



UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

GLEICHSTELLUNGS- KONZEPT FÜR PARITÄT

ANTRAG DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN IM RAHMEN
DES PROFESSORINNENPROGRAMMS 2030

PROFESSORINNEN
PROGRAMM 2030
DES BUNDES UND DER LÄNDER

GLEICH **==**
STELLUNGS
== **STARKE**
HOCHSCHULE

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

ANTRAG DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN IM RAHMEN DES
PROFESSORINNENPROGRAMMS 2030

Köln, 28. August 2024



Prof. Dr. Joybrato Mukherjee

Universität
Rektor der Universität

Universität zu Köln
Prof. Dr. Joybrato Mukherjee

Antragsteam

Prorektorat für Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Referat Chancengerechtigkeit
Dezernat Forschungsmanagement
Stabsstelle Berufungen
Abteilung Dual Career & Family Support
Abteilung Strategisches Controlling & Informationsmanagement
Abteilung Personalentwicklung
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung Gender Studies in Köln

Adresse

Universität zu Köln
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln

Phone:

+49 221 470-1257

E-mail:

rektor@uni-koeln.de

URL:

www.uni-koeln.de

Inhalt

1	Profil der Universität zu Köln.....	1
2	Ziel Geschlechterparität: Stärken-Schwächen-Analyse.....	3
2.1	Studierende.....	4
2.2	Wissenschaftliche Qualifizierungsphase (R1-R3).....	4
2.3	Professor*innen (R4).....	6
2.4	Gremien, Hochschul- und Verwaltungsleitung.....	7
2.5	Quantitative Zielsetzungen bis 2030.....	7
2.6	Fokus: Stärkung der dezentralen Ebene.....	8
3	Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft: Handlungsdimensionen und Maßnahmen.....	8
3.1	Personalgewinnung und -entwicklung in allen Karrierephasen.....	9
3.1.1	Steigerung der Professorinnenanteile.....	9
3.1.2	Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen.....	12
3.1.3	Studentinnen gewinnen.....	16
3.2	Diskriminierungssensible Wissenschaftskultur.....	17
3.2.1	Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie fördern.....	17
3.2.2	Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch erhöhen.....	18
3.2.3	Gender-Kompetenz ausbauen.....	19
3.3	Weiterentwicklung und Stärkung der Gender & Queer Studies.....	21
4	Gleichstellungscontrolling.....	22
5	Personelle und finanzielle Ausstattung.....	24
6	Datenanhang	

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Frauenanteile UzK im Bundesvergleich (2012, 2022)	3
Abb. 2: Frauenanteile vom Studium bis zu Promotion nach Fakultäten UzK 2022	4
Abb. 3: Frauenanteile in der R1- und R3-Phase nach Fakultäten an der UzK 2022.....	5
Abb. 4: Frauenanteile bei Habilitationen und W1-Professuren nach Fakultäten an der UzK 2022.....	5
Abb. 5: Frauenanteile in der R4-Phase in den Fakultäten der UzK und Bund 2017, 2022	6
Abb. 6: Frauenanteile W2/C3- und W3/C4-Professuren nach Fakultäten UzK 2022.....	7

Das vorliegende Konzept wurde in einem mehrstufigen Verfahren unter Einbezug von rund 40 Akteur*innen aus zentralen Einheiten der Verwaltung und Wissenschaft, Fakultäten und Forschungsverbänden in einem partizipativen Prozess entwickelt und am 20.8.2024 vom Rektorat verabschiedet.

Abkürzungsverzeichnis

AMC	Albertus Magnus Center
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bukof	Bundeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CFS	Dual Career & Family Support
ChanGe	Referat Chancengerechtigkeit
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EU	Europäische Union
EUniWell	European University for Well Being
GeStiK	Zentrale wissenschaftliche Einrichtung für Gender Studies in Köln
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HF	Humanwissenschaftliche Fakultät
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
IFS	International Female Scholars Mentoring
LaKoF	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
MED	Medizinische Fakultät
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
OTM-R	Open, Transparent, Merit-based Recruitment
PHIL	Philosophische Fakultät
PP	Professorinnenprogramm
QM	Qualitätsmanagement
Q ³ UzK	Qualitätsmanagementsystem für Studium, Lehre und Lernen
R1 – R4	UzK orientiert sich am Europäischen Referenzrahmen für wiss. Karrieren
REWI	Rechtswissenschaftliche Fakultät
SFB	Sonderforschungsbereich
TT	Tenure Track
UzK	Universität zu Köln
VzÄ	Vollzeitäquivalent
WISNA	Tenure-Track-Programm des BMBF
WISO	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

1 Profil der Universität zu Köln

Die Universität zu Köln (UzK) zählt mit 48.214 Studierenden, 613 Professor*innen, 4.064 wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie 3.655 Beschäftigten in Technik und Verwaltung zu den größten Universitäten in Deutschland.¹ Die Forschungs- und Lehraktivitäten verteilen sich auf sechs Fakultäten: die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WISO), die Rechtswissenschaftliche Fakultät (REWI), die Medizinische Fakultät (MED), die Philosophische Fakultät (PHIL), die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) und die Humanwissenschaftliche Fakultät (HF). Das Lehrangebot umfasst 337 Studiengänge. Insgesamt 42 Graduiertenschulen, darunter 28 extern finanzierte, bieten unter dem Dach des Albertus Magnus Centers (AMC) ein umfassendes und strukturiertes Betreuungsangebot für Promovierende und Postdoktorand*innen in frühen Karrierephasen. Als forschungsstarke Universität kann die UzK aktuell auf u. a. vier Exzellenzcluster, 18 bewilligte Sonderforschungsbereiche und Transregios,² 24 ERC-Grants sowie sieben Alexander von Humboldt-Professuren bauen. Des Weiteren leitet und koordiniert die UzK die europäische Universitätsallianz European University for Well Being (EUniWell).

Gleichstellung der Geschlechter an der UzK

Strategische Verortung: Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentraler Bestandteil der Universitätsstrategie. Dies ist nicht nur in der Grundordnung verankert, sondern in allen übergreifenden strategischen Steuerungsinstrumenten implementiert: Im aktuellen Hochschulentwicklungsplan (HEP), in der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), im seit 2023 systemakkreditierten Qualitätsmanagementsystem für Studium, Lehre und Lernen (Q³UzK), in der Internationalisierungs- und in der Nachhaltigkeitsstrategie.

Im hochschulweiten Rahmenplan „Gleichstellung der Geschlechter“ (aktuelle Laufzeit 2020 – 2024) sind die wichtigsten Eckpunkte im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit an der UzK zusammenfassend niedergelegt und werden regelmäßig fortgeschrieben. Neben dem Ziel einer gleichberechtigten Repräsentation von Frauen auf allen Ebenen werden auch Diskriminierungen aufgrund von Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung adressiert. Geschlechtergerechtigkeit ist an der UzK zudem eng mit den Handlungsfeldern Familienbewusstsein, Antidiskriminierung und den Gender & Queer Studies verbunden.

Mit der Verabschiedung der „Strategie Chancengerechtigkeit“ 2018 und dem 2019 erworbenen Zertifikat „Vielfalt gestalten“ (erfolgreiche Re-Auditierung 2023) hat die UzK einen übergreifenden Handlungsrahmen geschaffen, der Geschlechtergerechtigkeit in einen strategischen und intersektionalen Zusammenhang mit den Handlungsfeldern Familienbewusstsein, Inklusion, Bildungsgerechtigkeit, Rassismuskritik und Antidiskriminierung setzt. Intersektionalität ist in der Strategie Chancengerechtigkeit als ein handlungsleitender Grundsatz für alle Handlungsfelder formuliert, um den Anforderungen eines institutionellen Wandels mit Blick auf Chancengerechtigkeit besser begegnen zu können.³

¹ Vgl. Universität zu Köln: Zahlen | Daten | Fakten 2022

² Davon zwei Transregios als Mitantagsteller*in sowie ein SFB mit Start 10/2024

³ Intersektionalität beschreibt die Überschneidung und Gleichzeitigkeit verschiedener Formen von Diskriminierung gegenüber einer Person. Das Konzept eröffnet neue Perspektiven auf Strategien von Chancengerechtigkeit durch einen multidimensionalen Blick auf Diskriminierung.

Strukturelle Verankerung und Steuerung: Die UzK hat in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit eine sehr breit etablierte Struktur mit Verantwortlichkeiten auf Führungsebene (Rektorat wie Fakultäten) sowie auf entsprechenden Arbeitsebenen aufgebaut (s. Organigramm im Anhang). Die übergreifende Steuerung der Prozesse liegt beim Prorektorat für Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit sowie dem daran angegliederten Referat Chancengerechtigkeit (Referat ChanGe). Beraten wird das Rektorat durch den mit internen und externen Expert*innen besetzten Beirat Chancengerechtigkeit. Das Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit wird zudem von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mitverantwortet. Ein starkes hochschulweites Netzwerk von Akteur*innen mit Bezug zu Gleichstellungsthemen umfasst die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Gleichstellungskommission, Verwaltungseinheiten wie die Personalentwicklung, den Dual Career & Family Support (CFS), das Forschungsmanagement, das Berufungsmanagement auf zentraler und Fakultätsebene, die zentrale wissenschaftliche Einrichtung für Gender Studies (GeStiK), die Koordinator*innen von Chancengleichheitsmaßnahmen in den Forschungsverbänden und Exzellenzclustern sowie die Studierendenvertretungen. In den vergangenen zehn Jahren wurde eine sehr ausgeprägte Vernetzungskultur geschaffen, z. B. über Jours fixes von verschiedenen Funktionsträger*innen und Anlaufstellen wie etwa das Netzwerk Gleichstellungsbeauftragte, das Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden, das rund dreimal jährlich tagende „Kleine Gender-Netzwerk“ sowie das jährliche GenderForum.

Dezentrale Strukturen: Seit 2018 unterstützen in allen Fakultäten Prodekanate die Umsetzung von Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit auf Fakultätsebene, die bereits in Teilen flankiert werden von fakultätsspezifischen Arbeitsgruppen (bspw. in der WISO, MNF und MED). Durch regelmäßige Netzwerktreffen zwischen dem Prorektorat für Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Referat ChanGe mit den entsprechenden Prodekan*innen ist eine stete Kommunikation zwischen zentralen und dezentralen Einrichtungen gewährleistet.

Für die zielorientierte und fakultätsspezifisch differenzierte Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Strategie Chancengerechtigkeit sind die Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung als wichtiges Steuerungsinstrument implementiert, die von allen Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung in einem Turnus von drei Jahren zur Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit und mithin von Gleichstellungszielen fortgeschrieben werden. Den Fakultäten werden jährlich von Seiten des Rektorats zusätzliche finanzielle Mittel bereitgestellt, um die Umsetzung der Entwicklungspläne und gendersensible Berufungsverfahren zu unterstützen.

In den Exzellenzclustern, Sonderforschungsbereichen und weiteren Verbundforschungsprojekten sind zudem jeweils eigene Arbeitsgruppen und Funktionen auf Leitungsebene etabliert, die sich mit der Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen für Gleichstellung und Diversität innerhalb der großen Forschungsstrukturen verantwortlich zeigen. Sie tragen, verbunden mit ihren finanziellen Ressourcen, erheblich zu den fachspezifischen Schwerpunktsetzungen im Bereich Gleichstellung bei.

Netzwerk: Innerhalb des Rheinlands ist die UzK eng mit der TH Köln, der RWTH Aachen, der FH Aachen, der Universität Bonn, dem Forschungszentrum Jülich und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt über gemeinsam verabschiedete Leitlinien zu Chancengerechtigkeit und re-

regelmäßige Arbeitstreffen vernetzt. Landes- und bundesweit ist die UzK aktiv in der Landeskonferenz sowie in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika (LaKoF NRW, bukof), im Hochschulnetzwerk Familie-NRW und im bundesweiten Verein Familie in der Hochschule involviert. Auf EU-Ebene wirkt sie in der Equality and Diversity Working Group der Coimbra Group Universities sowie in den entsprechenden Arbeitsgruppen bei EUniWell mit.

Seit 2010 war die UzK in allen Linien des Professorinnenprogramms erfolgreich und konnte die maximale Anzahl an Förderungen beantragen.

2 Ziel Geschlechterparität: Stärken-Schwächen-Analyse

Das übergeordnete Ziel der UzK ist, die strukturelle Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Karrierestufen abzubauen und Geschlechterparität auf allen Ebenen zu erreichen. Das bedeutet, hochschulweit eine Repräsentation von Frauen von mindestens 50 % in allen Qualifizierungsphasen, insbesondere auf der Ebene der Professuren, aber auch in allen Fakultäten anzustreben. Wie die nachfolgende Stärken-Schwächen-Analyse zeigt, müssen auf dem Weg zur Geschlechterparität in einzelnen Bereichen und hier insbesondere auf der Ebene der Professuren, ambitionierte, bis 2030 aber zugleich erreichbare Zwischenziele formuliert werden.

Die UzK kann im Bundes- und NRW-Vergleich insgesamt durchschnittliche bis überdurchschnittliche Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen vorweisen. Dies wird durch entsprechende Rankings auf Bundesebene (CEWS-Ranking 2023: Ranggruppe 6) und NRW-Ebene (Genderreport 2022: Platz 1) dokumentiert. In den letzten zehn Jahren konnte die Repräsentanz von Frauen auf jeder Qualifikationsstufe gesteigert werden. Geschlechterparität ist in 2022 bis zur Promotion erreicht. Ab der Postdoc-Phase sinkt der Frauenanteil auf den weiteren Karrierestufen bis auf 27 % auf W3/C4-Ebene jedoch noch immer signifikant ab.

