



Amtliche Mitteilung Nr. 38/2021

## **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Rahmenplan für die gesamte Hochschule und  
Gleichstellungspläne der Fakultäten

Vom 10. Mai 2021

Herausgegeben am 12. Mai 2021

**Technology**  
**Arts Sciences**  
**TH Köln**

Aufgrund des § 2 Absatz 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen, (Hochschulgesetz) vom 16. September 2014 (GV. NRW. S. 547), in der Fassung des Gesetzes vom 12. Juli 2019 (GV. NRW. S. 425), berichtigt am 24. September 2019 (GV. NRW. S. 593), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. März 2021 (GV. NRW. S. 331) und der §§ 5, 5a und 6 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz) vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Januar 2018 (GV. NRW. S. 90), hat die Technische Hochschule Köln (TH Köln) folgenden Gleichstellungsplan erstellt:

# Inhalt

## Präambel

<b>1</b>	<b>Institutionalisierte Organisationseinheiten im Kontext Gleichstellung .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich.....</b>	<b>7</b>
2.1	Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen .....	7
2.1.1	Bestandsanalyse .....	7
2.1.2	Ziele und Maßnahmen .....	8
2.2	Promovendinnen .....	9
2.2.1	Bestandsanalyse .....	9
2.2.2	Ziele und Maßnahmen .....	9
2.3	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte .....	9
2.3.1	Bestandsanalyse .....	9
2.3.2	Ziele und Maßnahmen .....	10
2.4	Professorinnen .....	11
2.4.1	Bestandsanalyse .....	11
2.4.2	Ziele und Maßnahmen .....	11
<b>3</b>	<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung.....</b>	<b>14</b>
3.1	Auszubildende und Mitarbeiterinnen .....	14
3.1.1	Bestandsanalyse .....	14
3.1.2	Ziele und Maßnahmen .....	14
3.2	Leitungspositionen .....	15
3.2.1	Bestandsanalyse .....	15
3.2.2	Ziele und Maßnahmen .....	15
<b>4</b>	<b>Weiterentwicklung an einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur .....</b>	<b>16</b>
4.1	Geschlechterparitätische (Leitungs-) Gremien .....	16
4.1.1	Bestandsanalyse .....	16
4.1.2	Ziele und Maßnahmen .....	17
4.2	Genderkompetenz in Studium und Lehre .....	17
4.3	Gendersensible Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	18
4.4	Gendersensible Gebäudeinfrastruktur .....	19
4.5	Gendersensible Digitalisierung .....	19
4.6	Familiengerechtigkeit .....	19
4.7	Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt .....	21
4.8	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten .....	22
<b>5</b>	<b>Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit .....</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	<b>Schlussbemerkung .....</b>	<b>24</b>

## Präambel

Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität verstehen sich an der TH Köln als integrierte Konzepte, deren Synergieeffekte durch übergreifende Strategien aktiv genutzt und weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig kommt der Gleichstellung von Frau und Mann eine besondere Bedeutung zu, die durch den konkret formulierten Auftrag der EU zur Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming<sup>1</sup>, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassung und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt wird.

Die TH Köln sorgt aktiv für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre, Forschung und Verwaltung und stößt mit verschiedenen Maßnahmen den Erwerb von Genderkompetenz bei ihren Hochschulangehörigen an. Ziel ist es, die Hochschulangehörigen weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern. Ein reflektierter Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Gender an der TH Köln wirkt dabei sowohl nach innen für eine offene Hochschulkultur, ebenso wie mit Impulsen nach außen für eine genderechte Gesellschaft.

Im nun zunächst folgenden Gleichstellungsrahmenplan werden im Kapitel 1 alle Arbeitsbereiche vorgestellt, die direkt oder indirekt einen Gleichstellungsauftrag haben. In den darauffolgenden Kapiteln 2 und 3 werden dann entlang jeweils kurzer Bestandsanalysen die verschiedenen Qualifikationsstufen an den einzelnen Standorten beleuchtet. Zu diesem Zweck werden die Anteile Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen aus dem aktuellen Datenmonitoring Stichtag 01.12.2019 mit den Daten vom Stichtag 1.12.2017 verglichen (angelehnt an den vorherigen Gleichstellungsplan). Daran anschließend werden Entwicklungsziele, ebenso wie die dazu vorgeschlagenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen benannt. Im Kapitel 4 werden Querschnittsthemen und deren Entwicklung aus Gleichstellungsperspektive eröffnet. Anschließend werden ebenfalls gleichstellungsfördernde Ziele und Maßnahmen eingeführt. Im abschließenden Kapitel wird ein Ausblick auf die Evaluation und Fortschreibung der Pläne gegeben.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Überprüfung der Gleichstellungspläne liegt bei der Hochschulleitung bei gleichzeitig breiter Unterstützung durch die Hochschulangehörigen. Dies spiegelt sich auch im Aufbau der Gleichstellungspläne wider. Ergänzend zu dem Gleichstellungsrahmenplan werden die Gleichstellungspläne der Fakultäten, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, der Bibliothek und der Campus IT im Anhang veröffentlicht. Die Gleichstellungspläne der einzelnen Bereiche erhalten ergänzende Analysen, die die einzelnen Bereiche detaillierter aufschlüsseln und ausgleichende Effekte in den Analysen des Rahmenplans aufdecken, ebenso wie weitere bereichsspezifische, gleichstellungsfördernde Maßnahmen.

Für die institutionalisierten Gleichstellungsstellen und andere hier benannte zuständige Akteur\*innen stellen die Gleichstellungspläne ein konkretes Strategie- und Arbeitspapier für die kommenden vier Jahre dar, gleichzeitig dienen die Pläne in ihrer Gesamtheit jedoch auch allen anderen Hochschulangehörigen als Unterstützung bei der Anwendung des Gender-Mainstreaming Prinzips.

<sup>1</sup> Gender-Mainstreaming bezeichnet Gleichstellung allgemein als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe und im Besonderen als einen integrativen Bestandteil von politischen und organisationalen Entscheidungsprozessen. Dazu werden bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Menschen mit unterschiedlichen Geschlechtern mitberücksichtigt.

# 1 Institutionalisierte Organisationseinheiten im Kontext Gleichstellung

Die Hochschulleitung trägt die Verantwortung für die Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in allen Struktur- und Steuerungsentscheidungen an der TH Köln, insbesondere bei der Personal- und Organisationsentwicklung und bei strategisch-inhaltlichen Fragen. Konkret ist das Thema Gleichstellung bei der\*dem **Präsident\*in** angesiedelt.

Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** und ihre **Stellvertreterinnen** werden durch eine interne Ausschreibung durch die erweiterte Gleichstellungskommission gewählt und durch die\*den Präsident\*in bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten die TH Köln bei der Umsetzung der Gleichstellung gemäß des Landesgleichstellungsgesetzes und stehen als Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zur Verfügung. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird für die Erfüllung ihres Auftrages komplett freigestellt, ihre Stellvertreterinnen bedarfsbezogen.

Die **Gleichstellungskommission** wird gemäß § 17 der Grundordnung der TH Köln seitens des Senats gewählt. Sie berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte, ist wesentlich beteiligt am Gleichstellungscontrolling und an der Vergabe der Mittel aus dem Hochschulprogramm Gleichstellungsprojekte. Zur finanziellen Unterstützung einzelner gleichstellungsfördernder Maßnahmen haben hier alle Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule die Möglichkeit die Förderung eines Gleichstellungsprojektes zu beantragen, welches dann durch die Gleichstellungskommission begutachtet und gegebenenfalls durch das Präsidium bewilligt wird.

In den Fakultäten werden ergänzend **Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten**, ebenso wie deren **Stellvertreterinnen** bestellt. Sie wirken auf das Einbeziehen gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Erfüllung der Aufgaben der einzelnen Fakultäten hin. Mit Amtsantritt werden die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen eines Onboardinggespräches (mit den Schwerpunkten Einführung und Qualifikation für die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten) eingearbeitet. Ergänzend bietet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte jährlich eine Weiterbildung mit externen Referent\*innen an. Der Umfang der Dienstbefreiung für die Gesamtheit der Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten wird gemäß der Richtlinie des Präsidiums zur Funktion der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten geregelt.

Das **Gleichstellungsbüro**, welches der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstellt ist, unterstützt sie in ihren Tätigkeiten und Vorhaben. Hier werden eine Vielzahl von gleichstellungsfördernden Maßnahmen durchgeführt oder gleichstellungsfördernde Maßnahmen in anderen Bereichen der Hochschule initiiert, begleitet oder unterstützt, darunter auch das Gleichstellungsmonitoring. Darüber hinaus ist hier der **Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** angedockt. Er wird vom Gleichstellungsbüro geleitet und mit der Aufarbeitung von Inhalten und einzelnen Maßnahmen unterstützt. Das Büro ist mit einer Mitarbeiter\*innenstelle im Geschäftszimmer und einer Referent\*innenstelle insgesamt mit zwei Vollzeitäquivalenten besetzt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder ihre Vertreterinnen/Mitarbeiter\*innen besuchen Veranstaltungen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. und Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen oder bringen sich in anderer Weise in Netzwerke oder auch die Arbeitsgruppe zu der Vereinbarung „Chancengerechtigkeit – gemeinsame Leitlinien“ ein.

Der **Familienservice** ist im Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung angegliedert und kümmert sich um die Belange im Kontext familiengerechte Hochschule. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf werden hier ebenso wie individuelle Beratungen für alle Hochschulangehörigen angeboten. Der Familienservice ist mit einem Vollzeitäquivalent ausgestattet und ist in regionalen, wie überregionalen Netzwerken

vertreten. Seit 2011 ist die TH Köln als „familiengerechte hochschule“ zertifiziert und nimmt regelmäßig an Re-Auditierungen teil, um das Thema Vereinbarkeit innerhalb der Hochschule strategisch weiter zu verankern.

Das **Institut für Geschlechterstudien** ist ein wissenschaftliches Institut an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften. Hier entstanden vor allem in der jüngeren Vergangenheit zahlreiche über die Fakultät hinausgehende Impulse und Initiativen für Gleichstellungsstrukturen und Genderkompetenz in Studium und Lehre an der TH Köln. Letzte Initiativen mit hochschulweiter Wirkung des Instituts waren z. B. die Projekte zu Genderkompetenz (Laufzeit 2016 – 2019 bzw. Laufzeit 2020 – 2024 das Projekt „Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive - Soziale Innovation in Lehre und Studium“) oder konkrete fachliche Inputs zu Fragen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen auf Leitungsebene. Auch die Entwicklung des kooperativen Master-Studiengangs Gender und Queer Studies gemeinsam mit Gender Studies in Köln – GeStiK / Universität zu Köln wurde wesentlich vom Institut für Geschlechterstudien getragen. Es bestehen zudem zahlreiche Vernetzungen zu anderen Hochschulen und fachlichen Kreisen, wie unter anderem zum Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung NRW, Arbeitskreis Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit, Fachgruppe Gender in der Sozialen Arbeit und CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung.

## 2 Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich

### 2.1 Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen

#### 2.1.1 Bestandsanalyse

Bei dem Anteil Frauen unter den Studierenden ist ein leichter Positivtrend zu beobachten, da er mit 37,5 % im WiSe 2019/20, gegenüber 36,7 % im WiSe 2017/18 minimal angestiegen ist. Dieser leichte Anstieg ist auf die Erhöhung des Anteils der Studentinnen an den Standorten Deutz<sup>2</sup>, Gummersbach<sup>3</sup> und Leverkusen<sup>4</sup> und damit einem Anstieg in der Gesamtheit der MINT-Bereiche zurückzuführen. Innerhalb der TH Köln sind starke bereichsspezifische Unterschiede zu verzeichnen. Am Standort Südstadt<sup>5</sup> ist der Anteil Frauen unter den Studierenden mit 66,0 % am höchsten und sogar über den Zielwerten, am Standort Deutz ist er mit 21,4 % am Niedrigsten. Die Frauenanteile an den anderen beiden Standorten liegen jeweils dazwischen mit 23,4 % am Standort Gummersbach und 52,3 % am Standort Leverkusen.

Der Anteil der Absolventinnen an der TH Köln ist mit 43,0 % im SoSe 2019 etwa gleichbleibend gegenüber dem SoSe 2017, aber an den einzelnen Standorten gab es im SoSe 2019 gegenüber dem SoSe 2017 deutlichere Schwankungen. Während der Anteil der Absolventinnen am Standort Südstadt auf 66 % gestiegen ist, ist der Anteil der Absolventinnen am Standort Leverkusen von 58,7 % im SoSe 2017 auf 40,0 % im SoSe 2019 gesunken. Am Standort Leverkusen ist jedoch die Kohorte an Studierenden insgesamt vergleichsweise klein, Schwankungen könnten daher in der Gesamtheit vernachlässigbar sein. Die Werte im SoSe 2019 liegen am Standort Deutz und Standort Gummersbach jeweils bei 23,7 % und 17,3 %.

<sup>2</sup> Neben einige Einrichtungen der zentralen Hochschulverwaltung und anderen, sind am Standort Deutz die Fakultät für Architektur, die Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik, die Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik, die Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion, die Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme und aktuell noch die Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme angesiedelt.

<sup>3</sup> Am Standort Gummersbach ist neben zentralen Einrichtungen die Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften angesiedelt.

<sup>4</sup> Am Standort Leverkusen ist neben zentralen Einrichtungen die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften angesiedelt.

<sup>5</sup> Am Standort Südstadt sind eine Vielzahl von Einheiten der zentralen Hochschulverwaltung und andere zentrale Einrichtungen angesiedelt. Darüber hinaus sind hier die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, die Fakultät für Kulturwissenschaften, die Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften und die Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften verortet.

## 2.1.2 Ziele und Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt	Teilnahme an der Initiative Klischeefrei	Gleichstellungsbüro Zentrale Studienberatung		Unterzeichnung der Klischeefrei-Ver- einbarung	Zu implementieren
	Veranstaltungen mit entsprechendem Sensibilisierungsziel für Kinder: - Girls' Day und Boys' Day - KölnerKinderUni - Schüler*innenlabore - Studienorientierungswochen	Zentrale Studienberatung Gleichstellungsbüro Alle Fakultäten, insbesondere jene, in den Frauen unter den Studierenden noch unterrepräsentiert sind		Beteiligung seitens der Zielgruppe, Rückmeldung innerhalb der Veranstaltungen, langfristig Monitoring Anteil Frauen in den Studiengängen in denen sie aktuell noch unterrepräsentiert sind	Teils fortführen, teils zu implementieren
Studien- und Weiterbildungsangebote werden genderneutral kommuniziert und vermarktet	Prüfung und ggf. Anpassung der Außenkommunikation von Studien- und Weiterbildungsangeboten gemäß „Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden für die TH Köln“ und Folgeveröffentlichungen	Alle Fakultäten Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung		Kommunikationsmaterial ist entsprechend angepasst	✓
Der genderdiskriminierungsfreie Zugang zum Studium wird ermöglicht	Personenstandsänderung	Hochschulreferat Studium und Lehre, Teams Studierenden- und Prüfungsservice		Implementierung des Prozesses	✓
Studieninteressierte und Studierende, Weiterbildungsinteressierte, Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsstudierende werden genderkompetent beraten	Situative, personenzentrierte Einzelberatung durch Mitarbeiter*innen, die über Gender- und Diversitätskompetenz verfügen (Teil des Mathilde-von-Mevissen-Programms <sup>6</sup> )	Zentrale Studienberatung Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung		Sichtbarkeit im grundsätzlichen Beratungsverständnis, diesbezüglich keine negativen Rückmeldungen	✓
MINT-Studentinnen werden gefördert, damit die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass sie eine positive Berufsbiografie entwickeln und evtl. später auch Spitzenpositionen besetzen	Mentoring „Berufseinstieg“ für MINT-Studentinnen (Teil des Mathilde-von-Mevissen-Programms)	Hochschulreferat Studium und Lehre, Team Career Service	Professorinnenprogramm III	Positive Evaluationen der einzelnen Staffeln	✓
Studentinnen werden speziell gefördert, damit die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen	SHK/WHK-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Gleichstellungsbüro	Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen	Bedarf für Förderungen gegeben	Zu implementieren

<sup>6</sup> Die Kölnerin Mathilde von Mevissen (30. Juli 1848 bis 19. März 1924) war mit ihren Initiativen zur Verbesserung der Bildungsmöglichkeiten von Mädchen und Frauen eine bedeutende Frauenrechtlerin des 19. und 20. Jahrhunderts. Im Geiste von Mathilde von Mevissen ist an der TH Köln 2014 ein Programm auf den Weg gebracht worden dessen Ziel darin besteht, den weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern.



## 2.2 Promovendinnen

### 2.2.1 Bestandsanalyse

Die Anzahl an Promovierenden an der TH Köln ist insgesamt in 2019 gegenüber dem Jahr 2017 gestiegen und bewegt sich im dreistelligen Bereich. Dabei lag der Anteil Promovendinnen gegenüber 39,9 % in 2017, 2019 aber nur noch bei 36,6 %. Jedoch ist positiv zu vermerken, dass der Anteil Frauen unter den Promovierenden in etwa dem Anteil der Frauen unter den Studierenden entspricht (37,5 % im WiSe 2019/20).

### 2.2.2 Ziele und Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Der Anteil von Promovendinnen wird erhöht	Förderung von Promovendinnenstellen (Teil des Mathilde-von-Mevissen-Programms)	Graduiertenzentrum	Professorinnenprogramm III	Ausreichende Anzahl von Bewerbungen auf die Förderung, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Promovierenden	✓
Promovendinnen werden während ihrer Promotion ergänzend unterstützt	PromovendinnenCoaching (Teil des Mathilde-von-Mevissen-Programms)	Graduiertenzentrum	Professorinnenprogramm III	Beteiligung von Promovendinnen am Programm	✓
Promovendinnen werden bereits während der Promotion auf den Arbeitsmarkt vorbereitet	Karriereplanung als Teil der Betreuung von Promotionen, siehe auch „Leitlinien für die gute Betreuung von Promotionen“ und gezielte Thematisierung im „Vernetzungstreffen für Betreuer*innen“	Graduiertenzentrum Betreuer*innen		Beteiligung der Betreuer*innen am Netzwerktreffen, diesbezüglich keine Negativrückmeldungen von Promovendinnen	✓

## 2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte

### 2.3.1 Bestandsanalyse

Der Anteil Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist in der Gesamtheit minimal auf 36,0 % in 2019 gegenüber 35,8 % in 2017 angestiegen. Dieser Anstieg ist auf den erhöhten Anteil Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden am Standort Südstadt zurückzuführen. An den anderen Standorten ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, wenn auch in geringem Maße, zurückgegangen.

Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind in der Gesamtheit betrachtet mit über drei Prozentpunkten und damit einem Wert von 54,8 % 2019 deutlich weniger vertreten als noch 2017, wobei der Wert weiterhin über dem Zielwert von 50 % nach Landesgleichstellungsgesetz liegt. Die Situation an den einzelnen Standorten ist jedoch stark different. Während der Anteil Frauen unter den Lehrkräften für besondere Aufgaben am Standort Südstadt 64,6 % in 2019 ausmacht

und damit gegenüber 2017 nochmal leicht angestiegen ist, ist er an den Standorten Deutz mit 14,3 % in 2019 gegenüber 28,6 % in 2017 und am Standort Gummersbach mit 40 % in 2019 gegenüber 60 % in 2017 deutlich rückläufig. Am Standort Leverkusen gibt es weiterhin keine weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Da die Gesamtheit an Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben an den Standorten Deutz, Gummersbach und Leverkusen jeweils bei unter 10 Personen liegt, sind die prozentualen Angaben und Schwankungen jedoch entsprechend einzuordnen.

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist minimal weiter angestiegen. Auffallend positiv hat sich der Wert am Standort Gummersbach verändert, welcher gegenüber 23,5 % in 2017 auf 29,6 % in 2019 gestiegen ist.

### 2.3.2 Ziele und Maßnahmen

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Stellenausschreibungen werden gendernneutral ausgestaltet	Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalauswahl		Durchgängige Beachtung des Präsidiumsbeschlusses	✓
Stellenbesetzungsverfahren werden chancengerecht ausgestaltet	Richtlinie zur Personalgewinnung in Wissenschaft und Verwaltung an der TH Köln - offen gestaltet, transparent, leistungsbezogen und qualitätsbasiert - In Kombination mit: E-Recruiting HR4YOU, hier besonders die geregelte Beteiligung der Gremien	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalgewinnung und Personalentwicklung		Evaluierung des Rekrutierungsprozesses seitens der EU-Kommission (Reauditierung Gütesiegel "HR Excellence in Research"), referatsinterne Evaluationsform zur Implementierung des E-Recruitings, langfristige Monitoring eines ausgeglichenen Anteils Frauen unter den Bewerber*innen	✓
Die Arbeitsbedingungen sind gendergerecht	Gütesiegel „HR Excellence in Research“	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Graduiertenzentrum		Positive Evaluierungen	✓
Beschäftigten wird der gezielte Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Fortbildungsangebote im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Gleichstellungsbüro		Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluierung der Veranstaltungen	Zu implementieren
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt	Mitarbeiter*innengespräch, insbesondere das Bekanntmachen von Karrierewegen inner- und außerhalb der Hochschule und das Anbieten von unterstützenden Fortbildungsangeboten	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Vorgesetzte im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich		Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung erhält entsprechende Fortbildungsanfragen	Zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Der Anteil Frauen unter den Lehrbeauftragten wird in Bereichen, in denen sie in der Lehre noch unterrepräsentiert sind, erhöht	Lehrbeauftragtenprogramm zur Förderung von Frauen in der Lehre (Teil des Mathilde-von-Mevius-Programms)	Gleichstellungsbüro Hochschulreferat Personalservice, Team Lehrende und Hilfskräfte	Professorinnenprogramm III	Beteiligung an dem Programm, langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Lehrbeauftragten	✓

## 2.4 Professorinnen

### 2.4.1 Bestandsanalyse

Der Anteil Frauen unter den Professuren lag in 2019 bei 25,5 %, sodass gegenüber 24,0 % in 2017 ein Anstieg um 1,5 Prozentpunkte erzielt werden konnte. Damit nähert sich der Anteil der Frauen ein gutes Stück weiter dem gewichteten Mittelwert von 27,4 % der Gleichstellungsquote an der TH Köln an, welche 2018 gemäß § 37a des Hochschulgesetzes des Landes NRW im Sinne des Kaskadenmodells für 2020 erstellt und durch die Hochschule verabschiedet worden ist. Die vertikale Geschlechtersegregation und der Leaky Pipeline-Effekt sind jedoch weiter sichtbar.

Weiterhin stark sind die bereichsspezifischen Unterschiede. Während der Anteil Frauen unter den Professuren am Standort Leverkusen gleichbleibend bei 21,4 % liegt, konnten alle anderen Standorte eine Erhöhung des Anteils Frauen um mindestens 0,5 Prozentpunkte verzeichnen. Dies hängt jedoch auch davon ab, ob im Betrachtungszeitraum überhaupt Berufungen erfolgten. Die aktuellen Zahlen liegen am Standort Südstadt bei 40,0 %, am Standort Deutz bei 12,0 % und am Standort Gummersbach bei 17,2 %.

### 2.4.2 Ziele und Maßnahmen

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Die Bewerbung von Frauen auf Professuren wird aktiv begünstigt	Veranstaltungen mit dem Ziel institutionelles Wissen über den Karriereweg Professur HAW an potenzielle Bewerberinnen auf Professuren zu vermitteln - Auf dem Weg zur Professur – Informationsveranstaltung - Auf der Zielgeraden zur Professur – Berufungstraining	Gleichstellungsbüro		Beteiligungen an den Veranstaltungen ist gegeben, Evaluationsrunden positiv, langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Professuren steigt	✓

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen	Alle Berufungskommissionen		Vermerk im Berufsberichtsbericht, langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Professuren steigt	✓
	Einzelberatungen für Bewerberinnen auf Professuren	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte		Nachfrage ist gegeben	✓
Stellenausschreibungen werden genderneutral ausgestaltet	Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert	Hochschulreferat Personalservice, Team Lehrende und Hilfskräfte		Durchgängige Beachtung des Präsidiumsbeschlusses	✓
Dem potenziellen Gender Bias in Berufungsverfahren wird entgegen gewirkt	Verpflichtende Teilnahme an „Berufungsworkshop – Pflichtveranstaltung für Berufungskommissionsmitglieder“	Alle Berufungskommissionsmitglieder Hochschulreferat Personalservice, Team Lehrende und Hilfskräfte		Evaluation der Schulungsveranstaltung	✓
	Umsetzung der Berufsordnung	Alle Berufungskommissionsmitglieder		Prüfung der Berufsberichte durch das Präsidium und zentrale Gleichstellungsbeauftragte	✓
Der Anteil von Frauen bei den Professuren wird erhöht (§ 37a HG NRW)	Gleichstellungsquote	Vizepräsident*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung		langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Professuren steigt	✓
Leistungsbezüge werden genderneutral vergeben	Berufungs-, Bleibe- und Besondere Leistungsbezüge werden nach transparenten und objektiven Kriterien vergeben und orientieren sich an der Richtlinien des Präsidiums zur W-Besoldung	Präsident*in		Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess der Vergabe der Leistungsbezüge	✓
Gender- und Diversitätskompetenz ist bei den sozialen Kompetenzen u.a. ein Auswahlkriterium für die Neuberufungen	Gender- und Diversitätskompetenz ist Bewertungskriterium in der Beurteilung von Bewerber*innen	Alle Berufungskommissionen		Prüfung im Rahmen der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	Teils Fortführen, teils zu implementieren
Die Arbeitsbedingungen sind gendergerecht	Gütesiegel The Human Resources Strategy for Researchers	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Graduiertenzentrum		Positive Evaluierungen	✓

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Professorinnen werden bei genderbedingten Konfliktsituationen in ihrer Handlungskompetenz aktiv unterstützt	Gleichstellungscoaching	Zentrum für Lehrentwicklung	Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen	Beteiligung ist gegeben	✓

### 3 Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung

#### 3.1 Auszubildende und Mitarbeiterinnen

##### 3.1.1 Bestandsanalyse

Der Anteil Frauen unter den Beschäftigten in der Verwaltung und Technik liegt im Schnitt über dem Zielwert von 50 % des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Zentralverwaltung liegt beispielsweise bei 61,6 % in 2019 und ist damit gegenüber 2017 nochmal 0,5 Prozentpunkte gestiegen. Bereichsspezifisch differieren die Werte jedoch stark.

