



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
2020-2024

Humanwissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 25.10.2019



Inhalt

1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Fakultät

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Fakultät

2.1 Familienfreundlichkeit

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

2.2 Bildungsgerechtigkeit

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

2.3 Inklusion

Maßnahmen im Bereich Inklusion

2.4 Antidiskriminierung

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

3. Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Fakultät

Maßnahmen zur Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung

4. Strukturelle Verankerung

5. Unterschrift

ANHANG

Daten

Kaskadenmodell

1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Fakultät

a) Zentrale Ziele und Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen auf Basis der Gender-Statistiken.

Bitte differenzieren Sie nach folgenden Statusgruppen: Studierende, abgeschlossene Promotionen, PostDocs (Habilitationen, unabhängige Nachwuchsgruppenleitungen) und ProfessorInnen (W1, W2, W3).

Die Fakultät befindet sich in allen Besoldungsgruppen der Professor*innen auf oder über dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts, hier soll jedoch ein internes Ziel von 50 Prozent (gemäß Quotenberechnung 43%) weiter angestrebt werden. Die Fakultät nutzt die Möglichkeit zur aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen in Bewerbungsverfahren und fordert diese zur Bewerbung auf.

Bei den Studierenden ist der Anteil weiblicher Studierender traditionell sehr hoch, hier gibt es keinen Bruch zwischen den Quoten im Übergang vom Bachelor zum Master, auch bei den Abschlüssen liegt der Anteil bei fast 90 %. Zur Promotion hin gibt es allerdings einen deutlichen Bruch (67% w). Habilitiert wurden im Jahr 2017 zwei männliche Bewerber.

Zu beachten ist allerdings, dass für eine realistische Einschätzung der Ziele hierzu a) längere Perioden ausgewertet werden (aufgrund der geringen Fallzahlen) und b) die Bezugsgröße für eine Qualifizierungsstufe in dem zurückliegenden Zeitraum, welcher der Qualifizierungsdauer entspricht, verglichen werden müssten. Auch hier bleibt der Bruch allerdings noch deutlich, seit Gründung der HF bis zum Betrachtungszeitraum wurden 36% Frauen habilitiert, 2011 lag der Anteil an Promotionen über alle Fächergruppen in NRW bereits bei 42,2 % (Quelle: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>, Erstellt: 01.03.2019)

Als Ziel wird deshalb weiterhin eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen über Masterniveau im Verlauf einer akademischen Karriere angestrebt.

Inwiefern sich der Frauenanteil (stabil 50%) im bisher sehr erfolgreichen Karriereweg der Juniorprofessur - alle Juniorprofessuren ohne Tenure Track wurden bisher auf W2- und W3-Professuren an der Fakultät oder außerhalb berufen - zumeist vor Ablauf der Beschäftigung etabliert, wird weiterhin zu beobachten sein.

b) Zentrale Ziele für Gleichstellungsmaßnahmen für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gender-Statistiken (s. Anhang).

Bitte nehmen Sie Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien umsetzen werden

Den gesetzlichen Vorgaben folgend wurden bei vergangenen Wahlen (zum Beispiel zur Engeren Fakultät) Wahlvorschläge ohne paritätische Besetzung zurückgewiesen, trotzdem ist es nicht gelungen aus allen Bereichen paritätisch besetzte Wahlvorschläge einzureichen. Hier soll durch aktive frühzeitigere Ansprache - bestenfalls durch bereits aktive Frauen (Vorbildfunktion) - in den jeweiligen Gremien langfristig noch stärker auf die Beteiligung hingewirkt werden. Zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils bei Leitungspositionen in Gremien soll somit das Instrument der aktiven Rekrutierung angewendet werden. Die Suche nach und die gezielte persönliche Ansprache von geeigneten Kandidatinnen ist aktenkundig zu machen, auch in Gremien, wo dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine gezielte Aufforderung und Ansprache von Frauen zur Teilnahme an der Gremienarbeit erfolgt regelmäßig durch das Dekanat zu dem Zeitpunkt, in dem eine Gremienbesetzung ansteht.

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Forschung und Lehre	Unterstützung Gestik 10.000	p.a.	Fakultät	Dekanat	
Forschung und Lehre	Unterstützung Gestik durch Lehrangebote	laufend	Fakultät	Lehrende	
Steigerung der Quote der Habilitandinnen	Gezielte Ansprache von Promovendinnen	fortlaufend	neutral	Professor*innen	
Entlastung der dezentralen GB	Personelle Entlastung durch Akadem. MA	fortlaufend	Fakultät	Dekanat/GB	
Verbesserung Berufungsverfahren	Teilnahme von Berufungskommissionsvorsitzenden an Schulungen zur Gender- und Diversitykompetenz in Auswahlverfahren	fortlaufend		Dekanat	
Paritätische Besetzung von Gremien	Paritätische Besetzung von Gremien durch gezielte Rekrutierung und Nachweis derselben	fortlaufend	neutral	Vorschlagsberechtigte Personen	
Prämiensystem für Drittmittelanträge mit Genderbezug	Aufteilung einer Prämie nach Beschluss der Forschungskommission	geplant, zunächst für 2020 und 2021	Fakultät	Forschungskommission	
Stabilisierung des Professorinnenanteils	Die Fakultät nutzt die Möglichkeit zur aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen in Bewerbungsverfahren und fordert diese zur Bewerbung auf.	fortlaufend	neutral	Vorsitzende der Kommission	

2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Fakultät

2.1 Familienfreundlichkeit

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Es stehen der Fakultät keine systematisch erfassten Daten zu Verfügung.

Hier ist das Ziel, ein internes (nicht personenbezogenes) Controlling aufzubauen, bereits vom Dekanat mit den Akademischen Mitarbeiter*innen vereinbart worden.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen angeboten werden wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Die HF ist entsprechend bemüht alle Stellen so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau sind noch immer besonders für Frauen attraktiv, da sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Die HF hat sich im Rahmen des Dauerstellenkonzepts verpflichtet, verstärkt Stellen auf Daueraufgaben zu überprüfen. Eine besondere Herausforderung sind hier jedoch weiterhin die großen Anteile projektbezogener Förderung.

Zur Sensibilisierung der wissenschaftlichen Führungskräfte für die eigene Rolle bei der Förderung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere, werden Gender- und Diversitätsaspekte in das in der Entwicklung befindliche „Kompetenzmodell für wissenschaftliche Führungskräfte“ integriert. Die Fakultät nutzt die Umsetzung der UzK zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetz in NRW, um den Übergang zur Tenure Track-Professur auch wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus anderen Karrierewegen, z.B. Leitungen von unabhängigen Nachwuchsgruppen, zu ermöglichen. Auch soll die für Frauen nachweislich besonders attraktive Juniorprofessur in ihrem Gesamtvolumen ausgebaut und dabei die Möglichkeiten der Vergabe eines Tenure Tracks ausgeschöpft werden. Elternzeiten stellen in Bezug auf die Planbarkeit von Arbeitsprozessen für Vorgesetzte eine besondere Herausforderung dar. Um möglichen Benachteiligungen von Beschäftigten, die Elternzeiten wahrnehmen, entgegenzuwirken und Arbeitsbereiche in dieser Zeit nicht zu überlasten, werden Vertretungen von Elternzeiten frühzeitig genehmigt.

Das in der Verwaltung etablierte Verfahren für alternierende Telearbeit ist leider noch nicht dezentral integriert, erhofft wird auch eine zentrale Lösung für ein Modell zum mobilen Arbeiten in der Wissenschaft.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen ermöglicht die Fakultät in der Regel die Rückkehr, auch wenn der Arbeitsvertrag keinen Anspruch begründet. Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung wird ebenso wie einer Erhöhung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung auch bei befristeten Beschäftigten in der Regel entsprochen. Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen im selben Arbeitsbereich werden Teilzeitbeschäftigte, die einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, vorrangig berücksichtigt. Das Eltern-Kind-Zimmer ist

etabliert. Bei der Bereitstellung von Regelbetreuungsplätzen unterstützt die Fakultät, bis hin zur Übernahme von Kosten für die nicht im Kontingent enthaltenen Plätze bei Berufungen.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?

Das umfangreiche Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten von den Mentoringprogrammen über die Wiedereinstiegsförderung mit dem Patenschaftsprogramm bis zur Kinder Notfallbetreuung etc., aber auch die Informationsquellen wie der Newsletter „Familiengerechte Hochschule“ sind nicht hinreichend bekannt.

Hierauf soll in den nächsten Jahren der Fokus gelegt werden. Ein Verfahren zum geregelten mobilen Arbeiten in der Wissenschaft (angelehnt an die Verfahren in der Verwaltung) ebenso wie flexible Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung würden von der Fakultät gewünscht und gefördert, hier gilt es den gesamtuniversitären Prozess aktiv mit voran zu treiben.

Zur Unterstützung des Backup Service des Dual Career & Family Supports könnte eine Unterstützung durch die Anerkennung von Praktikumsplätzen im Rahmen der Studiengänge der HF erwogen werden, um die Betreuungszeiten durch qualifizierte Studierende ausweiten zu können.

Alle Professor*innenstellen werden analog zum gesamten Stellenkegel auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben.

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Familienfreundliches Berufsangebot	Ermöglichung von Teilzeit in Führung auf Wunsch	laufend	neutral	Fakultät	
Familienfreundliches Berufsangebot	Ausschreibung aller Stellen als Teilzeitstellen	laufend	neutral	Fakultät	
Information	Stärkere Bewerbung in die Fakultät hinein	ab sofort, laufend	neutral	Dekanat und gewählte Vertreter*innen der Statusgruppen	
Information	Info bei Schwangerschaftsmeldung	ab sofort, laufend	neutral	Dekanat	
Förderung der Vernetzung in den jeweiligen Gruppen	Angebot zur organisatorischen Unterstützung von Vernetzungstreffen zum Austausch, Bereitstellung von Räumen, initiative Einladung durch Dekanat	Neu, zunächst Initiativtreffen	Fakultät	Dekanat	
Erhalt Backup Service UzK	Prüfung der Option zur Einbindung ins Curriculum	Im Rahmen der Reakkreditierungen	neutral	Fakultät/ DC & FS	

2.2 Bildungsgerechtigkeit

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Die Fakultät liegt bei den Daten aus der Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2017/18 ebenso wie der Befragung der Absolventinnen und Absolventen des Prüfungsjahrgangs 2016 leicht über dem Durchschnitt der UzK und nahe an der vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung ermittelten Quote für Studierende aus Akademischem Elternhaus von 57 % (Studie „Zusammenfassung der 21. Sozialerhebung des Studentenwerks“ (Daten zu Bildungsherkunft, Migrationshintergrund, gesundheitliche Beeinträchtigung, Studienfinanzierung, Wohnsituation und Beratungsbedarf auf S. 8 Bild 2).

Bei den Daten aus den selben Erhebungen ist die UzK insgesamt etwas über der Sozialerhebung des Studentenwerks, die HF liegt bei 21 (Absolvent*innen), bzw. 29 Prozent (Eingangsbefragung), vielleicht zeichnet sich ein leichter Aufwärtstrend ab.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

Bei den Lehrenden an der HF gibt es eine hohe Sensibilität zum Umgang mit Studierenden der Ersten Generation und Studierenden mit nichtdeutschen Familiensprachen. Grundsätzlich zeigen jedoch Studien negative Korrelationen der Bildungsergebnisse, gerade mit dem sozio-ökonomischen Hintergrund. Diese Korrelation scheint noch stärker, wenn ein Migrationshintergrund besteht.

Der Fokus soll somit auch auf Institutionelle Rahmenbedingungen gelegt werden. Es bedarf einer Studienorganisation, die den Abschluss des Studiums in Regelstudienzeit auch bei organisatorischen Problemen faktisch ermöglicht, so dass nicht durch weitere Studiensemester hohe Kosten entstehen. Die Abbruchquote soll durch qualifizierte Beratungs- und Begleitungsangebote nachhaltig gesenkt werden.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Es sind keine gezielten Maßnahmen bekannt.

Abfrage wird erneuert.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?

Zurzeit wird davon ausgegangen, dass selbst wenn der Übergang an die Hochschulen gelingt, Studierende aus bildungsfernen Familien öfter das Studium abbrechen oder beim Übergang in das Berufsleben scheitern. Letzteres betrifft allerdings auch Akademiker*innen mit Migrationshintergrund, deren Arbeitslosenanteil trotz hohen Bildungsabschlüssen über denen ohne Migrationshintergrund liegt. Primäres Ziel ist somit die Abbruchquote zu senken und Hilfestellungen bei der Übergangsphase in den Beruf anzubieten. Hierzu soll im Rahmen der Neuausrichtung des Career Services das Themenfeld stärker fokussiert werden.

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Vernetzungsmöglichkeiten Nachwuchswissenschaftler*innen	Peer-Beratungsangebote, Veranstaltungen rund um das Thema "Erste Generation"	jährlich	Graduiertenschule	Graduiertenschule der HF	
Vernetzungsmöglichkeiten Studierende	Peer-Beratungsangebote, Veranstaltungen rund um das Thema "Erste Generation"	jährlich	HF	STAVV	
Entwicklung und Erprobung spezifischer Formate	Fokussierung des Themenfelds im Career Service der HF	Entwicklung 2020, Erprobung 2021	HF	CS HF	
Studienabbruchquote senken	Empowerment-Workshops zur Beratung für Studierende der Ersten Generation	Test 2020	HF	Studiendekanat	
Studienabbruchquote senken	Aktive Mitarbeit im Projekt „erfolgreich Studieren“ und in der Implementierung der dauerhaften Maßnahmen	Projektlaufzeit bis 2020	UzK	Studiendekanat	

2.3 Inklusion

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Die Datenlage ist schlecht. Auch vorhandene Daten (Stellen- und Stundenreduzierungen beim Personal, ebenso wie die Daten aus den Erhebungen bei den Studierenden sind ungenau, da die Zielgruppe erfahrungsgemäß viel mehr Personen umfasst, als diejenigen, die angeben schwerbehindert zu sein. Ein Hinweis darauf wäre, dass in der Studie „beeinträchtigt studieren“ des deutschen Studierendenwerks die Zahlen im Durchschnitt deutlich höher waren als in der UzK in der Studieneingangs- und Absolventenbefragung. Ein weiterer Hinweis, welcher aufgrund der geringen Stichprobe aber nur als Vermutung gelten kann, ist, dass die Zahlen bei den Absolvent*innen deutlich höher sind, ein Grund kann das Auftreten von Erkrankungen, aber auch die offizielle Meldung, um Unterstützungsangebote wahrnehmen zu können, sein.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

Die Zielgruppe ist zum großen Teil „unsichtbar“ – viele Studierende/Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Behinderungen oder chronischen Erkrankungen trauen sich nicht, diese „sichtbar zu machen“ und Bedarfe zu kommunizieren.

Übergänge sind kritische Phasen (für Menschen aller Diversitätsdimensionen die besondere Gefahr der Benachteiligung/des „Verlorengehens“). Hier ist spezifische Unterstützung und Beratung notwendig, so gilt es vorhandene Beratungsangebote barrierefrei zu gestalten und thematisch zu ergänzen, um die Zielgruppe(n) zu berücksichtigen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Etabliert ist die Verankerung von Nachteilsausgleichen für Promovierende mit Behinderungen in der Promotionsordnung, Verankerung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Behinderungen in allen Prüfungsordnungen, sowie die Berücksichtigung von Studierenden mit Behinderung bei der räumlichen Veranstaltungsplanung. Der Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist Mitglied der HF. Einzelne Angebote an individuelle Zielgruppen finden statt, z. Bsp. ein Angebot der Graduiertenschule in 2019 zur Einführung in MAXQDA für hochgradig sehbehinderte und blinde Studierende und Promovierende.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?

Bei allen Lehrveranstaltungen und sonstigen Veranstaltungen der Fakultät bzw. ihrer Einrichtungen (z.B. Graduiertenschule, Career Service, Bibliothek) werden Bedarfe an Barrierefreiheit abgefragt und umgesetzt, um die Teilhabe aller interessierten Fakultätsmitglieder (Studierende und Mitarbeitende) zu gewährleisten und eine Kultur der Selbstverständlichkeit von Inklusion zu etablieren.

Gefördert werden soll die Bereitstellung spezieller Angebote und Vernetzungsmöglichkeiten für Studierende/Promovierende mit Behinderungen durch z.B. die Graduiertenschule oder Career Service (mit Unterstützung durch vorhandene zielgruppenspezifische Expertise aus der Fakultät).

Etablierung von vertrauensvollen Ansprechpersonen an der Fakultät für Studierende/Mitarbeitende mit Behinderungen, die Diskriminierung erlebt haben. Abstimmung und Veröffentlichung standardisierter Prozesse für schwierige Situationen (z.B. Konflikt mit Promotions-Betreuer*in): wer kann wann wie hinzugezogen werden?

Die Internetseiten der Fakultät werden barrierefrei gestaltet. Es gibt eine Unterseite der Fakultät zum Thema „Diversity“, auf der Angebote, Ansprechpersonen und die Möglichkeit zu Nachteilsausgleichen/Mitteilung von Bedarfen dargestellt werden.

Es wird ein Navi/eine Landkarte zur Barrierefreiheit der Fakultätsgelände und –räume erstellt.

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird u.a. ein Förderprogramm durch Stipendien aus dem Sonderpädagogikprogramm geprüft. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind hier jedoch noch unklar.

Zur Erhöhung der Schwerbehindertenquote sollen die Empfehlungen der AG „Wer fehlt?“ aus dem Open Space Tag des Departments Heilpädagogik und Rehabilitation ausgewertet werden und fallweise daraus konkrete Maßnahmen abgeleitet werden.

Maßnahmen im Bereich Inklusion

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Verbesserung der Beratungssituation	Die Umsetzenden (Lehrende, Mitarbeiter*innen der Einrichtungen, insbesondere an den Übergangsschnittstellen) werden geschult.	laufend		Beratungsstellen	
Vernetzungsmöglichkeiten	Jährlich wird in einem Forum zum Austausch und zur Vernetzung eingeladen	jährlich	Gradschool	Gradschool	
Barrierefreiheit	Landkarte zur Barrierefreiheit der Fakultätsgelände und – räume	Zu erarbeiten. Geplant 2021	Dekanat	AG (wird gegründet)	
Barrierefreiheit	Internetseiten der Fakultät werden barrierefrei gestaltet	laufend	Dekanat	Netzwerk Medien	
Nachteilsausgleiche für Promovierende mit Behinderungen	Verankerung von Nachteilsausgleichen für Promovierende mit Behinderungen in der Promotionsordnung	umgesetzt			

2.4 Antidiskriminierung

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Der Fakultät stehen keine hinreichenden Daten zur Verfügung. Mit der Besetzung der Stellen der Vertrauensdozierenden bei Diskriminierung von Studierenden kann hier hoffentlich mittelfristig ein Eindruck gewonnen werden. Durch die Besetzung von mehreren Ansprechpersonen soll auch den Mitarbeitenden eine Anlaufstelle eröffnet werden.

Im Sommersemester 2019 wurde Prof.‘ Dr.‘ Gudrun Hentges als Antidiskriminierungsbeauftragte (Vertrauensdozentin bei Diskriminierung) der Humanwissenschaftlichen Fakultät gewählt. Ihr Zuständigkeitsbereich liegt in der Beratung bei Diskriminierungen entsprechend des AGG, Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Prof.‘ Hentges Schwerpunkt konzentriert sich vor allem auf die Beratung von Diskriminierungen aufgrund des Migrationshintergrundes.

Zusätzlich zur beratenden Funktion wurden von Prof. Dr.‘ Gudrun Hentges Expert*innen aus dem Bereich der Antidiskriminierung der Humanwissenschaftlichen Fakultät zusammengebracht. Diesem Arbeitsverbund gehören PD Dr.‘ Bettina Lösch, Dr.‘ Monika van der Haagen-Wulff, Prof.‘ Dr.‘ Gudrun Hentges und Dr.‘ Claudia Nikodem an. Ziel dieses Arbeitsverbundes ist es, Strategien zum Umgang mit rassistisch und rechtsextremistisch motivierten Grenzüberschreitungen in Lehrveranstaltungen zu entwickeln. Geplant ist im WS 2019-2020 eine Fortbildung für Mitarbeitende der HF mit Ilja Gold, von der Beratungsstelle gegen Rechtsextremismus.

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

Auch durch Auswertung der Arbeit der Vertrauensdozierenden bei Diskriminierung werden vor allem Diskriminierungen auf der individuellen/interaktionalen Ebene sichtbar, d.h. es lässt sich vor allem unmittelbare Diskriminierung erkennen. Eventuell vorhandene Diskriminierung auf institutioneller Ebene lässt sich eher in den anderen Diversitätsdimensionen bearbeiten.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Stellen der Vertrauensdozentinnen und -dozenten bei Diskriminierung von Studierenden konnten 2019 erstmalig besetzt werden. Eine Namensänderung für Transpersonen auf ausgestellten Dokumenten wird grundsätzlich auf Antrag vorgenommen.

Das Thema Antidiskriminierung ist ein grundständiges Thema der Humanwissenschaftlichen Fakultät und der dortigen Forschung und Lehre. Alle im AGG genannten Diskriminierungsformen werden seit vielen Jahren an der HF in Forschung, Lehre, Tagungen und Publikationen thematisiert. Eine Weiterführung in Form der Third Mission ist seit Jahren selbstverständlich. Viele Mitglieder der Humanwissenschaftlichen Fakultät haben bisher in den universitätsweiten Gremien des Diversity-Audits zur Antidiskriminierung und Diversity aktiv mitgearbeitet und werden auch weiterhin in den unterschiedlichen Gremien aktiv sein

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?

Der Zugang zur Beschwerdestelle sollte möglichst niedrigrschwellig sein, hier soll durch eine Präsenz auf der Homepage, aber auch durch die Bereitstellung von Informationsmaterialien über Rechte, Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten Sichtbarkeit gefördert werden.

Eine Herausforderung ist es, Diskriminierung an Hochschulen zu identifizieren.

Hier hat die HF eine wissenschaftliche Expertise, welche sie zur Identifikation von Diskriminierungsproblematiken an der UzK, zum Beispiel durch Befragungen, in den universitätsweiten Prozess (weiterhin) einbringen kann.

Ein weiterer Baustein zur Bearbeitung unterschiedlicher Formen der Diskriminierung wird beginnend mit dem Wintersemester 2019-20 durch das Lehrangebot Inter*sex/ctional- More than Race, Class, Gender den Mitarbeitenden und Studierenden der Humanwissenschaftlichen Fakultät sowie der Kölner Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Das Projekt wird aus den Gleichstellungsfond der Universität und Geldern der HF finanziert. Federführend ist hier Dr.‘ Tamar Klein.

