

**Anlage 2 zum Gleichstellungsplan
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen**

vom

30.10.2017

Fakultät für Architektur

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur an der Fakultät für Architektur
 - 2.1. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
 - 2.2. Wissenschaftliches Personal
 - 2.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung
 - 2.4. Studierende
 - 2.5. Besetzung der Gremien
3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben
4. Professuren
 - 4.1. Prognose zu freiwerdenden Professuren
 - 4.2. Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe
5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
 - 5.1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -gestaltung
 - 5.2. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Qualifizierung
6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen
7. Gender in Forschung und Lehre
8. Erfolg
9. Genderbezogene Aspekte hinsichtlich Finanzen und Personal
10. Schlussbemerkungen

Anhang

1. Einleitung

Mit diesem Gleichstellungsplan setzt sich die Fakultät zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin aktiv zu fördern und vorhandene Unterrepräsentanzen von Frauen zu mindern. Die Fakultät wird entsprechende Maßnahmen weiter befördern, die eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung unterstützen.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur an der Fakultät für Architektur

2.1. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
C3	gesamt	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	---	---	---
C4	gesamt	5	5	5
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
W1	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	3	3	3
	Frauen in %	100%	100%	100%
W2	gesamt	4	6	7
	davon Frauen	1	3	3
	Frauen in %	25%	50%	43%
W3	gesamt	8	7	9
	davon Frauen	2	2	2
	Frauen in %	25%	29%	22%
Gesamtsumme	gesamt	20	21	24
	davon Frauen	6	8	8
	Frauen in %	30%	38%	36%
Vertretung	gesamt	2	2	3
	davon Frauen	1	0	0
	Frauen in %	50%	0%	0%

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Architektur

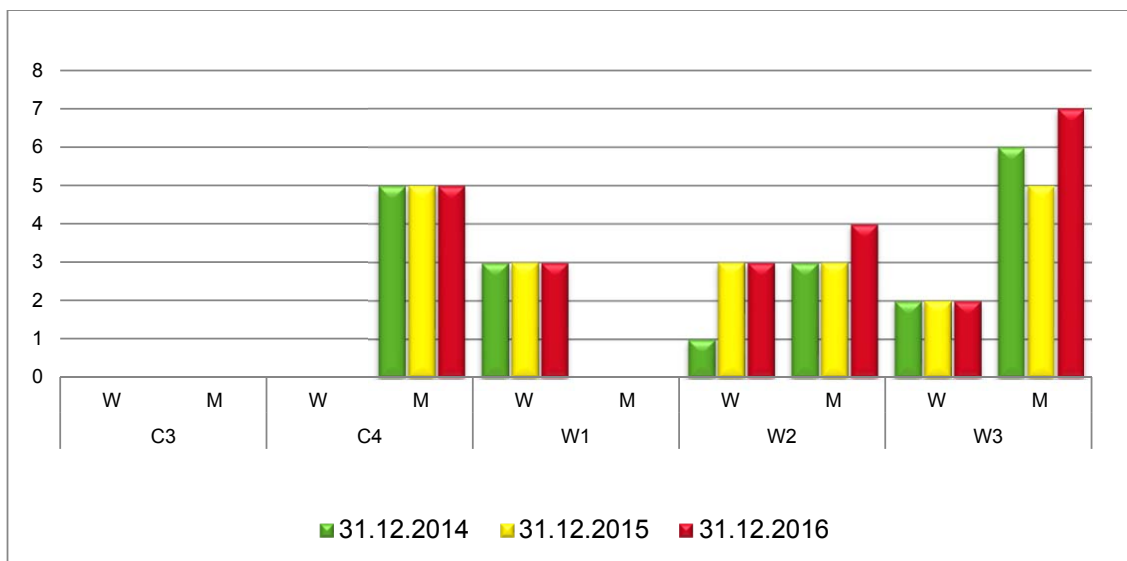


Abbildung 1: Übersicht über die Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Architektur

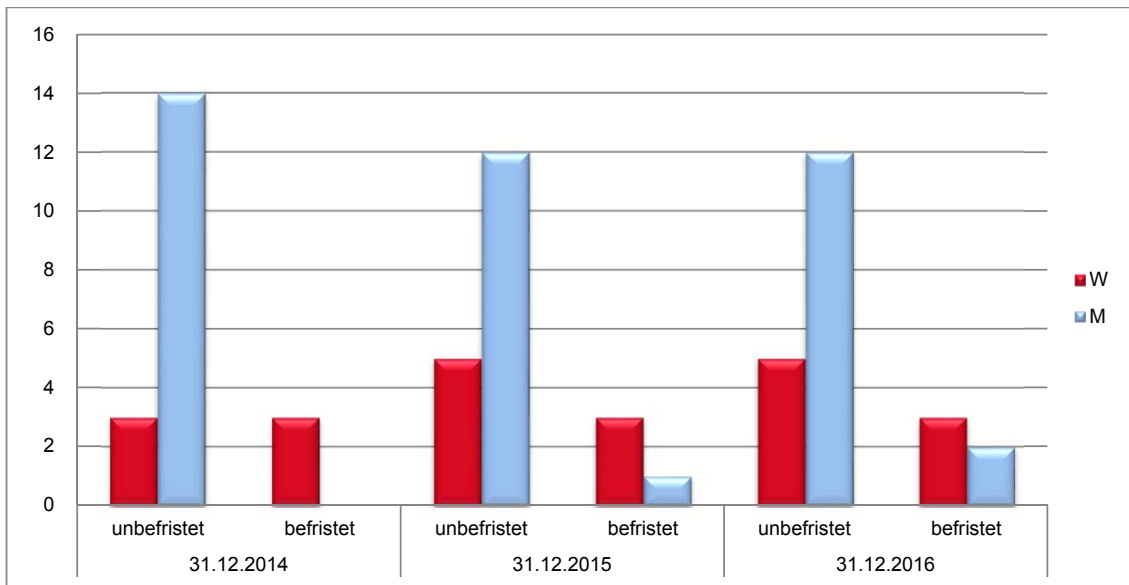


Abbildung 2: Frauenanteil bei den unbefristeten und befristeten Professuren der Fakultät für Architektur

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Seit der letzten Erhebung hat sich der Anteil der Frauen im Professoren-Kollegium von 30% in 2014 und 38% in 2015 auf 36 % in 2016 stark erhöht. Der leichte Rückgang in 2016 ist der Erhöhung der Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer durch 3 männliche Professurvertreter in Teilzeit geschuldet.

