



# Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

## **Tätigkeitsbericht 2015**

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	- 2 -
Impressum .....	- 2 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung .....	- 3 -
Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 4 -
2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten.....	- 4 -
2.1 Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 4 -
2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen .....	- 7 -
2.3 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 8 -
3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene .....	- 9 -
3.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen .....	- 9 -
3.2 Professorinnenprogramm II 2015 - 2019 .....	- 9 -
3.3 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung .....	- 9 -
3.4 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK) .....	- 10 -
4. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 10 -
4.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ .....	- 10 -
4.2 Wettbewerb: Jenny Gusyk-Preis 2015.....	- 10 -
4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: studieren mit Kind(ern) .....	- 10 -
4.4 Career Family Coaching (CFC) .....	- 11 -
4.5 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern .....	- 11 -
Anhang: Gender Datenflyer 2015.....	- 12 -

## Vorwort

Im Jahr 2015 hat sich die Universität zu Köln vor allem auch strukturell im Bereich Gleichstellung noch einmal stark neu aufgestellt.

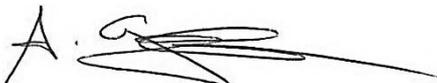
- ✓ Nach längerer Vakanz des Amtes (seit November 2014) wurde Anfang Oktober 2015 mit Prof. Dr. Manuela Günter eine neue Prorektorin für Gleichstellung und Diversität bestellt. Das Thema Diversität nimmt über die neue Prorektorin Fahrt auf und steuert in Richtung eines eigenen Diversitätskonzepts. Dank guter Abstimmungen unter den Akteur\_innen wird sich das Thema gut mit dem Bereich Gleichstellung verzahnen und die Chancengerechtigkeit weiter voranbringen.
- ✓ Mit der neuen Grundordnung der Universität wurde auf eigenes Betreiben die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen neu organisiert: Sie werden zukünftig durch die geschlechter- und gruppenparitätisch besetzte Gleichstellungskommission gewählt. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden wiederum durch die jeweiligen Statusgruppen direkt gewählt.
- ✓ Die gleichstellungspolitische Arbeit auf Landesebene wurde durch die Wahl in das Amt als Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika NRW (LaKof NRW) intensiviert.
- ✓ GeStiK - Gender Studies in Köln wurde nach externer Evaluation über die Verstetigung von zentralen Stellen in der wissenschaftlichen Einrichtung als Struktur gefestigt und für die Implementierung eines Verbund-Masterstudiengangs 2017/2018 um die Stelle einer Studienkoordination erweitert.
- ✓ Wir konnten neue Dezernentinnen in der Verwaltung begrüßen und damit das Geschlechterverhältnis von Frauen und Männern in dieser Leitungsebene deutlich verbessern.
- ✓ Den Anteil von Frauen auf Professuren konnten wir durch gezielte Maßnahmen auf 28 % (gesamt, 2014) bzw. 25 % (W2/W3, 2014) steigern.
- ✓ Die Universität war sowohl im Bund-Länderprogramm „Professorinnenprogramm II“ sowie im NRW-Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ erfolgreich. Die erworbenen Fördermittel werden für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt und insbesondere dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu Gute kommen.

Leider wurden wir im vergangenen Jahr besonders intensiv mit polemischen Angriffen auf die Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung und mit unerwünschten Postsendungen von rechtskonservativen Gruppierungen konfrontiert. Die von konservativen Leitmedien befeuerte Kritik am „Genderwahn“ unterstützt wohl diese Entwicklung. Dies empört Gleichstellungsakteur\_innen und Geschlechterforscher\_innen gleichermaßen – setzen sie doch einen grundgesetzlichen Auftrag um und suchen den Diskurs auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse. Wir stehen klar für evidenzbasierte und konstruktiv geführte Debatten und versuchen, Position gegen hetzerische Polemik zu beziehen.

Im Januar 2016 ging nun gerade meine erste Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte zu Ende. Dankenswerterweise wurde ich - über die Gleichstellungskommission - von Ihnen allen für eine weitere Amtszeit von vier Jahren gewählt und anschließend von unserem Rektor ins Amt bestellt.

Ich danke Ihnen sehr für das entgegengebrachte Vertrauen und das bislang gemeinsam Geschaffene. Besonders herzlich bedanke mich bei allen, die im Jahr 2015 wieder aktiv und direkt die Gleichstellungsarbeit unterstützt haben

und freue mich sehr auf eine weiter ambitionierte, mutige und gute Zusammenarbeit!

