



# Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

## **Tätigkeitsbericht 2016**

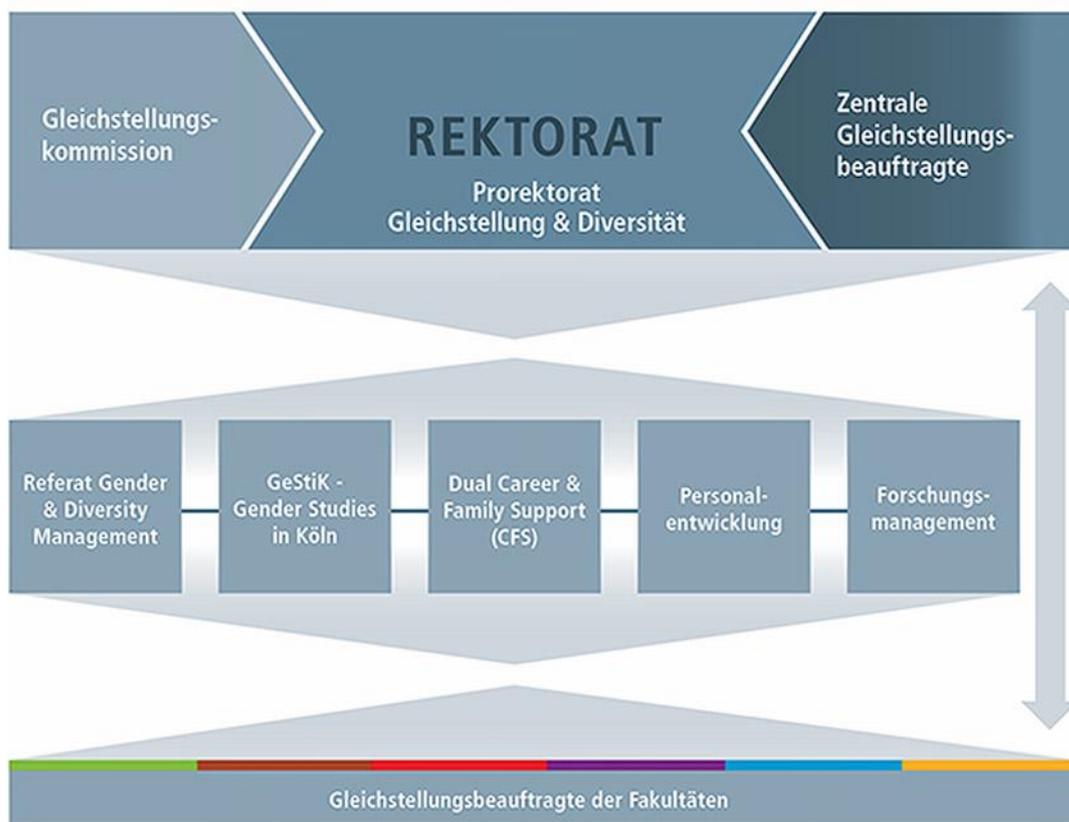
## Inhaltsverzeichnis

Impressum .....	- 1 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung .....	- 2 -
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen .....	- 3 -
3. Finanzielle Ausstattung .....	- 4 -
4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 5 -
5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene .....	- 7 -
5.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen .....	- 7 -
5.2 Professorinnenprogramm II 2015 - 2019 .....	- 7 -
5.3 Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ .....	- 7 -
5.4 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung .....	- 7 -
5.5 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK) .....	- 8 -
6. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 8 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ .....	- 8 -
6.2 Wettbewerb: Jenny Gussyk Preis 2015 .....	- 8 -
6.3 Projekt „Studieren mit Kind(ern)“ .....	- 8 -
6.4 Projekt „Career Family Coaching (CFC)“ .....	- 9 -
Anhang: Gender Datenreport 2016 .....	- 10 -

### Impressum

Universität zu Köln  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
Eckertstraße 4  
50931 Köln  
0221 470-4830  
[www.gb.uni-koeln.de](http://www.gb.uni-koeln.de)  
Köln, 11. Januar 2017

# 1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung



Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe an der Universität zu Köln verankert:

