



**Deutsche  
Sporthochschule Köln**  
German Sport University Cologne

■ Am Sportpark Müngersdorf 6 ■ 50933 Köln ■

---

# **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

Rektorat / Gleichstellungsbeauftragte

**Nr.: 13/2021**

Köln, den 12.05.2021

## INHALT

**Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der  
Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS Köln) vom  
11.05.2021 (Gleichstellungsplan)**

---

Herausgeber: Der Rektor

## Gleichstellungsplan 2021 – 2024

### Inhalt

Präambel .....	2
Bestandsaufnahme und -analyse .....	3
Ziele 2021 – 2024 .....	6
Maßnahmen 2021 – 2024 .....	7
Förderung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen .....	7
Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium.....	9
Förderung des wertschätzenden Verhaltens und der Antidiskriminierung.....	10
Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.....	11
Controlling, Evaluation und Berichtspflicht .....	11
Geltungsbereich .....	12
Veröffentlichung und Fortschreibung.....	12
Inkrafttreten.....	12

## Präambel

Die Deutsche Sporthochschule Köln (DSHS Köln) verpflichtet sich der systematischen Implementation der Gleichstellung aller Geschlechter in den Organisationsstrukturen, Planungs- und Entscheidungsprozessen und berücksichtigt die Auswirkungen für den entsprechenden Personenkreis. Eine durchgängige Gleichstellungspolitik wird als strategisches Ziel ausgegeben (s. Hochschulentwicklungsplan, Leitlinie IV „Gleichstellungs- und Diversitäts-Management entwickeln – Vielfalt gestalten und leben“) und sichert einen wertschätzenden und antidiskriminierenden Umgang für alle Beschäftigten, der sich auch in einer gendergerechten Sprache wiederfindet. In diesem Kontext werden gezielt der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs sowie Wissenschaftlerinnen gefördert.

Die DSHS Köln will die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft insbesondere auch mit steigenden Qualifikations- und Karrierestufen umsetzen. Es ist ihr ein Anliegen, dass eine Elternschaft kein Karrierehindernis im wissenschaftlichen Kontext darstellen darf. Die DSHS Köln legt einen hohen Wert auf familienfreundliche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten.

Die gesetzlichen Regelungen zu Aufgaben, Rechten und Wahl der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertretungen und der Gleichstellungskommission finden sich in den entsprechenden Gesetzesvorgaben des HG NRW, des LGG NRW, der Grundordnung der DSHS Köln. Die vom Senat gebildete Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und agiert auf der Grundlage ihrer Geschäftsordnung.

## Bestandsaufnahme und -analyse

### **Professorinnen**

Der Anteil an Professorinnen an der DSHS Köln konnte in den Jahren 2018 – 2021 unter Einbezug der Junior- und Apl.-Professuren von 17,5 % im Jahr 2016 auf 24,3 % im Jahr 2020 gesteigert werden (Tab. 1). Trotz der Steigerung muss festgestellt werden, dass der Frauenanteil unter den Universitätsprofessuren an der DSHS Köln insgesamt und im Vergleich weiterhin als deutlich zu niedrig einzustufen ist (14,3 %, Tab. 2). Dieser liegt aktuell deutschlandweit fachübergreifend bei 24,7 % (GWK, 2020<sup>1</sup>). Jedoch ist ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils unter den Universitätsprofessuren in den kommenden Jahren aufgrund der Hochschulstrategie der DSHS zu erwarten. Angestrebt ist eine gegenwärtige Gleichstellungsquote von 50% bei den Neuberufungen.

### **Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs**

Der Anteil der Frauen innerhalb der Promotionsstudierenden liegt bei 53,6 % im Jahr 2020 (Tab. 3). Insgesamt ist hier über die Jahre 2016-2020 eine ausgeglichene Geschlechterverteilung zu erkennen, ebenso wie hinsichtlich der Gesamtzahl der Masterabsolventinnen (48,4 % im Jahr 2020, Tab. 4). Jedoch variiert der Frauenanteil von Jahr zu Jahr und muss daher weiter beobachtet und gefördert werden.

### **Frauen in Leitungspositionen**

Leitungspositionen werden innerhalb der Hochschule auf unterschiedlichen Ebenen beschrieben. In der aktuellen Analyse umfassen diese die Hochschulleitung, bestehend aus Rektor, Kanzlerin und den Prorektor\*innen (Anteil der Frauen im Rektorat 2016: 16,7 %; 2020: 42,9 %, Tab. 5). Auf die wissenschaftlichen Institute und Institutsleitungen blickend, liegt der Frauenanteil bei 10,5 % im Jahr 2020 (Tab. 5). Dies ist die einzige Ebene des Personals mit Leitungsposition, die quantifiziert wird. Informationen zu der Besetzung der Stellvertretungen gibt es aktuell nicht. Es scheint sinnvoll, zukünftig auf Institutebene auch die Betrachtung der Abteilungsleitungen vorzunehmen. In der Verwaltung sind mit Stand 2020 alle Stellen in der ersten Leitungsebene männlich besetzt. Auf der zweiten Ebene der Abteilungsleitungen sind aktuell nur drei Frauen in Leitungsverantwortung (18,8%). Zwei der drei Betriebseinheiten (Zentralbibliothek, Ze.IT und der Hochschulsport) werden von weiblichen Führungskräften geleitet (Tab. 5).

