Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025–2029

Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 16.01.2025

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).*

Auf den Ebenen der Studierenden und Absolvent*innen ist die Gleichstellung seit langer Zeit verwirklicht. Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt über alle Studiengänge hinweg bei durchschnittlich 65% (Bachelor: 74%, Master: 59%, Staatsexamen: 61%) und bei den Absolvent*innen bei 63% und somit über dem Männeranteil. Auch der Anteil der Promovendinnen ist in den letzten Jahren stetig und nunmehr auf 48% angestiegen. 25% der Habilitand*innen und 50% der W1-Professor*innen sind weiblich. Wobei bei der Habilitationsquote anzumerken ist, dass der prozentuale Anteil bei der extrem kleinen Absolutzahl bei der Betrachtung nur eines Semesters teilweise auch zufällig ist. Der Frauenanteil unter den W2-Professor*innen liegt bei 50% und bei den W3-Professor*innen bei 19%. An dieser Stelle ist allerdings positiv anzumerken, dass in den letzten vier Berufungsverfahren zwei Frauen gewonnen werden konnten.

Entsprechend dieser Daten werden Studierende, Absolvent*innen sowie W1- und W2-Professor*innen nicht als primäre Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen ausgemacht. Die Maßnahmen richten sich maßgeblich auf die Steigerung der Frauenanteile bei den Promotionen, Habilitationen und W3-Professuren.

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

In der Wissenschaft betragen die Frauenanteile unter den Beschäftigten bei den SHK 61%, bei den WHK 51%, bei A 13 21% und bei E 13 49%. Damit liegen drei der vier Gruppen über oder knapp unter der 50%-Hürde. Der geringe Frauenanteil bei den A 13-Stellen ist dadurch zu erklären, dass es sich bei den Stelleninhaber*innen überwiegend um Habilitand*innen handelt. Da dort die Frauenquote geringer ist, schlägt sich dieser Umstand auf die A 13-Stellen durch.

Bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt die Frauenquote bei E 9 bei 83%, bei E 8 bei 100% und bei E 6 bei 75%. Eine Gleichstellungsproblematik im Sinne der Frauenförderung wird hier nicht gesehen.

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.*

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Unter den drei Prodekan*innen findet sich eine Prodekanin, mithin liegt eine Frauenquote von 33% vor. Gleiches gilt für die drei Fachgruppensprecher*innen. Auch hierunter befindet sich eine Frau. Entsprechend beträgt die Quote ebenso 33%.

Das Dekanat ruft bei jeder neu zu besetzenden Position in den verschiedenen Selbstverwaltungsgremien Frauen dazu auf, sich zur Wahl zu stellen. Kandidiert daraufhin keine Frau, spricht der Dekan gezielt einzelne Frauen an.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hat in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die an die Erkenntnisse einer eigenen Untersuchung zur wissenschaftlichen Karriere von Frauen an der Fakultät anknüpfen und maßgeblich Frauen in den verschiedenen Phasen der Qualifikation erreichen sollen: während des Studiums, nach dem Studium, während der Promotion, nach der Promotion und während der Habilitation.

Bei der Untersuchung wurde durch die Fakultät in einem ersten Schritt eine qualitative Befragung der aktuellen Habilitandinnen und Privatdozentinnen durchgeführt. In einem nächsten Schritt wurden auch die Promovierenden und Promovierten der Fakultät befragt, diesmal in Form einer quantitativen Onlineerhebung. Dabei wurden alle Geschlechter miteinbezogen, um eventuelle Unterschiede in den Antworten deutlich machen zu können. Die ergänzende Befragung der Promovierenden und Promovierten war der Fakultät wichtig, da sich der wissenschaftliche Werdegang ja nicht nur auf die Habilitationsphase beschränkt und daher ganzheitlich unter-sucht werden muss, um mögliche frühe Ansatzpunkte für Maßnahmen erkennen und angehen zu können.

Theoretischer Hintergrund

Autor*innen wie etwa Hellwege und Kolleg*innen (2015) haben immer wieder darauf hingewiesen, dass die Zahl der Frauen in den Rechtswissenschaften vom Studium über die Promotionsphase bis hin zur Habilitation deutlich abnimmt. Hellwege und Kolleg*innen (2015) weisen zudem auf einige Faktoren und Befunde hin, die bei dieser Beobachtung eine Rolle spielen könnten:

- Eine Promotion ist in den Rechtswissenschaften nicht nur bei einer Karriere in der Wissenschaft gefragt und wird von vielen angestrebt, die später nicht in den Wissenschaften arbeiten wollen.

- Die befragten Teilnehmerinnen berichteten, dass sie eine eher „ambivalente Selbsteinschätzung“ hatten und einer „Anregung von außen bedurften“ (Hellwege et al., 2015, S. 331).

- Insbesondere informelle Promotionsvoraussetzungen einzelner Betreuer*innen seien laut den Befragten nicht immer transparent.

Bei den drei zuletzt genannten Punkten vermuten Hellwege und Kolleg*innen (2015) Barrieren, die Frauen möglicherweise stärker betreffen könnten.

Lind und Löther (2007) unterstreichen die Rolle von Mentoring als fachübergreifenden Faktor. Es gebe in Deutschland kein formalisiertes Verfahren, das zum Promotionsstudium führe. Stattdessen seien informelle Zugangsstrukturen bedeutsam, bei denen Frauen benachteiligt seien, da es Hinweise gebe, dass gleichgeschlechtliche Förderbeziehungen eine große Rolle spielen. „Die große Bedeutung der individuellen Förderbeziehung gerade zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere bei gleichzeitigem Mangel an fördernden weiblichen Modellen wird in jüngerer Zeit als bedeutsame Barriere für Frauen benannt" (Lind und Löther, 2007, S. 257).

Es ist durchaus denkbar, dass sich diese Problematik auch auf die Rekrutierungsprozesse für Habilitationen auswirkt, da weibliche Rollenvorbilder ja weiterhin selten sind.

Schultz und Kolleginnen (2018) fassen mehrere Erklärungsansätze zusammen, die in der Literatur kursieren und das Phänomen des Verlusts von Frauen über die verschiedenen Qualifizierungsstufen hinweg beschreiben sollen. Exemplarisch seien die folgenden genannt:

- Individualpsychologischer Erklärungsansatz: Demnach schätzen Frauen ihre eigene Leistung negativer ein.

- Biographischer Erklärungsansatz: Der wissenschaftliche Berufsweg orientiere sich an einer „männlichen Normalbiographie". Das führe zu „Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie" (Schultz et al., 2018, S. 25).

- Homosoziale Kooptation: Dieser Ansatz geht davon aus, dass eine Tendenz besteht, eher diejenigen Personen zu fördern, die einem ähnlich, also beispielsweise ebenfalls männlich sind (vgl. hierzu auch Lind, 2006; Dalhoff, 2005).

- Geschlechterstereotype: Wahrgenommene Geschlechterstereotype sorgen dafür, dass Frauen in ihrer Leistung und Fähigkeit negativ bewertet werden.

Die Autor*innen weisen auch darauf hin, dass Frauen in den Rechtswissenschaften günstige andere Karrierewege zur Verfügung stehen. Ein Professor aus einer eigenen Befragung von Schultz und Kolleginnen (2018) beschreibt etwa, dass eine „hochbegabte Mitarbeiterin" sich gegen die unsicheren Aussichten im Rahmen einer Habilitation und für eine Karriere als Richterin entschieden habe (S. 308).

