



Hochschule Aachen

# FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule  
Aachen

52066 Aachen  
Kalverbenden 6  
Telefon 0241 / 6009 - 0

**Nr. 28 / 2002**

**23. Oktober 2002**

Redaktion:  
H. Köhler

## **Frauenförderplan**

des Fachbereichs  
Maschinenbau und Mechatronik  
(FB 8)  
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 2001-2003

des Fachbereichs Maschinenbau und Mechatronik (FB 8)  
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 Maschinenbau und Mechatronik 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 / Beruf für Frauen und Männer.

---

## Inhaltsübersicht

<b>1. Einleitung</b> . . . . .	<b>3</b>	4.4 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . .	<b>6</b>
<b>2. Bestandsaufnahme (s. Anhang)</b> . . . . .	<b>4</b>	<b>5. Fortschreibung des Frauenförderplanes</b> . . . . .	<b>7</b>
2.1 Studierende . . . . .	4	<b>6. Schlussbestimmungen</b> . . . . .	<b>7</b>
2.2 Professorinnen/Professoren . . . . .	4	<b>Anhang Statistiken und Daten</b>	
2.3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter MLF . . . . .	4	1. Studienanfängerrinnen/Studienanfänger . . . . .	8
2.4 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . .	4	2. Studierende . . . . .	8
2.5 Ausbildungsbereich . . . . .	4	3. Absolventinnen/Absolventen . . . . .	9
<b>3. Zielvorstellungen</b> . . . . .	<b>4</b>	4. Promotionen . . . . .	9
<b>4. Maßnahmen</b> . . . . .	<b>5</b>	5. Professuren . . . . .	9
4.1 Allgemeine Maßnahmen . . . . .	5	6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben . . . . .	10
4.2 Studierende . . . . .	5	7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . .	10
4.3 Professuren . . . . .	6	8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . .	10

---

## **2. Bestandsaufnahme (s. Anhang)**

### **2.1 Studierende**

In den Ingenieurstudiengängen, die der Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik anbietet, sind Studentinnen traditionell unterrepräsentiert. Der Studentinnenanteil ist in den letzten Jahren auf 3,4 % angewachsen. Diese Entwicklung könnte in dem verstärkten Informationsangebot des Fachbereichs und der Berufsverbände begründet sein, aufgrund der immer noch geringen Werte ebenso zufälligen Schwankungen unterliegen.

### **2.2 Professorinnen/Professoren**

Im Bereich der Professuren sind derzeit 6,25 % der besetzten Stellen durch Frauen besetzt. Für zwei in 2000 besetzte Stelle konnte auch nach mehrmaliger Ausschreibung keine Bewerberin gefunden werden.

Zwei Professuren sind derzeit nicht besetzt. Eine Stelle wird im Jahre 2003 durch Pensionierung frei.

### **2.3 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter MLF**

In Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist eine von zwei Stellen des Höheren Dienstes mit einer Frau besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Stellen des Höheren und Gehobenen Dienstes 7,6 %. Ein Stellenanteil von ca. 5h/Wo ist derzeit nicht besetzt, da die zuletzt besetzte Mitarbeiterstelle auf Wunsch der Bewerberin auf 25h/Wo gekürzt wurde.

Während der Laufzeit dieses Frauenförderplanes laufen befristete Stellen im Bereich der Forschung aus. Im Bereich der Planstellen ist durch Altersteilzeit ein Stellenanteil (ca. 11h/Wo) zum 1.01.2001 frei geworden. Dieser Stellenanteil wird nur befristet bis zum Auslaufen der Altersteilzeit wiederbesetzt werden können.

### **2.4 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter**

Alle Stellen im Verwaltungsbereich sind durch Frauen besetzt. Die Wertigkeit einer Stelle konnte durch Erweiterung des Tätigkeitsbereichs mit höherwertigen Aufgaben angehoben werden. Im Betrachtungszeitraum wird hier keine Stelle planmäßig frei. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich 72 %.

Im technischen Bereich sind 40 % der Stellen durch Frauen besetzt. Im Werkstattbereich ist eine durch eine Frau besetzte Stelle seit 1995 infolge Schwangerschafts- und Erziehungsurlaub vertretungsweise befristet männlich besetzt. Einem erneuten Antrag auf Verlängerung des Erziehungsurlaubs bis 2006 ist seitens des Fachbereiches entsprochen worden.

Eine Arbeiterstelle im Forschungsbereich läuft zum August 2002 aus.

