

**Anlage 4 zum Gleichstellungsplan
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen
vom 13.10.2022
Stand: 31.12.2021**

Fakultät für Maschinenwesen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Fakultät für Maschinenwesen	3
2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	5
2.2 Wissenschaftliches Personal	5
2.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	7
2.4 Studierende	8
2.5 Besetzung der Gremien	9
3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben	12
4. Professuren	13
4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren	13
4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe	13
5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	14
6. Schlussbemerkungen	20
Anhang	21

1. Einleitung

Die Fakultät für Maschinenwesen sieht es seit vielen Jahren als selbstverständliche Aufgabe an, Chancengleichheit und damit die Gleichstellung ihrer Mitglieder zu gewährleisten. Mit vielfältigen fakultätsübergreifenden wie lehrstuhlspezifischen Maßnahmen setzt sie sich aktiv für eine gendersensitive und chancengerechte Fakultätskultur ein, deren Umsetzung mit zum Leitauftrag der Fakultätsführung gehört.

In diesem Zusammenhang zählt eine faire und chancengerechte Berufungskultur zum Selbstverständnis der Fakultät, insbesondere als Instrumentarium zur Steigerung des Frauenanteils auf professoraler Ebene und zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen.

Hier konnte die Fakultät zu Beginn dieses Jahres einen besonderen Erfolg durch die Einwerbung einer Alexander von Humboldt-Proffessur für die Wiederbesetzung des (bisher männlich besetzten) Lehrstuhls für Regelungstechnik verzeichnen. In einem geschlossenen Verfahren wird eine exzellente Forscherin aus dem Ausland berufen und damit nicht nur der weibliche Anteil unter den Professoren erhöht, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit des Forschungsprofils der RWTH nachhaltig gestärkt. Weiterhin ist geplant, das DLR bei der Einrichtung einer Helmholtz-Nachwuchsgruppe zu unterstützen, bei der in einem gemeinsamen Verfahren eine junge Nachwuchswissenschaftlerin berufen und ihr weiterer Karriereweg unterstützt wird.

Generell ist zukünftig im Rahmen von Berufungsverfahren geplant, unsere Bemühungen der proaktiven Rekrutierung von Frauen zu verstärken und so qualifizierte Frauen zu Bewerbungen zu motivieren.

Institutionalisiert in der Kommission für Chancengerechtigkeit, unterstützt die Fakultät zudem chancengerechte Maßnahmen für ihre Mitglieder, die u.a. von ihnen selbst beantragt werden können. Diese Initiativen kommen allen Statusgruppen der Fakultät zugute. Zielsetzung ist dabei, eine fakultätsweite Grundlage für gleichberechtigtes Handeln zu schaffen und die Repräsentanz von Frauen durch gezielte Maßnahmen zu steigern.

Letzteres erweist sich auch nach jahrelanger Anstrengung als konstante Herausforderung. Obwohl nahezu alle Zielvorgaben aus dem letzten Gleichstellungsplan erreicht werden konnten, vollziehen sich die Veränderungen in der Regel in kleinen Schritten, wovon die Gleichstellungspläne Zeugnis ablegen. Frauen für den (Ingenieur-)Wissenschaftsbetrieb zu gewinnen, bleibt weiterhin im Fokus unserer Anstrengungen.

Professor Wolfgang Schröder

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Fakultät für Maschinenwesen

Die nachfolgenden Balkendiagramme zeigen die Entwicklung der Frauenanteile über den Zeitraum 31.12.2018 bis 31.12.2021.

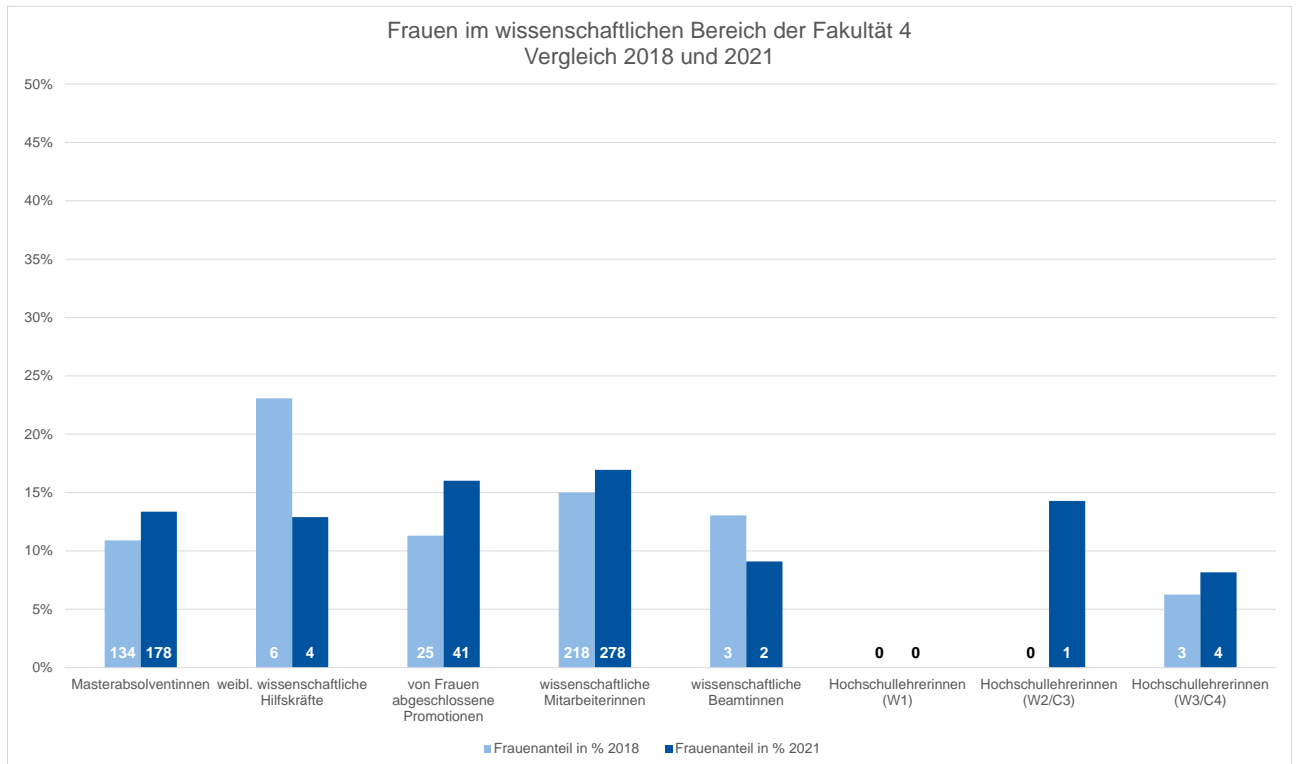


Abbildung 1: Anteile und absolute Werte der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Fakultät 4 - Vergleich 2018 und 2021