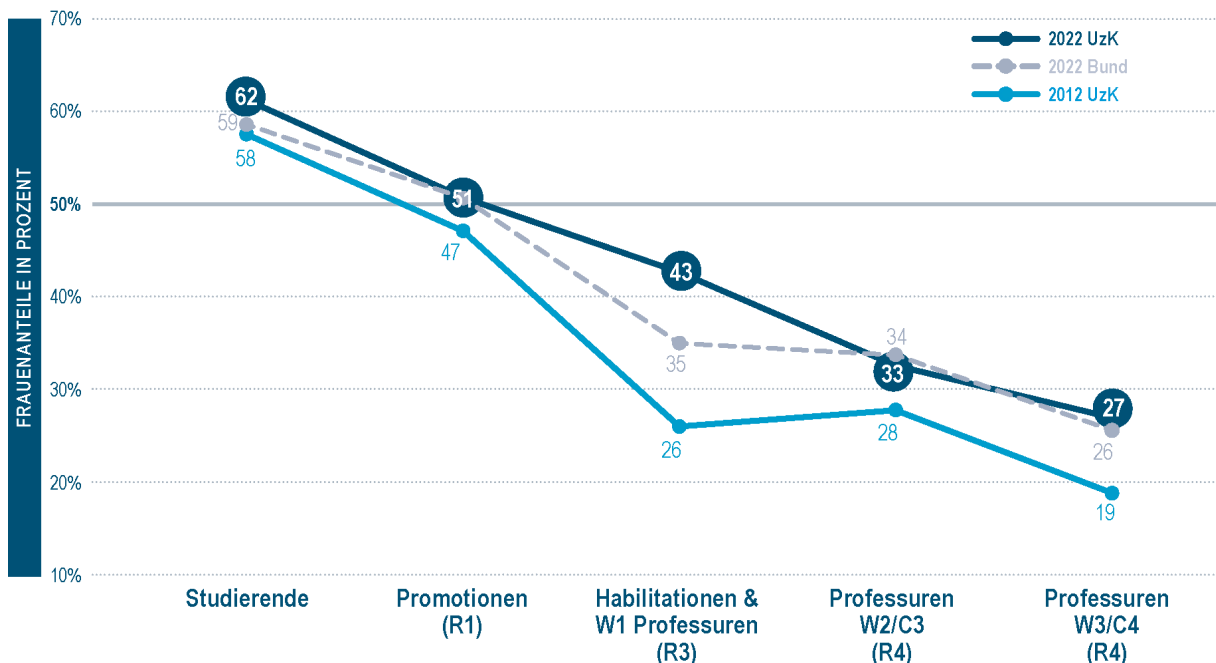


Abb. 1: Frauenanteile UzK im Bundesvergleich (2012, 2022)

Die folgende Datenanalyse für die verschiedenen Qualifikationsstufen und Fakultäten bezieht sich vor allem auf die aktuellsten vorliegenden amtlich bestätigten Daten (2022), die an verschiedenen Stellen mit Daten von 2017 ins Verhältnis gesetzt werden, um die Entwicklungen seit der Umsetzung des letzten Gleichstellungszukunftskonzepts aufzuzeigen.⁴

2.1 Studierende

Mit einem Gesamtanteil von 62 % Studentinnen im Jahr 2022 liegt die UzK weit über der 50 %-Marke (2017: 61 %) und weiterhin leicht über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 1). Die Geschlechterparität auf Studierendenebene ist in den Fakultäten nur in der WISO mit 45 % (vgl. Abb. 2) sowie in einzelnen Fächern der MNF wie der Physik (42 %) und den Geowissenschaften (45 %) unterschritten (s. Datenanhang).

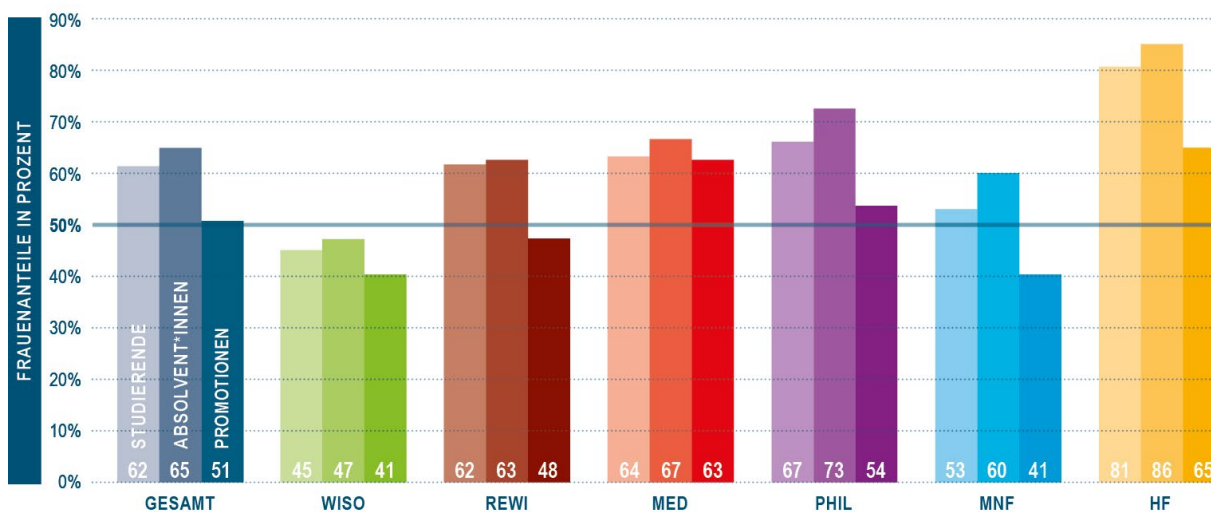


Abb. 2: Frauenanteile vom Studium bis zur Promotion nach Fakultäten UzK 2022

Die sogenannte Leaky Pipeline beginnt am Übergang zwischen Studium und Promotion (vgl. Abb. 2). In fast allen Fakultäten außer der WISO und der MED ist ein Rückgang zwischen 10 und 20 Prozentpunkten zu verzeichnen. Dies gilt auch für die PHIL und die HF, auch wenn in diesen Fakultäten dennoch über 50 % der Promotionen von Frauen abgeschlossen werden.

2.2 Wissenschaftliche Qualifizierungsphase (R1-R3)

Auf der Ebene der abgeschlossenen Promotionen (R1) ist mit einem Frauenanteil von 51 % universitätsweit Geschlechterparität nachhaltig erreicht (2017: 52 %). Mit Blick auf die einzelnen Fakultäten offenbart sich aber, dass vor allem in der HF und der MED mit über 60 % Promotionen von Frauen der niedrige Frauenanteil von je 41 % in der MNF und in der WISO gesamtuniversitär ausgeglichen wird (Abb. 3).

Dem Drop-Out von Frauen in der sog. Postdoc-Phase⁵ (R3) wurde mit Einführung der Juniorprofessur in den vergangenen zehn Jahren an der UzK strukturell begegnet: Es ist ein besonders

⁴ Im Datenanhang sind die amtlich bestätigten Daten für alle Statusgruppen und Fakultäten für die Jahre 2012, 2017 und 2022 aufgeführt.

⁵ Für diese Phase wertet die UzK Daten zu Habilitationen und zur W1-Professur (R3) systematisch aus. Daten zur R2-Phase werden aktuell noch nicht systematisch erfasst.

starker Anstieg des Frauenanteils in der R3-Phase von 26 % (2012) auf 43 % (2022) zu verzeichnen (vgl. Abb. 1) (2017: 42 %). So liegen gesamtuniversitär betrachtet nur noch acht Prozentpunkte Unterschied zwischen den Karriereabschnitten R1 und R3 (vgl. Abb. 3). Während hochschulweit an der UzK 2022 der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren bei über 50 % liegt, werden nur 33 % der Habilitationen von Frauen abgeschlossen (vgl. Abb. 4).

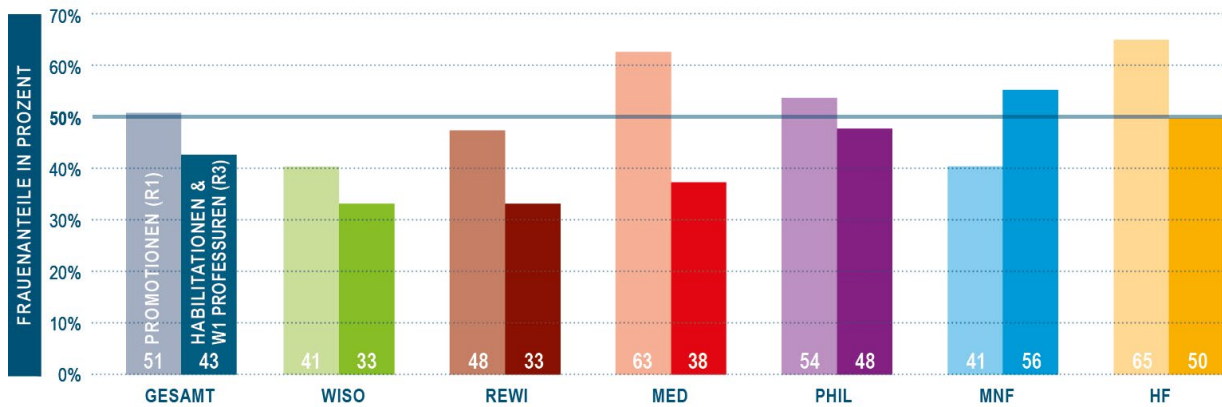


Abb. 3: Frauenanteile in der R1- und R3-Phase nach Fakultäten an der UzK 2022

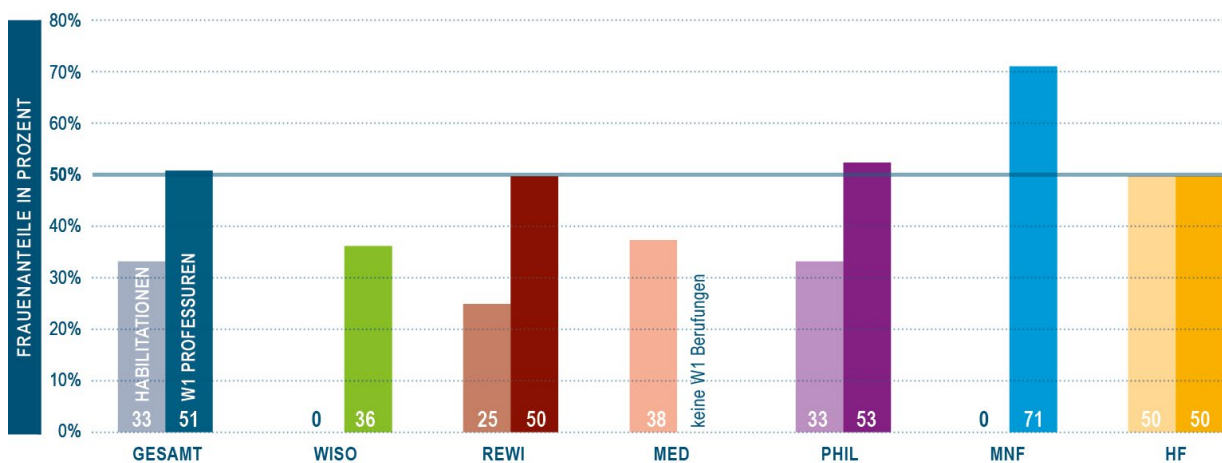


Abb. 4: Frauenanteile bei Habilitationen und W1-Professuren nach Fakultäten an der UzK 2022

Der Blick auf die einzelnen Fakultäten zeigt deutliche Unterschiede und Ansatzpunkte hinsichtlich der Geschlechterparität für die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung auf (vgl. Abb. 3 und 4).

- In der WISO liegt der Frauenanteil in der R1-Phase bei ohnehin niedrigen 41% und verringert sich zur R3-Phase um acht Prozentpunkte auf 33 %, was vor allem auf den vergleichsweise geringen Frauenanteil bei den W1-Professorinnen (36 %) zurückzuführen ist.
- In der MED ist der Drop Out zwischen 63 % auf der R1-Phase von Frauen zu 38 % Frauen in der R3-Phase am deutlichsten abzulesen. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass der W1-Track in der MED bislang nicht etabliert und die Habilitation weiterhin der Normalfall ist.

- In der HF und REWI liegen 15 Prozentpunkte bei den Frauenanteilen zwischen der R1- und der R3-Phase.⁶ Während in der HF dennoch Geschlechterparität auf R3-Ebene erreicht ist, beträgt der Frauenanteil in der REWI nur 33 %.
- Die MNF hat auf der Ebene der R3-Wissenschaftler*innen Geschlechterparität erreicht, der Frauenanteil bei den Promotionen liegt jedoch nur bei 41 %.
- In der PHIL ist die Geschlechterparität auf Ebene R2 mit 54 % und auf Ebene R3 mit 48 % fast erreicht.

2.3 Professor*innen (R4)

Zwischen 2017 und 2022 konnte der Frauenanteil bei den W2/C3 und W3/C4-Besoldungen (R4) von 25 % auf 29 % gesteigert werden (vgl. Abb. 5). Das im Rahmen des letzten Gleichstellungszukunftskonzepts (2018) auf dem Weg zur Geschlechterparität formulierte Zwischenziel von 30 % in 2026 ist somit schon im Jahr 2022 fast erreicht. Allerdings gibt es auch im Jahr 2022 deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten (vgl. Abb. 5) und den Besoldungsgruppen (vgl. Abb. 6).

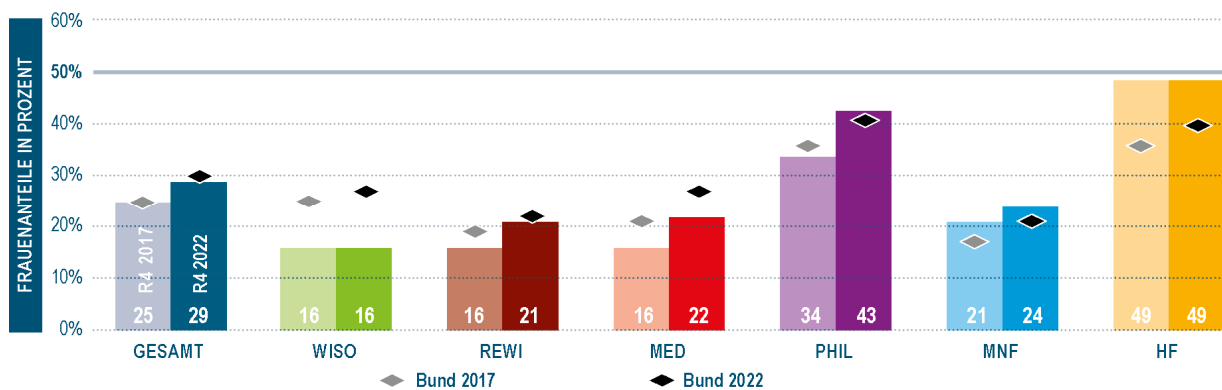


Abb. 5: Frauenanteile in der R4-Phase in den Fakultäten der UzK und Bund 2017, 2022

Insbesondere in der WISO, der REWI, der MED und der MNF ist der Weg zur Geschlechterparität noch weit. Abgesehen von der MNF liegen die Frauenanteile dieser Fakultäten zudem unter dem Bundesdurchschnitt. Gleichzeitig zeigen die Entwicklungen der vergangenen fünf Jahre Erfolge bei der Steigerung des Professorinnenanteils vor allem in der PHIL (von 34 % in 2017 auf 43 % in 2022) und in der MED (von 16 % in 2017 auf 22 % in 2022).