### **2.5 Ausbildungsbereich**

Im Fachbereich werden Mathematisch-Technische Assistentinnen/Assistenten ausgebildet. Hier beträgt der Frauenanteil 25 %.

Im Bereich der Elektrischen Lehrwerkstatt werden Industrieelektroniker ausgebildet. Derzeit sind in diesem Bereich ausschließlich männliche Lehrlinge in der Ausbildung.

## **3. Zielvorstellungen**

Grundsätzlich wird für jede der unter 2. genannten Gruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Der Fachbereich als Ganzes ist bei der Umsetzung dieses Zieles gefordert. Durch die Zusammenarbeit von Frauen und Männern kann ein erheblicher Nutzen aufgrund des unterschiedlichen Problemlösungsverhaltens entstehen. Alle Entscheidungsträger im Fachbereich müssen daher aktiv für die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen werben und mögliche

Bedenkenträger auf die Chancen hinweisen, die in einer Nutzung des weiblichen Potentials unserer Gesellschaft liegen. Verfestigte Strukturen im Fachbereich können so allen Handelnden bewusst gemacht werden und neue Lernprozesse initiieren.

## **4. Maßnahmen**

In der Erhöhung der Zahl der Studierenden sieht der Fachbereich langfristig den entscheidenden Schlüssel zur Gleichstellung der Frauen in allen wissenschaftlichen Gruppen. Der Fachbereich Maschinenbau und Mechatronik ist sich jedoch bewusst, dass junge Menschen in ihrer Berufswahl stark durch Elternhaus, Schule und Medien geprägt sind und die Hochschule durch ihre Aktivitäten nur einer von vielen Einflussfaktoren ist.

Der Wandel des Ingenieurberufes in den letzten Jahrzehnten vom Tüftler zu einem in interdisziplinär zusammengesetzten Teams arbeitenden Problemlöser muss vermittelt werden. Der Faktor Sozialkompetenz, also die Fähigkeit, verantwortungsbewusst im Umgang mit Menschen zu handeln und Probleme kooperativ zu lösen, muss herausgestellt werden. Durch die deutlich höhere Repräsentanz von Frauen in allen Berufsgruppen des Fachbereichs ist bereits eine wichtige Vorbildfunktion für die Studierenden herausgestellt. Die Wirksamkeit weiterer Maßnahmen des Fachbereichs hat sich in der Vergangenheit bereits bewährt. Wesentlich für die Umsetzung bleibt der Wille aller Beteiligten, den gesteckten Zielen näherzukommen.

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen sollen Handlungsweisen zum Erreichen der Zielvorstellungen aufzeigen.

### **4.1 Allgemeine Maßnahmen**

#### **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium**

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ergeben sich bei den beschäftigten Frauen und den Studentinnen vor allem durch fehlende Kinderbetreuungsplätze. Um die Zahl der erforderlichen Betreuungsplätzen zu ermitteln, wird der Fachbereich eine Liste auslegen und bei den Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sowie Studentinnen/Studenten den Bedarf ermitteln. Besteht ein entsprechender Bedarf, so wird zwischen den Eltern, dem Fachbereich und der Hochschulleitung nach Lösungsansätzen gesucht.

#### **Stimm- und Rederecht der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Fachbereichsrates. Sie ist in allen die Gleichstellung betreffenden Fragen des Fachbereichs einzuschalten.

### **4.2 Studierende**

#### **Erhöhung des Studentinnenanteils**

Die Informationsveranstaltungen des Fachbereichs für Schülerinnen und Schüler werden fortgeführt. Wie in den letzten Jahren bewährt, sollen speziell Schülerinnen über den Ingenieurberuf informiert und auf die Studienmöglichkeiten in technischen Fächern hingewiesen werden. Die Einbeziehung von Studentinnen in die Informationsveranstaltungen wird fortgeführt.

Aufgrund der Bemühungen der letzten Jahre, Studienanfängerinnen im Bereich Maschinenbau und Mechatronik zu gewinnen, und der daraus resultierenden Entwicklung der Studentinnenzahlen strebt der Dekan eine jährliche Steigerung der Studentinnenzahl von 0,5 % an.

#### **Erweiterung des Studienangebotes**

Im Deutsch-Niederländischen Studiengang Betriebswirtschaftliche Technik sind die technischen Studieninhalte auf ca. 65 % zurückgenommen und durch betriebswirtschaftliche und kommunikative Komponenten ersetzt worden. Mit diesem Studienangebot sollen insbesondere Frauen

angesprochen werden. Der Fachbereichsrat wird prüfen, ob nach der fünfjährigen Erprobungsphase das Studienangebot ausgeweitet werden kann.

