

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/129	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 21		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 10: Medizinische Fakultät

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

PRÄAMBEL

Entsprechend dem § 5a Landesgleichstellungsgesetz NRW legt die Medizinische Fakultät der RWTH Aachen – fortschreibend – den Frauenförderplan 2007 vor (statistische Zahlen aus 2004 - 2006).

Die Medizinische Fakultät der RWTH schreibt mit diesem Frauenförderplan auf der Basis einer Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur konkrete Ziele und Maßnahmen fest, um das strukturelle Ungleichgewicht der Geschlechter zu verändern und den Anteil von Frauen in den Bereichen der Medizinischen Fakultät zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Die spezifischen Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf die Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium, Forschung, Lehre und Klinik sowie auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft; dies umfasst auch die Sicherheit vor sexueller Belästigung und Gewalt.

Dazu gehören auch in besonderem Maße die Berücksichtigung und Integration der geschlechtsspezifischen Lebenssituationen und Bedürfnislagen in allen Bereichen, einschließlich in Forschung und Lehre.

Im Sinne dieser Zielsetzung sind strukturelle Veränderungen erforderlich, die im folgenden Frauenförderplan zusammenfassend dargestellt werden.

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur										
Laufzeit										
1a Studierende										
	2004 (in %)		2005 (in %)		2006 (in %)					
	Alle Beschäftigte						davon Vollzeit		davon Teilzeit	
	insg.	w	insg.	w	insg.	w	insg.	w	insg.	w
Studierende	2735	62,78	2743	63,94	2765	63,36				
Studierende mit Kind										
Absoventen/innen Medizin - Staatsexamen	256	52,73	214	57,94	198	63,13				
Abbrecher/innen	63	47,62	55	65,45	64	65,63				
Studentische und Wiss. Hilfskräfte**	156	54,49	195	56,41	160	56,88	38	52,63	273	54,95
Promovierende*	197	49,75	211	53,08	204	54,41				
1b Wissenschaftliches Personal										
	2004 (in %)		2005 (in %)		2006 (in %)					
	Alle Beschäftigte						davon Vollzeit		davon Teilzeit	
	insg.	w	insg.	w	insg.	w	insg.	w	insg.	w
Wiss. Hilfskräfte					21	66,67	2	100,00	19	63,16
Wiss. Mitarbeiter/innen					369	51,76	185	36,22	184	67,39
davon 15 Ü					2	0	2	0,00	0	0,00
davon 15					7	28,57	6	33,33	1	0,00
davon 14					54	31,48	45	24,44	9	66,67
davon 13 Ü					288	55,9	126	41,27	162	67,28
davon 13					vor 2006 nicht vorhanden		18	61,11	6	33,33
Ärztinnen/Ärzte					bzw.		718	40,67	633	34,28
davon OÄ Ä 3					in den wiss. MA enthalten		73	24,66	68	19,12
davon FÄ Ä 2							244	36,07	207	26,57
davon Ärzte Ä 1							401	46,38	358	41,62
Habilitierende*	24	0	24	16,67	24	25				

	2004 (in %)		2005 (in %)		2006 (in %)					
	Alle Beschäftigte						davon Vollzeit		davon Teilzeit	
	insg.	w	insg.	w	insg.	w	insg.	w	insg.	w
Assistenten/Assistentinnen (C2)					36	8,33	32	3,13	4	0,00
Oberassistenten/Oberassistentinnen (C1)					27	29,63	25	24,00	2	100,00
Wiss. Beamte höherer Dienst					10	60	10	60	0	0
davon A 16					0	0	0	0,00	0	0
davon A 15					1	100	1	100,00	0	0
davon A 14					7	57,14	7	57,14	0	0
davon A 13					2	50	2	50,00	0	0
Professoren/Professorinnen insgesamt					77	6,49	77	6,49	0	0
davon C 4/W 3					44	6,81	44	6,81	0	0
davon C 3 / W 2					30	6,66	30	6,66	0	0
davon W 1					3	0	3	0	0	0

*abgelegte Promotion/Habilitation

** 2004 und 2005 19 h-Äquivalente / Angaben der Verwaltung des UK Aachen

2. ANALYSE UND ZIELVEREINBARUNG

Erstmalig wurde zur Erstellung des Frauenförderplanes ein Raster herangezogen, um eine Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Fachbereichen der RWTH Aachen zu gewährleisten. Dieses Raster wurde im Rahmen des Forschungsprojektes Gender & Science am Institut für Soziologie der RWTH Ende des Jahres 2006 konzipiert und von der Gleichstellungskommission der RWTH Aachen verabschiedet.

