

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Müntst, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Universität zu Köln**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





# GENDER PROFILE

C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW

## 10 Universität zu Köln

GRÜNDUNGSJAHR: 1388

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 3 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN,

1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 102


 Universität zu Köln

### 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren (o. Klinikum)	401	388	-3,2	8,7	17,8	9,1	2,0
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup> (o. Klinikum)	1 333	1594	19,6	27,8	39,8	11,9	4,6
Promotionen <sup>2</sup>	684	727	6,3	30,3	41,8	11,5	3,5
Studierende <sup>3</sup>	59 423	42 078	-29,2	52,6	56,9	4,4	11,1

#### Personal des Universitätsklinikums

Professuren	82	82	0	3,7	9,8	6,1	-6,0
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	966	1 301	34,7	32,8	44,7	11,8	9,5

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1388 erstmals gegründete, nach einer Schließung durch napoleonische Truppen (1798) im Jahr 1919 neu eröffnete Universität zu Köln ist die größte Universität in Nordrhein-Westfalen. Im Zeitraum 1997 bis 2007 hatte sie von allen Universitäten nicht nur absolut, sondern mit 29 % auch relativ den höchsten Verlust an Studierenden (Tabelle 1.1).

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U Köln	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	38,1	22,4	15,7
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,9	29,1	3,8
Mathematik, Naturwissenschaften	16,6	19,5	-2,9
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	8,6	4,5	4,1
Kunst, Kunstwissenschaft	3,7	3,8	-0,1
Ingenieurwissenschaften	0,1	16,1	-16,0

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Frauen sind an der Universität zu Köln auf allen Qualifikationsstufen bzw. in allen Statusgruppen im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW überdurchschnittlich stark beteiligt. Bei den Studierenden sind Frauen sogar deutlich in der Überzahl. Eine Ausnahme besteht allerdings am Universitätsklinikum, denn dort ist nur knapp jede zehnte Professur mit einer Frau besetzt, was um sechs Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW und auch leicht unter dem Durchschnitt der Universitätskliniken

in Trägerschaft des Landes liegt. Dafür sind allerdings Frauen beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal im Vergleich zu allen Hochschulen überdurchschnittlich beteiligt – im Vergleich zu den anderen Universitätskliniken ist der Anteil von 44,7 % nur leicht überdurchschnittlich.

Die überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an der Universität zu Köln ist weitgehend auf die Fächerstruktur zurückzuführen (Tabelle 1.2): Knapp zwei von fünf Studierenden (38,1 %) sind in Fächern der Sprach- und Kulturwissenschaften eingeschrieben, also in einer Fächergruppe mit vergleichsweise hoher Beteiligung von Frauen. Der Anteil dieser Fächergruppe ist an der Universität zu Köln um 70 % höher als im Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW. Ebenso, wenn auch nur um jeweils vier Prozentpunkte höher, sind die Anteile der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften. Der Anteil der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist dagegen leicht unterdurchschnittlich und die Ingenieurwissenschaften fehlen ganz.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	U Köln	Differenz	U Köln	Differenz	U Köln	Differenz	U Köln	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	68,5	-0,2	51,6	0,1	48,6	-1,7	27,3	-0,7	-0,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	48,0	3,1	32,4	-1,5	38,6	0,2	13,6	-3,7	-0,5
Mathematik, Naturwissenschaften	43,8	7,8	34,6	0,6	32,2	4,4	6,4	-3,7	2,3
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	60,7	-1,3	49,7	0,4	44,7	1,8	9,8	-5,5	-1,2
Kunst, Kunstwissenschaft	67,9	6,1	68,1	4,0	42,9	-1,1	35,0	10,0	4,7

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Das Potenzial zur Beteiligung von Frauen, das durch diese Fächerstruktur gegeben ist, wird von der Universität zu Köln, wie Tabelle 1.3 zeigt, nur teilweise genutzt. Neben der bereits erwähnten Humanmedizin sind auch in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften unterdurchschnittlich viele Professorinnen berufen worden. Bei den anderen drei untersuchten Personengruppen ist allerdings der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften leicht bis erheblich überdurchschnittlich, während sich die Sprach- und Kulturwissenschaften insgesamt auf einem durchschnittlichen Niveau bewegen. Das Gleiche gilt (außer bei den Professuren) für die Humanmedizin.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff. zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U Köln	Diff. zu NRW	U Köln	Diff. zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	7,0	0,8	21,2	3,1
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	9,6	0,3	46,9	10,4
Promotionen <sup>2</sup>	11,3	-1,9	42,1	5,0
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	3,1	-0,6	56,4	11,7
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	9,1	-0,0	68,1	19,5
Durchschnittliche Differenz		-0,3		9,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die internationale Ausrichtung der Universität zu Köln bewegt sich auf einem durchschnittlichen Niveau, ist aber durch einen weit überdurchschnittlichen Anteil von Frauen unter den AusländerInnen geprägt. Bei beiden Gruppen von Studierenden überwiegen die Frauen, bei den BildungsausländerInnen sind mehr als zwei Drittel Frauen, was vermut-

lich auf die Dominanz der Sprach- und Kulturwissenschaften zurückzuführen ist. Beim ausländischen hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nähert sich der Frauenanteil der Parität und bei den Professuren ist der Frauenanteil mit 21,2 % höher als bei den deutschen ProfessorInnen.

Insgesamt gehört die Universität zu Köln zu den Universitäten mit vergleichsweise hohem Frauenanteil. Gemessen am Durchschnitt der Rangplätze nimmt sie den dritten Rangplatz ein. Das gilt auch für das Universitätsklinikum. Nachholbedarf besteht in beiden Fällen insbesondere bei den Professuren.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität zu Köln beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten bzw. 7 Universitätskliniken in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

	Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
U Köln o. Klinikum	3	3	2	5	3,25
Klinikum			3	4	3,5

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5, bei den Universitätskliniken von 1 bis 6

## 2 Leitideen der Universität zu Köln

### 2.1 Exzellente, internationale und kooperative

Die Universität zu Köln bezeichnet sich in ihrem Profil<sup>1</sup> als „eine der erfolgreichsten Universitäten in Nordrhein-Westfalen“. Diese Einschätzung führt sie auf ihre internationale Ausrichtung (ca. 10 % ausländische Studierende, zahlreiche Partnerschaften mit ausländischen Hochschulen) sowie ihre Exzellenz in der Forschung zurück (u. a. Kooperationsarbeit mit dem Forschungszentrum Jülich, der Deutschen Forschungsanstalt für Luft- und Raumfahrt in Porz und der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung in St. Augustin). Zu diesen drei Großforschungseinrichtungen kommen noch drei Max-Planck-Institute in Köln hinzu. Durch ein weiteres Max-Planck-Institut für Altersforschung, das Exzellenzcluster und „renommierte Experten wie dem Leibniz-Preisträger Brüning“<sup>2</sup> strebt die Universität zu Köln in Europa die Spitzenposition im Bereich der Altersforschung an. Weitere Kooperationen mit den benachbarten Universitäten Aachen und Bonn führen zu einer „Spitzenstellung der ABC-Region (Aachen, Bonn und Köln)“<sup>3</sup>.

Neben der wissenschaftlichen Transferebene pflegt die Universität auch enge Beziehungen mit der Wirtschaft. Diese manifestieren sich durch Impulse aus Drittmittelprojekten, z. B. zur Versicherungsforschung oder zur molekularen Grundlagenforschung, in die Wirtschaft. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ist Mitglied des CEMS (Community of European Management Schools).