Die nach Besoldungsgruppen aufgeschlüsselten Zahlen (vgl. Abb. 6) sowie die Zahlen zu den Neuberufungen seit 2017 (vgl. Datenanhang) weisen darauf hin, dass insbesondere vermehrte Anstrengungen bei der Berufung von W3-Professorinnen in der WISO, der REWI und der MNF im Fokus stehen müssen. In der MED muss der Blick auch auf W2-Professuren gerichtet werden: Der in dieser Fachkultur vor allem in Kombination mit der klinischen Laufbahn interessante Karrieresprung scheint für Frauen deutlich schwerer zu erreichen zu sein.

⁶ Insb. in der REWI beziehen sich die Prozentangaben auf teilweise sehr kleine n-Zahlen (eine Frau bei zwei Professuren) und unterliegen daher im Jahresvergleich großen Schwankungen. Die Frauenanteile auf R3-Ebene bewegten sich in dieser Fakultät in den Jahren von 2017 bis 2022 zwischen 17 % und 50 %.

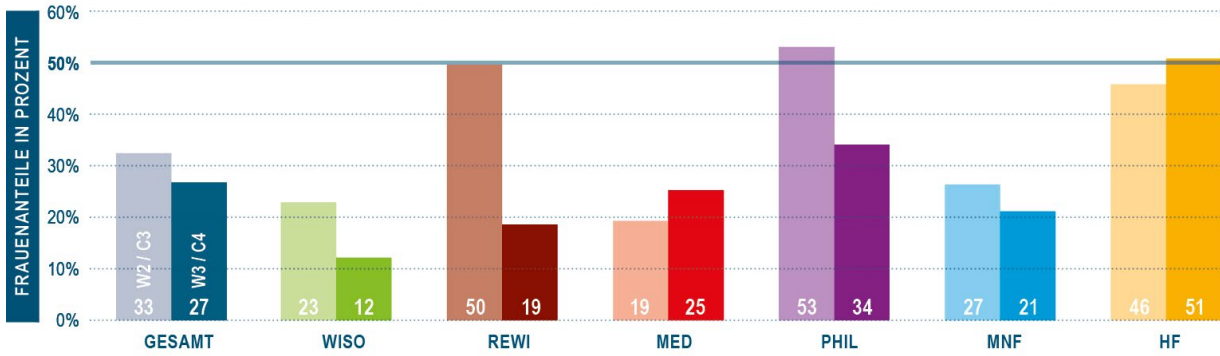


Abb. 6: Frauenanteile W2/C3- und W3/C4-Professuren nach Fakultäten UzK 2022

2.4 Gremien, Hochschul- und Verwaltungsleitung

Im Hochschulrat sowie im Senat ist die Geschlechterparität im Jahr 2024 erreicht.⁷ Auf Rektorats-ebene ist diese mit 38 % (drei Frauen von acht Mitgliedern) unterschritten. Auf Ebene der Fakultäten sind Frauen bei den Dekan*innen mit rund 17 % (eine Frau von sechs Dekan*innen) deutlich unterrepräsentiert. Bei den Prodekan*innen konnte die positive Entwicklung der letzten Jahre (2017: 27 %, 2022: 50 %) mit aktuell 50 % gehalten werden (vgl. Datenanhang).

Bei den Führungspositionen in der Verwaltung ist die Geschlechterparität bei Kanzler / Vize-Kanzlerin und den Dezernatsleitungen mit 50 % erreicht. Deutlich gestiegen ist zudem der Frauenanteil auf der Ebene der Abteilungsleitungen von 27 % in 2017 auf nun 45 % (vgl. Datenanhang).

2.5 Quantitative Zielsetzungen bis 2030

Aus der datenbasierten Stärken-Schwächen-Analyse ergeben sich mit Blick auf das übergeordnete Ziel der Geschlechterparität in der Wissenschaft folgende (Zwischen-)Ziele bis 2030:

Übergreifendes Ziel	Quantitative Ziele bis 2030
I. Steigerung des Frauenanteils bei W2- und W3-Professorinnen (R4)	→ Der Frauenanteil wird hochschulweit bei den Neuberufungen auf 61 % gesteigert, um bis 2030 einen Frauenanteil von 40 % ⁸ zu erreichen.
II. Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen (R1-R3)	→ R1: Der Frauenanteil in der R1-Phase wird in der WISO und in der MNF auf 50 % gesteigert. → R3: Der Frauenanteil in der R3-Phase wird hochschulweit 50 % erreichen. <ul style="list-style-type: none"> • WISO: Der W1-Frauenanteil wird auf 41 % (gem. Kaskadenmodell) gesteigert. • Der Frauenanteil wird bei Habilitationen auf 50 % (gem. Kaskadenmodell) gesteigert.
III. Mindestens 50 % Frauenanteil bei den Studierenden in allen Fakultäten	→ Der Frauenanteil bei den Studierenden in der WISO wird auf 50 % gesteigert.

⁷ Die aktuellen Geschlechteranteile der Gremien sowie der Hochschul- und Verwaltungsleitung wurden per Handzählung durchgeführt (Stand Juli 2024) und sind im Datenanhang für die Jahre 2012, 2017, 2022 und 2024 aufgeführt.

⁸ Die Berechnung beruht auf den bekannten Vakanzen und Abgängen bis 2030.

2.6 Fokus: Stärkung der dezentralen Ebene

Die Stärken-Schwächen-Analyse zeigt, dass der größte Handlungsbedarf zur Erreichung der Geschlechterparität universitätsweit weiterhin bei der Steigerung der Professorinnenanteile auf R4-Ebene besteht. Die hohen Frauenanteile bei der Juniorprofessur (W1) sowie das stetige Wachstum auf R4-Ebene in den vergangenen Jahren legen nahe, dass die Gleichstellungsstrategie der UzK im Zeitraum des vergangenen Professorinnenprogramms gegriffen hat. Diese zeichnete sich mit Blick auf die Steigerung der Professorinnenanteile insbesondere durch die Implementierung neuer Prozesse, Vorgaben und Expertisen auf *zentraler* Ebene aus. Die Datenanalyse zeigt allerdings, dass die Erreichung des übergeordneten Ziels der Geschlechterparität auf allen Ebenen und insbesondere auf R4-Ebene je nach Fächerkultur weiter ausdifferenzierte Zielsetzungen und Maßnahmen erfordert. Somit steht die Weiterentwicklung von dezentralen fachkulturspezifischen Prozessen, Strukturen und Maßnahmen im Zentrum, um die Fakultäten bei der Umsetzung der Zielsetzungen zu stärken. Daher setzt die UzK bei der Weiterentwicklung der Maßnahmen (s. Kap. 3) folgenden Schwerpunkt:

Stärkung der dezentralen Ebene für die Erreichung der Geschlechterparität

Das bedeutet konkret:

- Erhöhung der Verbindlichkeit von fakultätsspezifischen Zielsetzungen zur Steigerung von Frauenanteilen auf Ebene der Professuren und in den darunter liegenden Karrierestufen durch die Integration in übergeordnete hochschulinterne Steuerungsinstrumente und die Etablierung von finanziellen Anreizstrukturen;
- Gezielte Unterstützung der Fakultäten bei der bereichsspezifischen Umsetzung von universitätsweiten Strukturmaßnahmen mit Blick auf die Förderung von Karrieren in der Wissenschaft und gendersensiblen Berufungsverfahren;
- Steigerung der Transparenz und Sichtbarkeit von zentralen Angeboten und Maßnahmen zur Förderung von Frauen sowie deren Weiterentwicklung mit Blick auf fakultätsspezifische Bedarfe;
- Verbesserte Vernetzung von fakultätsspezifischen Anlaufstellen zu gleichstellungsbezogenen Anliegen in Ergänzung und in enger Abstimmung zu zentralen Anlaufstellen.

Diese Schwerpunktsetzung ergänzt die nach wie vor notwendige (Weiter-)Entwicklung von zentralen Maßnahmen zur Zielerreichung (vgl. Kap. 3). Maßnahmen unter Berücksichtigung des Fokus „Stärkung der dezentralen Ebene“ sind in Kapitel 3 entsprechend im Text mit einer blau markierten Seitenlinie gekennzeichnet sowie in blauer Schrift gehalten. Für die Umsetzung dieses Schwerpunkts werden den Fakultäten umfassende Mittel in Form eines Finanzfonds sowie Expertise und Beratung zur Verfügung gestellt. Dafür sind Personal- und Sachmittelressourcen aus Mitteln des Professorinnenprogramms 2030 vorgesehen (vgl. Kap. 5).

3 Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft: Handlungsdimensionen und Maßnahmen

Um das Ziel der Geschlechterparität bzw. die in Kapitel 2.5 benannten Zwischenziele zu erreichen, fokussiert die UzK folgende Handlungsdimensionen:

- Die UzK wird ihre **geschlechtergerechten Strukturen zu Personalgewinnung und -entwicklung** weiter verbessern. Das umfasst die Ausweitung von Steuerungsinstrumenten, den Ausbau verlässlicher Karriereoptionen, die Stärkung qualitätsgeleiteter Auswahlverfahren und chancengerechten Berufungsverfahren sowie die Weiterentwicklung der Individualförderung von Wissenschaftlerinnen in allen wissenschaftlichen Karrierephasen (vgl. Kap. 3.1).
- Die UzK wird die Rahmenbedingungen zur Etablierung einer übergreifend **diskriminierungssensiblen Wissenschaftskultur** mit Blick auf Familiensensibilität, Antidiskriminierungsstrukturen und Gender-Kompetenz ausbauen (vgl. Kap. 3.2).
- Die UzK wird die **Gender & Queer Studies in Forschung und Lehre** weiterentwickeln und stärken (vgl. Kap. 3.3).

Die UzK wird ihre Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren verstärkt **intersektional ausgerichtet**, d. h. die Verschränkungen von Geschlecht mit anderen Diskriminierungsdimensionen stärker berücksichtigen. Ausgangspunkt ist die Überzeugung, dass nur ein umfassender Abbau von Diskriminierungen zu einem echten Kulturwandel und damit zum langfristigen Ziel einer nachhaltigen Geschlechterparität auf allen Ebenen führt. Als Querschnittsthema zieht sich diese Perspektive durch die oben genannten Handlungsdimensionen.

3.1 Personalgewinnung und -entwicklung in allen Karrierephasen

3.1.1 Steigerung der Professorinnenanteile

Übergreifendes Ziel	Quantitative Ziele bis 2030
Steigerung des Frauenanteils bei W2- und W3-Professor*innen (R4)	➔ Der Frauenanteil wird hochschulweit bei den Neuberufungen auf 61 % gesteigert, um bis 2030 einen Frauenanteil von 40 % ⁹ zu erreichen.

Die UzK ist im Juli 2024 der HRK-Selbstverpflichtungserklärung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ beigetreten. Sie hat die damit verbundenen Zielsetzungen zur Aktiven Rekrutierung, zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren, zum Abbau des Gender Pay Gaps, zur Etablierung von Gender-Kompetenz und zum Monitoring bereits umfassend umgesetzt und wird diese mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept weiter nachdrücklich, vor allem auch mit Blick auf die fakultätsspezifische Umsetzung, verfolgen.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Zielzahlen: Ein wichtiges Instrument zur Steigerung von Frauenanteilen auf der Ebene der Professuren sind die Neuberufungsquoten auf Fakultätsebene auf der Basis des Kaskadenmodells nach § 37a HG-NRW, die seit 2013 für einen Zeitraum von drei Jahren vereinbart und deren Erreichung im Senat überprüft werden (aktuelle Laufzeit 2023-2025).

Um ihre Verbindlichkeit weiter zu erhöhen und mit weiteren strategischen Zielen der Fakultäten zu verknüpfen, werden sie ab 2025 in die strategischen Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten integriert und an die Zuweisung finanzieller Ressourcen gekoppelt.

Chancengerechte Berufungsverfahren: Die Berufungsverfahren an der UzK werden durch die bereits 2014 geschaffene Stabsstelle Berufungen umfassend begleitet. Die Stabsstelle ist sowohl

⁹ Die Berechnung beruht auf den bekannten Vakanzen und Abgängen bis 2030.

für die zu berufenden (Junior-) Professor*innen als auch für die Fakultäten und die Universitätsleitung die zentrale Koordinationsstelle der Berufungsverfahren an der Universität zu Köln. Dabei begleitet sie den Prozess von der Zuweisung der Professuren über die Berufungsverhandlungen bis hin zu Bleibeverhandlungen und steht auch nach der Berufung den neuen (Junior-) Professor*innen beratend zur Seite. Abgesehen von der REWI, der kleinsten Fakultät an der UzK, verfügen die Fakultäten darüber hinaus über ein eigenes Berufungsmanagement. Die UzK hat in der vergangenen Förderphase des Professorinnenprogramms einen besonderen Fokus auf die weitere Verbesserung von transparenten, qualitätsgesicherten und chancengerechten Berufungsverfahren gelegt. Über die im Rahmen des PP III eingerichtete Stelle „gendersensible Berufungsverfahren“, die bei der Stabsstelle Berufungen sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt ist, konnte die Einbindung der Gleichstellungsperspektive bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Prozessen im Bereich der Qualitätssicherung, der Verfahrensoptimierung und in der Begleitung von einzelnen Verfahren umfassend gewährleistet werden. Ein Ergebnis dieser engen Kooperation ist die 2023 neu verabschiedete Berufsordnung, die aus Gleichstellungssicht bedeutsame Prozessschritte für alle Fakultäten verpflichtend macht: das Screening des Feldes potenzieller Bewerber*innen vor Einreichung des Zuweisungsantrags, die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in allen Fakultäten mit einem Frauenanteil von weniger als 30 % sowie die Berücksichtigung des akademischen Alters. Zudem gewährleistet die frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät einen gendersensiblen Ausschreibungstext. Neue Handreichungen zur Berechnung des akademischen Alters, zur Protokollierung von Berufungskommissionssitzungen und zur Erfassung von Befangenheiten erhöhen die Einhaltung von Qualitätsstandards und tragen so zu geschlechtergerechten Verfahren bei. Um die Mitglieder der Berufungskommission weiter zu sensibilisieren, wurden regelmäßige interne Schulungsangebote, Video-Tutorials zu „Gendersensibilität in Berufungsverfahren“ sowie online-Schulungen zu Unconscious Bias eingeführt.

