

# Human Resources Strategy for Researchers an der TH Köln

## Zwischenbericht 2023

### Vorbemerkung

Als erste deutsche Hochschule wurde der TH Köln im Jahr 2014 von der EU-Kommission das Gütesiegel „HR Excellence in Research“ verliehen, das für faire Einstellungsverfahren und gute Arbeitsbedingungen für Forschende steht.

Hierzu hat die TH Köln eine „Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)“ verfasst, in der die Umsetzung der 40 Prinzipien der Europäischen Charta für Forschende und des Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden an der TH Köln verankert werden.

Um das Gütesiegel „HR Excellence in Research“ führen zu dürfen, ist alle drei Jahre ein Zwischenbericht nach Vorlage der EU-Kommission zum aktuellen Stand der Umsetzung der 40 Prinzipien von Charta und Code mit einem aktualisierten Maßnahmenplan einzureichen, der von externen Gutachterinnen und Gutachtern evaluiert wird.

Weitere Informationen: [www.th-koeln.de/hrs4r](http://www.th-koeln.de/hrs4r)

## Inhalt

1 Organisatorische Informationen.....	3
2 Stärken und Schwächen der derzeitigen Praxis.....	4
2.1 Ethische und berufsständische Aspekte.....	4
2.2 Rekrutierung und Einstellungsverfahren .....	5
2.3 Arbeitsbedingungen .....	6
2.4 Ausbildung und Entwicklung .....	7
2.5 Erläuterungen zur aktuellen Praxis.....	9
2.5.1 Hat sich eine der kurz- und mittelfristigen Prioritäten geändert? .....	9
2.5.2 Haben sich die Umstände, unter denen Ihre Organisation tätig ist, geändert und haben sich diese Änderungen auf Ihre Personalstrategie ausgewirkt? .....	9
2.5.3 Sind strategische Entscheidungen im Gange, die den Aktionsplan beeinflussen könnten? .....	10
3 Maßnahmenplan .....	11
4 Durchführung.....	23
4.1 Allgemeiner Überblick über den Umsetzungsprozess .....	23
4.2 Wie wird der Umsetzungsausschuss und/oder die Lenkungsgruppe die Fortschritte regelmäßig überwachen?.....	23
4.3 Wie beabsichtigen Sie, die Forschungsgemeinschaft, Ihre wichtigsten Interessengruppen, in den Umsetzungsprozess einzubeziehen?.....	24
4.4 Wie gehen Sie bei der Anpassung der Organisationspolitik an die HRS4R vor? Stellen Sie sicher, dass die HRS4R in der Forschungsstrategie der Organisation verankert ist? ..	25
4.5 Wie werden Sie sicherstellen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden?.....	25
4.6 Wie werden Sie die Fortschritte überwachen (Zeitplan)? .....	25
4.7 Wie werden Sie die Fortschritte (Indikatoren) im Hinblick auf die nächste Bewertung messen? .....	25
4.8 Zusätzliche Bemerkungen/Kommentare zum Umsetzungsprozess .....	25

## 1 Organisatorische Informationen

### Personal und Studierende (VZÄ)

Forschende insgesamt = Mitarbeiter*innen, Stipendiat*innen, Doktorand*innen, die entweder Vollzeit oder Teilzeit in der Forschung tätig sind	607,1
Davon international (d.h. mit ausländischer Staatsangehörigkeit)	45,5
Davon extern finanziert (d.h. für die die Organisation eine Gasteinrichtung ist)	140,0
Davon Frauen	190,1
Davon R3 oder R4 = Forschende mit einem hohen Maß an Autonomie, die typischerweise den Status eines Principal Investigators oder Professors haben.	389,3
Davon Stufe R2 = entspricht in den meisten Organisationen der Postdoc-Ebene	23,2
Davon Stufe R1 = in den meisten Organisationen, die der Promotionsstufe entsprechen	194,6
Gesamtzahl der Studierenden (falls zutreffend)	24.184
Gesamtzahl des Personals (einschließlich Management, Verwaltung, Lehr- und Forschungspersonal)	1.647,1 (Köpfe: 1.912)

### Forschungsförderung (Zahlen für das letzte Steuerjahr) €

Gesamtes jährliches Organisationsbudget:	213.968.815 Euro
Jährliche direkte staatliche Finanzierung der Organisation <sup>1</sup> :	180.641.922 Euro
Jährliche wettbewerbsorientierte staatliche Mittel (für die Forschung bestimmt, die im Wettbewerb mit anderen Organisationen eingeworben werden - einschließlich EU-Mittel):	23.180.886 Euro
Jährliche Mittel aus privaten, nicht-staatlichen Quellen, die für die Forschung bestimmt sind:	2.071.967 Euro

### Profil:

Die TH Köln versteht sich als eine ‚University of Technology, Arts, Sciences‘, in der Lehre und Forschung untrennbar miteinander verbunden sind. International ausgerichtet und regional verankert, erfüllt sie forschungsstark und mit exzellenter, nachhaltiger Lehre eine gesellschaftliche Mission: Wissen durch Forschung zu generieren und wirksam zu machen für Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Kultur und Politik.

---

<sup>1</sup> Grundfinanzierung

## 2 Stärken und Schwächen der derzeitigen Praxis

### 2.1 Ethische und berufsständische Aspekte

Die TH Köln sieht sich als forschende Hochschule für Soziale Innovation und bietet Rahmenbedingungen für ihre Forschenden, in denen diese gut, verantwortungsvoll und unabhängig forschen können. Der forschungsbasierte Ideen-, Wissens- und Technologietransfer ist für die TH Köln in Forschung, Lehre und Praxis Kernaufgabe zur wissensbasierten Weiterentwicklung der Gesellschaft.

Im zurückliegenden Berichtszeitraum 2020-2023 hat die TH Köln folgende Maßnahmen in Bezug zu ethischen Grundsätzen (Prinzip 2), Berufsverhalten (Prinzip 4), bewährten Verfahrensweisen in der Forschung (Prinzip 7), zur Ergebnisverbreitung und -verwertung (Prinzip 8) sowie zur Antidiskriminierung (Prinzip 10) angestoßen, implementiert und verbessert:

- Im Juli 2021 wurde an der TH Köln eine eigene **Kommission zur Verantwortung in der Wissenschaft (KVV)** eingerichtet. Diese unterstützt und berät die Forschenden an der TH Köln durch Stellungnahmen zu ethischen und sicherheitsrelevanten Aspekten, vor und während der Durchführung von Forschungsvorhaben.
- Sechs Vertreter\*innen der TH Köln konnten in 2022 und 2023 an einer umfassenden Train the Trainer-Ausbildung zum Thema „**Gute Wissenschaftliche Praxis**“ teilnehmen, so dass Fortbildungen für Wissenschaftler\*innen im Hinblick auf ethische Standards in der wissenschaftlichen Praxis zukünftig inhouse angeboten werden können.
- Mit der im Oktober 2022 veröffentlichten **Open Science Policy** formuliert die TH Köln Grundsätze und Maßnahmen, um die nötigen Voraussetzungen für eine offene Wissenschaft zu schaffen und das Engagement ihrer Wissenschaftler\*innen im Bereich Open Science zu unterstützen. Ergänzend dazu wird an einer **Open Access Policy** gearbeitet, deren Fertigstellung bis Mitte 2024 geplant ist. Zudem unterstützt die TH Köln das Publizieren im Open Access seit Januar 2023 mit einem **neu aufgelegten Publikationsfonds**. Anträge auf finanzielle Förderung können für Open-Access-Zeitschriftenartikel und für Open-Access-Bücher gestellt werden. Die Ausstattung des Publikationsfonds wird seitens der Hochschulbibliothek beobachtet und in Hinblick auf mögliche Weiterentwicklungen evaluiert.
- Die Konzeption und Implementierung einer **digitalen Hochschulbibliografie** erfolgte im Jahr 2021 mit dem Ziel, Forschungsleistungen sichtbar zu machen, bei der Pflege der autobiografischen Publikationslisten zu unterstützen sowie die Erstellung von Publikationslisten für Webseiten, Forschungsberichte und -anträge zu automatisieren.
- Das damit verknüpfte Projekt **Forschungsinformationssystem (FIS)** ist ebenfalls im Januar 2021 gestartet und verfolgt die Etablierung eines Forschungsinformationssystems, in dem Daten über Forschungsaktivitäten der Forschenden der TH Köln an einer Stelle zusammengeführt und zugänglich gemacht werden. Die TH Köln möchte damit die Aufwände zur Datenerfassung reduzieren und Möglichkeiten zur Nachnutzung der erfassten Daten schaffen.
- Die **Beratungsservices zum Forschungsdatenmanagement** wurden ausgebaut. Neben der Einrichtung einer Webseite zum Forschungsdatenmanagement wurde im November 2021 eine **Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten** verabschiedet, die Grundsätze, Verantwortlichkeiten, Beratung und Infrastruktur für ein effizientes Forschungsdatenmanagement festlegt.

