

**Anlage 2 zum Gleichstellungsplan  
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen  
vom 13.10.2022  
Stand: 31.12.2021**

**Fakultät für Architektur**

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur der Fakultät für Architektur	3
2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	5
2.2 Wissenschaftliches Personal	5
2.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung	6
2.4 Studierende	7
2.5 Besetzung der Gremien	8
3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben	10
4. Professuren	11
4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren	11
4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe	11
5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	12
6. Schlussbemerkungen	15
Anhang	16

## 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 Beschäftigungsstruktur der Fakultät für Architektur

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

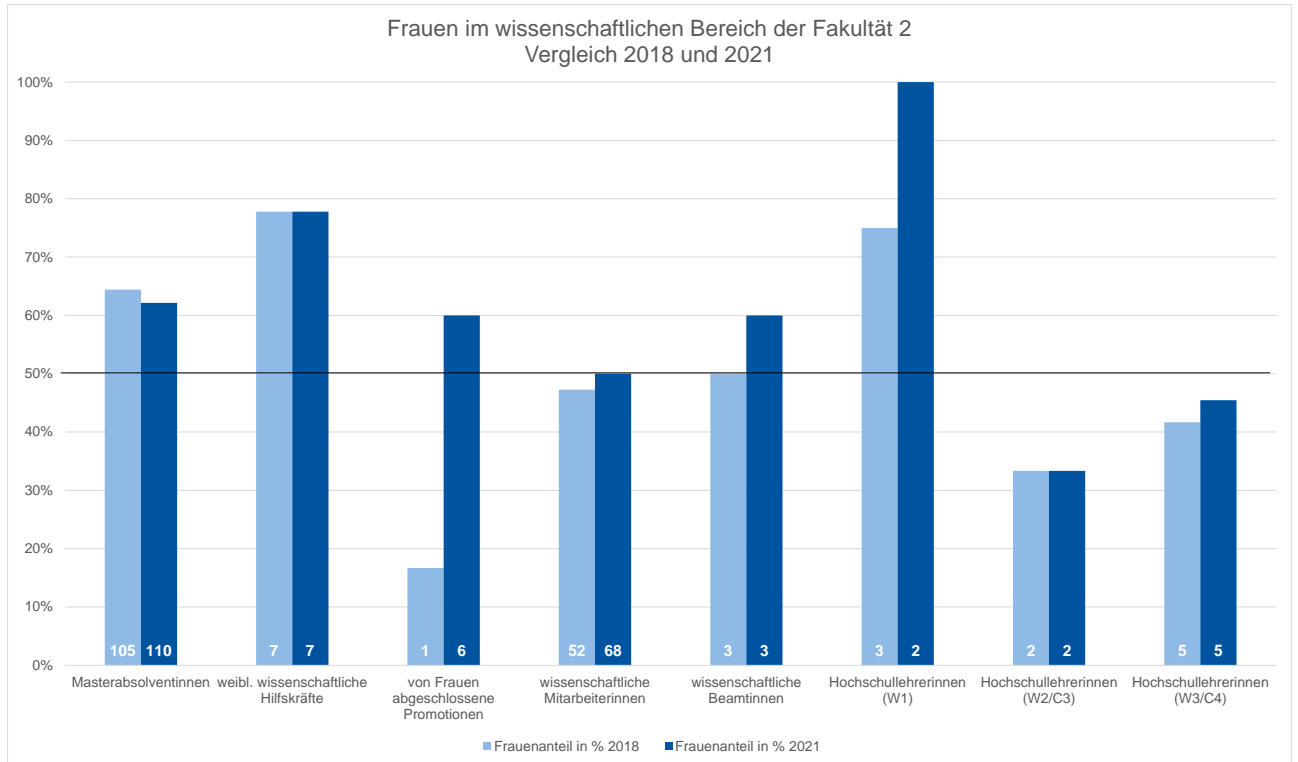


Abbildung 1: Anteile und absolute Werte der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Fakultät 2 - Vergleich 2018 und 2021

