



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
2020-2024

Philosophische Fakultät der Universität zu Köln

Stand: Oktober 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).

Bei Studierenden und Promotionsabsolvent*innen liegt der Anteil der Frauen in diesen Statusgruppen konstant über 50 Prozent.

Um den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf W2-/W3-Professuren zu fördern, haben fakultätsangehörige Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, Fördermittel zur Ausrichtung von Workshops, Tagungen oder Gastvorträgen in Ihrem Fachbereich bei dem Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität der Philosophischen Fakultät zu beantragen. Ausschlaggebend für die Mittelvergabe ist, dass die ausrichtende Person/die ausrichtenden Personen sowie mindestens 50% der eingeladenen Gäste oder Vortragenden weiblich sind.

Ziel der Maßnahme ist es, externen Wissenschaftlerinnen die Universität zu Köln vorzustellen und gleichzeitig Kölner (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in Ihrer Forschung zu unterstützen.

Die absolute Zahl der Habilitand*innen ist sehr klein, weswegen der Fokus besonders auf Neuberufungen gelegt werden soll. Als Kernmaßnahmen werden deswegen aktive Rekrutierung in Fachbereichen, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind und eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, um eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Verfahren zu ermöglichen, gesehen.

Ob aktive Rekrutierungsmaßnahmen getroffen werden, wird im Wiederzuweisungsverfahren gemäß der Berufsordnung der Universität zu Köln vom 7.6.2018 (§5 Absatz 2) erhoben, so dass bereits bei der Ausschreibung eine zielgruppenspezifische Ansprache stattfinden kann (u.a. durch Versendung der Ausschreibung über Mailinglisten und Internetportale, die sich spezifisch an Wissenschaftlerinnen richten). In der ersten Kommissionssitzung wird geprüft, ob weitere Wissenschaftlerinnen durch ein persönliches Anschreiben von Dekan*innenseite auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht und zur Bewerbung aufgefordert werden können.

Durch Überarbeitung der Protokollvorlagen, des Leitfadens für Berufungskommissionsvorsitzende und andere Vorlagen zur Dokumentation des Berufungsprozesses soll die Transparenz der Kommissionsentscheidungen weiter erhöht 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

Gremien der Fakultät werden paritätisch besetzt. Hierfür werden bei Unterrepräsentanz Frauen gezielt angesprochen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der gremienbildenden Instanzen (insbesondere Engere Fakultät) teil.

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
Qualitätssicherung durch Gleichstellungsbeauftragte	Personelle Entlastung der dezentralen GB und des Prodekanats, Freistellung von Lehrverpflichtungen	Fortlaufend	ZZM	Dekanat	
Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	Transparente Berufungsverfahren mit aktiver Rekrutierung bei Unterrepräsentanz von Frauen	Fortlaufend		Dekanat	
Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen	Finanzielle Förderung zur Ausrichtung von Workshops, Tagungen oder Gastvorträgen in ihrem Fachbereich	Fortlaufend		Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	

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

2.1 Familienfreundlichkeit

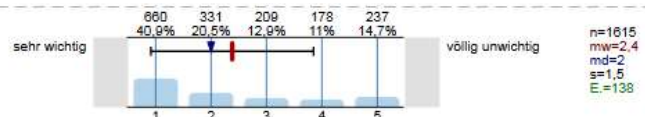
a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Bei der Studieneingangsbefragung der UzK im Wintersemester 2017/18 und im Sommersemester 2018 gaben von 258 Studierenden 1,9% an, familiäre Verpflichtungen zu haben. 3,1% der Studierenden gaben an, in die Pflege von Angehörigen eingebunden zu sein.

In der Evaluation der Lehrveranstaltungen des Instituts für Deutsche Sprache und Literatur II wurden Studierende befragt, wie wichtig die Vereinbarkeit von Job/Kinderbetreuung und Veranstaltungswahl war.

Für meine Wahl von genau dieser Veranstaltung war es 1= sehr wichtig bis 5=völlig unwichtig,

2.4 ob ich den Termin gut mit Job/Kinderbetreuung koordinieren kann.



