
Gleichstellungsplan

der Fakultät für
Angewandte Sozialwissenschaften

2018 - 2020

Präambel

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

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

Einer modernen Gleichstellungspolitik geht es um die Erhöhung des Frauenanteils und die Erhöhung der Vielfalt, denn gemischtgeschlechtliche Gruppen fördern nachweislich die Kreativität, steigern die Effektivität und sind damit insgesamt produktiver.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt – wie im § 6 Abs.1 Landesgleichstellungsgesetz NRW vorgesehen – konkrete Maßnahmen der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften für die nächsten drei Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

Vorbemerkung der Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften

Die Fakultät distanziert sich von einem verkürzten binären biologischen Verständnis von Geschlecht. Aktuelle Theorien der Geschlechterforschung gehen vielmehr von einer geschlechtlichen Vielfalt aus.

Leider liegen bislang keine hochschulstatistischen Daten vor, die über die herkömmliche binäre biologische Geschlechterlogik hinausgehen, sodass wir im Folgenden diese Logik bedienen (müssen).

1. Aktuelle Beschäftigtenstruktur

In allen Statusgruppen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Insbesondere die Zahl der Professorinnen ist angestiegen.

Immer noch gibt es eine hohe Anzahl an befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die einer besonderen Fürsorgepflicht hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung bedürfen.

Bei der Verteilung auf die Besoldungsgruppen sind keine geschlechtsspezifischen Muster zu erkennen.

Es fällt jedoch auf, dass bei den wissenschaftlichen Beschäftigten der Teilzeitanteil bei den Frauen besonders hoch ist. Ob es sich dabei um freiwillige Teilzeitarbeit handelt, ist nicht bekannt. Es sollte jedoch zukünftig stärker auf Wünsche zur Ausweitung der Wochenarbeitszeit geachtet werden.

Bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sowie bei den Tutor_innen konnte eine deutliche Steigerung des Frauenanteils erreicht werden.

2. Prognose zur Beschäftigtenstruktur 2018-2020

Derzeit sind vier Professuren im Ausschreibungsverfahren. Zwei davon sind Nachbesetzungen, zwei sind Neuausschreibungen, die durch die Umwandlung von LfbA-Stellen in Professuren möglich wurden. Die Anzahl der LfbA-Stellen verringert sich und die Anzahl Professuren steigt entsprechend.

Im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung sind angesichts sehr enger budgetärer Spielräume keine Veränderungen vorgesehen. Dies betrifft Entscheidungen über Entfristungen ebenso wie Höhergruppierungsanträge.

3. Ziele

Statusgruppe	Ziele
Professuren und Professurvertretungen	Der hohe Anteil an Professorinnen (60%) soll gehalten und wenn möglich noch ausgebaut werden.
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	Der hohe Anteil an weiblichen LfbAs (73%) soll gehalten werden.
(wissenschaftliche) Mitarbeiter_innen	Der hohe Anteil an (wissenschaftlichen) Mitarbeiterinnen (67%) soll gehalten werden.
Lehrbeauftragte	Der hohe Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten (63%) soll gehalten werden
Wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutorinnen/Tutoren, Studentische Hilfskräfte	Der hohe Anteil an weiblichen Hilfskräften und Tutorinnen (76%) soll gehalten und wenn möglich (vor allem bei den wissenschaftlichen Hilfskräften) noch ausgebaut werden.

4. Maßnahmen

4.1. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

4.1.1. Studienanfängerinnen und Studentinnen

- Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt in allen Studiengängen der Fakultät über 70%. Ziel ist es deshalb, mehr männliche Jugendliche für die Soziale Arbeit und die Pädagogik der Kindheit und Familienbildung zu interessieren. Die Fakultät führt seit 2011 jährlich den Boys-Day durch. Dies soll auch weiterhin sichergestellt werden. Dafür stellt die Fakultät Mittel zur Verfügung. Die Organisation liegt beim Institut für Geschlechterstudien. Erfolgskriterium: Jährliche Durchführung des Boys-Day 2018-2020.
- Alle Hilfskraft- und Tutor_innenstellen werden durch Aushang in der Fakultät und auf der Homepage der Fakultät ausgeschrieben mit dem Hinweis, dass Frauen besonders zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Erfolgskriterium: Aufrechterhaltung des mittlerweile hohen Frauenanteils und Anhebung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Hilfskräften zwischen 2018 und 2020.

