UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025-2029

Medizinische Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 13.05.2025

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).

Der Frauenanteil bei den Studierenden aller Studiengänge der Medizinischen Fakultät liegt bei 64,2 %. Bei den Studierenden der Humanmedizin liegt der Anteil bei 62,1 % und in der Zahnmedizin bei 65,4 %. Im Bachelor- und Masterstudiengang Neurowissenschaften beträgt der Frauenanteil 69,2 % bzw. 76,5 %. Der Bachelorstudiengang Klinische Pflege weist einen Frauenanteil von 80,7 % auf und im Bachelor Hebammenwissenschaften liegt er bei 100 % (Stichtag: 01.12.2023). Bei den abgeschlossenen Promotionen beträgt der Frauenanteil 63 % (Stand: 31.12.2023).

Der Frauenanteil nimmt mit zunehmender Qualifikationsstufe ab. So liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 39 % und bei den W1, W2 und W3 kumuliert bei 24 %. Die einzige W1-Professur an der Medizinischen Fakultät wird von einem Mann besetzt. Der Frauenanteil der W2-Professuren liegt bei 22 % und bei den W3-Professuren bei 27 %. Bei den außerplanmäßigen Professuren liegt der Frauenanteil bei 12 % (Stichtag: 01.12.2023).

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

Insgesamt sind etwa 53 % des wissenschaftlichen Personals (hierzu zählen auch die Ärzt*innen) in der Kölner Universitätsmedizin weiblich, während 47 % männlich sind. Unter den Verwaltungsmitarbeitenden, die einen Anteil in Forschung und Lehre haben, sind 55 % weiblich und 45 % männlich.

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

Wird die Gremienbesetzung an der Medizinischen Fakultät betrachtet, so sind von insgesamt 282 Gremienmitgliedern 96 Frauen (34 %). Zu den Gremien zählen zum Beispiel die Beiräte der Förderprogramme der Fakultät, der Promotions- und Habilitationsausschuss, die Curriculumskommission, der Fachbereichsrat etc. Die Berufungskommissionen sind hierbei nicht inkludiert. Diese sind alle paritätisch besetzt.

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

Um vor allem beim Übergang in die höheren Qualifikationsstufen mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen und den Frauenanteil an Professuren langfristig und nachhaltig zu erhöhen, werden unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt. Im Rahmen des **Landesprogramms „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Med)** werden wissenschaftlich tätige Ärztinnen in der Post-Doc-Phase in Form einer zeitlichen Entlastung oder eines Forschungsaufenthalts im Ausland gefördert. Aus diesen Mitteln wurde auch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät anteilig freigestellt. Das Programm wird im Jahr 2025 zum siebten Mal ausgeschrieben.

Damit sich Nachwuchswissenschaftlerinnen vermehrt auf gesicherten Stellen habilitieren können, unterstützt das **Köln Fortune-Programm** mit dem Habilitandinnen-Stipendium (Förderlinie 1e) die Durchführung eines Habilitationsprojekts zu einer aktuellen wissenschaftlichen Fragestellung. Gefördert werden dabei Sach-, Investitions- und Personalmittel.

Das **„Mentoring für habilitierende Ärztinnen – MhÄK“** wurde speziell für Ärztinnen eingeführt, die eine Professur anstreben. Kern des Programms ist der individuelle Kontakt zu einem*einer Professor*in aus dem eigenen Fachgebiet, welcher durch zusätzliche Seminare und Peerarbeit ergänzt wird. Darauf aufbauend werden mit dem **„Coaching for future female Professors – CoPf“** Wissenschaftlerinnen, die ihre Habilitation abgeschlossen bzw. Habilitations-äquivalente Leistungen haben und sich auf dem Weg zur Professur befinden, durch Einzelcoachings und spezifische Seminare gefördert. Die Teilnehmerinnen beider Programme können außerdem zwei Mal im Jahr das MhÄK- und CoPf-Netzwerktreffen wahrnehmen und von den unterschiedlichen Erfahrungsschätzen der Teilnehmerinnen profitieren.

Darüber hinaus wird für Mitglieder von Berufungskommissionen eine **Online-Schulung zur Sicherung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren** angeboten. Alle neuen Mitglieder von Berufungskommissionen müssen versichern, dass sie durch diese oder eine andere qualifizierte Schulung unterrichtet wurden. Die Fakultät stellt des Weiteren sicher, dass die Vorgaben zur paritätischen Gremien-Besetzung eingehalten werden und Professorinnen hinsichtlich der Gremien-Arbeit zum Ausgleich der Mehrarbeit in Berufungskommissionen entlastet werden.

Im Rahmen der **Scientific Career Days**, der seit 2020 jährlich stattfindet, werden vielfältige Angebote zur Förderung von Wissenschaftler*innen angeboten. Beispielsweise wurde im Jahr 2022 das Spannungsverhältnis von Exzellenz und Gleichstellung fokussiert. Darüber hinaus werden speziell Workshops zum Empowerment von Wissenschaftlerinnen angeboten.

2024 veröffentlichte die Medizinische Fakultät zum ersten Mal einen umfassenden **Gender-Datenreport**, in dem die Geschlechterverhältnisse sowohl auf den verschiedenen Karrierestufen als auch in den Förderprogrammen der Fakultät ausführlich dargestellt werden. Der Report soll zukünftig alle zwei Jahre fortgeschrieben werden.

Des Weiteren bietet die Prodekanin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit **persönliche Beratungen** an und unterstützt Wissenschaftlerinnen der Fakultät in der Karriereentwicklung.