Quelle: http://qm.phil-fak.uni-koeln.de/sites/qualitaetsmanagement/user_upload/01_Evaluationsbericht_Lehrveranstaltungen_IDSL_II_SoSe_2018.pdf

In der Mitarbeiter*innenbefragung 2017 (durchgeführt durch das Büro für Qualitätsmanagement der Philosophischen Fakultät) wurden von Mitarbeiter*innen der Fakultät vielfältige Rückmeldungen zu Maßnahmen, die die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes verbessern würden, gegeben. Neben bekannten Desideraten (unbefristete Verträge, bessere Beschäftigungsbedingungen), zeigte die Umfrage auch, dass viele familienfreundliche Maßnahmen bereits existieren, aber bei den Mitarbeiter*innen nicht bekannt sind. Hier arbeiten wir kontinuierlich an der Sichtbarkeit des Themenfelds Familienfreundlichkeit in der Fakultät.

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

Die Fakultät verteilt sich neben dem Philosophikum auf viele ausgelagerte Standorte, so dass Maßnahmen wie das familienfreundliche Arbeitszimmer im Philosophikum zu kurz greifen. Neben den stetigen Bemühungen der Fakultät, bauliche Veränderungen herbeizuführen, begegnet die Fakultät dem Problem durch räumlich flexiblere Maßnahmen wie mobile Spielzeugkisten und Reisebetten.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Fakultät setzt bereits eine Vielzahl familienfreundlicher Maßnahmen um. Der Familientag fungiert als repräsentative Veranstaltung, bei der einmal im Jahr alle Institutionen der Universität, die familienfreundlich arbeiten, ihre Arbeit vorstellen können. Die Studierenden und Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen der Fakultät können an diesem Tag gemeinsam mit ihren Kindern die Fakultät spielerisch erkunden, sich mit anderen fakultätsangehörigen Eltern vernetzen und das Informationsangebot wahrnehmen. Der Tag dient auch dazu, auf die Wickeltische in jedem Stockwerk des Philosophikums, das familienfreundliches Arbeitszimmer sowie die Spielzeugkisten für Institute aufmerksam zu machen und die Ansprechpartner*innen in der Fakultät für das Thema Familienfreundlichkeit vorzustellen. Aktuell arbeitet die Gleichstellung der Philosophischen Fakultät gemeinsam mit dem Zentrum für Internationale Beziehungen und Partner*innen aus der Zentralverwaltung an einem Projekt zur Auslandsmobilität von Studierenden mit Kind(ern).

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

Die weitere Bekanntmachung der Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit ist zentral, um den Wünschen der Mitarbeiter*innen zu begegnen. Die feste Verankerung von Familienfreundlichkeit als Kernthema der Fakultät soll sich bereits in der Begrüßung von Neuberufenen widerspiegeln.

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
Bekanntmachung der Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit	Öffentlichkeitsarbeit Familienfreundlichkeit, u. a. Posterkampagne in der Fakultät, Ausbau und Pflege der Onlinepräsenz	Fortlaufend	ZZM	Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	
Familienfreundlichkeit bei Personen mit Personalverantwortung (Neuberufene)	Verankerung von Familienfreundlichkeit als festes Thema beim Fakultätsinformationstag in Zusammenarbeit mit dem Career and Family Service	2019 - 2024	ZZM	Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	
Finanzierung von Kita-Plätzen	Aktuelle Belegplätze werden weiterfinanziert, in Bedarfsfällen wird Ausbau der Kapazitäten geprüft	Fortlaufend	ZZM	Dekanat	
Teilzeitprofessuren	Professorale Vertretungsregelungen im Falle von Elternteilzeit bei Professuren.	Fortlaufend		Dekanat	
Familientag	Die Studierenden und Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen der Fakultät können an diesem Tag gemeinsam mit ihren Kindern die Fakultät spielerisch erkunden, sich	Fortlaufend	ZZM	Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	

	mit anderen fakultätsangehörigen Eltern vernetzen und das Informationsangebot wahrnehmen.				
Wickeltische	In allen Stockwerken des Philosophikums sind Wickeltische zu finden.	Fortlaufend		Raum- und Baumanagement	
Spielzeugkisten	Spielzeugkisten mit einer Grundausstattung (Decke, Spielzeug) werden an Institute ausgegeben und können dort von Eltern entliehen werden.	Fortlaufend		Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	

2.2 Bildungsgerechtigkeit

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

Bei der Studieneingangsbefragung der UzK im Wintersemester 2017/18 und im Sommersemester 2018 gaben 40,1% der 267 Befragten an, aus einem nicht-akademischen Elternhaus zu stammen.

