

+

**Anlage 6 zum Gleichstellungsplan
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen
vom 13.10.2022
Stand: 31.12.2021**

Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	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	9
4. Professuren	10
4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren	10
4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe	10
5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	11
6. Schlussbemerkungen	16
Anhang	17

1. Einleitung

Die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät hat das Ziel, Chancengleichheit, Diversität und Familienfreundlichkeit an der RWTH zu stärken. Dies gelingt insbesondere durch die Steuerung und Kontrolle der Personalentwicklung, durch die Etablierung einer gendergerechten und diversitätssensiblen Führungskultur sowie Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

Einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit bildet die Frauenförderung, was beispielsweise die Organisation von Workshops oder die Begleitung von Mentoringprogrammen für Forscherinnen umfasst, die eine Führungsposition oder Professur anstreben. Ziel ist, die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen und gleiche Karrierechancen zu ermöglichen.

Ähnlich wie in anderen Fakultäten der RWTH übernimmt seit geraumer Zeit der Dekan in vielen Fällen den Vorsitz in Berufungskommissionen für W3-Professuren. Dies gewährleistet eine konstante und sehr engagierte gleichstellungsorientierte Berufungspolitik – in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro.

In diesem Berichtszeitraum war es den Stellvertreterinnen der GSB ein Anliegen, mögliche Entlastungsmodelle zu formulieren, um ihre engagierte Gremienarbeit zu würdigen und darüber hinaus zu unterstützen. Dies findet sich in Abschnitt 5 wieder.

Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der RWTH Aachen setzt die Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre fort. Er bezieht sich bei seinen Bestandsaufnahmen und Bewertungen auf die Jahre 2019 bis 2021. Die Daten werden regelmäßig fortgeschrieben und dienen somit einer kontinuierlichen Berichterstattung.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

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

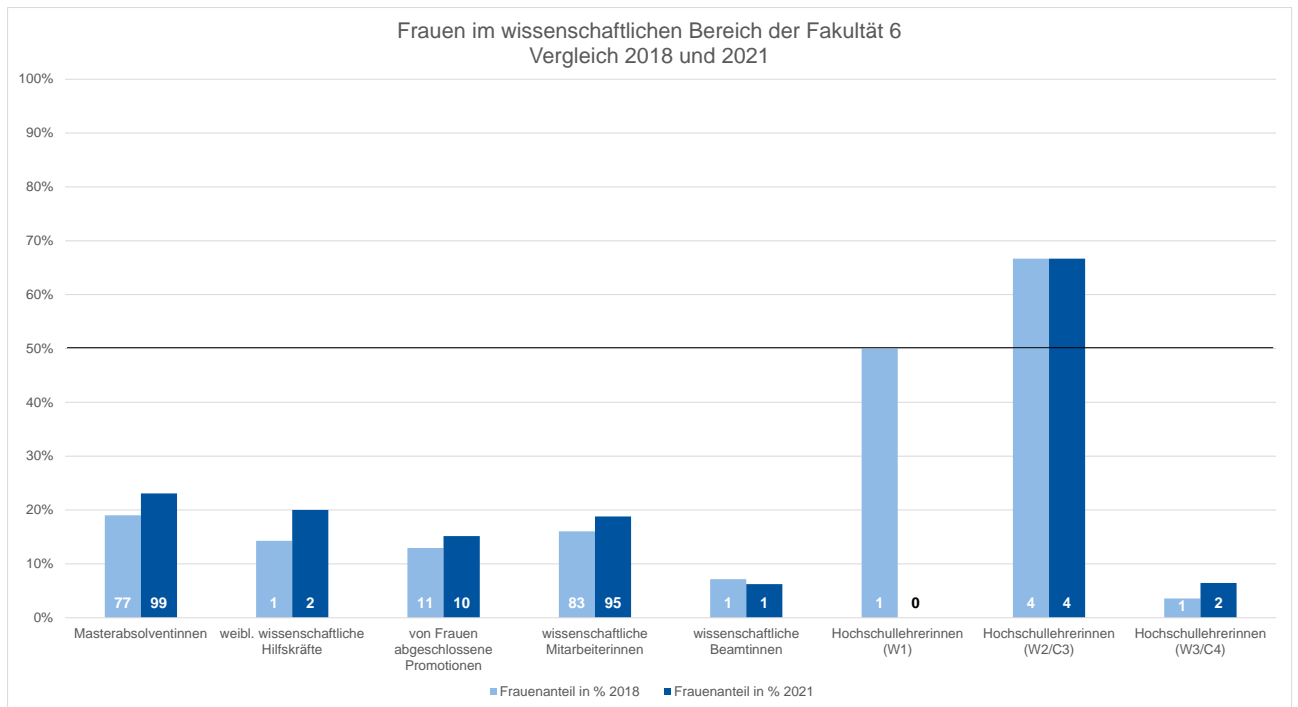


Abbildung 1: Anteile und absolute Werte der Frauen im wissenschaftlichen Bereich der Fakultät 6 - Vergleich 2018 und 2021

