



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 24 / 2002

23. Oktober 2002

Redaktion:
H. Köhler

Frauenförderplan

des Fachbereichs
Bauingenieurwesen
(FB 2)

für die Jahre 2001 - 2003

vom 11. Oktober 2001

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 Bauingenieurwesen (FB 2)
für die Jahre 2001 - 2003
vom 11. Oktober 2001

Aufgrund des § 5 a Absatz 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999 in Verbindung mit Nr. 14 Absatz 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen vom 12.10.2001 (FH-Mitteilungen Nr. 13 / 2001) hat der Fachbereich Bauingenieurwesen folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

Inhaltsübersicht

1. Einleitung	4	3.2 Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	6
2. Frauenanteil des Fachbereichs – Zielvorgaben und Maßnahmen	4	3.3 Fortbildung	6
2.1 Studienanfängerinnen.	4	3.4 Beförderung und Höhergruppierung	6
2.2 Studierende	4	3.5 Förderung von Frauen im Studium und in der Lehre	6
2.3 Abschlussprüfung	4	3.6 Frauenforschung	6
2.4 Promotionen	5	3.7 Qualitätssicherung und Hochschulfinanzierung	6
2.5 Professuren	5	3.8 Maßnahmen zur Gewährung der Sicherheit von Frauen	6
2.6 Hochschuldozenturen	5	3.9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	7
2.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5	3.10 Sprachregelung	7
2.8 Nicht Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5	4. Frauenförderpläne / Berichtspflicht	7
2.9 Drittmittelbeschäftigte	5	5. Schlussbestimmung.	7
2.10 Lehrbeauftragte	5	Statistiken und Daten	
2.11 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (Hiwis)	5	1. Personalübersicht	8
2.12 Auszubildende	6	2. Studierendenstatistik	8
3. Allgemeine Frauenförderungsmaßnahmen . 6			
3.1 Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation	6		

1. Einleitung

Unter den Studierenden technischer Fachrichtungen sind Frauen auch heute noch unterrepräsentiert. Der Anteil an Studentinnen in den Ingenieurwissenschaften ist bundesweit in den letzten 10 Jahren von etwa 12 % auf 22 % angestiegen [1]. Dieser Anstieg ist vor allem ein Anstieg in bestimmten Fächern wie z.B. der Architektur, oder in Fächern mit sozialem und ökologischem Bezug (z.B. Umwelttechnik). Der Anstieg im Bereich Bauingenieurwesen von 17 % (1989) auf 22 % (1999) [2] ist zwar erfreulich, jedoch insgesamt noch unbefriedigend.

Generell ist der Frauenanteil an Fachhochschulen niedriger als an Universitäten. Im traditionell männlich geprägten Bauingenieurwesen, das im Übrigen als stark technisch-mathematisch geprägtes Fach gilt, liegt der Anteil sehr viel niedriger als in dem von Frauen bevorzugten Studium der Architektur (1999: ca. 52 %), das stärker künstlerisch ausgerichtet ist.

Der Anteil weiblicher Studierender im 1. Fachsemester Bauingenieurwesen betrug in Deutschland im WS 98/99 22 %, wobei die Tendenz stetig steigend ist. (zum Vergleich: WS 78/79: 7 %).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass es bei der Besetzung von Stellen im Bereich der Professorinnen und Professoren, sowie im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z.T. schwierig ist, überhaupt Bewerberinnen anzusprechen. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Personal des Fachbereichs werden solange nur bedingt erfolgreich sein, wie es nicht gelingt, den Anteil der Studentinnen in diesem Fach weiterhin deutlich zu steigern.

2. Frauenanteil des Fachbereichs – Zielvorgaben und Maßnahmen

Unter Berücksichtigung des Anhangs "Statistiken und Daten" wird Folgendes ausgeführt:

2.1 Studienanfängerinnen

Der Prozentsatz der Anfängerinnen liegt bei ca. 21 %. Er unterliegt relativ großen Schwankungen. Die Studierenden werden von der ZVS zugewiesen. Insofern kann diese Zahl von uns nicht beeinflusst werden. Der Fachbereich wird zur Erhöhung dieses Anteils bei Präsentationsveranstaltungen wie Klassenbesuchen etc. besonders die Teilnehmerinnen ansprechen und zum Studium auffordern. Es soll auf die Möglichkeit von "Studieren mit Kind" hingewiesen werden.

Es wird ein Anteil von zunächst 25 % angestrebt.

