



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Tel. +49 241 6009 0

Nr. 14 / 2008

15. Februar 2008

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

Frauenförderplan

des Fachbereichs
Luft- und Raumfahrttechnik
(FB 6)
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
Luft- und Raumfahrttechnik (FB 6)
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 Luft- und Raumfahrttechnik folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

Inhaltsübersicht

Einleitung	3	2	Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft	6
1. Frauenanteil des Fachbereiches, Zielvorgaben und Maßnahmen	4	3	Kinderbetreuung und Pflege	6
1.1 Studienanfänger(innen)	4	4	Fortbildung	6
1.2 Studierende	4	5	Beförderung und Höhergruppierung	6
1.3 Absolvent(inn)en	4	6	Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung	6
1.4 Professuren	4	7	Genderforschung	6
1.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter	4	8	Gewährleistung der Sicherheit von Frauen, Vorgehen bei Diskriminierungen	7
1.6 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter	4	9	Berichtspflicht	7
1.7 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5	10	Schlussbestimmung	7
1.8 Lehrbeauftragte (LBA)	5			
1.9 Auszubildende	5			
1.10 Maßnahmen	5			
			Statistiken und Daten	
		1.	Personalübersicht	8
		2.	Studierendenstatistik	8

Einleitung

Im Rahmen der Frauenförderung an der Fachhochschule Aachen wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes und des vom Senat beschlossenen Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation von Frauen in allen Tätigkeitsbereichen
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie, persönlicher Lebenssituation und Studium

1. Frauenanteil des Fachbereiches, Zielvorgaben und Maßnahmen

1.1 Studienanfänger(innen)

Der Anteil der Studienanfängerinnen (s. Tabelle am Ende) lag im Wintersemester 2006 (erster Jahrgang Bachelor) mit 6,3% trotz großer Anstrengungen, mehr Frauen für ein Studium an unserem FB zu gewinnen, wieder im Bereich der Zahlen des letzten Frauenförderplans (etwa 6%). Dabei gab es in der Fahrzeug- und Karosserietechnik mit 15,4% einen deutlich über dem Schnitt liegenden Wert, während es im Bachelor Luft- und Raumfahrttechnik nur 3,7% Studienanfängerinnen gab (Studiengänge nicht einzeln aufgelistet in der Tabelle). Der Fachbereich wird weiter versuchen, noch intensiver Frauen bei der Berufswahl zu beraten und zu unterstützen. U.a. beteiligt sich der Fachbereich an den Aktionen zum bundesweiten „Girls Day“. Weiterhin geschieht dies im Rahmen von Berufsbildungsmessen und ähnlichen Veranstaltungen. Bei diesen Anlässen wird intensiv um Studienanfängerinnen geworben. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt werden zusätzlich Informationsveranstaltungen für interessierte Schülerinnen durchgeführt, siehe dazu auch Abschnitt 1.9. Die Aussagen über Zielvorgaben des folgenden Abschnittes gelten sinngemäß.

1.2 Studierende

Die Zahl der weiblichen Studierenden liegt mit 5,9% in der Größenordnung des letzten Frauenförderplans. Dabei ist allerdings festzustellen, dass der Beobachtungszeitraum nach wie vor nicht geeignet ist, Trends zu bewerten, da bei der insgesamt geringen Anzahl von Studienanfängerinnen naturgemäß starke Schwankungen der (Prozent) Zahlen auftreten. Ziel bleibt es, den Durchschnittswert von 6% innerhalb der nächsten drei Jahre um 1-2 Prozentpunkte zu überschreiten. Realistisch dürfte dies den Gestaltungsspielraum eines einzelnen Fachbereiches innerhalb eines durch umfassende gesellschaftliche Prozesse geprägten Problemfeld darstellen.