Ein Schwerpunkt für die kommenden Jahre wird die Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung von Vorgaben und Empfehlungen sowie der Weiterentwicklung fakultätseigener Prozesse für gendersensible Berufungsverfahren sein. Dies umfasst

- die Implementierung fakultätsspezifischer Schulungsangebote für Mitglieder von Berufungskommissionen;
- die Ausgestaltung fakultätsspezifischer Konzepte zur aktiven Rekrutierung, die festlegen, welche Personen für die Recherche und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen zuständig sind, auf welchen Wegen diese Ansprache erfolgen soll und wie aktive Rekrutierung dokumentiert wird. Insbesondere in Fakultäten mit einem niedrigen Frauenanteil und einer hohen Konkurrenz zu anderen Hochschulen oder außeruniversitären Karrierewegen soll die Rekrutierungsstrategie auch karrierephasenübergreifend gestaltet werden (vgl. Kap. 3.1.2);
- die Fortführung der Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als wichtige Beteiligte in der Umsetzung von Vorgaben in den Berufungsverfahren durch finanzielle Unterstützung.

Diese Maßnahmen werden durch die aus den vergangenen Jahren bewährte o. g. Stelle zwischen dem zentralen Berufungsmanagement und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, deren Schwerpunkt in der nächsten Projektphase auf Beratung der Fakultäten zur Implementierung bereichsspezifischer Maßnahmen liegt.

Gender Pay Gap: Um die Professorinnen an der UzK zu halten, ist die Reduktion des Gender Pay Gap von höchster Bedeutung. Nachdem der Gender Report NRW 2019 für die UzK einen besonders hohen Gender Pay Gap insbesondere auf der Ebene der W3-Professuren ausgewiesen hatte, wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket im Einklang mit der auch von der UzK unterzeichneten „gemeinsamen Erklärung der Landesregierung und der Hochschulen in NRW für gerechtere Vergütung von Professorinnen und Professoren“ auf den Weg gebracht, dessen Erfolg sich in der Entwicklung der letzten Jahre ablesen lässt: Der universitätsweite Gender Pay Gap auf W3-Ebene hat sich von 15.700 € p.a. im Jahr 2021 auf einen (nach wie vor sehr hohen) Wert von 10.200 € p.a. im Jahr 2023 verringert. Eine große Rolle für die Reduktion spielt die 2022 vollständig aktualisierte und in Kraft getretene „Richtlinie zur Vergabe von besonderen und Funktionsleistungsbezügen für W2 / W3-Professuren an der Universität zu Köln“, die fortlaufend evaluiert und angepasst wird. Eine Ergänzung der UzK-Richtlinie um ein Stufenmodell zur Höhe und Verstetigung von besonderen Leistungsbezügen sowie um den Abbau des Gender Pay Gaps als vergaberelevantes Kriterium ist bereits in Vorbereitung. Für die in der Bekämpfung des Gender Pay Gaps sehr relevanten Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird zukünftig eine Systematik entwickelt, die einen Aufschlag für Professorinnen in den Fächern ermöglicht, in denen ein Gender Pay Gap nachgewiesen ist.

Frauen in Gremien: Insbesondere in Fächern mit einem geringen Frauenanteil sind Professorinnen durch ihre Mitarbeit in Gremien und in der akademischen Selbstverwaltung belastet. Für die Gleichstellungsarbeit der UzK ergibt sich ein Zielkonflikt (Frauen sollen in Gremien vertreten sein, gleichzeitig sollen sie vor allem in ihrer Forschungstätigkeit unterstützt werden), der sich letztlich nur durch eine Erhöhung der Frauenanteile auflösen lässt. Bis dieses Ziel erreicht ist, zielt die UzK (gemäß § 11b HG-NRW) auf einen Frauenanteil auf der Ebene der Hochschullehrenden in den Gremien, der dem Frauenanteil im jeweiligen Fach entspricht.

Darüber hinaus können die Fakultäten aus dem neu eingerichteten Finanzfonds (vgl. Kap. 2.6) Gelder für die Beschäftigung von Hilfskräften oder Mitarbeiter*innen zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen mit einer besonders hohen Gremienbelastung einwerben.

Zusammenfassung der Maßnahmen (Kap. 3.1.1)
Integration von Zielquoten für Professorinnenanteile in die strategischen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten in Verbindung mit neuen finanziellen Anreizstrukturen
Unterstützung des dezentralen Berufungsmanagements und fakultätsspezifische aktive Rekrutierung inkl. karrierephasenübergreifendes Scouting (Matrix-Stelle „Gendersensible Berufungsverfahren“ zwischen Stabsstelle Berufungen und zentraler Gleichstellungsbeauftragter, 50 % TV-L13)
Bereitstellung von Entlastungsmaßnahmen für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten
Workshops zum Thema Unconscious Bias für Mitglieder von Berufungskommissionen
Abbau des Gender Pay Gap: weitere Überarbeitung der Richtlinie zur Vergabe von besonderen Leistungsbezügen (Stufenmodell; Vergabekriterium); Systematik in Berufungs- und Bleibeverhandlungen
Fakultätseigene Entlastungsmodelle für Frauen in Gremien: Gelder für Hilfskräfte und Mitarbeiter*innen

3.1.2 Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen

Übergreifendes Ziel	Quantitative Ziele bis 2030
Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen (R1-R3)	<ul style="list-style-type: none"> ➔ R1: Der Frauenanteil in der R1-Phase wird in der WISO und der MNF auf 50 % gesteigert. ➔ R3: Der Frauenanteil in der R3-Phase wird hochschulweit 50 % erreichen. <ul style="list-style-type: none"> • WISO: Der W1-Frauenanteil wird auf 41 % (gem. Kaskadenmodell) gesteigert. • Der Frauenanteil wird bei Habilitationen auf 50 % (gem. Kaskadenmodell) gesteigert.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Wichtige Ansatzpunkte, um Frauen im Wissenschaftssystem zu halten und somit langfristig den Professorinnenanteil zu erhöhen, sind der Abbau von Zugangshürden, chancengerechte Auswahlverfahren, faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege sowie ein zielgruppenadäquates und umfassendes Angebot individueller Förderinstrumente für Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen. In allen Bereichen kann die UzK auf sehr gut etablierte Strukturen und Prozesse aufbauen und wird diese dahingehend weiterentwickeln, dass Fakultäten spezifischere Unterstützung zur Implementierung eigener Fördermaßnahmen erhalten und gleichzeitig die Steuerungsinstrumente sowie die Anreizsysteme verstärkt werden.

Übergänge in die Wissenschaft gestalten: Um Frauen für die Promotion zu gewinnen, werden bereits seit über zehn Jahren auf zentraler Ebene verstetigte Veranstaltungen und Trainingsprogramme (u. a. Female Career Program) sowie Mentoring-Programme (z. B. Gender-Mentoring-Agentur) angeboten. Gleichwohl zeigen die Daten fast aller Fakultäten eine starke Verringerung des Frauenanteils zwischen Studium und Promotion – auch in den Fakultäten, in denen Frauen auf Studierendenebene stark vertreten sind.

Vor diesem Hintergrund wird die UzK mit allen Fakultäten, insbesondere mit der WISO und der MNF, Zielquoten vereinbaren und ergänzende Maßnahmen in die 2024 fortzuschreibenden Entwicklungspläne integrieren, um die wissenschaftliche Karriere als Berufsfeld für Frauen attraktiv(er) zu gestalten und Zugangshürden abzubauen. Diese werden an den fakultätsspezifischen Besonderheiten wissenschaftlicher Karrieren ansetzen und beinhalten passgenaue Fördermaßnahmen wie z. B. Stipendienprogramme für Frauen oder gezielte Informationsveranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit für Karrierewege in den jeweiligen Fächern.

Qualitätsgeleitete Auswahlverfahren und faire Beschäftigungsbedingungen: Die UzK hat ihre Rahmenstrukturen für qualitätsgeleitete Auswahlverfahren und faire Beschäftigungsbedingungen in den letzten Jahren massiv ausgebaut. Unter dem Dach der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) wurden Leitlinien zu Rekrutierungsprozessen, zu Tenure-Track-Verfahren, zu Personalverantwortung und zu wissenschaftlichen Dauerstellen entwickelt. Ausweis dieser Investitionen ist die Auszeichnung der UzK mit dem EU-Award „HR-Excellence in Research“, den die Universität für die Umsetzung der HRS4R im Jahr 2019 erstmalig erhielt. Die von der Europäischen Kommission verliehene Auszeichnung für gute Arbeitsbedingungen spiegelt das Engagement der UzK für eine Personalpolitik und -entwicklung im Einklang mit der Europäischen Charta für Forscher*innen und dem Code of Conduct für die Einstellung und Beschäftigung von Wissen-

schaftler*innen wider. Zur Erneuerung des Awards wird die HRS4R der UzK und deren Umsetzung im Jahr 2025 evaluiert. Die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere auf der Ebene R3 und R4 ist dabei Teil sowohl der Zielformulierung wie auch des Monitorings.

Die im Kontext der HRS4R verfasste und im Juli 2024 vom Rektorat verabschiedete „Leitlinie für die Rekrutierung von Personal an der UzK“ beschreibt übergreifende Prinzipien der Personalauswahl für die gesamte UzK auf Basis einer offenen, transparenten, leistungsorientierten und qualitätsgesicherten Gestaltung aller Rekrutierungsprozesse gemäß der OTM-R-Prinzipien (Open, Transparent, Merit-based Recruitment). Die Umsetzung der OTM-R-Prinzipien ist in Berufungsverfahren und bei der Besetzung wissenschaftlicher Dauerstellen durch ein Monitoring der Stabsstelle Berufungen (vgl. Kap. 3.1.1), des Prorektors für Akademische Karriere und Personalentwicklung sowie durch die Gleichstellungsbeauftragten umfassend gewährleistet.

Um ein zusätzliches Anreizsystem für die Fakultäten zur Umsetzung auch für befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen zu schaffen, wird in einem ersten Schritt das Monitoring verbessert, um zukünftig die Daten für die R2-Ebene systematisch fakultätsdifferenziert erfassen, auswerten und über die Aufnahme in die Entwicklungspläne mit fakultätseigenen Zielsetzungen verbinden zu können (vgl. auch Kap. 4).

Zur Sensibilisierung der wissenschaftlichen Führungskräfte für die eigene Rolle bei der Förderung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere sind Gender- und Diversitätsaspekte umfassend in die 2023 verabschiedeten Leitlinien für Personalverantwortliche integriert. Im aktuell sich in Überarbeitung befindlichen Personalentwicklungskonzept werden zudem persönliche Entwicklungsgespräche an jedem Übergang (R1-R2-R3) und damit an genau den Momenten vorgesehen, an denen Frauen besonders häufig einen Karriereweg jenseits der Wissenschaft einschlagen.

Verlässliche Karrierewege: Die UzK hat sich bereits 2017 auf „Strategische Leitlinien zu Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase“ geeinigt, die für die wissenschaftliche Qualifizierungsphase attraktive und gut planbare Karrierewege ausdifferenzieren. Aufgrund des hohen Frauenanteils auf den W1-Professuren ist die Juniorprofessur mit Tenure Track ein zentrales Instrument zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils auch auf W2- und W3-Ebene. Die UzK verfügt über sehr gut etablierte Strukturen zum Karriereweg Tenure Track (TT). Die „Ordnung zur Qualitätssicherung in TT-Verfahren sowie weitere Evaluationsverfahren für befristete (Junior-)Professuren der UzK“ (TT-OPlus) garantieren transparente und einheitliche Standards zur Qualitätssicherung bezüglich aller Evaluationsverfahren von (Junior-)Professuren. W1-Professuren sind an der UzK seit 2024 grundsätzlich mit TT auszuscheiden. W1-Professuren ohne TT können nur in Ausnahmefällen ausgeschrieben werden und nur dann, wenn dennoch eine verlässliche Karriereperspektive gewährleistet werden kann. Das Tenure Track-System der UzK wird fortlaufend auch extern evaluiert und weiterentwickelt; Chancengerechtigkeit ist dabei stets Querschnittsthema. Bei der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere unterstützen die Regelungen der UzK zur TT-Professur durch die Einführung von Verlängerungsoptionen bei Geburt oder Adoption, aber auch durch Berücksichtigung individueller Verzögerungen bspw. aufgrund von Care-Arbeit.

Der hohe Frauenanteil bei W1-Professuren an der UzK (51 %), insbesondere an solchen mit Tenure Track (64 %, vgl. Datenanhang), verdeutlicht, dass die von der UzK geschaffenen Rahmenbedingungen greifen und für die nachhaltige Steigerung des Professorinnenanteils relevant sind.

Folglich sollen die Fakultäten mit Blick auf die stetige Gewinnung von W1-Professorinnen (vor dem Hintergrund der geringeren Frauenanteile bei W1-Professuren besonders die WISO) verstärkt auf karrierephasenübergreifende aktive Rekrutierung von Frauen setzen, um Wissenschaftlerinnen früh an die UzK zu binden und ihnen eine verlässliche Karriereplanung zu bieten. Durch ein Monitoring vakant werdender Stellen kann die gezielte Suche nach geeigneten Kandidatinnen frühzeitig beginnen und die Passung zum Standort sowie das Interesse eruiert werden. Dabei werden die Fakultäten von zentraler Seite durch Beratung unterstützt (vgl. auch Kap. 3.1.1). Zudem können sie aus einem geplanten Finanzfonds (vgl. Kap. 2.6) Gelder für Gewinnungsmaßnahmen potenzieller Kandidat*innen (Einladung zu Vorträgen, Vergabe von Forschungsstipendien) einwerben.

Der Qualifikationsweg der Juniorprofessur hat nicht in allen Fachkulturen die gleiche Relevanz (vgl. Kap. 2.2). Die Habilitation hat in einigen Fachkulturen weiterhin eine hohe Bedeutung; der Frauenanteil, insbesondere in der REWI, der PHIL und der MED bleibt an der UzK jedoch niedrig (vgl. Kap. 2.2). Insbesondere in der MED sind verschiedene langjährige Förderprogramme für das weibliche wissenschaftliche und ärztliche Personal bei der Habilitation etabliert (vgl. Tab. 1), die bereits große Erfolge zeigen: Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt in der MED bei 38 % und damit leicht über dem Bundesdurchschnitt. Ein besonders neuralgischer Punkt in der fachspezifischen Kombination von wissenschaftlicher Qualifikation und klinischer Karriere ist die Schwangerschaft, die zu karriereentscheidenden Verzögerungen führen kann.

