



Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Februar 2011

Universität zu Köln

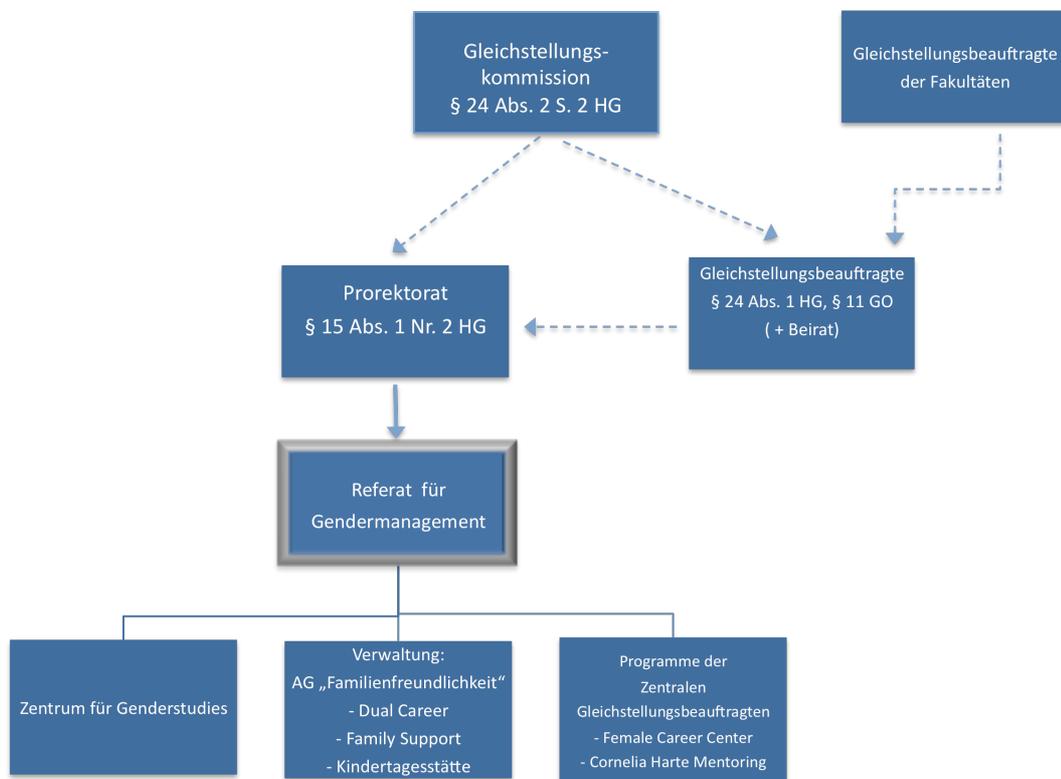


A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

Die Struktur der Gleichstellungspolitik der Universität zu Köln wurde zu Beginn des Jahres 2011 personell und strukturell durch die Wahl einer Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender sowie eines Prorektors für Akademische Karriere, Diversität und Internationales neu geordnet. Es ergibt sich eine Struktur, die aus vier Säulen besteht: der Gleichstellungsbeauftragten (§ 24 Abs.1 HG, § 11 Abs. 3 GO), einer geschlechterparitätisch besetzten Gleichstellungskommission (§ 34 Abs. 2 S. 2 HG, § 11 Abs. 6 GO), der Implementierung genderrelevanter Themen in der Wissenschaft durch ein Zentrum für Gender Studies sowie der Verankerung operativer Maßnahmen in der Hochschulverwaltung.



Die für „Gender“ zuständige Prorektorin arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungskommission, der Wissenschaft und der Verwaltung eng zusammen. Sie erhält alle dafür notwendigen Informationen.

Das Rektorat trifft die konzeptionellen und strategischen Entscheidungen. Es trägt die Verantwortung für die Planung, Durchführung und Evaluation aller Maßnahmen. Zur Verbesserung der Koordination und zur Beratung des Rektorats wurde im Februar 2011 beschlossen, ein neues Referat für Gender-Qualitätsmanagement einzurichten und dieses in der strategischen Hochschulleitung zu anzusiedeln.

Der vorliegende Bericht wurde im Prorektorat für Gender verfasst und vom Rektor zustimmend zur Kenntnis genommen.

Um die Sichtbarkeit aller Gleichstellungs- und Gendermaßnahmen nach außen zu erhöhen, arbeitet eine Arbeitsgruppe momentan an der Gestaltung einer Homepage zu „Gender & Diversity“, die direkt von der zentralen Homepage der Universität zu Köln abrufbar ist. Hier sollen Informationen zu den verschiedenen Einrichtungen, Beratung und Netzwerken, Förderung und Weiterbildung, zu Hochschule und Familie, Forschung und Sensibilisierung, rechtlichen Rahmenbedingungen sowie universitätsinternen Standards gesammelt zur Verfügung gestellt und eine Orientierung an der Hochschule erleichtert werden.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Es ist Ziel der Universität zu Köln, eine dynamische und zielorientierte Gleichstellungspolitik auf zentraler wie dezentraler Ebene zu implementieren und bedarfsgerechte sowie fachspezifische Maßnahmen zu entwickeln. Die Fakultäten haben dem Rektorat daher Ende 2010 schriftlich über bestehende genderrelevante Angebote und Instrumente berichtet. Des Weiteren haben sie Ideen für künftige Förderungsmaßnahmen artikuliert. Die Berichte der Fakultäten werden regelmäßig fortgeschrieben. Aufgabe ist es nun, zum einen die bestehenden Angebote auf ihre Effizienz zu überprüfen und zum anderen Hilfestellung bei der Verwirklichung der neuen Maßnahmen zu leisten. Organisatorisch werden diese beiden Aspekte von dem neu gegründeten Referat für Gender-Qualitätsmanagement wahrgenommen.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Maßnahmen werden im Jahr 2011 erstmals Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten abgeschlossen. Der Inhalt der Zielvereinbarungen wird unter Mitwirkung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten abgesprochen. Grundlage für die Steuerung bleibt weiterhin eine „Output-orientierte“ Vergabe finanzieller Mittel für die Erreichung von Gleichstellungszielen.

Des Weiteren wurde eine Initiative gestartet, um den Austausch und die Koordination zwischen den Forscher(inne)n zu verbessern, die im Rahmen von Sonderforschungsbereichen oder sonstigen Forschungsprojekten verantwortlich Aufgaben im Bereich *Gleichstellung* wahrnehmen. Hier hat im Dezember 2010 ein erstes Treffen der Projektleiter mit der Prorektorin für Gender stattgefunden. Ergebnis war in einem ersten Schritt die Konkretisierung solcher Maßnahmen, von denen Frauen in allen Forschergruppen profitieren werden (z. B. Etablierung einer gemeinsamen Back-up Kinderbetreuung v.a. außerhalb der üblichen Betreuungszeiten). Diese gilt es im laufenden Jahr umzusetzen.

Auf der Basis der vorhandenen aktuellen Daten (vgl. Anhang) lässt sich festhalten, dass der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität zu Köln nahezu gleichbleibend ist; er beträgt zur Zeit 57,81 %. Den höchsten Frauenanteil hat weiterhin die Humanwissenschaftliche Fakultät mit 76,77 %, den niedrigsten mittlerweile die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät mit 44,02 %, knapp gefolgt von der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit 44,35 %. Zu beachten ist dabei, dass der Frauenanteil über die einzelnen Fächer der jeweiligen Fakultäten erheblich schwankt, was jeweils spezifische Maßnahmen und Reaktionen erfordert.

