



Hochschule Aachen

# FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule  
Aachen

52066 Aachen  
Kalverbenden 6  
Telefon 0241 / 6009 - 0

**Nr. 29 / 2002**

**23. Oktober 2002**

Redaktion:  
H. Köhler

## **Frauenförderplan**

des Fachbereichs

Physikalische Technik

(FB 9)

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 Physikalische Technik (FB 9)  
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 Physikalische Technik folgenden Frauenförderplan aufgestellt.

## I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen

### 1. Frauenanteil

#### 1.1 Studierende

Die Zahl der weiblichen Studierenden und der weiblichen Mitarbeiterinnen ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Dieser Anstieg wird im wesentlichen durch den neuen Studiengang Techno - Mathematik bewirkt, der insbesondere in der ausbildungsbegleitenden Form von Frauen sehr gut angenommen wird. Im Studiengang Physikalischen Technik ist der Frauenanteil sehr

---

## Inhaltsübersicht

<b>I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen . . . 3</b>	10. Sprachregelung . . . . . 6
1. Frauenanteil. . . . . 3	11. Berichtspflicht . . . . . 6
2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege . . . 5	12. Schlussbestimmung. . . . . 7
3. Fortbildung . . . . . 5	<b>II. Statistiken und Daten . . . . . 8</b>
4. Beförderung und Höhergruppierung . . . . . 5	1. Studienanfänger/innen . . . . . 8
5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung. . . . . 5	2. Studierende . . . . . 8
6. Ausbildung . . . . . 6	3. Abschlussprüfungen . . . . . 8
7. Genderforschung . . . . . 6	4. Promotionen . . . . . 9
8. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen. . . . . 6	5. Professuren einschl. Vertretungsprofessuren . . 9
9. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung . . . . . 6	6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben . . . . . 9
	7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 10
	8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . . 12

---

gering ; die von Jahr zu Jahr zu beobachtenden Schwankungen im Studiengang Biomedizinische Technik sind statistisch und nicht erklärbar .

Der Fachbereich will versuchen,

- Beibehaltung der individuellen Gestaltung der Prüfungsorganisation in der Art und Weise, dass durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege Verzögerungen im Studienablauf minimiert werden.
- Mit speziellen Angeboten für den Anteil der Frauen im Ingenieurstudium von derzeit, für einen Ingenieur-Fachbereich recht hohen Anteil von 38% auf 50% zu steigern.

## 1.2 Mitarbeiterinnen

Der Anteil von Frauen bei fest angestellten Mitarbeitern im gehobenen Dienst ist seit Jahren mit 20% konstant. Durch den starken Ausbau der Forschungsaktivitäten konnte im Fachbereich der Frauenanteil auf 50% erhöht werden.

Auch dieses hohe Niveau will der Fachbereich halten. Dies insbesondere mit folgenden Maßnahmen:

- 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 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.

## 1.3 Professorinnen

Der Anteil der Frauen im Kollegium ist deutlich geringer, wie wir es uns wünschen würden. Um eine Verbesserung der Situation sind wir bemüht, aber leider ist die Anzahl von Bewerberinnen auf Stellenausschreibungen trotz Aufforderungen und Werbemaßnahmen immer noch sehr gering. Allerdings gibt die positive Entwicklung bei den Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal Anlass zur Hoffnung, dass auch die Anzahl der Frauen unter den Professoren von zur Zeit einer Kollegin von insgesamt 22 Stellen in Zukunft deutlich erhöht werden kann.

Wir sind bestrebt, den Frauenanteil im Kollegium zu erhöhen und hoffen sehr, dass die Bewerberlage in den verschiedenen Berufungsverfahren, die in den nächsten Jahren durchzuführen sind, es zulässt, weitere Frauen auf Professorenstellen berufen zu können. Es wird angestrebt, von den in den nächsten drei Jahren freiwerdenden vier Professorenstellen zwei Stellen (50%) mit Frauen zu besetzen.

Wir hoffen, dieses Ziel vor allem durch folgende Maßnahmen realisieren zu können:

- Öffentliche Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen.

- Gezielte Ansprache von qualifizierten Professorinnen und Aufforderung zur Bewerbung auf höherdotierte Stellen.
- In allen Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt werden.

