



Gleichstellungskonzept für Parität an der Technischen Hochschule Köln

im Rahmen des **Professorinnenprogramms 2030 des Bundes und der Länder**
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Inhalt

1	Struktur und Ausgangssituation an der TH Köln.....	1
2	Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der TH Köln	2
3	Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der TH Köln	17
4	Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungs- maßnahmen inklusive Darstellung der personellen und finanziellen Ausstattung	18
5	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität	23
	Abkürzungsverzeichnis	24
	Abbildungsverzeichnis	25
	Anhang.....	A1

1 Struktur und Ausgangssituation an der TH Köln

Die Technische Hochschule Köln – kurz TH Köln – wurde 1971 als Fachhochschule Köln gegründet und ist mit 25.000 Studierenden, 440 Professor*innen und rund 2.000 Beschäftigten die größte Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Deutschland. Mit zwölf Fakultäten an vier Standorten ist die TH Köln stark im Großraum Köln und der Region verankert und liefert mit ihrer erkenntnis- und lösungsorientierten Anwendung von Wissenschaft innovative Antworten für die regionalen und globalen Herausforderungen.

Das Fächerspektrum umfasst die Bereiche Angewandte Naturwissenschaften, Architektur und Bauwesen, Information und Kommunikation, Informatik, Ingenieurwesen, Kultur, Gesellschaft und Soziales sowie Wirtschaft. Die mehr als 90 Bachelor- und Masterstudiengänge bieten neben dem Vollzeitmodell teilweise auch Möglichkeiten zum dualen oder zum Teilzeitstudium. Einen Schwerpunkt an der TH Köln bilden mit 53 Studiengängen und 63,8 % aller Studierenden die MINT-Disziplinen.

Der Ausbau und die Förderung von Wissenschaftler*innen früher Karrierestufen ist erklärtes Ziel der TH Köln und wurde als solches im Hochschulentwicklungsplan 2030¹ und der Forschungsstrategie 2030² verankert. 2016 wurde das Graduiertenzentrum der TH Köln als Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung mit den drei organisatorischen Elementen Servicestelle Graduiertenzentrum, Doktorand*innenkonvent und Kommission zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der TH Köln etabliert, welches eng mit dem Promotionskolleg für angewandte Forschung NRW zusammenarbeitet. Im November 2022 wurde dem Promotionskolleg für angewandte Forschung NRW³ (PK NRW), als hochschulübergreifende wissenschaftliche Einrichtung der 21 Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Nordrhein-Westfalen, das Recht verliehen, eigenständig Doktorgrade zu vergeben, welches Rückenwind für den Ausbau des akademischen Mittelbaus an der TH Köln gibt und neue Möglichkeiten der Kooperation eröffnet. 56 Professor*innen der TH Köln sind professorale oder assoziierte Mitglieder im PK NRW. Der Frauenanteil der Mitglieder der TH Köln am PK NRW liegt bei 30,4 %, wobei sich die Verteilung in den Fakultäten unterschiedlich darstellt.

Dass die TH Köln interdisziplinär, forschungsstark und regional vernetzt ist, kann unter anderem mit dem im Rahmen der BMBF-Initiative „Innovative Hochschule“ geförderten Drittmittelprojekt „Co-Kreation in der Region – Systemisch und innovativ Transfer entwickeln (Co-Site)“ gezeigt werden, das hochkomplexe und gesellschaftlich integrativ zu denkende Transformationsprozesse in den Fokus nimmt.

Die Personalgewinnung in der Wissenschaft wird an der TH Köln von zwei Gütesiegeln gestärkt. Der Deutsche Hochschulverband (DHV) hat der TH Köln als bundesweit erster HAW das DHV-Gütesiegel⁴ für faire und transparente Verfahren bei der Berufung von neuen Professor*innen erteilt. Unter anderem wurden der „Dual Career“-Service für die Partner*innen neuberufener Professor*innen sowie ein gut funktionierender Familienservice⁵ an der TH Köln in die positive Bewertung einbezogen. Die Förderung der Gleichstellung im Zusammenhang mit der Sicherstellung von fairen Einstellungsverfahren und guten Arbeitsbedingungen für Forschende ist ebenfalls Teil der „Human

1 <https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/hochschulentwicklungsplan2030.pdf>

2 https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/forschung/forschungsstrategie_2030_neu.pdf

3 <https://www.pknrw.de/>

4 https://www.th-koeln.de/hochschule/faire-und-transparente-berufungsverhandlungen_101979.php

5 https://www.th-koeln.de/hochschule/familienfreundlichkeit_3759.php

Resources Strategy for Researchers⁶ der TH Köln, mit der die Hochschule die Europäische Charta für Forschende umsetzt. Auf dieser Grundlage wurde der TH Köln bereits 2014 von der Europäischen Kommission das Gütesiegel „HR Excellence in Research“⁷ verliehen. Eine geschlechter- und diversitätssensible Personalgewinnung wird ebenfalls in der BMBF-Förderlinie „FH-Personal“ mit dem Projekt „Professur-Laufbahn an Hochschulen für angewandte Wissenschaften neu denken: Collaboration und Vernetzung“ (PLan_CV)⁸ umgesetzt.

Als prägende Entwicklungen in Bezug auf Gleichstellung und familiengerechte Hochschule gelten die erfolgreichen Beteiligung der TH Köln am Professorinnenprogramm II und III, durch die eine deutliche Steigerung des Professorinnenanteils unterstützt wurde. Auf dem Weg zu einer familien-gerechten Hochschule sind die langjährige Zertifizierung als familiengerechte Hochschule und die Mitgliedschaft im Netzwerk „Familie in der Hochschule“⁹ wegweisend.

2 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der TH Köln

Da sich die TH Köln noch nicht im Professorinnenprogramm I beteiligt hatte, sondern erst seit dem Professorinnenprogramm II (Antrag 2013, Statistik von 2012) und anschließend auch im Professorinnenprogramm III (Antrag 2018, Statistik von 2017), werden die Zahlen aus 2012 und 2017 in Bezug zu den aktuellen Zahlen von 2022 für die quantitative Analyse herangezogen. Analog dazu werden die umgesetzten gleichstellungsfördernden Maßnahmen aus diesen Zeiträumen (2013–2017 und 2018–2022) und die aktuellen Gleichstellungspläne¹⁰ betrachtet und bewertet. Alle nachfolgenden Daten beziehen sich auf den Stichtag 01.12.2022. Bei Abweichungen wird dies entsprechend ausgewiesen.

2.1 Frauen in der wissenschaftlichen Spitzenposition – Professur

Der prozentuale Anteil von Frauen bei den Professorinnen liegt 2022 bei 28,2%. Gegenüber dem Wert von 2017 (Beteiligung PP III) ist eine Steigerung von 5% und gegenüber 2012 sogar eine Steigerung von 10,9% zu verzeichnen.

Professorinnenanteil in Prozent		Veränderung in Prozentpunkten	
2022	28,2	zu 2017: + 5,0	zu 2012: + 10,9
2017	23,2		
2012	17,3		

Abbildung 1: Professorinnenanteil im Zeitverlauf in Prozent

Die Verteilung der Professorinnen auf die Fakultäten stellt sich bei den aktuellen Zahlen sowie bei der Entwicklung der Zahlen sehr unterschiedlich dar. Während die Fakultäten 01 (Angewandte Sozialwissenschaften), 02 (Kulturwissenschaften) und 03 (Informations- und Kommunikationswissenschaften) einen Professorinnenanteil von mindestens 50% oder höher haben, liegen die Zahlen bei den Fakultäten 04 bis 12 aktuell zwischen 8,9% bis 23,9%. Die Fakultät 04 (Wirtschafts- und Rechtswissenschaften), 05 (Architektur), 10 (Informatik und Ingenieurwissenschaften) und 11 (Angewandte Naturwissenschaften) weisen einen Anteil von mindestens 20% aus.

6 https://www.th-koeln.de/forschung/human-resources-strategy-for-researchers2_5228.php

7 https://www.th-koeln.de/hochschule/eu-kommission-bestaetigt-guetesiegel-hr-excellence-in-research_79887.php

8 https://www.th-koeln.de/hochschule/plan_cv-professur-laufbahn-an-haws-neu-denken_89177.php

9 https://www.th-koeln.de/hochschule/familienfreundlichkeit_3759.php

10 https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/amtlichemitteilungen/2021/am_nr_38_2021.pdf

Die Fakultäten 06 (Bauingenieurwesen), 07 (Informations-, Medien- und Elektrotechnik), 08 (Fahrzeugsysteme und Produktion), 09 (Anlagen, Energie- und Maschinensysteme) und 12 (Raumentwicklung und Infrastruktur, bis 2019 ITT) liegen aktuell zwischen 8,9 % und 16,7 %.

Horizontale Segregation – Professorinnenanteil nach Fakultäten in Prozent

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
2022	53,8	51,6	70,7	23,9	21,1	10,5	8,9	9,7	14,9	20,0	21,4	16,7
2017	56,9	45,6	61,8	18,7	23,8	9,5	6,5	9,1	11,5	13,7	20,0	20,0
2012	44,7	32,6	48,0	17,7	20,6	5,0	0,0	3,6	5,1	12,4	22,2	25,0

Abbildung 2: Horizontale Segregation – Professorinnenanteil nach Fakultäten in Prozent

Steigerungen sind in den Fakultäten 01 bis 10 sichtbar. Dies ist neben der Berufungspolitik der TH Köln auch stark von der Gesamtzahl der Professuren in der jeweiligen Fakultät und den vakanten Stellen in den jeweiligen Zeiträumen abhängig. Die Fakultät 11 wurde zwischen 2012 bis 2015 aufgebaut inklusive der Besetzung der Professuren und lediglich in 2019 erfolgte eine weitere Berufung. Die Fakultät 12 befindet sich aktuell im Aufbau und 2013 (damals noch ITT) erfolgte lediglich eine Berufung. 2021 erfolgt erst eine Berufung für die neu gegründete Fakultät.

In den Jahren 2012 bis 2022 wurden insgesamt 206 Berufungsverfahren mit Ruferteilung abgeschlossen, damit wurden innerhalb von zehn Jahren die Hälfte der Professuren neu besetzt. Von den 206 Ruferteilungen gingen 72 Rufe und damit 35,0 % an hochqualifizierte Bewerberinnen.

Neuberufungen, absolut und in Prozent

Jahr	Insg.	weiblich	in %	Jahr	Insg.	weiblich	in %
2022	14	6	42,9 %	2016	22	8	36,4 %
2021	19	6	31,6 %	2015	17	4	23,5 %
2020	14	6	42,9 %	2014	28	10	35,7 %
2019	16	8	50,0 %	2013	22	7	31,8 %
2018	19	6	31,6 %	2012	13	2	15,4 %
2017	22	9	40,9 %	2012–2022	206	72	35,0 %

Abbildung 3: Anzahl der Neuberufungen im Zeitverlauf, absolut und in Prozent

Bei der detaillierteren Betrachtung der Berufungsverfahren in Bezug auf Bewerbungen von Frauen im Verfahren, Einladungen von Frauen zur Probelehrveranstaltung und strukturiertem Gespräch, sowie auf die erfolgreichen Listenplatzierungen von Frauen, wird zwischen den Betrachtungsräumen 2012–2016 und 2017–2022 noch einmal eine Steigerung bei der Besetzung des Listenplatzes 1 mit Frauen erkennbar. Die Berufsquote von Professorinnen konnte von 30,4 % (2012–2016) auf 39,4 % (2017–2022) gesteigert werden. Diese positive Dynamik ist besonders in den Fakultäten 03 (Informations- und Kommunikationswissenschaften), 04 (Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) und 09 (Anlagen, Energie- und Maschinensysteme) auffallend.

Abgeschlossene Berufungsverfahren (BV) mit Ruferteilung

2017–2022

Die Zahlen geben die Verfahren an, bei denen in der jeweiligen Stufe (noch) Frauen beteiligt waren.

