studierende

	Anzahl		Anteil / %		Gesamtzahl
	m.	w.	m.	w.	
Studierende					
2004	3998	1540	72,2	27,8	5538
2005	4221	1665	71,7	28,3	5886
2006	4339	1701	71,8	28,2	6040
Absolventen ohne Promotionen					
2004	213	69	75,5	24,5	282
2005	275	92	74,9	25,1	367
2006	299	110	73,1	26,9	409
Promotionen					
2004	108	32	77,1	22,9	140
2005	104	55	65,4	34,6	159
2006	82	33	71,3	28,7	115
Stud. Hilfskräfte					
2004	399	162	71,12	28,88	561
2005	376	160	70,15	29,85	536
2006	423	174	70,85	29,15	597

¹ Diese stimmen nicht mit den entsprechenden Zahlen im Zahlenspiegel überein und sind auch teilweise nicht plausibel.

2 b) wissenschaftliches Personal

	Anzahl		Anteil / %		Gesamtzahl
	m.	w.	m.	w.	
Wiss. Hilfskräfte					
2004	48	29	62,34	37,66	77
2005	42	36	53,85	46,15	78
2006	42	41	50,60	49,40	83
Wiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen					
2004	493	110	81,78	18,24	603
2005	632	161	79,70	20,30	793
2006	468	114	80,41	19,59	582
Wiss. Beamte/Beamtinnen					
2004	75	6	92,59	7,41	81
2005	69	5	93,24	6,76	74
2006	63	3	95,45	4,55	66
Professoren/Professorinnen					
2004	104	4	96,30	3,70	108
2005	98	5	95,15	4,85	103
2006	98	6	94,23	5,77	104

2 c) nichtwissenschaftliches Personal

	Anzahl		Anteil / %		Gesamtzahl
	m.	w.	m.	w.	
Auszubildende					
2004	67	25	72,83	27,17	92
2005	91	28	76,47	23,53	119
2006	51	19	72,86	27,14	70
nichtwiss. Angestellte					
2004	304	335	47,57	52,43	639
2005	309	347	47,10	52,90	656
2006	160	171	48,34	51,66	331

Interpretation dieser Daten

Eine deutliche Tendenz ist nur bei der Zahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte zu erkennen. Die anderen Zahlen lassen eher den Schluss zu, dass der Frauenanteil in etwa konstant bleibt. Jedoch lässt der kurze Beobachtungszeitraum von 3 Jahren und die unterschiedliche Erhebung der Daten (z.B. erscheint eine Halbierung der Zahl der nichtwissenschaftlichen Angestellten von 2005 auf 2006 nicht sehr plausibel) hier keine eindeutigen Schlüsse zu.

Generell bestätigt sich in den Zahlen die bekannte Tatsache, dass mit steigender Wertigkeit der Stellen der Anteil der Frauen z.T. dramatisch sinkt. In diesen Trend ordnet sich auch der überproportional hohe Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ein. Dies könnte daran liegen, dass hier weniger umfangreiche Arbeitsverhältnisse angeboten werden. Dieser Trend ist durch die aktuellen Regelungen des Hochschulgesetzes allerdings nicht mehr zu begründen. Deshalb sollen die diesbezüglichen Änderungen der gesetzlichen Regelungen in der Fakultät publik gemacht werden. Auch unter den Auszubildenden in der Fakultät ist der Frauenanteil mit etwa 25 % relativ gering.

Bei der pauschalisierten Betrachtung der nichtwissenschaftlichen Angestellten ergibt sich ein ausgeglichenes Bild des Frauenanteils, da sich hier Bereiche mit überproportional hohen Frauenanteilen (z.B. Sekretariate) mit solchen mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil (z.B. Werkstätten) offenbar zufällig quotenmäßig neutralisieren.