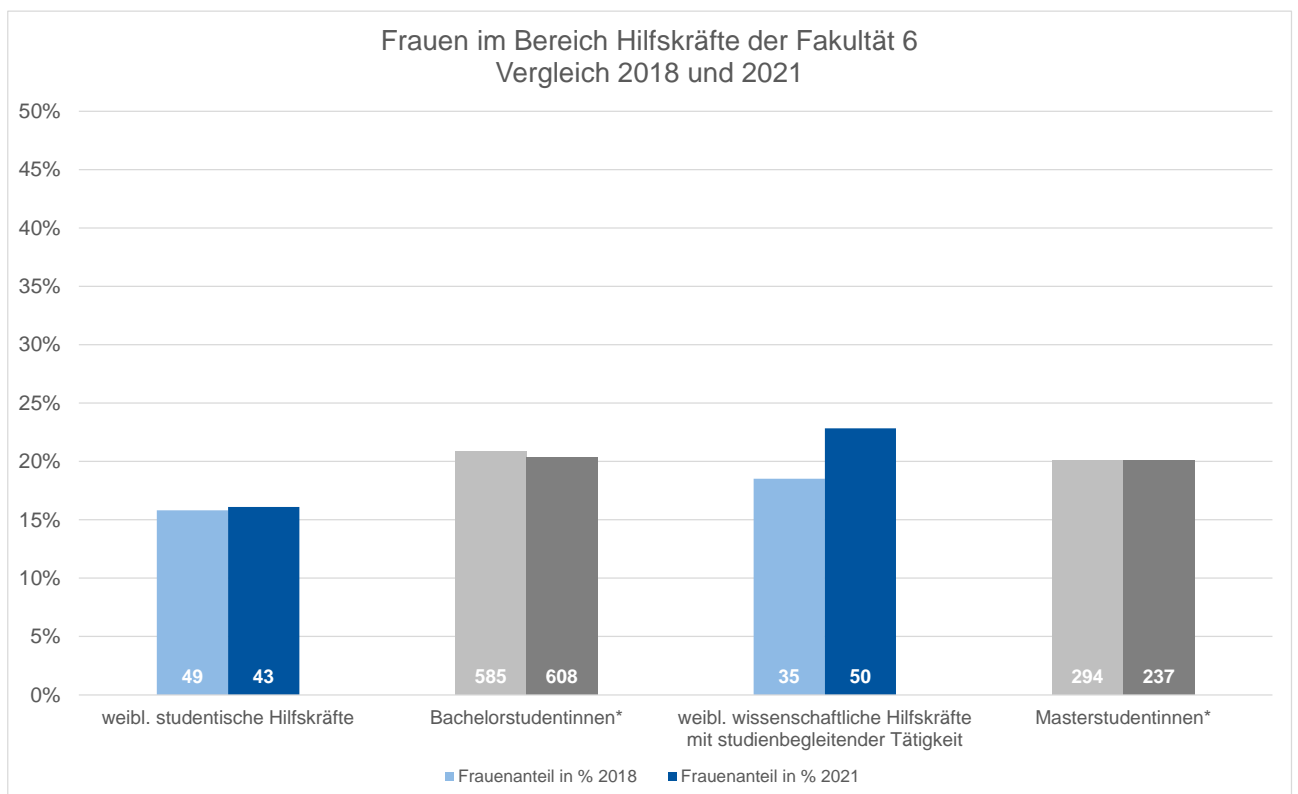


Abbildung 2: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich Hilfskräfte der Fakultät 6 - Vergleich 2018 und 2021