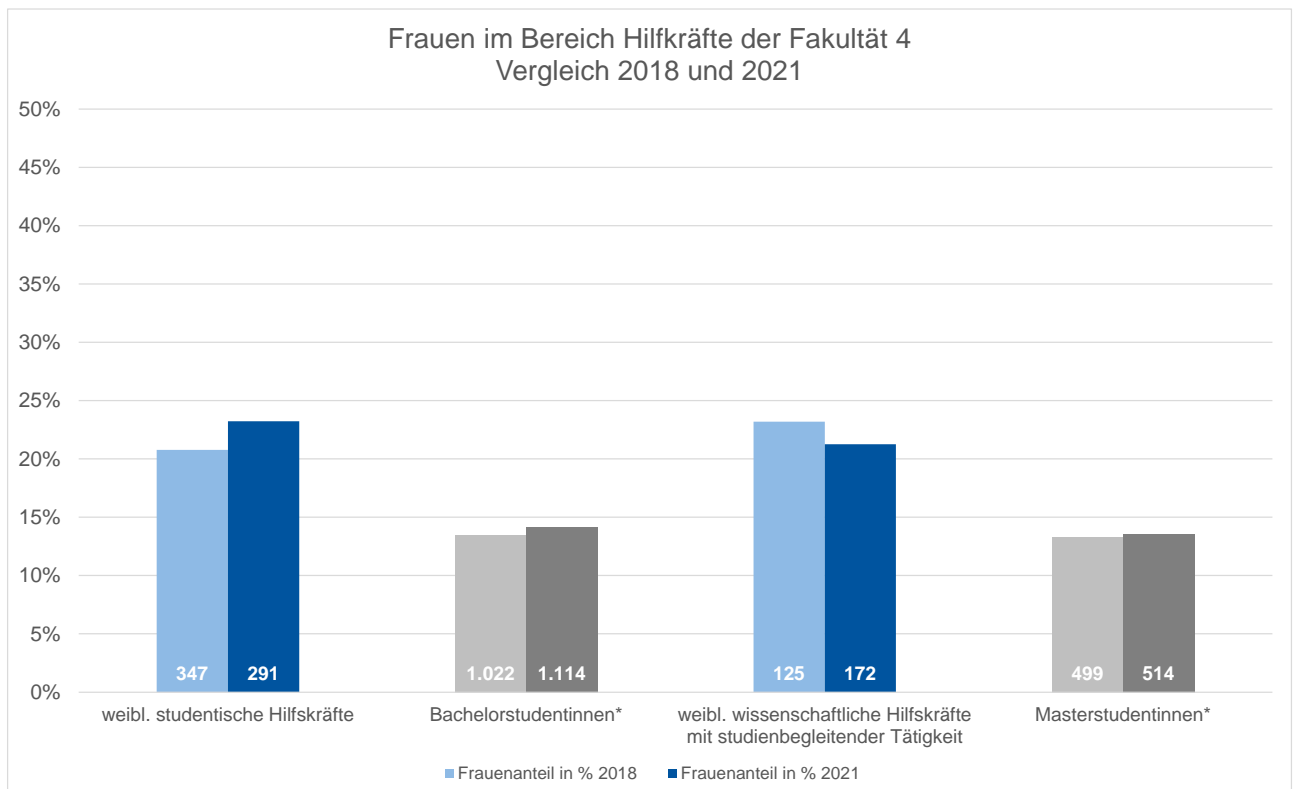


Abbildung 2: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich Hilfskräfte der Fakultät 4 - Vergleich 2018 und 2021

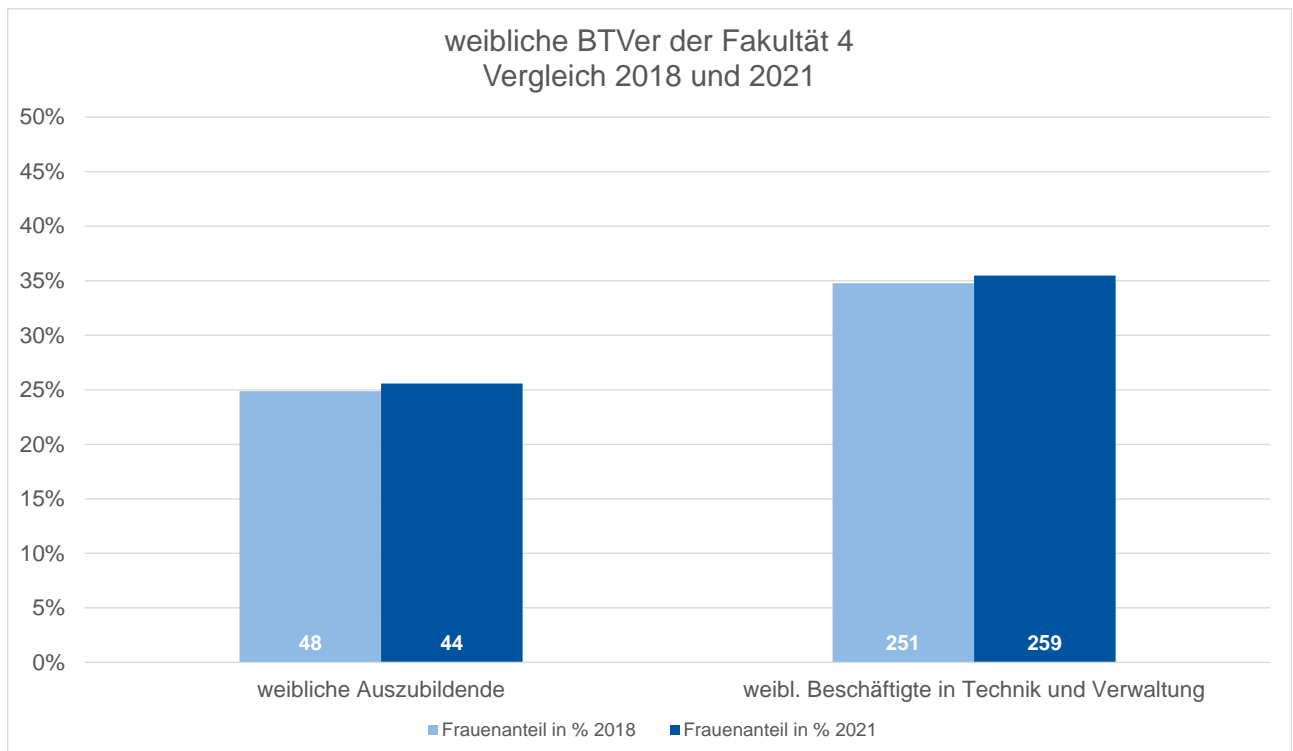


Abbildung 3: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich BTVler der Fakultät 4 - Vergleich 2018 und 2021

