

Zielvereinbarung zur  
Gleichstellung  
2017 – 2019  
der Fakultät für  
Medizin

Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsziele

1. Professuren und Vertretungsprofessuren

Zur Ermittlung von Gleichstellungszielen auf der Ebene der Professur gelten verbindlich die Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW. Diese Gleichstellungsquoten, die auch in einer Amtlichen Bekanntmachung veröffentlicht werden, sind in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung festgeschrieben. Das Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsquoten ergibt sich aus den hochschulgesetzlichen Regelungen.

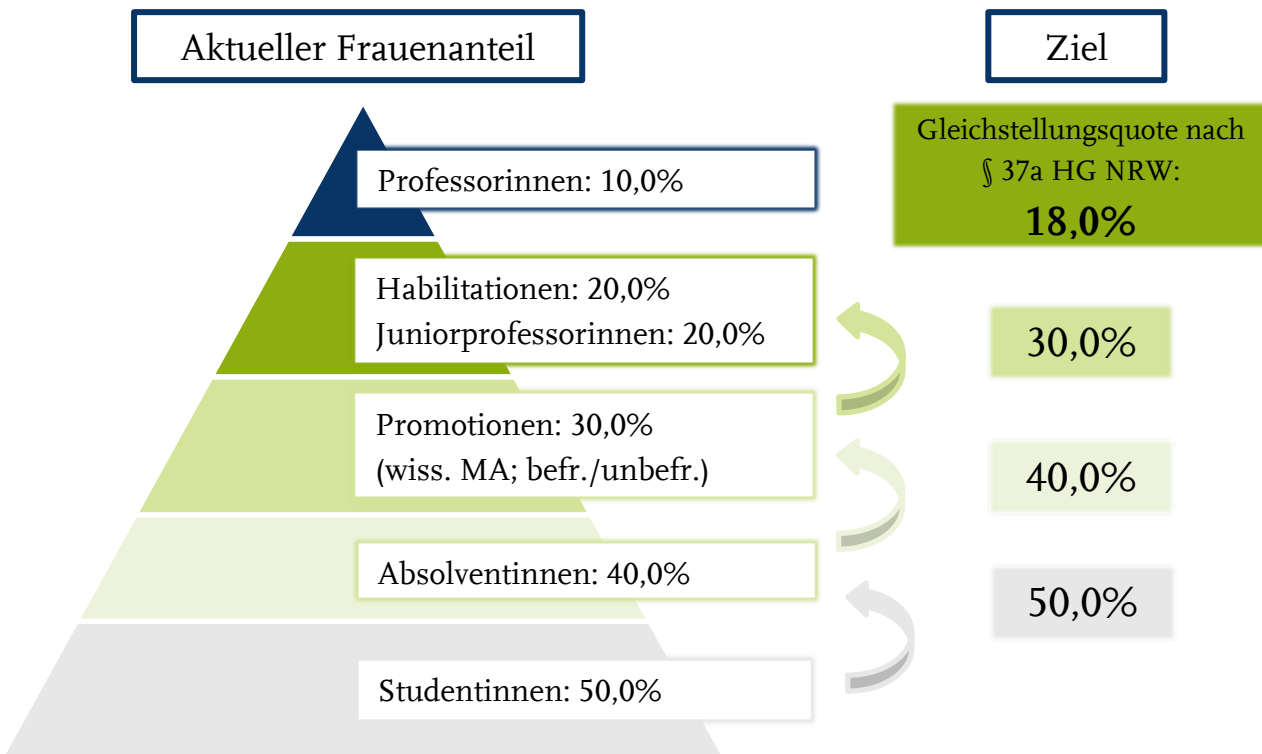
Im Hinblick auf die Rubrik „Vertretungsprofessuren“ gilt hochschulweit die in den ZVL IV festgeschriebene Quote von 40%.

2. Karrierestufen unterhalb der Professur

Die Bestimmung der Ziele der darunter liegenden Qualifikationsstufen richtet sich nach einem Kaskadenmodell. Demnach orientiert sich die Zielquote einer Qualifikationsstufe am Frauenanteil auf der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe und ist mindestens genauso hoch. Durch die Orientierung am Kaskadenmodell, finden die jeweiligen fachkulturellen Besonderheiten und die einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen Berücksichtigung.

Das Kaskadenmodell<sup>1</sup>

Das Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Qualifikationsstufen.



<sup>1</sup> Angegebene Zahlen sind fingiert und dienen lediglich der Veranschaulichung.

## Zielvereinbarung zur Gleichstellung zwischen der Fakultät für Medizin der Ruhr-Universität Bochum

### 1. PRÄAMBEL

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele sind Ergänzungen zum Hochschulentwicklungsplan (Laufzeit ab 2017). Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach.

