



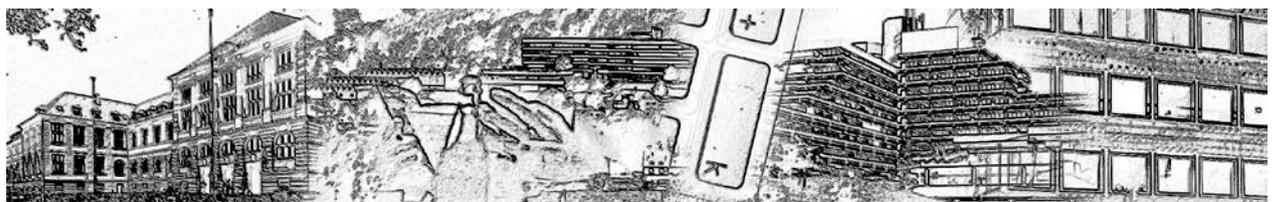
Fachhochschule Köln  
Cologne University of Applied Sciences

---

## *Amtliche Mitteilung 02/2013*

Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Köln

vom 05. Juni 2013



Herausgegeben am 13. Juni 2013

# Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Köln



Impressum:

Fachhochschule Köln  
Gustav-Heinemann-Ufer 54  
50968 Köln

Herausgeber: Der Präsident der Fachhochschule Köln, Prof. Dr.-Ing. Christoph Seeßelberg

Die Gleichstellungsbeauftragte, Gabriele Drechsel, Dipl.-Ing.

Redaktion: Petra Liedtke, Dipl.-Päd.

Satz, Layout: Bettina Heinen, Team 7.1 Organisation

Beschlossen durch das Präsidium am 12. März 2013 und mit den Änderungen gemäß Senatsbeschluss vom 10. April 2013

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Chancengleichheit an der Fachhochschule Köln</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Organisationsentwicklung und Hochschulsteuerung</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Personalentwicklung und Nachwuchsförderung</b>	<b>4</b>
3.1	Gewinnung von MINT Studentinnen	5
3.2	Karriereentwicklung für Studentinnen	8
3.3	Karriereentwicklung von Promovendinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragten	9
3.4	Personalentwicklung für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	10
3.5	Personalentwicklung für das nichtwissenschaftliche Personal	13
3.6	Repräsentanz von Frauen in Hochschulgremien	13
<b>4</b>	<b>Lehre und Studium</b>	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>Familiengerechte Hochschule</b>	<b>14</b>
<b>6</b>	<b>Qualitätsmanagement</b>	<b>15</b>

# 1 Chancengleichheit an der Fachhochschule Köln

Die Fachhochschule Köln zählt mit ihren ausgewiesenen Stärken im ingenieur- und naturwissenschaftlichen wie auch im geistes- und sozialwissenschaftlichen und im künstlerisch-gestalterischen Bereich zu den sehr innovativen und forschungsstarken Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Sie ist in Lehre und Forschung international vernetzt und ein wichtiger Partner im Wissens- und Technologietransfer.

Sie bietet ein breites, fächerübergreifendes und streng wissenschaftlich ausgerichtetes Lehr- und Studienangebot im Bachelor- und Masterbereich, das besonderen Wert auf den Praxisbezug und die Integration anwendungsorientierter Forschung legt.

Die vielfältigen Forschungsaktivitäten der Fachhochschule Köln sind schwerpunktmäßig interdisziplinär auf anwendungsorientierte Forschung hin ausgerichtet und werden von der Hochschule nachhaltig gefördert. Kooperationen mit Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen sowie die internationale Vernetzung der Hochschule in der Forschung werden kontinuierlich ausgebaut.

Als international engagierte und zugleich regional verankerte Hochschule pflegt die Fachhochschule Köln mit anderen Hochschulen sowie Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur enge Kooperationen sowie den Transfer von Wissen und Technologie.

Die Fachhochschule Köln ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Ausbildungsstätte und Arbeitgeberin bewusst. Die aktive Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männern ist laut Hochschulentwicklungsplan Ziel und integraler Bestandteil einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung.<sup>1</sup> Daher sorgt die Fachhochschule Köln für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an den Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung. Sie achtet auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie beziehungsweise von Beruf und Familie im Sinne einer familiengerechten Hochschule. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) bildet dafür die rechtliche Grundlage und die Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards des DFG) werden mit beachtet.

Für die Umsetzung der Chancengleichheit von Männern und Frauen hat die Hochschule in ihrem Entwicklungsplan vier Ziele benannt:

1. Die Ermöglichung einer **geschlechtsunabhängigen Studienfachwahl** für Schülerinnen und Schüler
2. Die **Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Beschäftigten** der Fachhochschule Köln, insbesondere bei den Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragten
3. Die Verbesserung der **Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**
4. Die Umsetzung bzw. Unterstützung **genderbezogener Projekte in Lehre und Forschung.**<sup>2</sup>

Die Umsetzung dieser Ziele und die Einbettung in die bestehenden Handlungsfelder der Hochschule werden in diesem Konzept näher erläutert.

Das **Kapitel Organisationsentwicklung und Hochschulsteuerung** stellt die strukturelle Einbindung und personelle Besetzung des Themas innerhalb der gesamten Hochschule vor. Für die Fachhochschule Köln bedeutet Chancengleichheit für Frauen und Männer im Sinne des „Gender Mainstreaming“ die Einbindung und

---

<sup>1</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan, strategischer Rahmenplan 2020. S. 39.

<sup>2</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan, strategischer Rahmenplan 2020. S. 39.

Umsetzung der Thematik in allen Bereichen. Indem gleichstellungspolitische Maßnahmen von allen Hochschulangehörigen als eine selbstverständliche Aufgabe anerkannt werden, erfolgt eine kontinuierliche Kulturveränderung.

**Personalentwicklung und Nachwuchsförderung** sind ein wichtiger Baustein im Hochschulentwicklungsplan und beinhalten die wesentlichen Maßnahmen, um den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten zu erhöhen. Im Geiste von Mathilde von Mevissen<sup>3</sup> startet die Fachhochschule Köln ein neues Programm mit ihrem Namen, dessen Ziel darin besteht, mehr Frauen für ein Studium und für die Wissenschaft, insbesondere im Bereich der Informatik und Ingenieurwissenschaften, zu begeistern und zu halten. Nachweislich verringert sich mit jeder Stufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter die Zahl der Frauen aufgrund unterschiedlicher Barrieren. Um diesem Phänomen der "leaky pipeline" zu begegnen, setzt das Mathilde-von-Mevissen-Programm auf den verschiedenen Ebenen der Karriereleiter an und beginnt schon vor dem Eintritt in die akademische Welt mit der Förderung. Die Förderlinien sind dementsprechend auf drei Bereiche des wissenschaftlichen Bildungsprozesses ausgerichtet: 1. Gewinnung von Studentinnen in unterrepräsentierten Fächern, 2. Förderung von Studentinnen und 3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Mathilde-von-Mevissen-Programm nimmt bisher bewährte Maßnahmen der Fachhochschule Köln auf und ergänzt sie mit den neuen Bausteinen Promotionsförderung, Kontakt- und Wiedereinstiegsförderung, Mentoring- und Coaching-Programmen. Mit den Projekten Profil<sup>2</sup> und Educational Diversity<sup>4</sup> fördert die Fachhochschule Köln die Umsetzung von exzellenter Lehre und stärkt damit insbesondere die Genderaspekte im Bereich **Lehre und Studium**.

Um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie deutlich zu verbessern, erweitert die Fachhochschule Köln kontinuierlich ihre Maßnahmen als **familiengerechte Hochschule**. Da Frauen immer noch stärker von dieser Vereinbarkeitsthematik betroffen sind, tragen entsprechende Angebote deutlich zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Daher hat sich die Fachhochschule Köln für das „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie-Stiftung entschieden und wurde im November 2011 erstmals zertifiziert.

Im **Qualitätsmanagement** arbeiten die Organisationseinheiten Qualitätsmanagement, Planung und Controlling, Gleichstellungsbeauftragte sowie Präsidium eng zusammen. Die ergriffenen Maßnahmen werden evaluiert und deren Effektivität in Bezug auf die Gleichstellungsziele der Hochschule regelmäßig überprüft, um entsprechende Änderungen oder Erneuerungen vorzunehmen.

## 2 Organisationsentwicklung und Hochschulsteuerung

Mit der Orientierung an den Prinzipien des Gender-Mainstreaming bekennt sich die Fachhochschule 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 ist somit bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der Hochschule zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung miteinzubeziehen.<sup>5</sup>

Das langfristige Ziel des Gleichstellungskonzepts ist, gleiche Anteile von Frauen und Männern in allen Statusgruppen der Fachhochschule Köln zu erreichen. Das Konzept gilt gleichermaßen für Studierende wie für

---

<sup>3</sup> Siehe Kapitel 3

<sup>4</sup> Details zu den beiden Projekten siehe Kapitel 4

<sup>5</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan, strategischer Rahmenplan 2020.

das wissenschaftliche Personal. Es baut auf dem 1998 verabschiedeten „Frauenförderplan der Fachhochschule Köln“ auf und dient als Rahmenplan<sup>6</sup> zur Verwirklichung des Hochschulentwicklungsziels Gleichstellung von Frauen und Männern und stellt somit die Grundlage für die Frauenförderpläne in den einzelnen Fachbereichen nach §5a LGG. Für das nichtwissenschaftliche Personal gilt ein gesonderter Rahmenplan.

Um Gleichstellung nicht nur formal, sondern greifbar zu verwirklichen, wird sie in alle Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozesse wirksam mit einbezogen. In Anbetracht der hohen Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen wird die Zuständigkeit innerhalb des Präsidiums direkt beim Präsidenten angesiedelt. Gemeinsam mit der hauptamtlichen zentralen Gleichstellungsbeauftragten integriert die Hochschulleitung Gleichstellung in alle Vorhaben und benennt explizit entsprechende Ziele, so wie es bereits im Hochschulentwicklungsplan, in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land NRW oder auch im Rahmenkonzept einer integrierten Personalentwicklung der Fachhochschule Köln erfolgte. Unterstützung erhalten sie von der Gleichstellungskommission, bestehend aus je einer Frau und einem Mann aus jeder Statusgruppe der Hochschule. Zusammen mit der Referentin der Gleichstellungsbeauftragten beraten und begleiten sie die Fakultäten bei der Aufstellung der Frauenförderpläne und Etablierung entsprechender Projekte zur nachhaltigen Förderung der Chancengleichheit. Bis Ende 2013 werden alle Fakultäten aktualisierte Frauenförderpläne erstellen.

Da eine geschlechtergerechte Hochschule nicht von einzelnen Beauftragten realisiert werden kann und auch nicht von einzelnen Personen abhängen sollte, verfolgt die Fachhochschule Köln eine kontinuierliche strukturelle Verankerung und damit eine nachhaltige Kulturveränderung. 2008 wurden die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten neu eingeführt und seit 2012 durch Vertreterinnen weiter ergänzt (z. Zt. insgesamt 20 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte). Ihre Hauptaufgabe ist Mitwirkung in Berufungskommissionen als Mitglied mit beratender Stimme und sie sind zuständige Ansprechpartnerin für Mitglieder und Angehörige der Fakultät in Gleichstellungsangelegenheiten. Dies erfolgt in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und regelmäßigem kollegialem Austausch. Dafür erhalten die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten im Professorenamt eine kapazitätswirksame Stundenermäßigung von zwei Semesterwochenstunden. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden für die anfallenden Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte dienstbefreit.

Um eine geschlechtergerechte Hochschule zu realisieren ist Personalentwicklung und Nachwuchsförderung ein zentraler Ansatzpunkt, um der so genannten „leaky pipeline“, der stetigen Abnahme des Frauenanteils bei den voranschreitenden Karrierestufen, zu begegnen. Das neu eingerichtete Team Personalentwicklung (ab Anfang 2013), besetzt mit einer Leiterin und sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wird bei allen Aktivitäten das strategische Ziel „Geschlechtergerechte Hochschule“ beachten. Zur weiteren Verdeutlichung, dass Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe für die gesamte Hochschule ist, wurde die Leitung des Projekts „Familiengerechte Hochschule“ sowie das neugegründete Familienservicebüro (ab Frühjahr 2013) organisatorisch dem Team Personalentwicklung zugeordnet. Es wird zur zentralen Servicestelle zur Vereinbarkeit von Familie und Studium / Forschung / Lehre / Beruf für alle Angehörigen der Fachhochschule Köln.

In ihren Leitlinien bekennt sich die Fachhochschule Köln ausdrücklich dazu, dass die Vielfältigkeit der Hochschulangehörigen eine Bereicherung darstellt.<sup>7</sup> Somit ist die geschlechtergerechte Hochschule nicht nur ein politisches Ziel, sondern trägt auch zur bestmöglichen Entwicklung der Hochschule bei. Statistische Veröffentlichungen werden nach Geschlecht differenziert, in den Print- und Onlinemedien (z. B. Homepage, Inside out, pünktlich) wird über entsprechende Projekte berichtet und relevante Informationen werden veröf-

---

<sup>6</sup> Wie im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW vorgesehen

<sup>7</sup> Vgl. [http://www.fh-koeln.de/fh\\_www/hochschule/rektorat/index4.html](http://www.fh-koeln.de/fh_www/hochschule/rektorat/index4.html)

fentlicht. 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 geschlechtergerechten und diversity-orientierten Darstellung in Wort und Bild noch besser zu unterstützen, wird die Fachhochschule Köln bis Ende 2013 einen entsprechenden Leitfaden "Diversitygerecht in Wort und Bild" veröffentlichen. Denn neben der konstruktiven Zusammenarbeit der verschiedenen Einheiten innerhalb der Hochschulen, der Transparenz in den einzelnen Verfahren und des Monitorings ist auch eine grundsätzliche Sichtbarkeit des Themas „Geschlechtergerechte Hochschule“ wichtig.

### 3 Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

Die Fachhochschule Köln hat in ihrem Hochschulentwicklungsplan die geschlechtsunabhängige Studienfachwahl und die Erhöhung des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Beschäftigten als gleichstellungspolitische Ziele angegeben. Mit der Einrichtung des Teams Personalentwicklung und dem personellen Ausbau der Zentralen Studienberatung wurden wesentliche strukturelle Grundlagen zur Umsetzung dieser Ziele geschaffen.

In den nächsten fünf Jahren möchte die Fachhochschule Köln mehr Frauen für MINT-Studiengänge gewinnen, Studentinnen sowie Promovendinnen stärker fördern und wissenschaftliche Spitzenpositionen vermehrt mit Frauen besetzen. Daher ist eine breite Förderung auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere nötig sowie eine Vielzahl von Maßnahmen, die bereits lange vor dem Eintritt in die Hochschule beginnen und sich auf die Zielgruppen Kinder, Schülerinnen, Studentinnen, Promovendinnen, Lehrbeauftragte und Nachwuchswissenschaftlerinnen beziehen.

#### **Mathilde-von-Mevissen-Programm**

Eingebettet in diese Zielgruppenstruktur ruft die Fachhochschule Köln ein neues Förderprogramm im Geiste von Mathilde von Mevissen ins Leben. Die Kölnerin Mathilde von Mevissen (30. Juli 1848 bis 19. März 1924) war mit ihren Initiativen zur Verbesserung der Bildungsmöglichkeiten von Mädchen und Frauen eine der bedeutendsten Frauenrechtlerinnen des 19. und 20. Jahrhunderts. In ihrem unermüdlichen Kampf um Zulassung von Frauen zum Studium kam sie zu der Überzeugung, dass akademische Bildung für Frauen nur zu erreichen sei, wenn sie dieselben Bildungsvoraussetzungen erfüllten wie Männer. Zur Verbesserung der Mädchenbildung in Köln gründete sie, unterstützt von Freunden und Bekannten, den Verein „Mädchengymnasium Köln“, mit dessen Hilfe sie ein humanistisches Mädchengymnasium errichtete. Nachdem im Zuge der preußischen Reform des Mädchenschulwesens im Jahre 1908 die Schule als vollwertiges Mädchengymnasium von der Stadt Köln übernommen wurde, wurde im Jahr 1909 der Verein „Mädchengymnasium Köln“ in den „Verein Frauenstudium“ überführt und widmete sich von nun an der finanziellen Förderung von Studentinnen. Mathilde von Mevissen ließ es sich nicht nehmen, stets noch bis zu drei Studentinnen selbst zu finanzieren und darüber hinaus als Mentorin allen Studentinnen bei der Bewältigung ihres Universitätsalltags beratend zur Seite zu stehen.

Das nachfolgend in den entsprechenden Unterkapiteln 3.1 – 3.4 näher erläuterte Mathilde-von-Mevissen-Programm gliedert sich in folgende Förderbereiche:

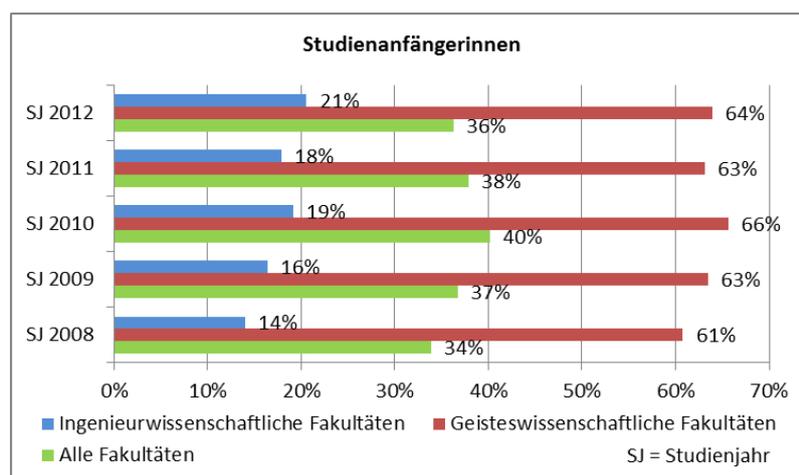
<b>Gewinnung von Studentinnen in unterrepräsentieren Fächern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gendersensibles Studienberatungskonzept</li> <li>• Schnupperstudiengänge in Form einer Sommer- bzw. Herbstakademie für Schülerinnen</li> </ul>
<b>Förderung von Studentinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring-Programm und Seminarangebote für Studentinnen der Ingenieurwissenschaften in der Abschlussphase des Studiums</li> </ul>
<b>Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrbeauftragtenprogramm für die ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten</li> </ul>
<b>Förderung von Wissenschaftlerinnen für Spitzenpositionen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotionsförderung - Kooperative Promotion</li> <li>• Promotionsförderung - Promotionsabschluss</li> <li>• Kontakt- und Wiedereinstiegsförderung</li> <li>• Mentoring, Coaching und Workshops</li> </ul>

### 3.1 Gewinnung von MINT Studentinnen

Der Frauenanteil bei den Erstsemestern bewegt sich zwischen 34 % und 40 % pro Jahr bezogen auf die gesamte Hochschule. Deutlich höhere Studienanfängerinnenzahlen sind in den geisteswissenschaftlichen Fakultäten (F 01-04) zu verzeichnen.

In den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten (F 05-11) sind die Anteile der Studienanfängerinnen zwar niedriger, aber in den letzten Jahren von 14 % auf 21 % gestiegen.

Tabelle 1: Studienanfängerinnen nach Geistes- und Ingenieurwissenschaften



Um mehr Studentinnen für die ingenieurwissenschaftlichen und Informatik-Studiengänge zu gewinnen, hat die Fachhochschule Köln bisher unterschiedliche Strategien verfolgt.

#### Girls' Day / Boys' Day

Seit 2002 organisiert das Gleichstellungsbüro zusammen mit den Fakultäten ein vielfältiges Angebot zum jährlichen bundesweiten Girls' Day. Über 4.000 Schülerinnen der Mittelstufe konnten in dieser Zeit in Work-

shops, Laborführungen und in Gesprächen mit Role Models Studiengänge kennenlernen. Parallel dazu bietet die Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften seit 2010 und die Fakultät für Informations- und Kommunikationswissenschaften seit 2011 einen Boys' Day an.

### **Ferienangebote für Schülerinnen**

Die Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion bietet seit 2000 in Kooperation mit der Ford Aus- und Weiterbildung e.V. das zweiwöchige Sommerferienprogramm Try-Ing für Schülerinnen der Oberstufe an, um sie für ein Ingenieurstudium zu interessieren. Die Teilnehmerinnen erhalten in der ersten Woche durch Vorlesungen und Übungen Einblick in das Studium der Fahrzeugtechnik sowie Produktion und Logistik. In der zweiten Woche arbeiten sie unter Anleitung von Ingenieurinnen in Projekten im Entwicklungszentrum der Ford-Werke GmbH in Köln.

Das einwöchige Schnupperstudium Medientechnologie wird vom Institut für Medien- und Phototechnik seit 2010 in den Herbstferien angeboten. Bis zu 20 Schülerinnen der Oberstufe können den Studiengang Medientechnologie praxisnah kennenlernen; ergänzt wird das Programm durch Firmenbesuche und Gespräche mit Role Models.

Analog dazu bot die Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften in Gummersbach in den Herbstferien 2011 sowie 2012 mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros der FH Köln und dem Bildungsnetzwerk Oberberg ein Schnupperstudium Informatik / Ingenieurwissenschaften für Schülerinnen der Oberstufe an.

Bisher einmalig wurde das Potential-Assessment-Verfahren „tasteMINT“ im Februar 2012 mit 14 Schülerinnen durchgeführt.

### **Studienberatung**

Neben diesen expliziten Maßnahmen für Schülerinnen bietet die Fachschule Köln ein vielfältiges Beratungs- und Informationsangebot zur Studienorientierung über die zentrale Studienberatung an, das in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert wurde. In der personenzentrierten Einzelberatung und in dem fast wöchentlich angebotenen Workshop „Studieren, aber was?“ werden Studieninteressierte bei der Studienfachwahl unterstützt und begleitet. Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler finden direkt in der Hochschule sowie auch vor Ort in den Schulen statt (insgesamt ca. 160 pro Jahr). Außerdem führt die zentrale Studienberatung Informationsabende für Eltern sowie Lehrer durch. Bei den Veranstaltungen begegnen den Beraterinnen und Beratern immer wieder rollenstereotypische und veraltete bzw. falsche Berufsvorstellungen, insbesondere in Bezug auf die ingenieurwissenschaftlichen Berufe. Ein wichtiger Ansatz der geschlechtergerechten Studieninformation ist es, diese Rollenstereotypen aufzugreifen und entsprechend richtig zu stellen.

Mit einem Baustein des Projektes MINTalente, das seit 2012 an der Fachhochschule Köln in Kooperation mit dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) durchgeführt wird, soll dieser Ansatz noch verstärkt werden. Bis 2014 wird ein spezielles MINT-Studienberatungskonzept entwickelt, angewendet, evaluiert sowie dokumentiert und entsprechend verfeinert. Beispielsweise begleiten Ingenieurinnen als Role Models die zentrale Studienberatung bei den Schulbesuchen, um Schülerinnen ein lebhaftes Bild vom Ingenieurberuf zu vermitteln und Fragen zum Berufsalltag zu beantworten, am Tag der offenen Tür werden MINT-spezifische Angebote gemacht.

Da Studieninteressierte sowie auch Studierende nicht nur die zentrale Studienberatung in Anspruch nehmen, sondern sich auch an die Studienfachberaterinnen und -berater in den Fakultäten wenden, werden auch diese innerhalb der MINTalente geschult. Mit praxisnahen Angeboten (Workshops und regelmäßiger moderierter Austausch) werden sie dabei unterstützt, die besonderen Informations- und Orientierungsbe-

dürfnisse von Schülerinnen und Studentinnen zu identifizieren und entsprechend in die Beratung mit einzubeziehen.

Ein weiteres Projekt der zentralen Studienberatung sind die Schülerlabore MINT IN MIND, welche seit 2011 für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 8 – 12/13 angeboten werden. In den fünf Themenfeldern Optik, Akustik, Mechanik, Elektrotechnik sowie Regenerative Energien und Energieeffiziente Beleuchtung wird ein „Drei-Phasen-Modell“ angeboten (I. Aneignung theoretischer Basiskenntnisse, II. praktische Anwendung der Ergebnisse aus Phase II, III. Einfluss der Erkenntnisse auf reale Forschungsaktivitäten). Der Durchlauf der drei Phasen erstreckt sich über einen Zeitraum von drei Hochschulse mestern. Nach einer zurückhaltenden Startphase in 2011 haben 2012 rund 3.800 Schülerinnen und Schüler an einem Schülerlabor teilgenommen, davon ca. 40 % Schülerinnen.

### **„KölnerKinderUni“**

Die Fachhochschule Köln nimmt seit 9 Jahren an dem Projekt „KölnerKinderUni“ teil. Zusammen mit der Universität zu Köln, der Sporthochschule Köln, der Hochschule Fresenius, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V., dem Max-Planck-Institut für Züchtungsforschung und der Katholischen Hochschule NRW, Standort Köln, werden Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche von 8 – 14 Jahren angeboten.

### **Zukünftige Gewinnung von MINT Studentinnen**

Die Fachhochschule Köln möchte gezielt die geschlechterstereotype Studienwahl aufbrechen und Schülerinnen für einen ingenieurwissenschaftlichen oder Informatik-Studiengang gewinnen, um die Studentinnen Anteile in den entsprechenden Studiengängen deutlich zu erhöhen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Schülerinnen oft nicht als etwas "Besonderes" behandelt werden möchten und der spezielle Förderaspekt den Schülerinnen im ersten Moment oft nicht verständlich ist. Wenn sie jedoch ein spezifisches Angebot für Schülerinnen (z. B. Girls' Day, Schnupperstudiengänge) praktisch erlebt haben, beurteilten sie diese Angebote meistens sehr positiv. Daher erachtet die Fachhochschule Köln es als sinnvoll, innerhalb der allgemeinen Studienorientierungs- und Studienberatungsangebote die spezifischen Genderaspekte zu beachten und weiter auszubauen, sowie zusätzliche spezifische Einzelmaßnahmen für Schülerinnen zu fördern und diese Angebote miteinander zu vernetzen. So können sich Schülerinnen, die in der Zentralen Studienberatung geschlechtergerecht beraten oder über die Schülerlabore für ein ingenieurwissenschaftliches Studium interessiert wurden, in einem speziellen Schnupperstudium in den Ferien weiter informieren. Damit versucht die Fachhochschule Köln gezielt die geschlechterstereotype Studienwahl zu verändern und Schülerinnen für einen ingenieurwissenschaftlichen oder Informatik-Studiengang zu gewinnen.

