



# Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

## Tätigkeitsbericht 2022

## Inhaltsverzeichnis

Impressum .....	- 1 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung .....	- 2 -
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter*innen .....	- 3 -
3. Finanzielle Ausstattung .....	- 3 -
4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 4 -
Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 4 -
Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen .....	- 4 -
Personalangelegenheiten .....	- 4 -
Beratung und Information von Hochschulangehörigen .....	- 5 -
Interne Netzwerkarbeit .....	- 6 -
Externe Vernetzung .....	- 6 -
5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene .....	- 6 -
5.1 Professorinnenprogramm III .....	- 6 -
5.2 Richtlinie Antidiskriminierung .....	- 6 -
5.3 Richtlinie für besondere Leistungszulagen für W2/W3 Professuren .....	- 7 -
5.4 Beteiligung am BMBF-Projekt EXENKO .....	- 7 -
6. Projekte und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten .....	- 7 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ .....	- 7 -
6.2 Jenny Gusyk Preise 2022 .....	- 7 -
6.3 Teilnahme an der EU-Studie „UniSAFE“ zu geschlechtsbezogener Gewalt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen .....	- 8 -
6.4 Ausbau der WCs für alle Geschlechter auf dem Campus .....	- 8 -
6.5 Gender Pay Gap .....	- 8 -
6.6 Chancengerechtigkeit in Rahmenvorgaben / Gendergerechte Berufungsverfahren .....	- 9 -
6.7 Feministisches Kunstprojekt „SOLANGE“ .....	- 9 -
6.8 Sensibilisierungskampagnen .....	- 9 -
Anhang „Gender Datenreport 2022“ .....	- 10 -

### Impressum

Universität zu Köln  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
Eckertstraße 4  
50931 Köln  
0221 470-4830  
gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de  
www.gb.uni-koeln.de

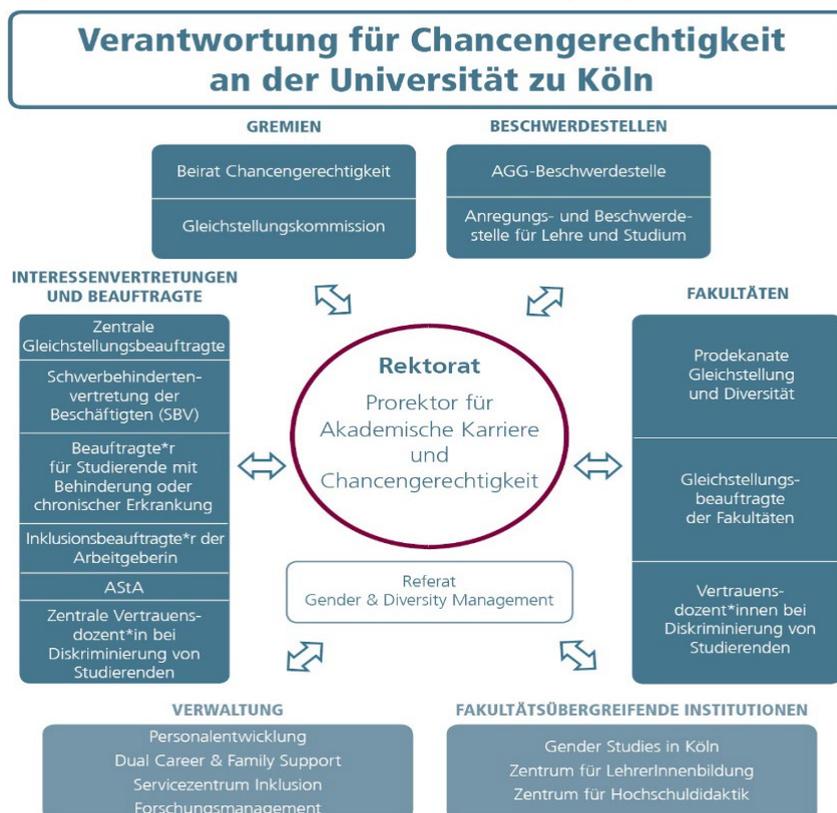
Köln, 13. Januar 2023

# 1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Die Integration einer zielorientierten, innovativen Gleichstellungsstrategie ist fester Bestandteil der verschiedenen hochschulpolitischen Aktivitäten der Universität zu Köln. Darüber hinaus sichert die Universität zu Köln ihre erfolgreichen Gleichstellungsaktivitäten über ein eigenes Qualitätsmanagement und über externe Begutachtungen wie

- das Total E-Quality Prädikat 2004, 2007, 2014, 2018 und 2022
- die Professorinnenprogramme I (2009-2014), II (2015-2019) und III (2019-2024)
- das CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 mit der Gesamtbewertung in Ranggruppe 6 von 12 und damit einer Platzierung der Universität zu Köln unter den besten Universitäten in NRW und
- den NRW-Gender Report 2022 (erneut erster Rangplatz nach 2013, 2016 und 2019).

