UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025-2029

Humanwissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 11.09.2025

Inhalt

Inhalt

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

7. Gender und Queer Studies – Stellungnahme und Zielsetzungen

8. Strukturelle Verankerung

Unterschrift

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

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

Die Humanwissenschaftliche Fakultät (HF) liegt in allen Besoldungsgruppen der Professorinnen weiterhin auf oder über dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts. Der Anteil der W3-Professuren stieg im Erhebungszeitraum des Datenanhangs (2017 vs. 2022) von 47 % auf 51 %. Bei den W2-Professuren sank der Anteil jedoch von 52 % auf 46 %, und bei den W1-Professuren verringerte sich der Anteil um 6 % auf 50 %. Von den drei Professuren mit Tenure Track wurden zwei von Frauen besetzt.

Ein weiteres wichtiges Thema im Bereich der W-Besoldung bleibt der Gender Pay Gap, den die Universität zu Köln strukturiert aufarbeitet. Ein langfristiger Ausgleich muss jedoch weiterhin ein Ziel bleiben.

Bei den Studierenden ist der Anteil der Frauen traditionell sehr hoch. Es gibt keinen Bruch zwischen den Quoten im Übergang vom Bachelor zum Master. Tatsächlich steigt der weibliche Anteil um 5 %, und bei den Abschlüssen beträgt der Frauenanteil etwa 85 %. Die Fakultät liegt somit über dem landesweiten Durchschnitt, wie die Daten des Gender-Reports 2022 zur Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen zeigen.

Bei den Promotionen gibt es eine deutliche Steigerung der Gesamtmenge und einen stabil hohen Frauenanteil, die HF liegt hier mit 65% leicht über dem universitätsweiten Durchschnitt.

Im Zeitraum des letzten Entwicklungsplans 2020–2024 habilitierten 10 Personen, davon 6 Frauen. Hier zeigt sich kein großer Rückgang, wenn man den zurückliegenden Zeitraum als Bezugsgröße für die Qualifizierungsstufen betrachtet. Der Anteil an Promotionen in NRW lag 2017 bei 60 % (Quelle: Genderreport NRW).

Es ist zu beachten, dass für eine realistische Zielsetzung aufgrund der geringen Fallzahlen längere Zeiträume ausgewertet werden müssten. Eine fakultätsspezifische Auswertung erscheint bei der geringen Fallzahl nur schwer interpretierbar und daher nicht sinnvoll.

Als Ziel wird weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen über das Masterniveau hinweg im Verlauf einer akademischen Karriere angestrebt.

Der Frauenanteil lag im Zeitraum von 2017 bis 2024 stabil über 50 %. Besonders im erfolgreichen Karriereweg der Juniorprofessuren ist festzustellen, dass alle Juniorprofessur*innen ohne Tenure Track bisher auf W2- und W3-Professuren innerhalb oder außerhalb der Fakultät berufen wurden – zumeist vor Ablauf ihrer Beschäftigungszeit.

Eine prozentuale Aussage über sich nicht-binär-identifizierende Personen können wir zurzeit nicht machen.

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

Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist insgesamt gestiegen: Im Beamt*innenbereich von 53 % auf 68 %, bei den Tarifbeschäftigten von 50 % auf 67 %. Ein offenes Handlungsfeld besteht weiterhin bei der Quote der höherbewerteten Stellen in Wissenschaft und Verwaltung. In der anhaltenden Diskussion über Karrierewege und Entwicklungsperspektiven muss verstärkt darauf hingearbeitet werden, Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung und Förderung von Frauen zu ergreifen.

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

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

Den gesetzlichen Vorgaben folgend wurden bei vergangenen Wahlen (zum Beispiel zur Engeren Fakultät) Wahlvorschläge ohne paritätische Besetzung zurückgewiesen, trotzdem gelingt es nicht immer aus allen Bereichen paritätisch besetzte Wahlvorschläge - besonders für universitätsweite Gremien - zu erreichen. Hier soll durch aktive frühzeitigere Ansprache - bestenfalls durch bereits aktive Frauen (Vorbildfunktion) in den jeweiligen Gremien weiterhin noch stärker auf die Beteiligung hingewirkt werden. Zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils bei Leitungspositionen in Gremien soll somit verstärkt das Instrument der aktiven Rekrutierung angewendet werden. Die Suche nach und die gezielte persönliche Ansprache von geeigneten Kandidatinnen ist aktenkundig zu machen, auch in Gremien, wo dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine gezielte Aufforderung und Ansprache von Frauen zur Teilnahme an der Gremienarbeit erfolgt regelmäßig durch das Dekanat zu dem Zeitpunkt, in dem eine Gremienbesetzung ansteht. Insgesamt bleibt allerdings positiv festzuhalten, dass auf Fakultätsebene im Dekanat der Frauenanteil überwiegt, ebenso im Fachbereichsrat (Engere Fakultät), wenn man alle Statusgruppen einbezieht. Insbesondere bei jüngeren Wissenschaftlerinnen ist allerdings darauf zu achten, dass die Beteiligung in der akademischen Selbstverwaltung nicht zu Lasten der Forschungs- und Karriereaktivität geht.

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

Die Fakultät nutzt die Möglichkeit, in allen Statusgruppen gezielt geeignete Kandidatinnen in Bewerbungsverfahren anzusprechen und fordert sie aktiv zur Bewerbung auf. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an entscheidenden Gremiensitzungen teil und wird personell entlastet. Veranstaltungen der Graduiertenschule richten sich gezielt an Frauen, wie beispielsweise der Kurzworkshop "Schlagfertig und souverän bei Angriff und Kritik" (12.06.2024) und der Praxis-Workshop "Lieber ausgefuchst als ausgeliefert! Zur Positionierung in unausgewogenen Machtverhältnissen" (10.07.2024). Die Konzeptentwicklung und -weiterentwicklung eines Unterstützungsangebots für Personen mit Diskriminierungs- und Machtmissbrauchserfahrungen (intersektionale Perspektive, d.h. über geschlechterspezifischer Benachteiligung hinaus) „Dein Raum!“, dass seit Oktober 2024 für voraussichtlich zwei Jahre durch eine universitätsexterne Psychologin moderierte Gespräche für Betroffene und Beobachter*innen von Machtmissbrauch und Diskriminierung im akademischen Kontext der Universität zu Köln (mit überfakultärem Nutzen) ermöglicht (Stahl, Maschmann & Gaus).

