



Hochschule Aachen

# FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule  
Aachen

52066 Aachen  
Kalverbenden 6  
Telefon 0241 / 6009 - 0

**Nr. 30 / 2002**

**23. Oktober 2002**

Redaktion:  
H. Köhler

## **Frauenförderplan**

des Fachbereichs

Wirtschaft

(FB 10)

für die Jahre 2001 - 2003

vom 1. Juni 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 Wirtschaft (FB 10)  
für die Jahre 2001 - 2003  
vom 1. Juni 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 Wirtschaft folgenden Frauenförderplan aufgestellt:

## I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen

### 1. Frauenanteil

#### 1.1 Studierende

Die Zahl der weiblichen Studierenden und der weiblichen Absolventen pendelt schon seit Jahren um einen Wert von 50 %. Während sich im Untersuchungszeitraum der Wert im Fachbereich Wirtschaft bei den Studienanfängerinnen von 55% in 1998 über 31 % in 1999 auf 53 % in 2000

---

## Inhaltsübersicht

<b>I. Ziele, Zeitvorstellungen und Maßnahmen. . . . .</b>	<b>3</b>	<b>9. Sprachregelung . . . . .</b>	<b>6</b>
<b>1. Frauenanteil . . . . .</b>	<b>3</b>	<b>10. Berichtspflicht . . . . .</b>	<b>6</b>
1.1 Studierende . . . . .	3	<b>11. Schlussbestimmung. . . . .</b>	<b>6</b>
1.2 Mitarbeiterinnen . . . . .	4	<b>II. Statistiken und Daten</b>	
1.3 Professuren . . . . .	4	1. Studienanfänger/innen . . . . .	7
<b>2. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. . . . .</b>	<b>5</b>	2. Studierende . . . . .	7
<b>3. Fortbildung. . . . .</b>	<b>5</b>	3. Abschlussprüfungen . . . . .	8
<b>4. Beförderung und Höhergruppierung. . . . .</b>	<b>5</b>	4. Promotionen . . . . .	8
<b>5. Förderung von Frauen im Studium und Lehre, Qualitätssicherung. . . . .</b>	<b>5</b>	5. Professuren einschl. Vertretungsprofessuren . . . . .	8
<b>6. Genderforschung . . . . .</b>	<b>5</b>	6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben . . . . .	8
<b>7. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen. . . . .</b>	<b>6</b>	7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . .	9
<b>8. Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung . . . . .</b>	<b>6</b>	8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter . . . . .	11

---

entwickelt hat, pendelt der Frauenanteil in den internationalen Studiengängen bei den Studienanfängern um 75 %! Die von Jahr zu Jahr und auch von Studiengang zu Studiengang zu beobachtenden Schwankungen sind nicht erklärbar durch Änderungen in der Studienstruktur.

Der Fachbereich will versuchen,

- Beibehaltung der individuellen Gestaltung der Prüfungsorganisation in der Art und Weise, dass durch Schwangerschaft, Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege Verzögerungen im Studienablauf minimiert werden.

## 1.2 Mitarbeiterinnen

Auch der Anteil von Frauen bei Mitarbeitern im gehobenen Dienst ist seit Jahren sehr hoch: Fünf von sieben Mitarbeitern sind Frauen. Auch die beiden bestbesoldeten Mitarbeiter (BAT IIa/III) sind Frauen.

Auch dieses hohe Niveau will der Fachbereich 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 externen Bewerberinnen bevorzugt werden.
- Sitzungen werden grundsätzlich während der Dienstzeit durchgeführt. Abweichungen hiervon sind rechtzeitig vorher anzukündigen.

## 1.3 Professuren

Der Anteil der Frauen im Kollegium ist noch nicht so hoch, wie wir es uns wünschen würden, jedoch hat sich die Situation deutlich verbessert: Sowohl im Sommersemester 2000 als auch im Wintersemester 2000/2001 wurde je eine Professorenstelle mit einer Frau besetzt. Damit sind von den Neuberufungen des Jahres 2000 (insgesamt vier) 50 % Frauen! Eine der beiden neuen Professorinnen wird nach C3 besoldet.

Wir sind bestrebt, den Frauenanteil im Kollegium 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 vier Professorenstellen zwei Stellen(50%) mit Frauen zu besetzen.

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

- Öffentliche Ausschreibung aller zu besetzenden Stellen.
- Gezielte Ansprache von qualifizierten Professorinnen und Aufforderung zur Bewerbung auf höherdotierte Stellen.

- In allen Stellenausschreibungen sollen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigt werden.

## **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 die Teilnahme von Frauen ermöglicht. Die im Sommersemester 2000 vom Fachbereich ins Leben gerufene EDV-Fortbildung wendet sich an Frauen als primäre Zielgruppe. Der Frauenanteil innerhalb der Teilnehmergruppe liegt bei 80 %. Die zeitliche Fixierung der Veranstaltung erfolgt mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. Den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Teilnahmemöglichkeiten an Lehrveranstaltungen wird Rechnung getragen.

## **4. Beförderung und Höhergruppierung**

Ziel des Fachbereiches ist es, die zur Zeit noch befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unbefristet beschäftigen zu können. Der Fachbereich hat bereits in der Vergangenheit mündlich wie schriftlich diesbezügliche Anträge an das Rektorat gestellt. 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.**

Insbesondere dadurch, dass die Studienberatung überwiegend durch Mitarbeiterinnen durchgeführt wird, ist eine erhöhte Berücksichtigung von frauenspezifischen Fragen gewährleistet. 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 01.06.2001 in Kraft und wird im Verkündungsblatt der Fachhochschule Aachen "FH-Mitteilungen" veröffentlicht.