##### 3.1.2 Ziele und Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Ausbildungswahl werden Impulse entgegengesetzt	Girls' Day und Boys' Day	Gleichstellungsbüro Bereiche, insbesondere jene, in den Frauen noch unterrepräsentiert sind		Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluation der Veranstaltung	✓
Stellenausschreibungen werden genderneutral ausgestaltet	Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalauswahl		Durchgängige Beachtung des Präsidiumsbeschlusses	✓
Stellenbesetzungsverfahren werden chancengerecht ausgestaltet	Richtlinie zur Personalgewinnung in Wissenschaft und Verwaltung an der TH Köln - offen gestaltet, transparent, leistungsbezogen und qualitätsbasiert - In Kombination mit: E-Recruiting HR4YOU, hier besonders die geregelte Beteiligung der Gremien	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalgewinnung und Personalentwicklung		Referatsinterne Evaluationsform zur Implementierung des E-Recruitings, langfristig Monitoring eines ausgeglichenen Anteils Frauen unter den Bewerber*innen	✓
Beschäftigten wird der gezielte Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Fortbildungsangebote im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Gleichstellungsbüro		Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluierung der Veranstaltungen	Zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Mitarbeiterinnen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt	Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche mit besonderem Augenmerk auf die bedarfsbezogene Weiterentwicklung von Stellenprofilen, insbesondere bei Stellen in niedrigen Entgeltgruppen und die Führungskräfteentwicklung. Hier besonders relevant das Bekanntmachen von Karrierewegen inner- und außerhalb der Hochschule und das Anbieten von unterstützenden Fortbildungsangeboten.	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Vorgesetzte in den Bereichen Technik und Verwaltung		langfristig Monitoring Anteil Frauen in den niedrigen Entgeltgruppen sinkt und Anteil Frauen in der Leitungsebene steigt, verpflichtende Schulung für das Führen von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen	Teils fortführen, teils zu implementieren

## 3.2 Leitungspositionen

### 3.2.1 Bestandsanalyse

Der Anteil Frauen an Leitungspositionen in der Zentralverwaltung lag 2019 bei 55,6 %. Auf Ebene des mittleren Managements stellt sich die Situation an der TH Köln etwas anders dar, da auf der Ebene der Teamleitungen 70,6 % Frauen sind.

### 3.2.2 Ziele und Maßnahmen

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Gender- und Diversitätskompetenz ist bei den sozialen Kompetenzen u.a. ein Auswahlkriterium für die Stellenbesetzungsverfahren von Leitungspositionen</b>	Gender- und Diversitätskompetenz ist Bewertungskriterium in der Beurteilung von Bewerber*innen	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung		Prüfung im Rahmen der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	Zu implementieren
<b>Weibliche Leitungen und/oder Teams werden bei genderbedingten Konfliktsituationen in ihrer Handlungskompetenz aktiv unterstützt</b>	Coaching mit dem Fokus auf Gleichstellungsthemen	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung		Beteiligung ist gegeben	✓

## 4 Weiterentwicklung an einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur

Neben den im Folgenden bekannten besonders relevanten Querschnittsthemen (Leistungs-)Gremien, Studium und Lehre, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Gebäudeinfrastruktur, Digitalisierung, Familiengerechtigkeit, dem Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie den Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten an der TH Köln, ist ein zentraler Bereich noch nicht benannt – die Forschung.

Im Institut für Geschlechterforschung, welches im Kapitel 1 bereits kurz vorgestellt worden ist, werden seit Jahren Initiativen und Projekte mit dem zentralen Anliegen vorangebracht, Wissen zu vergeschlechtlichten Lebenswelten und deren institutioneller und kultureller Repräsentanz als Querschnittsthema in Lehre (siehe auch Kapitel 4.2) und der Forschung zu verankern und weiter zu entwickeln. In dem interdisziplinären Institut vertreten sind Professuren für Sozialpsychologie, Psychologie und Geschlechterforschung, Philosophie und Ethik, Psychologie und Public Health, sowie die aktuell zu besetzende Professur für Sozialmedizin und Gender, die als Netzwerkprofessur des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW an der TH Köln angelegt ist. Ebenfalls vertreten sind auf Mittelbauebene die Professionen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik sowie kulturwissenschaftliche und soziologische Perspektiven.

Gesamtstrukturell wurden an der TH Köln im Bereich Forschung in den vergangenen Jahren außerdem die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft immer wieder unterstützend zu Rate gezogen. Auf dieser Ebene sollen für die Forschung innerhalb der kommenden Jahre weitere konkrete gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt werden.

### 4.1 Geschlechtsparitätische (Leistungs-) Gremien

#### 4.1.1 Bestandsanalyse

Auf Ebene der Hochschulleitung sind sowohl das Präsidium, wie auch der Hochschulrat geschlechtsparitätisch besetzt. Lediglich im Senat sind die Frauen mit 28,6 % unter den stimmberechtigten Mitgliedern noch deutlich unterrepräsentiert.

Anders stellt sich die Situation auf Ebene der Fakultäten dar. Nur 16,7 % der Fakultätenkonferenz und damit der Dekan\*innen sind Frauen. Auch auf Ebene der Fakultätsräte sind nur 31,0 % Frauen vertreten, trotz der gesetzlichen Vorgabe durch das Hochschulgesetz des Landes NRW § 11b, wonach Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Individualrückmeldungen an das Gleichstellungsbüro haben gezeigt, dass die Maßgabe der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien besonders in den Bereichen problematisch ist, in denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind. Trotz proaktiver Ansprachen ist es kaum möglich genügend Frauen zu finden und gleichzeitig sind die wenigen Frauen innerhalb eben dieser Bereiche oft hohen Mehrfachbelastungen ausgesetzt, weil sie überdurchschnittlich viele Gremien vertreten (müssen).



#### 4.1.2 Ziele und Maßnahmen

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Gremien sind geschlechtsparitätisch aufgestellt (§ 11b HG NRW)	Frauen werden explizit von den Dekan*innen für die Aufstellung in Gremien angesprochen	Alle Fakultäten		Bemühungen sind aktenkundig zu machen, Monitoring Anteil Frauen in den Leitungsebenen	✓
Die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung führt nicht zur (geschlechtsspezifischen) Überbelastung	Ausgleich durch Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß „Lehrverpflichtung, Richtlinie des Präsidiums der Technischen Hochschule Köln“	Alle Fakultäten		diesbezüglich keine Negativrückmeldungen	✓
	Ausgleich für außerordentliche Gremienbeteiligung für Professorinnen	Gleichstellungsbüro	Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen	Beteiligung von Professorinnen an der Maßnahme	Zu implementieren

#### 4.2 Genderkompetenz in Studium und Lehre

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Lehrenden stehen verschiedene Angebote zur Gestaltung einer gender- und diversitätssensiblen Lehre (Präsenz und Digital) zur Verfügung	Ausbau von Angeboten (z. B. Team-teaching), Zusammenstellung der verschiedenen Angebote zur Gestaltung einer gendersensiblen Lehre ist an zentraler Stelle abrufbar	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Projekt Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive - Soziale Innovation in Lehre und Studium	Professorinnenprogramm III	Zugänglichkeit der Angebote	✓
Curricula werden gendersensibel (weiter-) entwickelt	Fachberatungen von Studiengang- und Modulverantwortlichen in den Fakultäten ebenso wie Lehrenden	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Projekt Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive - Soziale Innovation in Lehre und Studium Alle Fakultäten	Professorinnenprogramm III	Zugänglichkeit der Angebote	✓

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	Kriterium Diversity in den strategischen Leitlinien zu Lehre und Studium „Lehr- und Lernkultur der TH Köln“	Zentrum für Lehrentwicklung SK1 Präsidium		Studienangebote sind (gender-) divers ausgestaltet	✓
	Kriterium Diversity in der Systemakkreditierung	Zentrum für Lehrentwicklung SK1 Präsidium		Studienangebote sind (gender-) divers ausgestaltet	✓
Studierenden wird der gezielte Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Fakultätsübergreifende Erweiterung des Zertifikat Genderkompetenz	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Projekt Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive - Soziale Innovation in Lehre und Studium	Professorinnenprogramm III	Anzahl der Lehrangebote in den unterschiedlichen Fakultäten, die auf das Zertifikat Genderkompetenz einzahlen, Erwerb des Zertifikats Genderkompetenz von Studierenden aus unterschiedlichen Fakultäten	Teils fortführen, teils zu implementieren
Ein Studienangebot auf Masterebene ermöglicht den vertiefenden Erwerb von Genderkompetenz	Masterstudiengang „Gender und Queer Studies“	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften in Kooperation	In Kooperation mit der Universität zu Köln und der Hochschule für Musik und Tanz Köln	Im Rahmen der Reakkreditierung	✓

### 4.3 Gendersensible Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Schriftstücke werden gendersensibel formuliert	Prüfung der Formulare und der Darstellung nach Vorgaben der Publikation „Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden der TH Köln“	Gleichstellungsbüro und Zusammenarbeit mit den verschiedenen Bereichen der Hochschule		Ausschließliche Verwendung gendersensibler Sprache in offiziellen Dokumenten	✓
Bildmaterial wird gendersensibel verwendet	Einsatz eines Leitfadens zur gendersensiblen Bildkommunikation, ggf. Entwicklung	Gleichstellungsbüro		Verwendung von gendersensiblen Bildern bei Veröffentlichungen, ggf. Publikation	Zu implementieren

#### 4.4 Gendersensible Gebäudeinfrastruktur

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Der genderdiskriminierungsfreie Zugang zu Sanitäranlagen ist möglich	WCs für alle Geschlechter	Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement, Team Infrastrukturelles Gebäudemanagement		Einrichtung von WC's für alle Geschlechter an jedem Campus und Berücksichtigung der Planung bei Neubauten	✓

#### 4.5 Gendersensible Digitalisierung

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Digitale Erfassungssysteme sind genderdiskriminierungsfrei	Hochschulinterne Informationsverwaltungssysteme sowie Lehr- und Lernsysteme, die neu angeschafft werden, bieten neben den Einträgen „männlich“ und „weiblich“ mindestens auch die Optionen „divers“ und „keine Angabe“, bereits implementierte Systeme werden nach Möglichkeit auf Geschlechtervielfalt umgestellt.	Alle Bereiche der Hochschule Zentrale Gleichstellungsbeauftragte		Hochschulinterne Informationsverwaltungssysteme sowie Lehr- und Lernsysteme bilden Geschlechtervielfalt ab	Zu implementieren

#### 4.6 Familiengerechtigkeit

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Die Gebäudeinfrastruktur ist familienfreundlich	Wickel-, Still- und Ruheräume sind in allen Gebäuden vorhanden, mobile Spielekisten liegen bei den Pfortner*innen zur Ausleihe bereit	Familienservice Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement		Einrichtung in den Neubauten, bedarfsgerechte Anpassung in bestehenden Gebäuden, Inanspruchnahme der Räumlichkeiten und Materialien in Verbindung mit den Rückmeldungen der Nutzer*innen	Teils fortführen, teils zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Die Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	Flexible Arbeitszeit bzw. Vertrauensarbeitszeit inkl. Familienvorsorgekonten	Hochschulreferat Personalservice		Arbeitszeitmodelle bleiben bestehen oder werden evtl. sogar erweitert	✓
	Familienfreundliche Arbeits- und Besprechungskultur	Führungskräfte in den einzelnen Bereichen		keine oder geringe Anzahl an Beschwerden	✓
Leistungsmodelle sind familienfreundlich	Verschiedene familienfreundliche Leistungsmodelle finden Anwendung und werden kommuniziert, z. B. in spezifische Seminaren oder Webinaren im Rahmen des internen Fortbildungsangebotes	Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Implementierung, Sichtbarkeit	✓
Die Studienmodelle sind familienfreundlich, darin inbegriffen die Flexibilisierung der Studienzeit und des Studienortes	Teilzeitstudierbarkeit wird bei den Studiengängen mit eingeplant	Fakultäten SKI Präsidium		Prüfung bei Akkreditierung der Studiengänge (Systemakkreditierung)	✓
Studienzeit und Studienort werden flexibilisiert	Ausbau von digitalen Formaten	Zentrum für Lehrentwicklung, Team Medien in der Lehre		Quantitative Zunahme von eingerichteten Lernräumen	✓
Der Mutterschutz findet Anwendung für Beschäftigte und Studierende	Umsetzung des Mutterschutzgesetzes	Studierendenbüros Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Umsetzung und bei Bedarf Anpassung des Prozesses	✓
Nachteilsausgleiche für Studierende mit Fürsorgeverantwortung sind in den Prüfungsordnungen verankert	Rahmenprüfungsordnung	Alle Fakultäten		Implementierung	✓
Nachteilsausgleiche für wissenschaftliche Beschäftigte mit Fürsorgeverantwortung	Individualprüfung und -entscheidung ob eine Finanzierung der Weiterbeschäftigung nach Mutterschutz/Elternzeit bei befristet angestellten Drittmittelbeschäftigten nach § 2(2) WissZeitVG ermöglicht wird	Hochschulreferat Personalservice Zentrale Gleichstellungsbeauftragte		Implementierung, Nachfrage	Zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Informationen zum Thema Familiengerechtigkeit werden zur Verfügung gestellt, ebenso wie Informationen zu individuellen Beratungsmöglichkeiten	Umfangreiches Informationsmaterial über die Website und/oder Intranet und Veranstaltungen z. B. zum Thema pflegebedürftige Angehörige	Familienservice		Auswertung Nutzer*innenstatistik, Evaluationen einzelner Angebote	✓
Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden geschaffen, auch für Notfall- und Randzeiten	- (Erhöhung) Belegplätze bei verschiedenen Kindertagesstätten - Babysitterpool - Ferienbetreuungsangebot „Campuserholung“	Familienservice		Nachfrage, Monitoring der Betreuungsplätze	✓
Beschäftigte werden finanziell unterstützt, wenn sie ihre Kinder während Weiterbildungen durch Externe betreuen lassen müssen	Rückerstattung Kosten für die Betreuung	Familienservice		Nachfrage	✓
Studentinnen mit Kind(ern) werden bei Auslandsaufenthalten mit ERASMUS oder Promos unterstützt	Mobilitätsstipendium für Studierende mit Kind(ern) (Teil des Mathilde-von-Mevissen-Programms)	Hochschulreferat Internationale Angelegenheiten, Team International Office: Mobilität	Professorinnenprogramm III	Nachfrage; Qualitative Prüfung der Berichte, die durch die Stipendiatinnen eingereicht werden	✓

#### 4.7 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Mit der Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der TH Köln sind 2020 neue Beratungs- und Beschwerdeprozesse eingeführt worden. Ergänzend zu der Ordnung wird in Abständen von drei Jahren ein Katalog mit Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen als Anlage erarbeitet, verabschiedet und die einzelnen Maßnahmen umgesetzt.

## 4.8 Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Informationen zum Thema Gleichstellung werden zur Verfügung gestellt, ebenso wie Informationen zu individuellen Beratungsmöglichkeiten	(Ausbau der) Websites der Gleichstellungsbeauftragten (der Fakultäten), Infomail an Gleichstellungsakteur*innen und Veranstaltungen z. B. Filmvorführungen oder die Beteiligung an der Erstsemesterbegrüßung u. ä.	Gleichstellungsbüro		Auswertung von Nutzer*innenstatistik	✓
Verschiedene Stellen im Kontext Gender/Diversität/Inklusion an der TH Köln werden vernetzter und sichtbarer	Maßnahmen werden definiert, erste Ideen zu möglichen Vorhaben sind: Ergänzung des Feedbackmanagement mit einer App, Gründung einer Organisationseinheit Gender/Diversität/Inklusion an der TH Köln, Gründung eines Expertisezirkels	Stellen im Kontext Gender/Diversität/Inklusion an der TH Köln Präsidium		Erreichung erster noch zu definierender Meilensteine	Zu implementieren

## 5 Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit

Die Qualitätssicherung und -entwicklung der hier genannten gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen erfolgt flankierend. Die einzelnen Maßnahmen, werden anhand der oben vermerkten Qualitätsprüfungskriterien laufend beobachtet. Das jährlich zur Verfügung gestellte Gender Monitoring wird die einzelnen Bereiche darin zusätzlich unterstützen.

Nach zwei Jahren werden die Gleichstellungspläne gemäß § 5(7) des Landesgleichstellungsgesetzes zu evaluieren sein. Die Maßnahmen sind im Gleichstellungsrahmenplan und den Gleichstellungsplänen der einzelnen Bereiche entsprechend anzupassen bzw. zu ergänzen. Wenn Zielvorgaben nicht erreicht wurden, ist dies mit gesonderter Begründung zu dokumentieren. Die Gesamtevaluation der Gleichstellungspläne erfolgt dann nach vier Jahren mit ihrer Fortschreibung.

## 6 Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan wurde erstellt von:

10.05.2021, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Petra Liedtke,

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Der Gleichstellungsrahmenplan tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der TH Köln in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der TH Köln vom 07.04.2021.

10.05.2021, Präsident, Prof. Dr. Stefan Herzig,

---

Datum, Funktion, Name, Unterschrift



# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
1.1 Studierende .....	4
1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende* .....	4
1.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben .....	4
1.4 Professuren .....	5
1.5 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	5
1.6 Beschäftigte in Elternzeit.....	5
1.7 Weiterentwicklung einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur.....	5
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Fakultät distanziert sich von einem verkürzten binären biologischen Verständnis von Geschlecht. Aktuelle Theorien der Geschlechterforschung gehen vielmehr von einer geschlechtlichen Vielfalt aus.

Leider liegen bislang keine hochschulstatistischen Daten vor, die über die herkömmliche binäre biologische Geschlechterlogik hinausgehen, sodass wir im Folgenden diese Logik bedienen (müssen). Wir möchten jedoch zumindest sprachlich die binäre Geschlechterlogik durchbrechen, indem die Schreibweise Männer\* und Frauen\* benutzt wird. Gleichzeitig verbinden wir damit einen Appell an die gesamte Hochschule, das Gleichstellungsverständnis entsprechend zu erweitern.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

## 1.1 Studierende

Der Frauen\*anteil unter den Studierenden liegt seit Jahren in allen Studiengängen der Fakultät über 70%. Im BA Pädagogik der Kindheit und in den Masterstudiengängen Beratung und Vertretung im Sozialen Recht sowie Pädagogik und Management in der Sozialen Arbeit liegt der Frauen\*anteil sogar weit über 80% (Stand: WiSe 19/20). Eine Erhöhung des Männer\*anteils wird daher angestrebt.

Der Anteil der Frauen\* an den Absolvent\*innen liegt sowohl im Bachelor- als auch im Masterbereich bei über 85% (Stand: SoSe 2019).

Von insgesamt 17 Promovierenden sind 14 (82,4%) weiblich (Stand: 12/2019). Die Fakultät bietet ein Promotionskolloquium für Promovierende an.

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften/Tutor\*innen liegt der Frauen\*anteil zwischen 75% und 85%. Vor allem bei den wissenschaftlichen Hilfskräften konnte der Frauen\*anteil in den letzten Jahren erhöht werden, so dass sich der hohe Frauen\*anteil in den Studiengängen in Relation angemessen widerspiegelt (Stand: 12/2019). Der Frauen\*anteil nimmt demnach über alle genannten Stufen der Qualifizierung nicht ab – das Phänomen der „Leaky Pipeline“ ist hier erfreulicherweise nicht zu beobachten.

## 1.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende<sup>1\*</sup>

Von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind insgesamt 65,3% weiblich, wovon wiederum 31% in Vollzeit und 69% in Teilzeit beschäftigt sind. 34,7% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind männlich, wovon 41% in Vollzeit und 59% in Teilzeit beschäftigt sind. Hier ergaben sich in den letzten Jahren kaum Veränderungen. Die individuellen Arbeitszeitpräferenzen der Mitarbeitenden können in der Regel umgesetzt werden. Bei Drittmittelprojekten sind jedoch die Spielräume für Aufstockungen begrenzt.

In den Entgeltstufen 11 und 12 ist der Frauen\*anteil besonders hoch (71,5% bzw. 75%).

In der Entgeltstufe 13 ist der Anteil der befristet Beschäftigten (Frauen\* und Männer\*) besonders hoch. Gerade gegenüber befristet Beschäftigten besteht eine besondere Fürsorgepflicht. Der Großteil dieser befristeten Stellen wird aus Drittmitteln in Forschungsprojekten finanziert. Der kleinere Teil sind Stellen, die für die Koordination der Forschungsschwerpunkte befristet aus dem Fakultätsbudget und zentralen Mitteln finanziert werden.

## 1.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist in den letzten Jahren von 63% auf 78,6% angestiegen, davon sind 68% in Vollzeit und 32% in Teilzeit beschäftigt. Von den männlichen Lehrkräften für besondere Aufgaben ist ebenfalls ein Drittel in Teilzeit beschäftigt.

<sup>1\*</sup> Alle Daten zur Beschäftigtenstruktur beziehen sich auf den Stand 12/2019.

## 1.4 Professuren

Von den Professuren sind 58,9% mit Frauen\* besetzt, das entspricht dem Wert der letzten Jahre. 20% der Professorinnen sind in Teilzeit beschäftigt, während der Teilzeitanteil bei den Professoren nur bei 7% liegt.

## 1.5 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Der Frauen\*anteil an den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung liegt unverändert hoch bei 88,9%, davon sind 37,5% in Teilzeit beschäftigt. Der einzige männliche Mitarbeiter ist – so wie 62,5% der Frauen\* – in Vollzeit beschäftigt.

## 1.6 Beschäftigte in Elternzeit

Ende 2019 waren zwei befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende sowie eine Lehrkraft für besondere Aufgaben in Elternzeit.

## 1.7 Weiterentwicklung einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur

Die Fakultät hat sich bereits in der Vergangenheit für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie eingesetzt (Stichworte: Verein Nachwuchsförderung, Campus-Erholung, Flex-Betreuung, Lernwochenende mit Kind, Kinderprogramm bei Fakultätsveranstaltungen, Abstimmung von Vorlesungs- und Prüfungszeiten mit Schulferienzeiten). Diese Maßnahmen sollen weitergeführt werden bzw. sind sie zum Teil mittlerweile im Familienservice der THK verankert.

Die Fakultät engagiert sich außerdem bereits seit mehreren Jahren für die Erhöhung von Genderkompetenz in Studium und Lehre - so zum Beispiel durch das Genderzertifikat für Studierende der F01, den Masterstudiengang Gender & Queer Studies, sowie Leitung und wiss. Mitarbeit des hochschulweiten Projekts „Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive – Soziale Innovation in Lehre und Studium“ an der F 01. Diese Maßnahmen werden weitergeführt.

Schließlich hat die Fakultät mit dem Institut für Genderstudien und der institutsübergreifenden Forschungsperspektive Diversität auch einen Fokus auf Gender als Analysekatgorie in der Forschung.

Als Maßnahme des im Jahr 2014 verabschiedeten „Aktionsleitfadens für eine inklusive Fakultät“ wurde im WiSe 18/19 mit Laufzeit bis SoSe 2020 eine Antidiskriminierungsstelle an der Fakultät eingerichtet. Die aus dieser zu entwickelnde Antidiskriminierungsstrategie soll in den Fakultätsentwicklungsplan aufgenommen werden; sie beschäftigt sich auch mit Fragen der Geschlechterdiskriminierung.

Um die binäre Geschlechterlogik zu brechen, wurden im Gebäude Ubierring 48 Unisex-Toiletten geschaffen. Derzeit wird daran gearbeitet, die BA- und MA-Urkunden entsprechend der Kategorie „divers“ umzuformulieren und neue Wege in der Anrede zu etablieren.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

*Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.*

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personal, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Bereich Studierende</b>					
Der Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegen gesetzt	Jährlicher Boys' Day wird fortgeführt.	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Institut für Geschlechterstudien	Finanzierung Gleichstellungsbudget F01, Kooperation zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Boys' Day wird durchgeführt, langfristig Monitoring des Männer*anteils unter den Studierenden	✓
<b>Bereich Wissenschaftlich Beschäftigte</b>					
Entwicklung von Perspektiven für befristet Beschäftigte auf E13	Befristete E13 Stellen sollen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu Qualifizierungszwecken genutzt werden. Dazu wird die Einbindung der Mitarbeitenden in Forschungskontexte der Fakultät angestrebt. Die Stellen sollen als „Sprungbrett“ für die weitere berufliche Laufbahn genutzt werden können.	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Dekanat, Forschungsschwerpunkte	Pro Forschungsschwerpunkt eine halbe E13 Stelle befristet aus dem Fakultätsbudget (Forschungskordinationsstellen)	Konkrete Forschungseinbindung der Forschungskordinationsstellen über die Forschungsschwerpunkte der Fakultät. Laufbahngespräche mit Mitarbeitenden in Forschungsprojekten	✓
Unterstützung von befristet Beschäftigten bei der Betreuungsplatzsuche	Bislang werden vorrangig unbefristet Beschäftigte vom Familienservicebüro bei der Betreuungsplatzsuche unterstützt. Es ist darauf hinzuwirken, dass befristet Beschäftigte gleich behandelt werden.	Gleichstellungsbeauftragte, Familienservicebüro	Familienservice THK	Die Unterstützung des Familienservicebüros wurde ausgebaut.	