In der Zeit von 2014-2016 gab es sieben Neubesetzungen ausschließlich mit Frauen. Die Erhöhung des Frauenanteils liegt somit ausschließlich an den Neubesetzungen mit Frauen.

2.2. Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Höherer Dienst	gesamt	9	7	7
	davon Frauen	3	3	3
	in %	33%	43%	43%
Gesamtsumme	gesamt	9	7	7
	davon Frauen	3	3	3
	in %	33%	43%	43%

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät für Architektur

Wissenschaftliche Beschäftigte		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	105	96	110
	davon Frauen	50	42	55
	Frauen in %	48%	44%	50%
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	2	1	0
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Gesamtsumme	gesamt	107	97	110
	davon Frauen	50	42	55
	Frauen in %	47%	43%	50%

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Architektur

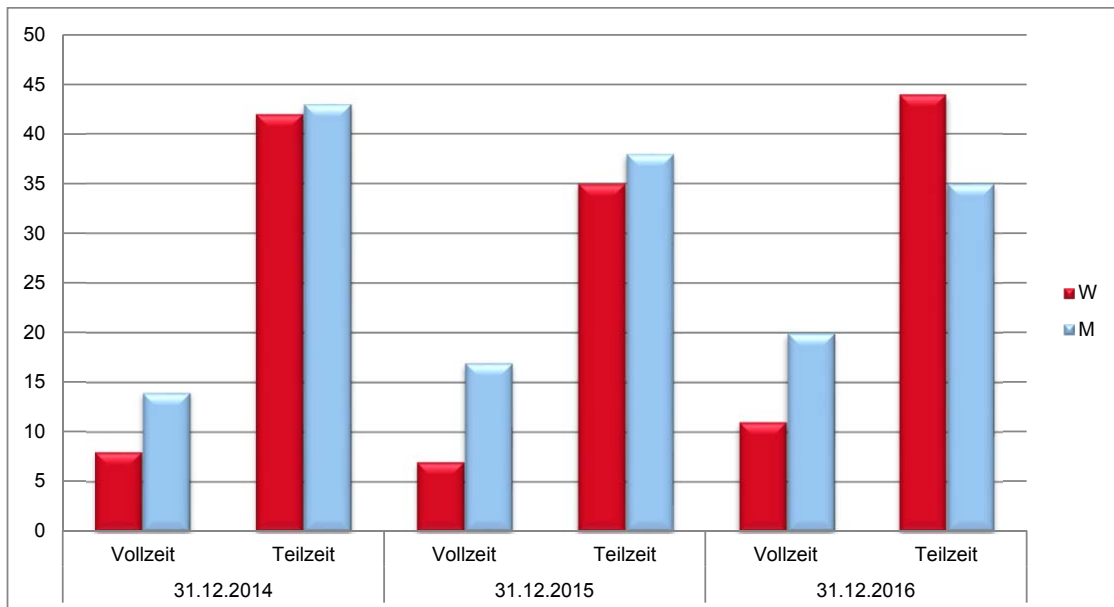


Abbildung 3: Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Architektur gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit

Hilfskräfte		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	7	7	7
	davon Frauen	4	6	5
	Frauen in %	57%	86%	71%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	129	129	139
	davon Frauen	66	60	61
	Frauen in %	51%	47%	44%

Tabelle 4: Anzahl der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte der Fakultät für Architektur

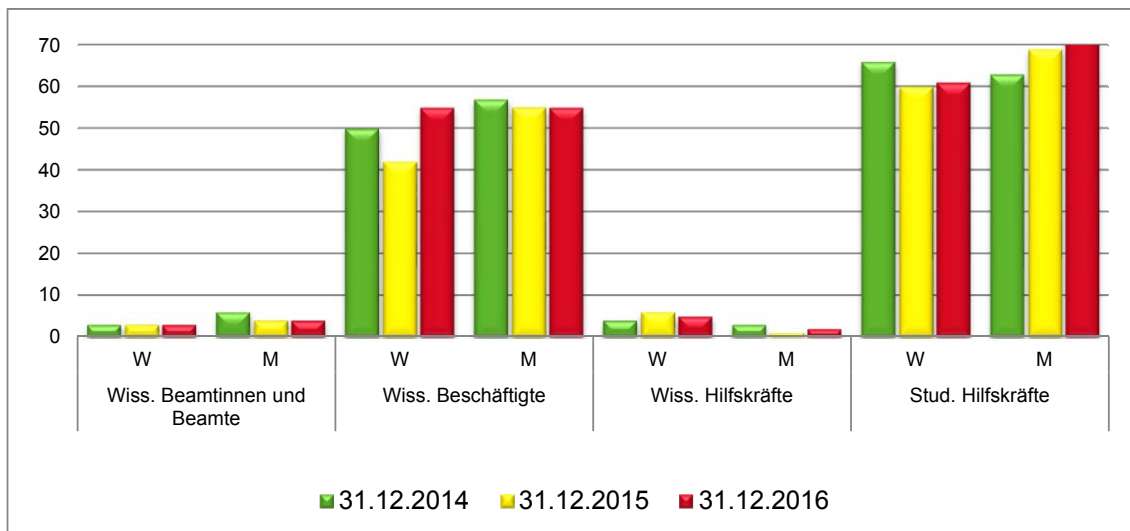


Abbildung 4: Übersicht über das wissenschaftliche Personal der Fakultät für Architektur

Promotionen / Habilitationen		1. GSP		
		Studienjahr 2014	Studienjahr 2015	Studienjahr 2016
Promotionen	gesamt	3	5	8
	davon Frauen	2	1	5
	Frauen in %	67%	20%	63%
Habilitationen	gesamt	0	1	1
	davon Frauen	0	1	1
	Frauen in %	0%	100%	100%

Tabelle 5: Anzahl der der Promotionen und Habilitationen in der Fakultät für Architektur

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Bei den wissenschaftlichen Beamtinnen im Bereich des Höheren Dienstes ist eine deutliche Erhöhung auf 43% zu verzeichnen.

Im Bereich der WMs ist der Frauenanteil durchgängig hoch und erreicht mit 50% in 2016 einen guten Wert.

Der Frauenanteil von 71% und 44% bei wiss. und stud. Hilfskräften ist nahezu ausgeglichen und liegt bei den wiss. Hilfskräften deutlich über und bei den stud. Hilfskräften knapp unter der durchschnittlichen Verteilung bei den Studierenden, aus denen sich diese Gruppe hauptsächlich rekrutiert.

