



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität  
2020-2024

# Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche 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).*

**Generell:** Es soll eine Sensibilisierungsstrategie für alle Bereiche (nicht nur Gleichstellung, sondern auch Diversität) der Fakultät entwickelt und implementiert werden. Federführung übernimmt hier der 1. Prodekan.

Im Fakultätsentwicklungsplan ist eine durchgängige Selbstbindung der Fakultät an ethische Achtsamkeit in Forschung, Lehre und Transfer inkludiert. Dazu gehört die vollzogene Einrichtung einer Ethikkommission für Forschung, aber auch der laufende Diskurs, Ethik und die notwendige Werte-Orientierung in der Haltungsentwicklung nicht nur als Modul in der Betriebswirtschaftslehre, sondern quer durch alle Fachgebiete einzubauen.

Die Fakultät muss jedoch besser informiert werden über die strategische Richtung der Universität insgesamt, vor allem aber auch verständnisorientiert sensibilisiert werden, was diese ethische Querschnittsdurchdringung in der Tiefe für den Alltag der Lehre bedeutet, also im Umgang mit Studierenden.

### Die Frage von Diversity und Gender

- Gender ist [ungeachtet der thematischen Sonderbehandlung im bundesdeutschen Recht der Gleichstellung] fachwissenschaftlich gesehen ein Teil von Diversity mit den Dimensionen Sozialschicht, Ethnie [Kultur und Religion], Alter, Geschlecht, analog dazu, dass sie die Idee der Inklusion nicht auf Menschen mit Behinderung, sondern sich auf jegliche Form der sozialen Exklusion bezieht.

muss noch stärker verankert werden und bedarf dazu einer fundierten Klärung.

Auf der *Ebene der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen* soll sich diese Sensibilisierung im Rahmen der Angebote zur Weiterbildung in der Lehre beziehen.

Auf der *Ebene des Professoriums* soll das Thema durch Diskussionen mit Fachvertreter\*innen der Diversity- und Genderforschung erfolgen sowie durch Austausch mit dem entsprechenden Prorektorat und anderen Einrichtungen (Servicezentrum für Inklusion, Zentrum für Lehrerbildung etc.).

**Studierende:** Unser Ziel ist es, weiterhin eine gleichmäßige Verteilung bei den Geschlechtern in der Gruppe aller Studierenden (Bachelor und Master) zu erreichen.

**Promovierende:** Unser Ziel ist es, die Anzahl der weiblichen Promovierenden zu steigern.

**Post-Docs/Habilitierende/Juniorprofessuren:** Wir verstehen alle drei Gruppen als wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Bereich der Juniorprofessuren wollen wir weiterhin erreichen, dass die gute Besetzungsquote erhalten bleibt. Habilitierende werden wir aufgrund der geringen Fallzahlen nicht betrachten – durch die Fachkultur an der WiSo (Relevanz

habilitationsadäquater Leistungen über Journal-Publikationen) sind Habilitationen mittlerweile unüblich und werden nur noch auf ausdrücklichen Wunsch eines Kandidaten oder einer Kandidatin durchgeführt. Eine Genderquote und Maßnahmen, die sich nur auf Habilitandinnen richten würden, sind daher in diesem Fall nicht zielführend. Um die Anteile von Frauen in der A Besoldung zu erhöhen, soll die Sensibilisierungsstrategie genutzt werden.

**Professuren:** Auch hier ist es weiterhin unser Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen – im Falle von W1-Professuren beizubehalten (dies soll durch ein gezieltes Marktscreening & und eine direkte, persönliche Ansprache erreicht werden).

Zudem werden wir 30 % des Budgets für das Programm der internationalen Gäste für Frauen reservieren.