Ausgefertigt auf Grund der Beschlüsse des Fachbereichs Wirtschaft vom 23.05.2001 und des Senats vom 01.06.2001.

Aachen, den 1. Juni 2001

Der Rektor  
der Fachhochschule Aachen

gez. Buchkremer

Prof. Buchkremer

## II. Statistiken und Daten

### 1. Studienanfänger/innen

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998	Wirtschaft	93	78	171	54
	DBS	8	13	21	38
	ESW	12	3	15	80
	IDFW	2	1	3	67
<b>1998</b>	<b>Gesamt</b>	<b>115</b>	<b>95</b>	<b>210</b>	<b>55</b>
1999	Wirtschaft	34	127	161	21
	DBS	12	8	20	60
	ESW	7	8	15	47
	IDFW	11	2	13	85
<b>1999</b>	<b>Gesamt</b>	<b>64</b>	<b>145</b>	<b>209</b>	<b>31</b>
2000	Wirtschaft	66	87	153	43
	DBS	23	8	31	74
	ESW	14	2	16	87
	IDFW	10	3	13	77
<b>2000</b>	<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>213</b>	<b>53</b>

### 2. Studierende

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
6/1998	Wirtschaft/ DBS/ ESW/ IDFW	517	618	1.135	46
5/1999	Wirtschaft/ DBS/ ESW/ IDFW	505	582	1.087	46
6/2000	Wirtschaft/ DBS/ ESW/ IDFW	506	559	1.065	48

### 3. Abschlussprüfungen

Jahr	Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
1998	Wirtschaft	59	64	123	48
	DBS	8	8	16	50
	ESW	6	6	12	50
	IDFW	6	10	16	60
<b>1998</b>	<b>Gesamt</b>	<b>79</b>	<b>82</b>	<b>161</b>	<b>49</b>
1999	Wirtschaft	46	42	88	52
	DBS	9	14	23	40
	ESW	11	1	12	92
	IDFW	6	3	9	67
<b>1999</b>	<b>Gesamt</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>132</b>	<b>54</b>
2000	Wirtschaft	30	22	52	58
	DBS	10	11	21	48
	ESW	7	2	9	78
	IDFW	4	0	4	100
<b>2000</b>	<b>Gesamt</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>59</b>

### 4. Promotionen

Entfällt

### 5. Professuren einschl. Vertretungsprofessuren

Jahr	Besetzte Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil %
WS 1998	C2	0	10	10	0
	C3	1	15	16	6
<b>WS 1998</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>4</b>
WS 1999	C2	0	8	8	0
	C3	1	15	16	6
<b>WS 1999</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>4</b>
WS 2000	C2	1	8	9	11
	C3	2	15	17	11
<b>WS 2000</b>	<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>11</b>

### 6. Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Keine Stelle besetzt.

## 7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

(Stand 12/1997)

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität	Stellen im Haushalt	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in % (Kapazität) in %	
Ila/III		2	1,52	1,52	1		2	1,52	1,52	1	100	100
III/IVa	2	1	0,5	2,5	1,5	1	1	0,5	1,5	1,0	66,67	60
IVa/IVb		1	0,5	0,5	0,5		1	0,5	0,5	0,5	100	100
IVb		1	0,5	0,5	0,5		1	0,5	0,5	0,5	100	100
<b>Gehobener Dienst insges.</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3,02</b>	<b>5,02</b>	<b>3,5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3,02</b>	<b>4,02</b>	<b>3,0</b>	<b>85</b>	<b>80</b>

Stand 11/2000

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität	Stellen im Haushalt	Ganztags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäftigungsvolumen	Personalkapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten (Personen) in % (Kapazität) in %	
Ila/III	2			2,0	1,0	2			2,0	1,0	100	100
III/IVa	1	1	0,5	1,5	1,0		1	0,5	0,5	0,5	50	33
IVa/IVb	1			1	0,5	1			1	0,5	100	100
IVb	1	1	0,5	1,5	1,0		1	0,5	0,5	0,5	50	33
<b>Gehobener Dienst insges.</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2,5</b>	<b>71</b>	<b>66</b>

## 8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Stand 12/1997

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten	
											(Personen) in %	(Kapazität) in %
VIb	1			1	1	1			1	1	100	100
III/IVa	2	1	0,5	2,5	2	2	1	0,5	2,5	2	100	100
<b>Mittlerer Dienst insges.</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Stand 12/1998

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
Gruppe	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Ganz-tags	Teilzeit Personen	Teilzeit Beschäfti-gungs-volumen	Personal-kapazität	Stellen im Haushalt	Anteil der Frauen an den Beschäftigten	
											(Personen) in %	(Kapazität) in %
Vc	1			1							0	0
<b>Gehobe-ner Dienst insges.</b>	<b>1</b>			<b>1</b>							<b>0</b>	<b>0</b>
VIb	1			1	1	1			1	1	100	100
VIb/VII	2	1	0,5	2,5	2	2	1	0,5	2,5	2	100	100
<b>Mittlerer Dienst insges.</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Stand 12/1999

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
IVb	1			1							0	0
<b>Gehobener Dienst insges.</b>	<b>1</b>			<b>1</b>							<b>0</b>	<b>0</b>
VIb	1			1	1	1			1	1	100	100
VIb/VII	2	1	0,5	2,5	2	2	1	0,5	2,5	2	100	100
<b>Mittlerer Dienst insges.</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Stand 11/2000

Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						
IVb	1			1							0	0
<b>Gehobener Dienst insges.</b>	<b>1</b>			<b>1</b>							<b>0</b>	<b>0</b>
VIb	1			1	1	1			1	1	100	100
VIb/VII	2	1	0,5	2,5	2	2	1	0,5	2,5	2	100	100
<b>Mittlerer Dienst insges.</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>