

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrage des Rektors von der Abteilung 1.1 des Dezernates 1.0
der RWTH Aachen, Templergraben 55, 52056 Aachen

Nr. 2008/124	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 – 17		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 5: Fakultät für Maschinenwesen

Der Frauenförderplan wird veröffentlicht in den

Teilen	Amtliche Bekanntmachung Nr.
1 Rahmenplan	2008/120
2 Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	2008/121
3 Fakultät für Architektur	2008/122
4 Fakultät für Bauingenieurwesen	2008/123
5 Fakultät für Maschinenwesen	2008/124
6 Fakultät für Georessourcen und Materialtechnik	2008/125
7 Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik	2008/126
8 Philosophische Fakultät	2008/127
9 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften	2008/128
10 Medizinische Fakultät	2008/129
11 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	2008/130
12 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	2008/131
13 Hochschulsportzentrum	2008/132
14 Rechen- und Kommunikationszentrum	2008/133
15 Hochschulbibliothek	2008/134
16 Zentrale Hochschulverwaltung	2008/135

Aufgrund des § 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 31. Oktober 2006 (GV. NRW 2006, S. 474), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. März 2008 (GV. NRW 2008, S. 195) und § 5a und § 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Gesetz vom 30. Oktober 2007 (GV. NRW. S. 443) hat die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (RWTH) folgenden Frauenförderplan erstellt.

Artikel I

1 Einleitung

2 Strukturanalyse

2.1 Frauenanteile

2.1.1 Studienanfängerinnen und Studienanfänger

2.1.2 Studentinnen und Studenten

2.1.3 Absolventinnen und Absolventen

2.1.4 Promotionen und Habilitationen

2.1.5 Planpersonal des FB 4

2.1.6 Drittmittelpersonal des FB 4

2.1.7 Professorinnen und Professoren

2.2 Fazit

3 Ziele und Maßnahmen

3.1 Studieninteressierte

3.2 Studentinnen und Studenten und Absolventinnen und Absolventen

3.3 Promotionen und Habilitationen

3.4 Planpersonal des FB 4

3.5 Drittmittelpersonal des FB 4

3.6 Professorinnen und Professoren

3.7 Fazit

4 Erfolgskontrolle

1 Einleitung

Die Fakultät für Maschinenwesen besitzt den Anspruch, Wissenschaft auf höchstmöglichem Qualitätsniveau zu betreiben. Entstehende Barrieren, die diejenigen Personen, die zur Sicherstellung und kontinuierlichen Steigerung dieses Qualitätsniveaus in Forschung und Lehre verantwortlich sind, daran hindern, ihre Tätigkeit optimal auszuführen, müssen ausfindig gemacht und abgebaut werden.

Eine Möglichkeit, diesem Anspruch gerecht zu werden, ist die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung (LGG) von Mann und Frau für das Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999, das der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Förderung der Frauen (§ 1) dient.

Die Richtlinien aus dem LGG gelten für alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das weibliche und männliche wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Gleichstellung und Gleichberechtigung ist eine von Männern und Frauen gemeinsam zu bewältigende Aufgabe, die auch im Rahmen der Zusammenarbeit auf allen Ebenen der Fakultät für Maschinenwesen gelebt werden muss.

Bundesweit sind Frauen in den oben genannten Berufsgruppen und im Studium der Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert. Die Fakultät für Maschinenwesen der RWTH Aachen fühlt sich auf Grund dessen verpflichtet, die gleichberechtigte und gemeinschaftliche Arbeit zwischen Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fordern und zu fördern.

Zur Realisierung dieser Ziele erstellt die Fakultät für Maschinenwesen den Frauenförderplan. In diesem wird die aktuelle Situation der Frauenanteile analysiert und mit den in der Vergangenheit erhobenen Daten verglichen. Es werden Aktivitäten abgeleitet und Möglichkeiten aufgezeigt, die die Situation der Frauen verbessern und zugleich sicherstellen, dass Frauen und Männern Alternativen geboten werden, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Fakultät für Maschinenwesen arbeitet an Möglichkeiten, die Erhöhung des Frauenanteils zeitnah umzusetzen.

Im November 2000 wurde erstmals der Frauenförderplan für die Fakultät für Maschinenwesen erstellt, basierend auf Daten zum Stichtag 31.12.1999. Nach Ablauf von fünf Jahren wurde auf Basis der statistischen Erhebungen mit Stichtag 31.12.2005 die Fortschreibung des Frauenförderplans der Fakultät für Maschinenwesen vorgelegt.

Laut Beschluss des Senats der RWTH Aachen vom 24.06.2004 sind die Analysen, Ziele und Maßnahmen auf die Entwicklung des Frauenanteils in folgenden Bereichen zu konzentrieren:

- C3- und C4-Personal / W2- und W3-Professuren
- Wissenschaftliches Personal
- nichtwissenschaftliches Personal
- Promotionen
- Habilitationen
- Absolventen
- Studierende

Im ersten Teil des vorliegenden Frauenförderplans wird die Struktur der Daten analysiert. Im Anschluss daran werden die Daten interpretiert und Konzepte und Ziele vorgestellt, die die Fakultät für Maschinenwesen durchführt und erreichen möchte. Danach wird das Evaluationsverfahren vorgestellt, mit dem regelmäßig die Zielerreichung kontrolliert werden kann.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde von der Geschäftsführerin des Dekanats mit Unterstützung der Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im FB 4 und den weiblichen Mitgliedern des Fakultätsbüros erstellt und vom Fachbereichsrat am verabschiedet.

2 Strukturanalyse

2.1 Frauenanteile

2.1.1 Studienanfängerinnen und Studienanfänger

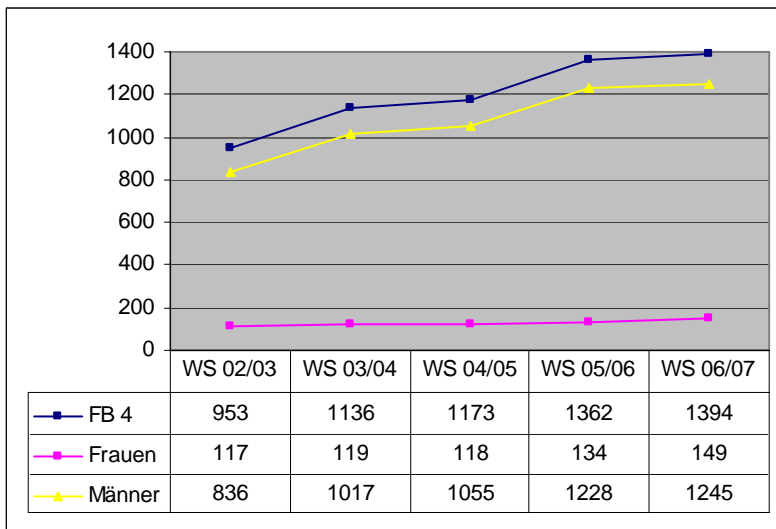


Abb. 1: Entwicklung der Einschreibezahlen

Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger der Fakultät für Maschinenwesen ist seit dem Wintersemester 2001/2002 von 766 Studienanfängern auf 1394 Studienanfänger im Wintersemester 2006/2007 gestiegen. Die Anzahl der Neueinschreibungen der Studienanfängerinnen der Fakultät für Maschinenwesen stieg von 105 (WS 01/02) auf 149 Studienanfängerinnen (WS 06/07), die Zahl der Studienanfänger stieg von 661 (WS 01/02) auf 1245 Studienanfänger (WS 06/07).