Auch der Anteil der Promotionsabsolventinnen stagniert und liegt im Jahre 2010 bei 47,57%, 2009 sogar bei einem Prozentsatz von 50,58%. Im Vergleich zu 2009 hat im Jahre 2010 jedoch auch die absolute Anzahl an Promotionsabsolvent(inn)en insgesamt deutlich abgenommen, was bei der Interpretation der Zahlen zu berücksichtigen ist. Die Humanwissenschaftliche Fakultät verzeichnet mit 55,56% den höchsten Frauenanteil bei den Promotionsabsolvent(inn)en, während die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät mit 33,33% den geringsten aufweist.

Der Anstiegstrend des prozentualen Anteils weiblicher Habilitierter an der Universität zu Köln setzt sich auch in den letzten beiden Jahren fort; zudem hat sich der Frauenanteil bei den

Professuren weiterhin erhöht und liegt 2009 bei 19,51%¹. Zu beachten ist, dass die Habilitation in manchen Fakultäten und Fächern nicht mehr der wichtigste Qualifikationsweg vor allem für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist. In diesem Zusammenhang bietet es sich an, auch die Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie vor allem unabhängige Nachwuchsgruppen und Juniorprofessuren zu berücksichtigen. So gibt es momentan an der Universität zu Köln neben weiteren Nachwuchsgruppen sieben Emmy-Noether-Gruppen, von denen fünf von einer Frau geleitet werden. Zudem ist zu beobachten, dass sich das System der Juniorprofessuren fachübergreifend schrittweise implementiert; 2009/10 konnten neun neue W1-Stellen geschaffen werden, von denen vier mit einer Frau besetzt wurden.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird in alle strategischen Prozesse und Entscheidungen einbezogen. Neben der Anwesenheit in Rektorats- und Senatssitzungen ist sie z. B. auch in Überlegungen involviert, Synergieeffekte zwischen den Gender-Maßnahmen der einzelnen SFB zu schaffen und gemeinsam finanzierte Gender-Maßnahmen in den SFB zu organisieren. Zudem arbeitet sie aktiv bei dem von der Prognos AG durchgeführten Modellprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit, um Studium, Forschung, Lehre und den nichtwissenschaftlichen Bereich diskriminierungsfrei zu gestalten und Benachteiligungen aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexueller Identität zu erkennen und zu vermeiden. Die Teilnahme an dem Projekt ist beschlossen; erste Modellprojekte an der UzK sind für die nahe Zukunft geplant.

Darüber hinaus gewinnt das Netzwerk zwischen dem Rektorat, der Gleichstellungsbeauftragten und den Genderforscher(inne)n an der Universität zu Köln immer deutlichere Konturen, so dass neueste Erkenntnisse aus der Wissenschaft direkt in Entscheidungsprozesse auf der Leitungsebene einfließen können. Das Berufungsverfahren zur Besetzung der W3-Professur „Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter besonderer Berücksichtigung der Genderforschung“ ist erfolgreich abgeschlossen worden. Der Lehrstuhl wird ab dem 01.04.2011 besetzt sein. Da die designierte Leiterin des Zentrums für Gender Studies ihre eigene Stelle schon vertritt, bestehen bereits jetzt Kontakte mit der Prorektorin für Gender, um sicher zu stellen, dass die Forschungstätigkeit baldmöglichst in die Arbeit des neuen Referates für Gender-Qualitätsmanagement einbezogen werden kann. In diesem Zusammenhang fand darüber hinaus ein Treffen mehrerer Professorinnen aus der Humanwissenschaftlichen und der Philosophischen Fakultät statt, um deren Gender-Forschungen interdisziplinär zu vernetzen. Regelmäßige Treffen der Wissenschaftlerinnen sind geplant; langfristig sollen neben der Philosophischen und der Humanwissenschaftlichen Fakultät Wissenschaftlerinnen weiterer Fakultäten einbezogen werden.

Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung werden weiterhin regelmäßig im Frauen-Veranstaltungs-Verzeichnis zusammengestellt; zudem informiert eine Broschüre über genderspezifische Veranstaltungen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Bei der Entwicklung der gleichstellungsorientierten Organisation wird ein Schwerpunkt darin liegen, das neu gegründete Referat für Gender-Qualitätsmanagement in der Universität zu implementieren. Die Finanzierung des Referats erfolgt aus zentralen Mitteln. Aufgabe des Referates wird es sein, interne Evaluationen der Gleichstellungsmaßnahmen (zentral wie dezentral) durchzuführen. Bei Bedarf können nach Absprache mit dem Rektorat auch externe Evaluationen veranlasst werden, um externe Expertise systematisch in die Hochschulentwicklungsplanung der UzK einzubeziehen. Die Ergebnisse der Evaluation

¹ Auf Probleme der Datenerhebung und damit verbundene Auswirkungen auf die Aussagekraft der Zahlen wird in Kapitel A2 eingegangen.

dienen dazu, bestehende Angebote weiterzuentwickeln. Ziel soll es sein, nicht nur singuläre Aktivitäten zu evaluieren, sondern diese in den Gesamtkontext der Personalentwicklung zu stellen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Eine grundlegende Basis der Gleichstellungspolitik ist die Erhebung korrekter Daten und Zahlen sowohl auf zentraler wie auch auf dezentraler Ebene. Nur auf der Grundlage umfassender und differenzierter Daten zur Gleichstellungssituation kann es gelingen, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln und eine problemorientierte Gleichstellungspolitik umzusetzen. Bisher erhebt jede Fakultät sowie die Verwaltung die entsprechenden Zahlen separat für sich. Durch die Implementierung des neuen Referats für Gender-Qualitätsmanagement sollen die Daten ab sofort zentral gesammelt werden, wobei eine enge Zusammenarbeit mit den entsprechenden Abteilungen in der Verwaltung gewährleistet sein wird. Die Daten werden weiterhin im jährlich erscheinenden Zahlenspiegel der UzK veröffentlicht, wobei sie hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte überarbeitet werden.

An der Universität zu Köln besteht ein Verbesserungsbedarf was die Erhebung und den Umfang von Daten zur Gleichstellungssituation anbelangt. Eine Herausforderung besteht darin, die Zahlen zum Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Karrierestufen stärker zu differenzieren. So werden die zur Promotion eingeschriebenen Studierenden bisher als „Studierende“ gezählt, was eine Aussage zur (Stellen-) Situation von Promovendinnen erschwert und zu hohen Studierendenzahlen führt, die nicht die Realität widerspiegeln. Erfasst wird bisher nur die definitive Zahl der Promotionsabsolvent(inn)en an der Universität zu Köln; Promovierende außerhalb der strukturierten Promotionsprogramme sind nicht zur Immatrikulation verpflichtet und können bisher daher nicht erfasst werden. Es ist geplant, dies im Rahmen des neu gegründeten Referats für Gender-Qualitätsmanagement zu verbessern. Angedacht ist in diesem Zusammenhang beispielsweise eine schriftliche Befragung aller Professorinnen und Professoren der UzK bzw. aller Personen mit Promotionsrecht mit der Bitte um Angabe ihrer jeweiligen Promovierenden und der Beschreibung ihrer stellentechnischen Situation. Außerdem wird es Aufgabe des Referats für Gender-Qualitätsmanagement sein, Daten von Frauen zu erfassen, die nicht organisatorisch in der UzK eingebunden sind (Doktorandinnen ohne Stelle). Diese Daten sollen daraufhin im Referat ausgewertet werden, so dass aussagekräftige Angaben zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der UzK gemacht werden können und das Rektorat entsprechende Maßnahmen ergreifen kann. Die Ergebnisse werden für die (Weiter-) Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen genutzt.

