



Hochschule Aachen

# FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule  
Aachen

52066 Aachen  
Kalverbenden 6  
Telefon 0241 / 6009 - 0

**Nr. 25 / 2002**

**23. Oktober 2002**

Redaktion:  
H. Köhler

## **Frauenförderplan**

des Fachbereichs

Design

(FB 4)

für die Jahre 2001 - 2003

vom 30. August 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

# Frauenförderplan

des Fachbereichs Design (FB 4)  
für die Jahre 2001 - 2003  
vom 30. August 2001

---

Aufgrund des § 5 a Absatz 8 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) vom 09.11.1999 in Verbindung mit Nr. 14 Absatz 3 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Fachhochschule Aachen vom 12.10.2001 (FH-Mitteilungen Nr. 13 / 2001) hat der Fachbereich Design folgenden Frauenförderplan aufgestellt.

## I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen

### 1. Frauenanteil

#### 1.1 Studierende

Die Zahl der weiblichen Studierenden liegt schon seit Jahren bei 55 bis 60 %. Auch die Zahl der weiblichen Absolventen hält sich ungefähr auf diesem hohen Niveau.

Der leichte Anstieg des Männeranteils in den unteren Semestern, könnte mit der stärkeren Einbeziehung der elektronischen Medien in das Designstudium zusammenhängen.

Wir erwarten hier eine Normalisierung der Studiennachfrage; d.h. einen wieder steigenden Frauenanteil.

---

## Inhaltsübersicht

<b>I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen</b>	
<b>1. Frauenanteil</b> . . . . .	<b>3</b>
1.1 Studierende . . . . .	3
1.2 Mitarbeiterinnen . . . . .	4
1.3 Professuren . . . . .	4
1.4 Lehrkräfte für besondere Aufgaben . . . . .	5
<b>2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege.</b> . . . . .	<b>5</b>
<b>3. Fortbildung.</b> . . . . .	<b>5</b>
<b>4. Beförderung und Höhergruppierung.</b> . . . . .	<b>5</b>
<b>5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung.</b> . . . . .	<b>5</b>
<b>6. Genderforschung</b> . . . . .	<b>5</b>
<b>7. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen.</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>8. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>9. Sprachregelung</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>10. Berichtspflicht</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>11. Schlussbestimmung.</b> . . . . .	<b>6</b>
<b>II. Statistiken und Daten</b>	
1. Studierendenstatistik 1998 - 2000 . . . . .	7
2. Studierendenstatistik 2001 . . . . .	7
3. Personalübersicht . . . . .	8

---

Der Fachbereich will versuchen die Studienbedingungen für Frauen weiter zu verbessern durch den

- Ausbau der individuellen Gestaltung der Prüfungsorganisation mit dem Ziel, dass durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege Verzögerungen im Studienablauf minimiert werden.

## 1.2 Mitarbeiterinnen

Im gehobenen Dienst ist zur Zeit keine Frau beschäftigt - eine Stelle ist unbesetzt. Im mittleren Dienst stehen zur Zeit zwei Stellen zur Wiederbesetzung an. In beiden Personalbereichen soll durch die Schaffung von Halbtagsstellen der Frauenanteil erhöht werden.

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

- 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.
- Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

## 1.3 Professuren

Der Anteil der Frauen bei den Professorenstellen ist noch nicht so hoch, wie wir es uns wünschen würden. Als Ausdruck einer positiven Tendenz ist aber die Tatsache zu werten, dass eine unserer C3-Professuren jüngst mit einer Frau besetzt werden konnte.

Wir sind bestrebt, den Frauenanteil in der Professorenschaft zu erhöhen und hoffen 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 nächsten drei Jahren freiwerdenden bzw. neu zu besetzenden zwei Professorenstellen eine Stelle(50%) mit einer Frau zu besetzen.

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

\* Gezielte Umwandlung von Professorenstellen in halbe Stellen (50%-Professuren) oder aber auch in 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.

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

Nach dem Ausscheiden von zwei Fachlehrern im Jahr 2000 verbleiben uns nur noch zwei Fachlehrerstellen. Die eine - bislang mit einer Frau besetzten Stelle fiel dem »Qualitätspakt« zum Opfer - die andere steht zur Umwandlung in eine C2-Professur an.

Bei den beiden verbleibenden Stellen wird es in den nächsten drei Jahren keine Veränderungen geben.

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

Durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit (derzeit existieren sieben verschiedene Modelle bei neun 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 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 dies erforderlich sein, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen eingeleitet.

