

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/126	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 10		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 7: Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

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 Hochschulbibliothek	2008/130
12 Rechen- und Kommunikationszentrum	2008/131
13 Hochschulsportzentrum	2008/132
14 Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie	2008/133
15 Zentrum für Lern- und Wissensmanagement	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

Frauenförderplan 2006

Inhalt:

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme der Verteilungsstruktur
3. Prognose
4. Zielvorgaben
5. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
6. Bewertung der Maßnahmen
7. Gender in Lehre und Forschung
8. Erfolg
9. Finanzen/Personal

1 Einleitung

Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist in regelmäßigen Abständen ein Frauenförderplan zu erstellen, der eine Gültigkeit von drei Jahren hat. Der hier vorliegende neue Frauenförderplan bezieht sich damit auf den Zeitraum 2006 - 2008.

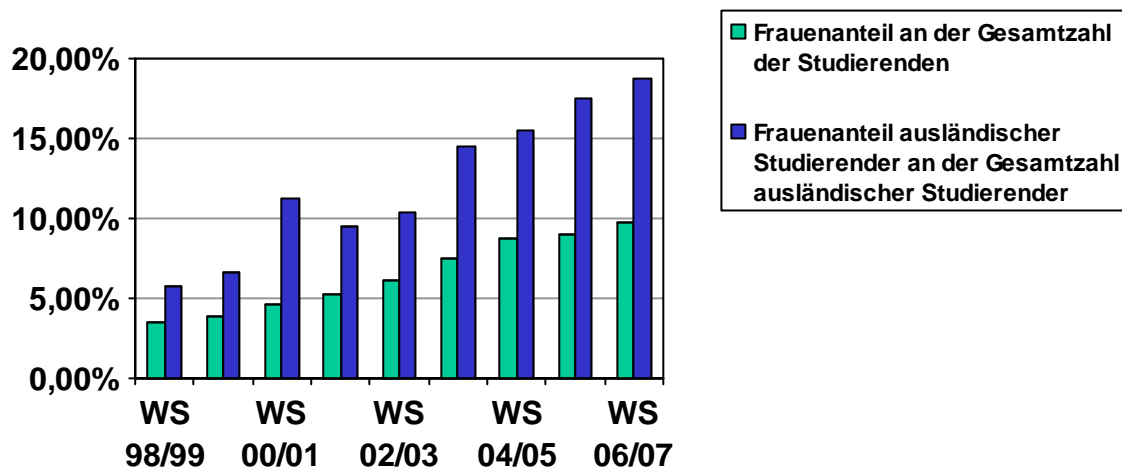
Die neuesten statistischen Daten beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2006 und werden in Beziehung gesetzt zu den Daten der vergangenen sechs Jahre.

Die einzelnen Zahlenwerte sind dabei dem von der Gleichstellungskommission vorgegebenen Raster zu entnehmen. Die Erläuterungen dieses Frauenförderplans werden sich ebenfalls an die Struktur des vorgegebenen Rasters halten.

2 Bestandsaufnahme der Verteilungsstruktur

2.1 Studierende

Bei der Gesamtanzahl der Studierenden hat sich der Anteil der Frauen in der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, im derzeitigen Wintersemester 2006/2007 liegt der Frauenanteil bei 9,7 % (zum Vergleich 4,7 % im Wintersemester 2000/2001) (siehe untenstehende Graphik). Bei den Studienanfängern liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 12,1%. Zu dieser Steigerung trägt insbesondere der Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei, der aktuell einen Frauenanteil von 14,9 % unter den Erstsemestern aufweist. Gut angenommen werden auch die internationalen Masterstudiengänge bei Frauen (Frauenanteil 14,3 % bei den Anfängern). Der Frauenanteil bei den ausländischen Studierenden ist signifikant höher als der Frauenanteil unter den deutschen Studierenden (vgl. unten stehende Graphik).

