



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Tel. +49 241 6009 0

Nr. 15 / 2008

15. Februar 2008

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

Frauenförderplan

des Fachbereichs
Wirtschaftswissenschaften
(FB 7)
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 Wirtschaftswissenschaften (FB 7) 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 Wirtschaftswissenschaften folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

Inhaltsübersicht

I.	Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen	3			
1.	Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten des Fachbereichs 7	3	9.	Sprachregelung	5
1.1	Frauenanteil Studierende	3	10.	Berichtspflicht	6
1.2	Frauenanteil Mitarbeitende	4	11.	Schlussbestimmung	6
1.3	Frauenanteil Kollegium	4	II.	Statistiken und Daten	7
1.4	Frauenanteil Auszubildende	4	1.	Studienanfänger/innen	7
2.	Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	4	2.	Studierende	7
3.	Fortbildung	5	3.	Abschlussprüfungen	7
4.	Beförderung und Höhergruppierung	5	4.	Promotionen	8
5.	Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung	5	5.	Professuren einschl. Vertretungsprofessuren	8
6.	Genderforschung	5	6.	Auszubildende	8
7.	Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen	5	7.	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	9
8.	Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung	5	8.	Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	11

I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen

1. Entwicklung des Frauenanteils bei den Beschäftigten des Fachbereichs 7

1.1 Frauenanteil Studierende

Der Anteil der durch die ZVS für den Studiengang Wirtschaft zugewiesenen Studienanfängerinnen betrug in den Jahren 2003 bis 2005 50 %, 52 % und 46 %. Der Frauenanteil bei den Studienanfängern in den internationalen Studiengängen, bei denen sich die Studierenden direkt am Fachbereich bewerben und für die strenge Aufnahmeprüfungen (logisch-analytischer Test, Sprachtest, Eignungsgespräch) durchgeführt werden, bewegte sich zwischen 75 und 87 %.

Die Quote der Absolventinnen pendelt im Durchschnitt aller Studiengänge zwischen 53 % und 62 % (58 % in 2003, 62 % in 2004, 53 % in 2005).

Der Fachbereich hat sehr gute Erfahrungen mit einer individuellen Beratung zur Gestaltung der Prüfungsorganisation, um durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege bedingte Verzögerungen im Studienablauf zu minimieren. Die gestiegene Quote der Absolventinnen zeigt, dass wir damit erfolgreich waren, sodass diese Praxis beibehalten werden soll.

1.2 Frauenanteil Mitarbeitende

Den hohen Anteil von Frauen bei Mitarbeitenden im gehobenen Dienst hat der Fachbereich halten können. Auch die beiden bestbesoldeten Mitarbeiter (BAT II a/III) sind nach wie vor Frauen.

Dieses hohe Niveau will der Fachbereich auch in Zukunft halten. Dies insbesondere mit folgenden Maßnahmen:

- Ausschreibung offener Stellen mindestens hochschulintern, im Internet und über das Arbeitsamt mit Aufgabenbeschreibung und Anforderungen.
- Abfassung von Ausschreibungen dergestalt, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.
- Hinweis in allen Ausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dass eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird.
- Frühestmögliche Information über Ausschreibung an 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.
- Bei der Besetzung von unbefristeten Stellen sollen befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen bei gleicher Qualifikation gegenüber externen Bewerberinnen bevorzugt werden.
- Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

1.3 Frauenanteil Kollegium

Der Anteil der Frauen im Kollegium hat sich seit der Vorlage des letzten Frauenförderplans weiter verbessert: Mittlerweile sind fünf Professorenstellen durch Frauen besetzt. Dadurch stieg der Frauenanteil auf erfreuliche 19 %. Dieser Anteil spiegelt in etwa den Frauenanteil wieder, der zur Zeit des Studienabschlusses der jetzigen Professorinnen und Professoren herrschte. Inzwischen hat sich der Frauenanteil an den Absolventen deutlich erhöht, so dass die vom Fachbereich gewünschte Erhöhung des Kolleginnenanteils mit der Neubesetzung von Stellen sukzessive erzielt werden könnte. Dem stehen allerdings die finanziellen Restriktionen des Globalhaushalts entgegen, die derzeit die Neubesetzung von Stellen verhindern.

