

**Anlage 4 zum Gleichstellungsplan
der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen
vom
30.10.2017**

Fakultät für Maschinenwesen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur an der Fakultät für Maschinenwesen
 - 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

Die Chancengleichheit der Mitglieder aller Statusgruppen ist seit Jahren eines der wesentlichen Anliegen der Fakultät für Maschinenwesen. Wir sehen es als unsere selbstverständliche Aufgabe an, Männer und Frauen gleichermaßen vor einer geschlechtsbezogenen Bevorzugung oder Benachteiligung zu schützen und uns aktiv für die Gleichstellung einzusetzen sowie Maßnahmen gegen die Unterrepräsentanz von Frauen in der Fakultät zu ergreifen. Obwohl traditionsgemäß der Frauenanteil unter den Studierenden im Maschinenbau bei ca. 13 % liegt, ist es der Fakultät durch eine Reihe von Maßnahmen gelungen, den Anteil der Promovendinnen auf zuletzt 17 % zu heben. Die Beseitigung des leider immer noch vorhandenen Ungleichgewichts stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, zu der die Fakultät mit ihren vielfältigen Aktivitäten einen wesentlichen Beitrag leistet.

Seit Februar 2016 hat die Fakultät zum ersten Mal in ihrer Geschichte einen hauptamtlichen Dekan. Neben den vielfältigen Aufgaben in Forschung und Lehre ist mit diesem Amt auch der Auftrag einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten sowie einer gendersensitiven Führungsverantwortung verbunden. Diesen Anspruch erfüllt der Dekan, Herr Prof. Feldhusen, mit großem persönlichem Engagement und ehrlicher Überzeugung.

Zu einer der ersten Maßnahmen, die mit dem Amt des hauptamtlichen Dekans einhergingen, gehörte die Übernahme des Vorsitzes in Berufungskommissionen für W3-Professuren. Wir sehen menschliche und faire Berufungsverfahren als Ausdruck unseres Selbstverständnisses und unserer Fakultätskultur. Zudem sind sie ein wesentliches Instrumentarium zur Steigerung des Frauenanteils auf professoraler Ebene und zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen. Entsprechend dieser Zielsetzung gewährleistet der Vorsitz des hauptamtlichen Dekans eine konstante und sehr engagierte gleichstellungsorientierte Berufungspolitik. Die Realisierung dieser Politik gelingt in enger, vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und anderen zentralen Einrichtungen der RWTH.

Die Berücksichtigung des Gleichstellungsgedankens gilt nicht nur für die Gruppe der Professorinnen und Professoren, sondern für alle Statusgruppen. Institutionalisiert wurden die zentral von der Fakultät gesteuerten Gleichstellungsaktivitäten bereits 2009 in der „Gender AG“. Die Maßnahmen dieser Arbeitsgemeinschaft richten sich an alle Mitglieder der Fakultät, wobei bisher die Studentinnen im Fokus der Aktivitäten standen. Zielsetzung ist hier, Bewerberinnen zur Annahme des Studienplatzes an der RWTH zu motivieren und sie im weiteren Verlauf ihres Studiums kontinuierlich zu begleiten. Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die in Elternzeit gehen, wird den Instituten ein finanzieller Ausgleich gewährt. Weiterhin stellt die Fakultät eine eigene Ansprechpartnerin für chronisch Kranke und Personen mit Handicap zur Verfügung.

Neben den zentral von der Fakultät gesteuerten Maßnahmen gibt es zahlreiche Einzelinitiativen der Lehrstühle, die wir regelmäßig abfragen. In der letzten Befragung berichtete mehr als die Hälfte der Lehrstühle über von ihnen realisierte Genderprojekte. Häufig genannt wurde die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie flexible Arbeitszeiten und Homeoffice oder Eltern-Kind-Büros und Wickeleinrichtungen zur Betreuung des Nachwuchses vor Ort; es gab aber auch ungewöhnliche Aktivitäten wie institutseigene Beratungsstellen für Fragen rund um die Themen Familiengründung und Elternzeit. Ein Überblick über die Maßnahmen findet sich unter Punkt 5.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Thema „Gleichstellung“ inzwischen weite Verbreitung innerhalb der Fakultät für Maschinenwesen gefunden hat. Eine Vielzahl an Ideen ist bereits erfolgreich umgesetzt worden. Wir bleiben auch weiterhin mit großem Engagement und Herzblut am Ball.

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

2.1. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
C3	gesamt	3	3	3
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
C4	gesamt	17	17	16
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
W1	gesamt	7	7	6
	davon Frauen	1	1	1
	Frauen in %	14%	14%	17%
W2	gesamt	6	7	7
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
W3	gesamt	32	31	35
	davon Frauen	3	2	2
	Frauen in %	9%	6%	6%
Gesamtsumme	gesamt	65	65	67
	davon Frauen	4	3	3
	Frauen in %	6%	5%	4%

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

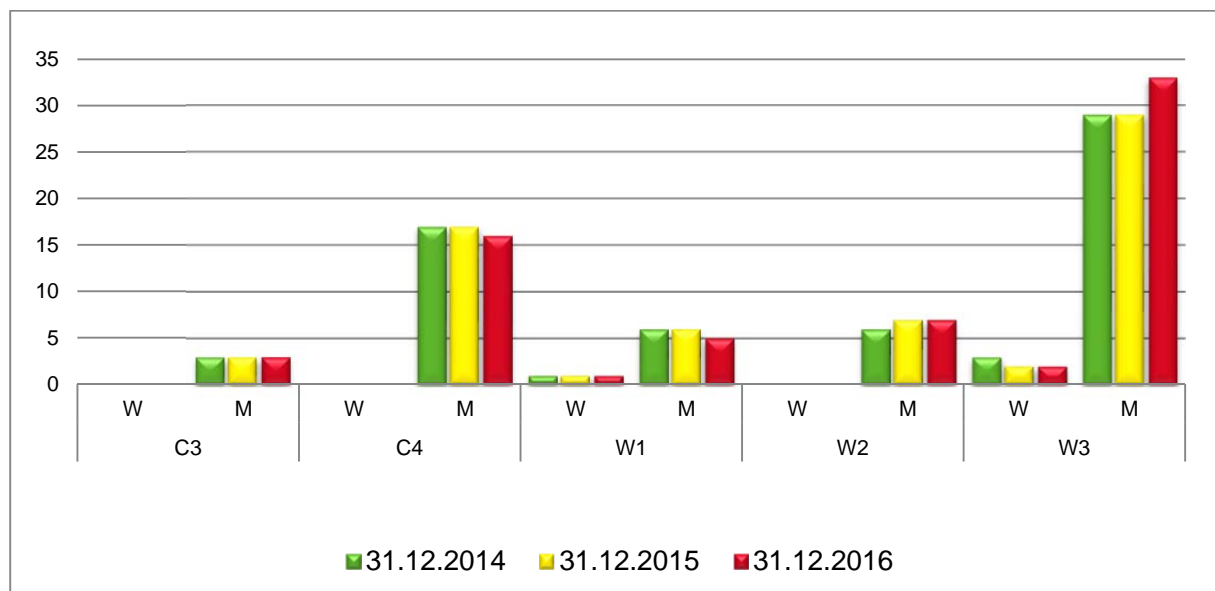


Abbildung 1: Übersicht über die Anzahl der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Maschinenwesen

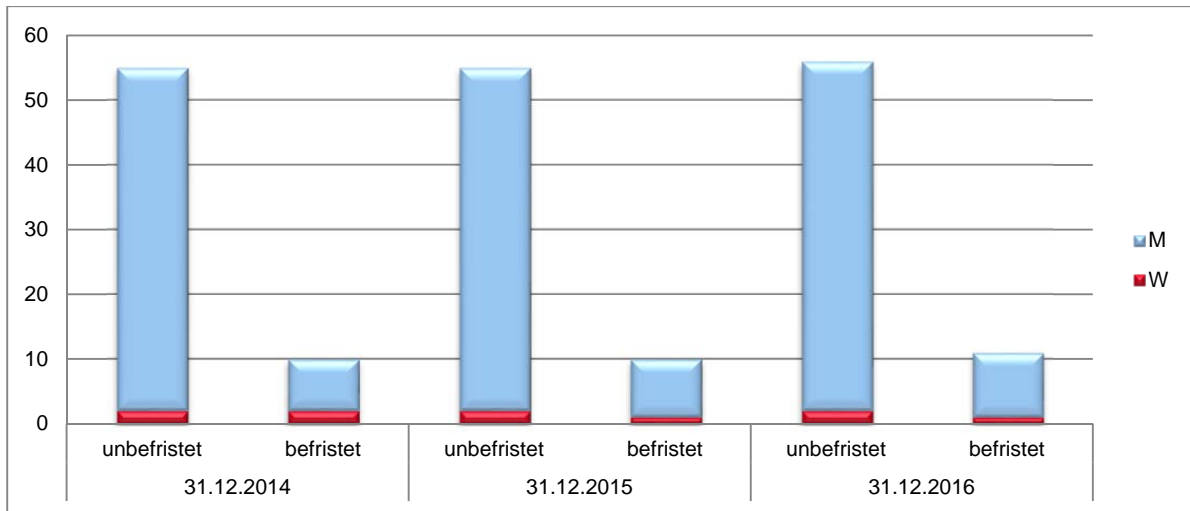


Abbildung 2: Frauenanteil an den unbefristeten und befristeten Professuren der Fakultät für Maschinenwesen in %

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Tab 1: Insgesamt weist die Zahl der Professuren in der Fakultät für Maschinenwesen ein leichtes Wachstum auf, die Anzahl der Hochschullehrerinnen ist unverändert geblieben.

In 2016 erging ein Ruf auf eine W1-Professur an eine Kandidatin, dieser wurde jedoch nicht angenommen. Der Ruf an eine Kandidatin für die Wiederbesetzung einer W3-Professur wurde angenommen. In einem weiteren W3-Verfahren befindet sich eine Kandidatin auf Platz 1 der vorläufigen Berufungsliste (vor Einholung der Gutachten).

