



Amtliche Mitteilung Nr. 83/2025

Gleichstellungsplan 2025-2028

Rahmenplan für die gesamte Hochschule und Gleichstellungspläne der Fakultäten, Hochschulverwaltung, Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung, Hochschulbibliothek, Campus IT, Zentrum für Lehrentwicklung und ifs Internationale Filmschule Köln

Vom 01. Oktober 2025

Herausgegeben am 06. Oktober 2025

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), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Dezember 2024 (GV. NRW. S. 1222) 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 01. Februar 2022 (GV. NRW. S. 122), hat die Technische Hochschule Köln (TH Köln) folgenden Gleichstellungsplan erstellt:

Inhalt

Präambel

1	Institutionalisierte Organisationseinheiten im Kontext Gleichstellung	5
2	Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich.....	7
2.1	Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen	7
2.1.1	Bestandsanalyse	7
2.1.2	Ziele und Maßnahmen	7
2.2	Promovendinnen	8
2.2.1	Bestandsanalyse	8
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	9
2.4	Professorinnen	11
2.4.1	Bestandsanalyse	11
2.4.2	Ziele und Maßnahmen	11
3	Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung.....	13
3.1	Auszubildende und Mitarbeiterinnen	13
3.1.1	Bestandsanalyse	13
3.1.2	Ziele und Maßnahmen	13
3.2	Leitungspositionen	14
3.2.1	Bestandsanalyse	14
3.2.2	Ziele und Maßnahmen	14
4	Weiterentwicklung an einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur	15
4.1	Geschlechtsparitätische (Leitungs-) Gremien	15
4.1.1	Bestandsanalyse	15
4.1.2	Ziele und Maßnahmen	15
4.2	Genderkompetenz in Studium und Lehre	16
4.3	Gendersensible Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	17
4.4	Gendersensible Gebäudeinfrastruktur	17
4.5	Gendersensible Digitalisierung	18
4.6	Familiengerechtigkeit	18
4.7	Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	20
4.8	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten	21
5	Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit	23
6	Schlussbemerkung	24

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 Mainstreaming¹, 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 01.12.2023 mit den Daten vom Stichtag 01.12.2019 verglichen (angelehnt an den Gleichstellungsplan 2021-2024). Daraus 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. Alle Entwicklungsziele und Maßnahmen aus Kapitel 2,3 und 4 orientieren sich auch an dem Gleichstellungskonzept für Parität an der Technischen Hochschule Köln, welches 2023 im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 entwickelt wurde. 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 und des Kooperationspartners ifs internationale filmschule köln 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.

¹ 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 beiden Stellvertreterinnen jeweils zu 0,25 Vollzeitäquivalente.

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 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 Gender Monitoring. 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“ (Inhalte inzwischen verstetigt in der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung) 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. Ferner soll das neue Forschungsprojekt „Get-iT@TH Köln – Geschlechteraspekte in Forschung und Transfer“, - gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Laufzeit 2024-2028) - Forschende der TH Köln dabei unterstützen, geschlechtsbezogene Aspekte in Forschungsfragen zu berücksichtigen. 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 den Studierenden liegt der Frauenanteil hochschulweit zum Stichtag 01.12.2023 bei 38,18 %. Trotz veränderten Gesamtzahlen bleibt der Studentinnenanteil somit seit 2019 stabil. Der Anteil der Absolventinnen an der TH Köln ist mit 48,60 % im SoSe 2023 deutlich gestiegen gegenüber dem SoSe 2019 mit 43 %.

Grafische Darstellungen sind im Gender-Monitoring zu finden und detailliertere Analysen im Gleichstellungskonzept für Parität an der TH Köln.

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 und die Anzahl von Studentinnen in den MINT-Fakultäten soll erhöht werden	Veranstaltungen mit entsprechendem Sensibilisierungsziel für Kinder: - Girls' Day und Boys' Day - KölnerKinderUni - Studienorientierungswochen	Zentrale Studienberatung Gleichstellungsbüro Alle Fakultäten, insbesondere jene, in den Frauen unter den Studierenden noch unterrepräsentiert sind	keine	Beteiligung seitens der Zielgruppe, Rückmeldung innerhalb der Veranstaltungen, langfristig Monitoring Anteil Frauen in den Studiengängen in denen sie aktuell noch unterrepräsentiert sind	laufend
	Regelmäßiger, zielgerichteter Content über MINT-Studentinnen und MINT-Wissenschaftlerinnen in den (sozialen) Medien	Hochschulreferat für Kommunikation und Marketing Zentrale Studienberatung Gleichstellungsbüro	0,5 VZÄ WMA PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Berichte in den (sozialen) Medien	neu
	Initiierung von regelmäßigen und kontinuierlich angebotenen MINT-Schülerinnenprojekten (MINT-Lab) für eine Laufzeit von 4 Jahren in Kooperationsschulen (Fakultäten 06-10)	Zentrale Studienberatung	WMA s.o. PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Anzahl der Angebote in Schulen und Teilnehmerinnenzahlen	neu
	Prüfung bei Neuausrichtung von Studiengängen, ob die verschiedenen Zielgruppen gleichermaßen angesprochen werden und entsprechende Anpassungen umsetzen	Fakultäten Zentrale Studienberatung	keine	Implementierung im laufenden Prozess SK1	neu
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 Zentrale Studienberatung	keine	Kommunikationsmaterial ist entsprechend angepasst	laufend

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 genderdiskriminierungsfreie Zugang zum Studium wird ermöglicht	Umsetzung des Personenstandsgesetzes	Hochschulreferat Studium und Lehre, Teams Studierenden- und Prüfungsservice	keine	keine negativen Rückmeldungen	laufend
Studieninteressierte und Studierende, Weiterbildungsinteressierte, Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsstudierende werden genderkompetent beraten	Situative, personenzentrierte Einzelberatung durch Mitarbeiter*innen, die über Gender- und Diversitätskompetenz verfügen	Zentrale Studienberatung Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung	keine	Sichtbarkeit im grundsätzlichen Beratungsverständnis, diesbezüglich keine negativen Rückmeldungen	laufend
MINT-Bachelor 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	Hochschulreferat Studium und Lehre, Team Career Service Gleichstellungsbüro	keine	Positive Evaluationen der einzelnen Staffeln	laufend
MINT-Bachelor Studentinnen erhalten frühzeitige Einblicke in weitere wissenschaftliche Karrierestufen	SHK Verträge für MINT-Bachelor Studentinnen	Zentrale Studienberatung Team Career Service Gleichstellungsbüro Hochschulreferat Personalservice	WMA s.o. PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Abgeschlossene SHK Verträge	neu
MINT-Master Studentinnen erhalten über Professorinnen Einblicke in eine mögliche Promotion und Berufsfelder außerhalb der Hochschule	Mentoring-Programm für MINT-Master-Studentinnen	Graduiertenzentrum	0,5 VZÄ WMA PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Positive Evaluationen des Programms	neu

2.2 Promovendinnen

2.2.1 Bestandsanalyse

Der Frauenanteil bei den laufenden Promotionsprojekten liegt bei 34,73 % und liegt damit unter dem Promovendinnenanteil von 36,6 % aus dem Jahr 2019. Damit ist der Anteil von Frauen an den Promotionen weiter gefallen und liegt auch unter dem aktuellen hochschulweiten Studentinnenanteil von 38,18 %.

Grafische Darstellung sind im Gender-Monitoring zu finden und detailliertere Analysen im Gleichstellungskonzept für Parität an der TH Köln.

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	Graduiertenzentrum	WMA s. o. PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Ausreichende Anzahl von Bewerbungen auf die Förderung, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Promovierenden	laufend
Promovendinnen werden während ihrer Promotion ergänzend unterstützt	PromovendinnenCoaching	Graduiertenzentrum	WMA s.o. PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Beteiligung von Promovendinnen am Programm	laufend
Promovendinnen werden bereits während der Promotion auf den Arbeitsmarkt vorbereitet	Karriereplanung als Teil der Betreuung von Promotionen, siehe auch „Gute Betreuung von Promotionen an der TH Köln“ und gezielte Thematisierung im „Vernetzungstreffen für Betreuer*innen“	Graduiertenzentrum Betreuer*innen	keine	Beteiligung der Betreuer*innen am Netzwerktreffen, diesbezüglich keine Negativrückmeldungen von Promovendinnen	laufend

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte

2.3.1 Bestandsanalyse

Der Anteil Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist 2023 auf 43,9 % gegenüber 36,0 % in 2019 angestiegen.

Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind in der Gesamtheit betrachtet mit einem Wert von 61,1 % deutlich stärker vertreten als noch 2019 mit 54,8 %.

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist mit 35,9 % im Vergleich zu 2019 mit 31,2 % ebenfalls leicht gestiegen.

Grafische Darstellungen sind im Gender-Monitoring zu finden und detailliertere Analysen im Gleichstellungskonzept für Parität an der TH Köln.

2.3.2 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
Stellenausschreibungen werden genderneutral ausgestaltet	Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalauswahl	keine	Durchgängige Beachtung des Präsidiumsbeschlusses	laufend

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
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	keine	Evaluierung des Rekrutierungsprozesses seitens der EU-Kommission (Reauditierung Gütesiegel "HR Excellence in Research"), referatsinterne Evaluationsform zur Implementierung des E-Recruitings, langfristig Monitoring eines ausgeglichenen Anteils Frauen unter den Bewerber*innen	laufend
Die Arbeitsbedingungen sind chancengerecht	Gütesiegel "HR Excellence in Research"	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Graduiertenzentrum	keine	Positive Evaluierungen	laufend
Beschäftigten wird der gezielte Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Fortbildungsangebote im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz, z. B. Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, geschlechtersensible Sprache	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Gleichstellungsbüro	keine	Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluierung der Veranstaltungen	laufend
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt	Mitarbeiter*innengespräche bzw. Personalentwicklungsdialo (PED) bzw. Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräch (MVG), insbesondere das Bekanntmachen von Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Hochschule und das Anbieten von unterstützenden Fortbildungsangeboten	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Vorgesetzte im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich	keine	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung erhält entsprechende Fortbildungsanfragen	laufend
	Wissenschaftscoaching für Frauen in Form von Einzelcoaching, Gruppencoaching und Berufungstraining	Zentrum für Lehrentwicklung	Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (FF Hochschule)	Angebote und Inanspruchnahme der Angebote, positive Evaluierungen	laufend

2.4 Professorinnen

2.4.1 Bestandsanalyse

Der Anteil Frauen unter den Professuren lag in 2023 bei 29,3 %, sodass gegenüber 25,5 % in 2019 ein Anstieg um 3,8 Prozentpunkte erzielt werden konnte. Damit nähert sich der Anteil der Frauen ein gutes Stück weiter dem gewichteten Mittelwert von 31,7 % der Gleichstellungsquote an der TH Köln an, welche 2021 gemäß § 37a des Hochschulgesetzes des Landes NRW im Sinne des Kaskadenmodells für 2024 erstellt und durch die Hochschule verabschiedet worden ist.

Grafische Darstellungen sind im Gender-Monitoring zu finden und detailliertere Analysen im Gleichstellungskonzept für Parität an der TH Köln.

2.4.2 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
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, z. B. UAS7-Roadshow	Präsidium Hochschulreferat Personalservice Referat für Kommunikation und Marketing	keine	Beteiligungen an den Veranstaltungen ist gegeben, Evaluationsrunden positiv, langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Professuren steigt	laufend
	Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen	Alle Berufungskommissionen	0,5 VZÄ WMA PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahmen	Vermerk im Berufsberichtsbericht, langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Professuren steigt	laufend mit neuen Impulsen
	Einzelberatungen für Bewerberinnen auf Professuren	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	keine	Nachfrage ist gegeben	laufend
Stellenausschreibungen werden genderneutral ausgestaltet	Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalauswahl	keine	Durchgängige Beachtung des Präsidiumsbeschlusses	laufend
Das Berufungsverfahren ist fair und transparent	Gütesiegel des Deutschen Hochschulverbands (DHV)	Hochschulreferat Personalservice, Team Lehrende und Hilfskräfte	keine	Positive Evaluierung	laufend
Dem potenziellen Gender Bias in Berufungsverfahren wird entgegen gewirkt	Verpflichtende Teilnahme an „Berufungsworkshop – Pflichtveranstaltung für Berufungskommissionsmitglieder“, mit ergänzendem Inhalt „Genderkompetenz“	Alle Berufungskommissionsmitglieder Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung	keine	Evaluation der Schulungsveranstaltung	laufend mit neuen Impulsen

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
	Umsetzung der Berufsordnung	Alle Berufungskommissionsmitglieder	keine	Prüfung der Berufsberichte durch das Präsidium und zentrale Gleichstellungsbeauftragte	laufend
Der Anteil von Frauen bei den Professuren wird erhöht	Gleichstellungsquote (§ 37a HG NRW)	Vizepräsident*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung	keine	langfristig Monitoring Anteil Frauen unter den Professuren steigt	laufend
Leistungsbezüge werden gender-neutral vergeben	Berufungs-, Bleibe- und Besondere Leistungsbezüge werden nach transparenten und objektiven Kriterien vergeben und orientieren sich an der Richtlinien des Präsidiums zur W-Besoldung, jährliche Berichterstattung im Senat	Präsident*in	keine	Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess der Vergabe der Leistungsbezüge	laufend
Gender- und Diversitätskompetenz bei den Professor*innen stärken	Gender- und Diversitätskompetenz ist ein verbindliches Qualitätsmerkmal in Berufungsverfahren, indem es im Anforderungsprofil und im strukturierten Gespräch adressiert wird.	Alle Berufungskommissionen	keine	Prüfung im Rahmen der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	laufend mit neuen Impulsen
Die Arbeitsbedingungen sind gendergerecht	Gütesiegel "The Human Resources Strategy for Researchers"	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Graduiertenzentrum	keine	Positive Evaluierungen	laufend
Professorinnen werden bei genderbedingten Konfliktsituationen in ihrer Handlungskompetenz aktiv unterstützt	Wissenschaftscoaching für Frauen	Zentrum für Lehrentwicklung	Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (FF Hochschule)	Beteiligung ist gegeben	laufend
Einrichtung einer interdisziplinären Genderprofessur, die insbesondere mit den MINT-Fakultäten in Forschung und Lehre zusammenarbeitet	Interdisziplinäre Genderprofessur	Präsidium Fakultäten Hochschulreferat Personalservice		Ruferteilung	neu

3 Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung

3.1 Auszubildende und Mitarbeiterinnen

3.1.1 Bestandsanalyse

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten der Hochschulverwaltung liegt mit 64,2 % über dem Zielwert von 50 % des Landesgleichstellungsgesetzes. In den zentralen Einrichtungen differieren die Werte jedoch stark zwischen 19,8 % weibliche Beschäftigte in der Campus IT und 72,9 % weiblicher Beschäftigte in der Hochschulbibliothek.

Grafische Darstellungen sind im Gender-Monitoring zu finden.

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	keine	Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluation der Veranstaltung	laufend
Stellenausschreibungen werden genderneutral ausgestaltet	Ausschreibungstexte werden diskriminierungsfrei formuliert	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalauswahl	keine	Durchgängige Beachtung des Präsidiumsbeschlusses	laufend
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	keine	Referatsinterne Evaluationsform zur Implementierung des E-Recruitings, langfristig Monitoring eines ausgeglichenen Anteils Frauen unter den Bewerber*innen	laufend
Beschäftigten wird der gezielte Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Fortbildungsangebote im Bereich Gender- und Diversitätskompetenz, z. B. Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt; geschlechtersensible Sprache	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Gleichstellungsbüro	keine	Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluierung der Veranstaltungen	laufend

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
Mitarbeiterinnen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt	Personalentwicklungsdialog bzw. Mitarbeiter*in-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	keine	langfristig Monitoring Anteil Frauen in den niedrigen Entgeltgruppen sinkt und Anteil Frauen in der Leitungsebene steigt, verpflichtende Schulung für das Führen von Personalentwicklungsdialog bzw. Mitarbeiter*in-Vorgesetzten-Gesprächen	laufend

3.2 Leitungspositionen

3.2.1 Bestandsanalyse

In der Hochschulverwaltung liegt der Frauenanteil in den Referatsleitungen bei 89 % und in den Teamleitungen bei 55 %.

Grafische Darstellungen sind im Gender-Monitoring zu finden.

3.2.2 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
Gender- und Diversitätskompetenz ist bei den sozialen Kompetenzen u.a. ein Auswahlkriterium für die Stellenbesetzungsverfahren von Leitungspositionen	Gender- und Diversitätskompetenz ist Bewertungskriterium in der Beurteilung von Bewerber*innen	Hochschulreferat Personalservice Team Personalentwicklung und Personalgewinnung	keine	Prüfung im Rahmen der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	neu
Weibliche Leitungen und/oder Teams werden bei genderbedingten Konfliktsituationen in ihrer Handlungskompetenz aktiv unterstützt	Coaching mit dem Fokus auf Gleichstellungsthemen	Hochschulreferat Personalservice Team Personalentwicklung und Personalgewinnung	keine	Beteiligung ist gegeben	laufend

4 Weiterentwicklung an einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur

Neben den im Folgenden bekannten besonders relevanten Querschnittsthemen (Leitungs-)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.

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 (Leitungs-) Gremien

4.1.1 Bestandsanalyse

Auf Ebene der Hochschulleitung ist der Hochschulrat geschlechtsparitätisch besetzt. Im Präsidium beträgt der Frauenanteil 25 %. Im Senat ist der Anteil von Frauen mit 33 % unter den stimmberechtigten Mitgliedern noch unterrepräsentiert.

Die Situation auf Ebene der Fakultäten hat sich zu 2019 deutlich verbessert. Nun sind 33 % der Fakultätenkonferenz und damit der Dekan*innen Frauen (2019: 16,7 %). Auch bei den Fakultätsräten hat sich der Frauenanteil von 31 % in 2019 auf 40 % in 2023 deutlich erhöht.

Grafische Darstellungen sind im Gender-Monitoring zu finden.

4.1.2 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
Gremien sind geschlechtsparitätisch aufgestellt (§ 11b HG NRW)	Frauen werden explizit von den Dekan*innen für die Aufstellung in Gremien angesprochen	Alle Fakultäten	keine	Monitoring Anteil Frauen in den Leitungsebenen	laufend

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
Die geschlechtssparitatische Gremienbesetzung führt nicht zur (geschlechtsspezifischen) Überbelastung	Ausgleich durch Ermäßigung der Lehrverpflichtung gemäß „Lehrverpflichtung. Richtlinie des Präsidiums der Technischen Hochschule Köln“	Alle Fakultäten	keine	diesbezüglich keine Negativrückmeldungen	laufend

4.2 Gender- und Diversitätskompetenz

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
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	Zentrum für Lehrentwicklung		Zugänglichkeit der Angebote	laufend
Curricula werden gendersensibel (weiter-) entwickelt	Fachberatungen von Studiengang- und Modulverantwortlichen in den Fakultäten ebenso wie Lehrenden	Zentrum für Lehrentwicklung Alle Fakultäten		Zugänglichkeit der Angebote	laufend
	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	laufend
	Kriterium Diversity in der Systemakkreditierung	Zentrum für Lehrentwicklung SK1 Präsidium		Studienangebote sind (gender-) divers ausgestaltet	laufend
Studierenden wird der gezielte Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht	Fakultätsübergreifendes Zertifikat Genderkompetenz	Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung, Selbstlernmodul „Gender & die Welt, in der wir leben“		Anzahl der Lehrangebote in den unterschiedlichen Fakultäten, die auf das Zertifikat Genderkompetenz einzahlen, Erwerb des Zertifikats Genderkompetenz von Studierenden aus unterschiedlichen Fakultäten	laufend

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
Studienangebot auf Masterebene ermöglicht den vertiefenden Erwerb von Genderkompetenz	Masterstudiengang „Gender und Queer Studies“	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften in Kooperation mit der Universität zu Köln		Im Rahmen der Reakkreditierung	laufend
Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz	Fortbildungsangebot zum Thema Unconscious Bias	Hochschulreferat Personalservice	keine	Positive Evaluierung	neu

4.3 Gendersensible Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

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
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	laufend
Bildmaterial wird gendersensibel verwendet	Entwicklung und Einsatz eines Leitfadens zur gendersensiblen Bildkommunikation	Gleichstellungsbüro, Referat Kommunikation und Marketing		Verwendung von gendersensiblen Bildern bei Veröffentlichungen, ggf. Publikation	neu

4.4 Gendersensible Gebäudeinfrastruktur

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 genderdiskriminierungsfreie Zugang zu Sanitäranlagen ist möglich	WCs für alle Geschlechter	Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement, Team Infrastrukturelles Gebäudemanagement	Finanzielle Ressourcen für den Umbau und Einrichtung	Einrichtung von WCs für alle Geschlechter an jedem Campus und Berücksichtigung der Planung bei Neubauten	laufend

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
Angebot von Menstruationsartikeln in Sanitäranlagen	Einrichtung von Spendern mit Menstruationsartikeln und eventuelle dauerhafte, kostenlose Bereitstellung in ausgewählten Toiletten an jedem Campus – Pilotprojekt mit anschließender Evaluation	Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement, Team Infrastrukturelles Gebäudemanagement	Budgeterhöhung bei dauerhafter, kostenloser Bereitstellung erforderlich	Einrichtung und Bereitstellung an jedem Campus und Berücksichtigung der Planung bei Neubauten	neu

4.5 Gendersensible Digitalisierung

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
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 „ohne 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	laufend

4.6 Familiengerechtigkeit

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
Die Gebäudeinfrastruktur ist familienfreundlich	Wickel-, Still- und Ruheräume sind in allen Gebäuden vorhanden, mobile Spielekisten liegen bei den Pfortner*innen zur Ausleihe bereit	Hochschulreferat Personalservice Familienservice Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement Team Objektmanagement, Infrastrukturelles Gebäudemanagement Team Assetmanagement	Finanzielle Ressourcen für den Umbau und Einrichtung	Einrichtung in den Neubauten, bedarfsgerechte Anpassung in bestehenden Gebäuden, Inanspruchnahme der Räumlichkeiten und Materialien in Verbindung mit den Rückmeldungen der Nutzer*innen	laufend

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
Die Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich	Flexible Arbeitszeit bzw. Vertrauensarbeitszeit inkl. Familienvorsorgekonten	Hochschulreferat Personalservice		Arbeitszeitmodelle bleiben bestehen oder werden evtl. sogar erweitert	laufend
	Familienfreundliche Arbeits- und Besprechungskultur	Führungskräfte in den einzelnen Bereichen		Rückkopplung durch Mitarbeiter*innen selbst keine oder geringe Anzahl an Beschwerden	laufend
Familiengerechte Struktur	Möglichkeit zum temporären Mobilen Arbeiten	Führungskräfte in den einzelnen Bereichen aber auch Mitarbeiter*innen selbst	CIT-Ausstattung	Rückkopplung durch Mitarbeiter*innen selbst	laufend
Leitungsmodelle sind familienfreundlich	Verschiedene familienfreundliche Leitungsmodelle finden Anwendung und werden kommuniziert, z. B. in spezifische Seminaren oder Webinaren im Rahmen des internen Fortbildungsangebotes	Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Implementierung, Sichtbarkeit	laufend
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)	laufend
Studienzeit und Studienort werden flexibilisiert	Ausbau von digitalen Formaten	Zentrum für Lehrentwicklung, Team Medien in der Lehre		Quantitative Zunahme von eingerichteten Lernräumen	laufend
Der Mutterschutz findet Anwendung für Beschäftigte und Studierende	Umsetzung des Mutterschutzgesetzes	Studierendenbüros Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Umsetzung und bei Bedarf Anpassung des Prozesses	laufend
Prüfungsverfahren berücksichtigen Fürsorgeverantwortung von Studierenden auf Antrag	Verankerung in Rahmenprüfungsordnung	Alle Fakultäten		Implementierung	laufend
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	Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Auswertung Nutzer*innenstatistik, Evaluationen einzelner Angebote	laufend

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
Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden geschaffen, auch für Notfall- und Randzeiten	- (Erhöhung) Belegplätze bei verschiedenen Kindertagesstätten - Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung in Notfall- und Randzeiten - Möglichkeit der Kinderbetreuung während Hochschulveranstaltungen - Ferienbetreuungsangebot „Campuserholung“	Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Nachfrage, Monitoring der Betreuungsplätze	Laufend und neu
Beschäftigte werden finanziell unterstützt, wenn sie ihre Kinder während Weiterbildungen durch Externe betreuen lassen müssen	Rückerstattung Kosten für die Betreuung	Hochschulreferat Personalservice Familienservice		Nachfrage	laufend
Sensibilisierung, dass der persönliche Hintergrund auch Einfluss auf den Berufsalltag hat	Einbindung von Beispielen zu familiärer Belastung und Vereinbarkeitsfragen in bestehenden Jahresgesprächen (Personalentwicklungsdialo- g / Mitarbeiter*in-Vorgesetzten-Gespräch)	Hochschulreferat Personalservice	keine	Positive Evaluierung zu PED/MVG	neu

4.7 Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt

Mit der Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der TH Köln sind 2020 bereits neue Beratungs- und Beschwerdeprozesse eingeführt worden. Mit der Antidiskriminierungsordnung wurde 2024 das Beratungsportfolio entsprechend erweitert. Ergänzend zu beiden Ordnungen werden regelmäßig Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

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
Informationen zum Thema Schutz vor (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt werden zur Verfügung gestellt, ebenso wie Informationen zu individuellen Beratungsmöglichkeiten	Kommunikationsstrategie	Antidiskriminierungsstelle Beauftragte für Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Gleichstellungsbeauftragte Hochschulreferat für Kommunikation und Marketing	nach Bedarf	Auswertung von Nutzer*innenstatistik	laufend

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
Verschiedene Stellen im Kontext Gender/Diversität/Inklusion an der TH Köln werden vernetzter und sichtbarer	Runder Tisch Antidiskriminierung	Antidiskriminierungsstelle Stellen im Kontext Gender/Diversität/Inklusion an der TH Köln Präsidium	nach Bedarf	Regelmäßige Treffen	zu implementieren
Transparente Kommunikation der Personalentwicklungsmaßnahmen sowie bessere Sichtbarkeit der „Antidiskriminierungsordnung“ und der „Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ für Führungskräfte	Neue Intranetseite für Führungskräfte sowie Verlinkung der Ansprechpersonen und Richtlinien auf ebendieser	Hochschulreferat Personalservice Team Personalentwicklung und Personalgewinnung	keine		neu
Information der neuen Beschäftigten gleich zu Beginn über die Hochschulwerte sowie der „Antidiskriminierungsordnung“ und der „Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“	Einbindung der Hochschulwerte sowie der Ansprechpersonen sowie Informationen zu Antidiskriminierung und sexueller Gewalt in die Onboarding Aktivitäten, z.B. Begrüßungsveranstaltung und Intranetseite „Neu an der TH Köln“	Hochschulreferat Personalservice Team Personalentwicklung und Personalgewinnung	keine		neu

4.8 Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

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
Informationen zum Thema Gleichstellung werden zur Verfügung gestellt, ebenso wie Informationen zu individuellen Beratungsmöglichkeiten	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	laufend

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
Erhöhung der Zufriedenheit der Erstakademiker*innen	Maßnahmen im Rahmen des Talentscouts und Stipendienberatung	Hochschulreferat für Studium und Lehre Team Studienberatung		Lässt sich kaum ermitteln	laufend
Erhöhung der Zufriedenheit der Studierenden mit Beeinträchtigung	Maßnahmen und Beratung für Studierende mit Beeinträchtigung	Hochschulreferat für Studium und Lehre Team Studienberatung		Lässt sich kaum ermitteln	laufend

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 den einzelnen Bereichen zur Unterstützung zur Verfügung gestellt.