Fakultät	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Gesamt
Anzahl BV	8	8	11	18	4	4	9	3	10	27	1	1	104
Bewerbungen	8	7	11	18	4	2	6	3	8	27	1	1	96
Einladungen	8	7	11	15	3	1	3	3	5	17	1	1	75
Listenplatz 1	3	6	10	7	1	0	1	0	4	7	1	0	40
Listenplatz 2 oder 3	6	4	2	4	0	0	0	1	2	4	1	0	24
Rufannahme/Einstellung	4	6	9	8	1	0	1	0	4	7	1	0	41

Abbildung 4: Abgeschlossene Berufungsverfahren (BV) mit Ruferteilung. Anzahl der BV und Beteiligung von Frauen (nicht Personenzahl) bei den verschiedenen Stufen 2017–2022

Abgeschlossene Berufungsverfahren (BV) mit Ruferteilung													
Die Zahlen geben die Verfahren an, bei denen in der jeweiligen Stufe (noch) Frauen beteiligt waren.													
2012 – 2016	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Gesamt
Fakultät													
Anzahl BV	9	10	8	13	6	5	5	11	13	14	7	1	102
Bewerbungen	9	10	7	12	6	3	4	8	8	11	7	1	86
Einladungen	9	10	7	11	5	3	3	6	5	8	6	0	73
Listenplatz 1	6	5	4	1	1	1	3	2	2	3	2	0	30
Listenplatz 2 oder 3	6	4	5	3	1	1	1	1	0	1	3	0	26
Rufannahme/Einstellung	6	6	5	1	1	1	3	1	2	3	2	0	31

Abbildung 5: Abgeschlossene Berufungsverfahren (BV) mit Ruferteilung. Anzahl der BV und Beteiligung von Frauen (nicht Personenzahl) bei den verschiedenen Stufen 2012–2016

Welche Erklärungen können für diese positive Entwicklung herangezogen werden? Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen (Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen¹¹) hat die TH Köln weitere Maßnahmen strukturell verankert:

1. Das Berufungsverfahren¹² der TH Köln wurde 2014 und ergänzend 2016 deutlich verbessert in Bezug auf Transparenz, Fairness und Gendersensibilität u. a. durch verpflichtende Schulungen der internen Berufungskommissionsmitglieder, die Begleitung der Verfahren durch Berufsbeauftragte und eine entsprechende, ausführliche Dokumentation des gesamten Verfahrens. Die Qualität der Berufungsverfahren wurde der TH Köln am 01.03.2023 durch die Auszeichnung des Gütesiegels des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)¹³ bestätigt.
2. Folgende gendersensible Aspekte sind hervorzuheben:
 - bei der geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommission, auch innerhalb der Gruppe der Professor*innen werden Abweichungen nur in Ausnahmefällen und bei Vorliegen einer nachvollziehbaren Begründung zugelassen
 - die verpflichtende proaktive Suche nach geeigneten Bewerber*innen und proaktive Ansprache durch die Berufungskommissionen muss dokumentiert werden
 - die Ausschreibung wird wiederholt, wenn sich keine qualifizierte Frau beworben hat, die eingeladen werden könnte
 - die wissenschaftliche Leistung wird in Bezug zum wissenschaftlichen Alter betrachtet anstatt zum Lebensalter per se
 - Teilzeitbeschäftigungen mit einem Umfang von 50 % werden wie Vollzeit gewertet und Teilzeitbeschäftigungen unterhalb von 50 % werden detailliert zusammengerechnet damit evtl. Unterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen aufgrund von Erziehungszeiten nicht zu Benachteiligungen führen
 - wenn Bewerberinnen nicht in die engere Wahl kommen und daher nicht eingeladen werden, muss dies in der Dokumentation nachvollziehbar begründet werden.
3. Seit 2014 vereinbart das Präsidium im Einvernehmen mit den Dekan*innen regelmäßig Gleichstellungsquoten¹⁴ für die Berufungsverfahren, die sich an dem Kaskadenmodell¹⁵ orientieren. Der Mittelwert der Gleichstellungsquote 2024 beträgt 31,7 %, lag für 2020 bei 27,4 % und für 2017 bei 24,9 %. Diese Quoten wurden im gesamten Betrachtungszeitraum deutlich erreicht.

11 https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=100000000000000000654

12 https://www.th-koeln.de/hochschule/berufungsverfahren_89793.php

13 https://www.th-koeln.de/hochschule/faire-und-transparente-berufungsverhandlungen_101979.php

14 <https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/amtlichemittelungen/2021/gleichstellungsquoten.pdf>

15 Nach dem Kaskadenmodell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe. <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/glossar-k#c2060>

Die Gleichstellungsquoten sind ein gutes Sensibilisierungsinstrument, um zu verdeutlichen, in welcher Größenordnung es qualifizierte Frauen gibt.

4. Die konsequente Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG)¹⁶, dass Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden, solange Professorinnen in der Fakultät unterrepräsentiert sind. Dazu gehört insbesondere die kritische Betrachtung von Listen mit einem Mann auf Platz 1 und einer Frau auf Platz 2.

Jedes Berufungsverfahren wird neben einer*m Berufungsbeauftragten auch durch die Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an (Erstellung des Zuweisungsantrages) bis zur Berufung mit konsequentem Blick auf die qualitative Einhaltung und Umsetzung der Vorgaben begleitet.

Um grundsätzlich den Bewerberinnenpool zu vergrößern und hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf ein Berufungsverfahren vorzubereiten, wurde über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von 2006 bis 2019 jährlich eine Informationsveranstaltung speziell für Frauen zum Karriereweg FH-Professur bzw. Professur an einer HAW veranstaltet. Seit 2011 wurde über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einmal jährlich ein Berufungstraining für Frauen, in unterschiedlichen Formaten, angeboten. Seit 2017 führt das Hochschulnetzwerk UAS7 (German Universities of Applied Sciences) regelmäßig ein gemeinsames Veranstaltungsformat zur Bewerbung des Karrierewegs HAW-Professur unter dem Titel „UAS7 Roadshow – Wege zur HAW Professur“¹⁷ durch.

Aufgrund dieser vielen verschiedenen Ansätze und den oben dargestellten erfolgreichen Besetzungen von vakanten Professuren mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen wächst der Frauenanteil bei der Gesamtzahl der Professuren stetig, aber langsam. Im Betrachtungszeitraum 2012 bis 2022 von 17,3 % auf 28 %. Welche Faktoren sind daran beteiligt, dass die Entwicklung trotz zielgerichteter Maßnahmen nicht schneller erfolgt?

1. Ein höherer Anstieg ist mathematisch nicht erwartbar: durchschnittlich beruft die TH Köln jährlich circa 20 Professor*innen, das entspricht circa 5 % der Gesamtzahl an Professuren. Auf Basis der Professor*innenzahlen und der Berufungsquoten wurde die Entwicklung des historischen und künftigen Professorinnenanteils rechnerisch simuliert. Um in den kommenden zehn Jahren eine paritätische Besetzung bei den Professuren zu erreichen, müssten jedes Jahr 80 % (statt der aktuell ca. 40 %) der vakanten Professuren mit Frauen besetzt werden. Dies ist sicherlich, auch im Hinblick auf das Kaskadenmodell insbesondere in den MINT-Fakultäten, nicht realisierbar.
2. Jedes Berufungsverfahren unterliegt dem Prinzip der Bestenauslese. Auch wenn sich in dem Verfahren hochqualifizierte Frauen beworben haben, kann unabweisbar sein, dass ein männlicher Bewerber als deutlich besser beurteilt wird und daher den Ruf erhält.
3. Mit zunehmender Erhöhung des Frauenanteils im Bestand (aufgrund einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik) ist natürlich vermehrt damit zu rechnen, dass sich künftig in Einzelfällen auch immer wieder ausscheidende Frauen durch neuberufene Professoren ersetzt werden, die sich qualitätsbedingt durchsetzen.

16 https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=220071121100436242

17 <https://www.uas7.org/de/karriere/uas7roadshow>

2.2 Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen früher Karrierestufen

Postdocs

Auch die Förderung der Postdocs steht auf der Agenda der TH Köln: Aktuell (28.07.2023) werden 30 Postdocs¹⁸, davon sind 53 % Frauen, erfasst, für die erste Vernetzungsangebote stattgefunden haben. Zur Förderung der Postdocs werden durch das Entwicklungsprogramm „Karriere hoch 3“¹⁹, das Teil des hochschulweiten Projektes „PLan_CV: Professur-Laufbahn an HAWs neu denken“²⁰ ist, Promovierende und Postdocs auf dem Weg der akademischen Kompetenzentwicklung begleitet.

Promovendinnen

Die Anzahl der Promovierenden hat sich von 2017 zu 2022 wie folgt entwickelt: Die jährlich neu beginnenden Promovierenden haben sich von 24 in 2017 (davon 20 % weiblich) zu 42 in 2022 (davon 31 % weiblich) fast verdoppelt. Aktuell werden insgesamt 205 Promovierende erfasst (31.12.2022). Die Anzahl der Promovendinnen liegt bei 73: Dies entspricht einem Anteil von 35,6 %. Das ist zu 2017 ein Rückgang von 1,8 Prozentpunkten. In 2022 wurden 14 Promotionen abgeschlossen, davon vier von Frauen.

Promovierende (Kooperative Promotion²¹)

	Insgesamt		weiblich		Veränderung des Frauenanteils in Prozentpunkten	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	zu 2017: – 1,8	zu 2012: —
2022	205	35,6	73	35,6		
2017	139	37,4	52	37,4		
2012	keine gesicherten Daten verfügbar					

Abbildung 6: Anzahl Promovierende (Kooperative Promotionen) im Zeitverlauf

Die Promotionstätigkeit von Frauen variiert in den Fakultäten und beträgt zwischen 9,1 % (08 Fahrzeugsysteme und Produktion) und 76,9 % (01 Angewandte Sozialwissenschaften).

Frauenanteil bei laufenden Promotionen 2022 nach Fakultäten

01		02		03		04		05		06	
(n=13)		(n=16)		(n=7)		(n=7)		(n=6)		(n=4)	
Anzahl	Prozent										
10	76,9	12	75,0	3	42,9	3	42,9	2	33,3	2	50,0
07		08		09		10		11		12	
(n=23)		(n=11)		(n=37)		(n=39)		(n=27)		(n=15)	
Anzahl	Prozent										
5	21,7	1	9,1	6	16,2	12	30,8	11	40,7	6	40,0

Abbildung 7: Frauenanteile bei laufenden Promotionen 2022 nach Fakultäten

Angebote für Wissenschaftler*innen früher Karrierestufen (Promovierende und Postdocs) umfassen Beratung, Informations- und Einführungsveranstaltungen sowie in Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen an der TH Köln ein umfassendes promotionsbegleitendes Qualifizierungsprogramm, ein Coachingprogramm, Vernetzungsangebote sowie ein internes Programm zur Förderung von Maßnahmen zur Vernetzung von Promovierenden in ihrer Scientific Community.

18 Postdocs sind wissenschaftliche Mitarbeitende mit Dokortitel und einem Vertrag zur Qualifizierung.

19 https://www.th-koeln.de/hochschule/karriereentwicklung_96217.php

20 https://www.th-koeln.de/hochschule/plan_cv-professur-laufbahn-an-haws-neu-denken_89177.php

21 Bei der kooperativen Promotion werden die Promovierenden von einem*einer Professor*in der TH Köln und einer kooperierenden Universität betreut. Der Doktorgrad wird von der Universität verliehen.

Bisherige Maßnahmen zur Förderung von Frauen früher Karrierestufen:

1. Es wurden 14 Promovendinnenstellen für Frauen mit und ohne Berufserfahrung über ein kompetitives Verfahren vergeben (finanziert im Rahmen des PP II und PP III).
2. Das Promovendinnencoaching wurde 2016 als neue Maßnahme mit dem Ziel eingeführt, dass Promovendinnen während der Promotionsphase spezifische Kompetenzerweiterung und Entscheidungssicherheit im Selbst- und Projektmanagement sowie eine Stärkung der promotionsspezifischen Netzwerke erlangen (finanziert im Rahmen des PP II und PP III).

Die Maßnahmen im Rahmen des PP II und PP III (Coaching und Stellen für Promovendinnen) wurden sehr gut angenommen und hatten einen positiven Effekt auf die Karrieren der Promovendinnen – zum Beispiel wurde eine geförderte Promovendin direkt nach Abschluss der Promotion auf eine (externe) Professur berufen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hat sich innerhalb von zehn Jahren von 440 (Frauenanteil 2012: 34,3 %) auf 885 (Frauenanteil 2022: 39,5 %) verdoppelt. Darin sind auch die befristeten Beschäftigungsverhältnisse enthalten (2012: keine Daten verfügbar; 2022: 641; Frauenanteil 34,3 %). Grundsätzlich ist ein deutlicher Zuwachs bei den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten, der sich durch die deutliche Steigerung von drittmittelgeförderten Projekten begründet.

2022 Frauenanteile 2022 nach Fakultäten, WMA befristet/unbefristet, absolute Zahlen													
Fakultät	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Gesamt Fak.
WMA gesamt	66	88	35	44	23	21	102	52	200	166	27	61	885
davon weiblich	50	61	20	21	10	8	21	13	46	51	17	32	350
von weiblich – befristet	37	38	6	13	5	4	9	8	37	32	8	23	220
von weiblich – unbefristet	13	23	14	8	5	4	12	5	9	19	9	9	130

Abbildung 8: Frauenanteile 2022 nach Fakultäten, WMA befristet/unbefristet, absolute Zahlen

Die Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Fakultäten stellt sich bei den aktuellen Zahlen sowie bei der Entwicklung der Zahlen unterschiedlich dar. Während die Fakultäten 01 bis 04 sowie 11 und 12 einen Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden von fast 50 % oder höher haben, liegen die Zahlen bei den Fakultäten 05 bis 10 zwischen 20,6 % und 43,5 %. Immerhin können alle Fakultäten, die aktuell einen Anteil von unter 40 % wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aufweisen, gegenüber 2012 und 2017 Steigerungen verzeichnen.