Wie eingangs erwähnt sind die Ausgangsbedingungen hinsichtlich der Rekrutierung von Studentinnen nach wie vor trotz aller Maßnahmen ungünstig. Deshalb ist die Fakultät für Maschinenwesen in den letzten Jahren bemüht, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu binden und einen dauerhaften Karriereweg zu eröffnen, indem sie bspw. zu apl. Professorinnen ernannt werden.

2.2. Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Höherer Dienst	gesamt	28	27	25
	davon Frauen	2	2	2
	Frauen in %	7%	7%	8%
Gesamtsumme	gesamt	28	27	25
	davon Frauen	2	2	2
	Frauen in %	7%	7%	8%

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

Wissenschaftliche Beschäftigte		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	1.267	1.333	1.363
	davon Frauen	220	224	221
	Frauen in %	17%	17%	16%
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	5	2	6
	davon Frauen	1	0	1
	Frauen in %	20%	0%	17%
Gesamtsumme	gesamt	1.275	1.337	1.369
	davon Frauen	221	224	222
	Frauen in %	17%	17%	16%

Tabelle 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

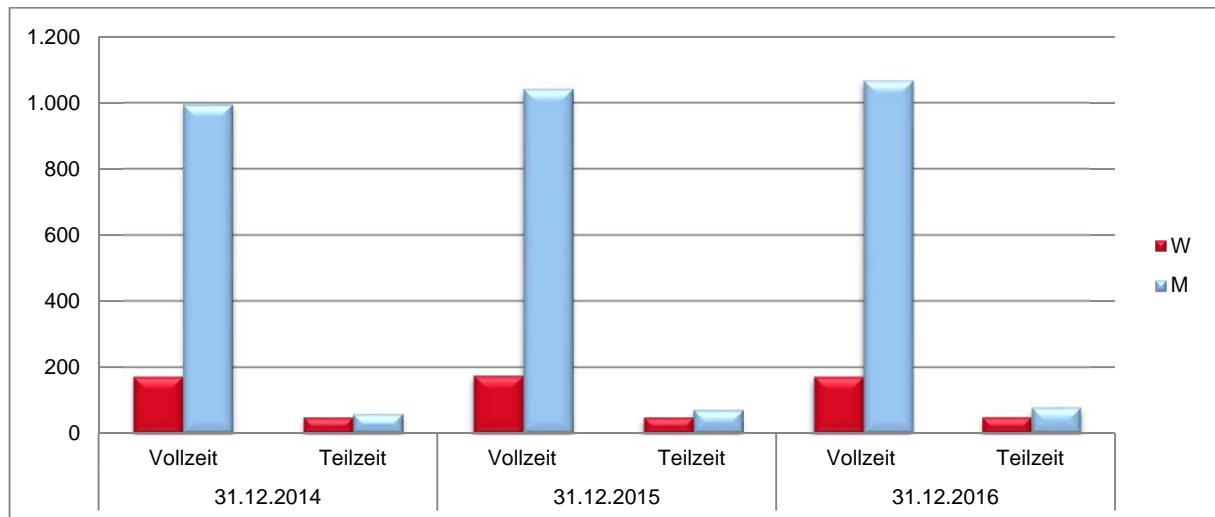


Abbildung 3: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Maschinenwesen gegliedert nach Vollzeit und Teilzeit

Hilfskräfte		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Wissenschaftliche Hilfskräfte	gesamt	45	40	38
	davon Frauen	8	13	12
	Frauen in %	18%	33%	32%
Studentische Hilfskräfte	gesamt	2.058	2.077	1.972
	davon Frauen	363	376	390
	Frauen in %	18%	18%	20%

Tabelle 4: Anzahl der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

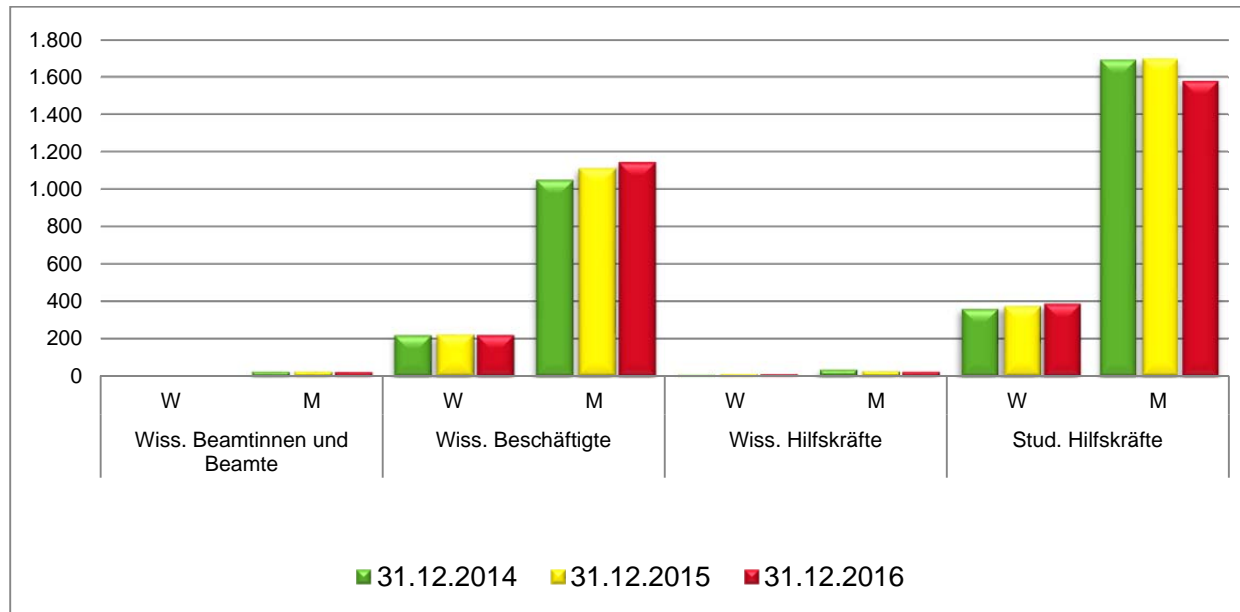


Abbildung 4: Übersicht über das wissenschaftliche Personal der Fakultät für Maschinenwesen

Promotionen und Habilitationen		1. GSP		
		Studienjahr 2014	Studienjahr 2015	Studienjahr 2016
Promotionen	gesamt	206	222	227
	davon Frauen	30	25	39
	Frauen in %	15%	11%	17%
Habilitationen	gesamt	0	1	1
	davon Frauen	0	1	1
	Frauen in %	0%	100%	100%

Tabelle 5: Anzahl der Promotionen und Habilitationen in der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Tab. 2: Der Frauenanteil der Beamten und Beamtinnen in der Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten ist unverändert.

Tab. 3: Auch der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten ist weiterhin konstant.

Tab. 4: In der Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil konstant bei ca. 1/3. Im Vergleich zu dem eher niedrigen prozentualen Anteil der Studentinnen (13%) liegt der Frauenanteil der studentischen Hilfskräfte mit 20% auf einem relativ hohen Niveau.

Tab. 5: Der Anteil der Promovendinnen in der Fakultät für Maschinenwesen zeigt eine positive Tendenz und liegt derzeit bei knapp unter 20%. Insgesamt ist die Anzahl der Habilitationen im Bereich Maschinenwesen gering. Die in den letzten zwei Jahren durchgeführten Habilitationen weisen einen Frauenanteil von 100% auf.

2.3. Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Beschäftigte in Technik und Verwaltung		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Entgeltgruppe 13 - 15	gesamt	6	5	4
	davon Frauen	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	297	298	316
	davon Frauen	84	85	98
	Frauen in %	28%	29%	31%
Entgeltgruppe 5 - 8	gesamt	369	384	368
	davon Frauen	147	157	141
	Frauen in %	40%	41%	38%
Entgeltgruppe 1 - 4	gesamt	5	8	5
	davon Frauen	2	3	2
	Frauen in %	40%	38%	40%
Gesamtsumme	gesamt	677	695	693
	davon Frauen	233	245	241
	Frauen in %	34%	35%	35%

Tabelle 6: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

Auszubildende		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Gesamtsumme	gesamt	218	229	214
	davon Frauen	41	42	51
	Frauen in %	19%	18%	24%

Tabelle 7: Anzahl der Auszubildenden in der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

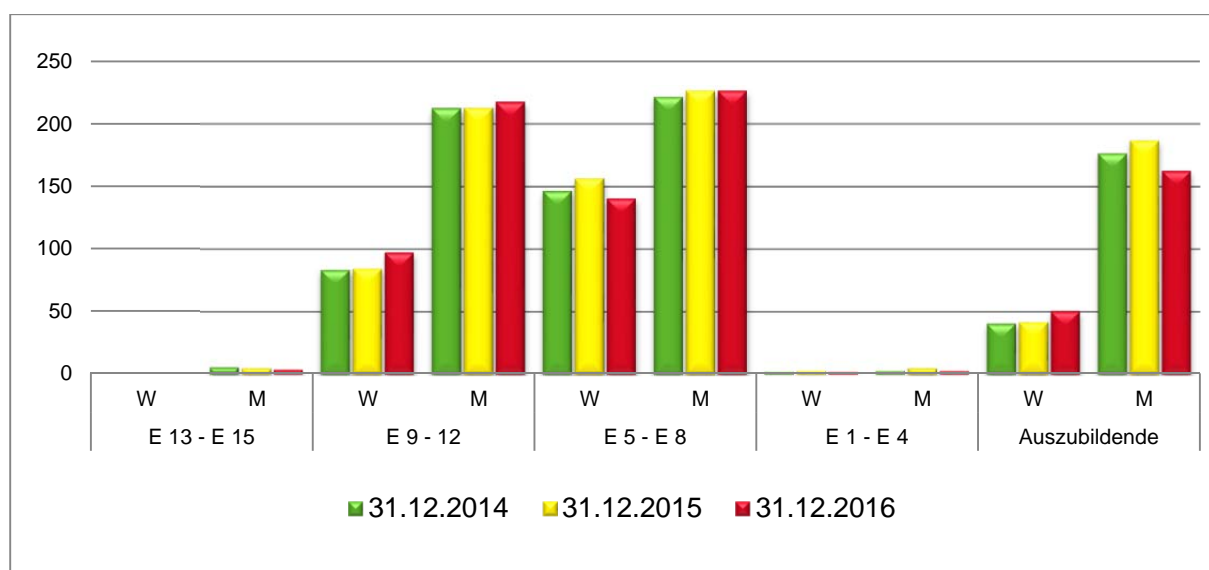


Abbildung 5: Übersicht über die Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Maschinenwesen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Tab. 6: Der Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist mit über 1/3 in der Fakultät für Maschinenwesen auffallend hoch und blieb in den letzten Jahren konstant.