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), von Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorat für Gleichstellung und Diversität	Überwachung und Umsetzung aller hochschulweiten Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversität
Gleichstellungsbeauftragte	Beratung und Unterstützung der Dienststelle bei der Ausführung des LGG NRW
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 & Diversity Management	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von gleichstellungs- und familienpolitischen Maßnahmen, gleichstellungsbezogene Strategieentwicklung, genderorientiertes Qualitäts- und Projektmanagement
GeStiK (Gender Studies in Köln)	Fakultätsübergreifende Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Gender- und Queer Studies
Dual Career & Family Support (CFS)	Zentrale Anlaufstelle rund um das Thema „Vereinbarkeit von (Doppelkarriere-)Partnerschaft / Familie und Beruf“ für Beschäftigte, Kindertagesstätte Paramecium
Personalentwicklung	Gender- und diversitygerechte Personalentwicklungsmaßnahmen
Forschungsmanagement	Unterstützung bei Drittmittelakquise im Bereich Gender, Umsetzung von Teilprojekten im Bereich Gender

## 2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Gemäß der Grundordnung der Universität wird sie von der geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzten Gleichstellungskommission gewählt und anschließend vom Rektor bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. 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. Sie wurde 2016 wiedergewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für ihr Amt freigestellt. Sie ist nach LGG NRW Ansprechpartnerin für die ca. 49.000 Studierenden, 1.900 Beschäftigten in der Verwaltung, 6.800 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 615 Professor\_innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand\_innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. Zahlen | Daten | Fakten 2015).

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

- Prof.' Dr.' Sabine Waffenschmidt und Prof.' Dr.' Birgit Gathof aus der Gruppe der Professorinnen
- Dipl.-Ing.' Ruth Lang, M.A. und Dr.' Katrin Schrader aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Dipl.-Ing.' Anja Micevic aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Heike Reinecke und Selen Yildizgördü aus der Gruppe der Studentinnen

Die Fakultäten benennen nach § 24 Hochschulgesetz (HG NRW) jeweils eine dezentrale **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 2016:

### - 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.' Kirsten Schindler

Prof.' Dr.' Andrea Gutenberg, Stellvertreterin

Prof.' Dr.' Marja Järventausta, Stellvertreterin

### - 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

## Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Grundlage / Mittelherkunft	Name (Frau)	Volumen Stelle
Gleichstellungsbeauftragte	HG und LGG NRW / UzK	Gäckle	100 %
Geschäftsleitung, DV-Koordinatorin, Webredaktion, PR Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro SHK-Unterstützung des Büros und der Projekte	LGG NRW / UzK	Yardaş Adriani Woboril	100 % 75 % 8 h
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	GO UzK HG NRW	4 Personen 14 Personen	X teilweise Entlastung
Projektkoordination „Career Family Coaching“	Drittmittel / UzK	Arnau	50 %
Beraterin „Uni mit Kind, Beratung“, Website	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 Gleichstellungsprozessen	UzK	Gäckle	30 %
Beratung und Unterstützung in Rektoratssitzungen, Hochschulrat, Senat, Gleichstellungskommission, Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten...	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 % 50 %
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 Projektadministration (Personal- und Finanzen)	UzK UzK	Gäckle Yardas	15 % 35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR und Publikationen (SHK), Webredaktion	UzK	Yardaş	15 %
Netzwerkpflege intern wie extern	UzK	Gäckle	5 %
Fonds für promovierende Schwangere / 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 117 % Arbeitsleistung entsprechen der Realität bei bereits sehr starker Priorisierung der gesetzlichen Aufgaben und Anliegen.

### 3. Finanzielle Ausstattung

#### I. Gleichstellungsbudget aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2016 Personal- und Sachmittel in Höhe von 231.000 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 (8h SHK) zur Unterstützung der Projekte und des Büros
- Sachmittel: Dienstreise- und Fortbildungskosten, Geschäftsbedarf, Druckkosten, Projektbedarfe, Veranstaltungskosten
- Unterstützungsmittel für promovierende Schwangere / Eltern in Notlagen.

Darüber hinaus unterstützten die Fakultäten das Kooperationsprojekt „Career Family Coaching“ im Jahr 2016 mit je 2.000 Euro.

#### II. Drittmittel aus dem Hochschulpakt II

Über Gelder aus dem Hochschulpakt II wird das Beratungsangebot „Uni mit Kind(ern)“ für (Promotions-)Studierende aufrecht erhalten. Eine Rechtsassessorin berät 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 sogenannten „Sockelbetrag für Gleichstellung“ in Höhe von 180.000 Euro. Diese Mittel wurden, in Abstimmung mit dem Prorektorat für Gleichstellung und Diversität, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: u. a. werden daraus Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gender-Stellen in der Personalentwicklung, GeStiK und der Lehrauftragspool „Gender Studies“ bezahlt.