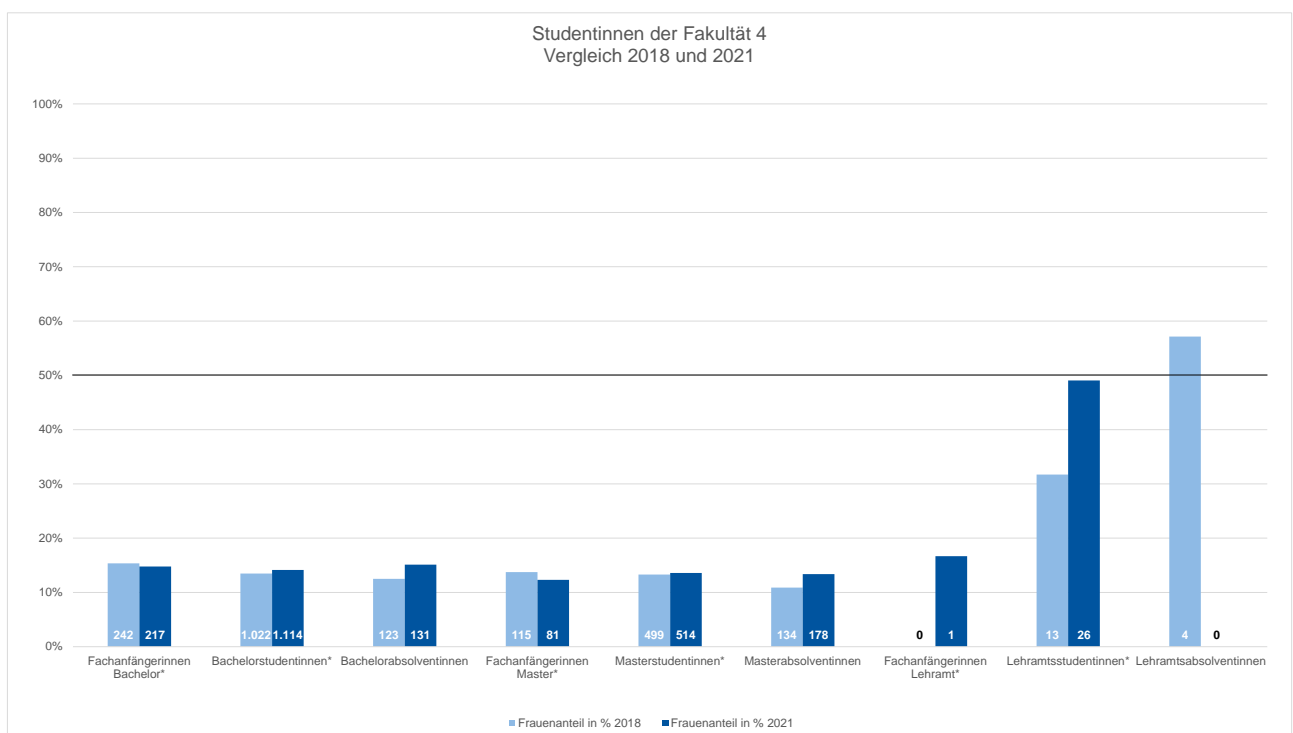


Abbildung 4: Anteile und absolute Werte der Studentinnen der Fakultät 4 - Vergleich 2018 und 2021

*zum Wintersemester 18/19 bzw. 21/22

2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 4*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	21.12.2021
W3/C4	gesamt	48	48	48	49
	davon Frauen	3	3	3	4
	Frauen in %	6%	6%	6%	8%
W2/C3	gesamt	10	8	9	7
	davon Frauen	0	0	1	1
	Frauen in %	0%	0%	11%	14%
W1	gesamt	4	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%	0%
Summe	gesamt	62	59	60	59
	davon Frauen	3	3	4	5
	Frauen in %	5%	5%	7%	8%

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 4

*weitere Differenzierung im Anhang

2.2 Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 4*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)	gesamt	23	24	23	22
	davon Frauen	3	2	2	2
	Frauen in %	13%	8%	9%	9%
Summe	gesamt	23	24	23	22
	davon Frauen	3	2	2	2
	Frauen in %	13%	8%	9%	9%

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 4,

Wissenschaftliche Beschäftigte Fakultät 4*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	21.12.2021
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	1.447	1.540	1.595	1.641
	davon Frauen	217	245	263	278
	Frauen in %	15%	16%	16%	17%
Entgeltgruppe 12	gesamt	5	0	0	0
	davon Frauen	1	0	0	0
	Frauen in %	20%	--	--	--
Summe	gesamt	1.452	1.540	1.595	1.641
	davon Frauen	218	245	263	278
	Frauen in %	15%	16%	16%	17%

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 4

*weitere Differenzierung im Anhang

Hilfskräfte Fakultät 4		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	26	28	37	31
	davon Frauen	6	8	7	4
	Frauen in %	23%	29%	19%	13%
Wiss. Hilfskräfte mit studienbegleitender Tätigkeit	gesamt	539	745	801	809
	davon Frauen	125	158	166	172
	Frauen in %	23%	21%	21%	21%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	1.671	1.521	1.422	1.253
	davon Frauen	347	324	340	291
	Frauen in %	21%	21%	24%	23%

Tabelle 4: Anzahl der Hilfskräfte der Fakultät 4

Promotionen / Habilitationen Fakultät 4		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Promotionen	gesamt	221	235	246	256
	davon Frauen	25	35	42	41
	Frauen in %	11%	15%	17%	16%
Habilitationen	gesamt	0	2	0	1
	davon Frauen	0	1	0	0
	Frauen in %	--	50%	--	0%

Tabelle 5: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an der Fakultät 4

*Studienjahr 2018 = WiSe 17/18 + SoSe 18

*Studienjahr 2019 = WiSe 18/19 + SoSe 19

*Studienjahr 2020 = WiSe 19/20 + SoSe 20

*Studienjahr 2021 = WiSe 20/21 + SoSe 21

Quelle: Zahlenspiegel der RWTH Aachen

2.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Beschäftigte in Technik und Verwaltung - Fakultät 4*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
EG 13 - 15	gesamt	4	5	5	6
	davon Frauen	0	1	1	1
	in %	0%	20%	20%	17%
EG 9 - 12	gesamt	339	332	353	361
	davon Frauen	106	108	115	115
	in %	31%	33%	33%	32%
EG 5 - 8	gesamt	371	378	366	359
	davon Frauen	142	145	143	141
	in %	38%	38%	39%	39%
EG 1 - 4 und Y	gesamt	8	8	6	4
	davon Frauen	3	3	3	2
	in %	38%	38%	50%	50%
Summe	gesamt	722	723	730	730
	davon Frauen	251	257	262	259
	in %	35%	36%	36%	35%

