

Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
2020-2024

Math.-Nat. Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 12/2019



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

Kaskadenmodelle

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 nachfolgenden Statusgruppen: Studierende, abgeschlossene Promotionen, PostDocs (Habilitationen, unabhängige Nachwuchsgruppen-leitungen) und ProfessorInnen (W1, W2, W3).

Das Bestreben der Math.-Nat. Fakultät ist es, auf allen Karrierestufen gemäß dem Kaskadenmodell langfristig eine Angleichung an die Parität vorzunehmen. In den meisten Fächern bedeutet dies aktive Maßnahmen, um die Präsenz der Frauen zu verstärken.

Studierende

Hier stellt sich die Situation je nach Department sehr unterschiedlich dar. Wir sehen keinen zusätzlichen Handlungsbedarf in der Biologie (>60% weiblich, Didaktik ca. 65%), Biochemie (ca. 50%), Chemie (ca. 40%, Didaktik ca. 40%), Mathematik (ca. 40%, Didaktik ca. 50%) sowie den Geowissenschaften (>40%, Didaktik ca. 50%) (Quelle: Studierendenstatistik UzK: Anzahl Köpfe; Stand WiSe 2018/19). Hier scheinen vorhandene Maßnahmen und Initiativen, von denen sich viele an Schülerinnen richten, den gewünschten Effekt zu haben. In den Departments Chemie und Physik gibt es in Zusammenarbeit mit den Lehr- und Lernlaboren bereits Veranstaltungen, um gezielt weibliche Studierende zu gewinnen (z. B. Schnupperunis). Generell planen wir die Unterstützung und Ermutigung von departmentspezifischen Initiativen. Eine zentralisierte Herangehensweise wird nicht als zielführend angesehen.

Abgeschlossene Promotionen

(Zeitraum SoSe18 und WiSe18/19; Quelle: Promotionsbüro MNF)

In dem Department Chemie lässt sich ein leichter Anstieg von Promotionsabschlüssen (verglichen mit Masterabschlüssen) für weibliche Absolventen beobachten (prozentualer Anteil). In den anderen Departments sinkt diese Zahl, allerdings in den meisten Fällen nur geringfügig.

	Anzahl			Anteil	
	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
Biologie	51	76	127	40%	60%
Chemie	29	18	47	62%	38%
Didaktiken	6	4	10	60%	40%
Geowissenschaften	14	8	22	64%	36%
Mathematik	1	0	1	100%	0%
Mathematik/Informatik	12	2	14	86%	14%
Physik	32	9	41	78%	22%
Gesamt	145	117	262		

Die Verringerung im Department Mathematik / Informatik wird u.a. auf die exzellente Arbeitsmarktlage für MathematikerInnen zurückgeführt, so dass sich möglicherweise viele Frauen entscheiden direkt in das Berufsleben einzutreten statt zu promovieren. Auch die größere Planungssicherheit durch eine unbefristete Festanstellung ist vermutlich ein wichtiger Grund.

Kürzlich wurde im Department Mathematik / Informatik ein Netzwerk gegründet (HYPATIA), dessen Ziel es ist, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs des Departments stärker zu fördern und zu vernetzen. HYPATIA möchte u.a. der Frage nachgehen, wie eine universitäre Karriere attraktiver für Frauen gestaltet werden kann.

Die Fakultät erhofft sich eine mittelfristige Angleichung der Doktorandinnenzahlen an die Abschlusszahlen der Masterstudien durch vier Arten von Initiativen:

- MentorInnenprogramme, z.B. Cornelia-Harte Mentoring (zentrale Initiative, von unserer Fakultät finanziell unterstützt), Initiativen unserer Graduiertenschulen und Erste Generation Mentoring.
- Außerfachliche Qualifikation: Ermutigung zur Teilnahme an Kompetenztrainings der Graduiertenschulen, des AMC, der PE und Karriereberatungen (Senken der Abbruchquote, Vorbereitung auf weiterführende Karrierestufen).
- Unterstützung von Netzwerkinitiativen wie HYPATIA.
- Sichtbarmachen und Verstärken der Vorbildfunktion exzellenter Wissenschaftlerinnen.

PostDocs (Habilitationen, unabhängige Nachwuchsgruppenleitungen)

Zwischen 2018 und dem Ende des SoSe 2019 fanden 9 Habilitationen statt, der Frauenanteil betrug 56%. Dies ist bereits eine große Steigerung verglichen mit dem Zeitraum 2013-2017, in dem der Anteil weiblicher Habilitanden 20% betrug. Wir wollen diese erfreuliche Entwicklung verfestigen. Geeignete Maßnahmen wären aus unserer Sicht die Durchführung von speziell auf diesen Karriereschritt ausgerichteten Workshops sowie die Unterstützung in einer eventuellen Familiengründungsphase. Hier wäre auch eine stärkere Bewerbung existierender interner und externer Fördermöglichkeiten sinnvoll.

Auch bei den Postdotorandinnen können vergleichbare Initiativen wie für Promovierende, beispielsweise Netzwerkinitiativen, spezifische Beratungsangebote sowie Ermutigung, außerfachliche Qualifizierungsangebote der Personalentwicklung greifen. Diese Karrierestufe stellt einen bedeutenden Baustein für die Karriere dar, da hier erbrachte Leistungen bei zukünftigen Bewerbungen besonders beachtet werden. Der Unterstützung in dieser Phase sollte daher besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Wie auch unter Punkt 2.1. ausgeführt, besteht in zahlreichen Fächern unserer Fakultät die besondere Herausforderung, dass familiäre Verpflichtungen nicht zu einem Karrierebruch führen dürfen: Forschung findet häufig ortsgebunden (Labore) und unter spezifischen Herausforderungen (Sicherheitslabore) statt. Ein Arbeiten von Zuhause oder aus dem Büro ist daher in solchen Fällen ohne besondere Unterstützung schwierig bis nicht durchführbar.

Die Bereitstellung eines erweiterten Kontingents von Kitaplätzen wäre sinnvoll (aktuell existiert ein festes Kontingent von 11 festen Plätzen; bei Bedarf erfolgt bereits die Finanzierung weiterer Plätze). Allerdings stößt die universitätsweit verfügbare Anzahl bereits an ihre Grenzen und der Bau neuer (universitätseigener) Einrichtungen ist unseres Wissens nicht vorgesehen.

