



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität  
2020-2024

# Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 17.04.2019



---

## 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).*

Auf der Stufe der Studierenden und AbsolventInnen ist die Gleichstellung seit etlichen Jahren konstant verwirklicht. Der Frauenanteil bei liegt den Studierenden bei 59% und bei den AbsolventInnen sogar bei 61% und somit leicht über dem Männeranteil. Auch die Anzahl der Promovendinnen ist in den letzten Jahren stetig und nunmehr auf 44% angestiegen. 33% der HabilitandInnen und 67% der JuniorprofessorInnen sind weiblich. Der Frauenanteil unter den W3-ProfessorInnen liegt bei 20%.

Entsprechend dieser Daten werden Studierende und W1-ProfessorInnen nicht als Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen ausgemacht. Die Maßnahmen richten sich auf die Steigerung der Frauenanteile bei den Promotionen, Habilitationen und W3-Professuren.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Promotionen auf 50% und bei den Habilitationen auf 40% zu steigern. Bei Neuberufungen soll der Frauenanteil bei W1-Professuren bei mindestens 44% und bei W3-Professuren bei mindestens 33% liegen.

## 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*

Das Dekanat wird bei jeder neu zu besetzenden Position in den verschiedenen Selbstverwaltungsgremien Frauen aufrufen, sich zur Wahl zu stellen. Sollte daraufhin keine Frau kandidieren, wird der Dekan gezielt einzelne Frauen ansprechen.

## 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
Steigerung der Promotionen von Frauen	Aufruf zur Promotion von Frauen durch den Dekan bei den AbsolventInnenfeiern	Wurde bereits auf mehreren AbsolventInnenfeiern umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Dekan	
Steigerung der Habilitationen von Frauen	Aufruf zur Habilitation von Frauen durch den Dekan bei der Promotionsfeier	Wurde bereits einmal umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Dekan	
Unterstützung von Promovendinnen	Kooperation mit Cornelia Harte Mentoring-Programm	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Graduiertenschule	
Gewinnung von Professorinnen	Gezielte Aufforderung zur Bewerbung	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Dekan/Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsangelegenheiten	
Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Vortrag zum Karriereweg Wissenschaft im Rahmen des Fakultätskarrieretages durch eine Habilitandin als Rollenvorbild	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Studien- und Karriereberatungszentrum/Studiendekanat	
Entgegenwirken etwaiger Vorbehalte bei der Einstellung von Promovendinnen	Wiederbesetzung von Stellen schwangerer Mitarbeiterinnen	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Dekanat	

	bereits während der Mutterschutzzeit				
Gendersensible Berufungsverfahren	Teilnahme an Schulungen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	LeiterInnen Berufungskommissionen/Dekanat	
Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	Einstellung und Finanzierung einer SHK	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Dekanat/dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	

## 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?

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist nicht bekannt, wieviele und welche der MitarbeiterInnen über familiäre Verpflichtungen im Sinne der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen verfügen. In Bezug auf die Studierenden liegen lediglich die Auswertungen der Studieneingangsbefragung sowie der Befragung der AbsolventInnen vor. Eine Zuordnung, um wen es sich handelt, kann nicht erfolgen.

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

Bei den rechtswissenschaftlichen Studiengängen handelt es sich um Studiengänge, die sehr kompakt gestaltet und mit einem übermäßig hohen Workload belastet sind. Ein Großteil der Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie die Examensvorbereitung als solche findet immer noch in den Bibliotheken statt, da auch heute bei weitem nicht alle Bücher/Zeitschriften digital verfügbar sind. Damit ist auch in absehbarer Zeit nicht zu rechnen.

Insbesondere die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung sind oft in Einheiten beschäftigt, die an Öffnungs- oder Sprechzeiten gebunden sind. Dies führt dazu, dass sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit nicht (immer) umsetzen lassen.

#### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Der Einsatz von digitaler Lehre trägt maßgeblich dazu bei, dass Studierende ihren Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen nachkommen können. So werden seit einigen Jahren zunehmend und heute annähernd flächendeckend die Vorlesungen des Grundstudiums auf Video aufgezeichnet und den Studierenden über eine Internet-Lernplattform zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird pro Semester je eine Anfänger-Online-AG pro Fachgebiet angeboten. AG-LeiterInnen und TeilnehmerInnen können sich dabei softwareunterstützt gegenseitig sehen und hören. Im Sommersemester 2016 war erstmals eine der Online-AGen als sog. Hybrid-AG ausgestaltet. Dabei wurden die Online-TeilnehmerInnen in eine herkömmliche Präsenz-AG zugeschaltet. Daneben kommen beispielsweise ein Online-Übungskurs zum wissenschaftlichen Schreiben, ein Online-Lernmodul zum Gutachtenstil, Podcasts nach dem "Inverted Classroom"-Konzept, Online-Sprechstunden, Diskussionsforen und Blogs zum Einsatz.