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:

01.10.2025, 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 24.09.2025.

01.10.2025, Präsidentin, Prof. Dr. Sylvia Heuchemer,

Datum, Funktion, Name, Unterschrift

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften

Datum: 28.04.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse.....	4
1.1 Gender Monitoring	4
1.2 Weiterentwicklung einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	8

Präambel

Die Fakultät erkennt die Existenz geschlechtlicher Vielfalt in der Gesellschaft an. Um die binäre Geschlechterlogik zu durchbrechen, wird an der Fakultät wie in den vorhergehenden Gleichstellungsplänen und auch in der aktuellen Fakultätsordnung die Schreibweise Männer* und Frauen* angewendet.

1 Bestandsanalyse

1.1 Gender Monitoring

Das Gender Monitoring belegt einen durchgehend hohen Anteil an Frauen unter den Fakultätsmitgliedern aller Statusgruppen, von 60% unter den Professuren bis zu 85% bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und Absolvent*innen. Bei den Studierenden ist seit 2014 der Anteil an Frauen zwischen 76% und 78% weitgehend konstant (und liegt damit über der Zielquote von 50%), unter den Studierenden geben 0,27% ein drittes Geschlecht an und 0,18% machen keine Angabe. Unter den SHK und WHK zeigt sich mit 5,62 ein relativ hoher Anteil ohne Angabe des Geschlechts; der Frauenanteil ist mit 76,92% deutlich höher als der Anteil an Männern mit 15,79%. Der Anteil an Frauen unter den Professor*innen ist seit 2016 um 7% gestiegen. Bei den Angestellten in Technik und Verwaltung ist der Anteil von Frauen und Männern relativ ausgeglichen (Frauen 53,33%, Männer 46,67%). Der Anteil von Personen mit anderen Geschlechtern ist nicht bekannt. Auch im Fakultätsrat liegt der Anteil der Frauen mit 66,7% deutlich über dem der Männer (33,3%). Das Dekanat wird seit Oktober 2023 von vier Frauen vertreten und präsentiert damit einen Anteil von 100%.

1.2 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 haben sich bewährt und sollen weitergeführt werden; sie sind 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 fakultätsübergreifende Genderzertifikat für Studierende der Hochschule, den Masterstudiengang Gender & Queer Studies, sowie Leitung und wissenschaftliche Mitarbeit des hochschulweiten Projekts „Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive – Soziale Innovation in Lehre und Studium“ an der F 01. Dieses Projekt wurde im April 2023 erfolgreich abgeschlossen. Mit den Nachfolgeprojekt "Macht und Ungleichheit - Kompetenzen für gesellschaftliche Gerechtigkeit" (https://www.th-koeln.de/hochschule/macht- und -ungleichheit_117820.php) knüpft das Institut für Geschlechterstudien (IFG) an dieses Projekt an und erweitert die Vermittlung von Genderkompetenz in Studium und Lehre und das Genderzertifikatsprogramm auf die gesamte Hochschule. Das Programm ist darum nicht mehr an der Fakultät, sondern an der Kompetenzwerkstatt angesiedelt.

In allen Studiengängen der Fakultät sind Diversitäts- und Gendersensibilität als Querschnittsinhalt verankert. Die Lehrveranstaltungen widmen sich der Geschlechtergerechtigkeit und -vielfalt und der Geschlechterdiskriminierung aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven. Ihnen liegt dabei vielfach ein intersektionaler Ansatz zu Grunde, der die Interdependenzen zwischen geschlechtlich, klassistisch, rassistisch und ableistisch hergestellten und geprägten Strukturen, Kulturen und Praktiken und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft sowie die Identität und das Handeln der Einzelnen in den Blick nimmt. Diese Maßnahmen werden weitergeführt.

An der Fakultät sind in mehreren Forschungsschwerpunkten Forscher*innen im Bereich der (intersektionalen) Genderforschung aktiv. Der Schwerpunkt des IFG lag bislang vor allem in der sozialpsychologischen und Bildungsforschung. Das Institut erweitert sein Forschungsfeld nunmehr um soziologische Perspektiven, diskurs- und queertheoretische Ansätze. Genderforschung findet an der Fakultät aber auch in beachtlichem Maße außerhalb des Genderinstituts, z.B. im Bereich der Sozialpolitik, der Legal Gender Studies und der Medienpädagogik, statt. Dazu kommt die

institutsübergreifende Forschungsperspektive Diversität, auch hier befassen sich mehrere Forscher*innen u.a. mit den Intersektionen von Geschlecht, Migrantisierung und Flucht. Ziel ist es, die Forschenden stärker zu vernetzen, dadurch Synergien zu schaffen, transformative Forschungsprojekte anzuregen und eine größere Sichtbarkeit zu erreichen.

Als Maßnahme des im Jahr 2014 verabschiedeten „Aktionsleitfadens für eine inklusive Fakultät“ wurde im WiSe 2018/19 eine Antidiskriminierungsberatung an der Fakultät eingerichtet. Zwei Lehrende und eine Studierende fungieren hier als Ansprechpersonen und bieten Beratung an; diese werden mit zunehmender Bekanntheit vermehrt in Anspruch genommen. Sie arbeiten dabei mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Fragen der Geschlechterdiskriminierung werden hier ebenso adressiert wie andere Formen und Erfahrungen von Diskriminierung.

Die Vergewaltigung einer Student*in im Fakultätsgebäude während des laufenden Lehrbetriebs im Dezember 2023 führte bei den Studierenden und Mitarbeitenden zu hoher Betroffenheit und Verunsicherung und beförderte die Diskussion um die strukturellen Risiken sexualisierter Gewalt und die Verantwortung der Institutionen, diesen entgegenzuwirken. Das Dekanat hat der betroffenen Student*in Unterstützung angeboten, z.B. durch die Vermittlung geeigneter psychosozialer und rechtlicher Hilfe. Das Dekanat hat mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschulbeauftragten für sexualisierte Gewalt zudem an der internen und externen Hochschulkommunikation zum Vorfall mitgewirkt sowie mehrere offene Treffen organisiert, auf denen sich Angehörige der Fakultäten 01 und 03 über Ängste, Sorgen und Schutzstrategien austauschen konnten. In diesem Zusammenhang haben sich neue Formate des Austausches, der gemeinsamen Sorge um Sicherheit im Gebäude und konkrete Maßnahmen für Studierende (Kursangebot Selbstverteidigung) und Mitarbeitende (gegenseitige Informiertheit zu wenig belebten Zeiten im Gebäude, Workshop zu sexualisierter Gewalt) entwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat für Studierende der Fakultät 01 drei kostenlose WenDo Schnupperkurse und einen Kurs für männliche Studierende zum Thema Männergewalt und kritische Männlichkeit organisiert. Bei der Hochschulbeauftragten für sexualisierte Gewalt, die zugleich Mitarbeiterin der Fakultät ist, kam es nach der Vergewaltigung zu einem deutlich erhöhten Beratungsaufkommen.

Menschen, deren geschlechtliche Identität nicht dem ihnen bei Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht, sind in vielfältiger Form von Diskriminierung, insbesondere von struktureller Diskriminierung, betroffen und dies in besonders hohem Maße in Bildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz¹. Um die binäre Geschlechterlogik zu überwinden, die trans-, intergeschlechtliche und nonbinäre Mitglieder und Besucher*innen der Fakultät bislang ausschließt, wurden im Gebäude Ubierring 48 Unisex-Toiletten geschaffen. Die BA- und MA-Urkunden wurden geschlechterneutral umformuliert; wir sind dabei, neue Wege der Anrede zu etablieren.

Die neue Fakultätsordnung bemüht sich um Formulierungen, die einer nicht-binären Geschlechterordnung gerecht werden. Die Fakultät mandatiert die Gleichstellungsbeauftragte, an der Fakultät auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte unter besonderer Berücksichtigung der Belange von Frauen, aber auch von trans-, inter- und nichtbinären Personen hinzuwirken. Diese Mandatserweiterung beeinträchtigt nicht ihre Aufgabenerfüllung nach § 24 Abs. 3 HG NRW. Zwar heißt es in § 3 Abs. 4 HG NRW, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die „tatsächliche

¹ EU-Grundrechteagentur (FRA) (2024): LGBTIQ Equality at a Crossroads: Progress and Challenges, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf (letzter Zugriff 17.2.2025); Timmermanns et al. (2022): Wie geht es Euch? Psychosoziale Gesundheit und Wohlbefinden von LSBTIQ*, Weinheim, S.91.

Durchsetzung der Gleichberechtigung für Frauen und Männer“ zu fördern“ und „auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile“ hinzuwirken haben. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 10.10.2017 zu Art. 3 Abs. 2 GG, dessen Wortlaut in § 3 Abs. 4 HG NRW übernommen wird, jedoch festgestellt, dass sich aus dieser Formulierung keine „abschließende begriffliche Festlegung des Geschlechts allein auf Männer und Frauen ergibt“. Stoßrichtung der Norm sei zwar „vor allem, geschlechtsbezogene Diskriminierung zu Lasten von Frauen zu beseitigen (...), nicht jedoch, (...) eine weitere Geschlechtskategorie jenseits oder eine weitere Geschlechtskategorie jenseits von „männlich“ und „weiblich“ auszuschließen.“² Die Vulnerabilität von Menschen, deren geschlechtliche Identität weder Frau noch Mann ist, sei in einer überwiegend nach binärem Geschlechtsmuster agierenden Gesellschaft besonders hoch. Sie seien darum in den Schutz des Art. 3 GG vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung einzubeziehen.³

Der Fakultät ist es ein wichtiges Anliegen, zur Revision des Bildes von der Kindheitspädagogik und Sozialen Arbeit als Frauenberuf beizutragen, allerdings nicht auf Grundlage eines geschlechterbinären Konzepts. Nachdem das Institut für Geschlechterstudien den Boys' Day nicht mehr in der bisherigen Form anbieten wollte, ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät dabei, neue Ansätze zu entwickeln, um nicht weiblich gelesene Schüler*innen mittels Social Media für das Studium der Angewandten Sozialwissenschaften zu interessieren. 2024/2025 bietet sie zusammen mit einer Lehrbeauftragten, die als Soziologin im Bereich der Filmproduktion tätig ist, ein Image-Film-Seminar für Studierende der Sozialen Arbeit an, in dem diese Kurzfilme bzw. Reels für die F01 produzieren. Die Videos richten sich an Schüler*innen und präsentieren das Studium und die Praxis der Sozialen Arbeit als ein Feld, das Menschen aller Geschlechter etwas zu bieten hat. Die Studierenden haben im WS 2024/25 die Konzepte entwickelt und werden einzelne dieser Konzepte im Sommersemester 2025 realisieren.

2 BVerfG v. 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 Rn. 50 in BVerfGE 147, 1 ff. = NJW 2017, 3642

3 Ebda, Rn. 59.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Der Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegen gesetzt	Anstelle des Boys' Day werden Social Media-Angebote entwickelt, um nicht weibliche Schüler*innen für die sozialen Studiengänge zu interessieren. Studierendeninformationen richten sich explizit auch an interessierte Männer und nicht-binäre Personen	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften	Finanzierung Gleichstellungsbudget F01, Kooperation Zentrale GB	Produktion von Imagefilmen als Seminarangebot; Evaluation des Anteils männlicher, nichtbinärer, trans- und intergeschlechtlicher Studierender und Mitarbeitender langfristig	laufend/ neu
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 E13 Stelle (65%) befristet aus dem Fakultätsbudget (Forschungskoordinationsstellen)	Konkrete Forschungseinbindung der Forschungs Koordinationsstellen über die Forschungsschwerpunkte der Fakultät. Laufbahngespräche mit Mitarbeitenden in Forschungsprojekten	laufend
Unterstützung von befristet Beschäftigten bei der Betreuungssuchplatzsuche	Bislang werden vorrangig unbefristet Beschäftigte vom Familienservicebüro bei der Betreuungssuchplatzsuche unterstützt. Es ist darauf hinzuwirken, dass befristet Beschäftigte gleich behandelt werden.	Gleichstellungsbeauftragte, Familienservicebüro	Familienservice THK	Die Unterstützung durch das Familienservicebüro wurde ausgebaut	laufend
Integration von Genderaspekten in der Forschung	Forschungsperspektive Diversität: Differenzkategorie Geschlecht	Alle Forschenden der Fakultät	Drittmittelprojekte		laufend

Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf/ Familie	Lernwochenenden für Studierende mit Kind Entwicklung einer Strategie zur Vereinbarkeit von Studium und Familie in den Schulferien	Gleichstellungsbeauftragte der F01, Verein Nachwuchsförderung, TIPS plus, Team Studium und Lehre			laufend
Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie	Kinderprogramm während der Fakultätsveranstaltungen	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Verein Nachwuchsförderung	Kinderprogramm nach Bedarf		laufend
Integration von Gender-Aspekten in der Lehre	In allen Studiengängen ist Gendersensibilität ein kontinuierlicher inhaltlicher Schwerpunkt sowohl in ausgewiesenen Lehrveranstaltungen als auch als Querschnitt Zertifikat Genderkompetenz Masterstudiengang Gender und Queer Studies	Studiengangsleitungen, Team Studium und Lehre, Studiendekanin	(Intersektionale) Lehrangebote im Bereich der Gender & Queerforschung oder mit entsprechenden Bezügen finden		
AG Erweiterter Gleichstellungsauftrag	Auseinandersetzung mit der Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten (§15 Fakultätsordnung) und Entwicklung einer Strategie, die im Sinne der Präambel des	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät interessierte Kolleg*innen und Studierende	Erweiterung des Gleichstellungsauftrags		neu
Vernetzung der Forschenden und Lehrenden der intersektionalen Gender-, Inklusions- und Migrationsforschung	Regelmäßige Austausch- und Vernetzungstreffen	Institut für Geschlechterstudien in Zusammenarbeit mit der Forschungsdekanin der F01	Ausarbeitung neuer Projekte in den Themenfeldern		neu

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Kulturwissenschaften

Datum: 23.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	7

Präambel

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

Für die Bestandsanalyse wurden die Daten aus dem Gender-Monitoring der Fakultät für Kulturwissenschaften aus dem Jahr 2023 zugrunde gelegt.

Studierende

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Fakultät bleibt stabil bei leicht über 50 % über einen 9-Jahres-Zeitraum. 2023 sind 53,44 % der Studierenden weiblich, was weiterhin auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung hinweist. Besonders hervorzuheben ist, dass der Anteil weiblicher Absolventinnen bei den Bachelor-Abschlüssen 66,3 % und bei den Master-Abschlüssen 56,5 % beträgt. Diese Zahlen zeigen eine positive Entwicklung in der Studienerfolgsquote von Frauen.

Unter den Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 50 %, ebenso wie im Dekanat und Fakultätsrat, wo der Frauenanteil bei 53,3 % liegt. Diese Beobachtungen sind für alle drei Institute, dem Cologne Game Lab (CGL), dem Cologne Institute of Conservation Sciences (CICS) und der Köln International School of Design (KISD), vergleichbar und unterstreichen eine paritätische Verteilung in administrativen und Entscheidungsstrukturen der Fakultät.

Professorinnen und wissenschaftliches Personal

Der Anteil der Professorinnen ist zwischen 2016 (37,8 %) und 2023 signifikant gestiegen und liegt nun bei 51,43 %. Diese Entwicklung reflektiert die erfolgreichen Bemühungen der Fakultät, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben weisen 2023 einen Frauenanteil von 45,45 % auf, während bei den Lehrbeauftragten 57,14 % Männer beschäftigt sind. Diese Zahlen zeigen eine Geschlechterungleichheit in diesen Statusgruppen auf, was weitere gezielte Maßnahmen erfordert.

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Der Frauen*anteil bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung liegt bei 50%.

Studieninteressierte

Die Studieninteressierten am Cologne Institute of Conservation Sciences zeigen in den letzten drei Jahren einen konstant hohen Frauenanteil. Im Jahr 2024 waren von 77 Interessierten lediglich 6 männlich, was einer Frauenquote von rund 92,2 % entspricht. Das Cologne Game Lab zeigt weiterhin ein Defizit, da die Anzahl der Bewerbungen von Frauen noch Verbesserungspotenzial aufweist. Der Anteil der weiblichen Studieninteressierten an der KölnInternational School of Design liegt in den Jahren 2021-2024 konstant zwischen 50%-60%. Daten für Studieninteressierte wurden bislang weiterhin nicht systematisch erhoben. Die Tendenz zeigt jedoch, dass mehr weibliche Studieninteressierte an Informationsveranstaltungen aller drei Institute teilgenommen haben als Männer.

Promovendinnen

Die Anzahl der Promovendinnen an der Fakultät für Kulturwissenschaften ist 2023 auf 73,68 % gestiegen, was auf eine starke weibliche Präsenz in der wissenschaftlichen Qualifikation hinweist. Dies kann als ein ermutigendes Zeichen für die Förderung von Frauen in der Wissenschaft gesehen werden.

Die Fakultät für Kulturwissenschaften hat bedeutende Fortschritte in der Geschlechtergleichstellung erzielt, insbesondere in den Bereichen Professuren und Studienabschlüsse. Dennoch gibt es Bereiche, wie die Lehrbeauftragten und die Studieninteressierten am Cologne Game Lab (CGL), die einer gezielten Unterstützung bedürfen, um die Gleichstellungsziele weiter voranzutreiben.

Weiterentwicklung einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur

Die Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, organisiert über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte werden regelmäßig genutzt, um sich zu vernetzen und mit den Bedingungen anderer Fakultäten abzustimmen.

Die vorgesehenen Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan von 2021-2024 wurden an der Fakultät für Kulturwissenschaften weitgehend umgesetzt. So engagiert sich die Fakultät für die Erhöhung von Genderkompetenz in Studium und Lehre – zum Beispiel durch das Anbieten von Projekten in der Köln International School of Design (KISD) zum Genderzertifikat für Studierende der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, den Masterstudiengang Gender & Queer Studies.

Im Cologne Game Lab (CGL) wurde im vergangenen Jahr besonders der Bedarf an verstärkter Aufklärung und Sensibilisierung im Bereich Gleichstellung unter den Studierenden deutlich. Der Schwerpunkt lag auf der Bearbeitung von Einzelfällen, wobei durch konsequente Aufarbeitung eine weitere Stärkung der Kultur der Nicht-Diskriminierung erreicht wurde. Die Maßnahmen, wie die Förderung von Studentinnen durch Mentoring-Programme und gezielte Unterstützung während ihrer akademischen Laufbahn, haben dazu beigetragen, die Sichtbarkeit und Chancen für Frauen in diesem Bereich zu erhöhen. Das Cologne Game Lab (CGL) bleibt bestrebt, eine offene und inklusive Kultur zu fördern, die Diskriminierung frühzeitig erkennt und effektiv adressiert. Ziel ist es weiterhin, einen Ort zu schaffen, an dem Diversität als Bereicherung verstanden und gelebt wird.

Der von Studierenden der Fakultät für Kulturwissenschaften und weiteren Fakultäten gut besuchte GenderTalk im Mai 2024, eine PanelDiscussion mit Gästen aus Kultur und Wirtschaft, war sehr erfolgreich. Das Format wird jedoch aufgrund der räumlichen Distanz der Institute nicht weitergeführt. Das FrauenNetzwerkTreffen der Fakultät für Kulturwissenschaften wird nach 2023 in 2025 am Cologne Game Lab (CGL) wiederholt.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Kulturwissenschaften haben in den letzten 4 Jahren mehrere Berufungsverfahren in den jeweiligen Instituten begleitet. Am Cologne Institute of Conservation Sciences sind erfolgreich zwei Professorinnen, zwei Lehrkräfte für besondere Aufgaben und eine Mitarbeiterin (Technik/Verwaltung) eingestellt worden. Am Cologne Game Lab wurde in der Zeit eine Professorin ernannt.

Am Cologne Institute of Conservation Sciences wurde eine Vertrauensdozentin auf Wunsch der Studierenden eingerichtet, die neben genderspezifischen Aspekten Vertrauensräume und geschützte Gesprächssituationen ermöglicht.

Der Emotion Space (seit 2021/22) ist eine AG an der Köln International School of Design (unterstützt von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät), die für einen respektvollen Umgang miteinander eintritt. Die Teilnehmenden unterstützen ein diskriminierungsfreies Studium und beraten Kommiliton:innen, die sich an sie wenden. Es werden z. B. Filmvorführungen und Workshops zu Gleichstellungsthemen als aussercurrikulares, freiwilliges Angebot für alle Studierenden und Mitarbeitenden der drei Institute organisiert. Die Teilnehmenden haben die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TH Köln unterstützt, ein Angebot zu entwickeln, um Menstruationartikel in ausgewählten Toiletten der TH Köln kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät am Cologne Institute of Conservation Sciences übernimmt die Organisation der kostenlosen Menstruationsartikel in einer der Toiletten am Ubierring 40, was ein weiterer Baustein für engagierte Gleichstellungsinitiativen darstellt.

An der Köln International School of Design gibt es eine weitere Toilette, die in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Fachschaft mit Menstruationsartikeln bestückt wird. Unisex Toiletten gibt es in allen Gebäuden der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät der Köln International School of Design hat in ihrer Rolle als Professorin gemeinsam mit Studierenden der Köln International School of Design eine Kampagne zur Sensibilisierung für das Thema sexualisierte Gewalt und Diskriminierung an der Hochschule entwickelt. Ausgewählte Aspekte werden über das Hochschulreferat Kommunikation und Marketing öffentlichkeitswirksam umgesetzt.

Die Anstrengungen einer offenen respektvollen Kultur des Miteinanders in einer diversen Gesellschaft tragen ihre Früchte, und es gilt, diese Bemühungen, Ideen und Sensibilisierungen immer wieder aufs Neue anzustoßen und durchzuführen.

2 Ergänzende Maßnahmen

*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 die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und GdF für die 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>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Anteil der WHK gegenüber 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	Drittmittel, andere Unterstützung durch Programme wie working@th-koeln.de, GetiT	Monitoring der konkreten SHK/WHK Stellen (Anzahl und Tätigkeiten)	laufend
Bekanntmachung von Stipendien und Förderinstrumenten der TH Köln	– professorales Mentoring-Programm, Info an Kollegium, Bekanntmachung auf der jeweiligen Internetpräsenz – FIT-Verteiler	F02, Professor*innen, GdFs		– Auflistung der Stipendiumsmöglichkeiten auf jew. website oder Space	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Schwangere und Studierende mit Kind unterstützen	Aufnahme ins professorale Mentoring-Programm, Info an Kollegium (paritätisch aussuchen), Bekanntmachung auf der jeweiligen Internetpräsenz, Einzelgespräche mit den Betroffenen, zB Laborsicherheit	F02, Professor*innen, GdFs		Bereitstellung der Information auf der Internetpräsenz der GdF	laufend
Zahl der weiblichen Promovierenden erhöhen	Mitglied im PK NRW (F 02, Abteilung Bau und Kultur und Abteilung Medien und Interaktion) und als Abteilungsrätin in der Abteilung Bau und Kultur für die paritätische Verteilung zuständig	Andrea Pataki-Hundt		Vertretung in den Gremien Sichtbarkeit der Promotionen auf den Internetauftritten der jew. Institute	laufend laufend
CGL/KISD/CICS: 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 CICS: Anstellung von Studentinnen als SHK/WHK und Vergabe von BA/MA-Arbeiten in laufenden Forschungsprojekten	CGL, Professor*innen KISD, Professor*innen CICS, Professor*innen		Nachfrage, Dokumentation über Laufbahn, wenn bekannt	laufend
FrauenNetzwerktreffen	Treffen aller weiblicher Statusgruppen der F02, alle zwei Jahre.	Iris Utikal, Odile Limpach, Andrea Pataki-Hundt	Bezuschussung für Bewirtung, Impulsvortrag	Feedback der Teilnehmerinnen	laufend
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Mitarbeiterinnengespräche/ Karriereberatung	Angebot der Fakultät für Kulturwissenschaften	Dekanin/Direktor*innen ZLE		Monitoring der erfolgten Gespräche	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Bei Ausschreibung von MTV Stellen sollen gezielt Frauen angesprochen werden	Bei Ausschreibung und Suche die GdFs einbeziehen	GdFs		Statistik	Fortlaufend, stärker beachten
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Diskussion und Erweiterung des Gender/Queer/Diversity Begriffs im Rahmen der Gleichstellung der TH Köln	Diskussion durch die GdFs der F02 im Rahmen der regelmäßigen Treffen aller GdFs mit der Zentralen GB	Zentrale GB im Austausch mit den GdFs F02		Austausch ist Tagesordnungspunkt einer GdF-Sitzung	laufend
CGL: Anzahl der studentischen Bewerberinnen erhöhen	Sonder-Mentoring für Bewerberin auf der Webseite anbieten. Eine Kontaktperson/Email aufnehmen.	CGL		Webinare mit Sonder-Mentoring, speziell für Frauen und nicht-binäre Personen, sind als fester Bestandteil des Bewerbungsprozesses integriert.	laufend
CGL Diskriminierungsfreie Räume und Sensibilisierung	Diskussionsrunde im erste Semester, im Curriculum integriert. Regelmäßige Treffen für alle Semester, um diese Kultur zu verankern.	CGL		Als fester Bestandteil der ersten Semester integriert.	laufend
CICS/CGL/KISD zentrale Erfassung der Studieninteressierten	Systematische Erfassung der Studieninteressierten	TH Köln, Hochschulreferat Studium und Lehre		Statistik	neu
KISD: Anteil Frauen unter Lehrbeauftragten erhöhen	Information des Kollegiums per Mail und in Faculty Meetings	KISD (GdFs)		Jährliche Auflistung der Lehrbeauftragten	laufend
Ansprechpartner*in für Studierende	Wahl einer Vertrauensdozentin am CICS	Felicitas Weiße, CICS		Feedback von Vertrauensdozentin an Direktorium/Kolleg*innen	neu
KISD: Befähigung der Studentinnen für den Arbeitsmarkt	Workshop für Studentinnen zu Management/Verhandlungen/Gehaltsverhandlungen.	KISD, GdFs	Finanzierung offen	Nachfrage, Feedback	in Planung

Gleichstellungsplan 2025–2028

Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften

Datum: 21. Januar 2025

Inhalt

Präambel.....	1
1 Bestandsanalyse.....	2
1.1 Tabellarische Übersicht 1: Wissenschaftliche Qualifikationsstufen.....	3
1.2 Professuren.....	4
1.3 Akademisch Beschäftigte	5
1.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.....	6
1.5 Studierende.....	6
1.6 Akademische Selbstverwaltung.....	7
1.7 Fazit	8
2 Ergänzende Maßnahmen.....	10
3 Anhang	16
3.1 Liste der Bachelorarbeiten der F03 mit Genderbezug im Zeitraum 2021–2024	16
3.2 Liste der Masterarbeiten der F03 mit Genderbezug im Zeitraum 2021–2024	19
3.3 Maßnahmen der Veranstaltungsreihe Frauen – Karriere – Zukunft im Zeitraum 2021–2024	21

Präambel

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.