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Bereich Lehrkräfte für besondere Aufgaben</b>					
Nachwuchsförderung für promovierte Mitarbeitende	Beantragung von Förderstellen, die promovierten Mitarbeitenden den Erwerb von Berufserfahrung außerhalb der Hochschule bei gleichzeitiger Lehr- und Forschungstätigkeit an der Hochschule ermöglichen	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Dekanat	Förderprogramm Bund	Antragstellung und Förderzusage (Aktuell werden zwei Stellen aus dem Landesprogramm Karrierewege FH-Professur gefördert)	
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	Abstimmung der Vorlesungs- und Prüfungszeiten mit den Schulferienzeiten	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Dekanat, alle Lehrenden, Familienservicebüro	-	Online-Angebote in den Herbst- und Osterferien, Planung der Campus-Erholung in den Prüfungswochen am Ende des SoSe und in den Herbstferien	✓
Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	Lernwochenende für Studierende mit Kind	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Verein Nachwuchsförderung	Zentrale Gleichstellungsmittel	Lernwochenende findet in jedem Semester gegen Ende der Vorlesungszeit statt.	✓
Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	Kinderprogramm während Fakultätsveranstaltungen (Absolventenfeier, Tagungen etc.) und flexibel für einzelne Seminarveranstaltungen	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Verein Nachwuchsförderung	Gleichstellungsbudget der Fakultät, Familienservice THK	Kinderprogramm nach Bedarf, Flex-Betreuung nach Bedarf	✓
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Bislang wird die Flex-Betreuung nur für Studierende angeboten. Diese soll zukünftig auch Beschäftigten für Notfälle zur Verfügung stehen.	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Familienservicebüro	Gleichstellungsbudget der Fakultät, Familienservice THK	Flex-Betreuung nach Bedarf für Beschäftigte ist umgesetzt.	
Integration von Gender-Aspekten in der Lehre	In allen Studiengängen der Fakultät werden regelmäßig Gender-Lehrveranstaltungen angeboten.	Studiengangleitungen	-	Gender-Lehrveranstaltungen finden statt.	✓

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Integration von Gender-Aspekten in der Lehre	Das Zertifikat Genderkompetenz wird weiterhin aktiv als Zusatzqualifikation angeboten.	Institut für Geschlechterstudien	-	Das Zertifikat findet weiterhin hohen Zuspruch bei den Studierenden.	✓
Integration von Gender-Aspekten in der Lehre	Die Fakultät beteiligt sich weiterhin an dem kooperativ mit der Universität Köln durchgeführten Masterstudiengang Gender & Queer Studies.	Institut für Geschlechterstudien, alle Lehrenden	-	Es werden Lehrveranstaltungen zur Verfügung gestellt, Ko-Leitung und Mitarbeit in den Gremien des Studiengangs	✓
Integration von Gender-Aspekten in der Forschung	Unter der Forschungsperspektive Diversität werden weiterhin Forschungsprojekte durchgeführt, die die Differenzkategorie Geschlecht berücksichtigen.	Alle Forschenden der Fakultät	Drittmittelprojekte	Es werden Forschungsergebnisse zur Differenzkategorie Geschlecht im Forschungsforum präsentiert.	



# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

## **Fakultät für Kulturwissenschaften**

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen.....	4
Promovendinnen .....	5
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte .....	5
Professorinnen .....	5
Auszubildende und Mitarbeiterinnen .....	5
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>7</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern folgt nach wie vor geschlechtsspezifischen Mustern. Auch bei den Berufsverläufen von Frauen und Männern stellen Studien immer wieder fest, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt. Karrierestufen im Wissenschaftsbereich sind beispielsweise der Master, die Promotion und die Habilitation bzw. die Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren.

Für die TH Köln ist die aktive Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer Ziel und integraler Bestandteil einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Chancengleichheit bedeutet für die TH Köln im Sinne des Gender Mainstreaming die Berücksichtigung von Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule und eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Einer modernen Gleichstellungspolitik geht es um die Erhöhung des Frauenanteils und die Erhöhung der Vielfalt, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern nachweislich die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – konkrete Maßnahmen der Fakultät für Kulturwissenschaften für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Für die Bestandsanalyse wurden die Daten aus dem Gleichstellungsplan 2017 der Fakultät für Kulturwissenschaften mit den aus Referat 7 zur Verfügung gestellten Daten aus dem Jahr 2019 vergleichend ausgewertet. Daten aus 2018 wurden nicht zur Analyse eingesetzt. Der Vergleich der Daten aus 2017 und 2019 zeigt für die Statusgruppen Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen, Promovendinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte, Professorinnen, Auszubildende und Mitarbeiterinnen die im Folgenden dargestellte Entwicklung in den drei Instituten der Fakultät für Kulturwissenschaften auf: Köln International School of Design (KISD), Cologne Institute of Conservation Sciences (CICS) und Cologne Game Lab (CGL).

Im Jahr 2019 befand sich keine Kolleg\*in der Fakultät für Kulturwissenschaften in Elternzeit.

## Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen

Daten für Studieninteressierte wurden bislang nicht erhoben. Die Tendenz zeigt aber, dass mehr weibliche Studieninteressierte an Informationsveranstaltungen aller drei Institute teilgenommen haben als Männer. Künftig werden für die drei Institute der F02 Daten zu Studieninteressierten erhoben, um diese für den kommenden Gleichstellungsplan zur Verfügung zu haben.

Der Anteil der Studienanfängerinnen und Studentinnen an der Fakultät für Kulturwissenschaften ist insgesamt sehr hoch, hier muss jedoch zwischen den einzelnen Instituten differenziert werden. Bei der Betrachtung der Gesamtanzahl der Fakultät für Kulturwissenschaften ist für 2019 ein leichter Rückgang im Anteil der Studentinnen im Vergleich zum Jahr 2017 festzustellen. Betrug im Jahr 2017 der Anteil noch für BA 53,3% und MA 58,4%, so stellen sich die Zahlen 2019 wie folgt dar: BA 51,2% und MA 53,8%.

Die Studiengänge des CGL haben beim Bachelor einen Studentinnenanteil von 33,5% und in den drei Masterstudiengängen liegt er zwischen 23% und 31%.

Der Studentinnenanteil im Bachelor- sowie Masterstudiengang des CICS hingegen liegt bei 82,4% und 96,2%. Und der Studentinnenanteil in der KISD liegt bei 52,2 % beim BA und bei 52,3 % im MA.

Die Fakultät für Kulturwissenschaften ist darüber hinaus in die folgenden zwei fakultätsübergreifenden Studiengänge involviert:

- **Produktdesign und Prozessentwicklung** gemeinsam mit der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften
- **Code und Context** gemeinsam mit der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften und der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik.

Daten zu diesen beiden fakultätsübergreifenden Studiengängen sind in der Fakultät für Kulturwissenschaften nicht erhoben worden, da beide Studiengänge in der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften der Technischen Hochschule Köln verortet sind.

## Promovendinnen

Die Zahl der Promovendinnen liegt 2019 bei 66,7% an der Fakultät für Kulturwissenschaften. In Zahlen bedeutet dies, dass acht der insgesamt 12 Promovend\*innen Frauen sind.

## Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte

Der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an der gesamten Fakultät für Kulturwissenschaften lag 2019 bei 74,4%. Jedoch sind überproportional viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Teilzeit beschäftigt, d.h. 58,1%, davon sind circa drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen befristet tätig.

Der Anteil Frauen bei Lehrkräften für besondere Aufgaben lag 2019 bei insgesamt 44,4 %, d.h. 33,3% in Vollzeit und 11,1% in Teilzeit (CICS 42,9% in Vollzeit; KISD 14,3% in Teilzeit; CGL 0%).

Bei den Lehrbeauftragten lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten unter denen der männlichen in der gesamten Fakultät, im CICS 50%, im CGL 50% und an der KISD 36,4% (inklusive der KISDtalks).

## Professorinnen

Der Anteil der Frauen bei den Professuren lag 2019 bei 42,4%. Damit liegt der Frauenanteil knapp unter der Gleichstellungsquote 2020 für die Institute CGL und KISD mit 44,5% und dem CICS mit 46,5%. Von den insgesamt 33 Professor\*innen arbeiten 7 in Teilzeit (davon 3 Frauen und 4 Männer) und der Rest in Vollzeit.

## Auszubildende und Mitarbeiterinnen

Der Anteil an Frauen unter den Mitarbeiter\*innen der Fakultät für Kulturwissenschaften lag 2019 bei 58,3 %. Von den 12 Mitarbeiter\*innen (7 Frauen und 5 Männer) arbeiten 5 Personen in Teilzeit (3 Frauen und 2 Männer).

An der Fakultät für Kulturwissenschaften wurde in den Jahren 2014-2018 pro Jahr jeweils eine weibliche Auszubildende aus der Hochschulverwaltung für einen Zeitraum von circa drei Monaten beschäftigt.

				Frauen	Männer	
<b>Studierende BA/MA und Promovierende F02, Stand 01.12.2019</b>				<b>51,8%</b>	<b>48,2%</b>	
Studierende	Frauen	Männer	Gesamt			
BA Digital Games	59	117	176	33,5%	66,5%	
BA Integrated Design	240	220	460	52,2%	47,8%	
BA Restaurierung und Konservierung	70	15	85	82,4%	17,6%	
BA Insgesamt	369	352	721	51,2%	48,8%	
MA 3 D Animation	4	11	15	26,7%	73,3%	
MA Digital Games	9	20	29	31,0%	69,0%	
MA Game Development & Research	16	54	70	22,9%	77,1%	
MA Integrated Design	23	21	44	52,3%	47,7%	
MA Restaurierung und Konservierung	75	3	78	96,2%	3,8%	
MA Insgesamt	127	109	236	53,8%	46,2%	
<b>Promovierende F02, Stand 01.12.2019</b>				<b>66,7%</b>	<b>33,3%</b>	
Promovierende	8	4	12			
<b>SHK/WMA F02, Stand 01.12.2019</b>				<b>44,1%</b>	<b>55,9%</b>	
	Frauen	Männer	Gesamt			
SHK	18	33	51			
WHK	12	5	17			
<b>WMA F02, Stand 01.12.2019</b>				<b>74,4%</b>	<b>25,6%</b>	
	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Unbefristet	4	3	7	7	0	7
Befristet	3	1	4	18	7	25
<b>Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung F02, Stand 01.12.2019</b>				<b>58,3%</b>	<b>41,7%</b>	
	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Unbefristet	4	3	7	2	1	3
Befristet	0	0	0	1	1	2
<b>Professuren F02, Stand 01.12.2019</b>				<b>42,4%</b>	<b>57,6%</b>	
	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Unbefristet	11	15	26	3	3	6
Befristet	0	0	0	0	1	1
<b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben f02, Stand 01.12.2019</b>				<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>	
	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Unbefristet	2	4	6	1	1	2
Befristet	1	0	1	0	0	0

## 2 Ergänzende Maßnahmen

*Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.*

In der nachfolgenden Tabelle werden die von der Fakultät für Kulturwissenschaften geplanten Ziele und die zu implementierenden Maßnahmen in Verbindung mit den jeweiligen Zuständigkeiten, erforderlichen Ressourcen und Qualitätskriterien erläutert. Das in der Tabelle aufgeführte Mentoring-Programm an der Fakultät für Kulturwissenschaften besteht an der KISD. Bei diesem Mentoring-Programm ist jedem Studierenden ein\*e spezifische\*r Professor\*in in den jeweiligen Instituten zuordnet, es besteht eine personalisierte Betreuungssituation, die den Studierenden ein\*e immer gleiche Ansprechpartner\*in gewährt. Diese Mentor\*in begleitet das Studium vom Beginn bis zur BA-Thesis. So lässt sich die Entwicklung im Verlauf des Studiums präzise beurteilen – gemeinsame Zielabsprachen können in verbindliche Bezugssysteme münden.

In der Tabelle werden die Abkürzungen GB für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und GdF für Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät genutzt.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Anteil der WHK gegenüber der SHK weiter erhöhen und mit mehr Frauen besetzen.	Aktive Ansprache von Studentinnen für SHK/WHK-Stellen, Budget bei Drittmittel für WHK erhöhen, Einbindung in wissenschaftliche Tätigkeiten	F02 alle Institute	gegebenenfalls QVM	Monitoring der konkreten SHK/WHK Stellen (Anzahl und Tätigkeiten)	zu implementieren
Bekanntmachung von Stipendien und Förderinstrumenten der TH Köln	Aufnahme ins professorale Mentoring-Programm, Info an Kollegium (paritätisch aussuchen), Bekanntmachung auf der jeweiligen Internetpräsenz	F02, Professor*innen, GdFs		Darstellung der Stipendiaten auf Internetpräsenz	zu implementieren
Schwangere und Studierende mit Kind unterstützen	Im Mentoring-Programm der Institute darauf hinweisen, dass die Studierenden sich Rat holen können, Angebot bei der Info der GBs darstellen (spaces)	F02, GdFs		Bereitstellung der Information auf spaces, der Webseite der GdF	zu implementieren
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
CGL: Anzahl der Bewerberinnen erhöhen	Sonder-Mentoring für Bewerberinnen auf der Webseite anbieten. Eine Kontaktperson/Email aufnehmen. Zusätzlich wird das CGL auf Video Game Events	CGL		Monitoring Eingang Bewerbungen	zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	wie <a href="https://www.gamesweekberlin.com/proexperience/womenize/">https://www.gamesweekberlin.com/proexperience/womenize/</a> oder <a href="http://www.womeningames.org">http://www.womeningames.org</a> vorgestellt.				
CGL/KISD: Förderung der Studentinnen, um Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen wird	CGL: Mentoring von Professor*innen des CGL wird angeboten, Kommunikation über CGL SPACES Seite KISD: Aufnahme der Inhalte ins bestehende professorale Mentoringprogramm für die Studentinnen ab Intermediate, Info ans Kollegium	CGL, Professor*innen  KISD, Professor*innen		Nachfrage, Dokumentation über Laufbahn, wenn bekannt	zu implementieren
CGL: Promovendinnen werden bereits während der Promotion auf den Arbeitsmarkt und wissenschaftliche Laufbahn vorbereitet	1x/Jahr Veranstaltung über Führungstechniken, Management für Studentinnen, Externer Coach	CGL	Externer Coach, Finanzierung noch offen	Nachfrage, Feedback einholen	zu implementieren
CGL/KISD: Anteil Frauen unter Lehrbeauftragten erhöhen	Information des Kollegiums per E-Mail und in Faculty Meetings	CGL, KISD (GdFs)		Jährliche Auflistung der Lehrbeauftragten	fortlaufend
KISD: Befähigung der Studentinnen für den Arbeitsmarkt	Workshop für Studentinnen zu Management/Verhandlungen/Gehaltsverhandlungen.	KISD, GdFs	Noch offen, gegebenenfalls QVM	Nachfrage, Feedback	zu implementieren
CICS/KISD Anteil der Promovendinnen erhöhen	Sichtbar machen des Angebots: Aufnahme der kooperativen Promotionsangebote und Promotionsvorhaben auf der Internetpräsenz der Institute	CICS/KISD, GdFs		Online Schaltung der Informationen	zu implementieren
Vernetzung aller Frauen (Mitarbeiterinnen und Professorinnen) der Fakultät für Kulturwissenschaften	Einladung alle 2 Jahre zu einem gemeinsamen Treffen , erster Termin WiSe 2021	GdFs		Durchführung der Veranstaltung und nachfolgende Evaluierung	zu implementieren



**Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

Mitarbeiterinnengespräche/ Karriereberatung	Angebot der Fakultät für Kulturwissenschaften	Dekanin/Direktor*innen ZLE	Monitoring der erfolgten Gespräche	zu implemen- tieren
Bei Ausschreibung von MTV Stel- len sollen gezielt Frauen ange- sprochen werden	Bei Ausschreibung und Suche die GdFs einbeziehen	GdFs	Statistik	Fortlaufend, stärker beach- ten
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>				
Diskussion und Erweiterung des Gender/Queer/Diversity Begriffs im Rahmen der Gleichstellung der TH Köln	Start der Diskussion durch die GdFs der F02 im Rahmen der regel- mäßigen Treffen aller GdFs mit der Zentralen GB	Zentrale GB im Austausch mit den GdFs F02	Austausch ist Tagesord- nungspunkt einer GdF-Sit- zung	
Start einer fakultätsübergreifen- den Talk Reihe im WS 2022/SoSe 2023 zu dem Thema Gender/Queer/Diversity	Einladung von Gästen zu relevanten Themen, wie Intersectional, Bias im Coding u.a.	Fakultät für Kulturwissenschaften, Professorinnen	Drittmittel, TH	Veranstaltungsreihe findet statt und trifft auf positive Resonanz. zu implemen- tieren

**Gleichstellungsplan 2021-2024**  
Fakultät für Informations- und  
Kommunikationswissenschaften

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
Professuren .....	4
Akademisch Beschäftigte .....	5
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung .....	5
Studierende .....	6
Akademische Selbstverwaltung .....	6
Fazit.....	6
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>7</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>10</b>
Liste der Abschlussarbeiten mit Genderbezug im Zeitraum 2017–2020 .....	10

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die sich verbindlich auf alle Ebenen, Aufgabenbereiche und Entscheidungen der Fakultät bezieht.

Die Umsetzung von Chancengleichheit und -gerechtigkeit auf der einen Seite wie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Karriere, Privatleben und Familie auf der anderen Seite sind wichtige strategische Ziele der Fakultät und werden ausdrücklich gefördert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt die aktuelle Situation bei den Stellenbesetzungen und Studierendenzahlen, den zeitlichen Verlauf sowie die sich daraus ergebenden Ziele und Maßnahmen der Fakultät. Der Gleichstellungsplan der Fakultät ergänzt den Gleichstellungsrahmenplan der TH Köln.

Die Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften weist im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern einen sehr hohen Frauenanteil unter den Professuren auf. Auch die Zahl der weiblichen Studierenden und Absolventinnen liegt deutlich über dem Durchschnitt der TH Köln.

Insgesamt stellt sich also an der Fakultät ein positives Bild bei der Gleichstellung der Geschlechter dar. Die im Gleichstellungsplan genannten Ziele sollen die erreichten Erfolge sichern und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch weiter stärken, wobei die unterschiedlichen Lebenssituationen von Professor\*innen, Mitarbeiter\*innen und Studierenden berücksichtigt werden sollen.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Im Vergleich zum Bundes- wie auch zum Landesdurchschnitt sind die **Frauen** an der Fakultät 03 in fast allen Statusgruppen sowie im Bereich der Studierenden **überrepräsentiert**.

Bezeichnung	F03 TH Köln 2017 in %	F03 TH Köln 2019 in %	NRW 2017 in %
Professuren	58	64	25
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	71 (unbefristet)	75 (unbefristet)	38 (unbefristet)
Mitarbeiterinnen	72 (befristet)	62 (befristet)	43 (befristet)
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	68 (unbefristet)	64 (unbefristet)	50 (unbefristet)
	50 (befristet)	100 (befristet)	59 (befristet)
Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	58 (k.A. zu Befristung)	50 (k.A. zu Befristung)	68 (k.A. zu Befristung) <sup>1</sup>
Studierende	73	73	48 (WS 2018/2019) <sub>2</sub>

Angaben gerundet

## Professuren

Bereits im Jahre 2017 war über die Hälfte der Professuren der Fakultät 03, nämlich 58 Prozent mit Frauen besetzt, 2019 ist der Anteil weiter auf 64,1 Prozent gestiegen – der hohe Frauenanteil liegt folglich weiter auf einem deutlich überdurchschnittlichen Niveau. Fast alle vakanten Professuren wurden mit Frauen besetzt. Auf Bundes- und Landesebene liegt der Anteil der Professuren, die mit Frauen

<sup>1</sup> Angaben zu NRW: Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufays, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen, S. 57.

<sup>2</sup> Pressemitteilung Landesbetrieb IT.NRW – Statistik und IT-Dienstleistungen: Zahl der Studierenden an NRW-Hochschulen auf neuem Höchststand. <https://www.it.nrw/zahl-der-studierenden-nrw-hochschulen-auf-neuem-hoechststand-97559>, zuletzt abgerufen am 08.10.2020.

besetzt sind, erheblich darunter, nämlich sowohl in NRW als auch im Bundesdurchschnitt nur bei rund einem Viertel.<sup>3</sup>

## Akademisch Beschäftigte

Ähnlich deutlich fällt das Bild im Bereich der akademischen Beschäftigten aus. An der Fakultät 03 sind im Jahr 2017 ca. 70 Prozent der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen. Für 2019 sind die zur Verfügung gestellten statistischen Daten deutlich stärker aufgegliedert, eine äquivalente Berechnung zeigt jedoch, dass der Anteil der Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (befristete plus unbefristete Stellen) bei ca. 70 Prozent liegt und für den Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (befristete plus unbefristete Stellen) bei ca. 65 Prozent. Somit liegen beide Beschäftigtengruppen sowohl über den Vergleichszahlen für das Land NRW (2017: WMA 42,4 Prozent, LfBA: 53,8 Prozent)<sup>4</sup> als auch über denen für das gesamte Bundesgebiet (2018: 39,7 Prozent)<sup>5</sup>. Im Vergleich zu den Zahlen von 2017 ist festzustellen, dass der Frauenanteil sich weiter erhöht hat. Bei der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen hat erfreulicherweise der Prozentsatz der unbefristeten Stellen, die mit Frauen besetzt sind, etwas zugenommen, bei der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ergibt sich eine leichte Abnahme. Die einzige befristete Stelle bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben ist mit einer Frau besetzt, deswegen beträgt der entsprechende Anteil 100 Prozent. Ein Blick auf die akademisch Beschäftigten zeigt insgesamt: Der Anteil der befristet Beschäftigten resultiert nahezu vollständig aus projektfinanzierten Stellen, bei denen es sich zum Teil gleichzeitig um Qualifikationsstellen handelt. Die Zahlen der in diesem Bereich befristet Beschäftigten sind so gering, dass sich kaum belastbare Aussagen treffen lassen; das Geschlecht erscheint jedoch nicht als relevantes Kriterium. Auch die Zahl der Promovend\*innen ist bei einer Grundgesamtheit von drei Personen nicht aussagekräftig.

Der leicht höhere Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich der Teilzeitstellen hat nach Einschätzung der Fakultät mehrere Ursachen. Zum einen sind bspw. am Institut für Translation und Mehrsprachige Kommunikation eine nennenswerte Zahl der wissenschaftlichen Stellen als Teilzeitstellen konzipiert, da neben Lehre und Forschung die praktische Tätigkeit als Übersetzer\*in oder Dolmetscher\*in eminent wichtig ist. Zum anderen ist es ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, dass Frauen immer noch einen Großteil familiärer Sorgearbeit (Care) übernehmen und daher ihre Stellen eher aus familiären Gründen reduzieren, als Männer dies tun. Dem kann durch entsprechende hochschulweite Unterstützung bspw. durch den weiteren Ausbau an geförderten Betreuungsplätzen für Kinder u. ä. entgegengewirkt werden.

## Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

In der Beschäftigtengruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung ist der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten von 58 Prozent im Jahr 2017 auf 50 Prozent im Jahr 2019 gesunken. Unter den 50 Prozent sind zwei Beschäftigte in Teilzeit, während es bei den Männern keine Teilzeitbeschäftigung gibt. Hierfür gelten sehr wahrscheinlich die gleichen Gründe wie bei den akademisch Beschäftigten (familiäre Sorgearbeit). Deshalb sollten auch für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

<sup>3</sup> Angaben zu NRW: Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen, S. 43 ff; Angaben zum Bund: Statista: Personal an Hochschulen. <https://de.statista.com/statistik/studie/id/12464/dokument/personal-an-hochschulen-statista-dossier/>, zuletzt abgerufen am 16.09.2020.

<sup>4</sup> Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019): Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen, S. 42.

<sup>5</sup> Statista: Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>, zuletzt abgerufen am 28.09.2020.

flexible Arbeitszeitmodelle weiter gefördert werden – ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Studierende

Im Bereich der Studierenden zeigt sich, dass der Frauenanteil in allen Studiengängen der F03 überdurchschnittlich ist und sich kaum verändert hat – in einzelnen Studiengängen, wie *Konferenzdolmetschen*, liegt er sogar bei 100 Prozent. Die einzige Ausnahme ist der informationswissenschaftliche Studiengang – ehemals *Angewandte Informationswissenschaft*, seit 2018 *Data and Information Science*. Hier bleibt die Entwicklung nach der erfolgten Studienreform von vor zwei Jahren abzuwarten. Da es sich um einen stark technisch geprägten Studiengang handelt, ist der geringere Frauenanteil allerdings nicht untypisch. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass Frauen zwar ‚nur‘ 32,9 Prozent der Studierendenschaft stellen, aber 42,1 Prozent der Absolvent\*innen in diesem Fach. Der relativ hohe Schwundfaktor, den der Studiengang vor der Reform aufwies, ist demnach offenbar männlich konnotiert.

## Akademische Selbstverwaltung

Auf allen Ebenen der akademischen Selbstverwaltung sind Frauen an der Fakultät 03 in hervorgehobenen Positionen zurzeit stärker vertreten als ihre Kollegen, so u. a. in den Funktionen der Dekanin sowie der Prodekanin und der (stellvertretenden) Institutsleitungen. In den weiteren Gremien, wie Institutsvorstand und Fakultätsrat wird, soweit möglich, immer eine paritätische Verteilung angestrebt. Gezielte Maßnahmen, um den Anteil der Frauen in den Bereichen der akademischen Selbstverwaltung der Fakultät 03 über das bestehende Maß hinaus weiter zu steigern, sind daher nicht vordringlich.

## Fazit

Gemäß dem Gleichstellungsplan der Technischen Hochschule Köln (2018) besteht die allgemeine Zielsetzung darin, den Frauenanteil unter den Professuren zu erhöhen und bis zum Jahr 2019 eine Steigerung auf 25 Prozent zu erzielen.<sup>6</sup> Gemessen an dieser Zielsetzung besteht für die Fakultät 03 keinerlei Handlungsbedarf. Gleiches gilt für die Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die an der Fakultät 03 zu etwa zwei Dritteln mit Frauen besetzt sind. Ferner sind etwa drei Viertel der Studierenden der Fakultät 03 Frauen. Unter Diversitätsgesichtspunkten wäre im Bereich der Studierenden sogar eher eine stärkere Werbung um männliche Studienanfänger sinnvoll – eine Forderung, der die Fakultät 03 bereits mit der aktiven Beteiligung am *Boys' Day*<sup>7</sup> begegnet. Einzige Ausnahme bildet hier der Studiengang *Data and Information Science*, hier wären eventuell Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Studierenden sinnvoll, z. B. durch entsprechende Vorträge am „Informationstag für Studieninteressierte“. Um dem höheren Bereich an Teilzeitarbeit unter den beschäftigten Frauen zu begegnen, sollte ein Schwerpunkt darin bestehen, Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Karriere, Beruf und Familie vorzusehen.

<sup>6</sup> Vgl. Gleichstellungsplan der Technischen Hochschule Köln. TH Köln 2018, S. 5.

