

Gleichstellungsplan der TH Köln 2025-2028

Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion

Datum: 27.01.2025

Inhalt

Präambel.....	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	5
3 Schlussbemerkung	7

Präambel

Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und (Gender-) Diversität verstehen sich an der TH Köln als integrierte Konzepte, deren Synergieeffekte durch übergreifende Strategien aktiv genutzt und weiter ausgebaut werden. Gleichzeitig kommt der Gleichstellung von Frau und Mann eine besondere Bedeutung zu, die durch den konkret formulierten Auftrag der EU zur Berücksichtigung des Prinzips des Gender Mainstreaming, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassung und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt wird.

Die TH Köln sorgt aktiv für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an allen Entscheidungsstrukturen und -prozessen in Lehre, Forschung und Verwaltung und stößt mit verschiedenen Maßnahmen den Erwerb von Genderkompetenz bei ihren Hochschulangehörigen an. Ziel ist es, die Hochschulangehörigen weiter zu sensibilisieren und damit kontinuierlich stereotype Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsansätze zu verändern. Ein reflektierter Umgang mit verschiedenen Dimensionen von Gender an der TH Köln wirkt dabei sowohl nach innen für eine offene Hochschulkultur, ebenso wie mit Impulsen nach außen für eine gendergerechte Gesellschaft.

Der vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt konkrete Maßnahmen der Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion für die nächsten vier Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

1 Bestandsanalyse

Studierende

Die aktuellen Studierendenzahlen zeigen, dass die Studiengänge der Fakultät mit 18 % einen geringen Anteil an Studentinnen aufweisen, die klassischen Ingenieursstudiengänge einen sehr geringen Anteil, auch wenn sich der Anteil im Nachfolge-Studiengang B.Eng Fahrzeugentwicklung im Vergleich zum Studiengang Fahrzeugtechnik von 3,6 % auf 6,2 % gesteigert hat. In den anderen Studiengängen sind keine positiven Veränderungen zu verzeichnen, der Gesamtanteil der Studentinnen im Vergleich zur letzten Erhebung am 1.12.2019 hat sich sogar noch verringert, wobei dies aufgrund der geringen Zahlen auch auf statistische Schwankungen zurückzuführen sein könnte. In den Bachelorstudiengängen liegt der Anteil der Studentinnen bei 17 %, die Absolventinnenzahl ist mit 24,5 % deutlich höher. Bei den Masterstudiengängen zeigt sich allerdings ein genau umgekehrtes Bild.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

In der Statusgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind mehr Frauen (57 %) als Männer (43 %) in der Fakultät beschäftigt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Frauenanteil mit 28 % höher als bei den Studierenden (18 % Frauenanteil). Die Bedingungen des Kaskadenmodells sind also erfüllt.

Promovendinnen und Promovenden

Der Anteil der Promovendinnen hat sich im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum von 0 auf 17 % erhöht,

Professuren

Mit 11,1 % stagniert die Quote der Professorinnen auf rel. niedrigem Niveau. Speziell im Automotive-Bereich ist es schwer, geeignete Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren zu finden.

In Leitungsfunktionen der Fakultät finden sich keine Frauen.

Insgesamt ist keine positive Entwicklung der Beschäftigungsstruktur zu beobachten. Die Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion wird daher ihre Anstrengungen weiter intensivieren.

2 Ergänzende Maßnahmen

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					
Interesse wecken an Ingenieurberufen bei Mädchen und jungen Frauen	Teilnahme am Girls Day	Dekanat/ Professorium		Teilnahmezahlen; langfristig Monitoring des Anteils Frauen unter den Studierenden	laufend
Stärkere Vernetzung und Austausch aller Studentinnen der Fakultät untereinander	Vernetzungstreffen für alle Studentinnen der Fakultät im Rahmen der Erstsemesterwoche anbieten	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahmezahlen, Feedback der Studentinnen	laufend
Bessere Planbarkeit der Kinderbetreuung	Frühzeitige Veröffentlichung der Prüfungs- und Veranstaltungspläne, spätestens zum Beginn des Schuljahres/Kindergartenjahres;	Dekanat		Veröffentlichungsdatum der Pläne	In Arbeit
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen Angebote für Teilzeit und Jobsharing	Hochschulverwaltung Dekanat Fachvorgesetzte		Inanspruchnahme von Homeoffice von Beschäftigten der Fakultät, Jobsharing/Teilzeitangebote	laufend
Sensibilisierung für geschlechtsspezifischen Inhalte in den Ingenieurwissenschaften	Implementierung von geschlechtssensiblen Inhalten in bestehende Module	Alle Dozenten und Dozentinnen der Fakultät	Professur für geschlechtssensible Informatik und Ingenieurwissenschaften	Gelungene Umsetzung	Geplant
Systematische Integration der Geschlechterdimension im gesamten Forschungsprozess	Implementierung von Geschlechteraspekten in der Forschung im Rahmen des Get-IT Programms der TH	Prof. Kamau und DozentInnen der Fakultät	Get-IT@TH- Köln	Forschungsergebnisse	laufend
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
Planungssicherheit für die Umsetzung des Gleichstellungsplan	Ressourcen (finanziell, personell) festlegen	Dekanat/ Gleichstellungsbeauftragte	Zentrale Gleichstellung/Fakultät	Umsetzung der geplanten Maßnahmen.	geplant
Mehr Sichtbarkeit und Gehör für das Thema in der Fakultät finden	Eigene Webseite	Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Aktualität prüfen	laufend
Die geschlechtersensible Sprache mehr in das Bewusstsein der Fakultätsangehörigen bringen	Sämtliche öffentliche Texte der Fakultät auf Genderneutralität überprüfen und ggf. anpassen; Angebote für Fortbildungen weiterleiten, Hinweis auf den Leitfaden der TH- Köln zu gendergerechter Sprache	Dekanat		Stand der Umsetzung überprüfen	laufend
Frauenspezifische Informationen zugänglich machen	Emailverteiler für alle weiblichen Fakultätsmitglieder sowohl Mitarbeiterinnen/Professorinnen als auch Studentinnen	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Rückmeldungen	laufend
Vernetzung von Mitarbeiterinnen und Professorinnen der Fakultät	Jährliche Treffen mit einem Leitthema	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme	Wiederaufnahme geplant