UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025-2029

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 28.02.2025

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 nachfolgenden Statusgruppen: Studierende, abgeschlossene Promotionen, PostDocs (Habilitationen, W1) und Professor*innen (W2, W3).*

Studierende: Bei den Studierenden ist im Vergleich zu 2017 eine leichte Steigerung des Frauenanteils bei Masterstudierenden zu verzeichnen. Die Zahlen auf Bachelorniveau und der Absolvent*innen sind stabil. Sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterniveau sind die Anteile der neu eingeschriebenen Studierenden nahezu paritätisch.

Promovierende: Die Anzahl abgeschlossener Promotionen ist in den letzten Jahren auf über 40% gestiegen, was eine positive Entwicklung darstellt.

PostDocs, W1-Professuren: Bei PostDocs und W1-Professuren liegt der Anteil von Frauen bei ca. 40%. Habilitationen sind nach wie vor in der Fakultät nur in sehr geringen Fallzahlen vorhanden und werden daher nicht betrachtet.

Professor*innen: Bei W2-Professuren ist die Fakultät auf einem guten Weg. In den vergangenen vier Jahren wurden einige Professorinnen eingestellt (Neuberufungsquote von 2020-2024 liegt bei 44%). Der Anteil der W3 Professorinnen stagniert.

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

Im wissenschaftlichen Bereich ist in Summe eine leichte Steigerung im Vergleich zu 2017 zu verzeichnen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist jedoch nach wie vor unter 50%.

Im Bereich Technik und Verwaltung beträgt der Anteil von weiblichem Personal auf so gut wie allen Einkommensstufen 50% und mehr. Dies gilt auch für die Einkommensstufen E13 und E14.

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

Es werden gezielt Frauen für die Beteiligung in den Gremien angesprochen. Im Dekanat sind seit Ende 2022 insgesamt vier Prodekan*innen tätig, davon zwei Prodekaninnen.

Darüber hinaus ist die Gremienbeteiligung im professoralen Bereich von Frauen bei Gremien ohne Besetzungsquoten ausbaufähig. Bei Gremien mit Besetzungsquoten liegt eine hohe Belastung der Professorinnen vor.

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

Generell: An der WiSo-Fakultät wurde eine Task-Force Gender & Diversity eingerichtet. Die Task-Force wird geleitet von der Ersten Prodekanin und besteht insgesamt aus elf Mitgliedern. Es handelt sich um Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen. Die Task-Force setzt sich mit allen diversitätsbezogenen Handlungsfeldern auseinander, sie definiert eigene Schwerpunkte, analysiert die fakultätsspezifische Ausgangssituation und erarbeitet – bei Bedarf unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für Maßnahmen, die von der Ersten Prodekanin in die Fakultätsgremien eingebracht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät (auch Mitglied in der Task-Force Gender & Diversity) wird durch eine Mitarbeiterin im Dekanatsbüro (ca. 15% des Stellenumfangs) unterstützt. Darüber hinaus wird sie durch eine halbe Mitarbeiter*innenstelle an ihrem Lehrstuhl unterstützt, die seit 2020 auch offiziell die Funktion der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten einnimmt und somit die Gleichstellungsbeauftragte auch in der Gremienarbeit entlasten kann.

Professorale Ebene: In allen Berufungsverfahren übernimmt aus Qualitätssicherungsaspekten den Kommissionsvorsitz für W2 und W3-Professuren der Dekan und für W1-Professuren die Prodekanin für akademische Karriere. Die Vorbereitung, Begleitung und Dokumentation der Kommissionssitzungen und der Verfahren erfolgt durch das Berufungsmanagement der Fakultät. Diese personelle Konstante in der Prozessbegleitung ist mit Blick auf gendersensible Berufungsverfahren ein wichtiger Baustein, da sowohl die Kommissionsvorsitzende als auch das Berufungsmanagement in dem Verfahren auf den Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit achten. Des Weiteren wird in allen Berufungsverfahren ein Marktscreening veranlasst und der jeweilige Fachbereich muss vor der Zuweisung einer Professur eine Liste mit geeigneten Kandidatinnen vorlegen. Diese Kandidatinnen werden im weiteren Verlauf aktiv angesprochen. Im Rahmen einer gendersensiblen Durchführung der Berufungsvorträge übernimmt die Fakultät regelmäßig die Reisekosten für Betreuungspersonen, wenn Kandidat*innen ihre Babys und Kleinkinder zum Berufungsvortrag mitnehmen müssen. Auf Initiative der Task-Force Gender & Diversity unter Leitung der Ersten Prodekanin werden seit dem Sommersemester 2024 Workshops für die Mitglieder von Berufungskommissionen zum Thema unconscious bias durchgeführt, um einen Beitrag zur diversitätssensiblen Gestaltung von Berufungsverfahren zu leisten.

Doktorand*innen: Bei der Vergabe der Stipendien der Cologne Graduate School wird eine 50% Quote bei der Vergabe für zentrale WiSo-Stipendien umgesetzt. Darüber hinaus profitieren viele Nachwuchswissenschaftler*innen der WiSo-Fakultät durch die an der Fakultät angesiedelten Forschungsschwerpunkte. Das Exzellenzcluster ECONtribute bietet Formate wie die CoffECON Meetings, den Young ECONtribute Programme (YEP) Workshop in Gender and Labour Economics oder Mentoring Lunches an, mit dem Ziel die Sichtbarkeit von weiblichen Role Models zu erhöhen und den Austausch zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen des Clusters und Professorinnen und Lehrkräften zu fördern. Auch C-SEB bietet zahlreiche Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler*innen an.

Studierende: Mit dem Ziel, Studierende für den Bereich Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren und sie auf mögliche Karrierechancen aufmerksam zu machen, organisiert der WiSo Career Service regelmäßig Veranstaltungen. Bisher wurden beispielsweise Kurse und Trainings zu gendersensibler Sprache in Bewerbungen, zu Gehaltsverhandlungstraining mit Schwerpunkt Gender Pay Gap oder eine Female Founders Night angeboten.

Das Exzellenzcluster ECONtribute bietet regelmäßig die Vortragsreihe „ReStart: Reinhard Selten Equal Opportunity Talk“ an, die sich an eine breite Öffentlichkeit richtet und einen besonderen Fokus auf Gleichstellungsthemen legt. Mehrmals im Jahr halten Expert*innen aus dem Cluster und hochrangige Gäste Vorträge, die verschiedene Gleichstellungsaspekte beleuchten und einem breiten Publikum aus der Wissenschaft und der interessierten Öffentlichkeit näherbringen.

Bereits zum Studienstart im Wintersemester 2023/2024 wurden Erstsemesterstudiere der Bachelorstudiengänge an der WiSo-Fakultät zu unterschiedlichen Themen befragt. Im Hinblick auf das Thema Gleichstellung ist den Daten zu entnehmen, dass der Wunsch besteht, in den Lehrveranstaltungen mit „weiblichen Vorbildern in der Wissenschaft“ in Kontakt zu kommen.

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).