Ablauf der Befragungen

Die qualitativen Interviews wurden im Zeitraum vom 1. Juni bis 9. Juli 2021 geführt. Die Gespräche nahmen jeweils circa 30 bis 45 Minuten in Anspruch und drehten sich um die persönlichen Erfahrungen mit dem bisherigen Ausbildungsweg und das berufliche Selbstverständnis, sowie förderliche und ggf. hinderliche Faktoren und Rahmenbedingungen auf dem Weg zur Habilitation. Alle Angaben wurden anonym, d.h. ohne Angabe des Namens der interviewten Person, erfasst. Außerdem wurden alle Namen von Dritten, Orte oder Datumsangaben in den Antworten anonymisiert.

In einem zweiten Schritt wurde eine Onlinebefragung derjenigen Personen durchgeführt, die entweder derzeit an der Fakultät promovieren oder promoviert wurden. Als Versandkanäle wurden ein E-Mailverteiler der Fakultät für wissenschaftlich Beschäftigte, sowie zwei E-Mailverteiler der Graduiertenschule (Newsletter und die in DocFile hinterlegten Mailadressen) genutzt. Außerdem wurde seitens der Graduiertenschule Werbung für die Befragung in ihrem Webangebot geschaltet. Dadurch lässt sich die Grundgesamtheit der angeschriebenen Personen nicht eindeutig feststellen. Im Verteiler der Fakultät sind rund 170 Personen

eingetragen, darunter Privatdozent*innen (auch Beurlaubte) und Lehrbeauftragte. In DocFile sind 1278 Personen erfasst, darunter auch Interessent*innen und Anwärter*innen, die mit ihrem Promotionsvorhaben noch nicht angenommen wurden. Mit dem Newsletter der Graduiertenschule werden 955 Personen erreicht. Die Befragung fand vom 16. Februar bis 30. März 2022 statt. Nach Aus-schluss derjenigen Fälle, in denen die Befragung nicht bis zum Ende durchgeführt wurde, bestand die Stichprobe aus 91 Personen. Davon waren 46 Befragte weiblich und 45 Befragte männlich. Die Ausprägung „divers" wurde nicht gewählt und konnte somit auch nicht ausgewertet werden.

Ergebnisse

Die durchgeführten Befragungen liefern interessante Erkenntnisse und Hinweise. So zeigt sich in der Onlinebefragung, dass die weiblichen Promovierenden und Promovierten tatsächlich eher andere Karrierewege anstreben, als eine wissenschaftliche Karriere. Nur gut 19 Prozent bejahen, dass es zu ihrer Entscheidung für eine Promotion beigetragen hat, dass sie Interesse an einer Karriere innerhalb der Wissenschaft haben/hatten (zum Vergleich: rund 51 Prozent der männlichen Befragten haben dies angekreuzt). Hierzu passt auch, dass für knapp 48 Prozent der weiblichen Befragten die Tatsache, dass eine Promotion auch außerhalb der Wissenschaft von Vorteil ist, ein Faktor bei der Entscheidung für eine Promotion war. Freude an Forschung und wissenschaftlichem Arbeiten ist aber auch feststellbar. So geben 63 Prozent der weiblichen Befragten an, dass es zu ihrer Entscheidung für eine Promotion beigetragen hat, dass sie im Studium Interesse an einem Forschungsthema entwickelt haben.

Die qualitative Befragung der Habilitandinnen liefert das Bild, dass viele aus dieser Gruppe eine wissenschaftliche Karriere im Laufe ihres Werdegangs zunächst gar nicht im Blick hatten. Der Impuls für die Entscheidung, es doch in der Wissenschaft zu versuchen, kam aus verschiedenen Quellen, wie zum Beispiel durch die Tätigkeit als SHK/WHK, das Schwerpunktseminar im Rahmen des Jurastudiums oder durch die Ansprache eines/einer Professor*in. Ein externer Impuls war also zentral. Beim Übergang zur Habilitation waren die betreuen-den Professor*innen oftmals Schlüsselfiguren für die Befragten (z.B. durch Ansprache und/oder positives Feedback).

1. Vergleich der weiblichen und männlichen Befragten

Mit Blick auf den bisherigen Karriereweg lässt sich festhalten, dass die weiblichen Promovierenden und Promovierten im Verlaufe ihres Studiums nicht seltener als SHK/WHK tätig waren als die männlichen Be-fragten, sowie nicht seltener über ein Promotionsstipendium promovieren/promovierten und nicht häufiger extern promovieren/promovierten. Hier zeigen sich also zunächst keine systematischen Unterschiede bzw. Benachteiligungen von Frauen. Auch bei der Ansprache durch Professor*innen bezüglich einer Promotion gibt es bei den Befragten keine relevanten Geschlechtsunterschiede. Zudem fällt auf, dass die weiblichen Befragten in der Onlinebefragung problematische Rahmenbedingungen eines wissenschaftlichen Karrierewegs wie etwa die erforderliche Mobilität, vergleichsweise niedrige Bezahlung (gegenüber anderen juristischen Berufswegen) und den langen Weg bis zur Berufung nicht stärker als solche wahrnehmen, sondern ähnlich einschätzen wie ihre männlichen Befragten.

Die weiblichen Befragten schätzen allerdings Kinderbetreuungsangebote als wichtiger ein als die männlichen Befragten. Das Vorhandensein von Kinderbetreuungsangeboten wird von ihnen wiederum sehr unterschiedlich bewertet. Es fällt zudem auf, dass das Thema Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Karriere mit der Familienplanung in den Freitextantworten überwiegend von weiblichen Befragten genannt wird. Die bestehenden

Mentoring-Programme und das Eltern-Kind-Zimmer sind nicht allen weiblichen Befragten bekannt.

2. Bewertung von Informationsangeboten

Mit Blick auf organisatorische Informationen rund um die Promotion (z.B. zu Einreichung, Disputation) wird deutlich, dass die weiblichen Befragten diese als wichtiger einschätzen als die männlichen Befragten. Bezüglich der Frage, ob diese ausreichend vorhanden sind, zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Befragten, teilweise aber ein noch nicht gedeckter Bedarf bei beiden Geschlechtern. Dies spiegelt sich auch in den Freitextantworten.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Frage nach Informationen zum Übergang vom Studium zur Promotion (z.B. zu Themenfindung, Einschreibung). Auch diese werden von den weiblichen Befragten als relevanter eingeschätzt als von den männlichen Befragten und von beiden Geschlechtern teilweise als noch nicht ausreichend vorhanden bewertet.

Informationen zum Berufsfeld Wissenschaft scheinen sowohl aus Sicht vieler weiblicher und männlicher Promovierenden/Promovierten wichtig, aber noch nicht ausreichend vorhanden zu sein.

3. Netzwerke und Mentoring

Das Thema Förderung durch ein/e Mentor*in wird von den weiblichen Befragten wichtiger eingeschätzt als von den männlichen Befragten. Bei der Frage danach, ob diese Art von Förderung ausreichend vorhanden ist, zeigen sich wieder ungedeckte Bedarfe bei beiden Geschlechtern. In den Freitextantworten werden mehrfach Wünsche nach mehr Austausch und Netzwerken genannt.

4. Selbstwahrnehmung

Interessant sind Unterschiede in der Selbstwahrnehmung der weiblichen und männlichen Befragten. So geben 57,5 Prozent der männlichen Promovierenden/Promovierten an, dass sie glauben sich für das Berufsfeld Wissenschaft zu eignen. Bei den weiblichen Promovierenden/Promovierten sind es mit knapp 35 Prozent signifikant weniger.