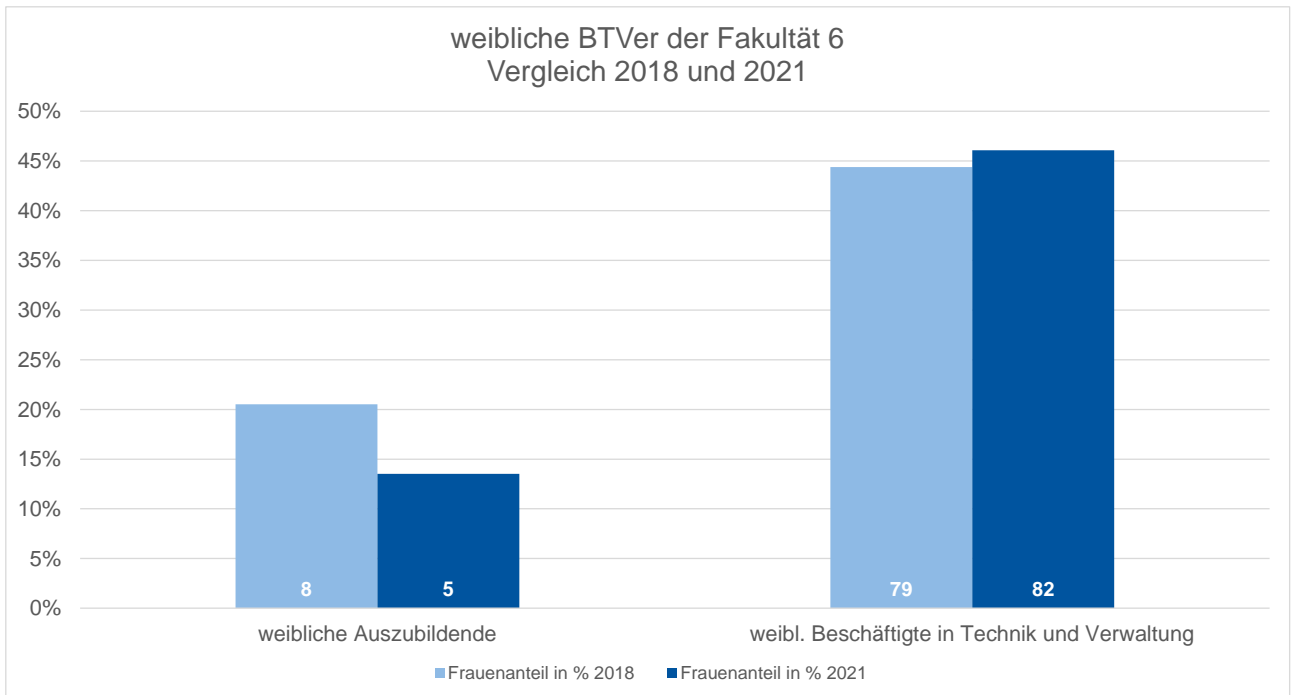


Abbildung 3: Anteile und absolute Werte der Frauen im Bereich BTVer der Fakultät 6 - Vergleich 2018 und 2021

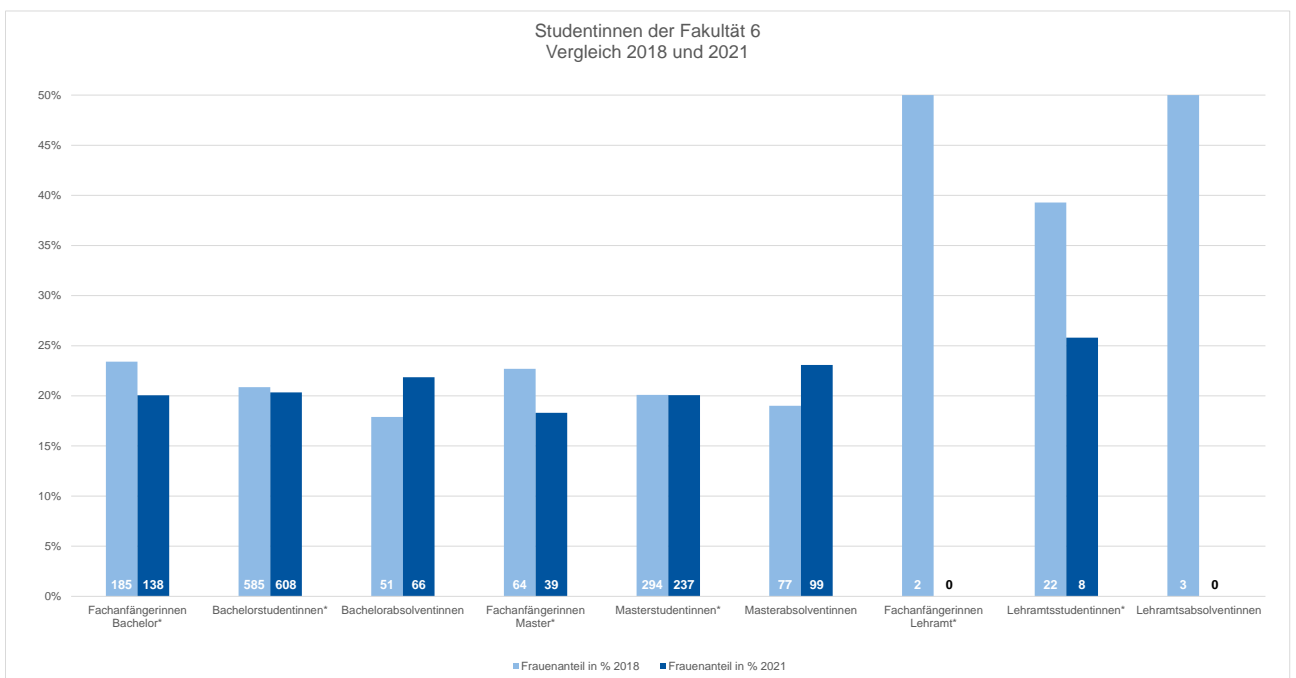


Abbildung 4: Anteile und absolute Werte der Studentinnen der Fakultät 6 - Vergleich 2018 und 2021

