UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025–2029

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 15.09.2025

Inhalt

Inhalt

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

7. Gender und Queer Studies – Stellungnahme und Zielsetzungen

8. Strukturelle Verankerung

Unterschrift

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation auf den wissenschaftlichen Karrierestufen auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

*Bitte differenzieren Sie nach folgenden Statusgruppen: Studierende, abgeschlossene Promotionen, PostDocs (Habilitationen, W1) und Professor*innen (W2, W3).*

Die MNF ist seit langer Zeit bestrebt, den Frauenanteil auf allen Karrierestufen aktiv zu erhöhen und damit die Präsenz von Frauen in der Fakultät zu verstärken. Im Sinne der vorherigen Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität (2020-2024) ist die MNF weiterhin aktiv bemüht, auf allen Karrierestufen gemäß dem Kaskadenmodell eine Angleichung an die Parität voranzutreiben. Erste positive Entwicklungen können im Vergleich zu den Entwicklungsplänen 2020-2024 verzeichnet werden (z.B. Anstieg des Professorinnenanteils). Dennoch zeigen die vorliegenden Gleichstellungsdaten (2017-2022), die als Grundlage für die Fortschreibung der Entwicklungspläne 2025-2029 dienen, weiterhin (unterschiedlich großen) Handlungsbedarf in Bezug auf die Gleichstellungssituation in den verschiedenen Fächern an unserer Fakultät.

Studierende

Die Anzahl weiblicher Studierender hat sich zwischen dem WS 17/18 und dem WS 22/23 sowohl in den Bachelor- als auch in den Masterstudiengängen erhöht (BA: 44% → 49%; MA: 43% → 47%). In den MNF-Lehramtsstudiengängen erhöhte sich der Anteil weiblicher Studierender von 50% (WS 17/18) auf 66% (WS 22/23). Der Anteil weiblicher Studierender unterscheidet sich zudem stark zwischen den sechs Departments (z.B. haben das Department Biologie oder das Department Didaktiken der Mathematik und der Naturwissenschaften kontinuierlich jeweils eine sehr hohe Anzahl an weiblichen Studierenden (>50%)). Insgesamt scheinen die vorhandenen Maßnahmen und Initiativen innerhalb der Departments der MNF, die sich gezielt an Schülerinnen richten, den gewünschten Effekt zu haben. Gezielte Aktivitäten zur Gewinnung weiblicher Studierender finden insbesondere in den Lehr-/Lernlaboren der MNF (z.B. Girls Day, Einladung von Mädchenschulen, Schnupperuni) und im Rahmen verschiedener SFBs (z.B. SFB 1211) statt. Die Fakultät unterstützt solche departmentspezifischen Initiativen und es ist geplant, die Sichtbarkeit solcher Aktivitäten weiter zu erhöhen, indem diese auch auf der Homepage der MNF zentral verortet werden.

Abgeschlossene Promotionen

Obwohl die Anzahl der Absolventinnen der MNF im Zeitraum der Prüfungsjahre 2017 und 2022 leicht gestiegen (58% → 60%) und insgesamt hoch ist (>50%), ist ein geringfügiger Rückgang der Promotionen von Frauen zu erkennen (2017: 46%, 2022: 41%).

Tabelle 1: Anzahl abgeschlossener Promotionen an der MNF (Quelle: Promotionsbüro MNF; Stand: 08/2024)

		Biologie	Chemie	Didaktiken	Geowissenschaften	Mathematik/ Informatik	Physik	Summe
	Anzahl	629	299	56	131	74	262	1451
2017		**28**	**8**	**4**	**4**	**0**	**7**	**51**
unvollständig	männlich	17	4	0	2	0	5	28
	weiblich	10	4	4	2	0	2	22
2018		**88**	**51**	**8**	**23**	**16**	**47**	**233**
	männlich	36	26	3	12	14	38	129
	weiblich	52	25	5	11	2	9	104
2019		**77**	**46**	**4**	**26**	**9**	**26**	**188**
	männlich	39	25	2	15	7	25	113
	weiblich	38	21	2	11	1	1	74
2020		**89**	**31**	**9**	**19**	**12**	**30**	**190**
	männlich	43	13	6	13	10	24	109
	weiblich	46	18	3	6	2	6	81
2021		**67**	**49**	**8**	**16**	**12**	**31**	**183**
	männlich	25	31	5	11	9	29	110
	weiblich	42	18	3	5	3	2	73
2022		**85**	**25**	**6**	**17**	**13**	**34**	**180**
	männlich	35	14	4	12	10	27	102
	weiblich	50	11	2	5	3	7	78
2023		**105**	**45**	**6**	**11**	**7**	**45**	**219**
	männlich	34	23	2	6	6	32	103
	weiblich	56	22	4	5	1	13	101
2024		**90**	**44**	**11**	**15**	**5**	**42**	**207**
bis August	männlich	34	27	3	7	4	30	105
	weiblich	56	17	8	8	1	12	102

Ein detaillierter Blick in die Zahlen zu den abgeschlossenen Promotionen im Zeitraum von 2017 und 2024 zeigt, dass die Anzahl der Promotionsabschlüsse konstant hoch und die Anzahl an weiblichen und männlichen Promovierenden für die gesamte MNF meist relativ ausgeglichen ist (vgl. Tabelle 1). Dennoch schwankt die Anzahl weiblicher Promovierender in den jeweiligen Fächern, was aber auch eine Folge des komplexen Zusammenwirkens mehrerer Faktoren darstellt. Im Department Mathematik/Informatik hat sich bereits das Netzwerk „Hypatia“ etabliert, dessen Ziel es ist, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs angemessen zu unterstützen, zu fördern und zu vernetzen, um die Attraktivität einer Promotion bzw. einer wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen. Dieses Netzwerk soll als Vorbild der gesamten MNF dienen, um die Anzahl weiblicher Promovierender in allen Fächern sukzessive zu steigern. In Zusammenarbeit mit den Graduiertenschulen der sechs Departments planen wir langfristig, ein derartiges Netzwerk fakultätsweit zu entwickeln, das departmentbezogene Initiativen entsprechend unterstützt und sichtbar macht, um potentielle Kandidatinnen für Promotionen zu gewinnen. Wir erhoffen uns eine mittelfristige Angleichung der Doktorandinnenzahlen an die Abschlusszahlen der Master- und Lehramtsstudiengänge u.a. durch folgende Arten von Initiativen:

- Außerfachliche Qualifikationen: z.B. Teilnahme an Kompetenztrainings der Graduiertenschulen, des AMC, der PE und der Karriereberatungen (Ziel: Vorbereitung auf weiterführende Karrierestufen)
- Unterstützung von (departmentbezogenen) Netzwerkinitiativen: z.B. Hypatia, Aufbau PI Network (CEPLAS)
- Sichtbarmachen und Verstärken der Vorbildfunktion exzellenter Wissenschaftlerinnen

PostDocs (Habilitationen, W1)

In den Prüfungsjahren 2017 und 2022 fanden insgesamt acht Habilitationen statt, der Frauenanteil lag in beiden Prüfungsjahren bei 0%. Diese Werte spiegeln nicht die

Entwicklungen der MNF wider. Bereits in den letzten Entwicklungsplänen (2020-2024) haben wir dargelegt, dass zwischen 2018 und dem Ende des SoSe 2019 neun Habilitationen stattgefunden haben. Hier zeigte sich bereits eine positive Entwicklung verglichen mit dem Zeitraum 2013-2017, in dem der Anteil weiblicher Habilitandinnen 20% betrug. Wir wollen diese erfreuliche Entwicklung weiterverfolgen und festigen (vgl. auch Anteil W1-Professorinnen als alternativer Karriereweg in der MNF zur Habilitation). Um die (zukünftigen) Habilitandinnen angemessen unterstützen zu können, planen wir eine fakultätsinterne Befragung zu Bedarfen der Habilitandinnen bzw. PostDocs. Mögliche, speziell auf diesen Karriereschritt ausgerichtete Workshops sowie Unterstützung in einer eventuellen Familiengründungsphase könnten das Ergebnis sein. Die MNF bemüht sich insbesondere auch, existierende interne und externe Fördermöglichkeiten transparent und stark zu bewerben (z.B. im Rahmen der Fakultätssitzung).

Eine besonders erfreuliche Entwicklung zeigt sich bei der Steigerung der Anzahl der W1-Professorinnen. Insgesamt hat sich der Anteil der W1-Professorinnen von 2017 bis 2022 von 20% auf 71% erhöht. 2022 haben 60% der W1-Professorinnen einen tenure track nach W2, was mittelfristig auch positive Auswirkungen auf den Anteil von W2-Professorinnen in der MNF haben wird. Die Fakultät ist stark daran interessiert, diesen positiven Trend weiter fortzusetzen. Dies gilt zum einen in Bezug auf die Bereitstellung von bedarfsgerechten Unterstützungsangebote als auch bei der Auswahl und der Besetzung von W1-Professuren, an denen sich ebenfalls die Gleichstellungsbeauftragten aktiv beteiligen (s. Professor*innen (W2, W3)).

Auch in der Gruppe der PostDocs können vergleichbare Initiativen wie für die Promovierenden (z.B. Netzwerkinitiativen, spezifische Beratungsangebote sowie Ermutigung und Unterstützung für außerfachliche Qualifikationsangebote der Personalentwicklung) greifen. Da diese Karrierestufe einen bedeutsamen Baustein für die wissenschaftliche Karriere darstellt, werden die MNF bzw. die einzelnen Departments diese Phase weiterhin intensiv unterstützen. In zahlreichen Fächern unserer Fakultät besteht die besondere Herausforderung, dass Forschung häufig nur ortsgebunden (Labore) und unter spezifischen Herausforderungen (Sicherheitslabore) stattfinden kann. In solchen Fällen ist ein Arbeiten von zu Hause ohne besondere Unterstützung schwierig oder gar unmöglich. Damit u.a. familiäre Verpflichtungen von weiblichen PostDocs nicht zu einem Karrierebruch führen, unterstützt die MNF auf Antrag mit Beratungs- und konkreten Hilfeangeboten (z.B. Eltern-Kind-Zimmer, Notfallticket bzw. Backup Service KiTa). Darüber hinaus wäre die (zentrale) Bereitstellung eines erweiterten Kontigents an KiTa-Plätzen sinnvoll. Aktuell existiert ein festes Kontingent von 11 festen Plätzen, das bei Bedarf erweiterbar ist.

Als wichtige Maßnahme erachten wir weiterhin eine breite Teilnahme an Trainings zur Sensibilisierung der Problematik unbewusster Stereotypisierung und Vorurteile (u.a. unconscious bias, gender bias) für Personen, die bei der Auswahl von PostDocs und Nachwuchsgruppenleiter*innen etc. verantwortlich sind. Ein solcher Kurs wurde bereits im WS 23/24 durchgeführt und es ist geplant, solche Initiativen sowie zentrale Initiativen (Ilias Lerneinheit zum unconscious bias) noch stärker zu bewerben und zu unterstützen.

Professor*innen (W2, W3)

In der MNF sind W2- und W3- Professorinnen weiterhin stark unterrepräsentiert (< 50%). Dennoch ist es der Fakultät zwischen 2017 und 2022 durch Sensibilisierung und starke

Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten gelungen, den Anteil von W2-Professorinnen (23% → 27%) und W3-Professorinnen (19% → 21%) zu erhöhen. Der immer noch zu geringe Anteil an Professorinnen ist u.a. auch auf die im Vergleich zu den männlichen Kandidaten niedrige Bewerberinnenzahlen zurückzuführen. Da die MNF großen Wert auf die Gewinnung von Kandidatinnen legt, hat sich ein einheitliches Vorgehen etabliert: Potentielle Kandidatinnen werden im Vorfeld von der Berufungskommission identifiziert und proaktiv nach Veröffentlichung der Ausschreibung angesprochen. In den Fällen, in denen spezielle Newsletter/Netzwerke von Frauen vorhanden sind, nutzen wir auch diese zur Verbreitung der Ausschreibung. Diese frühzeitig aktive Ansprache von qualifizierten Frauen dokumentieren wir detailliert und transparent. Die Gleichstellungsbeauftragten sind stark in die Berufungsverfahren involviert und erhalten genügend Zeit für eine fundierte Stellungnahme. Auch bei der Auswahl der einzuladenden Kandidat*innen erhält der Gleichstellungsgesichtspunkt eine wichtige Rolle. So wird immer mindestens ein, dem Prozentsatz weiblicher Bewerberinnen entsprechender Anteil an Frauen eingeladen. In der Regel wird dieser Anteil meist übertroffen, um den Bewerberinnen eine Chance einer persönlichen Präsentation, insbesondere bei unklarer Entscheidungslage nur auf Basis der schriftlichen Unterlagen, zu ermöglichen. Bei Sondervoten/Einsprüchen seitens der Gleichstellung suchen wir den direkten Kontakt zum Gleichstellungsbüro. Weiterhin haben in den letzten Jahren auch einige erstplatzierte Frauen die Professur nicht angetreten. Die MNF bemüht sich darum, sehr guten Wissenschaftlerinnen insbesondere im Rahmen von Bleibeverhandlungen attraktive Angebote zu machen.

Wir bewerten die Struktur unserer Prozesse grundsätzlich als sehr gut. Wir werden weiterhin fortlaufend daran arbeiten, die konkrete Umsetzung stets zu optimieren und die Entscheidungsträger*innen in den Berufungskommissionen weiter zu sensibilisieren. Als wichtige Maßnahme erachten wir auch hier Trainings zur Sensibilisierung der Problematik unbewusster Stereotypisierung und Vorurteile (u.a. unconscious bias, gender bias) für alle an Berufungs- und Evaluationsprozessen beteiligten Personen. Wir planen, unser Angebot an entsprechenden Trainings für Professor*innen unserer Fakultät weiter auszubauen, z.B. integriert im Rahmen des MNF-Dialog Chancengerechtigkeit, der einmal im Semester stattfindet. Die teilnehmenden Departmentdirektor*innen, Geschäftsführer*innen Statusgruppenvertreter*innen und Gleichstellungsbeauftragten könnten die gewonnenen Erkenntnisse dann im Sinne einer Multiplikator*innenenwirkung in ihre Departments tragen. Bei Bedarf können die Fortbildungen und Workshops dann auch von den Sprecher*innen der Berufungskommissionen besucht werden.

Neben den W2- und W3- Professorinnenanteil ist auch die Erhöhung des Anteils weiblicher apl.-Professorinnen wünschenswert. Mit 22 apl.-Professorinnen (9%, 2017) und 17 apl.-Professorinnen (6%, 2022) sind Frauen in dieser Gruppe stark unterrepräsentiert. Da die Vorschläge von den jeweiligen Institutsleiter*innen ausgehen, ist geplant, diese an diese Möglichkeit regelmäßig zu erinnern, z.B. im Rahmen des MNF-Dialog Chancengerechtigkeit und/oder im Rahmen des Berichts der Prodekanin auf der Fakultätssitzung. Zudem soll auch die Habilitations- bzw. apl. Kommission für das Thema Gleichstellung stärker sensibilisiert werden.

b) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation für die Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

Die Gleichstellungsdaten (2017-2022) zur Gleichstellungssituation für die Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung zeigen ähnliche Trends:

Wissenschaftliches Personal

Sowohl die A-Stellen als auch die E-Stellen sind in beiden Erhebungszeiträumen weniger mit Frauen besetzt (<50%). Sowohl für A- als auch für E-Stellen zeigt sich, dass je höher die Entgeltgruppierung ist, desto niedriger ist der Frauenanteil.

Bei den A-Stellen ist ein Rückgang der weiblichen Besetzung A13 (44% → 35%), eine Zunahme der weiblichen Besetzung A14 (13% → 29%) und ein starker Rückgang der weiblichen Besetzung A15 (43% → 13%) zu verzeichnen. Insgesamt gab es mehr weibliche Beförderungen von A13 auf A14, aber weniger/keine Beförderungen von A14 auf A15. Freie A13 Stellen (z.B. durch Beförderung oder neue A 13 Stellen) wurden mehr mit Männern besetzt. Nur 30% der unbefristeten A-Stellen sind mit Frauen besetzt (2022), 67% der weiblichen A-Stellen werden in Teilzeit ausgeführt (Erhöhung zu 2017).

Bei den E-Stellen ist eine Zunahme der weiblichen Besetzung E12 und E13 (27% → 47% bzw. 35% → 41%) und ein Rückgang der weiblichen Besetzung E14 und E15 (43% →38% bzw. 30% → 25%) zu verzeichnen. Nur 30% der E-Stellen, die mit Frauen besetzt sind, sind unbefristet (2022), 46% der mit Frauen besetzten E-Stellen sind in Teilzeit (Erhöhung zu 2017).

Personal in Technik und Verwaltung

Folgende Trends zeigen sich in den Gleichstellungsdaten bei den TuV-Mitarbeiter*innen (2017, 2022):

E15-E12: insgesamt weniger E-Stellen mit Frauen besetzt (<50%), Vollzeit: Erhöhung weiblicher Mitarbeiterinnen (18% → 28%), Teilzeit: Erhöhung weiblicher Mitarbeiterinnen (75% → 80%)

E11-E2: insgesamt i.d.R. mehr E-Stellen mit Frauen besetzt (>50%) (ausgehend von Vollzeit)

Ebenso wie beim wissenschaftlichen Personal zeigen die Gleichstellungsdaten, dass je höher die Entgeltgruppierung ist, desto niedriger ist der Frauenanteil.

Die MNF ist auch in der Statusgruppe des wissenschaftlichen Personals und des Personals in Technik und Verwaltung bemüht, den Frauenanteil aktiv zu erhöhen und damit die Präsenz von Frauen in der Fakultät zu verstärken und langfristig eine Angleichung an die Parität bzw. an einen angemessenen Proporz voranzutreiben. Um sicherzustellen, dass Bewerberinnen eine gleichberechtigte Chance auf eine Stelle bzw. Beförderung erhalten, werden alle Besetzungsvorschläge für wissenschaftliche Dauerstellen in der AG-Personal diskutiert.

c) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

Bitte nehmen Sie auch Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien (Vorgabe: Geschlechterparität; auf

*Professor*inne-Ebene anteilig zum Frauenanteil in der Fakultät) umsetzen werden.*

Die MNF hat derzeit einen männlichen Dekan, drei männliche Prodekane und zwei weibliche Prodekaninnen. Dies spiegelt den anteiligen Professorinnenanteil angemessen wider (ca. 30%). Die MNF ist bemüht, die Mitglieder der Fakultät daran zu erinnern, in Kommissionen und Gremien auf Geschlechterparität anteilig zum Frauenanteil in der Fakultät zu achten.

d) Welche Maßnahmen setzen Sie insgesamt im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit schon um?

Die Maßnahmen werden zum einen unter Punkt 1a bereits genannt und können zum anderen im finalen Bericht 2024 zu dem Entwicklungsplan Gleichstellung und Diversität 2020-2024 nachgelesen werden.

Die MNF ist im steten Austausch untereinander bezüglich des Handlungsfeld „Gleichstellung", u.a. durch die monatlichen Sitzungen der Prodekanin für Gleichstellung, Diversität und wissenschaftlichen Nachwuchs und der zentralen Gleichstellungsbeauftragte mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus den sechs Departments (JF dezentrale Gleichstellung). Zudem findet regelmäßig jedes Semester der MNF-Dialog Chancengerechtigkeit statt, an dem die Prodekanin, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Ansprechperson für Inklusion, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Vertreterin des TuV- Personals, die Departmentdirektor*innen sowie die Geschäftsführer*innen der Departments teilnehmen und sich über Themen, Initiativen und Herausforderungen sowohl in Bezug auf die Gleichstellung als auch in Bezug auf die weiteren Handlungsfeldern des Entwicklungsplans austauschen. Die Prodekanin berichtet zudem regelmäßig auf der Fakultätssitzung.

Es wurde eine zentrale E-Mail-Adresse eingerichtet: mnf-chancengerechtigkeit@uni-koeln.de

e) Welche Ziele setzt sich die Fakultät in 2025 – 2029?

Bitte nehmen Sie auch zu den quantitativen Zielen in den Gleichstellungsdaten Bezug (s. Anhang, Tabellenblatt 2) Prognose Ziele).

Die MNF ist bestrebt, den Anteil weiblicher Beschäftigter in allen Statusgruppen zu erhöhen.

Um dies zu erreichen, setzt sich die MNF folgende Ziele und Maßnahmen:

Ziel 1: Strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

- Sensibilisierung für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit durch regelmäßige Berichte aus dem Prodekanat im Rahmen der Fakultätssitzung
- Stärkung der horizontalen Vernetzung über alle Departments und Statusgruppen hinweg (Prodekanat, Departmentdirektor*innen, Geschäftsführer*innen, Gleichstellungs-beauftragte, der Studierendenvertretungen und der Vertretung des TuV-Personals)
- Stärkung des Austausches, u.a. monatlicher JF Prodekanin und GBs

- Erhöhung der Sichtbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten durch strukturelle Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in die Geschäftsordnungen der Departments
- Sichtbarmachen der Maßnahmen und Initiativen der Departments und Cluster/SFBs im gesamten Bereich der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, z.B. durch einen verbesserten Webauftritt der Fakultät und/oder einem Fakultäts-Newsletter

Ziel 2: Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen

- Beratung und Unterstützung in Berufungsverfahren, u.a. durch Anwesenheit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Departments der MNF (ständige Gäste) sowie durch Sichtbarmachung und Umsetzung des Leitfadens "Aufgaben der Berufungskommission"
- Beratung und Unterstützung der AG Personal in der Vergabe von Dauerstellen im akademischen Mittelbau in Bezug auf die Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit (Geschlechterparität) durch Anwesenheit der Prodekanin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der MNF (ständige Gäste)

Ziel 3: Sensibilisierung für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit

- Ausbau an Fortbildungsangeboten durch den bzw. im Rahmen des MNF- Dialog Chancengerechtigkeit
- Förderung außerfachlicher Qualifikationen für Wissenschaftlerinnen

Ziel 4: Bewusste Gewinnung/Förderung von Schülerinnen für die MINT-Fächer

- Regelmäßige Durchführung von Schülerlaboraktivitäten, Girls‘ Days und öffentliche Vorträge in den einzelnen Departments

Die MNF unterstützt nachdrücklich die zentralen Bemühungen der UzK im Hinblick auf die kostenlose Bereitstellung von Hygieneprodukten auf den sanitären Anlagen/Toiletten.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Der MNF stehen nur die Daten aus der uniweiten Umfrage zur Diversität zur Verfügung, die nach eigenen Angaben nicht repräsentativ sind und daher nicht als statistisch gesicherte Grundlage herangezogen werden können. Zudem werden die Lehramtsstudiengänge separat ausgewiesen, sodass der Anteil der Lehramtsstudierenden der MNF in der folgenden Betrachtung der Daten nicht berücksichtigt werden kann. Nichtsdestotrotz geben sie einen ersten Hinweis zur Situation der MNF-Fachstudierenden im Handlungsfeld „Familienbewusstsein". Die Daten beziehen sich auf die Ergebnisse der Studieneingangsbefragung im WS 20/21 sowie auf die Ergebnisse der Befragung der Absolvent*innen im Prüfungsjahr 2019.

Studierende: N_{MNF} = 250 (12,3%); Familiäre Verpflichtungen – Kinderbetreuung: 2%; Familiäre Verpflichtungen – Pflege von Angehörigen: 5,6%

Absolvent*innen: N_{MNF} = 271 (12,4%); Familiäre Verpflichtungen – Kinderbetreuung: 4,4%; Familiäre Verpflichtungen – Pflege von Angehörigen: 4,4%

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

In zahlreichen Fächern unserer Fakultät besteht die besondere Herausforderung, dass Forschung und Lehre ortsgebunden (z.B. Laborarbeit und -praktika, Exkursionen) und unter spezifischen Anforderungen (z.B. Sicherheitslabore) stattfinden müssen. Ein grundsätzlich flexibles Arbeiten und Studieren von zuhause ist daher in solchen Fällen ohne besondere Unterstützung schwierig bis nicht durchführbar. Laborpraktika unterliegen zudem der Anwesenheitspflicht für Studierende. Aus diesem Grund kann auch nicht auf alternative Lern- bzw. Arbeitszeiten oder auf andere Räumlichkeiten bzw. auf Homeoffice ausgewichen werden.

Die experimentelle Ausrichtung der meisten Fächer unserer Fakultät erfordert ebenso flexible und nicht selten lange Arbeitszeiten, um exzellente Forschung leisten zu können. Dies betrifft die Betreuung und/oder Durchführung von Experimenten oder Exkursionen sowie die vor- und nachbereitende theoretische Arbeit. Soweit möglich sind die Departments der Fakultät bemüht, insbesondere auch für akademische Mitarbeitende sowie Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung familienfreundliche Arbeitszeitregelungen zu finden und bei Bedarf mobiles Arbeiten von zuhause zu ermöglichen.

Wie in der gesamten Universität finden auch bei uns regelmäßig viele Sitzungen statt. Auf Grund der Fülle sowie auf Grund der Verpflichtungen in der Lehre können diese gelegentlich auch in die späten Nachmittagsstunden und außerhalb der Schulzeiten oder der Öffnungszeiten von KiTas fallen. Im Sinne der Familienfreundlichkeit und der besseren Planbarkeit achten wir darauf, dass unsere Sitzungen frühzeitig angekündigt werden und auch möglichst früh starten.

Die in den letzten Jahren und auch für die kommenden Jahre festgelegten Vorlesungszeiten, die nur geringe Überschneidungen mit den Oster-, Sommer- und Herbstferien in NRW aufweisen, bewertet die MNF als ausgesprochen familienunfreundlich.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Personen mit familiären Verpflichtungen werden auf Departmentebene beraten und es werden individuelle Lösungen angeboten (u.a. Unterstützung schwangerer Mitarbeiterinnen aus Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung und Studentinnen bei experimenteller Tätigkeit). Neben der Bereitstellung von Familien bzw. Eltern-Kind-Zimmern (z.B. Institut für Biochemie, Biozentrum, CECAD, ML4Q, SFB1601) erhalten alle Mitarbeiter*innen, soweit möglich, individuelle und flexible Angebote zur situativen mobilen Arbeit. Alle Departments sind ebenso stets bemüht, Studierende mit Familienverpflichtungen entsprechend zu beraten, zu unterstützen und individuell passende Lösungen zu finden (z.B. in Bezug auf anwesenheitspflichtige Laborpraktika in den naturwissenschaftlichen Studiengängen oder durch die IDEal platform (Department Geowissenschaften), die den Studierenden die flexible, asynchrone Lehrvor- und -nachbereitung und damit eine Flexibilisierung der Arbeitsplanung im Studium ermöglicht). Darüber hinaus unterstützt die MNF den Backup Service der Universität für unvorhergesehene Bedarfe an Kinderbetreuung: Erstattung des für die Eltern anfallenden Kostenbeitrags an bedürftige Studierende und Mitarbeiter*innen auf formlosen Antrag, bis zu einer Gesamtsumme von 1000€/Jahr. Gleichzeitig existieren zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen in den Forschungsclustern, z.B. „helping hands“ (CEPLAS) oder „Family Support Grant“ (CECAD), die studentische Hilfskräfte finanziert zur Entlastung von Eltern, Schwangeren und Mitarbeiter*innen mit Pflegeverpflichtungen während ihrer Routinetätigkeiten in der Forschung.

Die MNF teilfinanziert bereits seit einigen Jahren KiTa-Plätze für Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus, für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung sowie für Professor*innen. Aktuell stellen wir 11 feste Regelbetreuungsplätze (KiTa) zur Verfügung. Zusätzlich wurden und werden im Rahmen von Berufungsverhandlungen weitere KiTa- Plätze finanziert. Diese Möglichkeit wird auch zukünftig unterstützt.

Die MNF beteiligt sich regelmäßig mit umfangreichen Angeboten an der Kinder- und Junioruni und/oder bietet eigene Veranstaltungen im Bereich der Kinderbetreuung und -förderung von Mitarbeiter*innen und Studierenden an (z.B. Experimentiercamps der Lehr-/Lernlabore oder Institut für Sachunterricht: Sommer-/Herbst-Kindercamps für Kinder im Alter von 6-10 Jahren).

Soweit möglich werden Sitzungen auf familienfreundliche Zeiten gelegt. So beginnt unsere Fakultätssitzung um 14h und findet normalerweise nicht in der vorlesungsfreien Zeit statt. Auch andere Gremien- und Kommissionssitzungen werden entsprechend geplant bzw. sind bereits zeitlich angepasst worden.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2025-2029?

Die MNF ist bemüht, die bereits bestehenden Angebote aufrechtzuerhalten und auszubauen. Folgende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen setzt sich die MNF:

Ziel 1: Familienfreundliche Arbeits- und Sitzungszeiten

- Fortlaufende Erinnerung an die Umsetzung familienfreundlicher Zeiten für Gremiensitzungen, inkl. Arbeitszeiten

Ziel 2: Unterstützung bei Sorgearbeit

- Überprüfung inwieweit die Unterstützung bei familienbedingten Herausforderungen (u.a. Kinderbetreuung, Pflegearbeit) ausgeweitet werden kann
- Weiterhin Unterstützung der Möglichkeit zur digitalen Lehre und dem situativen mobilen Arbeiten
- Unterstützungsangebote und Konzepte zum Wiedereinstieg nach Familienpause entwickeln
- Informationsfluss verbessern, insbesondere im Hinblick auf Backup Service des Dual Career & Family Support, z.B. über den Fakultäts-Newsletter
- Webauftritt der MNF in diesem Handlungsfeld verbessern: schnell auffindbares Informationsangebot schaffen

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Der MNF stehen nur die Daten aus der uniweiten Umfrage zur Diversität zur Verfügung, die nach eigenen Angaben nicht repräsentativ sind und daher nicht als statistisch gesicherte Grundlage herangezogen werden können. Zudem werden die Lehramtsstudiengänge separat ausgewiesen, sodass der Anteil der Lehramtsstudierenden der MNF in der folgenden Betrachtung der Daten nicht berücksichtigt werden kann. Nichtsdestotrotz geben Sie einen ersten Hinweis zur Situation der MNF-Fachstudierenden im Handlungsfeld „Bildungsgerechtigkeit". Die Daten beziehen sich auf die Ergebnisse der Studieneingangsbefragung im WS 20/21 sowie auf die Ergebnisse der Befragung der Absolvent*innen im Prüfungsjahr 2019.

Studierende: N_{MNF} = 250 (12,3%); Nicht-akademisches Elternhaus: 33,3%; Migrationshintergrund: 29,5%

Absolvent*innen: N_{MNF} = 271 (12,4%); Nicht-akademisches Elternhaus: 36%; Migrationshintergrund: 25,1%

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

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

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

Neben dem Studium bildet die MNF ebenso Auszubildende in verschiedenen Bereichen der Fakultät aus. Bisher wurde diese Personengruppe noch wenig in den Blick genommen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die MNF unterstützt die von der Zentrale initiierten Maßnahmen, u.a. First Generation Programm für Promovierende, für das wir potentielle Mentor*innen ansprechen oder das

Talent Scout Programm, das Schüler*innen aus nichtakademischen Elternhäusern und/oder mit Migrationshintergrund ermutigt, ein Studium aufzunehmen. Die sechs Graduiertenschulen der Fakultät haben das Mentoring des First Generation Programms in ihre Angebote aufgenommen, sodass potentielle Mentees möglichst umfassend angesprochen werden konnten und können.

Zudem wurden und werden regelmäßig SHK- Stellen mit Studierenden der Ersten Generation und/oder mit Migrationshintergrund besetzt, was eine fachbezogene Tätigkeit zur Weiterqualifizierung darstellt. Die MNF unterstützt weiterhin jährlich das Programm für SHKs der Ersten Generation.

Insbesondere auch die zahlreichen Aktivitäten der Lehr-/Lernlabore unserer Fakultät (https://lernlabore-mnf.uni-koeln.de) bilden konkrete und weitreichende Maßnahmen zur Umsetzung der Bildungsgerechtigkeit und damit zur Steigerung der Studierendenzahl aus nichtakademischen Elternhäusern und/oder mit Migrationshintergrund: Pro Jahr besuchen insgesamt über 2500 Schüler*innen (von der Primarstufe bis hin zur Oberstufe) unsere verschiedenen Schülerlabore, die durch selbstständiges Experimentieren und Arbeiten einen fachnahen Einblick in die MINT-Fächer sowie formelles und informelles Wissen über die Universität und ihre Strukturen durch den Kontakt mit Studierenden, Mitarbeiter*innen und Forscher*innen (auch im Sinne von Role Models) erhalten und so ermutigt werden können, zukünftig ein entsprechendes Studium aufzunehmen. Darüber hinaus existieren in der MNF zahlreiche (drittmittelfinanzierte) Forschungs- und Lehrprojekte bzw. -angebote zur Förderung von Schüler*innen entlang unterschiedlicher Diversitätsdimensionen (u.a. spezifische Angebote für Mädchen, für Schüler*innen aus nichtakademischen Familien, für Schüler*innen mit Migrationshintergrund und/oder für Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarfen).

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2025-2029?

Die MNF ist bemüht, die bereits bestehenden Angebote aufrechtzuerhalten und auszubauen. Folgende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen setzt sich die MNF:

Förderung von (zukünftigen) Studierenden und Mitarbeiter*innen der Ersten Generation und/oder mit Migrationshintergrund

- Webauftritt der MNF verbessern, um das Handlungsfeld „Bildungsgerechtigkeit“ für alle Fakultätsangehörigen und Studierenden auf unterschiedlichen Ebenen sichtbarer zu machen
- Stärkung und Sichtbarmachung vorhandener Angebote (z.B. Lehr-/Lernlabore): Verankerung der Webpräsenz auf der Internetseite der MNF mit dem Ziel, einen niederschwelligen Zugang und eine bessere Informationsmöglichkeit für die Zielgruppe zu erreichen
- Weiterhin soll innerhalb der Fakultät eine Sensibilisierung für das Kriterium „Erste Generation“ bei der Einstellung von Hilfskräften und/oder Promovierenden erreicht werden, z.B. im Rahmen des regelmäßig stattfindenden MNF-Dialog Chancengerechtigkeit
- Teilnahme am Netzwerk Bildungsgerechtigkeit durch eine feste Ansprechperson aus der Fakultät

- Unterstützungsangebote für Auszubildende der MNF ausloten und horizontale sowie vertikale Netzwerkstrukturen aufbauen, damit diese sich untereinander und innerhalb der Fakultät vernetzen können und ihre spezifischen Anliegen in die Fakultät tragen können

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Zum einen stehen der MNF die Daten aus der uniweiten Umfrage zur Diversität zur Verfügung, die nach eigenen Angaben nicht repräsentativ sind und daher nicht als statistisch gesicherte Grundlage herangezogen werden können. Zudem werden die Lehramtsstudiengänge separat ausgewiesen, sodass der Anteil der Lehramtsstudierenden der MNF in der folgenden Betrachtung der Daten nicht berücksichtigt werden kann. Nichtsdestotrotz geben Sie einen ersten Hinweis zur Situation der MNF-Fachstudierenden im Handlungsfeld „Inklusion". Die Daten beziehen sich auf die Ergebnisse der Studieneingangsbefragung im WS 20/21 sowie auf die Ergebnisse der Befragung der Absolvent*innen im Prüfungsjahr 2019.

Studierende: N_{MNF} = 250 (12,3%); mit chronischer Erkrankung/Behinderung: 7,1%

Absolvent*innen: N_{MNF} = 271 (12,4%); mit chronischer Erkrankung/Behinderung: 8,1%

Zum anderen stehen der MNF die von der Personalabteilung zusammengestellten Daten zur Anzahl registrierter Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung (SB) zur Verfügung. Diese beziehen sich auf die Jahre 2017 und 2022.