Der Anteil der Frauen von 63% bei den Promotionen liegt deutlich über dem Wert des hohen Anteils der Absolventinnen und erreicht einen sehr guten Wert.
Einen ebenfalls sehr guten Wert erreicht die Quote des Frauenanteils bei den Habilitationen: Er liegt bei 100%.

2.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Beschäftigte in Technik und Verwaltung		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	13	14	13
	davon Frauen	4	4	4
	Frauen in %	31%	29%	31%
Entgeltgruppe 5 - 8	gesamt	21	22	22
	davon Frauen	21	22	21
	Frauen in %	100%	100%	95%
Gesamtsumme	gesamt	34	36	35
	davon Frauen	25	26	25
	Frauen in %	74%	72%	71%

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Architektur

Auszubildende		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Gesamtsumme	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1
	Frauen in %	100%	100%	100%

Tabelle 7: Anzahl der Auszubildenden in der Fakultät für Architektur

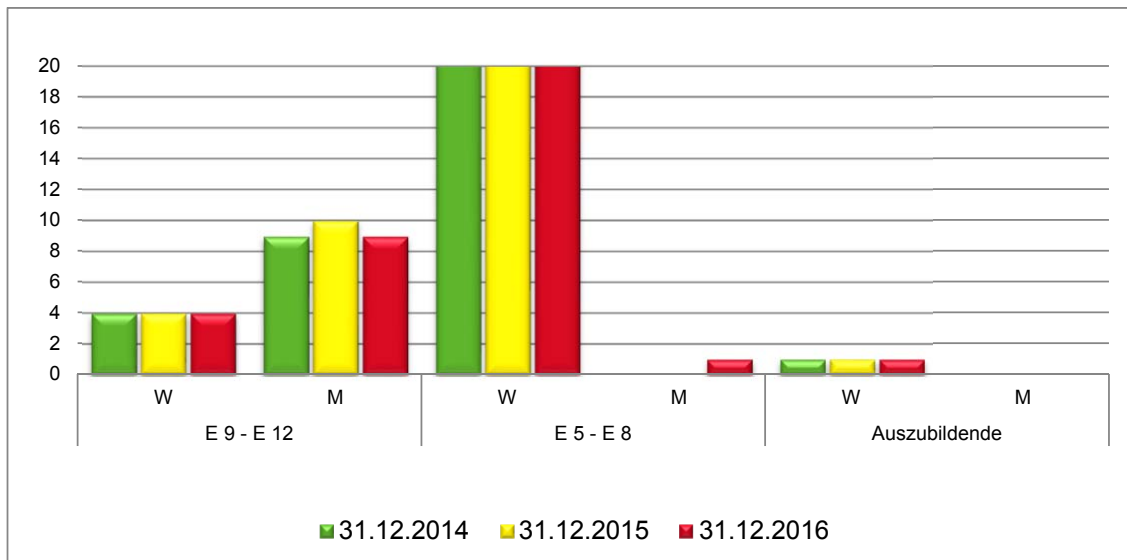


Abbildung 5: Übersicht über die Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Architektur

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Im Bereich Beschäftigte in Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil seit der letzten Erhebung im Bereich E9 - E12 auf 31% gefallen. Im Bereich E5 - E8 sind hauptsächlich die Sekretariate angesiedelt, dort arbeiten ausschließlich Frauen. In den Entgeltgruppen 9 -12 arbeiten alle Männer Vollzeit, In den Entgeltgruppen 5 - 8 sind etwas weniger als die Hälfte

vollzeitbeschäftigt. Hier spiegeln sich weiterhin noch tradierte Rollenbilder. Es gibt eine Auszubildende.

2.4. Studierende

Studierende		1. GSP		
		WS 2014/2015	WS 2015/2016	WS 2016/2017
Anzahl der Studierenden	gesamt	1.508	1.507	1.571
	davon Frauen	884	880	907
	Frauen in %	59%	58%	58%

Tabelle 8: Anzahl der Studierenden der Fakultät für Architektur

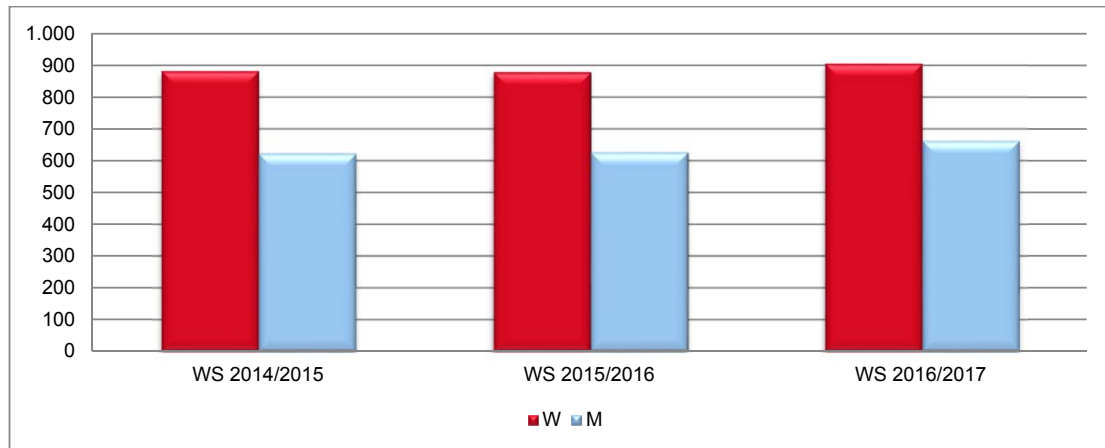


Abbildung 6: Anzahl der Studierenden der Fakultät für Architektur

Studierende		1. GSP		
		WS 2014/2015	WS 2015/2016	WS 2016/2017
Anzahl der Neueinschreibungen	gesamt	308	322	351
	davon Frauen	196	204	215
	Frauen in %	64%	63%	61%