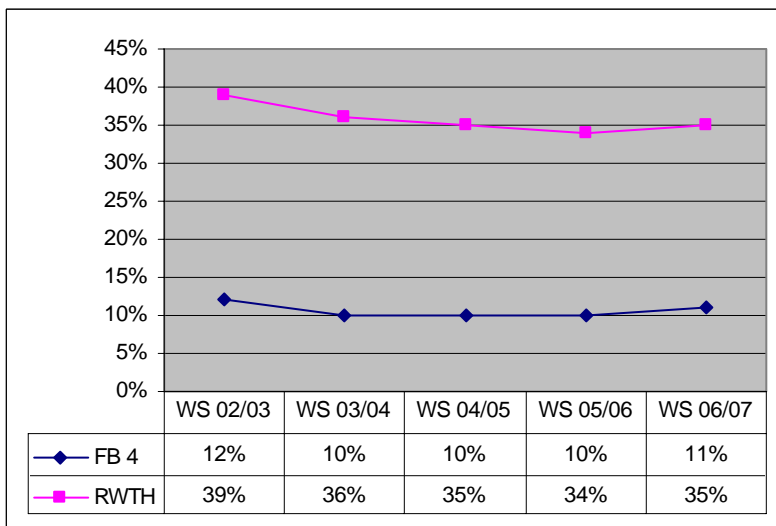


Abb. 2: Entwicklung der Studienanfängerinnenanteile

Bei der Betrachtung der Entwicklung der Studienanfängerinnenanteile der Fakultät für Maschinenwesen fällt auf, dass sich die absoluten Zahlen zwar stetig erhöhen, jedoch das Verhältnis von Studienanfängerinnen und Studienanfängern bei den Neueinschreibungen seit dem Wintersemester 2003/2004 bei 90 % (Studienanfänger) zu 10 % (Studienanfängerinnen) konstant geblieben ist. Es ist an dieser Stelle nachdrücklich zu vermerken, dass die absolute Zahl der Neueinschreiberinnen im Wintersemester 2006/2007 mit 149 die höchste bundesweit ist.

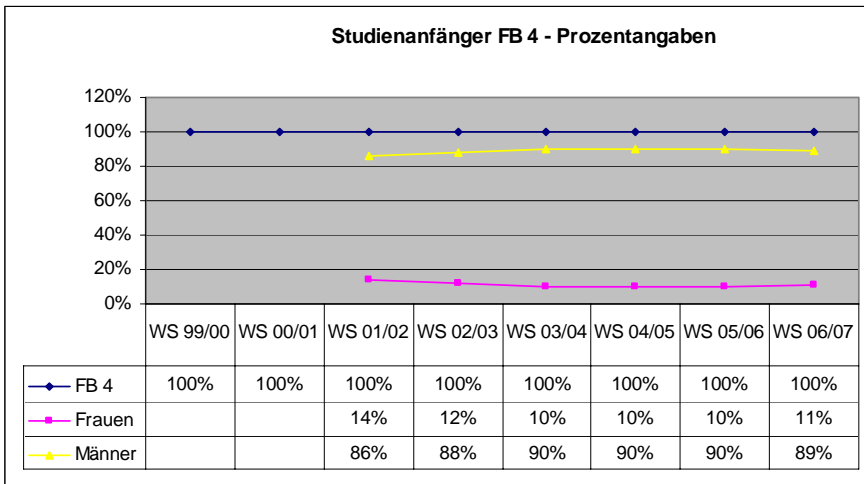


Abb. 3: Entwicklung der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im FB 4

Vergleicht man diese Werte mit den Einschreibezahlen der gesamten RWTH Aachen im gleichen Zeitraum, so lässt sich feststellen, dass sich diese Zahlen konform zu den Gesamtneueinschreibungen der Studienanfängerinnen an der RWTH Aachen verhalten: Der prozentuale Anteil der Studienanfängerinnen stieg an der RWTH Aachen von 34 % im Wintersemester 2005/2006 auf 35 % im Wintersemester 2006/2007, während die Zahlen für die Fakultät für Maschinenwesen für den gleichen Zeitraum von 10 % auf 11 % stiegen.

2.1.2 Studentinnen und Studenten

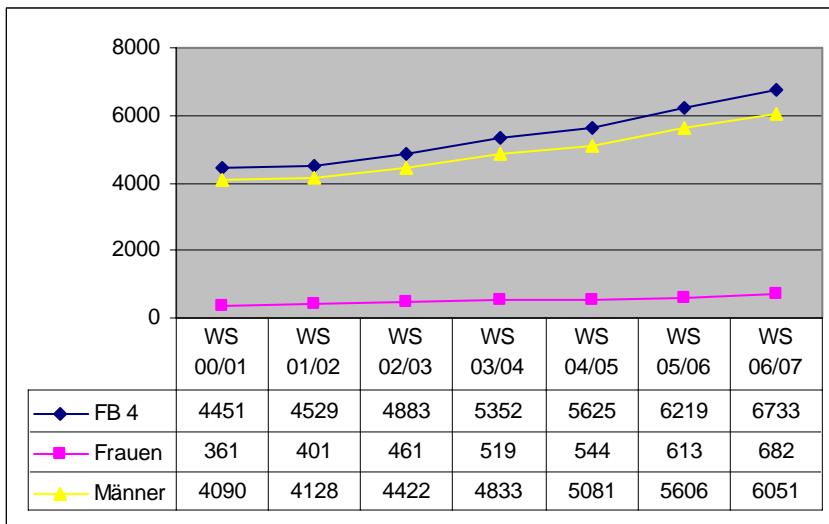


Abb. 4: Entwicklung der Studierendenzahlen

Die Gesamtzahl der Studentinnen und der Studenten der Fakultät für Maschinenwesen steigt kontinuierlich. Im Wintersemester 1999/2000 waren 309 Studentinnen eingeschrieben. Diese Zahl hat sich im Laufe der letzten 6 Jahre auf 682 Studentinnen im Wintersemester 2006/2007 mehr als verdoppelt.

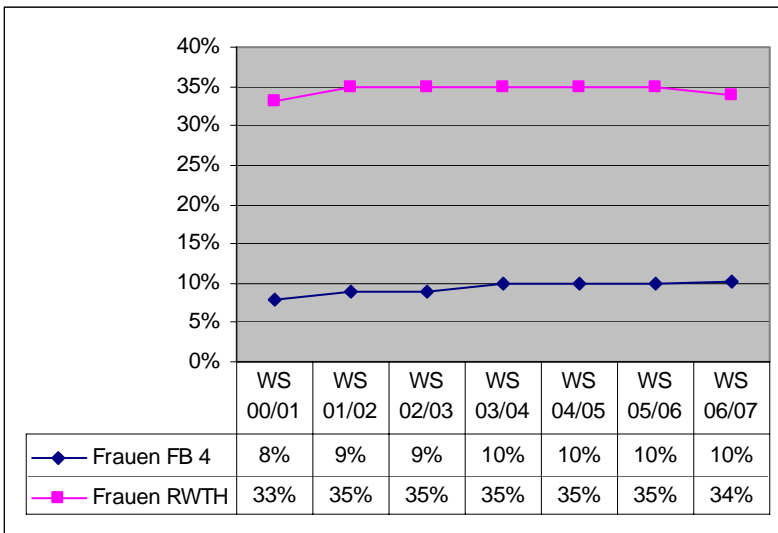


Abb. 5: Entwicklung des Studentinnenanteils

Auf Grund der verhältnismäßig geringen Anzahl der Studentinnen der Fakultät für Maschinenwesen in Relation zur Gesamtzahl der Studierenden sind die Veränderungen von Semester zu Semester prozentual betrachtet kaum erkennbar.