In der Medizin ist das Klinikum insbesondere durch die „Förderung als onkologisches Spitzenzentrum durch die deutsche Krebshilfe“ (ebd.) ein wichtiges Qualitätsmerkmal für die Universität.

### 2.2 Diversity und Gleichstellung

Während in der Grundordnung<sup>4</sup> der Universität zu Köln ausschließlich in § 11 zur Bestellung und zu den Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission Bezug auf das Thema Gleichstellung genommen wird (vgl. S. 9f.), finden sich sowohl in § 1 „Leitbild der Hochschule“ in den Zielvereinbarungen mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen als auch im Leitbild der Verwaltung Hinweise darauf, dass die Universität zu Köln ein Diversity-Konzept verfolgt, das gleichzeitig auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ein besonderes Augenmerk legt. In den Zielvereinbarungen<sup>5</sup> heißt es dazu:

„Die Universität zu Köln tritt entschieden gegen Diskriminierung von Menschen auf Grund von Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion oder Behinderung auf. Sie fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt aktiv auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (S. 2)

Im Leitbild<sup>6</sup> der Verwaltung sind beide Aspekte in unterschiedlichen Abschnitten berücksichtigt. Im Abschnitt „Selbstverständnis“ heißt es unter der Überschrift „Kompetente Partner“:

„Die Achtung individueller Merkmale der Mitglieder und Angehörigen der Universität wie Geschlecht, Kultur und Religion ist uns ein besonderes Anliegen.“ (S. 2)

Der Hinweis auf die Gleichstellung findet sich im Rahmenplan<sup>7</sup> als Bekenntnis zur Bedeutung von Gleichstellung im Sinne des Grundgesetzes (vgl. ebd., S. 2), aber auch im Abschnitt „Unterstützung von Forschung, Lehre und Studium“ unter der Überschrift „Unser Auftrag“ im Leitbild der Verwaltung:

„Die Verwaltung fühlt sich in der Verantwortung gegenüber den Interessen der Universität, der Gesellschaft und der Umwelt. Dabei fördern wir die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und treten für eine Beseitigung bestehender Nachteile ein.“ (S. 3)

In den Jahren 2004 und 2007 wurde die Universität zu Köln mit dem TOTAL E-QUALITY-Award ausgezeichnet. Außerdem wurde das eingereichte Gleichstellungskonzept zum „Professorinnenprogramm“ positiv evaluiert.<sup>8</sup>

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Universität zu Köln hat ihre Haltung gegenüber der Diskriminierung und der Benachteiligung von Frauen in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen als ausdrückliches Metaziel festgehalten. Daher wird auch die Gleichstellungsbeauftragte auf allen Hochschulebenen und den dazugehörigen Entscheidungsprozessen eingebunden. Sie erhält aktuell Personal- und Sachmittel von etwa 200 000 Euro jährlich, die auch nach Ablauf der Ziel- und Leistungsvereinbarungen gezahlt werden. Zusätzlich werden ihr ca. 120 qm Raum für ihre Arbeit zur Verfügung gestellt (vgl. S. 8).

Der seit 2000 bestehende Frauenförderfonds erhält jährlich 50 000 Euro in der Vertragslaufzeit der ZLV. 10 % des Frauenförderfonds werden von der Gleichstellungskommission zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wird aus diesem Fonds die Organisation des „jährlichen Kinder camps“ bezahlt, die als Festbetrag in den Frauenförderfonds eingerechnet wurde (vgl. ebd.).

Um den weiblichen Nachwuchs zu fördern, soll bis Ende 2009<sup>9</sup> eine betriebseigene Tageseinrichtung auf dem Campus für Kinder ab 4 Monaten eingerichtet werden. Die Öffnungszeiten sind an die universitären Arbeitszeiten angelehnt. Die Universität trägt die laufenden Betriebs- und Personalkosten, bittet aber das Land Nordrhein-Westfalen um Unterstützung, sich an den Personalkosten mit rund 200 000 Euro zu beteiligen (vgl. S. 9).

Ab 2007 wird es eine wissenschaftliche Einrichtung (ZFGS) geben, die sowohl die Forschungs- als auch die Lehrkapazitäten mit dem Schwerpunkt „Gender Studies“ vorbereitet und koordiniert (vgl. ebd.). Die angekündigte Einrichtung des ZFGS hat bisher nicht stattgefunden, wird jedoch im Gleichstellungskonzept zum „Professorinnenprogramm“ erneut in Aussicht gestellt. Die Verzögerung hängt mit dem noch nicht abgeschlossenen Berufungsverfahren zur Besetzung der Gender-Professur zusammen.

In den Zielvereinbarungen (2007–2010) mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen bezeichnet sich die Universität zu Köln als „eine forschungsorientierte Volluniversität mit einem breiten Spektrum wissenschaftlicher Disziplinen aus den Geistes-, Gesellschafts-, Lebens- und Naturwissenschaften“ (S. 2). Als eine ihrer Aufgaben gibt sie in ihrer Grundordnung an, „an der Erhaltung des demokratischen und sozialen Rechtsstaats mit[zuwirken] und [...] zur Verwirklichung der verfassungsrechtlichen Wertentscheidungen bei[zutragen]“ (ebd.).

## 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität zu Köln wurde 2007 bereits zum zweiten Mal mit dem TOTAL E-QUALITY-Award ausgezeichnet. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln positiv begutachtet worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln stellt ein breites Angebot an Informationen, Veranstaltungen und Projekten vor allem im wissenschaftlichen Bereich zur Verfügung. So gibt sie seit dem WS 96/97 das FrauenVeranstaltungsverzeichnis mit den Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an allen Kölner Hochschulen heraus.<sup>10</sup> Zudem stellt sie eine Bibliothek mit Literatur und Fachzeitschriften aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung.<sup>11</sup>

Sie organisiert zusätzlich mehrere Mentoring-Programme für Frauen auf den verschiedenen Hochschulebenen. Hierunter fallen das Schülerinnen-Mentoring Physik, das Cornelia-Harte-Mentoring (CHM) für Studentinnen und Absolventinnen zum Übergang in den Beruf sowie das Cornelia-Harte-Mentoring PRO (CHM PRO) für Promovendinnen und Habilitandinnen auf dem Weg zur Professur. Im Female Career Center (FCC) finden Weiterbildungsveranstaltungen für Studentinnen, Absolventinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen statt. Die Frauenförderung ist für die Universität zu Köln längst zu einem entscheidenden Kriterium im (inter-)nationalen Wettbewerb geworden:

„Universitäten stehen heute mehr denn je in einem nationalen, aber auch internationalen Wettbewerb mit anderen Hochschulen. Sie werden nicht mehr ausschließlich an ihren originären Aufgaben Lehre und Wissenschaft gemessen, sondern müssen eine Reihe weiterer Kriterien erfüllen, um bei der Frage nach Exzellenz zu punkten. So spielt auch die Frauenförderung eine Rolle bei der Bewertung einer Hochschule.“<sup>12</sup>

Um die Gleichstellung auch weiterhin als zentrales Thema im Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs im Blick zu haben, gründete die Gleichstellungsbeauftragte mit Unterstützung der Hochschulleitung und des ZONTA Clubs Köln die Stiftung „Frauen + Hochschulkarriere“. Bewusst wurde das Datum des Weltfrauentags am 8. März 2009 gewählt, um die Satzung zu unterschreiben.<sup>13</sup> Zur Stärkung der Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung in

den Curricula der Fakultäten etablierte die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2006 den interdisziplinären, genderorientierten Lehrauftragspool (IGL).