## 4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

### Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert sich über die §§ 15-19 LGG NRW und § 24 HG NRW. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt 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 zeigt den Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Noch immer ist der Anteil von Frauen an allen Professuren mit 29 % bzw. 20% auf W3-Professuren (2015) zwar im Vergleich mit anderen NRW-Hochschulen gut, kann jedoch weiter gesteigert werden, um sich der Zahl an Habilitand\_innen (31 %, 2015) und W1-Professuren (57 %, 2015) anzunähern. In den Leitungspositionen der Hochschulverwaltung ist der Frauenanteil im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr auf 33 % Dezernats- bzw. Stabsstellenleitungen und 28 % Abteilungsleitungen etwas gesunken.

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 unerlässlicher Arbeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten.

### Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen

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).

### 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 und Stellungnahmen zu den Ausschreibungsverzichten, Begründungen, Anforderungen weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt\_innen, Teilnahme an den Berufungskommissionen und den Probevorträgen.

#### Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen an allen Berufungsverfahren teil. Darüber hinaus bündelt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten die Daten der Berufungsverfahren aus allen Fakultäten. Die Sichtung und Bewertung der Verfahren wird, nach Bericht durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen. Die abschließende Stellungnahme zum Verfahren obliegt nach dem LGG NRW ihr. Im Jahr 2016 wurden 122 Berufungsverfahren betreut (neue, laufende und in 2016 abgeschlossene), in denen in 3 Fällen eine kritische Stellungnahme zu vorgenommenen Reihung und in 2 Fällen ein Widerspruch nach § 19 LGG NRW erfolgte. Der Senat bzw. die Hochschulleitung nahm die Monita der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen auf.

#### 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 2016 in 812 Personalmaßnahmen und 1.352 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsklinik eingebunden.

### Beratung und Information von Hochschulangehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt ihrem 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 unter anderem bezüglich Diskriminierungen, sexualisierter Belästigung bzw. Stalking, zum Thema Gleichstellung, der Mittelverwendung bzw. des Genderbudgetings, in Einstellungs- und Berufungsverfahren, bei Beförderungen und zu arbeiten/studieren mit Kind.

Sie wird bei dieser Aufgabe durch eine Mitarbeiterin aus HoPa-Mitteln mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit unterstützt. Im Jahr 2016 wurden 162 Beratungen von Hochschulangehörigen wahrgenommen, davon 17 Beratungskontakte zu sexualisierter Diskriminierung. Zusätzlich fanden 154 Beratungen bei ihrer Mitarbeiterin, Maike Hellmig (Rechtsassessorin), insbesondere zu rechtlichen Fragen bezüglich „Uni mit Kind(ern)“ statt.

## Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2016

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016
Gäckle	62	83 (davon 12 zu sexualisierter Diskriminierung)	159 (davon 16 zu sexualisierter Diskriminierung)	151 (davon 27 zu sexualisierter Diskriminierung)	162 (davon 17 zu sexualisierter Diskriminierung)
Hellmig	82	46	61	149	154

## Beratungskontakte nach institutioneller Anbindung 2016

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere/k.A.
Gäckle	23	10	3	6	45	21	26	30
Hellmig	30	15	2	14	30	51	6	6

## Beratungskontakte nach (Status)Gruppen 2016

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-Docs / Habil.	Professor_innen	Sonstige
Gäckle	7	40	51	21	28	15
Hellmig	98	7	11	35	3	0

## Beratungskontakte nach Geschlecht 2016

Beraterin	weiblich	männlich	inter_divers	Paare / Gruppen
Gäckle	129	36	0	0
Hellmig	135	13	0	6

## Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den zahlreichen internen und externen Gleichstellungsakteur\_innen erfolgte im Jahr 2016 über:

- a) Gremien
  - Netzwerk Stellvertreterinnen (3-mal jährlich)
  - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
  - Netzwerktreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
  - Steuerungsgruppe BEM und BGM (6-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. 3-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

## Externe Vernetzung

Die (über-)regionale Vernetzung zur Platzierung gleichstellungsrelevanter Themen 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“
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
- Vernetzung mit dem Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MIWF NRW.