---

<sup>1</sup> Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2020). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Zugriff am 27.04.2021 unter: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_24.\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_zu\\_Frauen\\_in\\_Hochschulen.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf)

### **Wissenschaftliches Personal**

Der Gesamt-Frauenanteil unter den Beamt\*innen (Tab. 6) liegt im Jahr 2020 bei 40 %. Bei genauerer Betrachtung wird sichtbar, dass der Anteil von Beamtinnen mit steigender Besoldungsstufe deutlich abnimmt. Bei den Tarifbeschäftigten liegt annähernd ein ausgeglichenes Verhältnis im Bereich E13/E14 vor (Tab. 7). Im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte (WHKs) ist der Anteil der Frauen von 60,9 % in 2019 auf 43,3 % in 2020 gesunken (Tab. 8).

### **Personal in Technik und Verwaltung**

Der Frauenanteil im Bereich Technik und Verwaltung ist im Jahr 2020 ausgeglichen. In der Gesamtbetrachtung fällt auf, dass sich der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten mit 66,7 % und unter den Teilzeitbeschäftigten mit 87 % als sehr hoch darstellt (Tab. 9). Der Anteil der Frauen unter den Beamt\*innen ist im nicht-wissenschaftlichen Bereich deutlich höher als im wissenschaftlichen Kontext. Insgesamt liegt der Frauenanteil hier bei 60 % (Tab. 10). Bei den Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung zeigt sich ein Frauenanteil von 53,7 %. In den Tarifbereichen E13/E14 sind Frauen mit 83 % und 68 % überdurchschnittlich vertreten, im Bereich E15 dafür gar nicht. Es zeigt sich zudem ein sehr hoher Frauenanteil in der Entgeltgruppe E6, in der sich oftmals die Sekretär\*innen wiederfinden (Tab. 11).

### **Studentinnen**

In der Betrachtung der Studierenden-Gesamtstatistik zeigt sich, dass sich der Studentinnenanteil bei ca. 35 % stabilisiert hat und damit die Zielgröße von 40 % weiterhin unterschritten ist. Im NRW-Vergleich liegt die DSHS Köln damit 13% unter dem Landesdurchschnitt (Gender-Report 2019, S. 32<sup>2</sup>). Auch andere Universitäten mit sportwissenschaftlichen Studienangeboten, wie bspw. Bochum, weisen einen geringen Studentinnenanteil auf. Hingegen zeigt sich bspw. bei der TU Dortmund, dass hier nahezu eine Geschlechterparität mit 48,5% erreicht wird (Gender-Report 2019, S. 82f<sup>3</sup>) (Tab. 12).

Insgesamt variiert der Frauenanteil je nach Studiengang (Tab. 13). Bei der Betrachtung der lehramtsbezogenen Teilstudiengänge im Bachelor differiert der Frauenanteil in Abhängigkeit der gewählten Schulform. In den Schulformen Grundschule und Förderschule fällt auf, dass der Frauenanteil 2020 höher als 60 % liegt. Die an der DSHS Köln am stärksten belegte Schulform Gymnasium und Gesamtschule hingegen weisen nur einen Frauenanteil von knapp 31 % aus und liegt damit noch hinter dem Frauenanteil, der in den sportwissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen erreicht wird. Die insgesamt höheren

---

<sup>2,3</sup> Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019). Gender Report 2019. Zugriff am 30.09.2020 unter [https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/mkw\\_nrw\\_genderreport\\_2019\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/mkw_nrw_genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf)

Einschreibezahlen im Jahr 2020 in den Studiengängen Grund- und Förderschule lassen sich aufgrund pandemiebedingter Änderungen im Zulassungsverfahren erklären. Es ist daher davon auszugehen, dass diese wieder sinken werden. In der Betrachtung der lehramtsbezogenen Teilstudiengänge im Master zeigt sich, dass der Frauenanteil in allen Schulformen im Vergleich der Jahre 2016 bis 2020 gesunken ist (Tab. 13).

### **Frauen in Hochschulgremien**

In vielen Hochschulgremien und -kommissionen liegt der Frauenanteil der Mitglieder unter 40 %. Bei der Betrachtung der Universitätskommissionen (UK) zeigt sich dieser besonders gering in der UK Digitalisierung und Transfer (28,6 %) sowie in der UK Ressourcen (33,3 %) ist. Die Prüfungsausschüsse sind insgesamt mit einem Frauenanteil von 19,2 % besetzt. Bei der genauen Betrachtung der Mitglieder zeigt sich, dass Frauen eher stellvertretende und nicht ordentliche Mitglieder sind. Die Ethik-Kommission besteht allein aus männlichen Mitgliedern. Umgekehrt ist besonders auffällig, dass in der Gleichstellungskommission ein überproportional hoher Frauenanteil vorliegt (Tab. 14).

Der Senat ist eines der zentralen Organe der DSHS Köln und einziges Gremium, in dem alle Mitgliedsgruppen der Universität regelmäßig über die Entwicklung, Ausgestaltung und Probleme ihrer Universität diskutieren und beraten. Aktuell ist ein stimmberechtigtes Mitglied weiblich (Tab. 14).

Bei der Betrachtung von studentischen Vertreterinnen in den Hochschulgremien kann festgestellt werden, dass die Beteiligung von Studentinnen im Bereich der Universitätskommissionen im Jahr 2020 gestiegen ist, insgesamt aber weiterhin beobachtet werden sollte (Tab. 14).

