



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Tel. +49 241 6009 0

Nr. 18 / 2008

15. Februar 2008

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

Frauenförderplan

der
Hochschulverwaltung
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

der
Hochschulverwaltung
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 die Hochschulverwaltung folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

Inhaltsübersicht

Vorbemerkungen	3	3.2 Fortbildungen	5
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Verwaltung	4	3.3 Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	5
1.1 Bestandsaufnahme	4	4. Schlussbestimmung	5
1.2 Analyse	4	Statistiken und Daten	6
2. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen	4	Personal	6
3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5	- Höherer Dienst	6
3.1 Arbeitszeiten, Teilzeit, Berufsrückkehrerinnen	5	- Gehobener Dienst	6
		- Mittlerer Dienst	7
		- einfacher Dienst	7

Vorbemerkungen

Dieser Frauenförderplan bezieht sich auf den Zeit vom 01.01.2007 bis 31.12.2009.

Bei den nachfolgend beschriebenen Maßnahmen wird der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Aachen vom 12. Oktober 2001 zu Grunde gelegt.

Unter Beachtung der bestehenden rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen strebt die Hochschulverwaltung ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Dezernaten an. Sie ist insbesondere bemüht, Maßnahmen zu ergreifen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern helfen.

Im Rahmen der Stellenausschreibungen wird bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen -einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben - gezielt darauf hingewiesen, dass die Stellen auch in Teilzeitform besetzt werden können.

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur in der Verwaltung

1.1 Bestandsaufnahme

Der Frauenanteil in den einzelnen Beschäftigtengruppen der Hochschulverwaltung ist der Anlage zu entnehmen. Danach besteht eine Unterrepräsentanz von Frauen in folgenden Beschäftigtengruppen (Stichtag 31.12.2006; bezogen auf Vollzeitäquivalente):

- Höherer Dienst Beamtinnen und Beamte:	25	% Frauenanteil
- Vergleichbar höherer Dienst Beschäftigte:	30,76	% Frauenanteil
- Gehobener Dienst Beamtinnen und Beamte:	38,07	% Frauenanteil
- Vergleichbar einfacher Dienst Beschäftigte:	13,04	% Frauenanteil

1.2 Analyse

- Der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich des höheren Dienstes konnte im letzten Jahr durch die Einstellung einer Mitarbeiterin gesteigert werden. Leider ist der Frauenanteil in diesem Beschäftigtenbereich immer noch nicht adäquat. Eine Änderung wird im Rahmen der Ausschreibung vakanter Stellen angestrebt.
- Der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich des gehobenen Dienstes liegt insgesamt knapp über 50 %. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurde der Anteil durch die zeitweilige Versetzung in den Ruhestand einer Beamtin weiter reduziert.
- Im Bereich des einfachen Dienstes ist der Anteil der Mitarbeiterinnen geringer als 50%. Dies hängt sicher auch damit zusammen, dass im Bereich des Handwerks allgemein der Anteil der Frauen sehr gering ist. Hier soll – ebenso wie im Bereich des höheren Dienstes – versucht werden, im Falle einer Vakanz, die Stelle mit geeigneten Frauen zu besetzen.
- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt liegt bei 32,67 % in der Hochschulverwaltung.
- Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen liegt im Bereich des mittleren Dienstes bei 91,67% aller Teilzeitbeschäftigten in der Hochschulverwaltung. Für die gesamte Hochschulverwaltung liegt dieser Wert bei 87,88 %.
- Die Anträge auf Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit wurden in den letzten Jahren allesamt positiv beschieden.

2. Prognose Stellenbesetzungen und Höhergruppierungen / Beförderungen

In dem zu betrachtenden Zeitraum werden voraussichtlich folgende Stellen vakant:

- 1 Stelle höherer Dienst
- 1 Stelle gehobener Dienst
- 1 Stelle mittlerer Dienst
- 1 Beförderungsmöglichkeit im Bereich des mittleren Dienstes

Aufgrund der Einspargebote im Rahmen des Globalhaushaltes ist es zur Zeit nicht vorgesehen, die Stelle des höheren Dienstes und die Stelle des gehobenen Dienstes wieder zu besetzen.

Die Aufgaben der Stelle des mittleren Dienst werden zunächst befristet für 2 Jahre ausgeschrieben. Danach muss im Rahmen des Gesamtkonzeptes der Hochschulverwaltung erneut entschieden werden.

Die Beförderungsmöglichkeit im Bereich des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes (Beamtinnen und Beamte) wird für eine Frau genutzt.

Die Hochschulverwaltung wird im Planungszeitraum und darüber hinaus besonders bemüht sein, in klassischen männlichen Domänen (technischer Dienst, Haus- u. Wirtschaftsdienst) Frauen zu gewinnen.