2.1.3 Absolventinnen und Absolventen

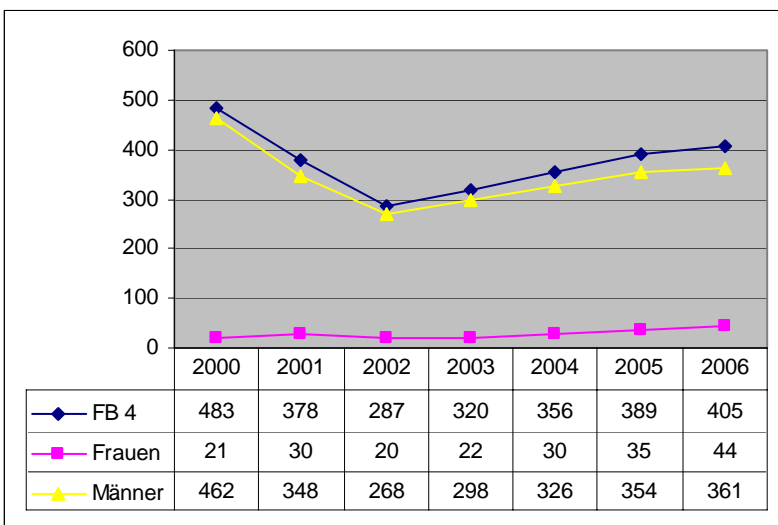


Abb. 6: Entwicklung der Absolventenzahlen

Wie der Grafik zu entnehmen ist, hat sich die Zahl der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Maschinenwesen nach einem kurzen Einbruch im Jahr 2002 von 287 auf 405 im Jahr 2006 erhöht. Dabei ist der Anteil der Frauen immer noch gering, konnte sich aber auf 44 Absolventinnen im Jahr 2006 steigern. Auch hier zeigt die prozentuale Ansicht kaum eine Steigerung, betrachtet man jedoch die absoluten Zahlen, so hat sich die Zahl der Absolventinnen seit dem Jahre 2000 verdoppelt.

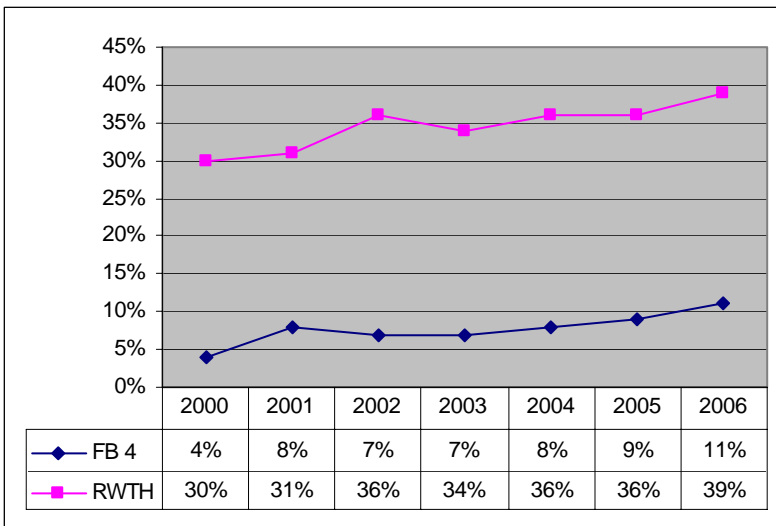


Abb. 7: Entwicklung des Absolventinnenanteils

Der Anteil der Absolventinnen in der Fakultät für Maschinenwesen ist im Jahr 2006 auf 11 % am Gesamtvolumen gestiegen. Betrachtet man die Zahlen in der Fakultät selbst, so bleibt das Verhältnis zu den Absolventen konstant bei ca. 10 % Absolventinnen zu 90 % Absolventen.

2.1.4 Promotionen und Habilitationen

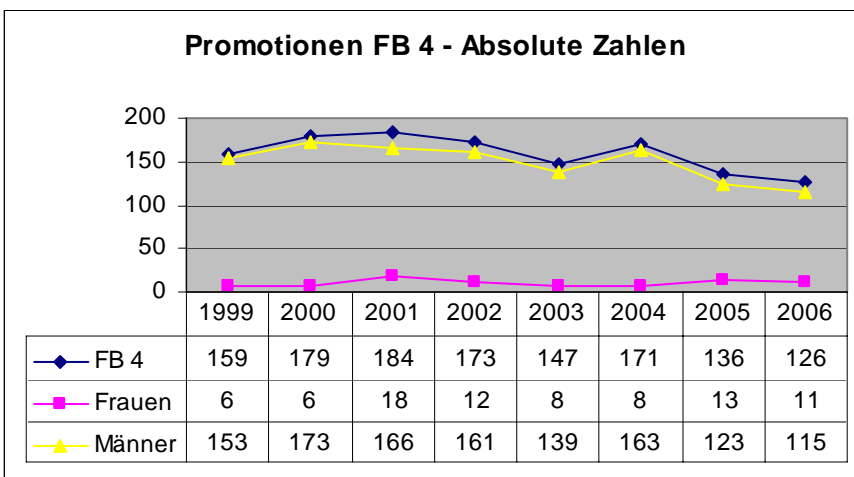


Abb. 8: Entwicklung der Promotionszahlen

Die Gesamtzahl der Promotionen in der Fakultät für Maschinenwesen sank seit 1999 von 159 auf 126 im Jahr 2006. Zwischenzeitlich stieg sie in den Jahren 2000 und 2001 auf 179 und 184 Promotionen an und ist seitdem rückläufig.

Der Anteil der Frauen an den Promotionen ist dennoch über die Jahre betrachtet wieder leicht steigend, hat sich aber im Jahr 2006 auf 11 Promotionen im Vergleich zum Vorjahr leicht erniedrigt. Sie liegt dennoch aufgrund der ebenfalls leicht rückläufigen Gesamtzahl der Promotionen noch fast konstant bei 9 %.

