UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025-2029

Philosophische Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 10.09.2025

Inhalt

Inhalt

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

7. Gender und Queer Studies – Stellungnahme und Zielsetzungen

8. Strukturelle Verankerung

Unterschrift

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

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

An der Philosophischen Fakultät liegt der Frauenanteil bei Studierenden und Absolvent*innen deutlich über 50%. Im Vergleich der Gleichstellungsdaten zum WS 17/18 und zum WS 22/23 wird deutlich, dass in beiden Statusgruppen der Anteil nahezu gleich hoch geblieben ist: Studierende im Bachelor (WS 17/18: 65% -> WS 22/23: 63%), Master (70%->71%) und Lehramt (63%->67%), Absolvent*innen (74%->73%).

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil um über 10% gesunken, liegt aber noch über 50%. Hier sollte man die weitere Entwicklung in den kommenden Jahren beobachten und bei Bedarf gegensteuern.

Im Bereich der Postdocs reflektieren die Zahlen unterschiedliche Entwicklungen. Bei den Habilitand*innen gibt es einen geringen Anstieg von 29% auf 33%. Der Anteil von Frauen mit W1-Professuren sank von 63% auf 53%. Auch hier muss die weitere Entwicklung beobachtet waren.

Anhand der W2- und W3-Professor*innen sieht man den Erfolg der im letzten Entwicklungsplan festgelegten Maßnahmen. In beiden Gruppen ist der Frauenanteil gestiegen (W2 42%->53%, W3 27%->34%), eine Entwicklung, die durch die Fortführung der Maßnahmen (s. unten) weiter flankiert werden soll.

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

Bewertet wird die Gleichstellungssituation der Beschäftigten nach Zuordnung in die Bereiche Wissenschaft und Verwaltung vor dem Urteil des OVG im Februar 2024.
Die Zahlen der weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten liegen weiterhin deutlich oberhalb von 50%. Auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind Frauen mit knapp 70% stark vertreten.

In den Berufen aus Technik und Verwaltung, für welche ein Hochschulstudium Voraussetzung ist (E9-15), ist der Frauenanteil in Vollzeit-Anstellungen deutlich gestiegen (E9-E11: 60%->74%, E12-15: 75%->92%). Im Bereich der E2-8 sank der Anteil von Frauen in Vollzeit, bleibt aber immer noch deutlich oberhalb von 60%.
Zudem zeigt insbesondere die Entwicklung bei den Entgeltgruppen 12-15, aber auch in den Gruppen E5-11, dass der Anteil von Frauen in Teilzeit-Berufen abnimmt, bzw. der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Männer ansteigt. Ein Faktor hierfür könnte sein, dass Männer mehr Familienverantwortung übernehmen und diese Entwicklung daher in Hinblick auf Gleichstellung positiv gedeutet werden kann. Zu den Motiven liegen jedoch keine Angaben vor.

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

*Bitte nehmen Sie auch Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien (Vorgabe: Geschlechterparität; auf Professor*inne-Ebene anteilig zum Frauenanteil in der Fakultät) umsetzen werden.*

Gremien der Fakultät werden paritätisch besetzt (Ziel: Frauenanteil 50%). Hierfür werden bei Unterrepräsentanz Frauen gezielt angesprochen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der gremienbildenden Instanzen (insbesondere Engere Fakultät) teil.

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

Um den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf W2-/W3-Professuren zu fördern, haben fakultätsangehörige Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, Fördermittel zur Ausrichtung von Workshops, Tagungen oder Gastvorträgen in ihrem Fachbereich beim Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität der Philosophischen Fakultät zu beantragen. Ausschlaggebend für die Mittelvergabe ist, dass die ausrichtende Person/die ausrichtenden Personen sowie mindestens 50% der eingeladenen Gäste oder Vortragenden weiblich sind.

Ziel der Maßnahme ist es, externen Wissenschaftlerinnen die Universität zu Köln vorzustellen und gleichzeitig Kölner (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in ihrer Forschung zu unterstützen.

Um die Zahl von Professorinnen an der Fakultät zu erhöhen ist eine Kernmaßnahme die aktive Rekrutierung in Fachbereichen, in denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind. Ob aktive Rekrutierungsmaßnahmen getroffen werden, wird im Wiederzuweisungsverfahren gemäß der Berufungsordnung der Universität zu Köln vom 15.08.2023 (§9) erhoben, so dass bereits bei der Ausschreibung eine zielgruppenspezifische Ansprache stattfinden kann (u.a. durch Versendung der Ausschreibung über Mailinglisten und Internetportale, die sich spezifisch an Wissenschaftlerinnen richten). In der ersten Kommissionssitzung wird geprüft, ob weitere Wissenschaftlerinnen durch ein persönliches Anschreiben von Dekan*innenseite auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht und zur Bewerbung aufgefordert werden können.

Durch die derzeit laufende Überarbeitung der Protokollvorlagen, des Leitfadens für Berufungskommissionsvorsitzende und andere Vorlagen zur Dokumentation des Berufungsprozesses soll die Transparenz der Kommissionsentscheidungen weiter erhöht werden.

Zudem wurde eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten beschlossen, um deren Beteiligung an allen Verfahren zu ermöglichen. Zur Entlastung wurde im Oktober 2022 eine dritte Person gewählt, die als stellvertretende*r Gleichstellungsbeauftragte*r fungiert.

Für Studentinnen organisiert der Career Service der Philosophischen Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Female Career Programme der Abteilung 43 die Vortragsreihe „Berufsstrategien für Frauen“. Sie richtet sich an Frauen aller Fachrichtungen, um sie für ihren beruflichen Werdegang vorzubereiten. Mit wechselnden (internen und externen) Referent*innen beschäftigt sich die Reihe mit Themen wie: Diversitykompetenz und Gleichstellung, Netzwerken, Bewerbungs- und Verhandlungsstrategien, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie u.a. Die Teilnahme kann zudem für das Zertifikat Gender Studies angerechnet werden.

Die Frauenquote bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung ist in allen Entgeltgruppen sehr hoch und liegt zwischen 58%-100%, je nach Entgeltgruppe und Beschäftigungsumfang (E 15-12: 92% der Vollzeitmitarbeitenden sind Frauen, 58% der Teilzeitmitarbeitenden sind Frauen, E 11-9: 74% bei VZ, 88% bei TZ, E 8-5: 75% bei VZ, 87% bei TZ, E 4-2: 67% bei VZ, in dieser Gruppe gibt es keine Mitarbeitenden in TZ). Daher werden derzeit keine gesonderten Maßnahmen für diese Personalgruppe durchgeführt.

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).

Aus den vorangehend dargestellten Zahlen zur Gleichstellung geht hervor, dass der Frauenanteil in vielen Statusgruppen über 50% liegt. Eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht vor allem bei Habilitandinnen und auf W3-Professuren. Langfristig soll der Anteil von Frauen auf W3-Professuren 50% erreichen. In den Jahren 2025-29 werden maximal zehn W3-Professuren an der Philosophischen Fakultät frei, die auch als solche wieder zugewiesen werden. Dadurch kann das Ziel aufgrund struktureller Gegebenheiten noch nicht erreicht werden. Von Seiten der Fakultät wird eine Zielquote von 41% angestrebt. Durch eine hohe Zahl an Pensionseintritten ab den Jahren 2029/30 entstehen jedoch ab dann deutlich größere Spielräume.

Neben diesem langfristigen Ziel soll bis 2029 die hohe Quote (> 50%) von Frauen auf W1- und W2-Professuren erhalten und der Frauenanteil auf W3-Professuren weiter erhöht werden. Hierzu werden die bereits im vergangenen Entwicklungsplan benannten Maßnahmen, die - dies zeigt die Entwicklung der Zahlen seit dem WS 2017/18 - die Gleichstellung fördern, weitergeführt. So werden weiterhin Fördermittel zur Ausrichtung von Workshops, Tagungen oder Gastvorträgen durch das Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität der Philosophischen Fakultät bereitgestellt, um externen Wissenschaftlerinnen die Universität zu Köln vorzustellen und gleichzeitig Kölner Wissenschaftlerinnen in ihrer Forschung zu unterstützen und zu deren Sichtbarkeit beizutragen. Daher dient dieses Angebot in besonderem Maß auch der Förderung von Postdocs bzw. Habilitandinnen. Die Maßnahme soll noch stärker bekannt gemacht werden, da sie aktuell nur auf der Homepage des Prodekanats sichtbar wird. Dies erfolgt durch Information des potentiellen Bewerber*innenkreises durch Informationsmails, eine Verlinkung der Webseite auf weiteren zentralen Webseiten der Fakultät und durch regelmäßige Information in den Fakultätssitzungen. Darüber hinaus soll sie im Rahmen einer neu konzipierten Reihe von Informationsveranstaltungen für Postdocs an der Fakultät vorgestellt werden, in der zu internen und externen Fördermitteln informiert wird.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der derzeit stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen soll durch die Wahl von zwei weiteren stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten unterstützt werden. Dies trägt auch der absehbar großen Zahl an Berufungsverfahren Rechnung, die ab 2027 anlaufen werden.

Da Gleichstellungsarbeit nicht nur auf die Arbeit in den Berufungskommissionen beschränkt ist, sondern ein breites Feld an Themen abdeckt, u.a. auch im Bereich Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, sollen die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu relevanten Themen geschult werden. Dies dient dem psychologischen und rechtlichen Schutz der Beratenden. Ein 2023 initiiertes Netzwerk der Ansprechpersonen (Gleichstellungsbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, Vertrauensdozierende) an der Fakultät soll weiter gestärkt werden. Dies dient dem Austausch und der Kommunikation zwischen den Beratenden.

Für die Gruppe der Studierenden soll weiterhin die Vortragsreihe „Berufsstrategien für Frauen“ angeboten werden. Für die Gruppe der Promovierenden soll die weitere Entwicklung in den kommenden Jahren beobachten werden, da hier der Anteil der Frauen gesunken ist, so dass bei Bedarf gegengesteuert werden kann. Aktuell arbeitet das Prodekanat zusammen mit der a.r.t.e.s. Graduate School for the Humanities an der Konzeption einer Informationsveranstaltung für PreDocs zu Fördermöglichkeiten, in der speziell auch auf Angebote für weibliche Promovierende hingewiesen werden soll.