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnitts- und Leitungsaufgaben verankert:



Aufgaben der zentralen Akteur\*innen im Bereich Gleichstellung:

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorat für Akademische Karriere & Chancengerechtigkeit	Überwachung und Umsetzung aller hochschulweiten Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversität
Referat Gender & Diversity Management	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von Strategien und Maßnahmen
Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung der Dienststelle zur Ausführung des LGG NRW
Gleichstellungskommission	Beratung der Hochschulleitung in Gleichstellungsfragen, Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
Beirat Chancengerechtigkeit	Externe Beratung der UzK zur Strategie Chancengerechtigkeit
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Unterstützung der Fakultät bei der Ausführung des LGG NRW
Gender & Queer Studies in Köln	Fakultätsübergreifende Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Gender- und Queer Studies
Dual Career & Family Support	Zentrale Informations-, Beratungs- und Servicestelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte
Personalentwicklung	Gender- und diversitygerechte Personalentwicklungsmaßnahmen
Forschungsmanagement	Unterstützung bei Drittmittelakquise im Bereich Gender, Umsetzung von Teilprojekten im Bereich Gender

## 2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter\*innen

Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Gemäß der Grundordnung der Universität wird die Gleichstellungsbeauftragte von der geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzten Gleichstellungskommission gewählt und anschließend vom Rektor bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission selbst werden von allen Beschäftigten und Angehörigen der Universität gewählt.

Seit 2012 ist Annelene Gäckle in das Amt der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für ihr Amt freigestellt. Sie ist nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) Ansprechpartnerin für die über 49.000 Studierenden, 3.000 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 3.900 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 620 Professor\*innen sowie für die Lehrbeauftragten, Habilitand\*innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen|Daten|Fakten 2021).

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte auf zentraler Ebene** ohne Freistellung für ihr Amt waren gewählt:

- Prof.in Dr.in Kirsten Schindler aus der Gruppe der Professorinnen (bis Oktober 2022)
- Prof.in Alexandra Zepter aus der Gruppe der Professorinnen (ab Oktober 2022)
- Dr.in Katrin Schrader aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Anja Micevic aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Judith Arnau aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (ab Oktober 2022)
- Pauline Klein aus der Gruppe der Studentinnen (bis Oktober 2022)
- Emily Pollmeier aus der Gruppe der Studentinnen (ab Oktober 2022)

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 Mittel aus dem „Landesprogramm Chancengerechte Hochschule“ i.H.v. 18.200 € pro Fakultät entlastet. Als Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten waren im Jahr 2022 tätig:

### - **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**

Prof.in Dr.in Martina Fuchs  
Phyllis Bußler, Stellvertreterin

### - **Rechtswissenschaftliche Fakultät**

Prof.in Dr.in Barbara Dauner-Lieb  
Prof.in Dr.in Johanna Hey, Stellvertreterin

### - **Medizinische Fakultät**

Prof.in Dr.in Ioanna Gouni-Berthold  
Prof.in Dr.in Uta Drebber, Stellvertreterin  
Prof.in Dr.in Verena Prokosch, Stellvertreterin  
Prof.in Dr.in Nicole Skoetz, Stellvertreterin

### - **Philosophische Fakultät**

Prof.in Dr.in Monika Unkel  
Prof.in Dr.in Andrea Gutenberg, Stellvertreterin  
JProf.in Dr.in Aline Willems, Stellvertreterin  
JProf. Dr. Magnus Lerch, Stellvertreter

### - **Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät**

Dr.in Stefanie Zeretzke  
Dr.in Karin Boessenkool, Stellvertreterin  
Prof.in Dr.in Sigrun Korsching, Stellvertreterin  
Dr.in Andrea Severing, Stellvertreterin  
Dr.in Katrin Schrader, Stellvertreterin  
Dr.in Anna-Christin Söhling, Stellvertreterin  
Dr.in Isabell Witt, Stellvertreterin

### - **Humanwissenschaftliche Fakultät**

Dr.in Claudia Nikodem  
Prof.in Dr.in Mathilde Niehaus, Stellvertreterin

## 3. Finanzielle Ausstattung

### I. Gleichstellungsbudget aus universitätseigenen Mitteln

Der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahr 2022 Sachmittel in Höhe von 30.000 Euro für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden folgende Personalmittel bereitgestellt:

- Personalstelle (100 %, befristet im Amt) Gleichstellungsbeauftragte
- Personalstelle (100 %, unbefristet): Referentin der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle (75 %, unbefristet): Sekretariat/Assistenz

## II. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des Wissenschaftsministeriums

Aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MKW NRW erhielt die Universität zu Köln Mittel in Höhe von 230.000 Euro. Diese Mittel wurden in Abstimmung mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: u.a. wurden hieraus der Lehrauftragspool „Gender Studies“, der Backup Service der uneigenen KiTa Paramecium, das Kopffrei-Programm für Väter und die jährlich vergebenen Jenny Gusy-Gleichstellungspreise der Universität unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt aus diesen Mitteln weitere Entlastung in Form einer halben Mitarbeiter\*innenstelle (50 %, befristet, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten) und Mittel zur Entlastung der Stellvertreterinnen auf zentraler Ebene.

## III. Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder

Aus erfolgreich eingeworbenen Mitteln im Bund-Länderprogramm „Professorinnenprogramm III“ (PP III 2019-2024) wurde eine Projektstelle „Ausbau gendersensibler Berufungsverfahren“, verortet als Matrixstelle bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Berufungen, eingerichtet (50%, befristet). Die Mitarbeiterin unterstützt Berufungskommissionen bei der aktiven Rekrutierung einzelner Kandidatinnen und bei Verfahrensfragen, stärkt die Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Berufungsmanager\*innen in den Fakultäten, bringt Chancengerechtigkeitsaspekte bei der Novellierung einschlägiger Richtlinien und Ordnungen ein, bietet halbjährig ein Modul zur „Chancengerechten Gestaltung von Berufungsverfahren“ im internen Weiterbildungsprogramm der Personalentwicklung Wissenschaft an und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Bewertung von Berufungsverfahren (zu weiteren aus dem PP III finanzierten Projekten vgl. 5.1).

