



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Tel. +49 241 6009 0

Nr. 11 / 2008

15. Februar 2008

Redaktion:
Dezernat Z, Silvia Klaus
Tel. +49 241 6009 51134

Frauenförderplan

des Fachbereichs
Angewandte Naturwissenschaften und Technik
(FB 3)
für die Jahre 2007 - 2009

vom 15. Februar 2008

Herausgeber:

Der Rektor der Fachhochschule Aachen

Alle Rechte vorbehalten. Wiedergabe oder Nachdruck nur mit Angabe von Quelle und Verfasser.
Wiedergabe von Auszügen nur mit Genehmigung der Fachhochschule Aachen.

Druck:

Fachhochschule Aachen

Frauenförderplan

des Fachbereichs
Angewandte Naturwissenschaften und Technik (FB 3)
für die Jahre 2007 - 2009
vom 15. Februar 2008

Aufgrund des § 5 a Absatz 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 9. November 1999 in Verbindung mit Nr. 14 Absatz 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen vom 12. Oktober 2001 (FH-Mitteilungen Nr. 13 / 2001) hat der Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften und Technik folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

Inhaltsübersicht

0	Vorbemerkung	3	7	Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen	7
1	Zielvorstellungen und Maßnahmen	4	8	Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung	7
1.1	Studierende	4	9	Sprachregelung	7
1.2	Professorinnen und Professoren	4	10	Berichtspflicht	7
1.3	Hochschuldozentinnen und – dozenten / Lehrbeauftragte	5	11	Schlussbestimmung	7
1.4	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5			
1.5	Berufsausbildung	6			
1.6	Studentische Hilfskräfte	6			
2	Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	6		Statistiken und Daten	
3	Weiterbildung	6	1.	Studierende	9
4	Beförderung und Höhergruppierung	6	2.	Absolventinnen und Absolventen	9
5	Förderung von Frauen in Studium und Lehre, Qualitätssicherung	7	3.	Professuren	10
6	Genderforschung	7	4.	Lehrbeauftragte	10
			5.	Höherer Dienst/gehobener Dienst	10
			6.	Mittlerer Dienst	10
			7.	Studentische Hilfskräfte	10

0 Vorbemerkung

Der Fachbereich „Angewandte Naturwissenschaften und Technik“ ist in sieben Lehr- und Forschungsbereiche (LFB) gegliedert:

- Chemie
 - Biotechnologie
 - Biomedizin
 - Physikalische Technik
 - Technomathematik
 - Elektrotechnik und Automation
 - Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik
-

Der Frauenförderplan dieses Fachbereichs dient vorrangig dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern effizient zu verwirklichen. Hierzu sollen im Sinn von „Gender Mainstreaming“ bei allen Vorhaben des Fachbereichs die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden. Der Frauenförderplan dient unter Einbeziehung von Genderaspekten der Realisierung folgender Ziele:

- Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses am Fachbereich
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Tätigkeitsbereichen,
- Berücksichtigung von Genderaspekten bei Evaluation und Akkreditierung
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie / persönlicher Lebenssituation und Studium / Beruf für Frauen und Männer.

1 Zielvorstellungen und Maßnahmen

1.1 Studierende

Der Anteil der weiblichen Studentinnen an der Gesamtzahl der Studierenden (2117) lag zum Stichtag 07.02.06 im Fachbereich 3 bei 28 % (592). Dieser Anteil ist seit der Neustrukturierung des Fachbereichs nahezu konstant geblieben. In Abhängigkeit von den einzelnen Studiengängen schwankt der Frauenanteil zwischen 3% (Studiengang Elektrotechnik) und 51% (Studiengang Bioingenieurwesen).

Der Fachbereich wird sich bemühen, die Anzahl der weiblichen Studierenden durch folgende Maßnahmen noch weiter zu erhöhen:

- Studieninteressierte und Studierende sollen frühzeitig Hinweise erhalten über Einrichtungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Studium erleichtern (KiTa etc.).
- Betreuende (z.B. von Kindern, Kranken, Alten,...) sollen durch möglichst individuelle Gestaltung von Prüfungsorganisation und Lehrangebot, z.B. bei der Gruppeneinteilung vorrangig berücksichtigt werden.
- Bedarfe und Möglichkeiten von Teilzeitstudiengängen und / oder ausbildungsbegleitenden Studiengängen sollen fortlaufend geprüft werden.
- Bei Informationsveranstaltungen für Schüler/Innen z.B. in Schulen oder bei entsprechenden Veranstaltungen wird eine gezielte Ansprache von jungen Frauen erfolgen. Das jährlich im Fachbereich stattfindende „Schnupper-Studium“ sowie die Teilnahme am „Girlsday“ bieten nach wie vor hervorragende Möglichkeiten, Frauen zur Aufnahme des Studiums zu motivieren.
- Flyer, Plakate, Design und Inhalte von außenwirksamen Darstellungen der Studiengänge und des Fachbereichs werden so ausgewählt, dass beide Geschlechter angesprochen werden.
- Studentinnen werden nachdrücklich aufgefordert, verstärkt besondere Angebote, wie z.B. Auslandsaufenthalte im Rahmen von Praxissemestern oder Abschlussarbeiten und/oder Stellenangebote als Hilfskraft an der Hochschule wahr zu nehmen.
- Das Mentorenprogramm stellt eine weitere Variante gezielter Förderung dar.