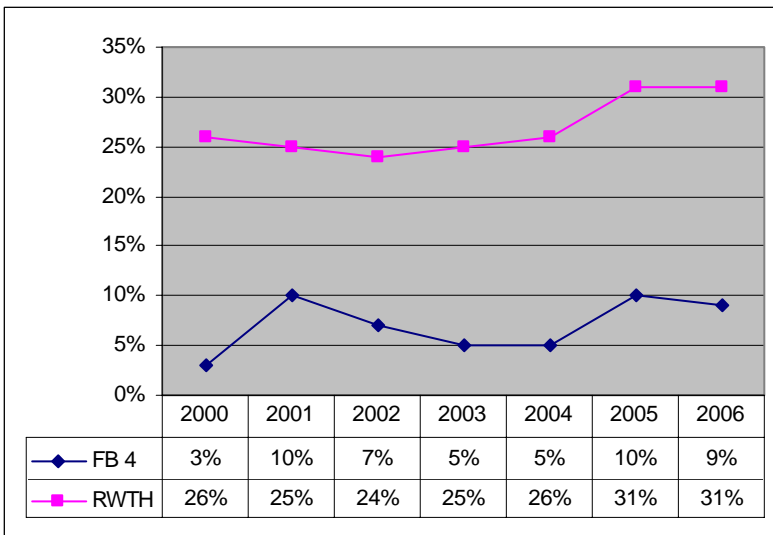


Abb. 9: Entwicklung des Frauenanteils bei den Promotionen

Der Frauenanteil der Promotionen im FB 4 von 9 – 10 % mit Referenz zu der Gesamtzahl der Promotionen von Frauen an der RWTH zeigt einen relativ stabilen Wert. Entwicklung des Frauenanteils bei den Habilitationen im FB 4

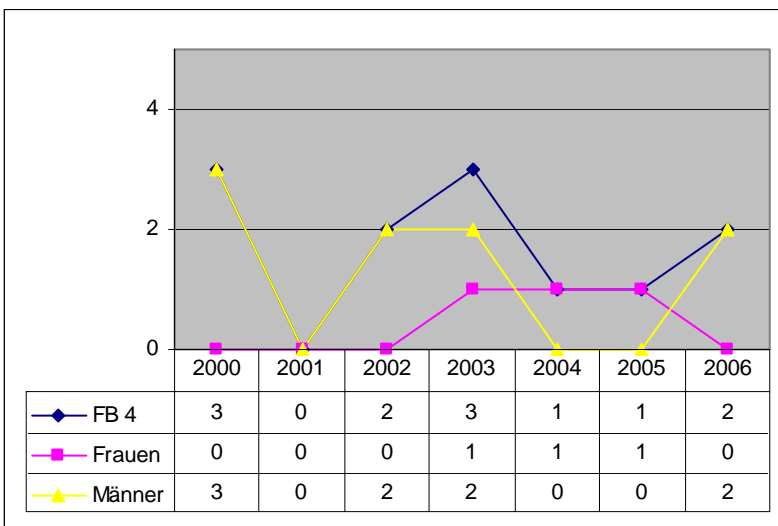
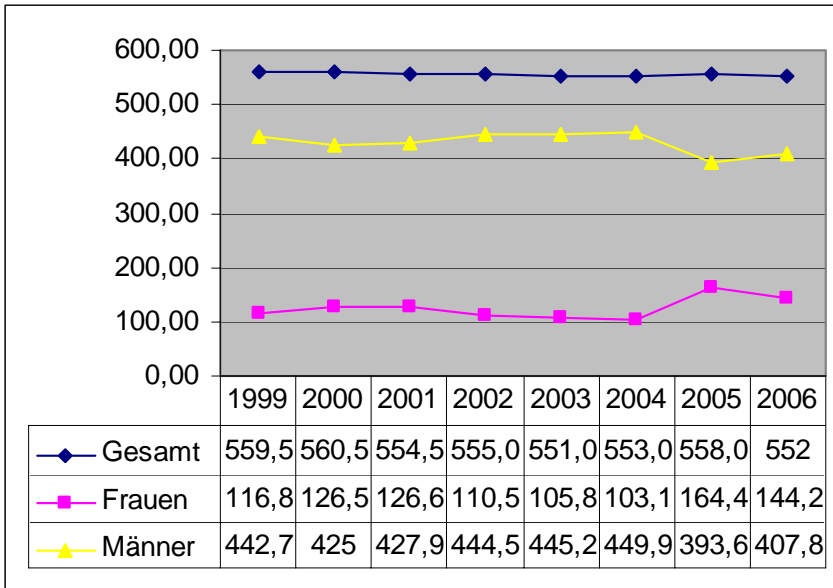


Abb. 10: Entwicklung der Habilitationszahlen

Die Zahl von Habilitationen in der Fakultät für Maschinenwesen ist traditionell niedrig. Belastbare Aussagen über einen Entwicklungstrend sind daher kaum möglich. Im betrachteten Zeitraum lag die Zahl der Habilitationen zwischen 0 und 3 pro Jahr, im Jahr 2001 jedoch bei 0 Habilitationen. Der Frauenanteil betrug für die Jahre 1999 bis 2002 jeweils 0 Habilitationen, jedoch habilitierten sich in den letzten vier Jahren (2003 - 2006) je eine Frau, während in 2006 der Abschluss des Habilitationsverfahrens einer Frau aufgrund von Terminproblemen in das Jahr 2007 rutschte und somit erst dann berücksichtigt werden kann.

Augenblicklich befinden sich in der Fakultät für Maschinenwesen eine Frau und ein Mann vor dem unmittelbaren Abschluss ihres Habilitationsverfahrens, so dass ein positiver Trend für den kommenden Berichtszeitraum zu erwarten ist.

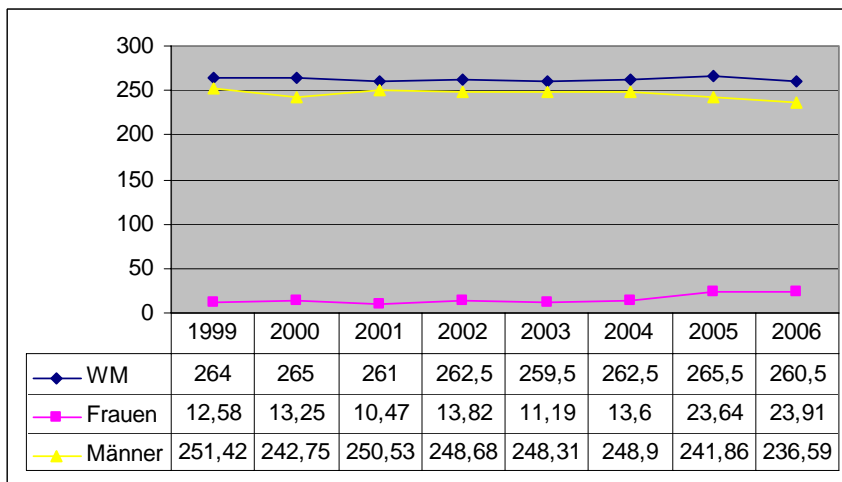
2.1.5 Planpersonal des FB 4



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	21 %	23 %	23 %	20 %	19 %	19 %	29 %	26%

Abb. 11: Entwicklung des Planpersonals und der Frauenanteile

Die Übersicht über das Planpersonal der Fakultät für Maschinenwesen zeigt eine deutliche Steigerung der Frauenanteile von 21 % (116,83 Frauen) im Jahr 1999 auf 29 % (164,36 Frauen) im Jahr 2005. Für das Jahr 2006 ist ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen, der aus einem Rückgang des Frauenanteils bei den nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen resultiert.