Die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sollen verstärkt auf das universitäre Fortbildungsprogramm aufmerksam gemacht werden. Dies betrifft insbesondere Angebote für weibliche Beschäftigte zur Stärkung von Kompetenzen, die im Hinblick auf strukturelle Diskriminierung von Frauen von besonderer Relevanz sind (etwa Selbstbehauptung/-positionierung). Hierzu kann der bereits bestehende Mailverteiler bzw. das bereits bestehende Netzwerk der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung an der Philosophischen Fakultät genutzt werden. Dieses trifft sich regelmäßig im Vorfeld der Fakultätssitzungen per zoom, so dass Informationen im Hinblick auf Fortbildungsangebote hier sehr direkt kommuniziert werden können.

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?

Die Sonderauswertung "Diversität an der Universität zu Köln" zeigt, dass 5,6% der Studierenden, die im WS 20/21 ihr Studium an der Philosophischen Fakultät aufgenommen haben, familiären Verpflichtungen nachkommen, indem sie ihre Kinder betreuen. Ebenfalls knapp 5% der Studierenden pflegen ihre Angehörigen.

Bei den Absolvent*innen des Prüfungsjahrgangs 2019 der Philosophischen Fakultät war der Anteil der Personen mit familiärer Verpflichtung mit einem Prozentsatz von 2,5% um die Hälfte niedriger; der Anteil der Personen, die der Pflege von Angehörigen nachgehen, war mit 6,7% hingegen höher.

Die fakultätsübergreifenden Zahlen zeigen signifikante Ergebnisse im Bereich der Abbruchneigung bei pflegenden Angehörigen: Studierende, die pflegen sind deutlich stärker als ihre nicht-pflegenden Kommiliton*innen geneigt, ihr Studium abzubrechen (24,2% bei den pflegenden und 14,2% bei den nicht-pflegenden Studierenden). Insgesamt denken 61,7% über einen Abbruch oder Wechsel ihres Studiums nach, bei der nicht-pflegenden Vergleichsgruppe sind es nur 53,2%. Die Abbruchneigung bei Studierenden, die ihre Kinder betreuen, ist hingegen annähernd gleich zu der Vergleichsgruppe ohne Kinder. Neben inhaltlichen Gründen, die in den Vergleichsgruppen aber ähnlich ausfallen sollten, können strukturelle Rahmenbedingungen wie u.a. unpassende Seminar- und Präsenzzeiten oder auch vorgegebene Fristen Gründe für Abbruch- oder Wechselneigungen sein.

Zur Situation aller Beschäftigten (Wissenschaft und Technik und Verwaltung) liegen Daten aus der Umfrage im Rahmen des Bielefelder Fragebogens vor, die 2023 durchgeführt wurde. Die Ergebnisse zeigen, dass die Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät sehr hoch ist und sich im Vergleich zur letzten Befragung 2016 weiter gesteigert hat. Die Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen fühlen sich willkommen und unterstützt, so dass sie beruflichen und familiären Belangen gleichermaßen gerecht werden können.

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

Die Fakultät verteilt sich neben dem Philosophikum auf viele ausgelagerte Standorte, so dass Maßnahmen wie das familienfreundliche Arbeitszimmer im Philosophikum zu kurz greifen. Neben den stetigen Bemühungen der Fakultät, bauliche Veränderungen herbeizuführen, begegnet die Fakultät dem Problem durch räumlich flexiblere Maßnahmen wie mobile Spielzeugkisten und Reisebetten.

Beschäftigte und Studierende mit Kindern im Kindergarten-Alter sehen sich derzeit mit Herausforderungen in der Betreuung durch den bundesweiten „Kita-Notstand“ konfrontiert. Personalmangel in der Betreuung führt zu gekürzten Betreuungszeiten und teilweise spontanen Betreuungsausfällen.

Wiederholt angefragt wurden familienbewusste Sitzungszeiten, die allen Beschäftigten (Wissenschaft/Technik und Verwaltung) mit Care-Arbeit und hier v.a. auch Teilzeitkräften die Teilnahme an einer Sitzung ermöglichen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Fakultät setzt bereits eine Vielzahl familienbewusster Maßnahmen um. Der Familientag fungiert als repräsentative Veranstaltung, bei der einmal im Jahr alle Institutionen der Universität, die für Beschäftigte mit Familienverantwortung arbeiten, ihre Arbeit vorstellen können. Die Studierenden und Mitarbeiter*innen aller Statusgruppen der Fakultät können an diesem Tag gemeinsam mit ihren Kindern die Fakultät spielerisch erkunden, sich mit anderen fakultätsangehörigen Eltern vernetzen und das Informationsangebot wahrnehmen. Der Tag dient auch dazu, auf die Wickeltische in jedem Stockwerk des Philosophikums, das familienfreundliche Arbeitszimmer, das Stillsofa sowie die Spielzeugkisten für Institute aufmerksam zu machen und die Ansprechpartner*innen in der Fakultät für das Thema Familienfreundlichkeit und -bewusstein vorzustellen.

Im Rahmen des Entwicklungsplans 2020-24 wurde zudem durch das Zentrum für Internationale Beziehungen der Philosophischen Fakultät und Partner*innen aus der Zentralverwaltung an einem Projekt zur Auslandsmobilität von Studierenden mit Kind(ern) gearbeitet. Entstanden ist ein Informationsportal, das helfen soll, den organisatorischen Aufwand, den Studierende und Promovierende mit Kind(ern) auf sich nehmen, zu mindern. Dafür wurde ein Informationsangebot erstellt, das die verschiedenen Aspekte eines Auslandsaufenthaltes bezüglich ihrer Vereinbarkeit mit familiärer Verantwortung thematisiert. Es bezieht sich sowohl auf studien- als auch auf praktikabezogene Aufenthalte. Dies wird flankiert von der Möglichkeit, Erfahrungsberichte von anderen Studierenden mit Kind(ern) zu lesen.

Den Herausforderungen, denen insbesondere Familien in den letzten Jahren aufgrund von Covid oder aktuell dem Kita-Notstand gegenüberstehen, wird durch flexible Arbeitszeiten- und Arbeitsplatzgestaltung (z.B. durch das Arbeiten im Home Office) begegnet.

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

Die Auswertung des Bielefelder Fragebogens (Umfrage 2023) zeigt aktuell eine hohe Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Beschäftigten an der Philosophischen Fakultät, die seit 2016 sogar noch gewachsen ist. Daher sollen die bereits bestehenden Maßnahmen weitergeführt werden. Gefördert wird die Zufriedenheit auch durch die Möglichkeit die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und von zu Hause bzw. einem anderen Ort zu arbeiten. Die weitere Bekanntmachung der Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit ist daher zentral, um den Wünschen der Mitarbeiter*innen zu begegnen. Die feste Verankerung von Familienfreundlichkeit als Kernthema der Fakultät wird deshalb bereits bei der Begrüßung von Neuberufenen vorgestellt. Die wiederholt angefragten familienfreundlichen Sitzungszeiten sollen in einem ersten Schritt für die zentralen Sitzungen der Fakultät umgesetzt werden. Das Dekanat fordert aber auch die Institute dazu auf, wichtige Sitzungen an denen Beschäftigte mit Care-Arbeit und Teilzeitkräfte teilnehmen, zu familienfreundlichen Zeiten abzuhalten.

Hochschullehrer*innen an der Philosophischen Fakultät haben in den letzten Jahren vermehrt verschiedene Elternteilzeitmodelle in Anspruch genommen. In Zusammenarbeit mit Dezernat 4 werden hier die rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft, um Elternteilzeitmodelle mit Vertretungsoptionen auch für Professor*innen zu ermöglichen.

Die Ergebnisse aus der Umfrage "Diversität an der Universität zu Köln" zeigen in der Gruppe der Studierenden mit Care-Arbeit, insbesondere der Studierenden mit Pflegeverantwortung für Angehörige, eine hohe Abbruchneigung. Dem soll aus zwei Richtungen begegnet werden. Zum einen sollen die Lehrenden im Hinblick auf die Bedarfe von Studierenden mit Care-Arbeit und hier insbesondere mit

Pflegeverantwortung/-aufgaben sensibilisiert werden (Information im Rahmen der Fakultätssitzung, Rundmail durch das Prodekanat vor Semesterbeginn). Zum anderen sollen die (Informations)angebote an der Fakultät (z.B. Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind oder Pflegeaufgaben, für Schwangere, Studierende im Mutterschutz und stillende Studierende) und des Dual Career & Family Support (z.B. Backup Service) in der Gruppe der Studierenden bekannter gemacht werden. Hierzu erstellt das Prodekanat für Personal Informationsfolien für Lehrveranstaltungen, die vor Semesterbeginn versendet werden und verlinkt die Information auf weiteren übergeordneten Seiten der Fakultät.

Darüber hinaus soll deutlicher kommuniziert werden, dass in Absprache mit den betreffenden Dozent*innen nach flexiblen Lösungen gesucht werden kann, wenn beispielsweise Betreuungsengpässe in der Kita entstehen. So kann z.B. mit den betreffenden Dozierenden besprochen werden, ob es ausnahmsweise möglich ist ein Kind mit in die Lehrveranstaltung zu bringen. Dies kann unter bestimmten Umständen ermöglicht werden, erfordert jedoch eine rechtzeitige und klare Kommunikation. Durch rechtzeitige Absprache ist es auch möglich eine Spielekiste anzufragen. Die Ausstattung mit Spielekisten soll bei steigender Nachfrage entsprechend erweitert werden.

Um Studierende mit Care-Aufgaben zu unterstützen, bietet das Prodekanat eine Beratung in Präsenz, per Telefon oder Zoom an. Das Beratungsangebot wird auf der Website des Prodekanats beworben.

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?