Neu im vorliegenden Gleichstellungsplan der Fakultät ist, dass auch der gesellschaftlichen Entwicklung weg vom rein binären Geschlechterverständnis Rechnung getragen wird. Dies wird vor allem in den jüngsten Zahlen der tabellarischen Übersicht über wissenschaftliche Qualifikationsstufen sowie bei den Themen der Abschlussarbeiten ersichtlich.

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 der 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.

Zum besseren Verständnis ist es wichtig anzumerken, dass die Fakultät aus zwei Schwesterinstituten besteht, nämlich dem Institut für Informationswissenschaft und dem Institut für Translation und Mehrsprachige Kommunikation. Die Institute liegen auch räumlich getrennt, so dass manche Entwicklungen gesondert für beide Institute besprochen werden.

1 Bestandsanalyse

An der Fakultät 03 sind die Frauen in fast allen Statusgruppen sowie im Bereich der Studierenden mit einem Anteil von mehr als der Hälfte überrepräsentiert. Die im Vergleich zum Durchschnitt der TH Köln deutlich höhere Repräsentation von Frauen ist eines der Auszeichnungsmerkmale dieser Fakultät.

In den letzten Jahren haben sich jedoch die beruflichen Anforderungen an die Studierenden in technologischer Hinsicht stark verändert – sowohl in der Informationswissenschaft als auch in den Translationswissenschaften (Übersetzen und Dolmetschen). Diesen Veränderungen im beruflichen Anforderungsprofil hat die Fakultät unter anderem Rechnung getragen, indem (a) vor einigen Jahren der Masterstudiengang Digital Sciences am Institut für Informationswissenschaft in Kooperation mit der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften gegründet wurde, (b) in den Bachelorstudiengängen am Institut für Informationswissenschaft im Zuge der Reakkreditierungen technologische Aspekte reflektiert und teilweise gestärkt wurden, und (c) die Studiengänge am Institut für Translation und Mehrsprachige Kommunikation mit Einführung der neuen Prüfungsordnungen jetzt deutlich stärker technologisch ausgeprägt sind. Dies spiegelt sich insbesondere auch in den Denominationen vieler der seit dem letzten Gleichstellungsplan neu besetzten Professuren an der Fakultät 03 wider.

Die Bestandsanalyse ist in die folgenden Bereiche gegliedert: Zunächst wird die Entwicklung in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen aufgezeigt und nachfolgend in Kontext gesetzt und bewertet. Anschließend folgen Informationen zur geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Führungsgremien an der Fakultät 03.

Tabellarische Übersicht 1: Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Bezeichnung	F03 2017 in % (w – m)	F03 2019 in % (w – m)	F03 Gesamt 2023	F03 2023 in % (w – d – m)	F03 Gesamt 2024	F03 2024 in % (w – d – m)	TH Köln gesamt 2023	TH Köln 2023 in % (w – d – m)
Professuren	58,0 – 42,0	64,0 – 36,0	42	66,7 – 0,0 – 33,3	40	62,5 – 0,0 – 37,5	450	29,3 – 0,0 – 70,7
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	71,2 – 28,8 ^d	72,4 – 27,6 ^d	35	62,9 – 0,0 – 37,1	29	58,6 – 0,0 – 41,4	1053	43,9 – 0,0 – 56,0 ^a
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	64,4 – 35,6 ^d	71,2 – 28,8	20	65,0 – 0,0 – 35,0	19	68,4 – 0,0 – 31,6	72	61,1 – 0,0 – 38,9
Lehrbeauftragte			54	64,2 – 0,0 – 35,8	50	44,0 – 0,0 – 56,0	396	35,9 – 0,0 – 63,6 ^a
SHK/WHK			23	82,6 – 0,0 – 17,4	19	78,9 – 0,0 – 21,1	882	36,6 – 0,0 – 62,9 ^a
Beschäftigte in Tech- nik und Verwaltung ^c	58,0 – 42,0	50,0 – 50,0	22	81,8 – 0,0 – 18,2	13	69,2 – 0,0 – 30,8	819	60,8 – 0,0 – 39,1 ^a
Promovend*innen			6	33,3 – 0,0 – 66,7?	9	33,3 – 0,0 – 66,7	239	34,7 – 0,0 – 65,3
Absolvent*innen			202	82,2 – 0,0 – 17,8	393	76,6 – 0,0 – 23,4	1827	48,6 – 0,0 – 41,4
Master ^b Bachelor ^b					118 275	70,3 – 0,0 – 29,7 79,3 – 0,0 – 20,7		
Student*innen	73,0 – 27,0	73,0 – 27,0	1800	69,7 – 0,2 – 29,9	1633	68,5 – 0,4 – 31,0 ^a	22309	38,2 – 0,1 – 61,6
Master ^b Bachelor ^b					317 1316	70,7 – 0,0 – 29,3 68,0 – 0,5 – 31,5		

Angaben gerundet

Quellen: Zahlen der Fakultät 03 aus 2017 und 2019 stammen aus dem Gleichstellungsplan 2021-2024 und sind auf volle Prozentzahlen gerundet, Angaben zum Geschlecht divers liegen nicht vor.

Zahlen der Fakultät 03 aus 2023 stammen aus dem Gendermonitoring für 2024 der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften

Zahlen der Fakultät 03 aus 2024 (Stand KW 50) stammen aus dem Studienbüro Südstadt für Studierende und den zuständigen Personalbereichen für die Beschäftigten

Die Zahl der Promovend*innen der Fakultät 03 wurden vom Graduiertenzentrum zur Verfügung gestellt.

Zahlen für die TH Köln gesamt aus 2023 stammen aus dem Gendermonitoring 2024 der TH Köln

a Abweichungen von der erwarteten Summe aller Prozentzahlen addiert ergaben sich durch fehlende Angaben zum Geschlecht und/oder Rundungen.

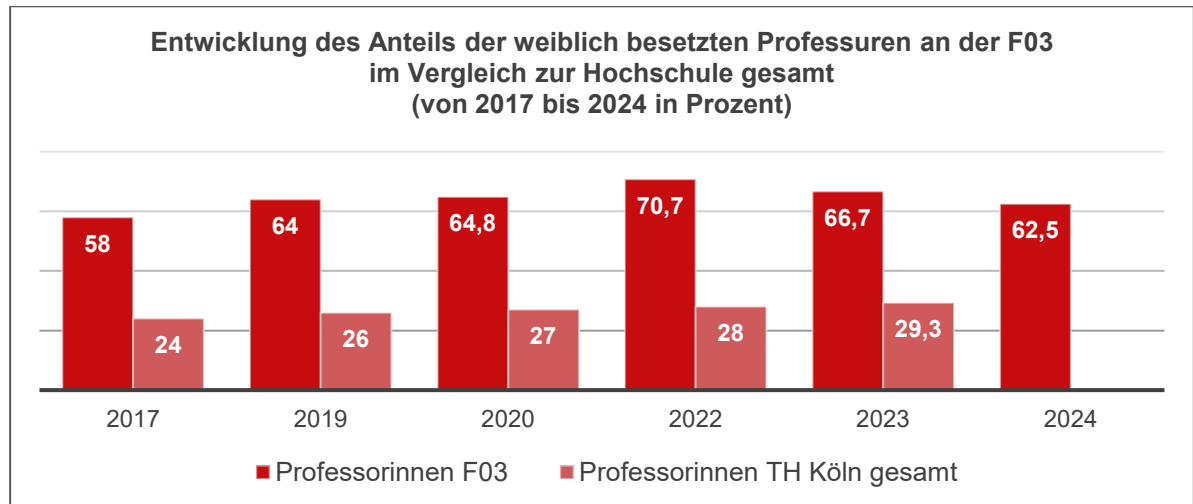
b Zahlen zu den Studierenden gegliedert nach Bachelorstudiengängen und Masterstudiengängen waren für die Jahre 2017, 2019 und 2023 sowie hochschulweit nicht erhältlich.

c Bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist die Zahl der Praktikant*innen nicht enthalten, um eine längerfristige Aussagekraft zu gewährleisten.

d Zahlen für 2017 und 2019 setzen sich aus befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen zusammen. Da absolute Zahlen nicht zur Verfügung stehen, wird von einer Schätzung von 80% unbefristeten und 20% befristeten Stellen ausgegangen.

Professuren

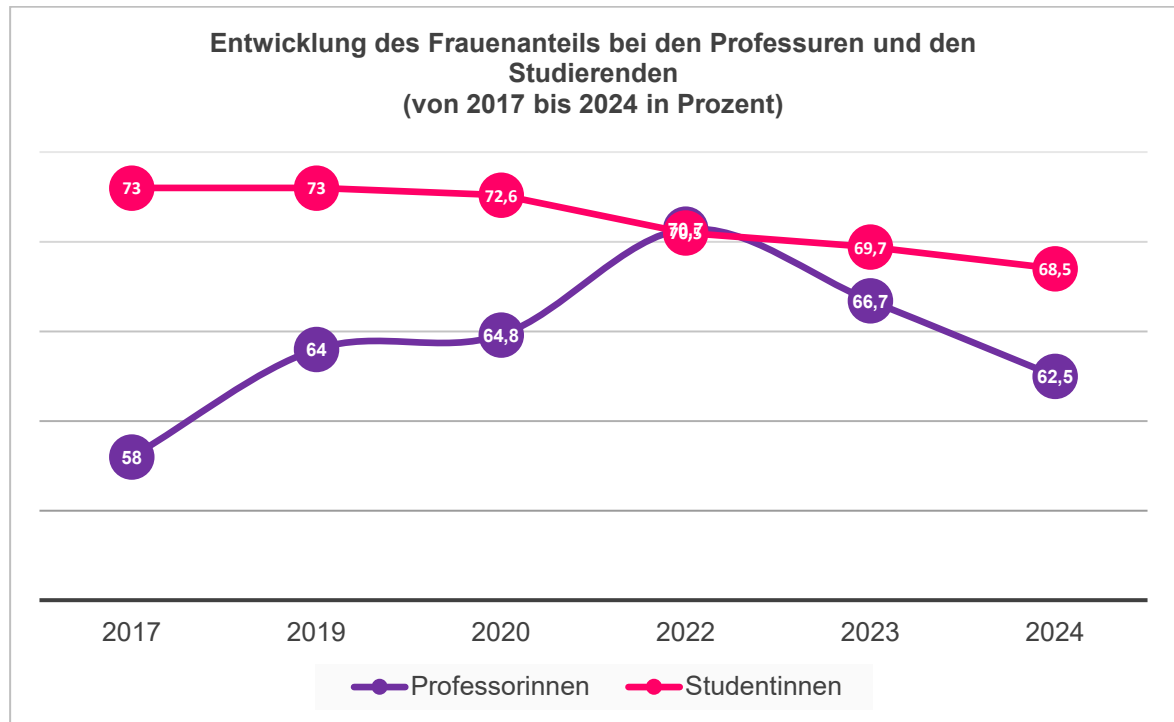
Bereits im Jahr 2017 war über die Hälfte der Professuren der Fakultät 03, nämlich 58 Prozent, mit Frauen besetzt; im Jahr 2022 erreichte der Frauenanteil seinen vorläufigen Höhepunkt mit 70,7 Prozent; aktuell ist er wieder auf 62,5 Prozent gesunken (siehe dazu auch Abbildung 1.1 zur geschlechterspezifischen Entwicklung bei den Professuren). Trotz der Abnahme weiblich besetzter Professuren ist der Anteil gegenüber 2017 noch höher und liegt an der Fakultät 03 immer noch deutlich über dem Durchschnitt aller Fakultäten an der TH Köln.



Zahlen für die F03 zu 2020 und 2022 sind aus dem Gender-Monitoring 2024 der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften.
Zahlen für die TH Köln für 2020 und 2022 wurden errechnet aus den Zahlen für das jeweils vorausgehende und nachfolgende Jahr aus dem Gender-Monitoring 2024 der TH Köln.
Alle weiteren Zahlen ergeben sich aus der Tabellarischen Übersicht 1.1.

Das leichte Absinken des Frauenanteils bei den Professuren ist einerseits durch die Bewerbungslage in den Berufungsverfahren zu erklären, die zur Folge hatte, dass am Institut für Translation und Mehrsprachige Kommunikation drei der vier neuen Professuren durch männliche Kandidaten besetzt wurden. Hinzu kommt andererseits, dass alle durch Pensionierung oder Verrentung vakant gewordenen Professuren durch Frauen besetzt waren. Am Institut für Informationswissenschaft sind zwischen 2021 und 2024 drei Frauen und ein Mann berufen worden. Dies konnte jedoch die Entwicklung am Institut für Mehrsprachige Kommunikation und Translation nicht ganz ausgleichen.

Generell folgt die Entwicklung bei den Professuren aber auch der Entwicklung bei der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der Studierenden, wo der Frauenanteil in den letzten Jahren leicht, aber stetig gesunken ist (siehe dazu auch Abbildung 1.2).



Zahlen für die F03 zu 2020 und 2022 sind aus dem Gender-Monitoring 2024 der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften. Zahlen für die TH Köln für 2020 und 2022 wurden errechnet aus den Zahlen für das jeweils vorausgehende und nachfolgende Jahr aus dem Gender-Monitoring 2024 der TH Köln. Alle weiteren Zahlen ergeben sich aus der Tabellarischen Übersicht 1.1.

Akademisch Beschäftigte

Ähnlich wie bei den Professuren fällt das Bild im Bereich der akademischen Mitarbeiter*innen aus. Diese Gruppe umfasst (a) die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WMAs), (b) Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs), Lehrbeauftragte und studentische sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (SHKs und WHKs).

An der Fakultät 03 sind im Jahr 2024 ca. 58,6 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen Frauen. Dies signalisiert ein Absinken gegenüber dem Vorjahr, in dem der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen noch ca. 62,9 Prozent betrug, und den Zahlen aus der letzten Periode des Gleichstellungsplans, in der dieser Anteil noch ca. 72 Prozent ausmachte. Eine Erklärung für diese Entwicklung liegt möglicherweise in der insgesamt deutlich gesunkenen Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gegenüber den Vorjahren. Allein zwischen 2023 und 2024 ist diese Zahl von 35 auf 29 gesunken; dies entspricht einer Abnahme um rund 20 Prozent – und könnte damit erklärt werden, dass überwiegend Frauen nach 2023 ihre Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Fakultät 03 aufgegeben haben. Gründe dafür könnten z.B. sein, dass diese inzwischen erfolgreich promoviert haben und/oder jetzt in einer in einer höher zu bewertenden wissenschaftlichen Qualifikationsstufe beschäftigt sind. Auch wenn der Anteil weiblicher Beschäftigter in dieser Kategorie abgenommen hat, liegt er immer noch deutlich über der 50-Prozent-Marke und somit auch über dem Hochschuldurchschnitt.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben liegt der Anteil der Frauen im Referenzbereich des Vorjahreszeitraums und der Vorläuferperiode. Die Gesamtzahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist gegenüber der Vorläuferperiode gesunken, da einige der durch Pensionierung oder Verrentung vakant gewordenen Positionen durch Professuren ersetzt worden sind.

Hingegen ist bei den Lehrbeauftragten zwischen 2023 und 2024 ein deutliches Absinken des Frauenanteils zu beobachten. Diese Entwicklung ist jedoch nicht als gravierend zu betrachten, da die Verfügbarkeit von freiberuflich tätigen Personen naturgemäß schwankt.

Die Gesamtzahl und Geschlechterzusammensetzung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHK und SHK) schwankt naturgemäß von Semester zu Semester stark, da zum einen Studierende ihr Studium abschließen und somit nicht mehr als Hilfskräfte zur Verfügung stehen und

zum anderen manche Aufgaben, für die Hilfskräfte herangezogen werden, nicht semesterübergreifend sind. Trotz der Schwankungen, die in dieser Beschäftigungsgruppe existieren, liegt der Anteil der Frauen in den letzten zwei Jahren recht stabil bei ungefähr 80 Prozent. Ein Vergleich zu den Jahren davor ist nicht möglich, da hierfür keine Zahlen vorliegen.

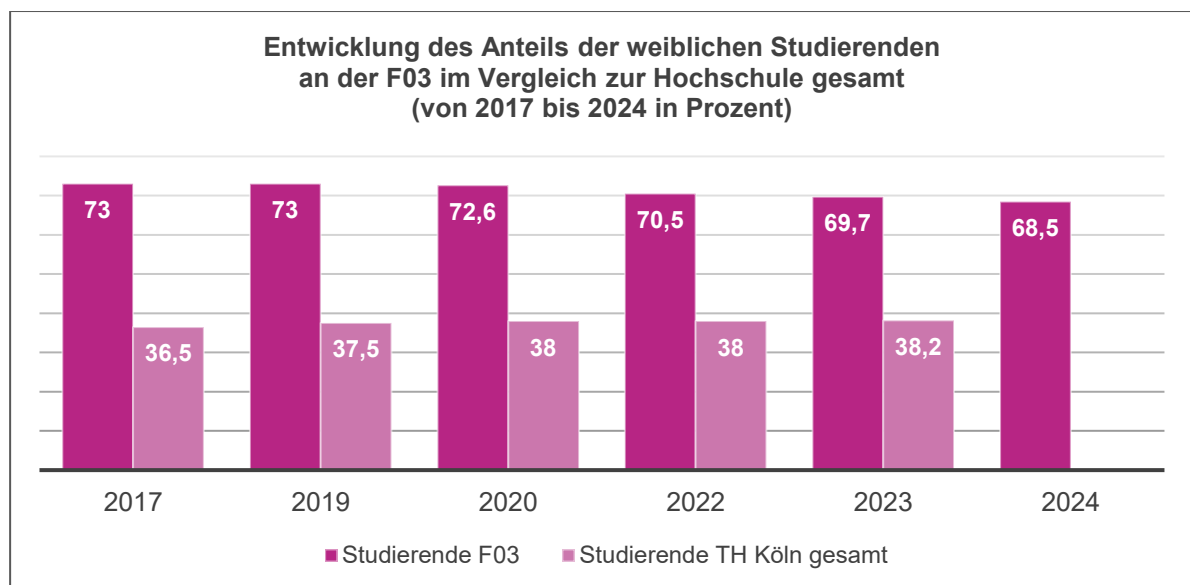
Ein Blick auf die akademisch Beschäftigten zeigt also insgesamt ein Absinken des Anteils der weiblichen Beschäftigten bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und bei den Lehrbeauftragten, jedoch nicht bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Der Frauenanteil bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben bleibt stabil und bewegt sich im Rahmen der vorangegangenen Zeiträume.

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 über 80 Prozent im Jahr 2023 gestiegen. Für 2024 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten aber wieder auf ca. 69,2 Prozent gesunken. Zeitgleich ist aber die Zahl der Beschäftigten innerhalb des Zeitraums 2023-2024 um 40 Prozent (von 22 auf 13 Mitarbeiter*innen) gesunken. Da die Zahl der Mitarbeiter*innen in dieser Kategorie grundsätzlich mit nur 13 Mitarbeiter*innen in 2024 eher niedrig ist, könnte diese Entwicklung auch mit einer nur geringfügigen absoluten Verschiebung einhergehen. Grundsätzlich muss aber auch hier wieder angemerkt werden, dass auch in dieser Kategorie mehr Frauen als Männer an der Fakultät 03 beschäftigt sind, der Anteil der Frauen gegenüber der Vorgängerperiode gestiegen ist und auch jetzt über dem Durchschnitt aller Fakultäten an der Hochschule liegt.

Studierende

Im Bereich der Studierenden zeigt sich, dass der Frauenanteil in fast allen Studiengängen der F03 überdurchschnittlich ist und sich auch über die Jahre nur leicht verändert hat – in einzelnen Studiengängen, wie *Konferenzdolmetschen*, liegt er sogar im sehr hohen Prozentbereich. Eine Ausnahme bildet hier der informationswissenschaftliche Studiengang – ehemals *Angewandte Informationswissenschaft*, seit 2018 *Data and Information Science*. Da es sich um einen stark technisch geprägten Studiengang handelt, ist der geringere Frauenanteil allerdings nicht untypisch. Betrachtet man jedoch den durchschnittlichen Frauenanteil in allen Studiengängen gemeinsam, fällt auf, dass sich der Anteil der männlichen Studierenden leicht erhöht hat, nämlich von 27 Prozent für 2017 auf 31 Prozent für 2024 (siehe Abb. 1.3 für diese Entwicklung über die letzten sieben Jahre).



Zahlen für die F03 zu 2020 und 2022 sind aus dem Gender-Monitoring 2024 der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften.
Zahlen für die TH Köln für 2020 und 2022 wurden errechnet aus den Zahlen für das jeweils vorausgehende und nachfolgende Jahr aus dem Gender-Monitoring 2024 der TH Köln.
Alle weiteren Zahlen ergeben sich aus der Tabellarischen Übersicht 1.1.

Diese Entwicklung mag den Anstrengungen der Institute, mehr männliche Studienbewerber für die Studienprogramme zu begeistern, zuzuschreiben sein.

Die in dieser Periode verfügbaren Zahlen sind im Kontrast zur vorangegangenen Vergleichsperiode stärker aufgeschlüsselt. So werden jetzt auch Zahlen zu Absolvent*innen und eine Aufgliederung nach Bachelor- und Masterstudiengängen angeboten. Bei der Betrachtung dieser Zahlen fällt insbesondere auf, dass Frauen zwar nur 68,0 Prozent der weiblichen Studierenden in den Bachelorprogrammen der Fakultät 03 stellen, jedoch 79,3 Prozent der Absolventinnen. Bei den männlichen Studierenden ist dies dann gespiegelt: Hier beträgt der Anteil 31,5 Prozent bei den Studierenden in den Bachelorprogrammen, aber nur 20,7 Prozent bei den Absolventen. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass männliche Bachelor-Studierende häufig das Studium nicht abschließen. Es existiert also ein deutlicher Handlungsbedarf im Bachelorbereich. Mögliche Lösungsansätze hierfür sind, (a) stärker auf die Bedürfnisse männlicher Studierender einzugehen und diese enger zu betreuen, (b) ein realistischeres Bild der Studiengänge und der Berufsbilder zu vermitteln. In einem Gespräch mit der Leiterin des Bachelorstudiengangs am Institut für Translation und Mehrsprachige Kommunikation wurde berichtet, dass insbesondere die männlichen Studierenden häufig auch als Werksstudenten arbeiten und daher in ihrer zeitlichen Planung weniger frei sind. Dem könnte in dieser Hinsicht ein Teilzeit-Bachelorprogramm, das sich über 10-12 Semester erstreckt und am Institut bereits in der Planung ist, entgegenkommen. Das Programm könnte zudem auch die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium für andere Studierende erhöhen.

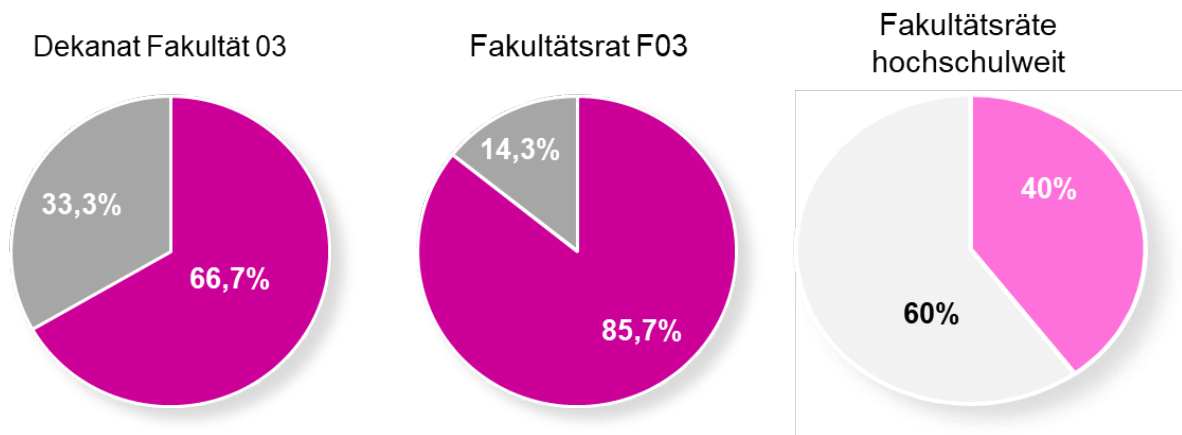
Die absolute Zahl von jetzt neun Promovierenden an beiden Instituten ist relativ gering, und es ist deshalb schwierig, zuverlässige Aussagen zu Trends zu machen und diese angemessen zu interpretieren – zumal auch Zahlen fehlen, die längerfristige Entwicklungen bei dieser Gruppe von Studierenden erkennen lassen könnten. Der bisherige Trend zeigt jedoch, dass sich bei der geschlechter-spezifischen Zusammensetzung der Promovend*innen nicht viel verändert hat. So wäre es sicherlich wünschenswert, die Zahl der Frauen unter den Promovierenden zu erhöhen.