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	5 %	5 %	4 %	5 %	4 %	5 %	9 %	9 %

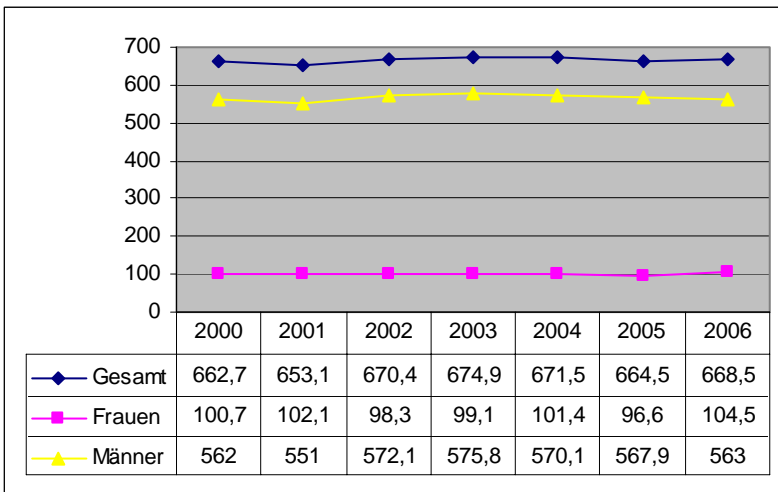
Abb. 12: Entwicklung des wissenschaftlichen Planpersonals und der Frauenanteile

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	35 %	38 %	40 %	33 %	32 %	31 %	48 %	41 %

Abb. 13: Entwicklung des nicht-wissenschaftlichen Planpersonals und der Frauenanteile

Die Entwicklung beim weiblichen nichtwissenschaftlichen Planpersonal zeigt einen rückläufigen Trend.

2.1.6 Drittmittelpersonal des FB 4

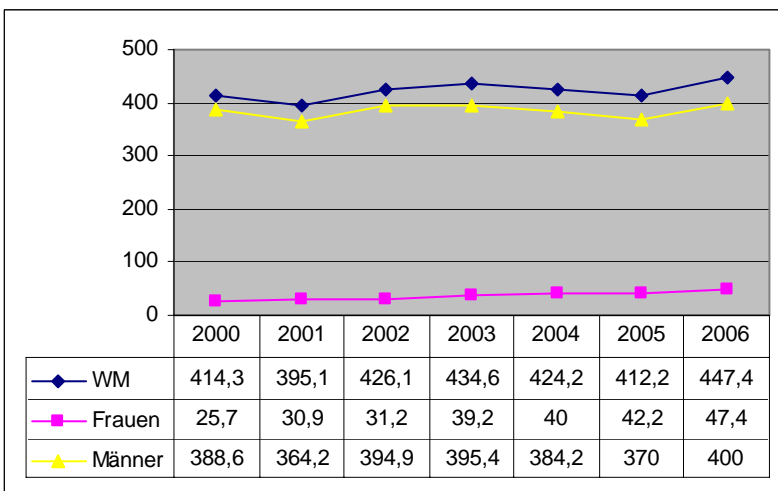


	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	15 %	15 %	16 %	15 %	15 %	15 %	15 %	16 %

Abb. 14: Entwicklung des Drittmittelpersonals und der Frauenanteile

Die Entwicklung beim weiblichen Drittmittelpersonal ist im Erfassungszeitraum nahezu konstant und hält sich bei ca. 100 Frauen, dies bedeutet einen Prozentsatz von ca. 16 %.

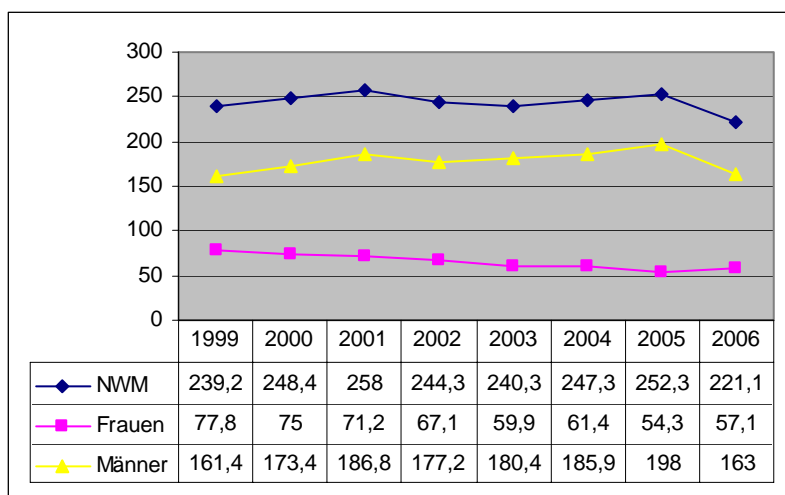
Die Gesamtzahl des Drittmittelpersonals hält sich ebenfalls konstant, es zeigt sich in der Verteilung gegenüber den Männern kaum eine Veränderung.



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	5 %	6 %	8 %	7 %	9 %	9 %	10 %	11 %

Abb. 15: Entwicklung des wissenschaftlichen Drittmittelpersonals und der Frauenanteile

Betrachtet man die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Drittmittelpersonals, so kann man von 1999 bis 2006 eine Verdoppelung feststellen.

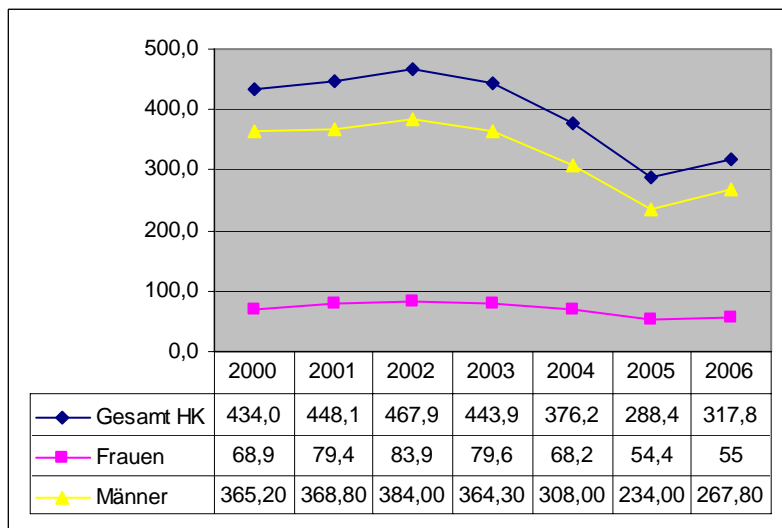


	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	33 %	30 %	28 %	27 %	25 %	25 %	22 %	26 %

Abb. 16: Entwicklung des nichtwissenschaftlichen Drittmittelpersonals und der Frauenanteile

Bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stieg der Frauenanteil im Jahr 2006 wieder auf 26 %. Der Wert der Jahre 1999 und 2000 konnte zwar nicht erreicht werden, der Trend ist jedoch deutlich zu sehen.

Wissenschaftliche Hilfskräfte



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Frauenanteile	12 %	16 %	18 %	18 %	18 %	18 %	19 %	17 %

Abb. 17: Entwicklung der wissenschaftlichen Hilfskräfte und der Frauenanteile

Die Analyse der Daten der Wissenschaftlichen Hilfskräfte zeigt einen leichten Rückwärtstrend bei der Gesamtzahl der Wissenschaftlichen Hilfskräfte. Dies interpretieren wir als positiven Trend, da die Arbeitsbedingungen für diese Gruppe wohl die schlechtesten sind, die für Wissenschaftler verfügbar sind. Daher ist ebenfalls positiv zu bewerten, dass hier der Anteil der weiblichen Beschäftigten ebenfalls im Trend rückläufig ist.