4.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

- Befristete Stellen betreffen hauptsächlich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und sollen nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu Qualifizierungszwecken genutzt werden. Dazu wird die Einbindung der Mitarbeiter_innen in Forschungskontexte der Fakultät angestrebt, um so Promotionsprojekte oder die Mitarbeit an Forschungsprojekten zu fördern. Die Stellen sollen als „Sprungbrett“ für die weitere berufliche Laufbahn genutzt werden können. Erfolgskriterium: Konkrete Forschungseinbindung der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen über die Forschungsschwerpunkte der Fakultät.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die aus dem Fakultätsbudget finanziert werden, erhalten jährlich über die Institute 500€ zur Unterstützung von Tagungsteilnahmen. Erfolgskriterium: Die Mitarbeiterinnen nehmen aktiv an Tagungen teil.
- Es wird eine Schulung von Projektleitungen/Fachvorgesetzten zur Führung von Gesprächen mit Mitarbeiter_innen durchgeführt. Erfolgskriterium: Die Schulung wird angenommen und es werden regelmäßig Gespräche geführt.
- Das Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“ ermöglicht promovierten Mitarbeiter_innen den Erwerb von Berufserfahrung außerhalb der Hochschule bei gleichzeitiger Lehr- und Forschungstätigkeit an der Hochschule. Dieses Programm soll zukünftig zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses genutzt werden. Erfolgskriterium: Das Dekanat stellt im Jahr 2018 einen Antrag für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

4.1.3. Professorinnen

- Teilnahme von Berufungskommissionsmitgliedern am Berufungsworkshop, geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission und Berücksichtigung von Gendersensibilität

bei den Berufungskriterien. Erfolgskriterium: Der Frauenanteil bei Neuberufungen bleibt anhaltend hoch.

4.1.4. Funktionsstellen und Gremien

- Die Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung sollen möglichst breit vom gesamten Kollegium getragen werden. Dabei ist es wichtig, dass Frauen und Männer in etwa gleich beteiligt werden. Die Gremien und Kommissionen der Fakultät sind bislang im Großen und Ganzen paritätisch besetzt und sollen dies auch bleiben. Der Fakultätsrat und das Dekanat achten darauf, dass die Gremien und Kommissionen der Fakultät weiterhin paritätisch besetzt werden, sie sprechen Frauen gezielt für Wahlämter, Beauftragungen und Funktionen innerhalb der Fakultät an. Erfolgskriterium: Paritätische Zusammensetzung der Gremien und Kommissionen.

4.2. Maßnahmen zur Förderung von Studium/Beruf und Familie

- Ziel ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung bzw. Angehörigenpflege an der Fakultät. Dazu wurden bereits in der Vergangenheit Maßnahmen ergriffen:
 - In Schulferienzeiten, die nicht vorlesungsfrei waren, bot die Fakultät die so genannte „Campus-Erholung“ für Kinder von Studierenden und Mitarbeiter_innen an. Dies wird nunmehr durch das Familienservicebüro der FH Köln in Zusammenarbeit mit dem Verein Nachwuchsförderung e.V., der an der Fakultät gegründet wurde, zentral organisiert.
 - Die Fakultät versucht, die Vorlesungszeiten weitgehend außerhalb der Schulferienzeiten zu legen. So ist immer eine Osterferienwoche vorlesungsfrei. Für die zweite Osterferienwoche, eine Herbstferienwoche und die ersten zwei Wochen der Sommerferien wird ein Betreuungsangebot der Campus-Erholung vorgehalten.
 - Bei Veranstaltungen der Fakultät wurde begleitend ein Kinderprogramm angeboten.
 - Es wurde regelmäßig zu Semesterende ein Lernwochenende für Studierende mit Kind(ern) durchgeführt, das aus zentralen Gleichstellungsmitteln finanziert wurde.
 - Kinder von Studierenden und Mitarbeiter_innen wurden zu Hoffesten bzw. Sommerfesten eingeladen.
 - Studierende, die Betreuungsbedarf während Seminarzeiten haben, konnten die so genannte „Flexbetreuung“ buchen (für einen Termin pro Woche).
- Diese Maßnahmen sollen beibehalten werden. Als neue Maßnahme wird eingeführt:
 - Als „familienfreundlich“ gekennzeichnete Veranstaltungen bieten während einer der Herbstferienwochen ein E-Learning-Angebot anstatt einer Präsenzveranstaltung an.
- Angeboten wird zudem eine hohe Arbeitszeitflexibilität (Vertrauensarbeitszeit) für alle Beschäftigten, die Möglichkeit der Telearbeit und die Möglichkeit des Teilzeitstudiums.