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 4

*weitere Differenzierung im Anhang

Auszubildende - Fakultät 4		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Auszubildende	gesamt	193	198	188	172
	davon Frauen	48	45	46	44
	Frauen in %	25%	23%	24%	26%

Tabelle 7: Anzahl der Auszubildenden der Fakultät 4

2.4 Studierende

Studierende - Fakultät 4		2. GSP			3. GSP
		WiSe 18/19	WiSe 19/20	WiSe 20/21	WiSe 21/22
Anzahl der Fachanfänger*innen*	gesamt	2.690	2.532	2.807	2.327
	davon Frauen	403	374	467	346
	Frauen in %	15%	15%	17%	15%

Tabelle 8: Anzahl der Fachanfänger*innen an der Fakultät 4

*Bachelor, Master, Lehramt, Sonstige und Promotion (1. Fachsemester) (Quelle: Zahlenspiegel der RWTH Aachen)

Studierende - Fakultät 4		2. GSP			3. GSP
		WS 18/19 (Stichtag: 05.11)	WS 19/20 (Stichtag: 05.11)	WS 20/21 (Stichtag: 01.12)	WS 21/22 (Stichtag: 01.12)
Anzahl der Studierenden**	gesamt	12.667	12.435	13.002	12.651
	davon Frauen	1.731	1.705	1.845	1.815
	Frauen in %	14%	14%	14%	14%

Tabelle 9: Anzahl der Studierenden an der Fakultät 4

**Bachelor, Master, Lehramt, Sonstige und Promotion (Quelle: Zahlenspiegel der RWTH Aachen)

Studierende - Fakultät 4		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen***	gesamt	2.219	2.160	2.063	2.209
	davon Frauen	261	286	273	309
	Frauen in %	12%	13%	13%	14%

Tabelle 10: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen an der Fakultät 4

*Studienjahr 2018 = WiSe 17/18 + SoSe 18

*Studienjahr 2019 = WiSe 18/19 + SoSe 19

*Studienjahr 2020 = WiSe 19/20 + SoSe 20

*Studienjahr 2021 = WiSe 20/21 + SoSe 21

***Bachelor, Master, Lehramt und Diplom/Magister (Quelle: Zahlenspiegel der RWTH Aachen)

2.5 Besetzung der Gremien

Dekanat		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	5	5	5	5
	davon Frauen	0	1	1	1

Fakultätsrat		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	8	8	8	8
	davon Frauen	2	2	2	2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	3	3	3	3
	davon Frauen	1	2	2	2

Studienbeirat		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	4	4	4	4
	davon Frauen	1	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	1
	davon Frauen	0	0	0	0
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	2
Studierende	gesamt	5	5	5	5
	davon Frauen	2	0	0	2

Strukturkommission		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	6	6	6	6
	davon Frauen	0	1	1	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	1
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	1

Haushaltskommission		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	6	6	6	6
	davon Frauen	0	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	0
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	4	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	0

Evaluierungskommission		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	1	1
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	0
Studierende	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	1	1	0	0

Kommission zu Qualitätsverbesserung in Studium und Lehre		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	3	3	2
	davon Frauen	0	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	0
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	0
Studierende	gesamt	7	7	7	7
	davon Frauen	3	3	0	2

Kommission für Chancengerechtigkeit und Diversität		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	--	3	3	3
	davon Frauen	--	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	--	2	2	2
	davon Frauen	--	2	2	1
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	--	2	2	2
	davon Frauen	--	2	2	2
Studierende	gesamt	--	2	2	2
	davon Frauen	--	1	2	1

Tabelle 11: Gremienbesetzung der Fakultät 4

3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben

Die Zieldaten der untenstehenden Tabellen basieren auf den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fachgruppen der Fakultäten.

Personengruppe		IST-Wert 2018	IST-Wert 2019	IST-Wert 2020	IST-Wert 2021	Zielwert 2026
Professuren	gesamt	62	59	60	59	
	davon Frauen	3	3	4	5	
	Anteil Frauen in %	5%	5%	7%	8%	18%
davon: Zahl der Juniorprofessuren	gesamt	4	3	3	3	
	davon Frauen	0	0	0	0	
	Anteil Frauen in %	0%	0%	0%	0%	33%
Zahl der wiss. Beschäftigten	gesamt	1452	1540	1595	1641	
	davon Frauen	218	245	263	278	
	Anteil Frauen in %	15%	16%	16%	17%	20%
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung EG 9 - 15	gesamt	343	337	358	367	
	davon Frauen	106	109	116	116	
	Anteil Frauen in %	31%	32%	32%	32%	37%
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung EG 1 - 8	gesamt	379	386	372	363	
	davon Frauen	145	148	146	143	
	Anteil Frauen in %	38%	38%	39%	39%	42%

Tabelle 12: Ist- und Zielwerte nach Personengruppen der Fakultät 4

Personengruppe		IST-Wert 2021	Gleichstellungsquote 2024
Professuren	gesamt	59	18%
	davon Frauen	5	
	Anteil Frauen in %	8%	

Tabelle 12a: Gleichstellungsquote für die Professorinnen und Professoren

4. Professuren

4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren

Prognose: mögliche neu zu besetzenden Planstellen	2022	2023	2024	2025	2026
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W3	1	1	1	2	1
davon Frauen	0	0	0	0	0
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W2	0	0	0	0	0
davon Frauen	--	--	--	--	--

Tabelle 13: Prognose der freiwerdenden Professuren (Planstellen) der Fakultät 4

4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Bewerbungen und Rufe Fakultät 4		2. GSP									3. GSP		
		2018			2019			2020			2021		
		Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe
W 3	gesamt	34	11	3	48	11	3	27	7	1	31	9	3
	davon Frauen	3	2	2	4	0	0	3	2	0	3	1	1
	Anteil in %	9%	18%	67%	8%	0%	0%	11%	29%	0%	10%	11%	33%
W 2	gesamt	---	---	---	---	---	---	11	3	1	5	1	1
	davon Frauen	---	---	---	---	---	---	1	1	1	1	0	0
	Anteil in %	---	---	---	---	---	---	9%	33%	100%	20%	0%	0%
W 1	gesamt	---	---	---	8	3	1	---	---	---	9	4	1
	davon Frauen	---	---	---	2	2	0	---	---	---	0	0	0
	Anteil in %	---	---	---	25%	67%	0%	---	---	---	0%	0%	0%
Summe	gesamt	34	11	3	56	14	4	38	10	2	45	14	5
	davon Frauen	3	2	2	6	2	0	4	3	1	4	1	1
	Anteil in %	9%	18%	67%	11%	14%	0%	11%	30%	50%	9%	7%	20%

Tabelle 14: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe (inkl. Umberufungen und Verlängerungen) in der Fakultät 4

5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

56% der Institute der Fakultät haben Maßnahmen benannt. Maßnahmen assoziierter außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in anderer Trägerschaft wurden nicht erfasst. Das Team des Dekanats der Fakultät führt kontinuierlich Maßnahmen in Kooperation mit dem fakultäts-eigenen Förderverein 4ME, Sonderforschungsbereichen, der Kommission für Chancengerechtigkeit (KfCH) und regionalen Kooperationspartnern durch z.B. VDI FIB, Agentur für Arbeit, Kompetenzzentrum Frau und Beruf/NRW Region Aachen und wird dies auch zukünftig tun. 2021 konnten zudem zwei Weiterbildungsangebote in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro umgesetzt werden.