In diesem Zusammenhang sollen auch die Daten zur Anzahl und vor allem zur Ausstattung der Professorinnen und Professoren an der UzK differenziert und erweitert werden. Das Personaldezernat wird gebeten, bei den Professorinnen mit W3-Stellen zu erheben, mit welchem Ergebnis über die konkrete Höhe der jeweiligen Leistungszulagen verhandelt wurde. Auch die Verteilung der erhöhten Ruhegehaltsfähigkeit der Leistungszulagen gilt es zu ermitteln. Es ist zu vermuten, dass gerade in diesem Bereich Unterschiede zwischen den Verhandlungen von Männern und Frauen bestehen. Weiterhin ist der Frauenanteil in der W3/C4-Besoldungsgruppe in allen Fakultäten außer der Rechtswissenschaftlichen niedriger als in der niedrigeren W2/C3-Besoldung. Hier sind auch im Vorfeld entsprechende Maßnahmen zu ergreifen (z. B. Mentoring etc., vgl. auch Kapitel B2).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie, also die Gestaltung einer familiengerechten Hochschule, sind der UzK weiterhin besonders wichtig. Erziehung und die Betreuung der Kinder fällt in die Verantwortung von Mutter und Vater. Familienpolitik ist somit von Gleichstellungspolitik zu trennen, auch wenn viele Aufgaben weiterhin in den Verantwortungsbereich von Müttern fallen, so dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von

Familie und Karriere auch der Gleichstellung und Frauenförderung dienen. Eine Vielzahl von Maßnahmen ist in der Vergangenheit ergriffen worden, um die Vereinbarkeit von Familie und (akademischer) Karriere zu verbessern.

Grundsätzlich soll es Frauen aller Karrierestufen – soweit dies rechtlich möglich ist – erleichtert werden, in Teilzeit zu arbeiten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in den kommenden Jahren weiterhin auf der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Konkret geplant ist die Einführung von alternierender Telearbeit/Home-Office in der Universitätsverwaltung, die bereits über Gleitzeit verfügt. Telearbeit ist dabei nicht als geschlechtsspezifisch anzusehen; sie wird gerade auch von männlichen Beschäftigten angesprochen, wenn es um „väterorientierte Strategien“ geht. Grundsätzlich soll sie nicht nur von Mitarbeiter(inne)n mit Kindern in Anspruch genommen werden können, sondern allgemein zu einer Verbesserung der *work life balance* beitragen. Zunächst wird sie im Bereich der Verwaltungsmitarbeiter(innen) eingeführt und dort als Pilot getestet werden. Ziel ist eine weiter verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit für beide Geschlechter.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Entgegenzuwirken ist den strukturellen Benachteiligungen, unter denen insbesondere der weibliche Nachwuchs leidet, soweit dieser familiäre Pflichten alleine oder zumindest überwiegend wahrnimmt. Dies kann erfolgen, indem den Studierenden sowie den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n Angebote zur Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt werden.

Die UzK verfügt über einen Klinikkindergarten und das Angebot „Spielland“ als offene Kinderbetreuung. Darüber hinaus wurde am 09.07.2010 der Grundstein für den Neubau eines Kinderhauses auf dem Gelände der Universität gelegt. Im Sommer 2011 wird die neue Kindertagesstätte der Universität unter dem Motto: „Entdeckungsspielraum für Kinder, Forschungsfreiraum für Eltern“ sowie eine weitere Kindertagesstätte des Kölner Studentenwerkes in dem Kinderhaus eröffnet werden. Beide Einrichtungen arbeiten eng zusammen und werden ihre Kapazitäten insbesondere in den Randstunden und Ferienzeiten zusammenlegen, um überlange Betreuungszeiten zum Wohle der Kinder und Eltern zu gewährleisten. Das Kinderhaus wird darüber hinaus eine Back-up-Betreuung und den Dual Career & Family Support mit einem Beratungsangebot rund um Fragen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Beruf und Familie integrieren. In diesem Bereich werden nach Eröffnung des Kinderhauses neben der Back-Up Betreuung auch Betreuungsangebote für Veranstaltungen und Konferenzen angeboten. Zusätzlich koordiniert der Dual Career & Family Support die Vermittlung von Babysittern.

Rund 110 Kinder von Hochschulangehörigen können in dem knapp 1.800 qm großen, zweigeschossigen Haus mit 4.300 qm Außenfläche spielen, forschen und basteln. Die Plätze sind zu 60 % für Kinder unter drei Jahren. Mit dieser Schwerpunktlegung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten wird dem hohen Bedarf an Betreuung für unter dreijährige Kinder Rechnung getragen. In der Kindertagesstätte der Universität zu Köln wird bei der Aufnahme der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs im Vordergrund stehen. 70% der Plätze stehen diesem zur Verfügung. Die weiteren 30% teilen sich Professor(inne)n, Studierende und nicht-wissenschaftliche MA paritätisch. In der Kindertagesstätte des Kölner Studentenwerkes werden Kinder von Studierenden betreut.

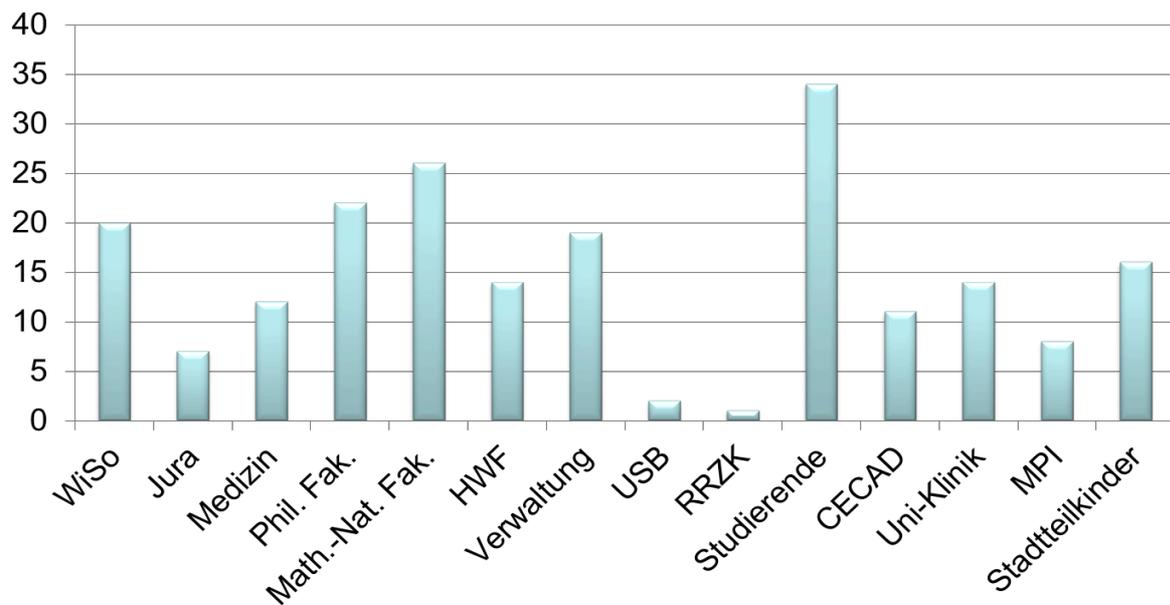
Seit Planungsbeginn sind insbesondere die Wissenschaftler(innen) der UzK aus themenverwandten Bereichen eng in das Projekt eingebunden und bringen ihre Expertise ein. Zukünftig soll die Kindertagesstätte insbesondere im neuen MA-Studiengang zur frühkindlichen Bildung den Studierenden als Praktikumsfeld und den Wissenschaftler(inne)n als Forschungsfeld dienen.