Hier setzt ein neues ergänzendes Programm an, das Schwangere in Qualifikationsphasen in der MED besonders unterstützt. Um die Effekte solcher Förderprogramme auch in anderen Fakultäten nutzen zu können, werden gemeinsam mit allen Fakultäten konkrete Programme aufgelegt, die fachspezifische Besonderheiten bei der Förderung von Frauen zur Habilitation berücksichtigen.

Verlässliche Karrierewege an Universitäten können auch jenseits der Professur geboten werden und sind bereits seit 2018 in den „Leitlinien zu Dauerbeschäftigungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen an der Universität zu Köln“ verankert. Auf dieser sowie auf Grundlage der OMT-R-Prinzipien haben die Fakultäten eigene Dauerstellenkonzepte entwickelt, deren Umsetzung durch das Prorektorat für Akademische Karriere und Personalentwicklung begleitet wird. Die Erfassung des Frauenanteils ist dabei fester Teil des Monitorings.

Zukünftig werden in den Entwicklungsplänen feste Zielzahlen für die unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau definiert. Das Monitoring erhält so Eingang in die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und erlangt darüber eine höhere Verbindlichkeit.

Individuelle Förderprogramme: Die UzK hat in der Personalentwicklung ein umfangreiches und verstetigtes Portfolio von Mentoring-Programmen und Trainingsangeboten zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen und Frauen in Leitungsfunktionen verankert (vgl. Tab. 1). Das Albertus Magnus Center bündelt und vernetzt alle Maßnahmen zur Personalentwicklung für Promovierende und Postdocs. Darüber hinaus nehmen auch die Fakultäten ihre Verantwortung für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch fachspezifische Angebote und Maßnahmen wahr, die in den Entwicklungsplänen formuliert sind, wie etwa ein eigenes Coaching-Programm für habilitierende Ärztinnen in der MED oder ein Netzwerk für Wissenschaftlerinnen in der Mathematik und Informatik (vgl. Tab. 1). Schließlich tragen die Sonderforschungs-

bereiche, Exzellenzcluster und weitere Verbundforschungsprojekte mit ihren spezifisch für die Fächerkultur angepassten Maßnahmen zur hohen Ausdifferenzierung individueller Förderprogramme bei. Alle aktuellen Maßnahmen unterliegen dem in Kapitel 4 dargestellten, regelmäßigen Qualitätsmanagement und werden kontinuierlich an sich wandelnde Erfordernisse und Bedingungen angepasst.

An einer großen Hochschule wie der UzK ist es eine Herausforderung, das breite Angebot an Individualförderungen für die Angehörigen aller Fakultäten sichtbar zu machen und zielgruppenspezifisch zu kommunizieren. Um die Zugänglichkeit zu erhöhen ist in Zukunft eine Bündelung dieser Angebote im Sinne einer „Female Career Academy“ über die Personalentwicklung vorgesehen.

Tab. 1: Aktuelle Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen

Zentrale unbefristete Angebote an der UzK
Gender Mentoring-Agentur zur Förderung von Doktorandinnen und Studentinnen
Cornelia Harte Mentoring (CHM) <ul style="list-style-type: none"> • CHM 2001: Förderung von Studentinnen und Promovendinnen mit außeruniversitärem Berufsziel • CHM PRO: Förderung von Promovendinnen, Postdocs mit Berufsziel Wissenschaft & Forschung
Female Career Program – Trainingsangebote für Frauen zur Karriereentwicklung für Studium und Beruf
Schulungen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit (bspw. „Fokus Vereinbarkeit Familie, Pflege, Beruf“ oder „Professionelle Personalauswahl“)
Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte
Stiftung „Frauen und Hochschulkarriere“: Förderung exzellenter Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen
Angebote der Fakultäten
MED: Gusyk-Familienförderstellen für Wissenschaftler*innen mit Familienverpflichtungen (Entlastungen wie z. B. Freistellung von Bereitschafts- und Nachtdiensten)
MED: Mentoring-Programm MhÄK für habilitierende Ärztinnen
MED: Coaching-Programm CoPF für Wissenschaftlerinnen nach der Habil, auf dem Weg zur Professur
MED: Fördermittel für forschende Ärztinnen in der Postdoc-Phase
MNF: Hypathia-Netzwerk für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in der Mathematik/Informatik
PHIL: Förderung von Tagungen, Workshops oder Gastvorträgen für Wissenschaftlerinnen

Eine weitere Schwerpunktsetzung der Weiterentwicklung von Individualfördermaßnahmen für die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen in den nächsten Jahren wird eine intersektionale Ausrichtung sein. So werden Kriterien entwickelt, um bestehende Maßnahmen auf mögliche Ausschlussmechanismen oder Zugangshürden hin zu überprüfen und ggf. auszubauen bspw. mit Blick auf Behinderung, *race* oder soziale Herkunft, um möglichst alle Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen zu erreichen bzw. spezifische Bedarfe anzusprechen. Dabei wird auch in den Blick genommen, wie das Angebot alle marginalisierten Geschlechtsidentitäten adressieren kann, um Wissenschaftskarrieren in einem umfassenden Sinne geschlechtergerecht zu unterstützen.

Vernetzung, Sichtbarkeit und internationale Mobilität sind zunehmend wesentliche Faktoren für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere, zu denen Frauen einen schlechteren Zugang haben. Daher werden Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase an der UzK gezielt weiterentwickelt: Das neu aufgelegte Programm ConneXt (Connect & Exchange) unterstützt Wissenschaftlerinnen in der R2 und R3-Phase finanziell für ihre internationale Vernetzung. Zudem wird das bereits aus dem Professorinnenprogramm III geförderte außerordentlich

erfolgreiche, mehrdimensional angelegte Mentoring-Programm für internationale Wissenschaftlerinnen (IFS) weitergeführt und durch eine vertiefte Verknüpfung mit den Dimensionen soziale Herkunft und *race* intersektional ergänzt, da diese beiden Faktoren im internationalen Kontext eine besondere Relevanz haben.

Um Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase besser auf zukünftige Leitungsfunktionen und Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung vorzubereiten, wird ein Programm zur Vorbereitung auf Führungsverantwortung von weiblichen Postdocs bzw. Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Mittelbau im Tätigkeitsbereich Wissenschaftsmanagement etabliert, das besonders von Chancengerechtigkeit, Diversität & Familienbewusstsein berücksichtigt.

Zusammenfassung Maßnahmen (Kap. 3.1.2)
R1: Fakultätsspezifische Maßnahmen, insb. WISO und MNF: Zielquoten, Stipendienprogramme, Informationsveranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit
R3: Weiterentwicklung des Konzepts der aktiven Rekrutierung von Frauen für W1-Professuren i. S. einer karrierephasenübergreifenden Ansprache (insb. WISO)
R3: MED: Programm für Schwangere in der Qualifizierungsphase
R3: REWI, PHIL: Entwicklung von Habilitationsprogrammen für Frauen
R1-R3: Einführung von Entwicklungsgesprächen zur Begleitung der Übergänge R1-R2 und R2-R3 mit besonderem Fokus auf Förderung von Wissenschaftlerinnen
R1-R3: Entwicklung der „Female Career Academy“ als Dachstruktur für Individualförderinstrumente
Entwicklung eines Kriterienkatalogs zur intersektionalen Ausrichtung von bestehenden Individualfördermaßnahmen für Frauen
R2-R3: ConneXt-Programm zur Förderung der internationalen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen
R2-R3: IFS-Mentoring-Programm für internationale Wissenschaftlerinnen
R2-R3: Programm für Frauen zur Vorbereitung auf Führungsverantwortung und akademische Selbstverwaltung

3.1.3 Studentinnen gewinnen

Übergreifendes Ziel	Quantitatives Ziel bis 2030
Mindestens 50 % Frauenanteil bei den Studierenden in allen Fakultäten	➔ Der Frauenanteil bei den Studierenden in der WISO wird auf 50 % gesteigert.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Eine Stärke der UzK sind die langjährigen Kooperationen mit Kölner Schulen zur Gewinnung von Studierenden. Die UzK beteiligt sich seit vielen Jahren mit verschiedenen Fächergruppen am Girls' Day. Insbesondere in der Physik wurden sog. Schülerinnenlabore weiterentwickelt und sehr erfolgreich angenommen. Die Kinderuni zieht jährlich viele begeisterte Schüler*innen in den Bann.

Diese Maßnahmen werden insbesondere für die WISO weiterentwickelt, um mehr Studentinnen für diese Studienangebote zu gewinnen. Für eine zielgerichtete Maßnahmenentwicklung in der WISO werden die Daten zukünftig differenziert nach einzelnen Studienfächern ausgewertet.

Zusammenfassung Maßnahmen (Kap. 3.1.3)
WISO: Datenauswertung Geschlechteranteile Studienfächer, Umsetzung von Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen: u. a. Girls' Day, Schülerinnenlabore, Kooperation mit Schulen

3.2 Diskriminierungssensible Wissenschaftskultur

Grundlegend für eine nachhaltige Geschlechterparität auf allen Ebenen ist die Etablierung einer umfassend diskriminierungssensiblen Wissenschaftskultur. Im Fokus stehen an der UzK mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie in allen Lebensphasen (Kap. 3.2.1), der Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch (Kap. 3.2.2) sowie der Auf- und Ausbau von entsprechenden Handlungskompetenzen aller Hochschulangehörigen (Kap. 3.2.3).

3.2.1 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie fördern

Die Herausforderungen von Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie in allen Lebensphasen werden strukturell nach wie vor zu einem Großteil von Frauen bewältigt, dies hat nicht zuletzt auch die Forschung zu den Folgen der Pandemie noch einmal aufgezeigt. Die UzK verfolgt daher das Ziel eines kontinuierlichen Ausbaus von Angeboten, die die Vereinbarkeit fördern und damit vor allem Frauen in der Wissenschaft entlasten. Dies beinhaltet Beratung und die Vermittlung von Betreuungsplätzen, aber auch spezifische Unterstützungsangebote im Sinne einer familienbewussten Arbeitskultur. Der Dual Career & Family Support (CFS) im Dezernat für Personal übernimmt als zentraler Akteur die Strategie- und Maßnahmenentwicklung für eine Vielzahl von Angeboten zu den Themen Arbeiten und Studieren in Verbindung mit Care-Aufgaben (z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen). Ziel der Weiterentwicklung von Strukturen und Maßnahmen ist, neben der weiterhin dringenden Erweiterung von Belegplätzen zur Betreuung von Kindern, die fakultätsbezogene Beratung, die weitere Förderung einer familienbewussten Arbeitskultur sowie spezifische Angebote für internationale Wissenschaftler*innen.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Beratung: An der UzK wurde über die vergangenen 15 Jahre ein breites Portfolio an Beratungs- und Anlaufstellen etabliert. Im CFS werden die Beschäftigten zu allen Fragen zu Care-Verantwortung begleitet. Die zentrale Studienberatung, die Beratungsstelle für Studierende mit Kind des Kölner Studierendenwerks und der AstA bieten Beratung und Angebote für die Zielgruppe der Studierenden an. Insbesondere in der MED und in der PHIL haben sich in den vergangenen Jahren fakultätsspezifische Beratungs- und Informationsangebote zur verbesserten Ermittlung von Bedarfen sowie zur Erhöhung der Transparenz von Angeboten bewährt.

Dieses erfolgreiche Modell aufgreifend sollen zukünftig in allen Fakultäten, aufbauend auf vorhandenen Anlaufstellen, sogenannten Familienlots*innen ausgewiesen werden, die als niedrigschwellige Ansprechpersonen über bestehende Angebote informieren und als Schnittstelle zwischen Fakultäten und CFS als zentrale Einrichtung fungieren können.

Betreuungsplätze: Die UzK hat als eine von wenigen Hochschulen in Deutschland bereits 2011 eine universitätseigene Kindertagesstätte eröffnet. Die Kindertagesstätte Paramecium bietet in eigenen Räumlichkeiten aktuell 80 Betreuungsplätze und zehn Plätze für Notfallbetreuungen im Backup-Service. Das Kölner Studierendenwerk hält zudem in seinen Kindertagesstätten 60 Plätze für Kinder von Studierenden vor. Darüber hinaus werden bei externen Anbietern aktuell 135 Belegplätze für Mitarbeitende der UzK vorgehalten sowie mit einer städtischen Kita in direkter Nachbarschaft mit 90 Plätzen, vorrangig für Studierende, kooperiert. Eine der wichtigsten Herausforderungen bleibt dennoch der unvermindert hohe Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen, vor allem für unter Zweijährige, da im Kölner Stadtgebiet aktuell weiterhin ca. 1.500 Kitaplätze fehlen. Über

die derzeitigen Planungen zum Ausbau einer Kita auf dem Campus der HF sowie über den weiteren Ausbau von Belegplätzen bei externen Anbietern und des flexiblen Betreuungsangebots im Backup-Service wird die UzK diesen Bedarfen weiter entgegenkommen. Zudem sollen die Backup-Betreuungsplätze für Kinder von Gastwissenschaftler*innen ausgebaut werden.

Familienbewusste Arbeitskultur: Eine familienbewusste Arbeitskultur erfordert sensible Führungskräfte, die zukünftig durch ein Vereinbarkeitscoaching für Führungskräfte, durch die explizite Einbindung des Themas in das Führungskräfte-Fortbildungsprogramm der Personalentwicklung sowie durch die Entwicklung einer Handreichung unterstützt werden.

Familie und Wissenschaft: Die UzK verfügt über ein breites Angebot zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Wissenschaft. Zur weiteren Unterstützung wird die UzK ein Programm für Wissenschaftler*innen mit Betreuungsverantwortung in besonderen Belastungssituationen aufbauen („RELIEF“). Dieses Programm stellt eine Weiterentwicklung des durch PP III finanzierten „Kopf-Frei“-Programms dar und bietet Postdocs sowie Juniorprofessor*innen eine zeitlich begrenzte Finanzierung für eine Hilfskraftstelle, um Mütter und Väter von Routineaufgaben zu entlasten. Das neu aufgebaute Coaching-Angebot „Zwei mit Karriere“ für Paare in der Wissenschaft ergänzt das bestehende Dual Career-Angebot für Neuberufene und internationale Postdocs. Das aktuell befristete Dual Career-Beratungsangebot für internationale Postdocs soll perspektivisch verstetigt werden.