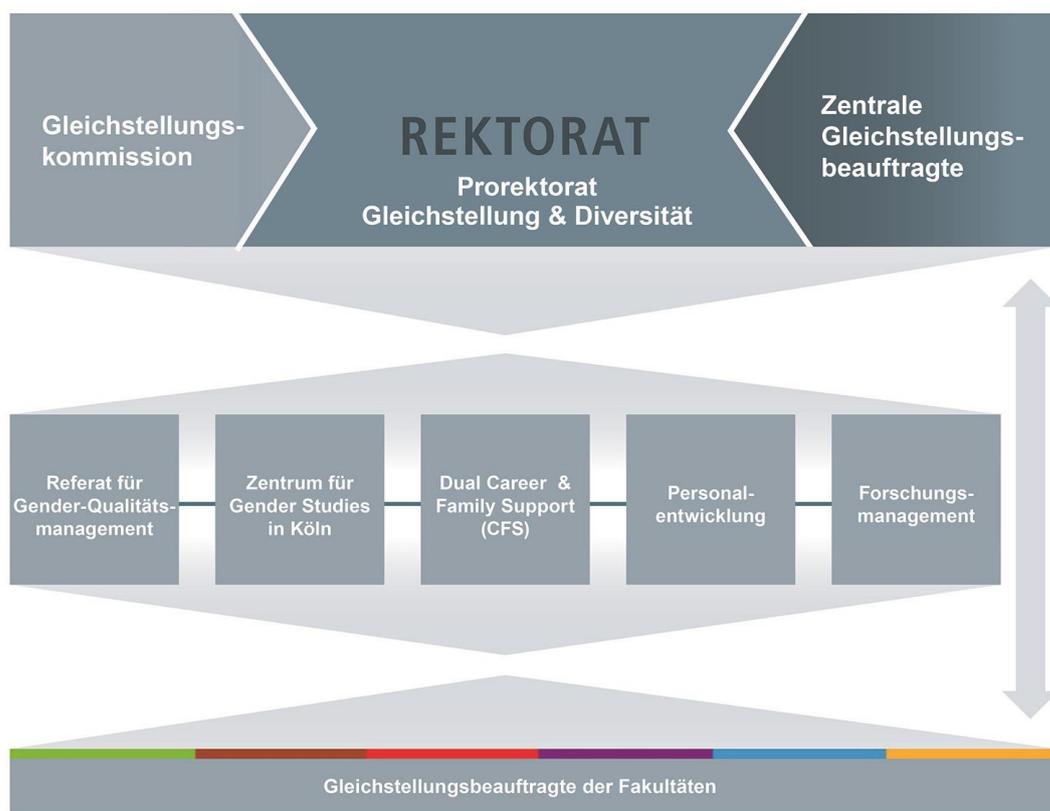
  
Annelene Gäckle  
Die Gleichstellungsbeauftragte

Köln, 13. Januar 2016

## Impressum

Universität zu Köln  
Herausgeberin, Konzept und Gestaltung  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
Eckertstraße 4  
50931 Köln  
Tel.: 0221 470-4830  
www.gb.uni-koeln.de

# 1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung



Gleichstellung als Querschnittsaufgabe an der Universität zu Köln	
Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), von Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorin für Gleichstellung und Diversität	Überwachung und Umsetzung aller hochschulübergreifenden Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversität
Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung, Beratung und Kontrolle der Dienststelle bei der Ausführung des LGG NRW
Beirat für die Gleichstellung von Frauen	Wahl, Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten (bis Herbst 2015)
Gleichstellungskommission	Überwachung der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität, Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Überwachung der Umsetzung des LGG NRW in Berufungsverfahren und Ansprechpartnerinnen für gleichstellungsrelevante Anliegen innerhalb der eigenen Fakultät
Referat für Gender Qualitätsmanagement	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von gleichstellungs- und familienpolitischen Maßnahmen, gleichstellungsbezogene Strategieentwicklung, genderorientiertes Qualitäts- und Projektmanagement
GeStiK (Gender Studies in Köln)	Strukturierte Forschungs- und Nachwuchsförderung, Netzwerkarbeit
Dual Career & Family Support	Zentrale Anlaufstelle rund um das Thema „Vereinbarkeit von (Doppelkarriere-)Partnerschaft/Familie und Beruf“ für Beschäftigte der UzK; Kindertagesstätte Paramesium
Personalentwicklung	Gender- und diversitygerechte Personalentwicklungsmaßnahmen
Forschungsmanagement	Unterstützung bei Drittmittelakquise im Bereich Gender, Umsetzung von Teilprojekten im Bereich Gender

## Finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

### I. Gleichstellungsbudget aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2015 Personal- und Sachmittel in Höhe von 186.000 Euro aus der Universität zu Köln für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung. Daraus finanziert wurden:

- Personalstelle der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle der Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros
- Personalstelle (0,75 %) des Sekretariates
- Personalstelle (12h bzw. 8h SHK) für die Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der bei ihr angesiedelten Projekte
- Personalstelle (10h SHK) zur Unterstützung der Projekte und des Büros
- Sachmittel: Dienstreise- und Fortbildungskosten, Geschäftsbedarf, Druckkosten, Sachmittel für die bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelten Projekte
- Unterstützungsmittel für promovierende Eltern in Krisensituationen.

Die Medizinische Fakultät unterstützte die Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung ihres Gleichstellungsauftrags finanziell mit einem Betrag von 10.000 Euro. Darüber hinaus unterstützten die Fakultäten das Kooperationsprojekt „Career Family Coaching“ im Jahr 2015 mit je 2.000 Euro.

### II. Drittmittel aus dem Hochschulpakt II

Über Gelder aus dem Hochschulpakt II konnte ein Beratungsangebot in rechtlichen Fragen „Uni mit Kind(ern)“ für Studierende implementiert werden. Bis Ende 2016 unterstützt nun eine Rechtsassessorin mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit Studierende aller Fakultäten bei formalen Anliegen zur Verbesserung der Studien- bzw. Arbeitssituation mit Kind(ern).

### III. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MIWF NRW

Aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ erhielt die Universität zu Köln Mittel aus dem sog. „Sockelbetrag für Gleichstellung“ in Höhe von 180.000 Euro. Diese Mittel wurden, in Abstimmung mit dem Prorektorat und dem Referat für Gender Qualitätsmanagement, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: U. a. werden daraus Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gender-Stellen in der Personalentwicklung, GeStiK und der Lehrauftragspool „Gender Studies“ gefördert.

## 2. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

### 2.1 Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert sich über die §§ 15-19 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW) und § 24 Hochschulgesetz (HG NRW). Die Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und kontrolliert die Universität bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als gesetzliche Querschnittsaufgabe. Hierfür ist sie bei allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten bereits im Prozess der Willensbildung einzubinden. Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur der Universität zu Köln lässt den Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten schnell erahnen: Noch immer ist der Anteil von Frauen an den Professuren mit 28 % (gesamt, 2014) bzw. 25 % (W2/W3, 2014) zwar im Vergleich mit anderen NRW-Hochschulen gut, kann jedoch noch lange nicht als ausgeglichen und ausreichend bezeichnet werden. In den Leitungsgremien (Rektorat, Senat, Hochschulrat, Dekan\_innen, Prodekan\_innen) liegt der Frauenanteil bei 35 % und in den Leitungspositionen der Hochschulverwaltung (Verwaltungsleitung, Dezernats- bzw. Stabsstellenleitungen, Abteilungsleitungen) bei 37,5 % im Jahr 2015. Diese Zahlen sind ebenfalls noch deutlich ausbaufähig.

Zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit sind weitere strukturelle Veränderungen in den verschiedensten Bereichen der Universität und für spezifische Zielgruppen notwendig, daher ist die Netzwerkarbeit mit den zahlreichen Akteur\_innen ein sehr wichtiger Bereich der Gleichstellungsarbeit.

### Strategische Beratung der Hochschule

Der Unterstützungs-, Beratungs- und Kontrollauftrag nach dem LGG NRW sichert die Einhaltung der vorgegebenen Standards im Bereich der Gleichstellung. Hierfür erfolgt die Teilnahme an relevanten Gremiensitzungen (z. B. Rektorat, Senat, Hochschulrat, IS Steering Committee der Exzellenzinitiative, Gleichstellungskommission, Lenkungsgruppen von Genderprojekten der Exzellenzinitiative), die Erarbeitung von Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und des Beirats für Gleichstellung z. B. bei der Novellierung des HG NRW, die rechtliche Prüfung der Einhaltung des LGG NRW und die Netzwerkarbeit in Kommissionen und Gremien im Zuge der „Institutionalisierung von Gender“. Dieser Auftrag wurde im Jahr 2015 verfolgt u. a. über die Mitwirkung bei/an:

- Erfolgreiche Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für die Jahre 2015 – 2019 unter Beteiligung an der zweiten Ausschreibungsrunde im Bund-Länderprogramm „Professorinnenprogramm II“ (Fördervolumen: 1,15 Mio. Euro / fünf Jahre). Aus der Teilhabe am Programm resultiert bereits die Förderung einer Regelprofessur für 5 Jahre seitens des BMBF und des MIWF NRW. Zwei weitere Förderungen sind beantragt. Das Gesamtfördervolumen kann so auf bis zu 1,6 Mio. Euro für die Jahre 2015 – 2019 kumulieren.
- Förderung aus dem Landesprogramm "Geschlechtergerechte Hochschulen" des MIWF NRW für die Jahre 2016 – 2018 i. H. v. 225.000 Euro für die Genderdenomination einer Professur in der Medizinischen Fakultät "Medizinische Psychologie: Neuropsychologie und Gender Studies" als eine von 13 geförderten Hochschulen in NRW.
- Erfolgreiche Beteiligung am Antrag für das Prädikat „Total E-Quality“ 2014 – 2017.
- Exzellenzinitiative: Beteiligung in Lenkungsgremien zur Umsetzung der Maßnahmen im Bereich „Gender“ (z. B. Jobsharing, Überbrückungsstellen, Wiedereinstiegsstellen) und Konzeptionierung der Maßnahmen (z. B. Überbrückungsstellen, GenderMentoring-Agentur).
- Überwachung der Einhaltung der Frauenförderpläne 2013 – 2015.
- Maßnahmenplanung aus den MIWF Mitteln für Gleichstellung (180.000 Euro p. a.).
- Beteiligung im Auswahlgremium zur Mittelvergabe im Zuge der internen Professorinnenprogramme.
- Unterstützung und Beratung der Gleichstellungskommission (z. B. Mittelvergabe von Projekten im Rahmen des „Finanzfonds Frauenförderung“).

## Personalangelegenheiten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem LGG NRW sowie dem HG NRW in alle Personalangelegenheiten einzubinden. Diese Aufgabe geht einher mit der Begutachtung von Ausschreibungsverzichten, Stellenbesetzungsverfahren, Weiterbeschäftigungsanfragen und Berufungsverfahren. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten umfassen hier: Abstimmungen der Ausschreibungstexte, Anfragen, Nachfragen, Terminabstimmungen, „Vertretungssuche“, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Synopsen, Stellungnahmen zu den Ausschreibungsverzichten, Nachfrage, Begründungen, Anforderungen weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt\_innen, Teilnahme an den Berufungskommissionen und den Probevorträgen. Die Begleitung setzt insbesondere fundierte Kenntnisse in geschlechtsspezifischen Diskriminierungskulturen der Personalpolitik voraus.

### Berufungsverfahren

Da die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nicht immer alle Berufungsverfahren ihrer Fakultät begleiten können, nimmt auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an Berufungsverfahren teil. Darüber hinaus bündelt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten die Daten der Berufungsverfahren aus den einzelnen Fakultäten. Die Sichtung und Bewertung der Verfahren wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen, die abschließende Stellungnahme zum Verfahren obliegt nach dem LGG NRW ihr. Im Jahr 2015 wurden 112 Berufungsverfahren betreut (neue, laufende und in 2015 abgeschlossene), in denen in drei Fällen eine kritische Stellungnahme, jedoch kein Widerspruch nach § 19 LGG NRW, eingelegt wurde. Die Hochschulleitung nahm die Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen auf und bewirkte Veränderungen im weiteren Verlauf dieser Berufungsverfahren.

### Stellenbesetzungsverfahren

Die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren beinhaltet die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Standards; in vielen Fällen erfordert dies eine Abstimmung mit der ausschreibenden Stelle (Prüfung der eingegangenen Bewerbungen und Auswahl der Kandidat\_innen, Teilnahme an Auswahlgesprächen etc.). Die Gleichstellungsbeauftragte wurde 2015 in 864 Personalmaßnahmen (erneute Zunahme um 10,4 % im Vergleich zu 2014) und 1.579 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsklinik eingebunden.