## 5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

### 5.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht mit der Prorektorin für Gleichstellung und Diversität die in der Exzellenzinitiative beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit 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 klärt 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- und Diversitätsmanagement wird der Best-Practice-Leitfaden für Berufungsverfahren sukzessive hinsichtlich der Schwerpunkte Chancengerechtigkeit, Transparenz und Qualität erweitert.
3. **Schulungen zur Optimierung von Berufungsverfahren:** Unter Berücksichtigung von Genderaspekten wurden die Schulungen in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat für Gender- und Diversitätsmanagement 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 sowie die Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten 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 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.

### 5.2 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). Im zweiten Schritt warb dann die Universität zu Köln die Förderung von drei weiblich besetzten Regelprofessuren durch das BMBF und MIWF NRW im Gesamtfördervolumen von ca. 1,9 Mio. Euro für die Jahre 2015-2020 ein. Die dadurch frei werdenden Gelder fließen insbesondere in die Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Postdoktorandinnen:

- Postdoc-Programm "Network & Exchange - NetEx": Mobilitäts-Stipendien für weibliche Postdocs zur internationalen Vernetzung
- KidsCare: Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Stellenpool für neuberufene Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Rotierende Gastdozentur „Gender Studies“.

### 5.3 Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“

Die Universität erhielt eine Förderung für die Jahre 2016-2018 i. H. v. 225.000 € aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschulen“ des MIWF NRW im Förderstrang „Genderdenomination“ für die Denomination einer Professur in der Medizinischen Fakultät „Medizinische Psychologie: Neuropsychologie und Gender Studies“.

### 5.4 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 und benennt Ansprechpartner\_innen. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Richtlinie sowie die Beratungen zum Thema obliegen der Gleichstellungsbeauftragten.

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

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) wurde im Jahr 2016 über Gleichstellungsmittel unterstützt: Die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honorieren die finanzielle Unterstützung von GeStiK i. H. v. 10.000 Euro pro Fakultät. Die Gleichstellungsmittel des Landes aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“ wurden anteilig i. H. v. 20.000 Euro zur Weiterführung des Lehrbeauftragtenpools zur Förderung von Genderinhalten in der Lehre bereitgestellt.

## 6. 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 2016 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.

### 6.1 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.



### 6.2 Wettbewerb: Jenny Gusyik Preis 2015

Der Jenny Gusyik Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Der Preis wird inzwischen in drei Kategorien verliehen:

- 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 2016 in den einzelnen Kategorien sind:

- Jenny Gusyik „Nachwuchspreis“: Kathleen Kimberly Boström, Humanwissenschaftliche Fakultät | Bachelorarbeit in der Psychologie mit dem Titel "Die psychometrische Messung von Gender: Inwiefern sind nicht-binäre Geschlechtsidentitäten intelligibel?"
- Jenny Gusyik „Innovationspreis“: Thorsten Merl, M. A. | Vortragsreihe „Pädagogische Praxis, Differenz und soziale Ungleichheit“ an der Humanwissenschaftlichen Fakultät
- Jenny Gusyik Preis „Familienfreundliche Führung“: Myrle Dziak-Mahler, Geschäftsführerin des Zentrum für LehrerInnenbildung.

### 6.3 Projekt „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 kön-



nen 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 154 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.

## **6.4 Projekt „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. 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 „(Mehrpersonen)Coaching“ und „One-to-One-Mentoring“ erweitert werden.

Die Fakultäten unterstützten das Projekt im Jahr 2016 mit je 2.000 Euro.

# Anhang: Gender Datenreport 2016



## Wissenschaftliches Personal Frauenanteile 2015

	UzK ohne Klinikum		UzK nur Klinikum	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	2.416	47%	2.045	55%
Dozierende/AssistentInnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	327	59%	0	–
Wissenschaftliche Hilfskräfte	906	57%	78	64%
Wissenschaftliches Personal insgesamt (ohne ProfessorInnen)	3.649	51%	2.123	55%
davon drittmittelfinanziert	1.201	52%	701	64%
davon teilzeitbeschäftigt	2.379	56%	720	71%