Tabelle 9: Anzahl der Neueinschreibungen der Fakultät für Architektur

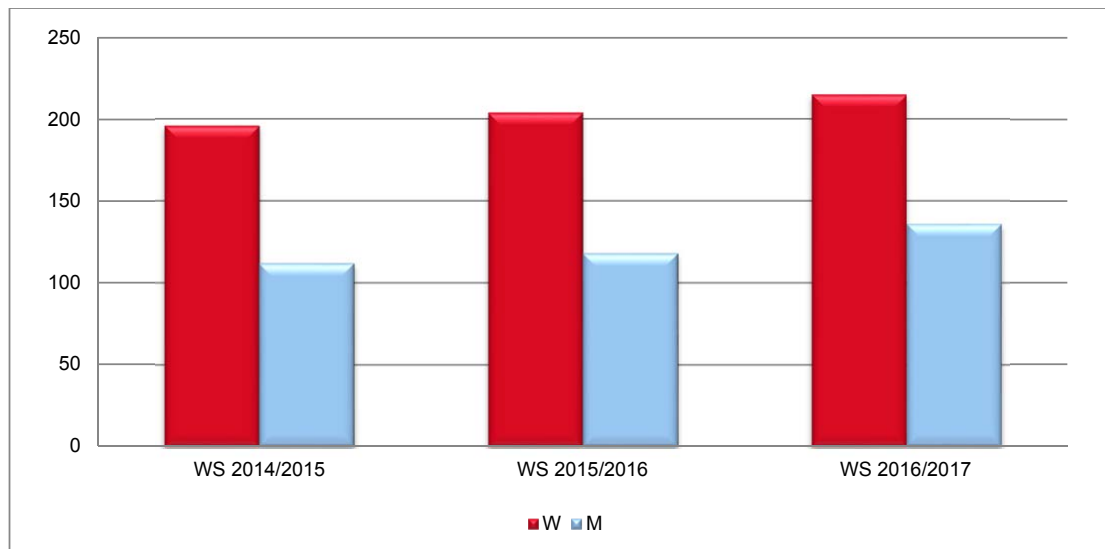


Abbildung 7: Anzahl der Neueinschreibungen der Fakultät für Architektur

Absolventinnen und Absolventen		1. GSP		
		Studienjahr 2014	Studienjahr 2015	Studienjahr 2016
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen	gesamt	291	331	339
	davon Frauen	155	203	219
	Frauen in %	53%	61%	65%

Tabelle 10: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Architektur

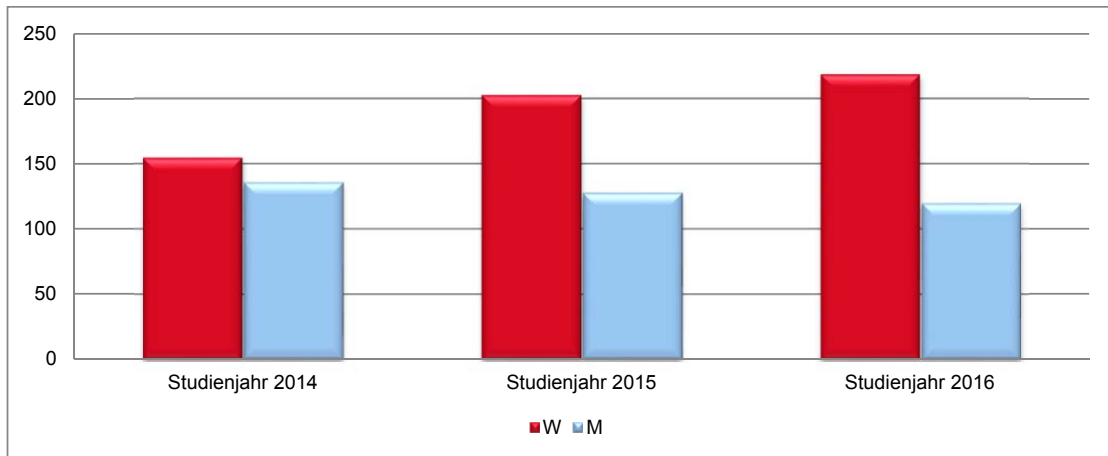


Abbildung 8: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Architektur

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt mit 58% in 2016 für einen technischen Studiengang weiterhin erfreulich hoch, die Verteilung ist seit der letzten Erhebung nahezu gleich hoch geblieben. Bei den Neueinschreibungen liegen die Zahlen bei 61%. Bei den Absolventinnen steigen sie deutlich auf 65% an.

2.5. Besetzung der Gremien

Dekanat		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	2	2	2

Fakultätsrat		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	8	8	8
	davon Frauen	0	0	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	1	1	2
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	2	2	2
Studierende	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	1	1	0

Kommission für Lehre, Studium und Evaluierung		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	1	1
	davon Frauen	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	0
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1
Studierende	gesamt	1	4	4
	davon Frauen	1	3	4

Kommission für Struktur, Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	1
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1
Studierende	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1

Kommission für Haushalts- und Raumplanung		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	1	2	2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	1
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1
Studierende	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	0

Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1
Studierende	gesamt	4	4	4
	davon Frauen	3	3	2

Tabelle 11: Gremienbesetzung der Fakultät für Architektur

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Die Verteilung von Frauen und Männern innerhalb der Gremien der Fakultät ist teilweise noch unausgeglichen und spiegelt die derzeitige Personalstruktur der Fakultät wider. Die Verteilung im Fakultätsrat im Bereich Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer stellt kein zufriedenstellendes Ergebnis dar, ist aber vor dem Hintergrund zu sehen, dass zwei Positionen im Dekanat mit Frauen besetzt sind, die nicht gleichzeitig im Fakultätsrat vertreten sein können.

3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben

Personengruppe		IST-Wert 2016	Zielwert 2018	Zielwert 2021
Professuren	Männer	16	17	
	Frauen	8	6	
	Anteil Frauen in %	33%	26%	mind. 38%
davon: Zahl der Juniorprofessuren	Männer	0	2	0
	Frauen	3	2	0
	Anteil Frauen in %	100%	50%	0%
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung (E9 – E 12)	Männer	9		
	Frauen	4		
	Anteil Frauen in %	31%		38%
Zahl der Studentischen Hilfskräfte	Männer	78		
	Frauen	61		
	Anteil Frauen in %	44%		50%

Tabelle 12: Zahlen aus der Ziel- und Leistungsvereinbarung der Fakultät für Architektur

Personengruppe		IST-Wert 2016	Gleichstellungsquote 2018
Professuren	Männer	13	37%
	Frauen	8	
	Anteil Frauen in %	38%	

Tabelle 13: Gleichstellungsquote für die Professorinnen und Professoren

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Frauen bei entsprechender Qualifikation mit mindestens 50 % bei der Vergabe von Stellen berücksichtigt werden bzw. den Frauenanteil in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen zu verbessern, wo er unterrepräsentiert ist. Ferner gilt es, dies in einen dauerhaften Zustand zu überführen.