2.2 Studierende

Der Prozentsatz der Studierenden liegt bei ca. 18 %. Er liegt niedriger als bei den Anfängerinnen, wenn man deren in Tabelle 2 angegebene Prozentsätze mittelt. Im Rahmen der Evaluation muss geklärt werden, welche Gründe das Absinken des Frauenanteils hat. Weiterhin ist zu überprüfen, ob es frauenspezifische Studienhindernisse gibt.

Es wird ein Anteil von zunächst 25 % angestrebt.

2.3 Abschlussprüfung

Der Prozentsatz der Frauen liegt bei ca. 23 %, mit steigender Tendenz. Da der Prozentsatz der Absolventinnen gegenüber den Studienanfängerinnen höher ist, zeigt sich darin u. U. das be-

[1] Ingenieurinnen erwünscht
Handbuch zur Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen
Gemeinsame Kommission für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen

[2] Frauenstudiengänge in Ingenieurwissenschaften und Informatik- Chancen für die Zukunft
Dokumentation der Fachkonferenz vom 14.-15. Dezember 1999, Bonn, Bundesministerium für Bildung und Forschung

sondere Leistungsvermögen und das Durchstehvermögen gegenüber den männlichen Studierenden. Besondere Maßnahmen sind hier offensichtlich nicht erforderlich.

Es wird ein Anteil von zunächst 25 % angestrebt.

2.4 Promotionen

Im Fachbereich laufen im Assistentenprogramm derzeit keine Promotionen.

2.5 Professuren

Alle Professuren sind männlich besetzt. Gegenüber den 23% Studienabsolventinnen ist das ein offensichtlicher Mangel. Zur Zeit gibt es vier unbesetzte Stellen für Professoren/Professorinnen, von denen sich jedoch zwei schon in Berufungsverfahren befinden, an denen sich Frauen nicht beteiligt haben.

Es verbleiben also zwei freie Professuren (1*C2, 1*C3). Im Ausschreibungstext und im Auswahlverfahren soll jeweils versucht werden, eine Professorin zu gewinnen. Es gilt dabei der Grundsatz: Bei gleicher Qualifikation wird eine Frau bevorzugt.

2.6 Hochschuldozenturen

Der Fachbereich hat seit Jahren einen Honorarprofessor. Bei evtl. kommenden Überlegungen sollen Frauen besonders berücksichtigt werden.

2.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gegenwärtig sind alle Stellen männlich besetzt. Bei kommenden Ausschreibungen sollen Frauen besonders berücksichtigt werden. Bei gleicher Qualifikation wird eine Frau bevorzugt.

2.8 Nicht Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Gegenwärtig sind alle Stellen männlich besetzt. Bei kommenden Ausschreibungen sollen Frauen besonders berücksichtigt werden. Bei gleicher Qualifikation wird eine Frau bevorzugt.

2.9 Drittmittelbeschäftigte

Gegenwärtig gibt es in unserem Fachbereich keine Drittmittelbeschäftigten. Es gilt im Übrigen das unter 2.7/2.8 Gesagte.

2.10 Lehrbeauftragte

13% der Lehrbeauftragten sind weiblich. Dieser relativ erfreuliche Ansatz resultiert aus Fachgebieten, die nicht zentral im Bauingenieurwesen liegen, z. B. Fremdsprachen. Die Möglichkeiten des Fachbereichs zur Erhöhung des Frauenanteils sind hier beschränkt, da in den Büros, aus denen die Lehrbeauftragten im Regelfall kommen, im Wesentlichen Männer beschäftigt sind. In Zukunft soll bei der Vergabe von Lehraufträgen verstärkt überlegt werden, ob für diese Stelle eine Frau zur Verfügung steht.

2.11 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (Hiwis)

Der Prozentsatz der Frauen schwankt durch die Jahre stark, siehe Tabelle 1. Gegenwärtig ist es schwer, überhaupt Frauen wie Männer für diese Tätigkeiten zu gewinnen, da die Bezahlung schlecht ist und in der vorlesungsfreien Zeit entfällt. Meistens liegt der Frauenanteil bei den Hiwi-Stellen besonders hoch, weil sich viele weibliche Studierende durch ihre Leistung auszeichnen.

Besondere Förderungsmaßnahmen sind hier nicht erforderlich.

2.12 Auszubildende

Der Fachbereich verfügt derzeit über keine Auszubildenden.

3. Allgemeine Frauenförderungsmaßnahmen

3.1 Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

Beides ist im Einzelfall nach Möglichkeit so einzurichten, dass für Frauen keine Nachteile entstehen. Im Konkreten liegt kein Antrag auf besondere Vereinbarungen vor. Gegenwärtig sind hier keine Mängel erkennbar.

