



Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 13 / 2001

12. Oktober 2001

Redaktion:
H. Köhler

Rahmenplan

zur Gleichstellung von Frauen und Männern
der Fachhochschule Aachen

vom 12. Oktober 2001

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

Rahmenplan

zur Gleichstellung von Frauen und Männern

der Fachhochschule Aachen

vom 12. Oktober 2001

Präambel

Mit diesem Rahmenplan zur Frauenförderung verfolgt die Fachhochschule Aachen das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen hin zu wirken, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dabei wird angestrebt, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen (§ 6 Abs. 3 LGG).

Inhaltsübersicht

Präambel.....	3
1. Stellenausschreibungen	3
2. Auswahlverfahren und Einstellungen.....	4
3. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation	4
4. Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege	4
5. Fortbildung	5
7. Förderung von Frauen in Studium und Lehre .	5
8. Genderforschung	6
9. Qualitätssicherung und Hochschulfinanzierung	6
10. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen.....	6
11. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	7
12. Sprachregelung	7
13. Frauenförderpläne / Berichtspflicht	7
14. Schlussbestimmungen	8

- Grundlagen des Rahmenplanes sind das Grundgesetz, das Hochschulgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz sowie die Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen. Der Rahmenplan bezieht alle Status- und Beschäftigungsgruppen mit ein.
- Zum Ausgleich bestehender Nachteile beschließt der Senat besondere Maßnahmen,
 1. um den Anteil der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
 2. um die Arbeits- und Studiensituation in allen Tätigkeitsfeldern zu verbessern
 3. um die Vereinbarkeit von Familie / persönlicher Lebenssituation und Studium / Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern
 4. um Genderforschung in Studium und Lehre zu integrieren und Schwerpunkte in diesem Bereich zu bilden.

1.

Stellenausschreibungen

- (1) Beschäftigungsmöglichkeiten sind mindestens hochschulintern auszuschreiben. (Stellen für studentische Hilfskräfte mindestens fachbereichsintern). In die Ausschreibung sind die Aufgabenbeschreibung und die Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.
- (2) Ausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Dabei ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.
- (3) Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit dem Zusatz versehen: "Die Fachhochschule Aachen strebt eine Erhöhung des Frauenanteils [hier wird der Bereich jeweils

konkret benannt] an und fordert entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.”

(4) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben. (§ 8 Abs. 6 LGG).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt über Stellenausschreibungen zu informieren.

2.

Auswahlverfahren und Einstellungen

(1) Gemäß § 9 Abs. 2 des LGG sollen Auswahlkommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Auswahlkommissionen haben sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(2) Bei Berufungsverfahren gelten die Regelungen der Berufsordnung in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie ist bereits im Stadium der Planung mit einzubeziehen und rechtzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist nach Abschluss der Bewerbungsfrist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mitzuteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber. Der Gleichstellungsbeauftragten ist auf Verlangen Einblick in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

3.

Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden rechtlichen Regelungen ist Frauen und Männern auf Antrag eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

(2) Die Fachhochschule Aachen ermöglicht Beschäftigten, die einen begründeten Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der dienstlichen Belange eine Reduzierung der Arbeitszeit. Auf rechtliche und finanzielle Auswirkungen ist hinzuweisen (§ 13 Abs. 5 LGG).

(3) Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sollen auch in solchen Gebieten geschaffen werden, die bisher als schwer teilbar angesehen werden, z. B. bei Führungsaufgaben. Bei Arbeitszeitreduzierungen befristeter und unbefristeter Art soll der restliche Stellenanteil wieder besetzt werden. Auf Vollzeitstellen sollten auch Teilzeitbewerbungen berücksichtigt werden. (§ 8 Abs. 6 LGG)

(4) Teilzeitbeschäftigten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

(5) Die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten soll auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen. Bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen sind Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung der Arbeitszeit bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

(6) Nach Möglichkeit sollen befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Zeiten für unabweisbare Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verlängert werden.