Einführungsvorlesung in der Erstsemesterwoche zur Sensibilisierung für Diversitätsspezifische Werte an der UzK und (spezifische) Karriereperspektiven (Geschlechterperspektive sowie andere Diversitätsdimensionen) sowie Ansprechpersonen an der HF (und UzK) für alle Erstsemester-Studierende der HF (ab Oktober 2024).

e) Welche Ziele setzt sich die Fakultät in 2025 - 2027?

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

Die Humanwissenschaftliche Fakultät wird bei der Neubesetzung von Stellen darauf achten, die bestehende Quote beizubehalten oder zu steigern. Besonders bei der Besetzung höherwertiger Stellen ist es notwendig, Frauen aktiv zu rekrutieren und besonders zu berücksichtigen, um auch hier eine Parität zu erreichen. Im Zusammenhang mit der Übernahme von Ämtern der Selbstverwaltung setzt sich die Fakultät für eine hochschulweite Regelung zur Deputatsentlastung ein.

Oben beschriebene Veranstaltungen sollen fortgeführt, evaluiert und weiterentwickelt werden: Dein Raum! Einführungsvorlesung zu Sensibilisierung von Erstsemesterstudierenden.
Zur Information und Aktivierung von (potentiellen) Habilitandinnen soll das existierende Format der „Prä- und Post Doc Lunches“ genutzt werden.

Ebenso ist die Weiterentwicklung und Evaluation der neuen Pflichtveranstaltung für alle Promovierende der HF (lt. Promotionsordnung 2024 der HF; §7 Abs.3) zu Fragen der Integrität in der Wissenschaft (incl. Diskriminierungs- und Machtmissbrauchserfahrung auch mit geschlechterspezifischen Fragen) geplant.

Die Gleichstellungsarbeit war in den letzten Jahrzehnten vornehmlich auf weiblich gelesene Personen konzentriert. Bezugnehmend auf die UNISAFE-Studie (2022) wurde deutlich, dass im Bereich der vergeschlechtlichten Gewalt queere Personen im universitären Kontext besonders vulnerabel sind. Die Fakultät plant die Einrichtung einer Vertrauensperson mit dem Fokus queerer Diskriminierung.

Zusätzlich soll verstärkt auf die für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung zur Verfügung stehenden gezielten Programme zur beruflichen Weiterentwicklung (z. B. Fortbildungsangebote, Mentoring für Frauen in Leitungsfunktionen) hingewiesen werden. Eine systematische Erfassung von Karriereverläufen im Verwaltungsbereich aus Universitätsebene könnte Transparenz schaffen und künftige Gleichstellungsmaßnahmen fundieren**.**

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Unter den Absolvent*innen des Prüfungsjahres 2019 gaben an der HF 7,1 % (N=240) und im Lehramt 5,8 % (N=777) eine familiäre Verpflichtung durch Kinderbetreuung an. 7,5 % sowie 6,8 % im Lehramt derselben Gruppe geben familiäre Verpflichtungen bei der Pflege von Angehörigen an.

Bei der Studieneingangsbefragung im WS 2020/21 nannten an der HF 7,2 % (N=207) und 7,8 % im LA (N=655) eine familiäre Verpflichtung durch Kinderbetreuung, ein höherer Anteil im Vergleich zu anderen Fakultäten, z.B. WiSo (2,1 %) oder MNF (2,0 %). Die gleiche Befragung ergab 7,2 % der TN und 7,9 % (LA) mit der Verpflichtung bei der Pflege Angehöriger. Auch dies ist ein überdurchschnittlicher Wert im Vergleich zu den o.g. Fakultäten.
Ein Desiderat sind die fehlenden Daten zu den Beschäftigten in Wissenschaft und Technik und Verwaltung.

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

Studierende:
Rund 7,2 % der Studierenden der HF pflegen Angehörige, was zusätzlichen Zeitdruck und Stress verursacht. Diese Herausforderung wird oft nicht ausreichend adressiert, da Pflegeverpflichtungen seltener sichtbar sind als Kinderbetreuung.

Eine erhebliche Anzahl von Studierenden der HF hat familiäre Verpflichtungen durch die Betreuung von Kindern. Diese Studierenden benötigen oft flexible Zeitpläne und Unterstützung bei der Organisation ihres Studiums, was angesichts festgelegter Vorlesungszeiten oder verpflichtender Präsenzveranstaltungen schwierig sein kann. Studierende mit familiären Verpflichtungen erleben eine hohe Doppelbelastung, weshalb diese Studierenden oft einem erhöhten Stresslevel ausgesetzt sind. Darüber hinaus können sich Studierende mit familiären Verpflichtungen von ihren kinderlosen Kommiliton*innen isoliert fühlen, da sie weniger Zeit für soziale Aktivitäten und Gruppenarbeit haben.

Beschäftigte:
Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen angeboten werden wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Die HF ist entsprechend bemüht alle Stellen so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau sind noch immer besonders für Personen mit hohen Kinderbetreuungsaufgaben attraktiv, da sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Die HF hat sich im Rahmen des Dauerstellenkonzepts verpflichtet, verstärkt Stellen auf Daueraufgaben zu überprüfen und in den letzten Jahren Entfristungen umgesetzt. Eine besondere Herausforderung sind hier jedoch weiterhin die großen Anteile projektbezogener Förderung.

Zur Sensibilisierung der wissenschaftlichen Führungskräfte für die eigene Rolle bei der Förderung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere, werden Gender- und Diversitätsaspekte sind im „Kompetenzmodell für wissenschaftliche Leitungskräfte“ integriert. Das Angebot regelmäßiger

Personalentwicklungsgespräche für alle Beschäftigten soll auch ermöglichen Mehrfachbelastungen zu thematisieren und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu besprechen.

Die Fakultät nutzt die Umsetzung der UzK zum Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes in NRW um den Übergang zur Tenure-Track-Professur auch wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus anderen Karrierewegen, z.B. Leitungen von unabhängigen Nachwuchsgruppen, zu ermöglichen. Auch setzt sich die HF dafür ein, die für Frauen bzw. Personen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen nachweislich besonders attraktive Karriereweg der Juniorprofessur in ihrem Gesamtvolumen zu erhalten und im Rahmen der Möglichkeiten die Vergabe eines Tenure Tracks auszuschöpfen.