2022 Nachwuchswissenschaftlerinnen Frauenanteile 2022 nach Fakultäten in Prozent													
Fakultät	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Gesamt
Professuren	53,8	51,6	70,7	23,9	21,1	10,5	8,9	9,7	14,9	20,0	21,4	16,7	28,2
Promotionen	76,9	75,0	42,9	42,9	33,3	50,0	21,7	9,1	16,2	30,8	40,7	40,0	35,6
WMA	75,8	69,3	57,1	47,7	43,5	38,1	20,6	25,0	23,0	30,7	63,0	52,5	39,5
Studierende	76,2	53,0	70,5	49,6	56,3	27,0	17,1	18,5	16,3	22,9	50,9	43,2	38,1
Veränderungen bei WMA in Prozentpunkten von 2022 zu													
WMA 2017	+12,0	+8,7	-12,8	-8,5	-0,4	+13,6	+4,1	+2,0	+2,2	+4,4	+2,1	+7,8	+5,0
WMA 2012	+20,1	-12,9	-16,6	-8,8	+19,5	+32,0	+4,4	+1,3	+2,3	+2,2	+1,5	+11,6	+5,2

Abbildung 9: Nachwuchswissenschaftlerinnen – Frauenanteile 2022 nach Fakultäten in Prozent

2.3 Studentinnen

Bei der Betrachtung der wissenschaftlichen Karrierestufen liegen die aktuellen Frauenanteile bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften bei 38,3 %. Der Frauenanteil bei den Erstsemestern bewegt sich für die gesamte Hochschule zwischen 15,4 % und 80,0 %. In den sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten (F 01–04), der Fakultäten für Architektur (F 05), für Angewandte Naturwissenschaften (F 11) und für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme (F 12) ist eine deutlich höhere Studienanfängerinnenzahl zu verzeichnen. In den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (F 06–10) erreicht der Frauenanteil bei den Erstsemestern nicht mehr als 25,4 %. Obwohl in diesen Fakultäten von 2012 auf 2017 ein Zuwachs bei den Studienanfängerinnen zu verzeichnen war, konnte der positive Trend bis 2022, trotz zahlreicher Maßnahmen, nicht fortgesetzt werden. Zu den kontinuierlich durchgeführten gleichstellungsfördernden Maßnahmen gehören die etablierten und niederschweligen Angebote des Girls' Day, die KölnerKinderUni und die Studienorientierungswochen. Die Studienberatungen erfolgen personenzentriert und genderkompetent.

Studienanfängerinnen nach Fakultäten, absolut:

Fakultät	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Gesamt
2022	388	143	252	306	166	39	101	53	100	124	104	43	1819
2017	457	118	471	482	118	78	150	106	135	312	179	47	2653
2012	355	92	488	492	164	47	94	34	66	236	76	40	2184

Anteil Studienanfängerinnen nach Fakultäten, in Prozent:

Fakultät	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	Gesamt
2022	80,0	56,7	67,2	52,6	57,8	23,5	20,5	15,4	17,0	25,4	52,3	47,3	41,8
2017	77,7	48,8	76,0	54,2	51,7	28,5	20,2	20,9	17,3	27,1	55,9	48,0	41,2
2012	75,1	66,2	75,9	52,6	60,1	28,0	12,6	9,2	10,7	20,5	49,4	52,6	38,0

Abbildung 10: Anteil Studienanfängerinnen nach Fakultäten im Zeitverlauf, absolut und in Prozent

Bei den Studierenden liegt der aktuelle Frauenanteil bei 38,1 % (Abbildung 11). Das ist ein minimaler Anstieg seit 2012 (35,8 %). Mit Blick auf die Fakultäten 01 bis 05 sowie 11 liegt der Anteil von Frauen bei mindestens 50 %, bei den Fakultäten 06 bis 10 unter 30 % und Fakultät 12 über 40 % und damit sind nur geringe Änderungen seit 2017 zu verzeichnen.

Ausgehend von der Zahl der „Schulabsolvent*innen mit Hochschulzugangsberechtigung im Jahr 2019 ist bis 2026 mit einem deutlichen, wenn auch nicht kontinuierlichen Rückgang zu rechnen. Hier ist zu berücksichtigen, dass zu diesem Zeitpunkt in [...] Nordrhein-Westfalen die Umstellung auf die verlängerte Schulzeit bis zum Abitur (G9) zum Tragen kommt. Ab 2027 ist mit einer Stabilisierung der Zahl der Schulabsolvent*innen und mit einem moderaten Anstieg [...] im Jahr 2030 zu rechnen“ (KMK 2021: 20)²².

Im Studium werden die Studentinnen mit einem MINT-fakultätsübergreifenden Mentoringprogramm „Berufseinstieg“²³ gefördert, das in sieben Runden 134 Teilnehmerinnen beim Einstieg in MINT-Berufe unterstützt hat (finanziert im Rahmen des PP II und PP III). Eine weitere gleichstellungsfördernde Maßnahme ist das Mobilitätsstipendium für Studentinnen mit Kind(ern)²⁴ (finanziert im Rahmen des PP II und PP III). Nach den vier geförderten Studentinnen mit Kind(ern) im Rahmen des PP II wurde die Zielgruppe des Angebots um Incoming Exchange Studentinnen (Erasmus+ weltweit) mit Kind(ern) erweitert. Leider wurde nur ein Antrag eingereicht, der aufgrund der Corona-Pandemie nicht umgesetzt werden konnte.

22 Kultusministerkonferenz (2021): Vorausberechnung der Studienanfänger- und Studierendenzahlen 2021 bis 2030 (https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok229_VB_Studienanfänger-Studierende.pdf, Zugriff: 20.07.2023).

23 https://www.th-koeln.de/studium/mentoring-berufseinstieg-fuer-frauen_32313.php

24 https://www.th-koeln.de/internationales/externe-stipendiengeber_77170.php#sprungmarke_1_16

2.4 Entwicklungen und Maßnahmen in den Fakultäten

Da sich die zwölf Fakultäten mit Blick auf ihre Größe, ihre fachlichen Ausrichtungen und dementsprechend auch bei ihren Frauenanteilen sehr unterschiedlich darstellen, folgt hier ein kurzer Einblick in die fakultätsspezifischen Entwicklungen in Bezug auf Frauenanteile bei den Professuren, den Berufungsverfahren und den vakanten Professuren bis 2030 und bei den Studierenden im Hinblick auf das Studienangebot. Auch die Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovendinnen wird dabei betrachtet. Teilweise erfolgreiche oder erfolglose Bemühungen der MINT-Fakultäten und die sichtbare Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Karriere-stufen werden aufgeführt. Das Bewusstsein in Bezug auf die teilweise sehr unterschiedlichen Situationen in den Fakultäten und der Wunsch nach mehr Ausgeglichenheit bei der Geschlechterverteilung wird in den fakultätsspezifischen Gleichstellungsplänen sichtbar. Durch das fakultäts-spezifische Gendermonitoring seit 2021 (im Rahmen des PP III) erfolgt eine spürbar verstärkte Sensibilisierung dafür. Die realisierten Veränderungen bleiben teilweise jedoch deutlich hinter den Erwartungen.

Vertikale Segregation – Frauenanteile nach Qualifikationsstufe in Bildung und Wissenschaft
hier: Professorinnenanteil (orange) | Studentinnenanteil (weiß) in Prozent

	01		02		03		04		05		06	
2022	53,8	76,2	51,6	53,0	70,7	70,5	23,9	49,6	21,1	56,3	10,5	27,0
2017	56,9	77,6	45,6	51,5	61,8	73,8	18,7	50,3	23,8	52,6	9,5	25,9
2012	44,7	74,7	32,6	60,9	48,0	74,5	17,7	50,1	20,6	56,3	5,0	21,1
	07		08		09		10		11		12	
2022	8,9	17,1	9,7	18,5	14,9	16,3	20,0	22,9	21,4	50,9	16,7	43,2
2017	6,5	14,8	9,1	17,7	11,5	13,6	13,7	22,1	20,0	50,7	20,0	47,3
2012	0,0	13,9	3,6	10,0	5,1	9,2	12,4	17,3	22,2	49,3	25,0	51,1
	TH Köln		Bundesdurchschnitt									
2022	28,2	38,1	27,2*	50,5								
2017	23,2	36,7	24,1	48,5								
2012	17,3	35,8	20,4	47,4								

Abbildung 11: Vertikale Segregation – Frauenanteil nach Qualifikationsstufe in Bildung und Wissenschaft hier: Professorinnenanteil (orange), Studentinnenanteil (weiß), in Prozent

* Der Bundesdurchschnitt für 2022 liegt bei Destatis noch nicht vor, der eingetragene Wert bezieht sich auf 2021.

Nachfolgend werden die spezifischen Entwicklungen und besonderen Maßnahmen der MINT-Fakultäten (F 05– 12) erläutert. Die Fakultäten F 01 – Angewandte Sozialwissenschaften, F 02 – Kulturwissenschaften, F 03 – Informations- und Kommunikationswissenschaften und F 04 – Wirtschafts- und Rechtswissenschaften werden kürzer dargestellt, da diese überwiegend gute Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen aufweisen.

F 01 – Angewandte Sozialwissenschaften²⁵, Standort Köln Campus Südstadt: Der Anteil von Frauen bei den Studierenden liegt über den gesamten Betrachtungszeitraum über 70 % und konnte bei den Professuren von 44,7 % (2012) auf aktuell 53,8 % (2022) gesteigert werden. Der Frauenanteil bei den Promovierenden liegt aktuell bei 76,9 %.

25 https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/angewandte-sozialwissenschaften_46.php

F 02 – Kulturwissenschaften²⁶, Standort Köln Campus Südstadt + Campus Mülheim: Diese Fakultät besteht aus den drei Instituten Cologne Game Lab (CGL), Cologne Institute of Conservation Sciences (CICS) und Köln International School of Design (KISD). Der Studentinnenanteil ist in dieser Fakultät von 60,9 % (2012) auf aktuell 53,0 % gesunken. Hintergrund ist die Gründung des CGL mit den Studiengängen Digital Games (Bachelor + Master), Game Development and Research (Master und 3D Animation for Film & Games (Master), mit teilweise technischen Inhalten. Der Professorinnenanteil konnte trotzdem in dieser Fakultät von 32,6 % (2012) auf aktuell 51,6 % (2022) gesteigert werden. Dies ist u. a. aufgrund der hohen Frauenanteile in den darunterliegenden Karrierestufen (Kaskadenmodell) möglich gewesen (ausreichender Bewerberinnenpool).

F 03 – Informations- und Kommunikationswissenschaften²⁷, Standort Köln Campus Südstadt: Auch diese Fakultät hat einen Studentinnenanteil von kontinuierlich über 70 %, der sich jedoch im Betrachtungszeitraum von 74,5 % (2012) auf 70,5 % (2022) leicht reduziert hat. Der Frauenanteil bei den Professuren konnten dagegen deutlich gesteigert werden von 48 % (2012) auf aktuell 70,7 % (2022), da von 19 vakanten Professuren 14 Professuren mit einer Frau besetzt werden konnten.

F 04 – Wirtschafts- und Rechtswissenschaften²⁸, Standort Köln Campus Südstadt: Der Studentinnenanteil in dieser Fakultät ist im Betrachtungszeitraum kontinuierlich bei gut 50 % mit minimalen Schwankungen (2012: 50,1 %, 2017: 50,3 %, 2022: 49,6 %). Der Professorinnenanteil hingegen liegt aktuell bei 23,9 % (2022) und startete 2012 bei 17,7 %. Fast die gesamte Steigerung wurde erst nach der Verbesserung des Berufungsverfahren 2016 erreicht. Während zwischen 2012–2016 von 13 Ruferteilungen nur eine an eine Frau ging, konnten zwischen 2017–2022 bei 18 abgeschlossen Berufungsverfahren acht Professorinnen berufen werden. Damit lag die reale Berufungsquote mit 44,4 % deutlich über der aktuell und vorherig festgelegten Berufungszielquote (2024: 33,5 %, 2020: 31,0 %).

F 05 – Architektur²⁹, Standort Köln Campus Deutz: Der prozentuale Anteil von Professorinnen stagniert leider bei rund 21 %, auch wenn es zwischenzeitlich eine kleine Steigerung auf 23,8 % gab. Im Betrachtungszeitraum 2012–2022 wurden insgesamt zehn Professuren neu besetzt und leider gingen nur zwei Rufe an Frauen (entspricht 20 %), obwohl sich in allen Verfahren (qualifizierte) Frauen beworben hatten und in acht Verfahren auch Frauen eingeladen wurden. Insgesamt wird dies auch von der Fakultät in ihren Gleichstellungsplänen als zu niedrig bewertet und als langfristiges Ziel wird eine geschlechtsparitätische Verteilung bei den Professuren angestrebt. Gleichzeitig wird jedoch darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil bei den freischaffenden Architekt*innen und Stadtplaner*innen kontinuierlich bei ca. 25 % liegt und nach dem Kaskadenmodell entspricht der aktuelle Professorinnenanteil fast der darunterliegenden Stufe. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen konnte seit 2012 deutlich gesteigert werden (um 19,5 %) und liegt aktuell bei 43,5 %. Damit nähert er sich dem Studentinnenanteil von aktuell 56,3 % kontinuierlich. Um langfristig mehr Frauen für die Professuren zu gewinnen, werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gezielt in ihrer (wissenschaftlichen) Karriereentwicklung gefördert und auch die im Architekturbereich noch eher unübliche Promotion aktiv unterstützt. Aktuell gibt es sechs Promotionsprojekte und davon sind zwei von Frauen (33,3 %). Zusätzlich wird versucht auch die studentischen sowie wissenschaftlichen Hilfskraftstellen geschlechtsparitätisch zu besetzen und

26 https://www.th-koeln.de/kulturwissenschaften/fakultaet-fuer-kulturwissenschaften_2458.php

27 https://www.th-koeln.de/informations-und-kommunikationswissenschaften/fakultaet-fuer-informations-und-kommunikationswissenschaft_en_2459.php

28 https://www.th-koeln.de/wirtschafts-und-rechtswissenschaften/fakultaet-fuer-wirtschafts-und-rechtswissenschaften_2460.php

29 https://www.th-koeln.de/architektur/fakultaet-fuer-architektur_2461.php

externe Lehraufträge vermehrt an Frauen zu vergeben. Bis 2030 werden ca. elf Professuren neu zu besetzen sein, davon sind drei bereits im laufenden Verfahren.