Von 270 Studierenden gaben 34,1% an, einen Migrationshintergrund zu haben.

In der Evaluation der Lehrveranstaltungen des Instituts für Deutsche Sprache und Literatur II wurden Studierende befragt, wie wichtig die Vereinbarkeit von Nebenjobs und Veranstaltungswahl war. Ob finanzielle Notwendigkeit oder andere Motivationen Gründe für die Nebentätigkeit sind, geht aus der Umfrage jedoch nicht hervor.

6. Haben Sie einen Nebenjob?

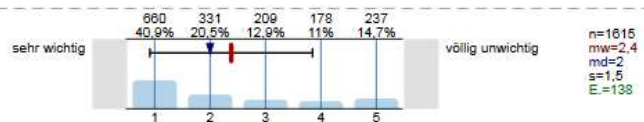


7. Wie viele Stunden pro Woche gehen Sie dieser Tätigkeit nach?



„Für meine Wahl von genau dieser Veranstaltung war es 1= sehr wichtig bis 5=völlig unwichtig,“

2.4 ob ich den Termin gut mit Job/Kinderbetreuung koordinieren kann.



Quelle: [http://qm.phil-fak.uni-](http://qm.phil-fak.uni-koeln.de/sites/qualitaetsmanagement/user_upload/01_Evaluationsbericht_Lehrveranstaltungen_IDSL_II_SoSe_2018.pdf)

[koeln.de/sites/qualitaetsmanagement/user_upload/01_Evaluationsbericht_Lehrveranstaltungen_IDSL_II_SoSe_2018.pdf](http://qm.phil-fak.uni-koeln.de/sites/qualitaetsmanagement/user_upload/01_Evaluationsbericht_Lehrveranstaltungen_IDSL_II_SoSe_2018.pdf)

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

„Der Krisendiskurs und das Nutzlos-Narrativ kleben an [den Geisteswissenschaften](#), insbesondere an den Philologien. Die drei zählebigsten Schlagwörter passen in einen Satz: brotloser Taxifahrer aus dem Elfenbeinturm.“

Quelle: <https://www.zeit.de/2019/21/geisteswissenschaften-studium-probleme-anerkennung-nutzen>, abgerufen am 21.05.2019.

Studierende, die höhere Hürden für ein Studium zu überwinden haben (Finanzierung, erste Generation Studierende, Bildungsausländer*innen) entscheiden sich selten für Geisteswissenschaftliche Studiengänge. Das Bild der arbeitslosen Absolvent*innen von geisteswissenschaftlichen Studiengängen wird in bundesweiten Medien wie dem oben

genannten Zeit-Artikel zitiert. Eine Ausnahme bilden hier Studiengänge mit klarem Berufsziel, an der Philosophischen Fakultät betrifft dies hauptsächlich die Lehramtsstudiengänge.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Career Service

Der Career Service der Philosophischen Fakultät berät bei allen Fragen rund um Berufsorientierung und Berufseinstieg. Als Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitswelt zeigt der Career Service individuelle Wege und Handlungsstrategien für eine selbstverantwortliche Berufswegplanung als Geistes-/Kulturwissenschaftler/in auf und arbeitet eng vernetzt mit dem Professional Center und anderen Beratungsstellen und Fakultäten zusammen

Der Career Service der Philosophischen Fakultät ist außerdem Mitglied im Career Service Netzwerk Deutschland e.V.