Tab. 7: Der Anteil der weiblichen Auszubildenden in der Fakultät für Maschinenwesen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und liegt aktuell bei 24%.

2.4. Studierende

Studierende		1. GSP		
		WS 2014/2015	WS 2015/2016	WS 2016/2017
Anzahl der Studierenden	gesamt	12.050	12.301	12.573
	davon Frauen	1.481	1.521	1.594
	Frauen in %	12%	12%	13%

Tabelle 8: Anzahl der Studierenden der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

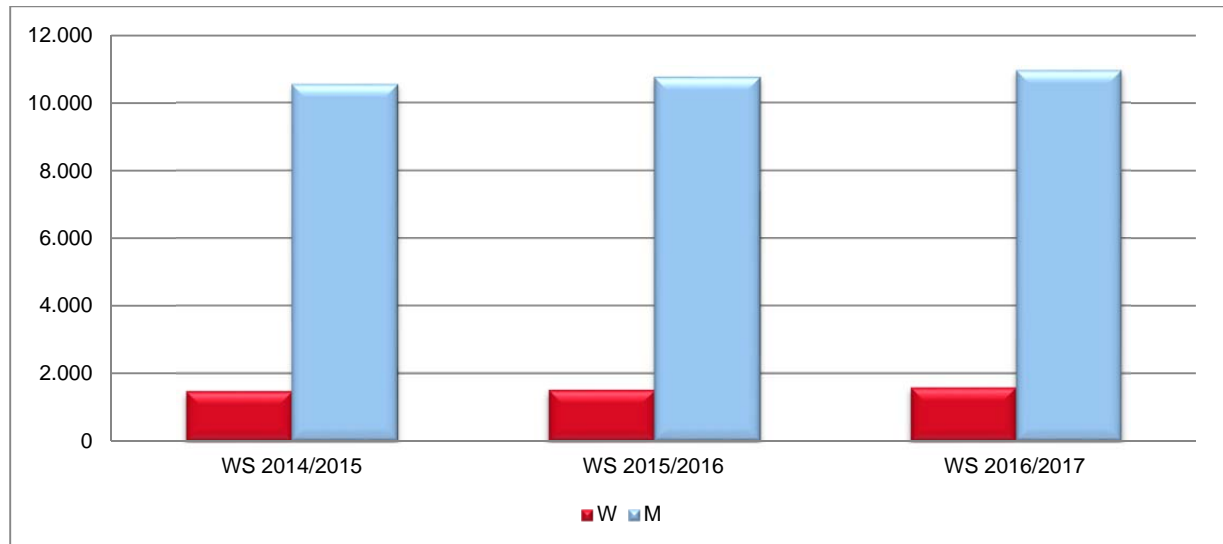


Abbildung 6: Anzahl der Studierenden der Fakultät für Maschinenwesen

Neueinschreibungen		1. GSP		
		WS 2014/2015	WS 2015/2016	WS 2016/2017
Anzahl der Neueinschreibungen	gesamt	2.184	2.163	2.233
	davon Frauen	320	301	315
	Frauen in %	15%	14%	14%

Tabelle 9: Anzahl der Neueinschreibungen der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

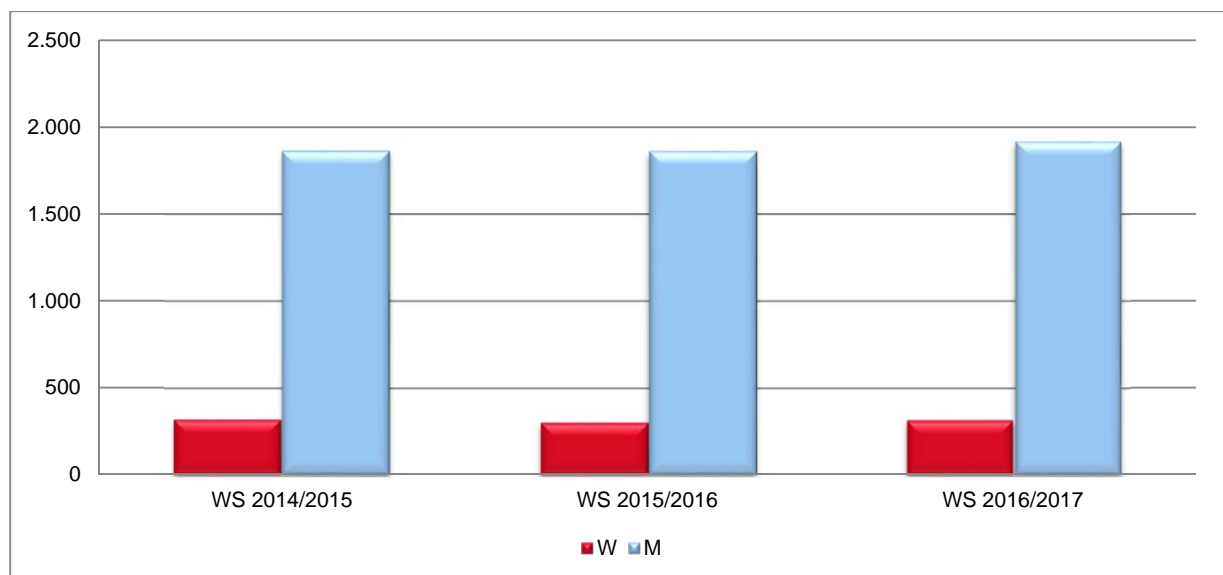


Abbildung 7: Anzahl der Neueinschreibungen der Fakultät für Maschinenwesen

Absolventinnen und Absolventen		1. GSP		
		Studienjahr 2014	Studienjahr 2015	Studienjahr 2016
Anzahl der Absolventinnen und Absolventen	gesamt	2.131	1.925	2.158
	davon Frauen	213	237	216
	Frauen in %	10%	12%	10%

Tabelle 10: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Maschinenwesen inkl. Frauenanteil in %

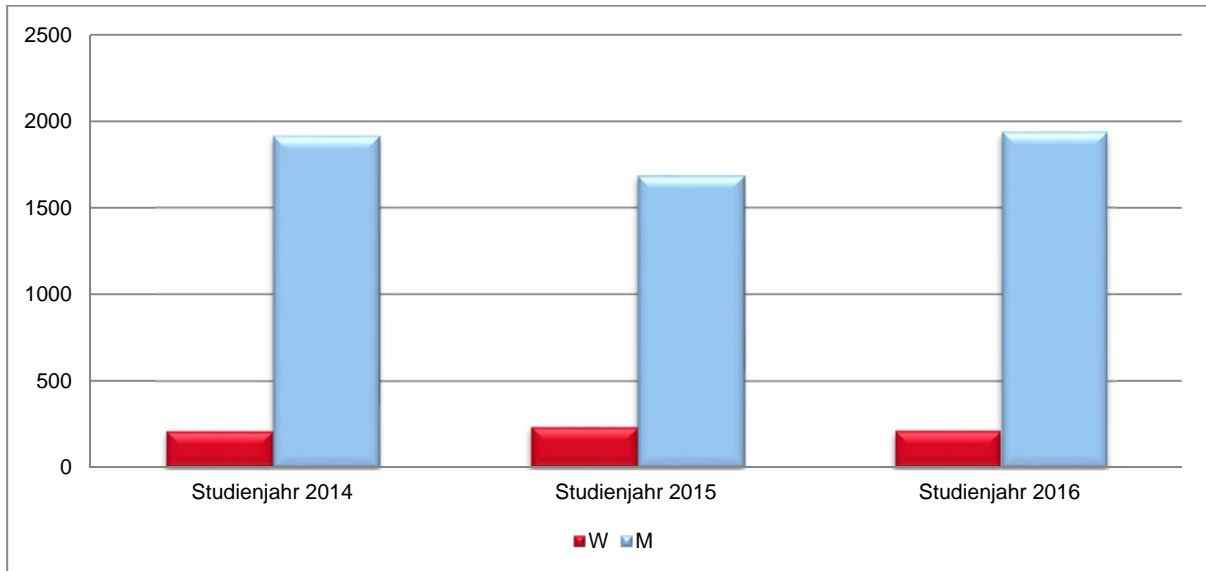


Abbildung 8: Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Fakultät für Maschinenwesen

Analyse und Stellungnahme zu den vorliegenden Zahlen

Tab. 8 - 10: Der Anteil der Studentinnen ist mit aktuell 13% leicht gestiegen. Sowohl der Anteil der Neueinschreiberinnen als auch der Anteil der Absolventinnen decken sich weitestgehend mit dem Anteil der Studentinnen und sind konstant geblieben.