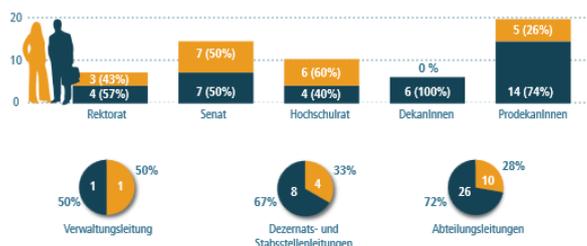
Quelle: Abteilung 44, Oktober 2016

## Personal in Technik und Verwaltung Frauenanteile 2015

	UzK ohne Klinikum		UzK nur Klinikum		
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	
Auszubildende	65	34%	280	76%	
Bibliothekspersonal	180	80%	Pflegepersonal	2.229	81%
PraktikantInnen	5	100%	PraktikantInnen	98	71%
Sonstige Hilfskräfte	8	75%	Sonstiges Personal	733	72%
Technisches Personal	349	50%	Technisches Personal	2.041	77%
Verwaltungspersonal	1.289	68%	Verwaltungspersonal	669	59%
Gesamt	1.896	65%	Gesamt	6.050	77%

Quelle: Abteilung 44, Oktober 2016

## Hochschulleitung Geschlechterverteilung 2016

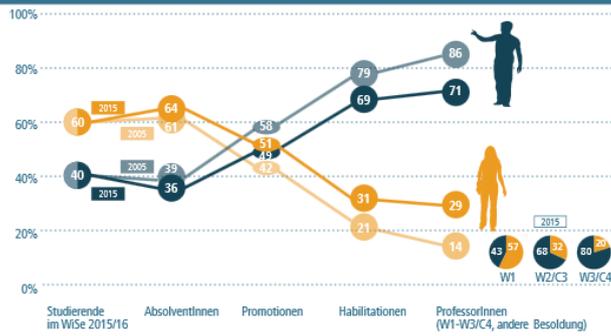


Quelle: Abt. 11, September 2016

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

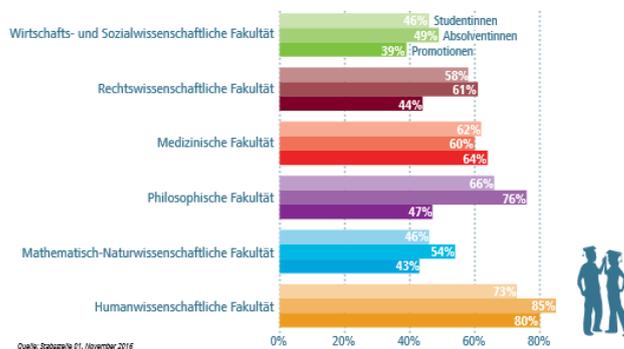
IMPRESSUM Herausgeber: Universität zu Köln – Der Rektor | Redaktion: Referat Gender & Diversity Management  
Gestaltungskonzept: Ulrike Kersting | Stand: November 2016

## Wissenschaftliche Qualifikationsstufen Geschlechteranteile 2005 | 2015 UzK gesamt (Angaben in Prozent)



Quelle: Statistik 01/Abz. 44, Oktober 2016

## Studierende, AbsolventInnen und Promotionen Frauenanteile nach Fakultäten 2015



Quelle: Statistik 01, November 2016

## PostdoktorandInnen

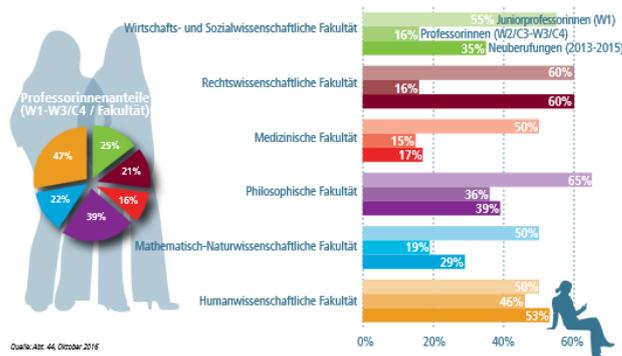
Frauenanteile nach Fakultäten 2015/2016

Fakultät	Habilitationen 2015		Nachwuchsgruppenleitungen 2015/2016		JuniorprofessorInnen (W1) 2015	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	3	33%	0	–	20	55%
Rechtswissenschaftliche Fakultät	2	0%	0	–	5	60%
Medizinische Fakultät	18	33%	14	0%	2	50%
Philosophische Fakultät	7	14%	2	100%	17	65%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	6	50%	7	71%	4	50%
Humanwissenschaftliche Fakultät	0	–	1	100%	10	50%
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>31%</b>	<b>24</b>	<b>33%</b>	<b>58</b>	<b>57%</b>

Quelle: Statistik 01/Abz. 44, Oktober/November 2016

## ProfessorInnen

Frauenanteile nach Fakultäten 2015



Quelle: Abz. 44, Oktober 2016