(7) Bei Krankheit eines Kindes oder naher Angehöriger können Frauen und Männer, die die gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten bereits ausgeschöpft haben, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften unbezahlten Urlaub nehmen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

4.

Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege

(1) Die Hochschule wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Beruf auswirken.

(2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit zeitlich so festgesetzt werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist.

(3) Die Prüfungs- und Studienordnungen sowie die Prüfungsorganisation sind so zu gestalten, dass Verzögerungen entsprechend 4. (1) minimiert werden.

(4) Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind möglichst rechtzeitig vorher anzukündigen.

(5) Die Fachhochschule Aachen setzt sich hochschulpolitisch dafür ein, dass Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit ausreichender Zahl an Plätzen zur Verfügung stehen und realisiert dies ggf. durch Kooperation mit öffentlichen und privaten Kindertagesstätten und Kinderkrippen, damit auch Eltern ihre Möglichkeiten in Studium, wissenschaftlicher Tätigkeit und Beruf nutzen können.

(6) Die Fachhochschule Aachen begrüßt und fördert nachdrücklich Initiativen von Eltern zur Kinderbetreuung.

(7) Die Fachhochschule Aachen appelliert an Veranstaltende von Tagungen an der Fachhochschule Aachen, nach Möglichkeit Kinderbetreuung anzubieten.

5. Fortbildung

(1) Die Fachhochschule Aachen sieht die Fort- und Weiterbildung als unverzichtbare Aufgabe an.

(2) Es sollen hochschulinterne Fortbildungsprogramme mit dem Ziel der weiteren Qualifikation entwickelt werden; vorhandene Programme sollen ausgebaut werden. Diese internen Maßnahmen sollen das Programm des zuständigen Ministeriums bedarfsgerecht erweitern und ergänzen. Die Themen Gleichberechtigung, Frauenförderung und die Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz sind in das hochschulinterne Fortbildungsprogramm aufzunehmen. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich (§ 11 Abs. 4 LGG). Frauen sind als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu gewinnen und einzusetzen.

(3) Beschäftigte sollen durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereitet werden. Sie sind über die Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren.

(4) Beschäftigte, die in organisatorischen Einheiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, müssen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung im Rahmen von jährlichen Perspektivgesprächen persönlich informiert und entsprechend gefördert werden.

(5) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über Fortbildungsmaßnahmen werden die Beschäftigten durch die Hochschulverwaltung regelmäßig informiert.

(6) Hochschulinterne Fortbildungsangebote sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass diese während der Arbeitszeit stattfinden und familiäre Belastungen dabei berücksichtigt werden, z.B. durch Ortsnähe, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und gezielt geplante zeitliche Organisation.

6. Beförderung und Höhergruppierung

(1) Ziel der Fachhochschule Aachen ist es, alle Beschäftigten leistungsgerecht zu besolden, zu vergüten oder zu entlohnern und Beförderungen und Höhergruppierungen zum schnellstmöglichen Zeitpunkt auszusprechen.

(2) In regelmäßigen Abständen sind Personalentwicklungsgespräche durch die Vorgesetzten mit den Beschäftigten zu führen.

(3) Um einheitliche Maßstäbe und Kriterien bei Beförderungen zu gewährleisten, erstellen die Dienst-vorgesetzten unter Mitwirkung der Personalräte und der Gleichstellungsbeauftragten einen einheitlichen Kriterienkatalog und machen diesen bekannt.

(4) Es ist anzustreben, Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen durch geeignete Erweiterungen der fachlichen Zuständigkeiten in Verbindung mit der Übertragung eines größeren Anteils selbständiger Leistungen zu treffen.

(5) Soweit im jeweiligen Zuständigkeitsbereich weniger Frauen als Männer sind, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

7. Förderung von Frauen in Studium und Lehre

(1) Die Fachhochschule Aachen bietet eine besonders auf Studentinnen bezogene Studienberatung an.