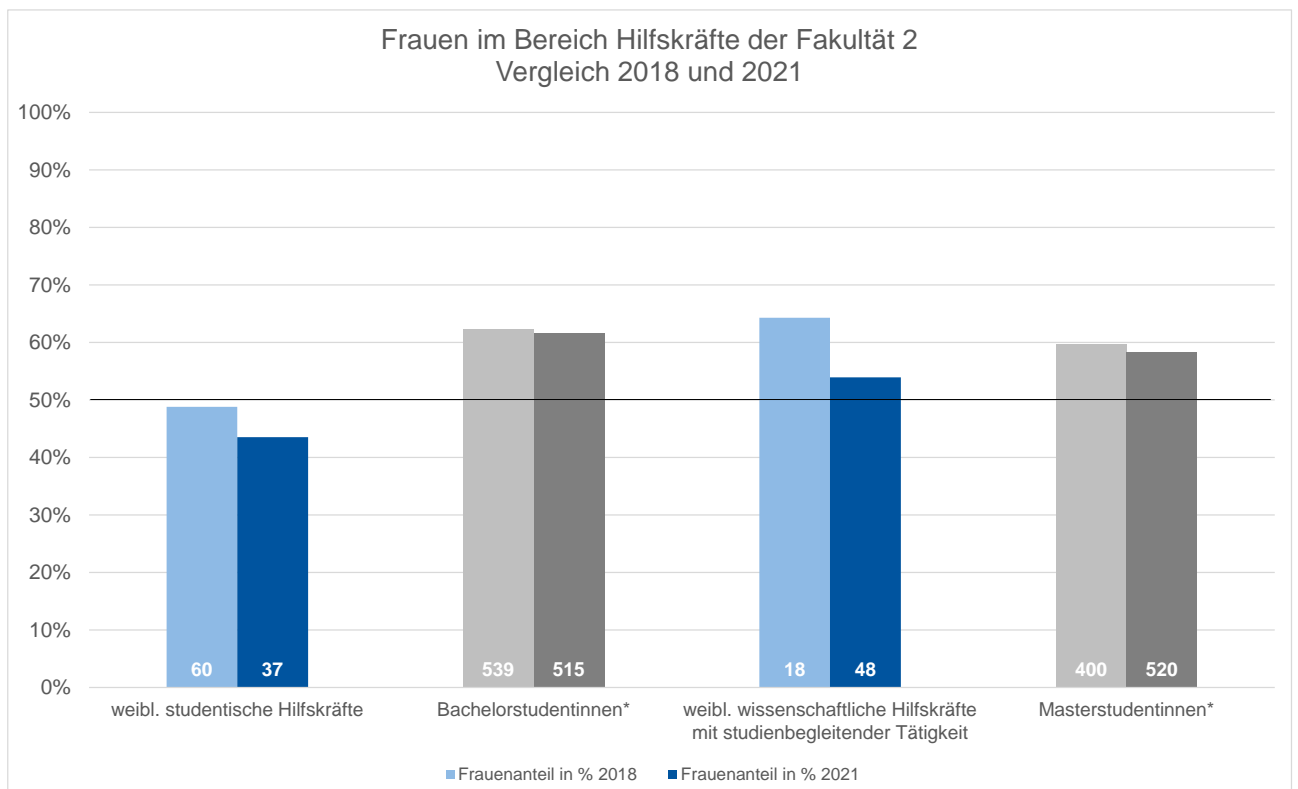


Abbildung 2: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich Hilfskräfte der Fakultät 2 - Vergleich 2018 und 2021

Die grauen Balken stellen die Gesamtheit der Studentinnen als Vergleichsgröße dar.