2017: Beschäftigte MNF (N=1699), davon N=43 mit SB (2,53%)

2022: Beschäftigte MNF (N=1696), davon N=37 mit SB (2,18%)

Die höchste Anzahl an Beschäftigten mit SB findet sich im Bereich TuV (N=30 (2017) bzw. N=28 (2022)). Weiters gibt es N=11 (2017) bzw. N=8 (2022) akademische Beschäftigte mit SB und N=2 (2017) bzw. N=1 (2022) Hochschullehrer*innen mit SB.

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

Im Lehr- und Forschungsbetrieb der MNF spielen Laborpraktika bzw. das Arbeiten im Labor zum großen Teil eine essentielle Rolle. Aus diesem Grund stellen eine Reihe von Beeinträchtigungen (z.B. motorische/sensorische) besondere Herausforderungen dar, die nicht in jedem Einzelfall lösbar sein werden.

Eine grundlegende Herausforderung stellt zum Teil auch die bauliche Situation dar. Einige Vorlesungssäle, Seminarräume, Praktikumsräume, Bibliotheken etc. sind nicht barrierefrei zugänglich. Es ist wünschenswert, den Anteil barrierefreier Räumlichkeiten und Arbeitsplätze zu erhöhen. Langfristig wird die Situation durch Neubauten sicherlich verbessert werden können.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Verankerung von Nachteilsausgleichen für Promovierende und Habilitand*innen mit Behinderungen wird in die Promotionsordnung (Änderungsordnung Herbst 2024) bzw. der Habilitationsordnung aufgenommen. Ebenso ist die Verankerung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Behinderungen in allen Prüfungsordnungen etabliert.

Menschen mit Behinderung werden auf Departmentebene zu praktischen Problemen beraten und es werden bei Bedarf individuelle Lösungen und Unterstützungsmöglichkeiten gesucht und gefunden. So erfolgt, sofern möglich, eine Verlegung von Veranstaltungen in barrierefreie Räumlichkeiten.

Im Department Didaktiken der Mathematik und der Naturwissenschaften wurden zwei Professuren mit dem Schwerpunkt sonderpädagogische Förderung besetzt, die das Handlungsfeld „Inklusion" in Forschung und Lehre der MINT-Fächer sichtbar machen und als Multiplikator*innen innerhalb und außerhalb der Fakultät wirksam werden können. Darüber hinaus findet ein aktiver Einbezug inklusionsbezogener Themen in fach- und departmentübergreifenden Lehr- und Fortbildungsangeboten (z.B. Ringvorlesung „Inklusion in MINT-Kontexten") sowie durch die Kooperation mit der Inklusiven Universitätsschule der Stadt Köln statt. Die MNF arbeitet zudem aktiv und in leitender Funktion an dem Projekt CampusGIS2 mit (Professur Geoinformatik am Geographischen Institut), das sich um die Entwicklung und Umsetzung eines digitalen und interaktiven Lageplans der UzK mit dem Schwerpunkt Barrierefreiheit befasst. Auch die Aktivitäten der Lehr-/Lernlabore bieten spezifische Angebote im Handlungsfeld „Inklusion" an (s. Handlungsfeld 3: Bildungsgerechtigkeit), die im Sinne einer inklusionssensiblen Lehre insbesondere bei den betreuenden Studierenden zu einer Sensibilisierung und Bewusstmachung beitragen.

Die Handreichung zur inklusionssensiblen Lehre, zentrale Anlaufstellen und Informationsquellen sowie die Ansprechperson der Fakultät für Inklusion sind im Sinne einer strukturellen Verankerung auf der Internetseite der Fakultät einsehbar und abrufbar.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2025-2029?

Die MNF ist bemüht, die bereits bestehenden Angebote aufrechtzuerhalten und auszubauen. Folgende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen setzt sich die MNF:

Ziel 1: Strukturelle Verankerung des Nachteilsausgleichs

- Verankerung des Nachteilsausgleich in der Promotionsordnung und der Habilitationsordnung
- Gewährung von Nachteilsausgleich für Studierende mit besonderen Förderanliegen

Ziel 2: Sensibilisierung für Inklusion und Diversität in Lehre, Forschung und bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen

- Sowohl die Handreichung sowie die Maßnahmen der UzK zur inklusionssensiblen Lehre als auch der generelle Wissenstransfer innerhalb der Fakultät soll noch weiter ausgebaut werden, z.B. indem die Ansprechperson für Inklusion im Rahmen des MNF-Dialog

Chancengerechtigkeit den Departments von Entwicklungsmöglichkeiten und Aktivitäten berichtet. Zudem wird der Webauftritt angepasst.

- Der Internetauftritt der Fakultät soll möglichst barrierefrei gestaltet werden. Der Zeitrahmen dieser Maßnahme wird davon abhängen, wann ein neues CD eingeführt wird.
- Aufmerksam machen für Ausschreibungen der UzK für Wissenschaftler*innen mit Behinderung

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Nein

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

Wenngleich sich die MNF über das Bestehen institutioneller und alltäglicher Formen von Rassismus bewusst ist, sind bisher keine konkreten Herausforderungen explizit an uns herangetragen worden.

Wir unterstützen ausdrücklich die Entwicklung einer rassismuskritischen und antisemitismuskritischen Perspektive sowie zentrale Maßnahmen zur Prävention und zur Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

An der MNF ist kein Platz für Rassismus und Antisemitismus.

Rassismus und Antisemitismus sind (oft auch verdeckte) Formen der Diskriminierung. Im Sinne der Antidiskriminierung (s. Handlungsfeld 6: Antidiskriminierung) haben wir bereits fakultätsweite Angebote zu unconscious biases durchgeführt (z.B. „Who, me? Unconscious Bias. A seminar, where you can have your own say.“, 30.11.2023)

An der MNF werden rassistische und antisemitische Schmierereien schnell entfernt und die betreffenden Institute/Departments sowie die dazugehörigen Fachschaften und Mitarbeiter*innen diesbezüglich informiert und hierfür sensibilisiert. Wenn rassistische oder antisemitische Äußerungen von Personen der MNF oder innerhalb von Veranstaltungen der MNF getätigt werden und/oder ein solcher Vorwurf im Raum steht, handelt die MNF durch die Prodekanin und/oder die Vertrauensdozent*innen in Absprache mit der zentralen Vertrauensstelle direkt.

Es gibt an der Fakultät Einzelprojekte, die sich mit dem Thema Antisemitismus im Bereich der naturwissenschaftsdidaktischen Lehre beschäftigen (z.B. „Primo Levi Projekt“ im Lehr-/Lernlabor ELKE)

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2025–2029?