Kompetenzzentrum Schreiben

Das Angebot der Schreibberatung und der Lehre im Schreiben richtet sich (hauptsächlich) an die Studierenden der Philosophischen Fakultät. Nach dem Peer-Konzept werden Studierende von geschulten Kommiliton*innen beraten. Diese kennen viele Schwierigkeiten aus erster Hand und können sich durch qualifizierte Schulung und Erfahrung gut in die Arbeitssituation der Studierenden hineinversetzen.

Erste Generation Promotion

Das Promotionsbüro der Philosophischen Fakultät arbeitet eng mit dem gemeinnützigen Verein „Erste Generation Promotion – EGP e. V.“ zusammen. Der Verein ist eine Initiative von Promovierenden der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln. Im Zentrum steht ein Beratungs- und Vernetzungsangebot für Masterstudierende und Promovierende.

(<https://artes.phil-fak.uni-koeln.de/egp.html>)

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

Der Einstieg in das geisteswissenschaftliche Studium soll durch Orientierungs- und Hilfsangebote erleichtert werden. Ein Fokus liegt hierbei auf der Peer-Beratung, um die Barriere zur Inanspruchnahme der Angebote möglichst niederschwellig zu halten und auf Angeboten zur Wissenschaftssprache für Menschen mit Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache.

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
Peer-Beratung	<p>Kompetenzzentrum Schreiben</p> <p>Das Angebot der Schreibberatung und der Lehre im Schreiben richtet sich (hauptsächlich) an die Studierenden der Philosophischen Fakultät. Nach dem Peer-Konzept werden Studierende von geschulten Kommiliton(inn)en beraten. Diese kennen viele Schwierigkeiten aus erster Hand und können sich durch qualifizierte Schulung und Erfahrung gut in die Arbeitssituation der Studierenden hineinversetzen.</p>	Fortlaufend	QVM	Kompetenzzentrum Schreiben	
SchreibArt-Angebot zur Wissenschaftssprache	<p>SchreibArt</p> <p>Die Philosophische Fakultät bietet Studierenden aller Fakultäten ein breites Spektrum an – kos-</p>	Fortlaufend	QVM	Kompetenzzentrum Schreiben	

	<p>tenfreien – SchreibArt-Kursen an. Sie geben eine methodische Einführung in das Schreiben wissenschaftlicher Arbeiten und leisten konkrete Hilfestellung bei Schreibproblemen vom Anfang des Studiums bis zum Examen und zur Doktorarbeit. Für Studierende mit Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache werden jeweils eigene Kurse angeboten.</p>				
Career Service	<p>Beratung zur Berufsorientierung und zum Berufseinstieg</p>	Fortlaufend	QVM	Career Service	

2.3 Inklusion

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

Bei der Studieneingangsbefragung der UzK im Wintersemester 2017/18 und im Sommersemester 2018 gaben von 249 Studierenden 6% an, eine chronische Erkrankung oder Behinderung zu haben.

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

Die Philosophische Fakultät steht mit ihren vielen ausgelagerten Instituten vor besonderen baulichen Herausforderungen. Viele Bibliotheken, Institute und Lehrräume sind alter Baubestand und nicht barrierefrei. Langfristig wird hier durch Neubauten Besserung eintreten.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Nachteilsausgleich

Das Prüfungsamt der Philosophischen Fakultät hat mit Herrn Iken einen Ansprechpartner benannt, der zum Thema Nachteilsausgleich Auskunft gibt und zu Nachteilsausgleichsanträgen berät.

Durch die Prüfungsordnung wurden in § 17 PO besondere Maßnahmen zum Nachteilsausgleich getroffen, damit gemäß Art. 3 GG niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt wird. Bei der Umsetzung wird auf den Einzelfall geachtet, um die gleichberechtigte Teilhabe aller Prüflinge am ordnungsgemäßen Studienleben sicherzustellen. Prüflinge mit Behinderungen stellen einen individuellen Antrag zusammen mit einem ärztlichen Gutachten mit einer Indikation, wie der Nachteil – z.B. mit Schreibzeitverlängerung, Sehhilfen, Computerunterstützung etc. – adäquat ausgeglichen werden kann. Dieser ärztlichen Empfehlung wird seitens des Prüfungsausschusses/Prüfungsamtes in der Regel in großzügiger Weise gefolgt, es sei denn die zu überprüfenden Kompetenzen können durch die alternativen Prüfungsformen nicht nachgewiesen werden (z.B. Versagung von Rechtschreibhilfen bei Prüflingen mit Legasthenie, die eine Prüfung zur Feststellung der Rechtschreibkompetenz in einer studierten Fremdsprache ablegen).