Auf Grundlage der Auswertung der Studieneingangsbefragungen 2018-2024 mit einem Fokus auf der Gruppe "1. Generation Studium" lassen sich verschiedene Schlüsse für ebendiese Studierenden ziehen. Der Anteil von Studierenden mit nicht-akademischem Elternhaus lag über die vergangenen Jahre konstant zwischen 36-40%, wobei der jüngste Wert mit 36,4% der niedrigste ist. Hier sollte die weitere Entwicklung im Blick behalten werden.

Im Vergleich mit den anderen Fakultäten liegt die Philosophische Fakultät im guten Mittelfeld (Sonderauswertung Diversität für WiSe 20/21: 34,6% der gesamten Studierenden sind Student*innen der "1. Generation Studium"). Für eine grundsätzliche Bewertung der Zahlen wäre eine Gegenüberstellung dieses Anteils mit dem Anteil von Personen mit nicht-akademischem Elternhaus unter allen Bewerber*innen sinnvoll.

Die Auswertung zeigt, dass Studierende der "1. Generation Studium" deutlich mehr Zeit in eine Erwerbstätigkeit neben dem Studium investieren als Studierende aus akademischem Elternhaus. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sie weniger finanzielle Unterstützung durch ihre Eltern für Studium und Lebenshaltungskosten erhalten.

Außerdem wird sichtbar, dass bei einer Abbruchneigung Studierende mit akademischem Elternhaus eher dazu tendieren, die Universität zu wechseln, wohingegen Studierende mit nicht-akademischem Elternhaus eher das Fach wechseln. Auch dies kann auf die finanziellen Rahmenbedingungen oder den sozioökonomischen Status zurückzuführen sein. Unter Umständen wohnen Studierende für ein Studium in Köln noch bei ihren Eltern und könnten sich eine Wohnung in einer anderen Stadt nicht leisten, sodass sie sich eher mit einem Fachwechsel auseinandersetzen.

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

Nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegen die Zahlen zur Arbeitslosigkeit von Geisteswissenschaftler*innen weiterhin auf einem „historisch geringen Niveau“. Nichtsdestotrotz hält sich das Image von einem perspektivlosen, nutzlosen und unwirtschaftlichen Ausbildungsweg. Studierende der Geisteswissenschaften schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt entsprechend unsicher ein. So ergibt eine Befragung im WS 20/21 von Studierenden der Philosophischen Fakultät zur Employability und Berufsorientierung, dass 74% sich für den Arbeitsmarkt nicht ausreichend vorbereitet sehen und ebenfalls 74% sind davon überzeugt, dass ihre Studienfächer allein nicht ausreichen, um einen Job zu finden. Die eigenen Chancen werden sehr unterschiedlich eingeschätzt. Während über 47% diese als eher gut und 9% diese sogar als sehr gut ansehen, empfinden fast 33 % sie als eher schlecht und sogar 11% als nicht gut. Positive Einschätzungen stützen sich hierbei unter anderem auf eigene Arbeits- und Praktika-Erfahrungen. Um sich das zukünftige Berufsfeld zu erschließen und vielleicht sogar den "Traumberuf" zu finden, müssen Geisteswissenschaftler*innen deutlich mehr Eigeninitiative zeigen als Studierende, bei denen das Studium die Berufswahl klar vorgibt (alleinig das Lehramt bietet hierbei an

der Fakultät eine Ausnahme). Man muss durch Praktika oder erste kleine Jobs Praxiserfahrungen sammeln und ein Netzwerk aufbauen, um herauszufinden, wo man beruflich ankommen möchte und bestenfalls mit Studiumsabschluss auch schon Erfahrungen und Qualifikationen vorweisen zu können.
An dieser Stelle kommt es zu einer Benachteiligung von Studierenden mit niedrigerem sozioökonomischem Status. Aufgrund von notwendiger Erwerbsarbeit, Bindung an den Studienort, mangelnder Unterstützung des familiären Umfeldes durch Unkenntnis der Branche oder auch fehlenden Inspirationen/Role Models im eigenen Umfeld, liegen die Hürden zur Sammlung von notwendigen Praxiserfahrungen deutlich höher als bei Studierenden, die finanzielle Unterstützung erhalten und die sich bereits in einem akademischen Umfeld bewegen, welches entsprechendes kulturelles Kapital und Zugänge zu Netzwerken etc. mit sich bringt.
Entsprechend muss die Fakultät Angebote schaffen, die Studierende dabei unterstützen, ein Bewusstsein vom Mehrwert und Profil des geisteswissenschaftlichen Studiums zu bekommen und dies für etwaige Bewerbungen auszuarbeiten, Netzwerke zu bilden oder in diese hineinzukommen und Kontakte zu relevanten Akteur*innen zu erhalten.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Career Service

Als Schnittstelle zwischen Universität und Arbeitswelt unterstützt der Career Service der Philosophischen Fakultät Studierende im Bachelor und Master bei allen Fragen rund um Berufseinstieg, Berufsorientierung, Profilbildung und Bewerbungsprozess. Studierenden werden individuelle Wege und Handlungsstrategien für eine selbstverantwortliche Berufswegplanung als Geistes- und Kulturwissenschaftler*in aufgezeigt. Dabei arbeitet der Career Service eng vernetzt mit dem ProfessionalCenter und anderen Beratungsstellen und Fakultäten zusammen. Zum Angebotsportfolio gehören Coachings, Beratungen, Bewerbungsmappenchecks, eine Praktikumsbörse, Karriereporträts von Ehemaligen und zahlreiche Veranstaltungsformate wie Trainings, Podiumsdiskussionen, Vorträge/Vortragsreihen, Seminare und Workshops. Etablierte Veranstaltungen sind u.a. Arbeitsorte für Geisteswissenschaftler*innen, Berufsstrategien für Frauen, „Talkrunde - Lehrer*in werden - oder doch nicht!?", Bewerbungstraining - mit den eigenen Stärken überzeugen lernen u.v.m.

Kompetenzzentrum Schreiben

Das Angebot der Schreibberatung und der Lehre im Schreiben richtet sich (hauptsächlich) an die Studierenden der Philosophischen Fakultät. Nach dem Peer-Konzept werden Studierende von geschulten Kommiliton*innen beraten. Diese kennen viele Schwierigkeiten aus erster Hand und können sich durch qualifizierte Schulung und Erfahrung gut in die Arbeitssituation der Studierenden hineinversetzen.

In Kooperation mit der USB und der TH Köln bietet das Kompetenzzentrum Schreiben Veranstaltungen wie die Schreibwoche oder die Lange Nacht des Schreibens an. Bei diesen Events wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, in einem gemeinsamen Raum an ihren individuellen Arbeiten zu schreiben, wobei sie von Beratungs- und Kurzinputangeboten Gebrauch machen können. Auf diese Art und Weise wird den Studierenden die Angst vor dem Schreiben genommen.

SchreibArt

Die Philosophische Fakultät bietet Studierenden aller Fakultäten ein breites Spektrum an – kostenfreien – Kursen zum wissenschaftlichen Schreiben an. Die Veranstaltungen geben eine methodische Einführung in das Schreiben und leisten konkrete Hilfestellung bei Schreibproblemen vom Anfang des Studiums bis zum Abschluss und zur Doktorarbeit.

Erste Generation Promotion

Das Promotionsbüro der Philosophischen Fakultät arbeitet eng mit dem gemeinnützigen Verein „Erste Generation Promotion – EGP e. V." zusammen. Der Verein ist eine Initiative von Promovierenden der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln. Im Zentrum steht ein Beratungs- und Vernetzungsangebot für Masterstudierende und Promovierende. (https://artes.phil-fak.uni-koeln.de/egp.html).

Einzelne Fächer haben mehrtägige Pflichtexkursionen in ihren Curricula verankert. Dazu gehören an der Philosophischen Fakultät BA- und MA-Studiengänge in der Kunstgeschichte und den Archäologien (Archäologie der Römischen Provinzen, Klassische Archäologie, Ur- und Frühgeschichte). Des Weiteren bieten einzelne Fächer fakultative Exkursionen an. Die Kosten, die als Eigenanteil auf die Teilnehmenden zukommen, werden von den Fächern frühestmöglich kommuniziert. Für die Pflichtexkursion gibt es aus den QV-Mitteln der Fakultät einen Zuschuss, der einen Teil der Kosten für die Exkursionen auffängt, abhängig vom gewählten Exkursionsziel. Um allen Studierenden die Teilnahme an den Pflichtexkursionen zu ermöglichen, haben die betreffenden Fächer verschiedene Angebote entwickelt, die nur geringe oder gar keine Kosten für die Studierenden verursachen. Hierzu gehören Tagesexkursionen, die gesammelt werden können und alternativ zu einer großen Exkursion angerechnet werden können, oder Exkursionen in die nähere Umgebung, die durch reduzierte oder entfallende Fahrt- und Übernachtungskosten für die Studierenden teilweise sogar kostenlos angeboten werden können.

Seit 2023 beteiligt sich die Fakultät an einer SHK-Stelle für Studierende der ersten Generation Studium.

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

Der Einstieg in das geisteswissenschaftliche Studium soll durch Orientierungs- und Hilfsangebote erleichtert werden. Ein Fokus liegt hierbei auf der Peer-Beratung, um die Barriere zur Inanspruchnahme der Angebote möglichst niederschwellig zu halten sowie auf Angeboten zur Wissenschaftssprache für Menschen mit Deutsch als Zweit- oder Fremdsprache. Die bereits umgesetzten Maßnahmen des Career Service, des Kompetenzzentrums Schreiben, Schreibart, die Zusammenarbeit mit dem Verein "Erste Generation Promotion" und die Beteiligung an der Finanzierung einer SHK-Stelle für Studierende der ersten Generation Studium sollen weitergeführt werden. Um den Informationsfluss zu diesen Angeboten zu verbessern, erstellt das Prodekanat Powerpoint-Folien hierzu und stellt diese den Lehrenden vor Semesterbeginn zur Verfügung. Darüber hinaus sollen diese gebündelten Informationen an die Fachschaften weitergegeben werden, damit sie diese über ihre Kommunikationskanäle an die betreffenden Studierenden weiterleiten können. Dies soll zudem zu einer Sensibilisierung für das Thema in den Fachschaften beitragen.