3.2 Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Gegenwärtig sind hier keine Probleme erkennbar. Bei Neueinstellungen wird sich der Fachbereich bei Bedarf in dieser Frage flexibel und sehr verständnisvoll verhalten und Rücksichten nehmen, soweit diese mit den Dienstpflichten vereinbar sind.

3.3 Fortbildung

Fortbildungsmaßnahmen werden nach Kräften unterstützt. Es darf jedoch die Ausbildung der Studierenden nicht durch eine eventuelle Abwesenheit leiden, da grundsätzlich das Betreuungspersonal knapp ist.

3.4 Beförderung und Höhergruppierung

Beides wird vom Fachbereich nach Kräften und Sachlage unterstützt. Die Entscheidung liegt jedoch nicht in seinen Händen.

3.5 Förderung von Frauen im Studium und in der Lehre

Der Fachbereich wird individuell bei Bekanntwerden von konkreten Nachteilen für Frauen im Studium und in der Lehre geeignete Maßnahmen ergreifen. Hier kommt es insbesondere auf gute Zusammenarbeit mit den Studierenden im Fachbereichsrat an.

3.6 Frauenforschung

Thematisch sieht der Fachbereich für Frauenforschung im Rahmen des Bauingenieurwesens keinen Sinn und Bedarf.

3.7 Qualitätssicherung und Hochschulfinanzierung

Die Qualitätssicherung durch Evaluation hat Frauenfragen zu berücksichtigen. Dieses wird geschehen. Die Finanzmittel des Fachbereichs sind sehr beschränkt und werden keine speziellen Frauenthemen fördern. (vgl. 3.6).

3.8 Maßnahmen zur Gewährung der Sicherheit von Frauen

Eine Gefährdung ihrer Sicherheit ist dem Fachbereich gegenwärtig nicht bekannt. Sollten hier Maßnahmen erforderlich werden, haben diese Priorität, ggf. auch gegenüber dem Bauprogramm des Liegenschaftsbetriebs.

3.9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Bezüglich der verschiedenen Personalgruppen des Hauses hat der Fachbereich hier keinen Einfluss. Er unterstützt nach Kräften frauliche Beteiligung.

3.10 Sprachregelung

Eine Diskriminierung von Frauen durch unkorrekte schriftliche Formulierungen darf nicht stattfinden. Alle Dokumente des Fachbereichs wie Protokolle, Ordnungen etc. müssen darauf beständig überprüft werden.

4. Frauenförderpläne / Berichtspflicht

Die Dekanin/der Dekan berichtet einmal jährlich dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. In diesem Gremium werden auch Maßnahmen zur Realisierung der Frauenförderung beschlossen.

5. Schlussbestimmung

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird fortgeschrieben. Der Frauenförderplan tritt am 11.10.2001 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichs Bauingenieurwesen vom 27.06.2001 und des Senats vom 11.10.2001.

Aachen, den 11. Oktober 2001

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

(Prof. Buchkremer)

Statistiken und Daten

1. Personalübersicht

Stellen für:	1999			2000			2001		
	m	w	Frauen %	m	w	Frauen %	m	w	Frauen %
Professoren/innen gesamt	26	0	0	26	0	0	25	0	0
Professoren/innen C2	12	0	0	12	0	0	11	0	0
Professoren/innen C3	14	0	0	14	0	0	14	0	0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiter	5,5	0	0	5,5	0	0	5,5	0	0
Nicht Wiss. Mitarbeiter	7	0	0	7	0	0	7	0	0
Lehrbeauftragte	27	3	11	23	3	13	23	3	13
Wiss. Hilfskräfte (Hiwis)	40	13	33	34	15	44	32	5	16
Sekretariate	0	3	100	0	3	100	0	2	100

2. Studierendenstatistik

	1997	1998	1999	2000
Studierende gesamt (Quelle: Zentralverwaltung)	1.363	1.309	1.242	1.179
Frauen-Anteil an den Studierenden:	246	242	228	215
Frauen-Anteil an den Studierenden, in %:	18,1	18,5	18,4	18,2
Studierende im 1. Fachsemester gesamt:	186	196	197	195
Frauen-Anteil im 1. Fachsemester:	31	51	34	44
Frauen-Anteil im 1. Fachsemester, in %:	16,7	26,0	17,3	22,6
Studien-Abschlüsse gesamt: (Quelle: Prüfungsamt)	139	165	177	116
Frauen-Anteil an den Studien-Abschlüssen:	32	34	47	26
Frauen-Anteil an den Studien-Abschlüssen, in %:	23,0	20,6	26,6	22,4