



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 27 / 2002

23. Oktober 2002

Redaktion:
H. Köhler

Frauenförderplan

des Fachbereichs

Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik

(FB 7)

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 Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik (FB 7)
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 Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik folgenden Frauenförderplan aufgestellt.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereich, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Tätigkeitsbereichen,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie / persönlicher Lebenssituation und Studium / Beruf für Frauen und Männer.

1. Frauenanteil - Ziele und Maßnahmen

1.1 Studierende

Obwohl zufolge einer aktuellen Statistik der Frauenanteil bei den Studierenden der Ingenieurwissenschaften im Bundesdurchschnitt in den letzten 10 Jahren von 12 % auf 22 % gestiegen ist, sind Frauen insbesondere in den Fächern Maschinenbau und Elektrotechnik immer noch stark unterrepräsentiert.

Inhaltsübersicht

1. Frauenanteil - Ziele und Maßnahmen	3	7. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung	5
1.1 Studierende	3	8. Sprachregelung	6
1.2 Mitarbeiterinnen	4	9. Berichtspflicht	6
1.3 Professorinnen	4	10. Schlussbestimmungen	6
2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. .	5	Tabellen	
3. Fortbildung.	5	Tabelle 1: Studienerfolg im Studiengang Maschinenbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Jahre 1999	7
4. Beförderung und Höhergruppierung.	5	Tabelle 2: Personalübersicht	8
5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung	5		
6. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen.	5		

Tabelle 1 zeigt, dass im Jahre 1999 unter den Absolventen der Maschinenbau-Studiengänge an den Fachhochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen nur zwischen 0 % und 11,8 % Frauen waren. Dabei wird der Spitzenwert von 11,8 % am Fachbereich 7 der Fachhochschule Aachen in Jülich erreicht. Dies mag zum einen daran liegen, dass schon der Name des Fachbereichs und der Studienrichtung "Energie- und Umweltschutztechnik" Frauen eher anspricht als dies bei Schlagwörtern wie "Maschinenbau" der Fall wäre. Zum anderen liegt es aber wohl auch an der Tatsache, dass der Fachbereich immer schon bei Mädchenklassen Werbung für ein Ingenieurstudium gemacht hat, und dass er wegen seiner individuellen und intensiven Betreuung der Studierenden einen guten Ruf gerade unter Frauen genießt. Durch individuelle Gestaltung der Prüfungsorganisation wurden auch Verzögerungen im Studienablauf durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung weitgehend vermieden.

Anhand von Tabelle 3 lässt sich die Entwicklung des Frauenanteils unter den Studienanfängern zurückverfolgen. Lag dieser Anteil bei Studierenden, die vor 1997 ihr Studium begannen, noch bei 7 %, so steigerte er sich in den folgenden Jahren auf Werte zwischen 9 und 21 Prozent. (Die Unterschiede erklären sich durch normale statistische Schwankungen.) Die Statistik der Studienabgänger (Tab. 4) zeigt ein relativ hohes Niveau des Frauenanteils. Ein Trend lässt sich daraus nicht ablesen.

Der Fachbereich setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil unter den Studierenden im Mittel jährlich um mindestens 2 % zu steigern. Zu diesem Zweck sollen neben den bereits beschriebenen Werbemaßnahmen noch Schnupperpraktika und Vorbereitungsveranstaltungen speziell für Frauen angeboten werden.

1.2 Mitarbeiterinnen

Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist insbesondere in den ingenieurnahen Tätigkeiten aufgrund der Bewerberlage gering. Dies hat sich auch in den letzten Jahren trotz großer Anstrengungen nicht geändert. Durch folgende Maßnahmen wird der Fachbereich versuchen, den Anteil der Mitarbeiterinnen zu erhöhen:

- 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.
- Möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen mit Frauen und Männern. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe 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 der dienstlichen Belange und rechtlichen Möglichkeiten.
- Gewährung von bezahltem 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.