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

Ziel 1: Anteil an Habilitandinnen durch gezielte Förderung erhöhen
Ziel 2: Professorinnenanteil durch gezielte Maßnahmen erhöhen
Ziel 3: Erhöhung des Anteils von Bewerberinnen bei den Förderprogrammen der Fakultät
Ziel 4: Erreichen höherer Bewilligungsquoten von Frauen bei den Förderprogrammen der Fakultät durch gezielte Beratungsangebote
Ziel 5: Sensibilität für Geschlechterungleichheiten an der Fakultät erhöhen

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?

An der Fakultät sind insgesamt 705 Personen beschäftigt, die auf ihrer Steuerkarte Kinder angegeben haben, darunter 401 Frauen und 304 Männer. Diese Beschäftigten haben gemeinsam 1.163 Kinder (Stand: 30. Juni 2024).

Das Studiendekanat bietet eine Vorabanmeldung speziell für Studierende mit Kindern sowie für schwangere Studierende an. Aktuell sind 76 Personen (Stand: 8. August 2024) auf einer entsprechenden Liste registriert. Eine genaue Erfassung der Zahl der Absolvent*innen mit Kindern ist jedoch nicht möglich, da diese Daten nicht erfasst werden.

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

An der Medizinischen Fakultät gibt es spezifische Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und wissenschaftlicher Karriere. Vor allem durch eine relativ starre Festlegung von Arbeitszeiten und -orten, die durch die klinischen Abläufe der Patient*innenversorgung sowie durch Nacht- und Wochenenddienste bedingt sind, sind Möglichkeiten wie Home-Office oder Freistellungen von bestimmten Aufgaben der Karriereentwicklung schwer umsetzbar. Für medizinische Wissenschaftler*innen mit Familienpflichten ist die Dreifachbelastung aus Klinik, Forschung & Lehre und Familie sehr hoch.
Zur besseren Bewältigung von Vereinbarkeitsherausforderungen bietet die Universitätsmedizin jedoch in den Bereichen, in denen es der Arbeitsplatz zulässt, insbesondere bei Medical Scientists, Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung, z.B. durch Home-Office und individuelle Arbeitszeitregelungen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Gusyk-Familienförderstellen: Um Ärzt*innen die Möglichkeit zu geben, klinische und forscherische Tätigkeit miteinander zu verbinden und familiären Pflichten in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen besser nachkommen zu können, fördert das Dekanat und der Klinische Vorstand Familienförderstellen für forschende Ärztinnen und Ärzte mit Familienpflichten in der Weiterbildung. Diese Familienförderstellen beinhalten die Freistellung von Nacht- und Wochenenddiensten. Jährlich werden sechs Gusyk-Familienförderstellen ausgeschrieben.

Intramurale Förderungen (Köln Fortune): Die Fakultät verlangt bei allen internen Förderprogrammen einen an den CV der DFG angelehnten, standardisierten CV, bei dem u.a. auch das akademische Alter erfragt wird. Das Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit steht mit dem Prodekanat für Wissenschaft bezüglich der Berücksichtigung von Chancengerechtigkeitsaspekten bei den Förderungen im steten Austausch.

Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten: Die Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten wurde vom Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Uniklinik konzipiert. Nach erfolgreicher Durchführung der ersten Ferien-Maßnahmen 2018 und 2019 wurde das Projekt in die Personalabteilung des Universitätsklinikums überführt. Dort werden die Programme regelmäßig in den Oster-, Sommer- und Herbstferien und für Mitarbeitende der

Uniklinik Köln zu einem reduzierten Preis angeboten. Maximale Teilnehmendenzahl und Alter variieren je nach Angebot.

Kinderbetreuung: Die Betriebskita des Universitätsklinikums Köln stellt insgesamt 90 Plätze für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren zur Verfügung. Darüber hinaus wurde in der Klinik Med I eine Großtagespflege mit 9 Plätzen für Kleinkinder von Mitarbeitenden eingerichtet. Seit 2019 hat das medizinische Dekanat zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Wissenschaftler*innen beim Dual Career und Family Support der UzK (Abt. 45) 'eingekauft'.

Beratung von Studierenden mit Kind: Um das Studium für Eltern an der Medizinischen Fakultät zu erleichtern, stellt das Dekanat Online-Informationen rund um das Thema zur Verfügung. Darüber hinaus kann im Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit persönliche Beratung in Anspruch genommen werden. Von Seiten der UzK erfolgt eine Beratung zum Thema Mutterschutz. Bei Fragen zu Studienverlauf und Belegung der Lehrveranstaltungen als schwangere Person wird von Seiten des Studiendekanats beraten. Geht es um Praktika, wird durch die Lehrkoordinator*innen der Kliniken ggf. in Absprache mit dem Betriebsärztlichen Dienst entschieden, ob eine Teilnahme für schwangere Studierende möglich ist.

Vorzeitige Anmeldung für Lehrveranstaltungen für studierende Eltern und Studierende mit Pflegeverantwortung: Über einen Verteiler für studierende Eltern oder schwangere Studierende besteht die Möglichkeit, sich vorzeitig für Lehrveranstaltungen anzumelden. Studierende mit Pflegeverantwortung werden ebenfalls bei der bevorzugten Buchung von Lehrveranstaltungen berücksichtigt.

Teilzeit PJ: In vorheriger und rechtzeitiger Absprache mit der Fakultät kann das PJ – anstatt in Vollzeit – begründungslos auch in einer der beiden möglichen Teilzeit-Formen von 50 % oder 75 % absolviert werden, sofern entsprechende Teilzeitplätze an den zulässigen Ausbildungskrankenhäusern zur Verfügung stehen. Die Dauer des PJs beträgt bei der Wahl eines 50 %-PJs insgesamt 96 Wochen (32 Wochen je Tertial), bei einem 75 %-PJ insgesamt 64 Wochen (21 Wochen je Pflichttertial, 22 Wochen für das Wahltertial).