Auch die Lehrenden müssen noch mehr für das Thema sensibilisiert werden, um das Bewusstsein dafür zu stärken, dass Studierende der ersten Generation häufig mit anderen Ausgangsbedingungen starten (finanzielle Ressourcen, Netzwerke, kulturelles Kapital). Es ist daher geplant einmal im Jahr Beschäftigte

der UzK in die Fakultätssitzung einzuladen, die selbst zur Gruppe erste Generation Studium gehörten und erfolgreich ein Studium an der Philosophischen Fakultät absolviert haben bzw. dort promoviert wurden, um von ihren Erfahrungen in den ersten Semestern ihres Studiums aber auch an den Übergängen zum Masterstudium bzw. zur Promotion zu berichten. Wichtig ist auch Lehrende dafür zu sensibilisieren, dass der Abbau der Präsenzlehre besonders für diese Gruppe Studierender problematisch ist, da die sozialen Räume, die dadurch geschaffen werden, essenziell für eine gute Verankerung an der Universität und im Studium sind.

Als weitere Maßnahme wird in den Archäologien zum WiSe 2024/25 ein Pilotprojekt zur Peerberatung starten. Studierende der ersten Generation, die bereits erfolgreich ein Bachelorstudium absolviert und ein Masterstudium begonnen haben und Studierende, die erfolgreich die ersten Semester ihres Bachelorstudiums durchlaufen haben, berichten von ihren Erfahrungen, weisen auf Angebote hin und begleiten Erstsemester der ersten Generation Studium in der Anfangsphase ihres Studiums.

Schließlich sollen in den nächsten Jahren verstärkt Berufungsverfahren für W1-Professuren in den Blick genommen werden. Hier ist die Quote von Wissenschaftler*innen aus der Gruppe erste Generation Studium besonders gering. Hierfür muss bereits bei der ersten Sitzung einer Berufungskommission ein Bewusstsein geschaffen werden. Dies soll durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. deren Stellvertreter*innen erfolgen, die hierzu bereits sensibilisiert sind.

Das Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität hat gemeinsam mit den Vertreter*innen des Wissenschaftlichen Mittelbaus eine Informationsreihe zu verschiedenen Themen (u.a. Forschungsförderung für verschieden Zielgruppen) aufgelegt. Durch kurze Expert*innenvorträge und Erfahrungsberichte von Peers aus der Fakultät soll Wissen zugänglicher gemacht werden soll. Ein Baustein soll eine Veranstaltung zu Berufungsverfahren werden.

Die Philosophische Fakultät wird sich zudem ab 2025 mit einer Vertreterin am Netzwerk Bildungsgerechtigkeit der Universität zu Köln beteiligen.

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Die Fakultät kann sich auf Ergebnisse der Sonderstudie „Diversität an der Universität zu Köln“ Studieneingangsbefragung (Wintersemester 2020/2021) und der Befragung der Absolvent*innen des Prüfungsjahrgangs 2019 (Update März 2023) beziehen. Demnach ordneten sich 8,4% von 239 (=N) Studierenden an der Philosophischen Fakultät im Bachelor-Studium der Gruppe „Studierende mit chronischer Erkrankung/Behinderung“ zu, von den Absolvent*innen 11,7% von ebenfalls 239 Studierenden.

In einem Seminar mit 30 Teilnehmenden ist somit durchschnittlich von 3 Teilnehmenden dieser Gruppe auszugehen. Die Studie differenziert hier aber nicht weiter aus, sodass unklar bleibt, welche besonderen Bedarfe und/oder Belastungen für das Studium bestehen.

Die Studie „Diversität an der Universität zu Köln“ macht außerdem deutlich, dass mehr als 50% der Studierenden, die sich zur Gruppe von „Studierende mit chronischer Erkrankung/Behinderung“ zählen, eine Abbruch- oder Wechselneigung zeigen. Hieraus lässt sich ableiten, dass differenzierte Erhebungen notwendig sind, um die Gründe zu ermitteln und ggf. auch fakultätsspezifische Maßnahmen gezielt voranzutreiben zu können. Auch erscheint es wichtig, über die Möglichkeiten bzw. Ansprechpartner*innen für die Anzeige von Optimierungsmöglichkeiten an der Fakultät zu informieren.

Neben den Studienergebnissen bezüglich der Studierenden hat der Inklusionsbeauftragte der Universität für die Beschäftigten (Eckhard Rohde) Zahlen zu Beschäftigten aus Wissenschaft und Technik und Verwaltung mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen im Zeitraum von 2018 bis 2023 vorgestellt . Demnach lag die Beschäftigungsquote in der Philosophische Fakultät in diesem Zeitraum konstant unter 2%. Für das Jahr 2024 wird der Wert 2,55% angegeben.

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

Wie auch durch die vorliegenden Daten aufgezeigt, besteht grundsätzlich eine Herausforderung darin, den Anteil der Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung und chronischen Erkrankungen zu erhöhen und (damit auch) eine Wissenschaftskultur zu fördern, die Behinderung als Vielfaltsaspekt begreift. Dazu muss auch die Infrastruktur der Fakultät weiter ausgebaut werden, um für Menschen mit Behinderungen einen attraktiven Studien- und Arbeitsplatz zu bieten.

In dem Zusammenhang bildet die Stärkung des Lehr- und Forschungsfelds Inklusion bzw. der Disability-Studies in Verknüpfung mit Fächern der Philosophischen Fakultät als langfristiges Ziel eine Herausforderung, die zugleich zur Attraktivität der Fakultät insbesondere für Studierende mit Behinderung und chronische Erkrankung beitragen und gesellschaftliche Relevanz und Fortschritt im Sinne von Inklusion entfalten kann.

Es fehlt derzeit noch an Informationen zu Bedarfen von Studierenden und Beschäftigten aus allen Statusgruppen, um Maßnahmen festzulegen, die einen inklusiven Lern- und Arbeitsraum schaffen. Die

Philosophische Fakultät wird in Zusammenarbeit mit anderen Fakultäten eine Erhebung zu diesem, aber auch weiteren Handlungsfeldern anstoßen, die letztlich aber an zentraler Stelle umgesetzt und durchgeführt werden muss.

Konkrete Herausforderungen in dem Zusammenhang sind u.a. weiterhin bauliche Belange: Viele Institute, dezentrale Bibliotheken und Seminarräume sind alter Baubestand und nicht barrierefrei oder befinden sich in Streulagen, sodass es schwierig bis unmöglich ist, in die jeweiligen Häuser/Räume zu gelangen. Außerdem fehlen Ruheräume. Aufgrund von Verzögerungen im Masterplan Bau ist auch nicht zeitnah mit einer Verbesserung der räumlichen Situation zu rechnen.

Die Digitalisierung von Institutsbibliotheken und hier insbesondere von älteren Werken ist noch nicht so weit vorangeschritten, dass z.B. Studierende mit Sehbehinderung auf die gleichen Ressourcen für wissenschaftliches Arbeiten zurückgreifen können. Daneben gibt es kein flächendeckendes Konzept für barrierearme Kommunikation, sodass zum Beispiel allein schon der Erwerb von Informationen auf einer Institutshomepage eine Herausforderung für Menschen mit Sehbehinderung darstellen kann.

Außerdem steht die Integration von Nachteilsausgleichen in Promotions- und Habilitationsordnungen noch aus.

Nicht zuletzt gelten derzeit noch keine Verbindlichkeiten zur Umsetzung von Inklusion in der Lehre. Es mangelt an einem Verhaltenskodex für Lehrende und Studierende im Sinne von Inklusion, aber auch an der Aufbereitung von Lehr- und Forschungsmaterialien für Menschen mit Behinderungen. Eine Erhebung von Bedarfen behinderter Studierender kann hier zielführend sein, um dann entsprechende Maßnahmen zu treffen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Mit der Ernennung einer Ansprechperson für Inklusion ist eine im *Aktionsplan Inklusion* vorgesehene Maßnahme umgesetzt worden. Die Ansprechperson ist in die Weiterentwicklung des Aktionsplans Inklusion involviert und übernimmt am *Runden Tisch Inklusion* eine Vermittlungsfunktion zwischen Fakultät und Steuerungsgruppe. Bei der Wahrnehmung vielfältiger Aufgaben steht sie im engen Kontakt mit dem Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, der Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsberater*innen des *ServiceZentrums Inklusion* und vermittelt hier ggf. auch Anfragen bzw. empfängt und bereitet dort erklärte Bedarfe bezüglich der Philosophischen Fakultät auf, um diese innerhalb der Fakultät weiterzuleiten. Sie fungiert somit als Multiplikator*in, ist aber auch in die Etablierung und Verankerung des Themas Inklusion in Strategien und Prozessen an der Fakultät und der Universität zu Köln involviert.

Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie ggf. inklusionsbezogenen Veranstaltungen an der Universität zu Köln werden zu Semesterbeginn in einem Flyer (https://phil-fak.uni-koeln.de/fakultaet/dekanat/prodekanate/prodekanat-fuer-personal-gleichstellung-und-diversitaet/diversitaet) an Lehrende mit der Bitte um Vermittlung und Weiterleitung in Seminaren an Studierende versendet. Außerdem wird den Instituten empfohlen, folgenden Hinweis in den Veranstaltungskommentaren in KLIPS zu integrieren, um den Dialog zwischen zu Studierenden und Lehrenden im Sinne des Gelingens von Inklusion zu initiieren:

„Im Sinne des Leitbilds der Universität zu Köln möchten wir Barrieren abbauen und sind dabei auf Ihre Hinweise angewiesen, um im gemeinsamen Dialog Lösungen zu entwickeln. Bitte teilen Sie der Seminarleitung daher bereits im Vorfeld ggf. Bedarfe Ihrerseits mit, die die Zugänglichkeit zum bzw. die Teilnahme am Seminar betreffen. In dem Zusammenhang möchten wir Sie auch auf das Service Zentrum Inklusion hinweisen, das Sie detailliert über Möglichkeiten der Unterstützung informiert: https://inklusion.uni-koeln.de/

Über den „Wegweiser für das Studium mit Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung" erreichen Sie konkrete Angebote: https://inklusion.uni-koeln.de/wegweiser/index_ger.html."