- Im Dezember 2021 wurde die **Forschungsstrategie 2030** der TH Köln verabschiedet. Im Rahmen der Forschungsstrategie werden fünf strategische Ziele definiert und operationalisiert: 1. Forschung intensivieren, 2. Forschung profilieren, 3. Forschung internationalisieren, 4. Forschung finanzieren, 5. Forschung kommunizieren.
- In Hinblick auf die Ergebnisverbreitung und -verwertung in Form von Gründungen wurden neue Maßnahmen zur **Förderung von gründungsinteressierten Frauen erarbeitet** und ein Antrag auf Förderung (Exist Women) gestellt, ein Pilot ist für 2024 geplant.
- Seit 2020 findet jährlich ein „**Tag der Forschung**“ mit wechselnden Schwerpunktthemen statt. Die Veranstaltung ist als regelmäßig stattfindendes Format zur Vernetzung der Forschenden etabliert. 2023 wurden auch die Promovierenden als Forschende früher Karrierestufen eingeladen. Im Rahmen des Tages der Forschung werden **Wissenschaftspreise** in drei Kategorien verliehen: Forschung, Transfer und Promotion.
- Der Senat der TH Köln hat im Jahr 2022 die Notwendigkeit der Erarbeitung einer hochschuleigenen **Antidiskriminierungsordnung** festgestellt. Damit sollen die im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verankerten Regularien in Bezug auf Nicht-Diskriminierung eine TH-spezifische Anwendung finden. Hierzu wurde der Arbeitskreis Antidiskriminierungsordnung gegründet. Die Antidiskriminierungsordnung soll im Jahr 2023 entwickelt und rechtsverbindlich verabschiedet werden. Die Umsetzung erfolgt ab 2024. Auf die Einbindung aller relevanten Personen(gruppen) und Organisationseinheiten wird dabei großen Wert gelegt.

Bemerkung:

Weitere Informationen zu den einzelnen Maßnahmen sind auf der HRS4R-Webseite der TH Köln verlinkt: [www.th-koeln.de/hrs4r](http://www.th-koeln.de/hrs4r)

## 2.2 Rekrutierung und Einstellungsverfahren

Die Gewinnung von hochqualifizierten und motivierten Beschäftigten für Lehre, Forschung und Verwaltung aus dem In- und Ausland stellt einen entscheidenden Erfolgsfaktor für die Entwicklung der TH Köln als Hochschule der Zukunft dar. Die TH Köln fördert Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit. Die regelmäßige Evaluierung und Weiterentwicklung der Einstellungsverfahren ist vor diesem Hintergrund ein zentrales Anliegen und geschieht mit engem Bezug zu den Kennwerten und Grundsätzen der Hochschule.

Die Rekrutierung und Auswahl von Professor\*innen und Wissenschaftler\*innen früher Karrierestufen wurde durch folgende Entwicklungen und Maßnahmen an der Hochschule gestärkt:

- Im März 2023 hat die TH Köln – als bundesweit erste Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) – das **DHV-Gütesiegel** für faire und transparente Verfahren bei der Berufung von neuen Professor\*innen erhalten. In seiner Auswertung kam der Deutsche Hochschulverband (DHV) unter anderem zu dem Schluss, dass Hochschulleitung, Dekanate und Verwaltung bei den Berufungsverfahren eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

- Die bereits seit 2018 seitens des Personalreferats etablierten **Workshops zur qualitativ hochwertigen Umsetzung der OTM-R Standards** werden kontinuierlich weiterentwickelt. Das interne Fortbildungsangebot umfasst ein breites Spektrum an Workshops. Beispielhaft genannt seien der für Berufungskommissionsmitglieder verpflichtende „Berufungsworkshop“ sowie die Workshops „Tipps, Tools & Techniken für professionelle Auswahlgespräche“ oder „In Auswahlgesprächen Fähigkeiten & Kompetenzen richtig einschätzen“. Workshops zum Thema „unconscious bias“ sind in Planung.

Bei den nachfolgenden Themen wurden Handlungsbedarfe erkannt und im Rahmen folgender Maßnahmen adressiert:

- Die aktuell gültige Berufsordnung gilt seit November 2016 und bedarf einer Aktualisierung mit Blick auf die strategischen und prozessualen Entwicklungen der letzten Jahre. Deshalb befinden sich die **Neufassung der Berufsordnung** sowie ein darauf aufbauender **Berufungsleitfaden** in Bearbeitung. Eine finale Beschlussfassung ist für das Frühjahr 2024 vorgesehen.
- Im Rahmen der Erarbeitung der im Juni 2021 veröffentlichten Internationalisierungsstrategie wurde der Bedarf eines **Konzepts zum internationalen Marketing der Hochschule als Arbeitgeberin sowie zur internationalen Rekrutierung von Studierenden, Doktorand\*innen sowie wissenschaftlichem und administrativem Personal** erkannt. Die Maßnahme wird ab Herbst 2023 systematisch vorangetrieben.

#### Bemerkung:

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Maßnahmen sind auf der HRS4R-Webseite der TH Köln verlinkt: [www.th-koeln.de/hrs4r](http://www.th-koeln.de/hrs4r)

## 2.3 Arbeitsbedingungen

Die TH Köln legt großen Wert auf die Wertschätzung ihrer Wissenschaftler\*innen aller Karrierestufen und ist ständig bestrebt, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler\*innen weiter zu verbessern. Vor diesem Hintergrund genießt die systematische Weiterentwicklung entsprechender Rahmenbedingungen, wie bspw. familienfreundliche und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen, einen hohen Stellenwert.

Die Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses (Prinzip 27) sowie einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung in der Forschung wurde durch folgende Maßnahmen an der Hochschule gestärkt: Seit Januar 2021 wird auf Basis der Daten, die auch der offiziellen Hochschulstatistik zu Grunde liegen, an der TH Köln jährlich ein **Gender Monitoring** seitens des Gleichstellungsbüros durchgeführt. Eine vertiefende Differenzierung ist in Planung.

- Des Weiteren wurden im Juli 2021 die **Gleichstellungsquoten** zur Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern für Berufungen im Zeitraum Wintersemester 2021/22 bis Sommersemester 2024 festgelegt, innerhalb der TH Köln kommuniziert und auf der Webseite veröffentlicht. Der im Mai 2021 veröffentlichte **Gleichstellungsplan 2021 - 2024** der TH Köln wird aktuell evaluiert.

- Sowohl die im April 2020 veröffentlichte **Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** als auch der im September 2020 veröffentlichte **Katalog der Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen** werden regelmäßig evaluiert bzw. überprüft und aktualisiert. Die Beauftragte für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt berichtet jährlich im Senat.

Die guten Arbeitsbedingungen für Forschende (Prinzip 24) konnten mit folgenden laufenden Maßnahmen gestärkt sowie mit neuen Maßnahmen adressiert werden:

- Die Maßnahmen des **Audits „Familiengerechte Hochschule“** werden kontinuierlich umgesetzt. Das Zertifikat wurde im März 2021 dauerhaft vergeben. Im Rahmen regelmäßiger Evaluationen und Begutachtungen werden relevante Stakeholdergruppen bzw. deren Vertreter\*innen fortlaufend sowie nach Durchführung einzelner Maßnahmen eingebunden. Zu den Maßnahmen gehören die Beratung und Unterstützung durch den Familienservice der Hochschule, unter anderem in Bezug auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kita/Ferienprogramme), Fragen zum Mutterschutz, zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg von Müttern und Vätern und zur Pflege Angehöriger sowie zum Thema familienfreundliche Infrastruktur (Kinderecken, Still- und Wickelräume, Eltern-Kind-Büro sowie mobile Spielekisten) und Fortbildungsangebote.
- Aufgrund der Reform der nationalen Regelungen zur Beschäftigung von Forschenden in der Qualifizierungsphase (Wissenschaftszeitvertragsgesetz), hat sich die **Verabschiedung einer Richtlinie zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden** verzögert und ist für 2025 vorgesehen. Ein Merkblatt zur Einstellung von promovierenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist allerdings bereits in Arbeit und soll bis Q1 2024 veröffentlicht werden.
- Die Notwendigkeit eines **Leitfadens „Willkommenskultur“ zur Integration neuer Mitarbeiter\*innen mit internationaler Herkunft** wurde im Rahmen der Internationalisierungsstrategie festgestellt. Die Konzeption startet ab Juni 2024.
- Zur Erhöhung der Diversität der Forschenden an der TH Köln mit Fokus auf den Anteil internationaler Forschender wird mittelfristig die Entwicklung eines **Internationalisierungskonzepts für die Ausbildung von Doktorand\*innen** an der TH Köln angestrebt.
- Zudem soll die Kommunikation der TH Köln zukünftig in allen Dimensionen **zweisprachig auf Deutsch und Englisch** gestaltet und gepflegt werden. Die Umsetzung der Maßnahme erfolgt ab 2024.
- Im Rahmen eines hochschulweiten Beteiligungsverfahrens erarbeitet die TH Köln derzeit eine **Digitalisierungsstrategie**, in der u.a. Maßnahmen verankert werden, mit welchen die Arbeitsbedingungen und -prozesse für Forschende verbessert werden. Im Vordergrund steht dabei die strukturelle, inhaltliche Transformation von Forschung und Lehre.

