

Amtliche Bekanntmachungen

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

Nr. 2008/133	01.12.2008	Redaktion: Iris Wilkening
S. 1 - 14		Telefon: 80-94040

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

vom 21.11.2008

Teil 14: Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie

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. Einleitung

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW vom 9. November 1999 dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der Förderung von Frauen, um bestehende Benachteiligungen abzubauen (§1).

Für die RWTH Aachen besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan der Zentralen Hochschulverwaltung (ZHV) für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit diese mehr als 20 Beschäftigte haben. Der Frauenförderplan des Gemeinschaftslabors für Elektronenmikroskopie wird hiermit zum ersten Mal erstellt und soll in den Folgejahren fortgeschrieben werden.

2. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme des beschäftigten Personals geht von dem Stichtag 31.12.2006 aus. Die Beschäftigtenstruktur wurde zentral von der Hochschulverwaltung und nach einheitlichen Merkmalen für den gesamten Hochschulbereich durchgeführt. Die Daten über die Beschäftigtenstruktur, die Verteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Laufbahnen, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, Beurlaubung sind im folgenden zusammengestellt.

Anmerkung:

Beschäftigte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes sind aus Planmitteln finanzierte Beschäftigte. Aus Drittmitteln Beschäftigte wurden in die Bestandsaufnahme mit einbezogen und gleichermaßen berücksichtigt. HiWi-Stellen wurden im Bereich als teilzeitbeschäftigte nichtwissenschaftliche Beschäftigte berücksichtigt.

A. Beschäftigte (Alle)

Zum Stichtag waren im Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie insgesamt 36 Personen beschäftigt. Davon waren 19 (= 53 %) Männer und 17 (= 47 %) Frauen. Als Vollzeitbeschäftigte arbeiteten insgesamt 24 Personen; davon 15 (= 62 %) Männer und 9 (= 38 %) Frauen. Von den 12 Teilzeitbeschäftigten waren 9 Frauen (75 %) und 3 Männer (HiWi-Stellen).