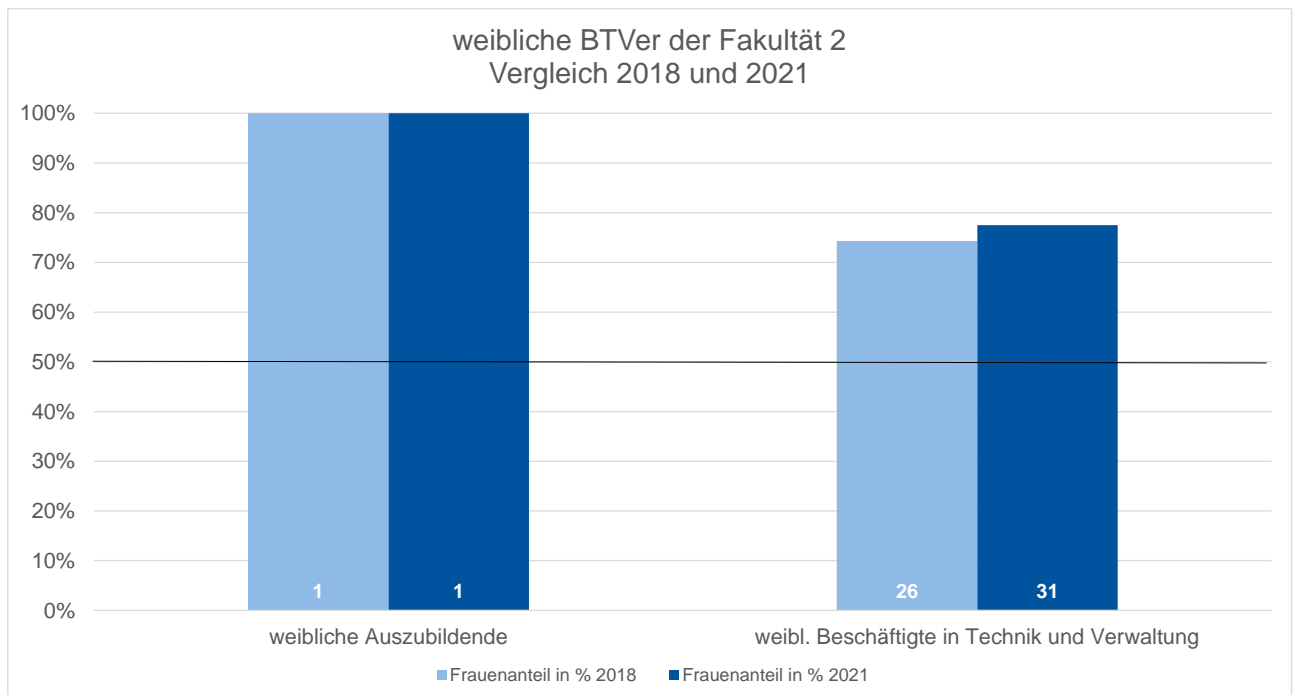


Abbildung 3: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich BTV der Fakultät 2 - Vergleich 2018 und 2021

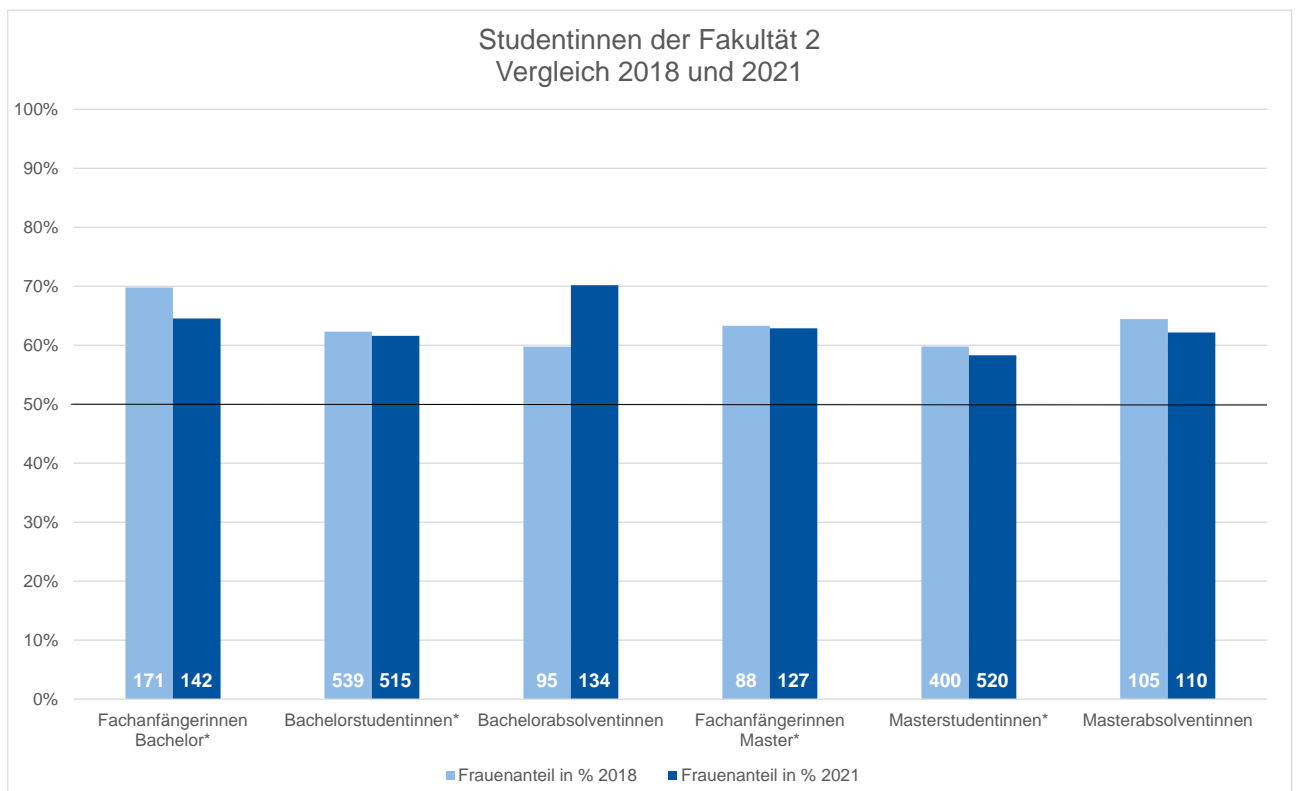


Abbildung 4: Anteile und absolute Werte der Studentinnen der Fakultät 2 - Vergleich 2018 und 2021