## Ziele 2021 – 2024

Auf Basis der Bestandsanalyse der Beschäftigten- und Studierendensituation werden die nachfolgenden Zielvorgaben bearbeitet:

1. Gleichstellungsrelevante Aspekte werden entsprechend des Hochschulentwicklungsplans in alle hochschulstrategischen Entscheidungen eingebunden.
2. Eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren wird unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben entsprechend §37a HG NRW angestrebt und beinhaltet die gegenwärtige Gleichstellungsquote von 50% bei den Neuberufungen.
3. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen auf 50% wird entsprechend des §6 Absatz 3 LGG NRW angestrebt.
4. Die kurz-, mittel- und langfristige Personalplanung von Institutsleitungen sowie Leitungspositionen in den Unterstützungsbereichen (Stabsstellen, Betriebseinheiten, Verwaltung) berücksichtigt systematisch die Gleichstellungsquote von 50%. Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen soll der Frauenanteil von 50% gewahrt und durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt werden.
5. Es erfolgt eine Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gemäß §11 Absatz 2 LGG NRW mit Fokus auf die PostDoc-Phase (für Postdoktorandinnen).
6. Eine Erhöhung des Studentinnenanteils auf mind. 40% in den verschiedenen Bachelor- und Master-Studiengängen wird angestrebt.
7. Eine Steigerung des Frauenanteils in den Hochschulgremien sowohl auf studentischer als auch auf Ebene der Beschäftigten wird angestrebt.
8. Die Dienststelle definiert die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf als strategisches Leitziel.
9. Die Hochschule unterstützt und fördert die Vielfalt aller Geschlechter und setzt sich für die Prävention, Intervention und Aufarbeitung von interpersonaler Gewalt ein, welche sexualisierte, psychische und physische Gewalt beinhaltet. Darüber hinaus fördert sie ein wertschätzendes Zusammenleben auf dem Campus.
10. Eine geschlechtergerechte und barrierefreie Sprache sowie gleichstellungsrelevante Aspekte werden in der internen und externen Kommunikation der DSHS Köln sichtbar gemacht.

## Maßnahmen 2021 – 2024

Aus der Bestandsanalyse und den daraus abgeleiteten Zielen lassen sich vier wesentliche Handlungsfelder ableiten:

- 1) Förderung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen
- 2) Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium
- 3) Förderung des wertschätzenden Verhaltens und Antidiskriminierung
- 4) Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

### 1) Förderung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen

#### **Erhöhung des Professorinnenanteils**

An der DSHS Köln werden bis ins Jahr 2028 insgesamt 19 W1-/W2-/W3-Professuren besetzt. Ziel der DSHS Köln ist eine paritätische Besetzung der Professuren insgesamt und eine Erreichung eines Frauenanteils von 50% bei den Neuberufungen (s. Professuren-Entwicklungsplan). Um den Anteil der Frauen auf professoraler Ebene zu fördern, wurde bereits das Vorgehen im Berufungsverfahren standardisiert und im Berufungsleitfaden beschrieben. Hierin wird auf die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung (LGG, AGG, HG) sowie auf den Gleichstellungsplan verwiesen.

Neben der Konsolidierung der bereits genannten Bereiche werden die folgenden Maßnahmen in ihrer Umsetzung angestrebt:

- Der Berufungsleitfaden wird weiterentwickelt und in den Verfahren aktiv eingesetzt (z.B. aktives Recruiting von Frauen, Einladung von weiblichen Bewerberinnen zu den Vorträgen, paritätische Besetzung der Kommission und der Gutachter\*innen). Ferner wird die Anrechnung von Kinderbetreuungs- und Erziehungszeiten empfohlen (z. B. drei Jahre pro betreutem Kind als Anrechnung auf das „akademische Alter“ insofern dies Berücksichtigung bei der Bewertung innerhalb der Kommission findet)
- Schulungsangebote zum Themenkomplex „Gender- und Diversitätskompetenz“ werden im Rahmen der Personalentwicklung für alle potentiellen Mitglieder von Berufungskommissionen angeboten.
- Ein Leitfaden zum Thema „Gender Bias in Berufungsverfahren“ mit Hinweisen zur Bewertung/Interpretation wissenschaftlicher Karrieren wird entwickelt.

### **Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gilt es unterschiedliche Karrierewege zu identifizieren und Qualifizierungsangebote passgenau zu implementieren. Für die Unterstützung der Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase hat sich das Mentoring-Programm TEAMWORKscience an der DSHS Köln etabliert. Die Hochschule macht es sich im Hochschulentwicklungsplan auch zur Aufgabe, die Postdoktorand\*innen (im Folgenden „PostDocs“) in ihrer Karriereentwicklung zu fördern. Dazu wurde das Konzept „Qualifizierung und Strukturierung der PostDoc Phase an der DSHS Köln“ erarbeitet und mit den Maßnahmen aus dem Bereich der Personalentwicklung abgestimmt (s. Konzept Personalentwicklung). Die Maßnahmen zielen darauf ab weibliche PostDocs in ihrer frühen und späteren Qualifizierungsphase zu unterstützen.