Professorale Ebene: Zur künftigen Gewinnung von Professorinnen und internationalen Wissenschaftlerinnen werden die bisherigen Maßnahmen (Marktscreening, Liste mit potentiellen Bewerberinnen, gezielte Ansprache) fortgeführt. Um den Anteil an weiblichen W3-Professuren zu erhöhen, plant die Fakultät eine veränderte Strategie, die die Möglichkeit schaffen soll, W3-Stellen, die in einem Zeitraum von 5 Jahren frei werden, vorzeitig mit Professorinnen nachzubesetzen. Diese Professorinnen sollten aktiv rekrutiert werden und über Direktberufungen gewonnen werden. Dazu ist Unterstützung von Seiten der Universität/des Rektorats notwendig. Um diese Unterstützung bemüht sich die Fakultät.

Die diversitätssensible Gestaltung der Berufungsverfahren wird fortgeführt. Es werden weiterhin Workshops für die Mitglieder stattfinden, darüber hinaus werden wir zukünftig Materialien zu Beginn der Verfahren zur Verfügung stellen, um die Mitglieder zu unterschiedlichen diversitätsbezogenen Aspekten zu sensibilisieren (z. B. Material zur diskriminierungssensiblen und gendersensiblen Sprache). Zudem werden bestehende Unterlagen unter dieser Perspektive überarbeitet.

Fast Track APL-/Honorarprofessorinnen: Die Fakultät plant, einen Fast-Track für Honorarprofessorinnen sowie für APL-Professorinnen einzurichten. Es sollen aktiv Kandidatinnen angesprochen werden und ihnen in Aussicht gestellt werden, die Professur in drei statt der üblichen fünf Jahre zu erhalten.

Studierende: Im Zuge der Weiterentwicklung der Studieneingangsphase für unsere Bachelor-Programme werden wir im Rahmen von Fokusgruppengesprächen spezifische Herausforderungen von Student*innen entlang verschiedener Diversitätsdimensionen erfragen.

Alle Karrierestufen Eine Unterstützung und Förderung der weiblichen Mitarbeiterinnen auf allen Karrierestufen ist ein zentrales Anliegen. Wir werden dazu Vernetzungsmöglichkeiten schaffen und auf der Basis einer Bedarfsanalyse spezifische Workshops für Frauen in der Wissenschaft, Sichtbarkeit und Empowerment anbieten. Des Weiteren soll durch gezielte Veranstaltungen von, mit und für Wissenschaftlerinnen, auch mit Blick auf weitere Karrierewege und unter Einbezug von Alumni, die Sichtbarkeit von Role Models erhöht werden.

Die WiSo-Fakultät will All-Gender-WCs pilotieren. Bei den Renovierungsplänen des WiSo-Hochhauses sind diese bereits eingeplant. Darüber hinaus soll geprüft werden, an welchen Stellen eine Umwandlung möglich und sinnvoll ist.

Beteiligung in der Gremienarbeit: Die Fakultät eruiert Möglichkeiten Anreize für die Gremienbeteiligung zu schaffen, um eine Beteiligung zu erhöhen. Darüber hinaus ist geplant, Sitzungszeiten von Gremien familienfreundlicher zu gestalten, um auch hierüber Hindernisse für eine Beteiligung in Gremien abzubauen. Die Fakultät wünscht sich, dass Professorinnen, die sich weit überdurchschnittlich in Gremienarbeit einbringen, eine Leistungsprämie erhalten. Sie ist dabei auf die Unterstützung der Universität angewiesen und hofft darauf, dass die Universität dies ermöglichen wird.

Unter der übergreifenden Zielsetzung Transparenz zu schaffen und gezielt Informationen zur Verfügung zu stellen, werden wir unsere Website überprüfen und ggfs. überarbeiten. In dem Zuge steht auch ein Check der Website hinsichtlich des Gebrauchs einer diskriminierungssensiblen Sprache an.

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

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Aus der Studieneingangsbefragung zum WS 2022/2023 geht hervor, dass 2,1% der Befragten (N=242) eine Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Bei 2,9% erfolgt eine Pflege von Angehörigen.

Aus der Absolvent*innenbefragung des Prüfungsjahrs 2020 geht hervor, dass bei Bachelorabsolvent*innen 8% der Befragten (N=137, Mehrfachnennung von Gründen möglich) familiäre Gründe (z. B. Schwangerschaft, Kinder, Pflege von Angehörigen) und 5% der Befragten Krankheit als Gründe für die Überschreitung der Regelstudienzeit nannten.

Bei den Masterabsolvent*innen waren es 33,3% der Befragten (N=99, Mehrfachnennung von Gründen möglich), die familiäre Gründe (z. B. Schwangerschaft, Kinder, Pflege von Angehörigen), und 7,1% der Befragten, die Krankheit als Gründe für die Überschreitung der Regelstudienzeit nannten.

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

Die Unterstützung von Frauen – die immer noch überwiegend mit Care-Aufgaben befasst sind – im Zusammenhang mit den Herausforderungen der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie ist für die WiSo-Fakultät ein wichtiges Anliegen. Damit soll auch zur Attraktivität von Arbeitsplätzen beigetragen werden. Dies gilt einerseits für Frauen in der Wissenschaft auf allen Karrierestufen (Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen) und andererseits für Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung sowie im Hinblick auf die Studierbarkeit und Attraktivität des Studiums für Studentinnen.

Sowohl die Universität zu Köln als auch die Fakultät verfügen über ein Angebot zur Unterstützung von Care-Aufgaben und Aufgaben im Arbeits- oder Studienkontext. Über dieses Angebot gilt es zielgruppenspezifisch und angesichts spezifischer Bedarfe zu informieren sowie die Transparenz zu erhöhen. Darüber hinaus benötigt es einer Ermittlung und Analyse von Bedarfen, um ggfs. Beratungsangebote und Informationsangebote anzupassen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Generell: An der WiSo-Fakultät wurde eine Task-Force Gender & Diversity eingerichtet. Die Task-Force wird geleitet von der Ersten Prodekanin und besteht insgesamt aus elf Mitgliedern. Es handelt sich um Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen. Die Task-Force setzt sich mit allen diversitätsbezogenen Handlungsfeldern auseinander, sie definiert eigene Schwerpunkte, analysiert die fakultätsspezifische Ausgangssituation und erarbeitet – bei Bedarf unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für Maßnahmen, die von der Ersten Prodekanin in die Fakultätsgremien eingebracht werden.

Die WiSo-Fakultät bietet Studierenden mit Kind(ern) sowie Studierenden mit Pflegebelastung ein Vorbelegungsrecht für Kurse während der KLIPS-Belegungsphase an.

Des Weiteren erhalten Cologne Graduate School-Stipendiat*innen mit Kind(ern) einen höheren Fördersatz. Die Stipendien können im Falle einer Geburt um ein zusätzliches Jahr verlängert werden.

Außerdem unterstützt die Fakultät Dual-Career-Fälle im Rahmen von Berufungsverfahren und übernimmt ggf. anfallende Mehrkosten durch eine Erhöhung von KiTa-Plätzen.