Um eine dezidierte Betrachtung auch der einzelnen Fachgruppen zu ermöglichen, wurden Daten aus dem Dezernat 7.0 tabellarisch zusammengefasst. Diese Tabellen beinhalten Zahlen für alle in der Fakultät beschäftigten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen. Die Studierenden sind hier als studentische Hilfskräfte ebenfalls vertreten. Wir werden im Folgenden davon ausgehen, dass die Prozentzahl der weiblichen studentischen Hilfskräfte im Wesentlichen den Prozentzahlen der weiblichen Studierenden in höheren Semestern entspricht. Bei einer genauen Analyse der Zahl der studentischen Hilfskräfte fällt zum einen bezogen auf das Vorjahr die Zunahme der Gesamtzahl der Hilfskräfte auf. Diese Zunahme ist vermutlich mit einer verbesserten Betreuung, ermöglicht durch die Studienbeiträge zurückzuführen. Die Zahl der weiblichen Hilfskräfte ist mit 30 % ungefähr konstant geblieben (Vorjahr 33 %). Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen fällt auf, dass im Schnitt in allen Fachgruppen (Ausnahme Physik) ein wesentlich höherer Anteil an Frauen beschäftigt ist. Dies kehrt sich allerdings bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen um. Hier sind in den Fachgruppen Mathematik, Biologie und Physik die Zahl der beschäftigten Frauen prozentual deutlich kleiner als die Prozentzahl der weiblichen studentischen Hilfskräfte und der Studierenden. Auch dies ist ein Indiz für einen Nachholbedarf.

Fachgruppe	Studentische Hilfskräfte / Stichtag 31.12.2006		
	W	M	Σ
Mathematik	60 (37 %)	98 (62 %)	158 (100 %)
Informatik	27 (17 %)	131 (82 %)	158 (100 %)
Biologie	25 (53 %)	22 (46 %)	47 (100 %)
Chemie	37 (38 %)	59 (61 %)	96 (100 %)
Physik	23 (20 %)	89 (79 %)	112 (100 %)
	Wiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen /Stichtag 31.12.2006		
Mathematik	25 (18 %)	111 (81 %)	136 (100 %)
Informatik	14 (8 %)	145 (91 %)	159 (100 %)

Biologie	42 (32 %)	87 (67 %)	129 (100 %)
Chemie	74 (27 %)	196 (72 %)	270 (100 %)
Physik	12 (8 %)	132 (91 %)	144 (100 %)
	Nichtwiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen /Stichtag 31.12.2006		
Mathematik	16 (76 %)	5 (23 %)	21 (100 %)
Informatik	25 (59 %)	17 (40 %)	42 (100 %)
Biologie	40 (55 %)	32 (44 %)	72 (100 %)
Chemie	77 (50 %)	77 (50 %)	154 (100 %)
Physik	19 (19 %)	79 (80 %)	98 (100 %)
Fakultät 1	Gesamtergebnis / Stichtag 31.12.2006		
	522 (28 %)	1.280 (71 %)	1.802 (100 %)

Fachgruppe	Studentische Hilfskräfte / Stichtag 31.12.2007		
	W	M	Σ
Mathematik	60 (34 %)	112 (65 %)	172 (100 %)
Informatik	33 (15 %)	186 (84 %)	219 (100 %)
Biologie	23 (56 %)	18 (43 %)	41 (100 %)
Chemie	37 (37 %)	63 (63 %)	100 (100 %)
Physik	27 (25 %)	81 (75 %)	108 (100 %)
	Wiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen /Stichtag 31.12.2007		
Mathematik	26 (18 %)	115 (81 %)	141 (100 %)
Informatik	18 (10 %)	152 (89 %)	170 (100 %)
Biologie	46 (34 %)	86 (65 %)	132 (100 %)
Chemie	92 (32 %)	189 (67 %)	281 (100 %)
Physik	13 (8 %)	142 (91 %)	155 (100 %)
	Nichtwiss. Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen /Stichtag 31.12.2007		
Mathematik	17 (77 %)	5 (22 %)	22 (100 %)
Informatik	28 (66 %)	14 (33 %)	42 (100 %)
Biologie	41 (60 %)	27 (39 %)	68 (100 %)
Chemie	74 (46 %)	84 (53 %)	158 (100 %)
Physik	19 (19 %)	81 (81 %)	100 (100 %)
Fakultät 1	Gesamtergebnis / Stichtag 31.12.2007		
	557 (29 %)	1.355 (70 %)	1.912 (100 %)

3. Prognose und Zielvorgabe

Ihre Verantwortung für die Frauenförderung sieht die Fakultät sowohl in ihrer Eigenschaft als Arbeitsort für ihr nichtwissenschaftliches und wissenschaftliches Personal als auch in ihrer Eigenschaft als Ausbildungsort des wissenschaftlichen Nachwuchses. Beide Eigenschaften verlangen leicht unterschiedliche Akzentuierungen bei der Frauenförderung.