In der Fakultät für Architektur, einem Berufsfeld, das bis vor zwanzig Jahren als „reine Männerdomäne“ gesehen wurde, ist besonderes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren zu legen.

Während der Anteil von Frauen im Bereich Beschäftigte in Technik und Verwaltung als gleichbleibend hoch, unter den Studierenden den WMs mehr als ausgewogen bezeichnet werden darf, schlägt die Anzahl der Professorinnen im Vergleich zu den der Professoren mit derzeit 36% zu Buche. Wobei der Anteil von 36% im Vergleich zu den Zahlen im vorherigen FFP mit 26% durch anhaltende Bemühungen als großer Erfolg eingestuft werden muss.

Eine zufriedenstellende Tendenz ist im Bereich Juniorprofessuren zu verzeichnen. Dort wird der Anteil der Frauen auf 100% angehoben.

In 2014 konnte die W3 Professur „Baugeschichte und Denkmalpflege“ mit einer Frau besetzt werden.

Im Berufungsverfahren W2 Professur „Immobilienprojektentwicklung“ wurde eine Frau berufen.

Bei den Berufungsverfahren Juniorprofessur „Sicherung kulturellen Erbes“, Juniorprofessur „Rezykliergerichtetes Bauen“ und Juniorprofessur „Werkzeugkulturen“ hat jeweils eine Frau den Ruf angenommen.

Sich abzeichnende Möglichkeiten:

Zeitnah werden in der Fakultät für Architektur vier Professuren neu besetzt werden. Die Fakultät sieht darin eine ausgezeichnete Möglichkeit Geschlechtergerechtigkeit zu leben.

Dieser Erfolg ist zum großen Teil dem „active recruitment“ geschuldet, da Frauen bei gleicher Qualifikation explizit aufgefordert werden, sich an der Fakultät für Architektur zu bewerben.

Es wird unter anderem gezielt in wissenschaftlichen Datenbanken nach geeigneten Kandidatinnen gesucht und Architektinnen werden direkt im persönlichen Gespräch dazu aufgefordert, sich zu bewerben und die Rahmenbedingungen der „gender policy“ der Architekturfakultät und der Hochschule insgesamt, werden ausführlich dargestellt.

4. Professuren

4.1. Prognose zu freiwerdenden Professuren

Prognose: mögliche neu zu besetzenden Planstellen	2017	2018	2019	2020	2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W3	1	1	-		1
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W2	-	-	-		

Tabelle 14: Prognose zu freiwerdenden Professuren (Planstellen) der Fakultät für Architektur

Die Fakultät für Architektur wird die sich abzeichnenden Möglichkeiten nutzen und sieht darin eine ausgezeichnete Möglichkeit Geschlechtergerechtigkeit zu leben.

4.2. Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Fakultät 2 Professuren	1. GSP								
	Bewerbungen / Einladungen / Angenommene Rufe								
	2014			2015			2016		
W3 Professuren	72	7	1	---	---	---	1	---	1
davon Frauen	27	5	1				1		1
Anteil Frauen in %	38%	71%	100%				100%		100%
W2 Professuren	---	---	---	25	12	2	---	---	---
davon Frauen				5	3	2			
Anteil Frauen in %				20%	25%	100%			
W1 Professuren	50	13	3	---	---	---	---	---	---
davon Frauen	21	7	3						
Anteil Frauen in %	42%	54%	100%						

Tabelle 15: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe in der Fakultät für Architektur (inklusive Umberufungen und Verlängerungen)

Die Entwicklung in den Berufungsverfahren 2014-2016 ist ausgesprochen positiv. Die Rufe konnten ausnahmslos an Bewerberinnen ergehen, obwohl die Anzahl der Bewerberinnen in allen 6 Verfahren – das W3 Verfahren aus 2016 war ein geschlossenes Verfahren zur Anhebung einer W2 Stelle aus 2015 – nur zwischen 20-42% lag.

Der Gleichstellungsauftrag in den Berufungsverfahren wird somit sehr gut umgesetzt.

Zur Erfüllung der Gleichstellungsquote in den Berufungsverfahren greift die Fakultät auf alle Angebote der GSB zurück. Besonders gut angenommen wird die aktive Suche und Ansprache von geeigneten Bewerberinnen.

5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Als strategische Ziele des Gleichstellungsplans wurden in der Vergangenheit drei Dimensionen identifiziert: Durchgängiger Abbau von Unterrepräsentanz, Verwirklichung der familiengerechten Hochschule und nachhaltige Integration von Gender in Forschung, Lehre und Verwaltung. In allen Bereichen, wie die Zahlenspiegel zeigen, konnte die Fakultät positive Entwicklungen verzeichnen und gesteckte Ziele teilweise sogar über Soll erfüllen. Die Fakultät wird an den gewählten chancengleichheitsfördernden Maßnahmen festhalten.

5.1. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -gestaltung

Die Fakultät bietet vielfältige Angebote um Eltern in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Dies sind in erster Linie Maßnahmen zur Erleichterung des Zeitmanagements durch flexible Arbeitszeiten, Gleitzeiten, Teilbeschäftigungen und Elternzeiten. Homeoffice und Situative Mobile Work sind ebenfalls gelebte und ergänzende Möglichkeiten der Arbeitsortflexibilisierung. Die Fakultät versucht ebenso auf die individuellen Urlaubswünsche und Anforderungen einzugehen, soweit es der Studienbetrieb ermöglicht. An der gesamten Fakultät herrscht eine familienfreundliche Kultur. Es gibt keine besondere Anlaufstelle innerhalb der Fakultät, sondern eine kollegiale auf allen Ebenen gelebte Kommunikationsbereitschaft, die bei familienbedingten Auszeiten, informiert, hilft und unterstützt, sowohl in der Elternzeit als auch bei der Wiedereingliederung nach der Elternzeit und dem Leben des Familienalltags. Für weitergehende Fragen steht der Familienservice der RWTH jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung.

5.2. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und zur Qualifizierung

Die Fakultät wird an den gewählten chancengleichheitsfördernden Maßnahmen festhalten.

6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen

Eine Evaluation ist nicht in Planung. Die Bewertung erfolgt über den Zahlenspiegel der RWTH.