Neubauten

Bei Neubauten der Fakultät werden Aspekte der Barrierefreiheit in Zusammenarbeit mit D5 berücksichtigt.

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

Zum jetzigen Zeitpunkt liegen der Fakultät sehr wenige und nur statistische Daten über Studierende mit chronischen Erkrankungen und Behinderungen vor. Um hier in Zukunft besser aufgestellt zu sein, wird die Fakultät eine*n Inklusionsbeauftragte*n benennen, der/die zuerst für die Dauer eines Jahres als Ansprechperson in der Fakultät fungiert und Desiderate in der Fakultät sammelt. Das Thema Inklusion ist auch aus wissenschaftlicher Sicht an der Fakultät gut repräsentiert. Durch die Gewinnung einer Fachperson aus dem Bereich der Inklusionsforschung

erhoffen wir uns Synergieeffekte, die die Inklusionsforschung einerseits und die Inklusionsarbeit an der Fakultät andererseits befördern.

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
Ansprechperson und Erfassung von Desideraten in der Inklusionsarbeit an der Fakultät	Inklusionsbeauftragte*r – fungiert als Ansprechperson an der Fakultät, vertritt die Interessen der Betroffenen gegenüber dem Dekanat und erhebt mit dem Dekanat gemeinsam den Bedarf weiterer Maßnahmen	Neue Maßnahme - Vorerst für ein Jahr, dann Evaluation der Position und benötigten Maßnahmen an der Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement	ZZM	Dekanat der Philosophischen Fakultät	
Erfassung von Desideraten in der Inklusionsarbeit an der Fakultät	Bedarf von Maßnahmen wird erhoben – der/die Inklusionsbeauftragte arbeitet mit dem Qualitätsmanagement zusammen, um bei einer Erhebung für die Inklusionsarbeit Daten zu erheben, auf deren Basis zukünftige Maßnahmen entwickelt werden können.	Neue Maßnahme 2020 – 2024	QM	Qualitätsmanagement	
Nachteilsausgleich	Durch die Prüfungsordnung wurden in § 17 PO besondere Maßnahmen zum Nachteilsausgleich getroffen, damit gemäß Art. 3 GG	Fortlaufend		Prüfungsamt	

	niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt wird.				
Schwerbehindertenquote bei wiss. Mitarbeiter*innen	Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte sind herzlich willkommen. Sie werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in alle Besetzungsverfahren.	Fortlaufend		Einstellungsgremien in Zusammenarbeit mit Abteilung Stellenausschreibung und Personalabteilung	

2.4 Antidiskriminierung

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

Der Fakultät stehen keine fakultätsspezifischen Daten zur Verfügung.

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

Bei Diskriminierungserfahrungen stehen viele Ansprechpartner*innen an der Fakultät als Anlaufstellen zur Verfügung. In konkreten Fällen kann die Fakultät reagieren. Aufgrund der vertraulichen Behandlung von Fällen und der zu niedrigen Meldezahlen für eine statistische Auswertung stehen derzeit keine fakultätsspezifischen Daten zu Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät zur Verfügung. Um präventive Maßnahmen zu schaffen, sollen Felder oder Situationen identifiziert werden, in denen Studierende oder Mitarbeiter*innen diskriminierendes Verhalten erlebt oder beobachtet haben.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Fakultät hat diverse Ansprechpartner*innen bei Diskriminierungserfahrungen. Hier fungieren einerseits die Vertrauensdozent*innen der Fakultät als Anlaufstelle für die Studierenden, Studierende können sich außerdem an das Dekanat für Studium, Lehre und Studienreform wenden. Für Mitarbeiter*innen steht das Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität zur Verfügung. Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät mit ihren Stellvertreter*innen Ansprechpartnerin bei Diskriminierungserfahrungen.