## Beratung und Information von Hochschulangehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt dem Beratungs- und Informationsauftrag nach dem LGG NRW durch persönliche Beratung und besondere Serviceangebote in vielfältiger Weise nach: Sie berät und informiert nach den § 17 LGG NRW und § 24 HG NRW bezüglich Diskriminierungen, sexualisierter Belästigungen bzw. Stalking, zum Thema Gleichstellung, Mittelverwendung bzw. Genderbudgeting, Berufungsverfahren, Beförderungen, Habilitationsvorhaben, Studieren mit Kind, Arbeiten mit Kind, Karriereentwicklung u. v. m. Sie wird bei dieser Aufgabe durch eine Mitarbeiterin aus Drittmitteln mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit unterstützt. Im Jahr 2015 wurden 151 Beratungen von Hochschulangehörigen wahrgenommen, davon 27 Beratungskontakte zu sexualisierter Diskriminierung. Zusätzlich fanden 149 Beratungen bei ihrer Mitarbeiterin, Maike Hellmig (Rechtsassessorin), insbesondere zu rechtlichen Fragen bezüglich „Uni mit Kind(ern)“ statt.

## Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2015

Beraterin	2012	2013	2014	2015
Gäckle	62	83 (davon 12 Kontakte zu sexualisierter Diskriminierung)	159 (davon 16 Kontakte zu sexualisierter Diskriminierung)	151 (davon 27 Kontakte zu sexualisierter Diskriminierung)
Hellmig	82	46	61	149

## Beratungskontakte nach institutioneller Anbindung 2015

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere/k.A.
Gäckle	14	15	1	10	23	24	39	25
Hellmig	29	15	2	13	30	48	6	6

## Beratungskontakte nach (Status)Gruppen 2015

Beraterin	Studierende (inkl. Stud. Mitarbeitende, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung	Wiss. Mitarbeitende	Post-Docs / Habil.	Professor_innen	Ohne Angabe
Gäckle	19	43	39	6	36	8
Hellmig	96	7	9	34	3	0

## Beratungskontakte nach Geschlecht 2015

Beraterin	weiblich	männlich	inter_divers	Paare / Gruppen
Gäckle	116	32	1	2
Hellmig	131	12	0	6

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt folgende Informationsangebote bereit:

- Homepage und eigene Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die bei der Gleichstellungsbeauftragten verankerten Projekte.
- Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache („ÜberzeuGENDERe Sprache“) mit vielen Formulierungshilfen. Dieser ist stark intern wie auch extern nachgefragt und dient im Wissenschaftsbereich teilweise als Grundlage von Lehrveranstaltungen.
- Flyer und Informationsveranstaltungen im Kontext der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“.

## Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den zahlreichen internen und externen Gleichstellungsakteur\_innen erfolgte im Jahr 2015 über:

- a) Gremien
  - Beirat für die Gleichstellung von Frauen (4-mal jährlich)
  - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3 - 4-mal jährlich)
  - Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch regelmäßige Netzwerk- und Informationstreffen (4-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
  - Steuerungsgruppe BEM (3-mal jährlich)
  - Unterstützung und Information der AG „Gender in der Forschungsförderung“ mit den SFBs, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs (3-mal jährlich)
  - AG Familienfreundlichkeit in der Verwaltung (ca. 2-mal jährlich)
  - AG Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung (2-mal jährlich)
- c) Netzwerke
  - Jour fixe mit dem Team der Gleichstellungsstelle (1-mal monatlich)
  - Netzwerktreffen des „GenderNetzwerks der UzK“ (3-mal jährlich)
  - Netzwerktreffen von GeStiK (4-mal jährlich)
- d) Veranstaltungen
  - Sensibilisierungsveranstaltung zu „Sexualisierter Diskriminierung“ im Januar 2015
  - Veranstaltung zum internationalen Frauentag im März 2015
  - Drittes GenderForum aller Akteur\_innen im Bereich Gleichstellung im Oktober 2015

## Externe Vernetzung

Die (über-)regionale Vernetzung zur Repräsentation der Universität zu Köln einerseits und zur Informationsgewinnung und -weitergabe andererseits erfolgte über:

- Landesnetzwerkarbeit über Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen und im Amt als Sprecherin der LaKof NRW
- Bundesnetzwerkarbeit über Teilhabe an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
- Teilhabe am Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten „GEX“
- Strategische Beratung des Frauennetzwerks des WDR Köln
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
- Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MIWF NRW

## 2.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Nach aktueller Grundordnung der Universität aus dem Jahr 2015 wird sie von der geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzten Gleichstellungskommission gewählt und anschließend vom Rektor bestellt. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission wiederum werden von den Beschäftigten und Angehörigen der Universität gewählt.

Seit 2012 ist Dipl.-Soz. Päd.' Annelene Gäckle, M.A. in das Amt der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** gewählt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für ihr Amt freigestellt. Sie ist nach dem LGG NRW Ansprechpartnerin für die ca. 50.500 Studierenden, 1.844 Beschäftigten in der Verwaltung, 6.344 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 594 Professor\_innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand\_innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. Zahlen | Daten | Fakten 2014/2015).

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ohne Freistellung für ihr Amt** wurden gewählt:

- Prof.' Dr.' Sabine Waffenschmidt aus der Gruppe der Professorinnen
- Dipl.-Ing.' Ruth Lang, M.A. aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Dipl.-Ing.' Anja Micevic aus der Gruppe der nicht-akademischen Mitarbeiterinnen
- Selma Lampart und Marilena Wichmann aus der Gruppe der Studentinnen (bis 02/2015)
- Heike Reinecke und Selen Yildizgördü aus der Gruppe der Studentinnen (ab 02/2015)

Sie unterstützen und beraten die Gleichstellungsbeauftragte insb. bei Einstellungsverfahren und Strukturmaßnahmen.