Daher wird das gendersensible Studienberatungskonzept der MINTalente nach der Projektphase in das Mathilde-von-Mevissen-Programm integriert. Die bisher nur an einigen Fachbereichen durchgeführten Ferienangebote für Schülerinnen werden auf alle anderen Fakultäten mit ingenieurwissenschaftlichen und Informatik-Studiengängen ausgeweitet und in Form einer Sommer- oder Herbstakademie für Schülerinnen zusammengefasst. Die Angebote am Girls' Day / Boys' Day und an dem Projekt "KölnerKinderUni" bleiben bestehen. Zusätzlich bietet eine für 2014 spätestens umzusetzende Maßnahme aus den Zielvereinbarungen des „audits familiengerechte hochschule“ die Möglichkeit, Grundschulkindern spielerisch und zielgruppengerecht an MINT-Inhalte heranzuführen. In Ferienbetreuungsangeboten von Hochschulangehörigen wird ein Teil der Beschäftigungszeit mit MINT- Inhalten gefüllt. Und die Schülerlabore MINT in MIND werden bis Ende 2014 gefördert und eine Fortsetzung wird von den Ergebnissen der Evaluierung abhängig gemacht.

### 3.2 Karriereentwicklung für Studentinnen

#### **Außerfachliche Seminarangebote**

Für Studierende stellt die Fachhochschule Köln umfassende Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Informations- und Beratungsangebote zum Übergang in den Beruf sowie Mentoring-Programme bereit. Das Zentrum für akademische Qualifikationen und wissenschaftliche Weiterbildung (ZaQwW) bietet für alle Studierende eine breite Seminarvielfalt für außerfachliche Qualifikationen an. Diese sogenannten Schlüsselqualifikationen sollen die Studierenden darin unterstützen, studienbezogenen, gesellschaftlichen und beruflichen Anforderungen gerecht werden zu können und ihre Persönlichkeitsentwicklung zu fördern. Diese Angebote richten sich an Studentinnen sowie Studenten und können von allen Studierenden in Anspruch genommen werden (für einige Studiengänge gibt es auch Pflichtveranstaltungen innerhalb des ZaQwW). Da die Vermittlung der Inhalte zielgruppengerecht ist, werden die Teilnehmenden auch gendersensitiv wahrgenommen. Zusätzlich werden bei den Inhalten der Seminare Genderaspekte beachtet und integriert. In jährlichen Planungsgesprächen werden die Inhalte und Ausrichtungen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten abgeglichen.

#### **Übergang Schule/Beruf**

Der Career Service der Fachhochschule Köln stellt ein umfangreiches Dienstleistungsangebot für Studierende und Absolventen zur Verfügung. Dazu gehören die persönliche Beratung zur Karriereplanung, der Bewerbungsscheck, eine Abschlussarbeitsbörse, das Mentoring-Programm "Berufseinstieg" und ein umfangreiches Workshop-Programm. Im Rahmen des Projektes MINTalente wurde 2012 ein spezielles Mentoring- und Seminarangebot für 12 Studentinnen der Ingenieurwissenschaften in der Abschlussphase ihres Studiums (letztes Studienjahr) angeboten. Die Studentinnen werden dabei mit Unterstützung von MINT Role Models strategisch auf den Berufseinstieg vorbereitet und in ihrer Karriereplanung gefördert. Daneben bieten die meisten Fakultäten noch ein fachspezifisches Förderprogramm bzw. Mentoring-Programm für Studentinnen und Studenten an wie z. B. das StudiumSuperior und StudiumExzellenz des Schmalenbach Instituts in der Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften. Und die Fakultät für Informatik und Ingenieurwissenschaften bot in 2012 die Veranstaltungsreihe "Erfolgreich in den Beruf" mit fünf Modulen für Studentinnen an, welche über Gleichstellungsmittel für Projekte finanziert wurde. Zusätzlich veranstaltet das Gleichstellungsbüro seit 2008 jährlich eine Informationsveranstaltung "Bewerbungsgespräche und Einstiegsgehälter" für Studentinnen und Absolventinnen.

#### **Zukünftige Karriereentwicklung von Studentinnen**

Neben den allgemeinen Angeboten des ZaQwW und des Career Service möchte die Fachhochschule Köln speziell Studentinnen der ingenieurwissenschaftlichen und Informatik-Studiengänge bei ihrer Karriereplanung unterstützen und wird daher nach Ende der Projektphase das Mentoring- und Seminarangebot aus den MINTalenten in das Mathilde-von-Mevissen-Programm integrieren und fortführen. Studentinnen der Ingenieurwissenschaften (Fakultät 05-11) werden damit in der Abschlussphase ihres Studiums beim Berufseinstieg oder der Planung einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung intensiv begleitet und gefördert.

Ergänzend dazu erhalten die fakultätseigenen Förder- und Mentoring-Programme fachspezifische Beratung und Unterstützung über die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, um spezielle Förderaspekte für Studentinnen zu integrieren. Finanzielle Unterstützung kann dafür über die Gleichstellungskommission aus dem Fonds Gleichstellungsprojekte beantragt werden.

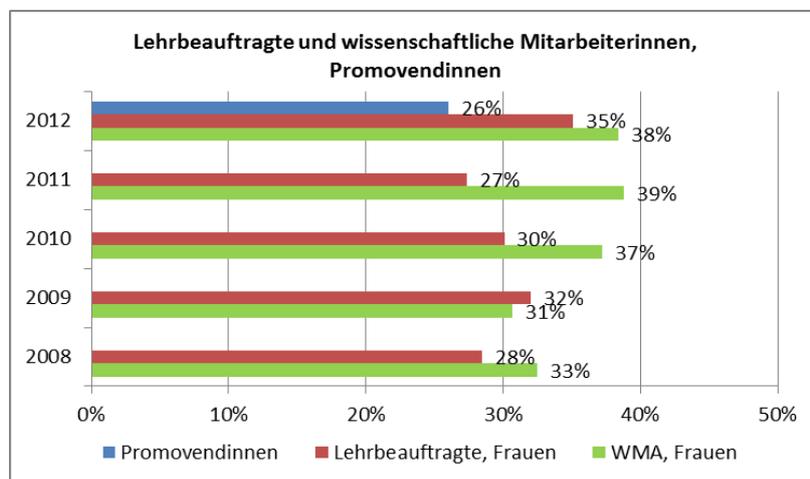
### 3.3 Karriereentwicklung von Promovendinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragten

Unter Nachwuchswissenschaftlerinnen versteht die Fachhochschule Köln Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragte, denn in allen drei Gruppen erfolgen notwendige Qualifizierungen für eine Karriereentwicklung in der Wirtschaft oder in der Hochschule in Hinblick auf Professuren.

Zwar hat die Fachhochschule Köln laut NRW-Hochschulgesetz kein eigenes Promotionsrecht, doch begrüßt und fördert sie ausdrücklich Promotionsstudien in Kooperation mit einer Universität. Über 70 Promovierende gibt es derzeit an der Fachhochschule Köln mit steigender Tendenz, davon sind ca. 26 % Frauen.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stieg von 33 % in 2008 auf 38 % in 2012. Und der Anteil von weiblichen Lehrbeauftragten veränderte sich von 28 % in 2008 auf inzwischen 35 %.

Tabelle 2: Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Promovendinnen



Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist der Bereich an der Fachhochschule Köln, in dem bisher die wenigsten Maßnahmen durchgeführt wurden. Zum einen liegt es daran, dass der Promotionsbereich erst seit kurzer Zeit gezielt aufgebaut wird und dass ein Schwerpunkt der bisherigen Gleichstellungsstrategie in dem Aufbau von qualitativen, transparenten und gendersensiblen Berufungsverfahren lag.

#### Promovierende

Das Referat Forschung und Wissenstransfer informiert und begleitet Promovierende an der Fachhochschule Köln. Ihnen werden Möglichkeiten zur Beratung, Vernetzung und Weiterbildung geboten.

#### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Lehrbeauftragte

Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können das interne Fort- und Weiterbildungsangebot der Fachhochschule Köln sowie Angebote beim Netzwerk Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen (hdw nrw) nutzen. Um die Repräsentanz von weiblichen Lehrbeauftragten an der Fachhochschule Köln zu erhöhen, wurde nach dem Ende des Landes-Lehrbeauftragten-Programms 2006 ein direkt anschließendes hochschuleigenes Lehrbeauftragtenprogramm zur Förderung von Frauen in der Lehre, in Höhe von 25.000,- €/pro Jahr installiert. Über Gleichstellungsmittel werden Lehraufträge an Frauen, die bisher noch nicht an der Fachhochschule Köln gelehrt haben, maximal 6 Semester lang finanziert. Damit sollen Wissenschaftlerinnen aus der Praxis erste Kontakte zur Hochschule und Lehre erhalten und für eine Fachhochschul-

professur interessiert werden. Seit 2012 fokussiert sich das Lehrbeauftragtenprogramm der Fachhochschule Köln auf die MINT-Fakultäten.

### **Zukünftige Karriereentwicklung für Promovendinnen / Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Lehrbeauftragte**

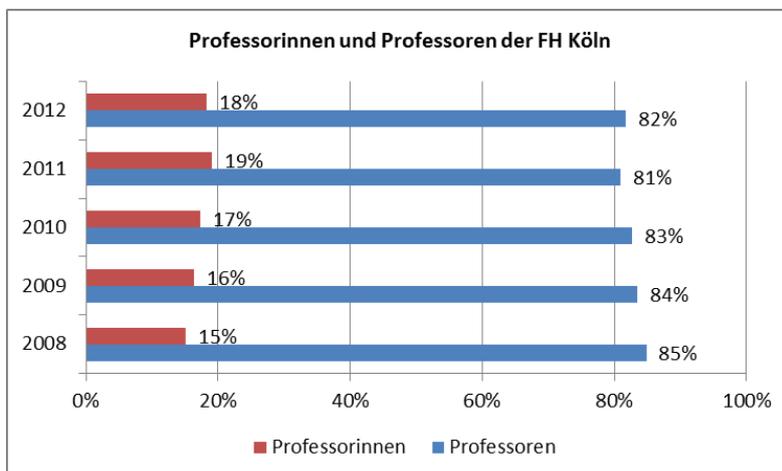
Das bestehende Angebot für Promovierende wird weiter ausgebaut. Seit Januar 2013 ist im Referat Personal ein neues Team Personalentwicklung installiert und bis Sommer 2013 wird das "Rahmenkonzept für eine integrierte Personalentwicklung an der Fachhochschule Köln" verabschiedet und veröffentlicht. Damit soll das strategische Ziel des Hochschulentwicklungsplans, das gesamte Hochschulpersonal stärker in seinen Entwicklungsmöglichkeiten und Kompetenzen zu fördern, praktisch umgesetzt werden.<sup>8</sup> Das Rahmenkonzept stellt die Basis für die Differenzierung in weitere (zielgruppenspezifische) Einzelkonzepte, so dass die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Fachhochschule Köln aktiv und zügig in der nahen Zukunft aufgebaut und umgesetzt wird.

Das Lehrbeauftragtenprogramm für die Fakultäten 05-11 (s. o.) wird innerhalb des neuen Mathilde-von-Mevissen-Programms in gleichem Umfang weitergeführt und die geförderten Lehrbeauftragten können am Fort- und Weiterbildungsprogramm innerhalb des Mathilde-von-Mevissen-Programms teilnehmen.

### **3.4 Personalentwicklung für Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

Von 2008 bis 2012 konnte der Frauenanteil unter den Professuren von 15 % auf 18 % gesteigert werden, wobei die Gesamtanzahl der Professuren von 363 auf 399 stieg.

Tabelle 3: Professorinnen und Professoren an der Fachhochschule Köln



<sup>8</sup> Vgl. Hochschulentwicklungsplan, strategischer Rahmenplan 2020. S. 36.

### **Berufungsverfahren**

Um die Anzahl der Berufungen von Frauen zu steigern, führt die Fachhochschule Köln bisher verschiedene Maßnahmen und Projekte durch. In 2009 wurde ein neuer gendersensibler Berufungsleitfaden verabschiedet, um das Auswahlverfahren so transparent und objektiv wie möglich zu gestalten. Entsprechend werden die Berufungskommissionen in Berufungsworkshops geschult und das Hochschulreferat Personal begleitet die Berufungskommissionen während des gesamten Verfahrens. Jede Berufungskommission erhält den expliziten Auftrag geeignete Wissenschaftlerinnen zu suchen und sie aufzufordern, sich auf die vakante Position zu bewerben. Die Stellenausschreibungen werden neben den üblichen Veröffentlichungen in die Datenbank der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg eingetragen sowie an geeignete Wissenschaftlerinnen über die Wissenschaftlerinnendatenbank FemConsult weitergeleitet, um die vakanten Professuren gezielt Wissenschaftlerinnen zugänglich zu machen. Alle Bewerberinnen auf Professuren erhalten einen Antwortbrief der Personalabteilung mit dem Hinweis auf die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, damit interessierte Wissenschaftlerinnen diese Informations- und Beratungsmöglichkeiten nutzen können.

### **Coaching**

Um neuberufenen Professorinnen und Professoren den Einstieg zu erleichtern, bietet die Fachhochschule ein Lehrenden-Coaching-Programm an. Innerhalb dieses Coaching-Programms gibt es den zusätzlichen Baustein Coaching zu Genderthemen, der unterstützend von allen Professorinnen der Fachhochschule Köln in Anspruch genommen werden kann.