*zum Wintersemester 18/19 bzw. 21/22

2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 6*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
W3/C4	gesamt	28	26	27	31
	davon Frauen	1	1	2	2
	Frauen in %	4%	4%	7%	6%
W2/C3	gesamt	6	6	6	6
	davon Frauen	4	4	4	4
	Frauen in %	67%	67%	67%	67%
W1	gesamt	2	2	1	1
	davon Frauen	1	1	0	0
	Frauen in %	50%	50%	0%	0%
Summe	gesamt	36	34	34	38
	davon Frauen	6	6	6	6
	Frauen in %	17%	18%	18%	16%

Tabelle 1: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 6

*weitere Differenzierung im Anhang

2.2 Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 6*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst)	gesamt	14	13	14	16
	davon Frauen	1	1	1	1
	Frauen in %	7%	8%	7%	6%
Summe	gesamt	14	13	14	16
	davon Frauen	1	1	1	1
	Frauen in %	7%	8%	7%	6%

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 6

Wissenschaftliche Beschäftigte Fakultät 6*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	516	497	490	505
	davon Frauen	83	87	85	95
	Frauen in %	16%	18%	17%	19%
Entgeltgruppe 12	gesamt	2	0	0	0
	davon Frauen	0	0	0	0
	Frauen in %	0%	--	--	--
Summe	gesamt	518	497	490	505
	davon Frauen	83	87	85	95
	Frauen in %	16%	18%	17%	19%

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 6

*weitere Differenzierung im Anhang

Hilfskräfte Fakultät 6		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	7	12	14	10
	davon Frauen	1	1	2	2
	Frauen in %	14%	8%	14%	20%
Wiss. Hilfskräfte mit studienbegleitender Tätigkeit	gesamt	189	209	190	219
	davon Frauen	35	35	44	50
	Frauen in %	19%	17%	23%	23%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	310	306	251	267
	davon Frauen	49	59	52	43
	Frauen in %	16%	19%	21%	16%

Tabelle 4: Anzahl der Hilfskräfte der Fakultät 6

Promotionen / Habilitationen Fakultät 6		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Promotionen	gesamt	85	92	84	66
	davon Frauen	11	10	9	10
	Frauen in %	13%	11%	11%	15%
Habilitationen	gesamt	2	1	0	1
	davon Frauen	0	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	--	0%

Tabelle 5: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen an der Fakultät 6

*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 6*		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
EG 13 - 15	gesamt	3	3	3	3
	davon Frauen	1	1	1	1
	in %	33%	33%	33%	33%
EG 9 - 12	gesamt	97	94	95	95
	davon Frauen	32	30	31	31
	in %	33%	32%	33%	33%
EG 5 - 8	gesamt	78	75	78	80
	davon Frauen	46	47	49	50
	in %	59%	63%	63%	63%
Summe	gesamt	178	172	176	178
	davon Frauen	79	78	81	82
	in %	44%	45%	46%	46%

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

*weitere Differenzierung im Anhang

Auszubildende - Fakultät 6		2. GSP			3. GSP
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Auszubildende	gesamt	39	43	42	37
	davon Frauen	8	7	8	5
	Frauen in %	21%	16%	19%	14%

Tabelle 7: Anzahl der Auszubildenden der Fakultät 6

2.4 Studierende

Studierende - Fakultät 6		2. GSP			3. GSP
		WiSe 18/19	WiSe 19/20	WiSe 20/21	WiSe 21/22
Anzahl der Fachanfänger*innen*	gesamt	1.154	882	1.011	1.018
	davon Frauen	272	196	204	206
	Frauen in %	24%	22%	20%	20%

Tabelle 8: Anzahl der Fachanfänger*innen an der Fakultät 6

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

Studierende - Fakultät 6		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	4.770	4.649	4.657	4.708
	davon Frauen	966	958	938	952
	Frauen in %	20%	21%	20%	20%

Tabelle 9: Anzahl der Studierenden an der Fakultät 6

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

Studierende - Fakultät 6		2. GSP			3. GSP
		Studienjahr 2018*	Studienjahr 2019*	Studienjahr 2020*	Studienjahr 2021*
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen***	gesamt	696	697	618	734
	davon Frauen	131	121	122	165
	Frauen in %	19%	17%	20%	22%

Tabelle 10: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen an der Fakultät 6

*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	3	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0	0

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	0	0	0	1
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	0	0	0	0
Studierende	gesamt	3	2	3	3
	davon Frauen	0	0	1	2

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

Kommission für Struktur und Haushalt		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	0	0	0
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	0	0	0	0
Studierende	gesamt	2	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0	0

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

Tabelle 11: Gremienbesetzung der Fakultät 6

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	36	34	34	38	
	davon Frauen	6	6	6	6	
	Anteil Frauen in %	17%	18%	18%	16%	19%
davon: Zahl der Juniorprofessuren	gesamt	2	2	1	1	
	davon Frauen	1	1	0	0	
	Anteil Frauen in %	50%	50%	0%	0%	66%
Zahl der wiss. Beamten	gesamt	14	13	14	16	
	davon Frauen	1	1	1	1	
	Anteil Frauen in %	7%	8%	7%	6%	19%
Zahl der wiss. Beschäftigten	gesamt	518	497	490	505	
	davon Frauen	83	87	85	95	
	Anteil Frauen in %	16%	18%	17%	19%	20%
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung	gesamt	178	172	176	178	
	davon Frauen	79	78	81	82	
	Anteil Frauen in %	44%	45%	46%	46%	47%