Durch die Kooperation mit französischen Hochschulen im Deutsch-Französischen Studiengang Maschinenbau sollen Erfahrungen ausländischer Partner mit dem im Ausland höheren Frauenanteil in Ingenieurberufen nutzbar gemacht werden. Darüber hinaus sollen Frauen durch ihre i.a. höhere kommunikative Kompetenz für diesen Studiengang gewonnen werden.

### **Studentische Hilfskräfte**

Bei den Stellen für studentische Hilfskräfte bedarf es einer Erhöhung des Frauenanteils. Dies ist insbesondere auch im Sinne einer frühen Förderung bei der Mitarbeit in Forschungsprojekten anzustreben. Die Stellen sind im Fachbereich auszuschreiben, qualifizierte Studentinnen sind direkt anzusprechen.

### **Schülerpraktikum**

Für Schülerinnen, die ein Schülerpraktikum absolvieren wollen, sollen verstärkt Praktikumsplätze im Laborbereich angeboten werden.

## **4.3 Professuren**

### **Berufungsverfahren**

In alle Berufungsverfahren über Professuren ist die Frauenbeauftragte frühzeitig einzubeziehen. Bei der Bildung von Berufungskommissionen ist darauf zu achten, dass Frauen angemessen vertreten sind. Für jede auszuschreibende Professur ist zu prüfen, ob die Stelle auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden kann. Im Ausschreibungstext ist grundsätzlich der Hinweis auf Frauenförderung und ggf. Teilzeit einzufügen.

Um eine Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen in Berufungsverfahren sicherzustellen, werden zum Probevortrag alle Bewerberinnen, die die formalen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, eingeladen. Sollte dies aufgrund der Anzahl der Bewerberinnen nicht praktikabel sein, so sind sie ihrem Anteil an der Zahl der Bewerbungen entsprechend einzuladen.

Der Fachbereich geht davon aus, dass bei einer der nächsten Stellenbesetzungen eine Frau gewonnen werden kann.

Der Anteil der mit Frauen besetzten C2/C3-Stellen steigt damit auf 11,8 %.

## **4.4 Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter**

### **Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

Für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wird die regelmäßige, fachbezogene Weiterbildung auch in Zukunft unterstützt. Soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen kann die Weiterbildung auch im Rahmen der Dienstzeit erfolgen.

### **Nichtwissenschaftliche Angestellte**

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind im Verwaltungsbereich nicht erforderlich. Aufgrund der erweiterten Aufgaben, die im Zuge der Hochschulautonomie, der Leistungs- und Kostenrechnung und der Rationalisierung von Arbeitsabläufen von der Verwaltung auf die Fachbereiche übertragen werden, sind die wachsenden höherwertigen Arbeitsanteile und Verantwortungen mit entsprechenden Stelleneinstufungen zu verbinden. Die Verlagerung von Sachbearbeiteraufgaben aus der Hochschulverwaltung in den Fachbereich muss mit entsprechender Stellenverlagerung verbunden sein.

Im Planstellenbereich der nichtwissenschaftlichen Angestellten wird aufgrund des hohen Frauenanteils keine Steigerung angestrebt.

Im Bereich der Auszubildenden strebt der Dekan eine Steigerung um 7 % an.

### **Wissenschaftliche Angestellte**

Die Erhöhung der Zahl der Frauen ist im Bereich der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter anzustreben. Der zum 1.01.2001 freigewordene Stellenanteil aus Altersteilzeit soll auf eine halbe Stelle aufgestockt werden und bevorzugt durch eine entsprechend qualifizierte Frau besetzt werden. Der Fachbereich verpflichtet sich, offene Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mindestens hochschulöffentlich auszuschreiben. Alle Frauen, die sich bewerben und die formalen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, sind zu einem Vorstellungsgespräch zu laden. Sollte dies aufgrund der Anzahl der Bewerberinnen nicht praktikabel sein, so sind sie ihrem Anteil an der Zahl der Bewerbungen entsprechend einzuladen.

Der Dekan strebt an, die im Planstellenbereich befristet eingestellte Mitarbeiterin unbefristet zu beschäftigen.

### **Vergabe von Lehraufträgen**

Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist gleichqualifizierten Frauen der Vorzug zu geben.

### **Gleichberechtigung von Frauen und Männern**

Der Fachbereich will mit den dargestellten Maßnahmen Ungleichbehandlungen abbauen ohne neue zu schaffen. Die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium müssen in gleicher Weise auch Männern zugute kommen können, da dies ein unmittelbarer Beitrag zur Entlastung von Frauen in der Familie ist. Ebenso liegt die Weiterqualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Interesse des Fachbereichs.