## IV. Überblick über die Personalausstattung in 2022:

<b>Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen, Stand 31.12.2022</b>	<b>Mittelherkunft</b>	<b>Nachname</b>	<b>Volumen</b>
Gleichstellungsbeauftragte	UzK	Gäckle	100 %
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	UzK	Arnau	100 %
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	Landesprogramm NRW	Thomas	50 %
Mitarbeiterin „Gendergerechte Berufungsverfahren“	PP III/Landesprogramm NRW	Dr.in Kolwes	50 %
Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro	UzK	Bowien	75 %
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene	Ohne Freistellung	5 Personen	
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und ihre Stellvertreter*innen	PP III	21 Personen	18.200 € pro FAK

## 4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

### Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist in §§ 15-19 LGG NRW und § 24 HG NRW festgelegt und beschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und kontrolliert die Universität bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als gesetzlicher Querschnittsaufgabe. Hierfür ist sie bei allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten bereits im Prozess der Willensbildung einzubinden.

### Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen

Der Unterstützungs-, Beratungs- und Kontrollauftrag nach LGG NRW sichert die Einhaltung der vorgegebenen Standards im Bereich der Gleichstellung. Hierfür erfolgt die Teilnahme an relevanten Gremiensitzungen (z.B. Rektorat, Senat, Hochschulrat, Gleichstellungskommission).

### Personalangelegenheiten

Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur der Universität zu Köln zeigt den Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Der Anteil von Frauen an allen Professuren ist mit 29 % insgesamt bzw. 25 % auf W3-Professuren (2020) im NRW-Vergleich gut. Seit 2015 bewegt sich der Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen jedoch nur noch leicht. Nach einem starken Rückgang im Jahr 2019 und einer Sensibilisierung der Dezernent\*innenrunde durch die Verwaltungsleitung stieg der Frauenanteil bei Abteilungsleitungen wieder auf 42 % (2020).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach LGG NRW sowie HG NRW ab dem Willensbildungsprozess in alle Personalangelegenheiten einzubinden. Diese Aufgabe geht einher mit der Begutachtung von Ausschreibungsverzichten, Stellenbesetzungsverfahren, Weiterbeschäftigungsanfragen und Berufungsverfahren. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team umfassen hier: Abstimmung der Ausschreibungstexte, Anfragen, Nachfragen, Terminabstimmungen, Vertretungssuche, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Durchsicht von Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Synopsen und Stellungnahmen zu Ausschreibungsverzichten, Begründungen, Anforderung weiterer

Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt\*innen, Tenure-Verfahren, Kündigungen, Teilnahme an Berufungskommissionen und den Probevorträgen.

#### Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten 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 LGG NRW ihr. Im Jahr 2022 wurden 106 laufende Berufungsverfahren betreut, in denen in vier Fällen eine kritische Stellungnahme zur Berücksichtigung einer Kandidatin in der externen Begutachtung bzw. zur vorgenommenen Reihung bzw. Widerspruch gegen die Reihung nach § 19 LGG NRW erfolgte. Die Fakultäten, der Senat, die Hochschulleitung und die Gleichstellungskommission setzten die Beanstandungen der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen konstruktiv um.

#### 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 und ihr Team waren 2022 in 604 Personalmaßnahmen der Universität und 1551 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsklinik eingebunden.

### Beratung und Information von Hochschulangehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt ihrem Beratungs- und Informationsauftrag nach 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 geschlechtsspezifischer und sexualisierter Diskriminierung, zu Einstellungs- und Berufungsverfahren, zu Beförderungen und bietet ausführliche Informationen auf ihrer Webseite. Im Jahr 2022 erfolgten 143 Beratungen für Hochschulangehörige, davon 23 Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung.

#### Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2022

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gäckle	62	83 (12 zu sexualisierter Diskriminierung)	159 (16 zu sexualisierter Diskriminierung)	151 (27 zu sexualisierter Diskriminierung)	162 (17 zu sexualisierter Diskriminierung)	166 (10 zu sexualisierter Diskriminierung)	197 (34 zu sexualisierter Diskriminierung)	198 (34 zu sexualisierter Diskriminierung)	193 (55 zu sexualisierter Diskriminierung)	106 (19 zu sexualisierter Diskriminierung)	137 (23 zu sexualisierter Diskriminierung)
Mitarbeiterinnen	82	46	61	149	104	163	153	entfallen	entfallen	1	6

#### Beratungskontakte 2022: Institutionelle Anbindung

Beraterin	HF	Medizin	ReWi	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere
alle	27	20	0	14	7	39	15	21

#### Beratungskontakte 2022: (Status)Gruppen

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-docs / Habil.	Professor*innen	Sonstige
alle	14	20	43	0	48	18

#### Beratungskontakte nach zugeschriebenem Geschlecht 2022

Beraterin	weiblich	männlich	divers
alle	105	38	0

## Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den internen und externen Gleichstellungsakteur\*innen erfolgte u.a. über:

- a) Gremien
  - Netzwerk Stellvertreterinnen (3-mal jährlich)
  - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
  - Netzwerktreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4-mal jährlich)
  - Beirat Chancengerechtigkeit (2-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
  - Senats-AG Gender Pay Gap
  - Steuerungsgruppe BEM (3-mal jährlich)
  - AG Antidiskriminierung (3-mal jährlich)
- c) Netzwerke
  - Jour Fixe mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit
  - Netzwerktreffen des „Gender Netzwerks der UzK“ (3-mal jährlich)
  - Netzwerktreffen von GeStiK (4-mal jährlich)
- d) Veranstaltungen: Jährliches GenderForum der Universität zu Köln