Tabelle 12: Ist- und Zielwerte nach Personengruppen der Fakultät 6

Personengruppe		IST-Wert 2021	Gleichstellungsquote 2024
Professuren	gesamt	38	14%
	davon Frauen	6	
	Anteil Frauen in %	16%	

Tabelle 13: Gleichstellungsquote für die Professorinnen und Professoren der Fakultät 6

4. Professuren

4.1 Prognose zu freiwerdenden Professuren

Prognose: mögliche neu zu besetzenden Planstellen	2022	2023	2024	2025	2026
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W3	1	0	3	0	0
davon Frauen	0	--	0	--	--
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W2	0	0	0	0	0
davon Frauen	--	--	--	--	--

Tabelle 14: Prognose der freiwerdenden Professuren (Planstellen) der Fakultät 6

4.2 Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Bewerbungen und Rufe Fakultät 6		2. GSP						3. GSP					
		2018			2019			2020			2021		
		Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe	Bew.	Einl.	Rufe
W 3	gesamt	47	9	1	---	---	---	31	6	2	181	19	4
	davon Frauen	6	1	0	---	---	---	3	1	1	4	3	0
	Anteil in %	13%	11%	0%	---	---	---	10%	17%	50%	2%	16%	0%
W 2	gesamt	---	---	---	---	---	---	1	0	1	12	4	1
	davon Frauen	---	---	---	---	---	---	1	0	1	1	1	1
	Anteil in %	---	---	---	---	---	---	100%	---	100%	8%	---	100%
W 1	gesamt	15	5	1	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	davon Frauen	2	0	0	---	---	---	---	---	---	---	---	---
	Anteil in %	13%	0%	0%	---	---	---	---	---	---	---	---	---
Summe	gesamt	62	14	2	---	---	---	32	6	3	193	19	5
	davon Frauen	8	1	0	---	---	---	4	1	2	5	3	1
	Anteil in %	13%	7%	0%	---	---	---	13%	17%	67%	3%	16%	20%

Tabelle 15: Bewerbungen auf Professuren, Einladungen zu Vorträgen und angenommene Rufe (inkl. Umberufungen und Verlängerungen) in der Fakultät 6

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 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	Regelmäßige Aktualisierung	Wissensmanagement: Schaffung von Kommunikations- und Kollaborationsstrukturen, transparenter Zugang für GSB zu allen relevanten Gremien und Dokumenten	Nutzung von Sciebo (innerhalb der FB6 GSB-Gruppe) und Fakultäts-Wiki (für den fakultätsöffentlichen Austausch und für den Austausch mit relevanten Gremien)	Regelmäßigere Überprüfung von Rollen und Rechten für neue Personen in der GSB-Gruppe, kurze Einweisung in die Möglichkeiten der Kollaboration im Wiki bei Bedarf	Finanziert über FB6, die Administration wird von Personal des Dekanats übernommen	Dekanatsverwaltung
	Jährlich		Austausch (Onboarding) unter den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten			
	Anzahl von Posts und Beiträgen zu G&D Themen in Social Media oder im Blog	Verbesserung/Stärkung des Webauftritts von G&D Themen für die Fakultät durch Identifizierung von relevantem Content	Verbreitung von G&D Themen über Social Media Kanäle der Fakultät, Vernetzung mit Identifikationsfiguren über Social Media Kanäle (z.B. Technikfreundinnen)	Ausbau der schon vorhandenen Aktivitäten	Personalressourcen werden vom Dekanat zur Verfügung gestellt	Operativ: FB6 Öffentlichkeitsarbeit Content: GSB, alle Mitglieder der Fakultät
			Etablierung eines Fakultäts-Blogs, wo Veranstaltungshinweise geteilt werden können und es Möglichkeiten der öffentlichen Interaktion gibt.			

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	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
Stärkung gleichstellungsrelevanter Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten	Nach Bedarf	Konsequente gendgerechte Kommunikation in der internen und externen Kommunikation	Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“ des RWTH Gleichstellungsbüros	Die Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“ des RWTH Gleichstellungsbüros wird erneut verteilt und auf die Umsetzung explizit hingewiesen. Das Ziel einer gelebten Praxis wird kommuniziert.	Personeller Einsatz	Dekan*in/ Dekanatsbüro
Stärkung der Vertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät	Anzahl von Stellenanteilen mit Wertigkeit, die zur Entlastung angeboten werden Anzahl SHKs zur Entlastung etc.	Sicherung der Entlastung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Freistellungen von anderen Aufgaben bei der Übernahme von GS-Aufgaben auf Ebene der Lehrstühle wird bereits praktiziert.	Modelle zur Entlastung z.B. für Professorinnen 0,5 WM-Stelle, Wissenschaftlerinnen Freistellung von Lehraufgaben BTV zeitliche Freistellung, zusätzlich SHK-Unterstützung auf allen Ebenen	Finanzierung aus Mitteln der Fakultät	FB6
Strategische Nutzung der Gleichstellungspläne	Frauenquote nach dem Kaskadenmodell	Proaktiveres Recruiting auf allen Ebenen z.B. bei Berufungen Analyse von Forschungsfeldern durch das Dekanat (Nachteil Scival liefert keine Aussagen zum Geschlecht), gezielte Ermunterung von SHKs/WHKs und Abschlussarbeiter*innen zu Bewerbungen/Forschungsbeteiligungen	Ressourcenbereitstellung zur Erreichung der Zielquoten (Rufabwehr in 3 Fällen gelungen)	Wird fortgeführt	Mittel der Fakultät Anteilige Finanzierung aus dem Gleichstellungsfonds	Dekanat, Führungskräfte auf allen Ebenen