Räumlichkeiten: Im Studierendenhaus steht ein Rückzugsraum für stillende Mütter zur Verfügung. Darüber hinaus stehen an der Medizinischen Fakultät einige Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Eltern-Kind-Räumlichkeiten

Köln Fortune Förderlinien: Personalkosten für Schwangerschaftsvertretungen und Familienförderung (Förderlinie 1g): Im Rahmen von Köln Fortune haben Projektleiter*innen im Falle der Schwangerschaft oder Erkrankung einer Mitarbeiterin die Möglichkeit, drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte erfolgreich fortzusetzen. Dies beinhaltet die Übernahme von Personalkosten während der Ausfallzeit zur Fortführung der Projekte durch qualifizierte Mitarbeiter*innen, aber auch von „Helping Hands“, wenn eine entsprechende Finanzierung nach Rücksprache beim Drittmittelgeber nicht möglich ist.

In der Förderart 1b des Köln Fortune Programms (Studierendenstipendium) kann seit 2025 eine Kinderzulage für eigene Kinder (bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres), die im eigenen Haushalt leben, beantragt werden.

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

Ziel 6: Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie stärken

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?

Laut der im ersten Quartal 2021 durchgeführten „Sonderauswertung Diversität“ der Universität zu Köln stammen 25,8 % der Studierenden an der Medizinischen Fakultät aus nicht-akademischen Elternhäusern, und 33,3 % haben einen Migrationshintergrund. Unter den Absolvent*innen der Fakultät kommen 33,3 % aus nicht-akademischen Familien, während 25,2 % einen Migrationshintergrund aufweisen.

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

Das Projekt **Medicus Kickstarter** der Universität zu Köln zielt darauf ab, die Bildungsgerechtigkeit an der Medizinischen Fakultät zu verbessern und spezifische Herausforderungen für bestimmte Studierendengruppen anzugehen. Das Programm Medicus Kickstarter ist verstetigt und wird durch das Prodekanat für Studium und Lehre begleitet. Das Programm beinhaltet auch Role Models, z.B. im Format „meet the doctor“. Die Studierenden werden außerdem initiativ angeschrieben.

Das übergeordnete Ziel des Projekts ist es, „ein akademisches Zuhause für alle zu schaffen, die die humanmedizinische Fach-, Lern- und Prüfungskultur als Herausforderung erleben“. Damit wird anerkannt, dass nicht alle Studierenden die gleichen Voraussetzungen mitbringen und manche zusätzliche Unterstützung benötigen, um erfolgreich zu studieren.

Konkret richtet sich Medicus Kickstarter an Studierende mit nichtdeutschen Bildungsbiografien, (Post-)migrantische Studierende und Studierende der ersten Generation (an der Universität). Für diese Zielgruppen soll soziale und emotionale Unterstützung bereitgestellt werden, um Chancengleichheit im Medizinstudium zu fördern.

Die Medizinische Fakultät sieht sich mit folgenden spezifischen Herausforderungen konfrontiert:

Unterschiedliche Bildungshintergründe: Studierende mit nichtdeutschen Bildungsbiografien müssen sich an ein neues Bildungssystem anpassen. Kulturelle Unterschiede: (Post-)migrantische Studierende können aufgrund kultureller Unterschiede Schwierigkeiten haben, sich in die Studienkultur zu integrieren.

Fehlende akademische Vorbilder: Studierende der ersten Generation haben oft keine familiären Vorbilder für ein Universitätsstudium. Komplexität des Medizinstudiums: Die "humanmedizinische Fach-, Lern- und Prüfungskultur" wird als besondere Herausforderung wahrgenommen. Soziale Integration: Der Aufbau eines sozialen Netzwerks an der Fakultät kann für manche Studierende schwierig sein. Daraus ergeben sich folgende Maßnahmen zur Förderung der Bildungsgerechtigkeit im Medicus Kickstarter:

1. Veranstaltungen zu studienrelevanten Themen
2. Peer-Mentoring und Lerngruppen
3. Austausch mit erfahrenen studentischen Mentor*innen, Kommiliton*innen, Dozent*innen und Ärzt*innen
4. Aufbau eines sozialen Netzwerkes an der Medizinischen Fakultät

5. Individuelle Peer-Beratung bei persönlichen Herausforderungen

Durch diese Maßnahmen soll ein inklusives Umfeld geschaffen werden, das allen Studierenden, unabhängig von ihrem Hintergrund, faire Chancen auf einen erfolgreichen Studienabschluss bietet

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Insgesamt setzt die Medizinische Fakultät auf ein individualisiertes Beratungskonzept für Studierende (an das auch das unten genannte Diversitätsberatungskonzept anknüpft). Zur gezielten Unterstützung werden in den ersten Semestern diejenigen Studierenden angeschrieben, die bis dahin nicht mindestens 50 % der Studienleistungen erbracht haben. Dieser „Interventionsgruppe“ werden dann spezifische Beratungsangebote durch das Studiendekanat unterbreitet.

Darüber hinaus hat die Medizinische Fakultät ein diversitätsorientiertes Studienberatungskonzept entwickelt, eingeführt und publiziert (Karay, Hallal, Stosch 2018). Derzeit wird in einer prospektiv randomisierten Interventionsstudie untersucht, ob eine frühe Intensivierte Individualisierte Studienberatung (IIS) über vier Semester bei Leistungsschwierigkeiten hilfreich ist. Das Interventionskonzept berücksichtigt Diversitätskriterien und wendet sich damit auch an von Bildungsbenachteiligung betroffene Zielgruppen.