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

Erhebung von Diskriminierungserfahrungen in der Fakultät im Rahmen von Studierenden- und Mitarbeiter*innenbefragungen, um Felder mit Handlungsbedarf zu identifizieren. Erhöhte Sensibilisierung für Diskriminierungsfelder in der Fakultät und Bekanntmachung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing.

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
Erhöhte Sensibilisierung für Diskriminierungsfelder	Erhöhte Sensibilisierung für Diskriminierungsfelder – Bekanntmachung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing zum Beispiel über Fachberater*innentreffen mit Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	Fortlaufend, Einmal im Semester		Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	
Maßnahmenentwicklung nach Bedarfserhebung	Diskriminierungserfahrungen in Befragungen erheben zur Maßnahmenentwicklung	Fortlaufend		QM/Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität	

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

W1-Professur für Sprachliche Bildung und Mehrsprachigkeit (ohne tenure track): Jun.-Prof. Dr. Nora von Dewitz

W1-Professur für Literaturdidaktik für Lernende mit besonderem Förderbedarf sowie für Inklusion (ohne tenure track): Jun.-Prof. Dr. Wiebke Dannecker

W1-Professur für Lernende mit besonderem Förderbedarf sowie für Inklusion (ohne tenure track): Jun.-Prof. Dr. Bettina Bock

W3-Professur für Sprachliche Bildung und Deutsch als Zweitsprache: Prof. Dr. Nicole Marx

W3-Professur für Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung: Prof. Dr. Monika Schausten

C4-Professur Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit einem Schwerpunkt Genderforschung: Prof. Dr. Claudia Liebrand

Zentrale Arbeitsschwerpunkte und Forschungsprojekte in den Gender/Diversity Studies

Forschungsprojekte zu Gender Studies in der Philosophischen Fakultät

Aktuelle Liste unter: <http://phil-fak.uni-koeln.de/30655.html>

Forschung zu Diversitätsfeldern in der Philosophischen Fakultät

- Prof. Dr. Heike Lindner (Institut für evangelische Theologie): Interkulturalität im inklusiven Religionsunterricht
- AG Diversity des Instituts für Medien- und Kulturwissenschaften: Reihe *Medienkulturwissenschaft post_kolonial*
- Roman Bartosch (Englisches Seminar II), Andreas Köpfer, Andreas Rohde, Kim Schick: Möglichkeiten und Herausforderungen einer inklusiven Fachdidaktik
- Roman Bartosch (Englisches Seminar II): Reihe „Diversitätsorientierte Literatur-, Kultur- und Sprachdidaktik“ (Wissenschaftlicher Verlag Trier)
- Dr. Anastasia Bauer (Slavisches Institut): Eine korpusbasierte Untersuchung der Mundbilder und des Fingeralphabets in der Russischen Gebärdensprache: Beschreibung und Implikationen für den intermodalen Sprachkontakt (DFG, 2017-2020)
- Prof. Dr. Wolfgang Hasberg, Dr. Sebastian Barsch (Historisches Institut): [Exklusiv-Inklusiv. Historisches Lernen für alle \(Buchprojekt\)](#)
- Prof. Dr. Holger Thünemann (Historisches Institut), Dr. Manuel Köster, Prof. Dr. Meik Zülsdorf-Kersting (Universität Osnabrück): [Standardisierung oder Pluralisierung? Geschichtsunterricht in der "gespaltenen" Gesellschaft](#)

