FH Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 32 / 2002 **23. Oktober 2002**

Redaktion:
H. Köhler

Frauenförderplan

des Fachbereichs
Chemie und Biotechnik
(FB 12)
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 Chemie und Biotechnik (FB 12)
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 Chemie und Biotechnik folgenden Frauenförderplan aufgestellt.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

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

Inhaltsübersicht

1. Frauenanteil des Fachbereiches - Zielvorgaben und Maßnahmen 4
1.1 Studienanfängerinnen/Studierende 4
1.2 Abschlussprüfungen 4
1.3 Promotionen 4
1.4 Professorinnen und Professoren 4
1.5 Hochschuldozenten und Dozentinnen 4
1.6 Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5
2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. . 5
3. Weiterbildung 6
4. Beförderung und Höhergruppierung 6
5. Förderung von Frauen in Studium und Lehre, Qualitätssicherung 6
6. Genderforschung 6
7. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen 6
8. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung 6
9. Sprachregelung 7
10. Berichtspflicht 7
11. Zusammenlegung der Fachbereiche 12 und 3 7
12. Schlussbestimmung. 7

Statistiken und Daten

1. Studienanfänger/innen 8
2. Studierende 8
3. Abschlussprüfungen 8
4. Promotionen 8
5. Professuren 8
6. Hochschuldozenten 8
7. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . 9
8. nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter 9
9. Lehrbeauftragte 9
10. studentische Hilfskräfte 9
11. Auszubildende 9

1. Frauenanteil des Fachbereiches - Zielvorgaben und Maßnahmen

1.1 Studienanfängerinnen/Studierende

Das Verhältnis der weiblichen zu männlichen Studierenden ist im Vergleich zu anderen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen als günstig anzusehen. Sie liegen in den letzten drei Jahren im Durchschnitt zwischen 45 und 53 %. Der Fachbereich wird sich bemühen die Anzahl der weiblichen Studierenden noch weiter zu erhöhen. Hier soll vor allem bei Informationsveranstaltungen von Schüler/Innen eine gezielte Ansprache von jungen Frauen erfolgen. Das jährlich im Fachbereich stattfindende “Schnupper-Studium” bietet hierzu ebenfalls eine hervorragende Möglichkeit und hat bereits in zahlreichen Fällen zur Aufnahme des Studiums von Frauen geführt.

Die Einrichtung des Studienganges “Bioingenieurwesen” im Fachbereich 12 hat sich als eine besonders für Frauen attraktive Option im Spektrum der technisch/naturwissenschaftlichen Disziplinen erwiesen, so dass hier der Anteil an Studentinnen in allen Semestern überproportional hoch ist. (Zahlen s. Anlage)

Darüber hinaus will der Fachbereich weiterhin versuchen durch die individuelle Gestaltung von Prüfungsorganisation und Lehrangebot zu verhindern, dass durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege Verzögerungen im Studienangebot minimiert werden

Bei der Gesamtzahl der Studierenden liegt der Frauenanteil zwischen 35 und 39 %. Die Ursache hierfür lässt sich nicht eindeutig zuordnen. Zum einen bestünde die Möglichkeit, dass Frauen grundsätzlich studieren oder zum anderen überproportional häufig ihr Studium abbrechen. Diese Zahlen werden bis zum nächsten Frauenförderplan vorliegen und entsprechend ausgewertet werden.

1.2 Abschlussprüfungen

Der prozentuale Anteil der Studierenden, die in den letzten drei Jahren ihr Studium abgeschlossen haben, spiegelt die Situation der Anfängerinnen ungefähr wider. Hier ergibt sich ein Frauenanteil zwischen 38 und 56 % pro Jahrgang.

1.3 Promotionen

Entfällt

1.4 Professorinnen und Professoren

Der Anteil der Frauen im Kollegium ist noch nicht so hoch, wie wir es wünschen würden, jedoch hat sich die Situation in den letzten Jahre deutlich verbessert. Von insgesamt 14 besetzten Stellen sind 28 % (4) mit Frauen jeweils zur Hälfte nach C2 und C3 dotiert besetzt.