Elternzeiten stellen in Bezug auf die Planbarkeit von Arbeitsprozessen für Vorgesetzte eine besondere Herausforderung dar. Um möglichen Benachteiligungen von Beschäftigten, die Elternzeiten wahrnehmen, entgegenzuwirken und Arbeitsbereiche in dieser Zeit nicht zu überlasten, werden Vertretungen von Elternzeiten frühzeitig genehmigt.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Das inzwischen etablierte Modell des mobilen Arbeitens wird flächendeckend genutzt. Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen ermöglicht die Fakultät in der Regel die Rückkehr, auch ohne vertraglichen Anspruch. Wünschen nach Teilzeitbeschäftigung oder einer Erhöhung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeit wird in der Regel auch bei befristeten Beschäftigten entsprochen. Teilzeitbeschäftigte werden bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt. Das Eltern-Kind-Zimmer ist etabliert, und die Fakultät unterstützt bei der Bereitstellung von Betreuungsplätzen, einschließlich der Kostenübernahme bei Berufungen.

Das hohe Bewusstsein für Familienfreundlichkeit spiegelt sich auch in individuellen Auszeichnungen wider:

- **Jenny Gusyk Preis „Familienbewusste Führung“ 2022**: Verliehen an Prof.in Dr. Nadia Kutscher, Professur für Erziehungshilfe und Soziale Arbeit.
- **Jenny Gusyk Preis „Familienbewusste Führung & Leitung“ 2023**: Verliehen an Prof. Dr. Matthias Grünke, Professur für Konzeption und Evaluation schulischer Förderung im Förderschwerpunkt Lernen.

Auch in Veranstaltungen der Graduiertenschule wird das Thema thematisiert, wie beispielsweise in der Autorinnenlesung und der Diskussion zu **„Feministische Perspektiven auf Elternschaft“** anlässlich des Erscheinens des Handbuchs am 27. Juni 2022.

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

Durch gezielte Maßnahmen, wie flexible Studien- und Arbeitsmodelle sowie die Verbesserung der Infrastruktur und psychosozialen Unterstützung, wird die Fakultät weiterhin versuchen, Angebote bereitzustellen, um den Herausforderungen zum Studieren mit familiären Verpflichtungen zu begegnen. Das umfangreiche Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten von den Mentoringprogrammen über die Wiedereinstiegsförderung mit dem Patenschaftsprogramm bis zur Kinder Notfallbetreuung etc., aber auch die Informationsquellen wie der Newsletter „Familiengerechte Hochschule sollen weiterhin präsent beworben werden.

Zur Unterstützung des Backup Service des Dual Career & Family Supports könnte eine Unterstützung durch die Anerkennung von Praktikumsplätzen im Rahmen der Studiengänge der HF erwogen werden, um die Betreuungszeiten durch qualifizierte Studierende ausweiten zu können.

Alle Professor*innenstellen werden analog zum gesamten Stellenkegel auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben.

Eine noch stärkere Etablierung familiengerechter Arbeitsorganisation soll angestrebt werden. Beispiele können die Anwendung der Möglichkeiten des Mobilen Arbeitens, aber auch eine familienfreundliche Terminierung von Sitzungen etc. sein. Hiervon könnten alle Mitgliedergruppen profitieren. Bessere Möglichkeiten zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsdiensten bei universitären Events und Konferenzen sollten geprüft werden.

Die Terminierung langfristig geplanter Sitzungen (z.B. Fakultätssitzung, Departmentsitzungen, Strukturkommissionssitzungen) soll im Zeitraum von 10 bis 16 Uhr erfolgen. Bei weniger langfristig planbaren kann durch individuelle Abfragen (DFN-Terminplaner), versucht werden auf die verschiedenen Bedürfnisse unterschiedlicher Pflegeaufgaben (z.B. pflegebedürftige Eltern am Vormittag, vs. Kinderbetreuung am Nachmittag) besser einzugehen.

Eine Maßnahme für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Umsetzung der in der neuen Promotionsordnung (2024, § 8) und der neuen Habilitationsordnung (2024, § 7) verankerten Nachteilsausgleiche für Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben anderer Familienangehöriger.

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Betrachtet man die Ergebnisse der Studieneingangsbefragung im Wintersemester 2020/21 stammen 44,1 % der Studierenden aus einem nicht-akademischen Elternhaus, was im Vergleich zu anderen Fakultäten über dem Durchschnitt liegt. Hinsichtlich der Abbruchneigung nach Bildungsherkunft finden sich keine spezifischen Werte für die HF, aber vergleichbar zum Gesamtergebnis der UzK liegt die Abbruchneigung bei Studierenden aus nicht-akademischem Elternhaus etwas niedriger (14,5 %) als bei denen aus akademischem Elternhaus (15,2 %).

42,8 % der Absolvent*innen der HF kommen aus einem nicht-akademischen Elternhaus, was im Vergleich zu anderen Fakultäten hoch ist. 80,2 % der Absolvent*innen aus einem nicht-akademischen Elternhaus arbeiteten neben dem Studium, im Vergleich zu 75,1 % derer aus akademischen Elternhäusern.

39,2 % erhielten BAföG, was deutlich mehr ist als die 15,4 % derer aus akademischen Elternhäusern. Die Abhängigkeit von BAföG bei 39,2 % der Studierenden aus nicht-akademischen Elternhäusern könnte langfristig negative Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation, ihre akademische Erfahrung und ihre Karrierechancen haben. Sie sind während des Studiums stärker auf finanzielle Unterstützung angewiesen, müssen häufiger arbeiten und könnten nach dem Studium mit zusätzlichen finanziellen Belastungen konfrontiert sein, was ihre beruflichen Entscheidungen beeinflusst. Dies könnte die soziale Ungleichheit zwischen Studierenden aus nicht-akademischen und akademischen Elternhäusern weiter verstärken.