Im Studierenden Service Center und in der Sibille-Hartmann-Straße gibt es jeweils ein Eltern-Kind-Zimmer. Diese verfügen über mobilen Kidsboxen, welche eine komplette Kinderraumausstattung im Büro bieten. Außerdem wurde im WiSo-Flachtrakt ein Arbeitsraum zu einem Still- und Wickelraum umgestaltet.

Die Mitarbeit der Ersten Prodekanin an der Arbeit des Kölner Studierendenförderungsfonds wird fortgeführt.

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

Die bereits bestehenden Maßnahmen sollen fortgeführt werden.

Grundsätzlich soll die Transparenz über bestehende Maßnahmen auf Universitäts- und Fakultätsebene sowie eine zielgruppenspezifische Kommunikation verbessert werden.

Um die Informationslage zu verbessern, werden in der Amtszeit der Ersten Prodekanin unterschiedliche Fokusgruppengespräche durchgeführt, um die Situation von Frauen, aber auch von Vätern und Familien, an der Fakultät unter dem Aspekt von Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Arbeit/ Studium zu eruieren.

Darüber hinaus ist geplant, Sitzungszeiten von Gremien familienfreundlicher zu gestalten. Die Sitzungszeiten des höchsten Entscheidungsgremiums der Fakultät, der Engeren Fakultät, wurden ab dem neuen Sitzungszyklus (ab April 2025) bereits entsprechend familienfreundlicherer Zeiten angepasst.

Der Aspekt der Verbesserung der Information betrifft auch die Einbettung des Handlungsfeldes in unterschiedliche Gremien sowie Arbeitsgruppen und -kontexte. Dabei geht es einerseits um eine Berichterstattung über die Entwicklungen in der Gesamtuniversität und andererseits um die Analyse und Diskussion der Ergebnisse aus den Fokusgruppengesprächen, um daraus – falls erforderlich auch unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für strategische Aktivitäten und Maßnahmen in die Fakultätsgremien einzubringen. Dabei bildet die Task-Force Gender & Diversity unter der Leitung der Ersten Prodekanin eine bedeutsame Plattform für die Diskussion und die Entwicklung von Ideen.

Die Möglichkeit einer Notfallbetreuung durch den KiTa-Backup-Service soll noch einmal in den Fokus genommen werden. Hier eruiert die Fakultät die Einführung eines eigenen Ticket-Kontingents, durch das ein leichterer Zugang zur Notfallbetreuung ermöglicht werden soll. Darüber hinaus eruiert die WiSo-Fakultät die Übernahme von Belegplatzkosten bei Neuanstellung mit Umzug von nicht-professoralen Beschäftigten, so dass Mitarbeitende ähnliche Unterstützung von der Fakultät erhalten wie ProfessorInnen.

Unter der übergreifenden Zielsetzung Transparenz zu schaffen und gezielt Informationen zur Verfügung zu stellen, werden wir unsere Website überprüfen und ggfs. überarbeiten. In dem Zuge steht auch ein Check der Website hinsichtlich des Gebrauchs einer diskriminierungssensiblen Sprache an.

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

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Aus der Studieneingangsbefragung aus dem WS 2022/2023 geht hervor, dass bei 35,8% der Befragten (N=240) das erste Elternteil und 52,5% das zweite Elternteil einen nicht-akademischen Bildungsabschluss haben.

10,9% der Befragten (N=239) verfügen über eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft seit der Geburt. Bei 26,8% der Befragten (N=239) verfügt das erste Elternteil über eine angenommene deutsche oder andere Staatsangehörigkeit, bei 33,9% das zweite Elternteil.

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

Es gilt bedarfsorientierte Maßnahmen zu entwickeln, um gezielt Studierende und Jungwissenschaftler*innen zu fördern und zu unterstützen, die strukturell benachteiligten Personengruppen zugeordnet werden können. Dazu muss jedoch zunächst eine Situationsanalyse stattfinden, wobei die Herausforderung darin besteht, gezielt Studierende anzusprechen, die die Fach-, Lehr-, Lern- und Prüfungskultur eines Hochschulstudiums als besondere Herausforderung erleben.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Generell: An der WiSo-Fakultät wurde eine Task-Force Gender & Diversity eingerichtet. Die Task-Force wird geleitet von der Ersten Prodekanin und besteht insgesamt aus elf Mitgliedern. Es handelt sich um Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen. Die Task-Force setzt sich mit allen diversitätsbezogenen Handlungsfeldern auseinander, sie definiert eigene Schwerpunkte, analysiert die fakultätsspezifische Ausgangssituation und erarbeitet – bei Bedarf unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für Maßnahmen, die von der Ersten Prodekanin in die Fakultätsgremien eingebracht werden.

Um die Chancengerechtigkeit innerhalb der Studierendenschaft zu stärken, hat die WiSo-Fakultät in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt 176 Deutschlandstipendien vermittelt. Die Stipendienvergabe basiert dabei zu gleichen Teilen auf der Durchschnittsnote (Gewichtung 0,5 = 50%) und auf sozialen (weichen) Kriterien (Gewichtung 0,5 = 50%). Zu den berücksichtigten sozialen Kriterien zählen z. B. die familiäre Herkunft (z. B. nicht-akademisches Elternhaus), Krankheiten oder Behinderungen und die Betreuung eigener Kinder oder pflegebedürftiger naher Angehöriger.

Die Mitarbeit der Ersten Prodekanin an der Arbeit des Kölner Studierendenförderungsfonds, über den Studierende aus nicht-akademischen Haushalten unterstützt werden, wird fortgeführt.

Frau Prof.*in Dr.*in Martina Fuchs (auch Mitglied der Task-Force Gender & Diversity) fungiert als Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung, welche sich für Bildungsgerechtigkeit engagiert. In dieser Rolle berät sie Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern und erstellt Gutachten für diese Zielgruppe.

Zusätzlich fungiert ein*e Vertreter*in der WiSo-Fakultät als Mitglied (Mitglied und stellvertretenes Mitglied) im Ausschuss für die Zugangsprüfung für beruflich Qualifizierte.

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

Informationslage verbessern: Unter der Leitung der Ersten Prodekanin werden Formate entwickelt, die eine differenziertere Beschreibung der fakultätsspezifischen Situation in dieser Diversitäts-Dimension ermöglichen, um auf dieser Grundlage zielgruppenspezifisch für Herausforderungen zu sensibilisieren, Bedarfe zu konkretisieren und Maßnahmen zielgerichtet anzulegen. Erst im Anschluss an die Situationsanalyse ist es sinnvoll, auf der Basis von identifizierten Herausforderungen zielorientierte Maßnahmen zu formulieren.

Dieser Aspekt betrifft auch die Verbesserung der Information und zielgruppenspezifischen Kommunikation an Studierende im Hinblick auf Unterstützungs- und Beratungsangebote, die an der Universität zu Köln existieren. Zudem wird dieses Handlungsfeldes in die Studieneingangsphase integriert, die an der Fakultät derzeit neugestaltet wird, um Studierende im Studieneinstieg programmspezifisch zu begleiten und zu unterstützen.

