



Hochschule Aachen

# FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule  
Aachen

52066 Aachen  
Kalverbenden 6  
Tel. +49 241 6009 0

**Nr. 12 / 2008**

**15. Februar 2008**

Redaktion:  
Dezernat Z, Silvia Klaus  
Tel. +49 241 6009 51134

## **Frauenförderplan**

des Fachbereichs  
Design  
(FB 4)  
für die Jahre 2007 - 2009

vom 15. Februar 2008

**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 Design (FB 4)

### für die Jahre 2007 - 2009 vom 15. Februar 2008

---

Aufgrund des § 5 a Absatz 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 9. November 1999 in Verbindung mit Nr. 14 Absatz 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen vom 12. Oktober 2001 (FH-Mitteilungen Nr. 13 / 2001) hat der Fachbereich Design folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

---

#### Inhaltsübersicht

<b>I.</b>	<b>Präambel</b>	<b>3</b>				
<b>II.</b>	<b>Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen</b>	<b>3</b>				
1.	Frauenanteil	3		6.	Genderforschung	5
1.1	Studierende			7.	Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen	6
1.2	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter			8.	Beteiligung von Frauen in	6
1.3	Professorinnen und Professoren			9.	Sprachregelung	6
1.4	Lehrkräfte für besondere Aufgaben			10.	Berichtspflicht	6
2.	Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	5		11.	Schlussbestimmung	6
3.	Fortbildung	5		<b>III.</b>	<b>Statistiken und Daten</b>	<b>7</b>
4.	Beförderung und Höhergruppierung	5		1.	Studierendenstatistik	7
5.	Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung.	5		2.	Höhergruppierungen und Beförderungen der letzten 3 Jahre	7
				3.	Personalbestand	8

---

#### I. Präambel

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Studiensituation,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie, persönlicher Lebenssituation, Studium und Beruf für Frauen und Männer.

#### II. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen

##### 1. Frauenanteil

##### 1.1 Studierende

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist in den letzten sechs Jahren auf dem hohen Niveau von 60% stabil geblieben. Dieser Prozentsatz bezieht sich sowohl auf die Erstsemester als auch auf die Gesamtzahl der Studierenden. Bei den Absolventenzahlen liegt der Frauenanteil inzwischen ebenfalls bei annähernd 60%.

Trotz dieses hohen Frauenanteils möchte der Fachbereich die Studienbedingungen für Frauen und generell die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft weiter verbessern. Dazu betreibt der Fachbereich folgende Aktivitäten:

- Ausbau der individuellen Gestaltung der Prüfungsorganisation mit dem Ziel, Verzögerungen durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege im Studienablauf zu minimieren.
- Regelmäßige Erhebungen über den Bedarf von Kinderbetreuungsangeboten, um dann ggf. auf die Einrichtung solcher Angebote hinzuwirken.

Die Möglichkeiten zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils sind begrenzt, da für unsere Studiengänge ein NC-Verfahren durchgeführt wird, auf dessen Parameter wir praktisch keinen Einfluss ausüben können.

## **1.2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 62,5 % -bei den drei Teilzeitstellen sogar bei 100%. In den gehobenen Dienst konnte leider noch immer keine Frau eingestellt werden. Bei den beiden im Berichtszeitraum ausgeschriebenen Stellen gab es in einem Fall keine geeignete Bewerberin, im anderen gab es ausschließlich männliche Bewerber. In beiden Personalbereichen soll durch die Bereitstellung von Halbtagsstellen der Frauenanteil erhöht werden.

Der Fachbereich versucht die gewünschte Erhöhung des Frauenanteils durch die folgenden Maßnahmen zu erreichen:

- Ausschreibung offener Stellen mindestens hochschulintern, im Internet und über das Arbeitsamt mit Aufgabenbeschreibung und Anforderungen.
- Abfassung von Ausschreibungen die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.
- Hinweis in allen Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dass eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird.
- Direkte Information über die Ausschreibung an die Gleichstellungsbeauftragte.
- Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung.
- Möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen mit Frauen und Männern. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit unter Beachtung dienstlicher Belange und rechtlicher Möglichkeiten.
- Nach Möglichkeit Ausschreibung und Besetzung von Stellen auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit.
- Zustimmung zu begründeten Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit im Rahmen der dienstlichen Belange und rechtlichen Möglichkeiten.
- Gewährung von unbezahltem Urlaub im Rahmen der dienstlichen Belange und rechtlichen Möglichkeiten bei Krankheit eines Kindes oder unabweisbarer Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
- Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