<sup>7</sup> Vgl. S. 4 dieses Gleichstellungsplans.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt	Girls´ Day und insbesondere Boys´ Day, Vorträge am Informationstag für Studieninteressierte	Fakultät, Dekanat		Beteiligung der Zielgruppe, Evaluation	Implementieren und fortzuführen
Unterstützung bei Weiterqualifizierungsangeboten für WMA und Studierende	berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, Schaffung von Promotionsstellen, Unterstützung der Veranstaltungsreihe „Frauen – Karriere – Zukunft“	Fakultät		Beteiligung der Zielgruppe	wird fortgeführt
Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Schaffung weiterer Betreuungsplätze, Familienfreundliche Meeting-Zeiten, Fortführung u. ggf. Erweiterung der Home-Office-Regelungen, Lösungen für Zeiten der Pflege Angehöriger, Termine für Lehrveranstaltungen in betreuungsgesicherten Zeiten, Ermöglichung von Teilzeit, individuelle und flexible Lösungen	Fakultät, Dekanat, Hochschulleitung		Feedback der Zielgruppe	fortzuführen
Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen im wissenschaftlichen Bereich	aktive Unterstützung bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen durch z.B. Vereinbarkeit von dienstlichen Anforderungen und Weiterbildungszeit	Fakultät, Dekanat		Monitoring, Feedback der Zielgruppe	fortzuführen



<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Für Studierende</b>					
Stärkung der Vereinbarkeit von Studium und Familie: keine Benachteiligung von Studierenden mit Kind oder von Studierenden mit zu pflegenden Angehörigen	Planung von Veranstaltungen möglichst innerhalb der regulären Betreuungszeiten, Bevorzugung von Studierenden mit Kind bei teilnehmerzahlbegrenzten Veranstaltungen, Berücksichtigung und Schaffung von individuellen Lösungen bei Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Zeiten zur Pflege Angehöriger, Ausbau von E-Learning Angeboten	Fakultät, Dekanat		Feedback der Zielgruppe	fortzuführen
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung</b>					
Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Schaffung weiterer Betreuungsplätze, Fortführung u. ggf. Erweiterung der Home-Office-Regelungen, Lösungen für Zeiten der Pflege Angehöriger, Ermöglichung von Teilzeit, individuelle und flexible Lösungen	Fakultät, Dekanat, Hochschulleitung		Feedback der Zielgruppe	fortzuführen
Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Frauen	aktive Unterstützung bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen durch z. B. Vereinbarkeit von dienstlichen Anforderungen und Weiterbildungszeit	Fakultät, Dekanat		Monitoring, Feedback der Zielgruppe	fortzuführen
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Behandlung von genderspezifischen Themen in Abschlussarbeiten	Motivation und Information der Lehrenden	Fakultät, Dekanat, Lehrende		Anzahl der relevanten Abschlussarbeiten	fortzuführen
Behandlung von genderspezifischen Themen in Lehre und Forschung	Motivation und Information der Lehrenden	Fakultät, Dekanat, Lehrende		Monitoring	fortzuführen
Verbesserung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit	Erstellung einer Webseite im Auftritt der Fakultät	Webteam Fakultät		Fertigstellung	implementiert

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Erhöhung/Beibehaltung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien	Geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gremien	Fakultät, Dekanat		Monitoring	fortzuführen
gendergerechte Kommunikation in Studium, Lehre und Hochschulalltag	Anwendung des Leitfadens der TH Köln zur geschlechtersensiblen Sprache	Dekanat, GB		Monitoring	fortzuführen
fakultätsinterne Erstberatung bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Schulung und Weiterqualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	Dekanat		Regelmäßige Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsangeboten	fortzuführen
Erhöhung der Genderkompetenz bei den Beschäftigten	Kontinuierliche Berücksichtigung der Genderkompetenz in Berufungsverfahren und Einstellungsverfahren	Dekanat, GB		Monitoring	fortzuführen

## Anhang

### Liste der Abschlussarbeiten mit Genderbezug im Zeitraum 2017–2020

#### ITMK

Übersetzung eines juristischen Fachtextes "Sex Discrimination Act 1984" aus dem Englischen ins Deutsche mit übersetzungswissenschaftlicher Textanalyse und übersetzungswissenschaftlichem Kommentar
Konflikt und Frieden in Kolumbien – Die Situation der afrokolumbianischen Frauen
Haben die Nachfolger Freuds ihre Homo-Paranoia überwunden? – Übersetzung eines gemeinsprachlichen Textes aus dem Französischen ins Deutsche mit übersetzungswissenschaftlichem Kommentar
Der Umgang mit dem Faktor Geschlecht und geschlechtersensibler Sprache in Berufsbezeichnungen: Eine Untersuchung am Beispiel ausgewählter Stellenanzeigen in Deutschland und Frankreich
Does "Gender Neutral Advertising" break Gender Stereotypes? The Role of Gender in the US-American Advertising World
Diversity Management - Doomed To Fail? Eine landeswissenschaftliche Arbeit in englischer Sprache
Análisis de estereotipos de género en la serie de libros infantiles "Cuentos para niños " y "cuentos para niñas"
Konstruktion von Weiblichkeit – in Printwerbung für Kosmetika vor dem Hintergrund der realen Lebensumstände der Rezipientinnen. Eine Untersuchung aktueller Werbeanzeigen in ausgewählten deutschsprachigen Frauenzeitschriften unter kultur- und landeswissenschaftlichen Aspekten
Gender-Marketing: Geschlechtsspezifisches Konsumverhalten im Elektrofachhandel
Untersuchung des Mythos "Die weinende Frau" in ihrer kulturellen Bedeutung am Beispiel Mexikos
Die stereotypisierende Darstellung von Homosexualität in der Werbung im Zeitraum von 2000 bis heute. Eine kulturwissenschaftliche Analyse
Gender und Kinderliteratur – Eine qualitative Analyse geschlechtsspezifischer Stereotype in Bilderbüchern
Developments in the United States that led to gender-neutral marketing and how clothing retailers align their promotion
Der Weg zur gleichgeschlechtlichen Ehe in Spanien und Deutschland – ein Vergleich
Mündlich kommunizierter Sexismus im Deutschen: Untersuchung eines Textkorpus von als "sexistisch" empfundenen Phrasen auf Geschlechterstereotype und Versuch einer Schematisierung unter sprach- und kulturwissenschaftlichen Aspekten
Frauen in der Wirtschaft: ein Vergleich zwischen Frankreich und Deutschland
Der Einfluss von Alltagsrassismus auf das Heimatgefühl von "schwarzen" jungen Frauen in Deutschland heute. Untersucht am Beispiel des Blogs "positiv/negativ". Eine Arbeit in deutscher Sprache zur Interkulturellen Kommunikation
Der Einfluss von E-Recruiting auf Diversität im Unternehmen -- Eine kritische Betrachtung
Diversity in Unternehmen. Eine Untersuchung am Beispiel der Daimler AG
Die Rolle der Frau im bewaffneten Konflikt Kolumbiens
Die Stellung der Frau auf dem argentinischen Arbeitsmarkt im 21. Jahrhundert: Geschlechtersegregation und ihre Ursachen
Die #metoo-Debatte auf Twitter - Eine Querschnittsanalyse
Die Darstellung von deutschen Politikerinnen in den Medien. Eine qualitative Inhaltsanalyse der Tagespresse am Beispiel der Süddeutschen Zeitung und der TAZ
Die Darstellung von Schwarzer Weiblichkeit in der deutschen Krimiserie Tatort am Beispiel der afrodeutschen Schauspielerinnen Florence Kasumba und Thelma Buabeng
Gendersensibler Sprachgebrauch im Hochschulkontext - Eine Analyse
Die Repräsentation von Weiblichkeit in der internationalen Werbung von 2010 bis heute
Vergleich der Darstellung von Frauenbildern in Ratgeberliteratur von 1950 und heute
Si nosotras paramos, se para el mundo. Feministischer Aktivismus in Zeiten der Digitalisierung am Beispiel des Frauenstreiks (8-M) in Spanien
The history of homosexuality in British post-war drama with special focus on the 1990s
Femizid im juristischen und politischen Kontext – ein Vergleich zur Lage in Argentinien und Deutschland
Sexismus als Werbestrategie im Wandel der Zeit – Eine Analyse von stereotypisierten Rollenbildern am Beispiel ausgewählter Werbekampagnen aus verschiedenen Jahrzehnten
Die mediale Konstruktion von Weiblichkeit am Beispiel der #MeToo-Debatte
Die Entwicklung des Frauenbildes in der Werbung: Eine Analyse am Beispiel des Unternehmens Dr. Oetker
Intersectionality in 21st Century Feminist Poetry: An Analysis of Rupī Kaur's Oeuvre

Die gegenwärtige gesellschaftliche Situation der Frau im Iran – Zwänge und Chancen
Eine korpuslinguistische Analyse weiblicher Jugendsprache anhand der Zeitschrift MÄDCHEN
The representation of the adolescent girl in contemporary media today. A semiotic analysis of advertising and social media
Die Nutzung und Ausgestaltung von Geschlechterstereotypen in Werbespots im Wandel. Eine Untersuchung an ausgewählten Beispielen aus MAGNUM-Kampagnen im deutschsprachigen Raum (von Beginn der 1990er Jahre bis heute)
Filmische Gegenentwürfe zu zeitgenössischen weiblichen Schönheitsidealen untersucht anhand der Filme "I feel pretty" (Abby Kohn, Marc Silverstein, 2018) und "Embrace" (Taryn Brumfitt, 2016)
Die Situation der Frau auf dem aktuellen Arbeitsmarkt in Spanien
Autonomie durch kindliche Verspieltheit? Eine Analyse der japanischen "Lolita"-Subkultur
Die Repräsentation der Frau im Hip-Hop am Beispiel von Kendrick Lamars Musikvideo "Loyalty"
Geschlechterrolleninszenierungen in der Katalog- und Prospektwerbung für Baumärkte im Kulturvergleich an ausgewählten aktuellen Beispielen aus Deutschland und Frankreich
How Can Women Overcome Internal Barriers In Order To Become Leaders? According To Sheryl Sandberg's "Lean In"
Die parlamentarische Debatte zur Einführung der gleichgeschlechtlichen Ehe in Spanien 2005: Eine Diskursanalyse der verwendeten Legitimationsstrategien

## IWS

Konzept zur Entwicklung eines gendersensiblen Thesaurus
Eine Analyse der Nutzungsmotive und des Verwendungsverhaltens der App Tinder, in Wechselwirkung zum Beziehungsleben der User
Wie beeinflusst die #MeToo-Bewegung den aktuellen Genderdiskurs? Hashtag-Aktivismus am Beispiel von #MeToo
Lesbische Literatur in öffentlichen Bibliotheken: geschichtlicher Hintergrund, stichprobenartige Bestandsanalyse an ausgewählten Beispielen und Bestandsempfehlungen
Mütterlichkeit im Netz: eine kritische Diskursanalyse des Mutterbildes anhand von Mama-Blogs
Medienmacher*innen als Spiegel der Gesellschaft: wie wichtig ist Diversität in deutschen Redaktionen?
Berichterstattung ausgewählter Medien über die MeToo-Debatte: eine kritische Diskursanalyse

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

# Inhalt

<b>Präambel.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Aktuelle Beschäftigtenstruktur und Bestandsanalyse.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Ergänzende Maßnahmen .....</b>	<b>5</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität verstehen sich an der TH Köln als integrierte Konzepte, deren Synergieeffekte durch übergreifende Strategien aktiv genutzt und weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig kommt der Gleichstellung von Frau und Mann eine besondere Bedeutung zu, die durch den konkret formulierten Auftrag der EU zur Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassung und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt wird.

Die TH Köln sorgt aktiv für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre, Forschung und Verwaltung und stößt mit verschiedenen Maßnahmen den Erwerb von Genderkompetenz bei ihren Hochschulangehörigen an. Ziel ist es, die Hochschulangehörigen weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern. Ein reflektierter Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Gender an der TH Köln wirkt dabei sowohl nach innen für eine offene Hochschulkultur, ebenso wie mit Impulsen nach außen für eine gendergerechte Gesellschaft.

Die Fakultät schließt sich diesen und den weiteren Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsrahmenplans der TH Köln an.

Die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern folgt nach wie vor geschlechtsspezifischen Mustern. Auch bei den Berufsverläufen von Frauen und Männern stellen Studien immer wieder fest, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt. Karrierestufen im Wissenschaftsbereich sind beispielsweise der Master, die Promotion und die Habilitation bzw. die Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren. Die Fakultät setzt sich aktiv für eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung ein und verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen, insbesondere bei Professuren, Lehraufträgen und in den Leitungsfunktionen, zu erhöhen.

Einer modernen Gleichstellungspolitik geht es um die Erhöhung des Frauenanteils und die Erhöhung der Vielfalt, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern nachweislich die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – konkrete Maßnahmen der Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie, zur Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten, vielfältigen Organisationskultur und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den o.g. Bereichen.

# 1 Aktuelle Beschäftigtenstruktur und Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Von den insgesamt 70 Professuren sind im WS 2019/20 lediglich 15 Professuren mit Frauen besetzt, davon ist eine Professorin in Teilzeit tätig, und 55 Professuren mit Männern, davon sind 7 in Teilzeit tätig. Dies entspricht einem Frauenanteil von 21,4 %.

Darüber hinaus gibt es eine Lehrkraft für besondere Aufgaben, die in Vollzeit tätig ist.

Bei den insgesamt 62 Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil im WS 2020/21 bei lediglich 19,2 % (10 Frauen gegenüber 52 Männern).

In der Fakultät sind 32 wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, davon 15 Frauen und 17 Männer beschäftigt. In Vollzeit sind jeweils 5 Frauen und 5 Männer tätig, in Teilzeit arbeiten 10 Frauen und 12 Männer.

Es gibt insgesamt 8 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, 6 Frauen und 2 Männer; von den Frauen sind 2 in Teilzeit tätig.

Von den insgesamt 13 wissenschaftlichen Hilfskräften sind 5 Frauen und 8 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 38,5 %.

Insgesamt 21 studentische Hilfskräfte arbeiten in der Fakultät; hiervon sind 8 studentische Hilfskräfte weiblich (38,1 %) und 13 studentische Hilfskräfte sind männlich (61,9 %).

Darüber hinaus gibt es insgesamt 24 studentische Tutor\*innen, wovon 13 Frauen (54,2 %) und 11 Männer (45,8 %) sind.

Die Situation bei den Studierenden gestaltet sich folgendermaßen:

Unter den im WS 2019/20 eingeschriebenen Studierenden der wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Studiengänge liegt der Anteil an Frauen in den Bachelorstudiengängen bei 50 % und in den Masterstudiengängen bei 58,1 %. Der Anteil an Frauen unter den Absolventinnen liegt bei 50,6 % bei den Bachelorstudiengängen und bei 56,3 % bei den Masterstudiengängen.

Es werden 5 Promovierende betreut, davon sind 2 Frauen und 3 Männer.

Die Professorinnen und weiblichen Lehrbeauftragten sind weiterhin leider deutlich unterrepräsentiert. Auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften besteht Nachbesserungsbedarf. Gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan haben sich die Zahlen diesbezüglich nicht signifikant verbessert.



## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme Wie soll das Ziel erreicht werden?	Zuständigkeit Verantwortung für die Umsetzung	Ergänzende Ressourcen Personell, finanziell	Qualitätskriterien Woran wird die Zielerreichung gemessen?	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Erhöhung des Anteils der weiblichen Lehrbeauftragten	Einrichtung einer Bewerberinnen-Datenbank für Lehraufträge unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben, die auch bei allen Professor*innen bekannt ist, z.B. auch für Anfragen, wenn jemand eine neue Lehrbeauftragte sucht	Dekanat	Frau Schlitte und WMA (u.a. Recherche der bisherigen Auswahlkriterien: „Buddy“, Zufall, Initiativbewerbungen oder gezielte Suche, Ausschreibung)	Auswertung eines Monitorings sowie Erhöhung des Anteils an weiblichen Lehrbeauftragten	ab SS 2021
Motivation der Studentinnen und Bewusstmachung der Karrieremöglichkeiten	Karriereberatung für Studentinnen, auch online anbieten	Prof. Dr. Annette Blöcher und Prof. Dr. Ricarda Rolf	Stud. HK (Organisatorisches und technischer Support)	Anzahl der Beratungsfälle, Evaluation zur Akzeptanz	✓ ab SS 2021 auch online
Qualifizierungsangebot für Frauen in karriererelevanten Themen	Workshop-Reihe Frauen // Karriere // Zukunft	Prof. Dr. Annette Blöcher (F04); Prof. Dr. Ivonne Preusser (F03)	Stud. HK (Organisatorisches und technischer Support)	Anzahl der Teilnehmer*innen; Evaluation der Veranstaltungen	✓
Sensibilisierung und Mobilisierung von Frauen für die Gründung als Karriereoption; Ermutigung und Erhöhung des Anteils der Gründerinnen	Workshop-Reihe „Frauen // Karriere // Zukunft // women start up! i.R. des Projektes StartUpLab@TH Köln für Gründerinnen (gezieltes Angebot) sowie der Arbeitskreis Entrepreneurship	Prof. Dr. Annette Blöcher (F04), Prof. Ragna Seidler-de Alwis (F03)	Patrick Schwarz und Patrick Kaprolat	Anzahl der Teilnehmer*innen; Evaluation der Veranstaltungen	✓
Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen und Gremien unserer Fakultät	Frühzeitige, gezielte Ansprache und Information von Kolleginnen über in der Fakultät neu zu besetzende Stellen, wie z.B. in Gremien, Fakultätsrat, Institutsvorstand, Dekanat, Studiengangsleitung etc.; ggfs. Frauenquote im Fakultätsrat	Dekanat		Erhöhung des Frauenanteils in den Leitungsfunktionen der genannten Gremien	ab sofort

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Erhöhung des Professorinnenanteils (langfristig), nebenberufliche Promotion ermöglichen	Unterstützungs- und Mentorinnenangebot für promotionswillige Frauen 40+	Dekanat und Gleichstellungsbeauftragte, Professorin / WMA (NN) als Mentorin	Graduiertenzentrum und zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Anzahl der Interessentinnen, begonnene Promotionen dieser Zielgruppe	zu implementieren
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung</b>					
Wir schließen uns den im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen und Maßnahmen an.					
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Angebote zur Gestaltung einer gender- und diversitätssensiblen Lehre werden unter den Lehrenden bekannt gemacht.	Einladung zum Projekt „Gender in Lehre und Studium“	Prodekanin für Studium und Lehre, Prof. Dr. Anja Büschgen		Austausch zwischen Lehrenden der Fakultät und der Projektmitarbeiterin Annika Spahn	wird angeboten
Studierenden und WMAs soll der Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht werden.	Unterstützung und Förderung von Forschungsprojekten, Studien, Untersuchungen, Kooperationen, Weiterbildungskonzepten, Workshops, Gastvorträgen, Exkursionen etc. zu genderspezifischen Themen	Frauen im Management (Prof. Dr. Renert), Frauen im Versicherungsvertrieb, Frauen in der Führung (Prof. Dr. Zimmermann), Frauen in Führungspositionen, Verhandlungs- und Kommunikationstrainings für Frauen, Konfliktmanagement und Kompetenzstärkung für Frauen, Verhandlungsmanagement (Prof. Dr. Rolf), Verhandlungstechniken (Prof. Dr. Lorth), Karriereberatung für Studentinnen (Prof. Dr. Blöcher, Prof. Dr. Drobnig, Prof. Dr. Kowalski, Prof. Dr. Rolf, Prof. Dr. Schäfer) sowie Frauen // Karriere // Zukunft (Prof. Dr. Blöcher und Prof. Dr. Preusser) u.a.		Unterstützung und Förderung dieser Projekte etc. mit Genderschwerpunkt	✓
Kreativen informellen Austausch, Vernetzung und Kooperation für Professorinnen und WMA in Wissenschaft, Lehre, Praxis- und Forschungsprojekten ermöglichen, fördern und stärken	Women Think Tank & Networking für Professorinnen und WMA (auch online)	Prof. Dr. Daniela Hess / WMA		Implementierung und regelmäßige (Online-)Treffen des Women Think Tank & Networking	ab SS 2021

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Fakultät für Architektur

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Maßnahmen</b> .....	<b>5</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

*„Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität verstehen sich an der TH Köln als integrierte Konzepte, deren Synergieeffekte durch übergreifende Strategien aktiv genutzt und weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig kommt der Gleichstellung von Frau und Mann eine besondere Bedeutung zu, die durch den konkret formulierten Auftrag der EU zur Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassung und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt wird.*

*Die TH Köln sorgt aktiv für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre, Forschung und Verwaltung und stößt mit verschiedenen Maßnahmen den Erwerb von Genderkompetenz bei ihren Hochschulangehörigen an. Ziel ist es, die Hochschulangehörigen weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern. Ein reflektierter Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Gender an der TH Köln wirkt dabei sowohl nach innen für eine offene Hochschulkultur, ebenso wie mit Impulsen nach außen für eine gendergerechte Gesellschaft.“ (Auszug aus der Präambel des Gleichstellungsplanes der TH Köln 2021-2024, Rahmenplan für die gesamte Hochschule)*

Einer modernen Gleichstellungspolitik geht es um die Erhöhung des Frauenanteils und die Erhöhung der Vielfalt, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern nachweislich die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Daneben ist die Relevanz der Thematisierung von Geschlecht innerhalb der Architekturausbildung für alle Kolleg\*innen geläufig und auch in den unterschiedlichen Modulen des neuen Curriculums der Fakultät verankert. Studierenden wird vor Augen geführt, wie die kulturelle Konstruktion von Geschlecht das Berufsbild der Architekt\*in, den Diskurs und die Theorie der Architektur sowie die Planung und Realisierung von Bauten und Städten beeinflusst.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – daran anschließend konkrete Maßnahmen der Fakultät für Architektur für die nächsten drei Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Der Anteil der Studentinnen liegt mit über 54,9% über dem bundesweiten Durchschnitt aller Studierenden. Dieser Anteil bleibt konstant sehr hoch und erfüllt das Ziel des Gleichstellungsplanes 2017-2020. Auch liegt der Anteil der Abschlüsse von Studentinnen mit 51,2% über den angestrebten 50% (Bachelor Architektur: 40%, Master Architektur: 58,8%, Master Städtebau 66,7%). Die Kohorte der Promovierenden ist insgesamt sehr klein und kann in der Gesamtbetrachtung daher vernachlässigt werden, wenngleich die Gewinnung weiterer Promovendinnen angestrebt wird.

Die Anzahl der WMAs konnte im Vergleich zum Stand des Gleichstellungsplanes 2017-2020 von 7,21 auf 8,15<sup>1</sup> Stellen erhöht werden. 4,65 Stellen davon sind unbefristet, der prozentuale Anteil wurde hier von 30% auf 53,8% gesteigert. Allerdings ist die Anzahl der befristeten Stellen von Mitarbeiterinnen von 5,03 auf 3,5 gesunken, was einen Verlust von ehemals 47,8% auf 31,3% bedeutet. Der Gesamtanteil von weiblichen WMA Stellen liegt mit 41,1% noch unter den angestrebten 50%.

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter konnte von 23,8% auf 28,6% gesteigert werden, liegt aber weiterhin tief unter den angestrebten 50%.

In der Fakultät für Architektur sind aktuell 4 von 18,5 Professuren mit Frauen besetzt; 2 Professuren sind vakant. Der Anteil der Professorinnen mit 21,6% ist noch zu niedrig, entspricht aber in etwa dem Anteil der praktizierenden Architektinnen (25%). Dennoch verfolgt die Fakultät langfristig das Ziel, die Vorgaben des LGG umzusetzen und einen 50% Anteil an Professorinnen zu erreichen.

Die Kohorte der Auszubildenden und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an der Fakultät für Architektur ist insgesamt sehr klein. Der Anteil Frauen von 33,3%, bzw. 40% ist jedoch weiter kritisch zu beobachten und soll nach Möglichkeit ebenfalls dem Zielwert von 50% angenähert werden.

<sup>1</sup> Stand Oktober 2020

## 2 Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Der Anteil Frauen unter den Studienanfänger*innen und Studierenden soll $\geq 50\%$ gehalten werden	Direkte und indirekte Ansprache von interessierten und motivierten jungen Frauen	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte Mitarbeiter*innen, Student*innen		Nachfrage unter den neuen Erstsemesterinnen	Laufender Prozess
	Wiederbelebung des Girls' Day in der Fakultät für Architektur	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte Mitarbeiter*innen, Student*innen		Neue Implementierung des Formates und Nachfrage seitens der Zielgruppe	Zu implementieren
	Teilnahme am jährlichen Tag der offenen Türen der TH Köln zur Motivation junger Frauen zur Wahl des Architekturstudiums	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte Mitarbeiter*innen, Student*innen		Nachfrage unter den neuen Erstsemesterinnen	Wiederkehrende Veranstaltung
Studentinnen werden speziell gefördert, um die Wahrscheinlichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn zu erhöhen	Geschlechtssparitatische Besetzung von SHK, WHK und Tutor*innenstellen	Dekanat, Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte		Pflege des Alumninetzwerkes	Laufender Prozess
Die stärkere Vernetzung und der Austausch der weiblichen Beschäftigten untereinander werden gefördert	Gründung des Netzwerkes 'women of AKöln'	Gleichstellungsbeauftragte		Erstellung eines Mailverteilers, Veranstaltungen, Nachfrage	Implementiert
Die wissenschaftliche Sichtbarkeit in der scientific community und damit die Karriereentwicklung der weiblichen Beschäftigten wird aktiv unterstützt	Gezielte Ansprache und Motivation von weiblichen Angehörigen der Fakultät zur Veröffentlichung im Rahmen von Forschungsvorhaben, Teilnahme an Tagungen, Kongressen usw.	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte		Wissenschaftliche Beschäftigte veröffentlichen vergleichbar viel und vernetzen sich in die Scientific Community.	Laufender Prozess

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Die Bewerbung von Frauen auf Professuren wird aktiv begünstigt	Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen durch Weiterleitung offener Stellenausschreibungen an entsprechende soziale Netzwerke (analog + digital)	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte		Veröffentlichung der offenen Stellenausschreibungen in entsprechenden Netzwerken	Laufender Prozess
Der Anteil Frauen unter den Lehrbeauftragten wird erhöht	Teilnahme am „Lehrbeauftragtenprogramm zur Förderung von Frauen in der Lehre“	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter*innen,		Information aller Lehrenden über die Förderung von Frauen in der Lehre	Laufender Prozess
Der Anteil von Frauen bei den Professuren wird erhöht	Zwischen 2021 und 2024 werden an der Fakultät für Architektur zwei Professuren frei. Bei den entsprechenden Berufungsverfahren wird mit den im Gleichstellungsrahmenplan und hier beschriebenen Maßnahmen versucht, die Zahl der Professorinnen zu erhöhen.	Berufungskommissionen der Fakultät		Anwendung der Berufsordnung und Berücksichtigung der hier benannten Maßnahmen	Zu implementieren
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Die Studien- und Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	Flexibilisierung von Arbeitsmodellen und Teildigitalisierung der Lehre	Führungskräfte und Lehrende der Fakultät		Übertragung der während der Coronazeit erprobten Arbeitsmodelle in die Post-Corona Zeit	Laufender Prozess
	Termine, Besprechungszeiten, Veranstaltungszeiten werden möglichst in (betreuungsgesicherten) Anwesenheitszeiten aller Beteiligten gelegt	Führungskräfte und Lehrende der Fakultät		Überprüfung und Abgleich der fakultätsinternen Termine	Laufender Prozess
	Zeitliche Planung von Pflichtveranstaltungen für Studierende möglichst nicht außerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten	Führungskräfte und Lehrende der Fakultät		Überprüfung und Abgleich der Stundenpläne	Laufender Prozess
	Führungskräfte werden für das Thema „Familiengerechtigkeit“ sensibilisiert	Dekanat		Information aller Lehrenden über Familiengerechtigkeit	Laufender Prozess



<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Die Curricula und Veranstaltungen der Fakultät für Architektur sind gendersensible ausgestaltet und berücksichtigen die Ziele und Hintergründe der Frauen- und Geschlechterforschung unter besonderer Berücksichtigung der kritischen Analyse von Raum, Architektur (vor allem Wohnungsbauten und öffentliche Bauten) und Urbanistik.	Verankerung und Thematisierung der Gender-Aspekte in den verschiedenen Modulen im Bachelor und Master	Bspw. Architekturgeschichte und -theorie: Prof. Dr. Daniel Lohmann, Prof. Andreas Denk Projekt- und Baumanagement: Prof. Fabian Storch, Prof. Ulrich Graffelder Gebäudelehre, Entwerfen: alle Professoren der Institute 01 + 02 Gestaltung: Prof. Dr. Nadine Zinser-Jung-hanns Digitales Gestalten: Prof. Marco Hemmerling Städtebau: Prof. Marian Dutczak, Prof. Yasemin Utku Energieeffizientes Bauen: Prof. Eva-Maria Pape, Prof. Thorsten Burgmer		Studienangebote sind gendergerecht ausgestaltet	Implementiert

**Gleichstellungsplan 2021-2024**  
Fakultät für Bauingenieurwesen und  
Umwelttechnik

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
1.1 Studierende .....	4
1.2 Promovendinnen .....	4
1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.....	4
1.4 Professorinnen .....	4
1.5 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	5
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik sieht wie die TH Köln insgesamt die Erfordernisse zu Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität. Der Gleichstellung von Frau und Mann kommt schon aufgrund der rechtlichen Regelungen durch die EU, der Verfassung und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW eine besondere Bedeutung zu. Daher werden Gleichstellungsaspekte in allen Ebenen und Einrichtungen der Fakultät berücksichtigt und umgesetzt. In den Entscheidungsstrukturen und -prozessen wird auf ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern geachtet. Der Anteil der Frauen in der Fakultät ist insgesamt relativ gering. Bundesweit liegt der Anteil der Frauen bei den Studierenden des Bauingenieurwesens bei ca. 29 %. Vorrangiges Ziel der Fakultät ist es, durch gezielte Frauenfördermaßnahmen den Frauenanteil bei Studierenden und Beschäftigten zu erhöhen und zur Gleichstellung der Frauen in der Fakultät beizutragen.