2.1.7 Professorinnen und Professoren

Die Fakultät für Maschinenwesen konnte im Jahr 2005 eine Frau zur Professorin berufen. Es haben sich in verschiedenen durchgeführten Berufungsverfahren zwar Frauen beworben, die jedoch leider nicht dem gewünschten Eignungsprofil entsprachen. Bei zur Zeit laufenden Berufungsverfahren gibt es Bewerbungen von Frauen, deren Listenfähigkeit z.Z. Gegenstand der Diskussion in der Berufungskommission ist. Es ist zu erwarten, dass bei den in den kommenden drei Jahren zu besetzenden Professuren die Anzahl von Bewerberinnen zunehmen wird.

Alle Verfahren wurden intensiv von den Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich begleitet und beobachtet.

2.2 Fazit

Die aufgezeigten Frauenanteile in den jeweiligen Strukturbetrachtungen bei den Studienanfängerinnen, den Studentinnen und Absolventinnen sind befriedigend. Grundsätzlich ist der Frauenanteil jedoch in allen betrachteten Gruppen steigerungswürdig.

Während die Fakultät für Maschinenwesen und die RWTH Aachen dazu beitragen können, die Situation an der Hochschule frauen- und familienfreundlicher zu gestalten, stoßen sie jedoch dort an Grenzen, wo es um die Vermittlung von „Technik-Denken“ in unserer Gesellschaft geht. Ein großer Teil der Informationsarbeit betrifft daher das Denken bzw. Umdenken innerhalb der Gesellschaft - denn immer noch fehlen erfolgreiche Frauen in Führungspositionen im technischen Feld der Wirtschaft und Industrie als Vorbildfunktion.

3. Ziele und Maßnahmen

Ziel der Fakultät für Maschinenwesen ist es, langfristig eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen zu erzielen. Konkrete Zahlen werden bei den jeweiligen Berufsgruppen genannt.

Bereich der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Ausbildungsberufe

Der Frauenanteil in der Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zurzeit noch von einer Überrepräsentanz männlicher Mitarbeiter geprägt. Im Jahr 2005 konnte der Anteil der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beim Planpersonal auf 48 % gesteigert werden (von 35 % im Jahr 1999), für 2006 ist aber ein Rückgang auf 41 % zu verzeichnen, während der Anteil der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beim Drittmittelpersonal auf 26 % gesteigert werden konnte.

Besonders bei den Ausbildungsberufe ist es das Ziel der Fakultät für Maschinenwesen, überdurchschnittlich viele Frauen zu beschäftigen. Trotz der vielfältigen Möglichkeiten an Ausbildungsangeboten für weibliche Auszubildende liegt bisher das Interesse der Kandidatinnen unter dem Angebot.

Die männlichen Auszubildenden verteilen sich hauptsächlich auf technische Ausbildungsberufe (Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker, Anlagemechaniker)

Die Fakultät für Maschinenwesen hat ihre Aktivitäten verstärkt, um einen höheren Frauenanteil unter den Auszubildenden zu erreichen. Ein ansteigender Trend bei den weiblichen Auszubildenden kann für die letzten drei Jahre verzeichnet werden.

2004		2005		2006	
m	w	m	w	m	w
84,25%	15,75%	83,77%	16,23%	75,34	24,66%

Abb. 18: Entwicklung der Auszubildendenzahlen

Ziel der Fakultät für Maschinenwesen ist, den Anteil von Frauen in den Ausbildungsberufen – hier besonders bei den technisch orientierten – auf 30 % in den kommenden 3 Jahren zu steigern.

Bereich der wissenschaftlichen Berufe

Auch die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist primär durch männliche Mitarbeiter geprägt und führt zu einer Unterrepräsentation der Frauen in dieser Gruppe. Die Fakultät für Maschinenwesen will über eine Erhöhung des weiblichen Anteils der Studierenden mittel- und langfristig die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöhen und somit auch die Zahl der Promotionen und Habilitationen steigern.

Zunächst war es das Ziel der Fakultät für Maschinenwesen, den Frauenanteil auf dem aktuell verhältnismäßig hohen Anteil bei den wissenschaftlichen Angestellten im Plan- und Drittmittelbereich zu sichern. Die von der Fakultät für Maschinenwesen benannte Zielvorgabe von 10% Frauenanteilen in den wissenschaftlichen Berufen wurde im Jahr 2006 bei Planstellen mit 9% Frauenanteil und bei Drittmittelstellen mit einem Frauenanteil von 16 % umgesetzt. Die Ziel für die nächsten drei Jahre ist eine weitere Erhöhung des Frauenanteils vor allem im Planstellenbereich um 5 – 6 % auf 15% und im Drittmittelbereich ebenfalls um weitere 5 % auf 20 %.

Bei den Neubesetzungen der Professuren war es das Ziel, bei einer Sicherstellung der Qualität von Lehre und Forschung, eine der acht in den letzten Jahren frei gewordenen Stellen mit einer Frau zu besetzen. Dieses Ziel ist erreicht worden; im Jahr 2005 wurde die erste Professur im Fachgebiet der Oberflächentechnik mit einer Frau besetzt.

Innerhalb der nächsten Jahre soll die Zahl der Professorinnen in der Fakultät für Maschinenwesen weiterhin erhöht werden. Von den zukünftig zu besetzenden Professuren soll mindestens eine mit einer Frau besetzt werden.

3.1 Studieninteressierte

Das Interesse für einen Studiengang der Ingenieurwissenschaften, im Speziellen für den Studiengang Maschinenbau, muss rechtzeitig geweckt werden. Hierbei stellt die Fakultät für Maschinenwesen aktuelle Informations- und Beratungsangebote bereit und zeigt verstärkt Präsenz, um für das Thema „Frauen in den Ingenieurwissenschaften“ zu sensibilisieren. Bei diesen Aktivitäten verfolgt die Fakultät für Maschinenwesen die Strategie, die Informationen zu bündeln und gezielt an geeigneten Stellen zu präsentieren.

Die Fakultät für Maschinenwesen beteiligt sich an der Durchführung gezielter Werbemaßnahmen wie die Beteiligung am „girl's day am Projekt „dolng“ und dem „Schnupperstudium für Mädchen“. Ein Highlight war und ist die Präsentation der Fakultät für Maschinenwesen und des Studiengangs Maschinenbau durch den ScienceTruck, der sehr gut angenommen wurde.

Positive Wirkung verspricht sich der FB 4 auch durch die intensive Beratung der Studieninteressierten durch Fakultätsassistentinnen. Hier wird verstärkt der Effekt der Vorbildfunktion von Frauen, die sich bereits in dem Berufsfeld des Maschinenbaus etabliert haben, genutzt.

Die Kooperation mit der Abiturientenberatung der Arbeitsagentur für Arbeit soll initiiert werden, um die kompetente Beratung bei der Berufswahl zu sichern. In diesem Kontext soll die Kooperation mit Schulen im regionalen Umfeld verstärkt werden, um gemeinsam mit Multiplikatoren Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte der Ingenieurwissenschaften anzubieten.

3.2 Studierende und Absolventen

Während des Studiums sollen Studentinnen ausreichende Unterstützungsangebote erhalten. Dies können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät für Maschinenwesen zum einen durch unkomplizierte und diskrete Unterstützung bei Fragen zum Studium und Problemen der Studienorganisation, zum anderen durch die Vermittlung an die richtigen Ansprechpartner, beispielsweise bei sozialen und familiären Problemen leisten. Darüber hinaus steht den Studierenden eine weibliche Kontaktperson zur Verfügung, die Geschäftsführerin der Fakultät, Frau Saad, die bei Problemen wie Diskriminierung oder Belästigung jederzeit über den direkten „Draht“ zum Dekan der Fa-

kultät ggf. weitere Schritte einleiten kann. Einen Hinweis finden die Studierenden im Erstsemesterinfo der Fachschaft.