Der nach alter Grundordnung bis Mitte 2016 existente **Beirat für die Gleichstellung von Frauen** löste sich Ende 2015 aufgrund gesetzlicher Vorgaben zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien im Hochschulgesetz NRW auf. Seine zentralen Aufgaben (insb. Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen) werden zukünftig durch die Gleichstellungskommission übernommen. Ihm gehörten an:

- Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb aus der Gruppe der Professorinnen (bis 04/2015)
- Prof.' Dr.' Birgit Gathof aus der Gruppe der Professorinnen (ab 04/2015)
- Dr.' Gesine Boesken aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen (bis 04/2015)
- Dr.' Katrin Schrader aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen (ab 04/2015)
- Andrea Jackmuth-Scheele aus der Gruppe der nicht-akademischen Mitarbeiterinnen.

Die Fakultäten benennen nach § 24 HG NRW jeweils eine **Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät** und ihre Stellvertretungen. Die Beauftragten werden für die Ausübung ihres Amtes über die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen von den Fakultäten entlastet. Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten waren im Jahr 2015:

- **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**  
Prof.' Dr.' Martina Fuchs
- **Rechtswissenschaftliche Fakultät**  
Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb  
Prof.' Dr.' Johanna Hey, Stellvertreterin
- **Medizinische Fakultät**  
Prof.' Dr.' Birgit Gathof  
Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold, Stellvertreterin
- **Philosophische Fakultät**  
Prof.' Dr.' Manuela Günter (bis 10/2015)  
Prof.' Dr.' Kirsten Schindler (ab 10/2015)  
Jun.-Prof. Dr. Benjamin Beil, Stellvertreter  
Dr.' Andrea Gutenberg, Stellvertreterin (seit 04/2015)  
Jun.-Prof.' Dr.' Michaela Pelican, Stellvertreterin (bis 04/2015)

- **Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät**  
Prof.' Dr.' Sigrun Korsching  
Dr.' Silvia Gruhn, Stellvertreterin  
Dr.' Andrea Severing, Stellvertreterin  
Dr.' Isabell Witt, Stellvertreterin
- **Humanwissenschaftliche Fakultät**  
Dr.' Claudia Nikodem  
Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus, Stellvertreterin

## 2.3 Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Grundlage / Mittelherkunft	Name (Frau)	Volumen Stelle
Gleichstellungsbeauftragte	HG NRW LGG NRW / UzK	Gäckle	100 %
Geschäftsleitung, DV-Koordinatorin, Webredaktion Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro SHK-Unterstützung des Büros und der Projekte	LGG NRW / UzK	Yardaş Adriani Woboril	100 % 75 % 10 h
Stellvertreterinnen aus dem Beirat für die Gleichstellung Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	GO UzK HG NRW	4 Frauen 14 Personen	X teilweise Entlastung
Öffentlichkeitsarbeit WHK/SHK	UzK	Book	10 h
Projektkoordination „Career Family Coaching“	Drittmittel / UzK	Seibert	50 %
Beraterin „Uni mit Kind, Beratung“	HoPa II	Hellmig	50 %
Referentin zur Unterstützung im Amt als Sprecherin der LaKof NRW	UzK	Hellmig	25 %

Aufgaben: Gleichstellungsbeauftragte	Mittelherkunft	Ausführung	Zeitanteil
Unterstützung und Mitwirkung bei universitären Gleichstel- lungsprozessen	UzK	Gäckle	30 %
Beratung und Unterstützung in Rektoratssitzungen, Hoch- schulrat, Senat, Gleichstellungskommission, Beirat für die Gleichstellung von Frauen, Netzwerk der Gleichstellungs- beauftragten der Fakultäten, Berufungsangelegenheiten...	UzK	Gäckle	20 %
Stellenbesetzungsverfahren	UzK	Gäckle, Stv. GBs	5 %
Berufungsverfahren	UzK	Gäckle, Stv. GBs	10 %
Beratung universitärer Einrichtungen	UzK	Gäckle	10 %
Beratung von Hochschulangehörigen Beratung „Uni mit Kind(ern)“	UzK	Gäckle Hellmig	10 % 60 %
Beratung von Professor_innen/Bewerber_innen	UzK	Gäckle	5 %
Haushaltsangelegenheiten: Controlling/Planung/Mitteleinwerbung Verwaltung der Finanzabläufe für die Projekte	UzK	Gäckle Yardas	5 % 50 %
Büro- und Projektleitung 1) Projekt „Career Family Coaching“ 2) Wettbewerb Jenny Gusyk-Preis	UzK	Gäckle Gäckle	15 %
Projektadministration (Personal- und Finanzen)	UzK	Yardas	35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR und Publikationen (SHK) Webredaktion	UzK	Gäckle / Book Yardaş	5 % / 10 h 15 %
Netzwerkpflege intern wie extern	UzK	Gäckle	5 %
Fonds für promovierende Eltern in Krisensituationen	UzK	Gäckle	2 %*

\* Der Zeitanteil der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten übersteigt das 100 % Volumen ihrer Freistellung. Dies ist kein Rechen- oder Darstellungsfehler. Die angegebenen 122 % Arbeitsleistung entsprechen der Realität bei bereits sehr starker Priorisierung der gesetzlichen Aufgaben und Anliegen.

### 3. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

#### 3.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht mit der Prorektorin für Gleichstellung und Diversität die in der Exzellenzinitiative beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (M7 Gender) an der Universität zu Köln.