Die Mitarbeit der Ersten Prodekanin beim Studierendenförderungsfonds wird weitergeführt. Auch die Tätigkeit von Frau Prof.*in Dr.*in Martina Fuchs als Vertrauensdozentin wird fortgeführt.

Bezüglich der Deutschlandstipendien werden die Maßnahmen ebenfalls fortgesetzt.

Die WiSo-Fakultät möchte sich ab Mai 2025 aktiv an dem Netzwerk Bildungsgerechtigkeit beteiligen. Bis Mai wird eruiert, wer als Vertreter*in der Fakultät in dieses Netzwerk einberufen wird.

Unter der übergreifenden Zielsetzung Transparenz zu schaffen und gezielt Informationen zur Verfügung zu stellen, werden wir unsere Website überprüfen und ggfs. überarbeiten. In dem Zuge steht auch ein Check der Website hinsichtlich des Gebrauchs einer diskriminierungssensiblen Sprache an. Im Rahmen dieser Überarbeitung wird auch eruiert, ob und inwiefern das Thema an der Fakultät noch sichtbarer gemacht wird.

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

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Aus der Studieneingangsbefragung aus dem WS 2022/2023 geht hervor, dass 3,4% der Befragten (N=234) angaben, eine chronische Erkrankung und/oder Behinderung zu haben. Von diesen 3,4% gaben nur 37,5% an, im Besitz eines Schwerbehindertenausweises zu sein.

Die Zahlen zu den bei Prüfungen umgesetzten Nachtausgleichen zeigt, dass die Anzahl der Nachteilsausgleiche steigt. Von 91 Nachteilsausgleichen im Studienjahr 2018/2019 gab es im Vergleich zum Studienjahr 2023/24 eine Steigerung um 36% auf 124 Nachteilsausgleiche.

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

Die Zahl der Nachteilsausgleiche ist in den letzten Semestern gestiegen. Das führt dazu, dass die Durchführung von Prüfungen sowohl personalintensiver als auch aufwendiger in der Organisation ist.

Das Thema mentale Gesundheit gewinnt zunehmend an Bedeutung, was u. a. auch auf die Corona-Pandemie und deren „Nachwirkungen“ zurückzuführen ist. Die Fakultät führt derzeit Befragungen in diesem Kontext durch und eruiert, welche Belastungen bei Studierenden vorliegen, um im zweiten Schritt zu prüfen, ob und wie Studierende unterstützt werden könnten.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Generell: An der WiSo-Fakultät wurde eine Task-Force Gender & Diversity eingerichtet. Die Task-Force wird geleitet von der Ersten Prodekanin und besteht insgesamt aus elf Mitgliedern. Es handelt sich um Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen. Die Task-Force setzt sich mit allen diversitätsbezogenen Handlungsfeldern auseinander, sie definiert eigene Schwerpunkte, analysiert die fakultätsspezifische Ausgangssituation und erarbeitet – bei Bedarf unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für Maßnahmen, die von der Ersten Prodekanin in die Fakultätsgremien eingebracht werden.

Das Prüfungsamt setzt Nachteilsausgleisregelungen um. Darüber hinaus geht es häufig darum individuelle Lösungen und Maßnahmen für Menschen mit Behinderung zu finden und umzusetzen. Dies wird bereits umgesetzt.

Die Fakultät führt aktuell Befragungen von Studierenden in der Studieneingangsphase zu besonderen Herausforderungen beim Studieneinstieg durch. Dabei wird ebenfalls der Bereich der Inklusion berücksichtigt. Vorläufige Ergebnisse einer ersten Befragungsrunde im Oktober 2023 und Januar 2024 weisen darauf hin, dass bei vielen Studierenden eine psychische Belastung vorliegt.

Grundsätzlich werden bei der Raumplanung der WiSo-Gebäude inklusionssensible Bau- und Liegenschaftsmaßnahmen berücksichtigt. Dies umfasst z. B. barrierefreie und rollstuhlgerechte Beratungstische im WiSo Student Service Point (WiSSPo). Im Rahmen der Sanierung im WiSo-Gebäude soll der Zugang für Rollstuhlfahrer*innen durch einen Aufzug verbessert werden sowie Türen der neuen

Seminarräume in der Gottfried-Keller-Str. verbreitert werden. Außerdem wurden in den Hörsälen im WiSo-Flachtrakt noch vor der Sanierung leichte Umbauten vorgenommen, durch die zusätzliche Plätze für Rollstuhlfahrer*innen geschaffen wurden.

Gemeinsam mit anderen Fakultäten hat sich das WiSo-Raummanagement bei D5 dafür eingesetzt, künftig auf den WCs kostenlose Menstruationsprodukte zur Verfügung zu stellen.

Als Unterseite der Website der Universität zu Köln ist auch die Homepage der WiSo-Fakultät barrierefrei. Bei der Neugestaltung der WiSo-Website wurde die für die Barrierefreiheit relevante EU-Richtlinie berücksichtigt, insbesondere die Aspekte, die sich auf die Anordnung der Inhalte beziehen. Die Redakteur*innen werden vor der Nutzung des Contentmanagement-Systems entsprechend geschult und vom WiSo-Marketing hinsichtlich der barrierefreien Internetseitengestaltung beraten.

Die Erste Prodekanin ist als Mitglied in der Kommission zur Auswahl von „Qualifikationsstellen für Menschen mit Behinderungen“ aktiv beteiligt.

Weiterhin ist die Erste Prodekanin am Runden Tisch Inklusion beteiligt und arbeitet u. a. am Maßnahmenplan zur Inklusion auf Universitätsebene mit.

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

Informationslage verbessern: Es werden in der Amtszeit der Ersten Prodekanin unterschiedliche Fokusgruppengespräche durchgeführt, um die Situation mit Blick auf das Handlungsfeld Inklusion (hier: intersektionale Inklusion) differenzierter zu verstehen und ggfs. Bedarfe statusgruppenübergreifend zu identifizieren.

Der Aspekt der Verbesserung der Information betrifft auch die Einbettung des Handlungsfeldes in unterschiedliche Gremien sowie Arbeitsgruppen und -kontexte. Dabei geht es einerseits um eine Berichterstattung über die Entwicklungen in der Gesamtuniversität und andererseits um die Analyse und Diskussion der Ergebnisse aus den Fokusgruppengesprächen, um daraus – falls erforderlich auch unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für strategische Aktivitäten und Maßnahmen in die Fakultätsgremien einzubringen. Dabei bildet die Task-Force Gender & Diversity unter der Leitung der Ersten Prodekanin eine bedeutsame Plattform für die Diskussion und die Entwicklung von Ideen.

Auch in diesem Handlungsfeld sollen die Befragungsergebnisse von Studierenden in der Studieneingangsphase zu besonderen Herausforderungen beim Studieneinstieg ausgewertet und durch eine anschließende Diskussion in der Fakultät ggfs. weitere Zielsetzungen formuliert werden.

