

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/128	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 12		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 9: Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

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

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

a. Studierende

Die Zahlen umfassen den Diplomstudiengang BWL, den Bachelorstudiengang BWL, Lehramt Sekundarstufe II, das Wiwi-Zusatzstudium und das Zusatzstudium „Operations Research und Wirtschaftsinformatik“. Die Studierenden des Studiengangs Wirtschaftsingenieurwesen werden bei den Ingenieuren (FB 3 - 6) erfasst.

Insgesamt bleibt der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden (43,23 bis 44,82 %) als auch bei den Studentischen Hilfskräften (38,46 bis 42,59 %) relativ konstant.

Die Anzahl der weiblichen Abbrecherinnen steigt stetig, liegt aber in allen 3 Jahren unter dem Anteil der männlichen Abbrecher. Erkennbar ist, dass Frauen aus anderen Gründen das Studium abbrechen als Männer.

b. Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist in den letzten 3 Jahren gesunken.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist in den letzten Jahren ebenfalls leicht gesunken und liegt aktuell unter dem Frauenanteil der Studierenden.

Es fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Promotionen stark schwankt (0 bis 45,45 %).

Es ist anzustreben, dass der Frauenanteil bei den Promotionen (analog zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern) den der Studierenden nicht wesentlich unterschreitet.

Die Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beamten steigt stetig an. Weiterhin fällt auf, dass der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal geringer ist als bei den Studierenden. Es ist anzustreben, bei den Beschäftigten einen Frauenanteil zu erreichen, der nicht wesentlich unter dem der Studierenden liegt.

Im Fachbereich ist nach wie vor keine Professorin beschäftigt.

Bei den nächsten Berufungsverfahren werden durch den Berufungskommissionsvorsitzenden verstärkt Frauen schon im Vorfeld angesprochen, um diese zur Bewerbung zu motivieren. Aber auch andere Kollegen des FB 8 sollen gezielt qualifizierte Frauen auf Tagungen ansprechen. Zudem sollen Fachgesellschaften und sog. Frauennetzwerke kontaktiert werden.

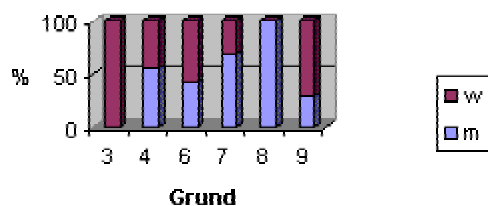
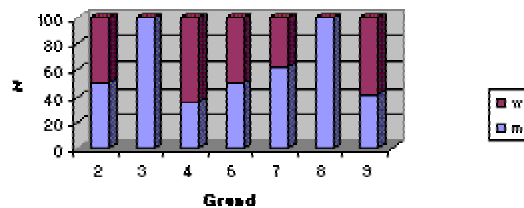
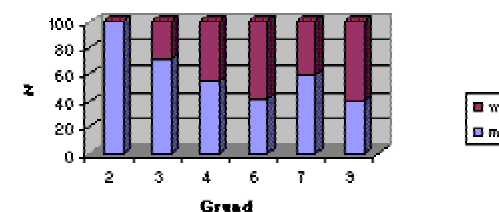
c. Nichtwissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten liegt konstant über 90 %, der bei den nichtwissenschaftlichen Beamten konstant bei 100 %.

Jahr	m (Anzahl)	w (Anzahl)	gesamt	m (%)	w (%)	Grund
2004	0	1	1	0,00	100,00	3
	11	9	20	55,00	45,00	4
	8	11	19	42,11	57,89	6
	40	18	58	68,97	31,03	7
	1	0	1	100,00	0,00	8
	5	12	17	29,41	70,59	9
2005	1	1	2	50,00	50,00	2
	2	0	2	100,00	0,00	3
	5	9	14	35,71	64,29	4
	5	5	10	50,00	50,00	6
	29	18	47	61,70	38,30	7
	1	0	1	100,00	0,00	8
	5	7	12	41,67	58,33	9
2006	1	0	1	100,00	0,00	2
	5	2	7	71,43	28,57	3
	18	15	33	54,55	45,45	4
	14	20	34	41,18	58,82	6
	39	27	66	59,09	40,91	7
	4	6	10	40,00	60,00	9

Grund

- 2Prüfung nicht abgeschlossen
- 3Beendigung Studium ohne Prüfung
- 4Hochschulwechsel
- 6Aufgabe oder Unterbrechung
- 7Streichung durch die Hochschule
- 8Beendigung nach endgültig nicht bestandener Prüfung
- 9Sonstige Gründe

Gründe für den Studienabbruch 2004**Gründe für den Studienabbruch 2005****Gründe für den Studienabbruch 2006**

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

a. Studierende

Die Zahlen umfassen den Diplomstudiengang BWL, den Bachelorstudiengang BWL, Lehramt Sekundarstufe II, das Wiwi-Zusatzstudium und das Zusatzstudium „Operations Research und Wirtschaftsinformatik“. Die Studierenden des Studiengangs Wirtschaftsingenieurwesen werden bei den Ingenieuren (FB 3 - 6) erfasst.

Insgesamt bleibt der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden (43,23 bis 44,82 %) als auch bei den Studentischen Hilfskräften (38,46 bis 42,59 %) relativ konstant.

Die Anzahl der weiblichen Abbrecherinnen steigt stetig, liegt aber in allen 3 Jahren unter dem Anteil der männlichen Abbrecher. Erkennbar ist, dass Frauen aus anderen Gründen das Studium abbrechen als Männer.

b. Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist in den letzten 3 Jahren gesunken.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist in den letzten Jahren ebenfalls leicht gesunken und liegt aktuell unter dem Frauenanteil der Studierenden.