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung	Maßnahmen	Maßnahmen sind bereits vorhanden : eigenes Angebot / Teilnahme an bestehendem Angebot	Maßnahmen sind in Planung : eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Verantwortlich für die Umsetzung
a) Gender Governance (Hochschule als Arbeitsort, Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten)						
Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten	tagt 4x jährlich, alle 4 Personengruppen sind stimmberechtigt vertreten	Einrichtung der Kommission für Chancengerechtigkeit in der Fakultät (ehemals Gender AG bis 2019) (KfCH)	Etablierung und Unterstützung fakultätsspezifischer Maßnahmen	wird fortgeführt, Evaluation der Maßnahme,	3 Professuren, 2 WM, 2 BTV, 2 Studierende 10.000 € (inkl. stud. Hilfskraft s. folgende Zeile)	Fakultätsrat, Kommission für Chancengerechtigkeit (KfCH) und teils verschiedene Kooperationspartnerschaften
	11h/Woche WM 7-9 h/Woche stud. Hilfskraft	Entlastung der Mitglieder der Kommission für Chancengerechtigkeit, Verstärkung und vertragliche Etablierung einer Ansprechperson für die Themen Gleichstellung, Chancengerechtigkeit	Unterstützung der Kommissionsarbeit (Entlastung) durch wissenschaftliche Mitarbeiterin und eine stud. Hilfskraft	wird fortgeführt	Haushaltsmittel, Kommissionsmittel (s.o.)	Dekanat
		Entwicklung eines Handouts ‚Chancen und Hilfen‘ bei besonderen Anliegen Studierender und Angestellte	veröffentlicht auf der Webseite	wird fortgeführt	Personeller Einsatz	Kommission für Chancengerechtigkeit (KfCH)

	jährlicher Aufruf	Förderung innovativer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit, Diversität und Gleichstellung verbessern	Institute/Lehrstühle können Gelder für die Durchführung innovativer Maßnahmen für bes. Zielgruppen beantragen (z.B. für Weiterbildungsangebote und Workshops)	fortlaufend, jährlich	20.000 €, Personeller Einsatz	alle Institute/Lehrstühle der Fakultät, Kommission für Chancengerechtigkeit (KfCH)
	1x jährlich	Jährliches Veranstaltungsangebot ‚Karriere in Forschung und Wissenschaft‘ für Studentinnen	Eigenes Angebot seit 2009 (vorder ‚Berufseinstieg mit und ohne Promotion‘)	wird fortgeführt	personelle Ressourcen	Kommission für Chancengerechtigkeit
	ca. 1x jährlich	Kooperationen mit Gleichstellungsbüro und IGaD bei Angeboten für die Fakultät	Finanzierung und organisatorische Unterstützung, z.B. Vorträge, Workshops und Seminare im Bereich „Macht und Kommunikation“, „Anti-Bias“ oder „Antirassismus“	wird fortgeführt	Personelle Ressourcen, Mittel der KfCH	Kommission für Chancengerechtigkeit
	Erhöhung des Frauenanteils des Dekanats auf mind. 20%	Bewusste Benennung einer Prodekanin	Gewinnung der Prodekanin durch Bereitstellung einer 0,5 WM Stelle	wird fortgeführt für die aktuelle Amtsdauer, personengebunden	anteilige Finanzierung aus Mitteln des Berufungsfonds der RWTH	Dekanat, Berufungsfonds der RWTH
	Erhöhung des Frauenanteils bei Vertrauenspersonen	Bewusste Benennung einer Obfrau (aus der Gruppe der Professorinnen) für Promovierende und Studierende als Vertrauensperson	Aktive Ansprache von geeigneten Kandidatinnen für die Position der Ombudsfrau	Entwicklung eines Konzepts/Informationsangebots bei Amtseintritt	Personeller Einsatz	Professorinnen aus Lehrstühlen/Instituten der Fakultät
Stärkung der Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät.	Erhöhung der Anzahl der Fakultätsvertreterinnen der GSB auf 6-8	Entlastung der Vertreterinnen der Gleichstellungsauftragten in der Fakultät (FV-GSB) durch Erhöhung der Anzahl	Verteilung der Arbeitslast bei der Beteiligung an Kommissionen und Gremien, Vernetzung und Wissensaustausch	wird fortgeführt	Bsp.: Ein Lehrstuhl gewährt 8h Arbeitszeit pro Semester für diese Tätigkeit.	FV GSBs aus Einrichtungen der Fakultät, Benennung durch Fakultätsrat
Strategische Nutzung der Gleichstellungspläne		Sichtbarmachung der Gleichstellungspläne sowie aktive Besprechung der Inhalte und Entwicklung von Maßnahmen	Veröffentlichung auf Fakultätswebseite. Einbindung der Kommission für Chancengerechtigkeit und des Fakultätsrats.	wird fortgeführt	Personeller Einsatz	Kommission für Chancengerechtigkeit, Fakultätsrat, Dekanat
b) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern						
Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren (Berufungsverfahren)	Berufungsquote anhand des Kaskadenmodells	Besondere Ansprache von Frauen für Berufungsverfahren	Ausschreibungstexte für Professuren werden in der Strukturverfahren	wird fortgeführt	Personeller Einsatz, Einsatz von Hausmitteln geplant	Dekanat, Professorium, Strukturkommission, FV GSB, KfCh