## **2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege**

Durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit (derzeit existieren sieben verschiedene Modelle bei neun beschäftigten Mitarbeiterinnen) kommt der Fachbereich bereits jetzt den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegen, Pflichten aus Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege mit beruflichen Pflichten vereinbaren zu können. Ebenso wird den Wünschen von Professorinnen und Professoren Rechnung getragen bei der Festlegung der Veranstaltungszeiten. An dieser Praxis soll festgehalten werden.

Die Abteilung Jülich unterhält und unterstützt schon seit vielen Jahren die Kinderkrippe in den Räumen der Hochschule. Hier werden sowohl die Kinder von Studierenden als auch Mitarbeitern betreut. Die Integration in die Hochschule bietet allen ein Höchstmass an Sicherheit und kurze Wege und kostengünstige Betreuung.

Darüber hinaus soll darauf geachtet werden, dass verwaltungsinterne Besprechungen innerhalb der üblichen Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen stattfinden. Sind Teilzeitkräfte an den Besprechungen beteiligt, soll darauf geachtet werden, dass die Besprechungen innerhalb der üblichen Arbeitszeit der Teilzeitkräfte stattfinden.

## **3. Fortbildung**

Der Fachbereich strebt ein an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtetes Fort- und Weiterbildungsangebot an, das unter Berücksichtigung persönlicher Belange die Teilnahme von Frauen ermöglicht. Die zeitliche Fixierung der Veranstaltung soll mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege erfolgen. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Teilnahmemöglichkeiten an Lehrveranstaltungen wird Rechnung getragen.

## **4. Beförderung und Höhergruppierung**

Ziel des Fachbereiches ist es, die zur Zeit noch befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigen zu können. Der Fachbereich hat bereits in der Vergangenheit mündlich wie schriftlich diesbezügliche Anträge an das Rektorat gestellt. Da dem Fachbereich vom Rektorat aber bereits Stellenkürzungen bei den fest angestellten Mitarbeitern angekündigt wurden, wird sich dieser hohe Anteil an Projektbeschäftigten nicht halten lassen.

In regelmäßigen Abständen sind Personalentwicklungsgespräche durch die Vorgesetzten mit den Beschäftigten zu führen.

## **5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung.**

Insbesondere dadurch, dass die Studienberatung überwiegend durch Mitarbeiterinnen durchgeführt wird, ist eine erhöhte Berücksichtigung von frauenspezifischen Fragen gewährleistet. Der Fachbereich spricht in jährlich mehrmals durchgeführten Informationsveranstaltungen insbesondere auch Schülerinnen als zukünftige Studentinnen an. Es wird daraufhin gewirkt, dass in der fachbereichsinternen Studiengangevaluierung speziell die Situation von Studentinnen hinterfragt wird. Sollte dies erforderlich sein, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen eingeleitet.

Die Gründung des Akademikerzentrums Akzent in Jülich durch den koordinierten Zusammenschluß von Arbeitsamt, KSG, ESG, Studienberatung und Studentenwerk trägt durch das große

Engagement der Mitarbeiterinnen von Arbeitsamt, KSG und ESG zu einer verbesserten Förderung und Beratung insbesondere der ausländischen Studentinnen bei. Diese Dienstleistung werden wir weiter fördern und ausbauen.

## **6. Ausbildung**

Berufsausbildung findet im Fachbereich Physikalische Technik im Bereich Physiklabor und Informatik zum Physiklaboranten bzw. Physiklaborantin bzw. Mathematisch Technische Assistentin statt. Unter den zur Zeit vier Auszubildenden sind zwei Frauen. Trotz der hohen Quote von 50% sind wir auch weiterhin bemüht, auch im Rahmen der Ausbildung den Frauenanteil zu erhöhen, da hier eine wesentliche Quelle von zukünftigen Studierenden besteht. Werbemaßnahmen erfolgen hier durch Vorträge in den Schulen.

Auf Grund der Stellensituation, sowie der dem Fachbereich bereits angekündigten Kürzungsmaßnahmen bei Pensionierungen erscheint es aber eher unwahrscheinlich, dass der Fachbereich in der Lage sein wird, die Ausbildung längerfristig sicherzustellen.

## **7. Genderforschung**

Der Fachbereich strebt den Aufbau der Genderforschung an. Er unterstützt Bestrebungen, Inhalte und Methoden der Genderforschung in das Lehr- und Studienangebot einzubeziehen und zu verankern.

## **8. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen**

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.

Der Fachbereich strebt in Zusammenarbeit mit dem Hausbeauftragten an, das Gebäude und die Außenanlagen so zu gestalten, dass keine Gefahr droht. Es wird insbesondere darauf hingewirkt, dass Gebäude und Außenanlagen erleuchtet sind und die Pfortner regelmäßig Rundgänge durch die Gebäude machen.