1. **Jobsharing-Programm:** Seit dem Jahr 2014 können sich zwei Personen eine Leitungsstelle bezüglich Aufgaben und Verantwortung für die Dauer von jeweils zwei Jahren teilen. Die bereits beschäftigte Leitungsperson reduziert dabei die eigene Anwesenheitszeit und ermöglicht einer Nachwuchsführungskraft den Einstieg. Die Tandems werden seitens der Personalentwicklung durch Coachings begleitet. Die Abteilung Personalentwicklung klärte auch sämtliche beamt\_innenrechtlichen, monetären und inhaltlichen Fragen auf dem Weg zur Teilung der Leitungsstelle.
2. **Implementierung von gendergerechten Berufungsverfahren:** In Kooperation mit dem zentralen Berufsmanagement und dem Referat für Gender Qualitätsmanagement wird der Best-Practice-Leitfaden für Berufungsverfahren sukzessive hinsichtlich der Schwerpunkte Chancengerechtigkeit, Transparenz und Qualität unter Gender Mainstreaming-Aspekten erweitert.
3. **Schulungen zur Optimierung von Berufungsverfahren:** Unter Berücksichtigung von Genderaspekten wurden diese in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat für Gender Qualitätsmanagement implementiert. Der Nachweis einer Teilhabe von Berufungskommissionsmitgliedern wird über die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honoriert.
4. **„Gender Management Scheme“:** Das Rektorat erweiterte die bestehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten um Ziele im Bereich Gender. So werden z.B. das Erreichen festgelegter Stellenbesetzungsquoten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen gemäß Kaskadenmodell der DFG, die Implementierung eines eigenen Gleichstellungsprojektes und die Einrichtung von dezentralen Eltern-Kind-Zimmern zusätzlich aus Exzellenzmitteln honoriert.
5. **Ausbau der bestehenden Mentoring-Programme für Studentinnen:** Die bestehenden, strukturierten Mentoring-Programme wurden um einen innovativen Baustein ergänzt. Eine „Gender-Mentoring-Agentur“ vermittelt einer großen Zahl (ca. 270) von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine\_n Mentor\_in, verweist zur Entwicklung von „Karriere-Skills“ regelmäßig Mentees wie Mentor\_innen auf die zahlreich bestehenden Seminarangebote der Career Services und unterstützt durch finanzielle Förderung bei der Teilhabe an Tagungen.
6. **Wiedereinstiegsstellen:** Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden nach einer Pause beim Wiedereinstieg in die Wissenschaft über eine einjährige Stelle gefördert, um ihr Promotionsvorhaben wieder aufzunehmen oder wieder in die PostDoc-Phase einsteigen zu können.
7. **Überbrückungsstellen:** Mit den Überbrückungsstellen schließt die Universität zu Köln Beschäftigungslücken, die zwischen zwei Qualifikationsstufen oder im Übergang zwischen zwei Forschungsprojekten entstehen können. Gefördert werden exzellente Wissenschaftlerinnen, die ohne Beschäftigungsverhältnis sind oder deren Beschäftigung ausläuft und die in absehbarer Zeit eine Weiterbeschäftigung in Aussicht haben.

#### 3.2 Professorinnenprogramm II 2015 - 2019

Das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln erhielt eine Spitzenbewertung in der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms II (vgl. Pressemitteilung der GWK vom 04.07.2014). Somit konnten im zweiten Schritt drei weiblich besetzte Regelprofessuren über fünf Jahre durch das BMBF/MIWF NRW zur Förderung beantragt werden (gesamt ca. 1,6 Mio. Euro). Die dadurch frei werdenden Gelder fließen in die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2014 – 2019, insb. über Strukturmaßnahmen und die Förderung von PostDoktorandinnen. Eine Professur wurde bereits zur Förderung bewilligt, die beiden Förderentscheidungen zu den zwei weiteren zur Förderung beantragten Professuren stehen noch aus.

Die Universität zu Köln knüpft damit nahtlos an die erste Förderphase des Professorinnenprogramms I (2009 – 2014) an, in der sie bereits mit drei Professuren gefördert wurde und dessen zahlreiche Projekte aus dem dazugehörigen Gleichstellungskonzept erfolgreich umgesetzt und in Teilen verstetigt werden konnten.

#### 3.3 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

2013 trat die auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ in Kraft. Sie beinhaltet Vorgaben zum Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung, Ansprechpartner\_innen und ein erstes Maßnahmenpaket. Dieses Maßnahmenpaket wurde 2014 und 2015 umgesetzt und beinhaltete u. a. eine hochschulöffentliche Informationsveranstaltung, den Ausbau von Frauen- und Familienparkplätzen, Sensibilisierungsarbeit in allen Beschäftigtengruppen und die Weiterentwicklung des Maßnahmenkatalogs für die Jahre 2016 – 2018.

### 3.4 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) wurde im Jahr 2015 über Gleichstellungsmittel unterstützt:

- Interne Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honorieren die finanzielle Unterstützung von GeStiK i. H. v. 10.000 Euro pro Fakultät.
- Gleichstellungsmittel des Landes wurden anteilig i. H. v. 20.000 Euro zur Etablierung eines Lehrbeauftragtenpools zur Förderung von Genderinhalten in der Lehre bereitgestellt.
- Aus Drittmitteln der Gleichstellungsbeauftragten wurden zwei SHK bzw. WHK bei GeStiK gefördert.

Darüber hinaus erfolgte seitens der Gleichstellungsbeauftragten Beratung hinsichtlich des Ausbaus der Organisationsstruktur und im Rahmen der Evaluation 2015 und eine aktive Beteiligung an der Ringvorlesung „Verletzt, Gehetzt, Widersetzt“ im WS 2015/2016.

## 4. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16 Abs. 1 LGG NRW fachlich weisungsfrei. Zur Förderung der Chancengerechtigkeit initiierte sie im Rahmen ihres aktiven Mitwirkungs- und Unterstützungsauftrags eigene Projekte. Im Folgenden werden ausschließlich die im Jahr 2015 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Projekte präsentiert. Sie sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlicher beschrieben.

Alle weiteren gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die von den zahlreichen Akteur\_innen der Universität in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, sind auf den Seiten <http://www.vielfalt.uni-koeln.de/9409.html> einzusehen.