**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*

In den Gruppen der Studierenden sowie der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden wir weiterhin versuchen, in allen Gremien paritätisch zu besetzen. Auf der professoralen Ebene werden wir nach wie vor alle Professorinnen (W2/W3) ansprechen, an Gremien teilzunehmen. Wir können und wollen unsere Professorinnen jedoch nicht übermäßig belasten. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wird die Möglichkeit gegeben, sich auf freiwilliger Basis in Kommissionen zu beteiligen. Dies ermöglicht es ihnen, (durchaus bewerbungsrelevante) Erfahrungen in der akademischen Selbstverwaltung zu sammeln, ohne in kritischen Phasen von ihrer wissenschaftlichen Arbeit zusätzlich belastet zu werden. Die Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird strukturell entlastet. Zudem werden durch das professionelle Berufungsmanagement der WiSo-Fakultät auch die anderen Professorinnen entlastet, da sie alle zur engagierten Umsetzung der Gleichstellung erforderliche Daten, Unterlagen etc. systematisch vorbereitet erhalten. Die Fakultät versucht durch kollegialen Ausgleich darauf zu achten, dass Männer und Frauen gleichermaßen in attraktive und weniger attraktive administrative Aufgaben eingebunden werden. Ein Ausgleich für die weiblichen Professuren durch zusätzliche WissMa oder bezahlte Lehraufträge erachtet die Fakultät als kein wirksames Mittel, da dies zusätzlich Lehrkapazitäten erhöht (und dadurch zusätzlichen Steuerungs- und Betreuungsaufwand bewirkt).

## 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
Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch Mitarbeiterin / Mitarbeiter im Dekanatsbüro	Maßnahme ist umgesetzt und wird beibehalten	Fakultät	Dekanat	Ca. 10% des Stellenumfangs
	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch weitere Mitarbeiterin/Mitarbeiter am Lehrstuhl	Maßnahme ist umgesetzt und wird beibehalten	Fakultät	Dezentrale GB	0,5 WMA
Erhöhung des Frauenanteils	Marktscreening & gezielte Ansprache von potentiellen Professorinnen	Gezielte Ansprache erfolgt in allen Berufungskommissionen. Ein Marktscreening findet derzeit zum Teil statt.	BKs	BKs / Dekan	
	Absolventinnen in die Wissenschaft: Gezielte Ansprache beim Dean's Award	Maßnahme ist vorhanden, wird aber angepasst	Fakultät	Dean's Award: Career Service Prodekanin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs	
	Gendersensible Stipendienvergabe an Promovendinnen	Zum Teil vorhanden. Weitergehende Sensibilisierung des Kollegiums für weibliche Doktorandinnen im Rahmen der	CGS/Fakultät	Prodekanin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs	Im Rahmen einer generellen Sensibilisierungsstrategie

		Sensibilisierungsstrategie. Zusätzlich geplant: Einführung einer 50% Quote für zentrale WiSo- Stipendien (im Durchschnitt über 5 Jahre)			
	Internationale Wissenschaftlerinnen	Die Fakultät betreibt ein Visiting Scientist & Visiting Scholar Programm. Hier werden zukünftig 30% des Budgets für Frauen vorgehalten.	Fakultät	Dekanat	
Wissenstransfer verbessern	Sensibilisierungsstrategie in der Fakultät	Entwicklung einer Sensibilisierungsstrategie und Implementierung in breiten Bereichen (u.a. Homepage/ Kommunikation in Gremien etc.)		Inhaltlich: Erster Prodekan  Marketing für Kommunikation	Siehe auch andere Bereiche

## 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?

Ergebnisse der Studieneingangsbefragung & Befragung der Absolventen/-innen (Vorabauszug Januar 2019).

Aus der Studierendeneingangsbefragung geht hervor, dass bei 2,4% der Befragten (N=332) eine Kinderbetreuung erfolgt. Bei 1,8 % erfolgt Pflege von Angehörigen.

Aus der AbsolventInnenbefragung geht hervor, dass 5,1% der Befragten (N=311) angaben, mindestens ein im Haushalt lebendes Kind zu haben.

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

Die Ausweitung der Regelungen zur Telearbeit sind noch nicht seitens der Universität auf die Fakultäten ausgeweitet worden. Die Fakultät wünscht sich eine universitätsweite Regelung. Diese Regelung sollte auch berücksichtigen, dass Sekretariate zu bestimmten Zeiten besetzt sein sollten.