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	0	0	0

Korrigiert seitens unserer Fakultät gesamt 5 5 5

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

Studienbeirat		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	6	4	4
	davon Frauen	0	1	1
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	1	2
	davon Frauen	0	0	1
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	0	0
	davon Frauen	1	0	0
Studierende	gesamt	3	6	5
	davon Frauen	1	3	2

Strategiekommission		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	6	6	6
	davon Frauen	1	1	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	1	2	1
Studierende	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	1	0	2

Haushaltskommission		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	6	6	6
	davon Frauen	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	1	1	1
Studierende	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	1	2	2

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

Kommission zur Qualitätsverbesserung in Studium und Lehre		1. GSP		
		31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer	gesamt	2	2	2
	davon Frauen	0	0	0
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	gesamt	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0
Studierende	gesamt	7	7	7
	davon Frauen	4	4	4

Tabelle 11: Gremienbesetzung der Fakultät für Maschinenwesen

Laut §11c Hochschulgesetz NRW müssen Gremien der Hochschule geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Bitte kommentieren Sie vor diesem Hintergrund die Entwicklungen der letzten drei Jahre.

Bei der Besetzung von Gremien innerhalb der Fakultät für Maschinenwesen wird streng auf eine geschlechtsparitätische Besetzung geachtet. Bereits vor der Gesetzesänderung bestehende Gremien unterliegen dem Bestandsschutz.

Jede Professorin wird für die Gremienbesetzung explizit angefragt. Aufgrund der geringen Anzahl an Professorinnen ist die Anzahl der weiblichen Mitglieder dieser Gruppe in den Gremien jedoch sehr schwach (nur im Dekanat und im Studienbeirat ist eine stimmberechtigte Professorin vertreten).

Bei der Bildung von Berufungskommissionen kann im Regelfall eine der wenigen Professorinnen der Fakultät für Maschinenwesen als Mitglied gewonnen werden. Auch die weiteren Gruppen benennen hier jeweils ein weibliches und ein männliches Mitglied.

3. Auf den Frauenanteil bezogene Zielvorgaben

Personengruppe		IST-Wert 2016	Zielwert 2016	Zielwert 2021
Professuren	Männer	64	68	68
	Frauen	3	5	7
	Anteil Frauen in %	4%	7%	9%
davon: Zahl der Juniorprofessuren	Männer	5	6	6
	Frauen	1	2	2
	Anteil Frauen in %	17%	25%	25%
Zahl der Wiss. Beamtinnen und Beamten	gesamt	23		
	davon Frauen	2		
	Frauen in %	8%		
Zahl der Wiss. Beschäftigten	Männer	1.147		1.160
	Frauen	222		219
	Anteil Frauen in %	16%		16%
Zahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung	Männer	452		
	Frauen	241		
	Anteil Frauen in %	35%		35%

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

Personengruppe		IST-Wert 2016	Gleichstellungsquote 2018
Professuren	Männer	64	13%
	Frauen	3	
	Anteil Frauen in %	4%	

Tabelle 13: Gleichstellungsquote für die Professorinnen und Professoren

Tab. 12/13: Seit Februar 2016 leitet der hauptamtliche Dekan der Fakultät für Maschinenwesen, Herr Prof. Feldhusen, die W3-Wiederbesetzungsverfahren und arbeitet hierbei eng mit der Prorektorin und Berufungsbeauftragten, Frau Prof. Klee, und ihren Mitarbeiterinnen zusammen. Insbesondere bei der aktiven Suche nach potenziellen Kandidatinnen steht er in regem Austausch mit den Mitarbeiterinnen der Berufungsbeauftragten und konnte dank entsprechender Recherchen in annähernd jedem Verfahren Frauen zu einer Bewerbung motivieren. Unter der engagierten Leitung des Dekans in Berufungsverfahren konnten bereits mehrfach Bewerberinnen Listenplätze erreichen. Wir sehen darüber hinaus gute Chancen, innerhalb des nächsten Jahres weitere Professorinnen für die Fakultät für Maschinenwesen zu gewinnen.

4. Professuren

4.1. Prognose zu freiwerdenden Professuren

Prognose: mögliche neu zu besetzenden Planstellen	2017	2018	2019	2020	2021
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W3	1	-	3	-	1
Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer W2	-	-	-	-	2

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

4.2. Bewerbungen auf Professuren, Einladungen und angenommene Rufe

Fakultät 4 Professuren	1. GSP								
	Bewerbungen / Einladungen / Angenommene Rufe								
	2014			2015			2016		
W3 Professuren	18	7	2	21	6	1	51	18	3
davon Frauen	1	1	0	0	0	0	2	1	0
Anteil Frauen in %	6%	14%	0%	0%	0%	0%	4%	6%	0%
W2 Professuren	1	1	1	1	1	1	0	0	0
davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anteil Frauen in %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
W1 Professuren	13	4	3	2	1	1	0	0	0
davon Frauen	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Anteil Frauen in %	8%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

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

Bei Berufungsverfahren wird weiterhin verstärkt darauf geachtet, Kandidatinnen aktiv anzusprechen und für eine Bewerbung zu motivieren. Der seit 2016 hauptamtlich eingesetzte Dekan der Fakultät weist die Vorsitzenden der Berufungskommissionen ausdrücklich auf diese Vorgabe hin und unterstützt die Suche selbst aktiv. Wie in der Einleitung ausgeführt, legen wir besonderes Augenmerk auf eine gleichstellungsorientierte Berufungspolitik.

5. Fakultätsinterne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Für Mitarbeiter/Innen in allen Einrichtungen der Fakultät:

Um in allen Berufungskommissionen eine Gleichstellungsvertreterin einzubeziehen, sind in den letzten Jahren 4 - 6 Fakultätsvertreterinnen ernannt worden. Diese wirken u. A. im Ältestenrat, im Fakultätsrat bei allen Berufungskommissionen sowie in der Gender AG mit und wurden bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes beteiligt.

Seit 2011 steht im Dekanat unter anderem eine persönliche Ansprechpartnerin für Studentinnen, chronisch Kranke und Personen mit Handicap aus dem Bereich der Studierenden zur Verfügung. Es wird die Möglichkeit eines individuellen Gesprächs je nach Bedarf angeboten.

Seit 2012 leistet die Fakultät Ausgleichszahlungen an die Institute für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. ab dreimonatiger Abwesenheit, um es den Instituten zu erleichtern, die hierdurch verursachten Ausfälle und finanziellen Belastungen teilweise aufzufangen und so Vertretungsmöglichkeiten anteilig zu finanzieren. Forschungsergebnisse in Förderprojekten und Promotionen der Mitarbeiterinnen können so mindestens anteilig fortgeführt werden. Die Institute beantragen die Förderung nach Bedarf.

2014: 170.044 €

2015: 125.184 €

2016: 188.014 €

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

Alle aktiven Professorinnen und Professoren unserer Fakultät wurden aufgefordert, realisierte Fördermaßnahmen zu beschreiben. Mehr als die Hälfte der Professuren hat sich dazu gemeldet, allerdings sind dem Dekanat längst nicht alle Gleichstellungsmaßnahmen bekannt, die die Lehrstühle bspw. im Rahmen von DFG-Projekten durchführen.

Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen gegeben:

Häufige Maßnahmen:

- Möglichkeiten und individuelle Lösungen zu Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Wiedereinstieg nach Familienpausen
- Eltern-Kind-Büros, Wickeleinrichtungen, Spielecken
- Aktivitäten für Schülerinnen: Girls' Day, Schulbesuche, Schüler- und Kinderuni, Sommercamps mit Workshop-Charakter, AGs mit Schülerinnen und Schülern, Beteiligung an Informationstagen, Wissenschaftsnacht
- Förderprojekte mit inkludierten Genderfördermaßnahmen.
- Einzelförderung von Wissenschaftlerinnen in Form von Coaching, Mentoring, Weiterbildung insbesondere in Instituten mit Sonderforschungsbereichen und anderen ähnlichen Förderprojekten
- Gezielte Ansprache von Studentinnen: individuelle Förderangebote

- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Besondere Ideen, Initiativen, Projekte:

- Einsatz des Tools DiVers zur Schulung Lehrender, Projektkooperation mit dem IGAD
- AVT.family – eine Arbeitsgemeinschaft zur Unterstützung aller Belange rund um das Thema „Familie“
- Gender AG von Beginn an mit professoraler Unterstützung
- Handwerkliche Workshops für Schülerinnen z.B. „Pimp my bike“
- Beratende Person für Familiengründende im Institut
- Ruhemöglichkeit für Schwangere
- Bemühen um Entfristungsmöglichkeiten für weibliche Beschäftigte in Technik und Verwaltung mit befristeten Verträgen. Befristete Arbeitsverhältnisse enden auch im Falle der Elternzeit mit Ablauf der Befristung.
- Stellenbesetzung „anders als üblich“ z.B. männliche Bürokaufleute

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

s. auch Kapitel 5.1

Auf allen Studien-Informationstagen der RWTH Aachen ist die Fakultät mit einem hohen Anteil an weiblichen Beratenden vertreten, um niederschwellig die Zielgruppe „Schülerinnen“ beraten zu können. Es wird u. A. auf die Angebote der Gender AG während des Studiums hingewiesen. Auch Institute unserer Fakultät nutzen diese Gelegenheit teils mit Informationsständen und/oder Führungen in ihren Häusern. Auf die vielfältigen Aktivitäten für Schülerinnen wurde bereits in den vorherigen Kapiteln hingewiesen.

Den Frauen in Technik und Verwaltung sowie weiblichen Auszubildenden stehen Weiterbildungsmöglichkeiten und eigene Betreuung während der Ausbildung zur Verfügung.