\*zum Wintersemester 18/19 bzw. 21/22

## 2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 2*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
W3/C4	gesamt	12	12	12	11
	davon Frauen	5	5	5	5
	Frauen in %	42%	42%	42%	45%
W2/C3	gesamt	6	6	6	6
	davon Frauen	2	2	2	2
	Frauen in %	33%	33%	33%	33%
W1	gesamt	4	3	2	2
	davon Frauen	3	2	2	2
	Frauen in %	75%	67%	100%	100%
<b>Summe</b>	<b>gesamt</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
	<b>davon Frauen</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
	<b>Frauen in %</b>	<b>45%</b>	<b>43%</b>	<b>45%</b>	<b>47%</b>

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 2

\*weitere Differenzierung im Anhang

## 2.2 Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 2*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)	gesamt	6	5	6	5
	davon Frauen	3	3	3	3
	Frauen in %	50%	60%	50%	60%
<b>Summe</b>	<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
	<b>davon Frauen</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	<b>Frauen in %</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>	<b>50%</b>	<b>60%</b>

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

Wissenschaftliche Beschäftigte Fakultät 2*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	110	110	127	136
	davon Frauen	52	52	58	68
	Frauen in %	47%	47%	46%	50%
<b>Summe</b>	<b>gesamt</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>127</b>	<b>136</b>
	<b>davon Frauen</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	<b>68</b>
	<b>Frauen in %</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>	<b>46%</b>	<b>50%</b>

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 2

\*weitere Differenzierung im Anhang

Hilfskräfte Fakultät 2		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	9	7	14	9
	davon Frauen	7	4	10	7
	Frauen in %	78%	57%	71%	78%
Wiss. Hilfskräfte mit studienbegleitender Tätigkeit	gesamt	28	56	73	89
	davon Frauen	18	33	45	48
	Frauen in %	64%	59%	62%	54%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	123	114	108	85
	davon Frauen	60	64	56	37
	Frauen in %	49%	56%	52%	44%

Tabelle 4: Anzahl der Hilfskräfte der Fakultät 2

Promotionen / Habilitationen Fakultät 2		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Promotionen	gesamt	6	6	2	10
	davon Frauen	1	4	1	6
	Frauen in %	17%	67%	50%	60%
Habilitationen	gesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	Frauen in %	--	--	--	--

Tabelle 5: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an der Fakultät 2

\*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 2*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
EG 9 - 12	gesamt	13	14	15	14
	davon Frauen	6	7	8	8
	in %	46%	50%	53%	57%
EG 5 - 8	gesamt	22	23	23	26
	davon Frauen	20	21	20	23
	in %	91%	91%	87%	88%
Summe	gesamt	35	37	38	40
	davon Frauen	26	28	28	31
	in %	74%	76%	74%	78%

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 2

\*weitere Differenzierung im Anhang

Auszubildende - Fakultät 2		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Auszubildende	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1	1
	Frauen in %	100%	100%	100%	100%

Tabelle 7: Anzahl der Auszubildenden der Fakultät 2

## 2.4 Studierende

Studierende - Fakultät 2		2. GSP			3. GSP
		WiSe 18/19	WiSe 19/20	WiSe 20/21	WiSe 21/22
Anzahl der Fach-anfänger*innen*	gesamt	426	442	493	445
	davon Frauen	287	272	300	281
	Frauen in %	67%	62%	61%	63%

Tabelle 8: Anzahl der Fachanfänger\*innen an der Fakultät 2

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

Studierende - Fakultät 2		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	1.633	1.651	1.740	1.816
	davon Frauen	999	1.002	1.054	1.085
	Frauen in %	61%	61%	61%	60%

Tabelle 9: Anzahl der Studierenden an der Fakultät 2

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

Studierende - Fakultät 2		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen***	gesamt	322	380	403	368
	davon Frauen	200	233	262	244
	Frauen in %	62%	61%	65%	66%

Tabelle 10: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen an der Fakultät 2

\*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 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	3	3	3	3
	davon Frauen	2	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	1	1	1	5
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	2	2	2	2
Studierende	gesamt	3	3	3	3
	davon Frauen	2	0	2	1