In diesem Zusammenhang fällt auf, dass sich bei einem ähnlichen Item keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen, nämlich beim Item „Ich bin unsicher, ob ich die Anforderungen der Fakultät und der Betreuerin/des Betreuers an die Habilitation erfülle bzw. erfüllen würde“. Diesem stimmen gut 54 Prozent der weiblichen Befragten und 40 Prozent der männlichen Befragten (eher) zu. Der Anteil der „Unsicheren“ ist also bei beiden Geschlechtern substantiell.

Abgeleitete Maßnahmen

1. Anknüpfungspunkt: Informationsbedarf

Die Untersuchung deutet darauf hin, dass die befragten Frauen einen höheren Informationsbedarf insbesondere in den Übergangsphasen vom Studium zur Promotion, von

der Promotion sowie zu einer möglichen Habilitation haben. Sie sehen diesen nicht hinreichend gedeckt. Darüber hinaus wünschen sich sowohl die Frauen als auch die Männer in der Untersuchung bereits im Studium Informationen zur Promotion.

Zu diesem Zwecke wird in der Informationsveranstaltung für das Hauptstudium im Studiengang Rechtswissenschaft mit dem Abschluss erste Prüfung der Hinweis gegeben, dass das Schwerpunktbereichsstudium auch dazu genutzt werden kann, um zu hinterfragen, ob eine Promotion für einen selbst in Frage kommen könnte. Durch diesen Hinweis kann zum ersten Mal gezielt die Aufmerksamkeit der Studierenden auf die Promotion gelenkt werden. In zeitlicher Nähe zu der Veranstaltung bietet die Graduiertenschule der Fakultät eine kurze Informationsveranstaltung für interessierte Studierende an, bei der niederschwellig erklärt wird, was es mit der Promotion auf sich hat. Flankiert von dem Angebot individueller Beratung durch die Graduiertenschule können sich somit künftig bereits Studierende über die Promotion und eine Karriere in der Wissenschaft informieren. Das Angebot kann insbesondere auch für die Studierenden von Interesse sein, die nicht als SHK an einem Lehrstuhl tätig sind und somit bisher keine oder nur wenige Einblicke in die tägliche Arbeit der Wissenschaftler*innen erlangen konnten.

Die Fakultät stellt Informationen zu den Anforderungen, dem Ablauf etc. der Habilitation auf ihren Internetseiten bereit. Die Graduiertenschule weist im Rahmen ihrer Einführungswoche für Doktorand*innen auf dieses Informationsangebot hin.

Bereits seit vielen Jahren führt die Fakultät im Rahmen ihres jährlichen Fakultätskarrieretages eine Vortrags- und Diskussionsveranstaltung zum Thema „Karriereweg Wissenschaft“ durch. Zielgruppe sind Studentinnen, Absolventinnen, Referendarinnen und Promovendinnen. Die Veranstaltungsleiterin referiert dabei zunächst über Anforderungen und Perspektiven in der Wissenschaft, wobei sie auch auf § 37a HG NRW und die Frauenanteile zu sprechen kommt. Als Habilitandin und Mutter und somit als Rollenvorbild unterhalb der professoralen Ebene vermag sie Fakten mit ihren persönlichen Erfahrungen zu verknüpfen. Als Co-Referentin fungiert die (promovierte) Geschäftsführerin der Graduiertenschule. Sie reichert den Vortrag um Informationen zu speziellen Förderangeboten für Frauen an. Im Anschluss daran haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie kommt dabei regelmäßig zur Sprache.

Wie die Untersuchung ergeben hat, sind etwa Mentoring-Programme und das Eltern-Kind-Zimmer nicht hinreichend bekannt unter den Promovierenden und Promovierten. Die Fakultät eruiert, wie und wo die Informationen über die bisherigen Offensiven hinaus besser bekannt gemacht werden können.

2. Anknüpfungspunkt: Selbstwahrnehmung

Wie eine interne Auswertung der Promotionsergebnisse ergeben hat, schneiden die Frauen genauso gut ab wie die Männer. Es gibt also ausreichend Frauen, die sich der Note nach für eine Habilitation eignen würden.

Wie die durchgeführte Untersuchung herausstellt, scheint die Ansprache durch die Doktoreltern bedeutsamen Einfluss auf die Entscheidung für eine Habilitation zu haben.

Doktoreltern sollen deswegen für diese besondere Stellung und die damit verknüpfte Verantwortung sensibilisiert werden. Sie sollen angehalten werden, geeigneten Promovendinnen frühzeitig positives Feedback zu geben und zu einer Habilitation zu ermutigen. Der Dekan weist in angemessenem Turnus im Habilitationsausschuss darauf hin.

Der Dekan macht zudem im Rahmen der Absolventenfeier auf die Möglichkeit der Promotion aufmerksam und ruft gezielt Frauen dazu auf. Gleiches gilt für die Promotionsfeier, auf der der Dekan Frauen zur Habilitation ermutigt.

3. Anknüpfungspunkt: Bedarf an Austausch/Vernetzung/Mentoring

Eine der befragten Personen regt Austausch/Vernetzung/Mentoring zwischen Habilitandinnen und Doktorandinnen an. Erfreulicherweise konnte im Jahr 2022 an der Fakultät das Netzwerk Justitia gegründet werden. Das Justitia-Netzwerk richtet sich an Frauen in der Rechtswissenschaft, an solche, die bereits den Weg einer Karriere in der Wissenschaft eingeschlagen haben und an solche, die diesen Weg für sich in Betracht ziehen. Ziel ist es, sich zu vernetzen und über Themen und Erfahrungen auszutauschen, die die Teilnehmerinnen beschäftigen, sich gegenseitig zu unterstützen und Frauen zu ermutigen, den Weg in die Wissenschaft zu wagen. Zu den Treffen werden immer wieder auch Frauen eingeladen, die sich bereits erfolgreich eine wissenschaftliche Karriere aufgebaut haben, und von ihren Erfahrungen berichten sowie Ratschläge geben können.

Die Graduiertenschule der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird auch weiterhin regelmäßig bei den Doktorandinnen sowie im Rahmen des KOMPASS Programms bei den Habilitandinnen abfragen, inwieweit es einen Bedarf an einem spezifischen Workshop-Angebot für angehende Professorinnen gibt. Soweit eine Nachfrage besteht, wird sie ein entsprechendes Angebot unterbreiten.

Bereits seit vielen Jahren besteht im Rahmen des Cornelia Harte-Mentorings – Karriereorientierung und Persönlichkeitsentwicklung für Juristinnen – eine Kooperation mit der Abteilung 43 der Universität. Pro Jahr und Programm wird jeweils drei Juristinnen die Teilnahme am Cornelia Harte-Mentoring durch Übernahme der Kosten ermöglicht. Promovendinnen bzw. an einer Promotion interessierte Absolventinnen werden von der Graduiertenschule auf diese Kooperation und die Unterstützungsmöglichkeiten hingewiesen. Gleiches gilt für die Mentoring-Programme der Gender Mentoring-Agentur, des International Female Scholars Mentorings sowie dem Managementprogramm für Professorinnen und weibliche (Nachwuchs)-Führungskräfte.

4. Sonstige Maßnahmen

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich zudem dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Wo es möglich ist, werden flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und Homeoffice ermöglicht (z.B. auch durch das Angebot, die Lehrverpflichtung in Online-Veranstaltungen zu erfüllen, Online-Sprechstunden und Online-Zugriff auf Literatur-Datenbanken).