1.3 Absolvent(inn)en

Die Zahl der Absolventinnen lag im SS06 mit 10,3% deutlich über dem aktuellen Gesamtanteil der Studierenden. Obwohl auch hier die (immer noch verhältnismäßig geringen) Prozentzahlen wie oben beschrieben statistischen Schwankungen unterliegen, könnten sich hier durchaus bereits die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten im Studien- und Prüfungsablauf niederschlagen, die der Fachbereich ermöglicht (insbesondere bei durch Schwangerschaft, Mutterschaft, Kinderbetreuung beeinträchtigtem Studienverlauf).

1.4 Professuren

Bei den Professuren ist nur eine von 19 Stellen mit einer Frau besetzt. Diese starke Unterrepräsentanz soll möglichst schnell korrigiert werden. Diese Absicht verfolgt der Fachbereich schon seit geraumer Zeit, doch bei allgemein schwieriger Bewerberlage wird auch das Ziel, Frauen in entsprechende Positionen zu berufen, stark erschwert. So gab es beispielsweise bei der letzten Berufung überhaupt keine Bewerberin. Gleichwohl hat der Fachbereich das Ziel, bei neu zu besetzenden Professuren Frauen bei gleich guter Eignung zu bevorzugen.

1.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Bei den Stellen des gehobenen Dienstes ist z. Zt. eine Stelle durch eine Frau besetzt. Die im Rahmen des Assistentenprogramms beschäftigte Mitarbeiterin, von der im FFP 2004 berichtet wurde, hat inzwischen ihre Promotion sehr erfolgreich beendet und ist erfolgreich in der Industrie tätig.

Bei etwaigen Neueinstellungen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen werden die Stellen bei vergleichbarer Qualifikation durch weibliche Bewerber besetzt werden. Das betrifft auch mögliche Höhergruppierungen.

1.6 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

In diesem Bereich sind zur Zeit 3 Stellen mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 30% entspricht. Eine der Stellen (Teilzeit) ist dabei zeitlich befristet, sie wird finanziert im Rahmen des Qualifizierungsverbundes Automotive. Der Fachbereich wird versuchen, die Mitarbeiterin im Anschluss nach Möglichkeit im Rahmen einer anderen Finanzierung unbefristet einzustellen.

1.7 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Fachbereich ist sehr bemüht, gerade aus dem weiblichen Studierendenanteil möglichst viele Interessentinnen für entsprechende wissenschaftliche Hilfstätigkeiten inklusive Tutorien zu gewinnen. Dies ist in den vergangenen Jahren oft auch sehr gut gelungen, wobei aktuell zum aktuell ausgewerteten Stichtag mit 7,1% der Anteil nur knapp über dem Anteil der Studentinnen lag. Hier sollte auch kurzfristig eine Steigerung des Anteils von Frauen möglich sein, was der Fachbereich anstrebt. Insbesondere im Bereich der Tutorien wird ein vergleichsweise hoher Anteil an Tutorinnen eine die anderen Frauen motivierende Wirkung haben.

1.8 Lehrbeauftragte (LBA)

Hier liegt der Anteil weiblicher Lehrkräfte mit 29,4% erfreulich hoch. Hierbei spielt sicherlich auch die gute und flexible zeitliche Vereinbarkeit solcher Tätigkeiten mit familiären Aufgaben eine Rolle. Eine weitere Vergrößerung des Anteils ist wünschenswert, was jedoch vom Kreis interessierter Personen abhängt.

1.9 Auszubildende

Der Anteil der Frauen im Rahmen der allgemeinen Berufsausbildung (Azubi) liegt leider immer noch bei 0%. Hier muss ein größeres Interesse an technischen Arbeitsfeldern bereits während der Schulzeit geweckt werden, um Berührungspunkte bzgl. dieser Art praktischer Tätigkeit abzubauen. Der Fachbereich ist hier wie bei den vorgenannten Personengruppen auch weiterhin bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen.