F 06 – Bauingenieurwesen und Umwelttechnik³⁰, Standort Köln Campus Deutz: Der Studentinnenanteil liegt aktuell bei 27 % und startete 2012 bei 21 %. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt aktuell bei sehr guten 38,1 % und lag 2012 bei einem Frauenanteil von 6,1 %. Dies zeigt, dass es deutlich schwieriger ist Mädchen/Frauen für den Studiengang zu interessieren (Girls' Day, Kinder Uni, Kontakte mit Schulen, Facebookseite „Bauen mit Frauen“), als die Studentinnen vor Ort zu fördern und nach ihrem Abschluss für wissenschaftliche Beschäftigungen zu gewinnen. Auch bei den aktuellen Promovierenden sind die Hälfte Frauen. Der Professorinnenanteil konnte von 5 % auf 10 % verdoppelt werden, de facto bedeutet dies aber nur den Zuwachs von einer Professorin. Von den neun erteilten Rufen zwischen 2012–2022 ging leider nur einer an eine Frau, auch wenn zumindest in vier Verfahren Bewerberinnen eingeladen wurden. Grundsätzlich möchte die Fakultät das Thema Gleichstellung in seinen unterschiedlichen Aspekten auf allen Ebenen bewusster machen durch den Webauftritt und die aktive Nutzung der hochschulübergreifenden Angebote des Projektes „Genderkompetenz in Lehre und Studium“³¹. Bis 2030 werden vermutlich vier Professuren zu besetzen sein, davon sind bereits zwei Berufungsverfahren aktiv.

F 07 – Informations-, Medien- und Elektrotechnik³², Standort Köln Campus Deutz: Diese Fakultät ist u. a. mit den Studiengängen Elektrotechnik und Technische Informatik (jeweils BA und MA) eine sehr stark technisch ausgerichtete Fakultät. Der Professorinnenanteil konnte von 2012 mit 0,0 % auf aktuell 8,9 % gesteigert werden (insgesamt vier Professorinnen). Bei 14 erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren wurden in 6 Verfahren Bewerberinnen zu den Probelehrveranstaltungen und strukturierten Gesprächen eingeladen und in vier Verfahren wurde eine Frau auf Listenplatz eins gesetzt und alle vier gelisteten Frauen nahmen den Ruf an. Demgegenüber stehen zehn Ruferteilungen an Männer. Die Veränderungen bei den Studentinnenanteilen ist marginal von 13,9 % in 2012 auf 17,1 % in 2022. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist zumindest von 16,2 % in 2012 auf 20,6 % in 2022 gestiegen, aber die Veränderungen erfolgen auch hier in kleinen Schritten. Die Fakultät ist sich dieser Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen sehr bewusst und hat in ihrem aktuellen Gleichstellungsplan mehrere Maßnahmen aufgeführt, um gezielt Frauen für vakante Stellen (von der studentischen Hilfskraft bis zur Professur) zu suchen und zur Bewerbung aufzufordern. Jedoch muss festgestellt werden, dass insbesondere für die vakanten Professuren die qualifizierte Bewerber*innenlage insgesamt gering ist und teilweise auch keine hochqualifizierte Frau identifiziert werden konnte. Aktuell laufen in dieser Fakultät neun Berufungsverfahren, teilweise bereits in erneutem Verfahren, da im ersten Verfahren niemand in der engeren Wahl überzeugen konnte. Zusätzlich werden bis 2030 ca. fünf weitere Professuren zu besetzen sein.

F 08 – Fahrzeugsysteme und Produktion³³, Standort Köln Campus Deutz: In dieser Fakultät werden der BA Fahrzeugentwicklung, der MA Automotive Engineering und der Wirtschaftsingenieurwesen-BA Produktion und Logistik angeboten. Zusätzlich wurde ein reiner Logistik BA und ein anschließender MA (Supply Chain and Operations Management) nach 2012 eingeführt. Daher erklärt sich der Aufwuchs von 10 % Studentinnenanteil 2012 auf 17,7 % in 2017 und aktuell 18,5 %. In den rein technischen Studiengängen bleiben die Studentinnenzahlen im niedrigen einstelligen Bereich. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen blieb während dieser Zeit relativ

30 https://www.th-koeln.de/bauingenieurwesen-und-umwelttechnik/fakultaet-fuer-bauingenieurwesen-und-umwelttechnik_2462.php

31 https://www.th-koeln.de/hochschule/genderkompetenz-in-lehre-und-studium_78409.php

32 https://www.th-koeln.de/informations-medien-und-elektrotechnik/fakultaet-fuer-informations--medien--und-elektrotechnik_2463.php

33 https://www.th-koeln.de/fahrzeugsysteme-und-produktion/fakultaet-fuer-fahrzeugsysteme-und-produktion_2464.php

konstant und liegt aktuell bei 25 %. Im Betrachtungszeitraum 2012 bis 2022 wurden insgesamt 14 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen, jedoch konnte nur eine Professur mit einer Frau besetzt werden, obwohl in zwei Verfahren eine Frau auf Listenplatz 1 gesetzt wurde. Dies ist eine sehr geringe (Erfolgs-) Bilanz, da zumindest in elf Berufungsverfahren Bewerbungen von Frauen vorlagen und in neun Verfahren Bewerberinnen zu den Probelehrveranstaltungen und strukturierten Gesprächen eingeladen wurden. Zumindest wurden zwei weitere Bewerberinnen auf Listenplatz 2 oder 3 gesetzt. Bis 2030 werden in dieser Fakultät ca. neun neue Professuren zu besetzen sein.

F 09 – Anlagen, Energie- und Maschinensysteme³⁴, Standort Köln Campus Deutz: Diese Fakultät bietet sechs verschiedene Bachelor (BA) Studiengänge (Maschinenbau, aber auch speziellere Ausrichtungen wie Baumaschinen- und Landmaschinentechnik, Energie- und Gebäudetechnik, Erneuerbare Energien und Rettungsingenieurwesen) und fünf daran anschließende Master (MA) Studiengänge (Maschinenbau, Erneuerbare Energien, Green Building Engineering, Rettungsingenieurwesen, Verfahrenstechnik – Prozessintensivierung) an. Der Studentinnenanteil hat sich in den Jahren 2012 bis 2022 von lediglich 9,2 % auf 16,3 % gesteigert. Die meisten Studentinnen sind im BA Studiengang Rettungsingenieurwesen und im MA Studiengang Green Building Engineering eingeschrieben. Bei den Professuren konnte der Frauenanteil von 5,1 % in 2012 auf 14,9 % in 2022 gesteigert werden, liegt damit aber leider immer noch unter der nach dem Kaskadenmodell errechneten Gleichstellungsquote 2020 von 17 %. Im Betrachtungszeitraum 2012 bis 2022 erfolgten 23 Ruferteilungen, davon gingen sechs an Frauen, obwohl sich in 16 Berufungsverfahren Frauen beworben hatten und in zehn Verfahren die Bewerberinnen eingeladen wurden. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt aktuell bei 23 % und hat im Betrachtungszeitraum nur marginale positive Veränderungen erreicht (2,3 % innerhalb von zehn Jahren). Bei den laufenden Promotionen ist der Frauenanteil bei 16,2 %. Es gibt also grundsätzlich positive Veränderungen in allen Karrierestufen, aber die Veränderungen sind teilweise sehr gering. Bis 2030 werden ca. zehn Professuren neu zu besetzen sein.

F 10 – Informatik und Ingenieurwissenschaften³⁵, Standort Gummersbach: Diese Fakultät ist mit knapp über 4.000 Studierenden die größte insgesamt und ist in der Kreisstadt Gummersbach des Oberbergischen Kreises angesiedelt. Mit neun Bachelor-Studiengängen und 7 Master-Studiengängen wird ein sehr breites Spektrum der Ingenieurwissenschaften und Informatik abgedeckt, die u. a. auch Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik beinhalten. Mit dem BA Code & Context und dem MA Produktdesign und Prozessentwicklung wurden explizit interdisziplinäre Studiengänge entwickelt. Entsprechend der Größe der Fakultät wurden im Betrachtungszeitraum 41 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Bewerbungen von Frauen gab es erfreulicherweise in 38 Verfahren und zehn Rufe gingen an Frauen. Dies entspricht einer Berufsquote von insgesamt 24 % und liegt damit über den festgesetzten Gleichstellungsquoten 2020 von 14,5 % für den Bereich Informatik und 18 % für den Bereich Ingenieurwissenschaften. Der Studentinnenanteil liegt aktuell bei 22,9 % und konnte seit 2012 (17,3 %) leicht gesteigert werden. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist erfreulicherweise konstant höher als der Studentinnenanteil und auch als der Professorinnenanteil. 2022 liegt dieser bei 30,7 % und wurde jedoch seit 2012 nur um 2,2 Prozentpunkte erhöht. Die Fakultät möchte ein attraktiver Campus für Studentinnen sein und dies insbesondere mit einer Kommunikationsinitiative insbesondere auf der Website sichtbar machen. Außerdem engagiert sich die Fakultät mit verschiedenen Formaten, um Kinder und Jugendliche für Technik und Informatik zu interessieren, z. B. MINT für Minis, Kinder Uni, Girls' Day, Schnupperstudium, Tag der offenen Tür, Workshops mit Schulen. An der Fakultät müssen bis 2030 ca. 16 Professuren neu besetzt werden.

34 https://www.th-koeln.de/anlagen-energie-und-maschinensysteme/fakultaet-fuer-anlagen-energie--und-maschinensysteme_2465.php

35 https://www.th-koeln.de/informatik-und-ingenieurwissenschaften/fakultaet-fuer-informatik-und-ingenieurwissenschaften_2466.php

F 11 – Angewandte Naturwissenschaften³⁶, Campus Leverkusen: Diese Fakultät bietet die drei Bachelor-Studiengänge Angewandte und Pharmazeutische Chemie sowie Technische Chemie und darauf aufbauend die zwei Master-Studiengänge Angewandte Chemie und Drug Discovery and Development an. Der Studentinnenanteil ist seit 2012 mit 49,3 % zu 2022 mit 50,9 % gleichbleibend paritätisch. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt der Anteil bei 63 %, das sind 2,1 Prozentpunkte mehr zu 2017 und 1,5 Prozentpunkte zu 2012 und bleibt damit relativ konstant hoch. In 2022 arbeiten elf Frauen (40,7 %) der Fakultät an ihrer Promotion. Bei den Professorinnen liegt der Anteil 2022 bei 21,4 %. Dies ist ein leichter Anstieg seit 2017 (20 %) und ein minimaler Rückgang zu 2012 (22,2 %). Im Zeitraum von 2012–2022 gingen in acht Berufungsverfahren Bewerbungen von Frauen ein. Von acht Neuberufungen gingen drei Rufe jeweils an eine Frau, was leicht unter der Gleichstellungsquote 2020 von 40,5 % liegt.

F 12 – Raumentwicklung und Infrastruktursysteme³⁷, Standort Köln Campus Deutz: Die jüngste Fakultät der TH Köln hat das Institut für Technologie und Ressourcenmanagement in den Tropen und Subtropen (ITT) integriert und bietet Studierenden die Masterstudiengänge „Integrated Water Resources Management“, „Natural Resources Management and Development“ und „Renewable Energy Management“ an. Ab dem Wintersemester 2023/24 wird der Bachelorstudiengang Raumentwicklung und Infrastruktursysteme angeboten. Der prozentuale Anteil bei den Professorinnen konnte leider nicht erhöht werden. Lag der Professorinnenanteil beim ITT 2012 bei 25,0 %, sank dieser auf 20,0 % bis 2017 und auf 16,7 % bis 2022. Von 2012 bis 2022 gab es am ITT bzw. der Fakultät lediglich zwei Berufungsverfahren, zu denen jeweils eine Bewerbung von einer Frau einging, diese aber keinen Listenplatz erhielten. Damit konnte die Gleichstellungsquote 2020 von 28,5 % nicht erreicht werden, trotz guter Ausgangslage auf allen vorherigen Qualifikationsstufen mit einem Frauenanteil an den Promotionen mit 40,7 %, bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 52,5 % und Student*innen von 43,2 %. Positiv ist der Zuwachs des Anteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von 2012 bis 2022 mit 11,6 %. Bis 2030 werden ca. 16 Professuren neu zu besetzen sein.