Als wichtige Maßnahme erachten wir weiterhin eine breite Teilnahme an Trainings zur Sensibilisierung der Problematik unbewusster Stereotypisierung und Vorurteile (*Unconscious Bias*) für Personen, die bei der Auswahl von Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern etc. involviert sind.

ProfessorInnen (W1, W2, W3).

In der Fakultät sind Professorinnen weiterhin unterrepräsentiert, was zum Teil auf niedrige Bewerberinnenzahlen zurückzuführen ist. Weiterhin haben in den letzten Jahren auch einige erstplatzierte Frauen, trotz sehr guter Ausstattungsangebote, die Professur nicht angetreten.

Wir unternehmen bereits seit mehreren Jahren gezielte Anstrengungen um Gleichstellungsaspekte im Berufungsprozess stärker in den Vordergrund zu rücken. So haben wir im Januar 2018 die Verfahrensregeln für die 1. Berufungskommissionssitzung (BKS) dahingehend erweitert, dass bereits vor der Sitzung alle Kommissionsmitglieder aufgefordert werden, geeignete KandidatInnen zu identifizieren, so dass der Gleichstellungsbeauftragten genügend Zeit für eine fundierte Stellungnahme zur Verfügung steht. Diese Liste wird ins Protokoll aufgenommen. Gelistete Personen werden dann persönlich zur Bewerbung eingeladen. Weiterhin wird entschieden, ob für den Fall der Bewerbung eine Einladung garantiert werden kann. Unserer Erfahrung nach nehmen die Mitglieder der Berufungskommissionen diesen Prozess sehr ernst und unterstützen diesen Ansatz. Auch in der 2. BKS haben wir den Gleichstellungsgesichtspunkt (Auswahl von einzuladenden KandidatInnen) gestärkt: Es wird immer mindestens ein, dem Prozentsatz weiblicher Bewerber entsprechender Anteil Frauen eingeladen. In der Regel wird dieser Anteil deutlich übertroffen, um den BewerberInnen die Chance einer persönlichen Präsentation, insbesondere bei unklarer Entscheidungslage nur auf Basis der Unterlagen, zu ermöglichen.

Soweit wir wissen, geht unser Vorgehen deutlich über die entsprechenden Vorgaben des Rektorats hinaus, und nach unserer Einschätzung ist die Struktur unserer Prozesse als sehr gut zu bewerten. Wir werden fortlaufend daran arbeiten, die konkrete Umsetzung weiter zu optimieren und insbesondere die frühzeitige aktive Ansprache von qualifizierten Frauen noch detaillierter und transparenter zu dokumentieren. Um zusätzlich einen vermuteten Einfluss unbewusster Vorannahmen, beispielsweise in den Bereichen Gender oder Schwerbehinderung, zu verringern, planen wir, Trainings zu unbewussten Verzerrungen (*Unconscious Bias*) für alle an Berufungs- und Evaluationsprozessen beteiligten Personen anzuregen, und prüfen gegenwärtig, dies als verpflichtend für die Sprecher der BKS einzuführen.

Weiterhin wäre eine weitere Erhöhung des Anteils weiblicher apl-Professoren wünschenswert. Da Vorschläge von den Institutsleitenden ausgehen, erscheint es sinnvoll, regelmäßig im geeigneten Rahmen an diese Möglichkeit zu erinnern. Die Prodekanin für Gleichstellung wird zum einen im halbjährigen Turnus auf den Fakultätssitzungen auf die Möglichkeit hinweisen (unter Betonung des Gender Aspekts). Zum anderen wird es eine der Aufgaben der umstrukturierten Gleichstellungskommission der Fakultät sein, bei ihren Sitzungen sowohl den aktuellen Stand abzufragen, als auch zukünftige Berufungsmöglichkeiten für weibliche Kandidaten in den Vordergrund zu rücken.

Wir planen, in unseren Fakultätssitzungen mindestens einmal pro Semester ein TOP von der zuständigen Prodekanin zur Gleichstellungsthematik zu gestalten, um die Aufmerksamkeit für diese Thematik zu schärfen. In diesem TOP wird auch aus der Gleichstellungskommission berichtet werden.

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

Bereits jetzt werden für die Besetzung der Gremien gezielt Frauen angesprochen, jedoch sind die Frauen aufgrund des derzeit noch geringen Anteils an Hochschullehrerinnen an der Fakultät häufig überlastet. Wir schlagen daher vor, sich bei der Besetzung zunächst auf übergeordnet entscheidungsfähige Gremien zu fokussieren, beispielsweise Planung und Finanzen und die Engere Fakultät.

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
Gewinnung von mehr Professorinnen und deren Förderung	Gezielte Ansprache geeigneter Kandidatinnen; Stärkere Bewerbung entsprechender Programme; Ansprechen der Thematik z.B. auf Fakultätssitzungen	Wird bereits durchgeführt und protokolliert. Weiterführung und Intensivierung.	Nicht benötigt	Dekan, Prodekanin für Gleichstellung	
Sensibilisierung zur Problematik unbewusster Stereotypisierung und Vorurteile (Unconscious Bias)	Training für alle, an Entscheidungsprozessen beteiligten Personen (Berufungen, Evaluationen etc.)	Zusammenarbeit mit PE Wissenschaft geplant. Gesamte Laufzeit	PE Wissenschaft	Prodekanin für Gleichstellung	
Aktive Gleichstellungskommission	Umstrukturierung und Reaktivierung der Frauenförderkommission zur Gleichstellungskommission	Planungsphase. Maßnahme auf Dauer angelegt.	Nicht benötigt	Prodekanin für Gleichstellung	
Unterstützung von Departmentinitiativen wie HYPATIA	Stärkere Bewerbung und ggf. Darstellung der Erfolge. Prüfung der Unterstützung von Hypatia durch eine SHK/WHB im Umfang von 5 Stunden/Woche.	Zunächst 3 Jahre	Dekanat	Dekanat, Prodekanin für Gleichstellung	

Anmerkung: Maßnahmen im Bereich Gleichstellung können nicht trennscharf vom Bereich Diversität abgegrenzt werden, so dass die Maßnahmen beide Bereiche abdecken.