1.3 Professorinnen

Bedingt durch das Fehlen geeigneter Bewerberinnen befindet sich leider keine Frau unter den Lehrenden des Fachbereichs. Wir sind bestrebt, den Frauenanteil im Kollegium zu erhöhen und hoffen sehr, dass die Bewerberlage in den Berufungsverfahren der nächsten Jahre es zulässt,

Frauen auf Professorenstellen berufen zu können. Sollten wider Erwarten in den nächsten drei Jahren Professorenstellen frei werden, wird angestrebt, diese mit Frauen zu besetzen.

Folgende Maßnahmen sollen in diesem Fall ergriffen werden:

- Ausschreibung der zu besetzenden Stellen z.B. in Frauennetzwerken oder bei VDI Ingenieurinnengruppen,
- gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen und Aufforderung zur Bewerbung,
- in allen Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt werden.

2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit kommt der Fachbereich den Wünschen der Mitarbeiterinnen entgegen, Pflichten aus Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege mit beruflichen Pflichten vereinbaren zu können. Dies soll sich auch in Zukunft nicht ändern.

3. Fortbildung

Der Fachbereich wird die Teilnahme von Frauen an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtetes Fort- und Weiterbildungsangeboten, soweit sie auf die betrieblichen Erfordernisse ausgerichtet sind, voll unterstützen. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Teilnahmemöglichkeiten an Lehrveranstaltungen wird Rechnung getragen.

4. Beförderung und Höhergruppierung

Höhergruppierungen werden leistungsentsprechend in jedem Fall vom Fachbereich unterstützt. Die nach dem Hochschulgesetz vorgesehene Assistenz des Dekans sollte durch eine Frau bzw. die Fachbereichssekretärin wahrgenommen werden. Eine entsprechende Höhergruppierung wird beantragt werden.

5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung

Der Fachbereich spricht in Informationsveranstaltungen insbesondere auch Schülerinnen an. Er wird in zukünftigen fachbereichsinternen Studiengang-Evaluierungen speziell die Situation von Studentinnen hinterfragen und ev. Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen eingeleiten.

6. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen

Es gilt das Beschäftigtenschutzgesetz. Ansprechpartner hierfür ist die Dekanin oder der Dekan. Gegenwärtig ist keine Gefährdung der Sicherheit von Frauen im Fachbereich bekannt. Bei den erwähnten jährlichen Evaluierungen soll eine Frage zu dieser Problematik speziell an die Studentinnen gerichtet werden.

7. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien zu gewährleisten, wird bei der Aufstellung von Listen und Kandi-

datoren für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen eine paritätische Repräsentanz bei-
der Geschlechter langfristig angestrebt.

8. Sprachregelung

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

9. Berichtspflicht

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

Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

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

10. Schlussbestimmungen

Dieser Frauenförderplan gilt für die Jahre 2001 - 2003. Er tritt am 11.10.2001 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichs Energie- und Umweltschutztechnik, Kerntechnik vom 26.06.2001 und des Senats vom 11.10.2001.

Aachen, den 11. Oktober 2001

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer

Tabellen

Tabelle 1: Studienerfolg im Studiengang Maschinenbau an nordrhein-westfälischen Hochschulen im Jahre 1999 [1]