Seit Anfang 2019 arbeitet Frau Dr. Hallal gemeinsam mit der studentischen Initiative AIMS im Projekt MEDICUS (**M**igration background: **E**ducation **D**ebriefing **I**nformation. **C**ologne **U**ndergraduate **S**ervice) an der gezielten Ansprache und Unterstützung von Studierenden mit Migrationshintergrund in der zweiten und dritten Generation. Durch die Zusammenarbeit mit der studentischen Initiative kommt hier der Peer-to-Peer-Ansatz zum Tragen.

Ab dem Sommersemester 2025 werden die Tutor*innen der Erstsemestertutorien (1.-3. Studiensemester) zu Lernhelfenden ausgebildet (Schulung durch die ZSB). Teil dieser Strategie ist auch, den Besuch vorhandener Angebote z.B. im Bereich von wissenschaftlichem Schreiben im SI besser sichtbar zu machen (weil die Staatsexamensstudiengänge keine Verpflichtung zur Belegung von SI-Veranstaltungen haben).

Durch das Projekt „Empowerment für Diversität“ werden derzeit Kurzfilme vorbereitet, die als Voraussetzung zur thematischen Auseinandersetzung in den Anamneseschulungen (Semester 1 und 5) in der Medizin bzw. der Hebammenwissenschaft diesen sollen.

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

Ziel 7: Sichtbarkeit für das Thema Bildungsgerechtigkeit erhöhen / Stärkere Vernetzung
Ziel 8: Fortführung und Erweiterung gezielter Fördermaßnahmen

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?

Laut der „Sonderauswertung Diversität“ der Universität zu Köln haben 6,7 % der Studierenden an der Fakultät eine chronische Erkrankung oder Behinderung, während dieser Anteil bei den Absolvent*innen bei 5,0 % liegt.

Unter den Mitarbeitenden der Universitätsmedizin gaben im Jahr 2022 1,32 %, im Jahr 2023 1,18 % und im Jahr 2024 1,16% eine Schwerbehinderung an. Der Anteil der schwerbehinderten Mitarbeitenden liegt damit unter der gesetzlich vorgegebenen Schwerbehindertenquote von 5 % gemäß § 154 SGB IX. (Datenquelle: Dezernat 4, Abt. 44 Personalwirtschaft, Sachgebiet 1 Personalcontrolling; übermittelt durch Eckhardt Rohde, Inklusionsbeauftragter UzK)

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

Angesichts der oben genannten Zahlen liegt eine große Herausforderung in der Unterstützung von Studierenden und Arbeitnehmer*innen mit psychischen Belastungen und Erkrankungen, chronisch-somatischen Erkrankungen und Behinderungen, hier insbesondere bei der Gestaltung der Lern- bzw. Arbeitsumgebung sowie der Bewältigung von Arbeits-, Studien- und Prüfungsanforderungen.

Unter den spezifischen Bedingungen der Krankenversorgung innerhalb des Universitätsklinikums (Hygienevorschriften, bauliche Gegebenheiten, etc.) sind die Möglichkeiten der Umsetzung eines barrierefreien Campus an der Medizinischen Fakultät eingeschränkt.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Aufklärung der Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät zu Themen der „Inklusion“ und der wahrscheinlich als hoch empfundenen Hürde, eine Schwerbehinderung anzugeben/zu beantragen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

<u>Angebote der Medizinischen Fakultät für Studierende bzw. von Studierenden</u>

Angebot des Studiendekanats der Medizinischen Fakultät: Beratungsgespräche und Gruppenangebot für hoch prüfungsängstliche Studierende der Medizin seitens Frau Dr.‘ Dipl.-Psych. Ann Schaefer: https://medfak.uni-koeln.de/studium-lehre/studiengaenge/humanmedizin-staatsexamen/rund-ums-studium/angebote-fuer-studierende/pruefungsangst

Vertrauensdozent*innen: Prof. Dr. Lena Ansmann (IMVR) und Prof. Dr. Raymond Voltz (Zentrum für Palliativmedizin): https://medfak.uni-koeln.de/fakultaet/vertrauenspersonen

Angebote des FETZ (Früherkennungs- & Therapiezentrum für psychische Krisen): https://psychiatrie-psychotherapie.uk-koeln.de/klinik/frueherkennungs-und-therapiezentrum-fetz/

<u>Weiteres</u>

- Neu aufgesetzte Website zum Thema „Inklusion“ inkl. Benennung einer Ansprechperson für diesen Bereich auf den Seiten des Prodekanats für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit: https://medfak.uni-koeln.de/familie-gender-diversity/inklusion
- Teilnahme am Runden Tisch Inklusion sowie den Treffen der Inklusionsbeauftragten der Fakultäten
- Schulung von Mitarbeitenden zu „Ersthelfenden für psychische Gesundheit („Mental Health First Aid MHFA“): https://medfak.uni-koeln.de/familie-gender-diversity/inklusion/mentale-gesundheit
- Eruierung von Gründen zur Nichterreichung der Schwerbehindertenquote unter den wissenschaftlichen Beschäftigten läuft weiterhin, hierzu gab es einen Austausch mit Susanne Groth.
- 2024 wurde ein Antrag an den Inklusionsfonds zur Finanzierung einer SHK/1 Jahr für den Bereich Inklusion erfolgreich gestellt.
- Konzeption und Diskussion eines Förderprogramms innerhalb der intramuralen Förderprogramme von Köln Fortune.
- Am 24.2.2025 fand das 4. Kölner Fachsymposium zum Thema „Studieren mit psychischen Belastungen und Erkrankungen statt.“ S. 20250224_Flyer_Symposium_Final.pdf

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

Ziel 9: Weiterer Aufbau bedarfsgerechter Unterstützungssysteme
Ziel 10: Sensibilisierung für das Thema Inklusion

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 Fakultät stehen keine themenfeldspezifischen Daten zur Verfügung.