Der Rechtswissenschaftliche Fakultät ist es in mühevollen Verhandlungen gelungen, dass auf die im Rahmen von "beck online" gebündelten Datenbanken des C.H. Beck Verlags auch von zu Hause aus zugegriffen werden kann. Sie hat damit bundesweit Pionierarbeit geleistet.

Darüber hinaus steht seit dem Jahre 2009 im Hauptseminar (der Fachbibliothek Rechtswissenschaften) für Väter und Mütter mit Säuglingen / Kleinkindern ein spezielles Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

Erkranken Kinder von Studierenden während der Prüfungsphase (Klausur, Hausarbeit, Seminararbeit) wird der Fall prüfungsrechtlich behandelt, als sei die/der betreffende Studierende selbst erkrankt. Es liegt also ein Rücktrittsgrund vor.

Darüber hinaus sind die Rechtswissenschaftliche Fakultät und ihre Graduiertenschule um eine gute Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bemüht. Zu diesem Zweck werden DoktorandInnen mit Kind(ern), die neben dem Verfassen der Dissertation noch einen Großteil der Betreuungs- und Erziehungsarbeit leisten, durch verschiedene Maßnahmen unterstützt.

Das Angebot der GS umfasst konkret:

- Einscannen von Literatur aus den UzK-Bibliotheken durch eine stud. Hilfskraft
- Unterstützung bei der Kinderbetreuung während Veranstaltungen der Graduiertenschule
- individuelle Beratungen für Mütter und Väter
- Unterstützung bei der gegenseitigen Vernetzung von Eltern in der Promotionsphase

Auf allen Positionen, wo es möglich ist, wird die Möglichkeit geboten, dass Mitarbeitende in Teilzeit arbeiten können, über flexible Arbeitszeiten verfügen und von zu Hause aus ihren Aufgaben nachgehen können. Öffnungszeiten, Sprechzeiten und Lehrverpflichtungen können dem allerdings im Wege stehen. Im Einzelfall konnte jedoch sogar schon die Lehrverpflichtung einer Mitarbeiterin mit Betreuungspflichten von zu Hause aus, nämlich online erfüllt werden.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät teilfinanziert bereits seit einigen Jahren Kita-Plätze für MitarbeiterInnen des akademischen Mittelbaus sowie ProfessorInnen.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt ihre Energie darein, die bereits bestehenden Angebote aufrechterhalten zu können. Des Weiteren wird geprüft, inwieweit die Unterstützung bei der Kinderbetreuung ausgeweitet werden kann. Der Bereich digitale Lehre soll weiterhin ausgebaut 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
Flexibilität für MitarbeiterInnen mit familiären Verpflichtungen	Flexible Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit, soweit es die Stelle zulässt (Öffnungszeiten, Lehrverpflichtung etc.)	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Führungskräfte	
Unterstützung von Promovierenden	Projekt „Promovieren mit Kind“	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Graduiertenschule	Graduiertenschule	
Entlastung von Studierenden	Anerkennung von Kind(er)Erkrankung als Rücktrittsgrund bei Prüfungen	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Prüfungsamt	
Räumliche und zeitliche Flexibilität der Studierenden	Videoaufzeichnungen von Vorlesungen und weiteren Veranstaltungen (auch Sonderveranstaltungen und Beratungsvorträge), Online-AGen, Hybrid-AGen, weitere E-learning-Angebote	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Studiendekanat/jura IT	
Räumliche und zeitliche Flexibilität der Studierenden	Bemühungen, Zugriff auf „beck online“ auch weiterhin zu sichern	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Dekanat/Rechtswissenschaftliches Seminar	

Kinderbetreuung	Finanzierung von 5 Kita- Belegplätzen	Wird bereits umgesetzt. 2020- 2024.	Dekanat	Dekanat	
-----------------	--	---	---------	---------	--

## 2.2 Bildungsgerechtigkeit

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

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegen lediglich die Auswertungen der Studieneingangsbefragung sowie der Befragung der AbsolventInnen vor. Eine Zuordnung, um wen es sich handelt, kann nicht erfolgen.