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	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
Strategische Nutzung der Gleichstellungspläne		Stärkere Berücksichtigung und Erhöhung der Transparenz	Die Quoten aus dem Gleichstellungsplan werden auch über den Struktur- und Entwicklungsplan explizit kommuniziert und eingebunden	Wird fortgeführt	Personeller Einsatz	Dekanat
b) Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern						
Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren (Berufungsverfahren)	Anteil der neuberufenen Frauen in offenen/geschlossenen Verfahren, Anteil der Professorinnen inkl. apl.	Professionalisierung der proaktiven Ansprache von Kandidatinnen, gezielte Förderung von weibl. Postdocs,	Konsequente Umsetzung des Leitfadens zu gendergerechten Kommissionsgesprächen, proaktive Rekrutierung bei Professuren	Fakultätsinterne Sensibilisierungsangebote (z.B. in Kooperation mit dem Projekt „Karriereförderung und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen“)	Personeller Einsatz	Dekanat, Berufungskommissionen
Förderung von Frauen im Mittelbau	Frauenanteil an den wissenschaftlichen befristeten und unbefristeten Stellen (insbes. EG 13-15)	Identifizierung und aktive Ansprache von geeigneten Wissenschaftlerinnen für Dauerstellen Förderung der Vernetzung von Studentinnen, Doktorandinnen und Professor*innen		Bestehende karrierefördernde Maßnahmen und Netzwerke (z.B. Tandem-Programme, Advanced Talents, CDS) sollen aktiv beworben werden, Konsequente Gewährleistung von Freistellung für Networking/ Weiterbildungen Veranstaltungen für Student*innen mit Professorinnen (auch extern), um mit ‚Role Models‘ im Fachbereich in Kontakt zu kommen	ZSL-Mittel, Haushaltsmittel	Lehrstühle, Führungskräfte

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	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
Förderung von Frauen und Männern im Bereich BTV	Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Verträgen	Entfristung von Frauen im BTV-Bereich		Überprüfung und Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen und Bewertung; Aktive Bewerbung und explizite Unterstützung bei der Wahrnehmung von karrierefördernden Weiterbildungsangeboten	Personeller Einsatz, Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen	Führungskräfte
„frühe“, also Schüler*innen-Förderung des Interesses an unterschiedlichen Berufsgruppen innerhalb der Hochschule	Anzahl Teilnehmer*innen an Girls-und Boys-Days, sowie Schülerpraktika	Mehr Werbung für diese Programme. Zusätzliche Hilfskräfte einstellen, um Schülerpraktika zu gestalten.	Sowohl den Girls- und Boys Day sowie Schülerpraktika gibt es bereits. Es bestehen Angebote für die Schüler*innen-Uni	Entwicklung eines modularen Konzeptes der Veranstaltungen, die sich für Schüler*innen eignen; Umsetzung für die Verantwortlichen erleichtern und Veranstaltungen intensiver bewerben.	Mittel für Schüler*innen Labore Schüler*innen Uni; Personeller Einsatz	Dekanat/Lehrstühle
c) Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft / Beruf, Studium und Familie						
Unterstützung von RWTH-Angehörigen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben, sowie Angehörigen mit Behinderungen/Chronischer Erkrankungen		Institutsspezifische Vereinbarung zur chancengerechten Auslegung der Dienstvereinbarung Umsetzung digitaler Angebote	Individuelle Lösungen können vereinbart werden. Informations- und Unterstützungsstellen werden vermittelt Durch digitale Lehrangebote wird die Notwendigkeit der Präsenz reduziert (z.B mit Videos / oder interaktive Lehrinhalten).	Auf Fortbildungen der RWTH in diesem Bereich wird in geeigneter Form hingewiesen. Wird fortgeführt.	Personeller Einsatz Mittel für digitale Lehre	Führungskräfte in den Lehrstühlen Arbeitsgruppe „Digitale Lehre“

Ziel- und Maßnahmenbeurteilung						
Ziele	Quantifizierung (Wie kann die Zielerreichung gemessen werden?)	Maßnahmen (In welcher Form soll die Zielerreichung angegangen werden?)	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
d) Integration von Gender und Diversity Studies in Forschung & Lehre						
	Anzahl der Veranstaltung Anzahl der Teilnehmer*innen	Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen innerhalb		Entwicklung eines modularen Veranstaltungskonzepts, Prüfung möglicher Ressourcen und Mittel	Personeller Einsatz	Professor*innen, Dekanat

6. Schlussbemerkungen

Die in dieser Vorlage gemachten Eintragungen und Kommentare werden am 12.07.2022 im Fakultätsrat der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik diskutiert und freigegeben.