Die Übertragung anderer Tätigkeiten sind im Rahmen der Umstrukturierung und Aufgabenänderung der Hochschulverwaltung in den nächsten Jahren möglich. In diesem Rahmen wird die Hochschulverwaltung besonderes Augenmerk auf die Übertragung von höherwertigen Aufgaben an Frauen legen, soweit Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen dies ermöglichen.

3. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1 Arbeitszeiten, Teilzeit, Berufsrückkehrerinnen

Durch die flexible Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit und dem Wegfall der Kernarbeitszeit ist den Belangen der Beschäftigten, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, bestmöglich Rechnung getragen worden. Hiervon profitieren in hohem Maße berufstätige Eltern mit erziehungspflichtigen Kindern, die neben ihrem Beruf ihren familiären Aufgaben nachgehen müssen.

Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer haben die Möglichkeit, auch in Teilzeitbeschäftigungen zurückzukehren. Ein im Aufbau befindliches Personalentwicklungskonzept sieht für die Wiedereingliederung dieser Beschäftigten eine bedarfsgerechte Fortbildung in Form einer Kombination von gezielten externen Fortbildungsmodulen und interner Weiterbildung (Training on the job) vor.

3.2 Fortbildungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, sich gezielt entsprechend ihren Fähigkeiten beruflich weiter zu qualifizieren. In persönlichen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen werden diese immer wieder auch motiviert, vom Fortbildungsangebot Gebrauch zu machen. Über die Fortbildungsbeauftragte werden den Beschäftigten vorhandenen Angebote bekannt gegeben.

Aus dem Bereich der Hochschulverwaltung wurden im Jahr 2006 insgesamt 106 Anmeldungen zu Seminaren und Treffen zum Erfahrungsaustausch für einzelne Arbeitsbereiche vorgenommen.

3.3 Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

Bei den Fortbildungsangeboten wird der Möglichkeit der Kinderbetreuung Rechnung getragen.

Innerhalb der einzelnen Dezernate wird nach Möglichkeit bei der Planung von Erholungsurlaub auf die Belange von Eltern mit minderjährigen Kindern Rücksicht genommen.

4. 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 der Gleichstellungskommission vom 30. März 2007 und des Senats vom 19. April 2007.

Aachen, den 15. Februar 2008

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. M. Schulte-Zurhausen

Prof. Dr.-Ing. Manfred Schulte-Zurhausen

Statistiken und Daten

Personal Stand: 31.12.2006

Höherer Dienst

	Personen			Vollzeitäquivalente			davon Beurlaubte		
	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Beamtinnen / Beamte									
W 3	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 14	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 13	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 13 z.A.	1	1	100	1	1	100	0	0	0
	4	1	25	4	1	25	0	0	0
Angestellte									
E 13 Ü	2	1	50	1,25	1	80	0	0	0
E 14	2	0	0	2	0	0	0	0	0
	4	1	25	3,25	1	30,77	0	0	0
	8	2	25	7,25	2	27,59	0	0	0

Gehobener Dienst

	Personen			Vollzeitäquivalente			davon Beurlaubte		
	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Beamtinnen / Beamte									
A 13 g.D.	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 12	2	1	50	2	1	50	0	0	0
A 11	5	0	0	1,88	0	0	0	0	0
A 10	3	2	66,67	3	2	66,67	1	1	100
	11	3	27,27	7,88	3	38,07	1	1	100
Angestellte									
E 10	3	1	33,33	3	1		0	0	0
E 11	5	4	80	4	3	33,33	0	0	0
E 12	3	1	33,33	3	1	75	0	0	0
E 13	1	0	0	1	0	33,33	0	0	0
E 9	13	12	92,31	9,09	8,09	0	2	2	100
	25	18	72	20,09	13,09	89	2	2	100
	36	21	58,33	27,97	16,09	65,16	3	3	100

Mittlerer Dienst

	Personen			Vollzeitäquivalente			davon Beurlaubte		
	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Beamtinnen / Beamte									
A 8	1	0	0	1	0	0	0	0	0
A 9	2	2	100	1,5	1,5	100	0	0	0
	3	2	66,67	2,5	1,5	60	0	0	0
Angestellte									
E 5	13	11	84,62	8,98	6,98	77,73	1	1	100
E 6	14	11	78,57	10,7	7,7	71,96	0	0	0
E 8	6	4	66,67	5,51	3,83	69,51	0	0	0
E 9	16	12	75	12,7	9,2	72,44	2	2	100
	49	38	77,55	37,89	27,71	73,13	3	3	100
	52	40	76,92	40,39	29,21	72,32	3	3	100

einfacher Dienst

	Personen			Vollzeitäquivalente			davon Beurlaubte		
	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %	insges.	davon Frauen	Anteil Frauen in %
Angestellte									
E 2	2	2	100	0,9	0,9	100	0	0	0
E 4	2	0	0	1	0	0	1	0	0
E 6	5	0	0	5	0	0	0	0	0
	9	2	22,22	6,9	0,9	13,04	1	0	0
	9	2	22,22	6,9	0,9	13,04	1	0	0