Zusammenfassend sollte jedoch festgehalten werden, dass trotz einer leichten Tendenz zu weniger weiblichen Studierenden oder mehr männlichen Studierenden der Anteil der weiblichen Studierenden an der Fakultät 03 deutlich höher ist als im Durchschnitt der Fakultäten an der Hochschule. Zudem besteht ein deutlicher Handlungsbedarf, um die Differenz zwischen männlichen Studierenden und männlichen Absolventen im Bachelorbereich zu verringern.

Akademische Selbstverwaltung

Auf allen Ebenen der akademischen Selbstverwaltung sind Frauen an der Fakultät 03 in hervorgehobenen Positionen zurzeit stärker vertreten als ihre Kollegen (siehe auch Abb. 1.4), so u. a. in den Funktionen der Dekanin sowie einer Prodekanin und der (stellvertretenden) Institutsleitungen. In den weiteren Gremien, wie Institutsvorstand und Fakultätsrat, wird immer eine paritätische Verteilung angestrebt, die aber aufgrund des hohen Frauenteils in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen selten möglich ist. 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.

Abb. 1.4: Frauenanteil in der Selbstverwaltung in Prozent im Vergleich F03 und Hochschule (Stand Dezember 2023)



Fazit

In der Präambel des Rahmengleichstellungsplans der Technischen Hochschule Köln (2024) wird die Zielsetzung formuliert, den Frauenanteil unter den Professuren stetig zu erhöhen. Langfristig wird zudem eine Geschlechterparität angestrebt. Gemessen an dieser Zielsetzung besteht für die Fakultät 03 gegenwärtig kein Handlungsbedarf. Gleiches gilt für die Stellen im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten (also WMAs, LfbAs, Lehrbeauftragte und WHK/SHK), die an der Fakultät 03 mehrheitlich mit Frauen besetzt sind. Ferner sind etwas weniger als 70 Prozent der Studierenden der Fakultät 03 Frauen. Die Zahlen sind in weitestgehend allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gegenüber dem Stand von 2019 (der den Stand direkt vor der Geltungsdauer des bis 2024 gültigen Gleichstellungsplan der Fakultät widerspiegelt) relativ gleichgeblieben und nur leicht gesunken.

Im Gleichstellungsplan der Fakultät 03 mit Geltungsdauer von 2021 bis 2024 wurde unter Diversitätsgesichtspunkten sogar der Wunsch einer Erhöhung des Anteils männlicher Studierender ausgedrückt. Tatsächlich stieg seit der Verabschiedung des letzten Gleichstellungsplans der Fakultät der Anteil der männlichen Studierenden leicht, aber stetig an. Bedenklich ist jedoch die Diskrepanz zwischen dem Anteil männlicher Studierender und dem Anteil männlicher Absolventen in den Bachelorstudiengängen. Hier müssen Maßnahmen intensiviert werden, die darauf ausgerichtet sind, männliche Studienanfänger zum Abschluss zu führen. Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem eine gezieltere Beratung und engere Betreuung männlicher Studienanfänger. Daraus werden sich dann möglicherweise auch Einsichten ergeben, welche weiteren Maßnahmen zu einer geringeren Studienabbrucherquote in dieser Gruppe führen würden. Zudem könnte auch die Entwicklung eines Bachelors, der in Teilzeit zu studieren ist, zu einer Verbesserung der Abbruchquote bei männlichen Studierenden führen, während er gleichzeitig auch zu einer besseren Vereinbarkeit zwischen Studium und beruflichen sowie familiären Verpflichtungen für weibliche Studierende beiträgt.

Der Anteil von Frauen in den weiterführenden Masterstudiengängen steigt sogar leicht gegenüber den Bachelorstudiengängen, und die geschlechterbezogene Differenz zwischen Studienanfänger*innen und Absolvent*innen ist minimal (und zeigt somit, dass hier beide Geschlechter ähnlich erfolgreich das Studium abschließen), so dass in den Masterprogrammen der Fakultät wenig Handlungsbedarf besteht.

Ein deutlicher Fokus wird weiterhin auf die Bedürfnisse von Studierenden und Mitarbeitenden mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen gelegt. Dies wird, so könnte man argumentieren, nicht nur zu einer höheren Zufriedenheit bei den Studierenden und Mitarbeitenden an der Fakultät 03 führen, sondern die Studiengänge bzw. die Fakultät auch attraktiver für neue Studierende und Mitarbeitende machen.

Letztendlich sollte auch noch einmal darauf hingewiesen werden, dass die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät von jüngeren Menschen zunehmend als nicht-binär verstanden wird. Dies wird durch eine nicht unbedeutende Zahl an Studierenden in den Bachelorstudiengängen, die sich selbst als divers einordnen, reflektiert sowie auch durch ein gestiegenes Interesse an Abschlussarbeiten, die sich mit Themen von LGBTQIA+ befassen (siehe hierzu auch die Listen der Bachelor- und Masterarbeiten mit Genderbezug im Anhang).

2 Ergänzende Maßnahmen

Ergänzende Maßnahmen

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
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Unterstützung bei Weiterqualifizierungsangebot en 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 wissen- schaftlichen Bereich	aktive Unterstützung bei der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen durch z.B. Vereinbarkeit von dienstlichen Anforderungen und Weiterbildungszeit	Fakultät, Dekanat		Monitoring, Feedback der Zielgruppe	fortzuführen

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
Für Studierende 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 oder Pflegeverpflichtungen bei teilnehmerzahlbegrenzten Veranstaltungen, Berücksichtigung und Schaffung von individuellen Lösungen bei Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Zeiten zur Pflege Angehöriger, Flexibilisierung von Beratungs- und Lehrangeboten, Erstellung individueller alternativer Studienverlaufspläne mit enger Betreuung dieser Studierenden, Planung eines Teilzeitstudienganges über 10-12 Semester	Fakultät, Studiengangsleitungen, Dekanat		Feedback der Zielgruppe, Feed-back der SK1 zu neuen Curricula der Studiengänge Online-Redaktion, Bibliothek und digitale Kommunikation, Data and Information Science	fortzuführen
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt	Teilnahme am Girls' und Boys' Day sowie den NRW-weiten Studienorientierungswochen am Institut für Informationswissenschaft. Teilnahme an den NRW-weiten Studienorientierungswochen, Studien-informationstag am Institut für Mehrsprachige Kommunikation und Translation, mit Tag der offenen Tür, Teilnahme an Lehrveranstaltungen, sowie persönlicher Einzelberatungen insbesondere auch männlicher Studieninteressierter.	Fakultät, Studiengangsleitungen, Dekanat		Beteiligung der Zielgruppe, Evaluation	implementieren und fortzuführen
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Schaffung weiterer Betreuungsplätze, Fortführung und ggf. Erweiterung der Home-Office-Regelungen, Lösungen für Zeiten der Pflege Angehöriger, Ermöglichung von Teilzeit, bei Bedarf 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

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
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
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	Webseite im Auftritt der Fakultät, Vortrag während der Erstsemestereinführungswochen	Webteam Fakultät, Gleichstellungs- beauftragte		Fertigstellung	Webseite ist bereits erstellt, Vorstellung der Gleich- stellungsarbeit während der Erstsemestereinführungs- wochen ist geplant.
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, Gleichstellungs- beauftragte		Monitoring	fortzuführen
fakultätsinterne Erstberatung bei Fällen von sexualisierte 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 Berufungs und Einstellungsverfahren	Dekanat, Gleichstellungs- beauftragte		Monitoring	fortzuführen

3 Anhang

3.1 Liste der Bachelorarbeiten der F03 mit Genderbezug im Zeitraum 2021–2024

Es folgt eine Auflistung der Abschlussarbeiten, die in beiden Instituten der Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften während der Geltungsdauer des vorausgehenden Gleichstellungsplans 2021–2024 angefertigt worden sind. Es werden nur die Titel der Arbeiten aufgelistet; alle Angaben, die die Autor*innen der Arbeiten identifizieren, sind entfernt worden. Bei den Arbeiten wird nicht nach Institut unterschieden.

Geschlechterstereotype in der deutschen Werbung: eine Untersuchung ausgewählter Werbebeispiele
Zur Überwindung von Geschlechterstereotypen in Kinderbüchern – eine vergleichende Analyse von fünf Beispielen der KINDERWELTEN Bücherliste 2022
Umgang mit Rassismus und Geschlechterstereotypen in Kinderbuchklassikern. Eine Analyse anhand ausgewählter Öffentlicher Bibliotheken in Nordrhein-Westfalen
LGBTQIA+ Medien in Öffentlichen Bibliotheken und Schulbibliotheken: Eine Analyse der "Book Bans" Situation in den Vereinigten Staaten und Bestandsanalyse in deutschen Bibliotheken
Diskriminierungserfahrung von Bibliotheksmitarbeitenden aufgrund ihrer Geschlechtsidentität
LGBTQIA+ Medien in Öffentlichen Bibliotheken und Schulbibliotheken: Eine Analyse der "Book Bans" Situation in den Vereinigten Staaten und Bestandsanalyse in deutschen Bibliotheken
Diversität in öffentlichen Bibliotheken – Einordnung der Relevanz anhand einer Untersuchung des Kinderbuchbestandes
Berufseinstieg für Frauen in der Tech-Branche
Análisis de los estereotipos de género en producciones visuales contemporáneas peruanas
Weibliche Positionen im Fluchtmigrationsdiskurs: Exemplarische Positionierungen öffentlich politischer Frauen im deutschen Fluchtmigrationsdiskurs. Eine vergleichende Darstellung.
Sexismus und Feminismus in der Werbung am Beispiel von zwei Bonafont-Kampagnen in Mexiko
Untersuchung der sprachlichen Darstellung des weiblichen Geschlechtsorgans und dem daraus resultierenden Bild weiblicher Sexualität
Die Darstellung und Repräsentation von Gender, Ethnizität und sozialer Klasse im zeitgenössischen US-amerikanischen Film, untersucht anhand der Filme Moonlight (2016), Hidden Figures (2016) und Crazy Rich Asians (2018)
Gendersensibler DaF-Unterricht und seine Relevanz im universitären Kontext
Das Frauenbild und die Sexualmoral in der Franco-Zeit und ihre Darstellung in der Literatur am Beispiel der Erzählung "Te dejo, amor, en prenda el mar" von Carmen Riera
Geschlechterstereotype in der spanischen Werbung – Eine Analyse sprachlicher und visueller Aspekte
Geschlechtergerechte Sprache in politischen Parteiprogrammen – Eine Analyse am Beispiel der Kommunalwahlen 2020 im Kölner Wahlkreis
Geschlechterverhältnisse im Reggaeton: Diskurswandel und potenzieller Einfluss auf die Gesellschaft
Der male gaze im Hollywood-Film – Eine Analyse des Spielfilms "Once Upon a Time...in Hollywood" (Quentin Tarantino, 2019)
Gendersensible Sprache aus sprachwissenschaftlicher Perspektive am Beispiel des öffentlich-rechtlichen Radios
Wirst du noch oder sexualisierst du schon? Die Objektifizierung der Frau in den Medien
The Female and Male Gaze in the Marvel Cinematic Universe
The Relevance of Gender Diversity in Upper Management Comparative Case Studies in Corporate America
Wie wirkt sich geschlechtergerechte Sprache auf das Kaufverhalten aus? Eine Untersuchung am Beispiel von Plakatwerbung
Die Repräsentation von Gender und ethnischer Identität in Shakespeares Dramen <i>The Merchant of Venice</i> (1600) und <i>Othello</i> (1622)
Identitätskonflikte junger türkischstämmiger Frauen in der Bundesrepublik Deutschland heute – im Spiegel der Standup-Comedy – Untersucht am Beispiel der Werke der Standup-Komikerin Senay Duzcu
Kleidung als nonverbales Kommunikationsmittel: 'Power Dressing' bei Politikerinnen im 21. Jahrhundert untersucht am Beispiel aktueller journalistischer Berichterstattung in Online-Magazinen – Eine kulturwissenschaftliche Arbeit in deutscher Sprache

Junges Lebensalter, Abhängigkeit und Sexualität im Wandel der Wahrnehmungen: eine diskursanalytische und narrativorientierte vergleichende Untersuchung intersektionaler Aspekte an ausgewählten Beispielen der Darstellung von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens im 20. und 21. Jahrhundert
Welche Auswirkungen hat der Konsum körperbezogener Inhalte auf der Plattform Instagram auf das Körperbild junger Frauen im Alter von 18-30?
Eine Frau bleibt auf Ewigkeit ein Gegenstand: Sexismus im deutschen Gangsta-Rap
Der Weltfrauentag in den Medien: Wichtige Aufklärung oder überholte Tradition? Ein Vergleich zwischen Deutschland und Frankreich
From Snow White to Moana: Female Evolution in Disney Movies
Das Frauenbild im Gender Marketing – Die Gleichstellung der Frau in der Werbung des Finanzsektors
Die Forderung und Umsetzung von Diversity in audiovisuellen Unterhaltungsmedien am Beispiel der Serie "Sex Education" des Streaming-Dienstes Netflix
Eine Untersuchung über mögliche betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von weiblichen Expatriates für eine erfolgreiche Auslandsentsendung
Gleichstellung der Geschlechter während der Coronapandemie in Deutschland und Frankreich – Eine Analyse der pandemiebedingten Gleichstellungsmaßnahmen in ausgewählten börsennotierten Unternehmen beider Länder
Hintergründe für die gesellschaftliche Polarisierung durch den Gebrauch der gendergerechten Sprache in Deutschland
Die Relevanz von Geschlechterparität innerhalb der Führungsebenen in Deutschlands Landesrundfunkanstalten am Fallbeispiel des WDR
Christine de Pizan's "The Book of the City of Ladies" and its influence on contemporary feminism.
Aktuelle Tendenzen der Geschlechterrolleninszenierung im Reggaeton: eine kulturvergleichend semiotische Untersuchung genretypischer Aspekte und Kodierungen an ausgewählten multimedialen Beispielen.
Körperbilddiskurs und Darstellung des Körperbildes von Frauen am Beispiel von Instagram
Die Darstellung von Gender in der britischen Fernsehserie <i>Peaky Blinders</i> (2013-2022)
Gender Diversity im Marvel Cinematic Universe: Wie werden Frauenrollen im Marvel Cinematic Universe dargestellt und wie hat sich dies in den letzten Jahren verändert?
The representation of queer identities in the series "Glee" (2009) and "Heartstopper" (2022): a comparative analysis
The Handmaid's Tale: a comparison between the role of women in the Margaret Atwood novel (1985) and the Hulu series (2017)
Eine Übersetzung des Textes "Die Frauenrevolution in Rojava" von Dilar Dirik aus dem Deutschen in das Englische mit Ausgangstextanalyse und übersetzungswissenschaftlichem Kommentar
Der hypermaskuline Mann: Die Inszenierung von Männlichkeit in Film und Fernsehen und deren Bedeutung.
Mediale Darstellung des weiblichen Körpers mit Schwerpunkt auf Nacktheit anhand von ausgewählten Beispielen aus Deutschland, Spanien und Lateinamerika
Linguistische Analyse von Werbe-Slogans mit Fokus auf Gender-Marketing am Beispiel der Marken Gillette, Venus und King C. Gillette
Diversity Marketing. Die Darstellung der LGBTQ-Community in der Werbung internationaler Unternehmen – Eine Untersuchung anhand verschiedener Beispiele
Die Sprache der Schönheitsrubrik in Frauenzeitschriften – Eine Untersuchung an den Beispielen <i>Joy</i> und <i>Brigitte</i>
Der Ausdruck von Geschlechterrollen in der Filminstallation "Manifesto" – Eine Filmanalyse nach feministisch-sprachwissenschaftlichen Ansätzen
Geschlechtergerechte Sprache und Übersetzung – Ein Vergleich des aktuellen Internetauftritts der Freien Universität Berlin in deutscher mit dem in englischer Sprache
Die Darstellung von Geschlechtern in Disney Filmen. Eine exemplarische Fallstudie anhand "Schneewittchen (1937)" und "Vaina (2016)"
Queere Sichtbarkeit im US-amerikanischen Kino am Beispiel von Greg Berlantis <i>Love, Simon</i> (2018) – Eine landeswissenschaftliche Arbeit in deutscher Sprache
Frauen in der Kunst: Zwischen gesellschaftlichen Zwängen und Selbstverwirklichung
Féminismes et matrimoine en France: Penser, écrire et agir en tant que femme à partir des années 70

Zeitenössische Tendenzen im internationalen Hip Hop und die aktuelle LGBTQ-Orientierung in der Populärkultur: eine vergleichende Analyse ausgewählter exemplarischer Stücke und Videos aus unterschiedlichen Sprach- und Kulturräumen
Gleichstellung im Öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Eine Fallstudie am Beispiel des WDR
El papel de la mujer en la sociedad latinoamericana de los años ochenta y su representación en las obras de la autora Bertalicia Peralta.
Equal Opportunities? Gender Disparities in Access to Resources and the American Dream
Zwischen Tradition und Moderne: Der künstlerische Erfolg von Frauen in Künstlerpaaren im frühen 20. Jahrhundert
Ökofeministische Perspektiven – die Rolle der Spiritualität in Lateinamerika
Was können Unternehmen tun, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?
J. K. Rowling und die Transgender-Kontroverse – Auswirkungen auf die Trans-Community und Konsument*innen am Beispiel des Computerspiels Hogwarts-Legacy
De las calles a internet: la funa feminista en las redes sociales chilenas
Die Entfernung weiblicher Körperbehaarung: Soziale Normen und Wandel des Rasierverhaltens von 1915 bis heute
Geschlechterstereotype in der Kinderliteratur – Eine Untersuchung ausgewählter deutscher und französischer Kinderbuchreihen hinsichtlich der Geschlechterdarstellung im zeitlichen Verlauf
Intersektionale Aspekte und Muster der Inszenierung weiblicher People of Color-Protagonistinnen im Spielfilm: eine qualitativ ausgerichtete Untersuchung ausgewählter Beispiele aus dem anglophonen und frankophonen Raum.
Frauen im Top-Management – eine vergleichende Analyse der Aufstiegsbarrieren für Frauen in Deutschland und Frankreich ab Beginn der #MeToo-Bewegung
Zwischen Kulturen und Geschlechtern: Die Relevanz von "Nicht ohne meine Tochter" für die gegenwärtige weibliche Revolution im Iran
Geschlechterdarstellung und Stereotypen im Fußballsport: Eine Analyse der Medieninszenierung im Männer- und Frauenfußball
Die Berichterstattung der Frauen im Islam in den deutschen Medien seit 2015
Barbie – feministisches Vorbild oder Förderin von Stereotypen? Eine kulturwissenschaftliche Untersuchung des Barbie-Franchise.
Die Idealisierung traditionalistischer Rollenbilder in den sozialen Medien – eine Analyse am Beispiel der #trad-wife-Bewegung
Zwei Länder, ein Konzept? Nutzung und Akzeptanz der gendergerechten Sprache in Deutschland und Frankreich: Vergleich anhand einer eigens erstellten Umfrage
Ein Vergleich der Arbeitsmarktbedingungen für Frauen in Spanien und Deutschland: Herausforderungen, Chancen und Perspektiven
Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ihre Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern im deutsch-französischen Vergleich
Die Architektur von Frauen am Bauhaus: Eine Untersuchung der architektonischen Projekte und Ideen, die von Frauen am Bauhaus in Weimar entwickelt wurden, und ihre Einflüsse auf die moderne Architektur.
Die gesellschaftliche Stellung der Frau in der neuen Sachlichkeit: Einblick auf soziale Normen und ihre Auswirkungen auf die Kunst
Heilerin oder Kriegerin? Eine Analyse weiblicher Charaktere des Spiels "League of Legends"
The representation of social class, gender and ethnicity in the first Netflix series Bridgerton analysing the character of the Duke, Simon Bassett.
Gendergerechte Sprache und Sprachpolitik im deutsch-französischen Vergleich
Inmigrantes latinoamericanas en España: La representación de la migración femenina y de la explotación laboral en la novela "Ceniza en la boca" de Brenda Navarro.
She's everything. He's just Ken.: Eine kritische Diskursanalyse der medialen Resonanz auf Greta Gerwigs Barbie (2023)
Woke-washing on social media: Exploring how companies employ greenwashing and pinkwashing strategies to capture market segments
Gesundheitliche Sexualaufklärung im Umbruch: Welche Chancen und Risiken ergeben sich durch Social Media und das Engagement von Influencer:innen

Hate Speech online: Sexistische Content auf Instagram und Möglichkeiten der Prävention und Reaktion
Der Beitrag von Social Media zur Stärkung sozialer Bewegungen am Beispiel der LGBTIQ+-Community
Diversität leben, Pinkwashing vermeiden – Auswirkungen des Diversity Managements auf die Unternehmenskommunikation
Feminismus im Modejournalismus – Inwiefern vertritt die Vogue in ihrem Magazin eine feministische Haltung?
Relevanz und Umsetzung von gendergerechter Sprache in deutschsprachigen journalistischen Angeboten
That's queer! Konzeption und medienpraktische Umsetzung eines Instagram Accounts zur Förderung queerer Sichtbarkeit.
Social-Media als Bühne konservativer Geschlechterbilder: Die "Tradwife"- und "Stay-at-Home-Girlfriend"-Trends

3.2 Liste der Masterarbeiten der F03 mit Genderbezug im Zeitraum 2021–2024

Le féminisme n'a rien à voir avec la traduction spécialisée. – Möglichkeiten, Herausforderungen und Relevanz einer Verbindung von Feminismus und Fachübersetzen am Beispiel der Übersetzung ausgewählter Texte aus dem Französischen ins Deutsche
With Great Reach Comes Great Responsibility – LGBTQ+ Prominente und Influencer*innen im US-Wahlkampf 2020
Gendergerechte Sprache – Auswirkungen auf Terminologie-Lehre, Terminologearbeit und Terminographie
Gender Bias in Machine Translation - A Comparison of Systems Trained with Biased and Unbiased Datasets
Übersetzung von Auszügen des wissenschaftlichen Fachaufsatzes "Sex and gender differences and biases in artificial intelligence for biomedicine and healthcare" von Cirillo et al. (2020) aus der Fachzeitschrift Digital Medicine mit Übersetzungsrelevanter Ausgangstextanalyse, Übersetzungskommentar und Beurteilung der Leistungsfähigkeit des generischen neuronalen MÜ-Systems DeepL
Sociocultural and psychological profile of female founders – Intercultural comparison of Berlin, Paris and Tel Aviv
Die Zensur von LGBTQ+-Themen auf TikTok in Deutschland und den USA: wie Content-Creator:innen ihr entgegenwirken
Die "Diplomatie féministe" Frankreichs in Afrika: Postkolonialismus in der Rhetorik? Eine politolinguistische Analyse von Reden des französischen Präsidenten Emmanuel Macron und seines Kabinetts (2017-2022)
How queer is the library (not)? Die bibliothekswissenschaftliche Rezeption von LGBTQ*: ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA
Gender-inclusive language in interpreting: an analysis of selected speeches and interpretations in German and English in sessions of the European Parliament
Faszinosum True Crime – Genderspezifische Unterschiede im Unterhaltungserleben von True Crime-Podcasts
Queere Inhalte in der Medizin: Übersetzung ausgewählter Abschnitte des Leitfadens "Trans*Gesundheit" des Bundesverbands Trans* e.V. aus dem Deutschen ins Französische mit translationswissenschaftlichem Kommentar
Translating Feminist Discourse: Exploring the Transcultural Dialogue on Capitalism and Feminism in Beate Hausbichlers "Der verkaufte Feminismus"
Geschlechtergerechte Sprache in der Mediendokumentation – Herausforderungen und Empfehlungen für die Praxis auf Grundlage einer kritischen Analyse der ARD-Sachklassifikation
Analyse des Zusammenhangs von True Crime Podcast-Konsum und negativen Emotionen bei Frauen unter Berücksichtigung des Einflusses der Big-5-Persönlichkeitsdimensionen.
Zwischen Unterhaltung und Identifikation: Eine Studie über die Nutzungsmotive der Zuschauer:innen von queeren Dating-Shows am Beispiel der Charming-Formate bei RTL+.
Geschlechtergerechte Sprache beim Dolmetschen im Europäischen Parlament – Eine Analyse ausgewählter Redebeiträge und ihrer Verdolmetschungen aus dem Spanischen ins Deutsche
Le féminisme n'a rien à voir avec la traduction spécialisée. – Möglichkeiten, Herausforderungen und Relevanz einer Verbindung von Feminismus und Fachübersetzen am Beispiel der Übersetzung ausgewählter Texte aus dem Französischen ins Deutsche
With Great Reach Comes Great Responsibility – LGBTQ+ Prominente und Influencer*innen im US-Wahlkampf 2020
Gendergerechte Sprache – Auswirkungen auf Terminologie - Lehre, Terminologearbeit und Terminographie
Gender Bias in Machine Translation – A Comparison of Systems Trained with Biased and Unbiased Datasets