### 4.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“

Geschlechtersensible oder inklusive Formulierung bedeutet, Sprache so zu verwenden und einzusetzen, dass alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ zeigt auf, wie dies in Übereinstimmung mit den Anforderungen von Gesetzgebung, Rechtschreibung, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit gelingen kann. Anhand zahlreicher Formulierungshilfen erleichtert er den Einstieg und die Arbeit. Der Leitfaden ist in digitaler Form sowie als Druckexemplar intern wie extern stark nachgefragt.



### 4.2 Wettbewerb: Jenny Gusyik-Preis 2015

Der Jenny Gusyik-Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Um den Jenny Gusyik-Preis auch dauerhaft in der Universität verankern zu können, traf die Hochschulleitung auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten die Entscheidung, den Preis ab dem Jahr 2014 in drei Kategorien zu vergeben:



- Jenny Gusyik „Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 Euro für eine herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeit im Bereich Gender- oder Queer Studies an der Universität zu Köln mit der Bewertung mindestens „gut“,
- Jenny Gusyik „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 Euro für eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme,
- Jenny Gusyik Preis „Familienfreundliche Führung“ in Höhe von 1.000 Euro für eine Führungskraft, die aktiv Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familien- bzw. Pflegearbeit und Beruf in der ihr zugeordneten Einheit erwirkt hat.

Die Preisträger\_innen 2015 in den einzelnen Kategorien sind:

- Jenny Gusyik „Nachwuchspreis“: Max Derichsweiler | Examensarbeit "Gleichgeschlechtliche Partnerschaften und Familien in ethischer und evangelischer Perspektive".
- Jenny Gusyik „Innovationspreis“: Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät für ihre nachhaltige Erhöhung des Anteils von Frauen auf W2/W3 Professuren von 7,3 % im Jahr 2008 auf 21 % im Jahr 2014.
- Jenny Gusyik Preis „Familienfreundliche Führung“: Prof. Dr. Karl-Joachim Hölkeskamp | Historisches Institut, Abteilung Alte Geschichte, Philosophische Fakultät.

### 4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie: studieren mit Kind(ern)

Das Studium oder eine Stelle als studentische Hilfskraft mit Kind stellen eine ganz eigene Herausforderung dar. Eine vertrauliche sowie unabhängige Beratung und Information von Studierenden

und ihren Angehörigen ist eine wichtige Unterstützung bei der Planung bzw. Umsetzung ihrer Familienphase. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen einen hohen Beratungs-, Informations- und Aufklärungsbedarf, z. B. zu Prüfungsmöglichkeiten während der Beurlaubung, Vorgaben von



Prüfungsordnungen, Härtefallregelungen, Ansprüchen auf Verlängerung von Arbeitsverhältnissen, die durch Kindererziehungszeiten unterbrochen wurden, und vieles mehr. Als niederschwelliges Angebot werden auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten unter „Uni mit Kind“ in einem umfangreichen Online-Portal umfassende rechtliche Informationen bereitgestellt. Hier können sich die Betroffenen zunächst über Organisations- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren. Das Angebot wird stetig aktualisiert und ergänzt.

Zusätzlich wird eine persönliche Beratung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Im Jahr 2016 wurden 149 Beratungsgespräche (vgl. S. 6) geführt. Die Beratung erfolgt vertraulich und unabhängig, gegebenenfalls werden Kontakte zur Personalabteilung, den Fakultäten und weiteren Institutionen bzw. Ansprechpersonen vermittelt. Darüber hinaus berät zum Thema Vereinbarkeit auch der „Dual Career & Family Support“ für Mitarbeitende, ebenso das Kölner Studierendenwerk für Studierende. Mit beiden wird eng kooperiert.

Zur Aufrechterhaltung des stark nachgefragten Angebots konnten Mittel aus dem „Hochschulpakt II“ zur Weiterführung mit dem Fokus auf studierende Eltern bis Ende 2016 akquiriert werden.

#### **4.4 Career Family Coaching (CFC)**

Eine Wissenschaftskarriere birgt besondere Herausforderungen, den beruflichen Alltag und eine erfolgreiche Karriere mit der Elternrolle befriedigend in Einklang zu bringen. Ein hohes berufliches Engagement, Mobilitätsanforderungen und unsichere Beschäftigungsbedingungen sind nur einige davon. Das private Umfeld kann dies nicht immer nachvollziehen. Der Kontakt zu anderen (angehenden) Wissenschaftler\_innen mit Kind/ern ist daher besonders hilfreich, ebenso wie der Aufbau eines privaten und beruflichen Unterstützungsnetzwerks. Das Kooperationsprojekt „Career Family Coaching (CFC)“ mit der Deutschen Sporthochschule Köln begleitet bis 2017 Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte, die als Eltern Familienarbeit leisten, bei diesen Herausforderungen.

Das Programm bietet aufeinander abgestimmte Bausteine zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Kernbausteine sind inhaltliche Workshops und Support-Groups der Teilnehmenden, optional kann das Programm um die Bausteine „(Paar)Coaching“, „One-to-One-Mentoring“ und „Modiertes Gespräch mit Vorgesetzter\_m“ erweitert werden.

Die Fakultäten unterstützten das Projekt im Jahr 2015 mit je 2.000 Euro.

#### **4.5 Fonds zur Unterstützung promovierender Eltern**

Der Fonds richtet sich an Promovend\_innen in einer finanziellen Notlage, die sich in der Abschlussphase ihrer Promotion befinden, bereits Eltern geworden sind oder in dieser Zeit ein Kind bekommen und ohne Unterstützung die Promotion nicht abschließen können. Im Jahr 2015 wurden über diesen Fonds zwei Personen gefördert, die so ihre wissenschaftliche Qualifikation weiterführen bzw. fertigstellen konnten.

Die Mittel des Fonds entstammen dem Budget der Gleichstellungsbeauftragten.