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?

Nur Angaben aus uniweiter Umfrage zu Diversität, diese ist jedoch nach eigenen Angaben nicht repräsentativ und kann daher nicht als statistisch gesicherte Grundlage herangezogen werden.

Studierende: N = 208; Familiäre Verpflichtungen, Kinder: 4,8 %

AbsolventInnen: N = 71; Familiäre Verpflichtungen, Kinder: 18,3 %

Studierende: N = 208; Familiäre Verpflichtungen, Pflege: 1,9 %

AbsolventInnen: nicht erhoben

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

In zahlreichen Fächern unserer Fakultät besteht die besondere Herausforderung, dass Forschung und Praktika ortsgebunden (Labore) und unter spezifischen Herausforderungen (Sicherheitslabore) stattfinden müssen. Ein Arbeiten von Zuhause oder aus dem Büro ist daher in solchen Fällen ohne besondere Unterstützung schwierig bis nicht durchführbar. Auch herrscht in diesen Fällen für Studierende Anwesenheitspflicht. Es kann daher auch nicht auf alternative Lern- bzw. Arbeitszeiten oder andere Räumlichkeiten ausgewichen werden.

Eine weitere Folge der experimentellen Ausrichtung der meisten Forschungsfelder der Fakultät ist, dass die Realisierbarkeit von Teilzeitprofessuren zurzeit schwer vorstellbar ist. Um exzellente Forschung zu leisten, sind flexible und nicht selten lange Arbeitszeiten notwendig, sowohl bei der Betreuung/Durchführung von Experimenten als auch bei der vor- und nachgeschalteten theoretischen Arbeit. Im Bereich der akademischen Mitarbeiter gibt es erste Beispiele geteilter Stellen zwischen Ehepartner (NMR Abteilung, Department Chemie). Wir könnten uns vorstellen, dass gemeinsam forschende Teams sich eine Stelle teilen und sich sowohl in Forschung als auch in Lehre inhaltlich und organisatorisch ergänzen. Wir planen auf Basis unserer bisherigen Erfahrungen, die Möglichkeiten und praktische Umsetzbarkeit solcher innovativen Lösungen in der Periode 2020-2024 weiter zu eruieren, und bei positivem Ergebnis erste Schritte zur Umsetzung einzuleiten.

Wie überall finden auch bei uns viele Sitzungen statt. Aufgrund der Fülle sowie Verpflichtungen in der Lehre können diese gelegentlich in die späten Nachmittagsstunden oder Abende fallen, außerhalb von Schulzeiten oder Öffnungszeiten der Kitas. Auch die, für die nächsten Jahre festgelegten Vorlesungszeiten, die nur geringe Überschneidungen mit den Oster-, Sommer- und Herbstferien des Landes NRW aufweisen werden von der Mathematisch-Naturwissenschaftliche als ausgesprochen familienunfreundlich bewertet.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Personen mit familiären Verpflichtungen (u.a. schwangere Frauen) werden auf Departmentebene beraten, und es werden individuelle Lösungen angeboten. Einige Einrichtungen verfügen auch über eigene Familienzimmer (u. a. das Institut für Biochemie).

Aktuell stellen wir 11 feste Regelbetreuungsplätze (KiTa) zur Verfügung. Zusätzlich wurden im Rahmen von Berufungsverhandlungen weitere Plätze finanziert. Diese Möglichkeit wird auch weiterhin bestehen.

Sitzungen werden, wenn möglich, auf familienfreundliche Zeitpunkte gelegt, beispielsweise beginnt unsere Fakultätssitzung um 14 Uhr und findet normalerweise nicht in der vorlesungsfreien Zeit statt. Auch andere Kommissionssitzungen werden entsprechend geplant.

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

Besserer Informationsfluss über die bereits mögliche Finanzierung von qualifizierter Vertretung (s. Fakultätsleitfaden 2012) von schwangeren bzw. in Elternzeit befindlichen Gruppenleitern in den experimentellen Fächern, Erstellen einer Statistik zu bei Drittmittelprojekten benötigten Backup Finanzierung als Planungsbasis für den eventuellen Aufbau einer fakultätszentralen Finanzierungsbasis für diese Fälle. Es soll versucht werden, eine solche Unterstützung im Rahmen strukturbildender Maßnahmen der Fakultät zu realisieren.

Backup Service der Universität für unvorhergesehene Bedarfe an Kinderbetreuung: Erstattung des für die Eltern anfallenden Kostenbeitrages an bedürftige Studierende und MA auf formlosen Antrag, bis zu einer Gesamtsumme von 1000 € pro Jahr.

Angehts der oben dargelegten besonderen Herausforderungen für Teilzeitarbeit auf professoraler Ebene planen wir, die Realisierbarkeit von Teambeförderungen auf organisatorischer und rechtlicher Ebene zu prüfen und gegebenenfalls erste Schritte zur Realisierung einzuleiten. Ein solches Team würde aus zwei Wissenschaftlern bestehen, die sich gemeinsam bewerben, und ein gemeinsames Gesamtkonzept für Forschung und Lehre vorlegen. U.a. werden wir prüfen, inwieweit an anderen Universitäten erfolgreiche Lösungen umgesetzt werden.

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
Unterstützung schwangerer Gruppenleiterinnen / Juniorprof. plus Elternzeit	Informationsfluss zum betroffenen Personenkreis über vorhandene Möglichkeiten verbessern; Aufbau einer Datenbasis, um Realisierbarkeit fakultätszentraler Mittel zu prüfen.	2020-2021	Zunächst nicht benötigt	Dekanat	Wir prüfen gegenwärtig die Möglichkeit der Finanzierung einer wiss. Unterstützung (6-9 Monate TVL 13/2) durch die Fakultät im Rahmen struktureller Maßnahmen
Wiedereinstieg nach Familienpause unterstützen	Gleitender Wiedereinstieg über Teilzeit und entsprechende Lehrreduktion ermöglichen	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekanat, Prodekanin für Gleichstellung	
Familienfreundliche Sitzungszeiten	Planung von Sitzungszeiten	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekan, Gleichstellungskommission	
Backup Service	Erstattung an bedürftige Studierende und MA auf formlosen Antrag, bis zu einer Gesamtsumme von 1000 € pro Jahr.	Gesamte Laufzeit	Fakultät	Dekanat	
Webauftritt Gleichstellung verbessern, besseres und schnell auffindbares Informationsangebot schaffen	Webauftritt optimieren Dadurch bessere Erreichbarkeit von bestehenden Initiativen herstellen.	Existierende Webseite aus einer reinen Gender Webseite hervorgegangen. Bis Ende 2020 angemessene Einbindung der verschiedenen Diversity Aspekte.	Fakultät	Dekanat	
Untersuchung der Möglichkeit Teilzeitprofessuren einzurichten und ggf. umsetzen	Teamberufungen prüfen.	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekanat, Prodekanin für Gleichstellung	

2.2 Bildungsgerechtigkeit

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

Angaben aus uniweiter Umfrage zu Diversität standen zur Verfügung, diese ist jedoch nach eigenen Angaben nicht repräsentativ und kann daher nicht als statistisch gesicherte Grundlage herangezogen werden.

Studierende: N = 211; Nichtakademisches Elternhaus: 41,7%

AbsolventInnen: N = 231; Nichtakademisches Elternhaus: 46,8%

Studierende: N = 218; Migrationshintergrund: 58,3%

AbsolventInnen: N = 223; Migrationshintergrund: 22,9%

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

Aufgrund der geringeren sozioökonomischen Ressourcen des Elternhauses gehen Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern häufig einer zeitintensiveren Erwerbstätigkeit außerhalb des Studiums nach als andere Studierende. Erwerbstätigkeiten sind bei dieser Gruppe oft unabhängig von Tätigkeitsinhalten und eher auf die Sicherung der Studienfinanzierung ausgerichtet, während bei Studierenden aus akademischen Haushalten eher eine fachnahe Tätigkeit mit dem Ziel der Weiterqualifizierung gewählt wird. (Lörtz & Quast, 2019; Bildungs- und Berufsverläufe mit Bachelor und Master). Die Arbeitszeit in vielen dieser fachfernen Arbeitsstellen kann häufig nicht an Studienpläne angepasst werden, da sie nicht flexibel ist. In den Naturwissenschaften spielen jedoch zeitgebundene anwesenheitspflichtige Praktikumsveranstaltungen eine essentielle Rolle, dementsprechend ist es für Studierende schwieriger, Studium und Arbeit zeitlich zu koordinieren.

Insgesamt sind Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern unsicherer im Umgang mit universitären Einrichtungen und ihren Strukturen (Fremdheitserleben) und können hier auch nicht auf Wissen und Unterstützung aus dem Elternhaus zurückgreifen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Unterstützung vom First Generation Programm für Promovierende. Es handelt sich um ein erfolgreiches zentral koordiniertes Programm für Promovierende, für das wir potentielle Mentoren ansprechen.

Unterstützung des Talent Scout Programms, welches SchülerInnen aus nichtakademischen Elternhäusern und / oder mit Migrationshintergrund ermutigt, ein Studium aufzunehmen.

Mitarbeit am Beratungsfinder.

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

Die Einbindung des Mentoring First Generation Programms in die Angebote der Graduiertenschulen, so dass die potentiellen Mentees möglichst umfassend angesprochen werden.

Unterstützung des Talent Scout Programms durch Einbindung des Programms in die Webauftritte Gleichstellung, Studieninteressierte sowie Optimierung der Vernetzung mit sonstigen Angeboten für Schüler z.B. im Rahmen der Lehr- und Lernlabore. Zum einen würde das die Sichtbarkeit des

Talent Scout Programms erhöhen, zum anderen sehen wir die Chance, den Talent Scouts neue Adressaten zu erschließen.

Beachtung des Kriteriums ‚Erste Generation‘ bei der Einstellung von Hilfskräften und Sensibilisierung für das Thema innerhalb der Fakultät.

Bessere Sichtbarkeit vorhandener Angebote beispielsweise mittels Webpräsenz, um niedrigschwelligen Zugang und eine bessere Informationsmöglichkeit für die Zielgruppe zu erreichen.

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
Promovierende aus nichtakademischem Elternhaus zu unterstützen	„Mentoring First Generation“. Direkte Werbung von Mentoren in der Fakultät und von Mentees über die Graduiertenschulen	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekanat, Prodekanin für Gleichstellung	
Studierende aus nichtakademischem Elternhaus zur Aufnahme des Studiums ermutigen	Talent Scout Programm unterstützen u.a. durch Einbindung in Webauftritt und Vernetzen mit weiteren Angeboten unserer Fakultät für Schüler	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekanat, Prodekanin für Gleichstellung	Zusammenarbeit mit unseren Lehr- und Lernlaboren
Webauftritt verbessern, besseres und schnell auffindbares Informationsangebot schaffen	Webauftritt optimieren Dadurch bessere Vernetzung und Erreichbarkeit von bestehenden Initiativen herstellen.	Existierende Webseite aus einer reinen Gender Webseite hervorgegangen. Bis Ende 2020 angemessene Einbindung der verschiedenen Diversity Aspekte, hier Bildungsgerechtigkeit.	Nicht benötigt	Dekanat	
Zugang zu fachnahen Erwerbsmöglichkeiten insbesondere für Erste Generation erleichtern	Sensibilisierung für das Themenfeld; Kriterium Erste Generation bei der Auswahl von Hilfskräften einbeziehen	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Prodekanin für Gleichstellung, Diversität und den wissenschaftlichen Nachwuchs und Fakultätskommission für Gleichstellung	

2.3 Inklusion

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

Angaben aus Umfrage zu Diversität, diese ist jedoch nach eigenen Angaben nicht repräsentativ und kann daher nicht als valide Grundlage herangezogen werden.

