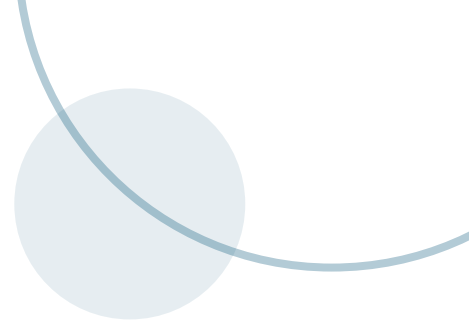




UNIVERSITÄT  
ZU KÖLN



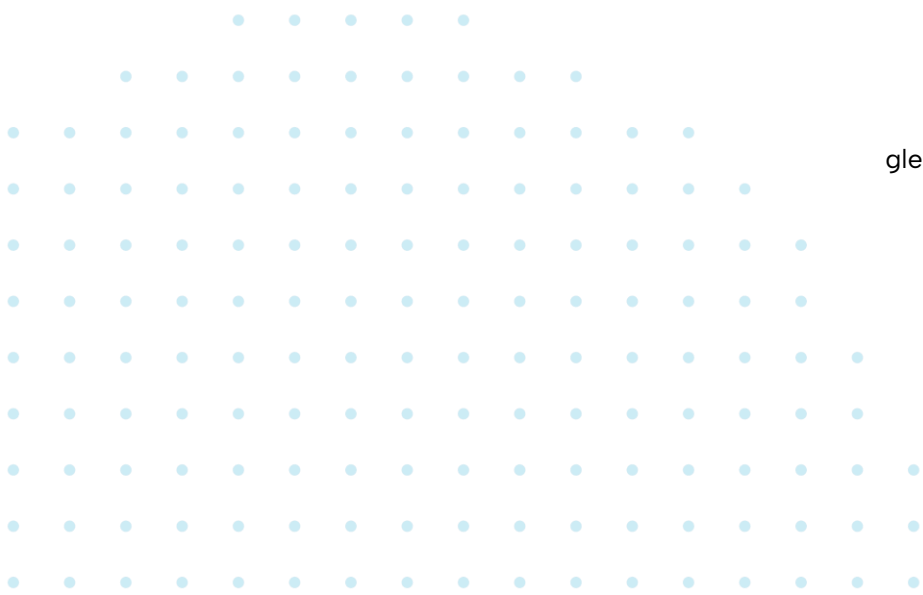
# Tätigkeitsbericht 2023

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

## Impressum

Universität zu Köln  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Eckertstr. 4  
50937 Köln  
0221 470-4830  
[gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de)  
[gb.uni-koeln.de](http://gb.uni-koeln.de)