35,4 % der Studierenden in der HF haben einen Migrationshintergrund. Dies liegt leicht über dem Durchschnitt der Universität zu Köln (32,7 %)

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

Die Humanwissenschaftliche Fakultät ist traditioneller Weise ein Ort, an dem Bildungsgerechtigkeit ein Kernthema darstellt. Sowohl der Lehrer*innenberuf als auch die außerschulischen erziehungswissenschaftlichen Studiengänge sind insbesondere für Studierende ‚Erste Generation Universität' (nicht selten in Kombination mit einem Migrationshintergrund), interessant. Das Ankommen an der Universität, das Erlernen der universitären Strukturen, das Überwinden von Fremdheitsgefühlen sind – unabhängig von den zu erlernenden fachlichen Kompetenzen – besondere Herausforderungen. Sowohl aus einer strukturellen Ebene als auch aus einer individuellen Perspektive heraus muss es darum gehen, die Studierenden an die Universität zu binden, um somit Studienabbrüche und das Abwandern in duale pädagogische Studiengänge zu verhindern. Fehlende akademische Erfahrung der Eltern und damit fehlende akademische Unterstützung im Elternhaus können zu Schwierigkeiten bei der Studienbewältigung führen. Studierende mit Migrationshintergrund haben zudem oft weniger familiäre finanzielle Unterstützung, was sie stärker belastet. Sie können sich darüber hinaus sozial isoliert fühlen und weniger in Netzwerke eingebunden sein, was ihre akademische und berufliche Entwicklung beeinträchtigen könnte.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

An der Humanwissenschaftlichen Fakultät existieren unterschiedliche Formate, um dem Thema Bildungsgerechtigkeit zu begegnen. Innerhalb der Forschung und Lehre ist die Bildungsgerechtigkeit ein allgegenwärtiges Thema und wird permanent bearbeitet. Dabei wird von vielen Lehrenden die eigene Situiertheit und die der Studierenden reflektierend in die Analyse einbezogen. Darüber hinaus gibt es eine große Kooperation mit dem *Verein Arbeiterkind.* PD Dr. Gamper ist Ansprechpartner für Studierende der ersten Generation Universität und bietet wöchentliche Beratungen an. Im Rahmen der welcome-week 2024 wird das Thema ‚Bildungsgerechtigkeit und erste Generation Universität' innerhalb eines Workshops thematisiert. Vertrauensdozent*innen unterschiedlicher Studienstiftungen adressieren in diesem Rahmen insbesondere Studierende der Ersten Generation Universität. Auch sind wissenschaftliche Beschäftigte der HF als Mentor:innen der Programms Erste Generation Promotion/Studium aktiv in einer Art Role-Model-Funktion beratend engagiert.

Online- und Hybrid-Lehrangebote: Der gezielte Einsatz digitaler oder hybride Lehrangebote kann den Studierenden die Möglichkeit geben, neben dem Studium beruflich aktiv zu bleiben, ohne den Anschluss an die Lehrveranstaltungen zu verlieren. Dies schafft eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit.

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

Die bisher eher individuellen Angebote von Lehrenden müssen strukturiert werden. Denkbar wäre eine offizielle Anlaufstelle für Studierende der Ersten Generation Universität spezifisch für Personen an der HF.

Bildungsgerechtigkeit könnte noch dezidierter in das Aufgabengebiet der Prodekanin für Chancengerechtigkeit eingebaut werden.

Das Thema Bildungsgerechtigkeit geht auch ganz konkret mit den finanziellen Bedingungen des Studierens einher. Es könnte überlegt werden, ob die Fakultät bspw. Studierende ‚erste Generation' besonders bei der Besetzung von SHK und WHK Stellen berücksichtigt. Zudem wäre die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen für Studierende innerhalb der Universität sinnvoll.

Mit der Studierendenvertretung soll ein Peer-Mentoring-Programm erarbeitet werden: Die Einführung von Mentoring-Programmen, bei denen erfahrenere Studierende, insbesondere solche aus ähnlichen sozialen Verhältnissen, jüngere Studierende unterstützen, könnte helfen, die Herausforderungen besser zu bewältigen. Dies kann sowohl emotionalen als auch praktischen Rat umfassen, z. B. zu Studienfinanzierung, Karriereplanung und Zeitmanagement. Denkbar wäre auch die Etablierung eines interdisziplinären Beratungsteams aus Dozierenden, Verwaltung und Studierendenvertretung, das gezielt zu Fragen der Bildungsgerechtigkeit berät und Maßnahmen entwickelt.

Die HF unter Beteiligung der Graduiertenschule bietet regelmäßig Veranstaltungen unter dem Label „Talk About Science" für den Austausch von Absolvierenden des Bachelors und Masters („Talk About Science: Future Minds") sowie von Promovierenden und PostDocs (Talk About Science: Early & Advanced Career). Bei diesen Veranstaltungen werden neben einem inhaltlichen Austausch auch Veranstaltungen zu Karrierewegen und -hürden angeboten. Hier soll erneut u.a. das etablierte Format „To err night science"

oder Formate wie „unveröffentlichte Lebensläufe“ angeboten werden, die Angst vor den zum Teil unbekannten Herausforderungen eines akademischen Werdegangs nehmen sollen.

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Die Datenlage ist weiterhin schlecht.

Vorhandene Daten (Stellen- und Stundenreduzierungen beim Personal, ebenso wie die Daten aus den Erhebungen bei den Studierenden) sind ungenau, da die Zielgruppe erfahrungsgemäß viel mehr Personen umfasst, als diejenigen, die angeben schwerbehindert zu sein. Ein Hinweis, welcher aufgrund der geringen Stichprobe aber nur als Vermutung gelten kann, ist, dass die Zahlen bei den Absolvent*innen deutlich höher sind, ein Grund kann das Auftreten von Erkrankungen, aber auch die offizielle Meldung um Unterstützungsangebote wahrnehmen zu können sein. Angegeben haben 7,4 % der Befragten an der HF und 9,0 % im Lehramt eine Chronische Erkrankung/Behinderung. Die Abbruchneigung unter Studierenden mit chronischer Erkrankung oder Behinderung liegt leicht über dem Durchschnitt, jedoch gibt es keine fakultätsspezifischen Unterschiede für die HF.

Die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten über alle Gruppen hinweg an der HF lag in den Jahren 2018 bis 2023 (zwischen 4,6 und 6,3 %) über der Werten der UzK insgesamt (zwischen 3,1 und 3,3 %).

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

Erfreulich ist, dass gemäß den Ergebnissen der Studieneingangsbefragung und Befragung der Absolvent*innen in der Gruppe der Studierenden, die angegeben haben von einer chronischen Erkrankung oder Behinderung betroffen zu sein, keine größerer Abbruchneigung als im Durchschnitt besteht.