Um die Informationen noch unmittelbarer an Studierende adressieren zu können und Bedarfe seitens der Studierenden zu eruieren, wurde 2023 der *Inklusive PeerSupport* eingerichtet, der das Angebot vermittelt, Beratungs- und Unterstützungsangebote von Studierenden, sog. Inklusionstutor*innen, an Studierende in Seminaren in Form einer zehnminütigen Präsentation zu verbreiten. Außerdem sind die Inklusionstutor*innen auch bei Fragen, Problemen und Anregungen ansprechbar und bilden somit eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Studierende. Nachdem das Projekt zunächst durch den Inklusions-Projekt-Fonds der UzK gefördert wurde, wird die darin projektierte Stelle für eine studentische Hilfskraft nach Projektende von der Fakultät weiterfinanziert. Vorgesehen ist, die Stelle vorzugsweise auch zukünftig mit Studierenden der Fakultät mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen zu besetzen, um dadurch auch erfahrungsbasierte Impulse für Weiterentwicklungen innerhalb der Fakultät zu erhalten. (https://phil-fak.uni-koeln.de/fakultaet/dekanat/prodekanate/prodekanat-fuer-personal-gleichstellung-und-diversitaet/diversitaet/inklusiver-peersupport-an-der-philosophischen-fakultaet)

Als Maßnahmen zu Stärkung der Sensibilität, Awareness und des Handlungswissen für Fragen zu Inklusion und Diversität wurde das Diskursformat *PhilFak divers?* geschaffen, das seit 2021 regelmäßig einmal pro Semester zu einem Impulsvortrag und Austausch einlädt. Themen der letzten Veranstaltungen, die sowohl Lehrende als auch Studierende adressieren, waren:

- Antidiskriminierung als Setting in der Lehre (02/2021)
- Bildungsgerechtigkeit an der Hochschule (01/2022)
- Lesung aus „Zeige Deine Klasse. Die Geschichte meiner sozialen Herkunft" (06/2022)
- Inklusion digital – Potentiale und Notwendigkeit für Chancengleichheit bei digitalen Formaten an Hochschulen (01/2023)
- LiES – das zweite Buch in Einfacher Sprache mit einer Lesung von Paul Bokowski (05/2023)
- Bist du noch zu retten? Über den Umgang mit kontaminierter Literatur in der Hochschullehre (11/2023)
- Disability Studies Inklusion – Empowerment, Normalisierung oder Dekonstruktion? (06/2024)

Nachteilsausgleich

Das Prüfungsamt der Philosophischen Fakultät hat mit Herrn Iken einen Ansprechpartner benannt, der zum Thema Nachteilsausgleich Auskunft gibt und zu Nachteilsausgleichsanträgen berät.

Durch die Prüfungsordnung wurden in § 17 PO besondere Maßnahmen zum Nachteilsausgleich getroffen, damit gemäß Art. 3 GG niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt wird. Bei der Umsetzung wird auf den Einzelfall geachtet, um die gleichberechtigte Teilhabe aller Prüflinge am ordnungsgemäßen Studienleben sicherzustellen. Prüflinge mit Behinderungen stellen einen individuellen Antrag zusammen mit einem ärztlichen Gutachten mit einer Indikation, wie der Nachteil – z.B. mit Schreibzeitverlängerung, Sehhilfen, Computerunterstützung etc. – adäquat ausgeglichen werden kann. Dieser ärztlichen

Empfehlung wird seitens des Prüfungsausschusses/Prüfungsamtes in der Regel in großzügiger Weise gefolgt, es sei denn die zu überprüfenden Kompetenzen können durch die alternativen Prüfungsformen nicht nachgewiesen werden (z.B. Versagung von Rechtschreibhilfen bei Prüflingen mit Legasthenie, die eine Prüfung zur Feststellung der Rechtschreibkompetenz in einer studierten Fremdsprache ablegen).

Maßnahmen im Bereich Bau/Sanierung

Bei Neubauten der Fakultät werden Aspekte der Barrierefreiheit in Zusammenarbeit mit D5 berücksichtigt. Zu Grunde gelegt wird dafür der "Leitfaden zur Barrierefreiheit" der Universität zu Köln von 2021. Zur Verbesserung der Erreichbarkeit von Gebäuden und Seminarräumen und zur Sensibilisierung für barrierefreies Bauen und Sanieren werden Begehungen mit Verantwortlichen des Dezernat 5 und der Schwerbehindertenvertretung organisiert und Prozesse zum Umbau/zur Umgestaltung angestoßen. So fand z.B. eine Begehung des Albertus-Magnus-Platz mit D5, der Schwerbehindertenvertretung und Vertreter*innen der Fakultät statt, um eine Verbesserung des Leitliniensystems anzustoßen.

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

Durch die mittlerweile feste Verankerung einer Ansprechperson für Inklusion an der Fakultät ist eine zentrale Anlaufstelle für Bedarfe geschaffen worden, die zugleich über Maßnahmen informiert und sich in die aktive Gestaltung des Themas Inklusion an der Fakultät und darüber hinaus einbringt. Fortgeführt werden soll die Reihe " *PhilFak divers?* ", der Flyer "PhilFak inklusiv", der laufend aktualisiert wird sowie die Empfehlung an alle Lehrenden, über Klips darauf hinzuweisen, mögliche Bedarfe frühzeitig an die Lehrenden zu kommunizieren. Maßnahmen und Angebote aus dem Bereich Inklusion werden auf der Website des Dekanats beworben und über Infomails kommuniziert. Angebote und Anlaufstellen für Studierende werden durch die Inklusionstutorin in Seminaren präsentiert. Zudem gibt es auf der Website des inklusiven Peer-Supports ausführliche Informationen zu Anlaufstellen, Veranstaltungen oder Rechten für Studierende mit Behinderung oder Erkrankung.

Um weitere Bedarfe zu erfassen, soll der Aspekt der inklusionssensiblen Lehre in die Befragung der Lehrenden integriert werden, die an der Philosophischen Fakultät 2025 wieder durchgeführt werden soll. Im Hinblick auf die Lehre sollen die Maßnahmen zum Nachteilsausgleich fortgeführt werden. Diese sollen auch in die Promotions- und Habilitationsordnung integriert werden. Um die Studierenden kontinuierlich über Möglichkeiten und Angebote im Bereich Inklusion zu informieren und eine Peer-Beratung für Studierende mit besonderen Bedarfen dauerhaft anbieten zu können, soll der inklusive PeerSupport mit Mitteln der Fakultät verstetigt werden.

Die große Zahl dezentraler Lehrräume ist eine spezifische Herausforderung der Philosophischen Fakultät. Diese Räume werden aktuell hinsichtlich möglicher Barrieren bzw. Barrierefreiheit kriteriengeleitet und unterstützt durch Rückmeldungen aus den Instituten in einer Liste erfasst, die online zur Verfügung gestellt werden soll und laufend aktualisiert wird. Die "Barriereliste" soll schließlich mit dem von zentraler Seite erarbeiteten Campus-GIS2 zusammengeführt werden, in das ein Tool integriert werden soll, das es ermöglicht, sich einen an die jeweils spezifischen Beeinträchtigungen angepassten Weg anzeigen zu lassen.

Hinsichtlich der Barrierefreiheit hat im März 2024 eine Begehung des Philosophikums und des Albertus-Magnus-Platz durch das Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität zusammen mit der Schwerbehindertenbeauftragten, einem Vertreter der Abteilung 54 Infrastrukturelles Gebäudemanagement und Studierenden mit Beeinträchtigung stattgefunden, bei der Lücken in der Barrierefreiheit v.a. bezüglich der Beeinträchtigung im Bereich des Sehens identifiziert wurden. Diese sollen die in den kommenden Monaten (Türbeschriftung der Seminarräume) und Jahren (Leitlinien auf dem Albertus-Magnus-Platz) durch die jeweils verantwortlichen Stellen geschlossen werden. Um Studierende mit Beeinträchtigungen im Bereich des Hörens zu unterstützen soll im Wintersemester 2024/25 eine mobile Soundfieldanlage getestet werden, die derzeit im Rahmen eines Projektes an der Humanwissenschaftlichen Fakultät getestet und die der Philosophischen Fakultät zeitweise zur Verfügung gestellt wird.

Es ist geplant im ehemaligen Kiosk im Philosophikum einen Ruhebereich einzurichten, der Möglichkeiten des Rückzugs bietet. Der Prozess wurde 2024 angestoßen, der Raum wurde zur Umnutzung freigegeben und soll bis 2027 eingerichtet sein. Bei anstehenden Neubauten werden Aspekte der Barrierefreiheit bereits bei der Planung berücksichtigt (z.B. "com zones" im geplanten Historicum).

Für Maßnahmen im Bereich Bau, aber auch strukturelle Verbesserungen für Beschäftigten aller Statusgruppen mit Behinderung werden die Mitarbeiter*innen des Dekanats mit dem Inklusionsbeauftragten der Universität zu Köln, der Schwerbehindertenvertretung sowie dem SZI zusammenarbeiten.

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?

Für dieses Handlungsfeld stehen nur wenige Daten zur Verfügung. Die Zahlen der Sonderauswertung Diversität zeigen, dass rund 1/3 der Studierenden (Studieneingangsbefragung WS 20/21, 33,3%) sowie der Absolvent*innen (Abschlussjahrgang 2019, 31,0%) einen Migrationshintergrund haben. Bei den Studierenden entspricht der Anteil annähernd dem der gesamten Universität (32,7%), bei den Absolvent*innen liegt die Philosophische Fakultät deutlich oberhalb des Durchschnitts von Absolvent*innen mit Migrationshintergrund an der gesamten Universität (23%). Da die Daten für unterschiedliche Jahrgänge erhoben wurden, lassen sich allerdings keine Schlüsse, etwa für Abbruchquoten ziehen.