Studierende: N = 198; chronische Erkrankung / Behinderung: 4,5 %

AbsolventInnen: N = 258; chronische Erkrankung / Behinderung: 16,7 %

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

In vielen Studiengängen spielen Laborpraktika eine essentielle Rolle, daher stellen eine Reihe von Beeinträchtigungen (z.B. motorische / sensorische) besondere Herausforderungen dar, die nicht in jedem Fall lösbar sein werden.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Personen mit Behinderung werden auf Departmentebene zu praktischen Problemen beraten, und es werden individuelle Lösungen angeboten. So erfolgt gelegentlich eine Verlegung von Veranstaltungen in barrierefreie Räumlichkeiten. Generell ist es wünschenswert, den Anteil barrierefreier Räumlichkeiten und Arbeitsplätze zu erhöhen.

Mitarbeit am Beratungsfinder.

Nachteilsausgleich wird in Promotions- und Habilitationsordnung verankert.

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

Die Handreichung zur inklusionssensiblen Lehre soll allgemeiner bekannt gemacht werden und auf den Seiten der Fakultät zum Herunterladen zur Verfügung gestellt werden.

Nachteilsausgleiche werden in den neuen Promotions- und Habilitationsordnungen verankert.

Der Webauftritt der Fakultät soll soweit wie möglich barrierefrei gestaltet werden und die verschiedenen Diversity Aspekte in die frühere Gleichstellungsseite eingearbeitet werden. Der Zeitrahmen dieser Maßnahme wird davon abhängen, ob und wann ein neues CD eingeführt wird.

Es wäre wünschenswert, Bewerber*innen mit Behinderungen bei der Stipendien- und Stellenvergabe bevorzugt zu berücksichtigen. Allerdings lässt sich eine solche Herangehensweise aufgrund des Leistungsprinzips nur bei gleicher Qualifikation rechtfertigen, was die gegenwärtige Vorgehensweise ist, und eben nicht zum gewünschten Effekt geführt hat. Es ist anzunehmen, dass eine Verbesserung nur durch deutliche finanzielle Anreize erreicht werden kann. Jedoch verfügt die Fakultät gegenwärtig nicht über eine Datenbasis, die es ermöglichen würde, die benötigten Mittel auch nur annähernd abzuschätzen, und auf Realisierbarkeit zu überprüfen. Wir schlagen vor, die hierzu benötigte Datengrundlage zu ermitteln, falls möglich.

Auf dieser Grundlage wäre dann die mögliche Umsetzbarkeit eines Kaskadenmodells zu prüfen.

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
Inklusionssensible Lehre fördern	Handreichung bekannt machen und zur Verfügung stellen	Handreichung existiert. Zunächst bis Ende 2020	Nicht benötigt	Studiendekan, Dekanat	Unter Einbindung der Didaktiken
Nachteilsausgleich verankern	Nachteilsausgleich in Promotions- und Habilitationsordnung verankern	Laufende Maßnahme; Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekanat	
Webauftritt verbessern, besseres und schnell auffindbares Informationsangebot schaffen; Barrierefreie Darstellung soweit möglich	Webauftritt optimieren Dadurch bessere Erreichbarkeit von bestehenden Initiativen herstellen und Lesbarkeit.	Einbindung der zusätzlichen Inhalte: Bis Ende 2020; Barrierefreiheit realisieren: Zeitplan abhängig von Einführung eines neuen Corporate Design.	Fakultät	Dekanat	
Datengrundlage für Inklusion auf Ebene der Karrierestufen ermitteln	Statistische Grundlage Inklusion ermitteln als Basis zu entwickelnder Maßnahmen	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Prodekanin für Gleichstellung, Diversität und den wissenschaftlichen Nachwuchs; Dekanat	

2.4 Antidiskriminierung

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

Nein.

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

Bezogen auf Antidiskriminierung sehen wir keine spezifischen Problematiken in der Math.-Nat. Fakultät und sind daher der Ansicht, dass die effizienteste Lösung durch zentrale Initiativen mit kompetenten Ansprechpartnern in unserer Fakultät gegeben ist.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Mitarbeit in der zentralen AG Umsetzung der neu erarbeiteten Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing (Prof'in Sabatini, Dr. Udo Flegel).

VertrauensdozentInnen der Fakultät bei Diskriminierung von Studierenden / Promovierenden:
Prof'in Sabatini, Dr. Flegel, Prof'in Walch-Gassner.

Mitarbeit am Beratungsfinder

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

Sensibilisierung für das Themenfeld durch verstärkte Kommunikation auf den verschiedenen Leitungsebenen. Hier wird der weiterentwickelten Fakultätskommission für Gleichstellung (früher: Frauenförderung) eine wichtige Aufgabe zukommen, die fakultätszentrale Initiativen und Informationen in die einzelnen Departments weitertragen wird.

Angebot der Schulung von Gleichstellungsbeauftragten und Beratenden über das von PE Wissenschaft angebotene Beratungszertifikat.

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
Umsetzung der Richtlinie unterstützen	Erweiterung der Fakultätskommission Gleichstellung	Kommission wird gegenwärtig umgebildet	Nicht benötigt	Prodekanin Gleichstellung	
Webauftritt verbessern	Webauftritt optimieren Dadurch bessere Erreichbarkeit von bestehenden Anlaufstellen herstellen.	Existierende Webseite aus einer reinen Gender Webseite hervorgegangen. Bis Ende 2020 angemessene Einbindung der verschiedenen Diversity Aspekte	Fakultät	Dekanat	
Personenkreis mit Beratungszertifikat vergrößern	Schulungsangebot (siehe oben) Beratungszertifikat.	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Dekanat	

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

Aufgrund der fachspezifischen Ausrichtung sehen wir keine Möglichkeit, in der Math.-Nat. Fakultät derartige Denominationen einzuführen.

Zentrale Arbeitsschwerpunkte und Forschungsprojekte in den Gender / Diversity Studies

Die Math.-Nat. Fakultät unterstützt den Studiengang Gestik mit finanziellen Zuwendungen, gegenwärtig 10000.- € jährlich, sowie 43% einer E13 Stelle und ist grundsätzlich offen gegenüber kollaborativen (Forschungs-) Projekten in dieser Thematik. Hier sehen wir mögliche Anknüpfungspunkte insbesondere in der Fachdidaktik, zum Teil auch in der Biologie.