Das Zahlenmaterial über die Studierenden, Promovierenden und Habilitierenden aus den Jahren 2004, 2005 und 2006 stammen aus dem Dekanat der Medizinischen Fakultät der RWTH. Alle weiteren Daten der Beschäftigtenstruktur wurden von dem Personalcenter des UKA zur Verfügung gestellt. Durch die Tarifumstellung im Jahr 2006, d.h. durch eine gesonderte Vergütung des Ärztlichen Personals und der damit verbundenen Segregation vom Wissenschaftlichen Personal ist in dieser Hinsicht keine Vergleichbarkeit mit den Jahren 2004 und 2005 möglich.

Die folgende Analyse der Beschäftigtenstruktur und die Zielvereinbarung für die Jahre 2004, 2005, 2006 werden nach den einzelnen Berufsgruppen (Studierende und Promovierende, Habilitierende, Wissenschaftliches Personal, Ärztliches Personal, (Ober)Assistenten/innen und Professoren/innen) getrennt dargestellt.

2.1 Studierende und Promovierende¹

Die Anzahl der Studierenden hat in dem Zeitraum 2004 bis 2006 stetig zugenommen – ebenso stieg auch der Anteil an weiblichen Studierenden von 62,78 % im Jahr 2004 auf 63,36 % im Jahr 2006. Damit liegt der Frauenanteil der Studierenden deutlich über denen der Männer. Dem wachsenden Anteil weiblicher Studierender entsprechend stieg auch die Anzahl von Absolventinnen um gute 10 Prozentpunkte an. Allerdings nahm in diesem Zeitraum gleichzeitig auch die Frauenquote bei den Studienabbrechern zu; während 2004 nur 47,62 % der Abbrecher weiblich waren, waren es 2006 bereits 65,63 %.

Im Zusammenhang mit den gestiegenen Studierendenzahlen ist auf die Einführung des Modellstudiengangs Medizin im WS 2003/2004 hinzuweisen, der perspektivisch den bisherigen Regelstudiengang Medizin ablösen soll und vermutlich einen Einfluss auf diese Entwicklung hat. Der neue Studiengang zeichnet sich durch fächerübergreifenden Unterricht und interdisziplinäre Systemblöcke aus, die durch Praktika, fallbezogenen Unterricht und problemorientiertes Lernen ergänzt werden. Eine frühzeitige Einbindung der Palliativmedizin und Schmerztherapie in das Curriculum stellt ein weiteres Novum dar.

Der Frauenanteil an den **Promotionen** ist in diesem Zeitabschnitt ebenso gestiegen; 49,75% aller Promotionen im Jahr 2004 und 54,41 % im Jahr 2006 wurden von Frauen angefertigt. Damit ist in den letzten Jahren auch bei den Promotionen der Frauenanteil um 4 Prozentpunkte gestiegen. Es zeigen sich damit – auf einem insgesamt hohen Promotionsniveau – kaum geschlechtsspezifische Differenzen in der Promotionsneigung in den medizinischen Fächern.

Zielvereinbarung

In dem Bereich Studierende und Promovierende ist der Frauenanteil hoch bis ausgeglichen. Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, diesen Zustand zu erhalten.

2.2 Habilitierende

Der nach Abschluss der Promotion zu beobachtende Trend rückläufiger Frauenanteile setzt sich auf der Qualifikationsstufe der **Habilitation** fort. Zwar stieg die Habilitationsrate von 0 % im Jahr 2004 zwei Jahre später auf 25 % an, aber insgesamt betrachtet liegen die Frauenanteile an den Habilitationen deutlich unter denen der Männer. Demnach haben sich im Jahr 2006 viermal so viele Männer wie Frauen an der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen habilitiert.

¹ Gesonderte Zahlen über studentische Hilfskräfte liegen leider nicht vor.

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

Zielvereinbarung

Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Habilitationen auf 33 % zu erhöhen.

2.3 Wissenschaftliches Personal²

Auch bei dem hauptamtlich wissenschaftlich tätigen Personal partizipieren Frauen in einem geringeren Ausmaß als Männer und dies zunehmend mit steigender Hierarchieebene: Während der Frauenanteil mit 66,67 % bei den **Wissenschaftlichen Hilfskräften** überproportional über dem der Männer liegt, sinkt dieser deutlich bei dem **Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** auf 51,75 % ab. Insbesondere zeigen sich bei den Tarifgruppen zunehmend geschlechtsspezifische Unterschiede: der Frauenanteil der Stufe 13 liegt bei 61,11% und sinkt bis Stufe 15 Ü auf 0 % ab. Zudem sind von den insgesamt 369 Wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät nur 36,22 % der Frauen in Vollzeit tätig.