2.5 Weitere relevante Bereiche

Gender-Controlling

Erste geschlechterbezogene Daten werden an der TH Köln ab 2005 erhoben und seitdem erweitert und ausgebaut. Seit 2015 werden die Frauenanteile für die einzelnen Qualifikationsstufen und einzelnen Standorte der TH Köln sowie für die zentralen Einrichtungen, die Zentralverwaltung und die Gremien ausgewiesen. Im Förderzeitraum des PP III wurde das Gendermonitoring erheblich erweitert. So werden die Frauenanteile bei den Studierenden, Absolvent*innen und Professuren differenziert für die zwölf Fakultäten und im Zeitverlauf ausgewiesen, das den Fakultäten als Grundlage für die Erstellung und Evaluation der Gleichstellungspläne zur Verfügung gestellt wird. Zukünftig soll in das Gender-Monitoring u. a. die Teilzeit- und Befristungsquoten nach Statusgruppen, die Abbruch- und Verbleibquoten der Studierenden und die Geschlechterverteilung in der Leitung größerer Projekte und bei den Leistungsbezügen aufgenommen werden.

36 https://www.th-koeln.de/angewandte-naturwissenschaften/fakultaet-fuer-angewandte-naturwissenschaften_2467.php

37 https://www.th-koeln.de/raumentwicklung-und-infrastruktursysteme/fakultaet-fuer-raumentwicklung-und-infrastruktursysteme_71815.php

Leitfaden geschlechtersensible Sprache

„Geschlechtersensible Sprache – Ein Leitfaden für die TH Köln“³⁸ wurde 2018 in erster Auflage vorgelegt. Seitdem gab es sprachliche Weiterentwicklungen in der Verwendung geschlechtersensibler Sprache, die in einer zweiten, aktualisierten Auflage des Leitfadens im Juli 2023 Eingang gefunden haben. Der Leitfaden soll zu einer bewussten geschlechtersensiblen Kommunikation an der TH Köln anregen und damit Geschlechter sichtbar machen.

Frauen in den Gremien

Die Beteiligung von Frauen in den zentralen und dezentralen Leitungsebenen sowie in den gewählten Gremien wie zum Beispiel Senat wird in den folgenden Übersichten dargestellt.

Frauenanteil in Präsidium, Dekanate, Senat, Hochschulrat, Kuratorium

	Präsidium	Senat (stimmber. Mitgl.)	Dekan*innen	Prodekan*innen	Hochschulrat	Kuratorium
2022	50,0	33,3	25,0	30,6	50,0	38,5
2017	25,0	33,3	16,7	25,0	50,0	28,0
2012	25,0	38,1	16,7	–	50,0	19,2

Abbildung 12: Frauenanteil in Präsidium, Dekanate, Senat, Hochschulrat, Kuratorium, in Prozent

Im Präsidium und im Hochschulrat der TH Köln konnte ein Frauenanteil von 50 % erreicht werden. Bei den Dekan*innen, Prodekan*innen und im Kuratorium haben wir einen Zuwachs des Frauenanteils auf 25 % und 30,6 % bzw. 38,5 % zu verzeichnen. Im Senat ist der Anteil an Frauen 2017 leicht zurückgegangen, erreicht aber immer noch 33,3 %.

Frauen- und Geschlechterforschung

Die Frauen- und Geschlechterforschung nimmt an der TH Köln einen hohen Stellenwert ein. Geschlechterforschung ist einerseits institutionell an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften (F 01) mit unterschiedlichen Maßnahmen verankert, andererseits aber auch als Querschnittsthema über alle Fakultäten hinweg beispielsweise mit dem Projekt Genderkompetenz in Studium und Lehre und dem Zertifikat Genderkompetenz angesiedelt.

Institut für Geschlechterstudien

Das Institut für Geschlechterstudien³⁹, gegründet 2003 in der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, betrachtet die vergeschlechtlichten Lebenswelten als ein zentrales Thema. Dieses Anliegen vertritt das Institut in der Lehre, der angewandten interdisziplinären Forschung, der wissenschaftlichen Weiterbildung und durch Organisation von Veranstaltungen. Entscheidend geprägt wird das Profil des Instituts durch seine interdisziplinäre und multiprofessionelle Zusammensetzung: Die Mitglieder kommen aus der Entwicklungs-, Sozial- und Organisationspsychologie, der Soziologie und Philosophie sowie der Sozialarbeit und Sozialpädagogik.

Gender & Queer Studies (Master)

Der Masterstudiengang Gender & Queer Studies⁴⁰ ist ein hochschulübergreifender, interdisziplinärer Studiengang, der sich an Absolvent*innen unterschiedlichster fachlicher Hintergründe wendet. Absolvent*innen des Studiengangs verstehen ‚Geschlecht‘ und ‚Sexualität‘ als zentrale wirklichkeitsstrukturierende und -hervorbringende Kategorien und sollen deren Bedeutung für gesellschaftlich relevante Felder wie Politik, Kultur und Wissenschaft erkennen und kritisch reflektieren. Der Studiengang greift die vielfältigen Vorerfahrungen und Fähigkeiten seiner Studierenden

38 https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/gleichstellung/230803_leitfaden_sprache_web_final.pdf

39 https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/institut-fuer-geschlechterforschung-ifg_15709.php

40 https://www.th-koeln.de/studium/gender-und-queer-studies-master_44604.php

auf, regt zur Hinterfragung von Wissensbeständen an und bietet Möglichkeiten der Erweiterung und Vertiefung von Kenntnissen und Kompetenzen. Der forschungsorientierte Studiengang wird von der Universität zu Köln und der Technischen Hochschule Köln getragen und führt zu einem gemeinsamen Abschluss beider Hochschulen. An der Lehre beteiligt ist darüber hinaus die Hochschule für Musik und Tanz Köln. Die Kooperation dreier Hochschulen eröffnet den Studierenden in einzigartiger Weise die Chance, in einem breit gefächerten Angebot ihr individuelles Profil zu entwickeln.

Genderkompetenz in Studium und Lehre

Das hochschulweite Projekt „Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinäre Analyseperspektive – Soziale Innovation in Lehre und Studium“, kurz „Genderkompetenz in Lehre und Studium“⁴¹ startete im März 2020 im Rahmen des PP III und läuft bis März 2024. Ziel des Projektes ist die nachhaltige Verankerung von Gender als Handlungskompetenz und transdisziplinärer Analyseperspektive an sämtlichen Fakultäten der TH Köln. Das Projekt umfasst zwei Bausteine:

1. Beratung und Unterstützung von Lehrenden aller Fakultäten der TH Köln bei der kompetenzorientierten Weiterentwicklung von Studiengängen und Lehrveranstaltungen durch Einbeziehung von Erkenntnissen und Analyseperspektiven der transdisziplinären Geschlechterforschung.
2. Schrittweise Ausweitung eines Zertifikats „Grundlagen Genderkompetenz“ als Zusatzqualifikation für Studierende aller zwölf Fakultäten der TH Köln.

Zertifikat „Genderkompetenz“

Seit dem Wintersemester 2016/17 bietet die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften Bachelorstudierenden aller Fakultäten die Möglichkeit, ein Zertifikat Genderkompetenz zu erwerben. Dieses wurde 2023 erweitert in die zwei Zertifikate „Grundlagen Genderkompetenz“ und „Erweiterte Genderkompetenz“. Das Zertifikat „Erweiterte Genderkompetenz“ (vor 2023 Zertifikat „Genderkompetenz“) eröffnet den Studierenden aller Fakultäten, den Masterstudiengang Gender & Queer Studies aufzunehmen. Die Veranstaltungen im Rahmen des Zertifikats unterstützen Studierende bei der Entwicklung eines reflektierten und damit kompetenten Umgangs mit Geschlechtlichkeit und bieten Einblicke in vielfältige Themenfelder der Geschlechterforschung. Das Zertifikat haben seit der Einführung 183 Studierende absolviert.

GiB-Lab

Das Forschungsvorhaben „Geschlechteraspekte im Blick“⁴² – Labor für Innovation in Forschung und Entwicklung in anwendungsbezogenen Kontexten“ (GiB-Lab) startete zum 01.07.2022 in die Konzeptionsphase. Gefördert wird das Vorhaben vom BMBF in der Förderlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“). Das hochschulweite Projektvorhaben, angesiedelt am Institut für Geschlechterstudien, wurde inzwischen auch in der zweiten Phase des zweistufigen Verfahrens bewilligt. Ziel des Projektes ist die Entwicklung von nachhaltigen Strukturen an der TH Köln zur Unterstützung der Forschenden aller Fakultäten bei der Relevanzprüfung und Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in den Forschungs- und Entwicklungsvorhaben. Das Projekt ist multimodal konzeptioniert und soll durch vier Bausteine umgesetzt werden:

1. Aufbau eines Fellow-Netzwerks (GiB-Fellows), in dem Forscher*innen der TH Köln an der Weiterentwicklung entsprechender Expertise zur Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in Forschungs- und Entwicklungsvorhaben arbeiten

41 https://www.th-koeln.de/hochschule/genderkompetenz-in-lehre-und-studium_78409.php

42 https://www.th-koeln.de/angewandte-sozialwissenschaften/geschlechteraspekte-im-blick--labor-fuer-innovation-in-forschung-und-entwicklung-in-anwendungsbezogenen-kontexten_95944.php

2. Entwicklung und Erprobung von Workshops (GiB-Workshops) zur grundlegenden Sensibilisierung weiterer Hochschulangehöriger
3. Entwicklung und Durchführung von co-kreativen Austausch-Formaten mit Praxispartner*innen (GiB-Exchange)
4. Aufbereitung der Erfahrungen der TH Köln in Form einer Handreichung für andere HAWs (GiB-Manual) zur Etablierung entsprechender Strukturmaßnahmen.

Familiengerechte Hochschule

Das Familienservicebüro⁴³ der TH Köln ist die zentrale Anlauf- und Beratungsstelle für familiäre Belange von Beschäftigten und Studierenden. Die TH Köln möchte mit der Schaffung guter Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienverantwortung erleichtern und damit eine familienfreundliche Infrastruktur für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Kind zur Verfügung stellen. Das Familienservicebüro bietet unterschiedliche Angebote, wie die Vermittlung von Belegplätzen in campusnahen Kindertagesstätten, das Betreuungsangebot „Campuserholung“ in den Schulferien, ein Familienvorsorgekonto, die Schaffung von Kinderecken sowie Still- und Wickelräumen an den unterschiedlichen Hochschulstandorten. Ebenso steht ein Eltern-Kind-Büro bei kurzfristigen Betreuungsengpässen bereit. Für die kurzweilige Beschäftigung von Kindern, die Eltern an die TH Köln begleiten, stehen außerdem mobile Spielekisten bereit. Eine Lesecke in der Bibliothek, ein Eltern-Kind-Lernraum am Campus Gummersbach oder extra Ess-tische und vergünstigte Kinderportionen für die Kleinsten in den Mensen stehen den Hochschulangehörigen zur Verfügung. Beschäftigte haben weiterhin die Möglichkeit, Kinderbetreuungskosten, die bei der Teilnahme an Fortbildungen anfallen, erstatten zu lassen. Die Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung befindet sich in der organisatorischen Umsetzung.

Auch bei Fragen rund um die Pflege von Angehörigen erhalten Studierende und Mitarbeiter*innen im Familienservicebüro erste Informationen über Freistellungsmöglichkeiten und nächste zu planende Schritte. Eine umfangreiche Informationssammlung steht im Intranet zur Verfügung. Neben der persönlichen, vertraulichen Beratung bietet das Familienservicebüro allen Hochschulangehörigen die Möglichkeit, sich umfassend bei Vortragsveranstaltungen und Workshops zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ zu informieren.

Um die Vereinbarkeit innerhalb der Hochschule strategisch zu verankern, nimmt die TH Köln seit 2011 am „audit familiengerechte hochschule“⁴⁴ teil. Im Rahmen der Re-Auditierung 2020 wurde die TH Köln zum vierten Mal als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Im Fokus der Auditierung steht die Weiterentwicklung einer familienbewussten Hochschulkultur, die den vielfältig gewordenen Lebensentwürfen und Bedürfnissen aller Hochschulmitglieder gerecht wird. Die im Rahmen der Selbstverpflichtung formulierten Ziele liegen vor allem in den Handlungsfeldern Arbeits- und Studienbedingungen, Information und Kommunikation familienfreundlicher Angebote sowie Unterstützung der Führungskräfte.

Die TH Köln ist Mitglied im Arbeitskreis Hochschulnetzwerk Familie NRW⁴⁵ (HNF). Dieser arbeitet an der Qualitätsentwicklung und -sicherung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Auf Bundesebene ist die TH Köln Mitglied im Best-Practice-Club »Familie in der Hochschule«, dessen Grundlage die Selbstverpflichtung zur Umsetzung familiengerechter Strukturen und Prozesse in der Hochschule ist. Intern arbeitet der Familienservice übergreifend mit Referaten, Fakultäten, Hochschulgremien und engagierten Hochschulmitgliedern zusammen, um eine familiengerechte Hochschulkultur zu etablieren.