Zudem werden Doktorandinnen mit Kind(ern), die neben dem Verfassen der Dissertation noch einen Großteil der Betreuungs- und Erziehungsarbeit leisten, durch verschiedene Maßnahmen unterstützt. Konkret umfasst dieses Angebot: das Einscannen von Literatur aus den Universitäts-Bibliotheken durch eine SHK (Projekt Promovieren mit Kind), Unterstützung bei der Kinderbetreuung während Veranstaltungen der Graduiertenschule, individuelle Beratungen für Mütter und Väter sowie Unterstützung bei der gegenseitigen Vernetzung von Eltern in der Promotionsphase.

Darüber hinaus finanziert die Rechtswissenschaftliche Fakultät mehrere Kita-Plätze im Paramecium u. a. für die Kinder von Mitarbeiter*innen im Mittelbau.

Außerdem ist es bereits jahrelang gelebte und kommunizierte Praxis, Stellen schwangerer Mitarbeiterinnen bereits während der Mutterschutzzeit auf Kosten der Fakultät wiederzubesetzen, um etwaigen Vorbehalten bei der Einstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen prophylaktisch zu begegnen.

Hinzu treten Maßnahmen, die dazu führen sollen, mehr Frauen zu berufen. Zum einen werden geeignete Frauen während der Ausschreibungsphase gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgerufen. Zum anderen werden die Mitglieder der Berufungskommissionen auf die Erklärvideos zur Qualitätssicherung und Gendersensibilität in Berufungsverfahren der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aufmerksam gemacht.

In offiziellen Dokumenten und Medien der Fakultät wird gendersensible Sprache verwendet.

Zudem fand im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Antidiskriminierung“ der Fakultät eine Informationsveranstaltung statt, in der es um die Bedienung von Stereotypen in Ausbildungsfällen (Lehre, Prüfung) ging. Vorgestellt wurden die Ergebnisse einer Studie der Bucerius Law School Hamburg sowie praktische Hinweise für Fallersteller*innen. Dabei ging es u. a. um die Diskriminierung von Frauen, Rassismus sowie Klassismus. Die Erkenntnisse der Veranstaltung fanden Eingang in die semesterweise stattfindende hochschuldidaktische Schulung für AG-Leiter*innen.

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 Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Promotionen auf 50% und bei den Habilitationen auf 40% zu steigern.

Dazu greift die Rechtswissenschaftliche Fakultät die drei Anknüpfungspunkte „Informationsbedarf“, „Selbstwahrnehmung“ sowie „Austausch, Vernetzung, Mentoring“ aus ihrer eigenen Studie auf und setzt sich zum Ziel, sich weiterhin in diesen Bereichen zu verbessern bzw. die bereits umgesetzten Maßnahmen dauerhaft zu implementieren.

Bei Neuberufungen soll der Frauenanteil bei W3-Professuren bei mindestens 33% liegen.

Laut Prognose werden im genannten Zeitraum sechs W3-Professuren neu zu besetzen sein. Davon sollen mindestens zwei Stellen mit einer Frau besetzt werden, was der Quote von 33%

entspricht. Besetzungen von W1/2-Professuren sind nicht geplant. Auch stehen keine geplanten Beförderungen bei den Beamt*innen an.

Bei den Beschäftigten in der Wissenschaft sowie in Technik und Verwaltung sind die Quoten bisher erfüllt. Da keine Besonderheiten zu erwarten sind, werden dahingehend keine Maßnahmen getroffen.

Die erreichten Quoten in den Selbstverwaltungsgremien sollen mindestens gehalten werden.

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 Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist nicht bekannt, wieviele und welche der Mitarbeiter*innen über familiäre Verpflichtungen im Sinne der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen verfügen. In Bezug auf die Studierenden liegen lediglich die Auswertungen der Studieneingangsbefragung sowie der Befragung der Absolvent*innen vor. Demnach betreuen 3,5% (Studieneingangsbefragung) bzw. 2,0% (Absolvent:innenbefragung) Kinder und 5,4% bzw. 7,9% pflegen Angehörige. Eine Zuordnung, um wen es sich handelt, kann nicht erfolgen. Es handelt sich insgesamt um eine relativ kleine Gruppe.

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

Bei den rechtswissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere dem Studiengang Rechtswissenschaft mit dem Abschluss erste Prüfung, handelt es sich um Studiengänge, die sehr kompakt gestaltet und mit einer hohen Workload belastet sind. Ein Großteil der Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltungen sowie die Examensvorbereitung als solche findet in den Bibliotheken statt, da auch heute bei weitem noch nicht alle Bücher/Zeitschriften digital verfügbar sind.

Insbesondere die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind oft in Einheiten beschäftigt, die an Öffnungs- oder Sprechzeiten gebunden sind. Dies führt dazu, dass sich eine flexible Arbeitszeitgestaltung und mobile Arbeit nicht (immer) verwirklichen lassen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Studium und Lehre

Der Einsatz von digitaler Lehre trägt maßgeblich dazu bei, dass Studierende ihren Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen nachkommen können. So werden seit vielen Jahren zunehmend und heute annähernd flächendeckend die Vorlesungen des Grundstudiums auf Video aufgezeichnet und den Studierenden über eine Internet-Lernplattform zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus finden einige Lehrveranstaltungen, insbesondere unter den Kleingruppenveranstaltungen der Anfangssemester, online statt bzw. sind hybrid ausgestaltet. Um eine hybride Form für die Lehrenden leicht umsetzen zu können, wurde zuletzt ein Großteil der fakultätseigenen Seminarräume mit einer entsprechenden Technik ausgerüstet. Daneben kommen beispielsweise ein Online-Übungskurs zum wissenschaftlichen Schreiben, ein Online-Lernmodul zum Gutachtenstil, Podcasts nach dem „Inverted Classroom"-Konzept, Online-Sprechstunden, Diskussionsforen und Blogs zum Einsatz.

Erkranken Kinder von Studierenden während der Prüfungsphase (Klausur, Hausarbeit, Seminararbeit) wird der Fall prüfungsrechtlich behandelt, als sei die/der betreffende Studierende selbst erkrankt. Es liegt also ein Rücktrittsgrund vor. Die Regelung wurde kürzlich auf die Fälle ausgeweitet, bei denen Kinderbetreuung trotz eines Betreuungsvertrages bzw. Pflegeleistungen trotz Pflegevertrages unplanmäßig ausfallen.

Mitarbeitende

Wo es umsetzbar ist, wird den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit geboten, in Teilzeit, zu flexiblen Zeiten und mobil zu arbeiten. Öffnungszeiten, Sprechzeiten und Lehrverpflichtungen können diese Möglichkeit beschränken.

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

Statusgruppenübergreifende Maßnahmen

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist es in mühevollen Verhandlungen gelungen, dass auf die im Rahmen von „beck online" gebündelten Datenbanken des in der Rechtswissenschaft fast schon monopolartig führenden C.H. Beck Verlags auch von zu Hause aus zugegriffen werden kann. Sie hat damit bundesweit Pionierarbeit geleistet. Die Fakultät setzt sich auch weiterhin dafür ein, das Angebot, welches sowohl bei den Studierenden, als auch bei den Mitarbeitenden ausgesprochen gut ankommt, aufrecht erhalten zu können.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät stellt Vätern und Müttern mit Säuglingen/Kleinkindern spezielle Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Da insbesondere das Zimmer in der Bernhard-Feilchenfeld-Str. 9 in Zollstock nur selten benutzt wird, gehen die Bestrebungen künftig dahin, die Institution besser bekannt zu machen.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät teilfinanziert bereits seit langem Kita-Plätze für Mitarbeiter*innen des akademischen Mittelbaus sowie für Professor*innen (s. auch Kapitel Gleichstellung).