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

Obwohl das Thema an Aufmerksamkeit gewinnt, besteht noch zu wenig Wissen und mangelnde Sensibilität. Z.B. gibt es Fälle von rassistisch diskriminierender Sprache von Dozent*innen. Themen wie Rassismuskritik oder koloniale Kontinuitäten der Medizin sind nicht Teil der medizinischen Ausbildung.

Leider werden z.T. Sensibilisierungsangebote von MA nicht gut angenommen. Z.B. musste ein vom Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit im Rahme des Scientific Career Days angebotener Workshop zum Thema Rassismus in der Medizin wegen mangelnder Teilnehmer*innen abgesagt werden.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Folgende Maßnahmen, die Rassismuskritik beinhalten, bestehen:

Medicus Kickstarter: (siehe Kapitel 3).

Antidiskriminierungsnetzwerk: Das Netzwerk befasst sich u.a. mit Diskriminierungsfällen im Bereich Rassismus.

Projekt „Empowerment für Diversität“: Das Prodekanat Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit und das Prodekanat für Lehre und Studium sind Projektpartnerinnen im Projekt „Empowerment für Diversität“. https://diversity.charite.de/diversity_projekte/empowerment_fuer_diversitaet/ Im Projekt geht es um:

- *„Gegen Rassismus und jegliche Form von Diskriminierung. Für Demokratie, Akzeptanz und Gesundheit für alle.“*
- Kompetenzen und Strukturen für Diversitätsgerechtigkeit und Chancengleichheit in der Gesundheitsversorgung stärken
- Handlungsbezogene Arbeit mit Fokus auf Diversitätsgerechtigkeit, Chancengleichheit und Antidiskriminierung für Menschen mit Migrations-, bzw. Fluchtgeschichte sowie für BIPoC (Black, Indigenous and People of Color)
- Nachhaltige Strategien und Instrumente zur Beseitigung von Ungleichheit mit intersektionalem Ansatz → Anerkennung von Wechselwirkungen zwischen bspw. Alter, Bildungsstand, Geschlecht und Migrationsgeschichte in Bezug auf Diskriminierung im Gesundheitswesen

Unter anderem soll im Rahmen des Projekts ein Modul „Diversität in der (medizinischen) Lehre - Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu diversitätssensiblen Hochschulen“ für die medizindidaktische Weiterbildung für Lehrende der Medizinischen Fakultät aller Studiengänge konzipiert werden, in welchem die Beachtung der Diversität als konstitutives Merkmal von Lehre an der Medizinischen Fakultät besprochen und eingeübt wird.

AG Diskriminierungssensible Kommunikation widmet sich v.a. der medizinischen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Durch die Mitglieder der AG und eine Vernetzung mit der Lindenburg Akademie entstand auch die erfolgreiche Kooperation im Projekt „Empowerment für Diversität“.

AG DiveIn: Die AG DiveIn in Health (Diversity & Intersectionality in Health) dient als Austauschplattform über (eigene) Forschung, Erfahrungen und Entwicklungen zu unterschiedlichen (intersektionalen) Diskriminierungsformen, insbesondere Rassismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus etc., an der Medizinischen Fakultät sowie dem Universitätsklinikum. Die AG steht mit anderen Akteur*innen im Austausch, u.a. mit dem Forum Decolonize Academia.

Themenbereiche der AG sind u.a.:

- Die Identifikation und Analyse von race/class/gender/disability-diskriminierenden Strukturen des hiesigen Standortes
- Identifikation struktureller Herausforderungen im Lehr-Lern-Kontext sowie wissenschaftlichem und klinischem Arbeiten an der MedFak und UKK
- Identifikation struktureller Herausforderungen von Etablierung und Teilnahme an bestehenden Programmen gegen Diskriminierung
- Reflexion der Begriffe „Diversität“ & „Intersektionalität“
- Vernetzung innerhalb der MedFak und über die MedFak/UzK hinaus

AG KuDiGe: Die AG Kulturelle Diversität im Gesundheitswesen im Rahmen der AEM (Akademie für Ethik in der Medizin) besteht unter anderem aus MA des Instituts für Geschichte und Ethik der Medizin, dem Prodekanat AE_ChanGe und dem Prodekanat für Lehre und Studium und befasst sich seit einiger Zeit schwerpunktmäßig mit dem Thema Rassismus(kritik) im Gesundheitswesen und der Medizinethik. 2023 haben einige TN der AG auf der AEM Jahrestagung einen Workshop zum Thema „Ethische Kompetenzen bezogen auf Rassismus und Diskriminierung in der Gesundheitsversorgung“ angeboten.

2022 hat das Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit einen **zweitägigen Workshop zu Critical Race Theory** angeboten (durchgeführt von Elizabeth Horlemann und Muriel Quéau). An diesem Workshop haben u.a. MA des Prodekanats AE_ChanGe, des ZIB Med, des Instituts für Medizinische Psychologie sowie Vertreter*innen der Kritischen Medizin teilgenommen.

Das im Wintersemester stattfindende **Seminar „Geschlecht & Medizin“** sowie auch die gemeinsame **Ringvorlesung „Geschlecht und/in Medizin – intersektionale Diagnosen und Befunde“ (WS 23/24)** enthält eine Sitzung zum Thema Rassismus in der Medizin durch eine Expertin.