Die Anmeldephase endete am 11.02.2011. Der Schwerpunkt der Anmeldungen liegt eindeutig bei Kindern unter drei Jahren, wobei schon jetzt klar zu erkennen ist, dass der Bedarf höher als die zur Verfügung stehenden Plätze ist.

Im Vorfeld der Anmeldung konnten sich interessierte Eltern bereits auf einer Interessentenliste eintragen, die zum August 2010 eine erste Analyse zu den Statusgruppen einschließlich der Fakultätszugehörigkeit und zum Bedarf ermöglichte.

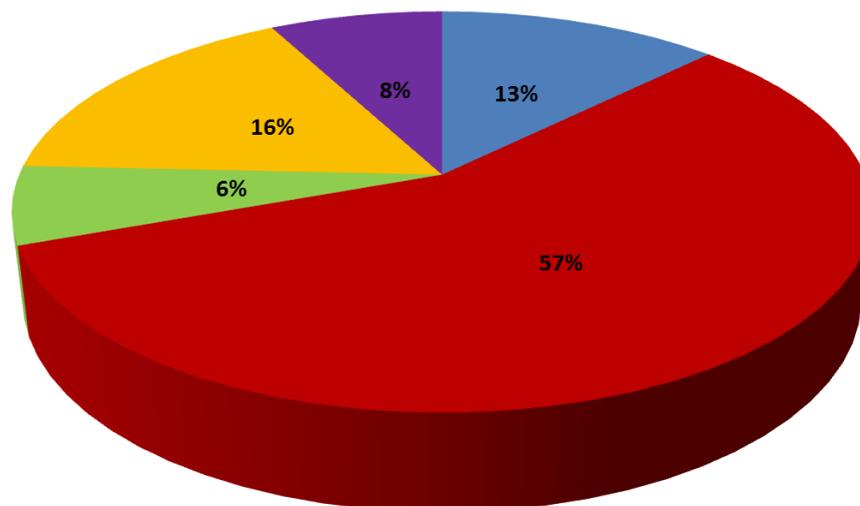
Bis zum Ende des Jahres 2010 haben knapp 300 Eltern Interesse an einem Kindertagesstättenplatz angemeldet und nach Abschluss der Anmeldefrist ist deutlich, dass der überwiegende Teil sein Kind/seine Kinder nun auch konkret angemeldet hat.

Folgende Grafiken bieten eine Übersicht zur Fakultäten- und Statuszugehörigkeit der Eltern:



Fakultätszugehörigkeit der interessierten Eltern für einen Kindertagesstättenplatz (Stand August 2010/ca. 220 Eltern): Quelle Kinderhauskoordination UzK

- Nichtwissenschaftliche MA
- Wissenschaftliche MA
- ProfessorInnen (einschließlich Juniorprof.)
- Studierende
- Stadtteilkinder



Statusgruppenzugehörigkeit der interessierten Eltern für einen Kindertagesstättenplatz (Stand August 2010/ca. 220 Eltern): Quelle Kinderhauskoordination UzK

Mit diesem Projekt für eine familienfreundliche Hochschule ist die Universität bundesweit die erste Hochschule mit einer Kindertagesstätte in eigener Trägerschaft.

Einen immer größeren Stellenwert gewinnt die Vernetzung mit anderen Hochschulen in Köln und dem Kölner Bündnis für Familie. 2009 hat sich der Arbeitskreis Kölner Hochschulen gegründet, der für die besondere Situation der Hochschulen im Hinblick auf die Vereinbarkeit für Wissenschaftler(innen) und Studierende sensibilisiert und mit einer gemeinsamen Stimme gegenüber externen Partner(inne)n für die notwendigen Verbesserungen von Rahmenbedingungen eintritt. Aktuell hat der AK Hochschulen mit der Deutschen Sporthochschule Köln, der Fachhochschule Köln, der Hochschule für Musik und Tanz Köln, der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, der Kunsthochschule für Medien, dem Kölner Studentenwerk und der Universität zu Köln sieben Mitglieder. Die Koordination und die Sprecherfunktion des Arbeitskreises liegen bei der Universität zu Köln.

Viele Hochschulen in NRW und darüber hinaus haben sich bei Ihren Überlegungen zur Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen ratsuchend an die Universität zu Köln gewandt.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Mit dem Dual Career & Family Support (CFS) hat die Universität zu Köln im Jahr 2009 eine zentrale und erfolgreiche Anlaufstelle rund um das Thema „Vereinbarkeit von (Doppelkarriere-) Partnerschaft/Familie und Beruf“ eingerichtet. Das Informations-, Beratungs- und Serviceangebot richtet sich im Bereich Dual Career an neu berufene Professorinnen und Professoren, ihre Partner(innen) und Familien sowie an weitere (Nachwuchs-) Wissenschaftler(innen) mit Familie sowie im Bereich Family Support an alle Mitglieder der Universität.

Die Serviceleistungen des Dual Career Support werden regelmäßig in Berufungsverhandlungen thematisiert und von den Bewerber(inne)n bzw. den Neuberufenen zunehmend nachgefragt. Insbesondere für neuberufene Professorinnen ist die Frage nach der beruflichen Perspektive ihres Partners in Köln und Umgebung von großer Relevanz, da Wissenschaftlerinnen i.d.R. einen Partner (oder eine Partnerin) haben, der bzw. die selber hochqualifiziert beschäftigt ist. Auch weitere Dienstleistungsangebote des Dual Career Support z.B. rund um die Wohnungssuche und die Suche nach Kinderbetreuungsplätzen und/oder Schulen (in Kooperation mit dem Family Support) werden von den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen stark in Anspruch genommen. Da der Zuzug nach Köln oft kurzfristig und unterjährig erfolgt und die Neuberufenen hier auf eine angespannte Wohnungsmarktlage und Kinderbetreuungsplatzsituation treffen, stellt die Beratung und Unterstützung durch den Dual Career Support eine große Entlastung für die Betroffenen dar. Um Dual Career Couples noch wirksamer bei der Stellensuche in der Region unterstützen zu können, befindet sich momentan ein Dual Career Netzwerk Rheinland im Aufbau. Gründungspartner werden neben der Universität zu Köln die Universitäten Bonn und Düsseldorf sowie das Forschungszentrum Jülich sein. Die offizielle Gründung ist mit der Freischaltung einer gemeinsamen Webseite im Frühjahr 2011 geplant.

Im Fokus des Family Support steht vor allem die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Vereinbarkeit ihrer wissenschaftlichen Laufbahn und der familiären Anforderungen und Verpflichtungen. Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen sind in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn hohen Mobilitätsanforderungen und einer großen Instabilität in der Lebensplanung durch befristete Arbeitsverhältnisse unterworfen. Die Mobilität und zeitliche Flexibilität wird durch familiäre Verpflichtungen stark eingeschränkt. Häufige Ortswechsel erschweren den Aufbau verlässlicher Beziehungen im privaten Bereich und die sozialen Netzwerke, auf die viele Eltern zur Überbrückung von Lücken in der Kinderbetreuung zurückgreifen, fehlen oftmals bei hochmobilen Wissenschaftlerfamilien. Die Bewältigung der neuen Lebenssituation als Familie geschieht nach wie vor häufig auf Kosten der beruflichen Laufbahn der Frau. Gerade Wissenschaftlerinnen stellen meist ihren Kinderwunsch zurück, weil sie die Anforderungen der Mutterrolle für unvereinbar mit den beruflichen Rahmenbedingungen im Wissenschaftsbetrieb halten.