#### **6. Genderforschung**

Der Fachbereich strebt den Aufbau der Genderforschung an. 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.

Der Fachbereich strebt in Zusammenarbeit mit dem Hausbeauftragten an, das Gebäude und die Außenanlagen so zu gestalten, dass keine Gefahr droht. Es wird insbesondere darauf hingewirkt, dass Gebäude und Außenanlagen erleuchtet sind und die Pfortner 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 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 2001 - 2003. Er tritt am 30.08.2001 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichs Design vom 04.07.2001 und des Senats vom 30.08.2001.

Aachen, den 30. August 2001

Der Rektor  
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer

## II. Statistiken und Daten

### 1. Studierendenstatistik 1998 - 2000

	1998	1999	2000
Studierende gesamt (WS):	471	480	501
Davon weiblich:	288	293	296
<b>Frauenanteil der Studierenden in %:</b>	<b>61,2</b>	<b>61,0</b>	<b>59,1</b>
Studierende im 1. Fachsemester:	91	98	107
Frauenanteil im 1. Fachsemester:	56	58	59
<b>Frauenanteil im 1. Fachsemester in %:</b>	<b>61,5</b>	<b>59,1</b>	<b>55,1</b>
Diplomprüfungen insgesamt:	68	72	74
Frauenanteil der Studienabschlüsse:	52	40	46
<b>Frauenanteil der Studienabschlüsse in %:</b>	<b>76,5</b>	<b>55,6</b>	<b>62,2</b>

### 2. Studierendenstatistik 2001

	2001
Studierende gesamt ( <b>nur Sommersemester</b> ):	453
Davon weiblich:	271
<b>Frauenanteil der Studierenden in %:</b>	<b>59,8</b>
Studierende im 2. Fachsemester:	105
Frauenanteil im 2. Fachsemester:	56
<b>Frauenanteil im 1. Fachsemester in %:</b>	<b>53,9</b>
Diplomprüfungen insgesamt ( <b>Anmeldungen</b> ):	44
Frauenanteil der Studienabschlüsse:	21
<b>Frauenanteil der Studienabschlüsse in %:</b>	<b>47,7</b>

## 3. Personalübersicht

	1998					1999					2000				
	Ins- gesamt	w	m	Frauen %	Un- besetzt	Ins- gesamt	w	m	Frauen %	Un- besetzt	Ins- gesamt	w	m	Frauen %	Un- besetzt
Professor/innen C2	11	2	9	18,2		11	2	9	18,2		11	2	8	18,2 (20,0) <sub>1</sub>	1
Professor/innen C3	7	1	4	14,3 (20,0) <sub>1</sub>	1 <sup>3</sup>	7	1	4	14,3 (20,0) <sub>1</sub>	2 <sup>3</sup>	7	1	4	14,3 (20,0) <sub>1</sub>	2 <sup>3</sup>
Zeit-/Teilprofess. C3 (50%)															
Vertretungsprofess. C2/C3 (50%)	2	0	2	0,0		4	0	4	0,0		4	0	4	0,0	
Lehrkräfte f.b.A. A11/IV a	2	1	1	50,0		2	1	1	50,0		1			0,0	1
Lehrkräfte f.b.A. A12	2	0	2	0,0		2	0	2	0,0		2	0	2	0,0	
Lehrbeauftragte	12	1	11	8,3		8	0	8	0,0		7	0	7	0,0	
Wissenschaftliche Mitarbeiter IV a/b	2	0	2	0,0		2		2	0,0		2		2	0,0	
Sonst. Mitarbeiter IV a/b	2	0	2	0,0		2	0	2	0,0		2	0	2	0,0	2
Sonst. Mitarbeiter V b/c	3	1	2	33,3		3	1	2	33,3		3	0	1	0,0	2 <sup>4</sup>
Student. Hilfskräfte	20	8	12	40,0		12	4	8	33,3		13	4	9	30,8	
Sekretariate, VI b + 50% Stelle, VI b	1 1	1 1	0	10 0,0		1 1	1 1	0	10 0,0		1 1	1 1	0	10 0,0	
Drittmittelkräfte IV a/b	1	1		10 0,0											

<sup>1</sup> Prozentsatz der besetzten Stellen

<sup>2</sup> Stichtag = 31.12.

<sup>3</sup> siehe Vertretungsprofessuren

<sup>4</sup> davon 1 Stelle durch Mutterschaftsurlaub frei