4.3. Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre

- Die Fakultät, insbesondere das Institut für Geschlechterstudien, hat sich in den letzten Semestern für die Entwicklung eines Zertifikats Genderkompetenz als Zusatzqualifikation für Studierende aller Fakultäten engagiert. Die Fakultät bietet dieses Zertifikat bereits aktiv an. Im SoSe 2017 haben 30 Studierende der Fakultät das Zertifikat erworben. Erfolgskriterium: Das Zertifikat findet weiterhin hohen Zuspruch bei den Studierenden.
- Die Fakultät, insbesondere das Institut für Geschlechterstudien, hat sich in den letzten Semestern für die Einrichtung eines Masterstudiengangs Gender und Queer Studies in Kooperation mit der Universität zu Köln engagiert. Der MGQS ist im WS 2017/18 gestartet und wird mit Beteiligung des Kollegiums durchgeführt. Studierende, die das Zertifikat Genderkompetenz erworben haben, können sich auf den MGQS bewerben. In der ersten Kohorte des MGQS sind sieben Studierende der Fakultät eingeschrieben. Erfolgskriterium: Der MGQS wird weiterhin erfolgreich in Kooperation mit der Universität zu Köln durchgeführt.
- Die Fakultät hat in den letzten Semestern ein Zukunftskonzept Forschung entwickelt, in dessen Rahmen fünf inhaltliche Forschungsperspektiven auf Soziale Arbeit und Gesellschaft an der Fakultät identifiziert wurden. Eine der Forschungsperspektiven ist Diversität und beinhaltet die Differenzlinie Geschlecht. Erfolgskriterium: Es werden weiterhin Forschungsprojekte unter Berücksichtigung der Differenzkategorie Geschlecht durchgeführt.
- Die Studiengangsleitungen stellen sicher, dass in allen Studiengängen der Fakultät weiterhin regelmäßig Gender-Lehrveranstaltungen angeboten werden. Erfolgskriterium: Es werden regelmäßig in allen Studiengängen Lehrveranstaltungen zu einem Gender-Thema angeboten.

5. Controlling

Drei Monate vor Ablauf der Gültigkeit dieses Gleichstellungsplans erfolgt ein Evaluationsbericht zu den Maßnahmen und der Zielerreichung an das Präsidium, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission. Auf Basis dieses Berichtes wird ein neuer Gleichstellungsplan erstellt.

Datum und Unterschrift (Dekanin bzw. Dekan)

Anhang I

Beschäftigtenzahlen: Hochschulreferat Personalservice

Wissenschaftliche Beschäftigte (Personen), Stand: 01.06.2017

Besoldungsgruppe Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Gesamtzahl
A14	-	-	-	-	1	1
A13	-	-	-	1	-	1
A12	1	1	2	-	-	-
Summe I	1	1	2	1	1	2
EG 14	1	-	1	-	-	-
EG 13UE	2	1	3	2	-	2
EG 13	6	7	13	23	8	31
EG 12	1	1	2	5	1	6
EG 11	-	1	1	4	1	5
EG 10	-	1	1	-	-	-
Summe II	10	11	21	34	10	44
Insgesamt						
Summe I + II	11	12	23	35	11	46

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (Personen), Stand: 01.06.2017

Besoldungsgruppe Dienstverhältnis	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Frauen	Männer	Gesamtzahl	Frauen	Männer	Gesamtzahl
EG 9	2	-	2	1	-	1
EG 8	3	1	4	-	-	-
EG 6	-	-	-	1	-	1
Summe Insgesamt	5	1	6	2		2

Anhang II

Beschäftigtenzahlen: Hochschulreferat Personalservice

Studierenden- und Absolvent*innenzahlen: Hochschulreferat Planung und Controlling

Statusgruppen (VZÄ), Stand: 01.06.2017

Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamtzahl
Professuren	18,72	13	31,72
Professurvertretungen	-	-	-
Unbefristete Lehrkräfte für besondere Aufgaben	9,3	3,5	12,8
Befristete Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0,5	1	1,5
Unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	9,15	8,5	17,65
Befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	14,11	4,7	18,81
Unbefristete Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	4	1	5
Befristete Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	2	-	2
Lehrbeauftragte	22	13	35
Wissenschaftliche Hilfskräfte	3,76	1,88	5,65
Tutorinnen/Tutoren	4,81	1,9	6,71
Studentische Hilfskräfte	6,24	0,93	7,17
Gesamt	94,60	49,41	144,01

Freiwerdende Professuren in den nächsten fünf Jahren

Freiwerdende Professuren		
Nr.	Stelle	im Jahr
	keine	

Studierende Sommersemester 2017

Studiengang	Frauen %	Männer %	Gesamtzahl
Bachelor	77,2	22,8	1.639
Master	81,7	18,3	218

Abschlüsse Studienjahr 2015/16

Studiengang	Frauen %	Männer %	Gesamtzahl
Bachelor	76,3	23,7	279
Master	80,8	19,2	52
Promotion	-	-	-