Fakultätsinterne „Gender AG“

Die Gender AG ist eine freiwillige Arbeitsgemeinschaft der Fakultät für Maschinenwesen, unter der derzeitigen Leitung von Professor Kneer. Sie hat sich das Ziel gesetzt, den Studentinnen insbesondere im Verlauf ihres ingenieurwissenschaftlichen Studiums Orientierung und Unterstützung zu geben und sie zu motivieren, selbstbewusst ihre beruflichen Ziele zu verfolgen. Im Sinne von Frau Prof. Gilles möchte sie den „Frauen die Augen öffnen für alle ihre Chancen“. 2009 gegründet wurde 2010 die Gender AG mit dem „Brigitte-Gilles-Preis“ ausgezeichnet. Von Teilnehmenden Studentinnen wurden alle Veranstaltungen bisher als hilfreich und empfehlenswert bewertet. Wir hoffen, Studienabbrüchen ohne triftigen Gründen somit entgegenwirken zu können, den positiven Ruf der Fakultät und die Fachkultur zu stärken sowie möglichst vielen Studentinnen Wege in die Wissenschaft aufzeigen zu können.

Die Gender AG kooperiert seit einigen Jahren mit der Landesinitiative Kompetenzzentrum Frau und Beruf NRW im Zweckverband Region Aachen, mit dem Forschungszentrum Jülich,

dem VDI FIB und regionalen und überregionalen Unternehmen als potentielle Arbeitsgebende

Terminübersicht zu Beginn eines Semesters

Jeweils zu Semesterbeginn erhalten unserer Studentinnen seit 2 Jahren eine Terminübersicht mit spezifischen Angeboten der Gender AG, der Gleichstellungsbeauftragten der RWTH und den Kooperationspartnerinnen und -partnern.

Ladies' Start (vormals Ladies' Day) – für Studienanfängerinnen

Bewerberinnen für einen Studienplatz erhalten von der Fakultät mit dem Anschreiben des Studierendensekretariats, dass die RWTH Aachen ihnen einen Studienplatz anbietet, eine Einladung zur Veranstaltung Ladies' Start als Ergänzung zur Erstsemesterwoche und der Benennung einer Ansprechpartnerin bei Fragen vor dem Studienstart. Die Veranstaltung wird seit 2010 jedes Wintersemester von der Fakultät durchgeführt. Zielgruppe: Bachelorstudentinnen und Masterstudentinnen, die Ihren Bachelorabschluss nicht an der RWTH erzielt haben. Die Teilnehmerinnenzahlen im Berichtszeitraum lagen pro Veranstaltung zwischen 60 und 95 Teilnehmerinnen. Die Beiträge kommen von aktiven Studentinnen, Alumnae, Ingenieurinnen mit Vorbildcharakter sowie dem Vorsitzenden der Gender AG - Professor Kneer.

Ladies' Talk Workshops, Seminare

Jedes Semester treffen sich die Studentinnen der verschiedenen Studienphasen zu einem Austausch über aktuelle Themen des Studiums. Von Seiten der Mentorinnen und Mentoren und der Psychologinnen und Psychologen der Fakultät gibt es Anregungen zum Lernmanagement, zum Umgang mit Prüfungsstress, zu Auslandsaufenthalten, zu den Themen Projektmanagement, Netzwerke und Stipendien.

An den Ladies' Talk Terminen nehmen regelmäßig zwischen 10 bis 25 Studentinnen teil.

Exkursion zum Fachkongress women&work

Besuche des Fachkongresses women&work wurden 2015 und 2016 als organisierte Busexkursion mit verpflichtendem Vorbereitungsseminar angeboten.

Ladies' Career – für zukünftige Absolventinnen/den wissenschaftlichen Nachwuchs

Ziel der Veranstaltung ist es, den Studentinnen höherer Semester ein Forum und Expertenrat zu bieten hinsichtlich möglicher Karrierewege, vor allem einer Promotion. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus unserer Fakultät in verschiedenen Phasen ihres Berufsweges sowie Expertise berufserfahrener Personen der Industrie unterstützen die Veranstaltung. Die von den Teilnehmerinnen sehr positiv bewertete Veranstaltung wird regelmäßig, d.h. in jedem Sommersemester von den Mitwirkenden der "Gender AG" organisiert. Ein hoher Anteil der Teilnehmerinnen entschließt sich anschließend zu einer Promotion an der RWTH Aachen.

Mitwirkung bei Studien- und Ausbildungs-Informationstagen

Auf allen Informationstagen der RWTH Aachen ist die Fakultät mit einem hohen Anteil an Beraterinnen vertreten, um niederschwellig die Zielgruppe „Schülerinnen“ beraten zu können. Es wird u. A. auf die Veranstaltungen der Gender AG während des Studiums hingewiesen als besonderes Serviceangebot für unserer Studentinnen und auf das vielfältige Ausbildungsangebot besonders in technischen Bereichen. Neben den Beratenden des

Dekanats der Fakultät sind diverse Institute ebenfalls aktiv und bieten Führungen in ihren Einrichtungen an.

Mentoring und Psychologische Beratung

Die Fakultät für Maschinenwesen bietet allen ihren Studierenden eine individuelle Beratungsmöglichkeit im vertraulichen, bedarfsorientierten Einzelgespräch. Bei einem durchschnittlichen Anteil von 13% Studentinnen in den letzten Jahren war der Beratungsbedarf dieser Zielgruppe mit einem Anteil von ca. 21% im Mentoring und 29% in der psychologischen Beratung besonders hoch. Hervorzuheben ist, dass besonders Beraterinnen von der Zielgruppe bevorzugt konsultiert werden mit den Schwerpunktthemen: Zweifeln an der eigenen Kompetenz, Planung/Orientierung im Studium, geringes Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl, soziale und kulturelle Schwierigkeiten, Rolle in einer Männerdomäne.

Alle Studierenden sind mit dem Angebot sehr zufrieden und beurteilen dies als hilfreich und unterstützend für ihren Studienverlauf.

Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Vier bis sechs Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten wurden in den letzten Jahren ernannt an der Fakultät, die in Berufungsverfahren, dem Ältestenrat der Fakultät und dem Fakultätsrat und sonstigen Gremien vertreten sind. Diese Personen werden von Instituten bzw. dem Dekanat für die Aufgabe freigestellt und dienen auch dort als direkte Ansprechpartnerinnen für die Belange von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Fakultät für Maschinenwesen hat im Jahr 2016 eine Stelle mit Gleichstellungstätigkeiten verstetigt (30% Stellenumfang).

Girls' Day

Schülerinnen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 aller Schultypen haben die Gelegenheit, Arbeits- und Berufsfelder unserer Hochschule kennenzulernen. Hierzu gibt es jährlich verschiedene Workshops an Instituten, Lehrstühlen und Werkstätten der Fakultät für Maschinenwesen. s. *folgende tabellarische Auflistung*

Jahr	Girls' Day Workshops	beteiligte Institute der Fakultät für Maschinenwesen	
2014	Energieerzeugung, -verbrauch und -einsparung in den Bereichen Elektrotechnik, Maschinenwesen, Georessourcen und Wirtschaftswissenschaften	E.ON Energy Research Center	1.
	Führerschein für Jugendliche?	Institut für Kraftfahrzeuge	2.
	Hands on Robotics	IMA/ZLW & IfU	3.
	Ingenieurin – Von der Idee zum gefertigten Produkt	WSA - Lehrstuhl für Wärme- und Stoffübertragung	4.
	Geregelte Verbrennung im Automotor	Institut für Technische Verbrennung	5.
	Löten in der Elektronikwerkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	6.
	Metall bearbeiten in der Mechanischen Werkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	7.
	Plastics Fantastic	Institut für Kunststoffverarbeitung (IKV)	8.
	Innovative Kommunikations- und Interaktionssysteme spielerisch erkunden	Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft	9.
	Mit Antrieb zur Ingenieurin!	Lehrstuhl für Verbrennungskraftmaschinen	10.
	Was passiert mit unseren Coladosen (Metallrecycling)	IME- Institut für metallurgische Prozesstechnik und Metallrecycling	11.
	Vom Windkanal zum Flugzeug	Aerodynamisches Institut	12.
2015	Vom Windkanal zum Flugzeug	Aerodynamisches Institut	1.
	Löten in der Elektronikwerkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	2.
	Hightech-Experimente im DLR_School_Lab	IMA/ZLW & IfU	3.
	Coal Diaries – Das Tagebuch einer Ingenieurin	WSA - Lehrstuhl für Wärme- und Stoffübertragung	4.
	Mit Antrieb zur Ingenieurin!	Lehrstuhl für Verbrennungskraftmaschinen	5.
	Metall bearbeiten in der Mechanischen Werkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	6.
	Energie? Ist ja Langweilig! Nein, bei uns nicht!	E.ON Energy Research Center	7.
	Führerschein für Jugendliche?	Institut für Kraftfahrzeuge	8.
	Vom gebrauchten Joghurtdeckel zu neuen Smartphonegehäusen	IME- Institut für metallurgische Prozesstechnik und Metallrecycling	9.
	Innovative Kommunikations- und Interaktionssysteme spielerisch erkunden	Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft	10.
	Die Welt der Kunststoffe	Institut für Kunststoffverarbeitung (IKV)	11.
2016	Mit Antrieb zur Ingenieurin!	Lehrstuhl für Verbrennungskraftmaschinen	1.
	Future Production - Die Produktion von morgen mitgestalten	WZL, Lehrstuhl für Produktionssystematik	2.
	Führerschein für Jugendliche?	Institut für Kraftfahrzeuge	3.
	Die Welt der Kunststoffe	Institut für Kunststoffverarbeitung (IKV)	4.
	Energie? Ist ja Langweilig! Nein, bei uns nicht!	E.ON Energy Research Center	5.
	Löten in der Elektronikwerkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	6.
	Innovative Kommunikations- und Interaktionssysteme spielerisch erkunden	Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft	7.
	Hightech-Experimente im DLR_School_Lab	IMA/ZLW & IfU	8.
2017	Löten in der Elektronikwerkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	1.
	Metall bearbeiten in der Mechanischen Werkstatt	Lehrstuhl für Technische Thermodynamik	2.
	Vom Windkanal zum Flugzeug	Aerodynamisches Institut	3.
	Die Welt der Kunststoffe	Institut für Kunststoffverarbeitung (IKV)	4.
	Als Ingenieurin den Autoantrieb verändern	Lehrstuhl für Verbrennungskraftmaschinen	5.
	Robotik verstehen und anwenden	IMA/ZLW & IfU	6.
	Lernen, Ausprobieren, Spaß Haben ! Praktische Übungen zum Thema	E.ON Energy Research Center	7.
	Führerschein für Jugendliche?	Institut für Kraftfahrzeuge	8.