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

Der Erfolg im Studium der Rechtswissenschaft hängt maßgeblich mit den sprachlichen Fähigkeiten der Studierenden zusammen. Wer die deutsche Sprache nicht einwandfrei beherrscht, wird stetig Probleme haben und möglicherweise das Studium nicht abschließen (insbesondere, da am Ende des Studiums eine extern abgenommene Staatsprüfung steht). Die sprachlichen Defizite der Studierenden - mit und ohne Migrationshintergrund - vermag die Fakultät nicht zu beheben.

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist es bei allen Maßnahmen ein großes Anliegen, die fachliche Integration von Studierenden, die nach dieser Kategorie als Zielgruppe ausgemacht werden, zu ermöglichen und zu unterstützen. Die Maßnahmen der Fakultät nehmen daher die individuellen Nöte und vor allem die persönlichen Ressourcen der Zielgruppe in den Blick, um letztere gezielt zu aktivieren und zu stärken. Die Studierenden sollen in die Lage versetzt und ermutigt werden, ihren eigenen fachlichen Werdegang aktiv zu gestalten und sich in das Fach einzubringen.

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Nach Ablauf des ersten Fachsemesters versendet das Studien- und Karriereberatungszentrum an alle Studierenden eine E-Mail, in der es darauf aufmerksam macht, dass es möglich sein kann, dass sich im ersten Semester Schwierigkeiten gezeigt haben. Dabei wird auch explizit die Situation von Studierenden der ersten Generation angesprochen. Das Studien- und Karriereberatungszentrum bietet für diese Fälle seine Hilfe und Unterstützung an und erweitert zu diesem Zwecke in diesem Zeitraum die Öffnungszeiten.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät möchte alle Mitglieder der Fakultät für die Thematik sensibilisieren.

Zudem möchte die Fakultät probeweise einen Empowermentworkshop (ggf. unter Beteiligung eines Rollenvorbilds) für Studierende der ersten Generation mit oder ohne Migrationsgrund anbieten und prüfen, ob und wie das Angebot angenommen wird.

## 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
Abbau von Hürden bei Studierenden	Empowermentworkshop für Studierende der ersten Generation	In Planung. 2020-2024.	Dekanat	Studien- und Karriereberatungszentrum	
Hilfe und Unterstützung bei Schwierigkeiten	Beratungsangebot	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Studien- und Karriereberatungszentrum	
Bekanntheit von fachübergreifenden Angeboten	Beratungsangebot	Wird bereits umgesetzt. 2020-2014	Dekanat	Studien- und Karriereberatungszentrum	

## 2.3 Inklusion

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

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist in der Regel (zumindest institutionell) nicht bekannt, wieviele und welche der MitarbeiterInnen über eine Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung verfügen. In Bezug auf die Studierenden liegen lediglich die Auswertungen der Studieneingangsbefragung sowie der Befragung der AbsolventInnen vor. Eine Zuordnung, um wen es sich handelt, kann nicht erfolgen.

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

Die Herausforderungen sind hauptsächlich baulicher Natur. Einige Vorlesungssäle, Bibliotheken etc. sind bis heute nicht barrierefrei zugänglich. Die zukünftig (nach der anstehenden Sanierung des Hauptgebäudes) durch den Einbau von Fahrstühlen gewonnene Barrierefreiheit in den Bauteilen 7 und 8 ist dem persönlichen Einsatz der Fakultätsleitung zu verdanken.

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Zusammenarbeit zwischen dem Prüfungsamt der Rechtswissenschaftlichen Fakultät und dem Servicezentrum Inklusion kann, insbesondere in Prüfungsphasen, als eng und fruchtbar bezeichnet werden. Außerdem konnten in Einzelfällen, in denen Studierende mit einem besonderen Bedarf gezielt Dozierende angesprochen haben, Lösungen gefunden werden, beispielsweise die Benutzung eines Mikrofons bei Hörschädigung.

In Rahmen der fakultätseigenen Einführungswoche für Erstsemester räumt die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Servicestelle Inklusion ein Zeitfenster ein, sich den neuen Studierenden im Hörsaal vorzustellen.