Zusammenfassung der Maßnahmen (Kap. 3.2.1)
Familienlots*innen in den Fakultäten
KiTa-Ausbau, Erweiterung der Backup-Plätze (Notfallbetreuung und intern. Wissenschaftlerinnen)
Vereinbarkeitscoaching für Führungskräfte
Programm RELIEF für Wissenschaftler*innen mit Betreuungsverantwortung
Coaching-Angebot „Zwei mit Karriere“ für Paare in der Wissenschaft

3.2.2 Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch erhöhen

Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei individuellen wie strukturellen Diskriminierungen sind zentral bei der Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit an der UzK und tragen mittelbar sowie unmittelbar zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bei. Dabei kann die UzK auf die in 2022 umfassend überarbeitete Antidiskriminierungsrichtlinie sowie auf ein sehr breit angelegtes ausdifferenziertes Netzwerk an zentralen und dezentralen Anlaufstellen zurückgreifen. Die Teilnahme an der europaweiten UniSAFE-Studie zu sexualisierter Gewalt an Hochschulen 2022 hat ergeben, dass die UzK vor allem Transparenz und Sichtbarkeit von bestehenden Angeboten sowie die Sensibilisierung für grenzüberschreitendes Verhalten erhöhen muss. Die zukünftige Weiterentwicklung der Maßnahmen in diesem Bereich zielt daher besonders auf Zugänglichkeit, Sichtbarkeit und Transparenz der Beratungsangebote. Darüber hinaus wird die intersektionale Perspektive auf Diskriminierung strukturell gestärkt.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Antidiskriminierungsrichtlinie: Seit 2013 (Überarbeitung in 2019, 2022) hat die UzK mit einer eigenen Richtlinie gegen (sexualisierte) Diskriminierung eine wichtige Handlungsgrundlage geschaffen, die eine Orientierung für Beratende wie Betroffene bietet. Die regelmäßige Evaluation der in der Richtlinie festgelegten Regelungen zu informellen Verfahren und formalen Beschwerden hat gezeigt, dass insbesondere die Mediation, also die Phase zwischen der individuellen Beratung

und der offiziellen Beschwerde, gestärkt werden muss. Zudem wird geprüft, inwiefern das Thema Machtmissbrauch in die Richtlinie Antidiskriminierung integriert werden kann. Die grundlegende Überarbeitung der Richtlinie wird zum Jahr 2026 anvisiert.

Beratung und Anlaufstellen: Die UzK kann auf eine große Bandbreite an zentralen wie dezentralen Beratungs- und Beschwerdestellen bei Diskriminierung von Studierenden wie Beschäftigten bauen, die seit 2018 in der AG Antidiskriminierung vernetzt sind. Diese Vielzahl und Ausdifferenziertheit geht jedoch zulasten von Transparenz und Verfahrenssicherheit. Vor diesem Hintergrund hat das Rektorat 2023 die Einrichtung einer zentralen Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch (2 VzÄ) beschlossen, die spätestens in 2025 voll besetzt und handlungsfähig sein wird. Aufgaben dieser Stelle werden sein: Erst- und Verweisberatung, Vernetzung und fortwährende Qualifizierung von internen Anlaufstellen, Aufbau eines systematischen Dokumentationsverfahrens, Mediationsangebote sowie Beratung und Sensibilisierung von Führungskräften.

Von besonderer Bedeutung wird zudem sein, nach dem bereits etablierten Beispiel an der MED, Vertrauensteams in allen Fakultäten aufzubauen, um niedrigschwellige Angebote für Betroffene weiterzuentwickeln. Diese Teams sollen sich aus unterschiedlichen existierenden Anlaufstellen zusammensetzen und verbesserte fakultätsinterne Verweis- und Beratungsprozesse aufbauen.

Durch eine intensiviertere Information und Öffentlichkeitsarbeit zu Anlaufstellen und Beratungsprozessen wird die Transparenz sowie die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen verbessert (vgl. auch Kap. 3.2.3).

Intersektionale Antidiskriminierungsarbeit: Die UzK hat seit 2018 Strukturen im Handlungsfeld Rassismuskritik und Antisemitismus aufgebaut sowie Maßnahmen für die Sichtbarkeit bzw. zum Abbau von Ausschlüssen der queeren Community initiiert. Diese intersektionalen Ansätze gilt es in die übergreifenden Vernetzungsaktivitäten systematisch einzubeziehen und Gleichstellungsakteur*innen hinsichtlich ihres Beratungshandelns fortzubilden.

Zusammenfassung der Maßnahmen (Kap. 3.2.2)
Überarbeitung der Antidiskriminierungsrichtlinie, Weiterentwicklung von anschließenden Prozessen und Verfahrensschritten
Einrichtung der zentralen Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch
Aufbau von Vertrauensteams zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch in Fakultäten
Öffentlichkeitsarbeit für Anlaufstellen und Sensibilisierungsangebote zum Thema Antidiskriminierung
Fortbildung von Gleichstellungsakteur*innen zu intersektionaler Beratungstätigkeit

3.2.3 Gender-Kompetenz ausbauen

Um Kultur nachhaltig zu verändern, Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen sowie *gendered biases* abzubauen, braucht es das Commitment aller Hochschulangehörigen in ihren verschiedenen Rollen, u. a. als Lehrende, Forschende, Personalverantwortliche, Kolleg*innen, oder als Gremienmitglieder. Die UzK hat ein breites Angebot für Informationsvermittlung, Awareness-Maßnahmen und kontextspezifische Fortbildungen geschaffen. Die zukünftige Weiterentwicklung zielt vor allem auf eine höhere Sichtbarkeit und Zugänglichkeit von bestehenden Angeboten sowie auf eigene Formate zur Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Anliegen.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Informationen: Auf der Ebene der Informationsvermittlung stellt das Internet-Portal vielfalt.uni-koeln.de die wichtigsten Informationen aus allen relevanten Bereichen der UzK zur Verfügung. Die regelmäßigen Newsletter „Chancengerechtigkeit@uniköln“ und „Familiengerechte Hochschule“ sowie der Instagram Account des Referats ChanGe (@change_uni_koeln.de) informieren über aktuelle Veranstaltungen und News. Insbesondere die Nutzung sozialer Medien soll für weitere Arbeitsbereiche der UzK im Bereich Chancengerechtigkeit in Kooperation mit dem Dezernat für Kommunikation und Marketing verstärkt werden.

Awareness: Einen wichtigen Fokus nimmt die Förderung der Sensibilisierung für Gleichstellungsanliegen ein. Die jährliche universitätsweite Diversity-Woche „Du machst den Unterschied“, das jährliche GenderForum sowie die damit verbundene Verleihung der Jenny-Gusyk-Preise in den Kategorien Early Career Researchers, Gleichstellung sowie familienbewusste Führung und Leitung schaffen eine besondere Aufmerksamkeit für gleichstellungs- und familienbezogene Anliegen. Die in 2020 durchgeführte Social-Media-Kampagne #unboxingdiscrimination soll ab 2024 durch die Kampagne „Nicht o.k.!\“, die für grenzüberschreitendes Verhalten sensibilisiert, ergänzt werden. Da mehrfachdiskriminierte Frauen von sexualisierter Gewalt besonders betroffen sind, werden intersektionale Verknüpfungen verschiedener Diskriminierungsdimensionen in den Blick genommen, wodurch das Thema sexualisierte Gewalt in enger Kopplung mit Rassismus, Ableismus und Klassismus aufgegriffen wird.

Sichtbarkeit: Die UzK hat sich durch die Beteiligung am BMBF-geförderten Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren“ (EXENKO) der Universität Duisburg-Essen (Laufzeit 2022-2024) auf verschiedenen Ebenen mit den Themen Wissenschaftskommunikation und Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft auseinandergesetzt und wird dieses Wissen nun weiter in die Öffentlichkeitsarbeit einfließen lassen. So wird eine Kampagne zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen aufgebaut, die als Role-Models Vorbildfunktion übernehmen. Durch die Verknüpfung mit den Dimensionen soziale und ethnische Herkunft oder Care-Verpflichtungen wird die Gruppe der Wissenschaftlerinnen in ihrer Heterogenität repräsentiert.

Trainings: Zentral für einen nachhaltigen Kulturwandel ist die Handlungsfähigkeit aller Hochschulangehörigen im Zusammenhang mit Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung. Ein besonderes Augenmerk liegt aktuell auf der universitätsweiten Aufklärung zu Unconscious Biases, die Menschen in ihrem alltäglichen Handeln zugrunde liegen und zu Ausschlüssen führen können. Als erste niedrigschwellige Instrumente hat die UzK entsprechende Erklärvideos veröffentlicht und ein E-Learning-Tool eingeführt.

Um die bereits vorhandenen Schulungsangebote im Bereich Chancengerechtigkeit in den Fakultäten sichtbarer zu machen, werden sie zukünftig durch die Zuordnung zu Modulen übersichtlicher dargestellt und durch neue Impulse ergänzt.

Folgende Modularisierung ist geplant: a) gender- und diversitätssensible Personalauswahl für Mitglieder in Berufungs- und Auswahlkommissionen, b) familiengerechte und diskriminierungssensible Personalführung, c) diskriminierungssensible Lehre, d) diskriminierungssensible Beratung, e) gender-kompetent forschen (vgl. auch Kap. 3.3), f) Vertiefungsangebote zu intersektionaler Genderkompetenz für Gleichstellungsakteur*innen, g) Bystander und Allyship-Angebote.

Zusammenfassung der Maßnahmen (Kap. 3.2.3)

Aufbau weiterer Social-Media-Kanäle, Social-Media-Kampagne „Nicht o.k.!“

Kampagne „Wissenschaftlerinnen intersektional“

Etablierung eines modularen Schulungsangebots für Führungskräfte, Lehrende, Beratende, Forschende, Gleichstellungsakteur*innen und Bystander/Allies

3.3 Weiterentwicklung und Stärkung der Gender & Queer Studies

Die Gender & Queer Studies und die hochschulische Gleichstellungsarbeit sind inhaltlich wie historisch eng verbunden. Die enge Zusammenarbeit fördert die Integration theoretischer Erkenntnisse in praktische Maßnahmen, die die Hochschulen inklusiver und gerechter machen. Für das übergeordnete Ziel der Geschlechterparität sind die Gender & Queer Studies an der UzK ganz konkret vor allem für die Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für strukturelle Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und die Ausweitung von Genderkompetenz zentral. Daher stärkt die UzK in den nächsten Jahren die Genderforschung vor allem in den Bereichen, in denen sie bisher noch keine prominente Rolle spielt, und macht ausgewählte Lehrangebote zu Geschlechterforschung für alle Hochschulangehörigen verfügbar.

Bilanzierung bisheriger und Ableitung neuer Maßnahmen:

Gender-Denominationen: An der UzK gibt es fünf Professuren mit einer Gender-Teildenomination. Darüber hinaus sind fünf zusätzliche Professor*innen (davon drei emeritiert) Mitglied im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e.V. Den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Gender Studies aus dem Jahr 2023 folgend, strebt die UzK an, die Anzahl von Professuren mit der (Teil-)Denomination „Gender Studies“ auszubauen, vor allem auch mit Blick auf Fächer, in denen die Gender Studies bislang noch wenig etabliert sind. Dafür werden auch Förderungen über das Landesprogramm „Gender-Denominationen für Professuren“ (2024) beantragt.

Lehre: Die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „Gender Studies in Köln“ (GeStiK) ist seit ihrer Gründung 2012 Dreh- und Angelpunkt der Gender Studies an der UzK. Unter anderem koordiniert GeStiK den Auf- und Ausbau des fakultäts- und hochschulübergreifenden Lehrangebots in den Gender Studies: seit 2013 das Zertifikat „Gender Studies“ für B.A.-Studierende und den Lehrauftragspool „Gender & Queer Studies“ sowie seit dem WS 2017 / 2018 den hochschulübergreifenden Kölner Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“. Dieses Angebot wird erweitert und weiteren Hochschulangehörigen zugänglich gemacht durch Aufnahme in das Trainingsangebot für Gender-Kompetenz. (vgl. Kap. 3.2.3).

Graduiertenförderung: Im Bereich der Early-Career-Förderung verantwortet GeStiK die Koordination des Doktorand*innen-Netzwerks Gender & Queer Studies. Die Einrichtung eines Promotionsfachs Gender Studies wird als Perspektive unter der Voraussetzung einer zu implementierenden Professur mit Volldenomination „Gender Studies“ weiterverfolgt.

Strukturentwicklung: Die UzK hat sich zum Ziel gesetzt, die systematische Integration intersektionaler Gender-Perspektiven in die Forschung an der UzK insgesamt zu verbessern und diesbezüglich nachhaltige Strukturen vor allem auch mit Blick auf die fachkulturellen spezifischen Bedarfe aufzubauen: dauerhaft tragfähige interdisziplinäre sowie fachspezifische Netzwerke und Arbeitszusammenhänge, Fellowships, und fachspezifische Methoden-Workshops.

Bereits etablierte Beratungsstrukturen im Dezernat Forschungsmanagement für die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG in der Verbundforschung (GenderConsulting) werden mit Blick auf die Anforderungen der DFG, der EU und weiteren Mittelgebern zur Integration intersektionaler Gender-Perspektiven in Forschungsanträge weiterentwickelt. Diese strukturbezogenen Maßnahmen werden koordiniert durch das BMBF-Projekt UoC IMPACT – Implementierung von Geschlechteraspekten in der Forschung – IMPLementing Gender AspeCTs in Research (IMPACT)“ im Rahmen der Förderlinie „Geschlechteraspekte im Blick“ (Laufzeit 2024-2029; Projektleitung GeStiK / Referat ChanGe).

Wissenschaftskommunikation: Einen weiteren Fokus wird die intensivierete Wissenschaftskommunikation im Bereich der Gender Studies durch die Kampagne „See more than before!“ einnehmen. Ziel ist die Gewinnung der hochschulinternen wie -externen Öffentlichkeit für den Mehrwert der systematischen Integration von Gender-Perspektiven in die Forschung. Zudem sollen in Zusammenarbeit mit dem Dezernat Kommunikation und Marketing Schulungen und Handlungsstrategien für Wissenschaftler*innen mit Gender-Schwerpunkt angeboten werden, um diese besser gegen zunehmende Anfeindungen zu rüsten.