Aus Gründen der Familienfreundlichkeit konnten die Sitzungen der Engeren Fakultät von 17 Uhr auf 16 Uhr vorverlegt werden. Eine weitere zeitliche Vorverlegung war trotz starker Bemühung aufgrund der Vorlesungsdichte nicht realisierbar. Zusätzlich konnte durch die Einführung von Vorbesprechungen die Dauer der Sitzung von ca. 2,5 Stunden auf ca. 1 Stunde gekürzt werden.

Das Studien- und Karriereberatungszentrum der Rechtswissenschaftlichen Fakultät hat in Kooperation mit der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer, einer international tätigen Wirtschaftskanzlei und eine der größten und renommiertesten Großkanzleien Deutschlands, in den vergangenen Jahren mehrfach einen Workshop zur Vereinbarung von Beruf und Familie speziell für Frauen der Fakultät angeboten. Trotz starker Bewerbung der Veranstaltungen vermochten sie in Ermangelung von ausreichend Anmeldungen jedoch nicht durchgeführt werden.

Auf die jährlich stattfindende Informationsveranstaltung zur Karriere in der Wissenschaft auf dem Fakultäts-Karrieretag durch ein weibliches Rollenvorbild mit Kind wurde bereits im Kapitel zur Gleichstellung eingegangen.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich maßgeblich zum Ziel, die bereits bestehenden Angebote aufrechtzuerhalten und bei Bedarf bekannter zu machen.

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 Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegen lediglich die Auswertungen der Studieneingangsbefragung sowie der Befragung der Absolvent*innen vor. Demnach kommen 79% (Studieneingangsbefragung) bzw. 66% (Absolvent*innenbefragung) der Studierenden aus einem akademischen Elternhaus und entsprechend 21% bzw. 34% aus einem nichtakademischen Elternhaus. Eine Zuordnung, um wen es sich handelt, kann nicht erfolgen.

39% bzw. 26% der Studierenden verfügen über einen Migrationshintergrund. Entsprechend verfügen 61% bzw. 74% über keinen Migrationshintergrund.

Da die Teilnehmenden der beiden Befragungen nicht personenidentisch sind, lässt sich nicht seriös ableiten, inwieweit Studierende aus nichtakademischem Elternhaus oder mit einem Migrationshintergrund seltener einen Abschluss erzielen. Die Werte zu den Studierenden aus einem nichtakademischen Elternhaus können als eher niedrig bezeichnet werden. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Studierenden mit einem Migrationshintergrund sehr hoch, worüber die Rechtswissenschaftliche Fakultät sehr erfreut ist.

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

Bei der Rechtswissenschaft handelt es sich, ähnlich wie etwa bei der Medizin, weiterhin um eine Disziplin, die oftmals von Personen gewählt wird, deren Familienmitglieder bereits in diesem Berufsfeld tätig sind.

Der Erfolg im Studium der Rechtswissenschaft hängt untrennbar mit den sprachlichen Fähigkeiten der Studierenden zusammen. Wer die deutsche Sprache nicht einwandfrei beherrscht, wird stetig Probleme haben und möglicherweise das Studium nicht abschließen (insbesondere, da am Ende des Studiums eine extern abgenommene Staatsprüfung steht).

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Nach Ablauf des ersten Fachsemesters versendet das Studien- und Karriereberatungszentrum an alle Studierende eine E-Mail, in der es darauf aufmerksam macht, dass es möglich sein kann, dass sich im ersten Semester Schwierigkeiten gezeigt haben. Dabei wird auch explizit die Situation von Studierenden der ersten Generation angesprochen. Das Studien- und Karriereberatungszentrum bietet für diese Fälle seine Hilfe und Unterstützung an und erweitert zu diesem Zwecke in diesem Zeitraum die Öffnungszeiten. Im Laufe des Berichtszeitraums konnten sowohl die Ansprache als auch das Beratungsangebot auf die Studierenden aller Fachsemester ausgeweitet werden. Ebenso stellt das Studien- und Karriereberatungszentrum während der Propädeutika und Einführungswoche für Erstsemester vor, dass auch das Thema „erste Generation“ zum Beratungsportfolio gehört.

Im Rahmen der Informationsveranstaltung zu Stereotypen in Ausbildungsfällen (s. Kapitel zur Gleichstellung) wurde auch darauf eingegangen, dass es zu vermeiden gilt, klassistische Stereotypen in Sachverhalten zu bedienen. Die Erkenntnisse der Veranstaltung haben Eingang in die hochschuldidaktischen Schulungen der AG-Leiter*innen gefunden.

Im November 2023 boten das Institut für öffentliches Recht und Verwaltungslehre in Kooperation mit dem Dekanat der Rechtswissenschaftlichen Fakultät die Veranstaltung „Aufstiegsgeschichte(n) in Köln mit Dr. Iris Sayram" an. Die ARD-Journalistin befasst sich, auch aus eigenen biographischen Motiven, intensiv mit sozialer Gerechtigkeit. Nach einer szenischen Lesung folgt eine Diskussion über Bildungs- und gesellschaftlichen Aufstieg mit ihr sowie der Schauspielerin Lena Breuer, dem Direktor des ausrichtenden Instituts sowie der Koordinatorin für Erste-Generations-Projekte in der Universitätsverwaltung.

Auf die Einrichtung einer Internetseite, die Informationen zum Ablauf, den Anforderungen etc. der Habilitation bereitstellt, wurde bereits im Kapitel zur Gleichstellung berichtet.

Zudem beteiligt sich die Fakultät am Projekt „Stellen für Studierende der ersten Generation" der Universität und konnte im Berichtszeitraum gleich mehre Stellen entsprechend besetzen.

Die Graduiertenschule der Rechtswissenschaftlichen Fakultät bewirbt das Mentoringprogramm Erste Generation+ auf ihrer Internetseite sowie im Rahmen der Einführungswoche für Doktorand*innen.

Um sprachlichen Defiziten entgegenzuwirken, bietet das Central der Fakultät jedes Semester entsprechende Veranstaltungen an. Dazu zählen etwa „Klares Deutsch für Jurist/innen", „Rhetorik und Selbstpräsentation für Jurist/innen", „Freie Rede - Rhetorik und Präsentationstechniken", „Mandantengespräche effizient führen" sowie „Schlagfertig und souverän bei Angriff und Kritik". Zunächst einmal pro Studienjahr ist die Veranstaltung „Gespräche gestalten – gewusst wie" geplant.

Darüber hinaus zahlt die Graduiertenschule Lektoratszuschüsse an Doktorand*innen, die ihre Dissertation nicht in ihrer Muttersprache verfasst haben.

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

Im Zeichen der Bildungsgerechtigkeit ist es der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ein großes Anliegen, die fachliche Integration aller Studierenden zu ermöglichen und zu unterstützen. Die Maßnahmen der Fakultät nehmen daher maßgeblich die individuellen Nöte und vor allem die persönlichen Ressourcen der Zielgruppe in den Blick, um Letztere gezielt zu aktivieren und zu stärken. Die Studierenden sollen in die Lage versetzt und ermutigt werden, ihren eigenen fachlichen Werdegang aktiv zu gestalten und sich in das Fach einzubringen.

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?

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ist in der Regel (zumindest institutionell) nicht bekannt, wieviele und welche der Mitarbeiter*innen über eine Behinderung oder gesundheitliche Beeinträchtigung verfügen. In Bezug auf die Studierenden liegen lediglich die Auswertungen der Studieneingangsbefragung sowie der Befragung der Absolvent*innen vor. Demnach verfügen 4,3% bzw. 5,0% der Studierenden über eine chronische Erkrankung oder Behinderung. Eine Zuordnung, um wen es sich handelt, kann nicht erfolgen. Die Gruppe der Studierenden mit einer der Fakultät bekannten chronischen Krankheit oder einer Behinderung kann als eher klein bezeichnet werden.