- Prof. Dr. Holger Thünemann (Historisches Institut), Prof. Dr. Christian Kuchler (RWTH Aachen), Prof. Dr. Christoph Kühberger (Universität Salzburg): [Zwischen Identitätsstiftung und geschichtskultureller Reflexion - Yad Vashem als Ort des Gedenkens und des historischen Lernens](#)
- Jun.-Prof. Dr. Béatrice Hendrich (Orientalisches Seminar), Sandra Kurfürst (Institut für Südasiens- und Südostasienstudien), Anna Malis (eds.), Grenzüberschreitend forschen. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Trans*Syndrome, Bielefeld: transcript 2017
- Prof. Dr. Alexandra L. Zepter (IDSL II), Dr. Diana Gebele (IDSL II), Prof. Dr. Alexandra Budke (Institut für Geographiedidaktik): Kooperationsprojekt SpiGU – Sprachsensibel Lehren und Lernen im inklusiven Geographie-Unterricht.
- Prof. Dr. Alexandra L. Zepter (IDSL II): Verbundprojekt QuisS mit BiSS – ‚Qualität in sprachheterogenen Schulen‘ mit ‚Bildung durch Sprache und Schrift‘: Weiterentwicklung des Konzepts Demek (Deutschlernen in mehrsprachigen Klassen der Grundschule) für die SEK (Start 2014)
- Jun.-Prof. Dr. Wiebke Dannecker (IDSL II): Etadii - L: Projekt zum diagnostischen Potenzial von Eye-Tracking in inklusiven Lernsettings, gefördert aus Sondermitteln des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft (MKW) NRW zum Ausbau des sonderpädagogischen Lehramts an der Universität zu Köln.
- Jun.-Prof. Dr. Wiebke Dannecker (IDSL II) in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Pädagogik und Didaktik bei Menschen mit geistiger Behinderung der UzK (Dr. Anke Groß-Kunkel)

Einbindung in hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke

Hochschulintern:

GeStiK – Gender Studies in Köln, Beteiligung am Masterstudiengang Gender- und Queer Studies

Hochschulextern:

Symposium DeutschDidaktik-AG: Inklusion und Gender

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (zwei Netzwerkprofessuren)

Entwicklungsperspektiven

In vielen Instituten der Fakultät sind Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung bereits fester Bestandteil der Forschung und des Curriculums.

Durch die Neuberufung von Professuren für Deutsch als Zweit- und Fremdsprache sowie der Sonderpädagogik und Inklusion entwickeln sich am Institut für Deutsche Sprache und Literatur II in Kooperation mit dem Mercator-Institut starke Schwerpunkte in der Diversitätsforschung, die mit den bereits bestehenden Diversitätsforschungsprojekten in der Fakultät ein großes interdisziplinäres Potenzial entfalten können.

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
Stärkung Gender Studies in der Lehre	Öffnung von Lehrveranstaltungen für GeStiK	Fortlaufend		GeStiK-Beauftragte*r der Fakultät	
Stärkung der Diversitätsforschung an der Fakultät	Stärkung der Diversitätsforschung durch neubesetzte Professuren am Institut für Deutsche Sprache und Literatur II und Mercator-Institut	Ab 2019		Dekanat der Philosophischen Fakultät	

4. Strukturelle Verankerung

Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Fakultät

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Ca. 65.500 Euro für u.a. Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Personalmittel Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität.

Budget für Diversität (p.a.):

Ca. 20.200 Euro für u. a. Personalmittel Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität.

Verantwortliches Prodekanat im Bereich Gleichstellung und Diversität

Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Eine Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle (50%) für die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Außerdem erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Reduktion ihres Lehrdeputats um 2 SWS. Ihre Stellvertreterinnen erhalten jeweils Unterstützung durch eine Studentische Hilfskraft (8h).

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität

Vertrauensdozent*innen (siehe: <https://phil-fak.uni-koeln.de/vertrauensdozentin.html>)

Inklusionsbeauftragte*r (N.N.)

Ansprechperson für GeStiK (Gender Studies in Köln)

Studiendekanat

5. Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes (Name/n, Funktion/en)

Prof.'in Gabriele von Glasenapp, Prodekanin für Personal, Gleichstellung und Diversität

Anna Keller, Referentin, Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität

Sabrina Schumacher, Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät

Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien (Gremium, Datum)

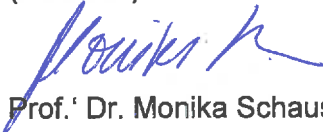
Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Köln, den 09.10.2019

(Ort, Datum)

Dekanin der Philosophischen Fakultät:

(Funktion)



Prof. Dr. Monika Schausten

(Name, Unterschrift)