Es fällt auf, dass der Frauenanteil bei den Promotionen stark schwankt (0 bis 45,45 %).

Es ist anzustreben, dass der Frauenanteil bei den Promotionen (analog zu den wissenschaftlichen Mitarbeitern) den der Studierenden nicht wesentlich unterschreitet.

Die Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beamten steigt stetig an. Weiterhin fällt auf, dass der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal geringer ist als bei den Studierenden. Es ist anzustreben, bei den Beschäftigten einen Frauenanteil zu erreichen, der nicht wesentlich unter dem der Studierenden liegt.

Im Fachbereich ist nach wie vor keine Professorin beschäftigt.

Bei den nächsten Berufungsverfahren werden durch den Berufungskommissionsvorsitzenden verstärkt Frauen schon im Vorfeld angesprochen, um diese zur Bewerbung zu motivieren. Aber auch andere Kollegen des FB 8 sollen gezielt qualifizierte Frauen auf Tagungen ansprechen. Zudem sollen Fachgesellschaften und sog. Frauennetzwerke kontaktiert werden.

c. Nichtwissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil bei den nichtwissenschaftlichen Angestellten liegt konstant über 90 %, der bei den nichtwissenschaftlichen Beamten konstant bei 100 %.

2. Prognose (in %)						
	WM		NWM		Prof.	
	m	w	m	w	m	w
zu den zu besetzenden Stellen	60	40	10	90	-	-
zu möglichen Beförderungen					-	-
zu möglichen Höhergruppierungen					-	-
	m	w				
Entwicklung der Studierendenzahlen	55	45				

3. Zielvorgabe

Es werden die folgenden Ziele angestrebt:

1a Studierende:

Es wird eine Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden auf 50 % angestrebt.

Der Anteil der Frauen an den studentischen Hilfskräften sollte analog zu den Studierendenzahlen steigen.

1b Wissenschaftliches Personal:

Für alle Positionen wird eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt. Hier sollte sich der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeitern längerfristig dem Anteil an den Studierenden anpassen. Bei den wiss. Mitarbeitern wird ein Frauenanteil von 40 % angestrebt. Der Anteil bei den abgeschlossenen Promotionen soll wieder von 23 auf 40 % steigen. Eine Steigerung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Beamten sollte bei der Besetzung solcher Stellen Ziel sein.

Es wird angestrebt, in den kommenden Besetzungsverfahren zu versuchen, eine Frau zu berufen.

1c Nichtwissenschaftliches Personal:

Der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal sollte auf diesem hohen Niveau gehalten werden.

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung			
4a Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie			
Beispiele	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
Kindertagesstätte		Link auf Eltern-Service-Büro	
Arbeitszeitflexibilisierung	Offensive Werbung bei Einstellungen	evtl. Einrichtung v. Telearbeitsplätzen	
Arbeitsmöglichkeit für Ehemänner Dualcareer-Programme			
Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen			
Ausgleichspool			
Erziehungsurlaubsregelung /Erweiterung der gesetzl. Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb)			
4b Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -Gestaltung			
Beispiele	Problem vorhanden	wird verändert	kann nicht verändert werden
Räumliche, z.B. Einzelarbeitszimmer, Großraumbüro	An der Fakultät liegen keine offensichtlichen Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen bzw. -gestaltung vor		
Zeit-, Schicht-/Wechseldienst			
4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Beispiele	angeboten; teilgenommen; wird durchgeführt	keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
Studierende <i>in MINT-Bereich</i> - <i>Girlsday</i> - <i>Schülerinnen Mentoring</i> - <i>Schnuppertage</i>	Studentinnen sollen verstärkt auf Veranstaltungen wie "Girlsday", "Schnuppertage" usw. hingewiesen werden		
wissenschaftliches Personal			finanzieller Anreiz bei weibl. Neueinstellungen; die Fakultät zahlt Lehrstühlen während des Mutterschutzes Geld, um die Stelle mit anderen Personen besetzen zu können
nichtwissenschaftliches Personal			
Prof.			
im Einzelfall direkte Ansprache von geeigneten Kandidatinnen	wird durchgeführt		

4d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Beispiele	wird angeboten	geplant	keine Kapazitäten
Studierende			Diese Maßnahmen sind auf Hochschulebene sinnvoll, an der Fakultät sind aber keine gesonderten Angebote möglich.
- <i>Karrieretraining</i>			
WM			
- <i>tandemplus</i>			
Prof.			
NWM			
- <i>Persönlichkeitstraining</i>			

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a					
zu 4b					
zu 4c					
- <i>Girlsday</i>					
- <i>Schülerinnen Mentoring</i>					
- <i>Schnuppertage</i>					
zu 4d					
6. Gender in der Lehre und Forschung					
	ja	nein	geplant		
sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?	x				
Ist Sensibilisierung für geschlechterneutrale Lehre gegeben?	x				
Kommt der Begriff "Gender Mainstreaming" vor?		x			
Ist Gender Mainstreaming allgemeines Ziel?		?			
Existiert geschlechtsgerechte Didaktik?	x				
Wird Forschung zu Gender-Inhalten durchgeführt?		x			
	sehr gut	gut	befriedigend	mangelhaft	
Wie wird geschlechterspezifische Didaktik bewertet?					
Wie sind Gender-Module berücksichtigt?					
a) Besetzung von Führungspositionen					
b) Veranstaltung zu Gender-Problematik					
c) Ringvorlesung					

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