### 2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Das Rektorat der Ruhr-Universität Bochum und die Fakultät für Medizin schließen die folgende Zielvereinbarung für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2019:

#### *Ziele und Leistungen der Fakultät*

##### **Ziel 1: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Studierenden**

	2012/13	2015/16	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
<b>Fakultät</b>	59,5	59,2	<b>59,0</b>
Bundesdurchschnitt	60,8	60,7	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-1,3	-1,5	

Eine weitere Steigerung des Anteils an Frauen ist nicht notwendig.

**Ziel 2: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Absolventinnen**

Studienjahr	2011/2012	2014/15	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
Fakultät	63,4	64,9	60,0
Bundesdurchschnitt	64,0	62,2	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-0,6	2,7	

Eine weitere Steigerung des Anteils an Frauen ist nicht notwendig.

**Ziel 3: Steigerung des Anteils an Frauen beim wissenschaftlichen Personal<sup>2</sup>**

Fakultät	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Befristet	97	120	55,3	84	107	56,0			56,0
Unbefristet	17	7	29,2	18	11	37,9			40,0
Gesamtes wiss. Personal	2013			2015			Ziel: 2019		
	W in %			W in %			W in %		
Fakultät	52,7			53,6			55,0		
Bundesdurchschnitt	n.v.			54,3					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-			-0,7					

**Ziel 4: Steigerung des Anteils an Frauen bei Promotionen**

Studienjahr	2011 / 12			2014/15			Ziel: 2018 / 19		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	56	65	53,7	59	74	55,6			60,0
Bundesdurchschnitt	58,2			59,5					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-4,5			-3,9					

<sup>2</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

**Ziel 5B: Steigerung des Anteils an Frauen bei Habilitationen (optional)**

	2012			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	11	3	21,4	7	2	22,2	34*	25*	42,4
Bundesdurchschnitt	25,2			28,4					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-3,8			-6,2					

Die angegebenen absoluten Zahlen als Ziel, sind das Ergebnis einer aktuellen Umfrage in der Fakultät (Mai 2017).

**Ziel 6: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen<sup>34</sup>**

	2012			2015			Ziel 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät mit Klinik	75	10	11,8	75	12	13,8	72	15	17,2
Fakultät nur Klinik				57	4	6,6	54	7	11,5
Fakultät (ohne Klinik) gem. Data Warehouse	16	7	30,4	18	8	30,8			33,0
Bundesdurchschnitt (mit Klinik)	13,5			n.v.					
Differenz	-1,7			-					
Bundesdurchschnitt (ohne Klinik)	14,9			17,0					
Differenz	15,5			13,8					

**Leistung 6A: Steigerung des Anteils an Frauen bei Vertretungsprofessuren<sup>5</sup>**

	2012			2016			Ziel 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Vertretungsprofessuren <sup>6</sup>	1	0	0,0	0	1	100			50,0
Apl. Professuren <sup>7</sup>	3	0	0,0	16	4	20,0			33,0
Juniorprofessuren <sup>8</sup>	6	3	33,3	7	4	36,4			40,0

<sup>3</sup> Gemäß der Hochschulstatistik inkl. Beurlaubungen, Vertretungen und Leerstellen.

<sup>4</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

<sup>5</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

<sup>6</sup> Daten von Frau Breucker (Dekanat Medizinische Fakultät) gemeldet.

<sup>7</sup> Daten von Frau Breucker (Dekanat Medizinische Fakultät) gemeldet.

<sup>8</sup> Daten gemäß Data Warehouse

### Ziel 7: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich bedarfsorientiert fortzusetzen.

Nach interner Qualifizierung werden Mitarbeiterinnen im Rahmen der Personalentwicklung bei der Besetzung höherwertigen Stellen aktiv angesprochen und aufgefordert, sich darauf zu bewerben.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

### *Leistungen der Hochschulleitung*

Das Rektorat stellt den Fakultäten im Lore-Agnes Programm 150.000 Euro p.a. für die Durchführung von innovativen Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese werden in einem Antragsverfahren durch die Gleichstellungskommission vergeben.