#### Bemerkungen:

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Maßnahmen sind auf der HRS4R-Webseite der TH Köln verlinkt: [www.th-koeln.de/hrs4r](http://www.th-koeln.de/hrs4r)

## 2.4 Ausbildung und Entwicklung



Als forschende Hochschule für Soziale Innovation sieht sich die TH Köln besonders in der Pflicht, Wissenschaftler\*innen früher Karrierestufen strukturiert zu fördern und ihnen optimale Rahmenbedingungen für die weitere Qualifizierung zu bieten.

Die Förderung von Wissenschaftler\*innen früher Karrierestufen konnte durch folgende Maßnahmen an der Hochschule gestärkt werden:

- Seit 2019 finden regelmäßige **Informationsveranstaltungen** für Promotionsinteressierte statt. Die Veranstaltung „Wege zur Promotion“ hat sich etabliert und findet online und in Präsenz mehrmals pro Jahr an verschiedenen Standorten der Hochschule statt. Zudem wurden seitens des Graduiertenzentrums quartalsweise stattfindende virtuelle „Onboarding“-Einheiten für Promovierende etabliert, die den Start in die Promotion durch die Vorstellung relevanter Angebote und Ansprechpersonen erleichtern.
- Das **Graduiertenzentrum der TH Köln** bietet umfassende Beratung (bspw. wöchentlich stattfindende offene Zoom-Sprechstunden) für Promotionsinteressierte, Promovierende und Postdocs sowie – in Kooperation mit relevanten Einrichtungen an der TH Köln – ein umfassendes, promotionsbegleitendes **Qualifizierungs- und Coachingprogramm für Promovierende** an.
- Das **kollegiale Coachingprogramm** für alle Promovierenden hat sich etabliert und wird in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrentwicklung und dem Gleichstellungsbüro durchgeführt.
- Im kommenden Berichtszeitraum soll das **promotionsbegleitende Qualifizierungsangebot** noch enger mit dem Angebot des Promotionskollegs für angewandte Forschung NRW (s.u. Frage 2.5.2 zu Veränderungen der Umstände) und dem der Hochschulen in der Region vernetzt werden.
- Zur **Vernetzung der Promovierenden** finden regelmäßige „Nachmittage der Promotionen“ statt. Neben der Option des Netzwerkers bietet dieses Format eine Möglichkeit des Austausches mit der Hochschulleitung mit dem Fokus auf aktuelle Themen, wie z.B. „Promovieren International“, „Neue Arbeitswelten“ und „Open Science“.
- Zur Verbesserung der Betreuung und Beratung der Promovierenden ist im kommenden Berichtszeitraum die Einführung einer elektronischen **Datenbank für das Promovierendenmanagement** geplant.
- Im Rahmen der **Mathilde-von-Mevissen-Promotionsförderung**, die zum Ziel hat, die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem zu erhöhen, werden seit Oktober 2020 sechs weitere Promovendinnenstellen an der TH Köln gefördert. Dabei handelt es sich bereits um die zweite Förderrunde (Zeitraum 2020-2025). Ein Aufbauprogramm ab 2025 mit der Möglichkeit flexibler Förderungen von Frauen in frühen Karrierestufen ist in Planung.
- Zum Austausch und zur Erörterung der Bedarfe der **Postdocs** an der Hochschule wurden im Oktober 2022 und Mai 2023 erste Vernetzungstreffen für Postdocs an der TH Köln organisiert, weitere Treffen sind in Planung.

Im Rahmen des hochschulweiten Projektes „**PLan\_CV**“ (Laufzeit 2021-2027; Erläuterung s.u. Frage 2.5.3) werden zudem folgende Maßnahmen verfolgt:

- Die Einrichtung von **Schwerpunktprofessuren** ermöglicht die Vertiefung oder Entfaltung von Themengebieten, die das Profil der TH Köln prägen. Das macht die Hochschule nicht nur noch forschungsstärker, sondern schafft auch Raum für die



fakultätsübergreifende Zusammenarbeit und die individuelle akademische Weiterqualifizierung von Postdocs.

- Im Rahmen des integrierten Karriereentwicklungsprogramms „**Karriere hoch 3**“ werden Promovierende und Postdocs auf dem Weg der akademischen Kompetenzentwicklung mit Blick auf die Trias von Lehre, Forschung und Praxis begleitet. Das Programm setzt sich aus verschiedenen Elementen wie Coaching, Mentoring, Selbststudium und Workshops zusammen.
- Mit der Maßnahme „**Working@TH Köln – Wissenschaft erleben**“ werden Studierende und Professor\*innen im Rahmen eines zeitlich begrenzten Lernarrangements seit April 2021 zusammengeführt. Ziel der Maßnahme ist vor allem, die Professor\*innen in einen Selbstreflexionsprozess über ihre Auswahlroutinen bei der Einstellung von SHK zu bringen und in den kommenden fünf Jahren eine diverse Gruppe von Studierenden für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern und rekrutieren.

Zudem konnten folgende Maßnahmen zur Angebotserweiterung der Weiterentwicklung für Forschende angestoßen werden:

- Das **Zertifikatsprogramm „Internationale Kompetenzen“** für Lehrende und Forschende an der TH Köln ist im Juni 2022 gestartet und unterstützt Mitarbeitende darin, Internationalität, Diversität und kulturelle Vielfalt als Ressourcen für ihre persönliche Entwicklung nutzbar zu machen. Die Verstetigung des Angebots zur internationalen Kompetenzentwicklung für Forschende wird angestrebt.
- Im Jahr 2021 haben erste **Fortbildungen im Bereich "Gender und Diversitätskompetenz"** stattgefunden. Diese konnten als laufendes Angebot implementiert werden. Regelmäßige Evaluationen der Veranstaltungen stellen eine fortlaufende Qualitätssicherung sicher.
- Das **Gleichstellungscoaching** für Frauen in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung wurde erweitert und das Neuberufenencoaching für alle neu berufenen Professor\*innen zu einem „**Coaching für Wissenschaftspraxis - Lehre, Forschung und Transfer vernetzen**“ ausgebaut.

#### Bemerkung:

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Maßnahmen sind auf der HRS4R-Webseite der TH Köln verlinkt: [www.th-koeln.de/hrs4r](http://www.th-koeln.de/hrs4r)

## 2.5 Erläuterungen zur aktuellen Praxis

### 2.5.1 Hat sich eine der kurz- und mittelfristigen Prioritäten geändert?

Nein, die Prioritäten haben sich nicht geändert. Der Fokus der Maßnahmen liegt in den kommenden Jahren insbesondere auf der Förderung der Wissenschaftler\*innen früher Karrierestufen.

### 2.5.2 Haben sich die Umstände, unter denen Ihre Organisation tätig ist, geändert und haben sich diese Änderungen auf Ihre Personalstrategie ausgewirkt?

Im November 2022 wurde dem Promotionskolleg für angewandte Forschung NRW, als hochschulübergreifende wissenschaftliche Einrichtung der 21 Hochschulen für angewandte

Wissenschaften in Nordrhein-Westfalen, das Recht verliehen, zukünftig eigenständig Doktorgrade zu vergeben. Dies war in Nordrhein-Westfalen zuvor den Universitäten vorbehalten. Mit diesem wissenschaftspolitisch bedeutenden Schritt können zukünftig Promovierende in Dreier-Teams von forschenden Professor\*innen an der TH Köln direkt betreut werden. Das eigenständige Promotionsrecht stärkt die Forschung sowie die Förderung von Wissenschaftler\*innen früher Karrierestufen an der TH Köln und eröffnet neue Möglichkeiten der Kooperation.