Zusammenfassung der Maßnahmen (Kap. 3.3)
Ausbau von Gender (Teil)-Denominationen durch Einwerbung von Landesmitteln
Erweiterung des Zertifikats „Gender Studies“ durch Weiterbildungsmodulen zum Kompetenzerwerb von weiteren Hochschulangehörigen
Strukturausbau für Forschende zur Integration intersektionaler Genderperspektiven in der Forschung: Netzwerke Fakultäten, Fellowships, Methoden-Workshops, Wissenschaftskommunikation, Beratung
Weiterentwicklung des Beratungsangebots für Forschungsverbünde mit Blick auf die Entwicklung intersektionaler Maßnahmen und Gender-Aspekte in der Forschung mit einer intersektionalen Perspektive (bisher GenderConsulting)
Kampagne „See more than before“ zu intersektionalen Gender-Perspektiven in der Forschung
Schulungen und Handlungsstrategien bei Anfeindungen gegen Wissenschaftler*innen mit Gender-Schwerpunkt

4 Gleichstellungscontrolling

Ausgangspunkt für die zielgerichtete Gleichstellungspolitik der UzK ist ein systematisches, gendersensibles Controlling (Monitoring, Evaluation), das in enger Kooperation des beauftragten Prorektors mit dem Referat ChanGe, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Abteilung Strategisches Controlling und Informationsmanagement im Dezernat Hochschulentwicklung und akademische Angelegenheiten erfolgt und eng gekoppelt ist mit weiteren Instrumenten des Qualitätsmanagements.

(Daten-)Monitoring: Die UzK ist regelmäßig in externe Daten-Rankings wie dem Gender Report des Landes NRW sowie im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS involviert. Ein gendersensibles *internes* Daten-Monitoring ist integraler Bestandteil der Controlling-Prozesse im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten sowie dem Qualitätsmanagement-System Q³UzK für Studium und Lehre. Der seit 2014 jährlich veröffentlichte Gender-Datenreport soll zukünftig erweitert werden: zum einen durch eine differenziertere Analyse der Studierendendaten, die durch die Einführung des Qualitätsmanagement-System Q³UzK in-

zwischen detaillierter mit Blick auf Studiengangswechsel und andere Weichenstellungen vorliegen, und zum anderen durch Daten zur R2-Phase. Aktuell wird ein neues digitales Berufungsmanagement-Tool eingeführt, das ein noch umfassenderes Monitoring der Berufungsverfahren, differenziert nach Anzahl der Bewerberinnen, der eingeladenen und begutachteten Frauen ermöglichen wird. Geplant ist zudem die Erweiterung der Datenbasis an der UzK um weitere Diversitätskategorien wie soziale Herkunft, Behinderung, Einwanderungsgeschichte oder Care-Aufgaben sowie um Diskriminierungserfahrungen, um eine stärker multidimensional ausgerichtete Datengrundlage für die Strategie- und Maßnahmenentwicklung zu ermöglichen. Dazu wird aktuell eine Kooperation mit dem durch das BMBF geförderten Programm „Citizens for Europe“ angestrebt, um eine erstmalige Vollerhebung von Diversitäts- und Antidiskriminierungsdaten durchzuführen.

Die drittmittelfinanzierten Forschungsverbünde und -projekte unterliegen auch einem externen Monitoring der Mittelgeber. Sie werden bei der Integration der Gleichstellungsziele und der Implementierung zielführender Maßnahmen durch das GenderConsulting, das an einer Schnittstelle zwischen Dezernat Forschungsmanagement und Referat ChanGe angesiedelt ist, eng begleitet. Diese wird aktuell im Zusammenhang mit den aktualisierten Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards entsprechend ausgebaut, da Beratungsbedarfe zugenommen haben und Beratungsinhalte sich erweitern.

Evaluation: Die regelmäßige hochschulinterne Evaluation gleichstellungsbezogener Zielsetzungen und Maßnahmen und mithin dieses Konzepts erfolgt über die Einbindung in die regelmäßige Evaluation und Fortschreibung der zentralen Strategie Chancengerechtigkeit und der damit verbundenen Entwicklungspläne für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung sowie des zentralen Rahmenplans Gleichstellung der Geschlechter durch das Rektorat, und den Senat. Diese Evaluationsprozesse sind über einen Zeitraum von drei Jahren angelegt und abgestimmt auf weitere hochschulinterne Steuerungsprozesse zwischen dem Rektorat und den Fakultäten. Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele wird zudem in der regelmäßigen Berichterstattung zur Umsetzung des Hochschulentwicklungsplans sowie durch die Evaluierung des Action Plan HRS4R überprüft. Die Qualitätssicherung bei Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung, wie Mentoring-Programme, Trainings- und Weiterbildungsangebote wird durch spezifische Qualitätssicherungsinstrumente begleitet (wie bspw. Teilnehmendenbefragungen und Zwischenevaluationen).

Erfolgreiche externe Evaluationen und Begutachtungen dokumentieren die hohe Qualität im Bereich Gleichstellung an der UzK (z. B. Professorinnenprogramme I bis III). Für ihre Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienbewusstsein wurde die UzK bereits mehrfach mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet (2014, 2018, 2022). Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und der Beitritt in den Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ erfordern eine regelmäßige Berichterstattung zur Umsetzung der geforderten Ziele. Zudem ist die UzK seit 2019 zertifiziert (2023 re-auditiert) durch das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes. Im Jahr 2021 wurde die Universität zu Köln im Proud LGBTIQ+ Campus Index als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ bewertet. Die Universität zu Köln strebt weiterhin eine regelmäßige externe Evaluation ihrer Gleichstellungsziele und -maßnahmen an, um ihre Konzepte zu Geschlechtergerechtigkeit weiterzuentwickeln und immer wieder neu anzupassen.

Zusammenfassung der Maßnahmen (Kap. 4)

Erweiterung des Gender-Datenreports um differenziertere Daten zu Studierenden und R2-Wissenschaftler*innen

Erweiterung des Monitorings zu Berufungen im Rahmen der Einführung eines neuen digitalen Berufungsmanagement-Tools

Intersektionales Datenmonitoring: Befragungen zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen umsetzen, Daten wo möglich intersektional auswerten und präsentieren

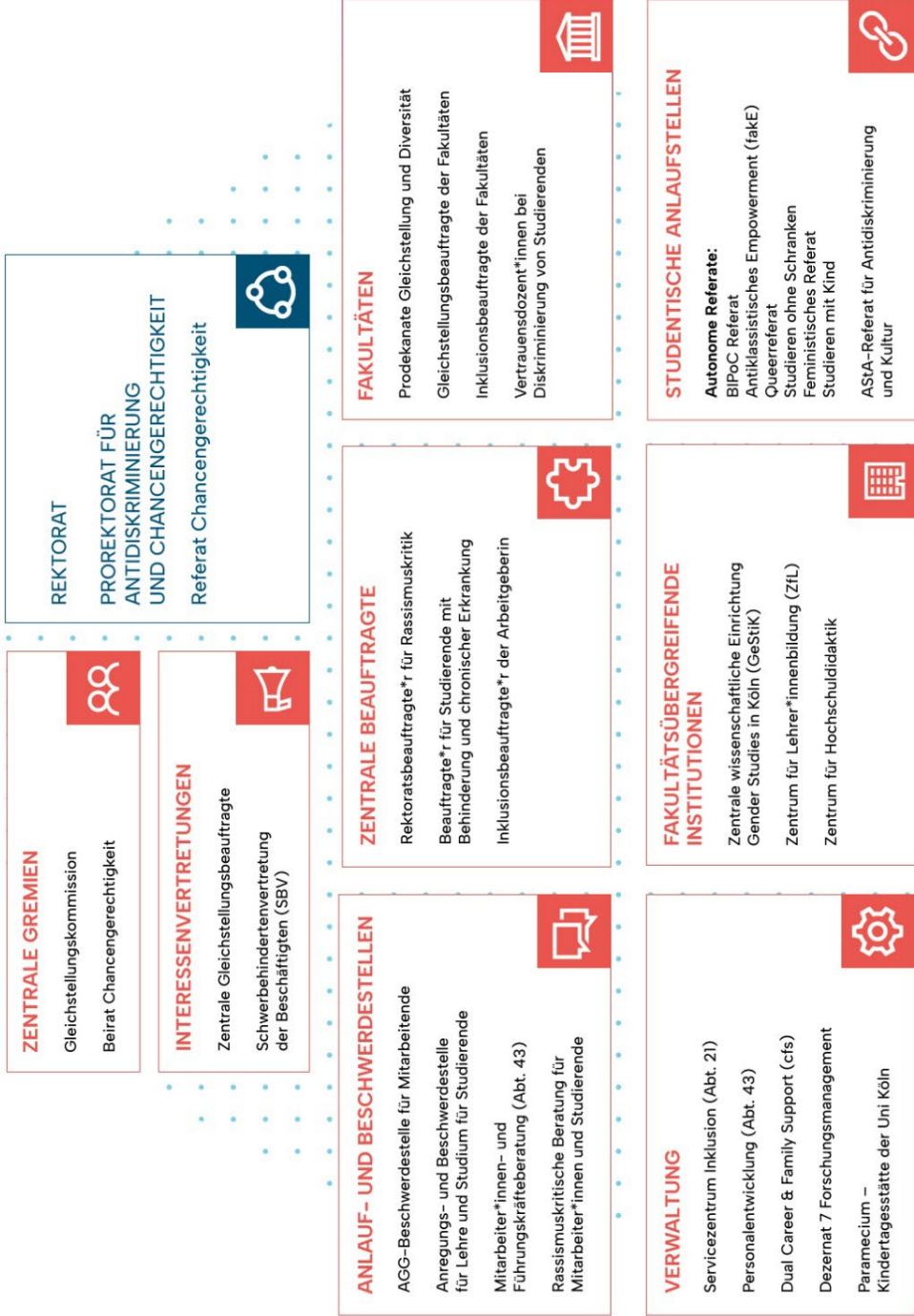
Ausbau Beratungsangebote „Chancengleichheits-Consulting“ für drittmittelgeförderte Projekte

5 Personelle und finanzielle Ausstattung

Die entfristeten finanziellen Ressourcen, die die UzK in Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen sowie Geschlechterforschung (ohne Professuren) investiert, betragen im Jahr 2023 rund 1,18 Mio € (darin enthalten 11,65 VzÄ). Befristete Ressourcen stehen in einem Umfang von rund 1,7 Mio € (darin enthalten 4,7 VzÄ) zur Verfügung. Die im vorliegenden Konzept benannten Maßnahmen werden z. T. aus diesen Ressourcen finanziert. Darüber hinaus sollen zusätzliche Ressourcenbedarfe für die neuen Schwerpunkte und Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm 2030 finanziert werden. Im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 strebt die UzK die Besetzung von drei W3-Regel-Professuren an.

6 Datenanhang

Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln



Frauenanteile UzK und Bund¹ auf verschiedenen Qualifikationsstufen je Fakultät 2012, 2017, 2022² (Teil 1) (Quelle: amtlich bestätigte Zahlen):

Frauenanteile per Fakultät	UzK				Bund				UzK				Bund				UzK				Bund			
WISO	2012								2017								2022							
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%							
	Studierende	8.301	3.718	45%	46%	9.149	4.194	46%	47%	7.799	3.538	45%												
	Absolvent*innen	1.685	822	49%	n.v.	1.742	840	48%	n.v.	1.663	789	47%												
	abgeschl. Promotionen	82	33	40%	35%	43	14	33%	38%	69	28	41%												
	Habilitationen	1	0	0%	23%	2	0	0%	26%	1	0	0%												
	Professuren - W1	14	4	29%	26%	21	12	57%	25%	11	4	36%												
	davon W1 mit TT	0	0	-	n.v.	3	2	67%	n.v.	2	2	100%												
	Professuren - W2/C3	14	3	21%	27%	30	7	23%	27%	26	6	23%												
	Professuren - W3/C4	46	7	15%	17%	46	5	11%	20%	49	6	12%												
	Professuren - andere Besoldungen	5	2	40%	29%	1	0	0%	29%	0	0													
	Professuren W2/C3-W3/C4*	60	10	17%	24%	76	12	16%	25%	75	12	16%												
	REWI	2012								2017								2022						
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%							
Studierende		4.017	2.209	55%	54%	5.337	3.165	59%	55%	5.783	3.586	62%												
Absolvent*innen		399	237	59%	n.v.	550	335	61%	n.v.	507	319	63%												
abgeschl. Promotionen		96	39	41%	38%	68	30	44%	39%	63	30	48%												
Habilitationen		2	0	0%	27%	3	1	33%	36%	4	1	25%												
Professuren - W1		2	1	50%	23%	3	2	67%	27%	2	1	50%												
davon W1 mit TT		0	0	-	n.v.	-	-	-	n.v.	-	-	-												
Professuren - W2/C3		6	0	0%	22%	5	0	0%	16%	2	1	50%												
Professuren - W3/C4		30	5	17%	11%	32	6	14%	26%	32	6	19%												
Professuren - andere Besoldungen		0	0	-	0%	0	0	-	37%	0	0	-												
Professuren W2/C3-W3/C4*		36	5	14%	15%	37	6	16%	19%	34	7	21%												
MED		2012								2017								2022						
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%							
	Studierende	3.107	1.893	61%	63%	3.636	2.261	62%	64%	3.983	2.533	64%												
	Absolvent*innen	381	258	68%	n.v.	382	240	63%	n.v.	382	256	67%												
	abgeschl. Promotionen	157	90	57%	58%	319	181	57%	59%	151	95	63%												
	Habilitationen	31	6	19%	26%	26	8	31%	27%	24	9	38%												
	Professuren - W1	2	1	50%	23%	1	0	0%	25%	0	0	-												
	davon W1 mit TT	0	0	-	n.v.	1	0	0%	n.v.	0	0	-												
	Professuren - W2/C3	35	4	11%	21%	53	9	17%	29%	72	14	19%												
	Professuren - W3/C4	41	3	7%	10%	46	7	15%	14%	55	14	25%												
	Professuren - andere Besoldungen	11	2	18%	30%	4	0	0%	36%	0	0	-												
	Professuren W2/C3-W3/C4*	76	7	9%	16%	99	16	16%	21%	127	28	22%												
	PHIL	2012								2017								2022						
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%	w%							
Studierende		13.498	8.700	64%	66%	13.661	8.989	66%	66%	12.614	8.389	67%												
Absolvent*innen		1.648	1.190	72%	n.v.	2.776	2.046	74%	n.v.	2.148	1.567	73%												
abgeschl. Promotionen		26	16	62%	56%	73	45	62%	53%	63	34	54%												
Habilitationen		3	0	0%	42%	7	2	29%	39%	6	2	33%												
Professuren - W1		4	3	75%	40%	24	15	63%	47%	19	10	53%												
davon W1 mit TT		1	1	100%	n.v.	11	6	55%	n.v.	9	5	56%												
Professuren - W2/C3		56	24	43%	34%	60	25	42%	42%	58	31	53%												
Professuren - W3/C4		62	17	27%	26%	70	19	27%	36%	64	22	34%												
Professuren - andere Besoldungen		3	2	67%	38%	11	9	82%	48%	0	0	-												
Professuren W2/C3-W3/C4*		118	41	35%	29%	130	44	34%	36%	122	53	43%												

* ohne andere Besoldungen

** Professor*innen in zentralen Einrichtungen

¹ Die Zuordnung der Fächergruppen in den bundesweit erhobenen Zahlen zu den Fakultäten der UzK erfolgt nach einer intern entwickelten Systematik.