Kommission für Lehre, Studium und Evaluierung		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	2	1	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1	0
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	0	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
Studierende	gesamt	4	4	4	4
	davon Frauen	3	3	3	2

Kommission für Struktur, Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs		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	2
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	1
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	0	0	1

Kommission für Haushalts- und Raumplanung		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	2	1	1	3
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	2	1	1
	davon Frauen	1	0	0	0
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	0	0	1

Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1	1
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	gesamt	1	1	1	1
	davon Frauen	1	1	1	1
Studierende	gesamt	3	4	4	4
	davon Frauen	1	1	1	2

Tabelle 11: Gremienbesetzung der Fakultät 2

### 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	22	21	20	19	
	davon Frauen	10	9	9	9	
	Anteil Frauen in %	45%	43%	45%	47%	<b>50%</b>
davon: Zahl der Juniorprofessuren	gesamt	4	3	2	2	
	davon Frauen	3	2	2	2	
	Anteil Frauen in %	75%	67%	100%	100%	<b>mind. 50%</b>
Zahl der wiss. Beschäftigten	gesamt	110	110	127	136	
	davon Frauen	52	52	58	68	
	Anteil Frauen in %	47%	47%	46%	50%	<b>50%</b>
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung (E9 - E12)	gesamt	13	14	15	14	
	davon Frauen	6	7	8	8	
	Anteil Frauen in %	46%	50%	53%	57%	<b>mind. 50%</b>
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung (E5 - E8)	gesamt	22	23	23	26	
	davon Frauen	20	21	20	23	
	Anteil Frauen in %	91%	91%	87%	88%	<b>--</b>

Tabelle 12: Ist- und Zielwerte nach Personengruppen der Fakultät 2

Personengruppe		IST-Wert 2021	Gleichstellungsquote 2024
Professuren	gesamt	19	<b>38%</b>
	davon Frauen	9	
	Anteil Frauen in %	47%	

Tabelle 13: Gleichstellungsquote für die Professorinnen und Professoren der Fakultät 2

## 4. Professuren

### 4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren

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

Tabelle 14: Prognose der freiwerdenden Professuren (Planstellen) der Fakultät 2

### 4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Bewerbungen und Rufe Fakultät 2		2. GSP									3. GSP		
		2018			2019			2020			2021		
		Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe
W 3	gesamt	80	13	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	davon Frauen	25	6	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	Anteil in %	31%	46%	100%	---	---	---	---	---	---	---	---	---
W 2	gesamt	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	davon Frauen	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	Anteil in %	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
W 1	gesamt	26	6	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	davon Frauen	14	4	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	Anteil in %	54%	67%	0%	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Summe	gesamt	106	19	3	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	davon Frauen	39	10	2	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	Anteil in %	37%	53%	67%	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Tabelle 15: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe (inkl. Umberufungen und Verlängerungen) in der Fakultät 2

## 5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	Maßnahmen sind <b>bereits vorhanden</b> : eigenes Angebot / Teilnahme an bestehendem Angebot	Maßnahmen sind <b>in Planung</b> : eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot	Ressourcen (Finanzen, Personal)	Verantwortlich für die Umsetzung
<b>a) Gender Governance (Hochschule als Arbeitsort, Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten)</b>						
<b>Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten</b>	Parität	Die Besetzung der Gremien an der Fakultät 2 ist ausgewogen, so dass die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen gewährleistet ist.	Aktive Ansprache der Professorinnen seitens des Dekanats und der Sprecher*innen des Professoriums zur Mitarbeit in den Kommissionen Regelmäßiger fakultätsinterner Austausch zwischen den GSB der Fakultät und dem Dekanat	Wird fortgeführt.	HH-Mittel der Fakultät für Einstellung von Hiwis kann zur Verfügung gestellt werden.	Dekanat
<b>Stärkung der Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät</b>	Anzahl der Fak. GSB aktuell: 3 (aus den Gruppe d. BTV, WM und Professorium)	Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	regelmäßiger fakultätsinterner Austausch	Wird fortgeführt.	Personeller Einsatz	Professorium, Gruppe der WM und BTV
<b>Chancengerechte Vertragsgestaltung</b>	Quantifizierung noch nicht möglich	Erhöhung der Planbarkeit von Karrierewegen		Hinweis seitens des Dekanats, dass im Rahmen der Schaffung von Dauerstellen aus ZSL-Mitteln insbesondere auch eine Erhöhung des Frauenanteils am unbefristeten Personal gewünscht ist Prüfung der Umsetzbarkeit eines Monitoring der Arbeitsverträge mit Promotionsmöglichkeit (wie viele Promotions wurden innerhalb der Laufzeit der Arbeitsverträge abgeschlossen)	ZSL-Mittel  Personeller Einsatz	Dekanat, Lehreinheiten