Es werden praxisnah und wissenschaftlich fundiert Bauingenieurinnen und Bauingenieure in einem Bachelor- und einem Masterstudiengang ausgebildet. Ziel ist es, **allen** Studierenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion und sozialem Hintergrund eine bestmögliche Ausbildung zu ermöglichen.

Auf der Ebene der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gibt es zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, um weitere Karrierewege zu ermöglichen.

Bei den Lehrenden soll im Kreis der Professorinnen und Professoren sowie der Lehrbeauftragten der Frauenanteil weiter gesteigert werden.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät stellt ein wichtiges Instrument dar, alle Fakultätsangehörigen kontinuierlich für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren und konkrete Maßnahmen für mehr Gleichstellung zu entwickeln.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Nachfolgend sind zur Analyse der Bestandsentwicklung die Zahlen aus dem vorigen Gleichstellungsplan den neuen Zahlen aus dem WS 2019/20 gegenübergestellt. Stichtag für die Anzahl Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen war der 01.12.2019.

## 1.1 Studierende

Der Anteil der Frauen bei den Studierenden im Bachelor-Studiengang ist gegenüber dem Sommersemester 2017 von 25,2 % auf 25,9 % nur unwesentlich gestiegen. Bei den Studierenden im Masterstudiengang von 24,1 % im Studienjahr 2015/16 auf 36,7 % gestiegen.

Bei den Studienabschlüssen im Bachelorstudiengang erhöhte sich der Frauenanteil von 23 % im Studienjahr 2015/16 auf 37,3 %. Im Masterstudiengang verringerte sich der Anteil von 33,3 % auf 25 %. Im Masterstudiengang schwanken die Frauenanteile stärker, da die Anzahl der Abschlüsse insgesamt relativ gering ist.

## 1.2 Promovendinnen

In der Fakultät gibt es zurzeit unverändert zu vorherigen Gleichstellungsplan 2 Promovendinnen. Die Fakultät wird weiter versuchen Mitarbeiterinnen über z.B. das Mevissenprogramm bei der Promotion zu fördern.

## 1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist von 19 % in 2017 auf 38,1% gestiegen. Starke Veränderungen des Frauenanteils sind hier in naher Zukunft nicht zu erwarten. Viele der Stellen sind unbefristet und mit noch jungen Mitarbeiter\*innen besetzt, so dass diese Stellen vorerst nicht neu besetzt werden können. Eine Erhöhung des Frauenanteils kann sich daher vorrangig aus Stellen ergeben, welche über Drittmittel finanziert werden.

## 1.4 Professorinnen

Der Anteil der Professorinnen ist von 9,5 % in 2017 auf 10,5 % leicht gestiegen. Allerdings ist die Anzahl der Professorinnen konstant bei zwei geblieben.

Zurzeit laufen drei Berufungsverfahren, eine Professur für Baubetrieb, mit der Fakultät 09 zusammen eine Professur für Digitales Planen und Bauen sowie eine Professur für Bauphysik. In den nächsten 5 Jahren sind noch zwei weitere Berufungsverfahren geplant, so dass evtl. weitere Professorinnen berufen werden können. Der insgesamt niedrige Frauenanteil bei den Bauingenieur\*innen, spiegelt sich bei den Berufungsverfahren wieder. Trotz frühzeitiger proaktiver Suche und bei wiederholter Ausschreibung bewerben sich auf die ausgeschriebenen Stellen nur wenige Frauen, manchmal gar keine.

## 1.5 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen ist von 33,3 % in 2017 auf 20,0 % gesunken. Dies geht auf den Weggang einer Verwaltungsmitarbeiterin und die Umwidmung der von ihr besetzten unbefristeten Stelle in eine Assistenzstelle im IT-Bereich zurück (die zuvor schon männlich besetzt war), hat somit einen strukturellen Hintergrund.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

*Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.*

Die Fakultät trägt die im „Gleichstellungsplan 2021-2024: Rahmenplan für die gesamte Hochschule“ genannten Maßnahmen mit. Daher werden in diesem Fakultätsvergleichsplan nur die für die Fakultät spezifischen Ziele und Maßnahmen aufgeführt.

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden	Frühe Information über den Studiengang durch regelmäßige Teilnahme an Girls´ Day, Kinder-Uni, Nacht der Technik, überörtlichen Bildungsmessen etc.  Regelmäßige Besuche bei Berufsorientierungstagen  Kontaktpflege zu Schulen  Aufbau und Weiterpflege der Facebook-Seite „Bauen mit Frauen“	Fakultät  Gleichstellungsbeauftragte	Eigens eingestellte studentische Hilfskraft	Rückmeldung in den Veranstaltungen, Rückmeldungen von den Schulen	Umsetzung ist erfolgt / erfolgt kontinuierlich
Unterstützung für Studienanfängerinnen	Niederschwelliges Beratungsangebot für Studienanfängerinnen des Bachelorstudiengangs Bauingenieurwesen, auch digital  Erstellung von Beratungsvideos für Studienanfängerinnen und Einstellung der Videos auf der Webseite bzw. der Lehr- und Lernplattform ILIAS	Stud. Hilfskraft für Gleichstellung	s.o.	Positive Rückmeldung	Umsetzung ist erfolgt / erfolgt kontinuierlich

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie	Der Bachelor- und der Masterstudiengang können als familiengerechtes Studium absolviert werden.	Fakultät		Rückmeldung im Rahmen von Studierendenbefragungen	Umsetzung ist erfolgt
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung</b>					
Erhöhung des Frauenanteils bei den Beschäftigten	Proaktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen	Dekanat, Vorgesetzte in Bereichen Technik und Verwaltung		Anzahl der Frauen	Zu implementieren
Familiengerechte Arbeitsbedingungen	Arbeitszeiten werden so vorgesehen, dass sie nicht mit Betreuungszeiten kollidieren; weitgehendes HomeOffice-Angebot in Abhängigkeit von den spezifischen Tätigkeiten (auch unabhängig von der Corona-Pandemie)	Dekanat, Vorgesetzte in Bereichen Technik und Verwaltung		Befragung der Mitarbeiter*innen	Zu implementieren
<b>Personalentwicklung Gruppe Professor*innen</b>					
Erhöhung des Frauenanteils bei den Professoren	Proaktive Suche von geeigneten Bewerberinnen in Berufungsverfahren Nutzung von Datenbanken wie femconsult und persönlichen Kontakten	Fakultät, Berufungskommission		Anzahl der neu berufenen Professorinnen	Umsetzung ist erfolgt / erfolgt kontinuierlich
Familiengerechte Arbeitsbedingungen	Gremiensitzungen etc. werden so vorgesehen, dass sie nicht mit Betreuungszeiten kollidieren	Fakultät		Befragung der Professor*innen	Umsetzung ist erfolgt / erfolgt kontinuierlich
<b>Weiterentwicklung an einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur</b>					
Die Gremien sollen geschlechtersparitätisch aufgestellt sein	Durch Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät insgesamt soll die Geschlechterparität durchgängig erreicht werden.  Berufungskommissionen werden grundsätzlich paritätisch besetzt	Fakultät		Anzahl und Anteil der Frauen am jeweiligen Gremium	Zu implementieren  Umsetzung ist erfolgt / erfolgt kontinuierlich



<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Erhöhung der Sichtbarkeit der Maßnahmen zur Gleichstellung	Eigene Internetseite der Fakultät zu Gleichstellung Regelmäßige Teilnahme von Fakultätsmitgliedern an Hochschulaktivitäten und -initiativen wie z.B. SIDI, Expertisezirkel Gender, Audit Familiengerechte Hochschule, Akademie-WB Strategien zur Inklusion	Fakultät		Positive Rückmeldungen	Umsetzung ist erfolgt / Teil 2 erfolgt kontinuierlich
Stärkung des Bewusstseins für Gleichstellung auf allen Ebenen der Fakultät	Teilnahme an Angeboten wie Genderimpulse oder Gender on tour, Nutzung der Angebote des Projektes Genderkompetenz in Lehre und Studium	Alle Lehrenden und Mitarbeiter*innen		Dokumentation der Beteiligungen	Ist teilweise erfolgt / teilweise noch zu implementieren

**Gleichstellungsplan 2021-2024**  
Fakultät für Informations-, Medien-  
und Elektrotechnik

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern folgt nach wie vor geschlechtsspezifischen Mustern. Auch bei den Berufsverläufen von Frauen und Männern stellen Studien immer wieder fest, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt.

Für uns als Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik ist die aktive Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer Ziel und integraler Bestandteil der Hochschulentwicklung. Die TH Köln sorgt aktiv für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Ziel ist es, die Hochschulangehörigen weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern.

Die Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik will trotz generell geringem Frauenanteil an unserer ingenieurwissenschaftlichen Fakultät den Frauenanteil in allen Entscheidungsprozessen erhöhen, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern nachweislich die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt konkrete Maßnahmen der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Der Anteil der weiblichen Bachelor Studierenden an der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik liegt im WiSe 19/20 insgesamt in den Studiengängen Elektrotechnik, Technische Informatik und Medientechnologie bei 16,5 %.

Den größten Anteil an weiblichen Studierenden hat dabei der Studiengang Medientechnologie mit 27,5 %, dann der Studiengang Technische Informatik mit 15,3 % und der Studiengang Elektrotechnik mit nur 8,4 % weiblicher Studierenden.

In den Masterstudiengängen (Elektrotechnik, Kommunikationssysteme und Netze, Medientechnologie und Technische Informatik) der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik liegt der Anteil weiblicher Studierender im WiSe 19/20 insgesamt bei 15,0 %.

Dabei bildet auch hier der Masterstudiengang Medientechnologie den größten Anteil an weiblichen Studierenden mit 25,0 %, dazu der Studiengang Kommunikationssysteme und Netze mit 22,9 % und mit fast gleicher Prozentzahl zeigen die Masterstudiengänge Technische Informatik mit 7,9 % und Elektrotechnik mit 7,2 % den Anteil weiblicher Studierender.

Für die Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik war die erste Berufung einer Professorin im Jahre 2012 als deutlicher Erfolg der systematischen Bemühungen um das Einwerben von Frauen für den professoralen Bereich zu werten. Mit der Berufung dreier weiterer Professorinnen in den vergangenen 6 Jahren konnte der Anteil der Frauen im professoralen Bereich relativ schnell und deutlich auf derzeit 8 % gesteigert werden. Inzwischen sind in der Fakultät Professorinnen sowohl im Fakultätsrat als auch als Studiengangleiterinnen, Institutsleiterinnen und stellvertretende Institutsleiterinnen tätig. Im Vergleich zum Anteil an Frauen mit einem für die Fakultät einschlägigen Promotionsabschluss ist der Anteil an Frauen im professoralen Bereich nur noch leicht unterrepräsentiert.

Der Anteil der Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in der Entgeltgruppe 11 ist mit 4 % (Vollzeit) bzw. 16 % (Teilzeit) und in der Entgeltgruppe 12 mit 13,6 % (Vollzeit) bzw. 22,7 % (Teilzeit) im Vergleich zum Anteil der Abschlüsse von weiblichen Studierenden im WiSe 19/20 (16,5 % Bachelor bzw. 15 % Master) nachvollziehbar, bedarf aber weiter deutlicher Veränderung.

Deutlicher unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Forschungs- und Qualifikationsstellen (EG13) mit 3,1 % (Teilzeit). Hier ist es uns noch nicht gelungen, Absolventinnen der Master-Studiengänge zur Annahme zeitlich befristeter Qualifikationsstellen zu bewegen. Auch hier öffnet sich ein weiteres Handlungsfeld für die Fakultät.

Der Anteil an weiblichen studentischen Hilfskräften liegt bei unter 20 % und bewegt sich somit etwas oberhalb des Anteils weiblicher Studierender in den Bachelor-Studiengängen (16,5 %). Im Bereich der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt der Anteil bei 13 % (Teilzeit) und ist im Hinblick auf den Anteil weiblicher Studierender in den Master-Studiengängen (15 %) verhältnismäßig.

Die Kohorte der Auszubildenden und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung an der Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik ist insgesamt sehr klein. Der Anteil Frauen von 20 %, bzw. 40 % ist jedoch weiter kritisch zu beobachten und soll nach Möglichkeit ebenfalls dem Zielwert von 50 % angenähert werden.

Die Entwicklungen zu Repräsentation von Frauen in Gremien unterliegen einem Positivtrend. Seit 2013 bis einschließlich September 2020 war eine Professorin Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Zwei weitere Professorinnen agierten seit 2016 als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Ab Oktober 2020 hat die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten eine andere Professorin übernommen und drei weitere Professorinnen sind ihre Stellvertreterinnen als Team der Gleichstellung.

Zudem ist eine Professorin seit dem Sommersemester 2020 neue Studiengangleiterin des Bachelor-Studienganges Technische Informatik sowie seit letztem Jahr Mitglied des Fakultätsrates. Außerdem ist inzwischen auch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin Mitglied im Fakultätsrat. Eine weitere Professorin leitet seit September 2020 das Institut für Nachrichtentechnik und ist somit die erste weibliche Institutsleiterin der Fakultät. Auch ist eine andere Professorin bereits seit 2016 stellvertretende Institutsleiterin im Institut für Medien- und Phototechnik. Darüber hinaus steht seit 2018 eine Professorin auch als stellvertretende Leiterin des Cologne Institute for Renewable Energy zur Verfügung. Eine Mitarbeiterin arbeitet als Bafög-Beauftragte der Fakultät sowie als Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Studienangebote werden gender-neutral kommuniziert und vermarktet	Präsenz in Medien, die Mädchen und junge Frauen ansprechen	Dekanatsassistentz, Dekanat		Entsprechende Medien werden regelmäßig bespielt	laufend
Der Anteil Frauen unter den Studienanfänger*innen und Studierenden soll gesteigert werden	Teilnahme an Berufsbildungsmessen, um durch gezielte Ansprache von Interessentinnen eine Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden zu erwirken	Fachstudienberater*innen der Fakultät		Direkte Ansprache	jährlich
	Schaffung und Gestaltung von Netzwerken zum Austausch aller Interessentengruppen im Entwicklungsprozess junger Menschen (Eltern, Lehrer*innen, Sozialpädagoge*innen, Vereine, Kulturträger*innen, etc.)	Professor*innen, Mitarbeiter*innen, Studierende		Nutzung von Mailverteiltern	laufend
	Bereitstellung von Experimentierfeldern für junge Menschen zur Beschäftigung mit Natur, Handwerk und Technik	Professor*innen, Mitarbeiter*innen		Fakultät nimmt jährlich an mindestens einer experimentellen Informationsveranstaltung teil: Nacht der Technik, Schülerpraktikum, Studierenden probieren, Girls Day...	jährlich
Studentinnen und Absolventinnen werden speziell gefördert, damit die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass sie eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen	Geschlechtsparitätische Besetzung von SHK, WHK und Tutor*innenstellen	Professor*innen, Mitarbeiter*innen, Dekanatsassistentz			laufend
	Direkte und indirekte Ansprache zukünftiger Absolventinnen zu aktuellen Stellenausschreibungen für Laboringenieure	Professor*innen, Mitarbeiter*innen, Dekanatsassistentz		Prüfen, ob für jede Stellenausschreibung eine aktive Ansprache zumindest per Rundmail erfolgt ist	laufend

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	Direkte und indirekte Ansprache zukünftiger Absolventinnen zu aktuellen Qualifikationsstellen, insbesondere auch Promotionsstellen	Professor*innen, Dekanatsassistenten		Nachweis über angesprochene potenzielle Bewerberinnen	laufend
Die wissenschaftliche Sichtbarkeit in der scientific community und damit die Karriereentwicklung der weiblichen Beschäftigten wird aktiv unterstützt	Gezielte Ansprache und Motivation von weiblichen Angehörigen der Fakultät zur Veröffentlichung im Rahmen von Forschungsvorhaben, Teilnahme an Tagungen, Kongressen usw.	Professor*innen		Weibliche, wissenschaftliche Beschäftigte veröffentlichen vergleichbar viel und vernetzen sich in die Scientific Community	laufend
	Motivation zur Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungsmaßnahmen	Professor*innen, Dekanat, Dekanatsassistenten		Weibliche, wissenschaftliche Beschäftigte nehmen vergleichbar viel an Weiterbildungsmaßnahmen teil	laufend
Der Anteil Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird erhöht	Gesamtzahl der Professuren wird geringfügig reduziert und dadurch werden Qualifikationsstellen im Bereich WMA aufgebaut	Dekanat		Anteil Frauen unter den WMAs ist erhöht	laufend
	Bei künftig zu besetzenden Stellen werden unter Berücksichtigung der strukturellen Planungen der Fakultät unter Nutzung von Datenbanken und Netzwerken geeignete Bewerberinnen gezielt zur Bewerbung aufgefordert.			Anteil Frauen unter den WMAs ist erhöht	laufend
Der Anteil von Frauen bei den Professuren wird erhöht	Überprüfung, ob die fachliche Denomination einer auszuscheidenden Professur insofern geöffnet werden kann, dass eine höhere Anzahl potenzieller Bewerberinnen erwartet werden darf	Vorsitzende BK, Dekan		Denomination der auszuscheidenden Stelle wird geprüft	laufend
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Die Studien- und Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	Prüfung, ggf. Anpassung, dass alle Studiengänge in Teilzeit studierbar sind	Studiengangkoordinatoren, Dekanat, Dekanatsassistenten		Prüfung erfolgt, alle Studiengänge sind in Teilzeit studierbar	laufend
	Verbesserung und Ausweitung der Selbstlernangebote, damit die Lernziele in den Modulen auch bei geringen individuellen Präsenzzeiten von den Studierenden erreicht werden können	Professor*innen, Studiengangkoordinatoren, Dekanat		Prüfen, ob erkennbare Möglichkeiten zur Reduktion der Präsenzzeiten von Studierenden angemessen auf Selbstlernszenarien abgebildet worden sind	laufend



<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	Zeitliche Terminierung der Pflichtveranstaltungen eines Semesters möglichst innerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten	Stundenplanbeauftragte, Dekanatsassistentz		Kontrolle der Stundenpläne jedes Semesters für jede individuelle Studierendekohorte	laufend
Die Studien- und Arbeitszeitmodelle sind chancengerecht	Berücksichtigung individueller Lebensumstände bei der Festlegung individueller Prüfungstermine	Dekanat, Dekanatsassistentz		Vorliegende Anfragen (weiblicher) Studierender wurden angemessen gewürdigt und nicht unbillig abgelehnt	laufend
	Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände aller Beteiligten bei der Festlegung individueller Termine sowie bei der Terminfindung für Besprechungen und Veranstaltungen	Organisator*in Termin		Sicherstellen, dass bekannte bzw. vorhersehbare Terminkonflikte bei einer Terminfestlegung angemessen berücksichtigt wurden	laufend

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
Studierende .....	4
Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte .....	4
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.....	4
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA) .....	4
Promovendinnen und Promovenden.....	4
Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA).....	5
Professuren .....	5
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität verstehen sich an der TH Köln als integrierte Konzepte, deren Synergieeffekte durch übergreifende Strategien aktiv genutzt und weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig kommt der Gleichstellung von Frau und Mann eine besondere Bedeutung zu, die durch den konkret formulierten Auftrag der EU zur Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming<sup>1</sup>, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassung und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt wird.

Die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern folgt in der Bundesrepublik Deutschland nach wie vor geschlechtsspezifischen Mustern. Auch bei den Berufsverläufen von Frauen und Männern stellen Studien immer wieder fest, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt. Karrierestufen im Wissenschaftsbereich sind beispielsweise der Master, die Promotion und die Habilitation bzw. die Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt konkrete Maßnahmen der Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

(Datenstand: 01.12.2019)

## Studierende

Die aktuellen Studierendenzahlen zeigen, dass die klassischen Ingenieursstudiengänge einen sehr geringen Anteil an Studentinnen aufweisen: Für die Studiengänge Fahrzeugtechnik, Mechatronik und Automotive Engineering sind das 2-4%. Im Vergleich zur letzten Erhebung am 1.6.2017 hat sich der Anteil sogar noch verringert, wobei dies aufgrund der geringen Zahlen auch auf statistische Schwankungen zurückzuführen sein kann. In den wirtschaftlich-orientierten Studiengängen Produktion und Logistik, Logistik sowie Supply Chain and Operations Management ist der Anteil mit 22-39 % sehr viel höher. Der Anteil der weiblichen Studierenden in den Masterstudiengängen der Fakultät beträgt 9% und fällt im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen mit 19 % deutlich geringer aus.

## Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Alle Hilfskräfte stammen aus dem Kreis der Studierenden in der Fakultät mit einem Frauenanteil von nur 18%. Bei den studentischen Hilfskräften liegt die Zahl der weiblichen Beschäftigten mit ca. 36% deutlich höher, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften hingegen ist die Anzahl mit 20% nicht mehr so signifikant. Die Bedingungen des Kaskadenmodells werden in dieser Gruppe erfüllt.

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Zurzeit sind 5 Personen in der Statusgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in der Fakultät beschäftigt, davon 3 Frauen (1 Frau in Teilzeit, 60%) und 2 Männer (40%).

## Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)

Von den in Vollzeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nur eine weiblich (5%) und 19 sind männlich. In Teilzeit sind in dieser Statusgruppe 10 Frauen (27%) und 17 Männer angestellt.

Der Frauenanteil ist dagegen in der höchsten Entgeltgruppe für WMA (EG 13) deutlich niedriger: in Vollzeit ist es nur 1 Frau und 10 Männer, in Teilzeit sind 1 Frau und 2 Männer beschäftigt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Frauenanteil mit 23% dennoch insgesamt höher als bei den Studierenden (18% Frauenanteil). Die Bedingungen des Kaskadenmodells sind also erfüllt.

## Promovendinnen und Promovenden

An der Fakultät promovieren derzeit 9 Männer und keine Frau.

## Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Die Fakultät beschäftigt eine Frau und einen Mann als LfbA. Der Frauenanteil beträgt mithin 50%.

## Professuren

In der Fakultät waren zum Stichtag 32 Professuren besetzt, davon 3 mit Frauen, 2 mit Männern in Teilzeit und 27 in Vollzeit, so dass insgesamt knapp 10% mit Frauen besetzt waren. Speziell in der Fahrzeugtechnik ist es schwer, geeignete Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren zu finden.