### **Karriereweg Fachhochschulprofessorin**

Im Unterschied zur Universitätsprofessur ist die Voraussetzung für eine Fachhochschulprofessur die einschlägige Berufserfahrung außerhalb der Hochschule nach dem ersten Hochschulabschluss. Diese Besonderheit macht die Suche nach geeigneten Bewerberinnen für Professuren schwieriger, da die Nachwuchswissenschaftlerinnen zwar innerhalb der Hochschulschule gefördert werden können, aber für den Karriereweg Fachhochschulprofessorin die Hochschule zwangsläufig verlassen werden muss. Daher bietet die zentrale Gleichstellungsbeauftragte jährlich die Informationsveranstaltung „Auf dem Weg zur FH-Professorin“ an, um gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des Hochschulsystems und promovierte Wissenschaftlerinnen außerhalb der Hochschule über eine Fachhochschulprofessur zu informieren und sie für dieses Berufsziel zu motivieren. Ergänzend dazu wurde in 2011 und 2012 ein vertiefender Workshop "Auf dem Weg zur FH-Professorin" für interessierte Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten, die sich bereits auf Fachhochschulprofessuren bewarben bzw. es in nächster Zukunft planen.

### **Zukünftige Personalentwicklung für Frauen in Spitzenpositionen**

Da der Frauenanteil der Professuren in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden konnte und auch in Fakultäten, die besonders von der „leaky pipeline“ betroffen sind, nun die ersten Professorinnen berufen wurden, werden die bisher getroffenen Maßnahmen als effektiv und aufeinander aufbauend beurteilt. Die Fachhochschule Köln möchte den Frauenanteil der Professuren deutlich erhöhen und strebt eine Steigerung auf 25 % bis 2018 an, d. h. dass pro Jahr ca. 5-6 Berufungen von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen auf Professuren erfolgen sollen, die vorher mit Männern besetzt waren.

Um genügend Bewerberinnen für die Besetzung von Spitzenpositionen zu haben, müssen ausreichend qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen vorhanden sein. Daher möchte die Fachhochschule Köln Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Fachhochschulprofessur fördern und wird dazu innerhalb des Mathilde-von-Mevissen-Programms eine entsprechende Förderlinie einrichten, die sich speziell an 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 speziell für eine Fachhochschulprofessur zu qualifizieren. Das Mathilde-von-Mevissen-Programm wird folgende drei Förderoptionen anbieten:

**1. Promotionsförderung - Kooperative Promotion** für graduierte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium der Ingenieurwissenschaften, Informatik oder Naturwissenschaften, die mindestens über drei Jahre Berufserfahrung außerhalb der Hochschule verfügen und eine kooperative Promotion an der Fachhochschule Köln mit einer Universität ansteuern. Die Förderung wird in Form einer vollen WMA-Stelle erfolgen, wobei die Arbeitszeit hälftig auf die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt der Fachhochschule Köln und auf die Erarbeitung der Promotion aufgeteilt wird. Die Förderdauer wird maximal 3 Jahre betragen und es wird erwartet, dass Lehrveranstaltungen im Umfang von 2 SWS durchgeführt werden, mindestens eine wissenschaftliche Publikation bis Ende der Förderung erfolgt und dass an den zusätzlich angebotenen Fort- und Weiterbildungsangeboten (Mentoring, Coaching und Workshops) teilgenommen wird.

**2. Promotionsförderung - Promotionsabschluss** für graduierte Frauen mit abgeschlossenem Hochschulstudium, mit mindestens dreijähriger Berufspraxis außerhalb der Hochschule und begonnener Promotion. Die Förderung wird in Form einer vollen WMA-Stelle erfolgen für maximal 2 Jahre. Hier wird sich die Arbeitszeit hälftig auf die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt oder in der Fakultäts-/Hochschulverwaltung der Fachhochschule Köln und auf die Fertigstellung der Promotion aufteilen. Es wird erwartet, dass Lehrveranstaltungen im Umfang von 4 SWS durchgeführt werden, mindestens eine wissenschaftliche Publikation bis Ende der Förderung erfolgt und dass an den zusätzlich angebotenen Fort- und Weiterbildungsangeboten (Mentoring, Coaching und Workshops) teilgenommen wird.

**3. Kontakt- und Wiedereinstiegsförderung** für bereits promovierte Frauen der Bereiche Ingenieurwissenschaft, Informatik oder Naturwissenschaft, die außerhalb der Hochschule tätig sind oder die aufgrund von Elternzeit ihre berufliche Tätigkeit unterbrochen haben. Hier erfolgt die Förderung in Form einer halben WMA-Stelle für maximal 2 Jahre. Es wird erwartet, dass Lehrveranstaltungen im Umfang von 8 SWS durchgeführt werden oder in einem Forschungsprojekt der Fachhochschule Köln mitgearbeitet wird, mindestens eine wissenschaftliche Publikation bis Ende der Förderung erfolgt und an den zusätzlich angebotenen Fort- und Weiterbildungsangeboten (Mentoring, Coaching und Workshops) teilgenommen wird.

Im Sinne der familiengerechten Hochschule können in allen drei Förderoptionen sinnvolle Flexibilisierungen der Arbeitszeiten abgestimmt werden. Ergänzend dazu werden für die geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen Mentoring, Coaching und Workshops innerhalb des Mathilde-von-Mevissen-Programms angeboten. Teilweise existieren diese Angebote bereits an der Fachhochschule wie z. B. die Informationsveranstaltung und der Workshop "Auf dem Weg zur Fachhochschulprofessorin" und das Lehrenden-Coaching-Programm oder werden neu installiert, wie z. B. ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen analog zum Mentoring für Studentinnen innerhalb der MINTalente (siehe auch Punkt 3.2).

Außerdem werden im Sinne einer gleichstellungsorientierten Berufungspolitik alle bisherigen Maßnahmen fortgesetzt und zusätzlich verstärkt. Ergänzend zu der hier festgelegten hochschulübergreifenden Zielvorgabe sollen in den fakultätseigenen Frauenförderplänen entsprechende korrespondierende, individuelle Zielvorgaben festgelegt werden. Die Ausschreibungen von Professuren sprechen gezielt Frauen an, um sie für Bewerbungen zu motivieren, indem der Wunsch nach Erhöhung des Professorinnen Anteils genannt wird und gegebenenfalls auf die Möglichkeit einer Teilzeitstelle hingewiesen wird. Die Berufungskommissionen müssen gezielt potentielle Bewerberinnen ansprechen und sie zu einer Bewerbung auffordern und ihre Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen im Berufungsbericht dokumentieren. Innerhalb des Berufungsverfahrens sollen die in den Berufungsschulungen erlernten Gleichstellungskompetenzen deutlicher hinein-

getragen werden. Hierzu legt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät mit den Kommissionsmitgliedern in der konstituierenden Sitzung die Durchführung des Berufungsverfahrens unter Gleichstellungsaspekten fest und trägt während des laufenden Verfahrens für die Umsetzung Sorge. Zur verfahrensübergreifenden Qualitätssicherung dient der regelmäßige kollegiale Austausch der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten.