### **2.5.3 Sind strategische Entscheidungen im Gange, die den Aktionsplan beeinflussen könnten?**

Die TH Köln folgt weiter den im Hochschulentwicklungsplan 2030 definierten Zielen und Maßnahmen. Zusätzlich gestärkt werden die Maßnahmen durch das im April 2021 mit einer Laufzeit von sechs Jahren gestartete hochschulweite Projekt „**PLan\_CV – Professur-Laufbahn an Hochschulen für angewandte Wissenschaften neu denken: Collaboration und Vernetzung**“ mit einem Budget von 12,8 Millionen Euro. Das Vorhaben fokussiert die Gewinnung geeigneter Bewerber\*innen für eine HAW-Professur, die Stärkung der akademisch-berufspraktischen Doppelqualifizierung sowie eine bessere Durchlässigkeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

### 3 Maßnahmenplan

Bereich	Bezeichnung der Maßnahme (Proposed Actions)	Prinzipien (Gap Principle) <sup>2</sup>	Zeitplan (Timing)	Verantwortlich (Responsible Unit) <sup>3</sup>	Indikatoren/ Ziel (Indicators/ Target)	Aktueller Status (Current Status)	Kommentare (Remarks)
A	Ethische und berufsständische Aspekte sowie gute wissenschaftliche Praxis	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 23, 31, 32, 34					
A	FHK-Richtlinien zur GWP in Anlehnung an die Ergänzungen der DFG überarbeiten	2, 3, 6, 7, 31, 32, 34	Q3/2014	F&WT	Dokument	abgeschlossen	Die Richtlinien wurden 2016 verabschiedet.
A	THK-Richtlinien zur Guten Wissenschaftlichen Praxis auf Englisch zur Verfügung stellen	2, 3, 6, 7, 31, 32, 34	Q4/2016	F&WT	engl. Dokument	abgeschlossen	Übersetzung ist 2016 erfolgt
A	Jährlich stattfindende Seminare zur Guten Wissenschaftlichen Praxis für Forschende aller Karrierestufen und auch auf Englisch anbieten	2, 3, 6, 7, 31, 32, 34	fortlaufend seit 2014	GZ;F&WT	Agenda, TN-Zahlen	abgeschlossen	Seminare finden einmal im Jahr auf Deutsch und Englisch statt.

<sup>2</sup> Abkürzungen: 1 Freiheit der Forschung, 2 Ethische Grundsätze, 3 Berufsverantwortung, 4 Berufsverhalten, 5 Vertragliche und rechtliche Pflichten, 6 Rechenschaftspflicht, 7 Bewährte Verfahrensweisen in der Forschung, 8 Ergebnisverbreitung und Ergebnisverwertung, 9 Engagement für die Gesellschaft, 10 Nichtdiskriminierung, 11 Beurteilungssysteme, 12 Einstellung (Prinzipien), 13 Einstellung (Prozesse), 14 Auswahl, 15 Transparenz, 16 Beurteilung von Verdienst, 17 Lebensläufe mit Abweichungen in der chronologischen Abfolge, 18 Anerkennung von Mobilitätserfahrung, 19 Anerkennung von Befähigungsnachweisen, 20 Berufserfahrung, 21 Einstellung und Ernennung nach der Promotion, 22 Anerkennung des Berufs, 23 Forschungsumfeld, 24 Arbeitsbedingungen, 25 Stabilität und Beständigkeit der Beschäftigung, 26 Finanzierung und Gehälter, 27 Ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, 28 Laufbahnentwicklung, 29 Wertschätzung von Mobilität, 30 Möglichkeiten einer Laufbahnberatung, 31 Rechte an geistigem Eigentum, 32 Koautorentum, 33 Lehre, 34 Beschwerden/ Einspruchsverfahren, 35 Mitwirkung in Entscheidungsgremien, 36 Arbeitsbeziehung zu Betreuenden, 37 Betreuungs- und Managementaufgaben, 38 Berufliche Weiterentwicklung, 39 Möglichkeit zur Weiterbildung in der Forschung, 40 Betreuung

<sup>3</sup> Abkürzungen: AS&GF: Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung; AwW: Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung; Bib: Hochschulbibliothek; Fak: Fakultäten; F&WT: Hochschulreferat Forschung und Wissenstransfer; GB: Gleichstellungsbeauftragte; GZ: Graduiertenzentrum; HS verw: Hochschulverwaltung; IA: Hochschulreferat Internationale Angelegenheiten; K: Hochschulreferat Kommunikation und Marketing; P: Hochschulreferat Personalservice; PE: Personalentwicklung; PR&Ö: Hochschulreferat Kommunikation; SK WN: Ständige Kommission zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; VP F&WT: Vizepräsident Forschung und Wissenstransfer

A	Bekanntheitsgrad der Ombudsperson und ihrer Funktion als Mediator erhöhen (im Rahmen von Veranstaltungen, Webauftritt etc.)	2, 3, 6, 7, 31, 32, 34	fortlaufend seit 2014	F&WT;PE	Anzahl Veranstaltungen, TN-Zahlen	abgeschlossen	Die Ombudsperson wurde auf der Webseite präseneter dargestellt. Sie ist bei allen Seminaren zur Guten Wissenschaftlichen Praxis anwesend und aktiv in die Gestaltung der Veranstaltung eingebunden. Eine Vertreterin wurde ernannt.
A	Code of Conduct für nationale und internationale Forschungskooperationen der THK erarbeiten	4,5	Q4/2020	F&WT	Dokument	abgeschlossen	Der Kodex wurde im Senat vorgestellt und vom Präsidium im Dezember 2020 beschlossen. Das Dokument wird allen neuen Mitarbeiter*innen ausgehändigt (Willkommensmappe) und auf Englisch und Deutsch auf der Homepage veröffentlicht.
A	Möglichkeit sicherstellen, Forschungsprojekte an der THK bei Bedarf durch interne oder externe Ethikkommission prüfen zu lassen	2	Q4/2016	F&WT	Protokolle der Ethikkommission	abgeschlossen	Forschungsprojekte an der TH Köln können bei Bedarf durch die Ethikkommission der Universität zu Köln geprüft werden. Die Kommission zur Verantwortung in der Wissenschaft wurde im Juli 2021 etabliert und hat ihre Arbeit aufgenommen. Einmal jährlich erfolgt im Senat die Berichterstattung über die Aktivitäten.
A	Prozessoptimierung der Drittmittelprojekte	23	Q2/2017	HS Verw.	Tools und Dokumente, Anzahl Teilnehmer*innen an Veranstaltungen	abgeschlossen	Es wurden Tools und Angebote erarbeitet, die für Verbesserungen im Servicebereich Drittmittel zur Verfügung stehen. Im Dezember 2018 wurde den Prozessbeteiligten der Drittmittel-Navigator, das Prozessportal und weitere Projektergebnisse vorgestellt.
A	Forschungsstrategie weiterentwickeln und fertigstellen	23	Q4/2021	VP F&WT	Dokument zum Forschungsprofil, HEP 2030	abgeschlossen	Das Forschungsprofil der TH Köln wurde anhand von drei Profildbereichen definiert und die Eckpunkte der Forschungsstrategie im Hochschulentwicklungsplan 2030 festgehalten. Die Forschungsstrategie wurde auf der Webseite veröffentlicht.
A	Richtlinien zur Guten Wissenschaftlichen Praxis entsprechend dem neuen GWP-Kodex der DFG überarbeiten und als Ordnung im Senat verabschieden	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 23, 31, 32, 34	Q1/2020	F&WT	Ordnung	abgeschlossen	Die neue Ordnung zur Guten Wissenschaftlichen Praxis wurde erstellt, im Senat verabschiedet und Anfang des Jahres 2020 auf der Webseite veröffentlicht.