Prodekanin für Personal, Gleichstellung und Diversität



Prof.'in Dr. Gabriele von Glasenapp

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Philosophische 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	5.450	65%	50%	50%
Master	1.662	70%		
Lehramt	6.197	65%		
Staatsexamen	-	-		
Summe Studierende	13.661	66%		
Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)	Ziele 2024
	Gesamt	% weibl.	% weibl.	% weibl.
Absolvent_innen	2.776	74%	50%	50%
Promotionen	73	62%		50%
Habilitationen	7	29%		50%

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Philosophische 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	-	-	425	63%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren	-	-	363	63%	<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	4	50%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	24	50%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	36	47%	6	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	64	48%	7	57%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
AT	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	3	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	27	56%	5	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	301	60%	311	57%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	3	100%	15	53%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	335	60%	331	57%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	291	48%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
W3/C4	70	27%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/C3	60	42%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/C2	22	59%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	13	54%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	152	38%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	11	82%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	36	53%	2	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen*	12	33%	1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen*	15	40%	4	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung*	15	80%	10	60%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
davon ProfessorInnen	5	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Quelle SAP, Stichtag 01.12.2017

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

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Philosophische 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	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	7	86%	6	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	3	33%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	11	73%	7	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	-	-	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E10	2	50%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E9	25	60%	16	94%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	27	59%	18	89%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	24	88%	25	96%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E7	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	5	80%	23	96%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5	1	0%	4	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	30	83%	52	96%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E3	4	75%	3	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2	-	-	0		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	4	75%	3	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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*	8	75%	4	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Quelle SAP 01.12.2017

Bei Nicht-Ankreuzen: Vergleichbare Zahlen liegen aus den Vorjahren nicht vor.

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Philosophische 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	100%
ProdekanInnen	3	33%	4	25%	4	50%
Geschäftsführende Direktor*innen der Institute			19	35%	19	45%

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

Philosophische 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	Aufgrund aktueller universitätsweiter Sparmaßnahmen können zur Zeit keine Prognosen für den Zeitraum von 5 Jahren gegeben werden.	45%
W2		45%
W1		47%
davon W1 mit TT		47%

** 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			
höherer Dienst	Stellenplan liegt nicht vor.		50%
gehobener Dienst			50%
mittlerer Dienst			50%
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12	Stellenplan liegt nicht vor.		50%
Entgeltgruppen E11-E2			50%
Wissenschaftlich Beschäftigte			50%

Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell Zielvorgaben // Philosophische 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	5.376	10.230	34%	66%	5.227	9.751	35%	65%	4.672	8.989	34%	66%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) ²	35	31	53%	47%	24	36	40%	60%	28	45	38%	62%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) ²	6	1	86%	14%	4	3	57%	43%	5	2	71%	29%	50%	50%	50%	50%
<i>Habilitationen bundesweit⁴</i>	167	79	68%	32%	134	92	59%	41%	123	78	61%	39%				
Nachwuchsgruppenleitungen ⁵	2	1	67%	33%	0	2	0%	100%	18	10	64%	36%				

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	6	11	35%	65%	5	13	28%	72%	9	15	38%	63%	53%***	47%***	53%***	47%***
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	531	361	60%	40%	507	374	58%	42%	297	260	53%	47%				
ProfessorInnen W2/C3	31	29	52%	48%	35	28	56%	44%	35	25	58%	42%	55%	45%	55%	45%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	1.484	861	63%	37%	1.489	881	63%	37%	880	628	58%	42%				
ProfessorInnen W3/C4	51	17	75%	25%	50	17	75%	25%	51	19	73%	27%				
<i>ProfessorInnen W3/C4 bundesweit</i>	2.223	886	72%	28%	2.228	915	71%	29%	1.616	780	67%	33%				
ProfessorInnen insgesamt*	88	57	61%	39%	90	58	61%	39%	95	59	62%	38%	-	-	-	-
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit*</i>	4.238	2.108	67%	33%	4.224	2.170	66%	34%	2.793	1.668	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>	1.759	1.244	59%	41%

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_Edeling_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