Frauenförderung im Bereich des nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Personals

In diesem Abschnitt finden vor allem die Belange des nichtwissenschaftlichen Personals Berücksichtigung, weil das wissenschaftliche Personal im nachfolgenden Abschnitt ebenso enthalten ist. Die Fakultät wird sich auch weiterhin um einen Abbau von Ungleichgewichten bei der Besetzung von Stellen mit Frauen und Männern bemühen. In diesen Bereich ordnet sich z.B. das Engagement der Fakultät beim Girls Day ein, um Schülerinnen auch derzeit frauenuntypische Berufsfelder nahe zu bringen (siehe Abschnitt 4c). Wir erhoffen uns von solchen Aktivitäten langfristig eine Anhebung des weiblichen Anteils an Auszubildenden in der Fakultät.

Die im nichtwissenschaftlichen Bereich in der Fakultät beschäftigten Angestellten weisen – pauschal betrachtet - einen ausgeglichenen Anteil von Männern und Frauen auf. Wir werden uns aber dennoch bemühen, die bei näherer Betrachtung bestehenden Ungleichgewichte (z.B. Frauenanteile in Sekretariaten und in Werkstätten) zunehmend abzubauen. Maßnahmen hierzu sind z.B. die langfristige Attraktivitätssteigerung von derzeit frauenuntypischen Ausbildungsberufen sowie die besondere Berücksichtigung von Frauen resp. Männern bei der Besetzung von Stellen, die typischerweise durch ein deutliches Übergewicht des anderen Geschlechts gekennzeichnet sind. Als konkrete Maßnahme wird hier die Stärkung der bestehenden Aktivitäten im Rahmen des Programms MiTH (Mädchen in Technik und Handwerk) und des Girls Days in mechanischen und elektronischen Werkstätten an der Fakultät angestrebt. Langfristig kann auch die Ausgestaltung der Hochschule im Allgemeinen und unserer Fakultät im Speziellen als familienfreundlicher Arbeitgeber die Attraktivität der Fakultät für Frauen erhöhen.

Eine besondere Herausforderung liegt in der Minderung der auch in der Fakultät zu beobachtenden Tendenz, dass mit zunehmender Wertigkeit von Stellen der Frauenanteil deutlich absinkt. Die Fakultät wird bei anstehenden Höhergruppierungen auf die Problematik hinweisen.

Frauenförderung bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und bei der Förderung wissenschaftlicher Karrieren

Da eine wissenschaftliche Karriere an der RWTH mit dem Studium beginnt, ist es sinnvoll, bei den Studierenden zu beginnen. Der Anteil weiblicher Studierender ist bei ca. 28 % in den letzten 3 Jahren recht konstant geblieben. Hier gilt es langfristig die mathematisch-naturwissenschaftlichen Studiengänge für Frauen attraktiver zu gestalten. Bemühungen, gezielt gute Schüler und Schülerinnen für ein Studium im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu gewinnen, bestehen an unserer Fakultät und werden weitergeführt (Schülerpraktika, Schnupperstudium, Studieren vor dem Abi, Vorträge in Schulen, siehe Abschnitt 4c). Die meisten dieser Angebote sind zunächst nicht geschlechterspezifisch. 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. In die Bemühungen zur Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden ordnen sich u.a. spezielle Angebote für weibliche Studieninteressenten bei den Beratungstagen der Physik und das Mentorenprogramm in der Mathematik (siehe Abschnitt 4d) ein.

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sollte man zusammen behandeln, da beide Gruppen ihr Studium schon abgeschlossen haben. Dort ist der Frauenanteil insgesamt von 20,4 % 2004 auf 23,3 % 2006 gestiegen. Allerdings ent-

scheiden sich noch immer zu viele talentierte Studentinnen nach ihrem Abschluss gegen eine wissenschaftliche Karriere. Hier gilt es, gezielt Promotionen von Studentinnen in den Naturwissenschaften (insbesondere in Physik, Informatik und Mathematik) zu fördern und die Doktorandinnen während der Promotionsphase auf eine wissenschaftliche Karriere an der RWTH Aachen oder an anderen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen vorzubereiten. 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. Gemittelt über die Jahre 2004-2006 ergeben sich aus dem Zahlenspiegel der RWTH folgende Zahlen:

In der Informatik sind 13,6 % aller Absolventen/Absolventinnen (ohne Promotionen) weiblich, jedoch nur 4,9 % der Promovierten. Noch drastischer ist es in der Mathematik, wo 39,8 % weiblicher Absolventen nur 13,8 % Promotionen von Frauen gegenüberstehen. Dieser Unterschied ist z.T. mit der höheren Frauenquote im Lehramt zu erklären, wovon kaum jemand in den Promotionsstudiengang wechselt. 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 (vgl. 4c). In der Physik sind 8,5 % der Absolventen und 10,3 % der Promovierten weiblich, jedoch ist hier eine spezielle Förderung wegen des niedrigen Absolventinnenanteils sehr wünschenswert. Deshalb sehen wir im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wesentlichen Handlungsbedarf bei guten Erfolgsaussichten.

Wir streben hier an, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, indem wir gezielt gute Absolventinnen zu einer Promotion ermutigen. Insbesondere werden wir auf spezielle Fördermöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und speziell Promotionsvorhaben und Familie explizit hinweisen.

Gesichertes Datenmaterial liegt für die Gruppe der Professoren/Professorinnen vor. Hier werden in den nächsten 3 Jahren (Zeitraum 2008-2010) 14 Professoren pensioniert. Geht man von einer freiwerdenden Professur pro Jahr durch Wegberufung aus, so können wir von 17 neu zu besetzenden Professuren ausgehen. Es muss angestrebt werden, ca. 30% davon mit Frauen zu besetzen. Die Fakultät wird gemeinsam mit dem neu zu formierenden „Integration Team“ der RWTH geeignete Strategien entwickeln, um den selbst gesteckten anspruchsvollen Zielen der RWTH bei der Erhöhung des Frauenanteils unter den Professoren näher zu kommen. Erste Ideen und Erfolge hierzu finden sich im Abschnitt 4c).

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

4a Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Eine geeignet gelegene Kindertagesstätte mit flexiblen Öffnungszeiten hält die Fakultät für eine sehr sinnvolle und notwendige Maßnahme zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Promotion oder Berufstätigkeit und Familie. Die Fakultät begrüßt deshalb prinzipiell die seit September 2007 über die Hochschule angebotene Betreuungsmöglichkeit von Kindern von Hochschulangehörigen im Alter unter 3 Jahren als einen ersten Schritt bei der Einrichtung eines dringend notwendigen Betreuungsangebotes. Allerdings sind die derzeitigen finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen für diese Kinderbetreuung noch nicht zufriedenstellend (4 Euro/Betreuungsstunde, Privat-Vertrag der Eltern mit Tagesmüttern, 20 Betreuungsplätze insgesamt an einer Hochschule mit 6800 Mitarbeitern und 30000 Studierenden). Die Fakultät unterstützt deshalb auch weiterhin jeden Schritt in Richtung einer Betriebskindertagesstätte für Kinder von Hochschulangehörigen, in der die Kinder zu den städtischen Regelsätzen betreut werden.

Parallel zu diesem globalen Ansatz der Verbesserung von Studium /Promotion / Beruf und Familie fördern wir entsprechende dezentrale Aktivitäten. So begrüßen wir ausdrücklich das diesbezügliche Engagement in der Bereichsbibliothek der Informatik. Hier wurde in Eigeninitiative das Projekt „KiWi = Kinder und Wissenschaft“ ins Leben gerufen und im September 2007 auch mit dem „Prädikat Familienfreundlich“ der Stadt Aachen ausgezeichnet. „KiWi“ ermöglicht durch die Bereitstellung einer Kinderspielecke und eines Wickelbereiches in einem Lernraum der Bibliothek Studie-

renden und Beschäftigten der Informatik eine bessere Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium bzw. Beruf. Das Projekt soll weiter ausgebaut werden.

In einer ähnlichen Initiative soll im Physikzentrum ein Eltern-Kind-Bereich neu entstehen, der als Kombination eines Aufenthalts- und Spielbereiches für Kinder mit Arbeitsplätzen für Eltern, Studierenden und Beschäftigten der Physik zur Verfügung gestellt werden soll. Dieser neue Eltern-Kind-Bereich in der Physik ist derzeit in der Planung. Die Fakultät unterstützt die Initiatoren/Initiatorinnen bei der Einwerbung der für die Realisierung notwendigen Mittel bei zentralen Stellen.