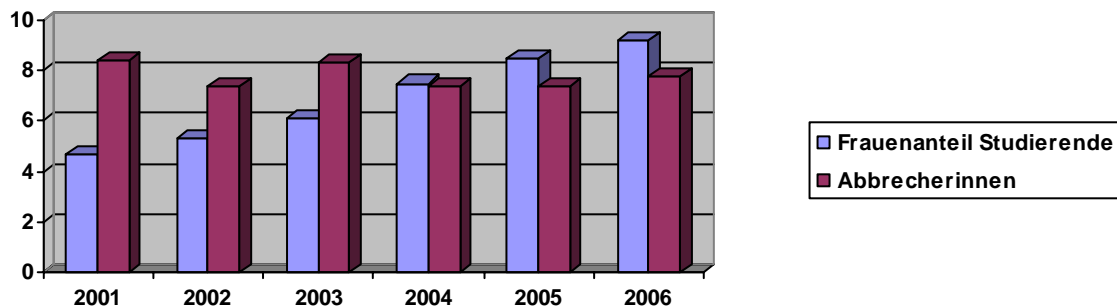


Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Studentischen Hilfskräfte liegt durchweg oberhalb ihres Anteils an der Gesamtzahl der Studierenden. Daraus lässt sich schließen, dass die Studentinnen diese Möglichkeit des bezahlten Learning-by-doing gerne annehmen und es für sie auch kaum Schwierigkeiten gibt eine solche Anstellung zu bekommen.

Zur Zahl der Studierenden mit Kind können leider keine Angaben gemacht werden, da solche Daten der Fakultät nicht zur Verfügung stehen. Die Kinderbetreuung wird ohne dies hochschulweit durch das Studierendenwerk bzw. den Verein UNI und KIND e.V. organisiert. Eigene Angebote der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik gibt es derzeit nicht.

Aus einer Statistik über die Exmatrikulationen von weiblichen und männlichen Studierenden mit Abschluss (Absolventinnen und Absolventen) und ohne Abschluss (Studienabbrecherinnen und –abbrecher eines Studiengangs der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik, Gründe

unbekannt), die der Fachbereich aus eigenen Daten erstellt hat, geht hervor, dass der Anteil der Abbrecherinnen im Studienjahr 2001 noch recht deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtzahl aller Studierenden lag. 2004 hat sich dieser Trend umgekehrt, ab 2004 liegt der Anteil der Abbrecherinnen unterhalb des Frauenanteils Studierender im Fachbereich. Auch im Jahr 2006 haben anteilig weniger Frauen als Männer das Studium abgebrochen. Obgleich diese Tatsache sicherlich in eine positive Richtung weist, kann hieraus keine Aussage über frauenspezifische Abbruchgründe abgegeben werden.



Auch der Anteil der Absolventinnen steigt an und liegt derzeit bei 6,7 %. Setzt man diese Quote mit dem Frauenanteil zum angenommenen Studienbeginn dieser Absolventinnen (Regelstudienzeit vorausgesetzt) in Beziehung (2000 3,9 %) ergibt sich eine überdurchschnittliche Erfolgsquote.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei der Gruppe der wissenschaftliche Hilfskräfte ist eine statistisch fundierte Aussage aufgrund der kleinen Zahlen und der großen Schwankungen nicht sinnvoll.

Wissenschaftliche Mitarbeiter

Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil der Frauen bei über 7 % (Stichtag 31.12.04: 7,3 % von insgesamt 262, Stichtag 31.12.05: 7,2 % von insgesamt 264, Stichtag 31.12.06: 7,9 % von insgesamt 292). Der Anteil der Frauen, die nach dem Studium als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an den Instituten des Fachbereichs bleiben, liegt damit über dem Anteil der Absolventinnen. Aus akademischer Sicht liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei den Promotionen vom WS 99/00 bis zum SS 05 sogar bei 10 %. Der Frauenanteil beim Studienabschluss Promotion ist im Mittel höher als ihr Anteil beim Studienabschluss Diplom, der im gleichen Zeitraum bei 4,5 % liegt (Datenquelle Zahlenspiegel Tabelle 6.2).

Wissenschaftliche Beamte

Bei den wissenschaftlichen Beamten ist die Situation bei deutlich geringerer Grundgesamtheit ähnlich, hier liegt der Anteil der Frauen bei 6,9 %.

Professoren/Professorinnen

In der Gruppe der Professoren ist die Situation unverändert geblieben. An der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik ist keine Professorin tätig.