7. Gender in Forschung und Lehre

Der grundlegende Frauenanteil in der Fakultät 2 liegt bei den Studierenden bei über 55 % und bei dem Wissenschaftlichen Personal bei 50 %. Dieser gleichmäßige Anteil von Frauen und Männer besteht seit Jahren und wirkt in alle Teilbereiche der Lehre und Forschung. Die geschlechtergerechte Sprache wird in Vorlesungen, Anträgen und Gremien genutzt und ist gleichzeitig in den Prüfungsordnungen, sowie den Fakultätsordnungen verankert.

Um diesen Frauenanteil zu erhalten bzw. zu steigern werden im Bereich der Lehrenden und Forschenden gezielt Frauen angesprochen. Hierzu hat die Fakultät zwei Gleichstellungsbeauftragte, welche diese Maßnahme unterstützen. Gleichzeitig wird im Bereich der Studierenden an Beratungstagen und am Girls' Day gezielt bei Schülerinnen auf das Potenzial des Architekturstudiums und den damit verbundenen Zukunftsaussichten hingewiesen.

Das diese implementierten Maßnahmen den Frauenanteil halten bzw. in vielen Bereichen steigern ist aus der Tabelle unter 2. deutlich zu erkennen.

Zielsetzungen, welche im Frauenförderplan 2013 unter 5.2. „Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. –gestaltung“ gesetzt wurden, werden in den LE individuell umgesetzt. So wird eine Flexibilität bei der Wahl der Arbeitstage und –zeiten sichergestellt.

Informationen zu Stipendien werden gleichermaßen allen Studierenden zur Verfügung gestellt. Stipendien, welche eigens für Frauen bestimmt sind, werden voll ausgeschöpft und bei entsprechender Qualifikation werden bei der Vergabe von sonstigen Stipendien Frauen, gemäß ihrem Anteil an der Studierendenschaft, berücksichtigt.

Bei den Besetzungen der Gremien stellt sich ein hoher Frauenanteil heraus, wie man aus der Tabelle 2.5 ersehen kann. Die Terminierung der Sitzungen sind gleichbleibend in festen Zeitfenstern und während der regulären Arbeitszeit angelegt, dass eine Vorplanung problemlos möglich ist.

8. Erfolg

- Der Anteil an Frauen an dem Professoren-Kollegium hat sich seit der letzten Erhebung positiv verändert; seit 2014 gibt es 7 Wiederbesetzungen davon haben sieben Frauen den Ruf angenommen. Derzeit hat die Fakultät vier laufende Berufungsverfahren. Die Fakultät hatte sich bis 2018 zum Ziel gesetzt, mindestens sechs Professorinnen im Team der Lehrenden zu haben. Die Erwartungen konnten weit übertroffen werden, da derzeit acht Professorinnen im Kollegium sind.
- Mittelfristig ist demnach ein Gesamtanteil von mehr als 36% Professorinnen realisierbar und auch angestrebt.
- Bei den wissenschaftlichen Beamtinnen im Bereich des Höheren Dienstes ist eine deutliche Erhöhung auf 43% zu verzeichnen.
- Der Anteil der Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den letzten Jahren gleichbleibend hoch und hat mit einem Anteil von 50% einen sehr guten Stand erreicht.
- Der Frauenanteil der wiss. Hilfskräfte ist 2016 mit 71% sehr hoch und ist seit 2010 nicht unter 50% gewesen.
- Der Anteil der Frauen in der Gruppe Beschäftigte in Technik und Verwaltung bleibt mit ca. 71% gleich, ja ist als erfreulich hoch zu bezeichnen. Im Bereich der Werkstätten ist eine Erhöhung des Anteils von Frauen durch das junge Alter der gegenwärtigen Stelleninhaber erst mittel- bis langfristig realisierbar, die Quote würde sich aber auf Grund der geringen Stellenzahl unmittelbar deutlich verbessern.

Das bei der letzten Erstellung des Frauenförderplanes im Jahr 2014 hervortretende gravierende Ungleichgewicht an Frauen vor allem in den höheren Gehaltsstufen konnte weiter deutlich verbessert werden. Die richtige Entwicklungstendenz konnte sichtbar eingeleitet werden, da im Bereich der wissenschaftlichen Gruppen seit 2014 ein beinahe gleicher Anteil von Frauen und Männern zu verzeichnen ist.

9. Genderbezogene Aspekte hinsichtlich Finanzen und Personal

Die Bemühungen um die Erhöhung des Frauenanteils im Personalbestand der Fakultät werden durch zwei Fakultätsvertreterinnen unterstützt, welche u.a. alle laufenden Berufungsverfahren begleiten.

Ihre Aufgaben bestehen des Weiteren darin:

- Informationen über auch außeruniversitäre Fortbildungsangebote im Bereich von Architektur, Städtebau, Management, Kommunikation, etc. zusammen zu tragen und zugänglich zu machen,
- Ansprechpartnerin für Studentinnen der Fakultät im Falle von Bedrohungssituationen (Gewalt, Sexualität) zu sein,
- für Studentinnen Vorbildcharakter zu haben und Studentinnen zu motivieren, sich beruflich weiter zu entwickeln.
- den Erfolg des Frauenförderprogramms gemeinsam mit dem Dekan durch eine jährliche interne Evaluierung zu begleiten.

10. Schlussbemerkungen

Die Fakultät für Architektur ist ernsthaft bemüht die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterhin positiv zu leben und ist optimistisch die Unterrepräsentanz vor allem im Bereich der „Wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamte“ und „Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer“ in naher Zukunft zu mindern und dies in einen dauerhaften Zustand zu überführen.

Anhang

Elternzeit Fakultät 2	1. GSP					
	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	M	W	M	W	M	W
Professoren	0	0	0	0	0	0
Wiss. Beschäftigte	0	2	0	2	0	1
Beschäftigte in Technik u. Verwaltung	0	1	0	1	2	4
Gesamt	0	3	0	3	2	5

Tabelle 16: Personen in Elternzeit in der Fakultät für Architektur

Beamtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
C3	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
C4	unbefristet	5	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
	befristet	0	0	---	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	5	0	0%	5	0	0%	5	0	0%
W1	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	3	100%	0	3	100%	0	3	100%
	gesamt	0	3	100%	0	3	100%	0	3	100%
W2	unbefristet	3	1	25%	3	3	50%	3	3	50%
	befristet	0	0	---	0	0	---	1	0	0%
	gesamt	3	1	25%	3	3	50%	4	3	43%
W3	unbefristet	6	2	25%	5	2	29%	5	2	29%
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	6	2	25%	5	2	29%	5	2	29%
Gesamt	unbefristet	14	3	18%	12	5	29%	12	5	29%
	befristet	0	3	100%	1	3	75%	2	3	60%
	gesamt	14	6	30%	13	8	38%	14	8	36%