Zur Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden und zur Verbesserung der Studiensituation führt die Fakultät folgende Maßnahmen durch:

- Information und Unterstützung bei der Vermittlung Stipendienprogrammen, beispielsweise dem „Henry Ford-Stipendium“ für Studentinnen.
- Förderung von Frauenförderprojekten und Vermittlung an Beratungsprogramme, beispielsweise Patenschaften, Tutorinnen- und Mentorinnenprogramme.
- Unterstützung bei der Bildung und Nutzung von Netzwerken (femtec.network).
- Erhöhung des weiblichen Studierendenanteils in den Gruppenvertretungen der Fakultät für Maschinenwesen durch direkte Ansprache der Fachschafterinnen.
- Bestellung einer Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten im FB 4 sowie zweier Stellvertreterinnen, um spezielle Belange direkt ins Dekanat zu bringen.
- Vermittlung an Ansprechpartner bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf.
- Beratung bei Bewerbungsfragen, Vermittlung von Praktika und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Initiierung einer regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltung zum Thema „Promotion an der RWTH Aachen“ und Hinweis auf die Möglichkeiten der beruflichen Weiterqualifikation nach dem Abschluss des Studiums.

3.3 Promotionen und Habilitationen

Promotionen

Ziel ist, den Anteil von Frauen an den Promotionen mindestens auf das Niveau der Absolventinnen zu steigern. Dies bedeutet eine Steigerung von z.Zt. 9 % auf 11 % , Als nächstes Ziel, das in 3 Jahren erreicht werden soll, werden 15% angestrebt.

Habilitationen

Habilitationen sind nicht das generelle Ziel der Absolventinnen und Promovendinnen, daher sind die Zahlen sehr gering. Im Erfassungszeitraum 2000 – 2006 habilitierten sich 12 Männer und 3 Frauen.

Durch eine gezielte Förderung von Doktorinnen im Fachbereich Maschinenbau soll die Motivation der Frauen, eine Habilitation anzustreben, gefördert werden. Mittelfristiges Ziel ist, den Anteil der Frauen an den Habilitationen auf 50 % zu steigern.

Hierzu stellt die Fakultät für Maschinenwesen Teilzeitanstellungen in größerem Umfang bereit, und der Fachbereichsrat wird in 2007 die Einrichtung eines finanziellen Ausgleichsmittelpools prüfen, der gezielt Unterstützung der Institute bei Schwangerschafts- und Mutterschutzzeiten ermöglicht. Es ist beabsichtigt, hierdurch einerseits den Institutsbetrieb leistungsfähig zu erhalten und andererseits die Frauen bei ihrer persönlichen Familien- und Karriereplanung zu unterstützen.

3.4 Planpersonal FB 4

Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern , ist primär durch männliche Kollegen geprägt. Der Anteil der Frauen liegt bei 9 %. Eine Erhöhung des Frauenanteils kann jedoch nur durch eine Erhöhung des Anteils der Studentinnen erreicht werden. Hierfür muss, wie bereits beschrieben, in der Gesellschaft das Interesse von Frauen an technischen Sachverhalten nachhaltig gestärkt werden.

Zur Erhöhung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Planpersonals werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Förderung von Frauenförderprojekten und Vermittlung an Beratungsprogramme, beispielsweise Patenschaften, Tutorinnen- und Mentorinnenprogramme.

- Unterstützung bei der Bildung von und Nutzung von Netzwerken (femtec.network), Homepage der Top-Unternehmen für hochqualifizierte Frauen „genderdax®“).
- Die Infrastruktur von Kinderbetreuungsangeboten wurde verbessert (Betriebs-kindergarten für Fraunhofer IPT, ILT und WZLforum). Diese Institute haben sich in einen Kindergarten „eingekauft“. Durch die Unterzeichnung eines Kooperationsvertrages für zunächst fünf Jahre haben sie sich damit das Recht auf 10% der Kindergartenplätze der Einrichtung gesichert. Sie können hierdurch vor allem potentiellen Mitarbeiterinnen mit familiären Verpflichtungen einen Betriebs-kindergarten anbieten.
- Vermittlung an Ansprechpartner bei Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Beruf.
- Beratung bei Bewerbungsfragen, Vermittlung von Praktika, Weiterbildungsmöglichkeiten.

Im Dekanat wurden die letzten zwei zu besetzenden Stellen 2006 mit Frauen besetzt. Ziel ist, die nächsten zwei zu besetzenden Stellen ebenfalls mit Frauen zu besetzen, um einen größeren Effekt auf Studieninteressierte und Studentinnen im Hinblick auf die Wahl des Studiums und eine weitere Hochschulkarriere zu erzielen. Hier beträgt der Anteil der Frauen 50%.

Für die Durchführung der Aufgaben des Praktikantenamts konnte ebenfalls eine Frau mit abgeschlossenem Maschinenbaustudium gewonnen werden.

Ziel ist, die Anzahl der Frauen auf Planstellen im FB 4 in den kommenden drei Jahren von 9% auf 15% zu steigern.

3.5 Drittmittelpersonal des FB 4

In der Gruppe des Drittmittelpersonals liegt der Frauenanteil bei im Jahr 2006 16%. Hier ist ein geringer Anstieg zu verzeichnen. Dennoch ist die Gruppe des wissenschaftlichen Drittmittelpersonals primär durch männliche Kollegen geprägt. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt bei 11%, der Anteil der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt bei 26%. In beiden Bereich konnte ein Aufwärtstrend realisiert werden. Besonders im Bereich der drittmittelbeschäftigten nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern ist ein Anstieg von 4% zu verzeichnen.

Zur Erhöhung des wissenschaftlichen Frauenanteils im Drittmittelbereich werden die gleichen Maßnahmen durchgeführt wie für das entsprechende Planstellenpersonal.

Grundsätzlich erscheint die Unterteilung des wissenschaftlichen Personals in Planpersonal und Drittmittelpersonal unter dem Gesichtspunkt der Frauenförderung als nicht sinnvoll, da nur eine gemeinsame Betrachtung Aufschluss über die tatsächliche Situation an den einzelnen Kostenstellen der Fakultät für Maschinenwesen gibt. Mit 50 % Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter sind z.B. das Institut für Textiltechnik und das Institut für Informatik im Maschinenbau mit dem Zentrum für Lern- und Wissensmanagement herausragende Beispiele für die paritätische Besetzung der insgesamt zur Verfügung stehenden wissenschaftlichen Stellen.

3.6 Professorinnen und Professoren

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass im Betrachtungszeitraum 7 Berufungen begonnen, durchgeführt und z.T. bereits erfolgreich abgeschlossen wurden. Hier zeigte sich, dass in 7 Berufungsverfahren nur in zwei Fällen, die auch z.Z. noch laufen, sich Frauen beworben haben. In den Fällen, in denen sich Frauen bewarben und diese das Anforderungsprofil nicht erfüllten, wird eine gesonderte Aussprache des Berufungsausschussvorsitzenden mit der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Maschinenwesen erfolgen und ihr Votum zum vorliegenden Sachverhalt eingeholt werden.