Zur Verbesserung der Transparenz und der zielgruppenspezifischen Kommunikation werden, wenn nötig, zentrale Maßnahmen und Dokumente im Hinblick auf die Integration inklusionsorientierter Themen überprüft. Dabei liegt der Fokus auf intersektoraler Inklusion, beispielsweise beim Onboarding-Prozess oder bei der Bereitstellung von Material für die Lehre. Um gezielte Maßnahmen zu entwickeln und zu etablieren soll zunächst eine Bedarfsanalyse durchgeführt werden. Dazu gehören auch die Kommunikation und Informationsverbreitung über relevante Handreichungen in diesem Bereich, wie beispielsweise die Antidiskriminierungsrichtlinie und Handreichung zur diskriminierungssensiblen Sprache.

Weiterhin sollen bei der Raumplanung der WiSo-Gebäude inklusionssensible Bau- und Liegenschaftsmaßnahmen berücksichtigt werden. Beispielsweise wird beim Neubau von Hörsälen Gehörlosenunterstützung mitgeplant.

Die Fakultät diskutiert in den Bachelorprogrammen ein Kohortenprinzip einzuführen und die Studieneingangsphase in den Bachelorprogrammen neu zu gestalten. Derzeit läuft ein Pilotprojekt in zwei Bachelorprogrammen, das evaluiert wird und auf der Basis Diskussionen zur Einführung in den anderen Bachelorprogrammen geführt werden. Diese Maßnahme soll Studierende untereinander besser vernetzten und sie bei der Bewältigung fachlicher, personeller und auch organisatorischer Herausforderungen im Studieneinstieg unterstützen.

Unter der übergreifenden Zielsetzung Transparenz zu schaffen und gezielt Informationen zur Verfügung zu stellen, werden wir unsere Website überprüfen und ggfs. überarbeiten. In dem Zuge steht auch ein Check der Website hinsichtlich des Gebrauchs einer diskriminierungssensiblen Sprache an. Ein besonderes Augenmerk wird auf zentralen inklusionssensiblen Kommunikationsinstrumenten liegen (z. Bsp. ein barrierefreier Zugang zum Newsletter des Dekans).

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

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Es liegen keine Daten vor.

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

Togetherness gehört zu einem der Werte der Fakultät. Daher ist es unser Anliegen, ein respektvolles und faires Umfeld zu fördern und ein partizipatives Arbeits- und Studienumfeld für alle Mitglieder der Fakultät zu schaffen. Insofern gibt es an der WiSo-Fakultät ein Bewusstsein für das Handlungsfeld, gleichzeitig ist es noch nicht systematisch als Handlungsfeld in den Fakultätsgremien, Kommissionen sowie Professorium und anderen Arbeitsgruppen verankert.

Antisemitismuskritik: Derzeit wird eruiert welche Angebote, Beratungsmöglichkeiten und Anlaufstellen im Handlungsfeld Antisemitismuskritik erforderlich sind. Hierzu besteht ebenfalls ein Austausch mit dem Rektorat zu Möglichkeiten eine Anlaufstelle für Antisemitismus einzurichten. Es gibt Ansprechpersonen, aber nicht explizit für dieses Handlungsfeld. Sollte ein Beratungsbedarf identifiziert werden, wäre zu prüfen, wie dieser realisiert werden kann. Dabei gilt es auch die Entwicklungen auf Universitätsebene im Blick zu behalten.

Rassismus: Hier bedarf es einer gezielteren Verweisberatung, es fehlt noch an einer transparenten und umfassenden Kommunikation von möglichen Ansprechpartner*innen, Anlaufstellen und Beratungsangeboten, die bereits auf der Universitätsebene vorhanden sind.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Generell: An der WiSo-Fakultät wurde eine Task-Force Gender & Diversity eingerichtet. Die Task-Force wird geleitet von der Ersten Prodekanin und besteht insgesamt aus elf Mitgliedern. Es handelt sich um Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen. Die Task-Force setzt sich mit allen diversitätsbezogenen Handlungsfeldern auseinander, sie definiert eigene Schwerpunkte, analysiert die fakultätsspezifische Ausgangssituation und erarbeitet – bei Bedarf unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für Maßnahmen, die von der Ersten Prodekanin in die Fakultätsgremien eingebracht werden.

Es findet ein kontinuierlicher Austausch zwischen der Ersten Prodekanin und der Rassismuskritikbeauftragten des Rektorats statt. Zusätzlich beteiligt sich die Erste Prodekanin auf Universitätsebene an der Werkstatt Rassismuskritik.

Die Rassismuskritikbeauftragte des Rektorats wurde zum Strategietag der WiSo-Fakultät im Jahr 2023 eingeladen, um zum Themenfeld von Diskriminierungserfahrungen von Studierenden zu referieren und zu diskutieren.

Die Beratung in diesem Handlungsfeld wird kontinuierlich verbessert, die WiSo-Berater*innen werden regelmäßig geschult, im März 2024 haben alle Berater*innen an einer Schulung zu Anti-Rassismus und Critical Whiteness teilgenommen.

Im Wintersemester 2024/25 wird erstmals eine gemeinsame Ringvorlesung angeboten. Die Ringvorlesung trägt den Titel „Demokratie in der postmigrantischen Gesellschaft“ und wird in einem hybriden Format durchgeführt, um eine möglichst breite Anzahl von Studierenden zu erreichen.

Es gibt bereits Hinweise auf spezifische universitätsweite Angebote (z. B. Diversity-Woche) auf der Website der WiSo-Fakultät.

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

Informationslage verbessern: Es werden während der Amtszeit der Ersten Prodekanin verschiedene Austausche mit verschiedenen Beteiligten, wie der Ombudsperson, der Vertrauensdozentin und dem WiSSPo durchgeführt. Ziel dieser Gespräche ist es, die Situation im Handlungsfeld Rassismuskritik und Antisemitismuskritik differenzierter zu verstehen und bestehende Bedarfe zu identifizieren.

Ein zentrales Ziel besteht darin, die Beratungs- und Serviceangebote transparenter darzustellen und die Sichtbarkeit der Ansprechpartner*innen zu erhöhen. Dies soll eine schnelle und zielgerichtete Orientierung für Personen bieten, die Erfahrungen mit Rassismus und Antisemitismus gemacht haben. Dazu gehören auch die effektive Kommunikation und Informationsverbreitung über relevante Handreichungen in diesem Bereich, wie beispielsweise die Antidiskriminierungsrichtlinie und Handreichung zur diskriminierungssensiblen Sprache sowie Hinweise und Verweise auf spezifische universitätsweite Angebote (z. B. Ringvorlesungen, Diversity-Woche) auf der Website. Diese gilt es auch in diesem Handlungsfeld zu überprüfen, ggf. anzupassen und zu überarbeiten.

Grundsätzlich strebt die WiSo-Fakultät eine Erarbeitung und Bereitstellung von Materialien für unterschiedliche Zielgruppen mit zentralen Informationen an (Lehre, On-Boarding, Studienstart).

Wir werden weiterhin Workshops zur Sensibilisierung im Kontext von unconscious bias durchführen und diese als Angebot für das gesamte Personal ausweiten.