## **1.3 Professorinnen und Professoren**

Der Anteil der Frauen in der Professorenschaft ist immer noch nicht so hoch, wie wir es uns zum Ziel gesetzt hatten. Bedingt durch Pensionierungen, wird der Frauenanteil bis zum Ende des Sommersemesters 2007 sogar noch deutlich sinken, da dann insgesamt zwei Professorinnen aus dem Dienst ausgeschieden sein werden. Als Folge des Globalhaushalts hat unser Fachbereich schon jetzt die niedrigste Professorenbesetzungsquote aller Fachbereiche. Zudem verliefen die Berufungsverfahren zur Wiederbesetzung vakanter Stellen bislang sehr schleppend, wodurch grundsätzlich keine Chance bestand, den Frauenanteil überhaupt erhöhen zu können.

Wir sind entschlossen, den Frauenanteil in der Professorenschaft über den alten Stand hinaus zu erhöhen. Dabei hoffen wir sehr, dass die Bewerberlage in den verschiedenen Berufungsverfahren, die in den nächsten Jahren durchzuführen sind, es zulässt, weitere Frauen auf Professorenstellen berufen zu können. Es wird angestrebt, von den in den kommenden drei Jahren freiwerdenden bzw. neu zu besetzenden Professorenstellen, mindestens die Hälfte mit einer Frau zu besetzen.

Wir hoffen, dieses Ziel vor allem durch folgende Maßnahmen realisieren zu können:

- Zügige Ausschreibung der vakanten Stellen.

- Ausschreibung von Professorenstellen als Zeitprofessuren (auf 5 Jahre) um gerade auch Bewerberinnen zu erreichen.
- Öffentliche Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen.
- Gezielte Ansprache von qualifizierten Bewerberinnen.
- In allen Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt werden.
- Bewerberinnen, die alle formalen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen, sollen in jedem Fall zu einem Probevortrag eingeladen werden.

Die Erreichbarkeit der oben formulierten Ziele wird davon abhängen, ob uns die angekündigten Personalausgleichszahlungen fristgerecht zur Verfügung stehen werden und zukünftig eine schnellere Stellenfreigabe durch das Rektorat erfolgen kann.

#### **1.4 Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Nach dem Ausscheiden einer Fachlehrerin im Jahr 2000 verlor unser Fachbereich diese Stelle durch den „Qualitätspakt-1“. Eine weitere Fachlehrerstelle ging 2006, als Folge der Stellenkürzungen des „Qualitätspakt-2“, verloren. Eine dritte FL-Stelle wurde 2004 in eine C2-Professur umgewandelt. Bei der verbliebenen Stelle wird es in den nächsten drei Jahren voraussichtlich keine Veränderungen geben.

#### **2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege**

Durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit 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, bei der Festlegung der Veranstaltungszeiten, Rechnung getragen. An dieser Praxis soll festgehalten werden.

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

#### **3. Fortbildung**

Der Fachbereich strebt ein an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtetes Fort- und Weiterbildungsangebot an, das unter Berücksichtigung persönlicher Belange gerade auch die Teilnahme von Frauen ermöglicht soll. Die zeitliche Fixierung der Veranstaltungen soll mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege erfolgen. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Teilnahmemöglichkeiten an Lehrveranstaltungen wird Rechnung getragen.

#### **4. Beförderung und Höhergruppierung**

Bezüglich der Höhergruppierung verweisen wir auf Punkt 1.2. In regelmäßigen Abständen sind Personalentwicklungsgespräche durch die Vorgesetzten mit den Beschäftigten zu führen.

#### **5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung.**

Der Fachbereich spricht in jährlich mehrmals durchgeführten Informationsveranstaltungen insbesondere auch Schülerinnen als zukünftige Studentinnen an. Es wird daraufhin gewirkt, dass in der fachbereichsinternen Studiengangevaluierung speziell die Situation von Studentinnen hinterfragt wird. Sollte es erforderlich sein, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen eingeleitet.

