

---

# Gleichstellungsplan

der Fakultät für Wirtschafts- und  
Rechtswissenschaften

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 Wirtschafts- und Rechtswissenschaften für die nächsten drei Jahre im Bereich der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

# 1. Aktuelle Beschäftigtenstruktur

Im Sommersemester 2016 beträgt der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 6,75 VZÄ bei den unbefristeten Stellen bei einer Gesamtzahl von 11,5 VZÄ (das sind 58%) und 4,85 VZÄ bei den befristeten Stellen bei einer Gesamtzahl von 9,8 VZÄ (das sind 49%).

Bei den Lehrbeauftragten liegt der Frauenanteil bei lediglich bei 16 VZÄ (20,6 %) gegenüber 61,52 VZÄ bei den männlichen Lehrbeauftragten.

Von den Professuren sind mit 11,5 VZÄ lediglich 17,5 % mit Frauen besetzt.

## 2. Prognose zur Beschäftigtenstruktur 2018-2020

Die neun bis 2020 freiwerdenden Professuren sollen nach den Kriterien der Bestenauswahl mit Frauen besetzt werden. Insbesondere bei den drei bis 2019 neu zu besetzenden Professuren in den Bereichen, Volkswirtschaftslehre insbesondere Umweltökonomie, BWL, insbesondere Marketing sowie Personal & Digitale Arbeitswelt ist mit einer großen Anzahl von Bewerbungen qualifizierter Frauen zu rechnen, so dass die Chancen zur Erhöhung des Professorinnenanteils hier als besonders gut einzuschätzen sind.

## 3. Ziele und Maßnahmen

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

#### 3.1.1. Studienanfängerinnen und Studentinnen

Unter den Studierenden der wirtschafts- und rechtswissenschaftlichen Studiengänge liegt der Anteil von Frauen im Sommersemester 2017 in den Bachelor-Studiengängen bei 49 % und bei den Master-Studiengängen bei 54,8 %.

Der Anteil an Frauen unter den Absolventinnen betrug im Wintersemester 2015/2016 50,9 % (Bachelor) und 47 % (Master).

Der Anteil der Studentinnen in den Maststudiengängen hat sich damit seit 2015 erhöht. Diese Steigerung möchte die Fakultät gerne beibehalten.

Studentinnen und Absolventinnen sollen gezielt über Mentoring-Programme informiert und zu einer Teilnahme hieran motiviert werden.

Alumnae werden in einer Datenbank erfasst und als Mentorinnen für Studentinnen gewonnen. Ansprechpartner hierfür sind für das Schmalenbach Institut für Wirtschaftswissenschaften Prof. Dr. Hans-Günter Lindner als Vorstandsvorsitzender des Fördervereins „Alumni und Förderer e.V.“ sowie Prof. Dr. Rolf Arnold für das Institut für Versicherungswesen.

Durch gezielte Trainings, wie etwa durch die im Rahmen des Gleichstellungsprojekts über Prof. Dr. Blöcher initiierten Karriere-Workshops (z.B. Verhandlungstechniken, Rhetorik, Führungskompetenzen, Selbstdarstellung etc.), werden Studentinnen für zukünftige Führungspositionen gewappnet.

Die konkrete Umsetzung dieser Maßnahmen stimmt der Dekan mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ab.

Fünf Professorinnen und Professoren der Fakultät bieten zudem seit 2015 eine Karriereberatung für Studentinnen an. Die Studentinnen werden von der Karriereplanung über weitere Qualifikationsmöglichkeiten bis hin zur Berufswahl begleitet.

Die Professorenschaft wird weiterhin dafür sensibilisiert, qualifizierte Absolventinnen gezielt auf die Möglichkeit einer Promotion anzusprechen und zu einer Promotion zu ermutigen.

### 3.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden in ihrem Promotionsvorhaben gefördert und unterstützt. Auch in ihrer sonstigen Weiterbildung werden sie gezielt gefördert, indem z.B. bei Bedarf Halbtagsstellen eingerichtet werden, um wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen parallel zu ihrer Tätigkeit einen Masterabschluss zu ermöglichen.

Bei freiwerdenden WMA-Stellen werden qualifizierte Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung ermutigt.

### 3.1.3. Professorinnen

Langfristiges Ziel der Fakultät 04 ist es, 50 % der Professuren mit Frauen zu besetzen.

Bei einem seit Jahren hohen Anteil von über 50 % an Absolventinnen ist dieses Ziel realistisch und umsetzbar. Angesichts des demgegenüber nach wie vor sehr geringen Anteils von 11,5 VZÄ (17,5 %) an Professorinnen sieht die Fakultät hier einen immensen Aufholbedarf. Bis 2020 werden 9 Stellen frei, die idealerweise mit Frauen besetzt werden sollten.

Die Fakultät würde hier ausdrücklich die Erhebung der Bewerberinnen-Quote begrüßen und unterstützen, die möglichst von der Personalabteilung, bei der alle Bewerbungen eingehen und bereits ggfs. eine erste Vorauswahl nach formalen Kriterien stattfindet, vorgenommen werden sollte. Dieses würde auch eine hochschulweite Erhebung der Bewerberinnen-Quote ermöglichen.

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

Kandidatinnen werden gezielt gesucht, z.B. über eigene Kontakte und Netzwerke sowie die Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, und insbesondere von den Berufungskommissionen aufgefordert sich zu bewerben.

Beispiel: FemConsult - Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank

<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>

Darüber hinaus werden bei gleicher Eignung und Qualifikation - solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt – Lehraufträge vorrangig und gezielt an Frauen vergeben.

Hierfür wird ein fakultätsweiter Bewerberinnenpool bzw. eine Frauendatenbank eingerichtet, in denen Frauen aus der Wissenschaft und Praxis, die sich für einen Lehrauftrag oder auch für eine Professurvertretung oder Professur interessieren oder bewerben, aufgenommen werden. Die für Lehraufträge verantwortliche Verwaltungsmitarbeiterin, Michaela Schlitte, wird diese Datenbank einrichten und pflegen.

### 3.1.4 Funktionsstellen und Gremien

Folgende Fakultätsangehörige nehmen Ämter im Rahmen der Gleichstellung wahr:

- Monika Linden als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der TH Köln
- Prof. Dr. Ricarda Rolf als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
- Petra Reitze als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und Mitglied der Gleichstellungskommission
- Prof. Dr. Annette Blöcher als Mitglied der Gleichstellungskommission

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Fakultät zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Mitarbeiterinnen, Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Frauen werden gezielt vor der Wahl von Funktionsträgern innerhalb der Fakultät sowie bei der Neuvergabe von Studiengangsleitungen u.ä. angesprochen.

### 3.2. Maßnahmen zur Förderung von Studium / Beruf und Familie

Studierenden mit Kindern wird eine möglichst individuelle Stundenplangestaltung ermöglicht. Ansprechpartner/in hierfür sind die Studiengangskoordinatorinnen und Studiengangskoordinatoren, die für die Bedürfnisse und konkreten Anliegen der Studierenden mit Kindern individuell passende Lösungen zu deren Gunsten finden, um jedem Einzelfall gerecht zu werden. Im Übrigen werden im Grundstudium fast alle Lehrveranstaltungen mehrzünftig angeboten, so dass Ausweichmöglichkeiten bestehen.

Studierenden mit Kindern wird eine zusätzliche Unterstützung beim Auslandssemester angeboten. Sie werden auf die besonderen Fördermöglichkeiten des Erasmus-Programms hingewiesen. Derzeitig besteht die Möglichkeit für Studierende mit Kind zusätzlich zu dem Mobilitätzuschuss 200 € pro Monat für ein Auslandssemester innerhalb Europas zu erhalten.

Studierende des Studienganges International Business mit Kindern haben unter Umständen die Möglichkeit, ihr obligatorisches Auslandssemester im Inland zu verbringen, d.h. sie können in dieser Zeit Studienfächer aus dem Studiengang BWL belegen. Ansprechpartnerin hierfür ist Petra Reitze.

Die Studienbedingungen werden durch Fortführung und Ausbau des E-Learnings und Blended Learning Angebots weiter flexibilisiert. Einige Professorinnen und Professoren, wie z.B. Prof. Dr. Karl Maier, Prof. Dr. Dirk-Carsten Günther und Prof. Dr. Ursula Binder, stellen bereits bestimmte Lehrinhalte als Filmdateien oder in Formaten des Virtual oder Flipped Classrooms zur Verfügung. Dies soll u.a. die Vereinbarkeit von Studium und Familie für Studierende mit Kind gewährleisten.

Familienfreundliche Zeiten werden bei Gremienterminen und sonstigen Sitzungen beibehalten bzw. beachtet.

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

Die Fakultät unterstützt und fördert Forschungsprojekte sowie Studien, Untersuchungen, Kooperationen, Weiterbildungskonzepte, Workshops, Gastvorträge, Exkursionen u.ä. zu frauenspezifischen Themen, wie z.B. Frauen im Management (Prof. Dr. Rennert), Frauen im Versicherungsvertrieb, Frauen in der Führung (Prof. Dr. Zimmermann), Frauen in Führungspositionen, Verhandlungs- und Kommunikationstrainings für Frauen, Konfliktmanagement und Kompetenzstärkung für Frauen, Verhandlungsmanagement (Prof. Dr. Rolf), Verhandlungstechniken (Prof. Dr. Lorth), Karriereberatung für Studentinnen (Prof. Dr. Blöcher, Prof. Dr. Drobniig, Prof. Dr. Kowalski, Prof. Dr. Rolf, Prof. Dr. Schäfer) sowie Frauen, Karriere, Zukunft (Prof. Dr. Blöcher).

In dem seit dem Sommersemester 2016 existierenden und von Prof. Dr. Blöcher initiierten Arbeitskreis Entrepreneurship engagieren sich über 20 Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Vermittlung von unternehmerischem Denken und Handeln an der TH Köln. Die Arbeitskreismitglieder unterstützen insbesondere Studentinnen bei Existenzgründungen durch eine umfassende Start-up-Beratung und schaffen zudem eine Plattform zum Austausch über neue Lehrkonzepte zum Thema Entrepreneurship sowie für Diskussionen über Entrepreneurship Education an der TH und bieten auch eine Schnittstelle zur Praxis.

### 3.4. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Die Technische Hochschule Köln und die Fakultät 04 verstehen sich als Ort, an dem ein wertschätzender und respektvoller Umgang gepflegt wird.

Die Fakultät sensibilisiert sich für die Problematik der sexuellen Belästigung sowie der sexuellen Diskriminierung und wirkt durch Öffentlichkeitsarbeit zur Enttabuisierung der Thematik hin. Weiterhin versucht sie mit Präventionsmaßnahmen Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt vorzubeugen.

Neben den zentralen Angeboten des Gleichstellungsbüros der TH Köln bieten Prof. Dr. Ricarda Rolf und Petra Reitze als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät die Möglichkeit zur anonymen Information und Beratung. Die betroffene Person wird ermutigt, sich gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu wehren. Es wird sichergestellt, dass der belästigten oder diskriminierten Person aus ggfs. eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte werden nur im Einverständnis mit der belästigten oder diskriminierten Person unternommen.

Die Fakultät ist dabei behilflich, dass sexuell belästigte oder diskriminierte Personen rechtliche und psychologische Beratung erhalten. Ansprechpartner/in hierfür sind in der Fakultät Prof. Dr. Ricarda Rolf und Prof. Dr. Albrecht Drobnig.

## 4. Controlling

Es ist Aufgabe aller Gremien der Fakultät zu überlegen, mit welchen weiteren Maßnahmen die Anzahl an Bewerbungen von Frauen für Professuren erhöht werden kann und für deren Umsetzung zu sorgen.

In Zukunft soll das Thema Gleichstellung auch Gegenstand der Klausurtagung der Fakultät sein, um auch hier mit allen Kolleginnen und Kollegen kreative Ideen zu sammeln, konkrete Maßnahmen abzustimmen und umzusetzen.

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.

Köln, 4. April 2018

---

Prof. Dr. Erich Hölter (Dekan)

Dieser Gleichstellungsplan wurde von Frau Prof. Dr. Ricarda Rolf und Frau Petra Reitze erarbeitet und mit dem Dekanat der Fakultät abgestimmt.