Schnupperstudium für Mädchen:

Während des Schnupperstudiums erhalten Schülerinnen (11. - 13. Jahrgangsstufe) die Gelegenheit, sich Studiengänge einmal etwas näher anzusehen und über praktische, anwendungsorientierte Übungen Einblicke in die verschiedensten Fachrichtungen zu erhalten. Hier wirken Lehrende und Promovendinnen der Fakultät regelmäßig mit.

Schüleruni

Hier wirken in jedem Jahr Institute unserer Fakultät mit. Das Angebot richtet sich an Schülerinnen und Schüler ab dem 8. Schuljahr.

Preis FAMOS für Familie der RWTH:

Der Preis FAMOS für Familie geht an Führungspersönlichkeiten der Hochschule, die sich besonders für familienfreundliche Arbeitsbedingungen einsetzen und von ihren Mitarbeitenden dafür vorgeschlagen werden. Seit 2014 wurden aus der Fakultät vier Personen ausgezeichnet: Professor Hopmann, Professor Reisen, Professor Bardow und Dr. Sabine Vogel.

Weitere Maßnahmen:

Der hauptamtliche Dekan engagiert sich in Auswahl-Gremien für Studentinnen und Promovendinnen - zum Beispiel zum Henry Ford Stipendium, Berta Benz Stipendium und Tandem Mentoring Programm.

Die Akquise von Schülerinnen obliegt hauptsächlich der Zentralen Studienberatung der RWTH und der dortigen Schulprojektstelle. Zukünftig könnte der Austausch hier ausgebaut werden.

6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen

Die Veranstaltungen der Gender AG werden generell positiv evaluiert und in der Gesamtheit als empfehlenswert und hilfreich für das Studium und den Berufseinstieg seitens der Teilnehmerinnen bewertet. So sorgt zum Beispiel die jährliche Veranstaltung Ladies' Career „Berufseinstieg mit und ohne Promotion“ für weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in unserer Fakultät.

Die Fördermaßnahmen in den Instituten und Lehrstühlen der Fakultät werden für alle Statusgruppen zunehmend ausgebaut und nachgefragt. Einige Institute weisen hier ein hohes Maß an Engagement und Kreativität auf.

Insgesamt bemüht sich die Fakultät auf vielfältige Weise, mehr Schülerinnen für ein Maschinenbaustudium zu gewinnen sowie Studentinnen an die Hochschule zu binden und für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen.

Bewertungen zu Zahlen sowie Maßnahmen und Aussagen zu Evaluierungen wurden in den vorherigen Kapiteln jeweils vorgenommen.

7. Gender in Forschung und Lehre

- Wird in der Lehre durchgängig geschlechtergerechte Sprache genutzt?

Die Lehrenden werden dazu angehalten.

- Gibt es Veranstaltungen (Vorlesungen, Seminare, Ringvorlesungen) zur Gender-Thematik?

Ja, seit Jahren führen wir diverse Veranstaltungen der Gender AG durch.

- Werden Lehrende für eine gendergerechte Lehre sensibilisiert? Werden Erkenntnisse der Gender-Forschung oder Untersuchungen zu Studienabbruchfaktoren in die didaktische Aufbereitung der Lehre integriert (z.B. Anwendungsbezug, Veranstaltungsform)?

Nicht bekannt.

- Werden Maßnahmen zur Erhöhung der Gender-Kompetenz der Lehrenden und Forschenden ergriffen?

In Kooperation mit der Stabsstelle für Gender and Diversity Management der RWTH Aachen (IGAD) bietet eines unserer Institute Weiterbildungsworkshops (teilweise mit Zertifikat) an,

die sich an Lehrende richten, die einen sensiblen und kreativen Umgang mit Diversity entwickeln wollen. Hier wird das Online-Tool DiVers eingesetzt¹.

- Werden Maßnahmen in die Curricula implementiert, die geeignet sind, Studentinnen für die Fortsetzung ihres Studiums (in einem Masterstudiengang oder in der Promotion) zu motivieren?

Nicht im Curriculum, aber als zusätzliche Angebote der Gender AG und durch die fakultätseigene psychologische Beratung, die von 2 Personen in Vollzeit durchgeführt wird.

- Werden implementierte Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert?

Die Angebote der Gender AG und der Psychologinnen und Psychologen werden evaluiert (Fragebögen)

- Werden Genderaspekte hinsichtlich des vermittelten Berufsbildes, der Wissenschaftskritik sowie hinsichtlich der Nutzung und Anwendung der Ergebnisse der Fachdisziplin berücksichtigt?

Ja, in den Veranstaltungsangeboten der Gender AG und in den Forschungsprojekten einiger unserer Institute.

BEISPIEL:

Gender AG Workshops: „Selbstbewusst in einer Männerwelt“, „Gut lernen und gut leben in Aachen“

- Werden Studierende beispielsweise bezüglich der eigenen Geschlechterrolle sowie vorhandener Geschlechterstereotypen zur Selbstreflexion gegenüber der eigenen späteren beruflichen Tätigkeit angeregt?

Ja, s.o., sowie auch in persönlichen Beratungsgesprächen

- Werden – berufsfeldbezogen - Kommunikations- und Interaktionsprozesse sowie geschlechterbezogene Wahrnehmungen thematisiert?

Kommunikations- und Interaktionsprozesse werden im Pflichtfach Kommunikation und Organisationsentwicklung des Bachelorstudiums Maschinenbau behandelt.

- Werden berufliche Handlungen und Haltungen geschlechter- und kulturkritisch reflektiert?

Nicht bekannt.

- Werden Werk und Biografie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftspionierinnen des jeweiligen Faches berücksichtigt, um bei den Studierenden eine selbstreflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Weg als Wissenschaftlerin/Wissenschaftler anzuregen?

¹ „DiVers ist ein internetbasiertes Self-Assessment-Tool, das Hochschullehrende dabei unterstützt, ihre Diversity-Kompetenzen zu reflektieren und weiter auszubauen. Das Angebot fokussiert auf die Stärkung der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen von Lehrenden und auf eine Hochschuldidaktik, die den Studierenden mit all ihren Unterschiedlichkeiten eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht“, siehe: www.igad.rwth-aachen.de/cms/IGAD/Diversity-Management/~fcvf/DiVers

Ja, im Rahmen von Veranstaltungen der Gender AG.

- Bei der Entwicklung neuer Techniken, Therapien oder Methoden sind geschlechts-spezifische Aspekte zu beachten. Z.B. sollte das Auto so konstruiert sein, dass es vielfältigen Ansprüchen gerecht wird, Medikamente sollten auf ihre unterschiedliche physiologische Wirkung für Frauen und Männer getestet sein, das Haus eine Küche enthalten, deren Größe es zulässt, gemeinschaftlich die Hausarbeit zu erledigen.

In einigen unserer Institute ist dies Forschungsgegenstand, z.B. im Institut für Arbeitswissenschaften und am Lehrstuhl für Informationsmanagement im Maschinenbau / Zentrum für Lern- und Wissensmanagement & Institut für Unternehmenskybernetik e.V.

- Wird ein geschlechtergerechtes Auswahlverfahren bei der Besetzung von Führungspositionen (Forschungsleitung, Arbeitsgruppenleitung) und Nachwuchskräften angewandt?

Ja.

- Sind Gremien und Ausschüsse geschlechterparitätisch besetzt?

Ja, sofern möglich.

8. Erfolg

Die Fakultät zeigt – sowohl seitens des Dekanats als auch seitens der Lehrstühle – großes Engagement hinsichtlich ihrer Gleichstellungsaktivitäten. Die Sensibilisierung für das Thema in einer immer noch männerdominierten Disziplin ist vorhanden und nimmt stetig zu. Dies manifestiert sich z.B. in den frauen- und familienfreundlichen Projekten zahlreicher Institute. Beinahe selbstverständlich ist die Einrichtung von „Familienzimmern“ zur Betreuung des Nachwuchses geworden. Die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeiten sowie das verstärkte Angebot an Teilzeitbeschäftigung und/oder die Nutzung der Angebote zum flexiblen Arbeitsort gehören ebenso dazu.

Besonders erfreulich und möglicherweise eine Konsequenz der oben beschriebenen Maßnahmen ist die Entwicklung im Bereich der Promovendinnen. Hier liegt der Anteil mit 17% deutlich über dem Anteil der Studentinnen (13%). Neben den Instituten ist die Fakultät mit ihren diversen Aktivitäten der Gender AG bemüht, den Frauenanteil durch Motivation für eine wissenschaftliche Karriere sowie Unterstützung und Begleitung stetig zu vergrößern.

Der hauptamtliche Dekan hat sich der Thematik ebenfalls in besonderer Weise verschrieben. Im Bereich der Berufungen erwarten wir bereits für das Jahr 2017 mindestens eine, ggfs. zwei Rufannahmen von Frauen. Die persönliche Ansprache und Motivation von potenziellen Kandidatinnen durch den Dekan erzielt sehr positive Wirkung. Eine Steigerung der Anzahl an Professorinnen wird es uns auch ermöglichen, die Zahl der stimmberechtigten Professorinnen in den Gremien zu erhöhen bzw. überhaupt Vertreterinnen zu benennen.

Ein positiver Trend ist auch im Bereich der Studentinnen sowie bei den weiblichen Auszubildenden zu verzeichnen, deren Anzahl leicht gestiegen ist.