Die Fakultät unterstützt ihre Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im Bedarfsfall bei der Flexibilisierung der Arbeitszeiten zugunsten familienfreundlicherer Arbeitszeitmodelle.

Die Fakultät begrüßt das im Rahmen der Maßnahme 3 „Mobilising People“ des Exzellenzprogramms neu entstandene Dual Career Programm der RWTH Aachen als notwendigen Schritt der Erhöhung der Attraktivität der RWTH Aachen für auswärtige Forscher/Forscherinnen. Die Fakultät wird bei der Rekrutierung potentieller Professorinnen aktiv auf das Dual Career Programm hinweisen.

Es ist der Fakultät ein besonderes Anliegen, schwangere Frauen bei der Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Die Fakultät überdenkt die Schaffung von Ansprechpartnern für jegliche Fragen, welche die Vereinbarkeit von Studium/Promotion/Beruf und Familie betreffen (Familienberater/Familienberaterinnen der Fachgruppen). Diese Berater/ Beraterinnen sollen in enger Abstimmung mit dem Eltern-Service-Büro einerseits die für Eltern wichtigen Informationen z.B. zu Kinderbetreuung oder zur Elternzeit sammeln und ggfs. an Interessierte weiterleiten. Andererseits sollen sie auch Institute bei der Gestaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen beratend unterstützen. Die Akzeptanz der Familienberater/Familienberaterinnen soll zunächst in einem einjährigen Pilotprojekt getestet werden, bevor über die Fortführung dieses Beratungsangebots und deren Modalitäten entschieden wird.

Besonders brisant ist die Problematik der Unterstützung schwangerer Frauen in der Fortführung der wissenschaftlichen Karriere in der Fachgruppe Chemie, da hier schwangere Frauen mit dem Bekanntwerden ihrer Schwangerschaft nicht mehr im Labor arbeiten dürfen. Die Fakultät würde es begrüßen, wenn zentrale Lösungen zur Bereitstellung von Hilfskräften zur Fortführung der Laborarbeiten für diese Frauen gefunden werden könnten, um eine Verlängerung der Qualifikationsphase für diese Frauen zu vermeiden oder zu reduzieren.

4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern

An der Fakultät laufen zahlreiche Maßnahmen, die auf die Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten und den Studierenden abzielen. Beispiele hierfür sind

- der Girls Day, z.B. im Institut für Anorganische Chemie in der mechanischen Werkstatt sowie für Chemielaboranten. Der Girls Day wird hier in 2008 noch durch einen Block für Glasapparatebauerinnen ergänzt.
- Aktivitäten zur Begabtenförderung unter Schülerinnen und Schülern. Beispiele hierfür sind das Begabtenförderungsprogramm in der Mathematik (Prof. Triesch), in dem Schüler und Schülerinnen gleichermaßen angesprochen werden, sowie die Schulphysikwoche, in der der Organisator der Fachgruppe Physik im Jahr 2007 explizit um die Anmeldung geeigneter interessierter Schülerinnen gebeten hat.
- die Schülerpraktika, die in allen Fachgruppen der Fakultät absolviert werden können.
- naturwissenschaftliche Vorträge in Schulen bzw. populärwissenschaftliche Vorträge an der Hochschule (z.B. öffentliche Abendvorlesung im Rahmen der Schulphysikwoche, Novembervorlesungen zur Physik, Beteiligung der Fakultät an der Nacht der Wissenschaft).

Die Fakultät wird die vorhandenen Aktivitäten weiter unterstützen. Zudem engagiert sich die Fakultät in besonderem Maße für die im Rahmen der Exzellenzinitiative geplanten Aktivitäten in der

MINT-Initiative. Die hier vorgesehenen Promotionsstellen sollen zumindest in der Hälfte der Fälle mit Frauen besetzt werden. Da mit diesen Promotionsstellen gezielt auch Absolventen/Absolventen der Lehramtsstudiengänge mit traditionell hohem Frauenanteil angesprochen werden, dienen diese somit auch indirekt der effektiven Förderung von Frauen. Zusätzlich ist im Rahmen der Maßnahmen der Exzellenzinitiative die Besetzung von 8 weiteren Promotionsstellen zu Gender-relevanten Themen vorgesehen.

Besondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professoren/ Professorinnen und Wissenschaftlern/Wissenschaftlerinnen

Im Verlauf des ablaufenden Frauenförderplans hat sich der Frauenanteil unter den Professoren/Professorinnen der Fakultät zwar jedes Jahr stetig erhöht, aber nur mit den kleinstmöglichen Schritten von 4 Professorinnen in 2004 auf 6 Professorinnen in 2006. Diese Steigerung kann nicht zufriedenstellen, zumal unsere Fakultät auch im Vergleich mit Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultäten der anderen Hochschulen des Landes NRW beim Frauenanteil unter den Professoren/Professorinnen nur auf Platz 11 unter 13 Hochschulen rangiert (Stand 01.10. 2006). Es ist allerdings erfreulich, dass bei vielen Berufungsverfahren der letzten Monate relativ viele Wissenschaftlerinnen eingeladen wurden. Dies lässt uns hoffen, dass schon bald Berufungslisten mit Frauen auf einem Listenplatz an das Rektorat weitergeleitet werden können. So hat die Fachgruppe Informatik vor einigen Wochen die erste Kollegin berufen (Professur für IT Security). Wir würden uns wünschen, dass es ähnliche Erfolge in den nächsten Wochen auch aus anderen Fachgruppen zu vermelden gibt.

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 erfolversprechender Strategien eine zwingende Notwendigkeit.

Daher sollte in kurzer Zeit ein Konzept mit kreativen Maßnahmen entwickelt werden. Eine geeignete Strategie stellt die Gewinnung von Juniorprofessorinnen dar. Die Statistik der DFG zeigt, dass dieses neue Instrument der Nachwuchsförderung überproportional häufig zur Berufung von Frauen genutzt wird. Allerdings ist zu erwarten, dass die Exzellenzinitiative an vielen Hochschulen zu verstärkten Anstrengungen bei der Gewinnung von Professorinnen führt. Im Rahmen der Stärkung der Naturwissenschaften als eine der vier zentralen Maßnahmen des Exzellenzkonzeptes der RWTH Aachen hat die Fakultät 8 Themen für diese Juniorprofessuren ausgewählt. Bei der Auswahl der Themen war u.a. entscheidend, dass die Themen ein besonderes Potenzial in sich bergen, in naher Zukunft wichtige Entdeckungen zu ermöglichen und dass die Themen die Zusammenarbeit über die Fachgruppen- und Fakultätsgrenzen hinweg fördern und interdisziplinäre Forschungsfelder besetzen. Besonders wichtig war, dass in den ausgewählten Bereichen bereits im Vorfeld qualifizierte Kandidatinnen für die Stelle identifiziert wurden. Zudem wurde im Gespräch auch geklärt, ob eine solche Stelle in Aachen für die Kandidatinnen von Interesse sein könnte. In 6 der 8 ausgewählten Themengebiete wurden qualifizierte Kandidatinnen identifiziert. In den laufenden Berufungsverfahren wurden diese zu Vorstellungsgesprächen an die Hochschule eingeladen. Wir gehen daher davon aus, dass mindestens 4 und im Idealfall sogar 6 neue Kolleginnen zum Jahresende 2008 ihren Dienst an der RWTH antreten werden. In diesem Erfolgsfall hätte die Fakultät die Anzahl ihrer Professorinnen innerhalb eines Jahres verdoppelt. Über einen solchen signifikanten Zugewinn würde sich die Fakultät natürlich ungemein freuen. Allerdings haben schon die Vorgespräche mit den Kandidatinnen und andere Kontakte zu Kolleginnen, die für laufende und bald startende Berufungskandidaturen interessant erscheinen, zwei Aspekte deutlich werden lassen. Zum einen gibt es im Augenblick eine ausgesprochen große Nachfrage nach qualifizierten Kandidatinnen. 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. Zudem haben in den Vorgesprächen Bewerberinnen klar artikuliert, dass für sie auch das Umfeld der Hochschule eine wichtige Rolle spielt. Eine besonders wichtige Rolle kommt dabei der Kinderbetreuung zu.