Anhang

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 6		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	26	1	4%	26	1	4%	27	2	7%	31	2	6%
	befristet	2	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	28	1	4%	26	1	4%	27	2	7%	31	2	6%
W2/C3	unbefristet	6	4	67%	6	4	67%	6	4	67%	6	4	67%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	6	4	67%	6	4	67%	6	4	67%	6	4	67%
W1	unbefristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	2	1	50%	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	2	1	50%	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
Summe	unbefristet	32	5	16%	32	5	16%	33	6	18%	37	6	16%
	befristet	4	1	25%	2	1	50%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	36	6	17%	34	6	18%	34	6	18%	38	6	16%

Tabelle 16: Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät 6 nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte Fakultät 6		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	6	1	17%	7	1	14%	6	1	17%	6	1	17%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	6	1	17%	7	1	14%	6	1	17%	6	1	17%
A 14	unbefristet	8	0	0%	6	0	0%	6	0	0%	6	0	0%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	8	0	0%	6	0	0%	6	0	0%	6	0	0%
A 13	unbefristet	0	0	--	0	0	--	1	0	0%	3	0	0%
	befristet	0	0	--	0	0	--	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	0	0	--	0	0	--	2	0	0%	4	0	0%
Summe	unbefristet	14	1	7%	13	1	8%	13	1	8%	15	1	7%
	befristet	0	0	--	0	0	--	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	14	1	7%	13	1	8%	14	1	7%	16	1	6%

Tabelle 17: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät 6 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Wissenschaftliche Beschäftigte Fakultät 6		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	5	2	40%	7	2	29%	9	3	33%	9	3	33%
	befristet	7	1	14%	4	1	25%	3	0	0%	4	0	0%
	gesamt	12	3	25%	11	3	27%	12	3	25%	13	3	23%
E 14	unbefristet	7	2	29%	8	2	25%	8	2	25%	7	2	29%
	befristet	28	2	7%	27	4	15%	29	5	17%	29	5	17%
	gesamt	35	4	11%	35	6	17%	37	7	19%	36	7	19%
E 13	unbefristet	6	5	83%	6	5	83%	5	4	80%	5	4	80%
	befristet	463	71	15%	445	73	16%	436	71	16%	451	81	18%
	gesamt	469	76	16%	451	78	17%	441	75	17%	456	85	19%
Zwischen- summe	unbefristet	18	9	50%	21	9	43%	22	9	41%	21	9	43%
	befristet	498	74	15%	476	78	16%	468	76	16%	484	86	18%
	gesamt	516	83	16%	497	87	18%	490	85	17%	505	95	19%
E 12	unbefristet	1	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	befristet	1	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	2	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
Gesamt- summe	unbefristet	19	9	47%	21	9	43%	22	9	41%	21	9	43%
	befristet	499	74	15%	476	78	16%	468	76	16%	484	86	18%
	gesamt	518	83	16%	497	87	18%	490	85	17%	505	95	19%

Tabelle 18: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät 6 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung - Fakultät 6		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	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
E 13	unbefristet	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
Zwischen- summe	unbefristet	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%
	befristet	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%
E 12	unbefristet	11	2	18%	12	2	17%	13	2	15%	16	3	19%
	befristet	1	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	12	2	17%	12	2	17%	13	2	15%	16	3	19%
E 11	unbefristet	28	6	21%	28	6	21%	27	5	19%	25	5	20%
	befristet	3	0	0%	3	1	33%	4	2	50%	6	2	33%
	gesamt	31	6	19%	31	7	23%	31	7	23%	31	7	23%