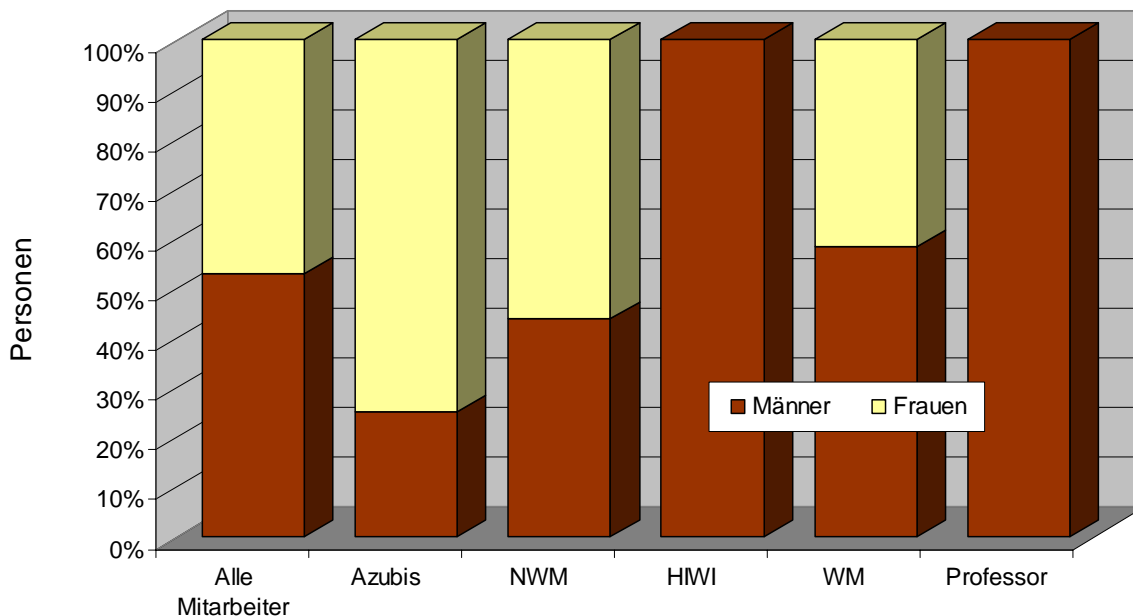
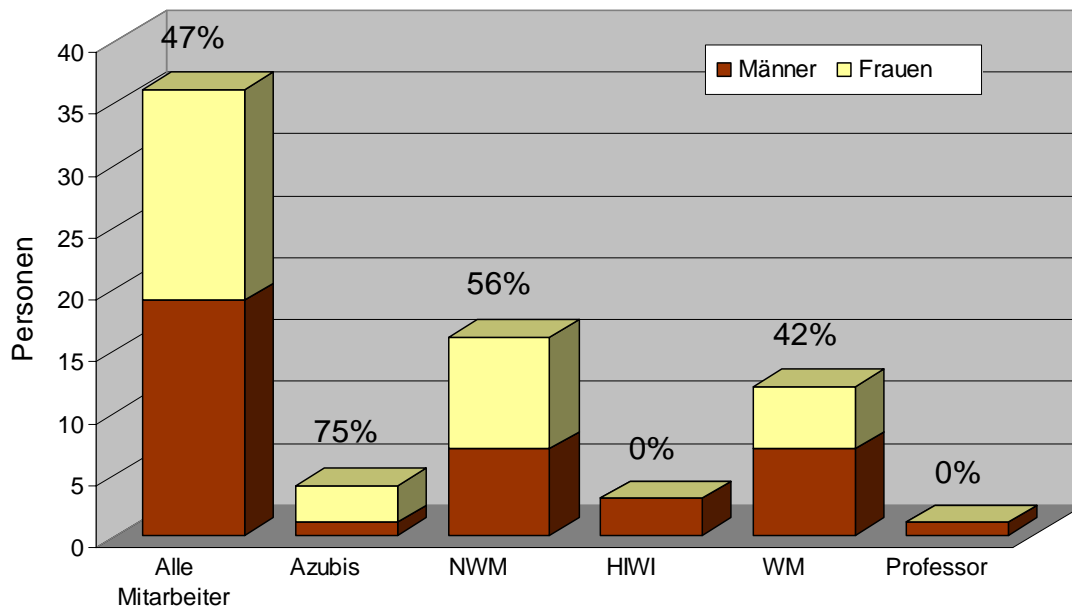
Die Verteilung auf die unterschiedlichen Kategorien ergibt das folgende Bild:

Kategorie: Nichtwissenschaftliche Angestellte: 23 Beschäftigte; davon 11 (= 48 %) Männer und 12 (= 52 %) Frauen. Von der Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Kategorie waren 14 vollzeitbeschäftigt; davon 8 (= 57 %) Männer und 6 (= 43 %) Frauen. Es waren 3 (= 33 %) Männer und 6 (= 66 %) Frauen teilzeitbeschäftigt.

Zu den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zählen 4 Auszubildende, davon 3 Frauen (=75 %) , und 3 HiWi (nur Männer).

Kategorie: Wissenschaftliche Angestellte: 12 Beschäftigte, es sind 7 (= 58%) Männer und 5 (= 42 %) Frauen beschäftigt . Von den wissenschaftlich Beschäftigten waren 9 Beschäftigte in Vollzeit, davon 6 (= 67 %) Männer und 3 (= 33 %) Frauen. Ein weiterer Mann war als Stipendiat beschäftigt. Alle Teilzeitbeschäftigten waren Frauen (2 = 100 %).

Kategorie: Beamtinnen/Beamte höherer Dienst, Professorin/Professor: Insgesamt 1 Vollzeitbeschäftigter



B. Beurlaubungen

Beschäftigte in Mutterschutz: 1

C. Auszubildende

Zum Stichtag waren 4 Auszubildende am GFE beschäftigt (1 MATA (männlich), 2 Fotomedienlaborantinnen (weiblich), 1 Metallographin (weiblich)).

D. Hilfskräfte

3 studentische Hilfskräfte waren am GFE beschäftigt. 3 (= 100 %) Männer.