Der Auswertung zur Absolvent*innenbefragung mit dem Fokus auf die "1. Generation Studium" kann man entnehmen, dass in den Prüfungsjahrgängen 2020 und 2021 rund 15% aller Studierenden Diskriminierung erfahren haben. Zu den meistgenannten Gründen gehörten u.a. "Aufgrund der Sprache/Geringschätzung von (Minderheiten-)Sprache" und "Aus rassistischen Gründen, bzw. aufgrund der Staatsangehörigkeit". Hervorzuheben ist, dass der Anteil beim Aspekt "Aus rassistischen Gründen" noch einmal höher ausfällt, wenn man nur die Gruppe der Studierenden mit nicht-akademischem Elternhaus betrachtet. Diesen Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung sollte man bei Maßnahmen im Blick behalten.

Da keine Daten für die Beschäftigten aus Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung vorliegen, strebt das Prodekanat an, sich mit anderen Fakultäten zusammenzuschließen, um eine zentrale Erhebung von Daten zu verschiedenen Handlungsfeldern anzustoßen.

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

Rassismuskritik und Antisemitismuskritik sind Themenfelder, die für die Philosophische Fakultät aufgrund der inhaltlichen Verankerung in spezifischen Fächern der Fakultät von besonderer Relevanz sind. Dazu gehören vor allem die Fächer Judaistik sowie Sprachen und Kulturen der islamisch geprägten Welt (Fächergruppe 4), aber auch Ethnologie, Geschichte, Afrikanistik und Ägyptologie, um nur die wichtigsten Beispiele zu nennen. Hinzu kommt als Forschungsverbund das Global South Studies Center (GSSC). Dadurch sind Antisemitismus, Rassismus, Kolonialismus, koloniale Spuren und deren Kontinuitäten hochrelevante Themen, die entsprechend in Lehrveranstaltungen vermittelt werden und Teil des wissenschaftlichen Diskurses sein müssen. Letztgenannter reicht im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen auch über die Fächergrenzen hinaus. Hinzu kommen weitere spezifische Herausforderungen, die durch die fachliche Verankerung der Themen an der Fakultät entstehen. So machen die Entwicklungen nach dem 7. Oktober 2023 präventive bauliche Maßnahmen notwendig, die einer potenziellen Gefährdung des Martin-Buber-Instituts entgegenwirken. Diese müssen zeitnah umgesetzt werden.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass zentrale Fortbildungsmaßnahmen zu den Themenfeldern innerhalb der Fakultät nur schlecht angenommen werden. Dies mag zum einen damit zusammenhängen, dass es sich hier um relativ "junge" Handlungsfelder handelt, zum anderen ist eine mangelnde Sichtbarkeit der Angebote als mögliche Ursache zu nennen, der in den kommenden Jahren entgegengewirkt werden soll.

Dies soll dazu beitragen, die Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden für die Themen Rassismuskritik, Critical Whiteness und Antisemitismuskritik zu erhöhen und gleichzeitig die Kompetenzen in diesem Feld in den genannten Statusgruppen auszubauen, da hier noch Defizite bestehen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Philosophische Fakultät partizipiert an den zentralen Angeboten zu Rassismuskritik und Antisemitismuskritik. Durch die fachliche Verankerung der Beauftragten für Rassismuskritik an der Fakultät können aktuelle Entwicklungen und akute Themen zeitnah und direkt in die Fakultät kommuniziert werden, so z.B. im Rahmen von Fakultätssitzungen. Die sich daran anschließenden Diskussionen haben nicht nur zu einer Sensibilisierung beigetragen, sondern auch dazu, dass Ideen zu öffentlichen Veranstaltungen entwickelt wurden.

Das Themenfeld Antisemitismus bzw. Antisemitismuskritik wurde durch die Wiederbelegung des Martin-Buber-Instituts für Judaistik gestärkt. 2023 wurde eine Professur für Neuere Jüdische Kultur- und Sozialgeschichte besetzt, 2025 soll die Professur für Jüdische Studien der Vormoderne besetzt werden und ein Bachelorstudiengang anlaufen. Aktuell wird das Fach im Rahmen des BA- und MA- Studienganges Antike Sprachen und Kulturen gelehrt und vielfach von Studierenden des Lehramtes Geschichte wahrgenommen, so dass die Inhalte ihren Weg in den Schulunterricht finden.

Der aktuelle Diskurs zu beiden Themenfeldern findet an der Fakultät nicht nur im Rahmen einzelner Fächer, sondern auch in wechselnden öffentlich zugänglichen Veranstaltungen statt. So wurde im Fach Ethnologie über zwei Semester (WiSe 2023/24 und SoSe 2024) eine Vorlesungsreihe zum Thema „Decolonizing Anthropology: A Self-Critical Assessment of the Current State of Research" angeboten, zu der sich auch externe interessierte Personen anmelden konnten. Unter Beteiligung des Global South Studies Center, des BiPoc Referats und des Forums Decolonizing Academia wurde im Rahmen des von der Stadt Köln getragenen African Futures-Projektes 2023 ein Vortrag von Prof. Joseph Major Nyasani "We have always been here: Unearthing Hidden Histories" organisiert. Eine vom Institut für Sprachen und Kulturen der islamisch geprägten Welt organisierte Reading Group beschäftigt sich mit Texten, die mit Kolonialismus, Dekolonisierung und/oder kultureller Aneignung im Zusammenhang stehen oder mit Texten zu allgemeineren Themen, wie z.B. zur Frage des Antisemitismus in Deutschland, zu kultureller Aneignung und zur jüngsten Debatte um Wissenschaftsfreiheit und Cancel Culture. Zudem gibt es eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe von Studierenden und akademischen Mitarbeiter*innen, die sich für einen Ausbau von Co-Teaching-Seminaren mit Partnerinstitutionen im Globalen Süden stark macht. Dabei werden die Verflechtungen westlicher Universitäten mit anhaltenden postkolonialen Ungleichheiten in der globalen Wissensproduktion im Blick behalten, mit dem Ziel, diese aufzulösen und schrittweise zu überwinden. Ziel des transkontinentalen Co-Teaching ist es, den transkulturellen Austausch voranzubringen, über Grenzen hinweg gemeinsam zu lernen, Einblicke in verschiedene akademische Kulturen zu gewinnen und neue Perspektiven auf unsere geteilte Welt zu eröffnen. Über fakultätsöffentliche Veranstaltungen sowie die verschiedenen medialen Kanäle der Fakultät wird regelmäßig über Maßnahmen und Angebote zu Rassismuskritik informiert. Darüber hinaus wird für rassismuskritischen Sprachgebrauch in Lehre, Forschung und Verwaltung sensibilisiert. Die Aufarbeitung kolonialer Geschichte bzw. Postcolonial Studies werden in den eingangs genannten Fächern, wie Ethnologie, Afrikanistik, Ägyptologie, verstärkt in den Curricula berücksichtigt.

Bezüglich der Gefährdung des Martin-Buber-Instituts wurde ein Projektantrag zur baulichen Absicherung gestellt. Dieser umfasst verschiedene Maßnahmen, darunter die Ertüchtigung des Brandschutzes, den

Austausch der Haustüre, den Austausch der Etagentüren, die Installation einer Video-Sprechanlage und die Einrichtung einer Überfallmeldeanlage. Dieser wurde im Mai 2024 gestellt.

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

Die Philosophische Fakultät soll, wie auch die gesamte Universität zu Köln, ein angstfreier und chancengerechter Raum sein. Um dies zu erreichen, müssen Anlaufstellen für Betroffene vorhanden sein ebenso wie Möglichkeiten des Empowerments. Zugleich sollen die Mitglieder der Fakultät - Beschäftigte ebenso wie Studierende - für rassismuskritische und antisemitismuskritische Themen sensibilisiert werden. Langfristig sollen vor allem Beratende, wie z.B. die Gleichstellungsbeauftragten, durch Schulungen tiefergehende Kompetenzen in diesen Themenfeldern aufbauen. Dies soll helfen, z.B. in Berufungsverfahren versteckten Rassismus und Antisemitismus erkennen und bewerten zu können, um die Kommissionen entsprechend zu beraten.

Diese Ziele erfordern Weiterbildungsangebote (Sensibilisierung, Kompetenzerwerb) und Workshops (Empowerment), aber auch das Schaffen von Räumen, in deren Rahmen diese Themen angesprochen und diskutiert werden können. Auch dies trägt zu einer zunehmenden Sensibilisierung der Beschäftigten sowie der Studierenden bei. Einen wichtigen Beitrag leisten dabei die Angebote und Fortbildungsmaßnahmen der zentralen Stellen, so z.B. zu unconcious bias oder critical whiteness, aber auch Fonds, die die Finanzierung von Veranstaltungen ermöglichen. Auf fakultärer Ebene sollen Themen aus dem Bereich Rassismuskritik und Antisemitismuskritik weiterhin und noch breiter in die Lehre eingebunden werden. Darüber hinaus sollen weiterhin öffentlich zugängliche Veranstaltungen angeboten werden. Konkret geplant sind u.a. eine Kolonialismuskritische Führung an der Universität, welche u.a. Elemente der Rassismuskritik aufgreifen soll (Antrag wird durch das GSSC gestellt). Prof.' Amirpur, Prof.' Damir-Geilsdorf und Prof. Eldad Davidov planen zudem eine Veranstaltungsreihe zu "Herausforderungen für die Demokratie". Das Martin-Buber-Institut plant gemeinsam mit dem Historischen Institut eine Initiative, um jüdische Geschichte und Kultur als Teil einer diversen Gesellschaft mehr im gesellschaftlichen Bewusstsein zu verankern.

Im Bereich Empowerment wird derzeit gemeinsam mit dem Autonomen BIPoC-Referat ein Probelauf für das Mentoring Programm für BIPoCs durchgeführt, um dieses in naher Zukunft zu etablieren. Um die Nachfrage nach Angeboten für Weiterbildungsmaßnahmen an der Fakultät zu erhöhen, sollen diese verstärkt kommuniziert und sichtbar gemacht werden. Dies erfolgt durch eine erweiterte Verlinkung auf zentralen Seiten der Fakultät sowie gezielte Informationsmails und Hinweise in Fakultätssitzungen. Auch die bereits vorhandenen zentralen Beratungsstellen sollen auf diese Weise deutlicher sichtbar gemacht werden. In die Veranstaltung zur Begrüßung für Neuberufene werden die Informationen ebenfalls integriert. Zudem wird die Beauftragte für Rassismuskritik eingeladen regelmäßig (mind. einmal im Jahr) im Rahmen der Fakultätssitzung zu aktuellen Entwicklungen zu berichten. Zur besseren Information speziell der Gruppe der Studierenden werden vom Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität Angebote (Beratung, Empowerment etc.) auf Präsentationsfolien zusammengestellt, die vor Semesterbeginn an alle Lehrenden verschickt werden.