Neben der Konsolidierung bereits genannter Bereiche ergeben sich für den vorliegenden Zeitraum des Gleichstellungsplans die folgenden Maßnahmen:

- Das Mentoring-Programm „TEAMWORKscience“ wird in Abstimmung mit vorhandenen Strukturen und vor dem Hintergrund des neu gestalteten Promotionsstudiums weiterentwickelt.
- Ein Programm für weibliche PostDocs „TEAMWORKprofessional“ wird aufgebaut. Dies beinhaltet Beratungsangebote und berücksichtigt spezifische Anforderungsprofile (s. Konzept Personalentwicklung). Es erfolgt in Abstimmung mit bestehenden Angeboten der DSHS Köln
- „Freiräume“ bzw. Abordnung als „Gastwissenschaftler\*in“ für Auslandsaufenthalte des wissenschaftlichen Mittelbaus im Sinne der Internationalisierung werden eruiert und unterstützende Strukturen geschaffen (s. Hochschulentwicklungsplan, Leitlinie I „Internationalisierung stärken“).

### **Strategische Planung zur Besetzung von Leitungs- und Führungspositionen**

Sowohl im Bereich der Wissenschaft als auch in Technik und Verwaltung sollen Führungsaufgaben deutlich beschrieben und definiert werden. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen auf 50 % wird entsprechend des §6 Absatz 3 LGG NRW angestrebt.

Daraus ergeben sich für den vorliegenden Zeitraum des Gleichstellungsplans die folgenden Maßnahmen:

- Leitungsaufgaben und Führungspositionen werden innerhalb der Hochschule gemeinsam mit dem Bereich der Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten definiert und beschrieben.
- Leistungsbezogene Parameter werden transparent definiert und Beförderungen weiblicher Beschäftigter strategisch geplant und unterstützt (s. Hochschulentwicklungsplan, Leitlinie V „Anreizsysteme entwickeln und ausbauen“).

## **Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Deutschen Sporthochschule Köln vom 11.05.2021 (Gleichstellungsplan)**

---

- Potentielle weibliche Führungskräfte werden in Technik und Verwaltung strategisch gefördert und eingesetzt, zum Beispiel durch die Verantwortung für Projekte oder in stellvertretenden Positionen.
- Die Leitfäden zu Stellenbesetzungsverfahren werden um das Thema „Gender Bias“ weiterentwickelt.
- Im Fort- und Weiterbildungsangebot für den nicht-wissenschaftlichen Bereich werden Angebote zur Karriereförderung von Frauen ausgewiesen bzw. verstärkt.

### **Erhöhung des Studentinnenanteils und Förderung der Karriereplanung**

Zur Erhöhung der Studentinnenzahlen der verschiedenen Studiengänge wurden Angebote mit dem Career-Service sowie dem Marketing angestoßen und umgesetzt. Hierzu gehören bspw. die allgemeinen Studieninformationsveranstaltungen der DSHS Köln in Schulen, auf Messen sowie die jährliche Beteiligung der Hochschule am Girls Day. Die DSHS Köln informiert kontinuierlich über den aktuellen Stand der Berufsperspektiven für Frauen und neue Berufsfelder im Rahmen des Karrieretags.

Neben der Konsolidierung bereits genannter Maßnahmen ergeben sich für den vorliegenden Zeitraum des Gleichstellungsplans die folgenden Aktionsfelder:

- Die Kommunikation zu Gleichstellungsthemen mit dem Career-Service und dem Marketing zur Entwicklung neuer Formate wird gefördert (z.B. Innovationsworkshop).
- Die Beratungsangebote für Studentinnen (z.B. TEAMWORKJobs, Laufbahnentwicklung, Assessment) werden ausgebaut und als fester Bestandteil in der Hochschullandschaft und ggf. in der Lehre etabliert.
- Gender- und diversitätsspezifische Aspekte werden verstärkt in der Lehre integriert (z.B. Schulungen für Lehrende zum Bereich Gender- und Diversitätskompetenz, Integration in den „Startsprung in die Lehre“, Sichtbarmachung von Abschlussarbeiten zu den Themenbereichen).
- Die Vernetzung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem ASTA wird verstärkt.

### **2) Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium**

Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium ist ein wichtiger Bestandteil zur Unterstützung der Beschäftigten an der DSHS Köln. Die DSHS Köln hat das Familienservicebüro etabliert, in dem Beschäftigte und Studierende zum Thema Vereinbarkeit beraten werden. Die DSHS Köln unterstützt finanziell anteilig Kinderbetreuungsplätze und organisiert ein entsprechendes Angebot sowie Ferienfreizeiten. Des Weiteren stellt sie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Familienaufgaben Fördergelder für Stipendien bereit (Familienstipendium). Auch wird

Beschäftigten der DSHS Köln das Home-Office und/oder situativ mobiles Arbeiten verstärkt ermöglicht.

Neben der Konsolidierung bereits genannter Maßnahmen ergeben sich für den vorliegenden Zeitraum des Gleichstellungsplans die folgenden Aktionsfelder:

- Die Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie für Beschäftigte und Studierende werden weiterentwickelt (u.a. hochschuleigene Kinderbetreuung, Angebot für pflegende Angehörige, Angebote für Väter) und hochschulweit sichtbar gemacht.
- Führungskräfte werden zum Themenfeld und insbesondere für die Terminierung von Sitzungen/Gremien zu den üblichen Betreuungszeiten der Kindereinrichtungen (i.d.R. 8-15 Uhr) sensibilisiert. Für den Fall, dass Sitzungszeiten nicht zu den o.g. Zeiten realisiert werden können, stellt der Familienservice eine Kinderbetreuung zur Verfügung.
- Zur Unterstützung der Erholung von Beschäftigten wird die Vereinbarkeit von Semester- und Schulferien unterstützt und Urlaubszeiten möglichst geschaffen.
- Informationsmaterialien zu rechtlichen Grundlagen im Kontext Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium werden vom Personaldezernat mit dem Familienservice entwickelt und für die Beschäftigten zur Verfügung gestellt.
- Es werden Begegnungsmöglichkeiten für einen aktiven Austausch von Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben geschaffen.