Zielvereinbarung

Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen - besonders in den höheren Tarifstufen - zu erhöhen.

2.4 Ärztliches Personal

Nach erteilter Approbation ist der Frauenanteil abnehmend, denn nur 40,67 % des ärztlichen Personals im Klinikum ist weiblich. Auch hier sinkt der Anteil der Frauen proportional zum Anstieg der Qualifikationsstufe ab. Während Frauen in der untersten Tarifgruppe der **Ärzte/innen** Ä 1 fast die Hälfte (46,38 %) aller Beschäftigten darstellen, sind bei den **Fachärztinnen** nur noch 36,07 % zu finden. Bei den **Oberärztinnen** stellt die Frauenquote mit 24,66 % einen deutlich geringeren Anteil dar.

Auch in dieser Beschäftigtengruppe nehmen fast ausschließlich Frauen (88,24 %) die Möglichkeit der Teilzeitarbeit in Anspruch (Teilzeitstellen bei den Oberarztstellen sind sogar ausschließlich von Frauen besetzt).

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

Zielvereinbarung

Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Facharztstellen von 36 % auf 45 % zu erhöhen. Auf der Basis eines höheren Frauenanteils bei den Fachärzten/innen ist schließlich auch bei den Oberarztstellen eine Steigerung des Frauenanteils von 24 % auf 33 % anzustreben.

2.5 Assistenten und Oberassistenten

Auf der höheren Hierarchieebene, im Bereich Assistenzstellen, öffnet sich die Schere zwischen den Geschlechtern weiter. So liegt der Frauenanteil bei den Assistenten/innen bei 29,63 % und sinkt bei den Oberassistentenstellen auf 8,33 % ab.

² Durch die Tarifumstellung 2006 wurde das Ärztliche Personal von den Daten der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen getrennt. Ein Vergleich mit den Jahren 2004 und 2005 ist von daher nicht möglich.

Zielvereinbarung

Da diese Stellen in den nächsten Jahren auslaufen und keine Neubesetzungen stattfinden, lässt sich dieses Ungleichgewicht nicht beeinflussen; es wurden folglich keine Zielvorgaben getroffen.

2.6 Wissenschaftliche Beamte höherer Dienst

Bei den Wissenschaftlichen Beamten der Medizinischen Fakultät sind kaum geschlechtsspezifische Differenzen festzustellen, von den 10 Stellen werden insgesamt 6 von Frauen besetzt. Teilzeitstellen sind in diesem Bereich nicht zu finden.

Zielvereinbarung

Keine.

2.7 Professoren/innen

Bei den Professuren ist insgesamt die größte Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Von den insgesamt 81 Professuren (davon sind 4 von Männern kommissarisch besetzt) waren Ende des Jahres 2006 nur 5 von Frauen besetzt. Pro Kopf liegt damit bei 77 Professoren/innen der Frauenanteil bei 6,49 %. Im Vergleich zu den Daten von 2003 konnte damit zwar eine Führungsposition im Klinikum von einer Frau besetzt werden (2003: 4 weibliche Professoren) – prozentual betrachtet stellt es jedoch mit 6,45 % einen leichten Rückschritt dar. Erfreulich ist, dass von den 5 weiblichen Professoren 3 die höhere Besoldungsgruppe der C4- Professuren besetzen konnten (6,81 %).

Zielvereinbarung

Bis zum Jahre 2010 wird es insgesamt 38 zu besetzende Professuren geben, davon in gleichen Anteilen (jeweils 19) C4/W3 und C3/W2-Stellen.

Die medizinische Fakultät soll perspektivisch ein Drittel der frei werdenden Stellen, d.h. ca. 10 der neu zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzen, abhängig von der Bewerberlage.

Fazit: Obwohl die Zahl der weiblichen Studierenden in dem Fach Medizin in den letzten Jahren ständig gestiegen ist und über der der Männer liegt, hat dies jedoch nicht zu einer proportionalen Steigerung von Frauen in höheren Positionen geführt. Zwar ist eine positive Entwicklung bezüglich der Erhöhung des Frauenanteils insgesamt festzustellen, jedoch demonstriert die Tatsache, dass der Anteil der Frauen mit ansteigendem Vergütungsniveau sinkt, die Existenz einer Zugangsblockade zu den aktuell männlich dominierten Führungspositionen.

Dies ist gerade auch vor dem Hintergrund des großen Nachwuchsmangels in der Medizin umso schwerwiegender, da das hohe Potential an qualifizierten Medizinerinnen eine große Zukunftsperspektive für das Klinikum darstellen könnte.

3. MAßNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Die Medizinische Fakultät der RWTH Aachen wird gezielte Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Frauen sowie zur Erhöhung ihrer Repräsentanz ergreifen. Die verstärkte Unterrepräsentanz in höheren Qualifikationsstufen ergibt sich aus:

- Strukturen und Arbeitsweisen, die männlich geprägt sind, insbesondere in der Lehre, Forschung und Klinik
- einer stärkeren Behinderung wissenschaftlicher Weiterqualifikation durch familiäre Belastungen,
- einer zum Teil weniger ausgeprägten Berufsplanung für akademische Tätigkeiten im Universitätsbereich,
- fehlenden weiblichen Vorbildern.

Demzufolge ist folgender Maßnahmenkatalog vorgesehen:

1. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium
2. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
3. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern
4. Maßnahmen zur Qualifizierung

3.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium

a) Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Die Beschäftigungsverhältnisse sind möglichst so zu gestalten, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Beschäftigte und Studierende mit Familienpflichten werden in der Flexibilisierung von Arbeitszeiten unterstützt. Gremiensitzungen finden nach Absprache zu familienfreundlichen Tageszeiten statt.

Darüber hinaus sind organisatorische Voraussetzungen zu schaffen, die Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen ermöglichen, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden. Zur Beratung von Abteilungen mit großer Teilzeitstellenzahl sowie zur Erhöhung der Teilzeitstellen pro Abteilung kann eine Supervision herangezogen werden. Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Anträge auf Teilzeitarbeit sind gleichzeitig der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen, ebenso bei Ablehnung eines solchen Antrages die Begründung der jeweiligen Klinik-/Institutsleitung.

Neue Arbeitszeitmodelle wie z.B. Job-Sharing-Pläne sind für alle, inklusive Oberärztinnen zu entwickeln. Dabei wird eine frühzeitige Involvierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Entwicklung und Organisation solcher Pläne angestrebt sowie rechtzeitige Auslegung der Wochenpläne (mind. 1 Woche vorher).

Gleitzeitmodelle sollten entwickelt werden.

Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

b) Qualifikationen während der Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beurlaubten Beschäftigten sollen Möglichkeiten geboten werden, ihre berufliche Qualifikation, z.B. über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, zu erhalten und zu verbessern. Durch Projekt-, Vertretungs- und Aushilfstätigkeiten etc. sollen Beurlaubte die Verbindung zu ihrem Beruf, zu Forschung und Lehre aufrechterhalten können.

Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Einarbeitungshilfen (z.B. bei neuen Techniken am Arbeitsplatz) erleichtert werden. Stufenmodelle des Wiedereinstiegs sind zu entwickeln.

c) Kinderbetreuung

Die zuführungsfinanzierte Kindertagesstätte umfasst Kindergartenplätze für Kinder im Alter von 2 - 6 Jahren sowie Hortplätze für Sechs- bis Zehnjährige bis zum Ende der 4. Grundschulklasse. Die Betreuungsmöglichkeiten gelten für Wissenschaftlerinnen ebenso wie für das Pflegepersonal und das medizinische und technische Verwaltungspersonal. Auch Teilzeitkräfte können die Einrichtung nutzen. Insgesamt stehen 55 Plätze zur Verfügung. Die Tagesstätte ist derzeit ganzjährig an Wochentagen von 7 Uhr - 16.30 Uhr geöffnet.

Die Fakultät setzt sich massiv dafür ein, die Plätze für das wissenschaftliche und ärztliche Personal zu erhöhen. Das vorhandene Betreuungsangebot für Kinder dieser Gruppe soll um mindestens 20 Plätze für Kinder unter 3 Jahren erweitert werden. Die Öffnungszeiten sind an Schicht- und Wochendienste anzupassen. Auch soll eine Kurzzeitbetreuung ermöglicht werden.

Die Betreuung für Kinder von Studierenden in nahe gelegenen Einrichtungen soll ausgebaut werden.

d) Ausgleichspool

Der bestehende Ausgleichspool, der im Falle von Vakanzen infolge des Mutterschutzes den Arbeitskraftausfall beheben kann, umfasst derzeit ein Finanzvolumen von 200.000 € pro Jahr. Die Kliniken und Institute sind auf dieses Angebot hinzuweisen.

e) Dual-Career-Programm

Bei Neuberufungen sind in Fällen von Wohnortwechseln geeignete Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitsplatzfindung von Ehepartnern(innen) zu ergreifen. Diese sollten, sofern eine entsprechende Qualifikation vorliegt, in den Bewerbungsverfahren der Hochschule berücksichtigt werden. Eine Besetzung von Stellen in gleichen Abteilungen oder Instituten sollte nur in Ausnahmefällen mit guter Begründung erfolgen.