## **5. Fortschreibung des Frauenförderplanes**

Der Frauenförderplan wird von der Dekanin/dem Dekan jährlich aktualisiert und dem Fachbereichsrat zur Stellungnahme vorgelegt.

## **6. 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 Maschinenbau und Mechatronik vom 12.07.2001 und 13.09.2001 und des Senats vom 11.10.2001.

Aachen, den 11. Oktober 2001

Der Rektor  
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer

## Anhang Statistiken und Daten

### 1. Studienanfängerrinnen/Studienanfänger

WS	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998/99	Maschinenbau	6	66	72	8,3
1999/00		2	73	75	2,7
2000/01		5	75	80	6,3
1998/99	Mechatronik	3	22	25	12
1999/00		1	30	31	3,3
2000/01		1	40	41	2,4
1998/99	BWT Maschinenbau	0	1	1	0
1999/00		2	4	6	33,3
2000/01		0	10	10	0
1998/99	alle Studiengänge	9	89	98	9,2
1999/00		5	107	112	4,7
2000/01		6	125	131	4,6

### 2. Studierende

WS	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998/99	Maschinenbau	14	555	569	2,5
1999/00		15	530	545	2,8
2000/01		16	462	478	3,3
1998/99	Mechatronik	3	35	38	7,9
1999/00		3	64	67	4,5
2000/01		4	98	102	3,9
1998/99	BWT Maschinenbau	0	12	12	0
1999/00		2	17	19	10,5
2000/01		1	28	29	3,4
1998/99	alle Studiengänge	17	602	619	2,7
1999/00		20	611	631	3,2
2000/01		21	588	609	3,4

### 3. Absolventinnen/Absolventen

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
SS 98 + WS 1998/99	Maschinenbau	2	69	71	2,8
SS 99 + WS 1999/00		2	92	94	2,1
SS 00 + WS 2000/01		0	31	31	0
SS 98 + WS 1998/99	Mechatronik	noch kein Abschluss möglich			
SS 99 + WS 1999/00		noch kein Abschluss möglich			
SS 00 + WS 2000/01		0	1	1	0
SS 98 + WS 1998/99	BWT Maschinenbau	noch kein Abschluss möglich			
SS 99 + WS 1999/00		noch kein Abschluss möglich			
SS 00 + WS 2000/01		0	5	5	0

### 4. Promotionen

entfällt

### 5. Professuren

	Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
01.01.1999	C2	0	7	7	0
01.01.2000		0	6	6	0
01.01.2001		0	5	5	0
01.01.1999	C3	1	7	8	12,5
01.01.2000		1	7	8	12,5
01.01.2001		1	10	11	9,1
01.01.1999	Gesamt	1	14	15	6,7
01.01.2000		1	13	14	7,1
01.01.2001		1	15	16	6,3

01.01.1999	C2 frei			0	
01.01.2000				1	
01.01.2001				2	
01.01.1999	C3 frei			3	
01.01.2000				3	
01.01.2001				0	

## 6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben

entfällt

## 7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand 31.12.2000)

Stellen	Beschäftigungsvolumen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
IIa bef hD	Vollzeit unbefristet	0	1	1,5	33
	50 % befristet	1	0		
IIa "S"	Vollzeit unbefristet	0	4	4	0
III	Vollzeit	0	4	4	0
IVa	Vollzeit	0	3	4	0
	50 %	0	2		
IVb	100 %	0	1	1,65	40
	65 % befristet	1	0		
<b>IIa-IVb</b>				<b>15,15</b>	<b>7,6</b>

## 8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand 31.12.2000)

Stellen	Beschäftigungsvolumen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
VIa	100 %	0	1	1	0
Vb	100 %	0	1	1	0
Vc	50 %	1	0	0,5	100
VIb	100 %	1	0	1,16	100
	16 %	1	0		
VII	50 %	0	1	0,5	0
<b>VIa – VII</b>				<b>4,16</b>	<b>72</b>
6	100 %	0	2	2	0
7	100 %	1 beurlaubt	0	1	100
8a	100 %	0	1	1	0
9	100 %	0	1	1	0
<b>6 – 9</b>				<b>5</b>	<b>40</b>
Azu (MA)	100 %	2	6	8	25
Azu (Arb)	100 %	0	6	6	0
<b>Azu</b>				<b>14</b>	<b>14,3</b>