### 3) Förderung des wertschätzenden Verhaltens und der Antidiskriminierung

Die DSHS Köln duldet keinerlei Formen von (sexualisierter) Gewalt. Sie sieht es als ihre Pflicht an, die Mitglieder und Angehörigen vor jedweder Form von Übergriffen zu schützen. Zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung hat die DSHS Köln die Ordnung zum „Wertschätzenden Verhalten zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung“ verabschiedet (AM 08/2019). Diese zielt darauf ab, eine „Atmosphäre gegenseitiger Achtung und Toleranz“ zu schaffen. Vonseiten des Rektorats sind Beauftragte für wertschätzendes Verhalten und Antidiskriminierung als Ansprechpartner\*innen neben der Gleichstellungsbeauftragten, den Mitgliedern der Hochschulleitung, den Personalräten, der Schwerbehindertenvertretung und weiteren Personen des Vertrauens berufen worden.

Neben der Konsolidierung bereits genannter Maßnahmen ergeben sich für den vorliegenden Zeitraum des Gleichstellungsplans folgenden Aktionsfelder:

- Vorhandene Strukturen und die Vernetzung mit den Partner\*innen innerhalb der DSHS Köln und mit externen Akteuren werden verstärkt und sichtbar gemacht, u.a. bei den Themen Schwerbehinderung, LGBTQ.
- Alle Statusgruppen (v.a. Führungskräfte) werden z.B. durch Workshops oder Aktionen (z.B. Teilnahme am „OrangeDay“) für die Thematik sensibilisiert.

- Ein Leitfaden/eine Richtlinie zum Umgang mit Verdachtsfällen wird erstellt.
- Es wird ein Beratungsangebot für Personalverantwortliche und beauftragte Personen zum Umgang mit Diskriminierung vorgehalten.
- Die Nutzung einer gender- und barrierefreien Sprache innerhalb der Hochschule wird weiterentwickelt und Empfehlungen z.B. in Studien-, Prüfungs- und sonstigen Ordnungen sowie in der Lehre für die Erstellung von Haus- und Abschlussarbeiten unter Berücksichtigung des dritten Geschlechts erstellt.

#### 4) Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

Die interne und externe Kommunikation der DSHS Köln sensibilisiert für die Themenfelder der Gleichstellung und auch der Diversität (s. Kommunikationskonzept).

Die zukünftige Ausgestaltung der Öffentlichkeitsarbeit soll mit den folgenden Maßnahmen umgesetzt werden:

- Die Kommunikationsstrategie für die konkrete Positionierung der Botschaften zur Gleichstellung und Bekanntmachung der vorhandenen Angebote und Projekte soll weiterentwickelt und umgesetzt werden.
- Es erfolgt eine regelmäßige Beteiligung und Mitgestaltung an Veranstaltungen durch die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission (Girls Day, Campustag, Karrieretag etc.) zur Sichtbarmachung des Gleichstellungsthemas.
- Es wird ein abgestimmtes Gleichstellungs- und Diversitätskonzept erstellt.

Gleichstellung versteht sich als Querschnittsaufgabe. Dazu ist eine umfassende Zusammenarbeit mit verschiedenen Partner\*innen der Deutschen Sporthochschule Köln notwendig. Hierzu gehören im Besonderen das Rektorat (hier v.a. PR 5 Digitalisierung, Diversität und Kommunikation), Hochschulinstitute, die Personalentwicklung, der Familienservice, das Betriebliche und Studentische Gesundheitsmanagement sowie die Personalräte, aber auch der Career-Service, das International Office sowie der ASTA. Neben der internen Vernetzung werden auch externe Kooperationen und Impulse ausgebaut.

#### Controlling, Evaluation und Berichtspflicht

Entsprechend § 5 Abs. 10 LGG NRW ist der Gleichstellungsplan „ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.“

Die Hochschulverwaltung übermittelt der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre die Statistik der Beschäftigten- und Studierendenstrukturen. Dies setzt eine geschlechter-spezifische Differenzierung der Daten voraus.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat in einem dreijährlichen Turnus über die Einhaltung des Gleichstellungsplans auf Basis der ihr zur Verfügung gestellten Daten und stellt Empfehlungen zur weiteren erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungsplans vor. Hierüber, bzw. über deren Korrektur und Anpassung, beschließt der Senat.

### Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan zielt auf die Chancengleichheit aller Mitglieder der DSHS Köln im Sinne der §§ 2 und 3 LGG NRW. Der Gleichstellungsplan wurde von der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Gleichstellungskommission in Abstimmung mit der Dienststelle erarbeitet.

Nach Verkündung in den Amtlichen Mitteilungen ist der Gleichstellungsplan jeweils drei Jahre gültig (vgl. § 5 LGG) für den akademischen Bereich (inklusive der Studierenden), den Bereich Technik und Verwaltung (inklusive der Stabsstelle Akademische Planung und Steuerung) sowie die Zentralen Betriebseinheiten (Zentralbibliothek, Informationstechnologie, Hochschulsport).

### Veröffentlichung und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren (vgl. LGG §5) nach Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der DSHS Köln. Er wird nach Ablauf der drei Jahre evaluiert und fortgeschrieben.

### Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Deutschen Sporthochschule Köln in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Deutschen Sporthochschule Köln vom 11.05.2021.

## **Anhang - Personalstatistik**

zum Gleichstellungsplan (Stand: 30.04.2021)

### Inhaltsverzeichnis

Professuren .....	2
Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs .....	3
Personal in Leitungspositionen .....	4
Personal in Technik und Verwaltung.....	7
Studierende in Bachelor-, Master- und Lehramtsstudiengängen .....	9
Gremienbeteiligung.....	11

## Professuren

Tabelle 1: Professuren gesamt

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
W3/C4	13	15	14	14	1	2	2	2	7,7	13,3	14,3	14,3
W2/C3	14	14	14	14	1	0	2	2	7,1	0	14,3	14,3
Jun-Prof	2	3	3	3	2	2	2	2	100	66,7	66,7	66,7
Apl-Prof	7	8	5	6	3	3	2	3	42,9	37,5	28,6	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>19,4</b>	<b>17,5</b>	<b>21,1</b>	<b>24,3</b>

Tabelle 2: Universitätsprofessuren

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
W3/C4	13	15	14	14	1	2	2	2	7,7	13,3	14,3	14,3
W2/C3	14	14	14	14	1	0	2	2	7,1	0	14,3	14,3
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>7,4</b>	<b>6,9</b>	<b>14,3</b>	<b>14,3</b>

## Weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs

Tabelle 3: Promotionsstudierende (Abschluss)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>38,7</b>	<b>61,5</b>	<b>47,8</b>	<b>53,6</b>

Bei der Berechnung wurde die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen mit Datum der Disputation einbezogen.

Tabelle 4: Masterabsolvent\*innen (Sportwiss)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
<b>Gesamt</b>	<b>153</b>	<b>172</b>	<b>213</b>	<b>217</b>	<b>82</b>	<b>84</b>	<b>101</b>	<b>105</b>	<b>53,6</b>	<b>48,8</b>	<b>47,4</b>	<b>48,4</b>

## Personal in Leitungspositionen

Tabelle 5: Personal in Leitungspositionen

	Gesamt			Anzahl der Frauen			Anzahl der Frauen in %		
	2013	2016	2020	2013	2016	2020	2013	2016	2020
Rektor*in	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Prorektor*in	3	4	5	0	0	2	0	0	40,0
Kanzler*in	1	1	1	0	1	1	0	100,0	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>16,7</b>	<b>42,9</b>

	Gesamt			Anzahl der Frauen			Anzahl der Frauen in %		
	2013	2016	2020	2013	2016	2020	2013	2016	2020
Institutsleiter*innen (ohne Stellvertreter*innen)	21	21	19	2	4	2	9,5	19,0	10,5

	Gesamt			Anzahl der Frauen			Anzahl der Frauen in %		
	2013	2016	2020	2013	2016	2020	2013	2016	2020
Dezernent*innen	-	4	4	-	0	0	0	0	0
Abteilungsleitungen der Dezernate	-	13	16	-	2	3	-	15,4	18,8
Zentrale Betriebseinheiten	-	3	3	-	2	2	-	66,7	66,7

Unter die Zentralen Betriebseinheiten zählen die Bereiche Zentralbibliothek, Ze.IT und Hochschulsport (bis 2020).

Tabelle 6: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Eingruppierungen nach Köpfen – Beamt\*innen (inkl. Beurlaubte, ohne Lehrbeauftragte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
A15	-	6	4	3	-	1	1	1	-	16,7	25,0	33,3
A14	-	24	21	24	-	9	8	7	-	37,5	38,1	29,2
A13	-	9	22	18	-	2	10	10	-	22,2	45,5	55,6
<b>Gesamt</b>	-	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	-	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	-	<b>35,3</b>	<b>40,4</b>	<b>40,0</b>

Tabelle 7: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Eingruppierung nach Köpfen – Tarifbeschäftigte (inkl. Beurlaubte, ohne Lehrbeauftragte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
E15	-	1	1	1	-	0	0	0	-	0	0	0
E14	-	23	34	34	-	10	16	17	-	43,5	47,1	50,0
E13	-	211	207	221	-	100	99	96	-	47,4	47,8	43,4
E12	-	34	3	3	-	15	3	3	-	44,1	100	100,0
E11	-	2	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
<b>Gesamt</b>	-	<b>271</b>	<b>245</b>	<b>259</b>	-	<b>125</b>	<b>117</b>	<b>121</b>	-	<b>46,1</b>	<b>47,8</b>	<b>46,7</b>

Tabelle 8: Wissenschaftliche Beschäftigte nach Eingruppierung nach Köpfen – Hilfskräfte (inkl. Beurlaubte, ohne Lehrbeauftragte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
WHK	126	128	23	30	63	69	14	13	50	53,9	60,9	43,3
WHB	-	-	117	117	-	-	62	59	-	-	53,0	50,4
SHK	162	116	95	95	87	57	45	50	53,7	49,1	47,4	52,6
<b>Gesamt</b>	<b>288</b>	<b>244</b>	<b>241</b>	<b>242</b>	<b>150</b>	<b>126</b>	<b>121</b>	<b>122</b>	<b>52,1</b>	<b>50,2</b>	<b>50,2</b>	<b>50,4</b>

In den Jahren 2013/2016 wurden die Zahlen nur differenziert nach WHKs und SHKs ausgewertet. Somit umfassen die Anzahl der WHKs in diesen Jahren ebenfalls die WHBs.