Einbindung in hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke

Die Math.-Nat. Fakultät beteiligt sich mit verschiedenen Lehrangeboten am Studiengang Gestik. Z.B. durch Teilnahme an einer Ringvorlesung und Angebot von Seminaren (beides u. a. Prof'in S. Korsching).

Entwicklungsperspektiven

Im Zuge der Lehrangebote stellte sich heraus, dass das Wissen über die jeweils andere Wissenschaftskultur sehr begrenzt ist. Hier wollen wir Diskussionsangebote zu fächerspezifischer Wissenschaftskultur aufbauen.

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
Förderung von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung	Weiterhin finanzielle Unterstützung des Studiengangs Gestik	Status quo: Für 2019 bereits überwiesen. Laufzeit: bis Ende dieses Plans	Fakultät	Dekanat	
Sensibilisierung für diese Forschungsrichtung	Veranstaltungsangebot zu dem Themenbereich, insbesondere Interdisziplinärer Austausch sowie Diskussion	Gesamte Laufzeit	Nicht benötigt	Prodekanin Gleichstellung; Studiendekan	

4. Strukturelle Verankerung

Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Fakultät

Budget für Gleichstellung und Diversität (p.a.):

Im Rahmen ihrer Aufgaben zu Gleichstellung und Diversität bewertet die Fakultät die in Aussicht stehenden Maßnahmen in jedem Jahr neu und entscheidet über die umzusetzenden Maßnahmen.

Derzeit werden folgende Maßnahmen gefördert:

- Unterstützung Gestik: 10.000 € Sachmittel und anteilige Finanzierung einer 43% E13 Stelle (31.476 €)
- Unterstützung der Prodekanin für Gleichstellung und Diversität mit einer 0,5 E 13 – Stelle (36.600 €) sowie
- Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für SHK Einstellungen insgesamt bis max. 5.000 €
- Dezentrale Projekte: Förderung von Tutorien für Studentinnen in der Mathematik bis max. 4.500 €
- MNF Mentoring 20.000 €
- Finanzielle Unterstützung bei der Bereitstellung von Kita-Plätzen in der Betriebskita „Paramecium“ der UzK mit 58.500 €

Weiterhin wird die Fakultät einen Betrag in Höhe von bis zu 1.000 € für die Erstattung der Backup Betreuungskosten bereitstellen, sofern die Mittelzuwendung den Zweck zulässt.

Alle Maßnahmen stehen unter dem Vorbehalt, dass die finanzielle Haushaltslage der Fakultät unter Berücksichtigung der Defizitplanungen die Umsetzung der Maßnahmen zulässt, ohne Lehre und Forschung zu gefährden.

Verantwortliches Prodekanat im Bereich Gleichstellung und Diversität

Prodekanin Prof'in Korsching (Gleichstellung, Diversität und wissenschaftlicher Nachwuchs)

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

TVL-13/2 für Prodekanin, die auch als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte fungiert. Für die Stellvertreterinnen steht ein Kontingent an SHK Stunden bereit, welches in der Vergangenheit auch genutzt wurde. Kosten für Fortbildungen, z. B. Reisekosten / Tagungsgebühren können auf Antrag von der Fakultät getragen werden. Auch dies wurde bereits in Anspruch genommen.

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität

Dekanat: Frau Dr. Dauborn

Vertrauensdozierende: Herr Dr. Flegel, Frau Prof'in Dr. Sabatini, Frau Prof'in Walch-Gassner

Weitere strukturbildende Maßnahme

Erneuerung der Frauenförderkommission als Gleichstellungskommission. Wir planen, diese Kommission als zentrale Kommunikationsschiene zwischen den qua Amt für die Gleichstellung Verantwortlichen (Prodekan/in und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) und den einzelnen

Departments einzurichten. Wir versprechen uns davon einerseits eine direktere und fachspezifischere Kommunikation neuer Regelungen und Initiativen in die Departments hinein, und in umgekehrter Richtung fachspezifische Anregungen und Problematiken frühzeitig aufgreifen zu können.

5. Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes

Prof'in S. Korsching (Prodekanin); Dr. B. Dauborn (Dekanat)

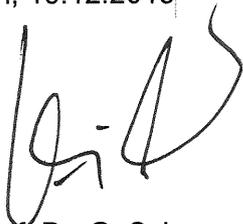
Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien

2.12.2019: Planung & Finanzen

12.12.2019: Fakultätssitzung

16.12.2020: Versand der endgültigen Fassung

Köln, 16.12.2019



(Prof. Dr. G. Schwarz, Dekan)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Mathematisch-Naturwissenschaftliche 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	5.184	43%	50%	50%
Master	1.320	43%		50%
Lehramt	1.922	53%		n.a.
Staatsexamen	-	-		n.a.
Summe Studierende	8.471	46%		50%
Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)	Ziele 2024
	Gesamt	% weibl.	% weibl.	% weibl.
Absolvent_innen	1.374	58%	50%	50%
Promotionen	211	46%	45%	50%
Habilitationen	6	0%	40%	40%

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Mathematisch-Naturwissenschaftliche 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	-	-	325	52%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren	-	-	384	41%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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	7	43%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	28	11%	2	50%	<input checked="" type="checkbox"/> V	<input checked="" type="checkbox"/> T	<input type="checkbox"/>
A 13	19	47%	2	0%	<input checked="" type="checkbox"/> T	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> V
Summe	54	28%	4	25%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT	-	-	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E15	9	22%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> V	<input checked="" type="checkbox"/> T
E14	45	31%	10	90%	<input checked="" type="checkbox"/> T	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> V
E13	323	30%	543	39%	<input checked="" type="checkbox"/> T	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> V
E12	7	29%	6	17%	<input checked="" type="checkbox"/> T	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> V
Summe	384	30%	562	40%	<input checked="" type="checkbox"/> V	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> T
Lehrbeauftragte	-	-	154	36%	<input checked="" type="checkbox"/> V	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> T
ProfessorInnen							
W3/C4	74	19%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/C3	70	23%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
W1/C2	6	33%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	150	21%	2	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	10	40%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	12	42%	1	0%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen*	5	60%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen***	21	10%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	10	40%	3	33%	Wurde nicht erhoben		
davon ProfessorInnen	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Quelle: SAP 01.12.2017