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

Durch die Mitarbeit des jetzigen Ersten Prodekans Schulz-Nieswandt an der Arbeit des Kölner Studierendenfonds (seit 1998) wird regelmäßig die Arbeit von Magnus Kids (ASTA), eine studentische Kinderbetreuung für Studierende in der vorlesungsfreien Zeit, qualitätsgestützt gefördert.

Im Rahmen von Berufungsverfahren unterstützt die Fakultät in Dual-Career Fällen und übernimmt auch ggf. anfallende Mehrkosten durch eine Erhöhung von Kita-Plätzen. Dies soll fortgeführt werden.

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

Wissenstransfer verbessern.

Es werden im Verlauf der Amtszeit des Ersten Prodekans mit dem Schwerpunkt Diversity, Gender and Ethics die Diskussion über das Verständnis und über die kulturelle Einbettung des Themenkomplexes in den Alltag in zeitlich gestreckten mehreren Sitzungen des *Professoriums* und anderen Gremien unter Einbezug externer Expertise zu diskutieren sein. Vor allem soll es zu einer regelmäßigen Berichterstattung über die Entwicklung in der Gesamtuniversität kommen.

Auch die *Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen* soll sensibilisiert werden. Hierzu eignet sich der Einbau entsprechender Angebote in die Weiterbildungsprogramme der UzK,

aber auch hier ist eine regelmäßige Information über die gesamtuniversitäre Entwicklung notwendig.

Die in den Fakultätsgremien partizipierende Vertretung der *Studierendenschaft* soll über diese Sensibilisierungsstrategie informiert und eingebunden werden.

Angedacht ist auch eine Ringvorlesung zum Themenkomplex Diversity, Gender, Ethics, Inclusion in der „Idee der Universität“.

Das Themenfeld soll als „selbstverständlich“ im Alltag verankert werden; aus dem strategischem Hochschulmarketing soll eine authentische Kultur der Universität (Fakultät) werden. Das sind Ziele der Organisationskulturentwicklung. Dies soll sich über alle Ebenen (Professuren, Mitarbeiter\*innen, Studierende) entfalten, insbesondere angesichts multikultureller Internationalisierung.

Dieser zuletzt angesprochene Aspekt betrifft auch die Struktur der Professorenschaft. Soweit es die Attrahierungs- und Bindungs-Konkurrenzfähigkeit der Fakultät angesichts der internationalisierten „Märkte“ der wissenschaftlichen „Köpfe“ zulässt, strebt die Fakultät eine weitere Internationalisierung an. Dabei werden aber die Erfordernisse einer öffentlichen Universität in Deutschland (Multiziel- und Pflichtenfunktion in Bezug auf Forschung, Lehre, Transfer, Selbstverwaltung) beachtet.

Um auf die derzeit noch wirksamen fachkulturellen Grenzen in den Wirtschaftswissenschaften (weniger in den Sozialwissenschaften) zu reagieren, wartet die Fakultät nicht die Kohorteneffekte der nächsten 20 Jahre ab, bis sich die besagte Fachkultur kulturell mutiert hat, sondern geht Wege der aktiven Sichtung, Suche und des aktiven Zugehens auf geeignete Bewerber\*innen für die Fakultät. Voraussetzung (im Sinne einer Restriktion) ist allerdings das Kriterium der Exzellenz. Die Fakultät lehnt ein Qualitätsdumping im Sinne des Abgleitens ins Mittelmaß wegen der Erfüllung von quantitativen Indikatoren im Sinne der Quotenziele ab.

## 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
Wissenstransfer verbessern	Sensibilisierungsstrategie in der Fakultät	Entwicklung einer Sensibilisierungsstrategie und Implementierung in breiten Bereichen (u.a. Homepage/ Kommunikation in Gremien etc.)		Inhaltlich: Erster Prodekan  Marketing für Kommunikation	Siehe auch andere Bereiche
Attraktiver Standort	Durch Dual-Career Maßnahmen	Ist umgesetzt und wird fortgeführt	Fakultät	Dekan	
	KiTa-Plätze (Professorenschaft)	Ist umgesetzt und wird fortgeführt	Fakultät	Dekan	
	Back-up Service KiTa	Die Fakultät stellt ein Budget für den Back-Up Service von jährlich 10.000 € (2020 & 2021) zur Verfügung. Es soll eine Evaluation in 2021 durchgeführt werden, die Förderung wird bei positiver Evaluation verlängert.	Fakultät	Dekan	
	Eltern-Kind Arbeitszimmer/ Mobiles Betreuungsmodul	Ist bereits vereinzelt vorhanden, wird jedoch kaum in Anspruch genommen.	Lehrstühle / Einheiten	Lehrstühle	

## 2.2 Bildungsgerechtigkeit

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

Ergebnisse der Studieneingangsbefragung & Befragung der Absolventen/-innen (Vorabauszug Januar 2019).

Aus der Studieneingangsbefragung geht hervor, dass 36,6% der Befragten (N=337) aus einem Nicht-Akademischen Elternhaus stammen. 29,4 % der Befragten (N=340) haben einen Migrationshintergrund.

Aus der Befragung der Absolventen/-innen geht hervor, dass 38,7% der Befragten (N=305) aus einem Nicht-Akademischen Elternhaus stammen. 23,8% der Befragten (N=290) haben einen Migrationshintergrund.

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

Hinsichtlich aller Handlungsdimensionen der Gender- und Diversity-Politik wird unter der Leitung des Ersten Prodekans (nunmehr auch zuständig für den Schwerpunkt „Gender, Diversity Management and Ethics“ [nicht Forschungsethik: Hier ist ein eigenständiger Ethik-Bbeauftragter und eine Ethikkommission der Fakultät zuständig]) eine Sensibilisierungsstrategie in der Fakultät aufgelegt. Das genaue Format ist noch zu erarbeiten.

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

Frau Prof. Dr. M. Fuchs ist Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung, die sich für Bildungsgerechtigkeit einsetzt. Frau Fuchs berät in diesem Zusammenhang Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern und ist für die entsprechende Begutachtung tätig.

Deutschlandstipendium: Die Fakultät hat im Jahr 2018/2019 insgesamt 280 Deutschlandstipendien vermittelt. Die Vergabe der Stipendien erfolgt zum einen anhand der aktuellen Durchschnittsnote (Gewicht 0,5 = 50%) und zum anderen zu 0,5 (50%) anhand sozialer (weicher) Kriterien. Zu diesen gehören: Auslandserfahrung, soziales Engagement der Vergangenheit, soziales Engagement der Gegenwart, Berufserfahrungen/aktuelle Berufsbelastung und Beruf der Eltern. Jedes der fünf Kriterien wird gleichgewichtet.

Studentisches Forum für Integration und Bildung e.V.: Die Fakultät führt ihre Förderung des F.I.B. als gemeinnütziges ehrenamtliches Engagement von Kölner Studierenden im Rahmen von Kooperationsverträgen mit Kölner Schulen, Förderunterricht für SchülerInnen aus sozial benachteiligten Familien (insb. Migrationshintergrund, auch Flüchtlingshintergründe) fort.

Der jetzige Erste Prodekan sitzt dem F.I.B.-Beirat in Zusammenarbeit insb. mit dem Zentrum für Lehrerbildung seit langem vor und begleitet die Arbeit auch weiterhin u.a. mit evaluativen Aufgaben.

Generation First: Durch die Mitarbeit des jetzigen Ersten Prodekans Schulz-Nieswandt an der Arbeit des Kölner Studierendenfonds (seit 1998) gibt es das Modellprogramm Generation First,

welches die Förderung des akademischen Habitus von Studierenden aus nicht-akademischen Herkunftsfamilien unterstützt. Es ist kein Programm der Fakultät, sondern des SFF in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat für Gleichstellung und Diversität. Finanziert werden bis zu drei Kohorten von je ca. 10 SHK, deren Einstellung an die achtsame Förderung und Begleitung in Hinsicht auf Abbau von schichtenspezifischen Barrieren (Habitus von Studierenden aus nicht-akademischen Familien: „Generation First“) im Zugang zur akademischen Kultur gebunden ist. Das Thema ist aus der Forschung gut bekannt und das Kölner Projekt wird bereits in den Medien mit Interesse verfolgt. Die Fakultät ist über den Ersten Prodekan Schulz-Nieswandt in seiner Aufgabe der Evaluation des von ihm mitentwickelten und begleiteten Projekts eingebunden.

Absicht ist es, auch diese Diversity-Dimension in die Sensibilisierung der Fakultät (s.o.) einzubauen.

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

Wissenstransfer verbessern (auch über Fachschaft // Erstibegrüßung)

Generation First soll weitergeführt werden.

Fortsetzung der Deutschlandstipendien. Für die nächsten 5 Jahre kann von einem Volumen von ca. 100 Stipendien ausgegangen werden. 300 € pro Stück = 30.000 € pro Monat = 360.000 € im Jahr. Das Geld stammt aber nicht von der Fakultät, sondern von Förderern aus der Privatwirtschaft oder Spenden.

## 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
Wissenstransfer verbessern	Sensibilisierungsstrategie in der Fakultät	Entwicklung einer Sensibilisierungsstrategie und Implementierung in breiten Bereichen (u.a. Homepage/ Kommunikation in Gremien etc.)		Inhaltlich: Erster Prodekan  Marketing für Kommunikation	Siehe auch andere Bereiche
Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern stärken	Zuweisung von Deutschlandstipendien in der Fakultät	Wird bereits umgesetzt und soll für min. 5 weitere Jahre gehen	Spender und Privatwirtschaft	Dekan	Die Auswahl der berechtigten Personen erfolgt im Dekanatsbüro
Generation First	Evaluation des Projekts	Tba	Prodekan	Erster Prodekan	Siehe 2.2.c

## 2.3 Inklusion

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

Ergebnisse der Studieneingangsbefragung & Befragung der Absolventen/-innen (Vorabauszug Januar 2019).

In der Studieneingangsbefragung gaben 5,7% der Befragten (N=316) an, eine chronische Erkrankung und/oder Behinderung zu haben.

In der Befragung der Absolventen/-innen gaben 11,6% der Befragten (N=352) an, eine chronische Erkrankung und/oder Behinderung zu haben.

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

Siehe 2.2 B) und 2.4. B)

Die Berücksichtigung von Nachteilsausgleichsregelungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs (Mitarbeiter\*innen bzw. Stipendiat\*innen) sollte mit der Rechtsauffassung der Universitätsleitung abgeklärt werden, da hier Kompatibilität mit den gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigungsdauer (Promotion, Post-doc-Phase) im Rahmen der qualifizierungszielbezogenen Arbeitszeitbefristungsgesetze angestrebt werden muss.

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

Individuelle sind Maßnahmen vorhanden.

Mitarbeit am Maßnahmenplan Inklusion.

Inklusionssensible Bau- und Liegenschaftsmaßnahmen.

Der Erste Prodekan wird anstreben, weiterhin die Zusammenarbeit mit der inklusionsorientierten Arbeitsgruppe „Den Menschen eine Stimme geben“ im Auftrag des Referats Gender & Diversity Management der Universität zu Köln zu ermöglichen.

Speziell im Bau- und Liegenschaftsmanagement der Fakultät im Rahmen der universitätsweiten Planungen wird auch das Fachverwaltungspersonal (Raummanagement) der Fakultät einbezogen.

Das Thema des Nachteilsausgleichs bei Studierenden beschäftigt das Prüfungsamt und die Prüfungsausschüsse erheblich. Der Erste Prodekan begleitet eine gerade vor Abschluss stehende Evaluation eines Projekts zur Diagnostik von Lern-Schreib-Hemmnissen bei Studierenden, die nunmehr im Servicezentrum Inklusion nachhaltig verankert wird und zu einer vernetzten Kooperation mit den Prüfungsämtern der Fakultäten führen soll.

Bei Einstellungen und Vergabe von Stipendien hält sich die Fakultät am geltenden Recht, dass von den grundrechtlichen Vorgaben der Anti-Diskriminierung (Völkerrecht, Europäisches Recht,

GG, Arbeitsrecht) bestimmt ist. Dazu gehört dann auch die Gewährleistung passungsfähiger Arbeitsbedingungen.

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

Wissenstransfer verbessern.