Der Einsatz von digitaler Lehre trägt maßgeblich dazu bei, dass Studierende auch außerhalb der Räume der Universität und jederzeit am Lehrbetrieb teilnehmen können. So werden seit einigen Jahren zunehmend und heute annähernd flächendeckend die Vorlesungen des Grundstudiums auf Video aufgezeichnet und den Studierenden über eine Internet-Lernplattform zur Verfügung gestellt. Dies ermöglicht z.B. auch den Studierenden mit Konzentrationsstörungen etc. die Vorlesung im eigenen Tempo, wiederholt oder in kleinen Episoden anzuschauen. Darüber hinaus wird pro Semester je eine Anfänger-Online-AG pro Fachgebiet angeboten. AG-LeiterInnen und TeilnehmerInnen können sich dabei softwareunterstützt gegenseitig sehen und hören. Im Sommersemester 2016 war erstmals eine der Online-AGen als sog. Hybrid-AG ausgestaltet. Dabei wurden die Online-TeilnehmerInnen in eine herkömmliche Präsenz-AG zugeschaltet. Daneben kommen beispielsweise ein Online-Übungskurs zum wissenschaftlichen Schreiben, ein Online-Lernmodul zum Gutachtenstil, Podcasts nach dem "Inverted Classroom"-Konzept, Online-Sprechstunden, Diskussionsforen und Blogs zum Einsatz.

Die Bereitstellung einer großen Anzahl an juristischen Datenbanken durch die Fakultät ermöglicht es den Studierenden von zu Hause aus auf Literatur zugreifen zu können. Entsprechend müssen die Studierenden nicht immer in der Bibliothek selbst arbeiten. Auch kommt diese Möglichkeit Studierenden mit Sehproblemen zu Gute, da der Bildschirm mehr Möglichkeiten der Unterstützung bietet, als die gedruckte Literatur.

---

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät möchte alle Mitglieder der Fakultät für die Thematik sensibilisieren. Die strukturelle Verankerung des Themas Inklusion erfolgt durch die Bestellung einer Ansprechperson.

## 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
Bekanntheit des Servicezentrums Inklusion	Vorstellung des Servicezentrums im Rahmen der Einführungswoche für Erstsemester	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Studien- und Karriereberatungszentrum	
Bekanntheit des Servicezentrums Inklusion	Vorstellung des Servicezentrums im Rahmen einer Sitzung der Engeren Fakultät	Ist in Planung. 2020-2024.	Keine Kosten	Dekanat	
Bestellung einer Ansprechperson	Festlegung der Verantwortlichkeit für das Thema Inklusion an der Fakultät	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Dekanat	
Sensibilisierung der Lehrenden	Verbreitung der Handreichung zu inklusionssensibler Lehre für Lehrende	Ist in Planung. 2020-2024.	Keine Kosten	Studiendekanat	
Räumliche und zeitliche Flexibilität der Studierenden sichern	Förderung der digitalen Lehre, insbesondere der Videoaufzeichnung von Lehrveranstaltungen	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Studiendekanat/jura IT	

## 2.4 Antidiskriminierung

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

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegen keine Daten vor.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät sieht keine spezifischen Herausforderungen.

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät wendet gendersensible Sprache an.

Die schriftlichen Prüfungen werden grundsätzlich anonymisiert abgenommen.

Ein Exemplar der Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung hängt seit deren Veröffentlichung im Schaukasten des Dekanats der Rechtswissenschaftlichen Fakultät aus. Die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität zu Köln ist „leider“ zu umfangreich, um sie in dem kleinen Schaukasten des Dekanats aushängen zu können.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät möchte alle Mitglieder der Fakultät für die Thematik sensibilisieren.

## 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
Sensibilisierung aller Fakultätsmitglieder	Verbreitung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing mittels Einbindung auf der Homepage der Fakultät	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Keine Kosten	Dekanat	
Schulung der Beratenden/ Lehrenden/ Mitarbeitenden	Fortbildung zu Antirassismus und ggfs. LGBT	Ist in Planung. 2020-2024.	Dekanat	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**

Keine. In der Vergangenheit konnte eine entsprechend ausgeschriebene W1-Professur mangels geeigneter Bewerberinnen nicht besetzt werden.