<b>Ziel- und Maßnahmenbeurteilung</b>						
<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	<b>Maßnahmen</b> (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	Maßnahmen sind <b>bereits vorhanden</b> : eigenes Angebot / Teilnahme an bestehendem Angebot	Maßnahmen sind <b>in Planung</b> : eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot	<b>Ressourcen</b> (Finanzen, Personal)	<b>Verantwortlich</b> für die Umsetzung
<b>Chancengerechte Personalentwicklung</b>	Anzahl Höhergruppierungen der Frauen in jeder Statusgruppe (BTVler*innen, Wissenschaftler*innen)	Nutzung der Spielräume des Tarifvertrags zur Beseitigung des Gender Pay Gaps sowohl im Bereich der wiss. Mitarbeitenden als auch im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung (z.B. im Bereich der Sekretariate/Geschäftszimmer)	Aufgrund des Stellenplans bisher nicht in ausreichendem Umfang möglich, insbesondere haben aktuell qualifizierende Weiterbildungen keinen Einfluss auf die Möglichkeit zur Höhergruppierung (kein Laufbahnmodell).	Sensibilisierung für und regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema „mittelbare Diskriminierung im Tarifvertrag“	Personeller Einsatz	Dekanat
<b>Strategische Nutzung der Gleichstellungspläne</b>	Die aktuellen Zahlen zeigen eine durchweg positive Entwicklung und ein ausgewogenes Verhältnis der Personen mit Ziel der Parität	Die Fakultät wird weiterhin darauf achten, bei eventuellen Unterrepräsentanzen gegenzusteuern und eine gleichstellungsorientierte Personal- und Organisationsentwicklung zu gewährleisten.	Beobachtung der Zahlen. Sobald hier Nachholbedarf identifiziert wird, erfolgt ein Appell seitens des Dekans im Fakultätsrat und im Professorium, diesen zu adressieren.	Wird fortgeführt.	Personeller Einsatz	Dekanat, Fakultät
<b>b) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern</b>						
<b>Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren (Berufungsverfahren)</b>	Anteil der neuberufenen Frauen in offenen/geschlossenen Verfahren, Anteil der Professorinnen incl. Apl.	Professionalisierung der proaktiven Ansprache von Kandidatinnen, gezielte Förderung von weibl. Postdocs	Konsequente Umsetzung des Leitfadens zu gendergerechten Kommissionsgesprächen Proaktive Rekrutierung bei Professuren	fakultätsinterne Weiterbildung	Inanspruchnahme des zentralen Berufungsfonds Gleichstellung der Fakultäten für Gewinnungs- und Bleibeverhandlungen	Fakultät, Berufungskommissionen
<b>Förderung von Frauen im Mittelbau</b>	.	Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen zur Nutzung der zentralen Angebote wie z.B. der Tandem-Programme, Advanced Talents, Doctoral Academy	Förderung des Netzwerkes DissKo (Dissertations-Kolloquium) zum internen Austausch der Promovend*innen der Fakultät	Proaktive Rekrutierung und Förderung von Frauen im Mittelbau	Personeller Einsatz, Freistellung für Weiterbildungen	Fakultät, Personalverantwortliche