9. Genderbezogene Aspekte hinsichtlich Finanzen und Personal

In diesem Zusammenhang sind die Ausgleichszahlungen der Fakultät an die einzelnen Lehrstühle für in Anspruch genommene Elternzeiten zu nennen (s. *Kapitel 5*) sowie die Zuschüsse für das „Femtec Stipendiatinnen Programm“ für begabte Studentinnen des

Maschinenbaus mit einer jährlichen Zuwendung zwischen 9.000 und 10.000 €. In den Jahren 2015 und 2016 wurde eine Busexkursion zum Messe-Kongress „women&work“ finanziert.

Der personelle Einsatz für die Gender AG und für die Fakultätsvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten wird seitens des Dekanats und der Institute der Fakultät gestellt.

Das personelle und finanzielle Engagement seitens unserer Lehrstühle lässt sich in diesem Rahmen nicht darstellen. Wie in den Stellungnahmen der Professorinnen und Professoren beschrieben, gibt es hier ein breit gefächertes Engagement.

10. Schlussbemerkungen

Im vorliegenden Plan wird deutlich, dass es – gemessen an der Ausgangssituation von 13% Studentinnen – einige konkrete Erfolge in der Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen gibt, wie z. B. die gestiegene Anzahl an Promovendinnen (17%), wodurch wir mittelfristig auf eine steigende Anzahl an Professorinnen hoffen.

Insgesamt zeigt sich aber auch, dass - trotz vielfältiger und teilweise schon über Jahre durchgeführter Projekte für alle Statusgruppen - positive Effekte nur mühsam und eher mittel- oder langfristige zu erzielen sind. Die stete Sensibilisierung für die Thematik durch eine engagierte und kontinuierliche Gleichstellungspolitik auf allen Ebenen ist das erklärte Ziel der Fakultät, das wir weiterhin mit Nachdruck verfolgen werden und als unseren gesamtgesellschaftlichen Auftrag verstehen.

Anhang

Elternzeit Fakultät 4	1. GSP					
	31.12.2014		31.12.2015		31.12.2016	
	M	W	M	W	M	W
Wiss. Beschäftigte	6	15	6	14	6	17
Beschäftigte in Technik u. Verwaltung	0	4	2	3	1	7
Auszubildende	0	1	0	0	0	0
Wiss. Hilfskraft	0	0	0	1	0	1
Stud. Hilfskräfte	0	1	0	0	0	0
Gesamt	6	21	8	18	7	25

Tabelle 16: Personen in Elternzeit in der Fakultät für Maschinenwesen

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	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
C4	unbefristet	16	0	0%	15	0	0%	14	0	0%
	befristet	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%
W1	unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	befristet	5	1	17%	5	1	17%	4	1	20%
	gesamt	5	1	17%	5	1	17%	4	1	20%
W2	unbefristet	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
	gesamt	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
W3	unbefristet	27	2	7%	27	2	7%	30	2	6%
	befristet	0	1	100%	0	0	0%	1	0	0%
	gesamt	27	3	10%	27	2	7%	31	2	6%
Gesamt	unbefristet	47	2	4%	46	2	4%	48	2	4%
	befristet	7	2	22%	8	1	11%	9	1	10%
	gesamt	54	4	7%	54	3	5%	57	3	5%

Tabelle 17: Anzahl der beamteten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Maschinenwesen 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	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
C4	Vollzeit	16	0	0%	16	0	0%	15	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
	gesamt	16	0	0%	16	0	0%	16	0	0%
W1	Vollzeit	5	0	0%	5	1	17%	4	1	20%
	Teilzeit	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	5	1	17%	5	1	17%	4	1	20%
W2	Vollzeit	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
W3	Vollzeit	27	3	10%	27	2	7%	31	2	6%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	27	3	10%	27	2	7%	31	2	6%
Gesamt	Vollzeit	54	3	5%	54	3	5%	56	3	5%
	Teilzeit	0	1	100%	0	0	0%	1	0	0%
	gesamt	54	4	7%	54	3	5%	57	3	5%

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

Angestellte 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%	0	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
C4	unbefristet	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
W1	unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	befristet	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
W2	unbefristet	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
W3	unbefristet	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
Gesamt	unbefristet	6	0	0%	7	0	0%	6	0	0%
	befristet	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	7	0	0%	8	0	0%	7	0	0%

Tabelle 19: Anzahl der angestellten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Maschinenwesen gegliedert nach unbefristeten und befristeten Stellen

Angestellte 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%	0	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
C4	Vollzeit	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
W1	Vollzeit	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
W2	Vollzeit	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	3	0	0%	4	0	0%	4	0	0%
W3	Vollzeit	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	Teilzeit	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
Gesamt	Vollzeit	6	0	0%	7	0	0%	6	0	0%
	Teilzeit	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	7	0	0%	8	0	0%	7	0	0%

Tabelle 20: Anzahl der angestellten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer der Fakultät für Maschinenwesen 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 15	unbefristet	6	0	0%	6	0	0%	5	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	6	0	0%	6	0	0%	5	0	0%
A 14	unbefristet	12	0	0%	11	1	8%	15	2	12%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	12	0	0%	11	1	8%	15	2	12%
A13	unbefristet	5	2	29%	5	1	17%	0	0	0%
	befristet	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	8	2	20%	8	1	11%	3	0	0%
Gesamtsumme	unbefristet	23	2	8%	22	2	8%	20	2	9%
	befristet	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%
	gesamt	26	2	7%	25	2	7%	23	2	8%

Tabelle 21: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät für Maschinenwesen 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 15	Vollzeit	6	0	0%	6	0	0%	4	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	6	0	0%	6	0	0%	5	0	0%
A 14	Vollzeit	11	0	0%	11	1	8%	15	2	12%
	Teilzeit	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	12	0	0%	11	1	8%	15	2	12%
A13	Vollzeit	8	2	20%	8	1	11%	3	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	8	2	20%	8	1	11%	3	0	0%
Gesamtsumme	Vollzeit	25	2	7%	25	2	7%	22	2	8%
	Teilzeit	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
	Beurlaubte	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	gesamt	26	2	7%	25	2	7%	23	2	8%

Tabelle 22: Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten der Fakultät für Maschinenwesen 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 15	unbefristet	9	0	0%	8	1	11%	14	2	13%
	befristet	27	1	4%	30	1	3%	32	2	6%
	gesamt	36	1	3%	38	2	5%	46	4	8%
E 14	unbefristet	10	1	9%	9	1	10%	9	1	10%
	befristet	31	5	14%	31	5	14%	39	4	9%
	gesamt	41	6	13%	40	6	13%	48	5	9%
E 13	unbefristet	7	6	46%	6	4	40%	8	7	47%
	befristet	963	207	18%	1.025	212	17%	1.040	205	16%
	gesamt	970	213	18%	1.031	216	17%	1.048	212	17%
Zwischensumme E 13 - E 15	unbefristet	26	7	21%	23	6	21%	31	10	24%
	befristet	1.021	213	17%	1.086	218	17%	1.111	211	16%
	gesamt	1.047	220	17%	1.109	224	17%	1.142	221	16%
E 12	unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	befristet	4	1	20%	2	0	0%	5	1	17%
	gesamt	4	1	20%	2	0	0%	5	1	17%
E 11	unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamtsumme	unbefristet	26	7	21%	24	6	20%	31	10	24%
	befristet	1.028	214	17%	1.089	218	17%	1.116	212	16%
	gesamt	1.054	221	17%	1.113	224	17%	1.147	222	16%

Tabelle 23: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Maschinenwesen 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 15	Vollzeit	36	1	3%	37	2	5%	43	2	4%
	Teilzeit	0	0	0%	1	0	0%	3	2	40%
	Beurlaubte	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	gesamt	36	1	3%	38	2	5%	46	4	8%
E 14	Vollzeit	34	4	11%	33	5	13%	41	4	9%
	Teilzeit	7	2	22%	7	1	13%	7	1	13%
	Beurlaubte	0	1	100%	0	2	100%	0	1	100%
	gesamt	41	6	13%	40	6	13%	48	5	9%
E 13	Vollzeit	918	166	15%	969	168	15%	979	165	14%
	Teilzeit	52	47	47%	62	48	44%	69	47	41%
	Beurlaubte	6	14	70%	5	12	71%	5	16	76%
	gesamt	970	213	18%	1.031	216	17%	1.048	212	17%
Zwischensumme E 13 - E15	Vollzeit	988	171	15%	1.039	175	14%	1.063	171	14%
	Teilzeit	59	49	45%	70	49	41%	79	50	39%
	Beurlaubte	6	15	71%	6	14	70%	6	17	74%
	gesamt	1.047	220	17%	1.109	224	17%	1.142	221	16%
E 12	Vollzeit	4	1	20%	2	0	0%	5	1	17%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	4	1	20%	2	0	0%	5	1	17%
E 11	Vollzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamtsumme	Vollzeit	995	172	15%	1.042	175	14%	1.068	172	14%
	Teilzeit	59	49	45%	71	49	41%	79	50	39%
	Beurlaubte	6	15	71%	6	14	70%	6	17	74%
	gesamt	1.054	221	17%	1.113	224	17%	1.147	222	16%