#### **6. Genderforschung**

Der Fachbereich unterstützt Bestrebungen, Inhalte und Methoden der Genderforschung noch intensiver in das Lehr- und Studienangebot einzubeziehen und zu verankern. Die speziellen Belange und Bedürfnisse von Frauen, Männern, Alleinerziehenden, Alten, Ausländern und anderen Bevölkerungsgruppen werden weiterhin regelhaft und kontinuierlich in der Lehre und den diversen Designprojekten thematisiert und berücksichtigt.

## **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.

Der Fachbereich strebt in Zusammenarbeit mit dem Hausbeauftragten an, das Gebäude und die Außenanlagen auch zukünftig so zu gestalten, dass keine Gefahr droht. Es wird insbesondere sichergestellt, dass Gebäude und Außenanlagen beleuchtet sind und die Pfortner regelmäßig Rundgänge durch das Gebäude machen.

## **8. Beteiligung von Frauen in**

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 Amtssprache (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 Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplanes. Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplanes erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

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

## **11. Schlussbestimmung**

Dieser Frauenförderplan gilt für die Jahre 2007 – 2009. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2007 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichsrates des Fachbereichs Design vom 18. Oktober 2006, der Gleichstellungskommission vom 29. November 2006 und des Senats vom 14. Dezember 2006.

Aachen, den 15. Februar 2008

Der Rektor  
der Fachhochschule Aachen

gez. M. Schulte-Zurhausen

Prof. Dr.-Ing. Manfred Schulte-Zurhausen

### III. Statistiken und Daten

#### 1. Studierendenstatistik

Studienjahr	2003/04	2004/05	2005/06
Studierende gesamt	378	394	376
Frauen-Anteil an den Studierenden	246	231	219
<b>Frauen-Anteil an den Studierenden, in %</b>	<b>65,1</b>	<b>58,6</b>	<b>58,3</b>
Studierende im 1. Fachsemester gesamt	85	88	81
Frauen-Anteil im 1. Fachsemester	56	48	49
<b>Frauen-Anteil im 1. Fachsemester, in %</b>	<b>65,9</b>	<b>54,6</b>	<b>60,5</b>
Studien-Abschlüsse gesamt	94	87	84
Frauen-Anteil an den Studien-Abschlüsse	51	51	48
<b>Frauen-Anteil an den Studien-Abschlüssen, in %</b>	<b>54,3</b>	<b>58,6</b>	<b>57,1</b>

#### 2. Höhergruppierungen und Beförderungen der letzten 3 Jahre (incl. Zweitberufungen)

Dienst- verhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	davon Teilzeitbeschäftigte		
					insges.	davon Frauen	in %
BeamtInnen	C3 BBesO	1	0	0	0		
Angestellte	C3 BBesO	0			0		
<b>Summe höherer Dienst</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>		
Angestellte	IIa	0			0		
	III	0			0		
	IVa	1	0		0		
	IVb	1	0	0,0	0		
<b>Summe gehobener Dienst</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>		
Angestellte	Vb - VII	0			0		
<b>Summe mittlerer Dienst</b>		<b>0</b>			<b>0</b>		
Arbeiter		0			0		
<b>Summe Fachbereich</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>		

### 3. Personalbestand zum 31.12.2005

Dienst- verhältnis	Besoldungs-/ Vergütungs-/ Lohngruppe	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	davon Teilzeitbeschäftigte		
					insges.	davon Frauen	in %
BeamtInnen	C3 BBesO	8	1	12,5	0		
	C2 BBesO	6	2	33,3	0		
Angestellte	C3 BBesO	2	0	0,0	2	0	0,0
	C2 BBesO	2	0	0,0	1	0	0,0
<b>Summe höherer Dienst</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>16,7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
BeamtInnen	A12 (FL)	2	0	0,0	0		
Angestellte	IIa	0			0		
	III (beurlaubt)	1	0	0,0	0		
	IVa	2	0	0,0	0		
	IVb	3	0	0,0	1	0	0,0
<b>Summe gehobener Dienst</b>		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
Angestellte	Vb"S"	1	0	0,0	0		
	Vc	4	3	75,0	2	2	100,0
	VIb	2	2	100,0	1	1	100,0
	VII	1	0	0	1	0	0,0
<b>Summe mittlerer Dienst</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>
Arbeiter	3	1	0	0	0		
Auszubildende		0					
<b>Summe einfacher Dienst</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Summe Fachbereich</b>		<b>35</b>	<b>8</b>	<b>22,9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>
Studentische Hilfskräfte		27	9	33,3			
Lehrbeauftragte		17	2	11,8			