** TZ Angaben bei den BeamtInnen i.d. Wiss (A13-A15) stammen aus SAP, Stichtag 01.12.2017

*** **Anm Math. Nat.:** Kriterien der 2017er Zahlen nicht klar. Zählen z.B. auch Jülicher oder Personen mit Doppelmitgliedschaft dazu? Unsere Zahlen 2019: 30 apl Prof., davon 20% Frauen

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Mathematisch-Naturwissenschaftliche 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	3	67%	3	67%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	9	0%	2	50%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	12	17%	5	60%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	15	13%	7	71%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E10	16	13%	4	0%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E9	103	54%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	134	45%	11	45%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	58	64%	42	95%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E7	17	35%	7	71%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E6	22	86%	26	88%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E5	10	70%	5	60%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Summe	107	64%	80	89%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	6	50%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E3	5	100%	2	50%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2	1	100%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	12	75%	4	50%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
BeamtInnen höherer Dienst							
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"/>
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*	18	72%	6	83%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	40	20%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Quelle: SAP 01.12.2017; **Anm. Math. Nat.:** hier können wir keine Angaben machen, wir kennen die Zahlen nicht

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Mathematisch-Naturwissenschaftliche 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	0%	2	50%
ProdekanInnen	3	33%	5	20%	10	30%
Department/Fachgruppenleitung (weitere Positionen wie InstitutsdirektorInnen, Promotionsbeauftragte, Senatsmitglied etc nicht aufgeführt)	12	0%	12*	25%	30	30%

* Anm. Math. Nat.: Wechsel des Vorsitzes im Juli: 12 Vorsitzenden, davon 3 Frauen

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

Mathematisch-Naturwissenschaftliche 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	16	40%
W2	13	50%
W1	12	43%
davon W1 mit TT	9	43%

* 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	
BeamtenInnen			
höherer Dienst	6* A13	7* A14 , 3* A15	40%
gehobener Dienst	n.A.	n.A.	n.A.
mittlerer Dienst	n.A.	n.A.	n.A.
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12	3	n.A.	40
Entgeltgruppen E11-E2	22	n.A.	50
Wiss. Beschäftigte (E13-E15)	9	n.A.	50

Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät																
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015				2016				2017				vorangelegene 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	5.426	4.622	54%	46%	4.975	4.117	55%	45%	4.604	3.867	54%	46%	50%	50%	50%	50%
Studierende ohne LA (jew. im WiSe) ¹	3.894	3.149	55%	45%	3.860	2.989	56%	44%	3.721	2.852	57%	43%	50%	50%	50%	50%
Absolvierende ohne LA (im Prüfungsjahr) ²	328	269	55%	45%	409	327	56%	44%	378	286	57%	43%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ³	144	110	57%	43%	118	84	58%	42%	114	97	54%	46%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ⁴	3	3	50%	50%	4	0	100%	0%	6	0	100%	0%				
<i>Habilitationen bundesweit</i> ⁵	202	68	75%	25%	184	58	76%	24%	185	48	79%	21%	60%	40%	60%	40%
Nachwuchsgruppenleitungen ⁶	9	17	35%	65%	1	5	17%	83%	30	11	73%	27%				

ProfessorInnen ⁷	2015				2016				2017				vorangelegene 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	2	2	50%	50%	2	1	67%	33%	4	1	80%	20%	57%***	43%***	57%***	43%***
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	761	232	77%	23%	712	216	77%	23%	355	170	68%	32%				
ProfessorInnen W2/C3	52	14	79%	21%	57	16	78%	22%	55	16	77%	23%	79%	21%	70%	30%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	3.577	725	83%	17%	3.550	733	83%	17%	2.059	535	79%	21%			75%	25%
ProfessorInnen W3/C4	59	12	83%	17%	56	12	82%	18%	59	14	81%	19%				
<i>ProfessorInnen W3/C4 bundesweit</i>	3.282	468	88%	12%	3.277	500	87%	13%	2.609	453	85%	15%				
ProfessorInnen insgesamt*	113	28	80%	20%	115	29	80%	20%	118	31	79%	21%	-	-	-	-
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit*</i>	7.620	1.425	84%	16%	7.539	1.449	84%	16%	5.023	1.158	81%	19%				

Basis für die Quotenberechnung der W2- und W3-Berufungen				
	2015-2017			
	Anzahl		%	
	m	w	m	w
<i>Habilitationen und W1 ProfessorInnen bundesweit</i>	2.399	792	75%	25%

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

Studierende ohne LA, 2015, 2016, 2017: Berichtswesen, 05.03.2019 (Datei: Studies_MatNat_2015-2017_Dambon_bearb)

² Absolvierende ohne Lehramt: Berichtswesen, 06.03.2019 (Datei: Absolventen_Math_Nat_ohneLA_PJ2015-2017_Berichtswesen)

³ Promovierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

⁴ Habilitationen, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁵ Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

⁶ Nachwuchsgruppenleitungen: Abt. Strategisches Controlling & Informationsmanagement (Datei: Nachwuchsgruppenleitungen_Edeling_NEU)

⁷ ProfessorInnen UzK 2015, 2016, 2017: Abt. Personalcontrolling (Datei: ProfessorInnen_Neuberufungen_2007_2017_Ab44_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

Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät : Fachgruppe Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ohne LA (im WiSe) ¹	848	548	61%	39%	50%	50%	50%	50%
Absolvierende ohne LA (im Prüfungsjahr) ²	101	57	64%	36%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ³	10	3	77%	23%	60%	40%	60%	40%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ⁴	-	-	-	-	s. Fakultäten gesamt			
<i>Habilitationen bundesweit</i> ⁵	40	6	87%	13%				

ProfessorInnen ⁶	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	0	0	-	-	-	-	-	-
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	119	52	70%	30%				
ProfessorInnen W2/C3	11	3	79%	21%	-	-	75%	25%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	545	153	78%	22%				
ProfessorInnen W3/C4	11	4	73%	27%	-	-		
<i>ProfessorInnen W3C4 bundesweit</i>	627	107	85%	15%				
ProfessorInnen insgesamt Mathematik*	22	7	76%	24%	75%	25%		
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit</i> *	1.291	312	81%	19%				