## Externe Vernetzung

Die (über-)regionale Vernetzung zur Platzierung gleichstellungsrelevanter Themen und Informationsgewinnung erfolgte über:

- a) Landesnetzwerkarbeit:
  - Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätskliniken (LaKof NRW)
  - Austausch mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
  - Mitglied des Netzwerks „Chancengerechtigkeit Rheinland“
- b) Bundesnetzwerkarbeit:
  - Teilnahme an der Jahrestagung (Mitarbeiterinnen) und Kassenprüferin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof e.V.)
  - Vertreterin der Universität im europäischen COIMBRA Netzwerk in der Working Group „Equity, Diversity, Inclusion“
  - Mitglied in der Kommission Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen (bukof e.V.)

# 5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

## 5.1 Professorinnenprogramm III

Das [Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2024](#) mit dem Titel "zukunft-gleichstellung@uzk" der Universität zu Köln erhielt eine positive Bewertung in der dritten Förderrunde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder ([vgl. Pressemitteilung der GWK vom 09.11.2018](#)). Die Universität zu Köln konnte im zweiten Schritt erfolgreich die Förderung von drei neuberufenen Professorinnen im Umfang von 1,6 Mio. Euro für die Jahre 2019-2024 beantragen. Somit stehen der UzK erneut zusätzliche Mittel für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese fließen u.a. in Maßnahmen zur verbesserten Unterstützung gendersensibler Berufungsverfahren, zur Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Behinderung, sowie zur Integration von Chancengerechtigkeit und der Gender & Queer Studies in Studium und Lehre. Die Universität knüpft damit nahtlos an die Erfolge in der ersten und zweiten Förderphase des Programms an.

Konkret werden folgende Projekte umgesetzt:

- Genderconsulting für die Fakultäten
- International Female Scholars Mentoring (IFS)
- Lehrauftragspool Gender Studies (GeStiK)
- Verbesserung der Gendersensibilität in Berufungsverfahren/Qualitätsmanagement
- Qualifikationsstellen für Frauen mit Behinderung
- „Kopf frei“-Programm: Entlastung für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Hilfskräfte bzw. Vergabe von Lehraufträgen
- Unconscious Bias-Trainings

## 5.2 Richtlinie Antidiskriminierung

Im Jahr 2022 wurde die neue Richtlinie „Antidiskriminierung“ gemeinsam mit der hochschulweiten Arbeitsgruppe Antidiskriminierung verabschiedet. Sie definiert unerwünschte Handlungen, eröffnet Betroffenen Verfahrenswege und benennt Ansprechpartner\*innen.

## 5.3 Richtlinie für besondere Leistungszulagen für W2/W3 Professuren

Im Jahr 2022 wurde die bestehende „Richtlinie für besondere Leistungszulagen für W2/W3 Professuren“ in einer Arbeitsgruppe unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten novelliert. Transparenz und Fairness wurden in der Richtlinie verbessert. Sie beinhaltet nun eine jährliche Vergabe von Leistungszulagen mit einem klaren Antrags- und Vergabeverfahren unter Einbindung einer fakultätsübergreifenden „Leistungsbezügekommission“. Darüber hinaus wurden die Kriterien, für die besondere Leistungsbezüge vergeben werden können, erweitert und an die Vorgaben der Hochschulleistungsbezügeverordnung angepasst. Als ein Ziel wurde die Schließung des bestehenden Gender Pay Gaps aufgenommen.

## 5.4 Beteiligung am BMBF-Projekt EXENKO

Die UzK ist Partnerin im Projekt „Exzellenz entdecken und kommunizieren. Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung zum Thema Exzellenz und Gender für PostDocs und Akteure der Hochschulkommunikation“ (EXENKO, Laufzeit Nov. 2021-Okt. 2024). Ziel des an der Universität Duisburg-Essen angesiedelten Projekts ist es, das vorherrschende Exzellenzverständnis aus Geschlechterperspektive zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

# 6. Projekte und Aktivitäten 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 2022 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen durchgeführten Projekte präsentiert. Sie sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlich beschrieben.

Alle weiteren gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die von den zahlreichen Akteur\*innen der Universität in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, sind auf dem [Portal Vielfalt](#) 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 wurde im Jahr 2022 in digitaler Form und als Druckexemplare bereitgestellt. Er ist intern wie extern stark nachgefragt.



## 6.2 Jenny Gusyk Preise 2022

Der [Jenny Gusyk Gleichstellungspreis](#) wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Der Preis wird inzwischen in drei Kategorien verliehen:

- Jenny Gusyk „*Innovationspreis*“ in Höhe von 3.000 Euro für eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme,
- Jenny Gusyk „*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 Gusyk Preis „*Familienbewusste 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.



Der Jenny Gusyk „*Innovationspreis*“ 2022 ging an Jun.Prof.in Dr.in Judith Rauscher und Dr.in Johanna Pitetti-Heil (Philosophische Fakultät, Englisch Seminar I) für "gender forum - An Internet Journal for Gender Studies". Das Online-Journal gender forum nimmt eine führende Rolle in der Publikationslandschaft der Gender und Queer Studies in Deutschland ein. Seit Oktober 2022 ist auch Prof.in Susanne Gruß Mitglied im Herausgeber\*innen-Team.