E. Befristet Beschäftigte

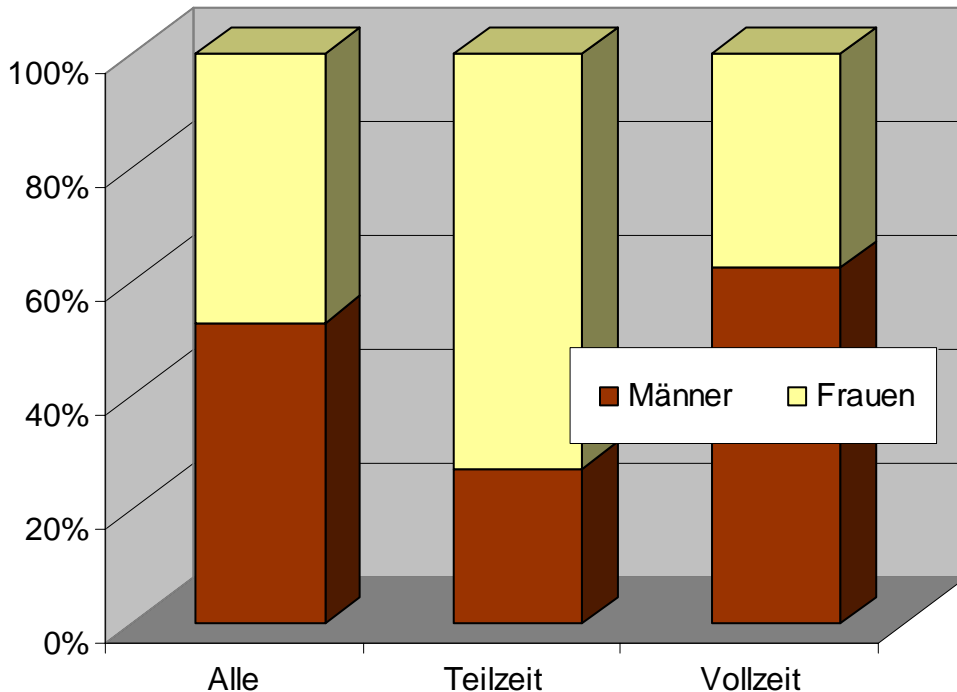
15 Mitarbeiter/innen waren mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt.

Aus der Kategorie der nichtwissenschaftlichen Angestellten waren 7 befristet beschäftigt, davon 4 (= 57 %) Männer und 3 (= 43 %) Frauen. (Auszubildende und HiWi).

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals waren 8 Personen befristet beschäftigt. Von diesen waren 3 (= 38 %) Frauen und 5 (= 62 %) Männer.

F. Teilzeit

11 Mitarbeiter/innen waren in Teilzeit beschäftigt, davon 3 Männer mit HiWi-Stellen und 6 bzw. 2 Frauen als nichtwissenschaftliche bzw. wissenschaftliche Angestellte.



G. Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Bei Stellenneubesetzungen wird bei gleicher Qualifikation der Bewerber eine Erhaltung des schon hohen Frauenanteils angestrebt.

3. Analyse der Bestandserhebung

Die aufgezeigten Frauenanteile in den jeweiligen Strukturbetrachtungen sind in allen Kategorien vorbildlich, ein ausgeglichener bis hoher Frauenanteil wurde überall bereits erreicht. Der relativ hohe Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlich beschäftigten Personals ist insbesondere vor dem Hintergrund ein befriedigendes Ergebnis, weil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Frauenanteil traditionell deutlich niedriger ist.

Der hohe Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass am GFE substantielle Anstrengungen unternommen werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

4. Ziele und Maßnahmen

Aus der Analyse der Bestandserhebung wird als Konsequenz eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Drittmittelstellen angestrebt.