Angestrebt werden sollte eine generelle Unterstützung der Partner/innen bei der Arbeitssuche außerhalb der Hochschule. Entsprechendes Vorbild bietet die ETH Zürich mit ihrem Dual Career Advice-Programm, welches vorwiegend auf die Unterstützung und Integration ausländischer Professoren/innen und deren Familien abzielt, um die Attraktivität der Universität zu erhöhen. Es wird sowohl finanzielle als auch Hilfe bei der Stellensuche geleistet (pro Person 5000,-€). Zur Unterstützung bei der Stellensuche wird ein Kontaktnetzwerk mit den Personen aus dem gewünschten Arbeitsbereich aufgebaut, dabei fungiert das Programm aber nicht als reine Stellenvermittlung und es wird keine Verantwortung für eine erfolgreiche Stellensuche übernommen. Als generelle Starthilfe konzipiert, bietet sie zusätzlich umfassende Beratung und Informationen für den privaten Bereich (von Kinderbetreuung bis Steuersystem).

f) Eltern-Service-Büro

Als Beratungs- und Vermittlungsstelle für alle Wissenschaftlerinnen, Nichtwissenschaftlerinnen und Studierende der RWTH, die ein Kind erwarten oder bereits Eltern sind, dient das seit Mai 2002 - auf Initiative der Hochschulleitung - geförderte Eltern-Service-Büro. Ziel des Büros ist, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium zu fördern und zu verbessern, um mittel- und langfristig den Anteil von Wissenschaftlerinnen an der RWTH zu erhöhen. Das Büro befindet sich ab Sommer 2007 im Verwaltungsgebäude Templergraben.

g) Datenerhebung Vertragslaufzeiten

Pro Abteilung sind jährlich Anzahl und Befristungszeitraum nach Geschlecht zu erfassen, um ggf. geschlechtsspezifische Benachteiligungen transparent zu machen.

3.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

a) Begrüßungsanschreiben

Alle Neueingestellten (Frauen und Männer) erhalten ein Begrüßungsanschreiben. Darin wird die Position der Fakultät zur Frauenförderung mit den sich daraus ergebenden Maßnahmen dargestellt und auf die Gleichstellungsstelle hingewiesen.

b) Zeitung der Beschäftigten des UKA

Diese Zeitung soll über die Belange aller Beschäftigten vor dem Hintergrund der Geschlechterperspektive im Wechsel berichten.

Die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift ist erforderlich.

3.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern und Maßnahmen zur Qualifizierung

3.3.1. Studierende und Schüler/innen

a) Girls Day und Boys Day

Die Gleichstellungsstelle der Fakultät beteiligt sich am bundesweiten Girls Day für Schülerinnen, um diese über Studien und Berufsfelder in der Medizin mit hohem Zukunftspotential und guten Entwicklungs- und Berufsaussichten zu informieren und heranzuführen. Auch wurden in diesem Jahr erstmalig im Rahmen des bundesweiten Projektes „Neue Wege für Jungs“ ein Boys Day am Klinikum durchgeführt, um Jungen an Berufsgruppen mit geringem Männeranteil (z.B. Pflege) heranzuführen.

b) Mentoringprogramm

Aufgrund der geringen Karriereorientierung während des Studiums und der höheren Abbrecherquote von Studentinnen soll ein Mentoring-Programm TANDEMmed speziell für Studentinnen der Medizin eingerichtet werden. Dadurch sollen Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere nachhaltig gewonnen werden.

Die Finanzierung könnte über die erhobenen Studiengebühren erfolgen.

c) Fort- und Weiterbildungsangebote

Den Studierenden wird jedes Wintersemester eine Seminarreihe „Karrieretraining für Studentinnen“ von der RWTH Aachen, FH Aachen, der KFH NW, Abt. Aachen und der Sparkasse Aachen zur fundierten Karriereplanung angeboten.

d) Sonstige Maßnahmen

In den an der Fakultät angebotenen Studiengängen und Prüfungsordnungen sind genderrelevante Lehr- und Prüfungsinhalte – soweit sinnvoll - zu verankern.

Die Fakultät sollte verstärkt darauf hinwirken, dass Frauen stärker und bereits vor dem ersten Studienabschluss aktiv in die scientific community integriert werden, z.B. durch qualifizierte Beschäftigungen als Hilfskräfte oder Tutorinnen, die eine Einbindung in Lehre und Gremienarbeit fördern.