## Personal in Technik und Verwaltung

Tabelle 9: Allgemeine Angaben Personal in Technik und Verwaltung in Köpfen (inkl. Beurlaubte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
<b>Gesamt</b>	280	296	312	320	143	161	165	173	51,1	54,4	52,9	54,5
darunter befristet	45	39	33	39	21	27	19	26	46,7	69,2	57,6	66,7
darunter Teilzeit	102	98	103	23	86	85	86	20	84,3	86,7	83,5	87,0

Tabelle 10: Personal in Technik und Verwaltung inkl. Zentralen Betriebseinheiten nach Köpfen – Beamt\*innen (inkl. Beurlaubte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
W3	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	100,0	100,0
A15	-	2	4	6	-	2	2	2	-	100,0	50,0	33,3
A14	-	2	2	-	-	0	0	-	-	0	0	-
A13	-	3	3	3	-	1	2	2	-	33,3	66,6	66,7
A12	-	3	1	3	-	1	0	1	-	33,3	0	33,3
A11	-	5	5	3	-	3	3	2	-	60,0	60,0	66,7
A10	-	5	2	2	-	4	2	2	-	80,0	100,0	100,0
A 9	-	1	0	1	-	1	0	1	-	100,0	0	100,0
A 8	-	1	0	1	-	1	0	1	-	100,0	0	100,0
<b>Gesamt</b>	-	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	-	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	-	<b>60,9</b>	<b>55,6</b>	<b>60,0</b>

Tabelle 11: Personal in Technik und Verwaltung inkl. zentralen Betriebseinheiten nach Köpfen – Tarifbeschäftigte (inkl. Beurlaubte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
E15	-	-	1	2	-	-	0	0	-	-	0	0
E14	-	5	6	6	-	3	4	5	-	60	66,7	83,3
E13	-	16	14	16	-	10	9	11	-	62,5	64,2	68,8
E12	-	6	9	9	-	0	1	1	-	0	11,1	11,1
<b>Gesamt E12-E15</b>	-	27	30	33	-	13	14	17	-	48,1	46,7	51,5
E11	-	38	46	51	-	11	15	17	-	28,9	30,4	33,3
E10	-	25	26	28	-	13	15	16	-	52,0	57,7	57,1
E 9	-	43	43	44	-	29	29	30	-	67,4	67,4	68,1
<b>Gesamt E9-E11</b>	-	106	115	123	-	53	59	63	-	50,0	51,3	51,2
E8	-	24	28	25	-	17	21	17	-	70,8	75,0	68,0
E7	-	17	19	19	-	0	0	0	-	0	0	0
E6	-	59	53	59	-	53	45	52	-	89,8	84,9	88,1
E5	-	19	22	20	-	5	6	5	-	26,3	22,7	25,0
E4	-	14	12	10	-	3	5	3	-	21,4	41,7	30,0
E3	-	3	3	3	-	1	1	1	-	33,3	33,3	33,3
E2	-	3	3	3	-	2	1	1	-	66,7	33,3	33,3
<b>Gesamt E2-E8</b>	-	139	140	140	-	81	79	79	-	58,3	56,4	56,4
<b>Gesamt</b>	-	<b>272</b>	<b>285</b>	<b>296</b>	-	<b>147</b>	<b>152</b>	<b>159</b>	-	<b>54,0</b>	<b>53,3</b>	<b>53,7</b>

## Studierende in Bachelor-, Master- und Lehramtsstudiengängen

Tabelle 12: Gesamtstatistik Studierende (WiSe 13/14, WiSe 16/17, WiSe 19/20, WiSe 2021, inkl. Beurlaubte)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
<b>alle Studierenden</b>	<b>5493</b>	<b>6150</b>	<b>5845</b>	<b>6005</b>	<b>2012</b>	<b>2146</b>	<b>2061</b>	<b>2201</b>	<b>36,6</b>	<b>34,9</b>	<b>35,3</b>	<b>36,7</b>
davon 1. FS	871	1035	995	1069	324	418	407	491	37,2	40,4	40,9	45,9
davon Ausl.	-	435	482	471	-	128	143	143	-	29,4	29,7	30,4
<b>BA Sportwiss.</b>	<b>2309</b>	<b>2717</b>	<b>2790</b>	<b>2735</b>	<b>736</b>	<b>804</b>	<b>828</b>	<b>828</b>	<b>31,9</b>	<b>29,6</b>	<b>29,7</b>	<b>30,3</b>
davon 1. FS	406	382	368	362	160	132	144	141	39,4	34,6	39,1	38,9
davon Ausl.	-	169	207	212	-	31	41	42	-	18,3	19,8	19,8
<b>MA Sportwiss.</b>	<b>674</b>	<b>784</b>	<b>918</b>	<b>957</b>	<b>332</b>	<b>346</b>	<b>415</b>	<b>451</b>	<b>49,3</b>	<b>44,1</b>	<b>45,2</b>	<b>47,1</b>
davon 1. FS	207	269	249	268	116	127	117	142	56,0	47,2	47,0	53,0
davon Ausl.	-	124	159	165	-	51	59	67	-	41,1	37,1	40,6
<b>BA Lehramt</b>	<b>752</b>	<b>1011</b>	<b>1150</b>	<b>1289</b>	<b>296</b>	<b>339</b>	<b>394</b>	<b>497</b>	<b>39,4</b>	<b>33,5</b>	<b>34,2</b>	<b>38,6</b>
davon 1. FS	213	195	215	278	85	81	86	141	39,9	41,5	40,0	50,7
davon Ausl.	-	21	16	23	-	6	3	7	-	28,5	18,8	30,4
<b>MA Lehramt</b>	-	<b>362</b>	<b>616</b>	<b>620</b>	-	<b>180</b>	<b>248</b>	<b>249</b>	-	<b>49,7</b>	<b>40,2</b>	<b>40,2</b>
davon 1. FS	-	121	118	143	-	56	40	60	-	46,3	33,9	42,0
davon Ausl.	-	2	7	9	-	1	3	4	-	50	42,8	44,4