#### **Zentrale Arbeitsschwerpunkte und Forschungsprojekte in den Gender/Diversity Studies**

Forschung in Gender/Diversity Studies finden bereits heute an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät in den verschiedenen Bereichen ihren Niederschlag. Beispielsweise seien genannt:

Das Projekt „Mädchen- und Frauenkriminalität im deutsch-griechischen Vergleich“ widmete sich der Frage, wie sich der niedrige Anteil der Kriminalität von Mädchen und Frauen an der gesamten registrierten Kriminalität erklären lässt. Dabei interessierte insbesondere die bisher wenig erforschte Anzeigenbereitschaft gegenüber Frauen in Verbindung mit der Frage, ob das Geschlecht des Täters einen Einfluss auf die Beurteilung der Schwere der Tat hat. Daten wurden sowohl in Deutschland als auch in Griechenland erhoben. Durchgeführt wurde das Projekt vom Institut für Kriminologie der Universität zu Köln und einer Arbeitsgruppe um Frau Prof. Dr. Angelika Pitsela vom Fachbereich Strafrecht und Kriminologie der Aristoteles Universität in Thessaloniki. Das Projekt wurde teilfinanziert aus Mitteln der RheinEnergie Stiftung.

Die Arbeiten an dem im Mai 2010 gestarteten DFG-Projekt „Gewalt und Suizid unter weiblichen und männlichen Jugendstrafgefangenen – Entstehungsbedingungen und Entwicklungsverläufe im Geschlechtervergleich“ sind weitgehend abgeschlossen. Die mit einer vergleichbaren Methodik gewonnenen Daten junger weiblicher Inhaftierter ermöglichen einen vertieften Einblick in die (Konflikt-)Dynamiken im weiblichen Jugendstrafvollzug sowie einen Vergleich mit den im Vorgängerprojekt erhobenen Daten von männlichen Jugendstrafgefangenen. Neben wiederkehrenden Befragungen, qualitativen Interviews sowie einer Aktenerhebung wurden Anfang 2015 hierfür einmalig alle bundesweit inhaftierten weiblichen Jugendstrafgefangenen befragt. Ziel beider Projekte ist die Erforschung des Entstehungsprozesses von Gewalt und Suizid im Kontext des Jugendstrafvollzugs. Das zugrunde liegende Arbeitsmodell basiert auf einer Synthese verschiedener Theorien (u.a. Importations- und Deprivationstheorie). Dabei ist die Annahme leitend, dass ein Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren im Prozess der Anpassung des Gefangenen an das Gefängnis zur Entstehung von Gewalt bzw. Suizid führt. Gewalt und Suizid werden als zwei mögliche Strategien gesehen, mit denen auf den Anpassungsdruck reagiert werden kann. Inwiefern interindividuelle Unterschiede bestehen und inwiefern sie den Ausschlag geben für die Reaktionen der Gefangenen, wird mit einer eigens auf die Fragestellung zugeschnittenen Forschungsstrategie untersucht. Kern dieser Strategie ist eine prospektive Längsschnittstudie der inhaftierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die anhand eines Fragebogens zu vier bzw. sechs Messzeitpunkten befragt werden (Dunkelfeldbefragung). Zudem werden vertiefende qualitative Interviews durchgeführt. Die Befragungen der männlichen Gefangenen finden in Anstalten des nordrhein-westfälischen und des thüringischen Jugendstrafvollzugs, die Erhebung der Daten der weiblichen Jugendstrafgefangenen finden

bundesweit statt. Durch eine ergänzende Aktenerhebung wird zudem ein Vergleich zwischen Hellfeld und Dunkelfeld ermöglicht. Zum weiteren Vergleich werden zwei Kontrollgruppen rekrutiert: erstens ein längsschnittliches Sample von männlichen Bewährungsprobanden im vergleichbaren Alter, zweitens ein querschnittlich befragtes Sample weiblicher und männlicher SchülerInnen und StudentInnen.

Der Inhaber der Hans-Soldan-Stiftungs juniorprofessur für Zivilrecht, Wirtschaftsrecht, Verfahrensrecht, Anwaltsrecht sowie anwaltsorientierte Juristenausbildung führte 2016-2018 das Forschungsprojekt "Rechtsanwältinnen: Eine empirische Analyse der weiblichen Anwaltschaft" durch. Das Projekt erhielt eine Teilförderung aus Gendermitteln der Exzellenzinitiative. Die resultierende, 200-seitige Monographie ist im Jahr 2019 erschienen.