Die Möglichkeiten zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils sind begrenzt in Studiengängen, in denen ein NC-Verfahren die Zulassung zum Studium regelt.

Verantwortlich für die Weiterentwicklung und Umsetzung der genannten Ansätze sind:

Dekanat, Fachbereichsrat, Lehrende, Studierendensekretariat, Prüfungsausschuss, Messeplanende und -durchführende, Internetauftrittsverantwortliche.

1.2 Professorinnen und Professoren

Der prozentuale Frauenanteil in der Professorenschaft liegt bei 10% und ist somit nach wie vor niedrig. Eine leichte Zunahme des Anteils resultierte aus der Verringerung der Gesamtzahl besetzter Professuren im Fachbereich von 71 auf 66.

Der Fachbereich ist bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen und hofft, dass die Lage von Bewerberinnen und Bewerbern in zukünftigen Berufungsverfahren zu einer Steigerung des Frauenanteils führt.

Der Fachbereich beabsichtigt, dieses Ziel vor allem durch folgende Maßnahmen zu erreichen:

- Öffentliche Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen

- Gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen und Aufforderung zur Bewerbung
- Das Profil der Stellenausschreibung soll gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen
- Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen soll eine ausreichende Berücksichtigung beider Geschlechter erfolgen
- Die Stellenbesetzung soll geschlechterausgewogen erfolgen.

Verantwortlich für die Weiterentwicklung und Umsetzung der genannten Ansätze sind:
Dekanat, Berufungskommission, Fachbereichsrat.

1.3 Hochschuldozentinnen und – dozenten / Lehrbeauftragte

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten liegt derzeit bei 27%. An und für sich ist gerade der Weg über einen Lehrauftrag mit relativ großzügigen Gestaltungsmöglichkeiten eine Variante, den Anschluss an Forschung und Lehre auch neben anderen Aufgaben, wie z.B. Kinderbetreuung aufrecht zu halten. Bei entsprechender Bewerberlage und finanzieller Ausstattung wird der Fachbereich auch diesen Weg unterstützen, um hier den Frauenanteil mittelfristig zu erhöhen.

Auch hier soll die Stellenbesetzung möglichst geschlechterausgewogen erfolgen.

Verantwortlich für die Weiterentwicklung und Umsetzung ist der Fachbereichsrat und das Dekanat.

1.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den Jahren 2000 und 2001 war von der Hochschulleitung eine Zusammenlegung der Aachener und Jülicher Studienangebote in der Fachrichtung Chemie am Standort Jülich in die Wege geleitet worden. Die damit verbundenen Neuordnungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb der Fachhochschule wurden erst nach und nach vollzogen. Der in der jüngsten Vergangenheit zu verzeichnende Stellenzuwachs im höheren bzw. gehobenen Dienst basiert zum großen Teil auf der o.g. Neuordnung bestehender Beschäftigungsverhältnisse. Eine gezielte Einflussnahme im Sinne der Gleichstellung war für den Fachbereich nicht gegeben.

Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass z.B. die mechanische Werkstatt des Fachbereichs im Rahmen dieser Umsetzungen um eine Mitarbeiterin aus Aachen ergänzt wurde.

Darüber hinaus konnten über drittmittelfinanzierte Projekte neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitlich befristet eingestellt werden. Zu den Bemühungen der Projektverantwortlichen um weibliche Mitarbeiterinnen gehörte neben entsprechend formulierten Stellenausschreibungen u.a. auch das Angebot attraktiv gestalteter Arbeitszeiten. Die dabei entstandenen verschiedenen Teilzeitarbeitsmodelle werden zwischenzeitlich sowohl von weiblichen als auch männlichen Arbeitnehmern gut angenommen. Dennoch zeigt sich immer wieder, dass gerade der naturwissenschaftliche Bereich nicht ausreichend über das gewünschte Bewerberinnenpotential an Frauen verfügt, das dem Gleichstellungsgedanken entsprechen würde.