Eine **Online-Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen** (u.a. aufgrund von rassistischen Zuschreibungen) von Ärzt*innen und Studierenden wurde von verschiedenen Mitarbeiter*innen der UKK und der MedFak konzipiert und durchgeführt, die Analyse steht noch aus. Initiiert wurde das Projekt von der Klinik für Viszeralchirurgie. (Discrimination experienced by medical students and physicians (surgical-survey-cologne.de)

Weiterbildung der MA des Prodekanats Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit (u.a. Teilnahme an den Angeboten der Universität: Werkstatt Rassismuskritik, Workshop Diskriminierungssensible Lehre, Tagung „Diskriminierungskritik in Lehre und Beratung“- Rassismuskritische Perspektiven auf die Lehre“)

Maßnahmen im Bereich **Antisemitismus** bestehen unseres Wissens nach bisher nicht, wobei das Netzwerk Antidiskriminierung sich natürlich auch Fällen antisemitischer Diskriminierung annimmt, wenn diese an das Netzwerk herangetragen werden.

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

Ziel 11: Weiterbildung der Mitarbeitenden des Prodekanats, Austausch und Erstellung von Weiterbildungsangeboten zu diesem Thema

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?

Die Universität allgemein und die Fachkultur Medizin im Speziellen ist hierarchisch geprägt und kompetitiv, was Machtmissbrauch und Diskriminierung erleichtert und das Melden von Diskriminierungsfällen erschwert.

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

Im Jahre 2022 hat die Universität zu Köln die Neufassung der Richtlinie Antidiskriminierung der Universität zu Köln verabschiedet. Damit diese Richtlinie innerhalb der Medizinischen Fakultät / dem Universitätsklinikum bestmöglich wirken kann, hat das Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit das **„Netzwerk Antidiskriminierung“** ins Leben gerufen. Im Netzwerk Antidiskriminierung stehen Ansprechpersonen aus unterschiedlichen Bereichen (Studierende, Lehrende, Wissenschaft, Verwaltung) zur Verfügung. Das Netzwerk bietet erste Hilfe im Sinne eines offenen Ohrs und einer sogenannten Verweisberatung. Auf Wunsch unterstützt das Netzwerk, Beschwerden zu platzieren und/oder passende Beratungsstellen zu finden. Auf der Internetseite des Netzwerks sind auch weitere interne und externe Anlaufstellen und Orientierungshilfen verlinkt. Das Netzwerk trifft sich ca. 2x im Jahr. Das Prodekanat ist bemüht, auch die Teilnehmenden weiter zu qualifizieren. Am 29.11.2024 wurde daher eine Schulung speziell für die Gesprächsführung bei Diskriminierungsvorfällen angeboten. Beim nächsten Netzwerktreffen sollen noch einmal die Aufgaben, Zuständigkeiten und Qualifizierungsbedarfe im Netzwerk besprochen und geschärft werden. Die Fakultät begrüßt die Einrichtung der Zentralen Vertrauensstelle der UzK und hofft auf einen regen Austausch. S. Website des Netzwerks: Netzwerk Antidiskriminierung

Speziell für die Mitglieder des akademischen Mittelbaus wurde das GAMMA-Vertrauenspersonen-Team eingerichtet.
Vertrauenspersonen

Zudem stellt die Prodekanin regelmäßig Diskriminierungsfälle anonymisiert im Fachbereichsrat vor.

Zu weiteren Maßnahmen s. auch 1. - 5.

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

Ziel 12: Antidiskriminierungsstrukturen der Fakultät stärken und bekannter machen
Ziel 13: Schulungen/Sensibilisierung für MA
Ziel 14: Förderprogramme chancengerechter gestalten
Ziel 15: Sensibilisierung für die Bedarfe von Studierenden und MA mit psychischen/physischen Beeinträchtigungen
Ziel 16: Den sensiblen Umgang mit trans* Personen verbessern

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

Prof. Dr. Elke Kalbe
Stellvertreterin des Dekans
Prodekanin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit
Direktorin: Medizinische Psychologie | Neuropsychologie und Gender Studies & Centrum für Neuropsychologische Diagnostik und Intervention (CeNDI)

Ein weiterer Antrag auf Teildenomination einer weiteren Bewerberin aus der Medizinischen Fakultät im Jahr 2024 wurde nicht bewilligt.

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

- AG Sex, Gender & Diversity in Medical Research
- Netzwerk Gendersensible Medizin NRW
- Leuchtturm Gendermedizin.NRW
- Teil des GeStiK-Rats
- Teil des GeStiK-Netzwerks
- GeStiK IMPACT-Fellowship an der Medizinischen Fakultät (Dr. Laura Wortmann)

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

Ziel 17: Integration von Geschlechterforschung in Lehre und Forschung

- 2021 initiierte das Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit die AG Sex, Gender & Diversity in Medical Research, die AG trifft sich etwa vierteljährig und präsentierte ihre Arbeit am 26.6.2024 vor dem Fachbereichsrat: https://medfak.uni-koeln.de/familie-gender-diversity/gender-diversity/ag-sex-gender-and-diversity-in-medical-research
- Whitepaper „Gendermedizin in NRW – die Bedeutung der Geschlechtersensiblen Medizin in Nordrhein-Westfalen“ veröffentlicht. Das Whitepaper wurde maßgeblich durch Mitglieder des Leuchtturms Gendermedizin.NRW erstellt, bei dem auch die MedFak aktiv ist. Whitepaper zu Geschlechtersensibler Medizin in NRW veröffentlicht Gendermedizin.NRW
- Ringvorlesung zusammen mit Gestik im Wintersemester 2023/24: https://gestik.uni-koeln.de/sites/gestik/user_upload/Flyer_RV_Geschlecht_und_in_Medizin_-_Intersektionale_Diagnosen_und_Befunde.pdf
- Ende 2024 wurde zusammen mit dem Fraunhofer Institut ein Antrag beim BMBF gestellt, der ein Teilprojekt enthält, in dem an der Med Fak/UKK die Herausforderungen der Integration geschlechtersensibler Forschung adressiert werden. Das Projekt wurde leider nicht bewilligt

- Am Institut für Medizinische Psychologie, Leitung Prof. Kalbe, widmen sich verschiedene Projekte dem Thema, vertreten u.a. durch Frau Dr. Lena Haarmann[12].
- Ein Antrag zu Geschlechtereffekten bei kognitiver Stimulation von Menschen mit Demenz von Frau Prof. Skoetz und Frau Prof. Kalbe von der Fakultät wurde beim BMBF gestellt und bewilligt; Projektstart ist der 1.7.2025.

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, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung (p.a.):

Die Medizinische Fakultät stellt folgende Ressourcen für die Bereiche Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung zur Verfügung:

Personalmittel	**VK**
Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit	1,5 VK + 1 WHB mit 14 Std.
Berufungsmanagement	0,5 VK
Geschäftsführung	0,08 VK
Prodekanin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit	0,5 VK
Summe in €	**ca. 246.000 €**

Sachmittel	**Summe**
MhÄK - Mentoring für habilitierende Ärztinnen	10.000,00 €
CoPf - Coaching to Professor for Female Scientists	15.000,00 €
Scientific Career Days	15.000,00 €
GeStiK Gender Studies in Köln Unterstützung Masterstudiengang "Gender & Queer Studies"	17.388,00 €
Kindertagesstätte ("Paramecium" UzK)	72.000,00 €
Gusyk-Stellen-Programm Anteil MedFak	160.000,00 €
Gusyk-Stellen-Programm Anteil UKK	80.000,00 €
Köln Fortune Förderlinie 1b „Habilitandinnen-Stipendium“	220.438 €
Köln Fortune Förderlinie 1g „Personalkosten für Schwangerschaftsvertretung und Familienförderung“	13.200 €
Summe	**603.026,00 €**

[1]Comprehensive systematic review and meta-analysis on physical health conditions in lesbian- and bi-sexual-identified women compared with heterosexual-identified women - Lena Haarmann, Ann-Kristin Folkerts, Emma Lieker, Kai Eichert, Marlene Neidlinger, Ina Monsef, Nicole Skoetz, Birgit Träuble, Elke Kalbe, 2023, https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/17455057231219610, abgerufen am 06.03.2025

[2] Studie Higher Risk of Many Physical Health Conditions in Sexual Minority Men: Comprehensive Systematic Review and Meta-Analysis in Gay- and Bisexual-Identified Compared with Heterosexual-Identified Men | LGBT Health: https://www.liebertpub.com/doi/10.1089/lgbt.2023.0084, abgerufen am 06.03.2025

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

Prodekanat für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird aus Mitteln des Landesprogramms "Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfale" anteilig freigestellt.

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät:

- Professorin Dr. Ioanna Gouni-Berthold
  Zentrum für Endokrinologie, Diabetologie und Präventivmedizin
  Tel.: +49 221 478 4088
  ioanna.gouni-berthold@uk-koeln.de

Stellvertreter*innen:

- Professorin Dr. Natalia Kononenko
  Center for Physiology & CECAD Research Center
  Tel.: +49 221 478 84302
  n.kononenko@uni-koeln.de

- Professorin Dr. Verena Prokosch
  Zentrum für Augenheilkunde
  Tel.: +49 221 478 4105
  verena.prokosch-willing@uk-koeln.de

- Professorin Dr. Nicole Skoetz
  Institut für Öffentliches Gesundheitswesen
  Tel.: +49 221 478 5862
  nicole.skoetz@uk-koeln.de

Gleichstellungsbeauftragte der Uniklinik

- Sabine Schell-Dürscheidt
  Tel.: +49 221 478-98737
  gleichstellungsbeauftragte@uk-koeln.de

Unterschrift

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

Prof. Dr. Elke Kalbe, Prodekanin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit

Dr. Vanessa Romotzky, Referentin für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit

Lucas Jungbluth, Referent für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit

Dr. Houda Hallal, Leitung Prüfungsamt

Dr. h.c. (RUS) Christoph Stosch, Referent für Lehre, Studium und Studienreform

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

Fachbereichsrat der Medizinischen Fakultät am 23. April 2025

Köln, 13.05.2025

Prof. Dr. Elke Kalbe, Prodekanin für Akademische Entwicklung & Chancengerechtigkeit

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

Medizinische Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Bachelor	382	68%	249	83%
Master	319	68%	80	66%
Lehramt	26		0	
Staatsexamen		62%	3.562	62%
Abschlüsse	**Prüfungsjahr 2017**		**Prüfungsjahr 2022**	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Absolvent*innen	382	63%	382	67%
Promotionen	319	57%	151	63%
Habilitationen	26	31%	24	38%