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

A	Aufbau Beratungsservices Forschungsdatenmanagement	7, 23	Q3/2021	F&WT	Richtlinie	abgeschlossen	Eine Webseite zum Forschungsdatenmanagement wurde erstellt und eine Richtlinie erarbeitet, verabschiedet und auf der Webseite veröffentlicht.
A	Aktivitäten der zentralen Wissens- und Technologietransferstelle ausbauen (Unterstützung bei der Anbahnung & Durchführung von Transfermaßnahmen sowie bei der Verwertung der Ergebnisse von F&E-Projekten)	8	fortlaufend seit 2014	VP F&WT; F&WT	Anzahl der Kooperationspartner , Dokument Transferstrategie	abgeschlossen	Die Aktivitäten der zentralen Wissens- und Technologietransferstelle werden kontinuierlich ausgebaut, die Transferstrategie 2025 wurde verabschiedet.
A	Gründungsstrategie entwickeln	8	Q1/2017	VP F&WT; F&WT	Dokument	abgeschlossen	Die Gründungsstrategie wurde verabschiedet.
A	Wissenschafts- und Institutionenstruktur der Region analysieren & darüber informieren; THK als Transferpartner präsentieren	8	Q1/2015	VP F&WT; F&WT	Anzahl der Kooperationspartner , Veranstaltungen	abgeschlossen	Strategische Aktivitäten wurden in der Transferstrategie 2025 zusammengefasst.
A	Implementierung eines Forschungsinformationssystems inklusive einer digitalen Hochschulbibliografie	6, 7, 8	Q4/2024	F&WT; VP F&WT; Bib	Etabliertes System	neu	Die digitale Hochschulbibliografie wurde implementiert, das Projekt Forschungsinformationssystem ist gestartet zum 1.1.2021; Go Live ist für Ende Q1/2024 geplant
A	Durchführung eines "Tag der Forschung" / einer "Zukunftswerkstatt Forschung"	8, 9	Q4/2018	F&WT	Anzahl TeilnehmerInnen	abgeschlossen	Der 1. Tag der Forschung hat im Februar 2020 stattgefunden. Neuauflage in 2022 und 2023. Als laufende Veranstaltung etabliert.
A	Darstellung der Forschungsaktivitäten im neuen Webauftritt verbessern; ggf. Forschungsmagazin einführen	8, 9	Q4/2016	F&WT;PR&Ö	Erhöhung der Klickzahlen	abgeschlossen	Seit dem Launch der neuen Webseite im Jahr 2015 werden Forschungsaktivitäten im neuen Webauftritt prägender dargestellt.
A	IP-Strategie als Ausbaustufe zur Patentstrategie entwickeln	8	Q2/2021	F&WT	Dokument	abgeschlossen	Maßnahme abgeschlossen, neue Bezeichnung: Strategische Leitlinie Geistiges Eigentum und Verwertung. Verabschiedet im Februar 2023
A	Etablierung externer wissenschaftlicher Beirat	1,2,7,8,9	fortlaufend seit Q4/2019	VP F&WT	Protokolle der Beiratssitzungen	abgeschlossen	Beirat wurde eingerichtet, erste Sitzung hat am 19./20.10.2020 stattgefunden.

Technology  
Arts Sciences  
TH Köln

A	Publikationsservice, Beratung zum Publizieren und OA; Finanzielle Unterstützung von Publikationen (u.a. Open-Access-Publikationsfonds)	2,4,7,8	seit 2020	Bib	Anzahl Beratungsfälle, Anzahl (geförderte) OA-Publikationen	in Arbeit	Publikationsservice berät Wissenschaftler*innen der TH zu geplanten Publikationsvorhaben und allen Fragen rund um das Publizieren von Forschungsergebnissen. Open-Access-Publikationsfonds seit 01.01.2023. Förderung von Gold-OA-Publikationen (OA-Zeitschriftenartikel und OA-Bücher). Ausstattung des Fonds wird kontinuierlich evaluiert, Weiterentwicklung angestrebt.
A	Entwicklung und Umsetzung einer Open Science Policy und einer Open Access Policy	7, 8	2023	VP F&WT, Bib	Dokument	neu	Die Open Science Policy wurde Oktober 2022 verabschiedet und veröffentlicht. Die Eckpunkte der OA-Policy wurden am 1.3.2023 im Senat vorgestellt und befürwortet, Geplanter Abschluss: Mitte 2024
A	Erarbeitung und Umsetzung einer Social Media Guideline	8,9	2023	K	Dokument	neu	Erarbeitung und Umsetzung einer Social Media Guideline zur Unterstützung der Forschenden in der Wissenschaftskommunikation und im Umgang mit Hate Speech.
A	Unterstützungsangebote für gründungsinteressierte Frauen ausbauen	8	Q4/2024	VP F&WT; F&WT	Anzahl der Frauen in Gründungsvorhaben	neu	Finanzierung wurde beantragt, Pilot in 2024 (Exist Women) vorgesehen
A	Erarbeitung, Verabschiedung und Umsetzung einer Antidiskriminierungsordnung	10	2024	VP L&St ; GB	Dokument (Ordnung)	neu	Verabschiedung im Senat für Q4/2023 geplant, dann erfolgt die Umsetzung
<b>B</b>	<b>Einstellungsverfahren</b>	<b>12,13,14,15,16,17, 18,19,20,21</b>					
B	Berufungsleitfaden evaluieren & überarbeiten, um neue Anforderungen zu integrieren. Transparente und objektivierte Einstellungsverfahren gewährleisten	12,13,14,15,16,17, 18,19,20	Q4/2014	P	Dokument	abgeschlossen	Überarbeitung des Berufungsleitfadens ist abgeschlossen
B	Konkretisierung der Kompetenzanforderungen für Professuren in Berufungsverfahren in ausgewählten Feldern	15	Q4 /2017	PE	Dokument	abgeschlossen	Kompetenzprofil wurde im Jahr 2016 konzipiert und mit dem Präsidium abgestimmt.

Technology  
Arts Sciences  
TH Köln

B	Einstellungsverfahren für WMA in Anlehnung an den Berufungsleitfaden weiterentwickeln	12,13,14,15,16,17,18,19,20	Q4 /2017	P;PE	Informationen auf Webseite	abgeschlossen	Das diagnostische Auswahlverfahren für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird unter Berücksichtigung der im OTM-R Report festgelegten Anforderungen/Standards weiterentwickelt.
B	Stellenausschreibungen über EURAXESS veröffentlichen	12	fortlaufend seit 2017	PE	Anzahl Stellenausschreibungen auf EURAXESS	abgeschlossen	Es erfolgen Stellenausschreibungen über EURAXESS.
B	THK-Richtlinien zur Rekrutierung von Forscherinnen und Forschern in Anlehnung an OTM-R Kriterien erarbeiten und in den Gremien der Hochschule vorstellen	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	Q4 /2018	PE	Dokument	abgeschlossen	Eine OTM-R Richtlinie wurde entworfen, mit den beteiligten Akteuren diskutiert und verabschiedet.
B	Workshops zur qualitativ hochwertigen Umsetzung der OTM-R Standards entwickeln und den am Auswahlprozess beteiligten Gruppen zur Verfügung stellen	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	ab Q4/2018	PE	Workshop Angebot	abgeschlossen	Schulungen für Führungskräfte und Moderator*innen "Aspekte professioneller Personalauswahl" haben stattgefunden.
B	Regelmäßige Durchführung und laufende Evaluierung von Workshops zur qualitativ hochwertigen Umsetzung der OTM-R Standards	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	ab Q1/2020	PE	Anzahl TeilnehmerInnen, Workshop-angebot	abgeschlossen	Workshops im laufenden Betrieb durchführen, Angebot laufend evaluieren.
B	Entwicklung und Verabschiedung einer neuen Berufsordnung	12,13,14,15,16,17,18,19,20	bis Q1/2024	P	Dokument	neu	Neue Berufsordnung ist in Vorbereitung und für Q1/2024 geplant. Der darauf aufbauenden Berufsleitfaden wird zeitgleich erarbeitet und ebenso wie die neue Berufsordnung in der Hochschule breit veröffentlicht, um transparente und objektive Berufungsverfahren zu gewährleisten.
B	Entwicklung eines Konzeptes zum internationalen Marketing sowie zur internationalen Rekrutierung von Studierenden, Doktorand*innen und wissenschaftlichem und administrativen Personal	12,13,14,15,16,17,18,19,20	ab 09/2023	IA;P&ÖA	Dokument	neu	Maßnahme wurde im Rahmen der Internationalisierungsstrategie definiert und soll im kommenden Berichtszeitraum umgesetzt werden.