E 10	unbefristet	20	9	45%	20	8	40%	18	8	44%	17	8	47%
	befristet	2	1	50%	1	0	0%	2	0	0%	2	1	50%
	gesamt	22	10	45%	21	8	38%	20	8	40%	19	9	47%
E 9	unbefristet	32	14	44%	28	13	46%	28	13	46%	26	12	46%
	befristet	0	0	--	2	0	0%	3	1	33%	3	0	0%
	gesamt	32	14	44%	30	13	43%	31	14	45%	29	12	41%
Zwischen- summe	unbefristet	91	31	34%	88	29	33%	86	28	33%	84	28	33%
	befristet	6	1	17%	6	1	17%	9	3	33%	11	3	27%
	gesamt	97	32	33%	94	30	32%	95	31	33%	95	31	33%
E 8	unbefristet	35	22	63%	36	24	67%	32	21	66%	33	23	70%
	befristet	2	1	50%	3	2	67%	3	2	67%	3	2	67%
	gesamt	37	23	62%	39	26	67%	35	23	66%	36	25	69%
E 7	unbefristet	8	0	0%	7	0	0%	8	1	13%	10	3	30%
	befristet	5	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	13	0	0%	10	0	0%	11	1	9%	13	3	23%
E 6	unbefristet	18	16	89%	19	16	84%	18	15	83%	16	12	75%
	befristet	7	5	71%	4	3	75%	8	8	100%	8	7	88%
	gesamt	25	21	84%	23	19	83%	26	23	88%	24	19	79%
E 5	unbefristet	1	0	0%	0	0	--	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	2	2	100%	3	2	67%	5	2	40%	6	3	50%
	gesamt	3	2	67%	3	2	67%	6	2	33%	7	3	43%
Zwischen- summe	unbefristet	62	38	61%	62	40	65%	59	37	63%	60	38	63%
	befristet	16	8	50%	13	7	54%	19	12	63%	20	12	60%
	gesamt	78	46	59%	75	47	63%	78	49	63%	80	50	63%
Gesamt- summe	unbefristet	156	70	45%	153	70	46%	148	66	45%	147	67	46%
	befristet	22	9	41%	19	8	42%	28	15	54%	31	15	48%
	gesamt	178	79	44%	172	78	45%	176	81	46%	178	82	46%

Tabelle 19: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 6 gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Beschäftigte in Technik und Verwaltung Fakultät 6		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	Technik	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	1	0	0%	1	0	0%
	keine Zuord.	1	0	0%	1	0	0%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
E 13	Technik	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
Zwischen- summe	Technik	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
	Verwaltung	0	0	--	0	0	--	1	0	0%	1	0	0%
	keine Zuord.	1	0	0%	1	0	0%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%	3	1	33%
E 12	Technik	9	1	11%	10	1	10%	11	1	9%	13	1	8%
	Verwaltung	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	3	2	67%
	keine Zuord.	1	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	12	2	17%	12	2	17%	13	2	15%	16	3	19%
E 11	Technik	9	1	11%	10	1	10%	8	0	0%	29	5	17%
	Verwaltung	19	5	26%	21	6	29%	23	7	30%	2	2	100%
	keine Zuord.	3	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	31	6	19%	31	7	23%	31	7	23%	31	7	23%
E 10	Technik	4	0	0%	5	0	0%	5	1	20%	12	2	17%
	Verwaltung	16	8	50%	15	7	47%	15	7	47%	7	7	100%
	keine Zuord.	2	2	100%	1	1	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	22	10	45%	21	8	38%	20	8	40%	19	9	47%
E 9	Technik	15	3	20%	12	3	25%	11	3	27%	16	3	19%
	Verwaltung	15	9	60%	18	10	56%	20	11	55%	13	9	69%
	keine Zuord.	2	2	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	32	14	44%	30	13	43%	31	14	45%	29	12	41%
Zwischen- summe	Technik	37	5	14%	37	5	14%	35	5	14%	70	11	16%
	Verwaltung	52	23	44%	56	24	43%	60	26	43%	25	20	80%
	keine Zuord.	8	4	50%	1	1	100%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	97	32	33%	94	30	32%	95	31	33%	95	31	33%
E8	Technik	16	3	19%	15	3	20%	14	3	21%	13	3	23%
	Verwaltung	19	18	95%	24	23	96%	21	20	95%	23	22	96%
	keine Zuord.	2	2	100%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	37	23	62%	39	26	67%	35	23	66%	36	25	69%

E 7	Technik	7	0	0%	8	0	0%	9	1	11%	13	3	23%
	Verwaltung	4	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	0	0	--
	keine Zuord.	2	0	0%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	13	0	0%	10	0	0%	11	1	9%	13	3	23%
E 6	Technik	6	2	33%	7	3	43%	6	3	50%	6	1	17%
	Verwaltung	19	19	100%	16	16	100%	20	20	100%	18	18	100%
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	25	21	84%	23	19	83%	26	23	88%	24	19	79%
E 5	Technik	1	0	0%	1	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
	Verwaltung	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	3	3	100%
	keine Zuord.	0	0	--	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	3	2	67%	3	2	67%	6	2	33%	7	3	43%
Zwischen- summe	Technik	30	5	17%	31	6	19%	33	7	21%	36	7	19%
	Verwaltung	44	39	89%	44	41	93%	45	42	93%	44	43	98%
	keine Zuord.	4	2	50%	0	0	--	0	0	--	0	0	--
	gesamt	78	46	59%	75	47	63%	78	49	63%	80	50	63%
Gesamt- summe	Technik	69	11	16%	70	12	17%	70	13	19%	108	19	18%
	Verwaltung	96	62	65%	100	65	65%	106	68	64%	70	63	90%
	keine Zu- ord.	13	6	46%	2	1	50%	0	0	--	0	0	--
	gesamt	178	79	44%	172	78	45%	176	81	46%	178	82	46%

Tabelle 20: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät 6 gegliedert nach dem Tätigkeitsbereich