



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 26 / 2002

23. Oktober 2002

Redaktion:
H. Köhler

Frauenförderplan

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

1. Einleitung

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 in allen Tätigkeitsbereichen
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie, persönlicher Lebenssituation und Studium

Inhaltsübersicht

| | | | |
|--|----------|---|----------|
| 1. Einleitung | 3 | 5. Fortbildung. | 6 |
| 2. Frauenanteil des Fachbereiches, Zielvorgaben und Maßnahmen | 4 | 6. Beförderung und Höhergruppierung. | 6 |
| 2.1 Studienanfänger(innen) | 4 | 7. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung | 6 |
| 2.2 Studierende | 4 | 8. Genderforschung | 7 |
| 2.3 Absolvent(inn)en | 4 | 9. Gewährleistung der Sicherheit von Frauen | 7 |
| 2.4 Professuren | 4 | 10. Sprachregelung | 7 |
| 2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter | 4 | 11. Berichtspflicht | 7 |
| 2.6 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter. | 5 | 12. Schlussbestimmungen | 7 |
| 2.7 Wissenschaftliche Hilfskräfte | 5 | | |
| 2.8 Auszubildende | 5 | Tabellen | |
| 2.9 Maßnahmen. | 5 | Tabelle I Studienanfänger(innen) | 8 |
| 3. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft | 6 | Tabelle II Studierende | 8 |
| 4. Kinderbetreuung und Pflege | 6 | Tabelle III Absolvent(inn)en | 8 |
| | | Tabelle IV Mitarbeiter(innen), Professor(inn)en. | 8 |

2. Frauenanteil des Fachbereiches, Zielvorgaben und Maßnahmen

2.1 Studienanfänger(innen)

Der Anteil der Studienanfängerinnen stieg in den letzten drei Jahren bei insgesamt größer werdendem Interesse am Ingenieurstudium nicht an, sondern stagnierte bei ca. 6 %. Der Fachbereich wird versuchen, noch intensiver Frauen bei der Berufswahl zu beraten und zu unterstützen. Dies geschieht bereits 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.

2.2 Studierende

Die Zahl der weiblichen Studierenden stieg im Berichtszeitraum von 3,9 auf 5,8 %. Somit liegt der Anteil der Frauen im Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik nunmehr etwa beim bundesweiten Durchschnittswert von knapp 6 % an Fachhochschulen. Möglicherweise zeigen die in 1.9 beschriebenen Maßnahmen Wirkung. Dabei ist allerdings festzustellen, dass ein Beobachtungszeitraum von 3 Jahren nicht geeignet ist Trends zu bewerten, da bei der insgesamt geringen Anzahl von Studienanfängerinnen naturgemäß starke Schwankungen der (Prozent)Zahlen auftreten. Ziel ist es, den Durchschnittswert von 6% innerhalb der nächsten drei Jahre um 1-2 %punkte zu überschreiten.

2.3 Absolvent(innen)

Obwohl der Fachbereich Studierenden bereits eine individuelle Gestaltung im Studien- und Prüfungsablauf ermöglicht (insbesondere bei durch Schwangerschaft, Mutterschaft, Kinderbetreuung beeinträchtigtem Studienverlauf), ist die Zahl der Absolventinnen in den letzten Jahren gesunken. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Aussage wegen der insgesamt geringen Absolventenzahl nicht statistisch zu bewerten ist.

Der Fachbereich wird durch die Einführung eines Frauenmentoring besser über die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Studiums informieren, um insgesamt die Attraktivität des Studiums zu erhöhen und einen erfolgreichen Abschluss auch unter den Umständen der Schwangerschaft bzw. Mutterschaft zu ermöglichen.

2.4 Professuren

Bei den Stellen für Professuren ist nur eine von 21 Stellen mit einer Frau besetzt. Diese starke Unterrepräsentanz soll möglichst schnell korrigiert werden. Diese Absicht verfolgt der Fachbereich schon seit geraumer Zeit; bisher konnte jedoch in den meisten Spezialgebieten der Luft- und Raumfahrt überhaupt keine Bewerberin gefunden werden. Die Rahmenbedingungen für die Rekrutierung von Professorinnen und Professoren für die Lehrgebiete der Ingenieurwissenschaften werden sich durch die anstehende Dienstrechtreform und die sich dadurch weiter vergrößernde Kluft zu den am Arbeitsmarkt maßgeblichen Gehältern verschlechtern. Bei allgemein verschlechterter Bewerberlage wird auch das Ziel Frauen in entsprechende Positionen zu berufen kompromittiert. So ist bei den letzten Stellenausschreibungen bereits ein starker Rückgang der Bewerberzahlen (keine weibl. Bewerbung) zu verzeichnen. Dennoch hat der Fachbereich das Ziel, in den nächsten 3 Jahren von den 3 neu zu besetzenden Professuren mindestens eine durch eine Frau zu besetzen, wodurch der Frauenanteil im Kollegium verdoppelt würde. Dies entspräche dann ca. 10%.