C	<b>Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit</b>	<b>22,23, 24,25,26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</b>					
C	Maßnahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ umsetzen	24	fortlaufend seit 2014	PE	Audit Antrag, Dokumentation der Maßnahmen, Zertifikat	abgeschlossen	Maßnahmen werden kontinuierlich umgesetzt. Das Zertifikat wurde 2021 dauerhaft vergeben.
C	Erfolgreiche Re-Auditierung im Audit familiengerechte Hochschule sowie die Umsetzung entsprechender familiengerechter Maßnahmen für Forscherinnen und Forscher	24	fortlaufend seit 2017	PE	Zertifikat, Flyer, Webseite	abgeschlossen	Re-Auditierung im Jahr 2018 wurde erfolgreich abgeschlossen.
C	Gesundheitsfördernde Rahmenbedingungen weiter verbessern	24	fortlaufend seit 2017	P	Veranstaltungen, TeilnehmerInnen	abgeschlossen	Allen Angehörigen der TH Köln wird ein Gesundheitsförderungsprogramm angeboten. Seminare zur Stressprävention wurden in das interne Fortbildungsangebot aufgenommen.
C	Entwicklung eines Gesundheitsmanagement-Konzeptes	24	ab Q1/2018	P;AS&GF	Dokument	abgeschlossen	Hochschulweites Projekt unter Leitung des Teams 10.3 Arbeitssicherheit und Beteiligung von HR 9. Es werden kontinuierlich Maßnahmen zur Gesundheitsprävention angeboten, am 11. Oktober 2023 fand eine übergreifende Auftaktveranstaltung Gesundheitsförderung inkl. Präsentation der aktuellen Angebote statt.
C	Umsetzung des bereits unterzeichneten Rahmenvertrags für gute Beschäftigungsverhältnisse des MIWF NRW: Erstellung einer Richtlinie für WMA als Bestandteil des bereits unterzeichneten Rahmenvertrags für gute Beschäftigungsverhältnisse des MIWF NRW	24,25,26	Q1/2025	P	Dokument	in Arbeit	Der Rahmenvertrag wurde unterzeichnet. Ein Entwurf für die Richtlinie wurde erstellt, allerdings muss die Reform der nationalen Regelungen (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) abgewartet werden, um diese einzuführen. Ein Merkblatt zur Einstellung von promovierenden WMA ist in Arbeit und soll bis Q1/2024 veröffentlicht werden.

Technology  
Arts Sciences  
TH Köln

C	Verabschiedung einer Ordnung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, Erarbeitung eines Maßnahmenkataloges	24	Q3/2020	GB	Dokument (Ordnung und Maßnahmenkatalog)	abgeschlossen	Die neue Ordnung wurde 2020 im Senat verabschiedet. Ein Maßnahmenkatalog wurde entwickelt und zwei Beauftragte vom Senat gewählt. Der Maßnahmenkatalog wird sukzessive umgesetzt, z.B. Website zum Thema ist online, Onboardingskurs für die Beschwerdestellen erstellt und zugänglich, Ordnung wird neuen Beschäftigten ausgehändigt, Ordnung ist auch auf Englisch abrufbar, Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte, Beratungs- und Beschwerdestellen sind in Planung.
C	Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts umsetzen (Frauenförderpläne der Fakultäten, Leitfaden "Diversitygerecht in Wort und Bild", Förderprogramme etc.)	10, 27, 35	fortlaufend seit 2014	GB	Dokument	erweitert	Der Gleichstellungsplan 2021 - 2024 der TH Köln, bestehend aus dem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und die Pläne für die einzelnen Bereiche sind erstellt und wurden am 07.04.2021 vom Senat verabschiedet und veröffentlicht. Die Maßnahmen und Angebote werden kontinuierlich weiterentwickelt.
C	Durchführung des Karrierecoaching für Promovendinnen	27	fortlaufend seit 2017	GZ;GB; ZLE	Liste Veranstaltungen, TN-Zahlen	abgeschlossen	Das Programm ist etabliert und wird weiter erfolgreich durchgeführt, Netzwerktag, Coachingwerkstätten, Einzelcoaching
C	Mathilde-von-Mevissen Promotionsförderung: Ausschreibungen 2017 durchführen	27	Q1/2017	GZ;GB	Liste der Geförderten	abgeschlossen	Die Ausschreibung 2017 wurde erfolgreich durchgeführt. Es wurden bisher 8 Promovendinnen im Programm gefördert.
C	Mathilde-von-Mevissen Promotionsförderung: Neue Förderrunde ab 2020 durchführen	27	ab Q1/2020	GZ;GB	Liste der Geförderten	abgeschlossen	Die neue Ausschreibungsrunde wurde im Frühjahr 2020 durchgeführt, 6 Promovendinnen werden gefördert
C	Zielgruppenbezogene Karriereberatung, persönliche Beratung, Mentoringprogramm und Fortbildungsangebot anbieten	28, 29, 30	Q4/2015	PE	Angebote, TN-Zahlen und Evaluation	abgeschlossen	Eine individuelle Karriereberatung für Führungskräfte wird durch das Team Personalentwicklung im Rahmen des internen Fortbildungsangebots angeboten. Ein persönliches Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Forscher*innen besteht über das Familienservicebüro.

Technology  
Arts Sciences  
TH Köln

C	Ausbau der zielgruppenbezogenen persönlichen Karriereberatung und Vernetzungsangebote & Überprüfung der Ausweitung des Promovendinnen Coaching auf weitere Zielgruppen unter den Promovenden	28, 29, 30	Q1/19	PE; GZ; ZLE	Angebote und Evaluation	abgeschlossen	Angebot wurde erweitert; Promovierendencoaching für Männer wurde im WiSe2018/19 erstmals angeboten
C	Mobilitätsprogramme & hochschulinterne Fortbildungsangebote ausbauen und Information zur Mobilitätsförderung zur Verfügung stellen	29	fortlaufend seit 2014	IA; F&WT	Broschüre, Anzahl TeilnehmerInnen an Mobilitäten	abgeschlossen	Eine Stipendienbroschüre mit Information zur Mobilitätsförderung für Promovierende und PostDocs wurde erstellt und zum Download auf der Webseite zur Verfügung gestellt. Es wurde eine Reisebeihilfe für Konferenzteilnahmen für die Promovierenden der TH Köln eingerichtet.
C	Broschüre zur Mobilitätsförderung für Promovierende & PostDocs aktualisieren und auf Englisch übersetzen	29	Q1/17	GZ	Dokument	abgeschlossen	Die Broschüre wurde aktualisiert und ins Englische übersetzt.
C	Konzept für Maßnahmen für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler erstellen & umsetzen	29	2016-2019	IA; F&WT	Konzept	abgeschlossen	Im Referat Internationale Angelegenheiten wurden die International Scholar Services eingerichtet. Eine Mitarbeiterin fungiert als zentrale Ansprechperson für Gastwissenschaftler*innen.
C	Angebot Career Family Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler	28, 30	Q4/17	PE	Vereinbarung	abgeschlossen	Kooperation mit der Universität zu Köln. Projekt ist abgeschlossen.
C	Erstellung einer Internationalisierungsstrategie	29	Q3/2021	IA	Dokument	abgeschlossen	Die Internationalisierungsstrategie wurde verabschiedet und veröffentlicht.

C	Gleichstellungsförderung: Promotionsstellen für Wissenschaftlerinnen in Kombination mit einer WMA-Tätigkeit schaffen als flexible Förderungen (mehrjährige Promotionsstelle) einjährige Anschub- bzw. Abschlussfinanzierung) inkl. Teilzeitvarianten	24,25	ab Q1/2025	GZ, GB	Anzahl geförderter Frauen	neu	Antrag auf Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms IV gestellt, Umsetzung ab 2025 erwartet
C	Aufbau und Kommunikation des "Gendermonitorings"	27	ab 2021	GB	Dokument	neu	Das Gendermonitoring wurde mit den wichtigsten Basiswerten etabliert. Eine vertiefende Differenzierung ist in Planung.
C	Entwicklung eines Leitfadens zur Willkommenskultur zur Integration neuer Mitarbeiter*innen mit internationaler Herkunft	24	ab 2024	IA;PE	Dokument	neu	Maßnahme wurde im Rahmen der Internationalisierungsstrategie definiert und soll im kommenden Berichtszeitraum umgesetzt werden.
C	Zweisprachige Kommunikation: Die Kommunikation der TH Köln wird in allen Dimensionen zweisprachig Deutsch und Englisch gestaltet und gepflegt	24	bis Q4/2024	IA;HSVerw.	Zweisprachige Beratung, Webseiten, Beschilderung	neu	Erste Schritte für Beauftragung Übersetzungsservice wurden eingeleitet.
C	Erarbeitung und Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie	23, 24	bis Q4/2024	VP 3	Dokument	neu	Die Digitalisierungsstrategie soll bis 2024 erarbeitet werden.
<b>D</b>	<b>Ausbildung und Entwicklung</b>	<b>36,37,38,39,40</b>					
D	Konzept für Graduiertenzentrum entwickeln	36, 37, 38, 39, 40	Q3/2014	VP F&WT; F&WT	Konzept	abgeschlossen	Das Graduiertenzentrum wurde erfolgreich zum 1.1.2016 eingerichtet.
D	Internes Weiterbildungsangebot für Promovierende ausbauen und Vernetzungsaktivitäten organisieren	36, 37, 38, 39, 40	fortlaufend seit 2014	GZ	Agenda, TN-Zahlen, Übersicht Programm	erweitert	Das Angebot wurde erweitert und wird laufend aktualisiert, es finden mind. 10 Veranstaltungen pro Jahr statt. Die Kooperation mit dem Promotionskolleg NRW wurde ausgebaut.
D	Entwicklung Code of Conduct Betreuung (Gesprächsleitfaden) und Vorstellung in den Hochschulgremien vorstellen	36, 37, 38, 39, 40	Q4/17	GZ	Dokument	abgeschlossen	Die "Leitlinien für die Gute Betreuung von Promotionen" wurden erfolgreich verabschiedet