			<p>kommission unter Mitwirkung einer FV GSB auf gendersensible Ansprache geprüft.</p> <p>Konsequente Nutzung des zentralen Angebots der RWTH zur proaktiven Suche</p> <p>Ausweitung ähnlicher Aktivitäten zur Rekrutierung</p> <p>Proaktive Ansprache von potentielle Bewerberinnen für Professuren durch Professor*innen</p>			
Förderung von Frauen und Männern im Bereich BTV		Aktive Ansprache und Ermutigung zur Nutzung des Weiterbildungsangebots für BTV	Entfristung und höhere Eingruppierung entsprechend der aktuellen Leistungsanforderungen konnten umgesetzt werden.	wird fortgeführt	Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen, Finanzierung aus Drittmitteln	Personalleitungen der Lehrstühle, der Institute und des Dekanats
		Bewusstsein über die geschlechteruntypische Besetzung von Ausbildungsplätzen stärken	Präsenz und Bewerbung auf Ausbildungsmessen	fortlaufend	Personeller Einsatz	Personalleitungen der Lehrstühle, der Institute und des Dekanats
Förderung von Schülerinnen als weiblicher Nachwuchs im BTV Bereich und Wissenschaft		Motivation von Schüler*innen geschlechteruntypische Berufe zu wählen	Kooperation mit Stiftungen, Verbänden, veröffentlichte Artikel, aktive Mitarbeit/Anwesenheit auf Ausbildungs- und Jobmessen und in Schulen, Girls & Boys Day, außerschulische Lernorte an unseren Instituten z.B. „Roboscope“	fortlaufend	Personeller Einsatz im Dekanat und in Instituten	Alle Institutionen der Fakultät
Förderung von Studentinnen als weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs	Mehrmals pro Jahr	Öffentlichkeitsarbeit und aktive Ansprache von potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen	Workshops, Seminare, Kaminabende, Exkursionen/Institutsbesuche zu verschiedenen gendersensiblen Themen Aktive Mitwirkung bei Angeboten der Zentralen Studienberatung der RWTH z.B. Schnupperstudium, Schüler*innen-Uni, Filmbeiträge, Institutsbesuche	fortlaufend	Personeller Einsatz und Mittel aus Kooperationen mit Verbänden, Stiftungen, Medien/Agenturen, Industrie, Fakultätsförderverein 4ME, Sonderforschungsbereichen	Dekanatsteam, Kommission für Chancengerechtigkeit, viele Institute und Lehrstühle der Fakultät

			Professorinnen engagieren sich als Rollenvorbilder bei Veranstaltungen und in Coaching-Programmen			
	2x / Jahr	Kooperative Veranstaltungen mit Kompetenzzentrum Frau und Beruf NRW z.B. „Studentinnen treffen regionale Unternehmen – wenn's passt“	Kooperation mit Region Aachen-Zweckverband, FH Aachen, Agentur für Arbeit, VDI etc.	fortlaufend Kooperation mit dem IGaD in Planung	<i>Mittel Kommissionsarbeit</i> und der Projektpartner*in Personeller Einsatz	Kommission für Chancengerechtigkeit
	2-5x Angebote jährlich	Förderung/ Weiterqualifizierung von Studentinnen	Organisation von soft skill-Workshops und Forschungspräsentationen für Studentinnen zusammen mit einem Sonderforschungsbereich und dessen Gendermitteln	wird fortgeführt	personelle Ressourcen, Mittel der Sonderforschungsbereiche	Kommission für Chancengerechtigkeit zusammen mit Sonderforschungsbereichen
c) Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft / Beruf, Studium und Familie						
Unterstützung von RWTH-Angehörigen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben		Etablierung familienfreundlicher Strukturen	Job Sharing und Teilzeitangebote auch auf Leitungsebenen Institutseigene Eltern-Kind Räume Bekanntmachung der Angebote des Familienservice über interne Informationskanäle und der Fakultätswebseite	wird fortgeführt, Evaluierung geplant	Personeller Einsatz	Jeweilige Institutsleitung, Dekanat
		Unterstützung für die Fortführung der (wissenschaftlichen) Tätigkeiten in Gefährdungsbereichen während der Schwangerschaft	personelle Unterstützung durch stud. Hilfskräfte	wird fortgeführt	Chancengleichheitsmittel: 140.000 €/a	Kommission für Chancengleichheit, Institute
	19 Anträge an die Prüfungsausschüsse	Individuelle Anträge Studierender an die Prüfungsausschüsse mit Anliegen zur Vereinbarkeit Studium und Familie/Pflege	17 Anträge konnten bewilligt werden, meist verlängerte Bearbeitung einer Projekt- oder Abschlussarbeit wegen familiärer Aufgaben (Elternschaft, Pflege)	wird fortgeführt	Personeller Einsatz	Fünf Prüfungsausschüsse der Fakultät
d) Integration von Gender und Diversity Studies in Forschung & Lehre						
Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen	>20 Institute und Lehrstühle der Fakultät seit 2019	Gelebte Praxis: Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in die Forschung	Anlässlich Beantragung von Drittmitteln insb. Sonderforschungsbereichen und deren Fortführung	wird fortgeführt	Personeller Einsatz	IGaD, antragstellende Institute der Fakultät

	ca. 5 Institute	(Inanspruchnahme Gender Consulting IGaD) Individuelle Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte und/oder einer Fakultätsvertreterin	Beratung auf Anfrage z.B. zu den Themen: Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Image, Anti-Diskriminierung ja	wird fortgeführt	Personeller Einsatz	Gleichstellungsbeauftragte der RWTH und deren Fakultätsvertreterin im Dekanat
	Jedes Semester	Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre	Lehre Institut IAW: Gesetzesgrundlagen AGG, Gender Pay Gap etc. Im Modul ‚Organisationsgestaltung und -entwicklung‘, Angebot in einigen Masterstudiengängen der Fakultät	wird fortgeführt	Personeller Einsatz	Institut IAW
		Zwei Institute forschen zu den Themen Gender, Diversity, Gleichstellung	je nach Zielsetzung der Forschungsprojekte in den Instituten z.B. WZL MQ und IAW	fortlaufend	Projektmittel, personeller Einsatz	Institute
		Regelmäßig Veröffentlichungen und Bewerbung von Weiterbildungsangeboten des Gleichstellungsbüros, des IGAD	Auf Fakultätswebseite, Newsletter ‚Freitagsmail‘ an Institutsleitungen und Gruppenvertretungen	fortlaufend	Personal	Dekanat, Multiplikatoren in der Fakultät
e) Gleichbehandlung & Diskriminierungsschutz (Ausbau und Sicherung des Diskriminierungsschutzes)						
Verhaltenskodex der Fakultät		Entwicklung eines Verhaltenskodex ‚Code of Conduct‘	Wurde im Fakultätsrat bestätigt, veröffentlicht auf der Webseite	Übersetzung ins Englische	Personeller Einsatz	Kommission für Chancengerechtigkeit (KfCH)

Erfolg der Maßnahmen

Unsere Ziele des Gleichstellungsplanes bis 2021 haben wir nahezu in allen Bereichen erreicht. Die Maßnahmen des Zeitraumes 2017-2021 sowie die bisher bekannten und/oder geplanten, zukünftigen Maßnahmen wurden den hier vordefinierten Handlungsfeldern zugeordnet. Aus Datenschutzgründen wurde bewusst darauf verzichtet, konkrete Zuständigkeiten und Personen zu benennen. In der folgenden Schlussbemerkung wird unser zukünftiges Vorgehen erläutert.