(2) Bei Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Schülerinnen durch gezielte Maßnahmen angesprochen werden.

(3) Im Rahmen von Kooperationen ist darauf hinzuwirken, dass Praktikumsplätze bzw. Arbeitsplätze für Studentinnen in angemessenem Umfang zur Verfügung gestellt werden.

(4) Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

8.

Genderforschung

(1) Die Fachhochschule Aachen strebt den Auf- und der Genderforschung an. Sie fördert die Bildung von Frauenstudiengängen, Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in der Genderforschung. Die Hochschule wird diese Zielsetzungen in ihre Strukturplanungen aufnehmen.

(2) Die Fachbereiche prüfen, ob und wie Inhalte und Methoden der Genderforschung in das Lehr- und Studienangebot einbezogen und verankert werden können. Entsprechende Schwerpunktbildungen in den einzelnen Fächern sollen ermöglicht werden.

9.

Qualitätssicherung und Hochschulfinanzierung

(1) Die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern als besondere Querschnittsaufgabe findet als ein Leistungsfaktor in allen Aufgabenstellungen der Hochschule Berücksichtigung.

(2) Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe gemäß § 5 LGG sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und der Umsetzung dieses Gesetzes zu berücksichtigen. Fortschritte sind insbesondere zu messen:

- am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten,
- am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren
- am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem im natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.

(3) Das Rektorat stellt im Rahmen der Haushaltsverteilung jährlich Finanzmittel zur Förderung von Frauen zur Verfügung, insbesondere für Projekte und Maßnahmen, die geeignet sind, die Studien-

bzw. Arbeitssituation für Frauen an der Hochschule zu verbessern.

(4) Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten wirkt die Gleichstellungskommission an der internen Mittelvergabe mit. (§ 23 Abs. 2 HG).

10.

Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen

(1) Die Fachhochschule Aachen wirkt darauf hin, dass in ihrem Geltungsbereich Frauen keinen sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind. Bei sexueller Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz sind disziplinarische, rechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes zu ergreifen. Sexuell belästigte Frauen können sich an die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten oder an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(2) Vorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Insbesondere haben die Vorgesetzten die zuständigen Stellen unter Wahrung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes über solche Vorkommnisse zu informieren, damit dienstrechtliche, personalrechtliche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen getroffen werden können.

Es ist sicher zu stellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Frau entstehen.

(3) Der Einsatz von Medien innerhalb der Fachhochschule Aachen dient dem Studium, der Lehre und Forschung sowie der Wahrnehmung der Dienstaufgaben. Die Nutzung der Medien zu pornographischen, sexistischen oder rassistischen Zwecken führt zu arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen sowie zum Entzug der Nutzungsrechte.

(4) Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Mitgliedern der Personalräte und der Gleichstellungskommission.

(5) Die Fachhochschule Aachen strebt an, ihre Anlagen und Gebäude in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen in der Art zu gestalten, dass sie keine Gefahrenquellen und Angsträume in bezug auf sexuelle Belästigungen und Gewalt gegen Frauen darstellen.

(6) Die Fachhochschule Aachen unterstützt Initiativen, die Kurse zur Selbstverteidigung und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen für Frauen an der Hochschule organisieren.

11.

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

(1) 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 (§ 12 Abs. 1 LGG).

(2) Nehmen einzelne Frauen aus Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, wirkt die Hochschule auf eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben hin.

12.

Sprachregelung

Im allgemeinen Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Veröffentlichungen der Fachhochschule Aachen sowie bei der Verleihung von Titeln werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

13.