1.4 Frauenanteil Auszubildende

Bei den Auszubildenden, bei denen sich aufgrund der insgesamt geringen Zahl jährlich starke Schwankungen der Frauenquote ergeben, ist der Anteil auf 40 % gesunken. Im Durchschnitt der Jahre wird eine paritätische Besetzung angestrebt.

2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit (derzeit existieren sieben verschiedene Modelle bei acht beschäftigten Mitarbeiterinnen) 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 Rechnung getragen bei der Festlegung der Veranstaltungszeiten. An dieser Praxis soll festgehalten werden.

Darüber hinaus soll auch weiterhin 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

Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Teilnahmemöglichkeiten an Fortbildungsveranstaltungen wird Rechnung getragen. Dies wurde in der Vergangenheit beispielsweise wie folgt genutzt:

Zertifizierung Lerncoach, Seminar Körpersprache, Seminar Stimmbildung und Kommunikation, Englisch-Fortbildung.

4. Beförderung und Höhergruppierung

Eine Mitarbeiterin im wissenschaftlichen Bereich konnte im Wege des Bewährungsaufstieges höhergruppiert werden.

5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung

Insbesondere dadurch, dass die Studienberatung überwiegend durch Mitarbeiterinnen durchgeführt wird, ist nach wie vor eine erhöhte Berücksichtigung von frauenspezifischen Fragen gewährleistet. Der Fachbereich spricht in jährlich mehrmals durchgeführten Informationsveranstaltungen insbesondere auch Schülerinnen als zukünftige Studentinnen an.

6. Genderforschung

Durch die Vergabe von Diplomarbeiten mit frauenspezifischen Themen (z.B. „Flexible Arbeitszeitmodelle in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen am Beispiel der Implementierung einer integrierten Zeitwirtschaft“, „Work-Life-Balance-Maßnahmen für Frauen- Familienförderung und deren betriebswirtschaftlicher Nutzen für das Unternehmen“, „ Motivating Mothers – Influences on Women Graduates to Return to Work after Childbirth“, „Konzeptionelle Gestaltung eines IT-Anwender Seminars unter der besonderen Berücksichtigung der Umsetzung bei der Frauen-Computerschule“) hat der Fachbereich weitere Impulse in Richtung Genderforschung eingebracht. Der Fachbereich strebt eine verstärkte Mitwirkung bei der Genderforschung an, insbesondere durch weitere Vergabe von Diplomarbeiten mit frauenspezifischen Themen. Er unterstützt Bestrebungen, Inhalte und Methoden der Genderforschung in das Lehr- und Studienangebot einzubeziehen und zu verankern.

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.

In Zusammenarbeit mit dem Hausbeauftragten wurde die Beleuchtung von Gebäudefluren und Außenanlagen für die Zeit nach offiziellem Dienstschluss mit Zeitschaltuhr und Bewegungsmelder ausgestattet, um die Sicherheit zu erhöhen.

Es wird darauf hingewirkt, dass die Pförtner nach wie vor regelmäßig Rundgänge durch das Gebäude machen.

8. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien zu gewährleisten, soll weiterhin 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 Wirtschaftswissenschaften vom 27. September 2006, der Gleichstellungskommission vom 29. November 2007 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

II. Statistiken und Daten

1. Studienanfänger/innen

		w	m	gesamt	Anteil Frauen in %
2003	Wirtschaft	77	76	153	50
2003	DBS	19	12	31	62
2003	ESW	11	2	13	85
2003	IDFW	13	2	15	87
2003	Gesamt	120	92	212	57
2004	Wirtschaft	76	70	146	52
2004	DBS	14	14	28	50
2004	ESW	10	2	12	83
2004	IDFW	3	1	4	75
2004	Gesamt	103	87	190	54
2005	Wirtschaft	79	92	171	46
2005	DBS	14	14	28	50
2005	ESW	9	2	11	82
2005	IDFW	3	1	4	75
2005	Gesamt	105	109	214	49

2. Studierende

		w	m	gesamt	Anteil Frauen in %
10/2003	Wirtschaft/ DBS/ ESW/ IDFW	573	651	1224	47
10/2004	Wirtschaft/ DBS/ ESW/ IDFW	529	583	1112	48
10/2005	Wirtschaft/ DBS/ ESW/ IDFW	559	525	1084	52

3. Abschlussprüfungen

		w	m	gesamt	Anteil Frauen in %
2003	Wirtschaft	42	29	71	59
2003	DBS	12	8	20	60
2003	ESW	6	8	14	43
2003	IDFW	7	2	9	78
2003	Gesamt	67	47	114	59
2004	Wirtschaft	58	46	104	56
2004	DBS	16	8	24	67
2004	ESW	13	0	13	100
2004	IDFW	6	3	9	67
2004	Gesamt	93	57	150	62
2005	Wirtschaft	45	56	101	45
2005	DBS	18	8	26	69
2005	ESW	10	4	14	71
2005	IDFW	5	0	5	100
2005	Gesamt	78	68	146	53

4. Promotionen

Entfällt

5. Professuren einschl. Vertretungsprofessuren

		w	m	gesamt	Anteil Frauen in %
WS 2003/4	C2	1	4	5	20
WS 2003/4	C3	3	16	19	16
WS 2003/4	Gesamt	4	20	24	17
WS 2004/5	C2	1	6	7	14
WS 2004/5	C3	3	16	19	16
WS 2004/5	Gesamt	4	22	26	15
WS 2005/6	C2	2	6	8	25
WS 2005/6	C3	3	16	19	16
WS 2005/6	Gesamt	5	22	27	19

6. Auszubildende

		w	m	gesamt	Anteil Frauen in %
12/2003		3	3	6	50
10/2004		4	3	7	57
10/2005		2	3	5	40

7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Stand: 10/2004

A	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen				
	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Gruppe	Ganz- tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti- gungs- volumen	Personal- kapazität (B+D)	Stellen im Haushalt	Ganz- tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti- gungs- volumen	Personal- kapazität (G+I)	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Kapazität) in %
IIa/III		2	1,25	1,25	1		2	1,25	1,25	1	100	100
III/IVa	2			2	1,5	1			1	1	50	50
IVa/IVb		1	0,5	0,5	0,5		1	0,5	0,5	0,5	100	100
IVb	1			1	1							
Gehobener Dienst insges.	3	3	3	4,75	4	1	3	1,75	2,75	2,5		

A	Beschäftigte insgesamt							davon Frauen						
	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
Gruppe	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität (B+D)	Stellen im Haushalt	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität (G+I)	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Kapazität) in %		
IIa/III		2	1,25	1,25	1		2	1,25	1,25	1	100	100		
III/IVa	2			2	1,5	1			1	1	50	50		
IVa/IVb		1	0,5	0,5	0,5		1	0,5	0,5	0,5	100	100		
IVb		2	1	1	1		1	0,5	0,5		50	50		
Gehobener Dienst insges.	2	5	3,75	4,75	4	1	4	2,25	3,25	2,5				

8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Stand 10/2004

Beschäftigte insgesamt										davon Frauen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
Gruppe	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität (B+D)	Stellen im Haushalt	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität (G+I)	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Kapazität) in %		
IVa	1			1										
VIb	1			1	1	1			1	1	100	100		
VIb/VII	2	1	0,5	2,5	2,25	2	1	0,5	2,5	2,25	100	100		
insgesamt	4	1	0,5	4,5	3,25	3	1	0,5	3,5	3,25				

Stand 10/2005

Beschäftigte insgesamt										davon Frauen				
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M		
Gruppe	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität (B+D)	Stellen im Haushalt	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität (G+I)	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in %	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Kapazität) in %		
IVa	1			1										
VIb	1			1	1	1			1	1	100	100		
VIb/VII	2	1	0,5	2,5	2,25	2	1	0,5	2,5	2,25	100	100		
insgesamt	4	1	0,5	4,5	3,25	3	1	0,5	3,5	3,25				