Die Universität zu Köln unterstützt und fördert mit dem zielgruppenorientierten Beratungs- und Unterstützungsangebot im Family Support insbesondere junge Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dazu bietet der CFS eine Onlineplattform zur eigenständigen Informationsrecherche, eine individuelle Beratung, Unterstützung bei der Suche nach einem Betreuungsplatz und die Vermittlung weiterer Serviceleistungen. Es bestehen in Zusammenhang mit dem Aufbau einer Datenbank zu Tagespflegepersonen und einer Babysitterbörse mittlerweile intensive Kontakte mit der Stadt Köln und Dienstleistungsanbietern aus dem Betreuungs- und Schulsektor. Im Bereich familienunterstützender Dienstleistungen spielt auch die Thematik des Eldercare zunehmend eine Rolle. Es gilt, die Angebote des CFS entsprechend der Fragestellungen auszubauen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um generell den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, wird die Universität zu Köln aktiv die Rekrutierung von herausragenden Forschungsgruppenleiterinnen und Professorinnen fördern. Es wird versucht werden, konkrete Ziele (Quoten) mit den Fakultäten zu vereinbaren. Die Fakultäten werden dazu angehalten, auch dann nach exzellenten Kandidatinnen für die Besetzung von Führungspositionen zu suchen, wenn keine entsprechenden Planstellen zur Verfügung stehen.

Über die bereits bestehenden Maßnahmen hinaus, mit denen die strukturellen Nachteile von Frauen im Berufungsverfahren nach dem Best-Practice-Modell ausgeglichen werden sollen, wird in Zukunft ganz gezielt über strategisches Head-Hunting versucht, exzellente Frauen auf Professuren zu berufen. Für den Mittelbau gibt es weiterhin eine Dienstvereinbarung. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Fällen und auf allen Ebenen bei der Besetzung wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Stellen beteiligt und wird in Berufungsverfahren von den Gleichstellungsbeauftragten für Berufsangelegenheiten unterstützt.

Das neu gegründete Referat für Gender-Qualitätsmanagement hat die Aufgabe, gleichstellungsorientierte Richtlinien und Modelle auch für die Besetzung von Stellen im Post-Doc-Bereich auszuweiten. Dies steht in engem Zusammenhang mit der Evaluierung der Maßnahmen und Erreichung von Quoten in den einzelnen Fakultäten, der Einhaltung von Zielvorgaben sowie damit verbundener Mittelzuweisungen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität zu Köln wendet sich gegen jede Form der unmittelbaren, mittelbaren sowie der strukturellen Diskriminierung. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Bei sexueller Belästigung und Formen sexualisierter Gewalt werden disziplinarische und rechtliche Maßnahmen ergriffen. Es wird sichergestellt, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen der beschwerdeführenden Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte erfolgen im Einvernehmen mit den Betroffenen.

Als erste Anlaufstelle zur Gewährleistung des Schutzes vor persönlichen Abhängigkeiten steht die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zur Verfügung. Zudem ist es ihre Aufgabe, bei sexueller Belästigung sowie Formen von Gewalt und Mobbing zu unterstützen und zu beraten. Sie leitet die Vorfälle bei Bedarf unmittelbar an das Rektorat weiter.

Des Weiteren wurde im WS 2008/09 in den Fakultäten das Amt des Vertrauensdozenten/der Vertrauensdozentin von Studierenden neu geschaffen. Fast jede Fakultät hat einen Vertrauensdozenten oder eine Vertrauensdozentin ernannt; daneben gibt es übergeordnet eine zentrale Vertrauensdozentin, die fakultätsunabhängig angesprochen werden kann und die für die Koordination der Tätigkeiten der Ansprechpartner(innen) der einzelnen Fakultäten sowie für übergreifende Belange zuständig ist. Die Vertrauensdozent(inn)en sind zuständig bei Diskriminierungen in allen Bereichen, wie z. B. Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter und sexueller Orientierung. Ein besonderes Augenmerk soll in Zukunft vermehrt auf den wissenschaftlichen Nachwuchs gelegt werden,

um Abbruchquoten zu verringern und Frauen wie Männern gleiche Chancen im Hinblick auf Stellenbesetzungen und Betreuung zu garantieren.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Universität zu Köln organisiert über die Zentrale Studienberatung verschiedene Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler, um sie über die Studienmöglichkeiten an der Hochschule zu unterrichten. Darüber hinaus bietet die Koordinierungsstelle für Schülerinnen in Naturwissenschaft (Chemie, Mathematik/Informatik und Physik) und Medizin, die bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt ist und eng mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen sowie der Medizinischen Fakultät zusammenarbeitet, ein vielfältiges Angebot speziell für Schülerinnen, die sich für Naturwissenschaften und Medizin interessieren. Aktivitäten wie die Schnupperuni, der Studentag und der Girls' Day sollen Schülerinnen ein Universitätsstudium – insbesondere in den Naturwissenschaften – nahe bringen. Seit nunmehr einem Jahr bietet die Gleichstellungsbeauftragte für interessierte Schülerinnen zudem ein Physik Mentoring an.

Darüber hinaus wirkt die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in Stellenbesetzungsverfahren mit, um Frauen oder Männer in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu rekrutieren. Dies gilt vor allem für Berufungsverfahren, in denen gezielt über Head-Hunting versucht wird, exzellente Frauen auf Professuren zu berufen. Bisher liegt das Augenmerk deutlich auf den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Maßnahmen sollen in Zukunft auch auf Fächer ausgeweitet werden, in denen Männer in der Unterzahl sind (z. B. bestimmte Lehramtsfächer wie Lehramt für Primarstufe). Hier gilt es in einem ersten Schritt, Männer für die betreffenden Studienfächer zu interessieren bzw. zu bewerben und somit positive Rückkoppelungseffekte für die Zukunft zu bewirken. Gerade die Lehre spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Die Universität zu Köln leitet aus ihren Kernaufgaben die besondere Verpflichtung ab, Gleichstellungsfragen in der Forschung zu behandeln und in die Lehre einzubringen. Es gilt, veraltete Rollenmodelle und –stereotype abzubauen und Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, so dass jede und jeder einzelne an der Universität die Aufgabe übernehmen kann, zu der sie oder er am besten befähigt ist und die den jeweiligen Neigungen und Wünschen entspricht.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität zu Köln setzt weiterhin erhebliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen ein. So werden auch in diesem Jahr vom Rektorat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des „Finanzfonds Frauenförderung“ 50.000€ für Gleichstellungsprojekte vergeben. Projekte im Jahr 2010 waren hier beispielsweise Seminare wie „Kind und Karriere“, in denen Studentinnen in persönlich gestalteten Interviews berufstätige Frauen mit Kindern kennengelernt haben. Des Weiteren wurden neben dem 13. Kinderferiencamp die Projekte "scientiam vivamus!" - ein Netzwerk Kölner Nachwuchswissenschaftlerinnen -, "Networks in Biology", die Fortführung des Workshops "Lust auf Forschung", die Studie "Studiensituation, Berufswahlmotivation und Empowerment von Lehramtsstudentinnen mit Migrationshintergrund", das Projekt "Chancengerechter und lebensnaher Mathematikunterricht" sowie die Veranstaltung "Feminismus – Radikal, unsexy und überholt?" gefördert.

