

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme

Datum: 06.05.2025

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	7
3 Schlussbemerkung	11

Präambel

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

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

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

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

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

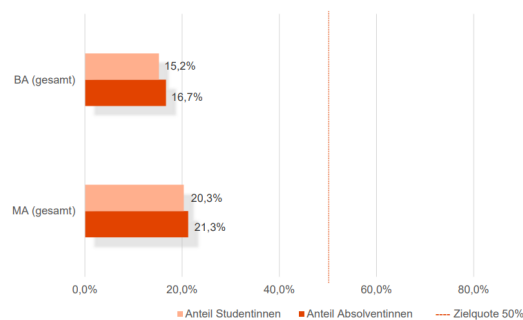
Überzeugende Vorbilder spielen eine zentrale Rolle sowohl für die eigene Orientierung, zum Beispiel bereits in der Studienplatzwahl und der weiteren Karriereplanung, als auch in der akademischen Sozialisation. Daher soll nicht nur weiterhin daran gearbeitet werden, den Anteil der Professorinnen, weiblicher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

1 Bestandsanalyse

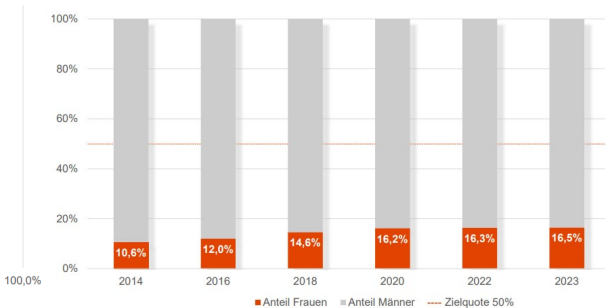
Aus der Analyse des Gendermonitorings 2024 für die Fakultät für Anlagen, Energie- und Maschinensysteme ergeben sich folgende Punkte:

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

Studentinnen / Absolventinnen 2023



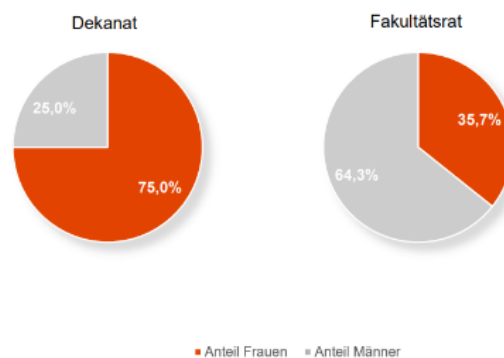
Student*innen
9-Jahres-Verlauf



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

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

Leitung und Gremien 2023



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

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

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

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

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

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

2 Ergänzende Maßnahmen

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

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

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
<p>Förderung und Stärkung der weiblichen Studierenden hinsichtlich ihrer akademische Sozialisation, der Entwicklung des individuellen Rollenverständnis und der beruflichen Perspektive</p> <p>&</p> <p>Vernetzung der Studentinnen, damit frauenspezifische Herausforderungen, Anliegen und Bedarfen Raum und Wertigkeit erhalten</p>	<p>Die Fakultät entwickelt und erprobt ein Konzept zur Vernetzung weiblicher Studierender und Sichtbarkeit der Bedeutung von Ingenieurinnen und weiblichen Führungskräften im Kontext von Technologieentwicklung und Gestaltung von Zukunft. Denkbar sind insbes. regelmäßige Vernetzungstreffen, die durch Wertschätzung und Bedeutung gekennzeichnet sind. Denkbar sind regelmäßige Veranstaltungen in wertigen Settings zu aktuellen Fachthemen. Mit zukunftsweisende Gastvorträge oder Workshops durch Ingenieurinnen oder Frauen in Leitungsfunktionen, wären die Veranstaltungen inhaltlich bedeutsam, die Referentinnen würden zugleich als Vorbild (role model) dienen; zudem kann das Thema Gleichstellung en passen positiv konnotiert werden; (Dies wäre als IWZ-weite Kooperation denkbar, um Synergien zu nutzen sowie Interdisziplinarität und Breite zu erzielen – siehe nächste Maßnahme.)</p>	<p>Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</p>	<p>Finanzielle und personelle Mittel sind noch zu ermitteln und werden in Absprache mit der Dekanin dargestellt</p>	<p>Die Umsetzung, Inanspruchnahme sowie Attraktivität des Angebots sollen kontinuierlich erfasst und reflektiert werden. Neben der Anzahl an Angeboten und Teilnehmerinnen sind inhaltliche Evaluationen für die Teilnehmerinnen. Zudem soll als relevanter Faktor die Qualität und Wirksamkeit der Kommunikation reflektiert und kontinuierlich weiterentwickelte werden. ggf. darüber hinaus sowie eine</p>	<p>Beginn ab Wintersemester 2026/27</p>
<p>Stärkung der Gleichstellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten durch Zusammenarbeit, Austausch und Nutzung von Synergien durch eine Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten des IWZ;</p>	<p>Ansprache der anderen IWZ-Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen von gemeinsamen Terminen (z.B. Gleichstellungssitzung der TH Köln; ggf. weitere Initiativen zur Verzahnung und zum Austausch über den Status Quo in der Gleichstellung, die Gleichstellungspläne sowie die eine effektive Umsetzung, relevante Ressourcen und Wirksamkeit von Maßnahmen</p>	<p>Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</p>	<p>Personelle Kapazität für Supportbedarf ist noch zu ermitteln; grundsätzlich stark abhängig von Kapazität und Interesse der Gleichstellungsbeauftragten</p>	<p>Reflexion von Initiativen zu Absprache und daraus folgenden Learnings, gemeinsamen Aktivitäten o.Ä. mit Blick auf Verhältnis von Aufwand und Nutzen</p>	<p>Beginn ab Juni 2025</p>

Ziel	Maßnahme <i>Wie soll das Ziel erreicht werden?</i>	Zuständigkeit <i>Verantwortung für die Umsetzung</i>	Ergänzende Ressourcen <i>Personell, finanziell</i>	Qualitätssicherung <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Reflexion der Status Quo und des Bedarfs für Förder-/Vernetzungs-/Beratungsbedarf für WMA und Post-Docs hinsichtlich ihrer akademischen Entwicklung	<p>Analyse des Status Quo in Absprache mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten;</p> <p>Ansprache & geeignete Abfrage bei den weiblichen WMA und Post-Docs hinsichtlich persönlicher Bewertung des Status Quo; Anliegen und Bedarfe im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit im Rahmen ihrer akademischen Entwicklung über die bestehenden Angebote der Zentralen Gleichstellung hinaus</p>	Dekanat der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	Personelle Kapazität ist noch zu ermitteln	Reflexion Analyse des Status Quo und der Abfragen mit Darstellung im Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan	Beginn ab Herbst 2025-Ende 2026;
Personalentwicklung bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung					
Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur					

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

3 Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan wurde erstellt von:

Prof. Dr. Michaela Lambertz (Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät); Stefanie Spöth (Prodekanin; stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte); Lara Ramakic (Studentische Hilfskraft)

Dem Plan wurde zugestimmt durch:

06.05.2025, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Prof. Dr. Michaela Lambertz

Beschlussfassung erfolgt am 22.05.2025
(Gleichstellungsplan und Termin für die Beschlussfassung wurden im FR am 24.04.2025 vorbesprochen)

Datum des Fakultätsratsbeschlusses

06.05.2025; Dekanin; Prof. Dr. Anja Richert

Dieser Gleichstellungsplan tritt als Anhang des Gleichstellungsrahmenplans am Tag seiner Veröffentlichung im Rahmen der Amtlichen Mitteilung der TH Köln in Kraft.