² Legende: i = Gesamtanzahl, w = weiblich, w % = prozentualer Frauenanteil, n.v. = nicht verfügbare Daten

Frauenanteile UzK und Bund auf verschiedenen Qualifikationsstufen je Fakultät 2012, 2017, 2022 (Teil 2):

Frauenanteile per Fakultät	UzK				Bund	UzK				Bund	UzK			Bund
MNF	2012					2017					2022			
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%		
	Studierende	10.402	4.965	48%	45%	8.471	3.867	46%	46%	10.506	5.603	53%		
	Absolvent*innen	721	365	51%	n.v.	1.374	796	58%	n.v.	1.522	919	60%		
	abgeschl. Promotionen	193	79	41%	39%	211	97	46%	42%	177	73	41%		
	Habilitationen	5	0	0%	19%	6	0	0%	21%	2	0	0%		
	Professuren - W1	1	1	100%	21%	5	1	20%	32%	7	5	71%		
	davon W1 mit TT	1	1	100%	n.v.	3	1	33%	n.v.	5	3	60%		
	Professuren - W2/C3	60	10	17%	15%	71	16	23%	21%	64	17	27%		
	Professuren - W3/C4	61	6	10%	11%	73	14	19%	15%	75	16	21%		
	Professuren - andere Besoldungen	4	1	25%	20%	10	4	40%	21%	1	0	0%		
	Professuren W2/C3-W3/C4*	121	16	13%	13%	144	30	21%	17%	139	33	24%		
	HF	2012					2017					2022		
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%		
Studierende		6.196	4.886	79%	76%	8.584	7.158	83%	78%	7.505	6.089	81%		
Absolvent*innen		411	334	81%	n.v.	1.020	890	87%	n.v.	788	674	86%		
abgeschl. Promotionen		35	22	63%	67%	27	18	67%	68%	49	32	65%		
Habilitationen		1	0	0%	37%	2	0	0%	46%	2	1	50%		
Professuren - W1		8	1	13%	39%	9	5	56%	42%	6	3	50%		
davon W1 mit TT		1	1	0%	n.v.	3	1	33%	n.v.	3	2	67%		
Professuren - W2/C3		24	11	46%	29%	25	13	52%	40%	26	12	46%		
Professuren - W3/C4		35	12	34%	34%	38	18	47%	32%	41	21	51%		
Professuren - andere Besoldungen		1	1	100%	48%	1	1	100%	44%	0	0	-		
Professuren W2/C3-W3/C4*		24	11	46%	37%	25	13	52%	36%	26	12	46%		
außerhalb der Fakultäten **		2012					2017					2022		
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%		
	Studierende	0	0	-	-	3	2	67%	-	24	14	58%		
	Absolvent*innen	29	18	62%	n.v.	18	3	17%	n.v.	0	0	-		
	abgeschl. Promotionen	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-		
	Habilitationen	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-		
	Professuren - W1	3	3	100%	34%	4	2	50%	37%	0	0	-		
	davon W1 mit TT	-	-	-	n.v.	-	-	-	n.v.	-	-	-		
	Professuren - W2/C3	3	3	100%	22%	1	1	100%	28%	0	0	-		
	Professuren - W3/C4	3	2	67%	18%	4	0	0%	20%	3	1	33%		
	Professuren - andere Besoldungen	2	0	0%	42%	1	1	100%	48%	0	0	-		
	Professuren W2/C3-W3/C4*	6	5	83%	20%	5	1	20%	24%	3	1	33%		
	Universität zu Köln	2012					2017					2022		
		i	w	w%	w%	i	w	w%	w%	i	w	w%		
Studierende		45.521	26.372	58%	-	48.841	29.636	61%	-	48.214	29.752	62%		
Absolvent*innen		5.274	3.218	61%	n.v.	7.862	5.150	66%	n.v.	7.010	4.524	65%		
abgeschl. Promotionen		589	279	47%	48%	741	385	52%	49%	572	292	51%		
Habilitationen		43	6	14%	27%	46	11	24%	29%	39	13	33%		
Professuren - W1		34	14	41%	28%	67	37	55%	31%	45	23	51%		
davon W1 mit TT		3	3	100%	n.v.	21	10	48%	n.v.	19	12	63%		
Professuren - W2/C3		198	55	28%	25%	245	71	29%	30%	248	81	33%		
Professuren - W3/C4		278	52	19%	18%	309	69	22%	22%	319	86	27%		
Professuren - andere Besoldungen		26	8	31%	35%	28	15	54%	39%	1	0	0%		
Professuren W2/C3-W3/C4*		476	107	22%	22%	554	140	25%	26%	567	167	29%		

* ohne andere Besoldungen

** Professor*innen in zentralen Einrichtungen

Neuberufungen 2017-2022 sowie Neuberufungsquoten 2023-2025 (Teil1)

WISO	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025 *
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	Neuberufungsquoten w%
Neuberufungen - W1	2	0	0%	3	1	33%	2	1	50%	0	0		1	0	0%	4	2	50%	39%
Neuberufungen - W2/C3	6	2	33%	2	0	0%	1	0	0%	3	1	33%	4	2	50%	0	0		27%
Neuberufungen - W3/C4	3	0	0%	4	1	25%	1	1	100%	1	0	0%	1	0	0%	3	0	0%	27%
Neuberufungen gesamt	11	2	18%	9	2	22%	4	2	50%	4	1	25%	6	2	33%	7	2	29%	-
REWI	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	w%
Neuberufungen - W1	0	0		1	0	0%	0	0		0	0		0	0		0	0		44%
Neuberufungen - W2/C3	0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		1	1	100%	keine Besetzungen
Neuberufungen - W3/C4	2	1	50%	1	1	100%	0	0		2	0	0%	0	0		5	1	20%	33%
Neuberufungen gesamt	2	1	50%	2	1	50%	0	0		2	0	0%	0	0		6	2	33%	-
MED	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	w%
Neuberufungen - W1	0	0		0	0		0	0		1	0	0%	0	0		0	0		50%
Neuberufungen - W2/C3	4	0	0%	4	0	0%	6	0	0%	9	3	33%	12	3	25%	6	4	67%	31%
Neuberufungen - W3/C4	3	1	33%	3	0	0%	2	1	50%	3	0	0%	3	1	33%	9	4	44%	34%
Neuberufungen gesamt	7	1	14%	7	0	0%	8	1	13%	13	3	23%	15	4	27%	15	8	53%	-
PHIL	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	w%
Neuberufungen - W1	6	2	33%	5	2	40%	3	2	67%	5	3	60%	1	1	100%	0	0		47%
Neuberufungen - W2/C3	4	0	0%	7	4	57%	0	0		0	0		1	0	0%	5	5	100%	48%
Neuberufungen - W3/C4	4	2	50%	2	2	100%	2	1	50%	1	1	100%	1	1	100%	4	3	75%	45%
Neuberufungen gesamt	14	4	29%	14	8	57%	5	3	60%	6	4	67%	3	2	67%	9	8	89%	-

* Neuberufungsquote lt. Kaskadenmodell

Neuberufungen 2017-2022 sowie Neuberufungsquoten 2023-2025 (Teil2)

MNF	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025*
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	w%
Neuberufungen - W1	1	0	0%	0	0		3	3	100%	5	3	60%	1	1	100%	3	2	67%	43%
Neuberufungen - W2/C3	3	0	0%	1	1	100%	2	1	50%	5	3	60%	5	1	20%	4	2	50%	31%
Neuberufungen - W3/C4	5	0	0%	1	0	0%	3	1	33%	3	0	0%	4	2	50%	1	0	0%	25%
Neuberufungen gesamt	9	0	0%	2	1	50%	8	5	63%	13	6	46%	10	4	40%	8	4	50%	-
HF	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	w%
Neuberufungen - W1	4	3	75%	2	0	0%	1	1	100%	3	1	33%	2	1	50%	2	1	50%	50%
Neuberufungen - W2/C3	3	2	67%	1	1	100%	2	1	50%	2	1	50%	1	1	100%	0	0		50%
Neuberufungen - W3/C4	1	1	100%	2	1	50%	1	1	100%	1	0	0%	2	2	100%	3	1	33%	50%
Neuberufungen gesamt	8	6	75%	5	2	40%	4	3	75%	6	2	33%	5	4	80%	5	2	40%	-
Universität zu Köln	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023-2025
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	w%
Neuberufungen - W1	13	5	38%	11	3	27%	9	7	78%	14	7	50%	5	3	60%	9	5	56%	-
Neuberufungen - W2/C3	20	4	20%	15	6	40%	11	2	18%	19	8	42%	23	7	30%	16	12	75%	-
Neuberufungen - W3/C4	18	5	28%	13	5	38%	9	5	56%	11	1	9%	11	6	55%	25	9	36%	-
Neuberufungen gesamt	51	14	27%	39	14	36%	29	14	48%	44	16	36%	39	16	41%	50	26	52%	-

* Neuberufungsquote lt. Kaskadenmodell

Frauenanteile nach Qualifikationsstufen und Fächern in der MNF

	2012			2017			2022		
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%
Mathematik									
Studierende	2.259	1.017	45%	1.937	819	42%	3.147	1.952	62%
Absolvent*innen	155	84	54%	549	377	69%	722	501	69%
abgeschl. Promotionen	13	2	15%	9	2	22%	11	4	36%
Habilitationen	1	0	0%	0	0	-	1	0	0%
Professuren - W1	0	0	-	0	0	-	2	1	50%
Professuren - W2/C3	12	2	17%	14	3	21%	10	2	20%
Professuren - W3/C4	16	1	6%	15	4	27%	17	6	35%
Professuren - andere Besoldungen	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Physik									
Studierende	2.346	985	42%	1.518	530	35%	2.305	965	42%
Absolvent*innen	83	18	22%	112	23	21%	80	14	18%
abgeschl. Promotionen	30	8	27%	22	6	27%	35	8	23%
Habilitationen	1	0	0%	0	0	-	0	0	-
Professuren - W1	0	0	-	1	0	0%	1	1	100%
Professuren - W2/C3	12	0	0%	15	0	0%	13	0	0%
Professuren - W3/C4	10	1	10%	17	3	18%	15	2	13%
Professuren - andere Besoldungen	1	0	0%	3	0	0%	1	0	0%
Chemie									
Studierende	1.012	405	40%	1.139	454	40%	1.229	539	44%
Absolvent*innen	88	34	39%	190	77	41%	190	77	41%
abgeschl. Promotionen	36	12	33%	32	12	38%	30	10	33%
Habilitationen	1	0	0%	1	0	0%	0	0	-
Professuren - W1	1	1	100%	2	0	0%	2	1	50%
Professuren - W2/C3	7	1	14%	10	3	30%	10	4	40%
Professuren - W3/C4	11	1	9%	10	1	10%	11	1	9%
Professuren - andere Besoldungen	0	0	-	1	1	100%	0	0	-
Biologie									
Studierende	1.383	816	59%	1.725	1.082	63%	1.663	1.054	63%
Absolvent*innen	203	138	68%	302	207	69%	354	241	68%
abgeschl. Promotionen	59	33	56%	36	19	53%	76	45	59%
Habilitationen	0	0	-	1	0	0%	1	0	0%
Professuren - W1	0	0	-	2	1	50%	2	2	100%
Professuren - W2/C3	19	5	26%	20	8	40%	17	7	41%
Professuren - W3/C4	13	2	15%	19	4	21%	20	4	20%
Professuren - andere Besoldungen	1	0	0%	5	3	60%	0	0	-
Geowissenschaften									
Studierende	306	110	36%	292	123	42%	405	183	45%
Absolvent*innen	18	5	28%	49	24	49%	32	16	50%
abgeschl. Promotionen	0	0	0%	5	0	0%	15	4	27%
Habilitationen	2	0	0%	3	0	0%	0	0	-
Professuren - W1	0	0	0%	0	0	-	0	0	-
Professuren - W2/C3	6	1	17%	7	1	14%	9	3	33%
Professuren - W3/C4	6	0	0%	6	1	17%	5	1	20%
Professuren - andere Besoldungen	2	1	50%	0	0	-	0	0	-

Frauenanteile Gremien, Hochschul- und Verwaltungsleitung 2012, 2017, 2022, 2024
 (Daten 2024: Handzählung Juli 2024)

	2012			2017			2022			2024*		
	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%	i	w	w%
Hochschulleitung 2022												
Rektorat	5	1	17%	4	2	33%	7	3	43%	8	3	38%
Stimmberechtigte Senatsmitglieder	8	3	27%	8	6	43%	14	9	64%	15	9	60%
Hochschulrat	8	2	20%	4	6	60%	10	5	50%	10	6	60%
Dekan*innen	4	2	33%	4	2	33%	6	1	17%	6	1	17%
Prodekan*innen	12	6	33%	16	6	27%	22	11	50%	24	12	50%
Verwaltungsleitung 2022												
Kanzler & Vize-Kanzlerin	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
Dezernatsleitungen	8	2	25%	9	4	44%	8	4	50%	8	4	50%
Stabsstellenleitungen	2	0	0%	2	1	50%	3	1	33%	3	1	33%
Abteilungsleitungen	29	11	38%	37	10	27%	38	14	37%	31	14	45%