Darüber hinaus unterstützt das Rektorat den Gleichstellungsauftrag der Fakultäten weiterhin mit einer Reihe von zentralen Maßnahmen und Angeboten:

- Freigabe von Professuren
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen (20.000 Euro je neuberufener Professorin)
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Verbundprojekten
- Mentoringprogramme
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Mitglied im Best Practice Club „Familien in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Lore-Agnes-Preis
- Weiterbildungsmaßnahmen für den MTV-Bereich
- Caroline-Herschel-Gastprofessorinnenprogramm

### *Leistungen der Fakultät*

Die Medizinische Fakultät unterstützt die Durchführung von innovativen Gleichstellungsmassnahmen derzeit wie folgt:

- Finanzierung einer Hilfskraftstelle (5h/Woche) zur Unterstützung der dez. Gleichstellungsbeauftragten
- Finanzierung von Gleichstellungsförderstipendien zur finanziellen Unterstützung zur Fortführung der wissenschaftlichen Karriere in Form der Finanzierung einer stud. Hilfskraftstelle (5h/Woche)
- Ko-Finanzierung des Medizinmentoringprogramms „mQuadrat[at]RUB“ für promovierte Wissenschaftlerinnen
- Unterstützung des Mentoringprogramms „BioMed“ für promovierte Wissenschaftlerinnen (Kooperation zwischen Med. Fak. und Fak. f. Biologie und Biotechnologie)
- Unterstützung des Programms „Mit Potential ins PostDoc“

Des Weiteren stehen

- ein Still- und Familienzimmer
- ein mobiles Kinderzimmer
- Aushängetafeln zur Information über gleichstellungsrelevante Themen
- eine webpage  
(<http://www.medizin.ruhr-uni-bochum.de/gleichstellung/index.html.de>)

zur Verfügung.

3. ZEITPLANUNG UND BERICHTSPFLICHT

Über die für die Zielerreichung zu verfolgenden Maßnahmen entscheidet die Fakultät. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist kein Maßstab für die Zielerreichung.

Die Fakultät wird nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung durch die Universitätsverwaltung über den Stand der Erreichung der Ziele informiert. Die Evaluierung der Erfüllung der Ziele erfolgt durch die Gleichstellungskommission und wird ebenfalls nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung dem Rektorat vorgelegt.

Bochum, den 09.01.2018

-----  
Rektor der RUB  
Prof. Dr. Axel Schölmerich

-----  
Gleichstellungsbeauftragte der RUB  
Friederike Bergstedt

-----  
Dekan der Fakultät

-----  
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte



4. GLOSSAR

<p>Fächergruppen</p>	<p>In der bundeseinheitlichen Studierenden- und Prüfungsstatistik werden inhaltlich verwandte Studienfächer einzelnen Studienbereichen zugeordnet, die wiederum zu neun großen Fächergruppen zusammengefasst werden.</p> <p>Folgende Fächergruppen werden vom IT.NRW und dem Statistischen Bundesamt verwendet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</li> <li>• Sprach- und Kulturwissenschaften (inkl. Geschichte, Philosophie, Psychologie und OAW)</li> <li>• Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Mathematik und Naturwissenschaften</li> <li>• Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (inkl. Zahnmedizin)</li> <li>• Kunst und Kunstwissenschaft</li> <li>• Sport</li> <li>• Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</li> </ul> <p>An der RUB wird lediglich zwischen 4 Fächergruppen unterschieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geistes- und Gesellschaftswissenschaften</li> <li>• Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Naturwissenschaften</li> <li>• Medizin</li> </ul>
<p>Köpfe</p>	<p>Bezogen auf die Personalstatistiken zählt bei der Kopfzählung jede/r Mitarbeiter/in, unabhängig davon, wie hoch ihre/seine vertragliche Arbeitszeit ist, gleich. Teilzeitfaktoren bleiben unberücksichtigt.</p>
<p>Fakultäten</p>	<p>20 Fakultäten ohne die Hochschulverwaltung, die Zentralbibliothek, das Rechenzentrum, zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen sowie zentrale wissenschaftliche und soziale Einrichtungen.</p>
<p>Stichtag</p>	<p>Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Dabei richten sich die Stichtage z. T. nach den Vorgaben der Landes- und Bundesstatistik.</p> <p><b>Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:</b></p> <p>01.06. — Studierendendaten          01.07. — Absolvent/innendaten          01.12. — Studierendendaten und Personaldaten          01.01. — Absolvent/innendaten</p> <p>Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) sowie im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) veröffentlicht.</p>
<p>Studienjahr</p>	<p>Wintersemester zzgl. darauf folgendes Sommersemester (z.B. Studienjahr 2012 = Wintersemester 2011/2012 + Sommersemester 2012).</p> <p>Aktuellere Daten zu den Abschlüssen (inkl. Habilitation und Promotion) liegen aufgrund des langwierigen Meldeprozesses beim IT.NRW noch nicht vor. Erfahrungsgemäß bekommt die RUB die Daten ca. 1,5 Jahre später.</p> <p>Die Bundesvergleichsdaten für die eingeschriebenen Studierenden werden vom Statistischen Bundesamt immer nur zum Wintersemester erhoben.</p>