Übersetzung von Auszügen des wissenschaftlichen Fachaufsatzes "Sex and gender differences and biases in artificial intelligence for biomedicine and healthcare" von Cirillo et al. (2020) aus der Fachzeitschrift Digital Medicine mit übersetzungsrelevanter Ausgangstextanalyse, Übersetzungskommentar und Beurteilung der Leistungsfähigkeit des generischen neuronalen MÜ-Systems DeepL
Sociocultural and psychological profile of female founders – Intercultural comparison of Berlin, Paris and Tel Aviv
Die Zensur von LGBTQ+-Themen auf TikTok in Deutschland und den USA: wie Content-Creator:innen ihr entgegenwirken
Die "Diplomatie feministe" Frankreichs in Afrika: Postkolonialismus in der Rhetorik? Eine politolinguistische Analyse von Reden des französischen Präsidenten Emmanuel Macron und seines Kabinetts (2017–2022)
How queer is the library (not)? Die bibliothekswissenschaftliche Rezeption von LGBTQ*: ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA
Gender-inclusive language in interpreting: an analysis of selected speeches and interpretations in German and English in sessions of the European Parliament
Faszinosum True Crime – Genderspezifische Unterschiede im Unterhaltungserleben von True Crime-Podcasts
Queere Inhalte in der Medizin: Übersetzung ausgewählter Abschnitte des Leitfadens "Trans*Gesundheit" des Bundesverbands Trans* e.V. aus dem Deutschen ins Französische mit translationswissenschaftlichem Kommentar
Translating Feminist Discourse: Exploring the Transcultural Dialogue on Capitalism and Feminism in Beate Hausbichlers "Der verkaufte Feminismus"
Geschlechtergerechte Sprache in der Mediendokumentation – Herausforderungen und Empfehlungen für die Praxis auf Grundlage einer kritischen Analyse der ARD-Sachklassifikation
Analyse des Zusammenhangs von True Crime Podcast-Konsum und negativen Emotionen bei Frauen unter Berücksichtigung des Einflusses der Big-5-Persönlichkeitsdimensionen.
Zwischen Unterhaltung und Identifikation: Eine Studie über die Nutzungsmotive der Zuschauer:innen von queeren Dating-Shows am Beispiel der Charming-Formate bei RTL+.
Geschlechtergerechte Sprache beim Dolmetschen im Europäischen Parlament – Eine Analyse ausgewählter Redebeiträge und ihrer Verdolmetschungen aus dem Spanischen ins Deutsche

3.3 Maßnahmen der Veranstaltungsreihe Frauen – Karriere – Zukunft im Zeitraum 2021–2024

Interdisziplinäre Karriere-Angebote für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Promovenden, beantragt und durchgeführt von Prof. Dr. Ivonne Preusser, Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften, und Prof. Dr. Annette Blöcher, Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

WS 2020/21	Virtueller Workshop* „ Collaboration & Personal Branding im virtuellen Raum “
WS 2020/21	Virtueller Workshop* „ Collaboration & Personal Branding im virtuellen Raum “ Virtuelle Workshop-Reihe* (in Kooperation mit Women in Business - StartUpLab@TH Köln & Frauen // Karriere // Zukunft)
SoSe 2021	Virtueller Vortrag*: „ Die Kunst, die richtigen Entscheidungen zu treffen “
SoSe 2021	Virtueller Vortrag*: „ Zeitmanagement – Selbst-/Teamführung “
SoSe 2021	Virtueller Workshop*: „ Netzwerken für Gründerinnen “
WS 2022/23	Präsenz-Workshop: „ Agile Motivation in Aktion – die eigene Komplexitätskompetenz stärken “ (1/2-Workshop)
WS 2022/23	Präsenz-Vortrag: „ Female Entrepreneurship (Israel/D/F) – To entrepreneur as a women or not? “ (Brown Bag Session / hybride Veranstaltung)
SoSe 2023	Online-Vortrag „ Remote Business – How to start...? “
WS 2023/24	Vortrag „ Personal Branding und Networking-Strategie “ (1/4 Tag)
WS 2023/24	Workshop „ AGILE MOTIVATION – Die Kompetenz zur Komplexitätsbewältigung “ (1 Tag)
WS 2023/24	Workshop „ Zielklarheit durch Bilder: Ein Workshop zu Zielerreichung mit Methoden aus dem Mental Coaching “
WS 2023/24	Workshop „ CODING FÜR EINSTEIGER*INNEN “ (2 Tage)
SoSe 2024	Vortrag „ Sichtbarkeit von Frauen “ mit Christina Richter

**Die mit Sternchen markierten Angebote wurden aufgrund der Corona-Kontaktbeschränkungen seit 03/2020 und aufgrund des digitalen Hochschulbetriebs an der TH Köln als virtuelle Workshops durchgeführt.*

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Datum: 15.04.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	6

Präambel

Die Gleichstellungspolitik ist fokussiert auf die gleiche Behandlung und Leistungsanerkennung von Frau und Mann sowie auf die Erhöhung der Vielfalt, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Nicht nur aus diesem Grund schließt sich die Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften überzeugt den Zielen und Maßnahmen des Gleichstellungsrahmenplans der TH Köln an und gibt der Gleichstellung von Frau und Mann eine besondere Bedeutung. Hiermit folgt sie dem Auftrag der EU zur Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming, dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, der Verfassung und dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen.

Bei den Berufsverläufen von Frauen und Männern stellen Studien immer noch fest, dass mit jeder Karrierestufe der Frauenanteil abnimmt. Die Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen, insbesondere bei Professuren, Lehraufträgen und in den Leitungsfunktionen, zu erhöhen.

Sie sorgt deswegen aktiv für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre und Forschung. Das Ziel ist es, die Mitarbeitenden weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern. Ein reflektierter Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Gender wirkt dabei sowohl nach innen für eine offene Hochschul-kultur, ebenso wie mit Impulsen nach außen für eine gendergerechte Gesellschaft

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt die vergangenen Zahlen, vergleicht diese mit aktuellen Zahlen und gibt einen Ausblick auf die Zukunft indem er Maßnahmen der Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung darstellt.

1 Bestandsanalyse

Der Anteil der Bachelor-Absolventinnen bei den wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Studiengängen im Jahr 2023 betrug 57,60 % obwohl der Anteil der Studentinnen zu den Studenten lediglich 48,71% betrug. Ein ähnliches Bild zeigt sich in den Masterstudiengängen: Hier waren 53,61% der Eingeschriebenen Frauen, diese machten jedoch 60,23% der Absolvent/innen aus. Im Jahr 2020 sah dies wie folgt aus: Unter den im WS 2019/20 eingeschriebenen Studierenden lag der Anteil an Frauen in den Bachelorstudiengängen bei 50 % und in den Masterstudiengängen bei 58,1 %. Der Anteil an Frauen unter den Absolventinnen lag bei 50,6 % bei den Bachelorstudiengängen und bei 56,3 % bei den Masterstudiengängen. Es ist also eine Erhöhung der Absolventinnenanzahl eingetreten obwohl die Menge der eingeschriebenen Studentinnen niedriger geworden ist.

2023 nimmt der Anteil der Frauen pro wissenschaftlicher Qualifikationsstufen ab: Von den 12 Promovend/innen sind 41,67% Frauen (im WS 2019/20 waren es bei 5 Promovend*innen 40%). Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind bei 40 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit 45% vertreten; im WS 2019/20 betrug der Anteil 46,87%. Ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich dann bei den Professor*innen und den Lehrbeauftragten. Der Anteil der Professorinnen beträgt lediglich 26,47% an den insgesamt 68 Professoren*innen. Der der Lehrbeauftragten beträgt bei einer Gesamtzahl von 99 24,24%. Dies ist eine leichte Erhöhung zu dem WS 2019/20: Bei den Professorinnen betrug der Anteil hier 21,4%, bei den Lehrbeauftragten betrug er 19,2%.

Die Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften hat 1 weibliche Lehrkraft für besondere Aufgaben, dies war auch im WS 2019/20 so. Die Fakultät hat außerdem 13 Beschäftigte in Technik und Verwaltung, hiervon sind 84,62% Frauen. Im Jahr 2020 waren dies noch 75%.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Erhöhung des Anteils der weibl. Lehrbeauftragten	Bewerberinnendatenbank unter Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben	Dekanat	WMA	Auswertung eines Monitorings sowie Erhöhung des Anteils an weibl. Lehrbeauftragten	Noch nicht erfolgt
Motivation der Studentinnen und Bewusstseinsmachen der Karrieremöglichkeiten	Karriereberatung für Studentinnen	Prof. Dr. Blöcher, Prof. Dr. Rolf		Anzahl der Beratungsfälle	Laufend
Sensibilisierung und Mobilisierung von Frauen für die Gründung als Karriereoption; Ermutigung und Erhöhung des Anteils der Gründerinnen	Wechselnde und veränderliche Workshops z.B. AK Entrepreneurship	Prof. Dr. Blöcher	WMA	Anzahl der Teilnehmerinnen, Evaluation der Veranstaltungen	Laufend
Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen unserer Fakultät	Gezielte Ansprache zu den neu zu besetzenden Stellen	Dekanat		Statistik	Laufend
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Wir schliessen uns den im Gleichstellungsrahmenplan genannten Zielen und Maßnahmen an.					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Angebote zur Gestaltung einer gender -und diversitätssensiblen Lehre werden unter den Lehrenden bekannt gemacht	Online-Informationen	Dekanat		Austausch zwischen den Lehrenden und dem Dekanat	Laufend
Studierenden und WMAs soll der Erwerb von Genderkompetenz ermöglicht werden	Unterstützung und Förderung von Forschungsprojekten, Studien etc. zu genderspezifischen Themen	Verschiedene Angebote (wechselnd und veränderlich) wie: Verhandlungs- und Kommunikationstrainings für Frauen (Prof. Dr. Rolf), Karriereberatung für Studierende (Prof. Dr. Blöcher, Prof. Dr. Kowalski etc)		Austausch zwischen den Lehrenden und Studierenden	Laufend
Informellen Austausch, Vernetzung und Kooperation für Professorinnen und WMAs in Lehre, Wissenschaft, Forschung und Praxis ermöglichen und fördern	Netzwerke schaffen	Dekanat		Implementierung und regelmäßige Treffen	Noch nicht erfolgt

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Architektur

Datum: 24.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	5

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, 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 2025-2028, 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.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – 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

Aktuelle Beschäftigtenstruktur

In der F05 sind aktuell (Stand 01.12.2023) 4 von 19 Professuren mit Frauen besetzt; 4 Professuren sind vakant. Der Anteil der Professorinnen mit 21,05% ist leicht gesunken (2020: 21,6%) und noch zu niedrig, entspricht aber in etwa dem Anteil der praktizierenden Architektinnen (25%) und auch der eher geringen Bewerberinnenanzahl auf ausgeschriebene Professuren. Dennoch verfolgt die Fakultät langfristig das Ziel, die Vorgaben des LGG umzusetzen und einen 50% Anteil an Professorinnen zu erreichen.

So wurde zum Sommersemester 2025 eine Professorin für Städtebau berufen. Aktuell (Stand 06.01.2025) laufen 3 Berufungskommissionen: Inklusive Quartiersentwicklung (neue Professur), Entwerfen und Konstruieren I und Entwerfen und Konstruieren II. Im Sommersemester 2025 kommen 2 und im Wintersemester 2025/26 ebenfalls 2 weitere Berufungskommissionen dazu. Der Fokus liegt bei den dadurch 7 neu zu besetzenden Stellen neben der Qualifikation der Bewerber*innen auf der Erhöhung des Frauenanteils.

Der Anteil der Studentinnen liegt mit über 57,3% über dem bundesweiten Durchschnitt aller Studierenden. Dieser Anteil bleibt konstant sehr hoch und ist im Vergleich zur letzten Angabe im Gleichstellungsplan 2021-2024 (2020: 54,4%) sogar etwas gestiegen. Auch ist der Anteil der Abschlüsse von Studentinnen weiter gestiegen und liegt mit 57,58% (2020: 51,2%) über den angestrebten 50%. Von den 6 Doktorarbeiten werden 2 von Promovendinnen bearbeitet, was einem Anteil von 33,33% entspricht.

Der Gesamtanteil von weiblichen WMA Stellen ist auf 50% gestiegen (2020: 41,1%) und erfüllt damit das Ziel des Gleichstellungsplanes 2021-2024. Der Anteil der weiblichen SHK und WHK liegt noch unter 50% bei 45,28%.

Der Anteil weiblicher Lehrbeauftragter ist von 28,6% (2020) auf 20% gesunken und liegt weiterhin unter den angestrebten 50%. Dem versucht die Fakultät 05 mit gezielter Ansprache möglicher Kandidatinnen entgegenzuwirken. Dafür wird eine ganze Stelle für Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit 100% von einer Frau besetzt.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung liegt mit 2 Personen bei 40%, der weiblichen Auszubildenden bei 33,33%. Beide Mitarbeiterinnen sind unbefristigt beschäftigt.

Im Bereich Leitung und Gremien 2023 ist das Dekanat mit einem Anteil von 25% mit Frauen besetzt, der Fakultätsrat mit einem Anteil von 40%.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Forschung zu Frauen in der Architektur. Sichtbarmachung und Wertschätzung von weiblichen Architektinnen.	Promotion zum Thema, einschl. Vorheriger Aktivitäten: Vorträge, Veröffentlichungen. 2024: Zwei Vorträge zum Thema: 1. Research Aperio der Fakultät für Architektur TH Köln, 17.7.2024 2. ArchitektINNENWelten, Vortragsreihe der FH Aachen. 18.12.2024	MA Hannah Am Ende Betreuung: Prof. Dr. Daniel Lohmann	Drei Förderanträge gestellt 2024. 2 ohne Erfolg, 1 ausstehend.		Bearbeitungsphase der Dissertation. Recherche, Datenerhebung, Analyse.
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Sichtbarmachung von Frauen in Architektur, Innenarchitektur, Stadt- und Freiraumplanung sowie Bau- und Ingenieurbaukunst	Teilnahme am WIA (Woman in Architecture) Festival 2025	Prof.in Dr. Nadine Zinser-Junghanns, Prof.in Yasemin Utku	Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro der TH Köln	Evaluierung der Veranstaltung	Beitrag ausgewählt und genehmigt, in weiterer Bearbeitung Start SoSe 2025
Kritische Betrachtung und Untersuchung von Genderaspekten im Bereich KI und Architektur	Wahlmodul für alle Masterstudierende zum Thema ´KI und Gender in der Architektur´	Prof.in Dr. Nadine Zinser-Junghanns			
Gemeinsame Projekte und Aktivitäten, um Genderaspekte in Architektur und Städtebau zu thematisieren	Kooperation mit der architektinnen.initiative nw (ainw): Regelmäßige Treffen der Koop.-partnerinnen und fachlicher Austausch	Prof.in Yasemin Utku Karin Hartmann - architektinnen.initiative nw			laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Öffentliche Veranstaltungsreihe zu Genderthemen in Architektur und Städtebau	Gender Lectures in Architecture: regelmäßig eine Veranstaltung je Semester mit externen Fachleuten an der Fakultät für Architektur bzw. an unterschiedlichen Orten in Köln: Juli 2024 Auftakt der Reihe an der Fakultät für Architektur mit dem Kollektiv „Claiming Spaces“ von der TU Wien (mit Förderung der zentralen Gleichstellungsstelle der TH Köln). Weitere „Lectures“ in Vorbereitung: Film „Eileen Gray“ im Filmhaus Köln mit anschließendem Filmgespräch mit der Regisseurin (Januar 2025), Veranstaltung „KI und Gender“ an der Fakultät für Architektur (Juni 2025 im Rahmen des WIA-Festivals)	Fakultät für Architektur und architektinnen.initiative nw im Wechsel			laufend

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik

Datum: 30.01.2025

Inhalt

Präambel.....	3
1 Bestandsanalyse	4
1.1 Studierende	4
1.2 Promovendinnen	4
1.3 Professorinnen	4
1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte.....	5
1.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	5
1.6 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	5
1.7 Lehrbeauftragte	5
2 Ergänzende Maßnahmen	6

Präambel

Die Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik hat das Ziel, Studierenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion und sozialen Hintergrund eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen.

Der Studienerfolg von Studierenden spiegelt sich in den Absolventenzahlen wider. Während der Anteil der Bauingenieurinnen in der Praxis und an Hochschulen 2024 deutschlandweit bei ca. 30% lag (Quelle: www.bauindustrie.de), betrug der Anteil der Absolventinnen 2023 an der Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik fast 37%, obwohl der Anteil der Studierenden nur 26% betrug.

Ziel der Fakultät ist es, auch den Anteil der Frauen auf professoraler Ebene sowie bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zu erhöhen. Zur Umsetzung dieser Ziele wird innerhalb der Fakultät auf eine ausgewogene Beteiligung von Mann und Frau durch die paritätische Besetzung der entscheidungsrelevanten Gremien geachtet.

1 Bestandsanalyse

Nachfolgend sind zur Analyse der Bestandsentwicklung die Zahlen von 2017 bis 2024 – sofern diese aufgeschlüsselt vorliegen - gegenübergestellt. Da die Zahlen der Hochschule, welche zum Stichtag 01.12.23 erhoben wurden, nicht die aktuellen Entwicklungen innerhalb der Fakultät widerspiegeln, werden hier auch die Zahlen mit Stichtag 01.12.24 berücksichtigt.

1.1 Studierende

Der Anteil der Studierenden hat sich von 2017 bis 2023 nur unwesentlich von 25,2 auf 26,1% erhöht.

Im Gegensatz dazu betrug im Jahr 2023 der Anteil der Absolventinnen 36,7%. Der Anteil der Absolventinnen ist somit unverändert hoch und liegt über dem Bundesdurchschnitt (ca. 30%).

Weitere Zahlen liegen zu den Anteilen der Absolventinnen im Bachelor- bzw. Masterstudium vor. 2023 lag der Anteil der Bachelorabsolventinnen mit 38,4% geringfügig höher als im Jahr 2019 mit 36,7%. Im Masterstudiengang betrug der Anteil der Absolventinnen 29,4%. Im Vergleich zum Referenzjahr 2019 erhöhte sich der Anteil hier wieder (2015: 33,3%, 2019: 25%). Wichtig ist zu erwähnen, dass aufgrund des sehr kleinen Masterstudiengangs mit Zulassungsbeschränkung, nur wenige Studierende zugelassen werden und die jährlichen Absolventinnenzahlen daher stark schwanken.

1.2 Promovendinnen

Im Jahr 2024 wurde eine Promotion von einer Mitarbeiterin, gefördert durch das Mevissenprogramm, erfolgreich abgeschlossen.

Die im Anhang angegebene Zahl von drei Promovendinnen im Jahr 2023 ist nicht mehr aktuell. Derzeit gibt es keine Mitarbeiterin, welche eine Promotion anstrebt.

Da die Fakultät im Gesamten nur über sehr wenige Promotionsstellen (derzeit drei) verfügt, ist eine prozentuale Auswertung hier auch nicht aussagekräftig.

1.3 Professorinnen

Die Anzahl der Professorinnen hat sich auf drei erhöht. Es konnten 2024 zwei Professuren mit Frauen besetzt werden, durch das Ausscheiden einer Professorin hat sich der Anteil im Gesamten jedoch nur von 10,5% auf jetzt 15% erhöht. Die Professorinnen verstärken die Institute „Konstruktiver Ingenieurbau (KIB)“ und „Baustoffe, Geotechnik, Verkehr und Wasser (IBGVW)“.

Die in den letzten Jahren abgeschlossenen Berufungsverfahren in den Bereichen „Baubetrieb, Digitales Planen und Bauen“, „Bauphysik“, „Holzbau und Massivbau“ konnten leider nicht durch Frauen besetzt werden. Entweder gab es keine Bewerberinnen oder aber der Unterschied in der Qualifikation waren im Vergleich zu den Bewerbern erheblich.

Zeitnah erfolgt eine Ausschreibung im Bereich „Nachhaltiges Bauen“. Eine weibliche Besetzung ist hier anzustreben, da dem Institut „Baubetrieb und Vermessung“ derzeit keine Professorin angehört. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils auf professoraler Ebene ist sonst frühestens erst in fünf Jahren durch das altersbedingte Ausscheiden von drei Kollegen möglich.

1.4 Wissenschaftliche Beschäftigte

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt bei 31,8 %. Eine Aufschlüsselung in befristete und unbefristete Stellen ist hier nicht möglich. Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den entfristeten Stellen ist nicht zu erwarten, da der Altersdurchschnitt sehr niedrig ist. Veränderungen sind nur kurzfristig über zeitlich befristete Arbeitsverträge möglich.

1.5 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Gleichstellungsplan 2021-2024 wurden keine Zahlen zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften aufgeführt. 2023 lag der Anteil bei 38,5%, 2024 bei 31%. Dies entspricht im Wesentlichen dem Anteil der Studierenden.

1.6 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Der Anteil der Mitarbeiterinnen lag 2023 unverändert bei 20%.

1.7 Lehrbeauftragte

Im Gleichstellungsplan 2021-2024 wurden keine Zahlen zu Lehrbeauftragten aufgeführt. 2023 lag der Anteil bei 20%.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen soll gesteigert werden.	Frühe Information über den Studiengang: Veranstaltungen mit altersgerechten Informationen für Kinder und Jugendliche: • Girls'Day • Kinder Uni • Nacht der Technik • Tag der offenen Tür • Schnupperstudium	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik		Rückmeldung in den Veranstaltungen	laufend
Studienangebote werden genderneutral kommuniziert	Anpassung der Angebote auf gendergerechte Sprache	Dekanat, Professor*innen			laufend mit stetiger Anpassung
Unterstützung für Studienanfängerinnen	Niederschwelliges Beratungsangebot für Studienanfängerinnen des Bachelorstudiengangs Bauingenieurwesen Beratungsvideo für Studienanfängerinnen auf der Webseite bzw. der Lehr- und Lernplattform ILU	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Positive Rückmeldungen der Studienanfängerinnen	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie	Die Bachelor- und Masterstudiengänge können als familiengerechtes Studium absolviert werden. Aktiver Verweis auf die Beratungs- und Unterstützungsangebote des Familienservicebüros	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Positive Rückmeldungen der Studierenden	laufend
Erhöhung des Frauenanteils in allen Beschäftigungsgruppen	Zuweisungsanträge und Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich gezielt auch Frauen angesprochen fühlen. Proaktive Suche geeigneter Kandidatinnen	Dekanat, Vorsitzende der Berufungskommissionen		Anzahl der weiblichen Beschäftigten	laufend
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Die Arbeitszeitmodelle sind familienfreundlich.	größtmögliche Abstimmung der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten öffentlicher Betreuungseinrichtungen Sitzungen werden familienfreundlich terminiert, die Terminabstimmung erfolgt unter den Beteiligten, insbes. wenn Randzeiten betroffen sind. Abstimmung und Vereinbarung von Homeoffice-Zeiten unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und der Betreuungssituation	Dekan*innen Gremienvorsitzende Dekan*innen, Fachvorgesetzte		Stundenplan und Besprechungszeiten	laufend
Gremien sind geschlechtsparitätisch aufgestellt	Berufungskommissionen werden grundsätzlich paritätisch besetzt.	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik		Gremienzusammensetzung	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
	Paritätische Besetzung in allen Gremien soll, soweit möglich, erreicht werden.				
Anteil der Promovendinnen erhöhen	Hinweis und Unterstützung bei der Beantragung von Förderung z.B. durch das Mevissen-Programm, Coaching-Programm für Promovendinnen	Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	Mevissen-Programm	Teilnahme der Promovendinnen an den Angeboten	bisher wurden zwei Promotion über das Mevissen-Programm gefördert

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik

Datum: 22.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
Studierende und Absolvent*innen:	4
Promovend*innen und wissenschaftliche Beschäftigte:	5
Professor*innen:	5
Technisches und Verwaltungspersonal:	5
Leitung und Gremien:	5
Zusammenfassung:	6
2 Ergänzende Maßnahmen	7

Präambel

Die Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik der TH Köln bekennt sich zu den Grundsätzen der Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen mit diverser Geschlechtszugehörigkeit. Ziel ist es, die Gleichberechtigung auf allen Ebenen zu fördern und strukturelle Benachteiligungen abzubauen. Dabei orientiert sich die Fakultät an den übergreifenden Zielen des Gleichstellungsrahmenplans der TH Köln und ergreift zusätzlich spezifische Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

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. Unser Ziel ist es nach wie vor, die Hochschulangehörigen weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern. Die Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik möchte trotz generell geringem Frauenanteil an unserer ingenieurwissenschaftlichen Fakultät den Frauenanteil in allen Entscheidungsprozessen erhöhen.

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

1 Bestandsanalyse

Die Daten des Gender Monitorings 2024 zeigen, dass Frauen in vielen Bereichen der Fakultät weiterhin unterrepräsentiert sind.

Studierende und Absolvent*innen:

Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt 14,89 %, bei den Absolvent*innen 15,48 %.

Trotz eines leichten Anstiegs in den letzten Jahren bleibt die Zielquote von 50 % unerreicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge traditionell einen geringen Frauenanteil aufweisen. Dies spiegelt nicht nur gesellschaftliche Stereotype wider, sondern auch die besondere Herausforderung, Frauen für diese Fachrichtungen zu begeistern und langfristig zu gewinnen.

Im Wintersemester 2023/24 lag der Anteil der Studentinnen bei 14,89 %. Nach einem Höchststand von 17,3 % im Jahr 2020, während der Corona-Pandemie, ist der Frauenanteil seither wieder gesunken und bleibt deutlich unter der angestrebten Zielquote von 50 %.

Diese Entwicklung verdeutlicht die großen Herausforderungen, Frauen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen und langfristig zu binden. Besonders in diesen Fachbereichen wirken gesellschaftliche Stereotype sowie strukturelle Barrieren oft entmutigend auf potenzielle Studentinnen. Ein unterstützendes Studienumfeld, das gezielt auf die Bedürfnisse von Frauen eingeht, ist daher unerlässlich. Dies sollte unter anderem auch die Gebäudestruktur der Fakultät am Campus Deutz einschließen. Der aktuelle Zustand des Campus ist in vielerlei Hinsicht nicht frauenfreundlich und bietet wenig Anreize, um Studentinnen zu gewinnen.

Ein modernes und inklusives Campusdesign, kombiniert mit gezielten Verbesserungen am bestehenden Standort in Deutz, solange der Neubau noch nicht abgeschlossen ist und auch erst in mehreren Jahren verfügbar sein wird, könnte wesentlich dazu beitragen, eine einladende und unterstützende Atmosphäre zu schaffen. Wichtige Aspekte umfassen dabei sichere und gut beleuchtete Bereiche, geschlechtergerechte Sanitäranlagen, geschützte Ruhezonen, Räume für Austausch und Vernetzung sowie einen gepflegten, grünen Außenbereich. Solche strukturellen Anpassungen sind von zentraler Bedeutung, um die Attraktivität der Fakultät für Frauen zu erhöhen und langfristig eine stärkere Beteiligung von Studentinnen zu fördern. Das übergeordnete Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, das Frauen nicht nur willkommen heißt und ein sicheres Gefühl vermittelt, sondern sie auch gezielt stärkt und in ihrer Entwicklung unterstützt.

Promovend*innen und wissenschaftliche Beschäftigte:

Frauen machen 17,86 % der Promovend*innen und 16,50 % der wissenschaftlichen Beschäftigten aus.