Insgesamt ist keine positive Entwicklung der Beschäftigungsstruktur zu beobachten. Die Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion wird daher ihre Anstrengungen weiter intensivieren.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Interesse wecken an Ingenieursberufen bei Mädchen und jungen Frauen	Wiederbelebung des Girls Day	Dekanat		Teilnahme	in Planung
Stärkere Vernetzung und Austausch der Studentinnen untereinander	Vernetzungstreffen für Studentinnen der Fahrzeugtechnik anbieten	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme der Studentinnen, Feedback	in Planung
Stärkere Vernetzung und Austausch aller Studentinnen der Fakultät untereinander	Vernetzungstreffen für alle Studentinnen der Fakultät anbieten mit Impulsvorträgen	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme der Studentinnen, Feedback	in Planung
Mehr Professorinnen als Neuberufene	Aktive Suche nach Professorinnen als Neuberufene; weitere Maßnahmen: Einstellungskriterien anpassen, konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln, Informationen über die aktive Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen	laufend
<b>Familienfreundlichkeit</b>					
Bessere Planbarkeit der Kinderbetreuung	Frühzeitige Veröffentlichung der Prüfungs- und Veranstaltungspläne, spätestens zum Beginn des Schuljahres/Kindergartenjahres;	Dekanat		Veröffentlichungsdatum der Pläne	in Planung
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen	Fachvorgesetzte		Inanspruchnahme von Homeoffice von Beschäftigten der Fakultät	laufend

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Mehr Sichtbarkeit und Gehör für das Thema in der Fakultät finden	Eigene Webseite	Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät			laufend
Die geschlechtersensible Sprache mehr in das Bewusstsein der Fakultätsangehörigen bringen	Sämtliche öffentliche Texte der Fakultät auf Genderneutralität überprüfen und ggf. anpassen; Angebote für Fortbildungen weiterleiten, Hinweis auf den Leitfaden der TH Köln zu gendergerechter Sprache	Dekanat		Stand der Umsetzung überprüfen	laufend
Frauenspezifische Informationen zugänglich machen	Emailverteiler für alle weiblichen Fakultätsmitglieder sowohl Mitarbeiterinnen/Professorinnen als auch Studentinnen	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Rückmeldungen	laufend
Vernetzung von Mitarbeiterinnen und Professorinnen der Fakultät	Halbjährige Treffen mit einem Leitthema	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme	laufend



# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme

# Inhalt

<b>Präambel.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Ergänzende Maßnahmen .....</b>	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Für die TH Köln und damit auch die Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme ist die aktive Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer Ziel und integraler Bestandteil einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Chancengleichheit bedeutet für die TH Köln im Sinne des Gender Mainstreaming die Berücksichtigung von Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule und eine ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Einer modernen Gleichstellungspolitik geht es um die Erhöhung des Frauenanteils und die Erhöhung der Vielfalt, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern nachweislich die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern folgt nach wie vor geschlechtsspezifischen Mustern. Auch bei den Berufsverläufen von Frauen und Männern stellen Studien immer wieder fest, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt. Karrierestufen im Wissenschaftsbereich sind beispielsweise der Master, die Promotion und die Habilitation bzw. die Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – konkrete Maßnahmen der Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme für die nächsten drei Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Die Fakultät folgt dem Kaskadenmodell, das vorsieht, dass sich der Frauenanteil einer Statusgruppe an der jeweils darunter liegenden Qualifikationsstufe orientiert. Es wird angestrebt, entsprechend Frauen aller Statusgruppen einzustellen, sofern sich geeignete Frauen bewerben. Deswegen bemühen sich sowohl die Fakultätsleitung als auch weitere Mitglieder der Fakultät, bspw. Modulverantwortliche, qualifizierte Frauen ausfindig zu machen, anzusprechen und zur Bewerbung zu ermutigen. Die Fakultät strebt die Einhaltung der Gleichstellungsquote an: Die Gleichstellungsquote für die Fakultät von F09 beträgt 17% (Stand 2020), dies entspricht 7 mit Frauen besetzten Professuren.

Die Maßnahmen der Fakultät 09 mit dem Ziel der Berufung von Frauen sind erfolgreich. In der Fakultät 09 sind sechs Professorinnen<sup>1</sup> und 36 Professoren beschäftigt: Im Betrachtungszeitraum seit der Datenerhebung für den vorangegangenen Gleichstellungsplan ist die Anzahl der Professorinnen von vier auf sechs gestiegen, wobei die im letzten Bericht dargestellte Überlassung einer Professorin in die F07 im Austausch für Lehrleistungen in den Grundlagenmodulen der Elektrotechnik nicht mitgezählt wird – sonst wären es sieben. Aufgrund des Lehrexports wird hier 1/2 Professur angerechnet, da diese von der F09 mit ausgewählt und finanziert wird<sup>2</sup>.

Von insgesamt 123<sup>3</sup> wissenschaftlichen Beschäftigten (Voll- und Teilzeit) sind 30 Personen weiblich (23,4%), davon 14 in Vollzeit beschäftigt, damit in Summe eine weibliche Person mehr als im letzten Bericht sowie drei weibliche Kräfte mehr in Vollzeit. Demgegenüber stehen 40 Wissenschaftliche Mitarbeiter in Vollzeit und 53 in Teilzeit.

Von den 29 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung gibt es neun weibliche Personen, davon sind fünf in Vollzeit und vier in Teilzeit beschäftigt. Bei den Kollegen sind 14 Vollzeitmitarbeiter und 6 Teilzeitmitarbeiter. Da im letzten Bericht 9,35 weibliche von insgesamt 25 VZÄ aufgeführt wurden, muss hier ein leichter Rückgang der weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen sein.<sup>4</sup> Die Fakultät führt außerdem zwei Auszubildende im 3. Lehrjahr, eine weibliche Person und eine männliche.

In den Statusgruppen der Tutorinnen/Tutoren, der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wechselt das Personal schneller als bei den wissenschaftlich Mitarbeitenden. Aus den Zahlen lässt sich nicht auf den Umgang mit Frauen bei Einstellungen schließen, auch wenn in zwei Statusgruppen der Frauenanteil verglichen mit dem vergangenen Erhebungszeitpunkt gestiegen ist (studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte).

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist im Betrachtungszeitraum gestiegen (von 11,4% auf 14,9% im Bachelorbereich; von 15% auf 15,9% auf Masterniveau), die sich weitgehend gleichmäßig auf die Studiengänge verteilen. Eine weitere Steigerung ist auf allen Qualifikationsniveaus angestrebt. Eine

<sup>1</sup> Alle Daten beziehen sich auf den statistischen Anhang zum zentralen Gleichstellungsplan mit Stichtag 01.12.2019 (Quelle: Hochschulreferat 7- Planung und Controlling).

<sup>2</sup> Vgl. vorhergehender Gleichstellungsplan.

<sup>3</sup> Die Vergleichszahlen aus dem letzten Bericht bilden Vollzeitäquivalent ab. Diese aktuellen Zahlen wurden so nicht dargestellt, sodass ein direkter Vergleich schwierig ist.

<sup>4</sup> Die Vergleichszahlen lassen hier keinen Rückschluss auf eine Entwicklung zu, da nicht ersichtlich ist, wie sich die Vollzeitäquivalente in Bezug zur Summe der Mitarbeiter\*innen darstellen.

Besonderheit findet sich im Rettungsingenieurwesen, hier sind 31,0% weibliche Studierende im Bachelor eingeschrieben und im Master finden sich noch 18,9% weibliche Studierende wieder, damit ist im Rettungsingenieurwesen der Anteil an weiblichen Studierenden über dem Durchschnitt aller Studiengänge. Den höchsten Anteil an weiblichen Master-Studierenden verzeichnet der Studiengang Green Building Engineering mit 22,3%. Der Bachelor Mobile Arbeitsmaschine verzeichnet mit 8,3% den geringsten Anteil an Frauen. Die Absolvent\*innenstatistik zeigt eine leichte Verschiebung, denn es finden sich sowohl im Master als auch im Bachelor nur noch 12,9% Absolvent\*innen wieder. Hier ist auch ein kleiner Rückgang im Rettungsingenieurwesen zu verzeichnen, 20,6% schließen laut Statistik den Bachelor-Studiengang ab, im Master jedoch ist kaum eine Differenz, es gibt 18,9% Absolventinnen, d.h. es sind quasi keine Abbrecherinnen mehr zu verzeichnen. Im Master Green Building Engineering gibt es mit 30,0% Absolventinnen den höchsten Anteil an weiblichen Absolvent\*innen.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Impulse gegen die horizontale Geschlechtersegregation bei der Studienfachwahl	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teilnahme an Girls Day</li> <li>- Teilnahme an KölnerKinderUni</li> <li>- Teilnahme an der Nacht der Technik</li> <li>- Tag der offenen Tür (jeweils unter Beteiligung von weiblichen Beraterinnen als „rolemodels“)</li> <li>- Online-Self Assessment (weibliche bzw. geschlechter-ausgewogene Bildsprache)</li> </ul>	Studiengangleiter*innen; Unterstützung durch Dekanat		Beteiligung	Umgesetzt
Studentinnen werden gezielt gefördert, damit die Wahrscheinlichkeit erhöht wird, dass sie eine wissenschaftliche Karriere einschlagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situative Ansprache und Beratung durch Lehrpersonal mit Verweis auf Beratungsangebot der GB</li> </ul>	Dekan, alle Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Sichtbarkeit in Einstellungsverhalten	Umgesetzt
Anteil der Promovendinnen erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hinweis und Unterstützung bei der Beantragung von Förderung z.B. durch das Mevissen-Programm, Coaching-Programm für Promovendinnen</li> </ul>	Alle Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme der Promovendinnen an den Angeboten	Teilweise umgesetzt
Bewerbung von Frauen auf Professuren wird aktiv begünstigt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezielte und proaktive Ansprache von weiblichen Kandidatinnen,</li> <li>- Verweis auf Beratungs- und Unterstützungsangebote der GB</li> </ul>	Dekan, Berufungskommissionsvorsitzende, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Anzahl der Teilnehmerinnen an Berufungsverfahren, Zahl der weiblichen Berufungen	Umgesetzt
Gender- und Diversitätskompetenz ist bei den sozialen Kompetenzen u.a. ein Auswahlkriterium für die Neuberufungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gender- und Diversitätskompetenz ist Bewertungskriterium in der Beurteilung von Bewerber*innen</li> </ul>	Alle Berufungskommissionen der F09		Bewertungskriterien in den Berufungsverfahren	Noch nicht umgesetzt

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Vereinbarkeit von Familie und Studium	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Studieren in Teilzeit ist möglich</li> <li>- Kernzeiten der Lehre zwischen 9:45 und 15:35 Uhr</li> </ul>	Dekan		Kennzahlen sind kaum zu ermitteln	Umgesetzt
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung</b>					
Mitarbeiterinnen werden in ihrem Karriereweg unterstützt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderung des Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gesprächs mit Blick auf die bedarfsbezogene Weiterentwicklung von Stellenprofilen</li> </ul>	Führungskräfte, Institutsleiter*innen, Dekan			Umgesetzt
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Gremien sind geschlechtsparitätisch aufgestellt (§ 11b HG NRW)	Frauen werden explizit für die Aufstellung in Gremien angesprochen.	Dekan, Fachvorgesetzte		Monitoring Anteil Frauen in den Gremien	In Umsetzung
Die geschlechtsparitätische Gremienbesetzung führt nicht zur (geschlechtsspezifischen) Überbelastung	Ausgleich durch Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß „Lehrverpflichtung. Richtlinie des Präsidiums der Technischen Hochschule Köln“	Dekan		diesbezüglich keine Negativrückmeldungen	In Umsetzung
Familiengerechtigkeit	Aktiver Verweis auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote des Familienservicebüros	Dekan, Fachvorgesetzte		Studienplan, Modulhandbücher, Lernmaterialien	In Umsetzung
Gendergerechtigkeit in der Lehre	Gendergerechte Sprache (Umsetzung der TH-weiten Leitlinie): Kommunikation in der Institutsleiter*innensitzung zur Kommunikation in den Instituten Vielfältige Lehr-/Lernsettings und -methoden Heterogene interdisziplinäre Gruppenaufteilung in Gruppenarbeiten, Keine gendertypische Aufgabenzuweisung	Dekan, Institutsleiter*innen, Lehrende		Print-Kommunikation ist gendergerecht gemäß Leitfaden; auch in der mündlichen Ansprache ist es Usus, zu gendern.	In Umsetzung
Unterstützung der Vereinbarung von Beruf und Familie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit von Home Office, Telearbeitsplätze, bei Bedarf Anpassung der Arbeitszeit mit Fachvorgesetzten</li> </ul>	Fachvorgesetzte		Angebote zur flexiblen Arbeitszeit werden angenommen.	Umgesetzt

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sitzungen werden familienfreundlich terminiert, d.h. die Abstimmung erfolgt unter den Beteiligten, insbes. wenn Randzeiten geplant sind</li></ul>				



**Gleichstellungsplan 2021-2024**  
Fakultät für Informatik und  
Ingenieurwissenschaften

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind besondere Themen der TH Köln und werden auch im Hochschulentwicklungsplan explizit hervorgehoben.

Auch der Fakultätsentwicklungsplan 2017 - 2022 der Fakultät 10 sieht bereits vor, die Anzahl der Studentinnen auf 30% zu erhöhen. Ein langfristiges Ziel des Campus Gummersbach ist es, diesen Wert auf 50% zu steigern. Damit setzt sich die Fakultät bewusst ein sehr ambitioniertes Ziel, da bundesweit der Frauenanteil in den MINT-Fächern sehr viel geringer ist. Die Fakultät möchte damit zum Ausdruck bringen, dass die Berufswahl in diesen Fachgebieten für alle Geschlechter gleichermaßen eine Option ist. Gleichzeitig verpflichtet sich die Fakultät damit, vorbildlich zu handeln und gezielt die Attraktivität für weibliche Studierende zu erhöhen.

Die Richtungen für die Berufswahlen werden oft, bewusst oder unbewusst, in Kindestagen gesät. Schon hier kann es seitens zukünftiger weiblicher Studierender zum Ausschluss von MINT-Fächern kommen. Der Campus Gummersbach steuert dem mit Programmen wie der Kinder-Uni, MINT-for-Minis und dem Girls-Day entgegen. Dies muss weitergeführt und ausgebaut werden.

Gleichermaßen soll die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen erhöht werden. Gerade dieser Bereich, welcher den direkten Kontakt zu Studentinnen hat, soll auch von ausreichend Frauen besetzt sein. Es müssen Vorbilder aufgezeigt und neue erschaffen werden. Die Aufgaben werden sein, Frauen und junge Mädchen zu motivieren und zu begeistern sich im Bereich der Wissenschaft und Technik zu bewegen, sie dabei zu unterstützen und zu fördern und ihnen einen Platz zu bieten, damit langfristig ein großer Pool an qualifizierten Frauen für alle Ebenen der MINT-Bereiche entsteht. Somit wäre ebenfalls eine paritätische Besetzung in Organisationsstrukturen und Ämter an der TH Köln langfristig gewährleistet.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Die hier aufgeführten Zahlen basieren auf Statistiken des Hochschulreferats 7 vom Stand 1.12.2019 (Stichtag).

Der Anteil unserer Studentinnen in den Bachelorstudiengängen liegt bei 23,04% (Vergleich: SoSe 2017 22,3%), in den Masterstudiengängen 23,22% (Vergleich SoSe 2017 23,2%).

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind die Frauen mit 27,2% vertreten.

Im Sommersemester 2019 hat der Campus Gummersbach 26 Absolventinnen in den Bachelorstudiengängen und 13 Absolventinnen in den Masterstudiengängen hervorgebracht.

Der Stand der Promovendinnen liegt bei 25%.

Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten ist die paritätische Ungleichheit deutlich erkennbar. Die Professorinnen machen 17,19% der Gesamtprofessuren an der F10 aus, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 25,52%.

Im Bereich der Lehrkräfte für besonderen Aufgaben beschäftigt der Campus Gummersbach zurzeit zwei Frauen.

Der Frauenanteil im Bereich Technik und Verwaltung liegt bei 57,14%.

Den Statistiken ist klar zu entnehmen, dass wir noch weit von den langfristig angestrebten 50% entfernt sind, aber, wenn auch nur in kleinen Schritten, Näherungen an diesen Wert stattfinden und die Tätigkeiten die auf dieses Ziel führen weiter ausgeführt und weiterentwickelt werden sollten.

Hochschulweit sind Ziele und Maßnahmen in dem Gleichstellungsrahmenplan 2021-2024 der TH Köln aufgeführt, welche in alle Fakultäten Geltung finden sollten. Einige dieser Punkte sind hier nochmals aufgeführt, weil sie die Prioritäten der Fakultät 10 widerspiegeln.

							Frauen	Männer
<b>SHK / WHK F10, Stand 01.12.2019</b>							<b>27,22%</b>	<b>72,78%</b>
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
SHK	0	5	5	36	89	125		
WHK	2	9	11	5	12	17		
<b>Studierende</b>	Frauen	Männer	Gesamt	Stud. Insg.			<b>23,06%</b>	<b>76,94%</b>
Bachelor ING	453	1446	1899					
Bachelor INF	677	2329	3006					
Master ING	63	129	192					
Master INF	123	486	609	5706				
Promov.	6	18	24					
<b>WMA F10, Stand 01.12.2019</b>							<b>25,52%</b>	<b>74,48%</b>
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	8	24	32	5	1	6		
Befristet	8	36	44	16	47	63		
<b>Mitarbeiteri*innen in Technik und Verwaltung, Stand 01.12.2019</b>							<b>57,14%</b>	<b>42,86%</b>
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	4	6	10	4	0	4		
Befristet	0	0	0	0	0	0		
<b>Professuren, Stand 01.12.2019</b>							<b>17,19%</b>	<b>82,81%</b>
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	8	49	57	3	4	7		
Befristet	0	0	0	0	0	0		
<b>Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Stand 01.12.2019</b>							<b>40%</b>	<b>60%</b>
	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte				
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
Unbefristet	0	2	2	2	0	2		
Befristet	0	0	0	0	1	1		

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt	Teilnahme an der Initiative Klischeefrei	Gleichstellungsbüro Zentrale Studienberatung		Unterzeichnung der Klischeefrei-Vereinbarung	Zu implementieren
	Veranstaltungen mit entsprechendem Sensibilisierungsziel für Kinder und Jugendliche: <ul style="list-style-type: none"> <li>• MINT für Minis</li> <li>• Girls- und Boys-Day</li> <li>• Kinder Uni</li> <li>• Schnupperstudium</li> <li>• Tag der offenen Tür</li> </ul>	Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften	Ressortleitung Kindertagesstätten und Jugendarbeit der Stadt Gummersbach	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	✓
Studien- und Weiterbildungsangebote werden genderneutral kommuniziert	Prüfung und ggf. Anpassung der Außenkommunikation von Studien- und Weiterbildungsangeboten gemäß „Geschlechtersensible Sprache. Ein Leitfaden für die TH Köln“ und Folgeveröffentlichungen	Alle Fakultäten Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung		Kommunikationsmaterial ist entsprechend angepasst	✓

Bundesweit zum attraktiven Campus für weibliche Studieninteressierte werden, die ein Umfeld suchen, in dem Gleichberechtigung und Chancengleichheit die Selbstverständlichkeit ist, die wir überall erreichen wollen	Kommunikationsoffensive: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Homepage mit entsprechenden Informationen füllen (Gleichstellungsseite)</li> <li>• Werbefilme/Interviews mit weiblichen Studierenden (Studienprojekte)</li> <li>• Vorbilder promoten (Poster mit herausragenden weiblichen Persönlichkeiten, Absolventinnen und Projektleiterinnen öffentlich präsentieren)</li> </ul>	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte Pressesprecher	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	Zu implementieren
Gezielte und frühzeitige Karriereförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationen mit Schulen bilden</li> <li>• Studentinnen ermutigen und fördern, frühzeitig als SHK beschäftigen und auf wissenschaftlichem/technischem Weg unterstützen</li> <li>• Promotionsförderung mit dem Mathilde-von-Mevissen-Programm konsequent in Anspruch nehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Ansprechpartner für Schulkooperationen: Prof. Dr. Winter</li> <li>• Ansprechpartner für Matilde-von-Mevissen-Programm: Prof. Dr. Bartz-Beielstein</li> </ul>	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	Zu implementieren
Anzahl der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöhen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuweisungsanträge, Berufungsverfahren und Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich gezielt auch Frauen angesprochen fühlen</li> <li>• Aktive Kandidatinnensuche</li> </ul>	Alle Fakultäten	Prüfung durch Personalabteilung, Gleichstellungsbüro, Fakultätsrat, Präsidium	✓

**Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung**

Siehe Gleichstellungsrahmenplan 2021 – 2024 der TH Köln Punkt 3.1

**Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur**

Siehe Gleichstellungsrahmenplan 2021 – 2024 der TH Köln Punkt 4.1

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

## Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften

Campus Leverkusen



# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich.....	4
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung.....	5
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur .....	5
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Im Sinne von „Gender Diversity“ versteht sich die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften am Campus Leverkusen als Gemeinschaft, in der gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen und gleichberechtigter Zugang zu Ressourcen auf allen Ebenen und in allen Bereichen unterstützt wird. Wir sehen unterschiedliche Fähigkeiten, unterschiedliche Ressourcen und Potentiale der Menschen in ihrer Vielfalt als gleichwertig an. Wir engagieren uns für eine diskriminierungsfreie und partizipative Gestaltung der Studien- und Arbeitsbereiche. Dabei verpflichten wir uns zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit. Vielfalt ist Motor von gemeinsamer Kreativität und Innovation, kann aber auch Ursprung teilender Konflikte sein. Wir sind uns dessen bewusst und erwarten über die Anerkennung und Akzeptanz von Vielfalt eine Triebkraft für soziale, technische und ökonomische Neuerungen. Unterschiedliche Sichtweisen führen zu neuen Ansätzen und sind ein Weg zu Innovationen in den Naturwissenschaften. Vielfalt wirkt oft beunruhigend und irritierend – es gilt, diese Vielfalt in lehrendes, forschendes und unternehmerisches Handeln zu integrieren.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

## Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich

Die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften ist in den letzten Jahren kontinuierlich weitergewachsen. Studiengangübergreifend sind die Studierendenzahlen in den Bachelorstudiengängen Angewandte Chemie und Pharmazeutische Chemie ausgeglichen (Stand 01.12.2019: 835 Studierende, davon 443 Studentinnen, 53,05 %). Im Studiengang Angewandte Chemie führte die Umbenennung und Neukonzeptionierung mit Start zum Wintersemester 2018/2019 zu einer signifikanten Erhöhung des Anteils an Studentinnen: Technische Chemie (auslaufend) 219 Studierende davon 82 Studentinnen (37,44 %) und Angewandte Chemie 227 Studierende davon 120 Studentinnen (52,86 %). Wir erwarten, dass sich dieser Trend mittelfristig positiv auf die Zahlen im Masterstudiengang Angewandte Chemie auswirkt, aktuell liegt er bei 32,5 %. Die Studierendenzahlen beider Masterstudiengänge Angewandte Chemie und Drug Discovery and Development summieren sich auf 65, davon 30 Studentinnen, 46,2 %.

An der Fakultät werden verstärkt Forschungsprojekte initiiert und so neue Projektstellen für Nachwuchswissenschaftler\*innen geschaffen. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen befinden sich viele Promovierende (Stand 01.12.2019: von 39 sind 28 Promovierende, davon 13 Frauen). Diese Stellen sind auf Grund der externen Projektfinanzierung befristet. Bei allen Bewerbungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät involviert. Es wird explizit auf ein faires, geschlechtergerechtes und strukturiertes Auswahlverfahren geachtet. Die Zahlen zeigen, dass die wissenschaftliche Tätigkeit an der Fakultät attraktiv und die angewandten Maßnahmen ausreichend sind, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei diesen Stellen zu erreichen. 80 % der unbefristeten Stellen sind mit Frauen besetzt. Zwei männliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind an der Fakultät unbefristet angestellt. Zudem wird die Lehre punktuell durch Lehrbeauftragte aus der chemischen und pharmazeutischen Industrie unterstützt. In diesem Bereich sind Frauen stark unterrepräsentiert, jedoch verzeichnet die Fakultät ein großes Interesse der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Selbstständigen Lehre tätig zu werden.

Zurzeit lehren und forschen an der Fakultät 14 Professor\*innen, darunter drei Frauen. Durch die erfolgreiche Neubesetzung der Professur Umweltchemie mit einer Frau konnte das Niveau der letzten Jahre gehalten werden. Zwei Professuren sind zurzeit unbesetzt. Im Zuge der Reakkreditierung der Bachelorstudiengänge wurden die Stellenprofile neu formuliert. Der Zuweisungsantrag wurde vom Präsidium genehmigt und das Ausschreibungsverfahren auf den Weg gebracht. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät war bereits bei der Denomination und Ausrichtung der Stellen involviert. Bei den anstehenden Berufungsverfahren wird sie und ihre Vertreterin mit eingebunden. Es ist das Ziel, durch die Neubesetzungen die Frauenquote zu erhöhen (von 21,4 auf **31,25 %**).

## Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung

Bis zum Umzug auf den neuen Campus in der Neuen Bahnstadt Opladen (2021) ist keine Erhöhung der Mitarbeiterzahlen im Bereich Technik und Verwaltung durch die Fakultät vorgesehen. Die bisherigen Stellen sind unbefristet besetzt. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich sind daher mittelfristig nicht möglich und vorgesehen.

## Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur

Wie in der Chemiebranche üblich (Laborgebäude, Werksgelände, Chemieparks) gibt es keine Möglichkeit, Kinder mit an die Fakultät zu bringen und dort im Notfall betreuen zu lassen. Dies ist aus versicherungstechnischen Gründen nicht gestattet und oft auch von den Eltern nicht erwünscht. Es besteht die Möglichkeit, alle zentralen Angebote der TH Köln (Familienbüro, Vermittlung von Kitaplätzen, Ferienprogramm etc.) in Anspruch zu nehmen. Ebenso gibt es in Leverkusen ein breites Angebot kommunaler Kitas. Der Neubau in Opladen (voraussichtliche Fertigstellung 2021) bietet Möglichkeiten, diese Angebote bei Bedarf z.T. selber anzubieten oder in direkter Umgebung zu reservieren. Verlässliche Terminplanungen sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf essentiell und werden so weit wie möglich durchgeführt. Studieren mit Kind stellt hohe Anforderungen an die Organisation von Lernzeiten, Prüfungsvorbereitung und Zeiten zur Reflektion über das Studium. Zudem schränkt es die Möglichkeiten zur Vernetzung ein, obwohl dies gerade für Studierende mit Kind von großer Bedeutung ist. Daher werden seitens der Fakultät gezielt Beratungen angeboten und geeignete Optionen gesucht, Studierenden mit Kind bei Bedarf Unterstützung anzubieten.