* 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 -

Universitätsmedizin*

1 b) Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftlich Beschäftigte	2019				2023			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	-	-	391	69%	-	-	393	69%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	112	83%	-	-	138	69%
Wissenschaftlich Beschäftigte								
B	-	-	-	-	-	-	-	-
Ä 3	167	28%	52	63%	160	31%	88	68%
Ä 2	195	44%	146	69%	177	52%	199	67%
Ä 1	579	48%	95	84%	583	52%	113	80%
A 15	5	40%	-	-	2	50%	-	-
A 14	6	17%	-	-	5	0%	1	0%
A 13	2	0%	-	-	1	0%	-	-
Summe	**954**	**44%**	**796**	**68%**	**928**	**48%**	**401**	**46%**
AT	61	15%	14	29%	32	19%	16	56%
E15	49	31%	12	50%	43	37%	19	53%
E14	64	36%	25	84%	80	48%	50	80%
E13	272	61%	437	75%	332	60%	467	70%
E12	1	100%	4	50%	1	0%	5	40%
Summe	**447**	**50%**	**492**	**73%**	**488**	**53%**	**557**	**69%**
Lehrbeauftragte	-	-	-	-	-	-	-	-
ProfessorInnen								
W3/C4	44	14%	-	-	59	27%	1	0%
W2/C3	46	20%	6	0%	69	22%	2	0%
W1/C2	1	0%	-	-	0	0%	-	-
davon W1 mit Tenure Track	1	0%	-	-	0	0%	-	-
Summe	**92**	**16%**	**6**	**0%**	**128**	**24%**	**3**	**0%**
GastprofessorInnen*	-	-	-	-	-	-	-	-
befristete ProfessorInnen*	8	25%	2	0%	-	-	-	-
VertretungsprofessorInnen*	-	-	-	-	-	-	-	-
apl.- ProfessorInnen*	37	19%	6	17%	53	19%	18	44%
HonorarprofessorInnen*	-	-	-	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung*	27	59%	24	75%	25	36%	24	67%

* Quelle: Geschäftsbereich Personal, Universitätsklinikum

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Universitätsmedizin*

1 c) Personal in Technik und Verwaltung [IT.NRW_01.12.2023]

Beschäftigte in TuV	2019				2023			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
AT	51	33%	4	25%	83	27%	27	37%
Entgeltgruppen 15-12								
E15	13	54%	4	50%	15	60%	9	78%
E14	47	51%	17	65%	64	58%	36	75%
E13	103	55%	65	85%	137	56%	93	80%
E12	68	47%	20	55%	124	42%	48	80%
Summe	**231**	**52%**	**106**	**75%**	**340**	**50%**	**186**	**77%**
Entgeltgruppen 11-9								
E11	124	40%	61	87%	217	50%	73	81%
E10	203	62%	87	85%	213	66%	101	90%
E9	455	76%	251	92%	693	73%	524	89%
Summe	**782**	**67%**	**399**	**90%**	**1.123**	**67%**	**698**	**88%**
Entgeltgruppen 8-5								
E8	226	77%	117	91%	926	59%	929	85%
E7	62	6%	6	83%	349	93%	277	82%
E6	309	85%	147	93%	291	88%	133	92%
E5	112	70%	87	95%	109	64%	66	98%
Summe	**709**	**77%**	**357**	**87%**	**1.675**	**71%**	**1.405**	**86%**
Entgeltgruppen 4-2								
E4	27	11%	7	57%	134	52%	28	89%
E3	295	58%	110	83%	255	50%	69	80%
E2	19	79%	8	88%	8	63%	6	83%
Summe	**341**	**60%**	**125**	**85%**	**397**	**48%**	**103**	**83%**
BeamtInnen höherer Dienst								
B	-	-	-	-	-	-	-	-
A16	0	0%	-	-	-	-	-	-
A15	0	0%	-	-	-	-	-	-
A14	0	0%	-	-	2	50%	-	-
A13	0	0%	-	-	1	100%	-	-
Summe	**0**	**0%**	**-**	**-**	**3**	**67%**	**-**	**-**
BeamtInnen gehobener Dienst								
A13	2	0%	-	-	-	-	2	50%
A12	3	33%	1	100%	5	20%	-	-
A11	6	0%	1	100%	4	0%	1	100%
A10	0	0%	2	100%	3	0%	1	100%
A9	1	0%	-	-	-	-	-	-
Summe	**12**	**8%**	**4**	**100%**	**12**	**8%**	**4**	**75%**
BeamtInnen mittlerer Dienst								
A9	13	0%	1	100%	17	0%	1	100%
A8	21	5%	1	100%	23	4%	1	100%
A7	6	0%	0	0%	11	0%	-	-
Summe	**40**	**3%**	**2**	**100%**	**51**	**2%**	**2**	**100%**
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung	362	70%	183	90%	343	71%	211	87%
Auszubildende	468	79%	-	-	693	74%	-	-

* Quelle: Geschäftsbereich Personal, Universitätsklinikum

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität
- Status Quo -

Medizinische Fakultät

1 d) Gremien in der Selbstverwaltung

Engere Fakultät	2024		Ziele bis 2029	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan/in	1	0%		
ProdekanInnen	6	50%	6	50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)				

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

Medizinische Fakultät

2 a) Prognose Besetzung Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung für den Zeitraum 2025-2029

Neubesetzung ProfessorInnen*	Voraussichtl. Neuberufungen gesamt (2025-2029)	Ziel Berufungsquote Frauen 2025-2029 gem. Kaskadenmodell (in %)
W3	11	30%
W2	19	30%
W1		
davon W1 mit TT		

** Bitte übernehmen Sie bei den Angaben zur Zielvorgabe die Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten zur Stellenbesetzungsquote bei Professuren.*

2 b) Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2025-2029

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2025-2029)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
BeamtInnen			
höherer Dienst			
gehobener Dienst			
mittlerer Dienst			
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12			
Entgeltgruppen E11-E2			
Wissenschaftlich Beschäftigte			