„Das Projekt koordiniert fakultätsübergreifende Lehrveranstaltungen zu Genderthemen in allen Fachbereichen und erarbeitet zusammen mit den Dekanaten und Prüfungsämtern ein Seminarangebot mit Gender-Aspekten, das an die einzelnen Studienordnungen angepasst ist. IGL dient der Unterstützung und Qualifizierung kompetenter Nachwuchswissenschaftlerinnen und bietet den Studierenden eine Erweiterung des interdisziplinären Lehrangebots an der Universität zu Köln.“<sup>14</sup>

Seit 2007 gibt es einen Fonds für promovierende werdende Eltern, der von der Gleichstellungsbeauftragten verwaltet wird.<sup>15</sup>

Neben den inhaltlichen und strukturellen Änderungen strebt die Universität zu Köln auch bauliche Veränderungen durch die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming im Hochschulbau an. So sollen nicht nur die Lern- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer „optimiert“ werden, sondern auch die räumliche Situation für Eltern und sicherheitsrelevante Außenbereiche.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität zu Köln**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Frauen in die Naturwissenschaften, Schnupperuniversität für Schülerinnen Girls' Day Mathematik/Informatik Schülerinnen-Mentoring Physik Studientag Medizin für Schülerinnen der Oberstufe
Studierende	Female Career Center: STUDY-CAREER-Modul für Absolventinnen und Berufseinsteigerinnen Cornelia-Harte-Mentoring: Berufsorientierung für Studentinnen und Doktorandinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Cornelia-Harte-Mentoring: Berufsorientierung für Studentinnen und Doktorandinnen Graduiertenförderung (Wissenschaftlerinnen mit Kindern) Cornelia-Harte-Mentoring PRO: Mentoring und Networking für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur SCIENCE-CAREER-Modul für Wissenschaftlerinnen One-to-One-Mentoring Peer-Mentoring mit Aufbau Peer-Netzwerk
Angehörige der Universität	Female Career Center: modulübergreifende Seminare

## 4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

In der Organisationsübersicht auf der Webseite der Universität zu Köln ist die Gleichstellungsbeauftragte aufgeführt.<sup>16</sup>

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten umfasst eine ganze Reihe von Personen: die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Assistentin (Wissenschaftlerin, tariflich als Sekretärin eingestuft) sowie je eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Cornelia-Harte-Mentoring und das Cornelia-Harte-Mentoring PRO. Des Weiteren sind je eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Female Career Center, den interdisziplinären, genderorientierten Lehrauftragspool und die Koordinierungsstelle für Schülerinnen in den Naturwissenschaften und Medizin, zwei Rechtsreferendarinnen, eine SHK/ein Mitarbeiter für die Bibliothek, die Webseite und die Technik sowie studentische Hilfskräfte bei der Gleichstellungsbeauftragten beschäftigt.<sup>17</sup>

Sie war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 159 000 Euro (einschließlich der Personalmittel für Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros) plus 20 000 Euro Projektmittel.

## 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist mit den folgenden 5 Gender-Professuren an der Universität zu Köln verankert:

1. Psychologie: Pädagogische Psychologie mit Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung
2. Bildungsforschung/Sozialwissenschaften: Methoden und Genderforschung
3. Afrikanistik: Konstruktion und Geschichte von Geschlechterverhältnissen in Afrika



4. Sprache/Literatur: Allgemeine Literaturwissenschaft/Medientheorie mit Schwerpunkt in der Geschlechterforschung
5. Sprache: Deutsche Sprache und ihre Didaktik mit Schwerpunkt Historische Leseforschung unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Frau (diese Professur wird aktuell vertreten, die zukünftige Besetzung/Entwicklung ist noch nicht entschieden)

Neben den Professuren zur Geschlechterforschung gibt es Lehrende, die aktiv Gender Studies betreiben, ohne dass dies durch die Denomination deutlich wird. So wird von dem Lehrstuhl von Professorin Dr. Beate Neumeier – Englisches Seminar – das Online-Journal für Gender and Women’s Studies unter dem Namen „gender forum“<sup>18</sup> betrieben. Es ist aus dem „gender Inn“ entstanden, einer Literatur-Datenbank für Gender Studies, die die Möglichkeit zur gezielten Literaturrecherche zur feministischen Theorie und Literaturwissenschaft sowie zu Gender Studies mit dem Schwerpunkt Anglistik/Amerikanistik bietet.<sup>19</sup>

Im Lehrplan des Fachs Deutsch ist die Geschlechterforschung mit dem Wahlpflichtmodul (4 SWS) „Sprache, Literatur, Geschlecht“ verankert.

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität zu Köln

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Kindertagesstätte PH e. V.	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 3 bis 6 Jahren	Kindertagesstätte PH e. V. <a href="http://www.uni-koeln.de/extern/kita/fs.htm">www.uni-koeln.de/extern/kita/fs.htm</a>
	Kinderbetreuungseinrichtung „Uni-Kids“	Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität	Kölner Studentenwerk <a href="http://www.kstw.de">www.kstw.de</a>
	„Mini Club Komarhof“	Kinderganztagsbetreuung zwischen 1 und 6 Jahren für behinderte und nicht-behinderte Kinder	Mini Club gGmbH, s. Einrichtung Gesellschaft: Club 68 Köln e. V. <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=85">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=85</a>
	Städtische Kindertagesstätte Weyertal	Kinderganztagsbetreuung zwischen 5 Monaten und 6 Jahren	Städtische Kindertagesstätte Weyertal <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=86">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=86</a>
	„FH-Zwerge“	Morgendliche Betreuung von Kindern unter 3 Jahren	Studentenwerk Köln AöR <a href="http://www.kstw.de/KStW/Kinder/fhzwerge.htm">www.kstw.de/KStW/Kinder/fhzwerge.htm</a>
Studierende	Kindergruppe „Minimax“	Morgendliche Betreuung von Kindern Studierender im Alter von 12 Monaten bis 3 Jahren	Kindergruppe Minimax <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=81">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=81</a>
	„Knusperhäuschen“ e. V.	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 3 und 6 Jahren	Knusperhäuschen Kindertagesstätte e. V. <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=83">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=83</a>
	Universitätskindergarten	Kinderganztagsbetreuung im Alter zwischen 3 und 6 Jahren	Universitätskindergarten e. V. <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=84">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=84</a>
	„Gummibären“ e. V.	Morgendliche Betreuung von Kindern von 12 Monaten bis 3 Jahren	Die Gummibären e. V. <a href="http://www.krabbelgruppe-gummibaeren.de/">www.krabbelgruppe-gummibaeren.de/</a>
	„Kinderland Spielland“	Kinderganztagsbetreuung ab 2 bis 9 Jahren, auch am Wochenende	Uniklinik Köln <a href="http://cms.uk-koeln.de/dezernat4/content/spiel_d4/">http://cms.uk-koeln.de/dezernat4/content/spiel_d4/</a>
	Kinderferiencamp	Betreuung von Kindern zwischen 5 und 11 Jahren in den Oster-, Sommer- und Herbstferien	
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Uni	Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 0 und 6 Jahren	Klinikum der Universität zu Köln <a href="http://cms.uk-koeln.de/dezernat4/content/kindertagesstaette/">http://cms.uk-koeln.de/dezernat4/content/kindertagesstaette/</a>

Familienarbeit wird an der Universität zu Köln nicht allein den Frauen zugeschrieben, sondern gleichermaßen auch den Männern. Daher wird an die Männer appelliert, sich dieser Verantwortung zu stellen, um als Vorbilder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu dienen:

„Die Universität hält es für richtig, wenn ihre männlichen Mitglieder und Angehörigen Verantwortung für Familienarbeit übernehmen.“<sup>20</sup>

Die Universität ist sich der Problematik bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bewusst, weshalb sie neben ihren bereits bestehenden Betreuungsangeboten die Finanzierung und Eröffnung einer weiteren Kindertagesstätte für 2011 anvisiert. Diese Einrichtung richtet sich vornehmlich (zu 70 %) an Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Alter von 4 Monaten bis zur Einschulung. Neben dieser geplanten Einrichtung gibt es weitere Kindertagesstätten, die aber nicht zwangsläufig Universitätseinrichtungen sind, die sich an die verschiedenen Gruppen der Hochschulangehörigen richten. Sie sind auf der Homepage der Universität oder in der Datenbank [www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de](http://www.kinderbetreuung-hochschule.nrw.de) zu finden. So gibt es etwa für Angehörige des Klinikums die Betriebskindertagesstätte, die ab 2007 durch die offene Betreuung „Spielland“ ergänzt wird. Hier können Kinder im Alter von 3 bis 7 Jahren bis zu drei Stunden zwischen 12 und 20.00 Uhr täglich betreut werden.