In fünf von zwölf Berufungsverfahren der letzten vier Jahre lagen Bewerbungen von Kandidatinnen vor, allerdings in jeweils kleinen Anzahlen. In zwei Verfahren wurden Bewerberinnen zu einem Vorstellungsvortrag eingeladen. Unter strenger Berücksichtigung der Kriterien des Landgleichstellungsgesetzes NRW LGG § 7 (1) (gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) konnte keine der Bewerberinnen einen Listenplatz erhalten.

2.3 Nichtwissenschaftliches Personal

Der Anteil nichtwissenschaftlicher Mitarbeiterinnen ist in den letzten Jahren scheinbar gesunken, jedoch scheint das dieser Beobachtung zu Grunde gelegte Datenmaterial vom Stichtag 31.12.04

bis zum Stichtag 31.12.06 mit dem Material der früheren Jahre nicht vergleichbar zu sein. Vermutet wird aufgrund der gestiegenen Grundgesamtheit, dass der Bereich der Arbeiter in den letzten drei Jahren mit berücksichtigt wurde. Da in diesem Bereich kaum Frauen anzutreffen sind, könnte der Rückgang des Frauenanteils von 49 % im Jahre 2003 auf nur noch 35,1 % im Jahre 2004 so erklärt werden. Von 2005 bis 2007 bleibt der Frauenanteil bei gleicher Datenbasis konstant. Bei den weiblichen Auszubildenden im Nichtwissenschaftlichen Bereich sind die Zahlen leicht rückläufig.

3 Prognose

Mit steigendem Anteil der Studienanfängerinnen werden sich auch die Zahlen der Absolventinnen und der Doktorandinnen erhöhen können. Damit wird dann letztlich auch die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Zukunft auch eine Professorin in ihre Reihen aufnehmen kann.

4 Zielvorgaben

Die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik wird sich bemühen den Anteil weiblicher Studienanfänger in den nächsten Jahren auf mindestens 15 % zu steigern. Zu den anderen Bereichen kann keine Aussage gemacht werden, da sich der Fachbereich bereits jetzt stets streng an die Gleichstellungsrichtlinien hält, der geringe Frauenanteil aber paritätische Besetzung der Stellen im wissenschaftlichen Bereich gar nicht zulässt. Im Nichtwissenschaftlichen Bereich werden eventuell freiwerdende Stellen streng nach den Richtlinien des Landesgleichstellungsgesetzes ausgeschrieben. Zielvorgaben können hier nicht definiert werden.

5 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

5.1 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Diese Maßnahmen werden im wesentlichen RWTH-weit angeboten und können von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Fachbereichs in Anspruch genommen werden.

5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung

In diesem Feld sind der Fakultät keine akuten Probleme im Hinblick auf Gleichstellungsgesichtspunkte bekannt.

5.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern

In der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik sind Frauen im akademischen Bereich deutlich unterrepräsentiert.

Die Fakultät wird in der nächsten Zeit weitere Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen einleiten.

Das Dekanat wird ein Netzwerk einrichten, in dem

- die wissenschaftlichen Laufbahnen der Absolventinnen verfolgt werden, um diese bei Bedarf ansprechen zu können oder aber auf Anfrage weiterempfehlen zu können.
- Kontakte zu den entsprechenden nationalen und internationalen Fachvereinigungen (VDE, IET, IEEE etc.) weiter gepflegt und für die Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen aus anderen Universitäten und Hochschulen weiter ausgebaut werden.

Ziel ist es im Bedarfsfall, die Möglichkeit zu haben, Wissenschaftlerinnen für alle Forschungsgebiete der Elektrotechnik und Informationstechnik aktiv ansprechen zu können.

Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten des Fachbereichs gibt es auch für den Exzellenz-Cluster „Ultra highspeed mobile Information and Communication, UMIC“ derzeit Projektansätze zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Gender Equality im Cluster UMIC

Angesichts des geringen Anteils an weiblichen Wissenschaftlern im Bereich der Ingenieurwissenschaften ist es eines der Ziele des Clusters, den Anteil der Wissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen. Hierfür werden zum einen bestehende Projekte der Gleichstellungsbeauftragten der RWTH Aachen unterstützt, zum anderen aber auch eigene Projekte – zum Beispiel die Vermittlung elektrotechnischer Themen in Schulen – initiiert. Darüber hinaus sollen die Arbeitsbedingungen bei UMIC so gestaltet werden, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist und die Gründung einer Familie keinen Karriereknick bedeutet. UMIC bietet durch zahlreiche Positionen in der Forschung gerade auch Wissenschaftlerinnen gute Karrierechancen. Durch erfolgreiche Ingenieurinnen wiederum werden letztlich Vorbilder geschaffen, die Anreiz und Ermutigung für Schülerinnen und Studentinnen sein können.

Vernetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

2006 wurde ein Forum für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen technischer und naturwissenschaftlicher Fächer gegründet, an dem auch der Fachbereich für Elektrotechnik und Informationstechnik beteiligt ist. Dieses Forum bietet einerseits eine Basis für Erfahrungsaustausch und Diskussionen unter den Frauen und andererseits auch gemeinsame Seminare.

Nach Auffassung des Fachbereichs wäre eine solche Netzwerkbildung europaweit bzw. weltweit erstrebenswert, da damit die Basis potentieller Kandidatinnen, die für die Übernahme von Professuren bzw. Führungspositionen in Frage kommen, deutlich erhöht werden könnte.

Neben der Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des eigenen Fachbereichs, werden sich alle im Fachbereich tätigen Professoren bemühen, in Zukunft bereits im Vorfeld von Neu- und Wiederbesetzungen von Lehrstühlen weltweit mit geeigneten weiblichen Kandidatinnen des jeweiligen Fachgebiets in Kontakt zu treten und diese gezielt anzusprechen, um die Bewerbungssituation in Hinblick auf eine paritätische Bewerberinnen- und Bewerberlage bei Ausschreibungen von Professuren zu verbessern.

Neben diesen sinnvollen Aktivitäten muß eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich mit einer Erhöhung des Anteil der weiblichen Studierenden beginnen.

Hierzu wurden in der Vergangenheit bereits vielfältige Maßnahmen eingeleitet, die bereits erste Erfolge zeigen, wie die Bestandsaufnahme unter Punkt 1 beweist. Obschon der Anstieg der Zahl weiblicher Studierender positiv bewertet wird, ist ihr Anteil immer noch zu gering.

Der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik hat folgende Aktionsbereiche zur Information von Schülerinnen und zur Förderung weiblicher Studierender identifiziert:

PR-Aktivitäten mit Informationen für Schülerinnen zum Studium und zum Beruf

Der Fachbereich führt seit mehreren Jahren erfolgreich Informationsveranstaltungen durch, die darauf abzielen, Schülern und Schülerinnen umfassende Informationen zum Studium der Elektrotechnik, Informationstechnik und Technischen Informatik zu vermitteln. Hier wird vor allem auch das Berufsbild der Ingenieurin/des Ingenieurs vorgestellt, das Schülerinnen weitgehend unbekannt ist. Zudem werden Einzelberatungen für Schülerinnen angeboten.

Zu den regelmäßig durchgeführten Maßnahmen gehören: Vorträge vor Schülern/innen (mind. einmal pro Semester), Präsentationen, Vorlesungen und Führungen des Fachbereichs am Studieninformationstag, und generell das Identifizieren und Anbieten ansprechender und geeigneter Vorlesungen für Schüler/innen. Der Fachbereich beteiligt sich mit steigender Anzahl von Workshops an Aktivitäten zum Girls Day und zum Schnupperstudium. Die genannten Angebote finden guten Anklang und werden regelmäßig durchgeführt.

Gezielte Beratung und Unterstützung

Für die Beratung weiblicher Studierender steht dem Fachbereich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Verfügung. Auf diese Weise kann beratend noch spezifischer auf die Bedürfnisse der Studentinnen eingegangen werden, wobei sich der Beratungsbedarf i.d.R. nicht auf frauenspezifische Fragestellungen bezieht.

Mentoring und Förderung

Der Fachbereich führt eine sorgfältige und systematische Ermittlung der Studierendenpotenziale durch, um besonders geeignete Kandidaten/innen im Rahmen von Stipendien oder Preisen gezielt zu fördern. So vergibt der Fachbereich jährlich am Tag der Elektrotechnik und Informationstechnik, den Nokia-Frauenförderpreis an Studentinnen mit herausragenden Leistungen im Pflichtblock C des Studiums der Elektrotechnik und Informationstechnik bzw. der Technischen Informatik. In den Jahren 2005 und 2006 ging der Brigitte-Berkenhoff-Preis an Absolventinnen des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik.