3.3.2 Wissenschaftliches Personal

a) Promotions- und Habilitationsförderung

Die Vergabe von Promotions- und Habilitationsstellen sollte sich neben fachlicher Qualifikation mindestens an den Frauenanteilen der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem betreffenden Institut/Fach orientieren. Bei der Vergabe von Promotionsstipendien sind geeignete Anträge aus den Fächern, in denen sich Frauen in unterdurchschnittlicher Zahl qualifizieren, zu bevorzugen. Genderforschung bzw. frauenspezifische Arbeitsthemen sind positiv zu berücksichtigen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation beginnen, sollen im ausreichenden Maße für die wissenschaftliche Forschung freigestellt werden (mindestens 1/3 der Beschäftigungszeit).

Vertretungen von Professuren und Lehraufträge sind gezielt als Mittel zur Verbesserung der Laufbahn von Wissenschaftlerinnen einzusetzen.

b) Anreizsysteme

Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät werden während der Laufzeit des Frauenförderplanes entwickelt.

c) Mentoring-Programm TANDEMplusMED

Im Januar 2006 startete das Mentoring-Programm TANDEMplusMED zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Medizin auf dem Weg zur Professur der Medizinischen Fakultät der RWTH Aachen. Ziel von TANDEMplusMED ist, Frauen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen, um langfristig den Anteil von Frauen in Führungspositionen im medizinischen Bereich zu erhöhen. Im Rahmen eines einjährigen Programmdurchlaufs werden die Teilnehmerinnen bei der Planung und Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere in Form eines one-to-one-Mentoring unterstützt. An der Seite erfahrener Professorinnen und Professoren (bundesweit) können sie ihre Kenntnisse des Wissenschaftsbetriebes vertiefen und den Zugang zu wissenschaftlichen Netzwerken erweitern. Ergänzt wird die Mentoringverbindung durch ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm mit vier Trainingsmodulen zu laufbahnrelevanten Themen - je nach Bedarf der Teilnehmerinnen.

Dieses Pilotprojekt soll weitergeführt werden. Kooperationen und Vernetzungen mit anderen Hochschulen und Kliniken auf nationaler und internationaler Ebene sind auszubauen.

d) Fort- und Weiterbildungsangebote

Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung speziell für Frauen (Selbstverteidigung, Kommunikationstraining) sowie für Männer und Frauen (Konfliktmanagement, Stressbewältigung) werden von der Gleichstellungsstelle des UKA organisiert.

Die Veranstaltungen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Bei der Planung von Tagungen und Seminaren ist auf die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

e) Homeoffice/Telearbeit

Die Möglichkeiten der Tele- und Heimarbeit sind auszuschöpfen, um Arbeitsplatzverlagerungen in den häuslichen Bereich zu ermöglichen.

f) Einrichtung eines monatlichen Networking-Lunch

Zur Vernetzung hochqualifizierter, engagierter Nachwuchswissenschaftlerinnen – die im Mentoring-Programm TANDEMplusMED aufgenommen waren – soll monatlich ein Networking-Lunch zu einem festgelegten Termin in der Mittagspause in der Mensa-Vita eingerichtet werden. Dort besteht die Gelegenheit Informationen und Erfahrungen auszutauschen, sich gegenseitig zu unterstützen und zu vernetzen.

g) Coaching

Im Rahmen der Karriereförderung sollen Coachingangebote (Vorbild: Universität Mainz) sowohl Einzel, als auch für Gruppen, angeboten werden. Die Medizinische Fakultät stellt bei Durchführung der Angebote dafür Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Kosten des Coachings übernehmen die Wissenschaftlerinnen selbst. Das Angebot wird von externen, qualifizierten Referentinnen durchgeführt.

3.3.3 Professoren und Professorinnen**a) Head-Hunting**

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren sollten die Möglichkeiten des Head-Huntings genutzt werden, da Frauen sich trotz bester Voraussetzungen oftmals nicht auf ausgeschriebene Stellen bewerben, wenn sie der Meinung sind, dass ihre Qualifikation nicht in perfekter Übereinstimmung mit dem Anforderungsprofil steht. Qualifizierte Professorinnen sind deshalb im Falle einer zu besetzenden Professur gezielt zu kontaktieren bzw. anzuwerben.

b) Datenbank FemConsult³

Bei der Neubesetzung von (Junior-) Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung wird eine Recherche von potentiellen Bewerberinnen oder Kooperationspartnerinnen in der Online-Datenbank FemConsult empfohlen. Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht das vorhandene Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen, d.h. Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen sichtbar und ermöglicht die Aktualisierung bereits bestehender Datensätze durch die Wissenschaftlerinnen selbst.