1.10 Maßnahmen

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden sind neben den bereits erwähnten Aktionen zusätzlich gezielte Informationen für Schülerinnen vorgesehen, wobei insbesondere auch Präsentationen erfolgreicher Absolventinnen und erfahrener Studentinnen hilfreich sein werden, die für ein Studium der Luft- und Raumfahrt werben können. So wird Prof. Rosenkranz die Werdegänge einiger unserer erfolgreichen Studentinnen (selbstverständlich mit deren Einverständnis) auf die Homepage unseres Fachbereiches stellen, was Anreiz und Motivation für interessierte potenzielle Studienanfängerinnen sein sollte. Ferner wird er einen Vortrag über das Studium der Luft- und Raumfahrtstechnik vor den Physikleistungskursen (und sonstigen Interessierten) eines Aachener Mädchengymnasiums halten, um gezielt Anfängerinnen für unser Studium zu werben.

Während des Studiums nehmen die Studienanfängerinnen wie ihre männlichen Kollegen auch am Mentorenprogramm teil, wo insbesondere in den Einzelgesprächen mit den Betreuern/-innen die persönliche Studiensituation sehr individuell und in Ruhe besprochen werden kann. Um den Studienanfängerinnen das Eingewöhnen in ihrem vorwiegend aus Männern bestehenden Studenumfeld zu erleichtern, veranstaltet der Fachbereich darüber hinaus für sie einen Stammtisch, der zum Kontaktaufbau untereinander dienen soll und bei dem Studentinnen aus höheren Semestern Tipps und Erfahrungen weitergeben.

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Planstellen wird für die Neubesetzung auf die folgenden Maßnahmen verstärkt geachtet:

- Ausschreibung offener Stellen mindestens hochschulintern, im Internet und über das Arbeitsamt mit Aufgabenbeschreibung 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 Ausschreibung an Gleichstellungsbeauftragte
- Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung
- Besetzung von Auswahlkommissionen mit möglichst hohem Frauenanteil
- 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 der dienstlichen Belange und rechtlichen Möglichkeiten

- Gewährung von unbezahltem Urlaub im Rahmen der dienstlichen Belange und rechtlichen Möglichkeiten bei Krankheit eines Kindes oder unabweisbarer Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Hierbei soll die oder der entsprechende Mitarbeiter/in jedoch unbedingt auch auf die - gegebenenfalls nachteilige - Auswirkung von unbezahltem Urlaub auf die späteren Rente oder Pension, die Versicherungssituation u. ä. hingewiesen werden. In jedem Falle soll die Personalstelle beratend hinzugezogen werden, gegebenenfalls ist außerdem die Kontaktierung von Deutscher Rentenversicherung, LBV, Versicherung etc. sinnvoll.
- Bei der Besetzung von unbefristeten Stellen sollen befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen bei gleicher Qualifikation externen Bewerberinnen bevorzugt werden
- Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

2 Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft

Durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit (Teilzeit) kommt der Fachbereich bereits jetzt den Wünschen der Mitarbeiter(innen) entgegen, ihre beruflichen mit privaten Randbedingungen vereinbaren zu können. Ebenso wird dementsprechend den Wünschen der Professoren / Professorin bei der Festlegung der Zeiten für die Lehrveranstaltungen und von Besprechungen Rechnung getragen. An dieser Praxis soll festgehalten werden. Darüber hinaus soll darauf geachtet werden, dass verwaltungsinterne Besprechungen innerhalb der üblichen Arbeitszeit der Mitarbeiter(innen) stattfinden. Sind Teilzeitkräfte an den Besprechungen beteiligt, wird die übliche Arbeitszeit der Teilzeitkräfte berücksichtigt.

3 Kinderbetreuung und Pflege

Die Einführung einer Kindertagesstätte oder ähnliches könnte ggf. Gegenstand eines bedarfsgerechten zentralen Angebotes einer Hochschule sein. Es liegen z. Zt. keine (quantitativen) Erkenntnisse darüber vor, wie ein solches Angebot die Quote weiblicher Studierender vergrößern oder die Attraktivität der Arbeitsplätze im Hochschulbereich fördern würde.