Die Studiengänge des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik Studiengang Elektrotechnik, Informationstechnik und Technische Informatik sollte für Schülerinnen und Schüler gleichermaßen eine Option bei der Studienwahl darstellen. Hierzu ist es notwendig Schülerinnen schon frühzeitig anzusprechen. Informationsveranstaltungen für Abiturientinnen haben häufig nicht mehr den gewünschten Einfluss auf eine Studienwahl.

Besondere Schwerpunkte für die nächsten drei Jahre sind dabei:

- Verfolgung der Studienverläufe weiblicher Studierender und Durchführung von gezielten Beratungsmaßnahmen
- Abstimmung der Maßnahmen für Schülerinnen mit den Mitarbeiterinnen des UMIC-Exzellenz Clusters und der zentralen Studienberatung für die kommenden zwei Jahre.
- Ausbau von Praktikumsangeboten für Schülerinnen in der Mittelstufe, Bastelkurse für Mädchen zur Erstellung einfacher Schaltungen (z.B. Zitronenbatterie, einfache LED-Blinklichter, etc.)
- Aufbau von Kommunikationskanälen zur indirekten Zielgruppe der Lehrerinnen und Lehrer, die als Multiplikatoren eine wichtige Rolle bei der Studienwahl spielen
- Entwicklung von zielgruppengerechten, d.h. kindgerechten „Vorlesungen“ zur KinderUni

5.4 Maßnahmen zur Qualifizierung

Den Studierenden und auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen alle Bildungs- und Weiterbildungsangebote der RWTH Aachen offen.

6 Bewertung der Maßnahmen

Der Fachbereich bewertet alle bisher durchgeführten Maßnahmen als sinnvoll und führt diese weiter fort.

7 Gender in der Lehre und Forschung

Die Lehrinhalte im Fachgebiet der Elektrotechnik, Informationstechnik und Technische Informatik sind geschlechtsneutral. Das Thema „Gender Mainstreaming“ wird im Fachbereich behandelt. Dem Fachbereich selbst steht umfangreiches Datenmaterial über die Studienverläufe seiner Studentinnen und Studenten zur Verfügung. Dieses könnte im Sinne einer fachspezifischen Gender-Forschung eingesetzt werden, um zum Beispiel die bereits angerissene geschlechtsspezifische Auswertung von Studienabbrüchen noch genauer zu beleuchten.

8 Erfolg

Den kontinuierlich wachsenden Frauenanteil unter den Studierenden über die letzten fünf Jahre wertet der Fachbereich als ersten Erfolg der in der Vergangenheit eingeleiteten Maßnahmen. Zu diesen gehörten auch die strukturellen Entscheidungen, zusätzlich zu dem Fach Elektrotechnik und Informationstechnik die Studiengänge Technische Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen (Elektrische Energietechnik) und die internationalen Masterstudiengänge einzuführen. Die erweiterten Angebote stoßen insbesondere bei Studienanfängerinnen auf Interesse.

Erfreulich ist der vergleichsweise hohe Anteil der Frauen unter den Promovierenden, der höher ist als der Frauenanteil an den Diplomabsolventen. Diese Gruppe stellt das zukünftige weibliche Potenzial für die Besetzung von Professuren dar.

Eine wirklich signifikante Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlerinnen und Professorinnen setzt letztlich einen nachhaltig wachsenden Zugang von Frauen zum Studium voraus.

9 Finanzen / Personal

Eine Zielgruppe für die Ausschreibung von acht Halbtagsstellen für Fachstudienbetreuerinnen bzw. Fachstudienbetreuer sind Frauen mit abgeschlossenem Hochschul/Fachhochschulstudium, die auf Grund von Kinderbetreuung eine reduzierte Stundenzahl wünschen und/oder nach einer Familienzeit den Wiedereinstieg ins Berufsleben planen. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln der Studienbeiträge.