Folgende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen setzt sich die MNF:

Sensibilisierung und Unterstützung von Maßnahmen gegen Rassismus & Antisemitismus

- Regelmäßiges Informieren über die zentralen rassismuskritischen und antisemitismuskritischen Beratungsangebote für alle Mitarbeiter*innen und Studierende, z.B. auf der Fakultätssitzung, mit Hilfe des Fakultäts-Newsletters und/oder im Rahmen des MNF-Dialog Chancengerechtigkeit. Zudem wird auf die rassismuskritische und antisemtismuskritische Beratung der UzK aufmerksam gemacht.
- Darüber hinaus unterstützt die Fakultät die Teilnahme aller Beschäftigten und Studierenden an Fortbildungsveranstaltungen in diesem Handlungsfeld
- Der Internetauftritt der MNF sowie der Departments soll in diesem Handlungsfeld verbessert werden, indem Informationen zu internen und Verlinkungen zu externen Beratungs- und Anlaufstellen bereitgestellt werden
- Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur Sensibilisierung und zu Handlungsmöglichkeiten soll intensiviert werden
- Regelmäßige Teilnahme an der Werkstatt Rassismuskritik durch eine feste Ansprechperson aus dem Dekanat

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Der MNF stehen keine hinreichenden handlungsfeldbezogene Daten zur Verfügung, die einen Aufschluss über rein fakultätsspezifische Herausforderungen geben würden. Zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch unterstützen wir die universitätsweiten Initiativen mit kompetenten Ansprechpersonen. Durch die Besetzung von Ansprechpersonen (Vertrauensdozierende) in unserer Fakultät erhalten Studierende und Mitarbeitende aller Statusgruppen eine konkrete erste Anlaufstelle.

b) Welche Strukturen haben Sie bereits aufgebaut und Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Stellen der Vertrauensdozent*innen für alle Statusgruppen bei Diskriminierung in allen Bereichen, wie z. B. aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter und sexueller Orientierung sind besetzt und auf der Internetseite dargestellt (https://mathnat.uni-koeln.de/chancengerechtigkeit-vielfalt/antidiskriminierung) Darüber hinaus haben die sechs Departments weitere Ansprechpersonen und Kontaktmöglichkeiten auf ihren Internetseiten dargestellt.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2025–2029?

Folgende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen setzt sich die MNF:

Ziel 1: Sichtbarkeit der Anlaufstellen erhöhen

- Weitere Vernetzung der fakultätsspezifischen Anlaufstellen mit dem Ziel des Aufbaus eines „Vertrauensteams zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch“ ergänzend zur Zentralen Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch
- Entwicklung eines Organigramms für die Fakultät und diesbezüglich den Webauftritt verbessern

Ziel 2: Sensibilisierung von Dozierenden/Mitarbeitenden

- Adressatenorientierte Schulungsangebote für die Vertrauenspersonen und Gleichstellungsbeauftragte organisieren und durchführen, d.h. Personenkreis mit Beratungszertifikat erhöhen
- Regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Vernetzung der Vertrauenspersonen untereinander sollen unterstützt werden, z.B. durch einen regelmäßigen Austausch
- Sensibilisierung für das Handlungsfeld durch verstärkte Kommunikation auf verschiedenen (Leitungs-) Ebenen, z.B. im Rahmen des MNF-Dialog Chancengerechtigkeit. Gleichzeitig sollen regelmäßig Expert*innen zu verschiedenen Themen der Diskriminierung und Chancengerechtigkeit in die Sitzungen eingeladen werden (im Sinne von

niederschwelligen Weiterbildungsangebote). Die Teilnehmenden wirken dann als Multiplikator*innen in ihre Departments.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

7. Gender und Queer Studies – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Aktuelle Professuren mit (Teil-) Denomination Gender/Queer Studies bzw. zentrale Arbeitsschwerpunkte und Forschungsprojekte in den Gender/Queer Studies

Bisher gab es in der MNF auf Grund ihrer fachspezifischen Ausrichtung keine (Teil-) Denomination Gender.

b) Aktuelle Einbindung in hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke mit Bezug zu den Gender & Queer Studies, insbesondere Einbindung bei GeStiK

Die MNF unterstützt den Studiengang GeStiK mit finanziellen Zuwendungen, gegenwärtig mit 10.000€/Jahr und mit 43% einer E13 Stelle. Grundsätzlich ist die MNF offen gegenüber kollaborativen (Forschungs-) Projekten in diesem Handlungsfeld. Lehrangebote wurden in der Vergangenheit bereits für den Studiengang GeStiK geöffnet. Wenn der Antrag auf Änderung der o.g. Denomination der Professur für digitale Bildung erfolgen sollte, können zukünftig auch hier Anknüpfungspunkte entstehen: z.B. Lehrveranstaltungen mit besonderem Bezug zu den Gender & Queer Studies und darüber auch die Möglichkeit zu einer stärkeren lehr- und forschungsbezogenen Vernetzung. Die Prodekanin nimmt regelmäßig an der GeStiK-Ratssitzung und der Studiengangkommission MAGQS teil.

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

c) Ziele und Entwicklungsperspektiven, insbesondere mit Blick auf den Erhalt bzw. Ausbau von Professuren mit (Teil-)Denomination Gender/Queer Studies für 2025 - 2029

Die MNF setzt sich folgende Ziele mit entsprechenden Maßnahmen:

Ziel: Ziel: Unterstützung des MA GeStiK

- Regelmäßiges Erinnern und Nachfragen für Öffnung von Lehrveranstaltungen: potentielle Lehrangebote für den Studiengang GeStiK ausloten
- Ausbau der lehr- und forschungsbezogenen Vernetzung

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

8. Strukturelle Verankerung

Mittel für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung in Ihrer Fakultät

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Im Rahmen ihrer Aufgaben zur Gleichstellung und Diversität evaluiert die MNF jährlich die in Aussicht stehenden Maßnahmen und entscheidet über deren Umsetzung.

- Unterstützung GeStiK: 10.000 € Sachmittel und anteilige Finanzierung einer 43% E13-Stelle (35.604,00€)
- Unterstützung der Prodekanin für Gleichstellung, Diversität und wissenschaftlichen Nachwuchs mit einer 0,5 E13-Stelle
- Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für HK- Einstellungen insgesamt bis max. 10.000€

Budget für Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung (p.a.):

Im Rahmen ihrer Aufgaben zur Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung evaluiert die MNF jährlich die in Aussicht stehenden Maßnahmen und entscheidet über deren Umsetzung.

- Finanzielle Unterstützung bei der Bereitstellung von KiTa-Plätzen
- Bereitstellung von bis zu 1.000€ für die Erstattung der Backup Betreuungskosten, sofern die Mittelzuwendung den Zweck zulässt
- Finanzielle Unterstützung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auf Antrag, u.a. im Rahmen des MNF-Dialog Chancengerechtigkeit

Verantwortliches Prodekanat im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung und weitere Ansprechpersonen im Dekanat

Prodekanin Prof.in Dr.in Katharina Groß (Prodekanat für Gleichstellung, Diversität und wissenschaftlicher Nachwuchs)

Dr.in Christine Benn (Dekanat)

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Eine wissenschaftliche Hilfskraft für 10 Std. (ca. 10.000€)

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Dr.in Stefanie Zeretzke (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der MNF)

J-Prof.in Dr.in Silvia Fränkel (Ansprechperson der MNF für Inklusion)

Vertrauensdozierende der MNF:

- für Studierende: Prof.in Dr. Silvia Sabatini, Dr. Karsten Schittek
- für Promovierende, Postdocs; auch bei Konflikten zwischen Promovierenden und Betreuenden: Prof.in Dr. Stefanie Walch-Gassner
- für Mitarbeitende Technik und Verwaltung: Martin Olschewski

Vertrauenspersonen und weitere Kontaktmöglichkeiten in der Fakultät bzw. in den einzelnen Departments:

- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät: https://mathnat.uni-koeln.de/chancengerechtigkeit-vielfalt
- Department für Biologie: https://biologie.uni-koeln.de/antidiskriminierung
- Department für Chemie: https://chemie.uni-koeln.de/studium/studieninfos/beratung
- Department Didaktiken der Mathematik und der Naturwissenschaften: https://mnfdidaktiken.uni-koeln.de/chancengerechtigkeit-und-vielfalt
- Department für Geowissenschaften: https://geosciences.uni-koeln.de/antidiskriminierung
- Department für Mathematik und Informatik: https://math.uni-koeln.de/antidiskriminierung-gleichstellung/antidiskriminierung
- Department für Physik: https://physik.uni-koeln.de/fachgruppe-institute-ordner/fachgruppe-institute/antidiskriminierung

Unterschrift

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

Prof.in Dr.in Katharina Groß (Prodekanin), Dr.in Stefanie Zeretzke (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Dr.in Christine Benn (Dekanat)

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

Kommission für Planung und Finanzen, 13.01.2025

Engere Fakultät, 23.01.2025

Sondersitzung Engere Fakultät, 11.09.2025

Köln, 15.09.2025

(Ort, Datum)

Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

(Funktion)

Prof. Dr. Georg Bareth

(Name, Unterschrift)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung

MathN Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Bachelor	5.225	44%	5.926	49%
Master	1.341	43%	1.451	47%
Lehramt	2.200	50%	3.092	66%
Staatsexamen	0		0	
Abschlüsse	**Prüfungsjahr 2017**		**Prüfungsjahr 2022**	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Absolvent*innen	1.374	58%	1.522	60%
Promotionen	211	46%	177	41%
Habilitationen	6	0%	2	0%

* Hinweis zur Datengrundlage: Nicht-binäre Geschlechtsidentitäten werden bisher nicht in den amtlichen Statistiken ausgewiesen, weshalb dieser Datenreport vorerst ausschließlich die Repräsentanz von Männern und Frauen abbildet. Die Universität zu Köln ist jedoch bestrebt, nicht-binäre Geschlechtsidentitäten so bald wie möglich auch in ihren Reporten aufzunehmen.

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung

MathNat

1 b) Wissenschaftliches Personal [IT. NRW_01.12.2022]

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017		2022	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	296	50%	279	56%
Wissenschaftliche Hilfskräfte & Tutore	384	41%	318	42%
Wissenschaftlich Beschäftigte	969	35%	1037	39%
B				
Ä 3				
Ä 2				
Ä 1				
A 15	7	43%	8	13%
A 14	30	13%	28	29%
A 13	18	44%	34	35%
Summe	**55**	**27%**	**70**	**30%**
davon Teilzeit	**16**	**38%**	**3**	**67%**
davon unbefristet	49	27%	60	30%
AT	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
E15	10	30%	16	25%
E14	47	43%	56	38%
E13	846	35%	866	41%
E12	11	27%	17	47%
Summe	**914**	**35%**	**955**	**40%**
davon Teilzeit	**546**	**39%**	**571**	**46%**
davon unbefristet	80	29%	103	30%
Lehrbeauftragte	154	36%	80	33%
ProfessorInnen	149	21%	146	26%
W3/C4	73	19%	75	21%
W2/C3	71	23%	64	27%
W1/C2	5	20%	7	71%
davon W1 mit Tenure Track	1	0%	5	60%
davon W2 mit Tenure Track	2	50%	6	67%
Summe				
GastprofessorInnen	10	40%	1	0%
befristete Professor*innen	13	38%	16	63%
Vertretungsprofessor*innen*	6	50%	3	33%

apl.- Professor*innen*	22	9%	17	6%
Honorarprofessor*innen				
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	12	50%	11	27%
davon Professor*innen	2		1	0%

* Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung

MathNat Fakultät

1 c) Personal in Technik und Verwaltung [IT.NRW_01.12.2022]

Beschäftigte in TuV	2017				2022			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
AT	0	#DIV/0!	0	0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Entgeltgruppen 15-12								
E15	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
E14	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	1	0%	0	#DIV/0!
E13	3	67%	3	67%	5	80%	6	100%
E12	8	0%	1	100%	12	8%	4	50%
Summe	**11**	**18%**	**4**	**75%**	**18**	**28%**	**10**	
davon befristet	**2**	**100%**	**3**	**67%**	**4**	**75%**	**8**	**88%**
Entgeltgruppen 11-9								
E11	15	13%	7	71%	17	24%	10	20%
E10	16	13%	4	0%	10	10%	4	0%
E9	103	54%	51	86%	108	54%	63	84%
Summe	**134**	**45%**	**62**	**79%**	**135**	**47%**	**77**	**71%**
davon befristet	**21**	**52%**	**16**	**81%**	**17**	**65%**	**23**	**57%**
Entgeltgruppen 8-5								
E8	58	64%	42	95%	53	70%	45	93%
E7	17	35%	7	71%	18	33%	4	75%
E6	22	86%	26	88%	17	76%	11	91%
E5	10	70%	5	60%	9	78%	4	50%
Summe	**107**	**64%**	**80**	**89%**	**97**	**65%**	**64**	**89%**
davon befristet	**5**	**60%**	**17**	**94%**	**7**	**57%**	**10**	**80%**
Entgeltgruppen 4-2								
E4	6	50%	1	0%	9	67%	3	
E3	5	100%	2	50%	3	100%	3	
E2	1	100%	1	100%	1	100%	4	
Summe	12	75%	**4**	**50%**	13	**77%**	**10**	
davon befristet	0		**0**		0		**6**	
Beamt*innen höherer Dienst								
B	0		0		0		0	
A16	0	#DIV/0!	0	0%	0		0	
A15	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0		0	
A14	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0	
A13	0	0%	0	#DIV/0!	0		0	
Summe					0	**#DIV/0!**		
davon befristet	0		0		0		0	

Beschäftigte in TuV	2017				2022			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Beamt*innen gehobener Dienst								
A13	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0		0	
A12	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0		0	
A11	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0		0	
A10	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0		0	
A9	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0		0	
Summe								
davon befristet								
BeamtInnen mittlerer Dienst								
A9	0	0,00%	0		0		0	
A8	0	0,00%	0		0		0	
Summe								
davon befristet								
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung*	18	72%	12	75%	18	56%	13	77%
Auszubildende	40	20%	0	#DIV/0!	22	9%	0	#DIV/0!

* Quelle: SAP 01.12.2017. bzw. 2022

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

MathNat Fakultät

1 d) Gremien in der Selbstverwaltung

Engere Fakultät	2019			2024			Ziele bis 2029	
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan*in	1			1	0			
Prodekan*innen	4	3	75%	5	2	40%	5%	60%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)								

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung
- Prognosen und Ziele -

MathN Fakultät

2 a) Prognose von Neuberufungen und Zielzahlen von Frauen in Professuren für den Zeitraum 2025-2027

	Voraussichtl. Neuberufungen gesamt	Ziel Berufungsquote Frauen gem. Kaskadenmodell (in %)	Ziel Frauenanteil Gesamt
W3		30%	
W2		33%	
W1			

2 b) Zielzahlen Frauenquote für verschiedene unbefristet angestellte Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2025-2027

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2025-2027)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)	Ziel Frauenanteil Gesamt
	Neubesetzung	Höhergruppierung		
Beamt*innen	auf Basis von 1b) und 1c)			
höherer Dienst	5	10	20%	
gehobener Dienst	0	0	25%	
mittlerer Dienst	0	0	35%	
Beschäftigte in TuV				
Entgeltgruppen E15-E12				
Entgeltgruppen E11-E2				
Wissenschaftlich Beschäftigte				
Entgeltgruppen E15-E13				