Wir sind bestrebt, den Frauenanteil innerhalb der Professorenschaft 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 zu berufen. Es wird angestrebt, die nächsten freiwerdenden Stellen zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

Wir hoffen dieses Ziel vor allem durch folgende Maßnahmen zu erreichen:

1. Öffentliche Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen
2. Gezielte Ansprache von qualifizierten Frauen und Aufforderung zur Bewerbung
3. In allen Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt werden.

1.5 Hochschuldozenten und Dozentinnen

Entfällt

1.6 Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auch der Anteil von Frauen bei Mitarbeitern im gehobenen Dienst ist seit Jahren sehr hoch. Sechs von zehn Mitarbeitern sind Frauen. Im mittleren Dienst sind zu 100 % Frauen beschäftigt.

Bei Einstellung in Bereich der Mitarbeiter/innen in Forschung und Lehre und der übrigen Mitarbeiter/innen wird der Fachbereich bestrebt sein die Überrepräsentanz der Mitarbeiterinnen - vor allem in den schlechter dotierten BAT-Bereichen - langsam abzubauen.

Darüber hinaus wird bei der Höhergruppierung von Mitarbeiter/innen auf eine Gleichverteilung - im Rahmen des Möglichen - der besser dotierten Stellen zwischen Männern und Frauen geachtet. So wurde z.B. im Sommer 2000 eine Mitarbeiterin aufgrund ihrer hervorragenden Leistungen auf eine BAT 3a-Stelle befördert. Dadurch konnte das Ungleichgewicht bei der Besoldung von Männern und Frauen zumindest teilweise verbessert werden.

Grundsätzlich ist der Fachbereich bestrebt das hohe Niveau bzgl. des Frauenanteils im Bereich der Mitarbeiter/innen zu halten. Dies insbesondere mit folgenden Maßnahmen:

1. Ausschreibung offener Stellen mindestens hochschulintern, im Internet und über das Arbeitsamt mit Aufgabenstellung und Anforderungen.
2. Abfassung von Ausschreibungen dergestalt, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.
3. Hinweis in allen Ausschreibungen für Bereich, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dass eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird.
4. Frühestmögliche Information über Ausschreibungen an die Gleichstellungsbeauftragte.
5. Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung.
6. Möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen mit Frauen und Männern. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist dies aktenkundig zu machen.
7. Flexible Gestaltung der Arbeitszeit unter Beachtung dienstlicher Belange und rechtlicher Möglichkeiten.
8. Nach Möglichkeit Ausschreibung und Besetzung von Stellen auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.
9. Zustimmung zu begründeten Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen dienstlicher Belange und rechtlicher Möglichkeiten.
10. Gewährung von unbezahltem Urlaub im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten und rechtlichen Belange bei Krankheit eines Kindes oder unabweisbarer Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
11. Bei Besetzung von unbefristeten Stellen sollen befristet beschäftige Mitarbeiterinnen bei gleicher Qualifikation externen Bewerberinnen vorgezogen werden.
12. Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit (derzeit sind 8 der 16 MitarbeiterInnen im Rahmen verschiedener Teilzeitmodelle beschäftigt) kommt der Fachbereich bereits jetzt den Wünschen der Mitarbeiterinnen entgegen, Pflichten aus Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege mit beruflichen Pflichten vereinbaren zu können. Ebenso wird den Wünschen der Professorinnen Rechnung getragen bei der Festlegung von Veranstaltungszeiten. Dies soll auch in Zukunft erfolgen.

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

3. Weiterbildung

Bei der Teilnahme von Mitarbeiter/innen im gehobenen und mittleren Dienst an Weiterbildungsmaßnahmen wird - wie bisher auch schon - darauf geachtet werden, dass die besonderen Belange der weiblichen Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Die zeitliche Festlegung der Veranstaltungen erfolgt mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Teilnahmemöglichkeit an Lehrveranstaltungen wird Rechnung getragen.