# Anhang: Gender Datenflyer 2015



## Wissenschaftliches Personal Frauenanteile 2014

	UzK ohne Klinikum		UzK nur Klinikum	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.294	46%	1.923	53%
Dozierende/AssistentInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	290	58%	6	50%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	725	56%	59	68%
Wissenschaftliches Personal insgesamt (ohne ProfessorInnen)	3.309	49%	1.990	54%
davon drittmittelfinanziert	1.020	50%	680	66%
davon teilzeitbeschäftigt	2.096	55%	702	72%

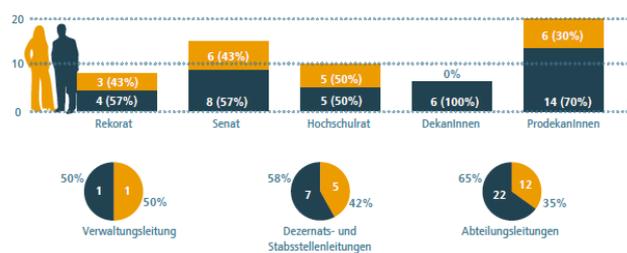
Quelle: Abteilung 44, Oktober 2015

## Personal in Technik und Verwaltung Frauenanteile 2014

	UzK ohne Klinikum		UzK nur Klinikum		
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	
Auszubildende	67	27%	275	77%	
Bibliothekspersonal	171	80%	Pflegepersonal	2.021	80%
PraktikantInnen	4	75%	PraktikantInnen	9	100%
Sonstige Hilfskräfte	13	62%	Sonstiges Personal	901	67%
Technisches Personal	361	52%	Technisches Personal	1.895	78%
Verwaltungspersonal	1.228	67%	Verwaltungspersonal	623	60%
<b>Gesamt</b>	<b>1.844</b>	<b>64%</b>	<b>Gesamt</b>	<b>5.724</b>	<b>75%</b>

Quelle: Abteilung 44, Oktober 2015

## Hochschulleitung Geschlechterverteilung 2015

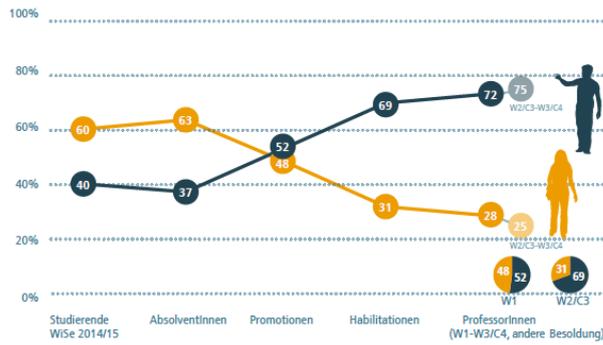


Quelle: Abt. 11, Oktober 2015

Weitere Informationen unter: [www.vielfalt.uni-koeln.de](http://www.vielfalt.uni-koeln.de)

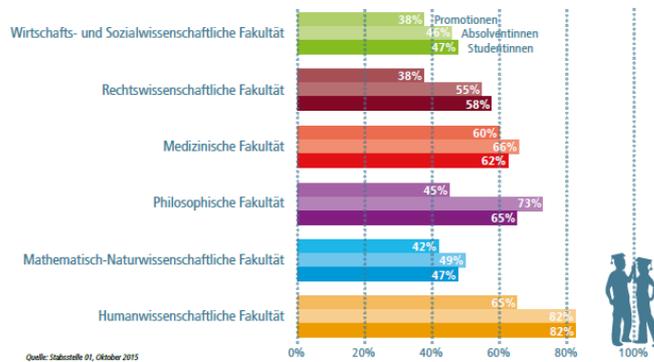
Impressum: Herausgeber: Universität zu Köln – Der Rektor | Redaktion: Referat für Gender-Qualitätsmanagement  
Gestaltungskonzept: Ulrike Kersting | Stand: Dezember 2015

## Wissenschaftliche Qualifikationsstufen Geschlechteranteile 2014 UzK gesamt (Angaben in Prozent)



Quelle: Statistelle 01/Abt. 44, Oktober 2015

## Studierende, AbsolventInnen und Promotionen Frauenanteile nach Fakultäten 2014



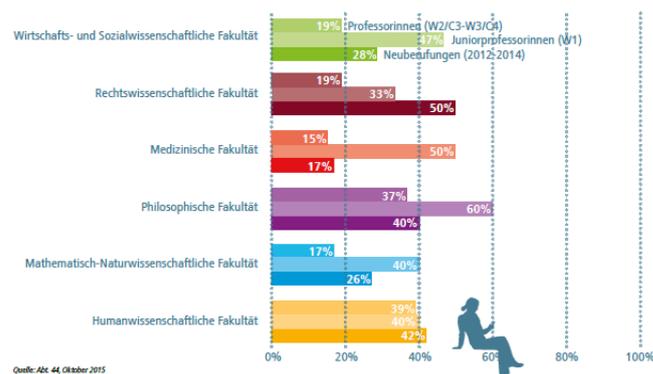
Quelle: Statistelle 01, Oktober 2015

## PostdoktorandInnen Frauenanteile nach Fakultäten 2014/2015

Fakultät	Habilitationen 2014		Nachwuchsgruppenleitungen 2015		JuniorprofessorInnen (W1) 2014	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	3	0%	0	-	15	47%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	6	50%	0	-	3	33%
Medizinische Fakultät	24	25%	8	13%	2	50%
Philosophische Fakultät	4	50%	3	33%	15	60%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	3	33%	26	35%	5	40%
Humanwissenschaftliche Fakultät	2	50%	0	-	10	40%
<b>Gesamt</b>	<b>42</b>	<b>31%</b>	<b>37</b>	<b>30%</b>	<b>50</b>	<b>48%</b>

Quelle: Statistelle 01/Abt. 44/Regen-Ausmittlung, Oktober 2015

## ProfessorInnen Frauenanteile nach Fakultäten 2014



Quelle: Abt. 44, Oktober 2015