Der Jenny Gusyk „*Nachwuchspreis*“ 2022 ging an Esto Mader für die Dissertation an der Humanwissenschaftlichen Fakultät mit dem Titel „Handlungsfähigkeit in queeren Räumen in Berlin – Eine soziologische Studie über Handlungsfähigkeit in Praktiken der Un\_Bestimmtheit“.

Der Jenny Gusyk Preis „*Familienbewusste Führung*“ 2022 wurde an Prof.in Nadia Kutscher (Humanwissenschaftliche Fakultät, Professur für Erziehungshilfe und Soziale Arbeit) verliehen. Sie erhält den Preis für ihr besonderes Führungsverständnis, ihre Mitarbeitenden am Lehrstuhl ganzheitlich zu sehen, auf Augenhöhe einzubeziehen und individuelle Biographien in den Blick zu nehmen. Teammitglieder mit Familienverantwortung sieht sie in einer Situation der „sozialen Ungleichheit“ und nimmt ihre Verantwortung wahr, aktiv für Entlastungsräume zu sorgen und dies auch transparent im Gesamtteam zu begründen.

### 6.3 Teilnahme an der EU-Studie „UniSAFE“ zu geschlechtsbezogener Gewalt an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Die Universität zu Köln nimmt als eine von 46 Institutionen an dem EU-weiten Forschungsprojekt UniSAFE zu geschlechtsbezogener Diskriminierung und Gewalt in Hochschulen und Forschungseinrichtungen teil. Die Studie zielt darauf ab, umfassende Kenntnisse über die Mechanismen und Auswirkungen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu erlangen und geeignete Konzepte zu entwickeln, um diesen entgegenzuwirken.

In den zwei Studienbausteinen „Fallstudien“ und „Survey“ liegen nun erste Ergebnisse vor. Im Baustein „Fallstudien“ stand an der UzK die Evaluation der „Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Mobbing“ und ihre Umsetzung im Fokus. Sehr gut bewertet wurden dabei die inhaltliche Ausgestaltung der Richtlinie, die breiten internen Kooperationen auf den zentralen und dezentralen Ebenen, die zahlreichen Verantwortlichen und die verankerten Beratungs- und Beschwerdeangebote. Als Entwicklungsmöglichkeiten wurden hinsichtlich der Verbesserung der Sichtbarkeit der Richtlinie nach innen genannt sowie die Sichtbarmachung der Qualifikation der einzelnen Beratungs- und Beschwerdestellen für Ratsuchende.

Vom 17. Januar bis 13. Februar 2022 beteiligte sich die UzK darüber hinaus am „Online-Survey“. Die umfassende Befragung wurde über die internen Verteiler (PUMA/SMAIL) an alle Beschäftigten und Studierenden der Uni Köln versandt. Insgesamt wurden 42.000 Antworten aus den 46 Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Europa erfasst. Die Umfrage ist damit die größte mehrsprachige Befragung, die bisher im Europäischen Forschungsraum zu diesem Thema durchgeführt wurde. Die Auswertung der spezifischen Daten der Uni Köln startete im Dezember 2022 und wird einige Monate in Anspruch nehmen. Die Ergebnisse werden anschließend breit diskutiert und veröffentlicht.

### 6.4 Ausbau der WCs für alle Geschlechter auf dem Campus

Das Rektorat der Universität zu Köln beschloss Ende 2017 die Einrichtung von [WCs für alle Geschlechter \(gemischt genutzte Toilettenräume\)](#) in den zentralen Gebäuden. Einzelne Bereiche bzw. Institutionen der Universität sind eingeladen bereits gemeinsam genutzte Anlagen ebenfalls entsprechend zu kennzeichnen oder einzelne Toilettenräume neu als WC-Anlage für alle Geschlechter auszuweisen - so lange ein ausreichender Bestand an Toiletten für Frauen und Männer verbleibt. Die Umsetzung des Beschlusses wird stetig vorangetrieben, sodass nun bereits an 12 Orten auf dem Campus WCs für alle Geschlechter zu finden sind. Sechs weitere Anlagen auf dem Campus sind in Planung. Der Ausbau wird stetig vorangetrieben. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in Bauvorhaben an der UzK eingebunden und bringt weitere Geschlechteraspekte ein.

### 6.5 Gender Pay Gap

Der NRW-Gender Report 2022 führte die Universität zu Köln, nach 2013, 2016 und 2019, erneut auf dem ersten Rang von 14 Universitäten landesweit. Der Bericht zeigte jedoch auf, dass der Gender Pay Gap bei W3-Professuren an der UzK im Landesvergleich mit 1.339 € monatlicher Gehaltsdifferenz nach wie vor am höchsten ist. Auf Basis dieser externen Analysen ist die Gleichstellungsbeauftragte in intensivem Kontakt mit dem Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit. Gemeinsam wurde 2021 ein vom Senat verabschiedetes Maßnahmenpaket zusammengestellt, welches den Gender Pay Gap bereits im Jahr 2022 deutlich verringert haben sollte. Unter anderem wurde eine Ombudsperson implementiert, die Richtlinie zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge für W2-/W3-Professuren unter Genderaspekten überarbeitet (vgl. 5.3), das Monitoring verstärkt und Besoldungs- und Bleibeverhandlungen neu strukturiert.

Flankierend richtete die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der „Abteilung Personalentwicklung Wissenschaft“ eine Seminarreihe in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Hochschulverband ein. Ziel ist, Frauen besser über mögliche Personalzuschläge und Leistungszulagen zu informieren, damit sie sich bestärkt in Antrags- und Verhandlungssituationen begeben können. Im Jahr 2022 wurden die Seminare „Verhandlung von Leistungszulagen nach W-Besoldung für Frauen in der Wissenschaft“ sowie „Sonderzahlung und Personalzuschläge nach TV-L für Tarifbeschäftigte“ angeboten. Darüber hinaus setzte die Gleichstellungsbeauftragte um, dass sie mit dem Jahr 2022 in die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sowohl in der Verwaltung als auch in der Wissenschaft eingebunden ist.

## 6.6 Chancengerechtigkeit in Rahmenvorgaben / Gendergerechte Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte brachte mit ihrer Mitarbeiterin Genderaspekte in verschiedene Rahmenvorgaben ein:

- Mitarbeit in der AG zur Überarbeitung der Berufsordnung: Ziel ist die Implementierung neuer Verfahrensabläufe für mehr Gendersensibilität und Qualitätssicherung in den Verfahren. Beispiele hierfür sind das Verfahren zur aktiven Rekrutierung sowie die Regelung zur Berücksichtigung unvermeidbarer Verzögerungszeiten bei der Berechnung des akademischen Alters in Berufungsverfahren.
- Überarbeitung des Berufsleitfadens: Im Jahr 2022 konnten vier überarbeitete Kapitel des Berufsleitfadens veröffentlicht werden. Dieser stellt eine Praxisempfehlung für alle an Berufungsverfahren beteiligten Institutionen und Personen dar. Die Empfehlungen enthalten umfangreiche Hinweise für die Durchführung gendersensibler Verfahren. (z.B. Berechnung des akademischen Alters). Ergänzend zum Leitfaden wurden zwei Handreichungen veröffentlicht, die Berufungskommissionen bei ihrer Arbeit unterstützen sollen. (Handreichung zur [Berechnung des akademischen Alters](#) u. zur [Erstellung von Protokollen](#))

Frau Dr.in Kolwes führte im Rahmen der Fortbildungen der Personalentwicklung Wissenschaft das Fortbildungsmodul „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ durch.

Ebenfalls umgesetzt und allen Universitätsangehörigen zur Nutzung bereit gestellt wurden [Erklärvideos zu Gendersensibilität in Berufungsverfahren](#), die nun besonders Mitgliedern von Berufungskommissionen unterstützend zur Verfügung stehen. Die Videos sind auf der Webseite der Universität sowie auf deren YouTube-Kanal abrufbar.

## 6.7 Feministisches Kunstprojekt „SOLANGE“

Im Jahr 2022 ging die Universität zu Köln auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten eine Zusammenarbeit mit der renommierten österreichischen Künstlerin Katharina Cibulka ein: An einem Baustellengerüst des Hauptgebäudes in Richtung Grüngürtel hängt seit dem 15. Juni eine feministische Botschaft, gestickt in pinken Lettern: „SOLANGE WIR UNS BEULEN AN GLÄSERNEN DECKEN HOLEN, BIN ICH FEMINIST:IN“. [SOLANGE](#) ist ein interaktiv und partizipativ angelegtes Kunstprojekt im öffentlichen Raum. Mit dem gemeinsam mit der Universität zu Köln entwickelten Satz wird der sogenannte „glass ceiling effect“ von der Künstlerin thematisiert.



Nach mutwilliger Beschädigung des Wortes „Feminist:in“ im Oktober 2022 wurden die zerstörten pinken Buchstaben als Antwort durch leuchtende Buchstaben in Regenbogenfarben, dem Zeichen der LGBTIQ\*-Community, ersetzt.

## 6.8 Sensibilisierungskampagnen

Die Gleichstellungsbeauftragte führte mit ihren Mitarbeiterinnen Kampagnen zur Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit für gleichstellungsspezifische Themen durch:

- Teilnahme am „Orange the World Day“ anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen über verschiedene Social Media Kanäle der UzK
- Videokampagne „Klare Worte“
- Hissung der Regenbogenfahne vor dem Hauptgebäude im Rahmen der Diversity Woche sowie der Cologne Pride Week

## Anhang „Gender Datenreport 2022“

Der Gender Datenreport 2022 der Universität zu Köln als auch die Berufungszahlen 2021 der einzelnen Fakultäten zeigten einen bei 29 % stagnierenden Frauenanteil auf Professuren. Insgesamt wurden an der UzK im Jahr 2021 35 % Frauen auf Professuren berufen.

Der Senat mahnte einige Fakultäten an, ihre Neuberufungszahlen von Frauen auf W2 und W3 viel deutlicher zu steigern.