Eine systematische Förderung des Nachwuchses wird als sinnvoll angesehen, um eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen zu erreichen, aus denen sich die Mitarbeiterinnen des Gemeinschaftsflabors für Elektronenmikroskopie rekrutieren (Materialwissenschaften, Physik, Chemie). Hierzu bietet die Hochschule bereits folgende Maßnahmen an:

- Schnupperstudium für Schülerinnen
- Betreuung durch Mentorprogramme bereits während des Grundstudiums
- Gezielte Anwerbung von Frauen, sich für eine Hochschulkarriere zu entscheiden. In diesem Zusammenhang sind von der Hochschule zu schaffende Rahmenbedingungen, die es Frauen ermöglichen, Beruf und Karriere in Einklang zu bringen, von großer Wichtigkeit.

Bei der Einstellung haben Frauen und Männer grundsätzlich die gleichen Chancen. Zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Angestellten sind folgende Maßnahmen geplant:

- Chancengleichheit bei Höhergruppierungen, wobei die Besonderheiten von Frauen-Biographien (Teilzeit, Beurlaubungen) nicht nachteilig berücksichtigt werden.
- Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zur Anpassung an persönliche Bedürfnisse der Frau.
- Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Interessen der Einrichtung und Rücksichtnahme auf persönliche Bedürfnisse der Frau.
- Unterstützung von Frauen, die nach einem Abschluss eine mehrjährige Kindererziehungszeit einlegen, damit sie sich zu einem späteren Zeitpunkt höher qualifizieren können.
- Erweiterung der Möglichkeiten und gezielte Angebote für beurlaubte Frauen, ihre Qualifikation zu erhalten und zu verbessern, durch Einbeziehung in die Fortbildungsmaßnahmen und Wiedereingliederungsprojekte (Nutzung des Fortbildungsangebotes der Hochschule).
- Fortbildungsmöglichkeiten im Bereich der Vortragstechnik und Kommunikationsfähigkeit.
- Gezielte Weiterbildung, um Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren und zu qualifizieren.

5. Erfahrung

Das Gemeinschaftslabor für Elektronenmikroskopie verweist auf die folgenden Maßnahmen, die in den letzten Jahren von der Hochschule erfolgreich durchgeführt wurden:

- Ferienfreizeit
- Girl's day
- MiTh
- Femtec.Network
- Weiterbildungsmaßnahmen
- Schnupperstudium

6. Erfolgskontrolle

Zur Kontrolle der formulierten Ziel- und Zeitvorstellungen wird jährlich der Status des Frauenanteiles an der Beschäftigtenzahl erfasst und kommentiert. Ggf. notwendige, korrigierende Maßnahmen werden ergriffen.

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur																		
Laufzeit																		
1a Studierende																		
	1.FFP						2. FFP						3. FFP:					
	Jahr (in %)		Jahr (in %)		Jahr (in %)													
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der Studierenden																		
Anzahl der Studentischen Hilfskräfte	3	0																
Studierende mit Kind																		
Geschlechterverteilung der Studierenden mit Kind																		
Anzahl der Abbrecher/innen																		
Offizielle Gründe für den Studienabbruch																		
1b Wissenschaftliches Personal																		
	1.FFP						2. FFP						3. FFP:					
	Jahr (in %)		Jahr (in %)		Jahr (in %)													
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der wiss. Hilfskräfte	0	0																
Anzahl der wiss. Mitarbeiter																		
Anzahl der Promovierenden	2	2																
Anzahl der Assistenten/Assistentinnen (Postdoc)	4	1																
Oberingenieure/Oberingenieurinnen (Gruppenleiter)	2	2																
Anzahl der wiss. Beamten	0	0																
Anzahl der Professoren	1	0																
1c nichtwissenschaftliches Personal																		
	1.FFP						2. FFP						3. FFP:					
	Jahr (in %)		Jahr (in %)		Jahr (in %)													
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Anzahl der nichtwissenschaftlichen Angestellten	7	9																
Anzahl der nichtwissenschaftlichen Beamten	0	0																
Anzahl der Auszubildenden	1	3																