Ausl.: Ausländische, d.h. keine deutsche Nationalität; 1. FS: 1. Fachsemester

Tabelle 13: Lehramt Bachelor/Master: Studierende nach Schulform (WiSe 13/14, WiSe 16/17, WiSe 19/20, WiSe 20/21)

	Gesamt				Anzahl der Frauen				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
<b>Bachelor</b>												
Gym/Ge	581	736	814	851	215	222	258	283	37,0	30,6	31,7	33,3
BK	37	39	32	32	8	5	10	7	21,6	12,8	31,3	21,9
HRSRG	84	132	155	170	37	45	44	53	44,0	34,1	28,4	31,2
GS	13	25	37	68	8	18	24	50	61,5	72,0	64,9	73,5
FS	34	77	64	168	26	40	42	104	76,4	51,9	65,6	62,0
<b>Master</b>												
Gym/Ge	-	255	446	439	-	117	157	157	-	45,9	35,2	35,8
BK	-	19	20	21	-	6	1	4	-	31,5	5,0	19,1
HRSRG	-	47	62	61	-	24	32	26	-	51,0	51,6	42,6
GS	-	11	24	20	-	8	16	14	-	72,7	66,7	70,0
FS	-	30	64	79	-	25	42	48	-	83,3	65,6	60,8

Gym/Ge: Gymnasien und Gesamtschulen, BK Berufskolleg, HRSRG Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen, GS Grundschulen, FS Förderschulen  
 -, keine Zahlen vorhanden, da die Masterstudiengänge im Lehramt 2013 noch nicht eingeführt waren.

## Gremienbeteiligung

Tabelle 14: Frauenanteil in den Gremien

	Universitätskommission											
	Gesamt				Anzahl der Frauen (davon Studentinnen)				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
Studium und Lehre	-	5	5	6	-	2 (0)	3 (0)	4 (2)	-	40,0	60,0	66,7
Forschung/wiss. Nachwuchs	-	5	5	6	-	3 (1)	3 (0)	3 (0)	-	60,0	60,0	50,0
Ressourcen	-	5	5	6	-	2 (0)	3 (0)	3 (1)	-	40,0	60,0	50,0
Wissensmanagement	-	5	5	-	-	3 (0)	2 (0)	-	-	60,0	40,0	-
Digitalisierung und Transfer	-	-	-	7	-	-	-	2 (0)	-	-	-	28,6
Nachhaltige Entwicklung	-	-	-	10	-	-	-	4 (1)	-	-	-	40,0
<b>Gesamt</b>	-	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	-	<b>10 (1)</b>	<b>11 (0)</b>	<b>16 (4)</b>	-	<b>50,0</b>	<b>55,0</b>	<b>45,7</b>

(\*ab 2020 inkl. der vorsitzenden wahlberechtigten Prorektor\*innen)

	Prüfungsausschüsse											
	Gesamt				Anzahl der Frauen (davon Studentinnen)				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
Bachelor-Lehramt	5	5	6	6	1 (1)	1	3 (1)	1 (0)	20	20	50	16,7
Master-Lehramt	-	5	6	6	-	1 (1)	1	0 (0)	-	20	16,7	0
Bildungswissenschaften	-	6	6	6	-	1 (1)	1	0 (1)	-	16,7	16,7	0
Zwischenprüfung Lehramt	5	5	5	6	0	1 (1)	1	1 (0)	0	20	20	16,7
Bachelor Sportwiss	5	5	6	6	0	1	2 (0)	1 (0)	0	20	33,3	16,7
Master Sportwiss	5	5	6	6	2 (1)	3 (1)	3 (1)	1 (1)	40	60	50	16,7
Promotion	5	5	5	5	1 (1)	1 (1)	3 (1)	2 (1)	20	20	60	40,0
Habilitation	6	6	6	6	1	1	3	3	16,7	16,7	50	50,0
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>5 (3)</b>	<b>10 (5)</b>	<b>17 (3)</b>	<b>9 (3)</b>	<b>16,1</b>	<b>23,8</b>	<b>37,0</b>	<b>19,2</b>

	Weitere Gremien und Kommissionen											
	Gesamt				Anzahl der Frauen (Studentinnen)				Anzahl der Frauen in %			
	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020	2013	2016	2019	2020
QVK	9	10	10	11	3 (2)	4 (2)	3 (1)	4 (3)	33,3	40,0	30,0	36,4
Senat	17	17	18	18	4 (1)	1 (1)	3	1 (0)	23,5	5,9	16,7	5,6
Ethik	4	4	5	4	0	0	0	0 (0)	0	0	0	0
Gleichstellung	6	6	7	7	3	4 (1)	5 (1)	5 (2)	50	66,7	71,4	71,4
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>27,8</b>	<b>24,3</b>	<b>27,5</b>	<b>25,0</b>

QVK: Kommission zur Qualitätssicherung des Studiums