6. Schlussbemerkungen

Die erhobenen Zahlen deuten darauf hin, dass die vielfältigen Anstrengungen der Fakultät und ihrer Mitglieder im Bereich der Gleichstellung Wirkung zeigen. Darüber hinaus wurde mit der Gründung der Kommission für Chancengerechtigkeit ein Kulturwandel angestoßen, der Themen wie Mitbestimmung, psychische Belastung, Antidiskriminierung, Integration, angemessene Bezahlung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker in den Fokus der Hochschuleinrichtungen rückt.

Doch dieser Kulturwandel muss kontinuierlich, aktiv und partizipativ gestaltet werden. Dies erfordert das Engagement aller Mitglieder der Fakultät. Eine besondere Schlüsselrolle kommt hier den Leitungen der Hochschuleinrichtungen zu, da sie als Führungskräfte Verantwortung dafür tragen, Selektions- und Beförderungsprozesse transparent und leistungsbezogen durchzuführen, Vorurteile abzubauen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, unterrepräsentierte Gruppen gezielt zu fördern und nicht zuletzt als positives Vorbild zu agieren.

Die Erfassung der an den Hochschuleinrichtungen im letzten Berichtszeitraum erfolgten Maßnahmen zeigt, dass sich viele Leitungen dieser Verantwortung bereits bewusst sind und den Wandel aktiv vorantreiben. Gleichzeitig weist der Gleichstellungsplan jedoch auch an vielen Stellen auf weiteren Unterstützungsbedarf hin. Die Kommission für Chancengerechtigkeit wird sich daher weiterhin der Aufgabe annehmen, die Führungskräfte, Mitarbeitenden und Studierenden der Fakultät bei der positiven Gestaltung des Kulturwandels zu unterstützen. Die Kommission wird auf Basis der gesammelten Informationen im Diskurs mit Vertretungen der Statusgruppen, des Dekanats und zentraler Akteure passende Beratungs- und Weiterbildungsangebote vermitteln, regelmäßig über relevante Themen informieren, zweckdienliche Maßnahmen der Hochschuleinrichtungen finanziell fördern und sich für die Anpassung organisatorischer Rahmenbedingungen einsetzen.

So streben wir an, eine nachhaltige Förderung und Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe aller Statusgruppenmitglieder im Studium und Berufsalltag zu erreichen.

Anhang

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 4		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
W3/C4	unbefristet	47	3	6%	48	3	6%	47	3	6%	47	4	9%
	befristet	1	0	0%	0	0	--	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	48	3	6%	48	3	6%	48	3	6%	49	4	8%
W2/C3	unbefristet	8	0	0%	8	0	0%	8	0	0%	6	0	0%
	befristet	2	0	0%	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%
	gesamt	10	0	0%	8	0	0%	9	1	11%	7	1	14%
W1	unbefristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Summe	unbefristet	55	3	5%	56	3	5%	55	3	5%	53	4	8%
	befristet	7	0	0%	3	0	0%	5	1	20%	6	1	17%
	gesamt	62	3	5%	59	3	5%	60	4	7%	59	5	8%

Tabelle 15: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 4 nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 4		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w%	ges.	w	w%	ges.	w	w%	ges.	w	w%
A 15	unbefristet	8	0	0%	11	1	9%	10	1	10%	10	1	10%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	8	0	0%	11	1	9%	10	1	10%	10	1	10%
A 14	unbefristet	13	2	15%	10	1	10%	10	1	10%	9	1	11%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	13	2	15%	10	1	10%	10	1	10%	9	1	11%
A 13	unbefristet	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	1	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	2	1	50%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
Summe	unbefristet	22	3	14%	21	2	10%	20	2	10%	19	2	11%
	befristet	1	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	23	3	13%	24	2	8%	23	2	9%	22	2	9%

Tabelle 16: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 4 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beschäftigte Fakultät 4		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
E 15	unbefristet	16	2	13%	17	3	18%	19	4	21%	20	4	20%
	befristet	49	2	4%	52	4	8%	55	4	7%	61	6	10%
	gesamt	65	4	6%	69	7	10%	74	8	11%	81	10	12%
E 14	unbefristet	14	1	7%	17	1	6%	20	2	10%	22	2	9%
	befristet	51	7	14%	49	11	22%	44	12	27%	54	14	26%
	gesamt	65	8	12%	66	12	18%	64	14	22%	76	16	21%
E 13	unbefristet	18	5	28%	21	6	29%	20	6	30%	24	9	38%
	befristet	1299	200	15%	1384	220	16%	1437	235	16%	1460	243	17%
	gesamt	1317	205	16%	1405	226	16%	1457	241	17%	1484	252	17%
Zwischen- summe	unbefristet	48	8	17%	55	10	18%	59	12	20%	66	15	23%
	befristet	1399	209	15%	1485	235	16%	1536	251	16%	1575	263	17%
	gesamt	1447	217	15%	1540	245	16%	1595	263	16%	1641	278	17%
E 12	unbefristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	5	1	20%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	5	1	20%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
Gesamt- summe	unbefristet	48	8	17%	55	10	18%	59	12	20%	66	15	23%
	befristet	1404	210	15%	1485	235	16%	1536	251	16%	1575	263	17%
	gesamt	1452	218	15%	1540	245	16%	1595	263	16%	1641	278	17%

Tabelle 17: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 4 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung - Fakultät 4		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
E 13	unbefristet	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
Zwischen- summe	unbefristet	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
E 12	unbefristet	23	4	17%	28	5	18%	32	7	22%	32	7	22%
	befristet	8	2	25%	3	2	67%	3	2	67%	2	1	50%
	gesamt	31	6	19%	31	7	23%	35	9	26%	34	8	24%
E 11	unbefristet	52	19	37%	51	19	37%	54	20	37%	53	18	34%
	befristet	5	2	40%	3	2	67%	2	0	0%	7	1	14%
	gesamt	57	21	37%	54	21	39%	56	20	36%	60	19	32%
E 10	unbefristet	54	15	28%	57	15	26%	61	19	31%	61	20	33%
	befristet	31	10	32%	29	9	31%	31	11	35%	26	9	35%
	gesamt	85	25	29%	86	24	28%	92	30	33%	87	29	33%