43 https://www.th-koeln.de/hochschule/familienfreundlichkeit_3759.php

44 https://www.th-koeln.de/hochschule/re-auditierung-th-koeln-bleibt-familiengerechte-hochschule_83548.php

45 <http://www.hnf-nrw.de/#home>

3 Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der TH Köln

Um langfristig eine geschlechtsparitätische Verteilung auf allen Karrierestufen und in allen Fachgebieten der TH Köln zu erreichen, ist es weiterhin wichtig, ambitionierte und zugleich realistische Zwischenziele zu formulieren. Als Zeitfenster für die Zielformulierungen wurden zehn Jahre gewählt (2023–2033, analog zum analysierten Betrachtungszeitraum von 2012–2022), auch wenn die Finanzierung einiger Maßnahmen mit einer Förderung über das Professorinnenprogramm geplant wurden und diese zunächst nur für fünf Jahre erfolgen würde.

Schwerpunkte für die Gleichstellungsziele aufgrund der Stärken- und Schwächenanalysen sind Professuren insgesamt, Wissenschaftlerinnen vor der Professur mit einer leichten Fokussierung auf den MINT-Bereich und MINT-Studentinnen. Damit wird bei den jeweiligen fachspezifischen neuralgischen Punkten im Kaskadenmodell angesetzt. Insbesondere für Schülerinnen bzw. (künftige) MINT-Studentinnen werden methodisch neue Wege erprobt. Detailliert werden folgende Ziele festgelegt:

Qualitatives Ziel	Quantitatives Ziel
I. Der Anteil der Professorinnen soll weiterhin kontinuierlich gesteigert werden.	Mindestens 50 % der Neuberufungen bis 2033 sollen jährlich mit Frauen besetzt werden, um damit dann einen Professorinnenanteil von mindestens 38 % zu erreichen. Bei ca. 200 Berufungsverfahren wären das 100 Rufe an Frauen. Der aktuelle Professorinnenanteil liegt bei 28 % (117 Professorinnen).
II. Wissenschaftlerinnen früher Karrierestufen sollen gezielt gefördert werden.	Mindestens 40 % der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen bis 2033 sollen von Frauen erstellt werden und der Anteil von MINT-Promotionen von Frauen soll in allen MINT-Fakultäten um mindestens 10 % gesteigert werden.
III. MINT-Studentinnen sollen frühzeitig Einblick in die wissenschaftlichen Karrierestufen erhalten.	Für MINT-Studentinnen werden jährlich Mentoringprogramme angeboten, jeweils für die Zielgruppe BA Studentinnen und MA Studentinnen.
IV. Die Anzahl der Studentinnen in den MINT-Fakultäten soll erhöht werden.	In den MINT-Fakultäten 06–10 soll jeweils eine Steigerung von mindestens 10 %-Punkten bis 2033 erreicht werden. Dies wird mit Blick auf die vergangenen zehn Jahre als eine ambitionierte und trotzdem realistische Zielmarke angesehen.
V. Die TH Köln ermöglicht eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Studien-, Forschungs- und Arbeitsumgebung.	Eine hochschulweite Antidiskriminierungsstelle wird 2024 dauerhaft eingerichtet. Das bereits bestehende Gendermonitoring wird ab 2024 erweitert. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten werden ab 2025 (nächste Aktualisierung) um konkrete Zielvereinbarungen ergänzt.

4 Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen inklusive Darstellung der personellen und finanziellen Ausstattung

I. Zielgruppe **Professorinnen** Handlungsfeld *Berufungsverfahren*

I.1	Maßnahme	Proaktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen für Professuren verstärken
	Erläuterung	Stärkung der proaktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen für vakante Professuren und deren gezielte Ansprache durch eine*n zusätzliche*n wissenschaftliche Mitarbeiter*in (WMA) zur Unterstützung der Fakultäten und der Berufungskommissionen
	Personelle Ausstattung	WMA mit 0,5 VZÄ Stelle für 4 Jahre (EG 13, Stufe 3)
	Finanzielle Ausstattung	WMA: ca. 165.000,- € (Förderzeitraum)
	Finanzierung	WMA: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme
I.2	Maßnahme	Genderkompetenz in der verbindlichen Schulung für Berufungskommissionsmitglieder ergänzen
	Erläuterung	Mitglieder der Berufungskommission müssen an einer verbindlichen Schulung teilnehmen (Dokumentationspflicht). Diese Schulung wird mit Inhalten zu Genderkompetenz und Gender Bias ergänzt, damit die Berufungskommission die Genderkompetenz bei den Bewerber*innen für Professuren adäquat einschätzen können.
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzierung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
I.3	Maßnahme	Genderkompetenz als verbindliches Qualifikationsmerkmal in Berufungsverfahren verankern
	Erläuterung	In allen Berufungsverfahren wird Genderkompetenz verbindlich im Anforderungsprofil adressiert, in den strukturierten Gesprächen angesprochen und die Ergebnisse fließen in die Gesamtbewertung der Kandidat*innen mit ein. Damit wird zum einen signalisiert, dass der TH Köln eine proaktive Gleichstellungsförderung insbesondere in den MINT-Fächern wichtig ist und zum anderen wird erkennbar, welche Haltung und welche Kenntnisse bei den Kandidat*innen zum Thema Gleichstellungsförderung vorhanden sind.
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Berufungsprozess eingebunden
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Berufungsprozess eingebunden
	Finanzierung	Nicht notwendig, da im laufenden Berufungsprozess eingebunden

II. Zielgruppe (MINT-)Wissenschaftlerinnen früher Karrierestufen

Handlungsfeld Qualifizierungsphase

II.1	Maßnahme	Wissenschaftscoaching für Frauen
	Erläuterung	Um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen gezielt auf eine wissenschaftliche Karriere und Berufungsverfahren vorzubereiten, werden über das Zentrum für Lehrentwicklung (ZLE) als Ergänzung zum Entwicklungsprogramm „Karriere hoch 3“ in PPlan_CV speziell für Frauen Einzelcoaching, Gruppencoaching und Berufungstraining für Frauen angeboten.
	Personelle Ausstattung	Bereits im ZLE verankert im Themenfeld „Wissenschaftscoaching für Frauen“
	Finanzielle Ausstattung	10.000 € p. a.
	Finanzierung	FF-Hochschule (jährliches NRW Förderprogramm)
II.2	Maßnahme	Promotionsstellen für Frauen
	Erläuterungen	Promotionsstellen für Wissenschaftlerinnen in Kombination mit einer WMA Tätigkeit bei den betreuenden Professor*innen, mit folgenden Varianten: - Fokussierung auf den MINT-Bereich, jedoch nicht als Ausschlusskriterium - Flexible Förderungen als mehrjährige Promotionsstelle oder einjährige Anschub- bzw. Abschlussfinanzierung ⁴⁶ - Teilzeitvarianten aufgrund familiärer Verpflichtungen möglich
	Personelle Ausstattung	Promotionsstellen: Beispiel 3 x 0,5 VZÄ für 3 Jahre (EG 13 Stufe 3), 6 x 0,5 VZÄ für 1 Jahr (EG 13 Stufe 3) als Anschub- oder Abschlussfinanzierung, jeweils ergänzt um den gleichen Anteil durch die Fakultät Koordination des Programms: WMA mit 0,5 VZÄ Stelle für 4 Jahre (EG 13, Stufe 3) im Graduiertenzentrum
	Finanzielle Ausstattung	Promotionsstellen: 472.000,- € gesamt + gleiche Finanzierung durch betreuende*n Professor*in bzw. die Fakultät (Förderzeitraum) WMA Koordinationsstelle: ca. 165.000,- € (Förderzeitraum)
	Finanzierung	Promotionsstellen: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme Koordinationsstelle: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme
II.3	Maßnahme	Promotionscoaching für Frauen
	Erläuterung	Promovendinnencoachings zur spezifischen Kompetenzerweiterung und Stärkung der Entscheidungssicherheit im Selbst- und Projektmanagement sowie eine Ausweitung der promotionsspezifischen Netzwerke
	Personelle Ausstattung	Coachingangebot: Externe Coaches Koordination: über WMA zur Koordination der Promotionsstellen im Graduiertenzentrum
	Finanzielle Ausstattung	Externe Coaches: 5.000,- € WMA Koordination: keine weitere, da bereits in vorheriger Maßnahme eingeplant s. o.
	Finanzierung	Externe Coaches: Budget Graduiertenzentrum WMA Koordination: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme s. o.

46 Entsprechend Empfehlungen des WR zur Ausgestaltung der Promotion: https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1196-23.pdf?__blob=publicationFile&v=18

III. Zielgruppe **MINT-Studentinnen**
Handlungsfeld *(Wissenschaftliche) Karriereplanung*

III.1	Maßnahme	Mentoring-Programm für MINT-Master-Studentinnen
	Erläuterung	Mentoring-Programm für MINT-Master-Studentinnen für einen Blick auf eine mögliche Promotion und anschließender Berufserfahrung außerhalb der Hochschule, aber weiter Kontakt zum Wissenschaftsbetrieb (Forschung, Lehre) Mentorinnen: Professorinnen aus der TH Köln
	Personelle Ausstattung	Koordination des Programms: über WMA zur Koordination der Promotionsstellen im Graduiertenzentrum
	Finanzielle Ausstattung	WMA Koordination: keine weitere, da bereits in vorheriger Maßnahme eingeplant s. o.
	Finanzierung	WMA Koordination: über PP 2030 gleichstellungsfördernde Maßnahme
III.2	Maßnahme	Mentoring-Programm für MINT-Bachelor-Studentinnen
	Erläuterung	Mentoring-Programm für MINT-Bachelor-Studentinnen mit Blick auf den Berufseinstieg außerhalb der Hochschule nach dem BA oder einem evtl. Master-Anschlussstudium
	Personelle Ausstattung	MA für die Koordination: im Career Service Mentor*innen: Berufspraktiker*innen außerhalb der Hochschule
	Finanzielle Ausstattung	MA Koordination: 13.500 € p. a. Mentor*innen: keine
	Finanzierung	MA Koordination: FF-Hochschule (jährliches NRW Förderprogramm) bzw. Budget HS
III.3	Maßnahme	SHK Verträge für MINT-Bachelor Studentinnen
	Erläuterung	frühzeitige Einblicke in weitere wissenschaftliche Karrierestufen geben und evtl. Hemmungen abbauen und um Interesse zu wecken und zu fördern (max. 180 Stunden pro Vertrag, z. B. drei Monate mit 15 Wochenstunden verteilt über fünf Jahre); Erweiterung einer bestehenden Maßnahme aus <u>PLan_CV</u>
	Personelle Ausstattung	WMA für Koordination: über WMA aus Maßnahme MINT-Schülerinnenlabore s. u. SHK Verträge: 25
	Finanzielle Ausstattung	WMA Koordination: keine weitere, da MA bereits vorhanden SHK Verträge: 75.000,- €
	Finanzierung	WMA Koordination: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme SHK Verträge: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme

IV. Zielgruppe*Handlungsfeld***Schülerinnen, studieninteressierte Frauen***Steigerung der Anzahl der Studienanfängerinnen bei MINT-Studiengängen*

IV.1	Maßnahme	MINT-Studentinnen und MINT-Wissenschaftlerinnen als Role Models
	Erläuterung	Regelmäßiger, zielgerichteter Content über MINT-Studentinnen und MINT-Wissenschaftlerinnen der TH Köln in den (sozialen) Medien (Instagram, Tiktok usw.)
	Personelle Ausstattung	WMA inhaltliche Koordination: über WMA aus Maßnahme MINT-Schülerinnenlabore s. u. Umsetzung über Hochschulreferat Kommunikation und Marketing
	Finanzielle Ausstattung	WMA Koordination: keine weitere, da MA bereits vorhanden Umsetzung Hochschulreferat Kommunikation und Marketing: keine weitere
	Finanzierung	WMA Koordination: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme
IV.2	Maßnahme	MINT-Schülerinnenprojekte an Kooperationsschulen
	Erläuterung	Initiierung von regelmäßigen und kontinuierlich angebotenen MINT-Schülerinnenprojekten (MINT-Lab) für eine Laufzeit von 4 Jahren in Kooperationsschulen, organisiert (inklusive Konzeption) über eine Koordinierungsstelle der F 06–10 und inhaltlich durchgeführt von MINT-Studentinnen der F 06–10
	Personelle Ausstattung	WMA für Koordinierung: mit 0,5 VZÄ Stelle für 4 Jahre (EG 11, Stufe 3) 4 x 5 SHK Verträge für zwei Semester mit 12 SWS
	Finanzielle Ausstattung	Koordinierungsstelle: 149.000,- € SHK Verträge: 150.000,- € Sachmittel: Material für Angebote, Anfahrtskosten
	Finanzierung	WMA Koordinierungsstelle: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme SHK Verträge: PP 2030 – gleichstellungsfördernde Maßnahme Sachmittel: Bereitstellung durch die F 06–0
IV.3	Maßnahme	Studiengangsplanung inkl. Zielgruppen-Prüfung
	Erläuterungen	Prüfung bei Neueinrichtung von Studiengängen, ob die verschiedenen Zielgruppen gleichermaßen angesprochen werden und entsprechende Anpassungen umsetzen
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzierung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden

V. Zielgruppe

Handlungsfeld

Gesamte Hochschule

Strategische Planungen und Kulturwandel

V.1	Maßnahme	Gendermonitoring
	Erläuterung	Erweiterung des bestehenden Gendermonitorings bzgl. Abbruchquoten bei MINT-Studierenden, Verbleib von Bachelor-Absolvent*innen an TH Köln eigenen Master-Studiengängen; Geschlechterverteilung während des Studienverlaufs nach Fakultät und Abschlussart Verbleibequote (s. Bukof); Hochschulpersonal – Teilzeitquote nach Statusgruppen und Befristungsquote nach Statusgruppen; Gender Pay Gap bei der W-Besoldung – insbesondere Leistungsbezüge; Geschlechterverteilung in der Leitung größerer Projekte
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzierung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
V.2	Maßnahme	Zielvereinbarungen in den Gleichstellungsplänen
	Erläuterung	Festschreibung von gleichstellungsorientierten Zielvereinbarungen in den Gleichstellungsplänen, orientiert an den im Monitoring aufgedeckten Stärken und Schwächen
	Personelle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzielle Ausstattung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
	Finanzierung	Nicht notwendig, da im laufenden Prozess eingebunden
V.3	Maßnahme	Gender- und Diskriminierungssensible Organisationskultur
	Erläuterung	Verabschiedung einer Antidiskriminierungsordnung und Einrichtung einer hochschulweiten Antidiskriminierungsstelle sowie Umsetzung von geeigneten Präventionsmaßnahmen
	Personelle Ausstattung	WMA Antidiskriminierungsstelle: Mindestens 2 WMA à 0,5 VZÄ EG 13
	Finanzielle Ausstattung	WMA Antidiskriminierungsstelle: ca. 80.000,- € p. a. Sachmittel Präventionsmaßnahmen: Workshop, Referent*innen, Kampagne, Veröffentlichungen
	Finanzierung	WMA Antidiskriminierungsstelle: Hochschulmittel Sachmittel: Hochschulmittel
V.4	Maßnahme	Interdisziplinäre Genderprofessur
	Erläuterung	Einrichtung einer interdisziplinären Genderprofessur, die insbesondere mit den MINT-Fakultäten in Forschung und Lehre zusammenarbeitet, siehe „Empfehlungen des WR zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ ⁴⁷
	Personelle Ausstattung	1,0 VZÄ Professur
	Finanzielle Ausstattung	W2
	Finanzierung	Anteilig über Hochschulmittel und mehrere Fakultäten

47 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.html>

5 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Mit dem Hochschulentwicklungsplan 2030⁴⁸ hat sich die TH Köln das Ziel gesetzt, gleichstellungsfördernde Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und mit Steuerungselementen zu verknüpfen. Insbesondere werden die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf in allen Lebensformen und Lebenslagen unterstützt, die Chancengerechtigkeit beim Zugang in die Hochschule und bei den Übergängen innerhalb der Hochschule durch transparente Auswahlprozesse gesichert sowie Diskriminierungen durch Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen abgebaut.

Der TH Köln ist es gelungen, erfolgreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die durch die Teilnahme am PP II und PP III initiiert worden sind, strukturell an der Hochschule zu etablieren. Für MINT-Studentinnen konnte das Mentoring „Berufseinstieg“, für Wissenschaftlerinnen früher Karrierestufen das Promovendinnencoaching und als fakultätsübergreifende Maßnahme das Zertifikat „Genderkompetenz“ nachhaltig verankert werden. Bei einer positiven Bewertung im PP 2030 werden zur Erhöhung des Professorinnenanteils Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren in den MINT-Fakultäten angestrebt. Für den Fall einer Prädikatsauszeichnung als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ wird eine zusätzliche MINT-Wissenschaftlerin in der Postdoc-Phase gefördert, die idealerweise bereits qualitativ hochwertige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule erworben hat. Falls die Berufserfahrung außerhalb der Hochschule noch nicht vorhanden sein sollte, wird die Förderung einer Tandemstelle (aufgeteilt in 0,5 VZÄ Postdoc an der TH Köln und 0,5 VZÄ Tätigkeit in einem passenden Unternehmen) ermöglicht. Beide Varianten dienen einer anschließenden Bewerbung auf eine vakante Professur an der TH Köln.

Die Verantwortung für die Realisierung der einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen ist im Rahmen von PP II und PP III bereits dezentral als hochschulweite Querschnittsaufgabe in verschiedenen Organisationseinheiten der TH Köln angesiedelt worden. Um die Qualität der gleichstellungsfördernden Maßnahmen sicherzustellen, werden diese jährlich evaluiert und in Zwischenberichten festgehalten. Ein jährliches hochschulweites im Gleichstellungsbüro erstelltes Gendermonitoring gewährleistet eine kontinuierliche Beobachtung und Qualitätssicherung der Gleichstellungsaktivitäten.

Aufgrund der hohen Bedeutung von Gleichstellung an der TH Köln ist die Zuständigkeit und Gesamtverantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes für Parität innerhalb des Präsidiums angesiedelt. Gemeinsam mit der hauptamtlichen zentralen Gleichstellungsbeauftragten trägt die Hochschulleitung Sorge dafür, dass das Gleichstellungskonzept in allen Organisationseinheiten der TH Köln integriert und aktiv umgesetzt wird. Die Zustimmung der Dekan*innen der 12 Fakultäten sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten⁴⁹ zur Teilnahme am PP 2030 stellt die Umsetzung der Maßnahmen sicher. Durch die dezentrale Ansiedelung gleichstellungsfördernder Maßnahmen wirkt Gleichstellung in die gesamte Hochschule hinein.

Köln, den 29.08.2023

Prof. Dr. Stefan Herzig, Präsident der TH Köln

48 <https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/hochschulentwicklungsplan2030.pdf>

49 https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/profil/gleichstellung/20180207_richtlinie_fur_gb_der_fakultaten_zustimmung_p.pdf

Abkürzungsverzeichnis

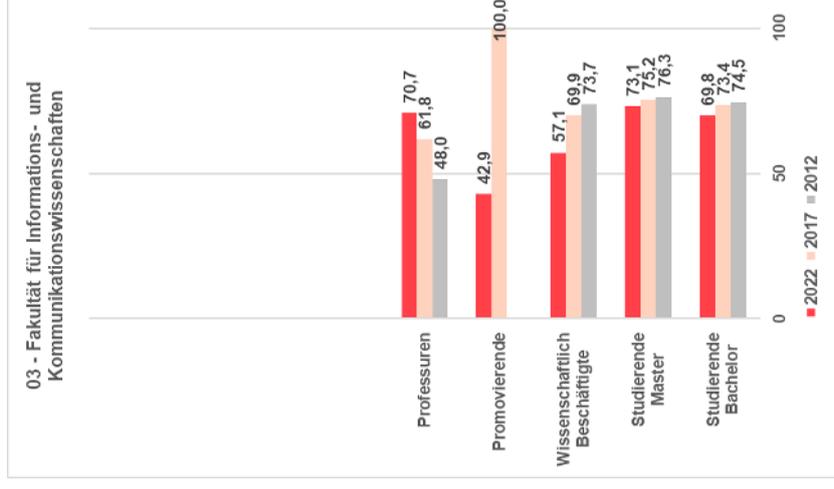
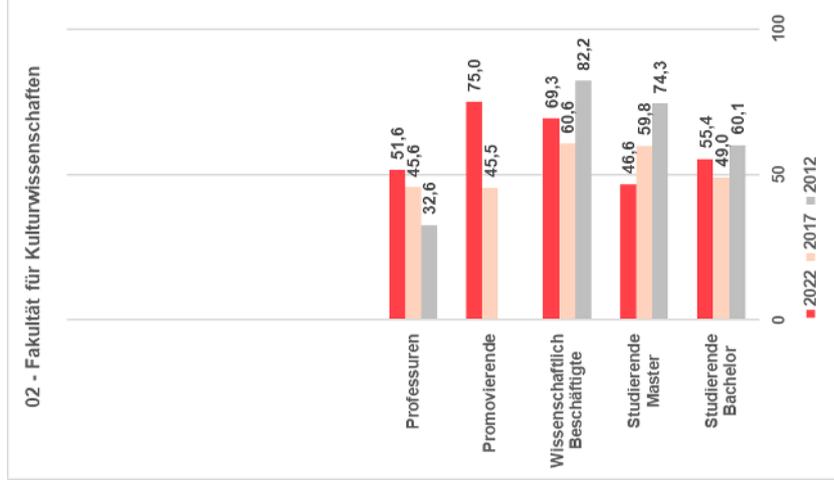
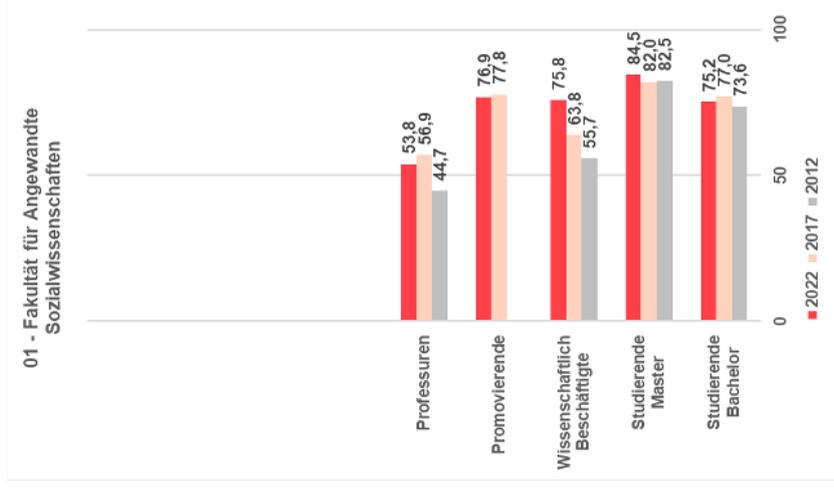
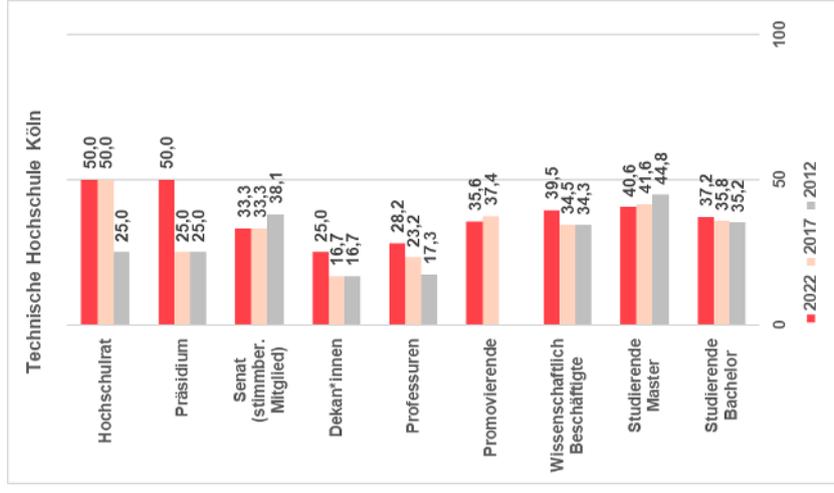
BA	Bachelor
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bukof	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
BV	Berufungsverfahren
Co-Site	BMBF-Drittmittelprojekt Co-Kreation in der Region – Systemisch und innovativ Transfer entwickeln
DHV	Deutscher Hochschulverband
F 01	Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften
F 02	Fakultät für Kulturwissenschaften
F 03	Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften
F 04	Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften
F 05	Fakultät für Architektur
F 06	Fakultät für Bauingenieurwesen und Umwelttechnik
F 07	Fakultät für Informations-, Medien- und Elektrotechnik
F 08	Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion
F 09	Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme
F 10	Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften
F 11	Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften
F 12	Fakultät für Raumentwicklung und Infrastruktursysteme
FF-Hochschule	Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulen in Nordrhein-Westfalen“
FH	Fachhochschule
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HNF	Arbeitskreis Hochschulnetzwerk Familie NRW
ITT	Institut für Technologie und Ressourcenmanagement in den Tropen und Subtropen
KMK	Kultusministerkonferenz
MA	Master
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
PK NRW	Promotionskolleg für angewandte Forschung Nordrhein-Westfalen
PLan_CV	Projekt „Professur-Laufbahn an Hochschulen für angewandte Wissenschaften neu denken: Collaboration und Vernetzung“
PP II	Professorinnenprogramm II
PP III	Professorinnenprogramm III
UAS7	German Universities of Applied Sciences
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WR	Wissenschaftsrat
ZLE	Zentrum für Lehrentwicklung