Grundsätzlich hat die Fakultät vor, sich um eine Verbesserung der Validierungen der Nachteilsausgleichspraktiken im Prüfungsausschuss zu bemühen.

Die Sensibilisierungsstrategie soll auch dazu führen, dass Menschen mit Behinderungen und ihnen gleichgestellte Personen gemäß der geltenden Gesetzeslage bei Einstellung bevorzugt berücksichtigt werden.

## Maßnahmen im Bereich Inklusion

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Wissenstransfer verbessern	Sensibilisierungsstrategie in der Fakultät	Entwicklung einer Sensibilisierungsstrategie und Implementierung in breiten Bereichen (u.a. Homepage/ Kommunikation in Gremien etc.)		Inhaltlich: Erster Prodekan  Marketing für Kommunikation	Siehe auch andere Bereiche
Individuelle Verbesserungen schaffen	Individuelle Lösungen für Betroffene finden	Wird bereits durchgeführt und soll beibehalten werden	Wechselnd je nach Maßnahme	Wechselnd je nach Maßnahme	

## 2.4 Antidiskriminierung

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

Uns stehen keine spezifischen Daten zur Verfügung.

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

Bewusstsein in der Fakultät schaffen.

Im Sinne der Handlungsdimensionen der Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität finden die Maßnahmen in den anderen Bereichen statt.

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

Beschwerdemanagement im Studierendenberatungszentrum der WiSo. Mitarbeitende der WiSo-eigenen Beratungseinrichtungen werden auf die Schulungsmöglichkeiten der Zentrale hingewiesen und die Arbeit wird so organisiert, dass die Schulungen im Regelfall auch wahrgenommen werden können.

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

Wissenstransfer verbessern.

## 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
Wissenstransfer verbessern	Sensibilisierungsstrategie in der Fakultät	Entwicklung einer Sensibilisierungsstrategie und Implementierung in breiten Bereichen (u.a. Homepage/ Kommunikation in Gremien etc.)		Inhaltlich: Erster Prodekan  Marketing für Kommunikation	Siehe auch andere Bereiche
Siehe 2.4 b)					
Beratung verbessern	WiSo-Beraterinnen und Berater werden geschult	Bereits vorhanden und soll fortgeführt werden	Fakultät	Leitungen	

### **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 Professuren mit (Teil-)Denomination vorhanden.

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

Diversity Management gehört zu einem selbstverständlichen, querschnittlichen Thema in der Managementausbildung. Im Fall von International Management gehören insb. interkulturelle Fragen dazu. Ähnlich verhält es sich mit Themen wie Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship.

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

Die Fakultät hat entschieden, das Thema Ethik nicht nur in der Managementausbildung, sondern über alle Bachelorstudiengänge hinweg zu verankern.

Die Fakultät trägt CERES mit und bringt dort auch Gender- und Diversity—bezogene Perspektiven ein. Mit Blick auf GESTIK arbeitet der Erste Prodekan in Gremien mit und hat auch seine sozialpolitikwissenschaftlichen Veranstaltungen für den Studiengang von GESTIK geöffnet.

#### **Entwicklungsperspektiven**

Die Fakultät wird an den Aktivitäten der Universität (z. B. Masterplan Inklusion und Sensibilisierungsstrategien) aktiv mitarbeiten wollen.

Hierzu gehört die regelmäßige Nutzung des Professoriums, aber auch die Erreichung des akademischen Mittelbaus. Eine Ringvorlesung zur Bedeutung des Gender- und Diversity-Handlungsfeldes als Teil der Hochschul- und somit der Fakultätspolitik könnte dazu gehören (Format noch zu erarbeiten).

Eine Mitarbeiterin des Lehrstuhls des Ersten Prodekans, die bereits für den Kölner Studierendenfonds mehrere Studien durchgeführt hat und bereits in Gremien der Universitätsstrategie zu Inklusionszielen mitarbeitet, wird an einer Fakultätsstrategie zum Aufbau relevanter Indikatoren und Daten zur Sensibilität der Fakultät für das Handlungsfeld Gender und Diversity beteiligt.

## 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
GESTIK fördern	Beteiligung am GESTIK-Programm	Bis 2024		Pro-Dekan	Mitarbeit in Beirat und in Dozent*innentreffen; Einbau von Lehrveranstaltungen als Beteiligung am Programm (Kooperationsvereinbarung Studiengang 2017)
CERES	Weiterhin Beteiligung an CERES	Bis 2024 15.000€/Jahr Mitarbeit im Direktorium.	Fakultät	Dekanat	

## 4. Strukturelle Verankerung

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

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird derzeit mit 0,5 TVL 13 unterstützt. Diese Unterstützung soll weiterbestehen.

Siehe Budgets für Einzelmaßnahmen

Budget für Diversität (p.a.):

Siehe Budgets für Einzelmaßnahmen

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

1. Erster Prodekan mit Schwerpunkt Gender, Diversity und Ethik

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

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird durch WMA am Lehrstuhl und Unterstützung im Dekanat entlastet.

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

Erster Prodekan

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Eigener Gleichstellungsbeauftragter im Cluster ECONtribute

Ethikkommission

## 5. Unterschrift

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

Prof. Dr. F. Schulz-Nieswandt (Erster Prodekan)

Prof. Dr. M. Fuchs (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte)

Prof. U. Thonemann, PhD (Dekan)

Dr. G. Zander (Fakultätsgeschäftsführer)

J. Klug (Dekanatsbüro)

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

Über folgenden Passus wurde am 07.10.2019 im Rahmen des Fakultätsentwicklungsplans in der Engeren Fakultät das Benehmen hergestellt.

WiSo works on increasing its attractiveness for students and staff by closely following principles of equity and diversity. We aim to ensure that individuals can have equal access to studying and employment opportunities regardless of age, disability, race, color, nationality, ethnic or national origin, gender reassignment, pregnancy and maternity, marriage and civil partnership, religion and belief, sex and sexual orientation. The University of Cologne and WiSo have developed a plan for gender equality, family friendliness, educational equity, inclusivity, and anti-discrimination. The plan will be implemented from 2020 to 2024 and is fully supported by WiSo. We will place particular emphasis on implementing an awareness-raising strategy to address these topics.

Köln, den 15.10.2019

(Ort, Datum)

Dekan

(Funktion)



Prof. Ulrich W. Thonemann, PhD

(Name, Unterschrift)

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

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche 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	6.011	45%	50%	50%
Master	2.524	45%		50%
Lehramt	344	55%		50%
Staatsexamen	-	-		
<b>Summe Studierende</b>	<b>9.149</b>	<b>46%</b>		50%
Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)	Ziele 2024
	Gesamt	% weibl.	% weibl.	% weibl.
Absolvent innen	1.742	48%	50%	50%
Promotionen	43	33%	45%	50%
Habilitationen	2	0%	40%	/*

\* Da die Anzahl der Habilitationen sehr gering ist, kann keine Quote angesetzt werden.

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

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche 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	davon % weibl.	Gesamt	davon % weibl.	↓	=	↑
Studentische Hilfskräfte	0%	0%	136	60%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte und Tutoren	0%	0%	267	45%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 3	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 2	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 1	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	2	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	5	0%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	25	24%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>32</b>	<b>19%</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
AT	0	0%	1	0%	neuer Wert		
E15	2	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	7	29%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E13	112	40%	153	47%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	1	100%	6	33%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>122</b>	<b>39%</b>	<b>161</b>	<b>47%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	0	0%	38	18%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
W3/C4	46	11%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
W2/C3	30	23%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
W1/C2	21	57%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	1	100%	0	0%	neuer Wert		
<b>Summe</b>	<b>98</b>	<b>26%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	1	0%	0	0%	neuer Wert		
befristete ProfessorInnen	38	42%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen*	3	67%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen*	1	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	4	25%	0	0%	neuer Wert		
davon ProfessorInnen	2	0%	0	0%	neuer Wert		