Im Sommersemester 2010 hat zudem ein Moot Court (gespielte fiktive Gerichtsverhandlung) zum Thema „Gender & Diversity“ stattgefunden. Er beschäftigte sich exemplarisch mit Konflikten, die entstehen können, wenn Rechtsreferendare Symbole wie z. B. ein Kopftuch tragen, und mit deren rechtlicher Beurteilung. Dabei handelte es sich um einen von der

Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Rechtswissenschaftlichen und der Humanwissenschaftlichen Fakultät organisierten interdisziplinären Moot Court. Geplant ist, diesen Moot Court zukünftig regelmäßig stattfinden zu lassen, wobei jeweils über einen rechtlichen Fall mit Gender- bzw. Diversitybezug gestritten werden soll. Studierende der Rechtswissenschaft übernehmen im Rahmen des Moot Courts die Prozessvertretung, Studierende der Humanwissenschaftlichen Fakultät treten als Sachverständige auf.

Weitere Mittel erhielt die UzK aus dem Strukturfonds des Landes Nordrhein-Westfalen; zudem war die Universität erfolgreich bei der Beantragung von drei Professorinnenprogrammen. Die Mittel aus dem Strukturfond wurden weitgehend für den endgültigen Abschluss der Baumaßnahmen für die Kindertagesstätte verwendet. Beim Professorinnenprogramm konnte die Gleichstellungsbeauftragte aus den im Rahmen der Förderung für die Universität frei werdenden Mitteln auf ihrer Homepage zum Themenbereich „studieren, arbeiten und forschen mit Kind/ern“ allen (werdenden) Eltern an der UzK für die Planung ihrer Qualifikations- und Karrierephase ausführliche (juristische) Informationen und Hilfestellungen anbieten. Als besonders erfolgreich erwiesen hat sich zudem die ebenfalls im Rahmen des Professorinnenprogramms entwickelte Maßnahme, Frauen in der Qualifikationsphase zwischen Promotion und Professur dann, wenn sie Kinder oder pflegebedürftige Personen zu betreuen haben, zusätzliche Geldmittel zur Verfügung zu stellen, die sie flexibel zur Kinderbetreuung oder zur Einstellung von Hilfskräften verwenden können. Jährlich können 20 Frauen mit 500€/Monat auf diese Weise unterstützt werden. Durch das dritte Programm werden Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Stelle als Fach- oder Nachwuchsgruppenleiterin innehaben, mit 10.000€ für zusätzliche Sachmittelausstattung gefördert.

Des Weiteren erhalten sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch das gut vernetzte „Dual Career & Family Support“ (CFS) finanzielle Unterstützung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält weiterhin jährlich 159.000 € aus zentralen Mitteln und wird im Rahmen von Einzelprojekten sowie direkt durch die Fakultäten finanziell unterstützt.

Das neu gegründete Referat für Gender-Qualitätsmanagement wird mit einer TV-L 13-Stelle (100%) ausgestattet werden. Eine Aufstockung um Sachmittel im Jahr 2012 ist geplant.

Finanzmittel werden darüber hinaus im Rahmen von konkreten Zielvereinbarungen zur Verfügung gestellt. Damit sollen vor allem die Fakultäten motiviert werden, bestimmte Ziele in einem bestimmten Zeitraum zu erfüllen. Auch für Evaluierungsmaßnahmen, insbesondere soweit sie extern durchgeführt werden, werden die nötigen Geldmittel bereitgestellt.

Ferner wurde 2010 erstmals der Jenny Gussyk-Preis (benannt nach der ersten Studentin der Universität) an der UzK verliehen. Mit dem Jenny Gussyk-Preis zeichnet die Universität jährlich bis zu zwei Fakultäten für besonders gelungene Strukturverbesserungsmaßnahmen im Bereich der Gleichstellung aus. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät bewarb sich erfolgreich mit einem Mentoring-Programm für weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte; die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät punktete mit einem Förderprogramm für junge Wissenschaftlerinnen aus den Fächern Chemie, Mathematik, Geowissenschaften und Physik.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Ein besonderer Schwerpunkt wird in den folgenden Jahren bei der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegen, da gerade im Bereich der Promotion und vor allem auf der PostDoc-Ebene ein deutliches Absinken des Frauenanteils zu verzeichnen ist.

So führt die UzK im Rahmen der Nachwuchsförderung zur Zeit ein Anreizsystem ein, über das Institute und Departements bei der Etablierung unabhängiger Nachwuchsgruppen unterstützt werden, z. B. durch zusätzliche zentrale Mittel für die Ausstattung dieser Gruppen. Grundsätzlich sollen die Bedingungen für Frauen bis zur

Habilitation/vergleichbaren Qualifikation verbessert werden, um die Anzahl an Bewerberinnen auf Professuren zu erhöhen.

Lehrende sind angehalten, bereits zu einem frühen Zeitpunkt bei der Auswahl ihrer studentischen Hilfskräfte verstärkt die Bewerbung qualifizierter Frauen einzufordern und zu berücksichtigen. Insbesondere Studentinnen und Doktorandinnen werden zukünftig vermehrt über Möglichkeiten zur Qualifizierung informiert und sollen motiviert werden, diese wahrzunehmen. Lehrende werden verstärkt sensibilisiert, Frauen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen gleichen Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen, in Publikationen und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen. Ein Programm zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern ist in Planung, damit ihnen z. B. durch die Übernahme von Kinderbetreuungskosten die Teilnahme an Kongressen und Ähnliches ermöglicht wird. Zudem wird momentan versucht, Wiedereingliederungsbeihilfen für Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen einzurichten, um Frauen die Rückkehr in die akademische Laufbahn zu erleichtern. Die Finanzierung des Projekts wird momentan geprüft.

Auch die oben beschriebenen Maßnahmen aus den Professorinnenprogrammen tragen entschieden zur Sicherung des fairen Wettbewerbs bei.

Zudem konnte das Angebot des Female Career Centers (FCC) der Gleichstellungsbeauftragten weiter ausgebaut werden. Das FCC erfreut sich einer sehr hohen Nachfrage und fördert Frauen in den verschiedenen Phasen des Studiums sowie bei Berufseinstieg und Karriereplanung in Wissenschaft und Wirtschaft. Es ist in ein Study-Career-Modul als Angebot für Studentinnen, in ein Job-Career-Modul für Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen und in ein Science-Career-Modul für Wissenschaftlerinnen unterteilt. Als viertes Modul wurde das Modul „Business Career“ eingeführt. Schwerpunktmäßig werden Veranstaltungen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen für die verschiedenen Stadien der beruflichen Laufbahn angeboten sowie der Netzwerkaufbau unter Frauen gestärkt. Die bestehende Zusammenarbeit mit dem Professional Center soll weiter intensiviert werden. Aktuell haben Managementseminare für Professorinnen und weibliche Führungskräfte an der UzK begonnen.

Auch die Mentoring-Programme, die größtenteils von der Gleichstellungsbeauftragten etabliert wurden, konnten weitergeführt und ausgebaut werden. Ihnen liegt die Idee zugrunde, Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen in Kontakt mit berufserfahrenen, erfolgreichen Frauen aus Wissenschaft und Wirtschaft zu bringen. Sie tragen demnach wesentlich zur Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen Etablierung in Führungspositionen bei. Eine Einbindung in das allgemeine Programm für Personalentwicklung ist dabei vorgesehen. Die Gleichstellungsbeauftragte bietet eine Kombination von verschiedenen Mentoringformen (One-to-One-Mentoring und Peer-Mentoring), Seminaren und Trainingsangeboten mit dem gleichzeitigen Aufbau eines Peer-Netzwerkes an, insbesondere das Cornelia Harte Mentoring und das Cornelia Harte Mentoring PRO. Besonderes Augenmerk wird aktuell in neuen Mentoringprojekten auf Studierende und Promovierende der Medizin sowie der MINT-Fächer gelegt.