Kinder von Studierenden können entweder morgens bei den „Gummibären“ e. V. oder bei der Kindergruppe „Minimax“ betreut werden. Diese Angebote richten sich an Kinder im Alter von 12 Monaten bis zu 3 Jahren. Danach und zur Ganztagsbetreuung können studierende Eltern Betreuungsangebote im „Knusperhäuschen“ oder dem Universitätskindergarten wahrnehmen. Zur Ganztagsbetreuung stehen allen Hochschulangehörigen die Kindertagesstätte PH e. V., der „Mini Club Komarhof“ und die Städtische Kindertagesstätte Weyertal zur Verfügung, zur Kurzzeitbetreuung die „Uni-Kids“ und zur morgendlichen Betreuung die „FH-Zwerge“. In der Ferienzeit können Hochschulbeschäftigte für die Dauer von zwei Wochen ihre Kinder im Kindercamp betreuen lassen.

Da die berufliche Situation für Studierende mit Kind konzeptionell nicht ausreichend abgedeckt ist, denkt die Universitätsleitung über entsprechende Konzepte nach, deren Hauptaugenmerk auf der Vereinbarkeit von Kind und Studium liegt. Außerdem strebt sie das Audit als familienfreundliche Hochschule der Hertie-Stiftung an.

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan der Universität zu Köln gilt für den Zeitraum 2007–2009 und scheint parallel mit den Frauenförderplänen fortgeschrieben zu werden. Er thematisiert neben Zielen zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit insbesondere auch ihre Definition sowie die Bedeutung leistungsbezogener Quotenregelungen. Einen wichtigen Bestandteil nimmt auch die Darstellung der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und den zugehörigen Mentoring-Programmen ein, ebenso wie die Erläuterungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.

Anzumerken ist, dass in den Frauenförderplänen der meisten Fakultäten kaum detaillierte Angaben oder Statistiken zu Studierenden, AbsolventInnen, Promotionen und Habilitationen zu finden sind. Stattdessen beschäftigen sie sich schwerpunktmäßig mit dem wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal.

### 7.1 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Die WiSo-Fakultät leitet ihren Frauenförderplan<sup>21</sup> (Quelle für die vorliegende Analyse) vom 22. August 2007 mit einer Analyse der Bedingungen in der Fakultät ein:

„Die WiSo-Fakultät hat das grundsätzliche Problem, dass Frauen in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen und Berufen unterrepräsentiert sind. Die Kombination mit sozialwissenschaftlichen Studiengängen wirkt dieser Unterrepräsentanz jedoch stark entgegen. [...] Erklärtes Ziel ist es, die Frauen noch stärker für wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern und so die Absolventinnenquote langfristig bis auf 50 % zu steigern. Ebenso ist die Fakultät bemüht, sehr gute Absolventinnen stärker als bisher für die Wissenschaft zu begeistern, um so die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und letztendlich der Professorinnen zu erhöhen.“ (S. 1)

Über die Anwerbung von Studentinnen und Absolventinnen erhofft man sich im Sinne des Kaskadenmodells eine ‚automatische‘ Erhöhung des Professorinnenanteils. In den Jahren 2005 und 2006 lag der Anteil der Studentinnen bei 41 % und weist eine Steigerung von 7 % im Vergleich zu den Jahren davor aus. Der Anstieg macht sich auch bei den Absolventinnen bemerkbar, da ihr Anteil von 36 % auf 42 % gestiegen ist. Diese Entwicklung wird als „großer Erfolg“ angesehen, der sich, so die Fakultät, auf die im Frauenförderplan festgelegten Ziele und Maßnahmen zurückführen lässt. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Anteil mit 44 % höher als bei den Studierenden und AbsolventInnen, was für eine „bevorzugte Rekrutierung weiblicher Mitarbeiter spricht“ (ebd.). Unter den insgesamt 131 Vollzeitbeschäftigten im Mittelbau sind lediglich 46 Frauen. Ein ähnliches Geschlechterungleichgewicht ist auch bei den Teilzeitbeschäftigten zu finden, wo der Frauenanteil bei knapp 30 % (31 von 96) liegt.

Trotz des hohen Frauenanteils im Mittelbau waren nur 10 % der Professuren in der Fakultät mit Frauen besetzt (2 davon sind C1-Stellen), wobei in den Ausführungen zum Verhältnis der Professorinnen und Professoren darauf hingewiesen wird, dass vermehrt Frauen in Berufungsverfahren auf Listenplätze gesetzt werden konnten, was zu einer Neuberufung führte. Letztlich wird die geringe Anzahl an Frauen auf die Bewerbungssituation zurückgeführt.

„Eine vermeintliche Ursache des immer noch geringeren Anteils an Frauen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern ist nach wie vor die geringere Anzahl an Bewerbungen von Frauen. Damit ist auch die geringe Anzahl weiblicher

Habilitationen zu erklären. Aus der geringen Zahl an Habilitationen resultiert wiederum die geringe Zahl an Professorinnen.“ (S. 2)

Als Gegenmaßnahme bemüht sich die Fakultät, Schülerinnen, Studentinnen und qualifizierte Absolventinnen auf eine wissenschaftliche Karriere gezielt anzusprechen, Bedarf für weitere konkrete Maßnahmen sieht die Fakultät nicht:

„Da ansonsten keine konkreten Hemmnisse ausgemacht werden konnten, besteht kein Bedarf, die bisherige Einstellungs- und Beförderungspraxis systematisch zu verändern.“ (Ebd.)

Weiterhin möchte die Fakultät Wissenschaftlerinnen in Elternzeit an die Universität binden und bietet ihren Wissenschaftlerinnen nicht nur an, im Notfall ihr Kind mit zur Arbeit nehmen zu können, sondern auch die Vergabe befristeter Arbeitsverträge:

„Die WiSo-Fakultät sieht die Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere darin, befristet anfallende Arbeiten (wie Korrekturarbeiten oder abgeschlossene Werke) verstärkt an Absolventinnen/Wissenschaftlerinnen während der Kindererziehungszeiten zu vergeben, so dass diese die Möglichkeit haben, in Kontakt mit dem Wissenschaftsbetrieb zu bleiben. Besonders gut geeignet sind die Stellen der Korrekturassistentinnen, da diese durch die Mittel aus Studiengebühren in stärkerem Maße als noch vor drei Jahren zur Verfügung stehen.“ (S. 3)

Um nicht nur den wissenschaftlich beschäftigten Eltern gerecht zu werden, möchte die Fakultät ein Projekt initiieren, das sich mit Kita-Plätzen für Studentinnen befasst.