¹ **Studierende ohne LA, 2015, 2016, 2017:** Berichtswesen, 05.03.2019 (Datei: Studies_MatNat_2015-2017_Dambon_bearb)

² **Absolvierende ohne Lehramt:** Berichtswesen, 06.03.2019 (Datei: Absolventen_Math_Nat_ohneLA_PJ2015-2017_Berichtswesen)

³ **Promovierende, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

⁴ **Habilitationen, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁵ **Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017:** Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

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

Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät : Fachgruppe Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ohne LA (im WiSe) ¹	898	496	64%	36%	50%	50%	50%	50%
Absolvierende ohne LA (im Prüfungsjahr) ²	74	17	81%	19%	75%	25%	75%	25%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ³	24	4	86%	14%	70%	30%	70%	30%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ⁴	-	-	-	-	s. Fakultäten gesamt			
<i>Habilitationen bundesweit</i> ³	51	10	84%	16%				

ProfessorInnen ⁶	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	1	0	100%	0%	-	-	-	-
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	81	30	73%	27%				
ProfessorInnen W2/C3	15	0	100%	0%	-	-	80%	20%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	485	67	88%	12%				
ProfessorInnen W3/C4	14	3	82%	18%	-	-		
<i>ProfessorInnen W3C4 bundesweit</i>	643	65	91%	9%				
ProfessorInnen insgesamt Mathematik*	30	3	91%	9%	80%	20%		
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit*</i>	1.209	162	88%	12%				

¹ **Studierende ohne LA, 2015, 2016, 2017:** Berichtswesen, 05.03.2019 (Datei: Studies_MatNat_2015-2017_Dambon_bearb)

² **Absolvierende ohne Lehramt:** Berichtswesen, 06.03.2019 (Datei: Absolventen_Math_Nat_ohneLA_PJ2015-2017_Berichtswesen)

³ **Promovierende, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

⁴ **Habilitationen, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁵ **Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017:** Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

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

Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät : Fachgruppe Chemie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ohne LA (im WiSe) ¹	490	319	61%	39%	50%	50%	50%	50%
Absolvierende ohne LA (im Prüfungsjahr) ²	67	46	59%	41%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ³	29	14	67%	33%	60%	40%	60%	40%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ⁴	1	0	100%	0%	s. Fakultäten gesamt			
<i>Habilitationen bundesweit</i> ⁵	35	7	83%	17%				

ProfessorInnen ⁶	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	2	0	100%	0%	-	-	-	-
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	70	33	68%	32%				
ProfessorInnen W2/C3	7	3	70%	30%	-	-	80%	20%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	381	94	80%	20%				
ProfessorInnen W3/C4	9	1	90%	10%	-	-		
<i>ProfessorInnen W3C4 bundesweit</i>	539	82	87%	13%				
ProfessorInnen insgesamt Mathematik*	18	4	82%	18%	80%	20%		
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit</i> [†]	990	209	83%	17%				

¹ Studierende ohne LA, 2015, 2016, 2017: Berichtswesen, 05.03.2019 (Datei: Studies_MatNat_2015-2017_Dambon_bearb)

² Absolvierende ohne Lehramt: Berichtswesen, 06.03.2019 (Datei: Absolventen_Math_Nat_ohneLA_PJ2015-2017_Berichtswesen)

³ Promovierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

⁴ Habilitationen, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁵ Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

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

Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät : Fachgruppe Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ohne LA (im WiSe) ¹	356	543	40%	60%	50%	50%	50%	50%
Absolvierende ohne LA (im Prüfungsjahr) ²	36	63	36%	64%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ³	35	59	37%	63%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ⁴	1	0	100%	0%	s. Fakultäten gesamt			
<i>Habilitationen bundesweit</i> ⁵	32	17	65%	35%				

ProfessorInnen ⁶	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	1	1	50%	50%	-	-	-	-
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	56	33	63%	37%				
ProfessorInnen W2/C3	12	8	60%	40%	-	-	65%	35%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	387	150	72%	28%				
ProfessorInnen W3/C4	15	4	79%	21%	-	-		
<i>ProfessorInnen W3C4 bundesweit</i>	491	136	78%	22%				
ProfessorInnen insgesamt Biologie*	28	13	68%	32%	67%	33%	-	-
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit*</i>	934	319	75%	25%				

¹ **Studierende ohne LA, 2015, 2016, 2017:** Berichtswesen, 05.03.2019 (Datei: Studies_MatNat_2015-2017_Dambon_bearb)

² **Absolvierende ohne Lehramt:** Berichtswesen, 06.03.2019 (Datei: Absolventen_Math_Nat_ohneLA_PJ2015-2017_Berichtswesen)

³ **Promovierende, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

⁴ **Habilitationen, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁵ **Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017:** Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

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

Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät : Fachgruppe Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ohne LA (im WiSe) ¹	1.129	946	54%	46%	50%	50%	50%	50%
Absolvierende ohne LA (im Prüfungsjahr) ²	100	103	49%	51%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ³	16	17	48%	52%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ⁴	3	0	100%	0%	s. Fakultäten gesamt			
<i>Habilitationen bundesweit</i> ³	27	8	77%	23%				

ProfessorInnen ⁶	2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	0	0	-	-	-	-	-	-
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	29	22	57%	43%				
ProfessorInnen W2/C3	10	2	83%	17%	-	-	74%	26%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	261	71	79%	21%				
ProfessorInnen W3/C4	10	2	83%	17%	-	-		
<i>ProfessorInnen W3C4 bundesweit</i>	309	63	83%	17%				
ProfessorInnen insgesamt Geowissenschaften*	20	4	83%	17%	74%	26%	-	-
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit*</i>	599	156	79%	21%				

¹ Studierende ohne LA, 2015, 2016, 2017: Berichtswesen, 05.03.2019 (Datei: Studies_MatNat_2015-2017_Dambon_bearb)

² Absolvierende ohne Lehramt: Berichtswesen, 06.03.2019 (Datei: Absolventen_Math_Nat_ohneLA_PJ2015-2017_Berichtswesen)

³ Promovierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

⁴ Habilitationen, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

⁵ Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

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