Die Schulungen der WiSo-Berater*innen sollen weiterhin evaluiert und weiterentwickelt werden. Ebenso soll die anstehende Ringvorlesung evaluiert und eine Diskussion von Anschlussformaten geführt werden.

Auch der kontinuierliche Austausch zwischen der Ersten Prodekanin und der Rassismuskritikbeauftragten des Rektorats soll fortgeführt werden. Ebenso wird ein ständiger Austausch mit der Vertrauensperson für Antisemitismus der Universität zu Köln angestrebt. Die Einrichtung einer fakultätseigenen Anlaufstelle für Antisemitismus sieht die WiSo-Fakultät zum aktuellen Zeitpunkt nicht vor, da eine Parallelstruktur auf Fakultätsebene derzeit nicht sinnhaft erscheint.

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 Handlungsfeld?

Togetherness gehört zu einem der Werte der Fakultät. Daher ist es unser Anliegen, ein respektvolles und faires Umfeld zu fördern und ein partizipatives Arbeits- und Studienumfeld für alle Mitglieder der Fakultät zu schaffen.

Insofern gibt es an der WiSo-Fakultät ein Bewusstsein für das Handlungsfeld, gleichzeitig ist es noch nicht systematisch als Handlungsfeld in den Fakultätsgremien, Kommissionen sowie Professorium und anderen Arbeitsgruppen verankert. Es gibt Ansprechpartner*innen an der Fakultät, diese werden jedoch nicht dezidiert hinsichtlich Kontaktmöglichkeiten in Fällen von Diskriminierung ausgewiesen und es fehlt auch noch an einer transparenten und umfassenden Kommunikation von möglichen Ansprechpartner*innen, Anlaufstellen und Beratungsangeboten, die auf Fakultäts- und Universitätsebene vorhanden sind. Dies betrifft auch die systematische Information und Kommunikation über Aktivitäten in diesem Themenbereich (z. B. Diversity-Woche).

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

Generell: An der WiSo-Fakultät wurde eine Task-Force Gender & Diversity eingerichtet. Die Task-Force wird geleitet von der Ersten Prodekanin und besteht insgesamt aus elf Mitgliedern. Es handelt sich um Fakultätsmitglieder aus allen Statusgruppen. Die Task-Force setzt sich mit allen diversitätsbezogenen Handlungsfeldern auseinander, sie definiert eigene Schwerpunkte, analysiert die fakultätsspezifische Ausgangssituation und erarbeitet – bei Bedarf unter Einbezug externer Expertise – Vorschläge für Maßnahmen, die von der Ersten Prodekanin in die Fakultätsgremien eingebracht werden.

Einen Arbeitsschwerpunkt der Task-Force bildete das Handlungsfeld Antidiskriminierung, mit dem sich die Mitglieder in mehreren Sitzungen befasst haben. Ausgehend von einer Bedarfsanalyse wurde von der Task-Force eine Strategie zur Sensibilisierung in diesem Handlungsfeld erarbeitet, die die Bereiche Personal (Einstellungen, On-Boarding, Personalentwicklung), Gremien & Kommissionen, Lehre, Forschung und Transfer umfasst. Über die Strategie und die Maßnahmen werden unterschiedliche Dimensionen von Diskriminierung auch im Hinblick auf Intersektionalität adressiert. Auf der Basis dieser Strategie wurden erste Maßnahmen in den Fakultätsgremien vorgeschlagen. Dabei handelt es sich um Workshops zum Thema unconscious bias, die für Mitarbeiter*innen durchgeführt werden, die mit Beratungen in unterschiedlichen Kontexten befasst sind sowie für weitere Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung. Ein weiteres Workshopangebot richtet sich an Mitglieder in Berufungskommissionen (statusgruppenübergreifend), das erstmalig im Sommersemester 2024 durchgeführt wurde.

Die Workshops werden evaluiert und die Evaluationsergebnisse mit den Mitgliedern der Task-Force diskutiert. Die Erste Prodekanin wird anschließend über die Umsetzungserfahrungen in den Fakultätsgremien berichten. Auf dieser Basis erfolgen Vorschläge für die Fortführung und Weiterentwicklung des Angebots.

Es findet ein kontinuierlicher Austausch zwischen der Ersten Prodekanin und der Rassismuskritikbeauftragten des Rektorats statt. Zusätzlich beteiligt sich die Erste Prodekanin auf Universitätsebene an der Werkstatt Rassismuskritik. Die Rassismuskritikbeauftragten des Rektorats

wurden zum Strategietag der WiSo-Fakultät im Jahr 2023 eingeladen, um zum Themenfeld von Diskriminierungserfahrungen von Studierenden zu referieren und zu diskutieren.

Des Weiteren beteiligt sich die WiSo-Fakultät an dem Netzwerk der Anlaufstellen bei Fehlverhalten in der Wissenschaft.

Es gibt bereits Hinweise auf spezifische universitätsweite Angebote (z. B. Diversity-Woche) auf der Website der WiSo-Fakultät.

Die WiSo-Fakultät steht hinter den Leitlinien für Personalverantwortliche der Universität zu Köln. Die Fakultätsleitung sensibilisiert regelmäßig für die neu eingeführten Personalentwicklungsgespräche für Wissenschaftliche Mitarbeitende und erfasst, ob entsprechende Gespräche stattgefunden haben.

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

Ein zentrales Ziel besteht darin, die Beratungs- und Serviceangebote transparenter darzustellen und die Sichtbarkeit der Ansprechpartner*innen zu erhöhen. Dies soll eine schnelle und zielgerichtete Orientierung für Personen bieten, die Erfahrungen mit Rassismus und Antisemitismus gemacht haben. Dazu gehören auch die effektive Kommunikation und Informationsverbreitung über relevante Handreichungen in diesem Bereich, wie beispielsweise die Antidiskriminierungsrichtlinie und Handreichung zur diskriminierungssensiblen Sprache sowie Hinweise und Verweise auf spezifische universitätsweite Angebote (z. B. Ringvorlesungen, Diversity-Woche) auf der Website und die Integration diversitätsbezogener Themen in den Newsletter des Dekans.

Auch in diesem Handlungsfeld strebt die WiSo-Fakultät eine Erarbeitung und Bereitstellung von Materialien für unterschiedliche Zielgruppen mit zentralen Informationen an (Lehre, On-Boarding, Studienstart).

Wir werden weiterhin Workshops zur Sensibilisierung im Kontext von unconscious bias durchführen und dieses Angebot für das gesamte Personal ausweiten.

Um auch in diesem Bereich Bedarfe und Herausforderungen zu identifizieren, wird die WiSo-Fakultät eine Befragung zu Diskriminierungserfahrungen bei Studierenden und Mitarbeitenden durchführen.

Unter der übergreifenden Zielsetzung Transparenz zu schaffen und gezielt Informationen zur Verfügung zu stellen, werden wir unsere Website überprüfen und ggfs. überarbeiten. In dem Zuge steht auch ein Check der Website hinsichtlich des Gebrauchs einer diskriminierungssensiblen Sprache an.