Beim nichtwissenschaftlichen Personal stellte sich das zahlenmäßige Geschlechterverhältnis anders dar: 90 % der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind Frauen, wobei allerdings 7 von 8 Beschäftigten in den höchsten Besoldungsgruppen Männer sind (vgl. S. 6).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 7.2 Rechtswissenschaftliche Fakultät

Laut Frauenförderplan<sup>22</sup> vom 27. August 2007, dessen Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten im Folgenden verwendet werden, entsprechen sich die Frauenanteile an den Studierenden und den studentischen Hilfskräften im WS 06/07 annähernd, da sie jeweils bei knapp über 50 % lagen. Bei den weiblichen Beschäftigten reduzierte sich der Frauenanteil, obwohl der „leichte Überhang weiblicher Studierender sowie weiblicher studentischer Hilfskräfte [...] sich positiv auf die Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte“ auswirkt. Die WHK-Stellen sind zu etwa 45 % mit Frauen besetzt (26 von 58). Beim gesamten wissenschaftlichen Personal haben 21 Frauen und 57 Männer Vollzeitstellen (davon 8 Professorinnen und 34 Professoren). Bei den Teilzeitstellen, bei denen es sich vorwiegend um BAT-IIa-Stellen handelt, sind allerdings mehr Frauen als Männer vorhanden (35 zu 33) (vgl. S. 5).

„Gründe für die leichte Unterrepräsentanz von Frauen [im wissenschaftlichen Mittelbau] dürften vor allen Dingen darin liegen, dass Frauen [...] seltener eine Promotion anstreben.“ (S. 2)

So wurde 2006 nur knapp ein Drittel der Promotionen von Frauen angefertigt (vgl. S. 1). Der Frauenanteil an den laufenden Habilitationen lag ebenso niedrig (vgl. S. 2). Dass der Anteil von Habilitationen und Professorinnen so gering ist, wird wie folgt begründet:

„Gründe hierfür liegen einmal in der bundesweit unbefriedigenden Bewerberinnenlage, zum anderen darin, dass wissenschaftliche Profilierung und Familienphase zusammenfallen. Qualifizierte Frauen bevorzugen eine Berufstätigkeit mit sicherer zeitlicher und örtlicher Perspektive (z. B. das Richteramt).“ (Ebd.)

Eine Veränderung dieser Situation soll durch gezielte Ansprache und Information erreicht werden (vgl. S. 3).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal gab es 2006 einen starken Frauenüberhang (62 Frauen, 8 Männer). Die Frauen waren auch in den höchsten Besoldungsgruppen entsprechend vertreten, sodass die Fakultät eine Festlegung von Zielen und Maßnahmen nicht als notwendig erachtet (vgl. S. 8).

Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Lehrveranstaltung „Rhetorik und Verhandlungsmanagement für Frauen“

### 7.3 Medizinische Fakultät

Obwohl der Anteil der Studentinnen in der Medizin laut Frauenförderplan<sup>23</sup> vom 23. August 2007 (Quelle für die vorliegende Analyse) im Jahr 2007 bei 59,7 % lag (die StudienanfängerInnen waren sogar zu 73 % Frauen<sup>24</sup>), waren Frauen beim vollzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Personal mit 32,1 % stark unterrepräsentiert (295 von 919) (vgl. S. 3ff.).

Bei den Teilzeitstellen in den unteren Besoldungsgruppen lag der Frauenanteil dagegen bei etwa zwei Dritteln (130 von 197). Insbesondere war der Anteil der Professorinnen (C4–C1, W3, W2) mit 24 von 128 Stellen sehr gering (vgl. S. 5). 15 der mit Frauen besetzten Stellen waren C1-Stellen, von denen 4 in Teilzeit waren (vgl. ebd.). Auffällig war der vergleichsweise sehr viel höhere Anteil von Frauen auf den unteren Positionen für ÄrztInnen (Ä1, Ä2, E 13Ü, E 14). In diesen Gruppen fand sich auch der größte Teil teilzeitbeschäftigter Ärztinnen (vgl. ebd.).

Konkrete Zielsetzungen scheinen für die Fakultät eher unrealistisch, da die unterschiedlichen Lebensplanungen für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als schwer einschätzbar gelten. Insofern setzt die Fakultät eher auf vereinbarte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Gegenmaßnahmen, die diese Situation verbessern sollen, sind auf zwei Ebenen realisiert: Erstens werden im Köln-Fortune-Programm (Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Medizinischen Fakultät) gezielt Habilitandinnen finanziert (vgl. S. 3).

„Damit sich Nachwuchswissenschaftlerinnen mehr als bisher auf gesicherten Stellen habilitieren können, ermöglicht das Köln-Fortune-Programm qualifizierten Wissenschaftlerinnen durch Bereitstellung von Verbrauchs-, Investitions- und Personalmitteln über einen Zeitraum von maximal drei Jahren die Durchführung eines Habilitationsprojektes zu einer aktuellen wissenschaftlichen Fragestellung. Voraussetzung zur Bewilligung ist die besondere Qualifikation und Eignung der Antragstellerin.“ (S. 6)

Zweitens soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden, denn

„[f]ür eine Verbesserung der strukturellen Situation der Wissenschaftlerinnen sind insbesondere familienfördernde Maßnahmen und Aktivitäten hinsichtlich der Vereinbarkeit der Rollen von beruflicher Karriere und Kindererziehung erforderlich.“ (S. 3)

Daher beteiligt sich die Fakultät mit 5 000 Euro an dem Programm der Gleichstellungsbeauftragten zur finanziellen Förderung schwangerer Doktorandinnen, die ebenfalls durch das Köln-Fortune-Programm unterstützt werden können, indem Schwangerschaftsvertretungen finanziert werden (vgl. ebd.).

Um auch im Bereich der Genderforschung aktiv zu werden, beabsichtigt die Fakultät, „sich am Zentrum für Gender Studies zu beteiligen“, in dem „fakultätsübergreifende Projekte gebündelt werden“ können (S. 4).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Medizinischen Fakultät**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Studententag Medizin für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Köln-Fortune-Programm: Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses mit dem Ziel der Habilitation Finanzielle Unterstützung schwangerer Doktorandinnen

#### 7.4 Philosophische Fakultät

Im Frauenförderplan<sup>25</sup> der Philosophischen Fakultät vom 21. Juni 2007 sind keine quantitativen Angaben zu den Studierenden, den AbsolventInnen, Promotionen und Habilitationen enthalten. Für die Darstellung der Gleichberechtigungsarbeit wird er jedoch herangezogen. Die Daten im FFP beziehen sich ausschließlich auf die wissenschaftlichen und die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Da jedoch allgemein oft ein Zusammenhang zwischen dem Studentinnenanteil und dem Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten angenommen wird, erscheint es sinnvoll, an dieser Stelle das Zahlenverhältnis von StudentInnen einzufügen, wie es die Statistik der Universität zu Köln ausweist. Demnach waren im WS 2006/07 in der Philosophischen Fakultät 5 608 Männer und 11 003 Frauen eingeschrieben.<sup>26</sup> Der Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt betrug demnach etwa 65 %.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Philosophischen Fakultät betrug 2007 insgesamt 35 %. Die Erhöhung des Anteils um 8 % innerhalb der Jahre 2003–2007 quitiert die Fakultät wie folgt:

„Dass die Philosophische Fakultät erfolgreich Frauenförderung betreibt, lässt sich nicht nur an dem seit Jahren kontinuierlich steigenden Frauenanteil in allen Stellenkategorien im Bereich des wissenschaftlichen Personals feststellen. Seit dem 1. April 2007 wird die Philosophische Fakultät, als einzige der sechs Kölner Fakultäten, auch von einer Dekanin geleitet.“ (S. 1)

Dabei lag der Anteil der Professorinnen (C4–C1, W3, W2) bei knapp 27 % (39 von 144) (vgl. S. 3), der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Vollzeitstellen bei 41 % und an den wissenschaftlichen Teilzeitstellen bei 59 %.<sup>27</sup> Die demnach erfolgreiche Strategie, „Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung [zu bevorzugen]“ (S. 1), will die Fakultät beibehalten, bis der Frauenanteil 50 % erreicht.