### 3.5 Personalentwicklung für das nichtwissenschaftliche Personal

Das nichtwissenschaftliche Personal (davon 53 % Frauen) können am internen Fortbildungsprogramm sowie an Weiterbildungsangeboten der Landesinstitutionen teilnehmen. Das neugegründete Team Personalentwicklung und Personalgewinnung ist auch für das nichtwissenschaftliche Personal zuständig und auf Basis des Rahmenkonzeptes werden differenzierte Einzelpläne für die unterschiedlichen Zielgruppen erarbeitet. Der Fachhochschule Köln ist es wichtig, hochqualifiziertes sowie hochmotiviertes Personal in allen Bereichen zu haben und sorgt dafür, dass die Arbeitssituation und -atmosphäre trotz immer komplexeren Anforderungen diesen Zielen zuträglich sind, u. a. mit einem umfangreichen Gesundheitsförderprogramm und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zusätzlich werden in den Frauenförderplänen der einzelnen Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen Ziele sowie spezifische Maßnahmen für diese Zielgruppe konkretisiert.

### 3.6 Repräsentanz von Frauen in Hochschulgremien

Neben der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, ist es der Fachhochschule Köln wichtig, auch in anderen wissenschaftlichen Spitzenpositionen und Gremien den Frauenanteil deutlich zu erhöhen bzw. diese paritätisch zu besetzen.<sup>9</sup> Der neu gewählte Hochschulrat ist paritätisch besetzt und wird von einer Vorsitzenden geleitet. Mit der Vizepräsidentin für Lehre und Studium ist im Präsidium eine Frau vertreten. Mit über 35 % Frauen im Senat ist die Fachhochschule Köln vergleichsweise gut aufgestellt. Die Leitungspositionen der Hochschulreferate und der zentralen Einrichtungen Bibliothek, Campus IT und Sozialpädagogisches Institut sind mit 50 % Frauen paritätisch besetzt.

Zukünftig wird bei Neubesetzungen und Neuwahlen dieses gleichstellungspolitische Hochschulziel beachtet, indem potentielle Kandidatinnen aktiv angesprochen werden und bei Aufstellung der Wahllisten auf paritätische Repräsentanz geachtet wird. Die Wahlordnungen werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben angepasst.<sup>10</sup> Innerhalb des Lehrenden-Coaching-Programms werden Professorinnen im Baustein Coaching zu Genderthemen auf Spitzenpositionen, z. B. Dekanat, vorbereitet.

## 4 Lehre und Studium

Die Wertschätzung der Vielfalt ist Leitgedanke der Fachhochschule 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 jedes/jeder 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

---

<sup>9</sup> Bei allen Berufungsverfahren wird das Prinzip der Bestenauslese gewahrt.

<sup>10</sup> Vgl. LGG § 12

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.<sup>11</sup> Darüber hinaus hängt der Studienerfolg in zunehmend heterogenen Studierendengruppen nach Tinto<sup>12</sup> entscheidend davon ab, ob die gewählten Lehr- und Lernarrangements aktivierend und kollaborativ ausgerichtet sind. Das Projekt Profil<sup>2</sup> - Projekte für inspirierendes Lehren und Lernen, mit dem die Fachhochschule Köln im Qualitätspakt Lehre erfolgreich war, sieht eine hochschulweite projektbasierte Strukturierung aller Bachelorstudiengänge vor, 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. Durch diese stringente kompetenzorientierte Ausrichtung der Curricula verspricht sich die Fachhochschule 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/inn/en werden darin geschult, in ihrer Rolle als jeweiliger Lernbegleiter lernrelevante Diversität zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

## 5 Familiengerechte Hochschule

Das Problem der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Elternschaft trifft grundsätzlich beide Elternteile. Nach wie vor sind in vielen Familien Frauen vorrangig für die Kinderbetreuung zuständig. Vor allem für Frauen bilden deswegen Kindererziehung und Familienpflege Karriereerschwernisse. 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 Fachhochschule Köln auf allen Ebenen angestrebt, um mit entsprechenden Maßnahmen das Phänomen „leaky pipeline“ aufzuweichen.

Im Dezember 2011 erfolgte die Erstzertifizierung der Fachhochschule Köln als familiengerechte Hochschule über die Hertie-Stiftung und die Inhalte der Zielvereinbarungen werden kontinuierlich umgesetzt. Die Projektleitung wurde im neu eingerichteten Team Personalentwicklung installiert und die Einrichtung des Familienservicebüros im Frühjahr 2013 als zentrale Anlaufstelle für alle Angehörigen der Fachhochschule sowie der Aufbau eines zentralen Informationsportals auf der Homepage sind wichtige Eckpunkte bei der Unterstützung von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie allen weiteren Mitarbeiterinnen

---

<sup>11</sup> Vgl. stellvertretend Janshen, D., Rudolph, H. et al. (1987): Ingenieurinnen für die Zukunft. Walter de Gruyter, Berlin, New York, S. 161 ff.

<sup>12</sup> 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.

und Mitarbeiter mit Familienverantwortung an der Fachhochschule Köln.<sup>13</sup> Die bereits seit Jahren bestehenden Wickel- und Stillräume an allen Standorten wurden erneuert und mobile Spiekekisten eingeführt.

Außerdem hat sich die Fachhochschule Köln in den Zielvereinbarungen verpflichtet flexible Kinderbetreuungsangebote (Ferienangebote, Randzeitenbetreuung) einzurichten, ein Fortbildungselement für Führungskräfte zur Vereinbarkeitsthematik zu etablieren, die Studiengänge für Studierende mit Familienaufgaben zu flexibilisieren und die Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule zu erweitern.

Der Fachhochschule 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 indirekt Karrierehemmnisse von Frauen abgebaut.

## 6 Qualitätsmanagement

Die Umsetzung des Hochschulentwicklungsziels Gleichstellung wird durch ein entsprechendes Qualitätsmanagement begleitet. Die Hochschulleitung überwacht hierbei in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Vertreterinnen in den Fakultäten, der Gleichstellungskommission und dem Frauenbeirat die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungskonzepts 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.

Das Gleichstellungskonzept dient als Rahmenplan zur Frauenförderung für den wissenschaftlichen Bereich. Für das nichtwissenschaftliche Personal wird ein gesonderter Rahmenplan erstellt. Die Fakultäten werden bis Ende 2013 die Frauenförderpläne aktualisieren und die Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts darin operationalisieren. Eine interne schriftliche Berichterstattung der Dekane gegenüber dem Präsidium und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht die Evaluation der Maßnahmen in Hinblick auf die Gleichstellungsziele und ist die Grundlage für evtl. notwendige Anpassungen. Das Präsidium informiert auf dieser Basis im Jahresbericht sowie im Senat über die Entwicklung zur geschlechtergerechten Hochschule und den erreichten Zielen.

Der Fachhochschule Köln ist es ein wichtiges Anliegen, die aufgestellten Gleichstellungsziele zu erreichen. Dazu werden die vorgestellten Maßnahmen ausreichend finanziell sowie personell unterstützt.

Köln, den 05.06.2013

Prof. Dr.-Ing. Christoph Seeßelberg  
Präsident der Fachhochschule Köln

---

<sup>13</sup> Vgl. auch Zielvereinbarungen audit familiengerechte hochschule