Frauenförderpläne / Berichtspflicht

(1) Die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten auf der Grundlage dieses Rahmenplanes für ihren jeweiligen Bereich spezifische Frauenförderpläne mit dem Ziel bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen aufzuzeigen, die Ursachen zu analysieren, Instrumentarien zur Gegensteuerung zu entwickeln und deren Umsetzung einer ständigen Kontrolle zu unterziehen. Im einzelnen geschieht dies durch:

- Beschreibung von kurz- und mittelfristigen Zielen sowie Handlungsansätzen für die Personalpolitik,

- Festschreibung von verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben, bezogen auf die Situation der Hochschule,
- Kontrolle der Umsetzung der Pläne sowie Dokumentation der negativen und positiven Erfahrungen.

(2) Die Frauenförderpläne sind für jeweils drei Jahre zu erstellen und nach Ablauf dieses Zeitraumes jeweils für drei weitere Jahre fort zu schreiben.

(3) Die Frauenförderpläne enthalten für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Übernahme von Funktionen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(4) Darüber hinaus ist festzulegen mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. (§ 6 Abs. 4 LGG)

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. (§ 6 Abs. 5 LGG)

(6) 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. (§ 6 Abs. 6 LGG)

(7) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und –analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen bzw. Planstellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für die Analyse sind mindestens folgende Angaben zu erheben:

- a) die Zahl und der prozentuale Anteil der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen und nichtwissenschaftlichen, wissenschaftlichen Beschäftigten und Professuren,
- b) die Zahl und der prozentuale Anteil der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen und nichtwissenschaftlichen, wissenschaftlichen Beschäftigten und Professuren,

- c) die Zahl und der prozentuale Anteil der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf,
- d) die Zahl und der prozentuale Anteil der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,
- e) die Zahl und der prozentuale Anteil der Studierenden, getrennt nach Geschlecht und nach Studiengängen / -richtungen mit Angabe über Fachsemesterzahl,
- f) die Zahl und der prozentuale Anteil der Studienabschlüsse, getrennt nach Geschlecht und Fachbereich.
- g) die Zahl der studentischen Hilfskräfte, getrennt nach Geschlecht und Fachbereich.

Für die Abschätzung der unter d) zu besetzenden Stellen / Planstellen sind die Daten zu erheben über

- frei werdende Stellen / Planstellen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze;
- neue Stellen / Planstellen bzw. entfallende Stellen / Planstellen;
- Stellen / Planstellen, die zum Stichtag des Beginns der Geltungsdauer eines Frauenförderplanes nicht besetzt sind;
- Stellen / Planstellen, die durch interne Besetzungen voraussichtlich frei werden.

(8) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen ist die Umsetzung der Frauenförderpläne als ein Leistungskriterium in die Mittelvergabe mit einzubeziehen. Insbesondere ist dabei zu beachten, ob eine Erhöhung der Frauenanteile erreicht wurde. Die erreichten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags durch leistungsorientierte Mittelvergabe sind im Bericht zum Frauenförderplan darzulegen. (§ 5 Abs. 7 LGG)

Der Senat erlässt hierzu in Absprache mit den zuständigen Kommissionen und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nähere Ausführungsbestimmungen.

(9) Der Senat berät alle drei Jahre auf Grundlage der vorgelegten Berichte über konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung, insbesondere in den Bereichen, in den Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Der Senat ist gehalten, Anreiz-Systeme zur Erhöhung des Frauenanteils zu initiieren.

(10) Die Ist-Analyse sowie die jährliche Fortschreibung sind von den einzelnen Organisationseinheiten entsprechend den Vordrucken zu erstellen.

14.

Schlussbestimmungen

(1) Dieser Rahmenplan tritt am 01.06.2001 in Kraft. Er wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

(2) Er gilt zunächst für die Dauer von 3 Jahren. Nach Ablauf dieses Zeitraumes ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen. Der Rahmenplan sowie die Frauenförderpläne sind fortzuschreiben. (§ 5a Abs. 1 LGG)

(3) Die Frauenförderpläne sind zu veröffentlichen.

(4) Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats vom 05.04.2001.

Aachen, den 12. Oktober 2001

Der Rektor
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer