

Amtliche Mitteilung Nr. 09/2018

Gleichstellungsplan der Technischen Hochschule Köln

Vom 21. Juni 2018

Herausgegeben am 25. Juli 2018

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Gleichstellungsplan der TH Köln

Rahmenplan für die gesamte Hochschule



Inhalt

Präambel	1
1 Chancengleichheit an der TH Köln	2
2 Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich	2
2.1 Studentinnen	2
2.2 Promovierende	5
2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragte	5
2.4 Wissenschaftliche Spitzenpositionen	5
3 Lehre und Studium	6
4 Personalentwicklung in Verwaltung und Technik	7
5 Familiengerechte Hochschule	8
6 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	9
7 Geschlechtersensible Kommunikation	9
8 Qualitätsmanagement	9

Präambel

Die TH Köln ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Ausbildungsstätte und Arbeitgeberin bewusst und dazu gehört auch die aktive Umsetzung der Chancengleichheit für Frau und Mann. Gleichstellung wird an der TH Köln als Querschnittsaufgabe verstanden, als ein Aspekt, der in alle Strukturentscheidungen mit einfließen soll.

Die TH Köln sorgt aktiv für ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Sie achtet auf Vereinbarkeit von Studium und Familie, beziehungsweise von Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule. Die Stellenbesetzungsverfahren werden unter Beachtung der Zielquoten geschlechtergerecht durchgeführt. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) bilden die rechtliche Grundlage. Die Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards des DFG) werden beachtet.

Der Gleichstellungsplan der TH Köln dient als Rahmenplan und wird durch die Gleichstellungspläne der Fakultäten, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten mit mehr als 20 Beschäftigungen ergänzt. Er gilt für alle Statusgruppen der Hochschule (Studierende, das wissenschaftliche Personal, die Lehrenden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung).

1 Chancengleichheit an der TH Köln

Die TH Köln fördert die Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule. Das langfristige Ziel des Gleichstellungsplans ist, gleiche Anteile von Frauen und Männern in allen Statusgruppen der Technischen Hochschule Köln zu erreichen. Gleichwohl ist sich die Hochschule bewusst, dass die Geschlechteranteile in den Fakultäten sehr unterschiedlich sind und orientiert sich daher im wissenschaftlichen Bereich an dem Kaskadenmodell.

Mit der Orientierung an den Prinzipien des Gender-Mainstreaming bekennt sich die TH Köln dazu, die Verwirklichung von Chancengleichheit nicht auf Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen** zu begreifen. Gleichstellung von Frauen und Männern wird somit bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der Hochschule beachtet und in die Verfahren der Qualitätssicherung miteinbezogen.

In Anbetracht der hohen Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen wird die Zuständigkeit innerhalb des Präsidiums bei der Präsidentin bzw. beim Präsidenten angesiedelt. Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren zwei Vertreterinnen, stehen in jeder Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Vertreterin, sowie die Gleichstellungskommission zur Seite.

Da eine geschlechtergerechte Hochschule jedoch nicht von einzelnen Beauftragten realisiert werden kann, verfolgt die TH Köln eine kontinuierliche strukturelle Verankerung und damit eine nachhaltige Kulturveränderung. **Denn alle Mitglieder der Hochschule tragen zur Förderung und aktiven Umsetzung der Gleichstellung sowie Chancengleichheit von Frauen und Männern bei.**

2 Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich

Nachwuchsförderung und Personalentwicklung ist ein zentraler Ansatzpunkt, um der so genannten „leakypipeline“, der stetigen Abnahme des Frauenanteils bei den voranschreitenden Karrierestufen, zu begegnen. Daher ist eine breite Förderung mit entsprechenden Maßnahmen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere nötig. Einige Maßnahmen beginnen auch schon vor dem Eintritt in die Hochschule.

2.1 Studentinnen

Der Studentinnen-Anteil in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) liegt deutlich unter 50 %. Die Motivation und Information von Frauen zur Beteiligung an der technischen Entwicklung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die im Kindesalter beginnen und nicht aufhören sollte, bis eine angemessene Repräsentanz auf allen Ebenen erreicht ist. Hochschulen können bei dieser umfassenden Aufgabe nur einen Teilbeitrag leisten, der nicht isoliert sondern im gesellschaftlichen Konsens stehen sollte.

Die Neigung junger Menschen, sich mit technischen und naturwissenschaftlichen Dingen zu beschäftigen, ist sicher nicht geschlechtsspezifisch bedingt, wohl aber durch die familiäre, schulische und gesellschaftliche Motivation sich entwickelnder manueller Fähigkeiten und Interessen junger Menschen.

Die Anerkennung und Förderung von kindlichem Interesse in unsere natürliche und menschengestaltete Umwelt gehört somit zu den elementaren Bedingungen für eine spätere Beschäftigung mit MINT. Die Entwicklung von primären Potenzialen geschieht also in viel früheren Lebensphasen, als in der Phase, in der eine Studienentscheidung getroffen wird.

Hochschulen müssen sich daher fragen, welchen Beitrag sie leisten können. Beschränkt sich die Initiative auf die Ansprache und Förderung von bereits voll entwickelten Berufswünschen, oder beteiligen sich Hochschulen indirekt an der Frühförderung und Entwicklung des Interesses für Natur und Technik.

Die TH Köln tritt auf beiden Feldern aktiv für eine Verbesserung der Situation ein, mit dem Ziel, den Anteil von jungen Frauen in den MINT-Studiengängen zu erhöhen, wobei folgende Aspekte als wichtig und kritisch angesehen werden:

- direkte und indirekte Ansprache von interessierten und motivierten jungen Frauen
- Schaffung und Gestaltung von Netzwerken zum Austausch aller Interessengruppen im Entwicklungsprozess junger Menschen (Eltern, Lehrer, Sozialpädagoginnen und -pädagogen in Kindergärten, Vereine, Kulturträger etc.)
- Präsenz in den Medien, die Mädchen und junge Frauen ansprechen
- Regelmäßige Veranstaltungen zur Gestaltung von Natur und Technik in MINT-Studien und -Berufen (Girls' Day, VDI Tag der Technik, MINT-Tag, KölnerKinderUni, Studieren probieren etc.)
- Bereitstellung von Experimentierfeldern für junge Menschen zur Beschäftigung mit Natur, Handwerk und Technik.

Die direkte und indirekte Ansprache steht an erster Stelle. Sie nutzt ein breites Netzwerk von Personen, die diese Aufgabe übernehmen. Dazu eignen sich am besten Einflusspersonen, die ohnehin viel Zeit mit den Jugendlichen verbringen (Eltern, Lehrer, Sozialpädagogen in Kindergärten).

Es gibt noch Forschungsbedarf zu interdisziplinären Teilbereichen unter anderem in Bezug auf die Bewusstseinsbildung, Motivation und Anleitung von geeigneten Einflusspersonen in MINT Projekten, das Monitoring von Projektergebnissen und deren praktische Folgen sowie die Identifizierung von „Best Practice“ Projekten.

Interessennetzwerke sind eine gute Möglichkeit Erfahrungen auszutauschen, Diskussionen zu führen und Erfolge zu verbreiten. Viele Vorbilder gibt es bereits auf Landes-, Bundes- und Kommunalebene [z. B. Niedersachsentchnikum, MINT-Initiativen wie MINT-Zukunft, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit (Stifterverband), Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen (BMBF)]. Eine wissenschaftliche Evaluation dieser Netzwerke könnte ebenfalls neue Impulse liefern. Wünschenswert ist eine Beteiligung der TH Köln an Begleitforschungen in diesen Bereichen.

Die TH Köln beteiligt sich an Initiativen, die Eltern, Lehrer und aktive Personen in der Hochschule zusammenführen, um erfolgversprechende Maßnahmen in Schulen und Kindergärten oder Vereinen praktisch umzusetzen.

Eine Medienpräsenz ist bereits auf vielen Ebenen vorhanden und Veranstaltungen, die Aufmerksamkeit erzeugen und zum Mitmachen einladen, sind bereits zahlreich. Auch hier wäre eine Evaluation bzw. Monitoring wünschenswert, um eigene Aktivitäten zukünftig besser steuern zu können.

Neben der Gewinnung von Studierenden ist es ebenso wichtig, Studienbedingungen zu schaffen, die ein motivierendes Umfeld schaffen, damit die Studienanforderung bewältigt und Ziele erreicht werden. Auf diesem Gebiet wurde in den letzten Jahren sehr viel erreicht, was es gilt erfolgreich fortzusetzen.

Besonders Initiativen, welche auf die allgemeine Verbesserung der Studienverläufe abzielen und diese den Vorstellungen junger Menschen entsprechend gestalten, können die Anzahl von MINT-Studentinnen erhöhen. Separate Maßnahmen nur für Frauen haben sich in der Vergangenheit als weniger geeignet erwiesen, da „Sonderbehandlungen“ eher auf Ablehnung stoßen.

Folgende Programme haben bereits in der Vergangenheit dazu beigetragen, die Anzahl und den Erfolg von Studentinnen in den MINT-Studiengängen zu erhöhen und sind somit als erfolgreich zu werten:

- Diversity - Lernen in Diversität
- Profil² - Projekte für inspirierendes Lehren und Lernen
- Teaching Analysis Poll (TAP) - Lehrevaluationsinstrumente zur Lehrverbesserung im Semester
- Soziale Innovation - als zentrale Motivation für Forschungsvorhaben

Um „Best Practice“-Modelle herauszufinden und weiterzuentwickeln, sollte eine Sichtung von bereits durchgeführten und abgeschlossenen Maßnahmen erfolgen.

Maßnahmen vor Studienbeginn

Die TH Köln fördert die geschlechtsunabhängige Studienfachwahl, da der Frauenanteil nach wie vor in den MINT-Fächern deutlich unter 50 % und in einigen anderen Fachbereichen z. B. bei den Angewandten Sozialwissenschaften deutlich über 50 % liegt.

Die zentrale Studienberatung der TH Köln bietet neben der personenzentrierten Einzelberatung ein vielfältiges Beratungs- und Informationsangebot zur Studienorientierung an. Ein wichtiger Ansatz der geschlechtergerechten Studienberatung und -information ist es, rollenstereotypische Berufsvorstellungen zu verändern.

Um Schülerinnen und Schüler bereits vor der eigentlichen Berufs- und Studienfachwahl einen Kontakt zur TH Köln und evtl. geschlechtsuntypischen Fächern zu ermöglichen, bietet die TH Köln Programme im Rahmen der „KölnerKinderUni“ sowie des bundesweiten Aktionstages „Girls' Day“ und „Boys' Day“ an.

Die Schülerlabore MINT IN MIND bieten Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 8 – 12/13 Workshops in den Themenfeldern Optik, Akustik, Mechanik, Elektrotechnik sowie Regenerative Energien und Energieeffiziente Beleuchtung an.

Maßnahmen während des Studiums

Für Studierende bietet die TH Köln ein umfassendes Programm zum Erwerb von außerfachlichen Qualifikationen, Informations- und Beratungsangebote zum Übergang Hochschule und Beruf sowie Mentoring-Programme an.

Bei dem Mentoring-Programm "Berufseinstieg" erhalten Studentinnen der MINT-Fächer die Möglichkeit sich im Zeitraum eines Jahres mit einer berufserfahrenen Praktikerin als Mentorin austauschen und in begleitenden Workshops auf ihren Berufseinstieg vorzubereiten.

2.2 Promovierende

Die TH Köln hat laut NRW-Hochschulgesetz kein eigenes Promotionsrecht, fördert aber Promotionen in Kooperation mit Universitäten und bündelt Angebote zur Betreuung und Unterstützung Promovierender in einem Graduiertenzentrum.

Zur Förderung von Frauen werden zum einen Promotionsstellen im Rahmen des „Mathilde-von-Mevissen-Programms“ vergeben und zum anderen ein promotionsbegleitendes kollegiales Coaching-Programm angeboten.

2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragte

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Interne als auch externe Fortbildungsangebote stehen allen Beschäftigten der TH Köln zur Verfügung. Interne Angebote werden stetig weiter entwickelt, um zielgruppenspezifischen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen innerhalb der Hochschule sind befristet beschäftigt. Für das optionale Karriereziel Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften ist eine qualifizierte, mindestens dreijährige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule Voraussetzung. Für Karriere-Ziele innerhalb einer Hochschule sind evtl. noch aufbauende Studien notwendig. Um zukünftige individuelle Karrierewege innerhalb und außerhalb der Hochschule zu fokussieren und rechtzeitig zu initiieren, wird ein Mentoring-Programm konzipiert.

Lehrbeauftragte

Um die Repräsentanz von weiblichen Lehrbeauftragten an der TH Köln zu erhöhen, fördert das „Mathilde-von-Mevissen-Programm“ Lehraufträge von Frauen in Fakultäten, in denen weibliche Lehrbeauftragte noch unterrepräsentiert sind.

2.4 Wissenschaftliche Spitzenpositionen

Professuren

Die TH Köln möchte den Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 21 % erhöhen und strebt eine Steigerung auf 25 % bis 2019 an.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu interessieren und auf Berufungsverfahren vorzubereiten, informiert die TH Köln einmal im Jahr über den Karriereweg zu einer Professur und bietet ein zweitägiges Berufungstraining für Frauen an.

Innerhalb des „Mathilde-von-Mevissen-Programms“ gibt es eine entsprechende Förderlinie, die sich speziell an diejenigen Frauen richtet, die bereits die erforderliche dreijährige außerhochschulische Berufserfahrung besitzen, denen aber noch Qualifikationen im Sinne des § 36 HG fehlen. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen können im Sinne eines "Ergänzungsmodells" besondere wissenschaftliche Leistungen und/oder die Nachweise der pädagogischen Eignung erwerben, um sich für eine Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu qualifizieren.

In den Berufungsverfahren der TH Köln ist die proaktive Ansprache von möglichen Kandidatinnen für die jeweilige Professur und die Aufforderung zu einer Bewerbung ein wichtiger Baustein, um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Die TH Köln hat für alle Fachbereiche Gleichstellungsquoten

auf der Basis des Kaskadenmodells festgelegt. Jedes Berufungsverfahren wird von einer Gleichstellungsbeauftragten begleitet und sie berät die Berufungskommission bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Zur verfahrensübergreifenden Qualitätssicherung dient der regelmäßige kollegiale Austausch der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten.

Funktionsstellen und Gremien

Damit Funktionsstellen und Gremien fakultäts- und hochschulübergreifend geschlechtsparitatisch besetzt werden können, sollen Frauen explizit von den zuständigen Dekaninnen und Dekanen angesprochen werden, ob sie die Aufgabe übernehmen möchten und sich ggf. zur Wahl stellen.

3 Lehre und Studium

Die Wertschätzung der Vielfalt ist Leitgedanke der TH Köln bei der Ausgestaltung von Lehre und Studium. Im Rahmen des Exzellenzprojekts „Educational Diversity“ hat sie sich zum Ziel gesetzt, durch hochschuldidaktische Differenzierung das Potenzial jeder/jedes Studierenden optimal zu fördern. Bei der Gestaltung diversitäts- und damit gendergerechter Lehr- und Lernarrangements kommt den Lehrenden eine entscheidende Rolle zu. Aus diesem Grund wurde ein umfangreiches Weiterbildungsangebot entwickelt, das von einzelnen Workshops bis hin zu Coaching-Programmen reicht, und die Lehrenden im Umgang und in der Nutzung von Vielfalt schult.

Die Ergebnisse der Lehr- und Lernforschung zeigen, dass Studentinnen im Studium Lehr- und Lernformen bevorzugen, die soziale Kompetenzen ansprechen und interdisziplinäres Denken und Arbeiten fördern.¹ Darüber hinaus hängt der Studienerfolg in zunehmend heterogenen Studierendengruppen nach Tinto² entscheidend davon ab, ob die gewählten Lehr- und Lernarrangements aktivierend und kollaborativ ausgerichtet sind. Das Projekt „Profil² - Projekte für inspirierendes Lehren und Lernen“, mit dem die TH Köln im Qualitätspakt Lehre erfolgreich war, implementierte eine hochschulweite projektbasierte Strukturierung aller Bachelorstudiengänge, um die Ähnlichkeit der Studiersituation mit späteren Berufsfeldern sichtbar zu machen, bei den Studierenden von Anfang an Neugierde und Interesse zu wecken und einen nachhaltigen Lernprozess anzuregen. Mit der Gründung des „Zentrums für Lehrentwicklung der TH Köln“ (ZLE) als zentrale wissenschaftliche Einrichtung werden die bisherigen Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Lehr- und Lernkultur institutionalisiert. Durch diese stringente kompetenzorientierte Ausrichtung der Curricula verspricht sich die TH Köln, zukünftig mehr Studentinnen insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen und Informatik-Studiengängen zu gewinnen und zu halten.

Neben der Verbesserung der Qualität der Lehre wird ein zielgruppenspezifisches, in den Studienalltag integriertes Beratungsangebot aufgebaut, um insbesondere auch dem Beratungsbedarf von Studentinnen gerecht zu werden. Das Beratungsangebot der Hochschule wird sich dabei an den Bedürfnissen der Studierenden ausrichten, die sich je nach Studienphase und persönlichen Faktoren (kognitive Fähigkeiten, Arbeitssystematik, Selbstverständnis, psychische und physische Belastbarkeit) unterscheiden. Sowohl die Lehrenden, als auch die Tutor*innen werden darin geschult, in ihrer Rolle als jeweilige Lernbegleitung lernrelevante Diversität zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

¹ Vgl. stellvertretend Janshen, D., Rudolph, H. et al. (1987): Ingenieurinnen für die Zukunft. Walter de Gruyter, Berlin, New York, S. 161 ff.

² Vgl. Tinto, V. (2012): Enhancing Student Success: Taking the Classroom Seriously; in: The International Journal of the First Year in Higher Education, 3(1), S. 1-8.

Um Gender-Aspekte noch stärker als Querschnittsthema in der Lehre zu verankern, führt die TH Köln zum Wintersemester 2016/17 erstmalig ein Genderzertifikat auf Bachelorebene ein, welches für Studierende der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften angeboten wird. Eine sukzessive Ausweitung dieses Angebotes ist für Studierende sämtlicher Fakultäten der TH Köln geplant, mit dem Ziel, entsprechende Lehrveranstaltungen nicht nur an der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften anzubieten, sondern auch in die Lehrangebote der Fakultäten vor Ort zu integrieren.

Des Weiteren bietet die TH Köln gemeinsam mit der Universität zu Köln und unter Beteiligung der Hochschule für Musik und Tanz Köln ab dem WS 2017/18 den interdisziplinären und forschungsorientierten Masterstudiengang „Gender und Queer Studies“ an. Dieser richtet sich an Studierende mit unterschiedlichen Erststudium (und nachgewiesenem Genderwissen), die sich gemäß ihres fachlichen Profils für entsprechende Arbeitsfelder im Kontext der Förderung von (Geschlechter-) Gerechtigkeit und die universitäre sowie außeruniversitäre (Gender-) Forschung qualifizieren können. Absolvent*innen des Studiengangs „Gender und Queer Studies“ werden umfangreiche Genderexpertise erwerben und u.a. ‚Geschlecht‘ als zentrale wirklichkeitsstrukturierende und -hervorbringende Kategorie verstehen.

4 Personalentwicklung in Verwaltung und Technik

Der Frauenanteil bei der Zentralverwaltung liegt bei 60 % und die Teamleitungen sowie die Referatsleitungen sind mit 60 % bzw. 50 % mit Frauen besetzt.

Bei allen Stellenbesetzungen wird durch die Professionalisierung der Auswahlverfahren eine hohe Qualität, Einheitlichkeit und Transparenz angestrebt. Durch Einführung von entsprechend standardisierten Prozessschritten werden chancengerechte Stellenbesetzungsverfahren gewährleistet. Die Gleichstellungsbeauftragten oder ihre Stellvertreterinnen werden in alle Personalmaßnahmen eingebunden. Grundsätzlich gilt, dass erneut ausgeschrieben wird, wenn sich keine qualifizierten Frauen in Bereichen beworben haben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Davon kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall abgesehen werden.

Alle Beschäftigten der Hochschule haben die Möglichkeit an den Qualifizierungsmaßnahmen zur beruflichen Entwicklung, die ständig weiterentwickelt werden, teilzunehmen. Bei Bedarf werden auch individuelle Angebote für einzelne Bereiche entwickelt.

Um diese paritätische Stellenbesetzung insbesondere in den Leitungspositionen beizubehalten werden folgende Maßnahmen angewendet:

- Ermittlung der frei werdenden höherwertigen Stellen in den nächsten Jahren (auch unterhalb der Führungsebene)
- Ermittlung des Bedarfs an weiteren (neuen) höherwertigen Stellen in den nächsten Jahren
- Entwicklung von strategischen Förderungskonzepten
- Abfrage der beruflichen Entwicklungswünsche der weiblichen Beschäftigten
- Frühzeitiges Aufzeigen von frei werdenden Stellen und Aufzeigen der individuellen Fördermöglichkeiten
- Gezielte Ansprache und Förderung von weiblichen Beschäftigten im Hinblick auf in Zukunft freiwerdende höherwertige Stellen
- Ermöglichung von beruflicher Weiterbildung im Hinblick auf solche Stellen innerhalb der Arbeitszeit
- Erstellung individueller Fördermöglichkeiten und -pläne für weibliche Beschäftigte
- Ansprache und Information der Vorgesetzten, solche Instrumente zu nutzen

5 Familiengerechte Hochschule

Das Problem der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie trifft grundsätzlich beide Elternteile. Nach wie vor sind in vielen Familien Frauen vorrangig für die Kinderbetreuung und Pflege zuständig. Vor allem für Frauen bilden deswegen Kindererziehung und Familienpflege Karriereerschwerisse. Zusätzlich fallen bei Wissenschaftlerinnen karriererelevante Qualifizierung und Familiengründung in den gleichen Zeitraum und erschweren so den beruflichen Werdegang. Vor diesem Hintergrund ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ein gleichstellungsspezifisches Anliegen und wird von der TH Köln auf allen Ebenen angestrebt, um mit entsprechenden Maßnahmen dem Phänomen „leaky pipeline“ zu begegnen.

Im Dezember 2011 erfolgte die Erstzertifizierung der TH Köln als familiengerechte Hochschule über die Hertie-Stiftung, Anfang 2015 die Re-Zertifizierung und für 2018 ist die zweite Re-Zertifizierung beabsichtigt. Die Inhalte der Zielvereinbarungen werden kontinuierlich umgesetzt. Die Projektleitung wurde im Hochschulreferat Personalservice installiert und das Familienservicebüro dient als zentrale Anlaufstelle für alle Angehörigen der TH Köln.

In regionalen und überregionalen Netzwerken arbeitet die TH Köln an der Entwicklung weiterer familiengerechter Standards, u.a. im Arbeitskreis Kölner Hochschulen und bundesweit im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“, deren Charta sie 2014 beitrug.

Der TH Köln ist es ein besonderes Anliegen, mit den umgesetzten Maßnahmen die Selbstverständlichkeit von Beruf und Familie bzw. Studium und Familie zu unterstreichen und damit eine Kulturveränderung innerhalb der Hochschule zu bewirken, denn damit werden mittelbar Karrierehemmnisse von Frauen abgebaut.