Ein laufendes Habilitationsprojekt beschäftigt sich mit personalen Kategorien und Gruppen im Recht. Das Recht kann nicht aller Individualität einer Person Ausdruck verleihen, sondern ist auf personale und kategoriale Zuordnungen angewiesen. Diese sehen sich wegen ihrer Reduktion des Einzelnen auf das jeweilige Merkmal zunehmendem Rechtfertigungsdruck bis hin zu Dekonstruktionsbestrebungen ausgesetzt (insb. bzgl. des Geschlechts). Neben diese Forderungen nach Anerkennung des Einzelnen als individuelle Persönlichkeit treten solche nach der Berücksichtigung kollektiver Identität: Gruppen wird eine besondere Bedeutung für die Identität des Einzelnen zugesprochen und Forderungen nach einer Anerkennung gruppenbezogener Differenz, der Herstellung materieller Gleichheit und Bewahrung gruppenbezogener Andersartigkeit werden erhoben. Sowohl die zunehmende Abkehr von der Stabilität und Objektivität von Kategorien als auch die Einbindung gruppenbezogener Kriterien stellen die liberale Rechtsordnung vor Herausforderungen, die das Vorhaben einer Analyse und dem Versuch einer Bewältigung zuzuführt.

Darüber hinaus erfolgt Forschung und Lehre in diesem Bereich stetig insbesondere auf den Gebieten Arbeits- und Sozialrecht, Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz, Kriminologie u.s.w.

### **Einbindung in hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke**

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist Kooperationspartner im Rahmen des Masterstudienganges Gender & Queer Studies. Lehrende der Rechtswissenschaftlichen Fakultät bieten speziell für diesen Studiengang konzipierte Lehrveranstaltungen an, bzw. stellen einen Beitrag zu dessen Ringvorlesung.

### **Entwicklungsperspektiven**

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät begrüßt es auch weiterhin außerordentlich, wenn sich WissenschaftlerInnen der Fakultät des Themas annehmen und dazu forschen und lehren.

Insbesondere in Zusammenhang mit dem beschriebenen Habilitationsprojekt geht die Fakultät davon aus, dass sich weitere Synergieeffekten ergeben werden.

Aus Gründen der Forschungsfreiheit sieht die Rechtswissenschaftliche Fakultät sich außerstande, Maßnahmen auf diesem Gebiet zu vereinbaren.

## 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
Integration von Gender and Queer Studies	Öffnung der Vorlesung im Gestik-Studiengang für Studierende der Fakultät	Wird bereits umgesetzt. 2020-2024.	Dekanat	Dekanat/DozentIn	

## 4. Strukturelle Verankerung

### **Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Fakultät**

Budget für Gleichstellung (p.a.):

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät existiert kein eigenes, gesondert ausgewiesenes Budget für Gender-Maßnahmen. In der Vergangenheit entstandene Kosten konnten aus erworbenen Ansprüchen (Zielvereinbarungen), im Einzelfall auch aus Bordmitteln der Fakultät getragen werden.

Budget für Diversität (p.a.):

An der Rechtswissenschaftlichen Fakultät existiert kein eigenes, gesondert ausgewiesenes Budget für Diversity-Maßnahmen. In der Vergangenheit entstandene Kosten konnten aus erworbenen Ansprüchen (Zielvereinbarungen), im Einzelfall auch aus Bordmitteln der Fakultät getragen werden.

### **Verantwortliches Prodekanat im Bereich Gleichstellung und Diversität**

**Dekan**

### **Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter\*innen**

Freistellung von der Mitwirkung in anderen Gremien, insbes. in Berufungskommissionen anderer Fakultäten. Entlastung durch die Beschäftigung einer SHK.

### **Weitere Funktionsträger\*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität**

**Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte in Berufsangelegenheiten, Vertrauensdozierende bei Diskriminierung von Studierenden sowie die noch zu benennende Ansprechperson für Inklusion**

## 5. Unterschrift

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

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, Dekan

Prof. Dr. Johanna Hey, Gleichstellungsbeauftragte

Akad. Rätin Daniela Boosen, Referentin des Studiendekans

Akad. Oberrätin Silvia Povedano Peramato, Leiterin des Studien- und Karriereberatungszentrums

Verwaltungsoberratsrat Ulf Gärtner, Kaufmännischer Geschäftsführer

Akad. Oberrat Jens Schumacher, Leiter des Prüfungsamtes

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

Engere Fakultät, 08.10.2019

Köln, 09.10.2019

(Ort, Datum)

Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

(Funktion)

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis

(Name, Unterschrift)