### Wissenschaftliches Personal

Frauenanteile 2020

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinikum <sup>1</sup> )	
	Gesamt	Frauen
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3.792	51%
Dozent*innen/Assistent*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	279	67%
<b>Gesamt</b> (ohne Professor*innen)	<b>4.071</b>	<b>52%</b>
davon drittmittelfinanziert	1.723	53%
davon teilzeitbeschäftigt	2.489	50%

<sup>1</sup>gem. amtlicher Statistik  
Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2021

## Personal in Technik und Verwaltung

### Frauenanteile 2020

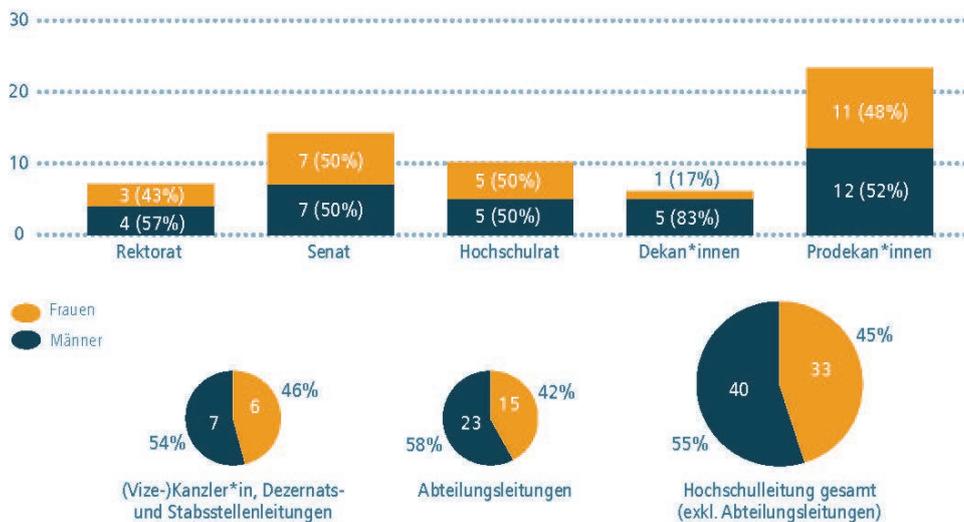
	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinikum <sup>1</sup> )	
	Gesamt	Frauen
Verwaltungspersonal	1.829	68%
Technisches Personal (Überwiegend Klinik)	1.022	66%
Sonstiges Personal (Überwiegend Klinik)	415	78%
Bibliothekspersonal	153	76%
Auszubildende	49	22%
Praktikant*innen	8	88%
<b>Gesamt</b>	<b>3.476</b>	<b>69%</b>

<sup>1</sup> ohne Pflegepersonal, gem. amtlicher Statistik  
 Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2021

9

## Hochschulleitung

### Geschlechterverteilung 2021

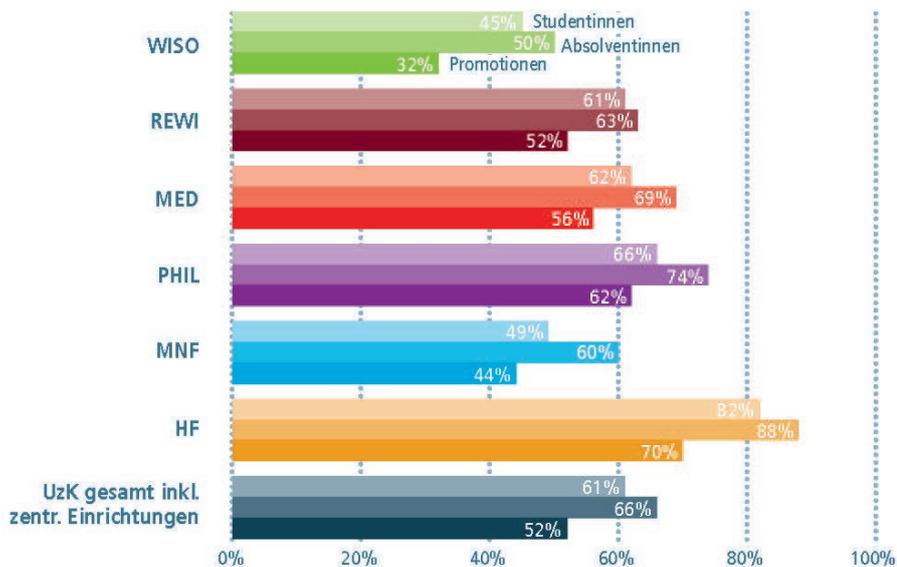


Datenquelle: Eigene Auszählung, Stand: 12/2021

2

## Studentinnen, Absolventinnen und Promotionen

Frauenanteile nach Fakultäten 2020



Datenquelle: Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 12/2021

3

## Postdoktorandinnen

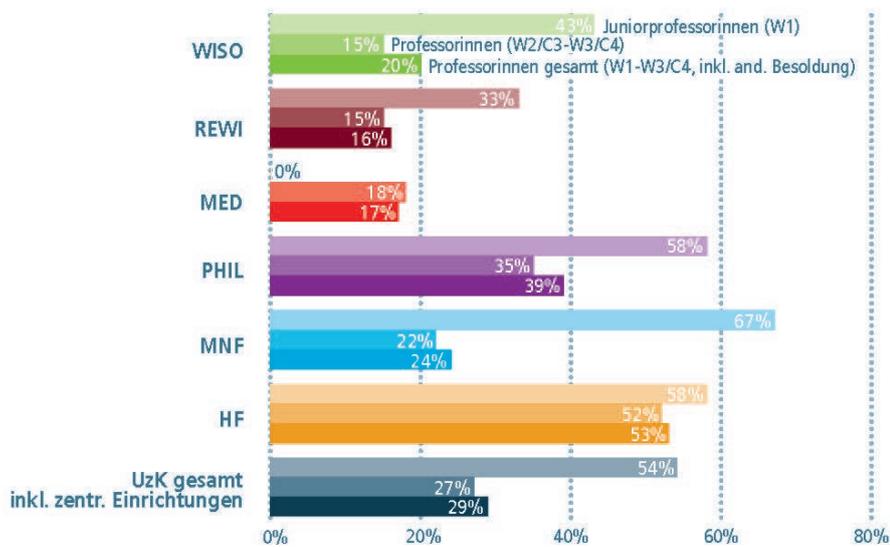
Frauenanteile nach Fakultäten 2020

	Habilitationen 2020		Nachwuchsgruppenleitungen 2020 <sup>1</sup>		Juniorprofessorinnen (W1) 2020	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
WISO	1	0%	0	-	14	43%
REWI	1	100%	0	-	3	33%
MED	34	21%	10	40%	1	0%
PHIL	4	25%	1	0%	24	58%
MNF	3	0%	5	20%	9	67%
HF	4	75%	2	50%	12	58%
<b>Gesamt UzK</b>	<b>47</b>	<b>26%</b>	<b>18</b>	<b>33%</b>	<b>63</b>	<b>54%</b>