E 9	unbefristet	152	52	34%	149	55	37%	159	55	35%	165	58	35%
	befristet	14	2	14%	12	1	8%	11	1	9%	15	1	7%
	gesamt	166	54	33%	161	56	35%	170	56	33%	180	59	33%
Zwischen- summe	unbefristet	281	90	32%	285	94	33%	306	101	33%	311	103	33%
	befristet	58	16	28%	47	14	30%	47	14	30%	50	12	24%
	gesamt	339	106	31%	332	108	33%	353	115	33%	361	115	32%
E 8	unbefristet	111	60	54%	108	57	53%	110	58	53%	114	56	49%
	befristet	5	3	60%	9	7	78%	17	8	47%	25	12	48%
	gesamt	116	63	54%	117	64	55%	127	66	52%	139	68	49%
E 7	unbefristet	58	6	10%	64	4	6%	56	2	4%	53	2	4%
	befristet	25	1	4%	26	3	12%	14	1	7%	14	0	0%
	gesamt	83	7	8%	90	7	8%	70	3	4%	67	2	3%
E 6	unbefristet	62	38	61%	78	45	58%	80	45	56%	71	41	58%
	befristet	52	20	38%	51	15	29%	49	20	41%	53	21	40%
	gesamt	114	58	51%	129	60	47%	129	65	50%	124	62	50%
E 5	unbefristet	13	4	31%	7	3	43%	7	3	43%	2	1	50%
	befristet	45	10	22%	35	11	31%	33	6	18%	27	8	30%
	gesamt	58	14	24%	42	14	33%	40	9	23%	29	9	31%
Zwischen- summe	unbefristet	244	108	44%	257	109	42%	253	108	43%	240	100	42%
	befristet	127	34	27%	121	36	30%	113	35	31%	119	41	34%
	gesamt	371	142	38%	378	145	38%	366	143	39%	359	141	39%
E 4	unbefristet	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
E 3	unbefristet	1	0	0%	2	0	0%	2	1	50%	2	1	50%
	befristet	6	2	33%	5	2	40%	3	1	33%	1	0	0%
	gesamt	7	2	29%	7	2	29%	5	2	40%	3	1	33%
Zwischen- summe	unbefristet	2	1	50%	3	1	33%	3	2	67%	3	2	67%
	befristet	6	2	33%	5	2	40%	3	1	33%	1	0	0%
	gesamt	8	3	38%	8	3	38%	6	3	50%	4	2	50%
Gesamt- summe	unbefristet	531	199	37%	550	205	37%	567	212	37%	560	206	37%
	befristet	191	52	27%	173	52	30%	163	50	31%	170	53	31%
	gesamt	722	251	35%	723	257	36%	730	262	36%	730	259	35%

Tabelle 18: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 4 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung Fakultät 4		2. GSP									3. GSP		
		31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
		ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %	ges.	w	w %
E 13	Technik	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
Zwischen- summe	Technik	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	4	0	0%	5	1	20%	5	1	20%	6	1	17%
E 12	Technik	16	1	6%	23	2	9%	24	3	13%	26	3	12%
	Verwaltung	7	4	57%	8	5	63%	11	6	55%	8	5	63%
	keine Zuord.	8	1	13%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	31	6	19%	31	7	23%	35	9	26%	34	8	24%
E 11	Technik	14	0	0%	9	0	0%	11	0	0%	46	11	24%
	Verwaltung	41	20	49%	45	21	47%	45	20	44%	14	8	57%
	keine Zuord.	2	1	50%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	57	21	37%	54	21	39%	56	20	36%	60	19	32%
E 10	Technik	32	2	6%	37	3	8%	36	3	8%	61	12	20%
	Verwaltung	50	21	42%	48	20	42%	56	27	48%	26	17	65%
	keine Zuord.	3	2	67%	1	1	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	85	25	29%	86	24	28%	92	30	33%	87	29	33%
E 9	Technik	104	10	10%	104	11	11%	110	12	11%	130	12	9%
	Verwaltung	52	38	73%	56	44	79%	60	44	73%	50	47	94%
	keine Zuord.	10	6	60%	1	1	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	166	54	33%	161	56	35%	170	56	33%	180	59	33%
Zwischen- summe	Technik	166	13	8%	173	16	9%	181	18	10%	263	38	14%
	Verwaltung	150	83	55%	157	90	57%	172	97	56%	98	77	79%
	keine Zuord.	23	10	43%	2	2	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	339	106	31%	332	108	33%	353	115	33%	361	115	32%
E8	Technik	49	3	6%	48	3	6%	56	5	9%	63	5	8%
	Verwaltung	63	57	90%	68	60	88%	71	61	86%	75	63	84%
	keine Zuord.	4	3	75%	1	1	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	116	63	54%	117	64	55%	127	66	52%	138	68	49%
E 7	Technik	68	7	10%	75	7	9%	64	3	5%	64	2	3%
	Verwaltung	11	0	0%	15	0	0%	6	0	0%	3	0	0%
	keine Zuord.	4	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	83	7	8%	90	7	8%	70	3	4%	67	2	3%

E 6	Technik	51	5	10%	64	6	9%	60	7	12%	59	9	15%
	Verwaltung	61	52	85%	63	52	83%	69	58	84%	65	53	82%
	keine Zuord.	2	1	50%	2	2	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	114	58	51%	129	60	47%	129	65	50%	124	62	50%
E 5	Technik	41	2	5%	27	2	7%	26	2	8%	16	0	0%
	Verwaltung	14	11	79%	15	12	80%	13	7	54%	13	9	69%
	keine Zuord.	3	1	33%	0	0	--	1	0	0%	0	0	--
	gesamt	58	14	24%	42	14	33%	40	9	23%	29	9	31%
Zwischen- summe	Technik	209	17	8%	214	18	8%	206	17	8%	202	16	8%
	Verwaltung	149	120	81%	161	124	77%	159	126	79%	156	125	80%
	keine Zuord.	13	5	38%	3	3	100%	1	0	0%	0	0	--
	gesamt	371	142	38%	378	145	38%	366	143	39%	358	141	39%
E 4	Technik	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
E 3	Technik	7	2	29%	7	2	29%	5	2	40%	3	1	33%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	7	2	29%	7	2	29%	5	2	40%	3	1	33%
Zwischen- summe	Technik	7	2	29%	8	3	38%	6	3	50%	4	2	50%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	8	3	38%	8	3	38%	6	3	50%	4	2	50%
Gesamt- summe	Technik	386	32	8%	400	38	10%	398	39	10%	475	57	12%
	Verwaltung	299	203	68%	318	214	67%	331	223	67%	254	202	80%
	keine Zu- ord.	37	16	43%	5	5	100%	1	0	0%	0	0	--
	gesamt	722	251	35%	723	257	36%	730	262	36%	729	259	36%

Tabelle 19: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 4 gegliedert nach dem Tätigkeitsbereich