Ferner beschäftigt sich eine kleine Arbeitsgruppe momentan damit, Synergieeffekte zwischen den Gender-Maßnahmen der einzelnen SFB zu schaffen und gemeinsam finanzierte Maßnahmen (z. B. eine Back-up-Betreuung außerhalb der üblichen Betreuungszeiten) zu organisieren. Dies soll helfen, den Frauenanteil in SFB weiter zu erhöhen und eine erhöhte Beteiligung von Frauen an Förderverfahren zu gewährleisten.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um die Chancen- und Ergebnisgleichheit von Männern und Frauen nachhaltig zu verbessern, ist es von zentraler Bedeutung, eingefahrene Denkschemata aufzubrechen. Ein wesentlicher Gesichtspunkt ist die Schulung in einer geschlechtergerechten Sprache. Ein entsprechender Leitfadene wurde bereits von der GB ausgearbeitet, muss aber noch weitestgehend in der gesamten Universität implementiert werden, insbesondere in offiziellen Dokumenten, aber auch in der gesprochenen Sprache.

Die Lehrenden werden darüber hinaus aufgefordert, sich über die geschlechtsideologische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um damit eventuelle Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden, aber auch, um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielt zu motivieren. Entsprechende Anregungen/Koordinierungen sollen vom Referat für Gender-Qualitätsmanagement aus koordiniert werden.

Im wissenschaftlichen Bereich werden entsprechend bewusstseinsbildende Veranstaltungen immer mehr angeboten. Auch im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen innerhalb von Weiterbildungsprogrammen der Verwaltung ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Sinne des Gender Mainstreaming zunehmend fester Bestandteil. Vergleichbares soll mittelfristig auch für die Fort- und Weiterbildungsprogramme des wissenschaftlichen Personals vorgesehen werden. Forschungsergebnisse müssen grundsätzlich in Gleichstellungsaktivitäten einfließen; es gilt, Rollenstereotype und antiquierte Denkschemata nachhaltig abzubauen. Zu nennen sind an dieser Stelle auch die regelmäßig stattfindenden Seminare zu „Gender und Diversität“, die von der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert und in Zukunft ausgebaut werden sollen. Zudem soll der Bestand zu Frauen- und Genderforschung in den verschiedenen Institutsbibliotheken aufgestockt werden.

Das eingerichtete Zentrum für Gender Studies soll dazu beitragen, die bereits etablierte Genderforschung der verschiedenen Fakultäten zu bündeln und miteinander zu vernetzen, neue Forschungsfelder zu erschließen und die Kölner Genderforschung nach außen sichtbarer zu machen. Das Zentrum wird zudem den Master-Studiengang „Gender Studies“ einrichten und koordinieren, der Studiengang befindet sich noch in der Planungsphase.

Schlüsselfunktion übernimmt auch weiterhin die Lehrer(innen)ausbildung. Es werden daher Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gleichstellungs- und Frauenfragen verpflichtend im Rahmen der Lehrer(innen)ausbildung eingeführt.



Prof. Dr. Anja Steinbeck
Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender

Anlage:

Den folgenden Tabellen sind die ermittelbaren Angaben zum Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen zu entnehmen. Die Zahlen wurden für den entsprechenden Zeitraum aktualisiert und fortgeschrieben.

Die Implementierung der neuen Strukturen und Prozesse und damit verbundene Bestrebungen der Qualitätssicherung führen dazu, dass die Universität zu Köln an allen getroffenen Zielvorgaben für 2013 zunächst festhält. Zusätzliche Zielvorgaben werden nicht getroffen. Ehrgeizigere Zielen und Zahlen scheinen realistisch betrachtet nicht umsetzbar. Die neu geschaffenen Strukturen (insb. die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten) sollen dafür Sorge tragen, dass die Ziele auch tatsächlich erreicht werden. Sollten sich die Rahmenbedingungen positiv verändern, sind entsprechend positivere Zielquoten nicht ausgeschlossen. Die Universität zu Köln behält sich zudem vor, bei verbesserter Datenlage die Ziele zu korrigieren.

Die beibehaltenen Zielvorgaben der einzelnen Fakultäten, die in der Stellungnahme zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von 2009 im Anhang aufgeführt wurden, sind diesem Anhang ab S. 4 zu entnehmen.

Studierende an der Universität zu Köln														
Studierende (im 1. Studienfach) insgesamt und prozentualer Anteil Studentinnen														
Fakultät	WS 2004/05		WS 2005/06		WS 2006/07		WS 2007/08		WS 2008/09		WS 2009/10		WS 2010/11	
	insg.	%												
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	9.127	40,40%	9.276	41,50%	9.330	41,70%	8.989	42,30%	8.945	43,10%	8.852	43,76%	8.793	44,35%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	5.852	49,90%	5.829	50,40%	5.745	50,90%	5.310	51,50%	5.322	52,00%	4.991	52,01%	4.934	52,25%
Medizinische Fakultät	3.156	59,00%	3.256	60,30%	3.253	59,70%	3.220	60,10%	3.212	61,40%	3.296	61,17%	3.364	61,39%
Philosophische Fakultät	14.540	65,90%	14.591	66,40%	14.396	66,90%	13.534	66,70%	13.411	66,40%	12.593	65,67%	12.595	65,90%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	7.877	47,30%	7.911	47,50%	7.145	46,80%	6.344	46,50%	6.296	46,30%	6.480	44,74%	6.558	44,02%
Humanwissenschaftliche Fakultät	7.301	74,80%	6.956	75,90%	6.599	76,40%	6.201	76,60%	6.219	76,60%	6.256	75,93%	6.437	76,77%
Universität zu Köln insgesamt	47.853	57,20%	47.819	57,40%	46.468	57,60%	43.598	57,80%	43.405	58,00%	42.468	57,47%	42.681	57,81%

Promotionsabsolvent(inn)en an der Universität zu Köln														
Promotionsabsolvent(inn)en (Promotion im 1. Studienfach) insgesamt und prozentualer Anteil Promotionsabsolventinnen														
Fakultät	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	insg.	%												
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	47	19,10%	48	18,80%	61	24,60%	68	27,90%	65	32,30%	90	35,56%	51	33,33%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	103	34,00%	114	35,10%	139	29,50%	127	40,20%	151	37,10%	81	40,74%	102	39,22%
Medizinische Fakultät	147	47,60%	311	47,60%	235	47,70%	224	53,60%	250	55,60%	202	53,96%	189	51,32%
Philosophische Fakultät	59	57,60%	70	45,70%	67	53,70%	64	54,70%	81	55,60%	77	55,84%	56	53,57%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	152	34,90%	149	36,90%	172	33,70%	175	36,00%	169	38,50%	211	53,55%	172	49,42%
Humanwissenschaftliche Fakultät	34	61,80%	37	62,20%	33	51,50%	32	65,60%	26	65,40%	33	63,64%	27	55,56%
Universität zu Köln insgesamt	542	41,00%	729	42,10%	707	39,50%	690	44,80%	742	46,20%	694	50,58%	597	47,57%