Abbildungsverzeichnis

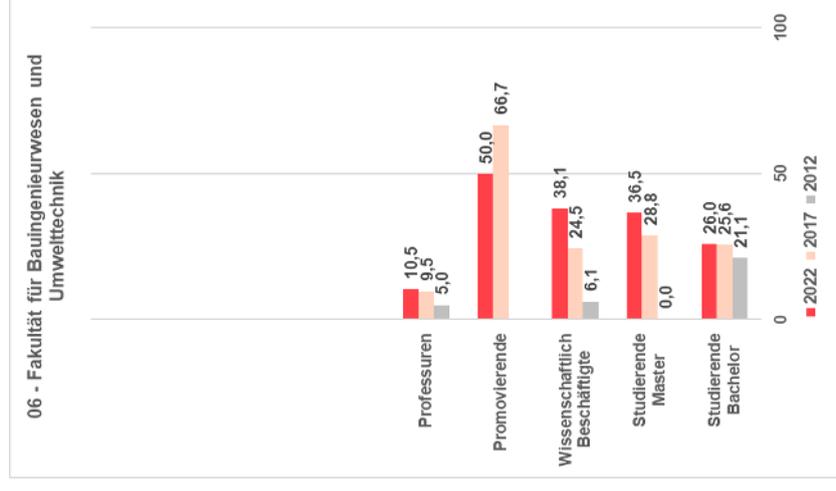
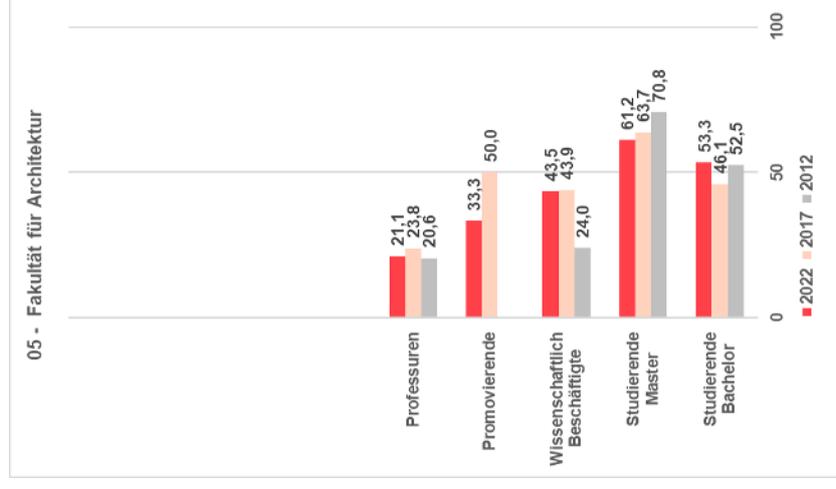
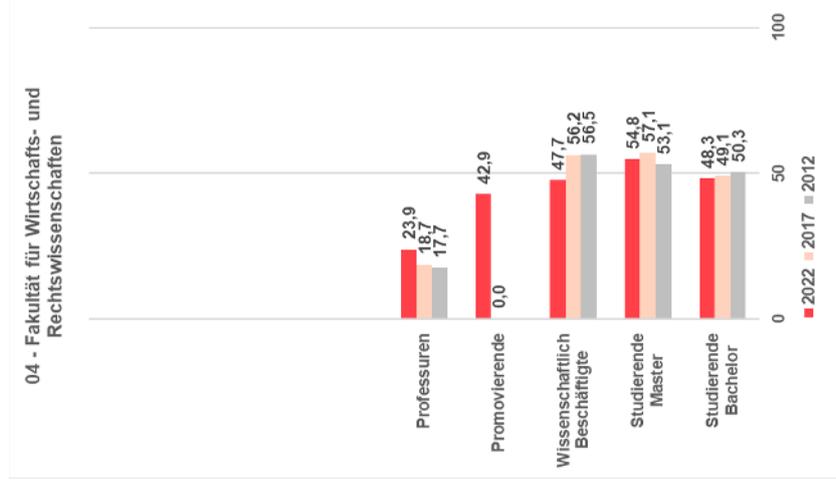
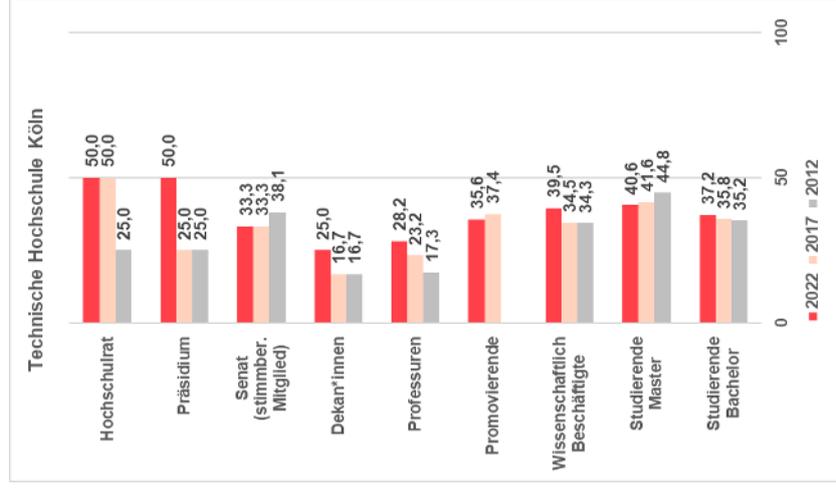
Abbildung 1:	Professorinnenanteil im Zeitverlauf in Prozent	2
Abbildung 2:	Horizontale Segregation – Professorinnenanteil nach Fakultäten in Prozent	3
Abbildung 3:	Anzahl der Neuberufungen im Zeitverlauf, absolut und in Prozent	3
Abbildung 4:	Abgeschlossene Berufungsverfahren (BV) mit Ruferteilung. Anzahl der BV und Beteiligung von Frauen (<i>nicht</i> Personenzahl) bei den verschiedenen Stufen 2017–2022	3
Abbildung 5:	Abgeschlossene Berufungsverfahren (BV) mit Ruferteilung. Anzahl der BV und Beteiligung von Frauen (<i>nicht</i> Personenzahl) bei den verschiedenen Stufen 2012–2016	4
Abbildung 6:	Anzahl Promovierende (Kooperative Promotionen) im Zeitverlauf	6
Abbildung 7:	Frauenanteile bei laufenden Promotionen 2022 nach Fakultäten	6
Abbildung 8:	Frauenanteile 2022 nach Fakultäten, WMA befristet/unbefristet, absolute Zahlen	7
Abbildung 9:	Nachwuchswissenschaftlerinnen – Frauenanteile 2022 nach Fakultäten in Prozent	7
Abbildung 10:	Anteil Studienanfängerinnen nach Fakultäten im Zeitverlauf, absolut und in Prozent	8
Abbildung 11:	Vertikale Segregation – Frauenanteil nach Qualifikationsstufe in Bildung und Wissenschaft	9
Abbildung 12:	Frauenanteil in Präsidium, Dekanate, Senat, Hochschulrat, Kuratorium, in Prozent	14

Anhang

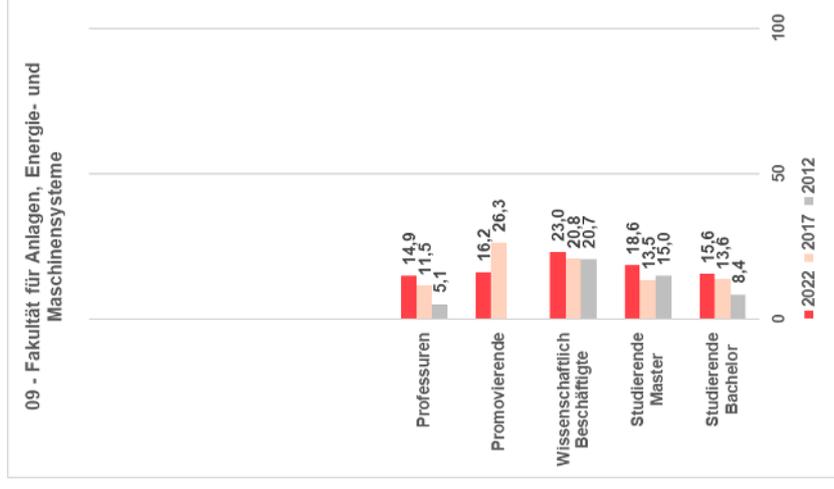
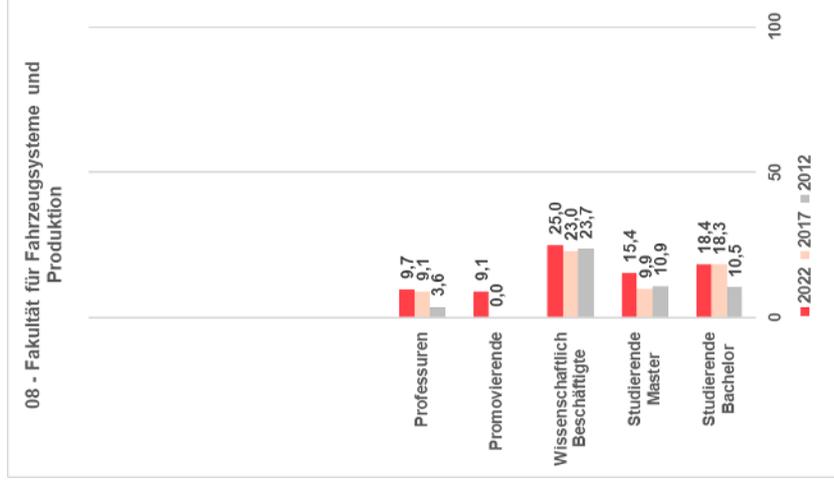
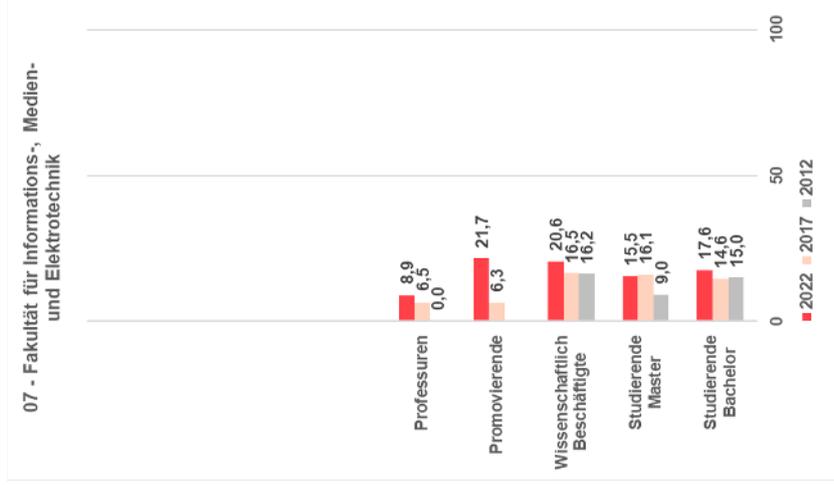
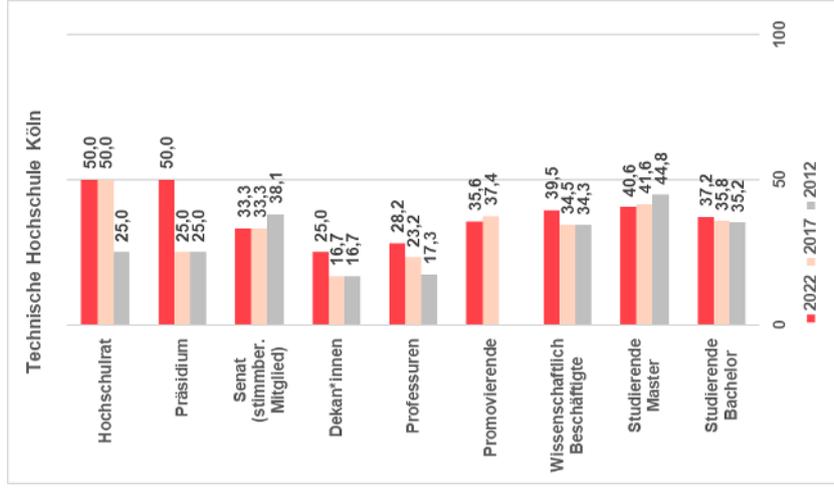
Darstellung der prozentualen Frauenanteile in den Gremien und auf den verschiedenen Karrierestufen im Zeitverlauf an der **TH Köln gesamt** und in den **Fakultäten 01 – 03** (Fakten im Überblick)



Darstellung der prozentualen Frauenanteile in den Gremien und auf den verschiedenen Karrierestufen im Zeitverlauf an der TH Köln gesamt und in den **Fakultäten 04 – 06** (Fakten im Überblick)



Darstellung der prozentualen Frauenanteile in den Gremien und auf den verschiedenen Karrierestufen im Zeitverlauf an der TH Köln gesamt und in den **Fakultäten 07 – 09** (Fakten im Überblick)



Darstellung der prozentualen Frauenanteile in den Gremien und auf den verschiedenen Karrierestufen im Zeitverlauf an der TH Köln gesamt und in den **Fakultäten 10 – 12** (Fakten im Überblick)