Tabelle 17: Anzahl der beamteten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Architektur gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beamtete Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
C3	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
C4	Vollzeit	5	0	0%	5	0	0%	5	0	0%
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	5	0	0%	5	0	0%	5	0	0%
W1	Vollzeit	0	3	100%	0	3	100%	0	2	100%
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	1	100%
	gesamt	0	3	100%	0	3	100%	0	3	100%
W2	Vollzeit	3	0	0%	3	2	40%	3	2	40%
	Teilzeit	0	1	100%	0	1	100%	1	1	50%
	gesamt	3	1	25%	3	3	50%	4	3	43%
W3	Vollzeit	6	2	25%	5	2	29%	4	2	33%
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	3	0	0%
	gesamt	6	2	25%	5	2	29%	7	2	22%
Gesamt	Vollzeit	14	5	26%	13	7	35%	12	6	33%
	Teilzeit	0	1	100%	0	1	100%	4	2	33%
	gesamt	14	6	30%	13	8	38%	16	8	33%

Tabelle 18: Anzahl der beamteten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Architektur gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit

Professurvertreterinnen und Professurvertreter		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
C3	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
C4	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
W1	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
W2	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	1	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	1	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
W3	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	0	0	---	1	0	0%	2	0	0%
Gesamt	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	1	1	50%	2	0	0%	3	0	0%
	gesamt	1	1	50%	2	0	0%	3	0	0%

Tabelle 19: Anzahl der Professurvertreterinnen und Professurvertreter der Fakultät für Architektur gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Professurvertreterinnen und Professurvertreter		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
C3	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
C4	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
W1	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
W2	Vollzeit	0	1	100%	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	1	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
W3	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	0	0	---	1	0	0%	2	0	0%
Gesamt	Vollzeit	0	1	100%	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	1	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
	gesamt	1	1	50%	2	0	0%	3	0	0%

Tabelle 20: Anzahl der Professurvertreterinnen und Professurvertreter der Fakultät für Architektur gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
A 14	unbefristet	3	2	40%	3	2	40%	3	2	40%
	befristet	1	0	0%	0	0	---	0	0	---
	gesamt	4	2	33%	3	2	40%	3	2	40%
A 13	unbefristet	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
	befristet	1	0	0%	0	0	---	0	0	---
	gesamt	2	1	33%	1	1	50%	1	1	50%
Gesamtsumme	unbefristet	4	3	43%	4	3	43%	4	3	43%
	befristet	2	0	0%	0	0	---	0	0	---
	gesamt	6	3	33%	4	3	43%	4	3	43%

Tabelle 21: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät für Architektur gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
A 14	Vollzeit	3	1	25%	3	1	25%	3	1	25%
	Teilzeit	0	1	100%	1	1	50%	0	1	100%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	3	2	40%	4	2	33%	3	2	40%
A 13	Vollzeit	2	1	33%	2	1	33%	1	0	0%
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	1	100%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	2	1	33%	2	1	33%	1	1	50%
Gesamtsumme	Vollzeit	5	2	29%	5	2	29%	4	1	20%
	Teilzeit	0	1	100%	1	1	50%	0	2	100%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	5	3	38%	6	3	33%	4	3	43%

Tabelle 22: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät für Architektur gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit sowie zusätzlich den Beurlaubten

Wissenschaftliche Beschäftigte		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
E 14	unbefristet	4	3	43%	3	3	50%	3	3	50%
	befristet	1	0	0%	0	0	---	0	0	---
	gesamt	5	3	38%	3	3	50%	3	3	50%
E 13	unbefristet	6	6	50%	6	5	45%	6	5	45%
	befristet	44	41	48%	45	34	43%	46	47	51%
	gesamt	50	47	48%	51	39	43%	52	52	50%
Zwischensumme E 13 - 15	unbefristet	10	9	47%	9	8	47%	9	8	47%
	befristet	45	41	48%	45	34	43%	46	47	51%
	gesamt	55	50	48%	54	42	44%	55	55	50%
E 12	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	2	0	0%	1	0	0%	0	0	---
	gesamt	2	0	0%	1	0	0%	0	0	---
Gesamtsumme	unbefristet	10	9	47%	9	8	47%	9	8	47%
	befristet	47	41	47%	46	34	43%	46	47	51%
	gesamt	57	50	47%	55	42	43%	55	55	50%

Tabelle 23: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Architektur gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beschäftigte		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
E 14	Vollzeit	3	2	40%	2	2	50%	3	2	40%
	Teilzeit	2	1	33%	1	1	50%	0	1	100%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	5	3	38%	3	3	50%	3	3	50%
E 13	Vollzeit	11	6	35%	15	5	25%	17	9	35%
	Teilzeit	39	41	51%	36	34	49%	35	43	55%
	Beurlaubte	2	1	33%	1	5	83%	2	4	67%
	gesamt	50	47	48%	51	39	43%	52	52	50%
Zwischensumme E 13 - 15	Vollzeit	14	8	36%	17	7	29%	20	11	35%
	Teilzeit	41	42	51%	37	35	49%	35	44	56%
	Beurlaubte	2	1	33%	1	5	83%	2	4	67%
	gesamt	55	50	48%	54	42	44%	55	55	50%
E 12	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	2	0	0%	1	0	0%	0	0	---
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	2	0	0%	1	0	0%	0	0	---
Gesamtsumme	Vollzeit	14	8	36%	17	7	29%	20	11	35%
	Teilzeit	43	42	49%	38	35	48%	35	44	56%
	Beurlaubte	2	1	33%	1	5	83%	2	4	67%
	gesamt	57	50	47%	55	42	43%	55	55	50%

Tabelle 24: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Architektur gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit sowie zusätzlich den Beurlaubten