## **9. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung**

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien zu gewährleisten, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlorgane sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden.

## **10. Sprachregelung**

Die Amtssprache (allgemeiner Schriftverkehr, Rechts- und 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 vom Fachbereichsrat entsprechende Maßnahmen zu beschließen.

## 12. Schlussbestimmung

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 Physikalische Technik und des Senats vom 11.10.2001.

Aachen, den 11. Oktober 2001

Der Rektor  
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

(Prof. Buchkremer)

## II. Statistiken und Daten

### 1. Studienanfänger/innen

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998	Physikalische Technik / Biomedizinische Technik	19	39	58	33
	Techno Mathematik	12	9	21	57
<b>1998</b>	<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>48</b>	<b>79</b>	<b>39</b>
1999	Physikalische Technik / Biomedizinische Technik	9	42	51	18
	Techno Mathematik	22	58	72	31
<b>1999</b>	<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>100</b>	<b>131</b>	<b>24</b>
2000	Physikalische Technik / Biomedizinische Technik	14	34	48	29
	Techno Mathematik	38	51	86	43
<b>2000</b>	<b>Gesamt</b>	<b>52</b>	<b>85</b>	<b>137</b>	<b>38</b>

### 2. Studierende

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
6/1998	PT / BMT / TM	98	425	523	19
5/1999	PT / BMT / TM	111	435	546	20
6/2000	PT / BMT / TM	135	439	575	23

### 3. Abschlussprüfungen

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998	Gesamt	17	54	71	24
1999	Gesamt	13	59	72	18
2000	Gesamt	14	52	66	21



#### 4. Promotionen

im Rahmen des Assistentenprogramms

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998	PT / BMT / TM	1	0	1	100
1999	PT / BMT / TM	1	0	1	100
2000	PT / BMT / TM	0	0	0	0

#### 5. Professuren einschl. Vertretungsprofessuren

Jahr	Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
WS 1998	C2	0	12	12	0
	C3	0	11	11	0
<b>WS 1998</b>	<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>0</b>
WS 1999	C2	0	11	11	0
	C3	1	11	12	8,3
<b>WS 1999</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>4,3</b>
WS 2000	C2	0	11	11	0
	C3	1	11	12	8,3
<b>WS 2000</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>4,3</b>

#### 6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Keine Stelle besetzt.

## 7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Stand 1998

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten	
											(Personen) in %	(Kapazität) in %
Ila/III	3	0	0		3	0	0				0	0
III/IVa	1	0	0		1	0	0				0	0
IVa/IVb	2	0	0		2	0	0				0	0
IVb	2	2	0,5		3	0	2	0,5	0,33	1	50	33
<b>Gehobe-ner Dienst insges.</b>	<b>8</b>	<b>2</b>			<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>		<b>1</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

Stand 1999

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten	
											(Personen) in %	(Kapazität) in %
Ila/III	3	0	0		3	0	0				0	0
III/IVa	1	0	0		1	0	0				0	0
IVa/IVb	2	0	0		2	0	0				0	0
IVb	2	2	0,5		3	0	2	0,5	0,33	1	50	33
<b>Gehobe-ner Dienst insges.</b>	<b>8</b>	<b>2</b>			<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>		<b>1</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

Stand 2000

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Ila/III	3	0	0		3	0	0				0	0
III/IVa	1	0	0		1	0	0				0	0
IVa/IVb	2	0	0		2	0	0				0	0
IVb	2	2	0,5		3	0	2	0,5	0,33	1	50	33
<b>Gehobener Dienst insges.</b>	<b>8</b>	<b>2</b>			<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,5</b>		<b>1</b>	<b>20</b>	<b>11</b>

## 8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Stand 1998

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in % (Kapazität) in %	
VIb	0	4	0,5		2	0	4	0,5		2	100	
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>2</b>		<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>2</b>	<b>100</b>	

Stand 1999

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in % (Kapazität) in %	
VIb	0	4	0,5		2		4	0,5		2	100	
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>2</b>		<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>2</b>	<b>100</b>	

Stand 2000

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in % (Kapazität) in %	
VIb	0	4	0,5		2		4	0,5		2	100	
<b>Mittlerer Dienst insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>2</b>		<b>4</b>	<b>0,5</b>		<b>2</b>	<b>100</b>	