Weiterhin gilt jedoch, dass die Gruppe zum großen Teil „unsichtbar“ bleibt. Viele Studierende wie auch Beschäftigte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind besorgt hinsichtlich negativer Konsequenzen, und zögern daher diese „sichtbar zu machen“ und ihre Bedarfe zu kommunizieren. Diese Problematik ist häufig bei Studierenden des Lehramts zu beachten, da unter Studierenden die Befürchtung eine diagnostizierter Symptomatik ihrem Berufsziel als verbeamtete Lehrperson entgegenstehen könnte.

Übergänge sind kritische Phasen (für Menschen aller Diversitätsdimensionen besondere Gefahr der Benachteiligung/des „Verlorengehens“). Hier ist spezifische Unterstützung und Beratung notwendig, so gilt es vorhandene Beratungsangebote barrierefrei zu gestalten und thematisch zu ergänzen um die Zielgruppe(n) zu berücksichtigen.

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Infrastruktur. Die teilweise großen Entfernungen durch Streulagen, sowie teilweise alter Baubestand stellen besondere Herausforderungen für alle Personen an der HF, d.h. Studierende sowie Beschäftigte aus allen Gruppen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Inklusion als Thema in der täglichen Zusammenarbeit wie auch in der Lehre: Inklusion und Diversität ist fester Bestandteil der Curricula in verschiedenen Studiengängen, um zukünftige Fachkräfte für dieses Thema zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Auch das Bewusstsein für die Vielfalt der Studierendenschaft wie der Beschäftigten ist durch die an de HF verankerten Fachdisziplinen in allen Gruppen an der HF hoch.

Etabliert ist die Verankerung von Nachteilsausgleichen für Habilitierende und Promovierende mit Behinderungen in der Habilitationsordnung und der Promotionsordnung, Verankerung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Behinderungen in allen Prüfungsordnungen, sowie die Berücksichtigung von Studierenden mit Behinderung bei der räumlichen Veranstaltungsplanung.

Der Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist Mitglied der HF.

Einzelne Angebote an individuelle Zielgruppen finden statt, z.B. regelmäßige Angebote der Graduiertenschule. Bei allen Lehrveranstaltungen und sonstigen Veranstaltungen der Fakultät bzw. ihrer Einrichtungen (z.B. Fakultätstag, Graduiertenschule, Career Service, Bibliothek) werden Bedarfe an Barrierefreiheit abgefragt und umgesetzt, um die Teilhabe aller interessierten Fakultätsmitglieder (Studierende und Mitarbeitende) zu gewährleisten und eine Kultur der Selbstverständlichkeit von Inklusion zu etablieren. Es sind Ansprechpersonen an der Fakultät für Studierende/Mitarbeitende mit Behinderungen, die Diskriminierung erlebt haben. Sitzungen (u.a. die Fakultätssitzungen) werden, wenn möglich hybrid abgehalten, was zu einer besseren und barriere-ärmeren Teilhabe an Hochschulpolitik u.a. auch für Personen mit Behinderungen und Chronischen Erkrankungen beiträgt. Die Anzahl der Personen aus den verschiedenen Beschäftigtengruppen an der Fakultätssitzung ist konstant hoch.

An der HF gibt es auch eine große Expertise im Bereich Promovieren inklusive (mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen). Die Erkenntnisse eines größeren Projekts (https://www.hf.uni-koeln.de/40910) werden an der Graduiertenschule und auch in der Promotionsordnung (2024, §8; Nachteilsausgleich) schon seit mehreren Jahren erfolgreich umgesetzt.

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

Maßnahmen

Zur Steigerung von Bewerbungen sollen die Ausschreibungen attraktiver gestaltet werden: Bsp.: „Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderungen sind ausdrücklich erwünscht. Wir bieten ein inklusives Arbeitsumfeld mit flexiblen Arbeitszeiten, barrierefreien Arbeitsplätzen und der Möglichkeit, technische Hilfsmittel bereitzustellen. Bei Bedarf unterstützen wir durch Schulungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeitende, um eine diskriminierungsfreie Arbeitskultur zu gewährleisten.“

Für die Gruppe der Technik- und Verwaltungsbeschäftigten sowie der wissenschaftlichen Beschäftigten (?) wird die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und weiterhin mit dem Inklusionsbeauftragten einzelne Maßnahmen umgesetzt. Dazu zählen barrierefreie Arbeitsplätze, technische Hilfsmittel, Sensibilisierungstrainings für Führungskräfte sowie ein regelmäßiger Austausch zur Umsetzung inklusiver Arbeitsbedingungen.

Die Fakultät prüft, ob und in welchem Rahmen eine Teilzeitstelle für einen technischen Assistent*in eingerichtet werden könnte, der/die gezielt taube und schwerhörige Studierende unterstützt. Diese Person könnte die technische Infrastruktur (z. B. Dolmetscherdienste, Gebärdensprachunterstützung, visuelle Hilfsmittel) bereitstellen und die Kommunikation zwischen Studierenden und Dozierenden verbessern. Die Finanzierung könnte über die Mittel aus den Entwicklungsplänen "Gleichstellung und Diversität" erfolgen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen aus einem Sensibilisierungsworkshop im Jahr 2023 zum Thema Umgang und Kommunikation mit Menschen mit Hörbeeinträchtigung, plant die Humanwissenschaftliche Fakultät (HF) in Zusammenarbeit mit der Medizinischen Fakultät, regelmäßig Workshops zur Gehörlosenkultur und Kommunikation mit hörbeeinträchtigten Menschen anzubieten. Diese Workshops könnten nicht nur auf Hörbeeinträchtigungen fokussiert sein, sondern auch andere Beeinträchtigungen in den Blick nehmen, um das Bewusstsein für Inklusion und barrierefreie Kommunikation zu fördern. Dies wäre eine Maßnahme, um eine breite Sensibilisierung zu erreichen.