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

Wie die Ergebnisse einer Kölner Studie zeigen, sehen sich Studierende der Rechtswissenschaft oftmals einer starken psychischen Belastung (durch das Studium) ausgesetzt.

Hinzu kommt, dass es sich bei dem Studium der Rechtswissenschaft mit dem Abschluss erste Prüfung um ein Studium mit sehr langer Regelstudienzeit (10 Semester) handelt. Das Studium ist sehr kompakt gestaltet und verfügt über eine Workload, die über der von Bachelor- und Masterstudiengängen liegt. Kann aufgrund einer chronischen Erkrankung oder Behinderung nur ein geringeres Pensum erreicht werden, dauert das Studium ggfs. sehr lang. Da es sich um einen staatlich geregelten Studiengang mit in Teilen extern abgenommener Abschlussprüfung handelt, hat die Rechtswissenschaftliche Fakultät den Umfang des Studiums nicht in der eigenen Hand.

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

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Psychische Gesundheit

Geleitet von den fachspezifischen Ergebnissen der Kölner Studie zur psychischen Gesundheit von Studierenden, die der Studienleiter in einer Sitzung der Engeren Fakultät vorgestellt hat, sowie den Erfahrungen der Beratenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, nimmt sich die Fakultät der psychischen Gesundheit ihrer Studierenden besonders intensiv an, und wird damit zu einer der Vorreiterinnen unter den deutschen Rechtsfakultäten.

So wurde etwa direkt zu Beginn der Corona-Pandemie ein Arbeitskreis zur Abmilderung der psychischen Belastung durch die Infektionsschutzmaßnahmen gegründet. Der Arbeitskreis

bestand aus Vertreter*innen des Dekanats, der Studierendenschaft sowie der zentralen Einrichtungen der Fakultät. Gemeinsam wurden etwa Online-Formate entwickelt und erprobt, bei der die Zusammenkunft der Studierenden an einem virtuellen sozialen Ort und nicht die Lehre im Vordergrund standen.

In der Folge wurde ein Workshop speziell zur Resilienz im Jurastudium entwickelt und mehrfach durchgeführt. Im Sommersemester 2024 wurde der „Mental Health Monday" eingeführt. Die Veranstaltungen dieser Reihe finden mehrfach pro Semester montags abends statt. Die Auswahl der Themen sowie der Referent*innen ist speziell auf die besonderen Bedürfnisse der Studierenden der Rechtswissenschaft abgestimmt. Um die Hürden zur Teilnahme abzusenken, finden die Veranstaltungen zu sensiblen Themen in der Regel hybrid statt, so dass Einzelne auch unerkannt teilnehmen können.

Zudem nahm bei der Großveranstaltung „Staatsexamen Alaaf", die gemeinsam mit dem Oberlandesgericht Köln durchgeführt wurde und sich an Studierende in der Examensvorbereitung richtete, eine Psychologin, die gleichzeitig Juristin ist, auf dem Podium Platz und beantwortete studentische Fragen zum Stressabbau vor und in der Prüfungsphase. Das Thema wurde in der Veranstaltung explizit und sensibel behandelt, was bei den Teilnehmer*innen ausgesprochen gut ankam.

Darüber hinaus sind zwei Veranstaltungen zu mentaler Stärke im Curriculum (Erwerb von Schlüsselqualifikationen) verankert, was wiederum eine Besonderheit unter den Rechtsfakultäten in Deutschland darstellt.

Im Berichtszeitraum haben drei Beraterinnen des Studien- und Karriereberatungszentrums sowie eine Mitarbeiterin des Studiendekanats die Ausbildung Mental Health First Aid durchlaufen. Zwei Mitarbeiterinnen konnten ihre Ausbildung kostenlos über die Personalentwicklung absolvieren, zwei Ausbildungen wurden aus eigenen Mitteln des Studien- und Karriereberatungszentrums finanziert.

Im Rahmen der semesterweise stattfindenden hochschuldidaktischen AG-Leiter*innen Schulung werden die Lehrenden für die Belange der Studierenden, die einer hohen psychischen Belastung ausgesetzt sind, sensibilisiert.

Studium und Lehre

Die Zusammenarbeit zwischen dem Prüfungsamt der Rechtwissenschaftlichen Fakultät und dem Servicezentrum Inklusion kann, insbesondere in Prüfungsphasen, als fruchtbar bezeichnet werden. Außerdem konnten in Fällen, in denen Studierende mit einem besonderen Bedarf die Dozierenden angesprochen haben, individuelle Lösungen für die Lehrveranstaltungen gefunden werden, beispielsweise die Benutzung eines Mikrofons bei Hörschädigung.

Der Einsatz von digitaler Lehre trägt maßgeblich dazu bei, dass Studierende auch außerhalb der Räume der Universität und jederzeit am Lehrbetrieb teilnehmen können, s. Darstellung im Kapitel Familienbewusstsein. Insbesondere die zur Verfügung gestellten Vorlesungsaufzeichnungen ermöglichen z.B. auch den Studierenden mit Konzentrationsstörungen etc. die Vorlesung im eigenen Tempo, wiederholt oder in kleinen Episoden anzuschauen.

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

Institutionelles

Während des Berichtzeitraums konnte die Position der Inklusionsbeauftragten fest verankert werden. Die Ansprechperson berät rund um das Thema Inklusion an der Fakultät, nimmt sich Problemen an, nimmt regelmäßig am Runden Tisch Inklusion der Universität teil, bildet sich (etwa im Bereich digitale Barrierefreiheit) fort, wirkt als Multiplikatorin etc. Im Rahmen der fakultätseigenen Einführungswoche für Erstsemester wird ihr ein Zeitfenster eingeräumt, um sich sowie das Servicezentraum Inklusion den neuen Studierenden im Hörsaal vorzustellen. Informationsmaterialien der Zentrale zu inklusionssensibler Lehre und zur digitalen Barrierefreiheit versendet sie in regelmäßigen Abständen innerhalb der Fakultät.

Das Servicezentrum Inklusion hat sich und seine Arbeit im Rahmen einer Fakultätssitzung vorgestellt.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hat eine Internetseite mit einem Überblick über fakultätsinterne wie -externe Unterstützungsangebote für Studierende in herausfordernden Situationen eingerichtet. Lehrende, Beratende sowie die Inklusionsbeauftragte geben den Link (https://jura.uni-koeln.de/studium/studierende/unterstuetzung-in-herausfordernden-situationen) regelmäßig, etwa mittels einer Folie für jede Lehrveranstaltungspräsentation bekannt.

Die Fakultät hat eine Regelung zum Nachteilsausgleich in ihre Promotionsordnung aufgenommen. Zudem bewirbt die Graduiertenschule das Deaf Mentoring-Programm auf ihrer Internetseite bzw. im Rahmen der Einführungswoche für Doktorand*innen. Als weiterer Meilenstein ist es der Graduiertenschule gelungen, das Konzept ihres etablierten Projekts „Promovieren mit Kind“ (s. Kapitel Gleichstellung) zu übertragen und hat so das Projekt „Promovieren mit Beeinträchtigung“ ins Leben gerufen. Konkret umfasst dieses Angebot das Einscannen von Literatur aus den Universitäts-Bibliotheken durch eine SHK der Graduiertenschule für Doktorand*innen, die eine Behinderung aufweisen und/oder chronisch erkrankt sind.