Daher muss sich die Hochschule zum einen bemühen, besonders attraktive Randbedingungen für Frauen (und deren Familien) zu schaffen. Darüber hinaus müssen geeignete Kandidatinnen aktiv gesucht werden bzw. zur Bewerbung auf geeignete Stellen ermuntert werden. Da es dem Wohle der ganzen Hochschule dient, die Frauenquote bei den Professuren zu erhöhen, regt die Fakultät an, gemeinsam mit dem Integration Team der RWTH Aachen Vor- und Nachteile möglicher Anreizsysteme für die berufenden Fachgruppen zu prüfen.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Zahl an geeigneten Wissenschaftlerinnen, die in naher Zukunft berufbar wäre, nur teilweise die Nachfrage decken kann. Daher kommt der Ausbildung eines geeigneten Nachwuchses eine besondere Rolle zu. Hier könnte eine gezielte Förderstrategie Erfolge versprechen. Wenn Fakultäten unter ihren Diplomandinnen und Doktorandinnen die Kandidatinnen mit einem besonders herausragenden Profil identifizieren, so könnten diese besonders gefördert werden.

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.

Schließlich sollte auch überlegt werden, sehr gezielt besonders herausragende Professorinnen für Aachen zu gewinnen. Es wäre ein besonders eindrucksvolles Signal an den Wissenschaftsrat, wenn bei der nächsten Begehung im Kreis der Dekane auch Professorinnen zu finden wären. Darüber hinaus sollte man prüfen, ob man nicht das Werkzeug der vorgezogenen Berufung nutzen möchte, wenn man geeignete Kandidatinnen identifiziert hat, s. dazu auch <http://www.innovation.nrw.de/Presse/Pressemitteilungen/2007/pm200709181.html>.

4d Maßnahmen zur Qualifizierung

Neben den von der Gleichstellungsstelle angebotenen Programmen sehen wir hier die persönliche Ansprache als eine wichtige Maßnahme, um geeignete Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Dies beginnt mit dem persönlichen Kontakt in Seminaren und Vorlesungen sowie Tutorentätigkeiten, über die Abschlussarbeit bis hin zur Aufforderung, eine Promotion anzustreben. Auch nach erfolgreicher Promotion ist die Unterstützung durch die Betreuerin oder den Betreuer der Promotion und andere Wissenschaftler/Wissenschaftlerinnen wichtig für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere.

Eine der im letzten Frauenförderplan formulierten Maßnahmen wurde in der Fachgruppe Mathematik umgesetzt, in der ein Mentorinnen-Projekt neu eingeführt wurde. Beide Mentorinnen (eine für Lehramtskandidaten, eine für Bachelor Studentinnen) sind weiblich. Sie sollen bei nicht-fachlichen Problemen, die sich gerade zu Beginn des Studiums ergeben, weiterhelfen und so Studienabbrüche verhindern bzw. ggfs. zu einem Studiengangwechsel raten.

5. Bewertung der Maßnahmen

Neben der gezielten Förderung talentierter Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eine Änderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Akzeptanz berufstätiger Mütter, Kinderbetreuung etc.), wie es in anderen europäischen Ländern (z.B. Frankreich) üblich ist, eine wichtige Maßnahme zur Förderung von Frauen. Dies gilt für alle Frauen an der Hochschule. Frauen in einer wissenschaftlichen Karriere fordern hierbei aufgrund des dramatisch sinkenden Frauenanteils bei steigender Qualifikation besondere Beachtung.

Will die RWTH qualifizierte und motivierte Frauen anziehen, so muss sie für die Betreuung der Kleinkinder ihrer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Sorge tragen oder ermöglichen, dass eine individuell gestaltbare Familienphase realisierbar ist.

Daneben ist sicherlich die gezielte persönliche Förderung talentierter Studentinnen eine wirksame Methode, geeignete Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Hier will die Fakultät Promotionen begabter Studentinnen mit sehr gutem Studienabschluss unterstützen.

Besonderes Augenmerk erfährt die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professoren/Professorinnen. Die im letzten Frauenförderplan-Zeitraum zwischen 2004 und 2006 erzielten diesbezüglichen Verbesserungen können nicht befriedigen und dokumentieren, dass für einen echten Durchbruch auf diesem Gebiet innovative Ideen entwickelt werden müssen.

Artikel II

Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage der Verabschiedung durch den Senat der RWTH Aachen – 03.07.2008 - in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2011. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 01.08.2005 außer Kraft.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

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