Professor*innen:

Der Frauenanteil unter den Professor*innen liegt bei 9,30 %. Zwar bleibt dieser Wert deutlich hinter der angestrebten Gleichstellung zurück, doch ist positiv hervorzuheben, dass der Frauenanteil in den letzten Jahren gestiegen ist. Diese Entwicklung zeigt, dass die bisherigen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft zumindest erste Erfolge zeigen. Dennoch ist es erforderlich, diesen positiven Trend weiter zu verstärken und langfristig zu sichern.

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 Jahren konnte der Anteil der Frauen im professoralen Bereich relativ schnell auf 9,30 % gesteigert werden. Inzwischen sind in der Fakultät Professorinnen sowohl im Fakultätsrat als auch als Studiengangleiterinnen, Geschäftsführende Direktor*innen und stellvertretende Geschäftsführende Direktor*innen tätig. Zudem sind sie Mitglieder in vielfältigen Berufungskommissionen und übernehmen dort auch den Vorsitz.

Technisches und Verwaltungspersonal:

Bei den technischen und Verwaltungsbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 36,36 % deutlich höher, jedoch bestehen auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede in den Aufgabenbereichen.

Leitung und Gremien:

Frauen sind im Dekanat zwar noch nicht vertreten, allerdings ist unter den fünf Geschäftsführenden Direktor*innen unserer fünf Institute eine Professorin Geschäftsführende Direktorin des Institute of Computer and Communication Technology und eine weitere Professorin ist stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Medien- und Phototechnik. Darüber hinaus ist eine weitere Professorin stellvertretende Leiterin des Cologne Institute for Renewable Energy.

Zudem ist eine Professorin Studiengangleiterin des Studienganges Bachelor Technische Informatik. Außerdem ist inzwischen auch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin Mitglied im Fakultätsrat. Außerdem beträgt der Frauenanteil im Fakultätsrat 18,2 %, was im Vergleich zu anderen Leitungsgremien der Fakultät ein Fortschritt ist

Die Fakultät hat nach wie vor eine professorale Gleichstellungsbeauftragte und weitere drei weibliche professorale stellvertretende Gleichstellungsbeauftragten.

Die Entwicklungen zu Repräsentation von Frauen in Gremien unterliegen also weiterhin einem Positivtrend.

Zusammenfassung:

Es ist unerlässlich, die besonderen Rahmenbedingungen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge zu berücksichtigen und gleichzeitig die langfristige Begeisterung und Beteiligung von Frauen an diesen Disziplinen zu fördern. Das übergeordnete Ziel besteht darin, eine Studien- und Arbeitsumgebung zu gestalten, die Frauen aktiv unterstützt und ihre Potenziale gezielt stärkt. Auch wenn die angestrebte Zielquote von 50 % vor dem Hintergrund der aktuellen Situation eine erhebliche Herausforderung darstellt, bleibt sie ein wichtiger Meilenstein.

Die Ergebnisse des Gender Monitorings 2024 verdeutlichen, dass weiterhin spezifische und differenzierte Maßnahmen erforderlich sind, um die Gleichstellung in den Bereichen Studium, Wissenschaft und Führung voranzutreiben. Dabei müssen die besonderen Anforderungen und Hürden ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge explizit berücksichtigt werden, um mehr Frauen für diese Fachrichtungen zu gewinnen und nachhaltig zu begeistern.

Ein wesentlicher Ansatzpunkt liegt in der Entwicklung eines attraktiven Umfelds, das Frauen fördert, ihre Stärken hervorhebt und sie in ihrem Werdegang bestärkt – sowohl als Studentinnen, Professorinnen als auch als Mitarbeiterinnen. In diesem Kontext spielt auch die bauliche und infrastrukturelle Gestaltung des Campus Deutz eine bedeutende Rolle. Der aktuelle Zustand des Campus wird den spezifischen Bedürfnissen weiblicher Studierender und Beschäftigter nicht ausreichend gerecht. Verbesserungen wie eine optimierte Beleuchtung, erhöhte Sicherheitsmaßnahmen, geschlechtergerechte und moderne Einrichtungen sowie Räume für Austausch und Vernetzung könnten die Attraktivität des Campus signifikant steigern.

Parallel dazu sind strukturelle Anpassungen notwendig, um ein Umfeld zu schaffen, das Frauen nicht nur willkommen heißt, sondern aktiv fördert. Die Zielquote von 50 % bleibt trotz der derzeitigen Ausgangslage ein ambitioniertes Vorhaben. Um sie zu erreichen, ist eine langfristige Strategie erforderlich, die sowohl kulturelle als auch strukturelle Barrieren abbaut und darauf abzielt, Frauen in allen Bereichen der Fakultät sichtbar zu machen und zu stärken. Nur durch diesen Ansatz kann eine diverse und gleichberechtigte Gemeinschaft entstehen, die von unterschiedlichen Perspektiven profitiert und nachhaltig zukunftsfähig bleibt.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich (für Studieninteressierte, Studienanfängerinnen und Studentinnen, Promovendinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte und Professorinnen)					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegen gesetzt	Workshops für Schülerinnen: Ausbau bestehender Angebote wie Girls' Day und zusätzliche Veranstaltungen, die praktische Einblicke in Studiengänge bieten (z. B. Coding-Workshops speziell für Mädchen).	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik		Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend/ neu
Nachwuchsförderung Studieninteressierte	Schülerinnen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 aller Schultypen haben die Gelegenheit, in Arbeitsfelder der Fakultät hinein zu schnuppern. Hierzu gibt es verschiedene Aktionen und Workshops an Instituten und Laboren der Fakultät (z. B. „Großer Schüler*innentag im Januar/Februar eines jeden Jahres).	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*innen, Prodekan für Öffentlichkeitsarbeit	Feedbackgespräche mit den Lehrer*innen	laufend
Nachwuchsförderung Absolventinnen	Sichtbarkeitskampagnen: Präsentation erfolgreicher Studentinnen und Absolventinnen über soziale Medien, Webauftritt der Fakultät und andere Plattformen, um inspirierende Beispiele zu schaffen (z. B. VDI-Preis u.a.).	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Institutsleitungen und Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung Studieninteressierte	Schaffung und Gestaltung von Netzwerken zum Austausch aller Interessengruppen im Entwicklungsprozess junger Menschen (Eltern, Lehrer, Sozialpädagogen in Kindergärten, Vereine, Kulturträger etc.).	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Prodekan für Öffentlichkeitsarbeit, Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en, Studierende	Feedbackgespräche mit Erzieher*innen nach den Kindertagungen und Feedbackgespräche mit Lehrer*innen nach Schüler*innentagen	laufend
Nachwuchsförderung Studieninteressierte	Die Fachstudienberater der Fakultät nutzen die Teilnahme an Berufsbildungsmessen, um durch gezielte Ansprache von Interessentinnen eine Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden zu erwirken.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Prodekan für Öffentlichkeitsarbeit, Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en		laufend
Nachwuchsförderung Studieninteressierte	Bereitstellung von Experimentierfeldern für junge Menschen zur Beschäftigung mit Natur, Handwerk und Technik (z. B. KölnerKinderUni),	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en	Prüfung, ob die Fakultät jährlich an mindestens einer experimentellen Informationsveranstaltung teilnimmt	laufend
Nachwuchsförderung Studieninteressierte	Präsenz in Medien, die Mädchen und junge Frauen ansprechen.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Dekanat, Dekanatsreferent*innen	Analyse zu spezifischen Medien liegt vor. Präsenz in diesen Medien ist regelmäßig.	laufend
Nachwuchsförderung Studentinnen	Tapas Talk: 1-2 x im Jahr stattfindender Talk über Themen wie z.B. KI und Gender für alle Studierenden, Mitarbeitenden und Professorenschaft, Vortrags und Meetingreihen zu aktuellen Themen und als Diskussionsplattform.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanatsreferent*innen, Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en	Feedbackgespräche mit Teilnehmenden, Rückmeldungen der Teilnehmenden	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung Studieninteressierte	Direkte und indirekte Ansprache von interessierten und motivierten jungen Frauen im privaten Umfeld und auf regelmäßigen Veranstaltungen zur Bewerbung von MINT-Studiengängen (Präsenz in Medien, Tag der offenen Tür der TH-Köln, Schüler*innentag der Fakultät, Kindergarten der Fakultät, Girls' Day, VDI Tag der Technik, MINT-Tag, Studieren probieren etc.)	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en, Studierende, Dekanatsreferent*innen	Prüfung, ob die Fakultät an einer hinreichenden Zahl an Informationsveranstaltungen teilnimmt und spezifisches Werbematerial zur Ansprache junger Frauen vorhanden ist.	laufend
Nachwuchsförderung Absolventinnen	Direkte und indirekte Ansprache zukünftiger Absolventinnen zu aktuellen Stellenausschreibungen für Laboringenieure. Sicherstellen, dass aktuelle Stellenausschreibungen alle potenziellen Bewerberinnen erreichen.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en, Dekanatsreferent*innen	Prüfung, ob für jede Stellenausschreibung eine aktive Ansprache zumindest per Rundmail erfolgt ist	laufend
Nachwuchsförderung Absolventinnen	Direkte und indirekte Ansprache zukünftiger Absolventinnen zu aktuellen Qualifikationsstellen, insbesondere auch Promotionsstellen.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Dekanat.	Nachweis über angesprochene potenzielle Bewerberinnen.	laufend
Personalentwicklung wissenschaftliches Personal	Motivation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Rahmen von Forschungsvorhaben in Fachzeitschriften und in der Tagespresse zu veröffentlichen sowie mit eigenen Beiträgen an Tagungen und Kongressen teilzunehmen, die eigene wissenschaftliche Sichtbarkeit in der Scientific Community durch aktive Teilnahme an Tagungen und Kongressen zu verbessern (Networking), eine Forschungstätigkeit mit einer Promotion abzuschließen.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en	Regelmäßige Prüfung, ob wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in Forschungsvorhaben vergleichbar zu den männlichen Kollegen veröffentlichen und sich in der Scientific Community vernetzen.	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Personalentwicklung wissenschaftliches Personal	Motivation zur Teilnahme an wissenschaftlichen Weiterbildungsmaßnahmen	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Dekanat, Dekanatsreferent*innen	Regelmäßige Prüfung, ob wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mindestens in zu den männlichen Kollegen vergleichbarem Umfang an wissenschaftlichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.	laufend
Personalentwicklung wissenschaftliches Personal	Schaffen von Freiräumen für Teilzeitarbeit und Homeoffice unter Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände (Flexible Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit)	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Dekanat, Dekanatsreferent*innen	Regelmäßige Prüfung, ob angezeigte Lebensumstände wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen hinreichend gewürdigt worden sind.	laufend
Personalentwicklung wissenschaftliches Personal	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.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Dekanat, Dekanatsreferent*innen		laufend
Personalentwicklung Professorinnen	Teilnahme von Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Berufungsworkshops und Berufungskommissionen	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Mitarbeiter*inn*en	Berufungsworkshop: Teilnahmebescheinigung, Berufungskommission: Wahl Fakultätsrat und im Zuweisungsantrag.	laufend
Personalentwicklung Professorinnen	Geschlechtsparitätische Berufungskommissionen	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Vorsitzende BK, Dekan	Kontrolle und Kommunikation vorab mit Hinweis darauf, dass dies zu beachten ist	laufend
Personalentwicklung Professorinnen	Beachtung der Gleichstellungsquote bei Bewerbungsverfahren	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Dekan	Überprüfung der Berufungsvorschläge	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Personalentwicklung Professorinnen	Wiederholung der Ausschreibung, wenn keine Bewerbung von einer qualifizierten Frau vorliegt	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Vorsitzende BK	Kontrolle	laufend
Personalentwicklung Professorinnen	Bei der Beurteilung der fachlichen und wissenschaftlichen Qualifikationen wertschätzende Berücksichtigung von Unterbrechungen, Verzögerungen oder Teilzeitbeschäftigungen aufgrund individueller Lebensumstände.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Vorsitzende BK, Dekan	Überprüfung der Berufungsvorschläge	laufend
Personalentwicklung Professorinnen	Sensibilität bzgl. typischer Beurteilungsfehler	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Vorsitzende BK, Dekan	Überprüfung der Berufungsvorschläge	laufend
Personalentwicklung Professorinnen	Überprüfung, ob die fachliche Denomination einer auszuschreibenden Professur insofern geöffnet werden kann, dass eine höhere Anzahl potenzieller Bewerberinnen erwartet werden darf.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Vorsitzende BK, Dekan	Überprüfung der Denomination der auszuschreibenden Stelle	laufend
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung (Auszubildende und Mitarbeiterinnen, Leitungspositionen)					
Die gleiche Nachwuchsförderung und Personalentwicklung wie bei wissenschaftlichen Beschäftigten					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur (Geschlechtsparitätische (Leitungs-) Gremien, Gendersensible Gebäudeinfrastruktur, Familiengerechtigkeit)					
Der genderdiskriminierungsfreie Zugang zum Studium wird ermöglicht durch die Raumstruktur	Verbesserung der Campus-Infrastruktur (im Rahmen der Möglichkeiten der Fakultät): Rückzugsräume: Schaffung von Räumen für Frauen, die Ruhe, Lernen oder Austausch fördern. Einrichtung einer Frauenförder-Lounge: als vorrangig „FLINTA (Women) Space“ innerhalb der Fakultät, der explizit als Treffpunkt für Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen dient. Solche Räume könnten für Netzwerktreffen, kleine Workshops oder einfach als Rückzugsraum genutzt werden (mit Sicherheitskonzept und guter Beleuchtung).	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Dekanat, Dekanatsreferent*innen, Professor*innen, Mitarbeiter*inn*en,	Einrichtung und Nutzungsmöglichkeiten eines Raumes	neu
Geschlechterparitätischen Gremien	Gezielte Ansprache und Motivation von Frauen für Wahlämter, Beauftragungen und Funktionen innerhalb der Fakultät	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Dekanat, Fachvorgesetzte		laufend
Familiengerechtigkeit	Schaffen von Freiräumen für Teilzeitarbeit und Homeoffice unter Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände (Flexible Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit)	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Dekanat, Dekanatsreferent*innen	Prüfung, ob angezeigte Lebensumstände von Mitarbeiterinnen oder weiblichen Hilfskräften hinreichend gewürdigt worden sind.	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Familiengerechtigkeit	Sicherstellen, dass alle Studiengänge in Teilzeit studierbar sind.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Studiengangleitungen, Dekanat	Prüfen, ob zu allen Studiengängen ein Studienplan für das Studium in Teilzeit veröffentlicht ist.	laufend
Familiengerechtigkeit	Verbesserung und Ausweitung der Selbstlernangebote, damit die Lernziele in den Modulen auch bei geringen individuellen Präsenzzeiten von den Studierenden erreicht werden können.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Professor*inn*en, Studiengangleitungen, Dekanat	Prüfen, ob erkennbare Möglichkeiten zur Reduktion der Präsenzzeiten von Studierenden angemessen auf Selbstlernszenarien abgebildet worden sind	laufend
Familiengerechtigkeit	Berücksichtigung individueller Lebensumstände bei der Festlegung individueller Prüfungstermine.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Prüfungsausschuss, Dekanatsreferent*innen	Vorliegende Anfragen (weiblicher) Studierender werden angemessen gewürdigt und nicht unbillig abgelehnt.	laufend
Familiengerechtigkeit	Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände aller Beteiligten bei der Festlegung individueller Termine sowie bei der Terminfindung für Besprechungen und Veranstaltungen.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Organisation, Professor*innen, Mitarbeiter*innen	Sicherstellen, dass bekannte bzw. vorhersehbare Terminkonflikte bei einer Terminfestlegung angemessen berücksichtigt wurden.	laufend
Familiengerechtigkeit	Zeitliche Terminierung der Pflichtveranstaltungen eines Semesters möglichst innerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten.	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik	Stundenplanteam	Kontrolle der Stundenpläne jedes Semesters für jede individuelle Studierendenkohorte.	laufend

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion

Datum: 27.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	5

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, 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.

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

Studierende

Die aktuellen Studierendenzahlen zeigen, dass die Studiengänge der Fakultät mit 18 % einen geringen Anteil an Studentinnen aufweisen, die klassischen Ingenieursstudiengänge einen sehr geringen Anteil, auch wenn sich der Anteil im Nachfolge-Studiengang B.Eng Fahrzeugentwicklung im Vergleich zum Studiengang Fahrzeugtechnik von 3,6 % auf 6,2 % gesteigert hat. In den anderen Studiengängen sind keine positiven Veränderungen zu verzeichnen, der Gesamtanteil der Studentinnen im Vergleich zur letzten Erhebung am 1.12.2019 hat sich sogar noch verringert, wobei dies aufgrund der geringen Zahlen auch auf statistische Schwankungen zurückzuführen sein könnte. In den Bachelorstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen bei 17 %, die Absolventinnenzahl ist mit 24,5 % deutlich höher. Bei den Masterstudiengängen zeigt sich allerdings ein genau umgekehrtes Bild.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

In der Statusgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind mehr Frauen (57 %) als Männer (43 %) in der Fakultät beschäftigt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Frauenanteil mit 28 % höher als bei den Studierenden (18 % Frauenanteil). Die Bedingungen des Kaskadenmodells sind also erfüllt.

Promovendinnen und Promovenden

Der Anteil der Promovendinnen hat sich im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum von 0 auf 17 % erhöht,

Professuren

Mit 11,1 % stagniert die Quote der Professorinnen auf rel. niedrigem Niveau. Speziell im Automotive-Bereich ist es schwer, geeignete Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren zu finden.

In Leitungsfunktionen der Fakultät finden sich keine Frauen.

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

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Interesse wecken an Ingenieurberufen bei Mädchen und jungen Frauen	Teilnahme am Girls Day	Dekanat/ Professorium		Teilnahmezahlen; langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend
Stärkere Vernetzung und Austausch aller Studentinnen der Fakultät untereinander	Vernetzungstreffen für alle Studentinnen der Fakultät im Rahmen der Erstsemesterwoche anbieten	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahmezahlen, Feedback der Studentinnen	laufend
Bessere Planbarkeit der Kinderbetreuung	Frühzeitige Veröffentlichung der Prüfungs- und Veranstaltungspläne, spätestens zum Beginn des Schuljahres/Kindergartenjahres;	Dekanat		Veröffentlichungsdatum der Pläne	In Arbeit
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen Angebote für Teilzeit und Jobsharing	Hochschulverwaltung Dekanat Fachvorgesetzte		Inanspruchnahme von Homeoffice von Beschäftigten der Fakultät, Jobsharing/Teilzeitangebote	laufend
Sensibilisierung für geschlechtsspezifischen Inhalte in den Ingenieurwissenschaften	Implementierung von geschlechtssensiblen Inhalten in bestehende Module	Alle Dozenten und Dozentinnen der Fakultät	Professur für geschlechtssensible Informatik und Ingenieurwissenschaften	Gelungene Umsetzung	Geplant
Systematische Integration der Geschlechterdimension im gesamten Forschungsprozess	Implementierung von Geschlechteraspekten in der Forschung im Rahmen des Get-IT Programms der TH	Prof. Kamau und DozentInnen der Fakultät	Get-IT@TH- Köln	Forschungsergebnisse	laufend
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Planungssicherheit für die Umsetzung des Gleichstellungsplan	Ressourcen (finanziell, personell) festlegen	Dekanat/ Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Gleichstellung/Fakultät	Umsetzung der geplanten Maßnahmen.	geplant
Mehr Sichtbarkeit und Gehör für das Thema in der Fakultät finden	Eigene Webseite	Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Aktualität prüfen	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	Jährliche Treffen mit einem Leitthema	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme	Wiederaufnahme geplant

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme

Datum: 06.05.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	7

Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan reflektiert den Status Quo anhand der Gleichstellungskennzahlen aus dem Gendermonitoring der TH Köln und beschreibt die konkreten neuen Maßnahmen der Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Für die TH Köln und damit auch die Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme ist die aktive Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer integraler Bestandteil einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung und damit ein verbindliches Ziel. 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.

Dieser Gleichstellungsplan fokussiert die Erhöhung des Frauenanteils sowie die Erhöhung der Geschlechterparität und Diversität in den Gremien, Arbeitsgruppen und Organisationseinheiten der Fakultät und folgt damit den gesetzlichen Zielen sowie den Zielen der Hochschule. Zugleich erachten wir dies aus strategischen Gründen für dienlich im Sinne unserer Organisationsentwicklung und -kultur, denn gemischtgeschlechtliche bzw. divers zusammengesetzte Gruppen steigern nachweislich die Kreativität sowie Produktivität. Darüber hinaus fördert Perspektivenvielfalt eine kritische Reflexion von Prozessen und daher nachhaltigen Entscheidungen. Nicht zuletzt ist Chancengerechtigkeit, die in Struktur und Kultur der Fakultät verankert ist, dienlich für übergreifende Hochschulstrategien und -ziele, in denen u.a. Reflexion, Nachhaltigkeit und Wirksamkeit handlungsleitende Werte bzw.-Kriterien sind.

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.

Es ist vorgesehen, den Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen der Fakultät in den nächsten Jahren sichtbar zu erhöhen. Ziel ist es, die Geschlechtergerechtigkeit in der Studienwahl zu fördern und die Attraktivität unserer Studiengänge für Frauen gezielt zu steigern. Dazu soll insbesondere die Kommunikation an künftige Studentinnen reflektiert und neu auf die Zielgruppe abgestimmt sowie das Marketing zur Ansprache von Schülerinnen und potenziellen Interessentinnen überarbeitet werden.

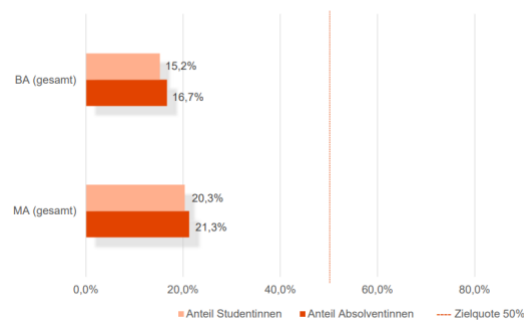
Überzeugende Vorbilder spielen eine zentrale Rolle sowohl für die eigene Orientierung, zum Beispiel bereits in der Studienplatzwahl und der weiteren Karriereplanung, als auch in der akademischen Sozialisation. Daher soll nicht nur weiterhin daran gearbeitet werden, den Anteil der Professorinnen, weiblicher Lehrkräfte und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zu erhöhen, sondern auch daran, ihre Sichtbarkeit als Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte zu verbessern.

1 Bestandsanalyse

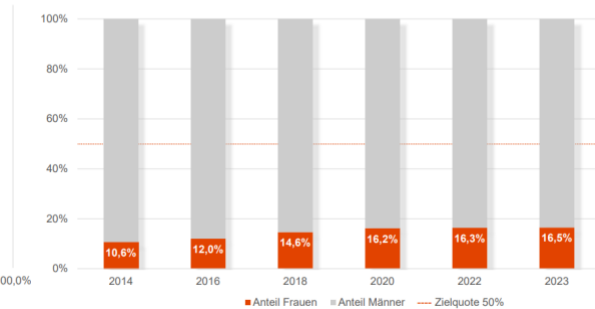
Aus der Analyse des Gendermonitorings 2024 für die Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme ergeben sich folgende Punkte:

Es findet sich weiterhin leichter Anstieg der weiblichen Studierenden im Verhältnis zu den Vorjahren, wenngleich dieser unten den Zielen aus dem Gleichstellungsplan der Hochschule liegen. Dabei ist der Anteil der weiblichen Studierenden im Master mit über 20 % schon deutlich höher als der Anteil der weiblichen Studierenden insgesamt. Zudem liegt die Abschlussquote bei weiblichen Studierenden sowohl im Bachelor als auch -etwas deutlicher - im Master leicht höher als der prozentuale Anteil der Studierenden insgesamt.

Studentinnen / Absolventinnen 2023



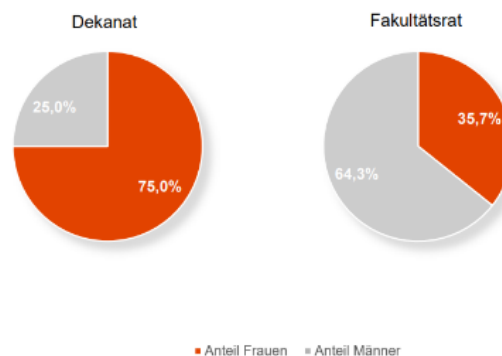
Student*innen
9-Jahres-Verlauf



Bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften findet sich ebenfalls eine deutlich höhere Anteilsquote mit fast 27 %, die sich – wenn nicht ganz so deutlich - beim Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit 23 % ebenfalls zeigt. Erfreulich ist der mit 20% ebenfalls überproportional hohe Anteil an weiblichen Promovendinnen. Diese weisen zudem herausragenden Ergebnisse auf und werden sichtbar durch Auszeichnungen und Preise. Im Bereich der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung findet sich eine annähernd ausgewogene Quote männlicher und weiblicher Beschäftigter.

Bei den Professuren hat sich keine signifikante Änderung ergeben, eine Professorin ist 2023 in den Ruhestand getreten, dadurch ist die Anteilsquote minimal gesunken. Aktuell sind sechs von derzeit 40 Professuren mit weiblichen Forscherinnen besetzt. Die Fakultät hat sich mit der Wahl des neuen Dekanats im Juli 2022 hinsichtlich der Gleichstellungsziele der TH Köln gut aufgestellt, da sich die typische Pyramide einer in der Hierarchie nach oben abnehmenden Anteilsquote nicht wiederfindet.

Leitung und Gremien 2023



Derzeit führt eine Professorin, die zugleich die drittmittelstärkste Forscherin der TH Köln ist, als erste weiblichen Dekanin diese Fakultät. Zudem ist das Dekanat überproportional weiblich besetzt, denn ihr Team besteht aus zwei weiblichen Prodekaninnen und einem männlichen Prodekan.

Im Fakultätsrat sind mit der aktuellen Quote weibliche Mitglieder unterrepräsentiert, wobei die Zusammensetzung ein Stück die Verteilung innerhalb der jeweiligen Statusgruppe repräsentiert. Zudem steht grundsätzlich jedem Fakultätsmitglied eine Kandidatur sowie die Wahl des Fakultätsratsmitglieds in seiner Statusgruppe frei, daher ist eine geschlechterparitätische Verteilung generell nur begrenzt zu beeinflussen. Unter den professoralen Mitgliedern des Fakultätsrats finden sich zwei Professorinnen und sechs Professoren. Professorinnen sind aufgrund der Anforderungen an Geschlechterparität in machen Gremien, z.B. Berufungskommissionen oder durch spezifische Rollen wie Gleichstellungsbeauftragte oftmals schon stark eingebunden. Für sie besteht das Risiko, dass sie in der akademischen Selbstverwaltung kapazitiv deutlich höher belastet sind und werden als ihre männlichen Kollegen. Daher stellt sich aktuell die Frage, ob und wie Aktivitäten zur Angleichung dieser Quote im Fakultätsrat dienlich ist.