c)Anreizsysteme

Bei jeder Berufung einer Professorin könnte z.B. eine Anschubfinanzierung in Höhe von beispielsweise € 10.000 an den Bereich/Institut/Klinik erfolgen.

d) Fort- und Weiterbildungsangebote

Siehe Wissenschaftliches Personal

e) Coaching

Siehe Wissenschaftliches Personal

4 GENDER IN DER LEHRE UND FORSCHUNG

Die Aspekte der Genderforschung sind in Lehre und Forschung an der Fakultät zu integrieren. Dazu sind Weiterbildungskurse und Veranstaltungen für das Lehrpersonal geplant (Einführungsveranstaltung im UKA sowie didaktische Seminare des Studiendekanats von der Genderprofessorin Prof. Heather Hofmeister der RWTH).

Geschlechtsspezifische und frauenspezifische Fragestellungen sind als fester Bestandteil des theoretischen und praktischen Lehrangebotes der Einheit sowie in den Studien- und Prüfungsordnungen entsprechend zu verankern.

Forschung zu Genderinhalten - insbesondere bei klinischen Studien - sind zu fördern (z.B. geschlechtsspezifische Symptome bei Herzinfarkten).

Bei der Neubesetzung von Professuren ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Teildomination „unter besonderer Berücksichtigung von Gender Aspekten“ sinnvoll ist.

5 UMSETZUNG UND INKRAFTTRETEN DES FRAUENFÖRDERPLANS

Die Bestimmungen dieses Frauenförderplans sind Leitlinien für alle Organe, Beschäftigten und Studierende der Medizinischen Fakultät.

Die Finanzierung neuer Maßnahmen ist im Laufe dieses Jahres mit dem GB Finanzmanagement abzugleichen.

Die Verantwortung für alle in diesem Frauenförderplan genannten Maßnahmen und Vorschläge liegt bei allen Angehörigen der Fakultät, besondere Verantwortung trägt die Fakultätsleitung.

Der Frauenförderplan wurde am 09.07.2007 vom Fakultätsrat befürwortet und tritt mit Verabschiedung durch den Senat der RWTH in Kraft.

Die Wirkungen der in diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen werden alle drei Jahre in einem Bericht fortgeschrieben

³ Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult kooperiert mit der Datenbank „Habilitierte Frauen in Deutschland seit 1970 ff“ der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin. Deren Datensätze wurden 2005 in die Datenbank FemConsult aufgenommen,

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung			
4a Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie			
Maßnahmen	bereits vorhanden	geplant	Bemerkungen
c) Kinderbetreuung	X		Erweiterung um mind. 10 Plätze für unter 3-Jährige; verlängerte/flexible Öffnungszeiten (Anpassung an Schicht- und Wochenenddienst)
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation; Arbeitszeitflexibilisierung	X		Erhöhung von Teilzeitstellen Höhere Akzeptanz von Erziehungsurlaub bei Männern Planbarkeit
Dualcareer-Programm; Arbeitsmöglichkeit für Ehepartner/innen bei Neuberufungen		X	Nicht im selben Institut/Bereich erwünscht, Coaching für Partner/in (siehe ETH-Zürich)
b) Qualifikationen während der Beurlaubung und Wiedereinstieg		X	Entwicklung eines Verfahrens
Ausgleichspool	X		Erhöhung des Finanzvolumens Entwicklung eines Kriterienkatalogs
Eltern-Service-Büro	X		Beratungs- und Vermittlungsstelle für Eltern an der RWTH
Coaching "Teilzeit", Abteilungen mit hoher Teilzeitstellenzahl		X	
Datenerhebung Vertragslaufzeiten pro Abteilung (Anzahl, Befristung) nach Geschlecht		X	
Begründung der Befristung von Leitung		X	
Appell an Kliniken bzw. Instituten von PC bei hoher Anzahl von kurzfristigen Verträgen		X	
Empfehlungsschreiben an Institutsleiter/innen bzw. Klinikleitungen zur Erhöhung des weiblichen Anteils bei den Facharztstellen		X	