Habilitationen an der Universität zu Köln												
Habilitationen insgesamt und prozentualer Anteil weiblicher Habilitierter												
Fakultät	2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	insg.	%										
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	4	50,00%	2	0%	5	20,00%	3	0%	3	66,70%	6	16,67%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	2	0%	2	50,00%	2	50,00%	3	33,30%	2	0%	3	0%
Medizinische Fakultät	39	12,80%	31	16,10%	28	10,70%	31	9,70%	15	26,70%	27	22,22%
Philosophische Fakultät	17	29,40%	7	14,30%	7	28,60%	6	33,30%	5	20,00%	7	71,43%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	12	16,70%	12	25,00%	5	40,00%	6	0%	10	10,00%	9	11,11%
Humanwissenschaftliche Fakultät	1	0%	9	33,30%	5	40,00%	2	0%	0	0%	2	0%
Universität zu Köln insgesamt	75	18,70%	63	20,60%	52	21,20%	51	11,80%	35	22,90%	54	24,07%

Professorinnen und Professoren an der Universität zu Köln													
Professuren insgesamt und prozentualer Anteil Professorinnen													
Fakultät		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
		insg.	%										
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	W1/C2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	40,00%
	W2/C3	13	23,10%	12	25%	12	16,70%	12	16,70%	14	21,40%	14	14,3%
	W3/C4	46	4,30%	48	4,20%	43	7,00%	44	9,10%	40	10,00%	41	7,3%
Professuren zusammen		59	8,50%	60	8,30%	55	9,10%	56	10,70%	54	13,00%	60	11,7%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	W1/C2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	W2/C3	5	0%	5	0%	5	0%	4	0%	7	0%	10	10,0%
	W3/C4	30	16,70%	29	17,20%	27	22,20%	28	21,40%	29	20,70%	30	20,0%
Professuren zusammen		35	14,30%	34	14,70%	32	18,80%	32	18,80%	36	16,70%	40	17,5%
Medizinische Fakultät	W1/C2	1	0%	1	0%	1	0%	-	-	-	-	-	-
	W2/C3	46	13,00%	46	10,90%	41	12,20%	30	13,30%	28	14,30%	27	11,1%
	W3/C4	42	7,10%	40	7,50%	42	7,10%	34	8,80%	33	9,10%	33	9,1%
Professuren zusammen		89	10,10%	87	9,20%	84	9,50%	64	10,90%	61	11,50%	88	9,1%
Philosophische Fakultät	W1/C2	1	0%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,0%
	W2/C3	47	25,50%	50	28,00%	50	32%	51	29,40%	50	36,00%	54	40,7%
	W3/C4	70	18,60%	71	22,50%	70	22,90%	66	21,20%	59	25,40%	59	27,1%
Professuren zusammen		118	21,20%	121	25,00%	120	26,70%	117	24,80%	109	30,30%	114	33,3%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	W1/C2	5	0%	3	0%	1	0%	1	0%	2	50,00%	3	66,7%
	W2/C3	57	5,30%	56	3,60%	59	8,50%	58	8,60%	57	10,50%	54	13,0%
	W3/C4	65	4,60%	70	4,30%	71	4,20%	66	4,50%	67	4,50%	67	7,5%
Professuren zusammen		127	4,70%	129	3,90%	131	6,10%	125	6,40%	126	7,90%	124	11,3%
Humanwissenschaftliche Fakultät	W1/C2	1	0%	1	0%	1	0%	-	-	-	-	-	-
	W2/C3	20	40,00%	19	42,10%	16	25%	22	45,50%	22	45,50%	30	43,3%
	W3/C4	41	22,00%	41	22,00%	33	27,30%	35	28,60%	35	25,70%	31	25,8%
Professuren zusammen		62	27,40%	61	27,90%	50	26%	57	35,10%	57	33,30%	61	34,4%
Professuren insgesamt		490	13,70%	492	14,20%	472	15,30%	452	16,80%	444	18,50%	487	19,51%

Angaben aus den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2009:

Die folgenden Angaben (Stand 2008) enthalten für vier Fakultäten sowie für die Lebens- und Naturwissenschaften Angaben zur Gesamtzahl der Studierenden, zu den Promotionsabschlüssen und zu den Professuren. Wie vorab diskutiert, ist die Datenlage für die PostDoc-Ebene äußerst unsicher. Aus diesem Grund wurde in den nachfolgenden Tabellen der prozentuale Frauenanteil auf dieser Ebene durch lineare Interpolation zwischen der Promotionsebene und der Ebene der Professuren abgeschätzt. Hierbei wird der tatsächliche Anteil vermutlich deutlich überschätzt, denn die Abnahme des Frauenanteils gerade in dieser Qualifikationsphase ist überproportional hoch (s.o.).

Die Zielquote in der letzten Zeile bei den Professuren ergibt sich aus der langfristig angestrebten Quote für die Besetzung von Stellen unter Berücksichtigung der Zahl der tatsächlich bis 2013 freiwerdenden Professuren, die in Klammern in der ersten Spalte angegeben ist. Die Zielquote für 2013 entspricht also der Quote, die erreicht würde, wenn die freiwerdenden Stellen nach der langfristig avisierten Quote besetzt würden. Diese Vorgehensweise wurde nur für die Professurebene verwendet. Aufgrund der geringen Fallzahlen kann es nötig sein, in Zukunft auch die PostDoc-Ebene so zu behandeln.

In der Humanwissenschaftlichen Fakultät ist die Zahl der Promotionen und noch mehr die der NachwuchswissenschaftlerInnen noch immer sehr klein. Dies hängt mit dem besonderen Profil dieser Fakultät zusammen und ihren Aufgaben im Bereich der Lehrerbildung (GHR-Studiengänge und Heilpädagogik). Die Quote für die Professurebene ist daher eher als grober Richtwert aufzufassen.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät					
Karrierestufen	Ausgangslage			Zielquote (%)	
	Gesamtzahl		%	langfristig	2013
	m	w	w	w	
Studium	4.365	3.574	45	50	50
Promotion	43	21	33	45	45
PostDoc (interpoliert)			23	33	33
Professuren (14)	47	7	13	23	18

Rechtswissenschaftliche Fakultät					
Karrierestufen	Ausgangslage			Zielquote (%)	
	Gesamtzahl		%	langfristig	2013
	m	w	w	w	
Studium	1.724	2.075	55	50	50
Promotion	95	56	37	50	50
PostDoc (interpoliert)			27	37	37
Professuren (3)	30	6	18	27	19

Philosophische Fakultät					
Karrierestufen	Ausgangslage			Zielquote (%)	
	Gesamtzahl		%	langfristig	2013
	m	w	w	w	
Studium	3.796	7.745	67	50	50
Promotion	35	44	56	50	50
PostDoc (interpoliert)			43	50	50
Professuren (25)	76	33	30	43	40

Humanwissenschaftliche Fakultät					
Karrierestufen	Ausgangslage			Zielquote (%)	
	Gesamtzahl		%	langfristig	2013
	m	w	w	w	
Studium	1.266	4.306	77	50	50
Promotion	9	17	65	50	50
PostDoc (interpoliert)				50	
Professuren (15)	38	19	33	40	40

Lebenswissenschaften (inkl. Biologie)					
Karrierestufen	Ausgangslage			Zielquote (%)	
	Gesamtzahl		%	langfristig	2013
	m	w	W	w	
Studium	1.498	2.385	61	50	50
Promotion	149	176	54	50	50
PostDoc (interpoliert)			33	50	50
Professuren (21)	80	11	12	25	16

Mathematik und Naturwissenschaften					
Karrierestufen	Ausgangslage			Zielquote (%)	
	Gesamtzahl		%	langfristig	2013
	m	w	w	w	
Studium	2.255	1.662	42	50	50
Promotion	68	29	30	42	42
PostDoc (interpoliert)			18	30	30
Professuren (17)	89	5	5,3	18	8,5