4. Beförderung und Höhergruppierung

Ziel des Fachbereiches ist es alle Mitarbeiterinnen unbefristet zu beschäftigen. In regelmäßigen Abständen sind Personalentwicklungsgespräche durch die Vorgesetzten mit den Beschäftigen zu führen.

Weitere Erläuterungen zu diesem Punkt finden sich auch unter 1.2.

5. Förderung von Frauen in Studium und Lehre, Qualitätssicherung

Insbesondere dadurch, dass im Rahmen von während des Studiums abzuleistenden Praktika ein großer Teil dieser Arbeit von Laboringenieurinnen durchgeführt wird, ist eine gezielte Berücksichtigung frauenspezifischer Fragestellungen gewährleistet.

Die bereits unter 1.1 gemachten Angaben treffen auch für diesen Punkt zu. So werden vor allem durch Informationsveranstaltungen in Schulen bei deren Durchführung auch die Professorinnen involviert sind, besonders Schülerinnen angesprochen, um sie für die Aufnahme eines Studiums am Fachbereich 12 zu interessieren.

Es wird darauf hingewirkt, dass in der fachbereichsinternen Studiengangsevaluierung speziell die Situation von Studentinnen hinterfragt wird. Sollte dies erforderlich sein, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation eingeleitet werden.

6. Genderforschung

Dieser Punkt ist im Rahmen der Ingenieurwissenschaften nicht belegt.

7. 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.

8. 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 -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden.

9. Sprachregelung

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

10. Berichtspflicht

Die Dekanin/der Dekan berichtet einmal jährlich dem Fachbereichstat über die Einhaltung des Frauenförderplans

Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen, die vom Fachbereichsrat beschlossen werden müssen.

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

11. Zusammenlegung der Fachbereiche 12 und 3

Die geplante Zusammenführung der beiden Fachbereiche auf Basis einer Rechtsverordnung vom 31.05.2001 wird neben den dienstlichen Belangen besonders die Interessen der in beiden Fachbereichen beschäftigen Frauen berücksichtigen. Der endgültige Zusammenschluss der beiden Fachbereiche soll bis zum Jahr 2008 erfolgen, so dass der vorliegende Frauenförderplan hiervon noch nicht berührt wird. Sollten sich jedoch diesbezüglich Änderungen ergeben, wird der vorliegende Plan entsprechend aktualisiert.

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 Chemie und Biotechnik vom 07.06.2001 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. Studienanfänger/innen

Jahr	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
1998	28	25	53	53
1999	36	44	80	45
2000	48	50	98	49

2. Studierende

Jahr	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
1998	133	253	386	35
1999	135	245	380	35
2000	155	248	403	39

3. Abschlussprüfungen

Jahr	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
1998	10	16	26	39
1999	10	14	24	42
2000	9	7	16	56

4. Promotionen

Entfällt

5. Professuren (Stichtag 01.01.2001)

Jahr 2000	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
C2	2	2	4	50
C3	2	8	10	25
Gesamt	**4**	**10**	**14**	**28**

6. Hochschuldozenten

Entfällt

7. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stichtag 01.01.2001)

Stellen	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
BAT II	0	3 (Vollzeit)	3	0
BAT III	2 (Vollzeit) 2 (Teilzeit)	0	4	100
BAT IVa	2 (Teilzeit)	1 (Vollzeit)	3	66

8. nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stichtag 01.01.2001)

Stellen	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
BAT Vb	1 (Vollzeit)	0	1	100
BAT Vc	2 (Teilzeit)	0	2	100
BAT VIb	1(Vollzeit) 1 (Teilzeit)	0	2	100
BAT VII	1 (Teilzeit)	0	1	100

9. Lehrbeauftragte

Zeitraum	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
SS 2000	3	6	9	33
WS 2000/01	3	4	7	43
SS 2001	10	8	2	20

10. studentische Hilfskräfte

Jahr	weiblich	männlich	Ingesamt	Frauenanteil %
1998	20	33	53	62
1999	13	34	47	28
2000	14	30	44	32

11. Auszubildende

Entfällt