Tabelle 24: Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten der Fakultät für Maschinenwesen 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 13	unbefristet	6	0	0%	5	0	0%	4	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	6	0	0%	5	0	0%	4	0	0%
E 12	unbefristet	22	1	4%	21	1	5%	22	2	8%
	befristet	1	2	67%	2	2	50%	2	2	50%
	gesamt	23	3	12%	23	3	12%	24	4	14%
E 11	unbefristet	26	17	40%	26	18	41%	33	19	37%
	befristet	3	4	57%	3	2	40%	3	3	50%
	gesamt	29	21	42%	29	20	41%	36	22	38%
E 10	unbefristet	40	12	23%	37	13	26%	36	13	27%
	befristet	18	3	14%	17	7	29%	12	8	40%
	gesamt	58	15	21%	54	20	27%	48	21	30%
E 9	unbefristet	78	39	33%	87	38	30%	94	44	32%
	befristet	25	6	19%	20	4	17%	16	7	30%
	gesamt	103	45	30%	107	42	28%	110	51	32%
Zwischensumme E 9 - E 12	unbefristet	166	69	29%	171	70	29%	185	78	30%
	befristet	47	15	24%	42	15	26%	33	20	38%
	gesamt	213	84	28%	213	85	29%	218	98	31%
E 8	unbefristet	56	45	45%	52	45	46%	44	53	55%
	befristet	0	4	100%	1	8	89%	3	3	50%
	gesamt	56	49	47%	53	53	50%	47	56	54%
E 7	unbefristet	47	0	0%	50	1	2%	53	1	2%
	befristet	17	1	6%	26	2	7%	24	1	4%
	gesamt	64	1	2%	76	3	4%	77	2	3%
E 6	unbefristet	25	54	68%	36	64	64%	28	52	65%
	befristet	33	25	43%	19	18	49%	25	22	47%
	gesamt	58	79	58%	55	82	60%	53	74	58%
E 5	unbefristet	6	9	60%	6	5	45%	6	4	40%
	befristet	38	9	19%	37	14	27%	44	5	10%
	gesamt	44	18	29%	43	19	31%	50	9	15%
Zwischensumme E 5 - E 8	unbefristet	134	108	45%	144	115	44%	131	110	46%
	befristet	88	39	31%	83	42	34%	96	31	24%
	gesamt	222	147	40%	227	157	41%	227	141	38%

E 4	unbefristet	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	befristet	0	1	100%	0	1	100%	0	0	0%
	gesamt	1	1	50%	1	1	50%	0	0	0%
E 3	unbefristet	0	0	0%	0	1	100%	0	1	100%
	befristet	2	1	33%	3	1	25%	3	1	25%
	gesamt	2	1	33%	3	2	40%	3	2	40%
E 2	unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	befristet	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Zwischensumme E 1 - E 4	unbefristet	1	0	0%	1	1	50%	0	1	100%
	befristet	2	2	50%	4	2	33%	3	1	25%
	gesamt	3	2	40%	5	3	38%	3	2	40%
Gesamtsumme	unbefristet	307	177	37%	321	186	37%	320	189	37%
	befristet	137	56	29%	129	59	31%	132	52	28%
	gesamt	444	233	34%	450	245	35%	452	241	35%

Tabelle 25: Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung der Fakultät für Maschinenwesen 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 13	Vollzeit	6	0	0%	5	0	0%	4	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	6	0	0%	5	0	0%	4	0	0%
E 12	Vollzeit	23	3	12%	23	3	12%	24	3	11%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	1	100%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	23	3	12%	23	3	12%	24	4	14%
E 11	Vollzeit	29	11	28%	28	10	26%	33	10	23%
	Teilzeit	0	10	100%	1	10	91%	3	12	80%
	Beurlaubte	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	gesamt	29	21	42%	29	20	41%	36	22	38%
E 10	Vollzeit	52	10	16%	50	12	19%	47	12	20%
	Teilzeit	6	5	45%	4	8	67%	1	9	90%
	Beurlaubte	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
	gesamt	58	15	21%	54	20	27%	48	21	30%
E 9	Vollzeit	101	32	24%	105	30	22%	107	36	25%
	Teilzeit	2	13	87%	2	12	86%	3	15	83%
	Beurlaubte	0	1	100%	1	1	50%	1	1	50%
	gesamt	103	45	30%	107	42	28%	110	51	32%
Zwischensumme E 9 - E 12	Vollzeit	205	56	21%	206	55	21%	211	61	22%
	Teilzeit	8	28	78%	7	30	81%	7	37	84%
	Beurlaubte	0	2	100%	2	1	33%	1	2	67%
	gesamt	213	84	28%	213	85	29%	218	98	31%
E 8	Vollzeit	53	39	42%	50	41	45%	43	41	49%
	Teilzeit	3	10	77%	3	12	80%	4	15	79%
	Beurlaubte	0	1	100%	0	1	100%	1	4	80%
	gesamt	56	49	47%	53	53	50%	47	56	54%
E 7	Vollzeit	62	0	0%	72	2	3%	73	2	3%
	Teilzeit	2	1	33%	4	1	20%	4	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	64	1	2%	76	3	4%	77	2	3%
E 6	Vollzeit	54	42	44%	53	38	42%	51	36	41%
	Teilzeit	4	37	90%	2	44	96%	2	38	95%
	Beurlaubte	0	4	100%	0	1	100%	0	4	100%
	gesamt	58	79	58%	55	82	60%	53	74	58%
E 5	Vollzeit	43	13	23%	40	14	26%	47	5	10%
	Teilzeit	1	5	83%	3	5	63%	3	4	57%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	1	100%
	gesamt	44	18	29%	43	19	31%	50	9	15%
Zwischensumme E 5 - E 8	Vollzeit	212	94	31%	215	95	31%	214	84	28%
	Teilzeit	10	53	84%	12	62	84%	13	57	81%
	Beurlaubte	0	5	100%	0	2	100%	1	9	90%
	gesamt	222	147	40%	227	157	41%	227	141	38%

E 4	Vollzeit	1	1	50%	1	1	50%	0	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	1	1	50%	1	1	50%	0	0	0%
E 3	Vollzeit	2	1	33%	2	1	33%	2	1	33%
	Teilzeit	0	0	0%	1	1	50%	1	1	50%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	2	1	33%	3	2	40%	3	2	40%
E 2	Vollzeit	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	Teilzeit	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Zwischensumme E 1 - E 4	Vollzeit	3	2	40%	3	2	40%	2	1	33%
	Teilzeit	0	0	0%	2	1	33%	1	1	50%
	Beurlaubte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	3	2	40%	5	3	38%	3	2	40%
Gesamtsumme	Vollzeit	426	152	26%	429	152	26%	431	146	25%
	Teilzeit	18	81	82%	21	93	82%	21	95	82%
	Beurlaubte	0	7	100%	2	3	60%	2	11	85%
	gesamt	444	233	34%	450	245	35%	452	241	35%

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

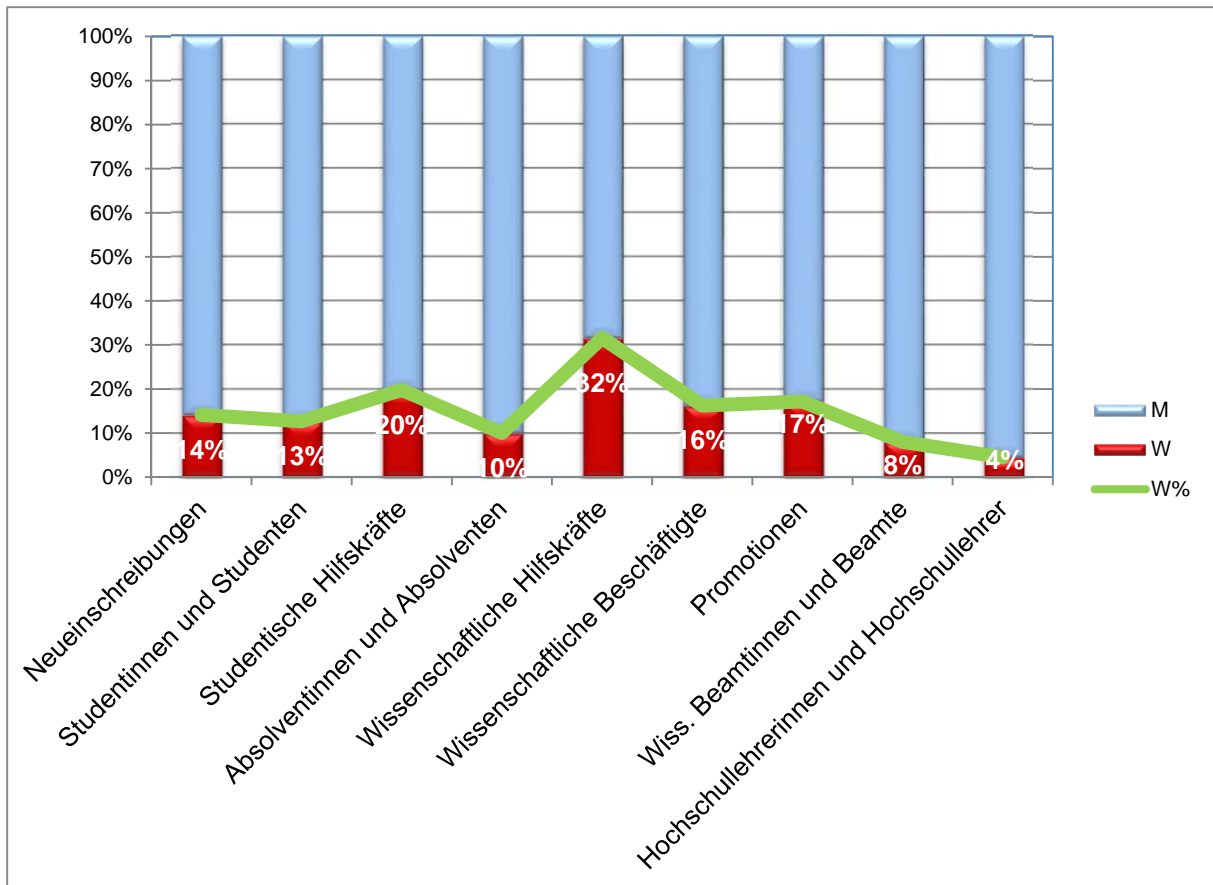


Abbildung 9: Übersicht der Frauenquote 2016 der Fakultät für Maschinenwesen