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Frauenförderplan	1. Frauenförderplan						2. Frauenförderplan						3. Frauenförderplan					
	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
Laufzeit	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	1a Studierende																	
Stichtag	WS 99/00		WS 00/01		WS 01/02		WS 02/03		WS 03/04		WS 04/05		WS 05/06		WS 06/07		WS 07/08	
Anteil in %	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Studierenden	96,1	3,9	95,3	4,7	94,7	5,3	93,9	6,1	92,5	7,5	91,5	8,5	90,8	9,2	90,3	9,7		
Datenquelle Zahlenspiegel Tabelle 4.17	2296		2151		2241		2356		2560		2591		2678		2657			
Stichtag	31.12.1999		1.12.2000		1.12.2001		31.7.2002		1.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007	
Anteil in %	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Studentischen Hilfskräfte	88,4	11,6	91,8	8,2	92,2	7,8	92,7	7,3	89,6	10,4	87,3	12,7	84,4	15,5	84,2	15,8		
Datenquelle Zentrale	146		293		333		123		251		260		271		279			
Zeitraum	WS 99/00 + SS 00		WS 00/01 + SS 01		WS 01/02 + SS 02		WS 02/03 + SS 03		WS 03/04 + SS 04		WS 04/05 + SS 05		WS 05/06 + SS 06		WS 06/07 + SS 07		WS 07/08 + SS 08	
Anteil in %	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Abrecher/innen			91,6	8,4	92,6	7,4	91,7	8,3	92,6	7,4	92,6	7,4	92,2	7,8				
Datenquelle FB 6			203		217		230		339		340		344					
Anzahl der Absolvent/innen	93,2	6,8	98,7	1,3	94,4	3,6	96,6	3,4	94,7	5,3	93,3	6,7	90,3	9,7				
Datenquelle Zahlenspiegel Tabelle 6.2	220		160		163		174		187		180		227					
	1b Wissenschaftliches Personal																	
Zeitraum	WS 99/00 + SS 00		WS 00/01 + SS 01		WS 01/02 + SS 02		WS 02/03 + SS 03		WS 03/04 + SS 04		WS 04/05 + SS 05		WS 05/06 + SS 06		WS 06/07 + SS 07		WS 07/08 + SS 08	
Anteil in %	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Promotionen	72,7	27,3	95,8	4,2	88,4	11,6	96,3	3,7	95,7	4,3	93,0	7,0	97,1	2,9				
Datenquelle Zahlenspiegel 6.2	33		47		43		54		46		43		34					
Stichtag	31.12.1999		1.12.2000		1.12.2001		31.7.2002		1.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007	
Anteil in %	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der wiss. Hilfskräfte	60,0	40,0	72,0	28,0	81,0	19,0	70,0	30,0	75,0	15,0	87,5	12,5	88,9	11,1	95,0	5,0		
Datenquelle Zentrale	10		25		21		10		20		24		27		20			
Anzahl der wiss. Mitarbeiter	95,3	4,7	96,3	3,7	94	6	93,3	6,7	93,1	6,9	92,7	7,3	92,8	7,2	92,1	7,9		
Datenquelle Zentrale	214		241		249		207		261		262		264		292			
Anzahl der Assistentinnen/Assistenten	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
Datenquelle Zentrale	17		17		16		18		17		k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
Oberingenieure/Oberingenieurinnen	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
Datenquelle Zentrale	8		6		9		8		9		k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.		
Anzahl der wiss. Beamten	92,3	7,7	91,7	8,3	91,7	8,3	91,7	8,3	90	10	94,6	5,4	93,5	6,5	93,1	6,9		
Datenquelle Zentrale	13		12		12		12		10		37		31		29			
Anzahl der Professoren/Professorinnen	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0	100	0		
Datenquelle Zentrale	22		23		23		24		25		25		26		25			
	1c nichtwissenschaftliches Personal																	
Stichtag	31.12.1999		1.12.2000		1.12.2001		31.7.2002		1.12.2003		31.12.2004		31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007	
Anteil in %	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl nichtwissenschaftliche Ang	53,1	46,9	48,8	51,2	48,5	51,5	49,3	50,7	51	49	64,9	35,1	62,6	37,4	62,6	37,4		
Datenquelle Zentrale	145		168		165		144		155		185		179		182			
Anzahl der Auszubildenden	80,9	19,1	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	83,3	16,7	k.A.	k.A.	88,6	11,4	92,3	7,7	92,9	7,1		
Datenquelle Zentrale	47		k.A.		k.A.		30		k.A.		35		39		42			

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-Westfälische
Technischen Hochschule Aachen

Aachen, den 21.11.08

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