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

Insbesondere dem Thema „psychische Gesundheit bei Studierenden“ soll weiterhin Beachtung geschenkt werden. Zudem möchte die Rechtswissenschaftliche Fakultät ihre Mitglieder vermehrt für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sensibilisieren, etwa für die Möglichkeiten, Dokumente etc. barrierefrei zu gestalten. Außerdem möchte sie daran arbeiten, die bereits bestehenden Unterstützungsangebote noch bekannter zu machen.

Gegenüber der Zentrale möchte sich die Fakultät dafür einsetzen, dass die Gebäude barrierefrei werden bzw. bleiben.

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?

Der Rechtswissenschaftlichen Fakultät liegen keine Daten vor.

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

Insbesondere für BIPoc Studierende mangelt es in der Gruppe der Hochschullehrer*innen an Rollenvorbildern. Darüber hinaus sieht die Rechtswissenschaftliche Fakultät keine spezifischen Herausforderungen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Im Berichtszeitraum gab es einen außerordentlich fruchtbaren Austausch zwischen der Rektoratsbeauftragten für Rassismuskritik, dem Dekanat, dem Dekanatsstab, der Vertrauensdozierenden, dem Studien- und Karriereberatungszentrum, dem Prüfungsamt sowie der Inklusionsbeauftragten der Fakultät. Gegebene Impulse flossen etwa in die weitere Planung der Veranstaltungsreihe Antidiskriminierung der Fakultät ein.

Der Dekan verschickte eine E-Mail an alle Fakultätsmitglieder, in der themenübergreifend sämtliche fakultäts- und universitätsweiten Beratungs- und Unterstützungsstellen, auch zur Rassismuskritik, genannt bzw. verlinkt waren.

Die Fachschaft hat eine Antidiskriminierungsstelle für betroffene Studierende eingerichtet, die sich unter anderem auch der Rassismuskritik annimmt. Das Hilfeangebot soll das der Fakultät ergänzen und besonders niederschwellig ausgestaltet sein. Mehr dazu s. Kapitel Antidiskriminierung.

Eine Mitarbeiterin des Studien- und Karriereberatungszentrums wurde zur Dialog-Botschafterin fortgebildet. Zudem konnte eine Schulung zum Thema Antirassismus angeboten werden.

In der, bereits im Kapitel Gleichstellung beschriebenen, Informationsveranstaltung zu den Stereotypen in Ausbildungsfällen wurde auch über Rassismuskritik gesprochen. Die Erkenntnisse fließen in die semesterweise stattfindende hochschuldidaktische AG-Leiter*innen Schulung ein.

Die schriftlichen Prüfungen werden an der Fakultät grundsätzlich anonymisiert abgenommen.

Der im Jahr 2021 reformierte § 5a DRiG (Deutsches Richtergesetz) sieht vor, dass angehende Jurist*innen sich in der Ausbildung vertieft mit dem nationalsozialistischen Unrecht auseinandersetzen. Nicht erst seit dieser Ausbildungsreform werden an der Kölner Fakultät innerhalb von Forschung und Lehre auch die Rassengedanken sowie die Judenverfolgung in den Blick genommen. Besonders hervorzuheben ist die Ringvorlesung „Antisemitismus und Strafrecht“, die der Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtsphilosophie und Rechtsvergleichung im WS 2023/24 ins Leben gerufen hat. Anliegen war es, sich der Thematik

mit Studierenden aller Fachrichtungen inter- und intradisziplinär zu nähern und auf diese Weise das Problembewusstsein zu schärfen. Die Veranstaltungen waren Teil des Studiums Integrale.

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

Maßgeblich sollen die bereits vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsangebote bekannter gemacht werden.

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?

In der Vergangenheit wurden in Ausbildungsfällen in seltenen Fällen Stereotype und Vorurteile bedient, etwa bezogen auf das Geschlecht, einen Migrationshintergrund oder soziale Klassen der fiktiven Personen.

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

Während des Berichtszeitraums hat die Rechtswissenschaftliche Fakultät für alle Fakultätsmitglieder die Veranstaltungsreihe Antidiskriminierung ins Leben gerufen. Anlass war die Besprechung von Diskriminierungsfällen in einer Qualitäts-Konferenz. Den Auftakt machte eine Dialog-Veranstaltung zum Thema Antidiskriminierung an der Fakultät, in der eine Mitarbeiterin des Referats für Chancengerechtigkeit zunächst einen Impuls gab, und die in eine Diskussion zwischen allen Statusgruppen mündete. Es folgte die bereits im Kapitel Gleichstellung erwähnte Informationsveranstaltung zu Stereotypen in Ausbildungsfällen. Weitere Veranstaltungen sind in Planung.

Die Kölner Fachschaft Jura hat eine Antidiskriminierungsstelle geschaffen. Sie gibt den Studierenden die Möglichkeit, Diskriminierungsfälle zu melden. Ihr Ziel ist es, den Studierenden auf dem Weg im Umgang mit dem diskriminierenden Vorfall wertungsfrei, beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Zusätzlich soll diese Stelle ein „Safe Space“ sein, in dem sie über ihre Erfahrungen sprechen können. Eine der beiden Ansprechpersonen ist geschult in den Bereichen Trauma, genderbasierte sexualisierte Gewalt, Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Gender-Identität, Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Religion und ethnischer Zugehörigkeit. Die zweite Ansprechperson ist geschult in den Bereichen Antisemitismus/Antizionismus, Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Religion und ethnischer Zugehörigkeit, Inklusion von Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung.

Die Antidiskriminierungsstelle der Fachschaft arbeitet in einer Austausch-/Arbeitsgruppe mit dem Studiendekanat, den Vertrauensdozierenden der Fakultät sowie der Inklusionsbeauftragten zusammen. Momentan ist es das primäre Anliegen der Gruppe, die bestehenden Anlaufstellen und Unterstützungsangebote bekannter zu machen. Zu diesem Zweck wird u. a. eine gemeinsame Postkarte für Studierende entworfen.

Zur Bekanntmachung der Vertrauensdozierenden wird diesen im Rahmen der Einführungswoche für Erstsemester ein Zeitfenster eingeräumt, in dem sie sich und ihre Aufgaben vorstellen.

Das fakultätseigene Studien- und Karriereberatungszentrum war beim Rainbow Day mit einer Standbesetzung vertreten.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät wendet in offiziellen Medien und Dokumenten gendersensible Sprache an.

Um Diskriminierungen vorzubeugen, werden die schriftlichen Prüfungen grundsätzlich „anonymisiert“ (pseudonymisiert mit Matrikelnummer) abgenommen.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität zu Köln ist auf der Internetseite der Fakultät prominent verlinkt.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät nimmt regelmäßig an den Sitzungen der AG Richtlinie Antidiskriminierung (AGA) der Universität zu Köln teil.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät möchte die Veranstaltungsreihe Antidiskriminierung fortsetzen. Zudem sollen bereits vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebote bekannter gemacht werden; Schulungs-/Veranstaltungsangebote der Zentrale sollen weiterhin beworben werden.

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

Forschung und Lehre erfolgen in diesem Bereich stetig, insbesondere auf den Gebieten Arbeits- und Sozialrecht, Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz, Kriminologie etc. Als aktuelles Beispiel ist etwa ein Seminar zum Thema „Feminismus im Umweltrecht" zu nennen.

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

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist Kooperationspartnerin im Rahmen des Masterstudienganges Gender & Queer Studies. Lehrende der Fakultät bieten speziell für diesen Studiengang konzipierte Lehrveranstaltungen an bzw. stellen sie einen Beitrag zu dessen Ringvorlesung. Auch erfolgt eine finanzielle Unterstützung des Studiengangs gemäß Vertrag.