Die Präsenzuniversität fördert den persönlichen Austausch, die soziale Integration, den Zugang zu physischen Ressourcen sowie die Entwicklung wichtiger Soft Skills durch interaktive und gemeinschaftsorientierte Lernumgebungen, die sich nur schwer durch rein digitale Formate ersetzen lassen. Trotzdem können Online- und Hybrid-Lehrangebote dazu beitragen, die Studienbedingungen für Studierende mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen zu verbessern. Durch mehr Flexibilität, bessere Zugänglichkeit und eine angepasste Lernumgebung können diese Angebote die Vereinbarkeit von Studium und Gesundheit erheblich erleichtern und gleichzeitig den Zugang zu Bildung und sozialen Netzwerken sicherstellen. Dies würde langfristig zu mehr Chancengleichheit führen und den Bildungserfolg dieser Studierenden fördern

Konkrete Umsetzung der in der neuen Promotionsordnung (§ 8) und Habilitationsordnung (§ 7) verankerten Nachteilsausgleiche für Personen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankung: https://www.hf.uni-koeln.de/42724https://www.hf.uni-koeln.de/42724.

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Es stehen keine systematisch erfassten Daten zur Verfügung.

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

Herausfordernd wird die Tendenz unter den Studierenden und Beschäftigten gesehen, in Bezug auf das Spannungsverhältnis Antisemitismuskritik und Rassismuskritik spontan die postkoloniale Perspektive einzunehmen, da postkoloniale Perspektiven eine deutlich größere Rolle im Studium und in der öffentlichen Debatte spielen als antisemitismuskritische Perspektiven. Es ist wichtig, ein ausgewogenes Verständnis beider Themen zu fördern und die Studierenden zu ermutigen, alle Perspektiven kritisch zu reflektieren.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die gewählten Vertrauensdozent:innen der Fakultät (Gudrun Hentges, Manuel Zahn, Carsten Klöpfer) fungieren als Ansprechpersonen gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein regelmäßiger Austausch findet statt, um die Unterstützung für betroffenen Personen aus allen Gruppen (Studierende und Beschäftigtengruppen) zu verbessern. Die Beratung erfolgt in Präsenz, telefonisch oder per E-Mail. Zudem bietet die Fakultät auch spezifische Beratungen zu antisemitischer Diskriminierung an.

Auf Einladung des Referats Gender und Diversity trafen sich die Vertrauensdozent:innen der gesamten Universität zu Köln zu einem Austausch, der sehr produktiv war, ein Ergebnis war der Offene Brief "Universität zu Köln ächtet das N-Wort". Die breite Wirkung, die dieser Brief erzeugt hat, zeigt sich auch darin, dass auf ihn noch regelmäßig Bezug genommen wird , vor allem dann, wenn Dozent:innen in der Lehre immer noch - und immer wieder - das N-Wort verwenden oder Texte vorlesen, in denen das N-Wort vorkommt, ohne das kritisch zu reflektieren oder zu kontextualisieren.

Das Thema Rassismuskritik wird aktiv in der Lehre (z.B. im Seminar Sprache - Macht - Rassismus), in öffentlichen Veranstaltungen, bei Buchvorstellungen oder in der Diversity-Woche thematisiert. Beispiele für weitere Formate sind:

- die FIST-Vortragsreihe im WS 2023/24 "Critical Nexus - Spannungsverhältnisse zwischen Antisemitismuskritik und Postkolonialismus"

- die Veranstaltung zum Thema "Philosophy for Palestine - eine multiperspektivische Debatte" im Rahmen der Diversity-Woche (eine Initiative von S Korstian)

- die geplante Vortragsreihe im WS 2024/25 "Antisemitismus nach dem 7. Oktober 2023".

Diese Ringvorlesung wird gefördert aus Landesmitteln NRW bzw. aus dem Fonds zur Bekämpfung von Antisemitismus und findet in Kooperation mit dem Bündnis gegen Antisemitismus Köln und dem AStA der Universität zu Köln statt.

Besuch der Vertrauensperson Antisemitismus der UzK in der Fakultätssitzung (SoSe 2025), um die Arbeit für alle Personengruppen an der HF sichtbar zu machen und für unterschiedliche Formen von Antisemitismus zu sensibilisieren.

Workshops und Schulungen richten sich ausdrücklich an alle Statusgruppen, sodass rassismus- und antisemitismuskritische Perspektiven in den Arbeitsalltag der Verwaltung integriert werden.

d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2025-2027?

Die HF setzt sich das Ziel, in den Jahren 2025 bis 2027 die Themenfelder Rassismuskritik und Antisemitismuskritik in der Beratung von Betroffenen, in der historisch-politischen Bildung und in Forschung und Lehre zu thematisieren.

In Bezug auf die Forschung sind beispielhaft zwei Forschungsprojekte zu erwähnen, die auch Eingang in die Lehre finden: DiPolBAS und RaisoN. In dem Projekt DiPolBAS geht es um Digitale politische Bildung als Konsequenz aus der Corona-Krise mit Blick auf Verschwörungstheorien und Antisemitismus, in dem Projekt RaisoN geht es um Radikalisierungsprozesse in Zusammenhang mit Verschwörungstheorien und deren Auswirkungen auf den sozialen Nahraum.

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Eine wesentliche Herausforderung besteht darin, dass betroffene Personen, die Diskriminierung erleben, große Hemmungen haben, sich an Lehrende zu wenden, da sie negative Konsequenzen für ihr Studium befürchten. Themen wie Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Antifeminismus oder andere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) werden noch immer zu wenig öffentlich thematisiert. Dies führt dazu, dass Betroffene sich häufig nicht ausreichend ermutigt fühlen, Beratung in Anspruch zu nehmen.

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

Die gewählten Vertrauensdozent*innen der Fakultät (Prof. Dr. Gudrun Hentges, Prof. Dr. Manuel Zahn, Prof. Dr. Carsten Klöpfer) stehen allen Angehörigen und Mitgliedern der HF als Ansprechpersonen auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zur Verfügung. Ein regelmäßiger Austausch findet insbesondere zwischen Prof. Dr. Hentges und Prof. Dr. Zahn statt. Die Beratung von betroffenen Studierenden erfolgt in Präsenz, telefonisch oder per E-Mail.