Die Fakultät für Maschinenwesen hat das Ziel, bei den anstehenden 7 zu besetzenden Professuren in den kommenden drei Jahren mindestens eine weitere mit einer Frau zu besetzen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wurden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Hinweis in der Ausschreibung auf die Erhöhung des Frauenanteils.

- Persönliche Ansprache von Kandidatinnen durch die Berufungskommissions-vorsitzende oder den Berufungskommissionsvorsitzenden mit Hinweis auf die Ausschreibung und die Möglichkeit einer Bewerbung (hier werden promovierte ehemalige und aktuelle Mitarbeiterinnen der zu besetzenden Lehrstühle bzw. Institute angesprochen und motiviert, sich auf die ausgeschriebene Professur zu bewerben).
- Einbindung des VDI-Arbeitskreises „Frauen im Ingenieurberuf“, der ebenfalls gezielt Frauen auf die Ausschreibungen aufmerksam macht und sie motiviert, sich zu bewerben.
- Intensive Einbeziehung der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich 4, um Ausschreibungen gezielt an geeignete Frauen weiter zu leiten.

3.7 Fazit

Die Fakultät für Maschinenwesen kann in unterschiedlichem Umfang die Erhöhung der Frauenanteile in den in diesem Frauenförderplan genannten Bereichen beeinflussen.

Vor Aufnahme des Studiums liegt es in der Verantwortung der Kindergärten, der Schulen und vor allem der Gesellschaft ein „Technikbewusstsein“ zu schaffen und Mädchen für die Technik und deren Nutzung zu begeistern. Auch die Entwicklung von technischen Produkten speziell für Frauen kann das Interesse an Tätigkeiten im Arbeitsfeld Maschinenbau/Ingenieurwesen wecken.

Im Hinblick auf die zum WS 2007/2008 einzuführenden Bachelor-/Masterstudiengänge wird die Bewerbung der Studiengänge speziell für studieninteressierte Frauen der Ingenieurwissenschaften (Maschinenwesen) Gegenstand der Beratungen in der Imagekommission der Fakultät für Maschinenwesen sein. Für das Jahr 2007 wird ein Self-Assessments für Studieninteressierte eingeführt, welches verbindlich für eine Einschreibung in den Bachelorstudiengang Maschinenbau sein wird. Es wird erwartet, dass dieses Self-Assessment u.a. dazu beiträgt, Frauen ihre Befähigung zur erfolgreichen Durchführung eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums aufzuzeigen und sie somit zu motivieren, sich in das Maschinenbaustudium einzuschreiben.

Im Rahmen der Vermittlung von qualifizierten Absolventinnen der Fakultät für Maschinenwesen in Unternehmen der Wirtschaft und Industrie wird die Zusammenarbeit mit geeigneten Unternehmen ausgebaut. Hier kann, neben dem Aufbau von Netzwerken und Infodatenbanken, der Informationsaustausch von Frauen, die einen Abschluss in den Ingenieurwissenschaften erlangt haben und die in entsprechenden Berufen arbeiten, mit Interessierten genutzt werden. Hier ist besonders auf den Arbeitskreis des VDI „Frauen im Ingenieurberuf“ hinzuweisen. Die „Vorreiterrolle“ solcher in den Ingenieurwissenschaften bereits erfolgreicher Frauen und die sich daraus ergebenden Synergieeffekte unterstützt das Bemühen, Frauen für die Ingenieurwissenschaften zu begeistern, maßgeblich. Darüber hinaus ist die Politik aufgefordert, mit speziellen Programmen wie z.B. Krippenplätzen und Ganztagschulen, die Voraussetzungen zu schaffen, Familie und Beruf in Einklang bringen zu können.

Der Dekan der Fakultät für Maschinenwesen hat bei einem Besuch am 30. März 2007 in der Staatskanzlei in Düsseldorf nachdrücklich die Unterstützung der Politik eingefordert, um durch gezielte Maßnahmen den Frauenanteil in den Ingenieurberufen von 10 auf 30 % innerhalb der nächsten Jahre zu steigern. Der Dekan forderte u.a.:

- Einführung des Unterrichtsfachs Technik als Pflichtfach in der Oberstufe,
- Erkennen von Ingenieurinnen als Potenzial für die Industrie,
- Nutzen des bisher brach liegenden Begabungspotenzials von Frauen in den Ingenieurwissenschaften,
- Einrichten von Förderprogrammen zur Steigerung der Ingenieurinnenzahl auf mindestens 30%.

Die Forderungen des Dekans der Fakultät für Maschinenwesen führten zu einer unmittelbaren Reaktion der Landesregierung in Form einer Pressemitteilung, in der es u.a. heißt:

... Rüttgers kündigte an, dass das Land Nordrhein-Westfalen verstärkt mehr Nachwuchs in den Ingenieurstudiengängen werden wolle. Hierzu müsse auch geprüft werden, inwieweit der Technikunterricht an den Schulen ausgebaut werden könne. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf

eine Steigerung des Anteils von weiblichen Studierenden gelegt werden, so Rüttgers: „Derzeit liegt bei den klassischen Ingenieurfachrichtungen der Anteil weiblicher Studierender bei gerade mal zehn Prozent. Deshalb wollen wir gerade junge Frauen für diese zukunftssträchtigen Studiengänge begeistern.“

An den Stellen, an denen für ein Studium, eine Promotion oder eine Habilitation der Ingenieurwissenschaften bzw. eine Tätigkeit in den Ingenieurwissenschaften geworben werden soll, wird gleichzeitig auf die Möglichkeit, spezielle Beratung und Unterstützung bei der Verbindung von Familie und Studium bzw. Beruf in Anspruch zu nehmen, verwiesen, um die Entscheidung zu Gunsten der Ingenieurwissenschaften zu unterstützen.

Der Gleichstellungsprozess setzt ein Umdenken nicht nur innerhalb der Fakultät für Maschinenwesen und der RWTH Aachen, sondern innerhalb der Gesellschaft voraus. In der Fakultät sind bereits erste Erfolge sichtbar. Um diese Erfolge zu festigen, muss an den ehrgeizigen Zielen jedoch kontinuierlich weiter gearbeitet werden.

4. Erfolgskontrolle

Der Dekan der Fakultät für Maschinenwesen überprüft zukünftig jährlich gemeinsam mit der Geschäftsführerin des Dekanatsbüros, Frau Saad, und den Fachbereichsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Linke, Frau Kamensky, Frau Satlow und Frau Lefèvre in der Fakultät für Maschinenwesen die Entwicklung des Frauenanteils. Zusätzlich dazu werden die Institute angehalten, regelmäßig über die Neubesetzung ihrer Stellen zu berichten. Speziell werden hierbei Informationen darüber abgefragt, wie viele Frauen eingestellt wurden und wie der Bewerbungsprozess abgelaufen ist.

Auf Basis des jährlich veröffentlichten Zahlenspiegels der RWTH Aachen werden die Daten des Frauenförderplans der Fakultät für Maschinenwesen aktualisiert und fortgeschrieben.

Artikel II

Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage der Verabschiedung durch den Senat der RWTH Aachen – 03.07.2008 - in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2011. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der RWTH Aachen vom 01.08.2005 außer Kraft.

Der Rektor
der Rheinisch-Westfälischen
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

gez. Schmachtenberg
Univ.-Prof. Dr.-Ing. E. Schmachtenberg