Auch in den Gremien und Führungspositionen der Fakultät sind Frauen laut Frauenförderplan gut vertreten (vgl. S. 2). Chancengleichheit von Frauen und Männern war Thema des Fakultätstages am 25. Oktober 2006 unter dem Titel

„Geist, Gehirn und Gender“, Ausdruck der Bereitschaft, regelmäßige Veranstaltungen zu genderspezifischen Themen auch auf Fakultätsebene zu integrieren (vgl. ebd.).

Da die Fakultät die Einrichtung von adäquaten Kinderbetreuungsmaßnahmen für wichtig erachtet, zahlt sie freiwillig pro Jahr 8 000 Euro für eine Kindertagesstätte (vgl. ebd.).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lagen die Frauenanteile bei den Vollzeitstellen im Jahr 2007 bei 76 %, bei den Teilzeitstellen bei rund 90 % (vgl. S. 4). Dabei sind Frauen in fast allen Besoldungsgruppen zu finden, mit Ausnahme der am höchsten besoldeten A-15-Stelle (vgl. S. 5). Der hohe Frauenanteil auf allen Ebenen lässt Maßnahmen zur Gleichstellung als nicht relevant erscheinen.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 7.5 Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Die im Frauenförderplan der Fakultät enthaltenen Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie Informationen zur Gleichstellungsarbeit bilden die Grundlage für die folgende Darstellung. Im Frauenförderplan<sup>28</sup> vom 21. August 2007 beschreibt die Fakultät das Verhältnis von Gleichstellung und Qualität wie folgt:

„Die Fakultät bemüht sich nach wie vor, Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung oder Leistung bevorzugt einzustellen oder zu (be)fördern. Es muss aber für die Erhaltung eines Spitzenplatzes in der internationalen Forschung und Lehre weiterhin gelten, dass in erster Linie die Leistung der Einzelnen entscheidend für die Besetzung einer Position ist.“ (S. 1)

In diesem Balanceakt war die Fakultät erfolgreich, da sie den Frauenanteil beim in Vollzeit beschäftigten wissenschaftlichen Personal von 14,8 % im letzten Berichtszeitraum auf 25,6 % im Jahr 2007 steigern konnte. Wissenschaftliche Teilzeitstellen wurden im selben Jahr zu 42,2 % von Frauen eingenommen, während es zuvor 33 % waren (vgl. ebd.). Da die Drittmittelstellen im Frauenförderplan nicht aufgeführt sind, diese jedoch häufig von Frauen besetzt werden, dürfte die „Dunkelziffer“ wesentlich höher liegen. Diese Zahlen, verglichen mit dem Studentinnen- und Absolventinnenanteil im WS 2005/06 mit 48,2 % bzw. 45,5 %, sind recht nahe beieinander. Hier muss berücksichtigt werden, dass der Frauenanteil bei einem differenzierten Blick auf die einzelnen Studienfächer zwischen 34,1 % in der Physik, 44,7 % in den Geowissenschaften und in Biologie mit 58,7 % variierte (vgl. S. 5).

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day Schnupperuniversität Chemie & Schnupper-Universität Physik Praktikumsangebote für Schülerinnen Schülerinnen-Labore (Didaktik der Chemie)

Die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So waren 2007 in der Gruppe der C- und W-Besoldungen (C4–C1, W3, W2) 69 Frauen und 145 Männer zu finden. Von den 69 Frauen besetzten 59 C1-Stellen. Frauen waren in größerer Anzahl in Teilzeit, vor allem auf BAT-IIa- bzw. E-3-Stellen zu finden. Diese Stellen sind insgesamt mehrheitlich durch Männer besetzt, ebenso wie sie in großer Anzahl auf anderen Positionen vertreten sind, z. B. bei den C4-Professuren (60 von 63) (vgl. ebd.). Beim nichtwissenschaftlichen Personal überwogen 2007 dagegen die Frauen. Auch hier waren aber die höchstdotierten Stellen mit Männern besetzt (vgl. S. 8). Laut Frauenförderplan ist die Ursache darin zu finden, dass „es sich hierbei um Ingenieurstellen handelt, eine Fachrichtung, die nach wie vor selten von Frauen eingeschlagen wird“ (S. 6). Um ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen, müssen beim nichtwissenschaftlichen Personal andere Wege gegangen werden als beim wissenschaftlichen:

„Da der Frauenanteil in den höheren Besoldungsgruppen abfällt, werden wir auch in Zukunft bei Besetzungen darauf achten, Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen. Wichtiger erscheint uns jedoch die Aufforderung an die Universitätsleitung, Beförderungen und Höhergruppierungen im tarifrechtlichen Rahmen zu vereinfachen. Es gibt beispielsweise immer weniger ‚klassische Sekretärinnen‘, ihr Jobprofil gleicht oft einer anspruchsvollen Sachbearbeiter Tätigkeit (es werden beispielsweise sehr gute EDV-Kenntnisse und/oder sehr gute Fremdsprachenkenntnisse erwartet), was sich viel zu selten in der Einstufung widerspiegelt.“ (S. 6)

Abwägungen zwischen den Erfordernissen der Gleichstellung und den Interessen der Fakultät werden im Frauenförderplan auch bei der Argumentation zum Thema Stellenabbau sichtbar:

„Beim Wegfall von Stellen müssen angesichts der umfangreichen Kürzungen der letzten Jahre vor allem Aspekte der Strukturentwicklung der Fakultät im Mittelpunkt stehen. Natürlich bemüht sich die Fakultät, im Verlauf dieses Prozesses ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern.“ (S. 7)

### 7.6 Humanwissenschaftliche Fakultät

Die Humanwissenschaftliche Fakultät wurde am 1. Januar 2007 gegründet. Darin wurden die Erziehungswissenschaftliche und die Heilpädagogische Fakultät zusammengefasst und die GHR-Lehramtsfächer integriert. Sie umfasst die Fachgruppen Pädagogik, Psychologie, Heilpädagogik und Rehabilitation sowie Kunst- und Musikerziehung.<sup>29</sup> Aufgrund dieser Fächerkombination handelt es sich bei der Humanwissenschaftlichen Fakultät um eine Fakultät mit hohem Studentinnenanteil, was aus dem Frauenförderplan<sup>30</sup> nicht hervorgeht. Die Statistik der Universität zu Köln weist für das WS 06/07 1 362 Studenten und 3 872 Studentinnen aus<sup>31</sup>, was einem Frauenanteil von etwa 74 % entspricht.

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal der Fakultät betrug im Jahr 2007 knapp 50 % (vgl. S. 1). Wenn man die Beschäftigtenstruktur im Einzelnen betrachtet, werden aber erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, vor allem bezogen auf die Besoldungsgruppen und die Verteilung von Voll- und Teilzeitstellen, sichtbar. So lag der Frauenanteil an allen C- und W-Stellen bei 32 %, an den wissenschaftlichen Vollzeit-BeamtInnenstellen bei 41 % und an den wissenschaftlichen Vollzeit-Angestelltenstellen bei 44 %, wobei letztere hauptsächlich BAT-IIa- bzw. E-13-Stellen waren. Diese Positionen nahmen Frauen zu einem wesentlich größeren Anteil (77 %) als Männer auch als Teilzeitstellen wahr (vgl. S. 3).