Hochschule	Anzahl der Absolventen	Anteil weiblich (%)	Alter	Gesamt-note	Fach-studien-dauer	Regel-studien-zeit	Anteil in Regel-studien-zeit (%)
Aachen FH, Aachen	144	2,8	29,0	2,2	12.4	7	6,3
Aachen FH, Jülich	85	11,8	28,5	1,8	9.5	7	9,4
Bielefeld FH, Bielefeld	90	1,1	28,0	2,3	10.1	7	7,8
Bochum FH	82	0	28,5	2,2	10.5	8	22,2
Dortmund FH	87	2,3	28,8	1,7	10.0	8	6,9
Düsseldorf FH	134	4,5	30,0	2,2	12.4	7	3,0
Gelsenkirchen FH, Gelsenkirchen	30	0	28,9	2,4	10.1	8	20,7
Iserlohn Märkische FH, Iserlohn	41	4,9	26,8	2,3	8.2	7	41,5
Köln FH, Gummersbach	38	0	28,6	2,6	11.2	8	7,9
Köln FH, Köln	181	3,3	28,9	2,4	11.4	8	8,8
Krefeld FH Niederrhein, Krefeld	24	0	28,8	2,4	15.0	8	0
Lemgo FH Lippe, Lemgo	35	0	28,3	2,3	10.4	7	2,9
Münster FH, Steinfurt	45	8,9	27,4	2,2	7.5	7	25,0
Paderborn U-GH, Meschede	42	4,8	27,8	2,2	9.3	7	35,7
Paderborn U-GH, Soest	46	8,7	27,8	2,1	10.1	7	21,7
Wuppertal U-GH	64	9,4	29,9	2,3	12.4	8	9,4
NRW Gesamt	1.168	4,0	28,7	2,2	10.5		11,8

[1] aus "Studienerfolg 1999; Kennzahlen der Absolventinnen und Absolventen nordrhein-westfälischer Hochschulen" des Wissenschaftlichen Sekretariates für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen.

Tabelle 2: Personalübersicht

	BVL-Gruppe	Ganztags- kräfte	Teilzeitkräfte		Frauenanteil %	alters- bedingtes Ausscheiden	entfallende Stellen 2001 – 2003	Summe der zu besetzenden Stellen
			Anzahl	Zeitanteil %				
Höherer Dienst	C3b	7	0		0	0	0	0
	C2b	7	0		0	0	0	0
	Ia	1	0		0	0	0	0
	IIa bef hD	4	0		0	0	0	0
Gehobener Dienst	III	2	0		0	0	0	0
	IVa	1	0		0	0	0	0
	IIa "S"	1	1	50	0	0	0	0
	A12FL	1	0		0	0	0	0
Mittlerer Dienst	Vb	1	0		0	0	0	0
	Vc	1	1	25	50	0	0	0
	VIb	2	0		100	0	0	0
	VII	0	1	25	100	0	0	0
Arbeiter	8	1	0		0	0	0	0
	6	1	0		0	0	0	0
	8a	1	0		0	0	0	0
	Azubis	8	1		12,5			
	Praktikanten	1	0		0			
Nebenamtliches Personal	Lehrbeauftragte	0	17		ca. 20			
	Stud. Hilfskräfte	0	16		ca. 20			

Tabelle 3: Studierendenstatistik Stand WS 2000/2001

Studienrichtung		1. Sem.	3. Sem.	5. Sem.	7. Sem.	ab 8. Sem.	Summ e	Gesam t
Energie- und Umweltsschutztechnik	männlich	15	24	21	29	162	251	275
	weiblich	3	0	4	8	9	24	
Kerntechnik	männlich	0	3	2	4	27	36	41
	weiblich	0	0	0	0	5	5	
IST Energie- und Umweltschutztechnik	männlich	15	14	6	4		39	49
	weiblich	3	4	1	2		10	
IST Kerntechnik	männlich	6	0	2	0		8	8
	weiblich	0	0	0	0		0	
Summe	männlich	36	41	31	37	189	334	373
	weiblich	6	4	5	10	14	39	
Gesamt		42	45	36	47	203	373	
Frauenanteil in %		14,3	8,9	13,9	21,3	6,9	10,5	

Die Semester 2, 4, 6 und 8 sind nicht belegt.

Tabelle 4: Studienabgänger

Studienjahr	weiblich	männlich	gesamt	Frauenanteil %
1998 / 1999	7	77	84	8,3
1999 / 2000	6	74	80	7,5
2000 / 2001	6	57	63	9,5