2.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Bei den Stellen des gehobenen Dienstes ist nur eine Stelle (Beschäftigungsvolumen 65 %) durch eine Frau besetzt. Diese Teilzeitstelle ist allerdings der noch seltenen Maßnahme des Assistentenprogramms zuzuordnen, bei der in Kooperation mit der RWTH Aachen die bisher sehr erfolg-

reiche Stelleninhaberin in einem abgestimmten Verfahren zur Promotion geführt werden soll. Schon während ihres Studiums im Fachbereich Luft- und Raumfahrttechnik wurde diese spätere Absolventin frühzeitig in Aufgaben für Lehre und Forschung über eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft eingebunden.

Im Berichtszeitraum 2001 bis 2003 sind freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden nicht zu erwarten. Das betrifft auch mögliche Höhergruppierungen. Lediglich die zuvor beschriebene Situation beim Assistentenprogramm sieht im Jahr 2001 eine Anhebung im Bereich des BAT vor.

2.6 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Bei diesen Stellen sind im Bereich der Fachbereichssekretariate beide Teilzeitstellen durch Frauen besetzt, in den sonstigen technischen Arbeitsgebieten sind zur Zeit keine Frauen beschäftigt. Im Zeitraum 2001 bis 2003 ist nur eine Teilzeitstelle im Sekretariat neu zu besetzen. Beförderungen sind leider nicht möglich, da nach den geltenden Regelungen z.B. im Bereich der Fachbereichssekretariate die Möglichkeiten des BAT bereits voll ausgeschöpft sind.

2.7 Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Fachbereich ist sehr bemüht, gerade aus dem weiblichen Studierendenanteil möglichst viele Interessentinnen für entsprechende wissenschaftliche Hilfstätigkeiten inklusive Tutorinnen zu gewinnen. Dies ist in den vergangenen 3 Jahren auch sehr gut gelungen, so dass weit überproportional viele Frauen beschäftigt werden konnten. Dies soll auch künftig so fortgeführt werden.

2.8 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 Luft- und Raumfahrttechnik ist natürlich bestrebt, die in den Punkten 1.1 bis 1.7 dargestellte Situation deutlich zu verbessern.

2.9 Maßnahmen

Zur Verbesserung 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. Für die schon vorhandenen Studentinnen wird der Fachbereich aus dem Bereich der Professorin/Professoren jeweils eine Mentorin bzw. einen Mentor für das Grund- und Hauptstudium benennen, die studierende Frauen zusätzlich in der Studienplanung und der Durchführung beraten und unterstützen.

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
- 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. Beförderung und Höhergruppierung

Ziel des Fachbereiches ist es, die zur Zeit noch befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigen zu können. Die Durchlässigkeit vom gehobenen zum höheren Dienst ist verbesserungsbedürftig. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

7. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung

Dadurch, dass künftig eine Studienberatung im Grundstudium durch eine Professorin (Mentorin, s.o.) durchgeführt werden soll, 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.

Möglichkeiten zur Anwerbung zukünftiger Studentinnen wurden bereits im 1. Abschnitt aufgezeigt.

8. 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.

9. Gewährleistung der Sicherheit von Frauen

Der Fachbereich 6 duldet keinerlei Form von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Er wirkt darauf hin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Frauen die sich im Studium oder am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen, können sich an die Dekanin oder den Dekan wenden. Diese ergreifen disziplinarische, rechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes.

10. Sprachregelung

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

11. 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.

12. Schlussbestimmungen

Dieser Frauenförderplan tritt am 11.10.2001 in Kraft. Er wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichs Luft- und Raumfahrttechnik vom 28.06.2001 und des Senats vom 11.10.2001.

Aachen, den 11. Oktober 2001

Der Rektor
Der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer

Tabellen

Tabelle I Studienanfänger(innen)

| Jahr | weiblich | männlich | Ingesamt | Frauenanteil % |
|------|----------|----------|----------|----------------|
| 1998 | 7 | 97 | 104 | 6,7 |
| 1999 | 7 | 114 | 121 | 5,7 |
| 2000 | 9 | 138 | 147 | 6,1 |

Tabelle II Studierende

| Jahr | weiblich | männlich | Ingesamt | Frauenanteil % |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------------|
| 1998 (Stand im WS) | 29 | 697 | 726 | 3,9 |
| 1999 (Stand im WS) | 31 | 647 | 678 | 4,6 |
| 2000 (Stand im WS) | 40 | 667 | 707 | 5,7 |
| 2001 (Stand im SS) | 38 | 612 | 650 | 5,8 |

Tabelle III Absolvent(inn)en

| Jahr (Stand im WS) | weiblich | männlich | Ingesamt | Frauenanteil % |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------------|
| 1998 | 3 | 76 | 79 | 3,9 |
| 1999 | 2 | 77 | 79 | 2,5 |
| 2000 | 0 | 59 | 59 | 0 |

Tabelle IV Mitarbeiter(innen), Professor(inn)en

Wie telephonisch besprochen wird hier ggf. eine zentrale Vorlage der Verwaltung eingefügt; eine in die Zukunft gerichtete Tabelle liegt vor.