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Schaffung eines niedrigschwelligen Angebots an der Fakultät	Vertrauensdozent*innen bei Diskriminierung von Studierenden in den Fakultäten	laufend	neutral	Fakultät	
Professionalisierung und Sensibilisierung der Studienberater*innen	Teilnahme der Studienberater*innen am Fortbildungsprogramm "Studierende professionell beraten"	Zur Laufzeit des Entwicklungsplans sollen alle SSC Leitungen das Programm durchlaufen haben	UzK	SSC HF	
Professionalisierung und Sensibilisierung der Studienberater*innen	Leitung des SSC geschult zur Beratung von Studierenden mit psychischen Belastungen und Erkrankungen	abgeschlossen	neutral	SSC HF	
Sensibilisierung	„ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“	laufend	neutral	Dekanat	
Sensibilisierung	Verbreitung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing in der jeweiligen Fakultät	laufend	neutral	Dekanat	
Implementierung der Richtlinie	Teilnahme an der AG Richtlinie	laufend	neutral	Dekanat	

Verbreitung der Richtlinie /Sensibilisierung	Vorstellung im Fachbereichsrat	WS 2020	neutral	Dekanat	
Fortbildung und Sensibilisierung	Integration des Themas Antidiskriminierung in der Veranstaltungsreihe des Zentrums für Hochschuldidaktik (HF)	Erprobung 2020	HF	ZHD	

3. Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Fakultät

Bitte skizzieren Sie die Verankerung und die Entwicklungsperspektiven von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Fakultät.

Professuren mit (Teil-) Denomination Gender/Diversity Studies

Historische Bildungsforschung mit dem Schwerpunkt Gender History

Zentrale Arbeitsschwerpunkte und Forschungsprojekte in den Gender/Diversity Studies

„In vielen Bereichen wird das Thema Diversität beforscht, beispielsweise im Rahmen der Exzellenz-Initiative im Kompetenzfeld „SINTER – Social Inequalities and Intercultural Education“ der Universität zu Köln. Ein weiteres konkretes Beispiel für Forschungs- und Beschäftigungsaktivitäten in diesem Themenfeld ist das BMAS-geförderte Projekt „PROMI – Promotion inklusive“. Über das Projekt wurden insgesamt 45 Hochschulabsolvent*innen mit Behinderung die Möglichkeit zur Promotion geboten. Das Projekt wird an der HF durchgeführt und geleitet, mit deutschlandweit 21 Projektpartnerhochschulen.

Diversitätsdimensionen werden zum Bsp. im Department Erziehungs- und Sozialwissenschaften analytisch aus einer intersektionellen Perspektive bearbeitet; die jeweiligen Differenzlinien, Felder und auch Anwendungsorientierungen sind:

1. Ethnische Herkunft, Religion, Kultur und interkulturelle Bildung (AGs Hentges, Panagiotopoulou, Proske, Roth, Rosen, Reuter)
2. Soziale Ungleichheit und gesellschaftliche Teilhabe (AGs Kleinau, Reuter, Völker, Hentges, Weber)
3. Gender und Queer Studies (GeStiK Völker u.a., AG Kleinau),
4. Sprachliche Bildung und Mehrsprachigkeit im Kontext von Migration (Mercator, AGs Roth, Panagiotopoulou),
5. Inklusion (AGs Hanke, Herzmann, König, Reich, Rosen, König, Hanke, Herzmann, Stenger u.a.)“

Zitat aus dem Evaluationsbericht der HF, verabschiedet Okt 2018

Einbindung in hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke

Die Humanwissenschaftliche Fakultät ist maßgeblich am Master Gender & Queer Studies beteiligt, u.a. durch

- Professorale Leitung und Begleitung
- Organisatorische Verortung, Prüfungsamt und Studienorganisation
- Sicherstellung der Lehre
- Räumliche Situierung

Die Verankerung aller Themen dieses Berichts im Querschnitt an der HF spiegelt sich u.a. in Forschungseinrichtungen wieder:

- Arbeitsbereich Beratungsforschung Barrierefreiheit FBZ-UK (Forschungs- und Beratungszentrum für Unterstützte Kommunikation)
- FiST (Forschungsstelle für interkulturelle Studien der Universität zu Köln)
- GeStiK (Gender Studies in Köln)
- iDiS (Internationale Forschungsstelle Disability Studies)
- IUS (Heliosschule - Inklusive Universitätsschule)
- Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache
- Netzwerk Inklusion des Zentrums für Lehrer*innenbildung
- SINTER (Soziale Ungleichheiten und Interkulturelle Bildung)
- ZEIF (Zentrum für empirische Inklusionsforschung bei Lern- und Entwicklungsbarrieren)
- ZVFK (Zentrum für Versorgungsforschung Köln)