Für die Gruppe der Studierenden ist dies jedoch ein sinnvolles Ziel. Mit derzeit vier männlichen studentischen Mitgliedern im Fakultätsrat ist die Gruppe der weiblichen Studierenden nicht gemäß ihrer Quote unter der Studierendenschaft repräsentiert. Wenngleich auch hier gilt, dass eine Kandidatur und sowie die eigene Wahl der studentischen Vertretung grundsätzlich frei ist. Zu überlegen ist, ob durch eine Sensibilisierung innerhalb der Studierendenschaft oder einer individuellen Ansprache und Ermutigung weiblicher Studierender eine Veränderung adressiert werden.

Im Zuge der Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten im Herbst 2024 kam in der Fakultät das Anliegen auf, Gleichstellung zu stärken, indem diese Beauftragung auch professoral besetzt wird, was insbes. mit Blick auf die wichtige Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren sowie als Ansprechperson für Kolleginnen relevant erschien. Ferner gab es den Wunsch, Gleichstellung zu stärken und nach dem Vorbild der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften auf mehrere starke Schultern zu verteilen. Mit der Neuwahl konnte dies erreicht werden: es wurde eine Professorin in die Rolle der Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Zudem wurden zwei - statt wie bisher nur eine - Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Es konnte eine weitere Professorin sowie eine Wissenschaftlichen Mitarbeitern für dieses Amt gewonnen werden, beiden wurden gewählt. Damit haben sich drei Frauen als ein neues Team der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammengefunden. Sie möchten neue Impulse setzen und in Absprache mit der Dekanin im Thema Gleichstellung den Status Quo reflektieren und geeigneten Maßnahmen für die Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur in der Fakultät arbeiten. Zuerst ist geplant, die Darstellung des Themas Gleichstellung auf der Website der Fakultät neu aufzusetzen sowie weiterführenden Informationen und Kontaktmöglichkeiten bereit zu stellen.

Die Analyse und Reflexion der Daten aus den letzten vier Jahren zeigt auch bezugnehmend auf das Kaskadenmodell, dass die fakultätsinternen Bemühungen, Gleichstellung zu fördern sich anhand ansteigenden Zahlen in den wissenschaftlicher Qualifikationsstufen zeigen. Der Anteil weiblicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte ist höher als der Anteil weiblicher Studierender. Dieser Trend setzt sich fort bei Promovendinnen und wissenschaftlich Beschäftigten. Der Anteil von Promovendinnen ist höher als der Anteil der Absolventinnen. Die Quote der Professorinnen ist nicht entsprechend analog gestiegen, jedoch kann eine direkte Auswirkung der Maßnahmen innerhalb der Fakultät auf diese Quote nicht erwartet werden. Zum einen bedarf es grundsätzlich mehr Zeit, damit auf der höchsten Qualifikationsstufe entsprechende Ergebnisse sichtbar werden. Zum anderen rekrutieren sich die Professorinnen und Professoren in der Regel von außerhalb der TH Köln. Daher

ist weder ein direkter Effekt der Maßnahmen erwartbar, noch kann ein gleichmäßiger Aufwärtstrend gesteuert werden.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt.	Im Nachgang zur Re-Akkreditierung von acht Studiengängen (bis Ende 2025 in SK1) werden alle Marketing-Maßnahmen für die Studierendengewinnung neu aufgesetzt. Dabei werden alle Medien (Texte, Bilder, Videos, Flyer, ...) auf diversitätssensible bzw. geschlechtersensibel Kommunikation überprüft und angepasst.	Dekanat der Fakultät; Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		In allen Studiengängen liegen aktualisierte Medien bis April 2026 vor.	Dezember 2025-April 2026 für das Marketing zur Einschreibung in WiSe 2026/27
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegengesetzt.	Vor dem Hintergrund von abnehmenden Studierendenzahlen ist die aktive Erschließung und gezielte Ansprache von unterrepräsentierten Zielgruppen geplant. Mit Blick auf den derzeitigen Anteil von weiblichen Studierenden (16.5 %) sollen daher auch neue Maßnahmen für diese Zielgruppe entwickelt und erprobt werden.	Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Signifikanter Anstieg der weiblichen Bewerberinnen sowie Einschreibungen ab WiSe 2026/27 und kontinuierlicher Zuwachs des Anteils weiblicher Studierender im Betrachtungszeitraum.	Dezember 2025 – Ende 2027

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Förderung und Stärkung der weiblichen Studierenden hinsichtlich ihrer akademische Sozialisation, der Entwicklung des individuellen Rollenverständnis und der beruflichen Perspektive & Vernetzung der Studentinnen, damit frauenspezifische Herausforderungen, Anliegen und Bedarfen Raum und Wertigkeit erhalten	Die Fakultät entwickelt und erprobt ein Konzept zur Vernetzung weiblicher Studierender und Sichtbarkeit der Bedeutung von Ingenieurinnen und weiblichen Führungskräften im Kontext von Technologieentwicklung und Gestaltung von Zukunft. Denkbar sind insbes. regelmäßige Vernetzungstreffen, die durch Wertschätzung und Bedeutung gekennzeichnet sind. Denkbar sind regelmäßige Veranstaltungen in wertigen Settings zu aktuellen Fachthemen. Mit zukunftsweisende Gastvorträge oder Workshops durch Ingenieurinnen oder Frauen in Leitungsfunktionen, wären die Veranstaltungen inhaltlich bedeutsam, die Referentinnen würden zugleich als Vorbild (role model) dienen; zudem kann das Thema Gleichstellung en passen positiv konnotiert werden; (Dies wäre als IWZ-weite Kooperation denkbar, um Synergien zu nutzen sowie Interdisziplinarität und Breite zu erzielen – siehe nächste Maßnahme.)	Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	Finanzielle und personelle Mittel sind noch zu ermitteln und werden in Absprache mit der Dekanin dargestellt	Die Umsetzung, Inanspruchnahme sowie Attraktivität des Angebots sollen kontinuierlich erfasst und reflektiert werden. Neben der Anzahl an Angeboten und Teilnehmerinnen sind inhaltliche Evaluationen für die Teilnehmerinnen. Zudem soll als relevanter Faktor die Qualität und Wirksamkeit der Kommunikation reflektiert und kontinuierlich weiterentwickelte werden. ggf. darüber hinaus sowie eine	Beginn ab Wintersemester 2026/27

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Stärkung der Gleichstellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten durch Zusammenarbeit, Austausch und Nutzung von Synergien durch eine Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des IWZ;	Ansprache der anderen IWZ-Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von gemeinsamen Terminen (z.B. Gleichstellungssitzung der TH Köln; ggf. weitere Initiativen zur Verzahnung und zum Austausch über den Status Quo in der Gleichstellung, die Gleichstellungspläne sowie die eine effektive Umsetzung, relevante Ressourcen und Wirksamkeit von Maßnahmen	Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	Personelle Kapazität für Supportbedarf ist noch zu ermitteln; grundsätzlich stark abhängig von Kapazität und Interesse der Gleichstellungsbeauftragten	Reflexion von Initiativen zu Absprache und daraus folgenden Learnings, gemeinsamen Aktivitäten o.Ä. mit Blick auf Verhältnis von Aufwand und Nutzen	Beginn ab Juni 2025
Reflexion der Status Quo und des Bedarfs für Förder-/Vernetzungs-/Beratungsbedarf für WMA und Post-Docs hinsichtlich ihrer akademischen Entwicklung	Analyse des Status Quo in Absprache mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten; Ansprache & geeignete Abfrage bei den weiblichen WMA und Post-Docs hinsichtlich persönlicher Bewertung des Status Quo; Anliegen und Bedarfe im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit im Rahmen ihrer akademischen Entwicklung über die bestehenden Angebote der Zentralen Gleichstellung hinaus	Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	Personelle Kapazität ist noch zu ermitteln	Reflexion Analyse des Status Quo und der Abfragen mit Darstellung im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan	Beginn ab Herbst 2025- Ende 2026;
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Sichtbarkeit und Bewusstsein für die Bedeutung des Themas Gleichstellung sowie genderspezifische Diskriminierung für alle Mitglieder Fakultät, insbesondere Menschen mit Führungsverantwortung, stärken	Ausbau einer differenzierten Darstellung der Angebote, Rolle und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät auf der Website der Fakultät mit Links zu relevanten Stelle und weiterführenden Informationen	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät; Dekanin	Zeitweise Erhöhung der personellen Kapazität für die Aktualisierung der Website, die Darstellung von bestehenden Angeboten sowie die aktive Vernetzung mit Akteuren in diesem Feld	Aktivschaltung der neuen Webseiten bis Juli 2026	Ab Juni 2025 bis Ende Juli 2026
Förderung und Sichtbarkeit von Förderangeboten wie Mentoring, Beratung u.Ä. zur Überwindung struktureller Benachteiligung aufgrund von	Ausbau der Sichtbarkeit und Kommunikation von Mentoring und Förderangeboten für weibliche Studierenden und Mitarbeiterinnen, insbes. Forscherinnen und Promovendinnen	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät; Dekanin	Personelle Kapazität für die Vernetzung und Kommunikation mit Angeboten und Programmen	Darstellung von entsprechenden Angeboten und Programmen auf der Website; Nutzungszahlen – sofern ermittelbar – von o.g. Programmen und Angeboten	Ab Herbst 2025; fortlaufend
Erhöhung der Quote von weiblichen studentischen Mitgliedern im Fakultätsrat	Regelmäßige und anlassbezogen Ansprache, Information und Ermutigung von weiblichen Studierenden, sich in der akademischen Selbstverwaltung, z.B. im Fakultätsrat zu engagieren	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät; Dekanin	keine		ab Mai 2025

Gleichstellungsplan 2025-2028

Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften

Datum: 30.01.2025

Inhalt

1	Präambel	3
2	Bestandsanalyse	4
3	Ergänzende Maßnahmen	6

1 Präambel

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

Auch der Fakultätsentwicklungsplan 2030 der Fakultät 10 sieht bereits vor, langfristig den Frauenanteil 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-für-Minis, naturwissenschaftlichen Angeboten und Coding Workshops in und für Schulen sowie dem Girls' Day entgegen. Weiterhin sind ko-kreative Workshops für gendergerechte Gestaltung des Campusumfeldes in Vorbereitung. 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. Insbesondere sollen im akademischen Mittelbau Karrierepfade für Frauen unterstützt werden. Deshalb bemüht sich die Fakultät insbesondere Frauen zur Promotion zu motivieren und sie dabei zu unterstützen, um so mittelfristig auch den Anteil an Professorinnen erhöhen zu können. Damit wäre ebenfalls eine paritätische Besetzung in Organisationsstrukturen und Ämtern an der TH Köln langfristig gewährleistet.

2 Bestandsanalyse

Die hier aufgeführten Zahlen basieren auf Daten aus dem Jahr 2023

Der Anteil unserer Studentinnen in den Bachelor- und Masterstudiengängen liegt bei 21,62% (Vergleich: letzter Gleichstellungsplan mit Daten aus 2019 : 22,3%).

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind die Frauen mit 24,37% vertreten.

Der Anteil der Absolventinnen lag 2023 bei 25,19%

Der Stand der Promovendinnen liegt bei 27,91%.

Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten ist die paritätische Ungleichheit deutlich erkennbar aber im Vergleich zu den Daten aus dem Gleichstellungsplan 2021-2024 etwas gerechter verteilt. Die Professorinnen machen 22,58 % (vorher 16,42%) der Gesamtprofessuren an der F10 aus, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 36,85% (vorher 25,52%).

Im Bereich der Lehrkräfte für besonderen Aufgaben beschäftigt der Campus Gummersbach zurzeit eine Frau.

Der Frauenanteil im Bereich Technik und Verwaltung liegt bei 64,29%.

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 2025-2028 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.

Gendermonitoring F10, Daten aus 2023				
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
Studierende	21,62%	78,21%	0,16%	3561
SHK/WHK	24,37%	75,63%	0,00%	119
Absolvent*innen	25,19%	74,81%	0,00%	258
Promovend*innen	27,91%	72,09%	0,00%	43
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
Professuren	22,58%	77,42%	0,00%	62
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
Lehrbeauftragte	25,00%	75,00%	0,00%	16
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	33,33%	66,67%	0,00%	3
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
wiss. Beschäftigte	36,85%	63,16%	0,00%	152
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
Beschäftigte aus Technik und Verwaltung				
Beschäftigte	64,29%	35,71%	0,00%	14
Auszubildende	0,00%	0,00%	0,00%	0
Praktikant*innen	0,00%	0,00%	0,00%	0
	Frauen	Männer	divers/ohne Angabe	Gesamt
Leitung/Gremien				
Dekanat	40,00%	60,00%	k.A.	
Fakultätsrat	26,70%	73,30%	k.A.	

3 Ergänzende 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
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegen gesetzt	Veranstaltungen mit entsprechendem Sensibilisierungsziel für Kinder und Jugendliche: • MINT für Minis • Girls- und Boys-Day • Kinder Uni • Schnupperstudium • Nacht der Technik • Coding Workshops in und für Schulen • Naturwissenschaftliche Workshops in Schulen • Campusführungen • Ko-kreative Design-Workshops für gendergerechte Gestaltung des Campusumfeldes	Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften	Ressortleitung Kindertagesstätten und Jugendarbeit der Stadt Gummersbach	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend
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	laufend
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: • Homepage mit entsprechenden Informationen füllen (Gleichstellungsseite) • Werbefilme/Interviews mit weiblichen Studierenden (Studienprojekte) • Vorbilder promoten (Poster mit herausragenden weiblichen Persönlichkeiten, Absolventinnen und Projektleiterinnen öffentlich präsentieren)	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte Pressesprecher		Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend Zu implementieren

Geschlechtersensibilität:	• Einrichtung einer Professur für Geschlechtersensible Informatik und Ingenieurwissenschaften • Einwerbung von Drittmitteln für mehr Gendergerechtigkeit • Schaffung von Austauschräumen			Neu
Gezielte und frühzeitige Karriereförderung	• Kooperationen mit Schulen bilden • Studentinnen für wissenschaftlichen Karriereweg ermutigen und fördern • Studentinnen frühzeitig als SHKs beschäftigen und auf wissenschaftlichem/technischem Weg unterstützen	• Alle Professoren und wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften	Nachfrage, langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend
Anzahl der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen erhöhen	• Zuweisungsanträge, Berufungsverfahren und Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sich gezielt auch Frauen angesprochen fühlen • Aktive Kandidatinnensuche	Alle Fakultäten	Prüfung durch Personalabteilung, Gleichstellungsbüro, Fakultätsrat, Präsidium	laufend
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung				
Siehe Gleichstellungsrahmenplan 2025 – 2028 der TH Köln Punkt 3.1				
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur				
Siehe Gleichstellungsrahmenplan 2025 – 2028 der TH Köln Punkt 4.1				

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften

Datum: 03.02.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	6

Präambel

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 der 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 kann anfangs beunruhigend und irritierend wirken, eröffnet jedoch die Möglichkeit für wertvolle Erkenntnisse und persönliches Wachstum – es gilt, diese Vielfalt in lehrendes, forschendes und unternehmerisches Handeln zu integrieren.

1 Bestandsanalyse

Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich

Studiengangübergreifend sind die Studierendenzahlen an der Fakultät in den Bachelorstudiengängen Angewandte Chemie und Pharmazeutische Chemie und den Masterstudiengängen Angewandte Chemie und Drug Discovery and Development ausgeglichen (Stand 1.12.23: 650 Studierende, davon 54,00 % Frauen), bei den Absolvierenden steigt der Frauenanteil sogar auf 58,54% über alle Studiengänge. Es gibt weiterhin einen höheren Frauenanteil bei den Bachelorstudierenden (55,0%) als in den Masterstudiengängen (44,4%).

An der Fakultät werden verstärkt Forschungsprojekte initiiert und so neue Projektstellen für Nachwuchswissenschaftler*innen geschaffen. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen befinden sich entsprechend viele Promovierende (Stand 01.12.2023: 31 Promovierende, davon 15 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 der wissenschaftlich Beschäftigten (9 von 11) 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 Mitarbeiter*innen in der Selbstständigen Lehre tätig zu werden.

Um Geschlechteraspekte in Forschung und Transfer stärker in den Blick zu nehmen, wurde das Get-iT@TH Köln Projekt (gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung) bereits in der Konzeptionsphase unterstützt und wir sind mit einem Get-iT Fellowship in der ersten Kohorte beteiligt.

Zurzeit lehren und forschen an der Fakultät 15 Professor*innen, darunter drei Frauen. Eine Professur ist zurzeit unbesetzt. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 wird eine Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin geschaffen, die für eine Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften qualifiziert werden soll. Es ist das Ziel, langfristig mehr Frauen für eine Professur an unserer Fakultät zu gewinnen. Zwei Studentinnen unserer Fakultät hatten bereits die Möglichkeit, im Rahmen von Plan_CV (einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt) über eine Anstellung als SHK „working@TH Köln - Wissenschaft erleben“, in die Arbeit einer Professor*in hineinzuschauen.

Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung

Es 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

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 Campus in Opladen 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 Beratung angeboten und geeignete Optionen gesucht, Studierenden mit Kind bei Bedarf Unterstützung anzubieten. Bereits am Campus realisiert wurde ein Wickelraum, es gibt Stillmöglichkeiten und es wird eine Spielekiste über den Familienservice angeschafft.

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.

Ergänzende Maßnahmen

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 Umset- zung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Der horizontalen Geschlechts-segregation bei der Studienfachwahl werden Impulse entgegen gesetzt	Regelmäßiges Angebot von Veranstaltungen im Bereich Naturwissenschaften und Technik sowie zur Studien-/Berufsorientierung und Berufsauswahl (MINT-Berufe): - Nacht der Technik - MINT-Ferriencamp Chemie in den Sommer-Ferien der Stiftung Wissen der Sparkasse KölnBonn - KölnerKinderUni - Studieren probieren - Zdi-Schülerlabor - Chemieolympiade	Studiendekan*in, Studiengangleiter*innen	Studienberatung	Anzahl der Veranstaltungen	✓

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
	Aktiver Kontakt zu Schulen der Umgebung zur Werbung für Studieren probieren, Schülerlabor, Besuchstage an der Fakultät, außerschulischer Lernort z.B. für Jugend forscht-Projekte	Studiendekan*in, Fachstudienberatung	Studienberatung	Anzahl Kontakte pro Jahr	✓
Promovendinnen werden während ihrer Promotion ergänzend unterstützt	- Motivation zur 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 PK NRW Cluster Aufbruch	Anzahl Veröffentlichungen, Weiterbildungen und Promotionen	✓
Promovendinnen werden bereits während der Promotion auf den Arbeitsmarkt vorbereitet	- Motivation zum aktiven „Netzwerken“ - Karriereberatung durch Fachvorgesetzte	Betreuer*innen, Fachvorgesetzte, Dekan*in	Graduiertenzentrum PK NRW Cluster Aufbruch	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	Dauerhafte Suche im Umfeld und Netzwerk nach interessierten Frauen zur Gewinnung für einen Lehrauftrag unter Nutzung des Mathilde-von-Mevissen-	Professor*innen, Dekan*in	Gleichstellungsbüro	Anzahl von weiblichen Lehrbeauftragten	✓

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
der Lehre noch unterrepräsentiert sind, erhöht	Lehrbeauftragtenprogramms für Förderung von Frauen in der Lehre				
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	✓
Qualifizierung von Frauen zur Berufungsfähigkeit an einer HAW	- Nachwuchswissenschaftlerin im Professorinnenprogramm 2030	Prodekanin für Forschung und Wissens-transfer, Prodekan für Studium und Lehre; Fachkolleg*innen	Graduiertenzentrum, ggf. PK NRW	Erfolgreiche Promotion; bzw. wiss. Veröffentlichungen; Lehrevaluationen	
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
--					

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
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
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, Gremiovorsitzende		Anzahl Pflichtveranstaltungen nach 17 Uhr	✓
	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 Studienzeit 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	✓
	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	✓
Optimaler Umgang mit der besonderen Situation schwangerer Studentinnen,	Erstellung eines Ablaufplans zur Sicherstellung des rechtsicheren Vorgehens und Unterstützungsmöglichkeiten wie z.B: - studentische Unterstützung für die anfallenden Laborarbeiten bei Promovierenden	Dekan*in, Gleichstellungsbeauftragte, Fachvorgesetzte	Arbeitssicherheit	Anteil Eltern- und Teilzeit, erfolgreiches Absolvieren des Studiums nach Schwangerschaft im Verlauf des Studiums.	✓

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
Mitarbeiterinnen, Promovendinnen und Professorinnen (Laborverbot ab Bekanntgabe der Schwangerschaft)	- problemlose Wiederaufnahme der Tätigkeit in Teil- oder Vollzeit				
Größeres Bewusstsein schaffen für gendersensibles Verhalten	Seminarangebot für gendersensibles Verhalten für alle Beschäftigten der Fakultät. Verwendung von gendersensibler Sprache in allen Dokumenten und Unterlagen der Fakultät.	Gleichstellungsbeauftragte, Dekan*in		Anzahl Seminarteilnehmer*innen	✓

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme

Datum: 30.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	5

Präambel

Die Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme ist sich ihrer großen Verantwortung bei der Ausbildung künftiger Entscheidungsträger*innen in einer sich wandelnden Welt bewusst. In einer Ära globaler Herausforderungen möchten wir unsere Studierenden dazu befähigen, innovative und nachhaltige Lösungen zur Gestaltung der Zukunft zu entwickeln. Damit diese Bemühungen erfolgreich sind, wollen wir vielfältige Perspektiven betrachten und einbeziehen. Chancengerechtigkeit soll dabei nicht nur ein Schlagwort sein, weshalb wir Gleichstellungsaspekte in all unsere Aktivitäten integrieren.

Als jüngste Fakultät der Hochschule sehen wir zudem eine besondere Chance darin, fortschrittliche und zukunftsweisende Ansätze zu verfolgen, und zwar sowohl in unserer Lehre, in Forschung und Transfer als auch in unseren Organisationsstrukturen. Mit dem erklärten Ziel, uns ein integratives Profil zu geben, unterstreichen und fördern wir Gleichberechtigung und Chancengleichheit in unseren Strukturen und Abläufen. Dazu gehört, dass wir (noch) vorhandene Defizite in der Gleichstellung identifizieren und aktiv beseitigen wollen, indem wir sie bewusst in die Fakultätsplanung und -entwicklung integrieren.

Wir wollen eine Kultur des Respekts und der Anerkennung schaffen, in der alle Mitglieder der Fakultät – Studierende, Lehrende und Mitarbeitende – ihr Potenzial voll ausschöpfen können. In diesem Sinne verstehen wir Gleichstellung als eine grundlegende Voraussetzung für den Erfolg unserer Bildungs- und Forschungsziele und streben danach, in all unseren Aktivitäten beispielhaft voranzugehen.

Mit diesem Gleichstellungsplan verpflichten wir uns, Gleichstellung aktiv zu fördern und bestehende Ungleichgewichte durch konkrete Maßnahmen zu beseitigen, um eine gerechte und inklusive Fakultät für alle zu schaffen.

1 Bestandsanalyse

Die Analyse der Geschlechterverhältnisse in der aktuellen Studien- und Beschäftigtenstruktur zeigt einige signifikante Ungleichgewichte und Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Studierende

Der Anteil weiblicher Studierender liegt bei 44,39 %; Männer überwiegen hier mit 55,35 %. Auffällig ist allerdings ein Ungleichgewicht bei den Absolvent*innen: der Frauenanteil liegt hier bei nur 34,15 %. Dabei handelt es sich jedoch nur um eine Momentaufnahme aus dem Jahr 2023. Betrachtet man den Zeitraum zwischen 2022 bis 2025 etwas genauer, kommen wir auf rund 46 % Absolventinnen und 54 % Absolventen. Differenziert man weiter nach (Master-)Studiengängen, zeigt sich, dass im REM-Programm Männer mit etwa 79 % der Absolvent*innen stark dominieren, während im NRM-Programm Frauen mit knapp 66 % deutlich überrepräsentiert sind. Das IWRM-Programm weist eine relativ ausgewogene Geschlechterverteilung auf (Männer: 51,52 %, Frauen: 48,48 %). Dieses Geschlechter-Verhältnis spiegelt im Wesentlichen auch unsere Bewerber*innenzahlen wider. Angesichts der Tatsache, dass etwa 70 % der Bewerbungen aus dem außereuropäischen Ausland stammen und die an der F12 gelehrt Themenbereiche tendenziell stärker nach tradierten geschlechterspezifischen Mustern im MINT-Bereich gewählt werden, sind diese Zahlen positiv zu bewerten. Für das Bachelorprogramm liegen noch keine aussagekräftigen Zahlen vor.

Promovierende, wissenschaftliches Personal, Lehrende

Bei den Promovend*innen sind Frauen mit 43,75 % vertreten, was im Wesentlichen den Zahlen der letzten Jahre entspricht. In der Gruppe der wissenschaftlich Beschäftigten überwiegen Frauen mit 53,57 %, bei den Lehrbeauftragten und Lehrkräften für besondere Aufgaben besteht jeweils ein Frauenanteil von 50 %. Das größte Ungleichgewicht zeigt sich bei den Professor*innen, wo Frauen mit nur 14,29 % stark unterrepräsentiert sind. Diese Ungleichverteilung in den höchsten akademischen Positionen zeigt klar, dass hier Handlungsbedarf besteht.