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

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Antidiskriminierung kann als Leitziel von Inklusion aufgefasst werden (vgl. Boger 2017) und umfasst in diesem Sinne eine Sensibilität und Reflexivität für alle sozial diskriminierend wirkenden Differenzlinien, also über Behinderung (im Sinne der UN-BRK) hinaus z.B. auch ethnische Herkunft, Klasse, Alter, Geschlecht und sexuelle Orientierung. Die Wirkkraft von Differenz auf allen Handlungsebenen der Fakultät zu reflektieren, d.h. das *doing difference* zu bemerken und auf ein *undoing difference* hinzuarbeiten, bildet grundsätzlich eine zentrale Herausforderung.

Insofern gilt es, die Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten der Fakultät nicht nur wertzuschätzen, sondern die Fakultät als diskriminierungssensiblen Raum durch besondere Angebote als sicher und attraktiv zu gestalten. Eine Herausforderung ist daher die Implementierung von entsprechenden Förderungskonzepten für Studierende (z.B. Erste Generation Studium), Promovierende (z.B. Erste Generation Promotion) und Habilitationen, ebenso wie die Sichtbarmachung von Perspektiven für einen wissenschaftlichen Karriereweg in den Geisteswissenschaften z.B. durch Role-Models und die Entwicklung gezielter Informations- und Präventionsprogramme. Damit verbindet sich die Herausforderung, eine dahingehende Kultur sicherzustellen und Unterstützungsangebote und Räume für den Austausch von Diskriminierungserfahrungen anzubieten, auch um der Tabuisierung von Diskriminierung entgegenzutreten und Sicherheit durch ausreichende Anlaufstellen zu vermitteln. Hierfür muss aber zunächst ein Bewusstsein für Diskriminierung auf allen Ebenen, vor allem bei den Betroffenen selbst geschaffen werden, damit – wie z.B. aufgrund von Klassismus – rechtzeitig Unterstützungsbedarfe erkannt werden.

Um systematisch Entwicklungen zu Antidiskriminierung an der Fakultät vorantreiben, d.h. sinnvolle Verbesserungen planen und umsetzen zu können, und damit einen sicheren und attraktiven Studien- und Arbeitsplatz gewährleisten zu können, bildet außerdem die differenzierte und auf fakultätsspezifische Bedarfe fokussierte Erhebung von Bedarfen von Studierenden, Beschäftigen aus Wissenschaft und Technik und Verwaltung hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen eine zentrale Herausforderung.

Eine andauernde Herausforderung bleibt, Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu sammeln, aufzubereiten sowie sichtbar zu machen, regelmäßig zu adressieren und Best-Practice-Konzepte bei konkreten Anfragen und Bedarfen innerhalb der Fakultät weiterzuentwickeln. In dem Zusammenhang gilt es auch, die Vernetzung und regelmäßige Schulung von Akteur*innen im Bereich Beratung an der Fakultät zu organisieren.

Nicht zuletzt sehen wir eine Herausforderung darin, im Rahmen der Fakultät (z.B. durch curriculare Festschreibung) im Zusammenhang mit dem Bereich Inklusion Verbindlichkeiten für eine diskriminierungssensible Lehre zu schaffen, Lehrende fortwährend hierfür zu sensibilisieren und weiterzubilden und einen (fakultätsspezifischen) Verhaltenskodex für Lehrende und Studierende in Orientierung an § 2 der Antidiskriminierungsrichtlinie der UzK zu erarbeiten.

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

Die Fakultät hat diverse Ansprechpartner*innen bei Diskriminierungserfahrungen. Hier fungieren einerseits die Vertrauensdozent*innen der Fakultät als Anlaufstelle für die Studierenden, sie können sich

außerdem an das Dekanat für Studium, Lehre und Studienreform wenden. Für Mitarbeiter*innen steht das Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität zur Verfügung. Ebenso ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät mit ihren Stellvertreter*innen Ansprechpartnerin bei Diskriminierungserfahrungen. 2023 haben eine erste Vernetzung und Schulung von Akteur*innen im Bereich Beratung stattgefunden. Durch dieses Netzwerk an Anlaufstellen kann die Fakultät in konkreten Fällen reagieren. Aufgrund der vertraulichen Behandlung von Fällen und der zu niedrigen Meldezahlen für eine statistische Auswertung stehen derzeit keine Daten zu Diskriminierungserfahrungen an der Fakultät zur Verfügung. Um präventive Maßnahmen zu schaffen, sollen Felder oder Situationen identifiziert werden, in denen Studierende oder Mitarbeiter*innen diskriminierendes Verhalten erlebt oder beobachtet haben.

Informationen über zentrale und fakultätsspezifische Anlaufstellen im Falle von Diskriminierung werden regelmäßig über Flyer, die an Lehrende mit der Bitte um Weiterleitung an Studierende gesendet werden, sowie über den *Inklusiven PeerSupport* vermittelt (s. Punkt 4c). Außerdem werden Lehrende regelmäßig über Leitlinien zu diskriminierungssensibler Lehre, Personalführung und Sprache informiert. Als Maßnahmen zu Stärkung der Sensibilität, Awareness und des Handlungswissen für Fragen zu Inklusion und Diversität wurde das Diskursformat *PhilFak divers?* geschaffen, das seit 2021 einmal pro Semester zu einem Impulsvortrag und Austausch einlädt und hier über einen engen Begriff von Inklusion hinaus auch Fragen von Diskriminierung aufgreift (s.a. Abschnitt 4), z.B.:

- Antidiskriminierung als Setting in der Lehre (02/2021)
- Bildungsgerechtigkeit an der Hochschule (01/2022)
- Lesung aus „Zeige Deine Klasse. Die Geschichte meiner sozialen Herkunft“ (06/2022)
- Bist du noch zu retten? Über den Umgang mit kontaminierter Literatur in der Hochschullehre (11/2023) (https://phil-fak.uni-koeln.de/fakultaet/dekanat/prodekanate/prodekanat-fuer-personal-gleichstellung-und-diversitaet/diversitaet/veranstaltungsreihe-philfak-divers)

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

Beschäftigte und Studierende sollen weiterhin für Diskriminierungsfelder sensibilisiert werden. Hierfür werden die bereits bestehenden Maßnahmen fortgeführt. Dazu gehört die kontinuierliche Verbreitung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität zu Köln sowie der Orientierungshilfe zu diskriminierungssensibler Sprache. Die Beschäftigten aller Statusgruppen sollen regelmäßig über E-Mail oder in Sitzungen über Anlaufstellen bei Diskriminierungserfahrungen informiert werden. Zur weiteren Stärkung der Sensibilität, Awareness und des Handlungswissen für Fragen zu Inklusion und Diversität wird das Diskursformat *PhilFak divers?* fortgeführt, welches sich an alle Statusgruppen richtet.

Die Vernetzung und Schulung von Beratenden im Bereich der Antidiskriminierung wird ebenfalls als kontinuierliche Aufgabe gesehen. So soll der Round Table der Beratenden fortgeführt werden, ebenso wie Schulungen zu Themen der Antidiskriminierung. Die Schulungen können auch zu einer Vernetzung über die Fakultätsgrenzen hinaus beitragen, wenn sie mit zentralen Mitteln ermöglicht werden. So hatten im August 2024 Gleichstellungsbeauftragte aus unterschiedlichen Fakultäten an einer durch die Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät organisierten und durch Mittel aus dem Awareness-Fond finanzierten Weiterbildung im Bereich sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt teilgenommen. Dies soll, wenn möglich, weitergeführt werden.

Darüber hinaus tragen die in den vorangehenden Abschnitten zur Gleichstellung, zum Familienbewusstsein, zu Bildungsgerechtigkeit, Inklusion, Rassismuskritik und Antisemitismuskritik beschriebenen Maßnahmen auch dazu bei, Diskriminierung an der Philosophischen Fakultät abzubauen.

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

W3-Professur für Ältere Deutsche Sprache und Literatur mit den Schwerpunkten Spätmittelalter, Frühe Neuzeit und historische Geschlechterforschung: Prof.' Dr. Monika Schausten

C4-Professur Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit einem Schwerpunkt Genderforschung: Prof.' Dr. Claudia Liebrand

W2-Professur für Englische Literatur- und Kulturwissenschaft (Schwerpunkt Gender und Queer Studies): N.N. (Berufungsverfahren läuft aktuell)

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

<u>Beispielhafte Forschungsprojekte zu Gender Studies in der Philosophischen Fakultät</u>

- Prof.' Dr. Monika Schausten, IDSL I*: Damen mit Hündchen: Zur Geschichte eines visuellen Topos vom Mittelalter bis in die Moderne*
- PD Dr.' Angelika Mietzner, Bonciana Lisanza (Eldoret), Afrikanistik: *Heilige und Sünderinnen: Stimmen kenianischer Frauen im philanthropischen Tourismus*
- JProf.' Dr. Judith Rauscher, Englisches Seminar I:
    - *Fantasies of a (Non-)Violent State: Single-Sex Societies in American Speculative Fiction*
    - *Witchcraft and Warfare: Institutions, Violence, and Female Agency in Motherland: Fort Salem*
- Emmanuella Bih, Afrikanistik: *Gender inequality in West Cameroon: language practices of old women – a perspective from the household* (Betreuung: Prof.' Dr. Anne Storch)
- Anouk Everts, Ägyptologie: Working title: *Moulding Love: A Study of Changing Perceptions of Sexuality and the Body in Hellenistic Egypt and the Mediterranean through Female Egyptianising Terracotta Figurines* (Betreuung: Prof. Dr. Richard Bußmann)
- Dr.' Elena Brandenburg, Skandinavistik/Fennistik: *Gestandene Männer – geschriebene Männer? Intersektionalitätsforschung und men's studies in der Altnordistik. Narrative Männlichkeitsentwürfe in der altnordischen Literatur.*
- Yanyu Ben, Sinologie/China-Studien*: Consuming Women in Chinese TV Shows: Gender Stereotypes, Popular Culture, and Neoliberal Agenda* (Erstbetreuung: Prof. Dr. Stefan Kramer)
- Paulina Andrade Schnettler, Regionalstudien Lateinamerika: *'Not in my book': a qualitative study about the relation between sources of knowledge and gendered occupational segregation in the field of classical music in Chile* (Erstbetreuung: Prof.' Dr. Gesine Müller)
- Sophie Roßberg, Kunstgeschichte: *'Ego te baptizo'. Zwischen visueller und gendernormativer Konventionalität: Biologische & Rituelle Elternschaft* (Erstbetreuung: Prof.' Dr. Susanne Wittekind)