Um Frauen in der Erwerbstätigkeit insbesondere in verantwortungsvolle Positionen zu stärken, ist ein Umdenken der traditionellen Familienrollen nötig. Wir achten darauf, Frauen und Männern Teilzeitmöglichkeiten anzubieten und gleichberechtigt Beruf und Familie zu vereinbaren. Gerade als Professor\*innen haben wir eine Vorbildfunktion, die wir auch in diesem Bereich wahrnehmen.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Der horizontalen Geschlechts-segregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt	Regelmäßiges Angebot von Veranstaltungen im Bereich Naturwissenschaften und Technik sowie zur Studien-/Berufsorientierung und Berufsauswahl (MINT-Berufe): - Nacht der Technik - MINT-Ferrencamp Chemie in den Sommer-Ferien der Stiftung Wissen der Sparkasse KölnBonn - KölnerKinderUni - Studieren probieren - Zdi-Schülerlabor	Studiendekan*in, Studiengangleiter*innen	Studienberatung	Anzahl der Veranstaltungen	✓
	Aktiver Kontakt zu Schulen der Umgebung zur Werbung für Studieren probieren, Schülerlabor, Besuchstage an der Fakultät, außerschulischer Lernort z.B. für <i>Jugend forscht</i> -Projekte	Studiendekan*in, Fachstudienberatung	Studienberatung	Anzahl Kontakte pro Jahr	✓
Promovendinnen werden während ihrer Promotion ergänzend unterstützt	- Motivation zu Veröffentlichungen im Rahmen von Forschungsvorhaben - Motivation zur Teilnahme an Tagungen, Kongressen usw. unter anderem mit eigenen Beiträgen zur Sichtbarkeit in der Scientific Community - Motivation zur wissenschaftlichen und didaktischen Weiterbildung	Betreuer*innen, Fachvorgesetzte, Dekan*in	Graduiertenzentrum	Anzahl Veröffentlichungen, Weiterbildungen und Promotionen	✓

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Promovendinnen werden bereits während der Promotion auf den Arbeitsmarkt vorbereitet	- Motivation zum aktiven „Netzwerken“ - Karriereberatung durch Fachvorgesetzte	Betreuer*innen, Fachvorgesetzte, Dekan*in	Graduiertenzentrum	Beteiligung an Netzwerktreffen	✓
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt	Motivation zur wissenschaftlichen und didaktischen Weiterbildung wie z. B. mit dem Format „Lehren in Höchstform“	Studiendekan*in, Dekan*in		Anzahl Weiterbildungen	✓
Der Anteil Frauen unter den Lehrbeauftragten wird in Bereichen, in denen sie in der Lehre noch unterrepräsentiert sind, erhöht	Dauerhafte Suche im Umfeld und Netzwerk nach interessierten Frauen zur Gewinnung für einen Lehrauftrag unter Nutzung des Mathilde-von-Mevissen Lehrbeauftragtenprogramms für Förderung von Frauen in der Lehre	Professor*innen, Dekan*in	Gleichstellungsbüro	Anzahl von weiblichen Lehrbeauftragten	In Bearbeitung
Der Anteil von Frauen bei den Professuren wird erhöht (§ 37a HG NRW)	Bei der Beurteilung der fachlichen und wissenschaftlichen Qualifikationen, wertschätzende Berücksichtigung von Unterbrechungen, Verzögerungen oder Teilzeitbeschäftigungen aufgrund familiärer Aufgaben - Sensibilität bzgl. typischer Beurteilungsfehler	Berufungskommission, Dekan*in	Gleichstellungsbeauftragte	Anzahl der Professorinnen	Laufende Berufungsverfahren
Aktive Förderung der Professorinnen	Teilfinanzierung einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*in (Promotion) im Rahmen des Professorinnenprogramms der TH zur Unterstützung des Forschungs- und Lehrgebietes der Professorin	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Dekan*in	Gleichstellungsbüro	Stellenbesetzung	In Bearbeitung
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Die Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	- größtmögliche Abstimmung der Lehrangebote mit den Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen - Reduzierung von Terminüberschreitungen (z.B. durch Praktikumsbetreuung) auf ein Minimum durch gute Planung	Studiendekan*in, Modulverantwortliche	Dekanatsassistentin	Stundenplan	✓
	Nach Möglichkeit keine regelmäßigen Besprechungen außerhalb der Kernfamilienzeiten (nach 17 Uhr); ansonsten frühzeitige Bekanntgabe	Dekan*in, Studiengangleiterinnen und Studiengangleiter, Gremienvorsitzende		Anzahl Pflichtveranstaltungen nach 17 Uhr	✓

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
	Erweiterung der digitalen und remote Tools zur Ermöglichung von flexibler Arbeit (z.B. Tätigkeiten außerhalb des Labors)	Dekan*in, Fachvorgesetzte	IT-Administrator	Positive Bewertung des Flexibilitätsgrades durch Mitarbeiter*innen	✓
Die Studienmodelle sind familienfreundlich, darin inbegriffen die Flexibilisierung der Studienzzeit und des Studienortes	Modularisierung des Studiums mit der Möglichkeit der Erstellung eines persönlichen Stundenplans, Beratung zur Erstellung von alternativen Studienverläufen	Studiengangleiter*innen, Studiendekan*in	Fachstudienberatung, Dekanatsassistentin	Anzahl Beratungstermine	✓
	Ausbau der hybriden Lehrformate (Ermöglichung gemischten Online/Präsenz-Lehrveranstaltungen)	Modulverantwortliche, Studiendekan*in		Anzahl hybrider Module	✓
	Möglichkeit des Studierens mit Kind (z.B. Mitbringen des Kindes in die Vorlesung, vor Ort Betreuungsangebot oder Teilnahme an hybridem Lehrformat)	Arbeitssicherheit, Studiendekan*in	Familienbüro	Anzahl Maßnahmen für Studierende mit Kind	Erst nach Umzug nach Opladen möglich
Optimaler Umgang mit der besonderen Situation schwangerer Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Promovendinnen und Professorinnen (Laborverbot ab Bekanntgabe der Schwangerschaft)	Erstellung eines Ablaufplans zur Sicherstellung des rechtsicheren Vorgehens und Unterstützungsmöglichkeiten wie z.B: - studentische Unterstützung für die anfallenden Laborarbeiten bei Promovierenden - problemlose Wiederaufnahme der Tätigkeit in Teil- oder Vollzeit	Dekan*in, Gleichstellungsbeauftragte, Fachvorgesetzte	Arbeitssicherheit	Anteil Eltern- und Teilzeit, erfolgreiches Absolvieren des Studiums nach Schwangerschaft im Verlauf des Studiums	✓
Größeres Bewusstsein schaffen für gendersensibles Verhalten	Seminarangebot für gendersensibles Verhalten für alle Beschäftigten der Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte, Dekan*in		Anzahl Seminarteilnehmer*innen	Zu entwickeln
	Verwendung von gendersensibler Sprache in allen Dokumenten und Unterlagen der Fakultät.				✓

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Hochschulverwaltung



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Bestandsanalyse .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ergänzende Maßnahmen .....</b>	<b>6</b>

# 1 Bestandsanalyse

Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.

Zum Stichtag 01.12.2019 gab es in der Hochschulverwaltung der TH Köln 390 Beschäftigte. 63,1 % dieser Beschäftigten sind Frauen. In neun von zehn Hochschulreferaten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter größer gleich dem Zielwert von 50 % nach Landesgleichstellungsgesetz (vgl. Abbildung 1).

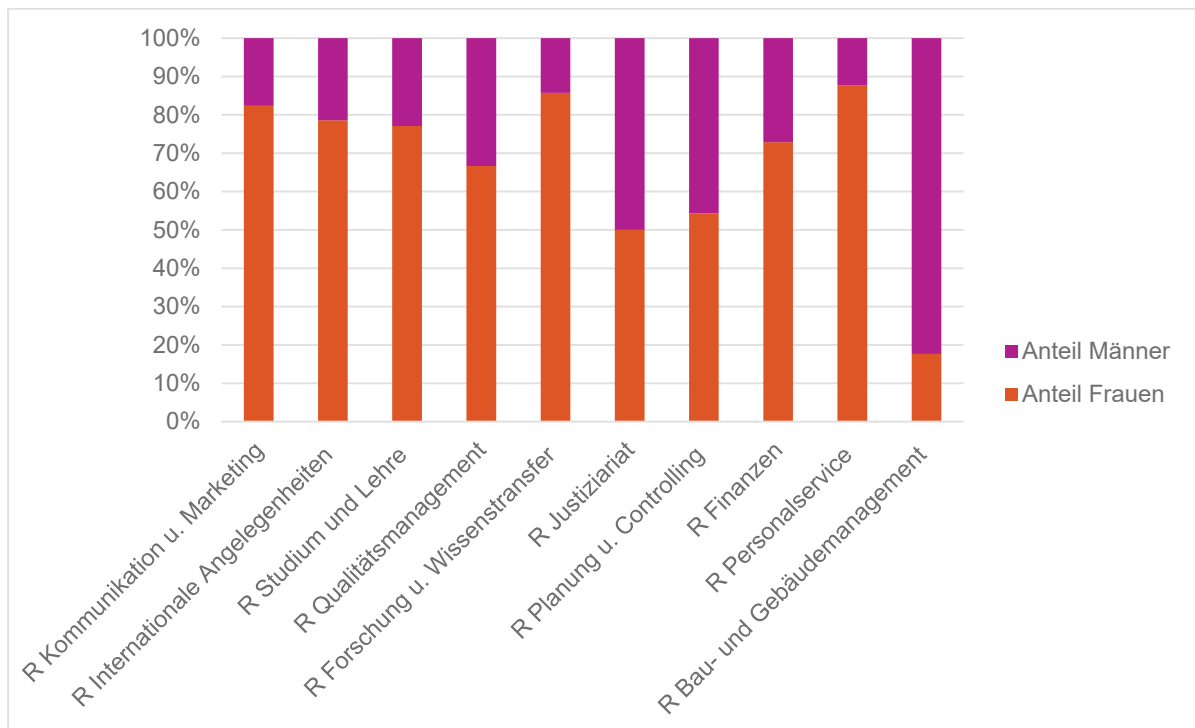


Abbildung 1: Anteil Frauen (Personen) in den einzelnen Hochschulreferaten (Stand: 01.12.19)

Vor dem Hintergrund dieser Evidenz drängt sich derzeit kein Handlungsbedarf hinsichtlich der zahlenmäßigen Gleichstellung der Frauen in der Hochschulverwaltung auf. Vielmehr geht es darum, Chancengleichheit als erlerntes Prinzip dauerhaft zu verankern und mit weiteren Maßnahmen für eine Nachhaltigkeit bei der Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses zu sorgen. Hierzu gehören neben den Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung auch solche zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von denen alle Beschäftigte mit Aufgaben in der Familienpflege profitieren können.

Angesichts der überwiegenden Anzahl weiblicher Personen unter den Beschäftigten kann in den nächsten Jahren neben dem Erhalt des ausgewogenen Geschlechterverhältnisses ein Schwerpunkt auf den Aspekt der Diversität gelegt werden. Beispielsweise hat sich der Arbeitsbereich Kommunikation bewusst zu diesem Schritt entschlossen, da das Verständnis für Diversitätsaspekte einen wichtigen Beitrag zur sachgerechten Erledigung der Dienstaufgaben in Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Marketing leistet.

Das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis im Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement scheint nahezulegen, dass hier noch ein Problem der Gleichstellung vorliege. Hier sind unter den 85

Beschäftigten lediglich 17,6 % Frauen vertreten. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass in diesem Referat Berufsfelder vertreten sind, in denen gesamtgesellschaftlich wenige Frauen arbeiten. Als Erfolg ist zu werten, dass die Frauen im Hochschulreferat 10 auf jeder Hierarchiestufe, darunter auch auf der höchsten, vertreten sind. Wünschenswert wäre es, unter den handwerklich und technisch geprägten Berufsfeldern des Referats mehr Frauen zu etablieren. Ähnlich wie bei den MINT-Studiengängen, müssten die Anstrengungen, Mädchen für diese Berufe zu interessieren, bereits in der Schule beginnen. Es besteht die Hoffnung, dass die TH als Institution der Berufsausbildung (jährlich stehen rund 35 Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufen zur Verfügung) einen eigenen Beitrag leisten kann. Systematische Maßnahmen dazu gibt es allerdings bisher noch nicht, da sich die Akquise neuer Beschäftigter in diesen Bereichen als besondere Herausforderung darstellt. In vielen Auswahlprozessen besteht aufgrund der Bewerberlage keine Wahlmöglichkeit zwischen Männern und Frauen.

Auf der Ebene der Referatsleitungen sind Frauen durch die Neubesetzungen von Stellen in 2020 mit 60 % (Stichtag abweichend: 23.12.2020) entsprechend dem Anteil weiblicher Beschäftigter in den Hochschulreferaten vertreten.

In der Hochschulverwaltung arbeiten 37,4 % der Frauen und 12,5 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Bei Teilzeitbeschäftigungen spielen häufig die persönlichen Wünsche oder Bedarfe der Beschäftigten eine Rolle. Der Versuch, den Anteil der in Teilzeit arbeitenden Frauen zu verringern, könnte beispielsweise dem Bestreben der Familienfreundlichkeit zuwiderlaufen. Insofern ist es schwierig, auf die Feststellung dieser Tatsache mit einer Maßnahme zu reagieren. Allerdings beeinflussen längere Zeiträume von Teilzeitbeschäftigung die Rentenansprüche und können entsprechend zu einer schlechten Absicherung im Alter beitragen, von der ohnehin häufig Frauen betroffen sind. Die TH Köln ist sich folglich bewusst, dass Teilzeitbeschäftigung nicht immer längerfristig eine gute Lösung darstellt.

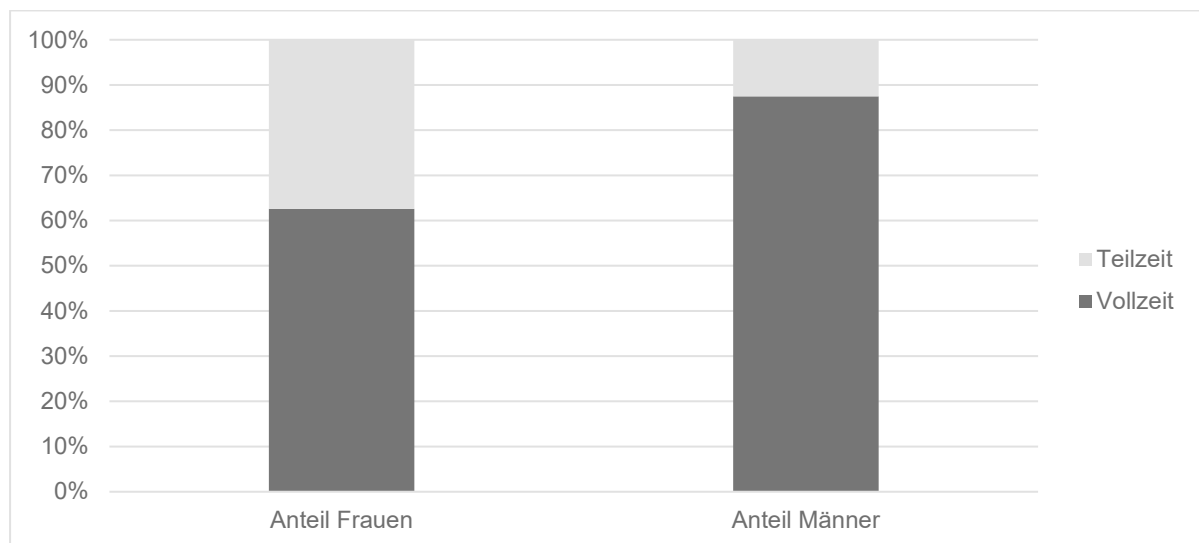


Abbildung 2: Anteil der in Vollzeit bzw. in Teilzeit Beschäftigten unter den in der Hochschulverwaltung Beschäftigten (Stand: 01.12.19)

Auch der Anteil der befristeten Beschäftigten ist unter den Frauen mit 17,1 % höher als unter den Männern mit 9,0 % (vgl. Abbildung 2 und Abbildung 3).

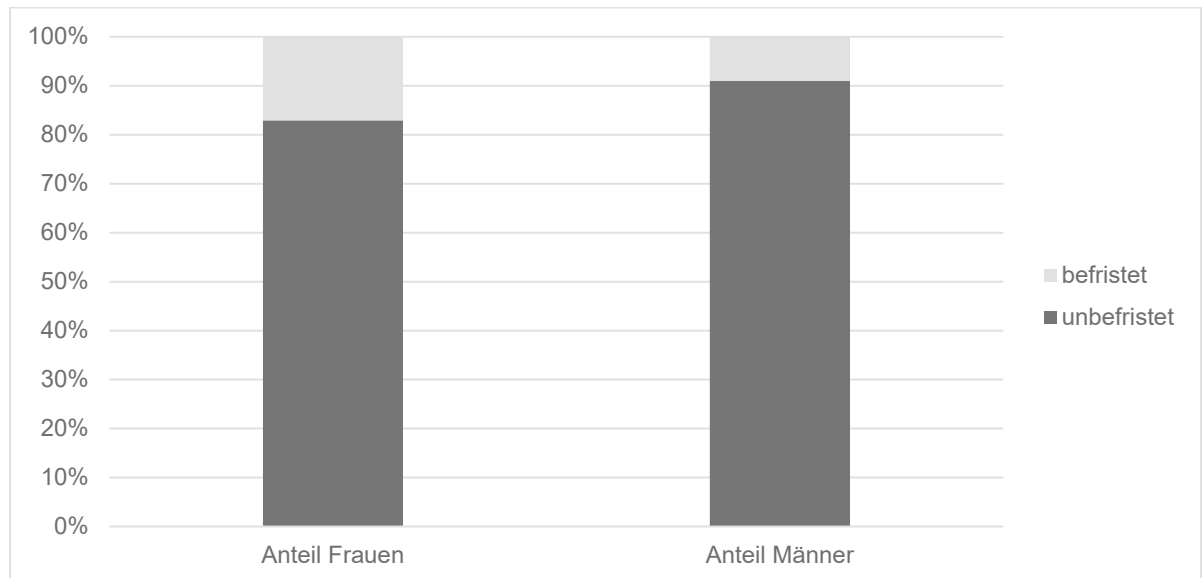


Abbildung 3: Anteil der befristet, bzw. unbefristet Beschäftigten unter den in der Hochschulverwaltung Beschäftigten (Stand: 01.12.19)

Obwohl also der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten über alle Referate bereits sehr hoch ist, müssen sie dennoch überproportional die Last der befristeten Verträge tragen. Diesen Aspekt näher zu untersuchen, beispielsweise durch eine interne Befragung der Referate, in denen befristet beschäftigte Personen zu finden sind, wird sich die Verwaltung zur Aufgabe machen.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Stellenausschreibungen werden chancengerecht ausgestaltet	Stellen werden nach Möglichkeit (immer) in Vollzeit und Teilzeit ausgeschrieben, sofern das Anforderungsprofil dies zulässt.	Referatsleitungen (Hochschulreferate Studium und Lehre, Forschung und Wissenstransfer, Bau- und Gebäudemanagement)		Ausschreibungen ausschließlich in Vollzeit sind immer begründbar	✓
Stellenprofile werden so ausgeschrieben, dass breite Kreise angesprochen werden	Schärfung des Stellenprofils Berücksichtigung im Ausschreibungstext Direkte Ansprache von Frauen	Referatsleitung (Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement) mit Hochschulreferat Personalservice, Team Personalgewinnung und Personalentwicklung		Referatsinterne Evaluationsform, Erhöhung des Frauenanteils unter den Bewerber*innen/ausgeglichene Verteilung	✓
Mitarbeiter*innen wird (neben dem Fachlichen) die Weiterqualifizierung im Bereich Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit ermöglicht	Entsprechende Fortbildungsaktivitäten der Mitarbeiter*innen werden unterstützt.	Team- und Referatsleitungen (Hochschulreferat Finanzen) mit Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung		Bedarfsbezogen werden entsprechende Fortbildungsangebote unterstützt.	✓
Mitarbeiter*innen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt mit dem Ziel,		Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung			
- höherwertige vakante (Führungs-) Positionen zu übernehmen	Personalentwicklung der eigenen Mitarbeiter*innen	Team- und Referatsleitung (Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement)		Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Entgeltgruppen	Teils fortführen, teils zu implementieren
- ihnen Führungserfahrung zu ermöglichen	Soweit möglich interne Besetzung von Führungspositionen	Referatsleitungen (Hochschulreferat Kommunikation und Marketing, Hochschulreferat Forschung und Wissenstransfer, Hochschulreferat Personalservice)		Tätigkeitsbeschreibungen der Mitarbeiterinnen werden entsprechend angepasst	zu implementieren
- vakante Stellen auf Referatsleitungsebene mit Frauen zu besetzen	Soweit möglich interne Besetzung von Referatsleitungen; interne, potenzielle Kandidatinnen werden ggf. bei Qualifizierungen für die geeignete Bewerbung unterstützt	Referatsleitungen (Hochschulreferat Qualitätsmanagement, Hochschulreferat Justizariat, Hochschulreferat Personalservice)		Bedarfsbezogen werden Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt	zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Die Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	Bedarfsbezogene, familienfreundliche Besprechungszeiten werden innerhalb der Arbeitsbereiche vereinbart.	Team- und Referatsleitungen (Hochschulreferat Finanzen)		Diesbezüglich gehen keine Negativrückmeldungen seitens der Mitarbeiter*innen ein	zu implementieren
	Abstimmung und Vereinbarung im Team unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der Betreuungssituation	Team- und Referatsleitungen (Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement)		keine oder geringe Anzahl an Beschwerden	✓
Die Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	Prüfung der Tätigkeitsbeschreibung dahingehend, welche Tätigkeiten sich vor dem Hintergrund der Erfahrungen des „Corona-Jahres“ zusätzlich für die Arbeit im Homeoffice eignen mit dem Ziel erweiterte Homeoffice-Möglichkeiten anzubieten	Team- und Referatsleitungen (Hochschulreferat Studium und Lehre)		Prüfung wird vorgenommen	zu implementieren
Der Kontakt zu den Mitarbeiter*innen wird in der Elternzeit gehalten (Angebot).	Sensibilisierung der Teamleitungen Einbindung Teamaktivitäten	Team- und Referatsleitungen (Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement)		Guter und leichter Einstieg nach der Elternzeit	Teils fortführen, teils zu implementieren

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

internationale filmschule köln

# Inhalt

<b>Präambel.....</b>	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Ergänzende Maßnahmen .....</b>	<b>5</b>



## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Gleichstellung, Bildungsgerechtigkeit, Anti-Rassismus und gesellschaftliche Vielheit sind zentrale Aspekte im Selbstverständnis der ifs internationale filmschule köln. Wir fördern die gleichberechtigte Zusammenarbeit in Lehre, Forschung und Verwaltung, um allen Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten Chancengleichheit und Teilhabe unabhängig von ihren soziokulturellen, bildungsbiografischen, physischen oder kognitiven Voraussetzungen zu ermöglichen.

Als Ausbildungsinstitution für Kunst- und Kulturschaffende kommt der ifs eine große Verantwortung zu, denn sie entscheidet über die Zugänge zur professionellen Film- und Medienproduktion mit. Dieser besonderen Verantwortung für die Bilder, Erzählungen und kulturellen Positionen von morgen ist sich die ifs bewusst. Durch interne und hochschulübergreifende Initiativen setzt sich die ifs dafür ein, Gleichstellung und Diversität in den curricularen Lernprozessen und in der Arbeitskultur zu verankern. Die gegenwärtigen Studierenden können sich als zukünftige Filmemacher\*innen, für Gendergerechtigkeit und gesellschaftliche Vielfalt vor und hinter der Kamera einsetzen. Ihre Erfahrungen der Teilhabe, der gleichberechtigten Zusammenarbeit und Vielstimmigkeit können ihnen neue Ausdrucksmöglichkeiten eröffnen. Als Ausbildungsinstitution kann die ifs somit Impulse für ästhetische und soziale Erneuerung und für ein besseres, diskriminierungsfreies Zusammenleben geben.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt die konkreten Maßnahmen der internationalen filmschule köln für die nächsten vier Jahre. Ziele sind die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie/persönlichem Leben sowie die gezielte Förderung von Frauen in den Studiengängen und Beschäftigungsfeldern, in denen sie noch unterrepräsentiert sind.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

## Beschäftigte

Die ifs internationale filmschule köln beschäftigt 54 Mitarbeiter\*innen: 41 weibliche und 13 männliche. Die Führungspositionen der Administration sind hauptsächlich weiblich besetzt. So wird das Amt der Geschäftsführung von einer Frau und einem Mann ausgeübt. Auch die Verwaltungsleitung und die Studienleitung obliegen Frauen.

Mit Stand vom 1.12.2019 stellte die TH Köln 12 Professor\*innen (W2, größtenteils in Teilzeit und befristet) an die ifs ab. Darunter sind 5 Frauen und 7 Männer. Der Frauenanteil unter den Professor\*innen lag somit bei 41,7 %. Außerdem gibt es eine weiblich besetzte und zwei männlich besetzte Honorarprofessuren.

Gegenwärtig laufen vier Berufungsverfahren für Neubesetzungen von Professuren und für neu eingerichtete Professuren. Es ist zu erwarten, dass sich das Geschlechterverhältnis in der Gruppe der Professor\*innen durch die kommenden Berufungen verschiebt.

Die ifs strebt an, in der Gruppe der Professor\*innen Geschlechterparität zu erreichen. Ein langfristiges Ziel ist zudem, gegen die tradierte Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Bereichen Technik, Herstellungsleitung und Administration zu erreichen.

## Studierende

Im grundständigen Bachelorstudiengang FILM studieren derzeit 45 Frauen (35,7 %) und 81 Männer (64,3 %). In den Masterstudiengängen SERIAL STORYTELLING und DIGITAL NARRATIVES sind 36,3 % der Studierenden weiblich und 63,7 % männlich.

Im Bachelorstudiengang FILM, der in sieben Fachrichtungen studiert werden kann, verändern sich die Zahlenrelationen der weiblichen und männlichen Studierenden jahrgangs- und disziplinabhängig stark. Derzeit studieren an der ifs – abgesehen vom Fachschwerpunkt Szenenbild – überwiegend männliche Studierende. Einen besonderen Bedarf, ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis herzustellen, gibt es bei den Fachschwerpunkten Kreativ Produzieren, Kamera, Editing Bild & Ton sowie VFX & Animation. Gezielte Maßnahmen zur Ansprache und Gewinnung von studieninteressierten Frauen haben in den letzten Jahren bereits eine leichte Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in diesen Fachschwerpunkten bewirkt.