Der Fachbereich ist bemüht, die gewünschte Erhöhung des Frauenanteils sowie eine Gleichverteilung von Frauen und Männern in den verfügbaren BAT-Bereichen durch folgende Maßnahmen zu erreichen:

- Ausschreibung offener Stellen mindestens hochschulintern, im Internet und über das Arbeitsamt mit Aufgabenstellung und Anforderungen
- Abfassung von Ausschreibungen dergestalt, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen
- Hinweis in allen Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dass eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird
- Frühestmögliche Information über Ausschreibungen an die Gleichstellungsbeauftragte
- Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung
- Möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen mit Frauen und Männern. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies aktenkundig zu machen
- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit unter Beachtung dienstlicher Belange und rechtlicher Möglichkeiten
- Nach Möglichkeit Ausschreibung und Besetzung von Stellen auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit
- Zustimmung zu begründeten Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen dienstlicher Belange und rechtlicher Möglichkeiten

- Gewährung von unbezahltem Urlaub im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und rechtlichen Belange bei Krankheit eines Kindes oder unabweisbarer Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Bei Besetzung von unbefristeten Stellen sollen befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen bei gleicher Qualifikation externen Bewerberinnen vorgezogen werden
- Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

Verantwortlich für die Weiterentwicklung und Umsetzung der genannten Ansätze sind:
Dekanat, Einstellungskommission, Personalvertretung und –verwaltung.

1.5 Berufsausbildung

Berufsausbildung findet derzeit im Lehr- und Forschungsbereich Physikalische Technik (Industriemechaniker und Industriemechanikerinnen sowie Physikalische Laboranten und Laborantinnen sowie in der Technomathematik (Mathematisch-technische Assistenten und Assistentinnen) statt. Die bisherigen Erfahrungen der Vergangenheit haben gezeigt, dass ein nicht unerheblicher Teil der weiblichen Auszubildenden im Anschluss an die Berufsausbildung ein weiterführendes Studium absolviert.

Der Fachbereich wird sich auch in Zukunft um diese Klientel bemühen und dafür einen Teil der bereits unter Pkt. 1.1 aufgeführten Maßnahmen in der Ansprache von Schülerinnen und Schülern nutzen, um auf die Ausbildungsmaßnahmen hinzuweisen.

1.6 Studentische Hilfskräfte

Der Anteil von Studentinnen in diesem Bereich konnte in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert werden (2000 lag er bei etwa 20%, 2005 bei 40%).

Der Fachbereich ist bestrebt, auch zukünftig Studentinnen über diesen Weg frühzeitig in Projekte und andere Maßnahmen einzubinden.

2 Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit kommt der Fachbereich bereits jetzt den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen, Pflichten aus Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege mit beruflichen Pflichten vereinbaren zu können. Ebenso wird den Wünschen der Professorinnen und Professoren Rechnung getragen bei der Festlegung von Veranstaltungszeiten. Darüber hinaus soll darauf geachtet werden, dass fachbereichsinterne Besprechungen innerhalb der üblichen Arbeitszeit stattfinden. Sind Teilzeitkräfte an den Besprechungen beteiligt, soll darauf geachtet werden, dass die Besprechungen innerhalb der üblichen Arbeitszeit der Teilzeitkräfte stattfinden.

3 Weiterbildung

Der Fachbereich strebt ein an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtetes Fort- und Weiterbildungsangebot an. Die zeitliche Festlegung von Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt möglichst mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Teilnahmemöglichkeit an Lehrveranstaltungen wird Rechnung getragen.

4 Beförderung und Höhergruppierung

Ziel des Fachbereiches ist es, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet zu beschäftigen. In regelmäßigen Abständen sind Personalentwicklungsgespräche durch die Vorgesetzten mit den Beschäftigten zu führen.

5 Förderung von Frauen in Studium und Lehre, Qualitätssicherung

In Evaluations- und (Re-)Akkreditierungsverfahren finden Genderaspekte besondere Berücksichtigung.

Es wird darauf hingewirkt, dass in der fachbereichsinternen Studiengangsevaluierung u.a. speziell die Situation von Studentinnen hinterfragt wird. Sollte es erforderlich sein, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation eingeleitet.

Die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten, ihre Rechte, Einbeziehung und Beteiligung wird entsprechend §24 des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen berücksichtigt.

6 Genderforschung

Der Fachbereich unterstützt Bestrebungen, Inhalte und Methoden der Genderforschung in das Lehr- und Studienangebot einzubeziehen und zu verankern.