4b Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen			
Beispiele	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
Mindestaustattung eines Arbeitsplatzes (eigener Schreibtisch etc.)	X	X	
Adäquate (geschlechtsspezifische) Räumlichkeiten (Umkleide etc.)	X	X	
Kompatibler Schicht-/Wechseldienst nach Dienstplan; Längerfristigkeit des Planes		X	1 Woche vorher als Vorlage einsehbar
Beschwerdemanagement Personalrat; Ansprechpersonen, Transparenz	X	X	ausbaufähig, evt. Beschwerdekasten
Schriftliches Begrüßungsanschreiben an alle weiblichen Neueinstellungen mit dem Hinweis auf die Gleichstellungsstelle			
Sonstige			
Allgemeines Rauchverbot	X		auch auf den Toiletten
Mitarbeiterzeitung	X		

4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Maßnahmen	angeboten, durchgeführt	geplant	Keine Kapazitäten
Studierende und Schüler/innen			
<i>Girls Day</i>	X		
<i>Boys Day (Neue Wege für Jungs)</i>	X		
<i>TANDEMmed Mentoring-Programm für Medizinstudentinnen</i>		X	speziell nur für die Medizin
Wissenschaftliches Personal			
<i>TANDEMplusMED Mentoring-Programm</i>	X		
Professoren/Professorinnen			
Head-Hunting			
Datenbankabfrage für pot. Bewerberinnen oder Kooperationspartnerinnen			CEWS Datenbank für Wissenschaftlerinnen
Einrichtung eines monatlichen Stammtisches von hochqualifizierten und engagierten Studentinnen und Wissenschaftlerinnen im UKA			Einstellung einer SHK zur Organisation

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a Vereinbarkeit					
Kindertagesstätte	X			X	
Arbeitszeitflexibilisierung	X			X	
Arbeitsmöglichkeit für Ehemänner Dualcareer-Programme	X				
Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen	X				
Ausgleichspool	X			X	
Erziehungsurlaubsregelung /Erweiterung der gesetzl. Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb)	X				
zu 4b Verbesserung Arbeitsbedingungen					
Räumliche, z.B. Einzelarbeitszimmer, Großraumbüro	X			X	
Allgemeines Rauchverbot	X		X		
Mitarbeiterzeitung	X		X		
Zeit-, Schicht-/Wechseldienst	X				
zu 4c Abbau Unterrepräsentanz					
Studierende					
<i>Girls Day</i>	X		X		
<i>Boys Day (Neue Wege für Jungs)</i>	X		X		
<i>Schülerinnen Mentoring</i>	X				
<i>Schnuppertage</i>	X		X		
<i>TANDEM Mentoring-Programm für Studierende</i>	X				

Wissenschaftliches Personal					
<i>TANDEMplusMED Mentoring-Programm</i>	X		X		
Professoren/Professorinnen					
zu 4d Qualifizierung					
Studierende	X		X		
<i>Karrieretraining</i>					
Wissenschaftliches Personal					
<i>TANDEMplusMED Mentoring-Programm</i>	X		X		
<i>Selbstmanagement</i>	X		X		
<i>Konfliktmanagement</i>	X		X		
<i>Selbstverteidigung</i>	X		X		
Professoren/Professorinnen					
<i>Selbstmanagement</i>	X		X		
<i>Konfliktmanagement</i>	X		X		
<i>Selbstverteidigung</i>	X		X		

6. Gender in der Lehre und Forschung					
	ja	nein	geplant	Bemerkungen	
Gender Mainstreaming als allgemeines Ziel?				Einladung der neuen Genderprofessorin auf Fakultätssitzungen zur Einführung in „Gender Main-streaming“	
Maßnahmen zur Erzielung einer Veränderung der Geschlechterverteilung vorhanden?					
Berücksichtigung der Kategorie "Gender" in Lehre und Forschung?					
Geschlechtergerechte Didaktik vorhanden?					Einführung von Studiendekanat in Didaktik im Bereich Gender
Forschung zu Genderinhalten vorhanden?					
	sehr gut	gut	befriedigend	mangelhaft	
Wie wird geschlechtergerechte Didaktik bewertet?					
Wie sind Gender-Module berücksichtigt?					
a) Besetzung von Führungspositionen					
b) Veranstaltung zu Gender-Problematik					
c) Ringvorlesung					

7. Erfolg

7. Erfolg			
Veränderung der statistischen Zahlen	bis hin zu 50% Frauenanteil		
	Intergration von Gender in d Lehre und Forschung		

8. Finanzen/Personal

8. Finanzen/Personal					
	Vorschlag				
Ausbau der Kindertagesstätte					
Genderprofessur in der Medizin					
SHK für Stammtisch	Studiengebühren				
Einrichtung Mentoring-Programm für Studentinnen der Medizin	Studiengebühren				
Erweiterung des Angebots an Qualifizierungsseminaren					
Aufstockung des Ausgleichpools					

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-Westfälische
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

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