Folgende familiengerechte Angebote gibt es an der TH Köln:

- Familienservicebüro als zentrale Anlaufstelle für familiäre Belange für alle Beschäftigten und Studierenden der TH Köln mit einem umfassenden Beratungs- und Unterstützungsangebot
- Familienfreundliche Infrastruktur (Still- und Wickelräume, Eltern-Kind-Büro, Eltern-Kind-Lernraum, mobile Spielekisten, Kinder-Lesecke)
- Belegplätze bei verschiedenen Kindertagesstätten an mehreren Standorten
- Babysitterpool
- Ferienbetreuungsangebot „Campuserholung“ für Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von 6-12 Jahren
- Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle: Flexible Arbeitszeit (FLAZ), Vertrauensarbeitszeit, zahlreiche Arbeitszeitmodelle, Familienvorsorgekonto, alternierende Tele- und Heimarbeit
- Sorgfältiger Umgang mit (Mitarbeitenden mit) befristeten Arbeitsverhältnissen, Solidaritätsfonds für Vertragsverlängerungen in Sonderfällen
- Führen in Teilzeit
- Familiengerechte Veranstaltungs- und Besprechungskultur
- Implementierung des Themas „Vereinbarkeit von Studium/Arbeiten und Familie“ in bestehenden Formaten wie Führungskräftebildung, Neuberufenen Coaching und weiteren relevanten Seminaren
- Regelmäßige Informationen zum Thema familiengerechte Hochschule in den bestehenden HS-Medien (Homepage, in- Interne Nachrichten der TH Köln, Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter usw.)

- Regelmäßige Vortragsveranstaltungen und Workshops zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“
- Teilzeitstudienangebote
- Lernwochenenden für Studierende mit Kind

6 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Schikane, Mobbing oder sexuelle Belästigungen sind Verhaltensformen, die an der TH Köln nicht geduldet werden. Mit der Dienstvereinbarung zu Schikane und Mobbing sowie der Richtlinie zur Vermeidung von sexueller Belästigung und Gewalt an der TH Köln gibt es Handlungsmöglichkeiten und Hilfestellungen für Betroffene sowie Personen, die ein solches Verhalten in ihrem Umfeld wahrnehmen. Die TH Köln hat Kontaktpersonen als vertrauliche Ansprechpersonen für die Beratung freigestellt und dies kommuniziert. Ebenso werden Konfliktmoderation, Mediation und Teamentwicklung über die Personalentwicklung bei Bedarf angeboten.

7 Geschlechtersensible Kommunikation

Statistische Veröffentlichungen werden nach Geschlecht differenziert. Eine geschlechtergerechte Sprache wird bei internen und externen Veröffentlichungen beachtet und bei Berichten über einzelne Personen wird versucht, möglichst ebenso viele Frauen wie Männer auf allen Karrierestufen darzustellen. Um alle Hochschulangehörigen bei der Umsetzung einer geschlechtersensiblen Darstellung in Wort und Bild noch besser zu unterstützen, veröffentlicht die TH Köln einen entsprechenden Leitfaden.

8 Qualitätsmanagement

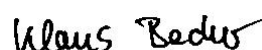
Die Umsetzung des Hochschulentwicklungsziels Gleichstellung wird durch ein entsprechendes Qualitätsmanagement begleitet. Die Hochschulleitung überwacht hierbei in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Vertreterinnen in den Fakultäten und der Gleichstellungskommission die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans und beurteilt die Wirksamkeit der gleichstellungspolitischen Maßnahmen, um erforderliche Anpassungen und Änderungen einzuleiten. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulreferaten Qualitätsmanagement sowie Planung und Controlling.

Der TH Köln ist das Erreichen der aufgestellten Gleichstellungsziele ein wichtiges Anliegen, das ausreichend finanziell sowie personell unterstützt wird. Das Präsidium informiert im Rechenschaftsbericht über die Entwicklung zur geschlechtergerechten Hochschule.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Präsidiums vom 21.06.2017 und des Beschlusses des Senats vom 18.04.2018.

Köln, den 18.04.2018

In Vertretung



Prof. Dr.-Ing. Klaus Becker

Vizepräsident