7 Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen

Frauen, die sich im Studium oder am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, können sich an geeignete Vorgesetzte, Vertrauenspersonen bzw. an die Dekanin oder den Dekan wenden. Diese ergreifen disziplinarische, rechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen im Sinne des Beschäftigten-schutzgesetzes.

Der Fachbereich strebt in Zusammenarbeit mit dem Hausbeauftragten an, Gebäude und Außenanlagen so zu gestalten, dass räumliche Gefahrenbereiche ausgeschlossen werden.

8 Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien zu gewährleisten, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden.

9 Sprachregelung

Die Amtssprache (allgemeiner Schriftverkehr, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Veröffentlichungen) ist geschlechtsneutral bzw. wird in weiblicher und männlicher Form geführt.

10 Berichtspflicht

Die Dekanin/der Dekan berichtet einmal jährlich dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans.

Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, die vom Fachbereichsrat beschlossen werden müssen.

Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in dem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung der Dienststelle notwendig.

11 Schlussbestimmung

Dieser Frauenförderplan gilt für die Jahre 2007 - 2009

Dieser Frauenförderplan tritt rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft. Er wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichsrates des Fachbereichs Angewandte Naturwissenschaften und Technik vom 17. November 2006, der Gleichstellungskommission vom 29. November 2006 und des Senats vom 14. Dezember 2006.

Aachen, den 15. Februar 2008

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. M. Schulte-Zurhausen

Prof. Dr.-Ing. Manfred Schulte-Zurhausen

Statistiken und Daten

1. Studierende (gesamt, Stichtag 23.11.05)

Studiengang	weibl.	männl.	insges.	Frauenanteil in %
ATM + TMA Technomathematik (ausb.begl.)	95	176	271	35
BIO Bioingenieurwesen	179	184	363	49
BME MA Biomedical Engineering	12	61	73	16
CHE Chemie	89	175	264	34
EAT Elektrotechnik	0	28	28	0
ICH Chemie IST	14	9	23	60
IEA Elektrotechnik IST	12	126	138	8
IMA Maschinenbau IST	13	155	168	8
IPT Physikalische Technik IST	43	75	118	36
MAB Maschinenbau	17	162	179	9
MES MA Energy Systems	11	68	79	14
MNA MA Nuclear Applications	6	13	19	31
PHT Physikalische Technik	69	170	239	29
SCP Scientific Programming	18	77	95	19
CHA Angewandte Chemie	1	3	4	25
gesamt	579	1.482	2.061	28

2. Absolventinnen und Absolventen (SS05)

Studiengang	weibl.	männl.	insges.	Frauenanteil in %
TMA + ATM Technomathematik	6	15	21	28
BIO Bioingenieurwesen	10	8	18	55
BME MA Biomedical Engineering	2	6	8	25
CHE Chemie	5	11	16	31
EAT Elektrotechnik	2	16	18	11
IEA Elektrotechnik IST	0	4	4	0
IMA Maschinenbau IST	0	7	7	0
IPT Physikalische Technik IST	0	8	8	0
MAB Maschinenbau	1	16	17	6
MES MA Energy Systems	2	4	6	33
MNA MA Nuclear Applications	0	3	3	0
PHT Physikalische Technik	3	9	12	25
gesamt	31	107	138	22

3. Professuren (Stichtag 30.10.2005)

Jahr	weibl. gesamt	C2	C3	männl. gesamt	C2	C3	ingesamt	Frauen- anteil in %
2005	7	4	3	59	22	37*	66*	10

4. Lehrbeauftragte (Stichtag 30.10.2005)

Jahr	weibl. gesamt	mit Vergüt.	ohne Vergüt.	männl. gesamt	mit Vergüt.	ohne Vergüt.	ingesamt	Frauen- anteil in %
2005	12	7	5	32	14	18	44	27

5. Höherer Dienst/gehobener Dienst (Stichtag 30.10.2005)

Stellen	weiblich		männlich		ingesamt	Frauen- anteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
BAT II a	2	4	18	2	26	23
BAT III	1	3	4	3	11	36
BAT IVa	1*	4	5	5	15*	33
BAT IVb	1	0	2	3	6	17

6. Mittlerer Dienst (Stichtag 30.10.2005)

Stellen	weiblich		männlich		ingesamt	Frauen- anteil in %
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit		
BAT Vb	1*	4	5	0	10*	50
BAT Vc	1	5	0	0	6	100
BAT VIb	2	4	1	0	7	86
BAT VII	2	1	0	0	3	100

7. Studentische Hilfskräfte (Stichtag 30.10.2005)

Jahr	weiblich	männlich	ingesamt	Frauen- anteil in %
2005	16	25	41	39

* plus 1 Beurlaubung