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

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät begrüßt es auch weiterhin außerordentlich, wenn sich Wissenschaftler*innen der Fakultät des Themas annehmen und dazu forschen und lehren. Aus Gründen der Forschungsfreiheit sieht die Rechtswissenschaftliche Fakultät sich außerstande, Maßnahmen auf diesem Gebiet zu vereinbaren.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät hält an der Kooperation im Rahmen des Masterstudienganges Gender & Queer Studies fest.

Auf institutioneller Seite eruiert die Rechtswissenschaftliche Fakultät die Teildenomination eines Lehrstuhls.

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 Haushalt der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird kein eigenes Budget für Gleichstellungs-Maßnahmen ausgewiesen. Nötige Mittel zur Umsetzung guter Ideen konnten in der Vergangenheit aus zentralen Mitteln (derzeit 15.000 € für die Umsetzung des gesamten Entwicklungsplans, hinzu kommen derzeit Restmittel in Höhe von rund 59.000 €), im Einzelfall auch aus Bordmitteln der Fakultät bereitgestellt werden.

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

Im Haushalt der Rechtswissenschaftlichen Fakultät wird kein eigenes Budget für Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung ausgewiesen. Nötige Mittel zur Umsetzung guter Ideen konnten in der Vergangenheit aus zentralen Mitteln (derzeit 15.000 € für die Umsetzung des gesamten Entwicklungsplans, hinzu kommen derzeit Restmittel in Höhe von rund 59.000 €), im Einzelfall auch aus Bordmitteln der Fakultät bereitgestellt werden.

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

Dekan Prof. Christian Rolfs

Prodekanin Prof. Johanna Hey

Dr. Daniela Boosen

Lena Mörsch

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.
Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Freistellung von der Mitwirkung in anderen Gremien, insbes. in Berufungskommissionen anderer Fakultäten gewährt. Zudem wird die Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsangelegenheiten durch die Beschäftigung einer SHK entlastet.

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsangelegenheiten

Vertrauensdozierende bei Diskriminierung von Studierenden

Inklusionsbeauftragte

Unterschrift

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

Dekan Prof. Christian Rolfs

Prodekanin Prof. Johanna Hey, Gleichstellungsbeauftragte

Prodekan Prof. Joachim Hennrichs

Prodekan Prof. Martin Waßmer

Dr. Daniela Boosen, Studiendekanat

Lena Mörsch, Inklusionsbeauftragte

Silvia Povedano Peramato, Leitung StudKBZ

Jens Schumacher, Leitung Prüfungsamt

Ulf Gärtner, kaufm. Geschäftsführer

Dr. Tatiana Chekushina, Leitung Graduiertenschule

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

Engere Fakultät, 16.01.2025

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Köln, 24.01.2025

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

(Prof. Dr. Christian Rolfs)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung
- Status Quo -

ReWi Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Bachelor	435	73%	386	74%
Master	277	57%	308	59%
Lehramt	0	0%	0	0%
Staatsexamen	4.811	59%	5.007	61%
Abschlüsse	**Prüfungsjahr 2017**		**Prüfungsjahr 2022**	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Absolvent*innen	550	61%	507	63%
Promotionen	68	44%	63	48%
Habilitationen	3	33%	4	25%

* 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 Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

ReWi

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

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017		2022	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	235	60%	194	61%
Wissenschaftliche Hilfskräfte & Tutore	83	47%	49	51%
Wissenschaftlich Beschäftigte	208	48%	180	46%
B				
Ä 3				
Ä 2				
Ä 1				
A 15	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
A 14	5	40%	3	33%
A 13	17	29%	14	21%
Summe	**22**	**32%**	**17**	**24%**
davon Teilzeit	**3**	**67%**	**1**	**0%**
davon unbefristet	6	50%	4	25%
AT	1	0%	1	0%
E15	0	#DIV/0!	1	0%
E14	0	#DIV/0!	1	100%
E13	185	50%	158	49%
E12	0	#DIV/0!	2	50%
Summe	**186**	**49%**	**163**	**48%**
davon Teilzeit	**149**	**52%**	**142**	**48%**
davon unbefristet	5	80%	2	100%
Lehrbeauftragte	70	26%	62	16%
ProfessorInnen	40	20%	36	22%
W3/C4	32	19%	32	19%
W2/C3	5	0%	2	50%
W1/C2	3	67%	2	50%
davon W1 mit Tenure Track	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
davon W2 mit Tenure Track	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Summe				
GastprofessorInnen	0	#DIV/0!	0	0%
befristete Professor*innen	5	40%	2	50%
Vertretungsprofessor*innen*	2	0%	0	0%

apl.- Professor*innen*	2	0%	1	0%
Honorarprofessor*innen				
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	0	0%	3	0%

* Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung

ReWi 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	
Entgeltgruppen 15-12								
E15	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0		0	
E14	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0		0	
E13	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0		1	100%
E12	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0		0	
Summe	**0**	**#DIV/0!**			**0**		**0**	
davon befristet	**0**	**#DIV/0!**			**0**		**0**	
Entgeltgruppen 11-9								
E11	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	
E10	0	#DIV/0!		#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	
E9	8	100%	9	89%	7	100%	6	83%
Summe	**8**	**100%**	**9**	**89%**	**7**	**100%**	**6**	**83%**
davon befristet	**1**	**100%**	**1**	**100%**	**0**		**0**	
Entgeltgruppen 8-5								
E8	13	100%	8	100%	17	100%	8	100%
E7	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
E6	3	100%	10	100%	0	#DIV/0!	4	75%
E5	2	100%	1	0%	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Summe	**18**	**100%**	**19**	**95%**	**17**	**100%**	**12**	**92%**
davon befristet	**0**	**#DIV/0!**	**1**	**100%**	**0**		**1**	
Entgeltgruppen 4-2								
E4	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	
E3	0	#DIV/0!	1	0%	0	#DIV/0!	0	
E2	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	
Summe	0	#DIV/0!	**1**	**0%**	0		**0**	
davon befristet	0		**0**		0		**0**	
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!	0		0	
A13	0	0%	0	#DIV/0!	0		0	
Summe							0	
davon befristet								

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		0		0	
A8	0		0		0		0	
Summe								
davon befristet								
Auszubildende	0		0		0		0	

* Quelle: SAP 01.12.2017. bzw. 2022

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung
- Status Quo -

ReWi 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	0		1			100%	0%
Prodekan*innen	2	0		3	1	33%	1%	33%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)				3	1	33%	1	33

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

RewiFakultät

2 a) Prognose von Neuberufungen und Zielzahlen von Frauen in Professuren für den Zeitraum 2025-2029

	Voraussichtl. Neuberufungen gesamt	Ziel Berufungsquote Frauen gem. Kaskadenmodell (in %)	Ziel Frauenanteil Gesamt
W3	6	33%	33%
W2	0	0%	0
W1	0	0%	0

2 b) Zielzahlen Frauenquote für verschiedene unbefristet angestellte Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2025-2029

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2025-2029)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)	Ziel Frauenanteil Gesamt
	Neubesetzung	Höhergruppierung		
Beamt*innen	auf Basis von 1b) und 1c)			
höherer Dienst	0	0	0	0
gehobener Dienst	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0
Beschäftigte in TuV				
Entgeltgruppen E15-E12	2	2	50	75
Entgeltgruppen E11-E2	8	5	50	75
Wissenschaftlich Beschäftigte				
Entgeltgruppen E15-E13	1	1	50	75