Technology  
Arts Sciences  
TH Köln

D	Entwicklung eines Konzepts für die Qualifizierung der Betreuenden an der TH Köln. Maßnahmen für einen flächendeckeren Abschluss von Betreuungsvereinbarungen.	36, 37, 40	Q4/18	GZ	Agenda, TN-Zahlen	abgeschlossen	Einmal im Jahr finden Vernetzungstreffen für Betreuer*innen statt.
D	Qualifizierungsstellen für Promovierende schaffen bzw. Personalkonzeptpläne hierzu entwickeln (auf diesen Stellen sollen 2/3 der Zeit für promotionsnahe Tätigkeiten verwendet werden)	38	fortlaufend seit 2017	P	Dokument	abgeschlossen	Im Hochschulentwicklungsplan 2030 wurden Grundsätze der Stellenplanungen festgehalten.
D	Erfassung der PostDocs & Maßnahmen für diese Zielgruppe konzipieren & umsetzen	38	fortlaufend seit 2017	GZ	Liste der PostDocs, Konzeptpapier	erweitert	PostDocs werden in der Servicestelle Graduiertenzentrum erfasst und individuell beraten. Vernetzungstreffen zur Erörterung der Bedarfe mit dem Präsidium haben im Oktober 2022, Mai 2023 und September 2023 stattgefunden.
D	Regelmäßige Durchführung von Informationsveranstaltungen für Promotionsinteressierte	38	ab Q1/2019	GZ	Agenda, Teilnehmezahlen	abgeschlossen	Eine Veranstaltung "Wege zur Promotion" wurde im Sommer 2019 durchgeführt, im Frühjahr 2020 wurden (aufgrund der Corona-Situation) Online Sprechstunden "Wege zur Promotion" angeboten, regelmäßige Veranstaltungen mind. einmal im Jahr
D	In Zusammenarbeit mit dem Promotionskolleg NRW und der Hochschulen der Region die Qualifizierungsangebote für Promovierende ausbauen	36, 37, 38, 39, 40	ab 2023	GZ	Anzahl gemeinsamer Workshops, TN-Zahlen	neu	Verzahnung des Graduiertenzentrums mit dem Promotionskolleg NRW und den Hochschulen in der Region zur Erweiterung der Qualifizierungsangebote für Promovierende
D	Einführung einer Datenbank zum Promovierendenmanagement	36, 37, 40	ab 2024	GZ	Anzahl Datensätze in der Datenbank	neu	Mit einer Datenbank für das Promovierendenmanagement soll zum einen die Erfassung der Promovierenden an der TH Köln verbessert und der Service für Promovierende und Betreuende in Hinblick auf Beratungsbedarfe verbessert werden.

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

D	Working@TH	17, 28	bis Q1/2027	HS Verw.; Präsidium, Fakultäten	Anzahl von SHK Verträgen	neu	Mit „Working@TH Köln – Wissenschaft erleben“ werden Studierende und Professor*innen zusammengebracht: Studierende unterstützen als studentische Hilfskräfte in Forschungsprojekten und bei der Lehre. Im Gegenzug erweitern Studierende ihre akademischen Kompetenzen, lernen den Karriereweg Wissenschaft kennen und bekommen Einblick in das Berufsbild HAW-Professur.
D	Schwerpunktprofessuren: Postdocs	17, 20, 22, 23, 24, 27, 33, 36	bis Q1/2027	Fakultäten, F&WT	Besetzung der Stellen, Einwerbung von Drittmitteln, Publikationen, Karriereentwicklung	neu	Schwerpunktprofessuren ermöglichen die Vertiefung oder Entfaltung von Themengebieten, die das Profil der TH Köln prägen. Das macht die Hochschule nicht nur noch forschungsstärker, sondern schafft auch Raum für die fakultätsübergreifende Zusammenarbeit und die Ausbildung von Postdocs.
D	Karriere <sup>3</sup>	17, 23, 24, 25, 28, 30, 32, 33, 36, 37	bis Q1/2027	ZLE	Dokumentation der Austauschformate, qualitative und quantitative Interviews	neu	Im Rahmen von PLAN_CV werden mit dem Entwicklungsprogramm „Karriere hoch 3“ Promovierende und Postdocs auf dem Weg der akademischen Kompetenzentwicklung begleitet.
D	Einführung eines Zertifikatsprogramms Internationale Kompetenzen für Lehrende und Forschende (II.2 /II.3)	38	ab 06/2022	IA;PE	Teilnahme Personen an Programm	neu	Programm ist gestartet, an Verstetigung wird gearbeitet
D	Entwicklung eines Internationalisierungskonzept für die Ausbildung von Doktorand*innen an der TH Köln (V1.3)	28, 29, 38, 39	bis Q2/2025	IA; GZ	Dokument	neu	Maßnahme wurde im Rahmen der Internationalisierungsstrategie definiert und soll im kommenden Berichtszeitraum umgesetzt werden.
D	Einrichtung von Fortbildungsangeboten im Bereich "Gender und Diversitätskompetenz"	27, 38, 39	Q4/2024	GB; PE	Teilnahmelisten	neu	Erste Angebote haben in 2021 stattgefunden. Laufendes Angebot implementiert.

D	Gleichstellungscoaching für Frauen in Lehre, Forschung und Selbstverwaltung erweitern sowie Coaching für die Wissenschaftspraxis für Neuberufene erweitern	10, 38, 39	ab 2021	GB;ZLE; F&WT	Teilnahmezahlen	neu	Gleichstellungscoaching wurde erweitert und soll als fortlaufendes Angebot etabliert werden. Neuberufenecoaching für die Lehre für alle neuberufenden Professorinnen und Professoren soll zu einem umfassenden Coaching für die Wissenschaftspraxis ausgebaut werden. Umsetzung im ersten Jahrgang bereits erfolgt, Etablierung im kommenden Jahrgang vorgesehen.
<b>x</b>	<b>Kommunikation</b>	<b>1 bis 40</b>					
x	Erstellung und Umsetzung einer zielgruppenorientierten internen Kommunikationsstrategie für die HRS4R	1 bis 40	Q4/17	F&WT;PE	Dokument	abgeschlossen	Kommunikationsmedien wurden gesammelt, die HRS4R wird über die "In" und die Webseite kommuniziert, das Logo wird auf Veröffentlichungen aufgenommen.
X	Austausch mit Stakeholdern z.B. durch Befragungen und Veranstaltungen	1 bis 40	fortlaufend seit 2017	GZ	Dokumentation des Austausches	abgeschlossen	Stakeholder werden in persönlichen Gesprächen einbezogen, einmal im Jahr wird die Strategie in den entsprechenden Gremien diskutiert (in SK2 und SKWN und in erweitertem Steering Committee einmal im Jahr seit 2020). Maßnahme hat sich im Rahmen der Umsetzung der Einzelmaßnahmen etabliert.

	abgeschlossene Maßnahmen
	neue Maßnahmen seit letzter Evaluierung 2020



## 4 Durchführung

### 4.1 Allgemeiner Überblick über den Umsetzungsprozess

Seit der Erarbeitung und Veröffentlichung der ersten HRS4R der TH Köln im Juli 2014 und der Verleihung des Gütesiegels „HR Excellence in Research“ im Dezember 2014 wird die Umsetzung der HRS4R an der TH Köln vom Vizepräsidenten für Forschung und Wissenstransfer geleitet und von einer referatsübergreifenden Lenkungsgruppe (eine Mitarbeiterin aus dem Referat für Personal und eine aus dem Referat für Forschung und Wissenstransfer) begleitet, die zu Beginn des HRS4R-Prozesses an der Hochschule gegründet wurde.