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

Es sind keine Professuren mit (Teil-) Denomination vorhanden.

Der Bereich Gender- und Diversität ist selbstverständlich ein zentraler Aspekt in allen Forschungs- und Lehrbereichen der Fakultät (BWL, VWL, Sozialwissenschaften). Zahlreiche Forschungsbereiche beziehen Gender-Aspekte in die Forschung ein. Insbesondere zu nennen sind jedoch die Key Research Initiative „Demographie und Soziale Ungleichheit“ oder das Exzellenz-Cluster ECONtribute.

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

GeStiK: Die Fakultät beteiligt sich finanziell am GeStik-Programm. Darüber hinaus ist Prof*in Dr.*in Lea Ellwardt im GeStiK-Rat vertreten und WiSo-Lehrveranstaltungen sind im GeStiK-Studiengang eingebaut.

Die Fakultät verankert aktuell das Thema Ethik mit Hilfe des Giving Voice to Value (GVV) Ansatzes in allen Studiengängen der Fakultät. Hierbei werden u.a. in der Lehre Beispiele von ethische Dilemma-Situationen behandelt, um Studierende für ethische Fragestellungen zu sensibilisieren und Möglichkeiten zum Umgang mit solchen Situationen zu erlernen. Diese ethischen Dilemma-Situationen können auch Gleichstellungs- und Diversitätsthemen beinhalten.

Bis Ende 2025 trägt die Fakultät darüber hinaus CERES mit und bringt dort gender- und diversitätsbezogene Perspektiven ein.

Die WiSo-Fakultät hat eine eigene Ethikkommission, die Forschungsanträge mit Hinblick auf ethische Standards prüft. Von Ende 2017 bis April 2022 hat die Ethikkommission 126 Anträge bearbeitet.

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

Im Rahmen der Diskussion um die bestehenden Key Research Initiatives (KRI) an der Fakultät werden Überlegungen angestellt zu einer weiteren zukünftigen KRI, hierbei gibt es aktuell – neben anderen Themenfeldern – auch einen Austausch über eine mögliche KRI in der Diversity, Equity und/oder Inklusion adressiert wird.

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.):

Siehe Finanzierung Einzelmaßnahmen.

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

Siehe Finanzierung Einzelmaßnahmen.

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

Erste Prodekanin

Prodekanin für akademische Karriere

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird durch eine Mitarbeiterin im Dekanatsbüro (ca. 15% des Stellenumfangs) unterstützt. Darüber hinaus wird sie durch eine halbe Mitarbeiter*innenstelle am ihrem Lehrstuhl unterstützt, die darüber hinaus seit 2020 auch offiziell die Funktion der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten einnimmt.

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung
Task-Force Gender & Diversity
Ethik-Kommission
Equal Opportunity Committee im Exzellenzcluster ECONtribute

Ombudsperson der WiSo-Fakultät für Promotionstudierende & Postdocs

Vertrauensdozierende für Bachelor- & Masterstudierende

Unterschrift

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

Prof.in Dr.in Nicole Naeve-Stoß, Erste Prodekanin

Prof.in Dr.in Martina Fuchs, Gleichstellungsbeauftragte der WiSo-Fakultät

Prof. Ulrich Thonemann, PhD, Dekan

Gerold Gnau, Fakultätsgeschäftsführer

Alina Waltke, Dekanatsbüro

Alina Dreyer, Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Sozialpädagogik

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

Einbindung der Task-Force Gender & Diversity bei der Erstellung des Entwicklungsplans.

Über den folgenden Passus wurde am 16.12.2024 im Rahmen des Fakultätsentwicklungsplans in der Engeren Fakultät das Benehmen hergestellt:

The Faculty Development Plan for Equal Opportunities, Anti-Discrimination und Gender Equality that we developed in 2024 covers the three-year period from 2025 to 2027 and thus aligns with the timeframe of this Strategic Development Plan. Measures detailed in the latter are aligned with the commitments we made to the university. The Task Force will continue to lead the conversation on these issues within WiSo, with activities focusing on raising awareness across different dimensions if diversity (e.g. unconscious bias workshops) and improving communication about existing advisory and service offerings, as well as points of contact, to ensure that support can be accessed quickly in specific situations.

Der finale Entwurf des Entwicklungsplans 2025-2029 ist der Engeren Fakultät zugegangen und wurde in der Engeren Fakultätssitzung am 07.04.2025 vorgestellt und besprochen.

Köln, 09.04.2025

(Ort, Datum)

Dekan	Erste Prodekanin
(Funktion)	(Funktion)
Prof. Ulrich Thonemann, PhD	Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß
(Name, Unterschrift)	(Name, Unterschrift)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung

WiSo Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Bachelor	6.126	45%	4.821	44%
Master	2.573	45%	2.419	47%
Lehramt	362	54%	290	58%
Staatsexamen	0	0%	0	0%
Abschlüsse	**Prüfungsjahr 2017**		**Prüfungsjahr 2022**	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Absolvent*innen	1.742	48%	1.663	47%
Promotionen	43	33%	69	41%
Habilitationen	2	0%	1	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
- Status Quo -

WiSo

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

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017			2022		
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	136	82	60%	103	52	50%
Wissenschaftliche Hilfskräfte & Tutore	267	120	45%	202	105	52%
Wissenschaftlich Beschäftigte	280	107	38%	254	100	39%
B						
Ä 3						
Ä 2						
Ä 1						
A 15	1	0	0%	1	0	0%
A 14	6	0	0%	5	0	0%
A 13	26	7	27%	17	4	24%
Summe	**33**	**7**	**21%**	**23**	**4**	**17%**
davon Teilzeit	**3**	**1**	**33%**	**1**	**1**	**100%**
davon unbefristet	10	1	10%	9	1	11%
AT	1	0	0%	0	0	#DIV/0!
E15	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
E14	5	1	20%	7	0	0%
E13	236	97	41%	214	89	42%
E12	5	2	40%	10	7	70%
Summe	**247**	**100**	**40%**	**231**	**96**	**42%**
davon Teilzeit	**152**	**68**	**45%**	**130**	**57**	**44%**
davon unbefristet	10	4	40%	7	2	29%
Lehrbeauftragte	38	7	18%	36	5	14%
ProfessorInnen	97	24	25%	86	16	19%
W3/C4	46	5	11%	48	6	13%
W2/C3	30	7	23%	27	6	22%
W1/C2	21	12	57%	11	4	36%
davon W1 mit Tenure Track	1	1	100%	2	2	100%
davon W2 mit Tenure Track	2	0	0%	6	2	33%
Summe						
GastprofessorInnen	1	0	0%	0	0	0%
befristete Professor*innen	38	16	42%	22	6	27%
Vertretungsprofessor*innen*	3	2	67%	3	0	0%
apl.- Professor*innen*	2	0	0%	2	0	0%
Honorarprofessor*innen						
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	3	0	0%	1	0	0%

* Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022

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

WiSo Fakultät

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

Beschäftigte in TuV	2017						2022					
	Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.
AT	0	0		0	0	0%	0	0	0%	0		0%
Entgeltgruppen 15-12												
E15	0	0		0	0		0	0	0%	0	0	0%
E14	0	0		0	0		0	0	0%	0	0	0%
E13	2	0	0%	0	0		1	0	0%	0	0	0%
E12	0	0		0	0		0	0	0%	0	0	0%
Summe	**2**	**0**	**0%**	**0**	**0**		**1**	**0**	**0%**	**0**	**0**	
davon befristet	**2**	**0**	**0%**	**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**	
Entgeltgruppen 11-9												
E11	1	1	100%	0	0		0	0		0	0	
E10	0	0		0	0		0	0		0	0	
E9	5	5	100%	6	5	83%	5	4	80%	3	3	100%
Summe	**6**	**6**	**100%**	**6**	**5**	**83%**	**5**	**4**	**80%**	**3**	**3**	**100%**
davon befristet	**1**	**1**	**100%**	**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**	
Entgeltgruppen 8-5												
E8	27	2	7%	10	10	100%	19	19	100%	9	8	89%
E7	0	0					0	0		0	0	
E6	13	13	100%	7	7	100%	1	1	100%	3	3	100%
E5	1	1	100%	1	1	100%	0	0		0	0	
Summe	**41**	**16**	**39%**	**18**	**18**	**100%**	**20**	**20**	**100%**	**12**	**11**	**92%**
davon befristet	**2**	**2**	**100%**	**3**	**3**	**100%**	**1**	**1**		**0**	**0**	
Entgeltgruppen 4-2												
E4	0	0		0	0		0	0		0	0	0%
E3	0	0		0	0		0	0		0	0	0%
E2	0	0		0	0		0	0		0	0	0%
Summe	0	0		**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**	**0%**
davon befristet	0	0		**0**	**0**		0	0		**0**	**0**	
Beamt*innen höherer Dienst												
B	0	0		0	0		0	0		0	0	
A16	0	0		0	0	0%	0	0		0	0	
A15	0	0		0	0		0	0		0	0	
A14	0	0		0	0		0	0		0	0	
A13	0	0	0%	0	0		0	0		0	0	
Summe	0	0		0	0		0	0				
davon befristet	0	0										
Beamt*innen gehobener Dienst												
A13	0	0		0	0		0	0		0	0	
A12	0	0		0	0		0	0		0	0	
A11	0	0		0	0		0	0		0	0	
A10	0	0		0	0		0	0		0	0	
A9	0	0		0	0		0	0		0	0	
Summe	**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**	
davon befristet	**0**	**0**										
BeamtInnen mittlerer Dienst												
A9	0	0		0	0		0	0		0	0	
A8	0	0		0	0		0	0		0	0	
Summe	**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**	
davon befristet	0	0		0	0							
Auszubildende	0	0		0	0		0	0		0	0	

* Quelle: SAP 01.12.2017. bzw. 2022

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

WiSo Fakultät

1 c) Personal in Technik und Verwaltung

Beschäftigte in TuV	2017						2022					
	Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.
AT	0	0	#DIV/0!	0	0	0%	0	0	0%	0		0%
Entgeltgruppen 15-12												
E15	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
E14	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	1	1	100%	0	0	#DIV/0!
E13	15	11	73%	2	2	100%	21	13	62%	12	7	58%
E12	2	0	0%	0	0	#DIV/0!	3	0	0%	2	0	0%
Summe	**17**	**11**	**65%**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**25**	**14**	**56%**	**0**	**0**	**#DIV/0!**
davon befristet	**13**	**11**	**85%**	**2**	**2**	**100%**	**3**	**2**	**67%**	**7**	**4**	**57%**
Entgeltgruppen 11-9												
E11	5	1	20%	0	0	#DIV/0!	5	2	40%	4	2	50%
E10	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
E9	13	12	92%	14	13	93%	8	6	75%	9	9	100%
Summe	**18**	**13**	**72%**	**14**	**13**	**93%**	**13**	**6**	**46%**	**13**	**11**	**85%**
davon befristet	**6**	**3**	**50%**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**2**	**2**	**100%**	**4**	**3**	**75%**
Entgeltgruppen 8-5												
E8	24	24	100%	18	18	100%	25	25	100%	20	18	90%
E7	0	0	#DIV/0!			#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
E6	6	6	100%	9	9	100%	1	1	100%	3	3	100%
E5	1	1	100%	1	1	100%	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!
Summe	**31**	**31**	**100%**	**28**	**28**	**100%**	**26**	**26**	**100%**	**23**	**21**	**91%**
davon befristet	**4**	**4**	**100%**	**7**	**7**	**100%**	**3**	**3**	**100%**	**0**	**0**	**#DIV/0!**
Entgeltgruppen 4-2												
E4	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	0%
E3	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	0%
E2	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	0%
Summe	0	0	#DIV/0!	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**0**	**0%**
davon befristet	0	0		**0**	**0**		0	0		**0**	**0**	
Beamt*innen höherer Dienst												
B	0	0		0	0		0	0		0	0	
A16	0	0	#DIV/0!	0	0	0%	0	0		0	0	
A15	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
A14	1	0	0%	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
A13	0	0	0%	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
Summe	0	0		0	0		0	0				
davon befristet	0	0										
Beamt*innen gehobener Dienst												
A13	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
A12	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
A11	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
A10	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
A9	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0		0	0	
Summe	**0**	**0**		**0**	**0**	**#DIV/0!**	**0**	**0**		**0**	**0**	
davon befristet	**0**	**0**										
BeamtInnen mittlerer Dienst												
A9	0	0		0	0		0	0		0	0	
A8	0	0		0	0		0	0		0	0	
Summe	**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**		**0**	**0**	
davon befristet	0	0		0	0							
Auszubildende	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!	0	0	#DIV/0!

* Quelle: Verwendungsnachweis (SAP) 06.12.2017. bzw. 15.12.2022

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

WiSo Fakultät

1 d) Gremien in der Selbstverwaltung

Engere Fakultät	2019			2024		Ziele bis 2029	
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan*in	1		0%	1	0%	1	0%
Prodekan*innen	4	1	25%	4	50%	4	min. 25%; idealerweise 50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)							

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

WiSo Fakultät

1 d) Gremien in der Selbstverwaltung

Engere Fakultät	2019			2024		Ziele bis 2029	
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan*in	1		0%	1	0	1	0%
Prodekan*innen	4	1	25%	4	50%	4	min. 25%; idealerweise 50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)							

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

Wiso Fakultät

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	7	27%	2
W2	3	27%	1
W1	7	39%	3

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	ad hoc, keine Planung		40%	
gehobener Dienst	haben wir nich			
mittlerer Dienst	haben wir nicht			
Beschäftigte in TuV				
Entgeltgruppen E15-E12	ad hoc, keine Planung		50%	
Entgeltgruppen E11-E2	ad hoc, keine Planung		50%	
Wissenschaftlich Beschäftigte				
Entgeltgruppen E15-E13	es existiert kein verbindlicher Stellenplan und die Einstellungen werden nicht zentral gesteuert		50%	