Beschäftigte in Technik und Verwaltung		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
E 12	unbefristet	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
E 11	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
E 10	unbefristet	1	1	50%	1	1	50%	1	2	67%
	befristet	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
	gesamt	3	1	25%	3	1	25%	3	2	40%
E 9	unbefristet	4	2	33%	5	2	29%	4	1	20%
	befristet	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	5	2	29%	6	2	25%	5	1	17%
Zwischensumme E 9 - E 12	unbefristet	6	4	40%	7	4	36%	6	4	40%
	befristet	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	9	4	31%	10	4	29%	9	4	31%
E 8	unbefristet	0	5	100%	0	6	100%	0	6	100%
	befristet	0	0	---	0	1	100%	0	0	---
	gesamt	0	5	100%	0	7	100%	0	6	100%
E 7	unbefristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
E 6	unbefristet	0	14	100%	0	13	100%	0	15	100%
	befristet	0	1	100%	0	1	100%	0	0	---
	gesamt	0	15	100%	0	14	100%	0	15	100%
E 5	unbefristet	0	1	100%	0	1	100%	0	0	---
	befristet	0	0	---	0	0	---	1	0	0%
	gesamt	0	1	100%	0	1	100%	1	0	0%
Zwischensumme E 5 - E 8	unbefristet	0	20	100%	0	20	100%	0	21	100%
	befristet	0	1	100%	0	2	100%	1	0	0%
	gesamt	0	21	100%	0	22	100%	1	21	95%
Gesamtsumme	unbefristet	6	24	80%	7	24	77%	6	25	81%
	befristet	3	1	25%	3	2	40%	4	0	0%
	gesamt	9	25	74%	10	26	72%	10	25	71%

Tabelle 25: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Architektur gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung		1. GSP								
		31.12.2014			31.12.2015			31.12.2016		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
E 12	Vollzeit	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	1	1	50%	1	1	50%	1	1	50%
E 11	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
E 10	Vollzeit	1	0	0%	1	0	0%	2	1	33%
	Teilzeit	2	1	33%	2	1	33%	1	1	50%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	3	1	25%	3	1	25%	3	2	40%
E 9	Vollzeit	3	2	40%	4	2	33%	5	1	17%
	Teilzeit	1	1	50%	1	0	0%	0	0	---
	Beurlaubte	0	0	---	0	1	100%	0	1	100%
	gesamt	4	3	43%	5	2	29%	5	1	17%
Zwischensumme E 9 - E 12	Vollzeit	5	3	38%	6	3	33%	8	3	27%
	Teilzeit	3	2	40%	3	1	25%	1	1	50%
	Beurlaubte	0	0	---	0	1	100%	0	1	100%
	gesamt	8	5	38%	9	4	31%	9	4	31%
E 8	Vollzeit	0	5	100%	0	4	100%	0	5	100%
	Teilzeit	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	6	100%	0	5	100%	0	6	100%
E 7	Vollzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	0	---	0	0	---	0	0	---
E 6	Vollzeit	0	5	100%	0	5	100%	0	7	100%
	Teilzeit	0	8	100%	0	10	100%	0	8	100%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	13	100%	0	15	100%	0	15	100%
E 5	Vollzeit	0	1	100%	0	1	100%	0	0	---
	Teilzeit	0	0	---	0	0	---	1	0	0%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	1	100%	0	1	100%	1	0	0%
Zwischensumme E 5 - E 8	Vollzeit	0	11	100%	0	10	100%	0	12	100%
	Teilzeit	0	9	100%	0	11	100%	1	9	90%
	Beurlaubte	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	gesamt	0	20	100%	0	21	100%	1	21	95%
Gesamtsumme	Vollzeit	5	14	74%	6	13	68%	8	15	65%
	Teilzeit	3	11	79%	3	12	80%	2	10	83%
	Beurlaubte	0	0	---	0	1	100%	0	1	100%
	gesamt	8	25	76%	9	25	74%	10	25	71%

Tabelle 26: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Architektur gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit sowie zusätzlich den beurlaubten Beschäftigten

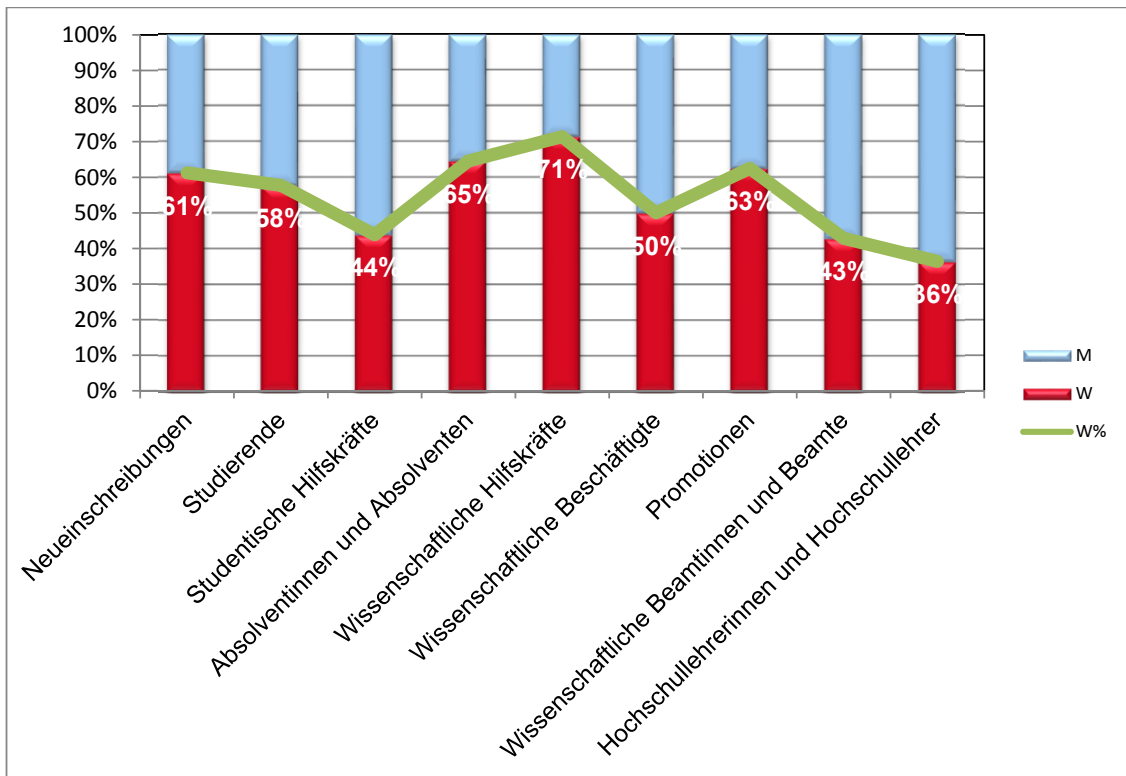


Abbildung 9: Übersicht der Frauenquote 2016 der Fakultät für Architektur