Als Maßnahmen zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils werden Möglichkeiten zur Kinderbetreuung, das Angebot von Teilzeitstellen und gezielte Information und Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Laufbahn genannt (vgl. S. 2).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen im Jahr 2007 bei 57 % und bei den Teilzeitstellen bei 91 %. In diesem Sektor sind Frauen bei den am höchsten dotierten Stellen nach wie vor unterrepräsentiert, wobei es keine Besoldungsgruppe gab, in der der Frauenanteil unter 50 % lag (vgl. S. 6).

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Verwaltung der Universität zu Köln

Der Frauenförderplan<sup>32</sup> der Verwaltung der Universität zu Köln vom 11. Juli 2007 enthält neben statistischen Daten vor allem Hinweise auf die (angestrebte oder umgesetzte) Organisationskultur der Verwaltung im Hinblick auf das Verhältnis von Frauen und Männern, weshalb er als Quelle für die vorliegende Darstellung fungiert. Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen für beide Geschlechter eine große Rolle, wie im Frauenförderplan festgestellt wird:

„Frauen und Männer arbeiten in der Verwaltung der Universität zu Köln auf allen Beschäftigungsebenen partnerschaftlich und gleichberechtigt zusammen. Diese positive Form der Zusammenarbeit soll verstetigt werden und sich in den Dienstleistungen gegenüber den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen widerspiegeln, um so auch in Forschung, Lehre und Studium ein diskriminierungsfreies Arbeiten zu fördern. Die Universitätsverwaltung unterstützt jedwede Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben besser miteinander vereinbart werden können. Sie betont die Verantwortung beider Geschlechter für Familienaufgaben und fördert Frauen wie Männer bei deren Wahrnehmung.“ (S. 1)

2006 waren die Anteile von Frauen und Männern im höheren, gehobenen und mittleren Dienst jeweils nahezu ausgeglichen. Ausnahme bildet hier der Frauenanteil im einfachen Dienst mit 26,23 % (vgl. S. 2). Auch bei den Leitungsfunktionen waren Frauen mit 28,13 % (9 von 32) nach wie vor unterrepräsentiert. Um die Besetzung von Stellen besser analysieren zu können, soll eine Bewerbungsstatistik aufgebaut werden (vgl. ebd.). Außerdem finden sich im Frauenförderplan Maßnahmen, die auf die Veränderung der Organisationskultur abzielen, z. B. das „diskriminierungsfreie Personalauswahlverfahren“ (S. 3) und „Führungsgrundsätze“, die dazu beitragen sollen,

„die Führungskräfte für die Problematik [der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung] zu sensibilisieren und zu schulen, damit z. B. unterbewusste oder strukturelle Diskriminierungen von Frauen aus dem Arbeitsalltag verdrängt werden und eine wirklich benachteiligungsfreie Führungskultur verankert wird. [...] Es wird in einer familienfreundlichen Unternehmenskultur als essentiell betrachtet, den Grundsatz der Familienförderung nicht nur zu formulieren, sondern aktiv (vor-)zuleben und dafür auch in die Verantwortung genommen werden zu können. Daher wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch im Rahmen von Personalentwicklung für Führungskräfte berücksichtigt und verbindlich in die Führungsgrundsätze aufgenommen.“ (S. 4f.)

Der stärkere Einbezug von Männern in die Verantwortung für die Familie, um damit die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Familie und Beruf voranzutreiben, spielt im Frauenförderplan der Verwaltung eine große Rolle.

„Die Universitätsverwaltung unterstützt uneingeschränkt den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag und trägt den ihr möglichen Teil dazu bei, die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Sie begrüßt ausdrücklich die aktive Übernahme von Verantwortung für die Familie auch durch Männer. Die Verwaltung überdenkt Wege, wie dies in der Unternehmenskultur verankert werden kann, damit es Männern leichter fällt, häufiger von den Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gebrauch zu machen.“ (S. 2f.)

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen daher „väter- und familienorientierten Strategien“ (S. 6) entsprechen. Neben familienfreundlichen Arbeitszeiten, Teilzeit- und Telearbeit und ähnlichen Maßnahmen richtet die Verwaltung der Universität zu Köln ein Mentoring zur Vereinbarkeit ein:

„Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die vor der Entscheidung stehen, ob sie Familie und Beruf verbinden können, hilft es, wenn ihnen Personen bekannt sind oder benannt werden, denen die Vereinbarkeit gelungen ist. Daher hat die Verwaltung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Lebensmodell als Vorbild dienen kann, aufgefordert, von sich zu berichten und ggf. für Fragen zur Verfügung zu stehen. Als solche kommen dabei nicht nur Mitarbeiterinnen in Betracht, die in qualifizierter Stellung tätig sind, sondern auch Mitarbeiter, die in einer Familie leben, in der beide Partner erfolgreich berufstätig sind.“ (S. 9)

Um Maßnahmen zu entwerfen, zu evaluieren und ggf. zu modifizieren, gibt es die AG Gleichstellung Verwaltung, zu der auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln eingeladen wird (vgl. S. 10).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

## 8.2 Universitäts- und Staatsbibliothek

Die USB vermerkt in ihrem Frauenförderplan<sup>33</sup> vom 27. Juni 2007, aus dem die Daten zur Personalstruktur und den Gleichstellungsaktivitäten entnommen wurden:

„Hindernisse für Frauen sind aus Sicht der USB nicht gegeben, weil die Auswahl des wissenschaftlichen Personals nach Qualifikation und vorhandener Fachrichtung erfolgt.“ (S. 1)

Die Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals der USB war 2007 mit 8 Frauen (1 in Teilzeit) und 10 Männern (2 in Teilzeit) nahezu paritätisch. Allerdings waren die Männer vor allem als Beamte, die Frauen je zur Hälfte als Beamtinnen und als Angestellte beschäftigt (vgl. S. 3). Beim nichtwissenschaftlichen Personal waren viele Frauen beschäftigt, die häufiger zur Gruppe der BeamtInnen des gehobenen Dienstes (Vollzeit und Teilzeit) gehörten als die Männer. Eine ähnlich große Gruppe von Frauen und die meisten Männer waren jedoch Angestellte in den Besoldungsgruppen BAT Vc, VIb und VII bzw. E 8–5 (vgl. S. 6).

In der USB spielt das Verhältnis von Personalentwicklung und Gleichstellung eine wichtige Rolle. Zum Controlling heißt es im Frauenförderplan:

„Für die Führungskräfte wurde ein gemeinsamer Konsens hinsichtlich der Aufgaben, Verantwortung und Handlungsspielräume im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes geschaffen. Die Maßnahmen zum Erreichen der Gleichstellung erfordern ein Gesamtkonzept, das von der Anerkennung der weiblichen und der männlichen Identität sowie der Bereitschaft zu einer ausgewogenen Teilung der Verantwortung zwischen Frauen und Männern ausgeht. Bei der Förderung der Gleichstellung in der USB wird unter anderen eine dauerhafte Weiterentwicklung der Arbeitsorganisationsformen und der Zeiteinteilung angestrebt, die die Chancengleichheit und die Entfaltung der Persönlichkeit und Selbständigkeit beider Geschlechter innerhalb der Hochschulbibliothek insgesamt einbezieht. Hierbei verfolgt die USB den Grundsatz, die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch im Arbeitsumfeld USB zu berücksichtigen. In diesem Sinne sollen alle Möglichkeiten genutzt werden, dem Bedürfnis nach Entwicklung ausgewogener beruflicher Beziehungen zwischen Frauen und Männern Eingang zu verschaffen.“ (S. 2)

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

## 8.3 Universitätsweiter Service des ZAIK bzw. des Regionalen Rechenzentrums RRZK

Der Frauenförderplan<sup>34</sup> des Regionalen Rechenzentrums (RRZK)

„dient dem Verständnis, Frauenförderung als integralen Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen.“ (S. 1)

Die dort aufgeführten Angaben zur Personalstruktur und Gleichstellungsarbeit werden im Folgenden verwendet. Die Beschäftigtenstruktur des ZAIK/RRZK war höchst ungleich gewichtet. So waren beim wissenschaftlichen Personal in den höchsten Besoldungsgruppen (A14, A13) keine Frauen zu finden; lediglich bei den BAT-Stellen war eine Frau in Teilzeit beschäftigt (4,5 %). Das Ziel eines paritätischen Geschlechterverhältnisses wird zwar angestrebt, stellt sich aber in der Umsetzung als schwierig heraus:

„Nach den derzeitigen Erfahrungen stellt sich das Erreichen dieses Ziels als ausgesprochen schwierig dar, zumal der Anteil an Studentinnen in den letzten Semestern gem. Studierendenstatistik lediglich zwischen 15 und 16 Prozent liegt.“ (S. 1)

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Personal lag im Januar 2007 bei 15,4 %. Bei den Entgeltgruppen 11–9 war lediglich eine Frau in Teilzeit angestellt. Bei den niedrigeren Entgeltgruppen waren 6 Stellen von insgesamt 27 Stellen ohne Berücksichtigung der Beurlaubten besetzt. Unter diesen Stellen setzte sich der Trend fort, dass Frauen vermehrt in Teilzeitbeschäftigtenverhältnissen anzufinden sind statt auf vollen Stellen. Konkrete Gleichstellungsmaßnahmen enthält der Frauenförderplan nicht.

## Quellenverzeichnis

- 1 [www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html](http://www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html); zugegriffen am 14.03.2008
- 2 [www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html](http://www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html); zugegriffen am 14.03.2008; vgl. auch Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT NRW unter [www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII\\_07\\_01\\_11.pdf](http://www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII_07_01_11.pdf), S. 7f.; zugegriffen am 27.03.2008
- 3 [www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html](http://www.portal.uni-koeln.de/uniprofil.html); zugegriffen am 14.03.2008; vgl. auch Zielvereinbarungen III mit dem MIWFT NRW unter [www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII\\_07\\_01\\_11.pdf](http://www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII_07_01_11.pdf), S. 7f.; zugegriffen am 27.03.2008
- 4 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e240/e1047/e242/UzK\\_Grundordnung\\_200607.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e240/e1047/e242/UzK_Grundordnung_200607.pdf); zugegriffen am 14.03.2008
- 5 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Koeln\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Koeln_ZV2007.pdf); zugegriffen am 25.08.2009
- 6 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung31/content/e409/e622/Leitbild\\_2005.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung31/content/e409/e622/Leitbild_2005.pdf); zugegriffen am 14.03.2008
- 7 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/00\\_Rahmenplan.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/00_Rahmenplan.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 8 [www.gb.uni-koeln.de/e3226/index\\_ger.html](http://www.gb.uni-koeln.de/e3226/index_ger.html); zugegriffen am 24.03.2009
- 9 Der Zeitpunkt zur Einrichtung ist für das Jahr 2011 geplant.
- 10 Gleichstellungskonzept, unveröffentlichtes Manuskript, S. 7
- 11 [www.gb.uni-koeln.de/bibliothek/](http://www.gb.uni-koeln.de/bibliothek/); zugegriffen am 24.03.2009
- 12 [www.gb.uni-koeln.de/auszeichnungen\\_\\_\\_ausgezeichnete\\_frauen/auszeichnungen/](http://www.gb.uni-koeln.de/auszeichnungen___ausgezeichnete_frauen/auszeichnungen/); zugegriffen am 12.11.2009
- 13 [www.gb.uni-koeln.de/stiftung\\_frauen\\_\\_\\_hochschulkarriere/](http://www.gb.uni-koeln.de/stiftung_frauen___hochschulkarriere/); zugegriffen am 12.11.2009
- 14 [www.gb.uni-koeln.de/projekte\\_\\_\\_angebot/igl/](http://www.gb.uni-koeln.de/projekte___angebot/igl/); zugegriffen am 24.03.2009
- 15 Gleichstellungskonzept, unveröffentlichtes Manuskript, S. 12
- 16 [www.portal.uni-koeln.de/organisation.html#c2963](http://www.portal.uni-koeln.de/organisation.html#c2963), zugegriffen am 07.12.2009
- 17 [www.gb.uni-koeln.de/das\\_team/](http://www.gb.uni-koeln.de/das_team/); zugegriffen am 24.03.2009
- 18 siehe: [www.genderforum.uni-koeln.de/](http://www.genderforum.uni-koeln.de/), zugegriffen am 18.08.2009
- 19 siehe: [www.genderinn.uni-koeln.de/](http://www.genderinn.uni-koeln.de/), zugegriffen am 18.08.2009
- 20 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/00\\_Rahmenplan.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1645/00_Rahmenplan.pdf), S. 4; zugegriffen am 08.12.2009
- 21 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1547/FFP\\_Wiso\\_22082007.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1547/FFP_Wiso_22082007.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 22 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1548/02\\_RechtswissenschaftlicheFakultt.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1548/02_RechtswissenschaftlicheFakultt.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 23 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1549/03\\_MedizinischeFakultt.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1549/03_MedizinischeFakultt.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 24 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1549/03\\_MedizinischeFakultt.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1549/03_MedizinischeFakultt.pdf), S. 2; zugegriffen am 27.03.2008
- 25 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1550/04\\_PhilosophischeFakultt.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1550/04_PhilosophischeFakultt.pdf); zugegriffen am 27.03.2008
- 26 [http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle01/content/statistik/studierendenstatistik/e656/Entwicklung\\_Studierendenzahlen\\_nach\\_Merkmalen.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle01/content/statistik/studierendenstatistik/e656/Entwicklung_Studierendenzahlen_nach_Merkmalen.pdf), S. 5; zugegriffen am 25.03.2009
- 27 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1550/04\\_PhilosophischeFakultt.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1550/04_PhilosophischeFakultt.pdf), S. 1; zugegriffen am 27.03.2008
- 28 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1551/05\\_Mathematisch-NaturwissenschaftlicheFakultt.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1551/05_Mathematisch-NaturwissenschaftlicheFakultt.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 29 [www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII\\_07\\_01\\_11.pdf](http://www.uni-koeln.de/uni/images/ZVIII_07_01_11.pdf), S. 11; zugegriffen am 27.03.2008
- 30 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1553/FFP\\_Humanwiss\\_F\\_29062007.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1553/FFP_Humanwiss_F_29062007.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 31 [http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle01/content/statistik/studierendenstatistik/e656/Entwicklung\\_Studierendenzahlen\\_nach\\_Merkmalen.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle01/content/statistik/studierendenstatistik/e656/Entwicklung_Studierendenzahlen_nach_Merkmalen.pdf), S. 7; zugegriffen am 25.03.2009
- 32 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1554/07\\_Verwaltung.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1554/07_Verwaltung.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 33 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1555/08\\_USB.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1555/08_USB.pdf); zugegriffen am 16.11.2009
- 34 [http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1556/09\\_UniversittsweiterServiceZAIK.pdf](http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung11/content/e503/e1458/e1556/09_UniversittsweiterServiceZAIK.pdf); zugegriffen am 16.11.2009