<b>Ziel- und Maßnahmenbeurteilung</b>						
<b>Ziele</b>	<b>Quantifizierung</b> (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	<b>Maßnahmen</b> (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	Maßnahmen sind <b>bereits vorhanden</b> : eigenes Angebot / Teilnahme an bestehendem Angebot	Maßnahmen sind <b>in Planung</b> : eigenes Angebot, Teilnahme an bestehendem Angebot	<b>Ressourcen</b> (Finanzen, Personal)	<b>Verantwortlich</b> für die Umsetzung
<b>Förderung von Frauen und Männern im Bereich BTV</b>	s. Zeile „Chancengerechte Personalentwicklung“					
<b>c) Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf, Studium und Familie</b>						
<b>Unterstützung von RWTH-Angehörigen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben</b>	aktuell nicht möglich	Unterstützung von Mitgliedern der Fakultät mit Erziehungsaufgaben und/oder mit pflegebedürftigen Angehörigen	Bekanntmachung der Angebote des Familienservice über interne Informationskanäle und Anhalten zur Ermöglichung der Wahrnehmung dieser Angebote	Prüfung der Möglichkeiten zur Erfassung familienbedingter Auszeiten	Personeller Einsatz	Dekanat, Personalverantwortliche
<b>d) Integration von Gender und Diversity Studies in Forschung &amp; Lehre</b>						
<b>Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen</b>		Etablierung von Forschungsfeldern mit Gender Schwerpunkt	Forschungsprojekt „Frauen am Reiff“: Ausstellung und Podiumsdiskussion im Rahmen einer historischen Ausarbeitung und zur aktuellen Situation der Frauen an der Fakultät	Geplante Kooperation mit dem Projekt GES-Mint an der RWTH Aachen	Personeller Einsatz, Institutsmittel	Lehrstuhl für Kunstgeschichte
	1x im Jahr	Erhöhung des Frauenanteils bei Preisverleihungen, da diese insbesondere in der Architektur von hoher Relevanz ist	Vorschläge für den Bertalbenz-Preis werden vom Dekanat eingereicht	Weitere Untersuchung zum Anteil der Frauen der Fakultät an Nominierungen und Preisen insgesamt	Personeller Einsatz	Lehrheiten und Dekanat
<b>e) Gleichbehandlung &amp; Diskriminierungsschutz (Ausbau und Sicherung des Diskriminierungsschutzes)</b>						
<b>Beschwerdeverfahren</b>		Erhöhung der Sichtbarkeit der bestehenden Beratungsangebote	Verweis auf die Beratungsstellen auf den Fakultätswebseiten	Wird fortgeführt.	Personeller Einsatz	Dekanat
<b>f) Kulturwandel (Stärkung einer Kultur der Wertschätzung)</b>						
<b>Reflektion von Denk- und Handlungsmustern</b>		Stärkung respektvoller Kommunikation und wertschätzender Anerkennung in der Fakultät	Etablierung von Best-Practice (z.B. Coaching-Angebote in einzelnen Personalbereichen) und gelebte Praxis seitens der Leitungsebene	Wird fortgeführt.	Personeller Einsatz	Dekanat, Fakultät

## **6. Schlussbemerkungen**

Die Fakultät für Architektur hat durch zielgerichtete Maßnahmen in den letzten Jahren eine weitgehende Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre und Forschung erreicht. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, diese strukturelle Stärke langfristig zu sichern und wo noch möglich auszubauen.



## Anhang

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 2		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	12	5	42%	12	5	42%	12	5	42%	11	5	45%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	12	5	42%	12	5	42%	12	5	42%	11	5	45%
W2/C3	unbefristet	6	2	33%	6	2	33%	6	2	33%	6	2	33%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	6	2	33%	6	2	33%	6	2	33%	6	2	33%
W1	unbefristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	4	3	75%	3	2	67%	2	2	100%	2	2	100%
	gesamt	4	3	75%	3	2	67%	2	2	100%	2	2	100%
<b>Summe</b>	<b>unbefristet</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>39%</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>39%</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>39%</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>41%</b>
	<b>befristet</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
	<b>gesamt</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>45%</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>43%</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>45%</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>47%</b>

Tabelle 16: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 2 nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 2		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 14	unbefristet	3	2	67%	3	2	67%	4	2	50%	4	2	50%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	3	2	67%	3	2	67%	4	2	50%	4	2	50%
A 13	unbefristet	1	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	1	1	100%
	gesamt	3	1	33%	2	1	50%	2	1	50%	1	1	100%
<b>Summe</b>	<b>unbefristet</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>67%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
	<b>befristet</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
	<b>gesamt</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>

Tabelle 17: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 2 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beschäftigte Fakultät 2		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 14	unbefristet	5	2	40%	6	3	50%	6	3	50%	4	2	50%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	5	2	40%	6	3	50%	6	3	50%	4	2	50%
E 13	unbefristet	10	5	50%	11	5	45%	11	5	45%	10	5	50%
	befristet	95	45	47%	93	44	47%	110	50	45%	122	61	50%
	gesamt	105	50	48%	104	49	47%	121	55	45%	132	66	50%
<b>Summe</b>	<b>unbefristet</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>47%</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>47%</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>50%</b>
	<b>befristet</b>	<b>95</b>	<b>45</b>	<b>47%</b>	<b>93</b>	<b>44</b>	<b>47%</b>	<b>110</b>	<b>50</b>	<b>45%</b>	<b>122</b>	<b>61</b>	<b>50%</b>
	<b>gesamt</b>	<b>110</b>	<b>52</b>	<b>47%</b>	<b>110</b>	<b>52</b>	<b>47%</b>	<b>127</b>	<b>58</b>	<b>46%</b>	<b>136</b>	<b>68</b>	<b>50%</b>