4 Fortbildung

Der Fachbereich strebt ein an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtetes Fort- und Weiterbildungsangebot an, das unter Berücksichtigung persönlicher Belange die Teilnahme von Frauen und Männern ermöglicht. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Teilnahmemöglichkeiten an Lehrveranstaltungen und Vorträgen wird Rechnung getragen.

5 Beförderung und Höhergruppierung

Ziel des Fachbereiches ist es, die zur Zeit noch befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigen zu können. Als sehr wünschenswert wird die Erhöhung der Durchlässigkeit vom gehobenen zum höheren Dienst angesehen.

6 Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung

Durch die oben genannten Maßnahmen ist eine erhöhte Berücksichtigung von frauenspezifischen Fragen zu erwarten, die sich auch bei internen Evaluationen niederschlagen werden.

Darauf basierend können gezielte Verbesserungen für die Situation der Studentinnen herbeigeführt werden, siehe z.B. Punkt 3.

7 Genderforschung

Der Fachbereich ist bestrebt, gesicherte Erkenntnisse über die geschlechtsspezifischen Eigenschaften von Menschen in die Gestaltung von Forschung und Lehre und den damit assoziierten Arbeitsplätzen einfließen zu lassen.

8 Gewährleistung der Sicherheit von Frauen, Vorgehen bei Diskriminierungen

Der Fachbereich 6 duldet keinerlei Form von sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt, ebenso keine unerwünschte Nachstellung (Stalking) oder Diskriminierungen irgendwelcher Art z.B. bezüglich Hautfarbe oder Behinderungen. Er wirkt darauf hin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Der Fachbereich wird eine Frau und einen Mann als Ansprechpartner/-in benennen, an die sich betroffene Personen bei Auftreten solcher Fälle wenden können. Die beiden Ansprechpartner informieren in solchen Fällen auch die Dekanin oder den Dekan, die/der dann disziplinarische, rechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes ergreift.

9 Berichtspflicht

Die Dekanin /der Dekan berichtet einmal jährlich dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplanes. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

10 Schlussbestimmung

Der Frauenförderungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird fortgeschrieben.

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 Luft- und Raumfahrttechnik vom 25. Januar 2007, der Gleichstellungskommission vom 30. März 2007 und des Senats vom 19. April 2007.

Aachen, den 15. Februar 2008

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. M. Schulte-Zurhausen

Prof. Dr.-Ing. Manfred Schulte-Zurhausen

Statistiken und Daten

1. Personalübersicht

Personengruppe	Anzahl m	Anzahl w	Anzahl ges.	Anteil weibl. Personen	Stichtag
Professoren/innen ¹⁾	18	1	19	5,3 %	31.12.2006
wiss. MA	14	1	15	6,7 %	31.12.2006
nichtwiss. MA	7	3	10	30,0 %	31.12.2006
stud./wiss. Hilfskräfte ²⁾	39	3	42	7,1 %	31.12.2006
LBA ³⁾	12	5	17	29,4 %	31.12.2006
Auszubildende	6	0	6	0,0 %	31.12.2006

2. Studierendenstatistik

Personengruppe	Anzahl m	Anzahl w	Anzahl ges.	Anteil weibl. Personen	Stichtag
Studienanfänger/innen	164	11	175	6,3 %	WS 06/07
Studierende FB ges.	922	58	980	5,9 %	WS06/07
Absolventen/innen	35	4	39	10,3 %	SS06

Bemerkungen:

Bei den Beschäftigten wurden Personen gezählt, unabhängig davon, ob sie vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt sind, insbesondere:

1) ohne Beurlaubte, inkl. Personen im Forschungssemester

2) ohne Berücksichtigung Stundenvolumen oder Anzahl Verträge, inkl. "ohne Vergütung"

3) ohne Berücksichtigung Stundenzahl