Entwicklungsperspektiven

„Die komplexen Herausforderungen von Diversität und Inklusion werden weiter an Bedeutung gewinnen, so dass die erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung sowohl zur Identifikation und zur Analyse von Herstellungsprozessen, von Differenzen als auch zum Abbau sozialer Ungleichheiten und ungleicher Bildungschancen erforderlich sind. Weiterhin werden neue Strategien und Maßnahmen inklusiver Bildung entwickelt werden müssen. SINTER, GeStiK, das Mercator-Institut und auch einzelne Forschungsprojekte (z.B. AG Kleinau) und Grundlagenforschungen arbeiten hier zusammen, um im Kontext von Bildung Fragen der Zugehörigkeit, der Individualität und des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu bearbeiten. Strategische Planungen bestehen u.a. für internationale Projekte zu Migration und Flucht (SINTER, EDULife), des übergreifenden Instituts zur Verbraucherforschung (IfV AG Weber) oder auch zu intersektionellen Analysen zum Themenfeld Prekarisierung (GeStik mit iDiS und SINTER)“

Zitat aus dem Evaluationsbericht der HF, verabschiedet Okt 2018

Maßnahmen zur Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Die Fakultät fördert mit geeigneten Maßnahmen die Drittmittel-einwerbung für Forschung, die explizit die Gender-Perspektive in das Forschungsdesign sowie in Theorie und Analyse mit einbezieht	Nachweis entsprechender Drittmittelanträge	Das Dekanat fördert in die Antragsstellung durch ein Prämiensystem	Fakultät	Dekanat	Vor einigen Jahren bereits integriert, dann ausgesetzt
Integration von Lehrveranstaltungen im Bereich der Geschlechterforschung zur Unterstützung des B.A. Gender Studies und des Verbundmasters "Gender & Queer Studies"	Quantifizierung der Lehrveranstaltungen	Bereitstellung von Lehrveranstaltungen in 7 Modulen	Maßnahme ist vorhanden	Lehrende	

4. Strukturelle Verankerung

Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Fakultät

Budget für Gleichstellung (p.a.):

130.000 Euro

Budget für Diversität (p.a.):

nicht budgetiert

Verantwortliches Prodekanat im Bereich Gleichstellung und Diversität

Forschungsdekanat

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Deputatsreduzierung, Mitarbeiterin

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität

Gleichstellungsbeauftragte

Dr.' Claudia Nikodem
Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus

Vertrauensdozierenden bei Diskriminierung

Prof.' Dr.' Gudrun Hentges
Prof. Dr. Manuel Zahn

5. Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes

S. Domhan, Geschäftsführerin HF (Ansprechpartnerin)

Dr.' Claudia Nikodem, Gleichstellungsbeauftragte

Dr.' Caroline Gaus, Geschäftsführerin Graduiertenschule

Dr.' Jana Bauer, WMA Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation

Köln, 24.10.2019

Forschungsdekanin

Gez.

Prof.' Dr.' Jutta Stahl



Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Humanwissenschaftliche Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)	Ziele 2024
	Gesamt	% weibl.	% weibl.	% weibl.
Bachelor	2.594	81%	50%	50%
Master	1.240	90%		50%
Lehramt	4.728	83%		50%
Staatsexamen	-	-		
Summe Studierende	8.584	83%		50%
Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)	Ziele 2024
	Gesamt	% weibl.	% weibl.	% weibl.
Absolvent innen	1.020	87%	50%	50%
Promotionen	27	67%		50%
Habilitationen	2	0%		50%

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Humanwissenschaftliche Fakultät

1 b) Wissenschaftliches Personal [IT. NRW_01.12.2017]							
Wissenschaftlich Beschäftigte	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit**				
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	↓	=	↑
Studentische Hilfskräfte	-	-	227	72%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	54	82%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 3	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 1	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	5	20%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A 14	0	0%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A 13	38	55%	7	57%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	43	51%	8	63%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
AT	1	0%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	2	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	7	43%	3	33%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E13	124	67%	262	73%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	4	50%	9	56%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	138	65%	274	60%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	220	46%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
W3/C4	37	49%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
W2/C3	23	48%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
W1/C2	10	60%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	3	33%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	70	50%	3	67%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	-	-	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	13	46%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen*	4	25%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen*	3	-	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	9	89%	7	57%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon ProfessorInnen	3	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Quelle: SAP 01.12.2017

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Humanwissenschaftliche Fakultät

1 c) Personal in Technik und Verwaltung [IT.NRW_01.12.2017]

Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
AT	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 15-12</i>							
E15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	2	50%	2	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	1	-	1	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	3	33%	3	33%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	-	-	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E10	-	-	2	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E9	5	60%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	5	60%	5	80%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	8	88%	21	95%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E7	-	-	/	/	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	9	100%	25	92%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E5	-	-	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	17	94%	47	94%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E3	-	-	2	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	-	-	2	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>BeamtInnen höherer Dienst</i>							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
BeamtInnen gehobener Dienst							
A13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A11	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A10	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BeamtInnen mittlerer Dienst							
A9	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A8	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung*	5	60%	13	92%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Quelle: SAP 01.12.2017

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Humanwissenschaftliche Fakultät

1 d) Gremien in der Selbstverwaltung

Engere Fakultät	2016		2018		Ziele bis 2024	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan/in	1	0%	1	100%	1	50%
ProdekanInnen	2	100%	2	100%	2	50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)	4	25%	4	25%	4	50%

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Prognosen und Ziele -

Humanwissenschaftliche Fakultät

2 a) Prognose Besetzung Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung für den Zeitraum 2020-2024

Neubesetzung ProfessorInnen*	Voraussichtl. Neuberufungen gesamt (2020-2024)	Ziel Berufsquote Frauen 2020-2023 gem. Kaskadenmodell (in %)
W3	10	50%
W2	6	50%
W1	4	50%
davon W1 mit TT	4	50%

* Bitte übernehmen Sie bei den Angaben zur Zielvorgabe die Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten zur Stellenbesetzungsquote bei Professuren.

2 b) Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2020-2024

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2020-2024)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
BeamtInnen	nicht geplant		
höherer Dienst			50%
gehobener Dienst			
mittlerer Dienst			
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12			
Entgeltgruppen E11-E2			
Wissenschaftlich Beschäftigte			

Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell Zielvorgaben // Humanwissenschaftliche Fakultät																
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015				2016				2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jew. im WiSe) ¹	1.667	4.507	27%	73%	1.251	6.683	16%	84%	1.426	7.158	17%	83%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ²	7	28	20%	80%	7	18	28%	72%	9	18	33%	67%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ³	0	0	0%	0%	2	1	67%	33%	2	0	100%	0%	50%	50%	50%	50%
<i>Habilitationen bundesweit⁴</i>	40	37	52%	48%	30	47	39%	61%	38	33	54%	46%				
Nachwuchsgruppenleitungen ⁵	-	-	-	-	0	1	0%	100%	2	1	67%	33%				

ProfessorInnen ⁶	2015				2016				2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	5	5	50%	50%	4	4	50%	50%	4	5	44%	56%	50%***	50%***	50%***	50%***
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	423	322	57%	43%	417	301	58%	42%	537	381	58%	42%				
ProfessorInnen W2/C3	11	12	48%	52%	13	12	52%	48%	12	13	48%	52%	52%	48%	50%***	50%***
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	975	709	58%	42%	982	755	57%	43%	1.348	896	60%	40%				
ProfessorInnen W3/C4	23	17	58%	43%	22	18	55%	45%	20	18	53%	47%				
<i>ProfessorInnen W3/C4 bundesweit</i>	768	449	63%	37%	795	485	62%	38%	1.219	576	68%	32%				
ProfessorInnen insgesamt*	39	34	53%	47%	39	34	53%	47%	36	36	50%	50%	-	-	-	-
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit**</i>	2.166	1.480	59%	41%	2.194	1.541	59%	41%	3.104	1.853	63%	37%				

Basis für die Quotenberechnung der W2- und W3-Berufungen				
	2015-2017			
	Anzahl		%	
	m	w	m	w
<i>Habilitationen und W1 ProfessorInnen bundesweit</i>	1.485	1.121	57%	43%

¹ Studierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 49

² Promovierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

³ Habilitationen, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁴ Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

⁵ Nachwuchsgruppenleitungen: Abt. Strategisches Controlling & Informationsmanagement (Datei: Nachwuchsgruppenleitungen_Edelling_NEU)

⁶ ProfessorInnen UzK 2015, 2016, 2017: Abt. Personalcontrolling (Datei: ProfessorInnen_Neuberufungen_2007_2017_Abt44_Dambon)

ProfessorInnen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, eigene Auswertung (Datei: Professoren n FG_LuF_Besold_2017_kostenpfl_Bearb_NEU)

* Die Angaben umfassen die folgenden Kriterien: Juniorprofessuren, Universitätsprofessuren, W und C-Besoldungen, andere Besoldungen und damit u.a. GastprofessorInnen sind nicht enthalten.

** Stellenbesetzungsquote für W2- und W3- Professorinnen: gem. Kaskadenmodell Orientierung am Mittelwert des bundesweiten Frauenanteils bei den Habilitationen und den Juniorprof. (W1) 2015, 2016 und 2017