Hochschulweit sind Ziele und Maßnahmen in dem Gleichstellungsrahmenplan 2025-2028 der TH Köln aufgeführt, welche in alle Fakultäten Geltung finden sollten. Einige dieser Punkte sind hier nochmals aufgeführt, weil sie die Prioritäten der Fakultät 12 widerspiegeln.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Parität bei den Studienanfänger*innen wird in allen Studienprogrammen hergestellt	Studienorientierungswochen, Präsenz bei Informationsveranstaltungen, die Frauen als Zielgruppe haben. Prüfung bei Neuausrichtung von Studiengängen, ob alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden und in der Folge Umsetzung entsprechender Anpassungen.	Zentrale Studienberatung Gleichstellungsbeauftragte Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Dekanat	-	Rückmeldung während der Veranstaltungen, langfristig Monitoring Anteil Frauen in den Studiengängen, in denen sie aktuell noch unterrepräsentiert sind	laufend
Stärkere Vernetzung der Studentinnen	Vernetzungstreffen werden angeboten.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	-	Teilnahme der Studentinnen, Feedback	in Planung
Wissenschaftliche Karrierewege für Frauen werden sichtbar >>> Weibliche „ROLE MODELS“	Bei der Bewerbung unseres Studienangebots achten wir darauf, Frauen sichtbar zu machen. Das kann z. B. durch die Auswahl von Bildern für Website und Broschüren geschehen. Auch bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen (z. B. Studieninfotag) werden gezielt Studentinnen und Mitarbeiterinnen eingebunden.	Dekanat, Marketing, Studiengangskoordination	-	Der Anteil weiblicher Studierender erhöht sich bzw. stagniert. Langfristig erhöht sich der Anteil der Studentinnen, >>> Doktorandinnen, >>> wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, >>> Professorinnen	laufend
Studien- und Weiterbildungsangebote	Prüfung und ggf. Anpassung der Außenkommunikation von Studien- und	Marketing, Hochschule, Studiengangskoordination	-	Anzahl Bewerberinnen	teilweise umgesetzt, laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
werden genderneutral kommuniziert und vermarktet	Weiterbildungsangeboten gemäß geschlechtersensibler Sprache.				
Chancengerechte Beratung während des Studiums	Studiengangsberater*innen und Professor*innen begleiten weibliche Studierende bedarfsgerecht und genderneutral beim Studienverlauf und der Karriereplanung. Absolventinnen (MSc) werden gezielt angesprochen und zur Promotion ermutigt.	Studiengangsberater*innen und Professor*innen, Lehrende	-	Mehr Studentinnen schließen ihr Studium ab und beginnen ggf. eine Promotion	umgesetzt, laufend
Curricula erlauben eine gleichberechtigte Entfaltung von Kompetenzen	Studierende können aufgrund von Wahlmöglichkeiten im Studium ihre Potenziale selbstbestimmt und ohne Einschränkungen durch geschlechterbezogene Erwartungen entfalten	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme	Studiengangsleiter*innen	Es bestehen Wahlmöglichkeiten (Module) im Studium, welche eine individuelle Schwerpunktsetzung ermöglichen	umgesetzt, laufend
Die Studienmodelle sind familienfreundlich, darin inbegriffen ist die Flexibilisierung der Studienzeit	Teilzeitstudierbarkeit wird bei den Studiengängen mit eingeplant; Studierende erhalten Unterstützung bei der Planung ihres Studiums in Teilzeit; Konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln.	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme,	-	Die Möglichkeit des Studierens in Teilzeit wird genutzt	geplant
Berufung von weiblichen Professuren	Zuweisungsanträge werden auf gendersensibles Kompetenzprofil überprüft. Das Anforderungsprofil wird um „Genderkompetenz“ erweitert. Die Gleichstellungsbeauftragten werden frühzeitig in den	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Präsidium, Berufungskommissionsleiter*in, Personalabteilung, Professor*innen der F12	-	Die Anzahl von Professorinnen ist erhöht und nähert sich der Parität an	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
	Berufungsprozess eingebunden. Aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen. Weibliche Gutachterinnen werden bestellt. Konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln.				
Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Mitarbeitende)	Flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office; Konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln.	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Dekanat	-	Anteil der weiblichen Mitarbeiter*innen steigt auf 50%	laufend
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Mehr Sichtbarkeit und Gehör für das Thema in der Fakultät	Eigene Webseite	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat, Marketing	Überprüfung des Stands der Umsetzung. Informationen zum Thema Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind sichtbar.	in Planung
Verwendung von gendersensibler Sprache	Sämtliche öffentliche Texte der Fakultät auf Genderneutralität überprüfen und ggf. anpassen; Hinweis auf den Leitfaden der TH Köln zu gendergerechter Sprache	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Dekanat, Marketing (Online-Redaktion)	-	Gendersensible Sprache wird in allen öffentlichen Texten der Fakultät verwendet	laufend
Frauenspezifische Informationen zugänglich machen	E-Mailverteiler für alle weiblichen Fakultätsmitglieder, sowohl Mitarbeiterinnen/Professorinnen als auch Studentinnen. Angebote für Fortbildungen weiterleiten	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	-	Teilnahme/Feedback Informationen zu relevanten Angeboten und Themen sind bekannt	umgesetzt, laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Vernetzung von Mitarbeiterinnen und Professorinnen der Fakultät	Halbjährliche Treffen mit einem Leitthema	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	-	Angebote werden angenommen, Austausch findet statt	in Planung
Verbesserung des Geschlechterverhältnisses in Gremien	Durch die Erhöhung des Anteils der Professorinnen lässt sich das Geschlechterverhältnis in vielen Gremien der Fakultät angleichen.	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme, Berufungskommissionsleiter*in, Präsidium	-	Der Anteil der Frauen in Gremien wie Dekanat, Fakultätsrat, etc. ist erhöht.	in Planung

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Hochschulverwaltung

Inhalt

1	Bestandsanalyse	3
2	Ergänzende Maßnahmen	4

1 Bestandsanalyse

Zum Stichtag 01.12.2023 gab es in der Hochschulverwaltung der TH Köln 472 Beschäftigte. Davon sind 64,19 % Frauen. In neun von zehn Hochschulreferaten ist der Frauenanteil an den Beschäftigten mehr als 64 % und liegt damit über dem Zielwert von 50 % nach dem Landesgleichstellungsgesetz (vgl. Abbildung 1). Im Referat Bau- und Gebäudemanagement liegt der Frauenanteil aufgrund der Tätigkeiten und Berufsfelder bei 20,4 % (vgl. 17,7 % zum Stichtag 01.12.2019).

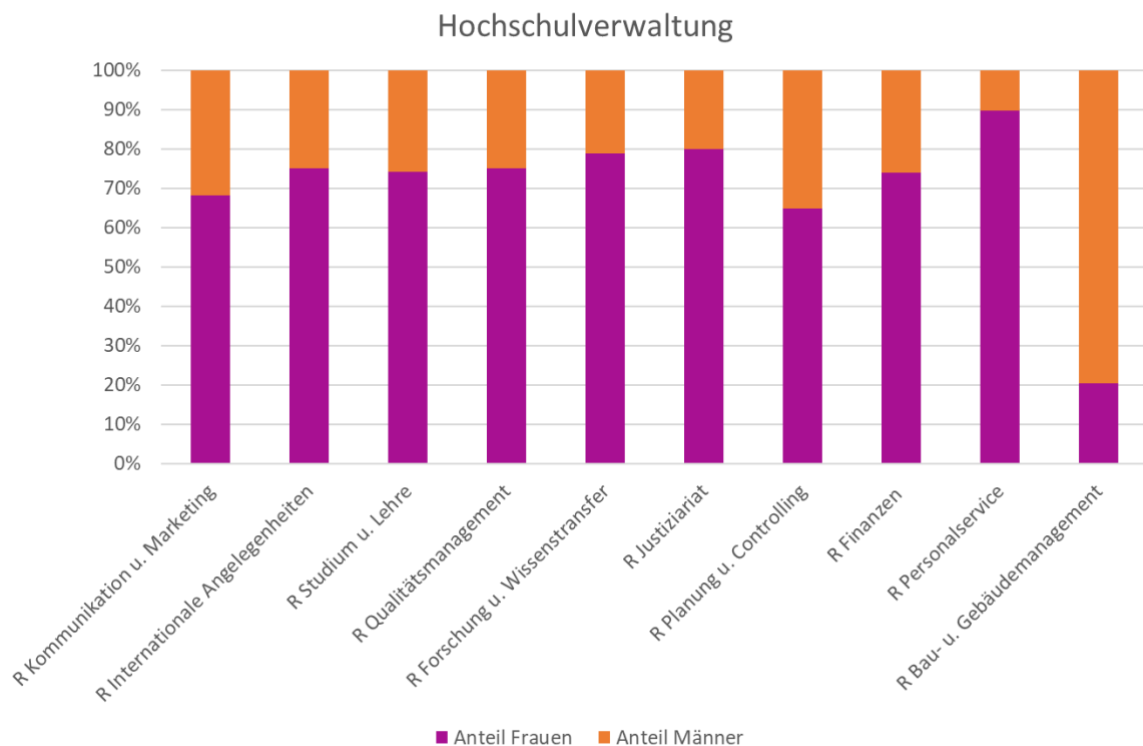


Abbildung 1: Frauenanteil in den einzelnen Hochschulreferaten (Stand:01.12.2023)

Die Beschäftigungsstruktur ist in den Hochschulreferaten sehr unterschiedlich geprägt. So erstreckt sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in den einzelnen Referaten von acht bis 103. Von den zehn Hochschulreferaten werden zum Stichtag 01.12.2023 sechs von Frauen geleitet. Im Laufe des Jahres 2024 sind zwei weitere von Männern geführte Referate mit Frauen besetzt worden.

In der Hochschulverwaltung arbeiten 26,9 % der weiblichen und 5,3 % der männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Zum vorherigen Berichtszeitraum (vgl. Gleichstellungsplan 2021-2024) ist bei den Teilzeitbeschäftigten ein Rückgang bei den Frauen um 10,5 Prozentpunkte und bei den Männern um 7,2 Prozentpunkte zu verzeichnen. Mit Blick auf Rentenansprüche und eine Absicherung im Alter ist ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigung positiv zu bewerten. Durch die Möglichkeit und Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit werden jedoch die unterschiedlichen Lebenslagen der Beschäftigten berücksichtigt.

Angeichts der zahlenmäßigen Gleichstellung der Frauen in der Hochschulverwaltung gilt es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen weiter auszubauen und Chancengleichheit und Diversität weiter zu implementieren.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Fachkompetenz der Mitarbeitenden stärken (R1)	Ermitteln von Qualifizierungsbedarfen vor dem Hintergrund sich wandelnder Berufsbilder und Anforderungen	Referatsleitung und Teamleitungen	Fachbezogene Fortbildungsangebote	Realisierte Fortbildungen	laufend
Mitarbeiter*innen werden in ihren Karrierewege aktiv unterstützt (R5)	Mitarbeiterinnen werden bei Interesse in Führungsaufgaben geschult, Fortbildungen, individuelles Coaching, wenn gewünscht. Co-Teamleitungen werden eingeführt um mehr Mitarbeiterinnen in Führung zu bringen, vor allem um auch Teilzeitkräften die Möglichkeit der Kompetenzentwicklung zu geben	R 5, Personalentwicklung		Referatsinterne Beachtung und Umsetzung	
Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit erhöhen Verhandlungsgeschick erweitern (R7)	Besuch von Seminaren	Team- und Referatsleitung aber auch Mitarbeiter*innen selbst	Mittel aus Servicebudget T 9.3 oder eigene Budgetmittel	Rückkoppelung durch Team- und Referatsleitung	laufend
Qualifizierung der Mitarbeiter*innen für höherwertige Aufgaben fachlich als auch für die Softskills (R8)	Mitarbeiter*innen werden gezielt auf Personalentwicklungsmaßnahmen sowohl im Personalentwicklungsdialog zur/zum direkten Vorgesetzten befragt und angeregt. Die Referatsleitung macht dies ebenfalls unabhängig von den Teamleitungen.	Team- und Referatsleitung	Mittel aus Servicebudget T 9.3	Studiumsabschluss, Zertifikat	laufend

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit erhöhen Verhandlungsgeschick erweitern (R8)	Besuch von Seminaren	Team- und Referatsleitung aber auch Mitarbeiter*innen selbst	Mittel aus Servicebudget T 9.3 oder eigene Budgetmittel	Rückkoppelung durch Team- und Referatsleitung	laufend
Fachliche Expertise erhöhen (R8)	Externe Seminare Inhouse-Schulungen	Team- und Referatsleitung aber auch Mitarbeiter*innen selbst	Mittel aus Servicebudget T 9.3 oder eigene Budgetmittel	Rückkoppelung durch Team- und Referatsleitung	laufend
Stellenprofile werden so ausgeschrieben, dass breite Kreise angesprochen werden (R10)	Überprüfung des Stellenprofils Berücksichtigung im Ausschreibungstext Direkte Ansprache von Frauen	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalgewinnung und Personalentwicklung in Abstimmung mit Hochschulreferat Bau- und Gebäudemanagement	keine	Referatsinterne Evaluationsform, Frauenanteil unter den eingegangenen Bewerbungen wurde erhöht	laufend
Mitarbeiter*innen werden in ihrem Karriereweg aktiv unterstützt (R10)	Sensibilisierung der Führungskräfte, PED mit besonderem Augenmerk auf die bedarfsbezogene Weiterentwicklung von Stellenprofilen, Personalentwicklung der eigenen Mitarbeiter*innen mit dem Ziel, höherwertige vakante (Führungs-) Positionen zu übernehmen	Hochschulreferat Personalservice, Team Personalentwicklung und Personalgewinnung Vorgesetzte im Referat Bau- und Gebäudemanagement	keine	Verpflichtende Schulung PED, Erhöhung der Anzahl der durchgeführten Personalentwicklungsmaßnahmen im Referat Bau- und Gebäudemanagement	laufend
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
Diversität der Beschäftigtenstruktur stärken (R1)	Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der Personalauswahl	Referatsleitung und Teamleitungen		Personalstruktur	
Ermöglichen von Höhergruppierungen (R7, R8)	Prozessänderungen und Änderung von Aufgabenzuschnitten Personalkonzepte	Team- und Referatsleitung	Budgetmittel Hochschule	Personalbudget entsprechend ausgestattet	Laufend

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung

Datum: 30.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	6

Präambel

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

Die Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung beschäftigt zum Stichtag 01.12.2023 insgesamt über alle Statusgruppen hinweg 107 Mitarbeiter*innen. Diese Stellen werden von insgesamt 105 Tarifbeschäftigten und 2 Beamt*innen im gehobenen nichttechnischen Dienst besetzt. Eine Mitarbeiterin befindet sich zum Stichtag in Elternzeit. Der Frauenanteil in der Akademie beträgt gemessen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten 71,00% (76 ist damit gegenüber 2020 um 4,00 Prozentpunkte gesunken. Im Vergleichszeitraum wurden exklusive der Statusgruppen der Hilfskräfte insgesamt 24 neugeschaffene Stellen besetzt. Der Frauenanteil der neueingestellten Personen beträgt 75,00% (18. Ebenso wurden 8 bereits vorhandene Stellen nachbesetzt. Der Frauenanteil beträgt hier 62,50% (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 2023 mit 16 Beschäftigten (9 um sieben Personen höher als zum Stichtag im Jahre 2020.

Im Folgenden erfolgt die detaillierte Darstellung nach Statusgruppen:

Wissenschaftliche Beschäftigte

54 Beschäftigte sind der Statusgruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 74,1% (40 und ist damit gegenüber 2020 um 14,70 Prozentpunkte gesunken. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 59,10% unbefristet besetzt. Die befristeten Stellen werden zu 61,09% (13 von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 53,70% (24 in Teilzeit ausgeübt, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten ist damit um 3,70 Prozentpunkte gegenüber 2020 gestiegen. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 82,57% (24.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

7 Beschäftigte sind der Statusgruppe Lehrkräfte für besondere Aufgaben zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 85,71% (6 und ist damit gegenüber 2020 um 10,71 Prozentpunkte gestiegen. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 71,43% unbefristet besetzt. Die befristeten Stellen werden zu 100% (2 von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 57,14% (4 in Teilzeit ausgeübt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Statusgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben ist damit um 50% Prozentpunkte gegenüber 2020 gestiegen. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten hier beträgt 100% (4.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung

30 Beschäftigte sind der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 70,00% (21 und ist damit gegenüber 2020 um 3,14 Prozentpunkte gestiegen. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 70,00% unbefristet besetzt. Die befristeten Stellen werden zu 88,89% (8 von Frauen wahrgenommen. Die Tätigkeiten werden zu 50 % (9 in Teilzeit ausgeübt, der Anteil an der Teilzeitbeschäftigten in der Statusgruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist damit um 25,00 Prozentpunkte gegenüber 2020 gestiegen. Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt 56,25% (9.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren

16 Beschäftigte sind der Statusgruppen der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie Tutorinnen und Tutoren zuzuordnen. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 56,3% (9 und ist damit gegenüber 2020 um 3,75 Prozentpunkte gesunken. Die entsprechenden Arbeitsverhältnisse sind zu 0% unbefristet besetzt. 100% der Stellen werden in Teilzeitbeschäftigung ausgeübt.

Die Eingruppierung und Besoldung aller Beschäftigten kann der Tabelle im Anhang entnommen werden.

Fazit:

Es kann im direkten Vergleich zu 2020 erneut 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 4 Prozentpunkte gegenüber 2020 leicht gesunken ist. Auf der Ebene der Führungskräfte sind die Stellen unter der Leitung der Präsidentin der Hochschule 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

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird eine flexible Arbeitszeit und mobiles Arbeiten ermöglicht	Es werden mobile Arbeitsvereinbarungen getroffen und in Personalentwicklungsdialogen mit den Teamleiterinnen bei Bedarf flexible Arbeitszeiten abgestimmt.	Teamleiter*innen		Quantitative Zunahme von mobilem Arbeiten; Erhöhung der Arbeitszufriedenheit	

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					
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 der TH Köln 2025-2028

Hochschulbibliothek

Datum: 20.01.2025

Inhalt

1	Bestandsanalyse	3
2	Ergänzende Maßnahmen	4

1 Bestandsanalyse

Die Personalstruktur der Hochschulbibliothek (53 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Stand 2023) setzt sich etwa hälftig mit 54,7% aus Beschäftigten der Statusgruppe Technik und Verwaltung zusammen und zu 45,3% aus wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan sank der Anteil an Frauen zwar leicht (2023: 72,9% vs. 2019: 78 %), dennoch sind weiterhin mehrheitlich weibliche Beschäftigte in der Hochschulbibliothek angestellt. Betrachtet man die Geschlechterstruktur differenziert nach Statusgruppe, so ist der Frauenanteil in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung mit 79,3% (2019: 79,4%) praktisch unverändert geblieben. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickelte sich die Personalstruktur erkennbar deutlicher in ein statistisch ausgewogeneres Verhältnis von Männern und Frauen. Waren im Jahre 2019 noch 81,2% der wissenschaftlichen Beschäftigten Frauen, ging der Anteil weiblicher Beschäftigter in dieser Statusgruppe bis zum Jahre 2023 auf 75,0% zurück.

Eine sehr erfreuliche Veränderung konnte seit dem letzten Gleichstellungsplan hinsichtlich des Lohngefüges der überwiegend weiblichen Bibliotheksbeschäftigten insbesondere in der Statusgruppe Technik und Verwaltung erreicht werden. So gelang es, 68,9% der überwiegend weiblichen Beschäftigten in die TVL9a höherzugruppieren zu stufen. Noch im Jahre 2019 waren 73,5% nach TVL 6 bzw. 8 eingruppiert. Die Hochschulbibliothek hat damit eines ihrer zentralen Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen aus dem Gleichstellungsplan 2021-2024 erreicht.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Campus IT

Datum: 14.04.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	5

Präambel

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 Bestandsanalyse die konkreten ergänzenden Maßnahmen der Campus IT für die nächsten vier Jahre.

1 Bestandsanalyse

Gesamtstatistik über beide Bereiche der CampusIT Betrieb und Entwicklung (Stand 01.12.2023)

- **Auszubildende**
Bei den Auszubildenden ist Stand 01.12.2023 ein Auszubildender beschäftigt. Jedoch konnten im Jahr 2024 zwei Auszubildende gewonnen werden, so dass inzwischen 2 von 3 Auszubildenden weiblich sind.
- **Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, sowie studentische Aushilfen**
Bei dieser Gruppe liegt die Zahl der weiblichen Beschäftigten bei 3 von 20.
- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung**
Zurzeit sind 35 Personen in der Statusgruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in der CampusIT beschäftigt, 7 Frauen (davon 4 in Teilzeit) und 28 Männer (davon 2 in Teilzeit).
- **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)**
Von den 35 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind 8 weiblich (davon 3 in Teilzeit) und 27 männlich (davon 3 in Teilzeit).

Es können keine konkreten Angaben über die künftige Einstellung von Frauen in der CampusIT gemacht werden. Grundsätzlich gilt, dass bei entsprechender Bewerber*innenlage und Eignung eine Stelle oder Beförderung mit einer Frau besetzt wird. Aktuell sind keine Leitungspositionen offen. Die zurzeit offenen Positionen – u.a. für IT-Sicherheit – werden bei entsprechender Eignung durch Frauen besetzt.

Eine Höhergruppierung erfolgt gemäß den Rahmenbedingungen des TVLs bei Frauen und Männer gleichermaßen.

Im Allgemeinen ist eine Höhergruppierung oder Beförderung schwierig, insbesondere für neu eingestellten Kolleg*innen, die über eine Fachinformatik-Ausbildung (o.ä.) verfügen, obwohl die Anpassung des TV-L gerade hier neue Möglichkeiten bieten. Dies gilt für weibliche wie für männliche Kolleg*innen gleichermaßen.

2 Ergänzende Maßnahmen

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Systematische Förderung von Frauen bei ihrer Kompetenzentwicklung	Aufbau einer systematischen Personalentwicklung, die sowohl individuelle Interessen, Kompetenzen, als auch Bedarfe der Einrichtung berücksichtigt	Bereichsleitungen und Teamleitungen	Ref. 9	Erhöhung des Anteils an Frauen in Leitungspositionen und in Projektverantwortung	geplant
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Systematische Förderung von Frauen bei ihrer Kompetenzentwicklung	Aufbau einer systematischen Personalentwicklung, die sowohl individuelle Interessen, Kompetenzen, als auch Bedarfe der Einrichtung berücksichtigt	Bereichsleitungen und Teamleitungen	Ref. 9	Erhöhung des Anteils an Frauen in Projektverantwortung	geplant
Der horizontalen Geschlechtssegregation bei der Ausbildungswahl werden Impulse entgegengesetzt	Teilnahme am Girls'Day	Bereichsleitungen und Teamleitungen		Beteiligung seitens der Zielgruppe, positive Evaluation der Veranstaltung	geplant
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen	Bereichsleitungen und Teamleitungen		Inanspruchnahme von Homeoffice der Beschäftigten der CampusIT	laufend
Durchgängige Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache	Sämtliche öffentliche Texte der CampusIT auf Genderneutralität überprüfen und ggf. anpassen; Angebote für Fortbildungen weiterleiten, Hinweis auf den Leitfaden der TH Köln zu gendergerechter Sprache.	Bereichsleitungen und Teamleitungen		Stand der Umsetzung überprüfen	laufend
	Interne Schulung zur geschlechtersensiblen Sprache aller CampusIT Mitarbeiter*innen	Bereichsleitungen und Teamleitungen	Standard Schulung, Finanzierung durch CampusIT	Schulung durchgeführt Monitoring	geplant

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Zentrum für Lehrentwicklung

Datum: 03.02.2025

Inhalt

1	Bestandsanalyse.....	3
2	Ergänzende Maßnahmen.....	4

1 Bestandsanalyse

Zum Ende des Jahres 2024 waren insgesamt 36 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angestellt, die zusammen 23,15 Vollzeitäquivalente (VZÄ) abdeckten.

Von 10 unbefristeten Personen im Umfang von 7,6 VZÄ waren 4 Vollzeitbeschäftigte, davon 2 weibliche und 2 männliche Personen. Die übrigen unbefristeten 6 Personen waren in unterschiedlichen (0,5 bzw. 0,8) VZÄ beschäftigt, davon 4 weibliche und 2 männliche Personen.

Zusätzlich waren 23 befristete Stellen besetzt, die mit und ohne Drittmittel finanziert wurden. Davon waren 3 Stellen ohne Drittmittel finanziert im Umfang von 1,45 VZÄ von 3 Frauen besetzt. Weitere 15,55 VZÄ wurden von 23 Personen, davon 4 Männer und 19 Frauen, aus Drittmittel-Projekten finanziert.

8 wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) waren im Jahr 2024 im ZLE beschäftigt, davon 1 Person ohne Angabe des Geschlechts, 1 Mann und 6 Frauen.

In der Gesamtsicht auf das Jahr 2024 ist wie in den Jahren zuvor eine Unterrepräsentation von Frauen nicht zu verzeichnen, da von gesamt 44 Personen 35 weiblich sind. Daher sind gleichstellungsfördernde Maßnahmen nicht geplant.

2 Ergänzende Maßnahmen

[illegible]

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

ifs Internationale Filmschule Köln

Datum: 29.01.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen.....	5

Präambel

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

1.1 Beschäftigte

Die ifs Internationale Filmschule Köln gGmbH beschäftigt 59 Mitarbeiter*innen: 40 weibliche, 18 männliche und 1 nichtbinäre. Die Führungspositionen der Administration sind hauptsächlich weiblich besetzt. So wird das Amt der Geschäftsführung von einer Frau ausgeübt. Auch die Verwaltungsleitung obliegt einer Frau.

Mit Stand vom 01.10.2024 stellte die TH Köln 16 Professor*innen (W2, größtenteils in Teilzeit und befristet) an die ifs ab. Darunter sind 7 Frauen und 9 Männer. Der Frauenanteil unter den Professor*innen lag somit bei 43,75 %. Außerdem gibt es eine weiblich besetzte und zwei männlich besetzte Ho-norarprofessuren.

Gegenwärtig laufen drei 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.

1.2 Studierende

Im grundständigen Bachelorstudiengang FILM studieren derzeit 56 Frauen (43,8 %), 70 Männer (54,7 %) und eine nichtbinäre Person (0,8%). In den Masterstudiengängen SERIAL STORYTELLING, DIGITAL NARRATIVES und ENTERTAINMENT PRODUCING sind 55,6 % der Studierenden weiblich und 44,4 % 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

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
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, social media-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 bildungsge- rechte 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

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
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, Film- und Medienstiftung NRW, FFF Bayern, Constantin Film AG, UFA Fiction, X- Filme Creative Pool GmbH, Bavaria Fiction GmbH	Projektentwicklung, eingeworbene Projektförderungen und Karrierewege der Mentees	fortzuführen
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

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
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	fortzuführen
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
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
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