Die Forschenden aller Karrierestufen werden regelmäßig und umfassend im Rahmen der laufenden Maßnahmen sowie bei der Konzeptionierung und Umsetzung neuer Maßnahmen beteiligt. Die Beteiligung erfolgt sowohl durch gewählte Repräsentant\*innen der verschiedenen Forscher\*innengruppen in den Gremien der Hochschule sowie anlassbezogen durch die offene Einbindung und Ansprache von Forschenden im Rahmen der Umsetzung der definierten Maßnahmen.

Mindestens einmal jährlich wird die HRS4R mit der Ständigen Kommission für Forschung und Wissenstransfer (Mitglieder: Vizepräsident für Forschungs- und Wissenstransfer, Leiterin Referat für Forschung und Wissenstransfer und elf erfahrene Forschende aller Fakultäten (R3/R4)) sowie der Ständigen Kommission zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Mitglieder: Vizepräsident für Forschung und Wissenstransfer sowie drei erfahrene Forschende (R4) und drei frühe Forschende (R1/R2)) erörtert. Der Senat der Hochschule wird mindestens einmal pro Berichtszeitraum eingebunden.

Im Nachgang zur externen Evaluierung mit Gutachter\*innenbesuch im November 2020 wurde zusätzlich zur bisherigen Beteiligung der Forschenden und des forschungsunterstützenden Personals ein erweitertes HRS4R-Steuerungskomitee eingerichtet, welches mindestens einmal im Jahr tagt und den aktuellen Stand der Maßnahmen erörtert. Dem erweiterten HRS4R-Steuerungskomitee gehören Vertreter\*innen des Referats Forschung und Wissenstransfer, des Referats Personalservice, des Referats Kommunikation und Marketing, des Referats Internationales, des Zentrums für Lehrentwicklung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an.

### 4.2 Wie wird der Umsetzungsausschuss und/oder die Lenkungsgruppe die Fortschritte regelmäßig überwachen?

Die Lenkungsgruppe hält die Fortschritte der Maßnahmen halbjährlich fest und das erweiterte Steuerungskomitee tagt mindestens einmal im Jahr, um den Fortschritt der Maßnahmen zu überwachen. Der aktuelle Stand der Maßnahmen wird hierzu von den Maßnahmenverantwortlichen an die HRS4R-Projektleitung gemeldet und in einem aktualisierten Maßnahmenplan festgehalten.

#### **4.3 Wie beabsichtigen Sie, die Forschungsgemeinschaft, Ihre wichtigsten Interessengruppen, in den Umsetzungsprozess einzubeziehen?**

Im Rahmen des 2019 verabschiedeten Hochschulentwicklungsplans 2030 wurde als zentrales Ziel der Hochschule definiert, dass Professor\*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung verstärkt an der Strategieentwicklung der Hochschule, an Konzepten zu ihrer Umsetzung und in zentralen und dezentralen Projekten mitwirken, da sich nur so die vielfältigen und eng vernetzten Aufgaben und Prozesse der Hochschule bewältigen sowie sachgerecht und effizient gestalten lassen.

Im Rahmen der HRS4R-Maßnahmen wurde die Beteiligung und Mitwirkung der Forschenden im zurückliegenden Berichtszeitraum bereits kontinuierlich weiter ausgebaut. Neben Diskussionen im Senat der Hochschule, dem Professor\*innen, akademische Mitarbeiter\*innen, Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung und studentische Vertreter\*innen angehören, wird im Rahmen aller weiteren Maßnahmen stets auf ein maßnahmenspezifisches angemessenes Beteiligungsverfahren der Forschenden geachtet.

Im Bereich der Forschenden früher Karrierestufen erfolgt eine Beteiligung durch regelmäßige Erörterungen der HRS4R mit den gewählten Vertretern\*innen des Doktorand\*innenkonvents sowie im Rahmen der Netzwerkveranstaltungen „Nachmittage der Promotion“. Betreuende wurden im Rahmen der jährlich stattfindenden „Vernetzungstreffen für Promotionsbetreuer\*innen“ sowie weitere Forschende im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Fakultätsgesprächen in die Entwicklung neuer Maßnahmen eingebunden.

Im Hinblick auf die umfassende Beteiligung der Forschenden an der Erarbeitung neuer Strategien wird im Folgenden exemplarisch der Prozess der Entwicklung der Internationalisierungsstrategie 2030 dargestellt: Die Internationalisierungsstrategie der TH Köln wurde zwischen September 2019 und Juni 2021 in einem partizipativen, diskursiven und ergebnisoffenen Prozess entwickelt. Im Verantwortungsbereich des Präsidenten der TH Köln wurde die Strategie im Kern von zwei Arbeitsgremien entwickelt: der Projektgruppe und dem Forum: Die zehn Mitglieder der Projektgruppe wurden von der Projektleitung auf Basis ihrer Expertise bestellt und waren weder amts- noch funktionsbedingt befangen. Im Rahmen ihrer Sitzungen bereiteten die Projektgruppenmitglieder die Inhalte der Strategie und weitere Elemente des Entwicklungsprozesses vor, verarbeiteten den Input aus unterschiedlichen Gruppen sowie den Hochschulgremien und trieben auf dieser Basis die Erstellung der Strategie voran. Im Forum kamen entsandte Vertreter\*innen aus den zwölf Fakultäten, einschlägigen zentralen Einrichtungen sowie der Studierendenschaft mit den Mitgliedern der Projektgruppe zusammen. Die Mitglieder des Forums gestalteten die Bausteine der Strategie, brachten die internationale Dimension ihrer jeweiligen Fachrichtung ein und fungierten als Multiplikator\*innen des Strategieprozesses in ihren Einrichtungen. Zusätzlich wurden sieben thematische Arbeitsgruppen zur Überprüfung der Ziele in den Strategieprozess einbezogen. Eine Öffnung des Diskurses für weitere interne und externe Stakeholder wurde im Rahmen eines Review Workshops zum Entwicklungsstand der Strategie vollzogen.

Vergleichbare Verfahren zur Beteiligung von Forschenden werden beispielsweise im Rahmen der Entwicklung der Digitalisierungsstrategie und der Antidiskriminierungsordnung eingesetzt.

**4.4 Wie gehen Sie bei der Anpassung der Organisationspolitik an die HRS4R vor? Stellen Sie sicher, dass die HRS4R in der Forschungsstrategie der Organisation verankert ist?**

Die Umsetzung der HRS4R ist mit ihren definierten Maßnahmen fest verankert und im Einklang mit dem Hochschulentwicklungsplan 2030. Ebenso ist die HRS4R in der Forschungsstrategie 2030 verankert.

**4.5 Wie werden Sie sicherstellen, dass die vorgeschlagenen Maßnahmen umgesetzt werden?**

Durch regelmäßiges Monitoring seitens der HRS4R-Lenkungsgruppe und des erweiterten Steuerungskomitees wird der Stand der Maßnahmen halbjährlich erfragt und die Umsetzung sichergestellt. Entwicklungen und etwaige Verzögerungen werden mit den Maßnahmenbeteiligten besprochen. Gemeinsam mit dem Präsidium der Hochschule werden Lösungen im Hinblick auf Umsetzungs- und Ressourcenfragen gefunden.

**4.6 Wie werden Sie die Fortschritte überwachen (Zeitplan)?**

Fortschritte werden anhand der definierten Indikatoren mindestens halbjährlich durch die Lenkungsgruppe im internen HRS4R-Maßnahmenplan (Exceltabelle) festgehalten.

**4.7 Wie werden Sie die Fortschritte (Indikatoren) im Hinblick auf die nächste Bewertung messen?**

Für jede Maßnahme wurden Indikatoren festgelegt, die jährlich überprüft werden. Für den Berichtszeitraum 2023-2026 wurden 20 neue Maßnahmen in den Maßnahmenplan aufgenommen, an deren Fortschritten sich die TH Köln mit Blick auf die nächste Evaluierung messen wird.

**4.8 Zusätzliche Bemerkungen/Kommentare zum Umsetzungsprozess**

/