<sup>1</sup> extern finanzierte Nachwuchsgruppenleitungen, gem. Zahlen | Daten | Fakten der UzK  
 Datenquelle: Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 11/2021

4

## Professorinnen Frauenanteile nach Fakultäten 2020



Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2021

5

## Professorinnen W2/C3 und W3/C4 Frauenanteile nach Fakultäten 2010 | 2015 | 2020

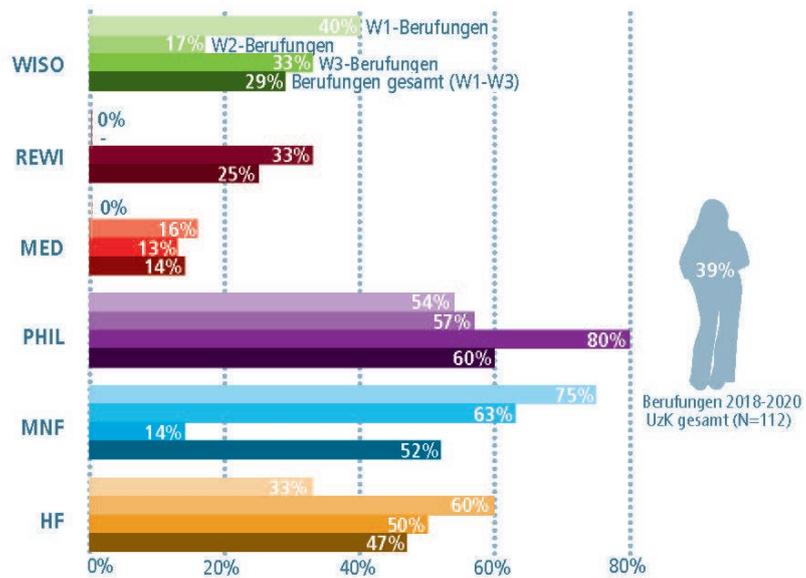
	W2/C3-Besoldung			W3/C4-Besoldung		
	2010	2015	2020	2010	2015	2020
WISO	25%	23%	17%	7%	12%	15%
REWI	10%	17%	0%	19%	16%	17%
MED	10%	20%	16%	10%	12%	20%
PHIL	42%	48%	41%	24%	25%	30%
MNF	19%	21%	26%	7%	17%	19%
HF	48%	52%	54%	33%	43%	51%
Zentr. Einrichtungen	0%	100%	100%	0%	0%	50%
<b>UzK Gesamt</b>	<b>28%</b>	<b>32%</b>	<b>29%</b>	<b>16%</b>	<b>20%</b>	<b>25%</b>

Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2021

6

## Berufungen

Frauenanteile nach Fakultäten 2018-2020

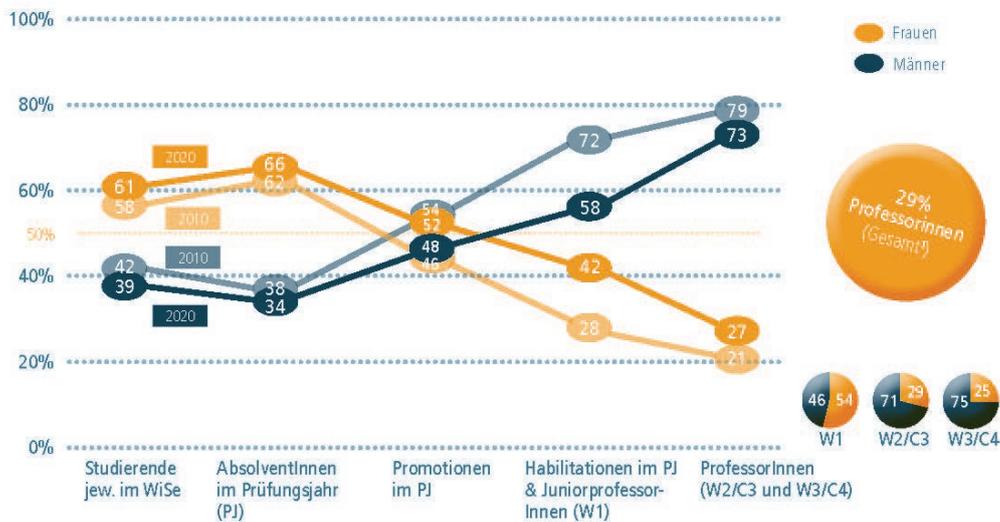


Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, 02/2021

7

## Wissenschaftliche Karrierestufen

Geschlechteranteile 2010 | 2020 UzK gesamt (Angaben in Prozent)



Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 12/2021  
\*W1-W3/C4, inkl. zentraler Einrichtungen und Gastprofessor\*innen

8