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

Das Themenfeld der Antidiskriminierung, unter Berücksichtigung aller Diskriminierungsdimensionen, wird weiterhin stark in den Diskurs der Fakultät eingebunden. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Onboarding der Studierenden, das im Rahmen der 2024 erstmals stattfindenden Welcome Week organisiert wird. Eine Veranstaltung der zuständigen Prodekanin mit dem Titel „Wen frage ich? Gute Zeiten und schlechte Zeiten im Studium“ thematisiert wissenschaftliches Fehlverhalten, Machtmissbrauch, Fehlerkultur, Diskriminierung, Barrieren und Unterstützungsmöglichkeiten. Es sollte ein stärkerer Fokus auf intersektionale Ansätze gelegt werden, die die Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsformen (z. B. Rassismus und Sexismus) adressieren.

Der bereits gut funktionierende informelle Austausch der Vertrauenspersonen für unterschiedliche Zielgruppen und Diskriminierungsdimensionen an der der HF wird zur Erhöhung der Sichtbarkeit unter dem Label Vertrauensteam - etabliert. Die Zusammenarbeit mit der Zentralen Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch wird aufgebaut.

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.in Eva Sänger*, Professur für Organisation, Technik und Geschlecht
- **Prof. Dr.in Susanne Völker*, Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung / Soziologie

Auch in anderen Professuren sind Themen und Forschungsprojekte zu Gender und Queer Studies ein Querschnittsthema. Insgesamt sind die Themen Gender und Queer Studies an der Humanwissenschaftlichen Fakultät fächerübergreifend präsent und stark in Forschung und Lehre integriert.

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

Die Leitung und administrative Betreuung des Studiengangs Gender & Queer Studies liegt bei der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

GeStiK Ringvorlesung

Neben den Lehrelementen, die auf Kooperationen mit den Fakultäten aufbauen (wie dem Zertifikat Gender Studies und dem Master Gender & Queer Studies), ermöglicht die GeStiK-Ringvorlesung jedes Semester Kooperationen mit Kolleg*innen aus sechs Fakultäten, weiteren Hochschulen, Fachbereichen sowie außeruniversitären Einrichtungen. Mit einer Neukonzeption der Ringvorlesung plant GeStiK, jedes Wintersemester fokussiert mit einer Fakultät der Universität zu Köln zu kooperieren. Im Wintersemester 2023/24 arbeitet GeStiK beispielsweise mit der Medizinischen Fakultät zusammen und fördert damit einen interdisziplinären Wissensaustausch über unterschiedliche Verständnisse von Geschlecht und Gesundheit. Erkenntnisse aus der Psychologie, den Sozial- und Kulturwissenschaften, den Rechtswissenschaften und der Medizin werden zusammengeführt.

Wissenschaftlicher Beirat GeStiK

Der neustrukturierte wissenschaftliche Beirat von GeStiK setzt sich aus 30 renommierten Wissenschaftler*innen zusammen, die in einer breiten, interdisziplinären und intersektionalen Aufstellung arbeiten. Ziel ist die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der drei Forschungsschwerpunkte von GeStiK: (1) Materialität & Geschlecht, (2) Queerfeministische Herausforderungen des Anthropozäns, (3) Geschlecht, soziale Mobilität und soziale Ungleichheiten. Diese Weiterentwicklung wird durch fachliche Expertise und kooperative Begleitung unterstützt.

Erstes 'Meet & Greet' mit GeStiK und der Philosophischen Fakultät

Die Gender & Queer Studies an der Philosophischen Fakultät sollen in ihrer fächerübergreifenden Breite und Tiefe zusammengeführt werden. Aufgrund von Emeritierungen, Neuberufungen und Neueinstellungen während der Pandemie gab es bisher noch kein gemeinsames „Dach“ für Wissenschaftler*innen mit Bezug zu Gender & Queer Studies.

BIOS Zeitschriftenpublikation mit Kolleg*innen der Humanwissenschaftlichen Fakultä

Beteiligung am Special Issue „Exklusive Bildungsbiographien. Biographische Praxis zwischen Exklusion und Exklusivität“, herausgegeben von Prof. Dr. Julie A. Panagiotopoulou (UzK) und Prof. Dr. Julia Reuter (UzK).

Dies ist ein Ertrag aus der Zusammenarbeit zur gleichnamigen Forschungsgruppe, die bei der DFG als Vorskizze eingereicht und abgelehnt wurde. Der Beitrag wurde 2024 veröffentlicht: Susanne Völker / Jihane Mhamdi / Elif Rojin Senpalit: „Bildungsbiographien ‚muslimischer' Studentinnen zwischen Exklusion und Exklusivität".

UoC IMPACT – University of Cologne IMPlementing Gender ASpeCTs in Research

Im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie „Geschlechteraspekte im Blick" haben das Referat Chancengerechtigkeit (ChanGe) und GeStiK Strukturmaßnahmen zur systematischen Integration der Geschlechterdimension in die wissenschaftliche Arbeit an der Universität zu Köln entwickelt. Das Projekt „UoC IMPACT – University of Cologne IMPlementing Gender ASpeCTs in Research" hat zum Ziel, Formate des wechselseitigen Wissenstransfers zu etablieren. Diese Formate sollen gesellschaftliche und wissenschaftliche Bedarfe sowie Möglichkeiten der Integration von Gender als intersektionale Analyseperspektive in Forschungsprozesse diskutieren. Gleichzeitig sollen Strukturen und Prozesse aufgebaut werden, die Anreize setzen, eine Vernetzung fördern und Beratungsangebote für Forschende schaffen. Das Projekt wird vom 1. April 2024 bis zum 31. März 2029 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Durch diese vielfältigen und zukunftsweisenden Maßnahmen setzt die Humanwissenschaftliche Fakultät gemeinsam mit GeStiK klare Akzente, um Gender- und Queer Studies in Forschung und Lehre nachhaltig zu verankern und interdisziplinäre Kooperationen an der Universität zu Köln weiter zu fördern.

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

Der Lehr- und Forschungsschwerpunkt Gender und Queer Studies an der Humanwissenschaftlichen Fakultät ist eng an die zwei vorhandenen Professuren mit Gender-Denomination geknüpft, die auch leitende Funktionen, wie die Studiengangleitung des kooperativen Studiengangs und die Leitung der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung GeStiK, ausüben.Um eine frühzeitige Planung zu ermöglichen, sollen bereits im Jahr 2027 Bedarfsanalysen für die Wiederbesetzung der W3-Professur „Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung", die 2031 ausläuft, vorgenommen werden. Es ist jedoch zu beachten, dass diese Planungen derzeit noch nicht abschließend feststehen und sich erst im Laufe der Aktualisierung der Strukturpläne konkretisieren können.

8. Strukturelle Verankerung

Mittel für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung in Ihrer Fakultät

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

15.000 € aus dem Fonds "Strategische Hochschulentwicklung (SHE)" zur Umsetzung der Entwicklungspläne

Restmittel im Umfang von ca 90.000 Euro

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

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

Prof. Dr. Jutta Stahl, Prodekanin für Akademische Karrieren und Chancengerechtigkeit

Sabine Domhan, Geschäftsführerin

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Personelle Unterstützung sowie Lehrentlastung

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Prof. Dr. Gudrun Hentges – Vertrauensdozentin

Prof. Dr. Manuel Zahn – Vertrauensdozent.

Prof. Dr. Carsten Klöpfer – Hochschule Fresenius, Vertrauensdozent.

Dr. Claudia Nikodem – Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

Seraphina (Saraswati) Auerbach - Vertrauensperson der Promovierenden der HF-Graduiertenschule (Promovierenden-Vertreterin der GS)

Unterschrift

Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Prof. Dr. Jutta Stahl, Prodekanin für Akademische Karrieren und Chancengerechtigkeit

Sabine Domhan, Geschäftsführerin

Dr. Claudia Nikodem – Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

Prof. Dr. Gudrun Hentges – Vertrauensdozentin

Dr. Carolin Gaus, Geschäftsführerin Graduiertenschule HF

Prof. Dr. Eva Sänger, Leitung Studiengang Gender and Queer Studies

Sabrina Leinen, Mitarbeiterin Dekanat

Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien

-

Köln, 11.09.2025

(Ort, Datum)

Prodekanin für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit

(Funktion)

Prof.Dr.Jutta Stahl

(Name, Unterschrift)

Universität zu Köln

Humanwissenschaftliche Fakultät

1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur

1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen

Studierende	WS 2017/2018		WS 2022/2023	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Bachelor	2.634	82%	2.770	82%
Master	1.251	90%	1.549	87%
Lehramt	4.857	82%	3.099	78%
Staatsexamen	0		0	0%
Abschlüsse	**Prüfungsjahr 2017**		**Prüfungsjahr 2022**	
	Gesamt	**% weibl.**	**Gesamt**	**% weibl.**
Absolvent*innen	1.020	87%	788	86%
Promotionen	27	67%	49	65%
Habilitationen	2	0%	2	50%

* 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

HF

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

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017		2022		
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	176	68%	132	100	76%
Wissenschaftliche Hilfskräfte & Tutore	131	79%	134	109	81%
Wissenschaftlich Beschäftigte	393	66%	402	292	73%
B					
Ä 3					
Ä 2					
Ä 1					
A 15	4	25%	1	1	100%
A 14	1	100%	2	0	0%
A 13	40	55%	25	18	72%
Summe	**45**	**53%**	**28**	**19**	**68%**
davon Teilzeit	11	55%	3	3	100%
davon unbefristet	26	50%	17	10	59%
AT	1	0%			
E15	1	100%	1	1	100%
E14	9	33%	9	3	33%
E13	323	69%	349	259	74%
E12	13	54%	15	11	73%
Summe	**347**	**67%**	**374**	**274**	**73%**
davon Teilzeit	233	70%	249	196	79%
davon unbefristet	32	50%	67	45	67%
Lehrbeauftragte	220	46%	213	128	60%
ProfessorInnen	72	51%	73	36	49%
W3/C4	38	47%	41	21	51%
W2/C3	25	52%	26	12	46%
W1/C2	9	56%	6	3	50%
davon W1 mit Tenure Track	3	33%	3	2	67%
davon W2 mit Tenure Track	0		0	0	
Summe	**364**		**359**		
GastprofessorInnen	1	100%	0	0	0%
befristete Professor*innen	13	46%	12	7	58%
Vertretungsprofessor*innen*	4	25%	5	3	60%

apl.- Professor*innen*	3	0%	3	0	0%
Honorarprofessor*innen					
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	17	71%	20	15	75%
davon Professor*innen	3	100%	2	2	100%

* Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022

Humanwissenschaftliche Fakultät

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

Beschäftigte in TuV	2017				2022			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
AT	0	#DIV/0!	0	0%	0		0	
Entgeltgruppen 15-12								
E15								
E14								
E13	2	50%			2	100%	3	100%
E12	1	0%					2	50%
Summe	**3**							
davon befristet					**1**	**100%**	**3**	**67%**
Entgeltgruppen 11-9								
E11								
E10								
E9	3	33%			2	50%	6	100%
Summe	**3**	**33%**	**0**					
davon befristet	**1**	**0%**					**1**	**100%**
Entgeltgruppen 8-5								
E8	3	67%			6	83%	21	90%
E7								
E6	7	100%			4	100%	20	95%
E5								
Summe	**10**	**90%**	**0**					
davon befristet	**1**	**100%**						
Entgeltgruppen 4-2								
E4								
E3							2	50%
E2								
Summe	0		**0**					
davon befristet								
Beamt*innen höherer Dienst								
B								
A16				0%				
A15								
A14								
A13		0%						
Summe								
davon befristet								

Beschäftigte in TuV	2017				2022			
	Vollzeit		Teilzeit		Vollzeit		Teilzeit	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Beamt*innen gehobener Dienst								
A13								
A12								
A11								
A10								
A9								
Summe								
davon befristet								
BeamtInnen mittlerer Dienst								
A9								
A8								
Summe								
davon befristet								
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung*	1	100%	13	85%	4	100%	9	89%
Auszubildende	0		0		0		0	

* Quelle: SAP 01.12.2017. bzw. 2022

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

Humanwissenschaftliche 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	1	100%	1	100%
Prodekan*innen (inkl Studiendekan*in)	2	2	100%	3	2	67%	3	67%
Fachbereichsrat				14	9	64%	15	53%

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

Humanwissenschaftliche 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	8	50%	50%
W2	2	50%	50%
W1	5	50%	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	1		100%	50%
gehobener Dienst	9		50%	50%
mittlerer Dienst	1		100	50%
Beschäftigte in TuV				
Entgeltgruppen E15-E12	4		50%	50%
Entgeltgruppen E11-E2	10		50%	50%
Wissenschaftlich Beschäftigte				
Entgeltgruppen E15-E13	300		50%	50%