

Gleichstellungsplan 2021-2024

Fakultät für Fahrzeugsysteme und Produktion

Inhalt

Präambel	3
1 Bestandsanalyse	4
2 Ergänzende Maßnahmen	6

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 Mainstreaming¹, das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, die Verfassung und das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigt wird.

Die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern folgt in der Bundesrepublik Deutschland 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.

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

(Datenstand: 01.12.2019)

Studierende

Die aktuellen Studierendenzahlen zeigen, dass die klassischen Ingenieursstudiengänge einen sehr geringen Anteil an Studentinnen aufweisen: Für die Studiengänge Fahrzeugtechnik, Mechatronik und Automotive Engineering sind das 2-4%. Im Vergleich zur letzten Erhebung am 1.6.2017 hat sich der Anteil sogar noch verringert, wobei dies aufgrund der geringen Zahlen auch auf statistische Schwankungen zurückzuführen sein kann. In den wirtschaftlich-orientierten Studiengängen Produktion und Logistik, Logistik sowie Supply Chain and Operations Management ist der Anteil mit 22-39 % sehr viel höher. Der Anteil der weiblichen Studierenden in den Masterstudiengängen der Fakultät beträgt 9% und fällt im Vergleich zu den Bachelorstudiengängen mit 19 % deutlich geringer aus.

Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte

Alle Hilfskräfte stammen aus dem Kreis der Studierenden in der Fakultät mit einem Frauenanteil von nur 18%. Bei den studentischen Hilfskräften liegt die Zahl der weiblichen Beschäftigten mit ca. 36% deutlich höher, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften hingegen ist die Anzahl mit 20% nicht mehr so signifikant. Die Bedingungen des Kaskadenmodells werden in dieser Gruppe erfüllt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Zurzeit sind 5 Personen in der Statusgruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in der Fakultät beschäftigt, davon 3 Frauen (1 Frau in Teilzeit (60%)) und 2 Männer (40%).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WMA)

Von den in Vollzeit beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nur eine weiblich (5%) und 19 sind männlich. In Teilzeit sind in dieser Statusgruppe 10 Frauen (27%) und 17 Männer angestellt.

Der Frauenanteil ist dagegen in der höchsten Entgeltgruppe für WMA (EG 13) deutlich niedriger: in Vollzeit ist es nur 1 Frau und 10 Männer, in Teilzeit sind 1 Frau und 2 Männer beschäftigt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist der Frauenanteil mit 23% dennoch insgesamt höher als bei den Studierenden (18% Frauenanteil). Die Bedingungen des Kaskadenmodells sind also erfüllt.

Promovendinnen und Promovenden

An der Fakultät promovieren derzeit 9 Männer und keine Frau.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA)

Die Fakultät beschäftigt eine Frau und einen Mann als LfbA. Der Frauenanteil beträgt mithin 50%.

Professuren

In der Fakultät waren zum Stichtag 32 Professuren besetzt, davon 3 mit Frauen, 2 mit Männern in Teilzeit und 27 in Vollzeit, so dass insgesamt knapp 10% mit Frauen besetzt waren. Speziell in der Fahrzeugtechnik ist es schwer, geeignete Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren zu finden.

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>	Qualitätskriterien <i>Woran wird die Zielerreichung gemessen?</i>	Stand der Umsetzung
Nachwuchsförderung und Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich					
Interesse wecken an Ingenieursberufen bei Mädchen und jungen Frauen	Wiederbelebung des Girls Day	Dekanat		Teilnahme	in Planung
Stärkere Vernetzung und Austausch der Studentinnen untereinander	Vernetzungstreffen für Studentinnen der Fahrzeugtechnik anbieten	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme der Studentinnen, Feedback	in Planung
Stärkere Vernetzung und Austausch aller Studentinnen der Fakultät untereinander	Vernetzungstreffen für alle Studentinnen der Fakultät anbieten mit Impulsvorträgen	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Teilnahme der Studentinnen, Feedback	in Planung
Mehr Professorinnen als Neuberufene	Aktive Suche nach Professorinnen als Neuberufene; weitere Maßnahmen: Einstellungskriterien anpassen, konkrete Hinweise auf Angebote zur Kinderbetreuung und die Services der TH Köln, Informationen über die aktive Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen	laufend
Familienfreundlichkeit					
Bessere Planbarkeit der Kinderbetreuung	Frühzeitige Veröffentlichung der Prüfungs- und Veranstaltungspläne, spätestens zum Beginn des Schuljahres/Kindergartenjahres;	Dekanat		Veröffentlichungsdatum der Pläne	in Planung
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen	Fachvorgesetzte		Inanspruchnahme von Homeoffice von Beschäftigten der Fakultät	laufend

Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur

Mehr Sichtbarkeit und Gehör für das Thema in der Fakultät finden	Eigene Webseite	Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät		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	Überprüfung des Stands der Umsetzung	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	Halbjährige Treffen mit einem Leitthema	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	Teilnahme	laufend