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung			
4a Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie			
Beispiele	bereits vorhanden	geplant	sonstiges
Kindertagesstätte	nicht vorhanden	nicht geplant	Regelung muß über FB über Uni erfolgen
Arbeitszeitflexibilisierung	ja		
Arbeitsmöglichkeit für Ehemänner Dualcareer-Programme	nicht vorhanden	nicht geplant	nicht finanzierbar
Schulungsangebote für Wiedereinsteigerinnen	WM's nur kurzfristig im MuSchu.NWM's werden im laufenden Betrieb wieder eingegliedert.		
Ausgleichspool	nicht vorhanden	nicht geplant	Sollte FB finanzieren.
Erziehungsurlaubsregelung /Erweiterung der gesetzl. Regelung im Hinblick auf den Wissenschaftsbetrieb)			Unnötig, da WM's bislang nur kurzfristig im MuSchu
4b Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -Gestaltung			
Beispiele	Problem vorhanden	wird verändert	kann nicht verändert werden
Räumliche, z.B. Einzelarbeitszimmer, Großraumbüro	ja		interne Absprache (Stillraum)
Zeit-, Schicht-/Wechseldienst	Regelarbeitszeit		
Allgemeines Rauchverbot		gültig im Gebäude seit 2006	

4c Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern			
Beispiele	angeboten; teilgenommen; wird durchgeführt	keine Kapazitäten	Kapazitäten geplant
Studierende			Zentrale Einheit, daher in allen Punkten keine Teilnahme
<i>in MINT-Bereich</i>			
- <i>Girlsday</i>			
- <i>Schülerinnen Mentoring</i>			
- <i>Schnuppertage</i>			
- <i>in geisteswiss. Bereich + Medizin</i>			
- <i>Boys Day</i>			
wissenschaftliches Personal			Keine Unterrepräsentanz
nichtwissenschaftliches Personal			Keine Unterrepräsentanz
Prof.	entfällt, da Stelle langfristig besetzt		

4d Maßnahmen zur Qualifizierung			
Beispiele	wird angeboten	geplant	keine Kapazitäten
Studierende			
<i>Karrieretraining</i>			Zentrale Einheit, keine Studierenden
WM			
- <i>tandemplus</i>	Per Aushang wird auf	Ja.	
Prof.	entfällt		
NWM	Per Aushang wird darauf hingewiesen und bei Bedarf durch die Hochschule angebotene Maßnahmen gefördert		

5. Bewertung der Maßnahmen					
	sinnvoll	nicht sinnvoll	wird fortgeführt	wird verändert	wird eingestellt
zu 4a Kindertagesstätte	ja				
Arbeitszeitflexibilisierung			ja		
Ausgleichspool	ja, sollte eingeführt werden				
zu 4b Einzelarbeitszimmer	sinnvoll, Raumnot!				
Zu Zeit-, Schicht-, Wechseldienst			Regelarbeitszeit		
Rauchverbot	sinnvoll, im Haus vorhanden				
zu 4c					
Studierende		entfällt			
WM's		keine Unterrepräsentanz			
NWM's		keine Unterrepräsentanz			
zu 4d					
		keine eigenen Programme, da zentrale Einheit			

6. Gender in der Lehre und Forschung					
	ja	nein	geplant		
sind Lehrinhalte im Fachgebiet geschlechtsneutral?			entfällt		
Ist Sensibilisierung für geschlechterneutrale Lehre gegeben?			entfällt		
Kommt der Begriff "Gender Mainstreaming" vor?			entfällt		
Ist Gender Mainstreaming allgemeines Ziel?			entfällt		
Existiert geschlechtsgerechte Didaktik?			entfällt		
Wird Forschung zu Gender-Inhalten durchgeführt?			entfällt		
	sehr gut	gut	befriedigend	mangelhaft	
Wie wird geschlechterspezifische Didaktik bewertet?					entfällt
Wie sind Gender-Module berücksichtigt?					entfällt
a) Besetzung von Führungspositionen					
b) Veranstaltung zu Gender-Problematik					
c) Ringvorlesung					

7. Erfolg					
Veränderung der statistischen Zahlen	Mit der vorliegenden Statistik wurde die erste Erhebung durchgeführt.				
8. Finanzen/Personal					
	Seite 1b) Hoher Frauenanteil vorhanden; die Vergabe der Stellen/Teilzeitstellen erfolgt nach				
	Lage der Projektmittel.				

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 21.11.2008

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