\* Quelle SAP 01.12.2017

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

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche 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) ... bitte ankreuzen)		
	Vollzeit		Teilzeit				
	Gesamt	davon % weibl.	Gesamt	davon % weibl.	↓	=	↑
AT	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 15-12</i>							
E15	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	14	50%	3	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	2	0%	0	0%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>16</b>	<b>44%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	5	20%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E10	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E9	11	91%	13	92%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>16</b>	<b>69%</b>	<b>13</b>	<b>92%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	19	100%	16	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E7	0	0%	0	0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	7	100%	8	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E5	0	0%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E3	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>BeamtnInnen höherer Dienst</i>							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15	1	0%	0	0%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A14	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019) ... bitte ankreuzen)		
	Vollzeit		Teilzeit				
	Gesamt	davon % weibl.	Gesamt	davon % weibl.	↓	=	↑
BeamtInnen gehobener Dienst							
A13	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A11	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A10	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BeamtInnen mittlerer Dienst							
A9	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A8	0	0%	0	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung*	<b>7</b>	<b>86%</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>	neuer Wert		
Auszubildende	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	neuer Wert		

\* Quelle SAP 01.12.2017

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

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**

**1 d) Gremien in der Selbstverwaltung**

Engere Fakultät	2016		2018		Ziele bis 2024	
	Gesamt	%w	Gesamt	%w	Gesamt	%w
Dekan/in	1,00	0%	1,00	0%	1,00	0%
ProdekanInnen	4,00	25%	4,00	25%	4,00	25%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)						

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

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**

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

Neubesetzung ProfessorInnen*	Voraussichtl. Neuberufungen gesamt (2020-2024)	Ziel Berufungsquote Frauen 2020-2023 gem. Kaskadenmodell (in %)
W3	4	25%
W2	3	25%
W1	4	39%
davon W1 mit TT	3	39%

\* 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>BeamtInnen</b>			
höherer Dienst		2	50%
gehobener Dienst	haben wir nicht		
mittlerer Dienst	haben wir nicht		
<b>Beschäftigte in TuV</b>			
Entgeltgruppen E15-E12	nur ad hoc, keine Planung		50%
Entgeltgruppen E11-E2	nur ad hoc, keine Planung		50%
<b>Wissenschaftlich Beschäftigte</b>	Es existiert kein verbindlicher Stellenplan und die Einstellungen werden nicht zentral gesteuert		

Zeitraum 2020-2022 (Neuberufungen): wir befinden uns derzeit in der Entwicklung des Fakultätsentwicklungsplans, so dass eine Aussage über 2022 hinaus im letzten Quartal 2019 möglich sein wird

**Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell  
Zielvorgaben // Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche 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>	4.752	4.048	54%	46%	4.962	4.160	54%	46%	4.955	4.194	54%	46%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) <sup>2</sup>	22	14	61%	39%	44	22	67%	33%	29	14	67%	33%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) <sup>3</sup>	2	1	67%	33%	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%	60%	40%	60%	40%
<i>Habilitationen bundesweit</i> <sup>4</sup>	81	25	76%	24%	61	33	65%	35%	65	23	74%	26%				
Nachwuchsgruppenleitungen <sup>5</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	100%	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	9	11	45%	55%	10	12	45%	55%	9	12	43%	57%	61%***	39%***	61%***	39%***
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	2.021	757	73%	27%	1.965	747	72%	28%	1.807	596	75%	25%				
ProfessorInnen W2/C3	17	5	77%	23%	22	7	76%	24%	23	7	77%	23%	71%	29%	73%	27%
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	3.604	1.510	70%	30%	3.634	1.575	70%	30%	2.887	1.053	73%	27%				
ProfessorInnen W3/C4	37	5	88%	12%	40	5	89%	11%	41	5	89%	11%				
<i>ProfessorInnen W3/C4 bundesweit</i>	1.596	370	81%	19%	1.607	402	80%	20%	1.523	387	80%	20%				
ProfessorInnen insgesamt*	63	21	75%	25%	72	24	75%	25%	73	24	75%	25%				
<i>ProfessorInnen insgesamt bundesweit*</i>	7.221	2.637	73%	27%	7.206	2.724	73%	27%	6.217	2.036	75%	25%				

Basis für die Quotenberechnung der W2- und W3-Berufungen				
	2015-2017			
	Anzahl		%	
	m	w	m	w
<i>Habilitationen und W1 ProfessorInnen bundesweit 2015-2017</i>	6.000	2.181	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