**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Rechtswissenschaftliche 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	305	75%	50%	50%
Master	273	57%		50%
Lehramt	-	-		-
Staatsexamen	4.683	58%		50%
<b>Summe Studierende</b>	<b>5.337</b>	<b>59%</b>		<b>50%</b>
Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)	Ziele 2024
	Gesamt	% weibl.	% weibl.	% weibl.
Absolvent_innen	550	61%	-	50%
Promotionen	68	44%	50%	50%
Habilitationen	3	33%	40%	40%

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Rechtswissenschaftliche Fakultät**

1 b) Wissenschaftliches Personal [IT.NRW_01.12.2019]							
Wissenschaftlich Beschäftigte	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit**				
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	↓	=	↑
Studentische Hilfskräfte	-	-	235	60%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	90	51%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	6	33%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	19	26%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>25</b>	<b>28%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	36	39%	158	52%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>38</b>	<b>37%</b>	<b>149</b>	<b>52%</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	129	25%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
W3/C4	32	19%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/C3	5	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/C2	3	67%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>20%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	5	40%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen*	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen*	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung*	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon ProfessorInnen	-	-	-	-	<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

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Rechtswissenschaftliche 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	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E10	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E9	10	100%	9	89%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>12</b>	<b>83%</b>	<b>9</b>	<b>89%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	14	100%	9	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E7	0		0		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	3	100%	12	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5	2	100%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>95%</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E3	-	-	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	<b>1</b>	<b>0%</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BeamtInnen gehobener Dienst								
A13	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>	
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>	
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung *		3	67%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende		-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* Quelle SAP 01.12.2017

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Rechtswissenschaftliche 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%	1	0%
ProdekanInnen	2	0%	2	0%	2	50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)	3	0%	3	0%	3	33%

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

**Rechtswissenschaftliche 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	5	33%
W2	0	-
W1	0	-
davon W1 mit TT	0	-

\* 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	
<b>BeamtenInnen</b>			
höherer Dienst	5	2	50%
gehobener Dienst	0	0	-
mittlerer Dienst	0	0	-
<b>Beschäftigte in TuV</b>			
Entgeltgruppen E15-E12	0	0	-
Entgeltgruppen E11-E2	10	4	50%
<b>Wissenschaftlich Beschäftigte</b>	200	0	50%

**Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell  
Zielvorgaben // Rechtswissenschaftliche 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) <sup>1</sup>	2.077	2.880	42%	58%	2.158	3.009	42%	58%	2.172	3.165	41%	59%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) <sup>2</sup>	44	34	56%	44%	35	32	52%	48%	38	30	56%	44%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) <sup>3</sup>	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	2	1	67%	33%	60%	40%	60%	40%
<i>Habilitationen bundesweit</i> <sup>4</sup>	24	7	77%	23%	27	11	71%	29%	30	17	64%	36%				
Nachwuchsgruppenleitungen <sup>5</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0%	0%				

ProfessorInnen <sup>6</sup>	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	2	3	40%	60%	2	3	40%	60%	1	2	33%	67%	56%***	44%***	56%***	44%***
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	212	61	78%	22%	186	77	71%	29%	187	69	73%	27%				
ProfessorInnen W2/C3	5	1	83%	17%	5	1	83%	17%	5	0	100%	0%	67%	33%	67%	33%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	303	110	73%	27%	318	113	74%	26%	348	125	74%	26%				
ProfessorInnen W3/C4	26	5	84%	16%	25	5	83%	17%	26	6	81%	19%				
<i>ProfessorInnen W3/C4 bundesweit</i>	658	100	87%	13%	654	106	86%	14%	664	110	86%	14%				
ProfessorInnen insgesamt*	33	9	79%	21%	32	9	78%	22%	32	8	80%	20%	-	-	-	-
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit</i> *	1.173	271	81%	19%	1.158	296	80%	20%	1.199	304	80%	20%				

Basis für die Quotenberechnung der W2- und W3-Berufungen				
	2015-2017			
	Anzahl		%	
	m	w	m	w
<i>Habilitationen und W1 ProfessorInnen bundesweit</i>	666	242	73%	27%

<sup>1</sup> **Studierende, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 49

<sup>2</sup> **Promovierende, 2015, 2016, 2017:** Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

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

<sup>4</sup> **Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017:** Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

<sup>5</sup> **Nachwuchsgruppenleitungen:** Abt. Strategisches Controlling & Informationsmanagement (Datei: Nachwuchsgruppenleitungen\_Edeling\_NEU)

<sup>6</sup> **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