Darüber hinaus sieht sich die ifs in der Verantwortung, die weiblichen Studierenden gezielt zu fördern, damit sie sich schon während des Studiums vernetzen und besser darauf vorbereitet werden, sich in der Branche zu positionieren.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich</b>					
Gegen die branchenspezifische Geschlechtersegregation: Ansprache von Schüler*innen und Information über Berufsbilder in der Medienbranche	Girls' and Boys' Day	Fachbereichsleitungen, Öffentlichkeitsarbeit		Nachfrage und Beteiligung, Feedback der Teilnehmenden	fortzuführen
Genderkompetente Beratung und Gewinnung von studieninteressierten Frauen in bislang männerdominierten Fachrichtungen	Informationsveranstaltungen der Fachrichtungen, individuelle Beratung von Interessierten, Tag der offenen Tür, Schüler*innen- und Ausbildungsmessen, <i>social media</i> -Kampagnen (Vorstellung und Arbeitspräsentation von aktuellen Studierenden)	Fachbereichsleitungen, Öffentlichkeitsarbeit		Nachfrage und Beteiligung, langfristiges Monitoring der Anzahl männlicher und weiblicher Studierender	fortzuführen
Genderneutrale Kommunikation aller Studien- und Weiterbildungsangebote	Verwendung geschlechtergerechter Sprache, Diversität bei der Bildauswahl für Broschüren (Print), für die Webseite und in sozialen Medien	Öffentlichkeitsarbeit		Materialien und Kampagnen sind so gestaltet, dass alle Geschlechter(entwürfe) und Personengruppen angesprochen werden	fortzuführen
Gendersensible und bildungsgerechte Gestaltung der Prüfungen zur Feststellung der künstlerischen Eignung	Beratung bei der Gestaltung der Aufnahmeprüfungen, Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder für Beurteilungsfehler	Gleichstellungsbeauftragte		langfristiges Monitoring der Anzahl männlicher und weiblicher Studierender	zu implementieren
Förderung fortgeschrittener Studentinnen und Alumnae beim Übergang in die Branche; Aufbau von beruflichen Netzwerken für Absolventinnen	Mentoring-Programm „Into the Wild“, Kooperationspartner: Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF, KHM, HFF München, Filmakademie Baden-Württemberg und dffb, Berlin	Geschäftsführung, Kooperationspartner	Filmförderungsanstalt (FFA), Kuratorium Junger Deutscher Film, Medienboard Berlin-Brandenburg,	Projektentwicklung, eingeworbene Projektförderungen und Karrierewege der Mentees	fortzuführen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
			Film- und Medienstiftung NRW, FFF Bayern, Constantin Film AG, UFA Fiction, X-Filme Creative Pool GmbH, Bavaria Fiction GmbH		
Studierenden wird durch curricular verankerte Lehrveranstaltungen der Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Pflichtmodul „Gender und Vielheit“ im BA Film / Pflichtmodul „Social Responsibility in Storytelling“ und „Gender & Diversity“ im MA Serial Storytelling / Entwicklung von Modulen und Verankerung im Curriculum des MA Digital Narratives, des MA Film und des MA 3D Animation for Film & Games	Professor*innen, Fachbereichsleitungen, Studienleitung		Lehrevaluationen mit Items zur Vermittlung von Genderkompetenz, Auswertung von Projekten, Monitoring: Themen und Problembewusstsein in den künstlerischen und theoretischen Abschlussarbeiten	Teilweise fortzuführen, teilweise zu implementieren
Lehrenden wird der Erwerb und die Entwicklung von Genderkompetenz ermöglicht	Ansprache aller Lehrenden und Information über (branchenspezifische) Weiterbildungsangebote zum Themenfeld Gender und Diversität	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte		Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch die Lehrenden, Erweiterung des Lehrveranstaltungsangebots für Studierende zum Thema Gender & Diversität, Lehrevaluation mit Items zu diversitätssensibler Didaktik	Teilweise fortzuführen, teilweise zu implementieren
Erhöhte Sichtbarkeit von Frauen als berufliche Rollenvorbilder insb. in männlich dominierten Fachrichtungen	Gezielte Ansprache und Gewinnung von qualifizierten Frauen als Dozentinnen, Tutor*innen, Lehrbeauftragte	Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte		Items zum Geschlechterverhältnis der Lehrenden in jährlicher Studierendenbefragung, Monitoring der Vergabe von Lehraufträgen, Honorartätigkeiten etc.	zu implementieren
Förderung von Projekten und Abschlussarbeiten zu genderrelevanten Themen	Zuschuss zu ausgewählten Filmprojekten aus dem Gleichstellungsbudget	Gleichstellungsbeauftragte		Diversität von Erzählungen und Inszenierungen von Gender und Geschlecht	zu implementieren

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Förderung der Selbstbestimmung von Studentinnen und strukturell benachteiligten Personen	Fakultative Workshop-Angebote (Empowerment, Selbstpräsentation, Strategien im Umgang mit anti-feministischem Backlash)	Fachbereichsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte		Sichtbarkeit und Interessensvertretung von Studentinnen, langfristiges Monitoring des Berufseinstiegs: Alumni-Befragungen	Teilweise fortzuführen, teilweise zu implementieren
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung</b>					
Berufliche Weiterentwicklung und Unterstützung von Karrierewegen von Mitarbeiterinnen	Unterstützung bei Bedarfsanalyse und Förderung der Teilnahme an Weiterbildungen	Geschäftsführung		Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen-Jahresgespräche	fortzuführen
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/persönlichem Leben	Flexibilisierung der Arbeitszeit: Vertrauensarbeit und Mobile Arbeit	Geschäftsführung	Betriebsrat	Anonyme Befragungen der Beschäftigten, Jahresgespräche	fortzuführen
Unterstützung von Mitarbeiter*innen bei Elternschaft	Beratung und Kontakthalteprogramm für schwangere Mitarbeiterinnen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit	Geschäftsführung, Leitung Personal und Recht		Monitoring: Rückkehr und Integration der Mitarbeiter*innen nach der Elternzeit	Zu implementieren
Geschlechter- und familiengerechte Beteiligung aller Mitglieder der ifs an Entscheidungsprozessen und Veranstaltungen	Planung aller Termine von Gremien, Kommissionen und Lehrveranstaltungen in der betreuungsgesicherten Zeit	Geschäftsführung, Studienleitung		Sichtbare Beteiligung, Lehrveranstaltungsevaluationen (items zu Veranstaltungszeiten)	fortzuführen
Ausbau von Kooperationen mit lokalen Akteur*innen und Initiativen: Sichtbarkeit der Arbeit von Frauen in der Branche	Filmreihe „ifs-Begegnungen: Gender & Diversity“, Kooperation mit IFFF – Internationales Frauenfilmfestival Dortmund   Köln	Koordination Film- und Medienwissenschaften, Öffentlichkeitsarbeit		Besucher*innenzahlen, Verknüpfung der Kooperationen mit Lehrveranstaltungen	fortzuführen
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, diverse Beschäftigtenstruktur	Selbstverpflichtung: Charta der Vielfalt	Geschäftsführung		Monitoring: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	fortzuführen

<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b> <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	<b>Zuständigkeit</b> <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	<b>Ergänzende Ressourcen</b> <i>Personell, finanziell</i>	<b>Qualitätskriterien</b> <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	<b>Stand der Umsetzung</b>
Diskriminierungsfreie Zusammenarbeit von Beschäftigten, Lehrenden und Studierenden	Umsetzung der „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt an der ifs“ (vom 18.12. 2019); Briefkästen für anonyme Beschwerden von Studierenden und Beschäftigten	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte, Anti-Diskriminierungsbeauftragte		Monitoring: Anzahl und Anlässe für Beschwerden und Konflikte, jährliche Studierendenbefragung mit items zu Diskriminierungserfahrungen	fortzuführen
Partizipative Weiterentwicklung des Leitbilds und der diversitätssensiblen Organisationskultur (Studierende, Beschäftigte, Lehrende, Geschäftsführung)	AG Anti-Diskriminierung, AG Gender und Diversity in der Lehre, Lektüre-Gruppe „Feminismus und Film“	Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte		Beteiligung aller Personengruppen; Verankerung von Gender und Diversität als gemeinsame Ziele in Verhaltensweisen und Entscheidungsprozessen	fortzuführen

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
Wissenschaftliche Beschäftigte.....	4
Lehrkräfte für besondere Aufgaben .....	4
Beschäftigte in Technik und Verwaltung .....	5
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren .....	5
Fazit .....	5
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>6</b>



## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung unterstützt aktiv die Umsetzung des Grundsatzes der TH Köln von Chancengleichheit für Frauen und Männer als Ziel und integraler Bestandteil einer zukunftsfähigen Entwicklung. Chancengleichheit bedeutet für die TH Köln im Sinne des Gender Mainstreaming die Berücksichtigung von Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule und eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – konkrete Maßnahmen der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung beschäftigt zum Stichtag 01.12.2019 insgesamt über alle Statusgruppen hinweg 44 Mitarbeiter\*innen. Diese Stellen werden von insgesamt 42 Tarifbeschäftigten und 2 Beamt\*innen im gehobenen nichttechnischen Dienst besetzt. Zwei Mitarbeiterinnen befinden sich zum Stichtag in Elternzeit. Der Frauenanteil in der Akademie beträgt gemessen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten 75% (33) ist damit gegenüber 2017 um 8,09 Prozentpunkte gesunken. Im Vergleichszeitraum wurden exklusive der Statusgruppen der Hilfskräfte insgesamt 7 neu-geschaffene Stellen besetzt. Der Frauenanteil der neueingestellten Personen beträgt 71,43% (5). Ebenso wurden 7 bereits vorhandene Stellen nachbesetzt. Der Frauenanteil beträgt hier ebenfalls 71,43% (5). Eine separate Betrachtung der geschaffenen und neubesetzten Stellen im Bereich der Hilfskräfte erfolgt aufgrund der naturgemäßen hohen Fluktuation in diesem Bereich nicht gesondert. Jedoch liegt die Anzahl der Hilfskräfte zum Stichtag 2019 mit 10 Beschäftigten (6) um eine Person höher als zum Stichtag im Jahre 2017.

**Im Folgenden erfolgt die detaillierte Darstellung nach Statusgruppen:**

## Wissenschaftliche Beschäftigte

18 Beschäftigte sind der Statusgruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 88,89% (16) und ist damit gegenüber 2017 nochmals um 2,48 Prozentpunkte gestiegen. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 88,89% unbefristet besetzt. Die befristeten Stellen werden zu 100% (2) von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 50,00% (9) in Teilzeit ausgeübt, der Anteil an der Teilzeitbeschäftigten in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten ist damit um 2,94 Prozentpunkte gegenüber 2017 gestiegen. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 100% (9).

## Lehrkräfte für besondere Aufgaben

4 Beschäftigte sind der Statusgruppe Lehrkräfte für besondere Aufgaben zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 75% (3) und ist damit gegenüber 2017 um 25,00 Prozentpunkte gesunken. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 50% unbefristet besetzt. Die befristeten Stellen werden zu 50% (1) von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 50% (2) in Teilzeit ausgeübt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Statusgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist damit um 50 Prozentpunkte gegenüber 2017 gesunken. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten hier beträgt 100% (2).

## Beschäftigte in Technik und Verwaltung

12 Beschäftigte sind der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 66,67% (8) und ist damit gegenüber 2017 um 6,86 Prozentpunkte gesunken. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 91,67% unbefristet besetzt. Die entsprechenden Stellen werden zu 0% (0) von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 25% (2) in Teilzeit ausgeübt, der Anteil an der Teilzeitbeschäftigten in der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist damit um 3,22 Prozentpunkte gegenüber 2017 gestiegen. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 66,66% (2).

## Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren

10 Beschäftigte sind der Statusgruppen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 60% (8) und ist damit gegenüber 2017 um 14 Prozentpunkte gesunken. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 0% unbefristet besetzt. Die entsprechenden Stellen werden zu 60% (6) von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 80% (8) in Teilzeit ausgeübt. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 50% (4).

## Fazit

Es kann festgestellt werden, dass Frauen in allen Beschäftigungsgruppen der Akademie nicht unterrepräsentiert, sondern deutlich stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen, auch wenn der Gesamtanteil von Frauen um 8,09 Prozentpunkte gegenüber 2017 gesunken ist. Auf der Ebene der Führungskräfte sind die Stellen unter der kommissarischen Leitung der Vizepräsidentin für Lehre und Studium ausschließlich mit weiblichen Teamleitungen zu 100% (3) besetzt. Gravierende Veränderungen der Beschäftigtenstruktur sind während der Laufzeit des Gleichstellungsplans nach aktuellem Stand nicht zu erwarten. Es müssen durch die Akademie daher aktuell keine Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils getroffen werden. Auch zukünftig soll in allen Beschäftigungsgruppen bei Einstellungen und Erteilung von Lehraufträgen bei gleicher Qualifikation auf eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter geachtet werden.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme Wie soll das Ziel erreicht werden?	Zuständigkeit Verantwortung für die Umsetzung	Ergänzende Ressourcen Personell, finanziell	Qualitätskriterien Woran wird die Zielerreichung gemessen?	Stand der Umsetzung
<b>Genderkompetenz in Studium, Lehre, Fort- und Weiterbildung</b>					
Teilnehmenden an Sprachlernangeboten wird der Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Die kulturvergleichende Thematisierung von Chancengleichheit und Gender wird in den Curricula der Sprachkurse berücksichtigt	Sprachlernzentrum		Sprachlernangebote sind gendersensibel ausgestaltet	✓
	In den Sprachlernangeboten werden die Teilnehmenden für eine gender-gerechte Sprache sensibilisiert und erwerben die Fähigkeit, diese in der mündlichen und schriftlichen Kommunikation umzusetzen	Sprachlernzentrum		Sprachlernangebote beinhalten das Learning Outcome „gender-sensible Sprache und Kommunikation“	✓
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung</b>					
Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird eine flexible Arbeitszeit und Homeoffice ermöglicht	Es werden Homeoffice-Plätze geschaffen und in Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gesprächen bei Bedarf flexible Arbeitszeiten abgestimmt	Teamleiter*innen		Quantitative Zunahme von Homeoffice-Möglichkeiten; Erhöhung der Arbeitszufriedenheit	✓
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Das Marketing für Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen wird gendersensibel formuliert	Flyer, Seminarankündigungen, Modulbeschreibungen werden auf Gendersensibilität geprüft	Weiterbildungsmanager*innen und -koordinator*innen, Fachkoordinator*innen sowie Teamleiter*innen		Umsetzung in allen Dokumenten, die veröffentlicht werden	✓
Verwendung von gendersensiblen Bildmaterial	Bei der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing wird gendersensibles Bildmaterial eingesetzt, damit sich alle Zielgruppen angesprochen fühlen	Weiterbildungsmanager*innen und -koordinator*innen, Fachkoordinator*innen sowie Teamleiter*innen		Verwendung von gendersensiblen Bildmaterial in Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	✓

# **Gleichstellungsplan 2021-2024**

## Hochschulbibliothek

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>5</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Die Hochschulbibliothek verfolgt mit ihrem Gleichstellungsplan gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), ausgerichtet auf die grundsätzlichen strategischen Ziele und Vorgaben des Rahmengleichstellungsplans der Hochschulbibliothek der TH Köln, folgende Ziele:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen bislang noch unterrepräsentiert sind,
- Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Der Frauenanteil in der Hochschulbibliothek lag zum Stichtag bei insgesamt 78 % und damit deutlich über der Hälfte aller Beschäftigten<sup>1</sup>. Die Bibliothek verfolgt daher mit ihren Maßnahmen zur Gleichstellung nicht vorrangig das Ziel einer zusätzlichen quantitativen Ausweitung des Frauenanteils in ihrer Personalstruktur. Wichtiger erscheint es vielmehr, differenziertere Ziele hinsichtlich einer Verbesserung der persönlichen Arbeitsbedingungen für die meist weiblichen Bibliotheksbeschäftigten zu erreichen. Wie bei vielen typischen Frauenberufen sind die Rahmenbedingungen für Beschäftigte in Bibliotheken im Vergleich mit anderen Stellen eher nachteilig. Dies betrifft zum einen die familienunfreundlichen Arbeitszeiten von Bibliotheksbeschäftigten, die wegen der Öffnungszeiten der Campusbibliotheken zumeist in Schichtdiensten arbeiten und zudem regelmäßig zu Randzeiten, wie abends oder samstags, Dienste übernehmen. Hier setzt die Bibliothek verstärkt auf kooperative Strukturen und interprofessionelle Teams, um auch ihren Beschäftigten mehr Flexibilität und mobiles Arbeiten zu ermöglichen, mit dem Ziel, Familie und Arbeit besser vereinbaren zu können.

Zum anderen sind die Bibliotheksbeschäftigten überwiegend vergleichsweise niedrig eingruppiert. Seit dem 1.1.2020 eröffnen sich hier dank einer grundlegenden Modernisierung des Tarifrechts für die Bibliothekstätigkeiten und einer Angleichung an den allgemeinen Regelungen für Verwaltungstätigkeiten neue Perspektiven, die angemessenere Bewertungen und entsprechende Höhergruppierungen ermöglichen.

Die umfassenden Veränderungen von Strukturen und Workflows in der wissenschaftlichen Informations- und Medienversorgung infolge der digitalen Transformation stellen deutlich höhere Anforderungen an die Kompetenzen (bspw. Datenmanagement) der meist weiblichen Beschäftigten in der Hochschulbibliothek. Diese Herausforderung ist nur dann erfolgreich zu bewältigen, wenn auf Basis einer systematischen Personalentwicklung in der Bibliothek, die sowohl die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste wie auch die Bibliothekarinnen bestmöglich ausbalanciert nach individuellen Kompetenzen und Interessen wie auch dem Entwicklungsbedarf der Einrichtung in ihrer beruflichen Laufbahn gefördert und unterstützt werden.

<sup>1</sup> Sämtlichen Berechnungen liegt die Personalstatistik mit Stichtag 1.12.2019 nach Personen zugrunde.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

Die Personalstruktur der Hochschulbibliothek ist in die beiden folgenden Statusgruppen unterteilt:

- Wissenschaftliche Beschäftigte, mit einem Frauenanteil von 93,7 %
- Beschäftigte in Technik und Verwaltung, mit einem Frauenanteil von 79,4 %

Der Frauenanteil bei Leitungspositionen ist wie folgt:

- Bibliotheksleitung: 100 %
- Team- und Gruppenleitungen: 75 %

Bei der Darstellung der Geschlechterverteilung nach Eingruppierung zeigt sich, dass sich mit 85 % weiterhin überdurchschnittlich viele Frauen (zumeist Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste/FaMIs) in den unteren Lohngruppen TVL 5 bis 8 befinden. Dagegen liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den mittleren Lohngruppen 9 – 12 mit nur 65 % deutlich darunter. Der Grund dafür ist weiterhin der hohe Männeranteil im Team Digitale Dienste (71 %) und einer vergleichsweise hohen Eingruppierung nach IT-Tarif.

Trotz dieser nach wie vor für die meist weiblichen Beschäftigten ungünstigen Geschlechterverteilung hinsichtlich des Lohngefälles hat sich die Situation in der Bibliothek leicht verbessert. So ist es gelungen, bis 2019 drei Stellen für FaMIs nach TVL 8 mit Frauen zu besetzen. Auch die Strategie, freiwerdende Beamten-Planstellen der Bibliothek zu nutzen und dadurch die ungünstigen Tarifbedingungen für Bibliothekarinnen auszugleichen, war erfolgreich. In 2020 konnten drei Frauen verbeamtet werden (A 13 und zweimal A 9).



## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern</b>					
Verbesserung des Lohngefüges für die weiblichen Beschäftigten	Alle Tätigkeitsdarstellungen werden aktualisiert und neu bewertet	Bibliotheks-, Team- und Gruppenleitungen	Referate 7, 8, 9, Personalräte: Eine entsprechende Anhebung des Personalbudgets ist erforderlich	Es sind mehr Stellen in der Bibliothek höher bewertet und mit Frauen besetzt	In Umsetzung
<b>Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen</b>					
Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie	Digitalisierung von Workflows und Ausbau kooperativer Strukturen durch interprofessionelle Teams	Bibliotheksleitung, Team- und Gruppenleitungen der Bibliothek	Die Ausstattung mobiler Arbeitsplätze führt zu Mehrkosten	Ein Großteil der weiblichen Beschäftigten nutzt Homeoffice	In Umsetzung
Systematische Förderung von Frauen bei ihrer Kompetenzentwicklung	Aufbau einer systematischen Personalentwicklung, die sowohl individuelle Interessen, Kompetenzen, als auch Bedarfe der Einrichtung berücksichtigt	Bibliotheks-, Team- und Gruppenleitungen	Referat 9, ZBIW, Personalräte	Mehr Frauen arbeiten in Projekten mit und übernehmen komplexere Aufgaben	In Umsetzung
Weiterentwicklung von gendersensibler Gebäudestruktur zur Verbesserung der Sicherheit von Frauen	Weiterentwicklung von geeigneten Maßnahmen, wie Verbesserung von Beleuchtung	Bibliotheks- und Gruppenleitungen	Referat 10, ggfs. Zusatzkosten für Umbaumaßnahmen	Bei Umfragen und in MV-Gesprächen bestätigen Frauen, dass sie sich in der Bibliothek sicher fühlen	Abhängig vom Standort in Planung bzw. in Umsetzung
<b>Weiterentwicklung einer auf Gleichberechtigung ausgerichteten Organisationskultur</b>					
Beachtung gendersensibler Sprache in der internen und externen Kommunikation der Bibliothek	Der Leitfaden der TH ist bekannt und wird angewandt	Bibliotheks-, Team und Gruppenleitungen	-	Es wird durchgängig gendersensible Sprache in der Kommunikation der Bibliothek verwendet	In Umsetzung

**Gleichstellungsplan 2021-2024**  
Campus IT

# Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Bestandsanalyse</b> .....	<b>4</b>
Bereich CIT-Betrieb (Stand 01.12.2019).....	4
Bereich CIT-Entwicklung (Stand 01.12.2019).....	4
<b>2 Ergänzende Maßnahmen</b> .....	<b>5</b>

## Präambel

*An dieser Stelle besteht die Möglichkeit, bereichsspezifische Anliegen oder Positionierungen im Kontext Gleichstellung aufzuführen, gerne im Bezug zum Gleichstellungsrahmenplan.*

Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität verstehen sich an der TH Köln als integrierte Konzepte. Gleichstellung ist an der TH Köln als Querschnittsthema in allen Bereichen der Hochschule verankert.

Der vorliegende fortgeschriebene Gleichstellungsplan beschreibt neben der Bestandanalyse die konkreten ergänzenden Maßnahmen des Campus IT-Betriebes und der Campus IT-Entwicklung für die nächsten vier Jahre.

# 1 Bestandsanalyse

*Bitte erläutern und analysieren Sie hier, anhand der mitgelieferten Statistik, die Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur, gerne auch mit Blick auf die Entwicklung in den letzten Jahren (s. vorheriger Gleichstellungsplan). Ziel ist es, Bereiche zu identifizieren, in denen Frauen (noch) unterrepräsentiert sind. Bitte beachten Sie ggf. die Unterschiedlichkeit verschiedener Einheiten, wie z. B. Instituten in Ihrem Bereich.*

## Bereich CIT-Betrieb (Stand 01.12.2019)

- **Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte**  
Bei den studentischen Hilfskräften liegt die Zahl der weiblichen Beschäftigten bei 2 von 21.
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung**  
Zurzeit sind 21 Personen in der Statusgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung im Bereich CIT-Betrieb beschäftigt, 3 Frauen (davon 1 in Teilzeit) und 18 Männer (davon 3 in Teilzeit).
- **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)**  
Von den 11 beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 2 weiblich (davon 1 in Teilzeit) und 9 männlich.

Es können keine konkreten Angaben über die künftige Einstellung von Frauen im Bereich CIT-Betrieb gemacht werden. Aktuell ist die Leitung CIT-Betrieb sowie jeweils eine Stelle im Team Betriebssteuerung und eine im Team Server und Netze offen. Diese Stellen werden bei entsprechender Eignung durch Frauen besetzt.

Im Allgemeinen ist eine Höhergruppierung oder Beförderung schwierig, da die meisten der neu eingestellten Kolleg\*innen über eine Fachinformatik-Ausbildung (o.ä.) verfügen und damit durch den TV-L nicht über die EG 9a hinauskommen können. Damit ist die Möglichkeit zur Entwicklung beschränkt. Dies gilt für weibliche wie für männliche Kolleg\*innen gleichermaßen. Inwieweit die ab 2021 geltenden Regelungen hier zu einer Verbesserung führen, bleibt abzuwarten.

## Bereich CIT-Entwicklung (Stand 01.12.2019)

- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung**  
12 Personen in der Statusgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung im Bereich CIT-Entwicklung beschäftigt, 3 Frauen (davon 2 in Teilzeit) und 9 Männer (davon 1 in Teilzeit).
- **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)**  
Von den 9 Beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 1 weiblich und 8 männlich (davon 1 in Teilzeit).

Zum Stand 27.11.2020 sind inzwischen insgesamt 26 Personen beschäftigt (davon 6 Frauen), d.h. 23 % aller Mitarbeiter\*innen sind Frauen. Dies ist eine Steigerung gegenüber der letzten Bestandsanalyse aus 2017 um 4 %. Die Mitarbeiterinnen sind neben der Bereichs-Assistenz gleichverteilt auf 4 Teams.

Grundsätzlich gilt, dass bei entsprechender Bewerber\*innenlage und Eignung eine Stelle oder Beförderung mit einer Frau besetzt wird. Eine Höhergruppierung erfolgt gemäß den Rahmenbedingungen des TVLs bei Frauen und Männer gleichermaßen.

## 2 Ergänzende Maßnahmen

Auf Basis der bereichsspezifischen Bestandsanalyse in Kapitel 1 beschreiben Sie hier bitte die bereichsspezifischen Gleichstellungsziele und bereichsspezifische Maßnahmen. Die Ziele können sich mit denen im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen überschneiden (vgl. Gleichstellungsrahmenplan linke Spalten der Tabellen in den Kapiteln 2,3,4). Gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die im Gleichstellungsrahmenplan bereits benannt wurden, müssen hier allerdings nicht erneut aufgeführt werden. Formal können Sie sich an dem hier eingesetzten Beispiel orientieren.

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<b>Personalentwicklung bei den Beschäftigten</b>					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Ausbildungswahl werden Impulse entgegengesetzt	Teilnahme am Girls´Day	Bereichsleitung CIT-Betrieb		Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluation der Veranstaltung	geplant
<b>Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur</b>					
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen	Bereichsleitung CIT-Betrieb und Teamleitungen		Inanspruchnahme von Homeoffice der Beschäftigten CIT- Betrieb	laufend
Durchgängige Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache	Sämtliche öffentliche Texte der Campus IT auf Genderneutralität überprüfen und ggf. anpassen; Angebote für Fortbildungen weiterleiten, Hinweis auf den Leitfaden der TH Köln zu gendergerechter Sprache	Leitung CIT-Betrieb, Teamleitungen		Stand der Umsetzung überprüfen	laufend
	Interne Schulung zur geschlechtersensiblen Sprache aller CIT-E Mitarbeiter*innen	Leitung CIT-Entwicklung Teamleitungen	Standard Schulung Finanzierung durch CIT-Entwicklung	Schulung durchgeführt Monitoring	geplant