- Ein Projekt in der Islamwissenschaft mit dem Fokus auf die "Frauen, Leben, Freiheit"-Bewegung im Iran

Hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke

-intern:
GeStiK – Gender Studies in Köln, Beteiligung am Masterstudiengang Gender- und Queer Studies

-extern:
Symposium DeutschDidaktik

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (zwei Netzwerkprofessuren)

gender forum - An Internet Journal for Gender Studies (Hrsg. u.a. Jun.-Prof.' Dr. Judith Rauscher und Dr.' Johanna Pitetti-Heil aus dem Englischen Seminar I)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

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

In vielen Instituten der Fakultät sind Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung bereits fester Bestandteil der Forschung und des Curriculums.

Durch die Neuberufung von Professuren für Deutsch als Zweit- und Fremdsprache sowie der Sonderpädagogik und Inklusion entwickeln sich am Institut für Deutsche Sprache und Literatur II in Kooperation mit dem Mercator-Institut starke Schwerpunkte in der Diversitätsforschung, die mit den bereits bestehenden Diversitätsforschungsprojekten in der Fakultät ein großes interdisziplinäres Potenzial entfalten können.

Durch die Besetzung der W2-Professur für Englische Literatur- und Kulturwissenschaft mit einem Schwerpunkt in den Gender und Queer Studies wird das Forschungsfeld weiter gestärkt.

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.):

Ca. 66.000€ für die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreter*innen durch WMA, WHBs und SHKs

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

Ca. 59.000€ für u.a. Personalmittel Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität

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

Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Eine Wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle (50%) sowie eine WHB (35h pro Monat) für die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Ihre drei Stellvertreter*innen erhalten jeweils Unterstützung durch eine Studentische Hilfskraft/WHB (26h pro Monat). Alternativ zu der Entlastung durch SHK/WHB kann eine Reduktion der Lehrverpflichtung um eine SWS beantragt werden.

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Vertrauensdozent*innen (siehe: https://phil-fak.uni-koeln.de/vertrauensdozentin.html)

Ansprechperson für Aktivitäten im Bereich Inklusion an der Philosophischen Fakultät

Ansprechperson für GeStiK (Gender Studies in Köln)

Studiendekanat

Unterschrift

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

Prof.' Dr. Silviane Scharl, Prodekanin für Personal, Gleichstellung und Diversität

Prof.' Dr. Katajun Amirpur, Beauftragte für Rassismuskritik

Marlen Arnolds, Vertreterin der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der Engeren Fakultät

Dr.' Esther Breuer, Leiterin des Kompetenzzentrum Schreiben der Philosophischen Fakultät

Dr.' Daniela A. Frickel, Ansprechperson für Fragen zu Inklusion an der Philosophischen Fakultät

Prof. Dr. Matthias B. Lehmann, Professor für Neuere Jüdische Kultur- und Sozialgeschichte und Leiter des Martin-Buber-Instituts für Judaistik

Prof. Dr. Magnus Lerch, Vertreter der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät

Jessica Marx, Leiterin des Career Service der Philosophischen Fakultät (Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung)

PD Dr.' Angelika Mietzner, Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät

Dr. Stephan Milich, Mitarbeiter am Institut für Sprachen und Kulturen der islamisch geprägten Welt und Vertrauensdozent an der Philosophischen Fakultät

Dr.' Rahab Njeri, Rassismuskritische Beraterin im Referat für Gender & Diversity Management.

Karin Schützeichel, Vertreterin der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung der Engeren Fakultät

Prof.' Dr. Monika Unkel, Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät

Nathalie Weber, Referentin im Prodekanat für Personal, Gleichstellung und Diversität (Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung)

Prof.' Dr. Aline Willlems, Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät

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

-

Köln, den 10.09.2025

Prodekanin für Personal, Gleichstellung und Diversität

Prof. Dr. Silviane Scharl

Universität zu Köln

Philosophische Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Bachelor	5.602	65%	4.197	63%
Master	1.708	70%	1.821	71%
Lehramt	6.937	63%	6.407	67%
Staatsexamen	0		0	0%
Abschlüsse	**Prüfungsjahr 2017**		**Prüfungsjahr 2022**	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Absolvent*innen	2.776	74%	2.148	73%
Promotionen	73	62%	63	54%
Habilitationen	7	29%	6	33%

* 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

Phil

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

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017		2022	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	346	61%	256	70%
Wissenschaftliche Hilfskräfte & Tutore	363	63%	298	68%
Wissenschaftlich Beschäftigte	698	58%	569	60%
B				
Ä 3				
Ä 2				
Ä 1				
A 15	3	33%	4	25%
A 14	25	52%	18	56%
A 13	42	48%	44	59%
Summe	**70**	**49%**	**66**	**56%**
davon Teilzeit	**16**	**44%**	**4**	**100%**
davon unbefristet	31	42%	35	57%
AT	1	100%		
E15	2	0%		
E14	25	64%		
E13	582	59%		
E12	18	61%		
Summe	**628**	**59%**	**502**	**61%**
davon Teilzeit	**307**	**57%**	**255**	**64%**
davon unbefristet	69	61%	99	64%
Lehrbeauftragte	265	48%	221	46%
ProfessorInnen	154	38%	141	45%
W3/C4	70	27%	64	34%
W2/C3	60	42%	58	53%
W1/C2	24	63%	19	53%
davon W1 mit Tenure Track	11	55%	10	50%
davon W2 mit Tenure Track	3	67%	0	
Summe				
GastprofessorInnen	0		0	0%
befristete Professor*innen	38	55%	31	52%
Vertretungsprofessor*innen*	13	38%	12	50%

apl.- Professor*innen*	21	43%	20	45%
Honorarprofessor*innen				
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	10	60%	7	86%
davon Professor*innen	5	100%	3	100%

* Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022

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

Phil Fakultät

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

Beschäftigte in TuV	2017				2022			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
AT	0		0	0%	0		0	
Entgeltgruppen 15-12								
E15	0				0		0	
E14	1	100%			2	100%	0	
E13	5	100%	3	100%	10	90%	9	67%
E12	2	0%	1	100%	0		3	33%
Summe	**8**	**75%**	**4**	**100%**	**12**	**92%**	**12**	**58,33%**
davon befristet	**3**		**3**	**100%**	**6**	**83%**	**7**	**57%**
Entgeltgruppen 11-9								
E11			1	0%	2	100%	1	100%
E10	2	50%	1	100%	2	50%	1	100%
E9	23	61%	16	94%	19	74%	14	86%
Summe	**25**	**60%**	**18**	**89%**	**23**	**74%**	**16**	**87,50%**
davon befristet	**7**		**5**	**80%**	**3**	**100%**	**2**	**100%**
Entgeltgruppen 8-5								
E8	20	100%	24	96%	11	82%	28	89%
E7	0		0		0		0	
E6	5	80%	23	96%	5	60%	14	86%
E5	1	0%	4	100%	0		3	67%
Summe	**26**	**92%**	**51**	**96%**	**16**	**75%**	**45**	**86,67%**
davon befristet	**2**	**100%**	**10**	**100%**	**2**	**0%**	**9**	**78%**
Entgeltgruppen 4-2								
E4	0				0		0	
E3	4	75%	2	100%	3	67%	0	
E2	0		0		0		0	
Summe	4	75%	**2**	**100%**	3	**67%**	**0**	
davon befristet	0		**1**	**100%**	0		**0**	
Beamt*innen höherer Dienst								
B	0		0		0		0	
A16	0		0		0		0	
A15	0		0		0		0	
A14	0		0		1	100%	0	
A13	0		0		0		0	
Summe	0		0		1	**100%**	0	
davon befristet	0		0		0			
Beamt*innen gehobener Dienst								
A13	0		0		0		0	
A12	0		0		0		0	
A11	0		0		0		0	
A10	0		0		0		0	
A9	0		0		0		0	
Summe	**0**		**0**		**0**		**0**	
davon befristet								
BeamtInnen mittlerer Dienst								
A9	0		0		0		0	
A8	0		0		0		0	
Summe								

Beschäftigte in TuV	2017				2022			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
davon befristet	0							
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung*	8	13%	4		7	71%	3	100%
Auszubildende	0		0		0		0	

* Quelle: SAP 01.12.2017. bzw. 2022

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

Phil Fakultät

1 d) Gremien in der Selbstverwaltung

Engere Fakultät	2019			2024			Ziele bis 2029	
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan*in	1	1	100%	1	0	0%	1	?
Prodekan*innen	3	2	67%	4	2	50%	4	50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)								

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

Phil 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	10	45%	41%
W2	11	48%	50%
W1	4	47%	50%

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

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2025-2029)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)	Ziel Frauenanteil Gesamt
	Neubesetzung	Höhergruppierung		
Beamt*innen	auf Basis von 1b) und 1c)			
höherer Dienst	3		50%	50%
gehobener Dienst				
mittlerer Dienst				
Beschäftigte in TuV				
Entgeltgruppen E15-E12				
Entgeltgruppen E11-E2				
Wissenschaftlich Beschäftigte				
Entgeltgruppen E15-E13	18		50%	50%