Tabelle 18: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 2 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung - Fakultät 2		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 12	unbefristet	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
E 11	unbefristet	0	0	--	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%
	befristet	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%	0	0	--
	gesamt	0	0	--	1	1	100%	2	2	100%	1	1	100%
E 10	unbefristet	5	2	40%	6	3	50%	5	2	40%	4	1	25%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	1	1	100%
	gesamt	5	2	40%	6	3	50%	5	2	40%	5	2	40%
E 9	unbefristet	5	2	40%	6	3	50%	6	3	50%	6	4	67%
	befristet	1	1	100%	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%
	gesamt	6	3	50%	6	3	50%	7	4	57%	7	5	71%
Zwischen- summe	unbefristet	12	5	42%	13	6	46%	13	6	46%	12	6	50%
	befristet	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%	2	2	100%
	gesamt	13	6	46%	14	7	50%	15	8	53%	14	8	57%
E 8	unbefristet	6	6	100%	6	6	100%	8	7	88%	11	9	82%
	befristet	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%	3	2	67%
	gesamt	6	6	100%	7	7	100%	9	8	89%	14	11	79%
E 7	unbefristet	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	0	0	--
	befristet	1	0	0%	0	0	--	1	0	0%	0	0	--
	gesamt	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	0	0	--
E 6	unbefristet	14	14	100%	13	13	100%	11	11	100%	10	10	100%
	befristet	0	0	--	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
	gesamt	14	14	100%	14	14	100%	12	12	100%	12	12	100%

Zwischen- summe	unbefristet	21	20	95%	21	19	90%	20	18	90%	21	19	90%
	befristet	1	0	0%	2	2	100%	3	2	67%	5	4	80%
	gesamt	22	20	91%	23	21	91%	23	20	87%	26	23	88%
<b>Gesamt- summe</b>	<b>unbefristet</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>76%</b>	<b>34</b>	<b>25</b>	<b>74%</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>73%</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>76%</b>
	<b>befristet</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>86%</b>
	<b>gesamt</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>74%</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>76%</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>74%</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>78%</b>

Tabelle 19: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 2 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung Fakultät 2		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 12	Technik	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	Verwaltung	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
E 11	Technik	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	Verwaltung	0	0	--	1	1	100%	2	2	100%	1	1	100%
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	0	0	--	1	1	100%	2	2	100%	1	1	100%
E 10	Technik	3	0	0%	4	1	25%	4	1	25%	4	1	25%
	Verwaltung	2	2	100%	2	2	100%	1	1	100%	1	1	100%
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	5	2	40%	6	3	50%	5	2	40%	5	2	40%
E 9	Technik	2	1	50%	3	2	67%	3	2	67%	4	2	50%
	Verwaltung	3	1	33%	3	1	33%	4	2	50%	3	3	100%
	keine Zuord.	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	6	3	50%	6	3	50%	7	4	57%	7	5	71%
Zwischen- summe	Technik	6	1	17%	8	3	38%	8	3	38%	9	3	33%
	Verwaltung	6	4	67%	6	4	67%	7	5	71%	5	5	100%
	keine Zuord.	1	1	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	13	6	46%	14	7	50%	15	8	53%	14	8	57%
E8	Technik	0	0	--	0	0	--	1	0	0%	2	0	0%
	Verwaltung	3	3	100%	7	7	100%	8	8	100%	12	11	92%
	keine Zuord.	3	3	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	6	6	100%	7	7	100%	9	8	89%	14	11	79%
E 7	Technik	1	0	0%	1	0	0%	0	0	--	0	0	--
	Verwaltung	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	0	0	--
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	0	0	--

E 6	Technik	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	Verwaltung	14	14	100%	14	14	100%	12	12	100%	12	12	100%
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	<b>gesamt</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
Zwischen- summe	Technik	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	Verwaltung	18	17	94%	22	21	95%	22	20	91%	24	23	96%
	keine Zuord.	3	3	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	<b>gesamt</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>91%</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>91%</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>87%</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>88%</b>
<b>Gesamt- summe</b>	<b>Technik</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14%</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>27%</b>
	<b>Verwaltung</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>88%</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>89%</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>86%</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>97%</b>
	<b>keine Zu- ord.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>--</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>--</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>--</b>
	<b>gesamt</b>	<b>35</b>	<b>26</b>	<b>74%</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>76%</b>	<b>38</b>	<b>28</b>	<b>74%</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>78%</b>

Tabelle 20: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 2 gegliedert nach dem Tätigkeitsbereich