Köln, Januar 2024





## INHALT

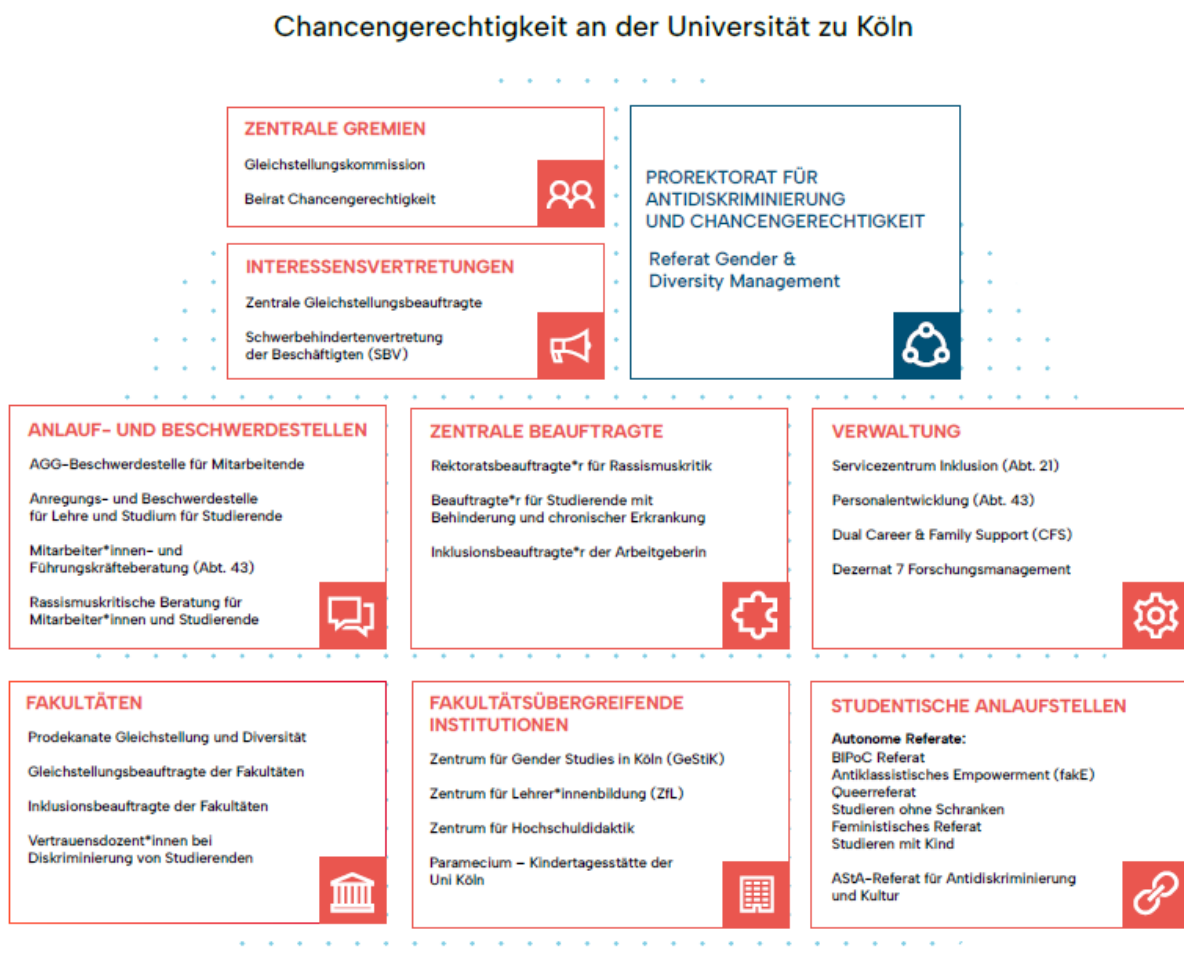
<b>1</b>	<b>Strukturelle Verankerung von Gleichstellung .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter*innen .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Finanzielle Ausstattung .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>7</b>
4.1	Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten .....	7
4.2	Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen .....	7
4.3	Personalmaßnahmen .....	7
4.4	Beratung und Information von Hochschulangehörigen .....	8
4.5	Interne Netzwerkarbeit .....	9
4.6	Externe Netzwerkarbeit .....	9
<b>5</b>	<b>Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene .....</b>	<b>10</b>
5.1	Professorinnenprogramm III .....	10
5.2	Beteiligung am BMBF-Projekt EXENKO .....	10
5.3	Teilnahme am EU-weiten Forschungsprojekte UniSAFE .....	10
5.4	Ordnung zum Verfahren zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen gegen Studierende der Universität zu Köln .....	11
5.5	Novellierung der Berufsordnung der Universität zu Köln .....	11
<b>6</b>	<b>Projekte und Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>11</b>
6.1	Jenny Gussyk Preise 2023 .....	12
6.2	Ausbau der WC Anlagen für alle Geschlechter .....	12
6.3	Gender Pay Gap .....	13
6.4	Ende des SOLANGE-Kunstprojektes .....	13
6.5	Teilnahme an der CSD Demonstration .....	13
6.6	Sensibilisierungs- und Informationskampagnen .....	14
<b>7</b>	<b>Gender Datenreport 2023 .....</b>	<b>14</b>

# 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 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 unter den besten Universitäten in NRW
- das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ (2019–2022) sowie (2023–2026) und
- den NRW-Gender Report 2022 (erneut erster Rangplatz nach 2013, 2016, 2019).

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnitts- und Leitungsaufgaben verankert:



## Aufgaben der zentralen Akteur\*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorat für Antidiskriminierung & 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
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung der Hochschule zur Ausführung des LGG NRW
Gleichstellungskommission	Beratung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsfragen, Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
Beirat Chancengerechtigkeit	Externe Beratung der Hochschule 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
Personalentwicklung (Abt. 43)	Gender- und diversitysensible Personalentwicklungsmaßnahmen, Weiterbildungen und Programme im Bereich Chancengerechtigkeit
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 werden von allen Beschäftigten und Angehörigen der Universität gewählt.

Von 2012 bis 31. Oktober 2023 war Annelene Gäckle in das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Seit dem 01. Dezember 2023 übt Judith Arnau das Amt aus. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für das Amt freigestellt. Sie ist nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW) Ansprechpartnerin für die knapp 49.000 Studierenden, über 3.500 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 4.600 wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlich Beschäftigten (inkl. Klinikum), 613 Professor\*innen sowie für die Lehrbeauftragten, Habilitand\*innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen|Daten|Fakten 2022).

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

- Professorin Dr. Alexandra Zepter aus der Gruppe der Professorinnen
- 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 (bis November 2023)
- Emily Pollmeier 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 Mittel aus dem „Landesprogramm Chancengerechte Hochschule“ i.H.v. 18.200 Euro pro Fakultät entlastet. Als Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten waren im Jahr 2023 tätig:

- **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**  
Professorin Dr. Martina Fuchs  
Phyllis Bußler, Stellvertreterin
- **Rechtswissenschaftliche Fakultät**  
Professorin Dr. Barbara Dauner-Lieb  
Professorin Dr. Johanna Hey, Stellvertreterin
- **Medizinische Fakultät**  
Professorin Dr. Ioanna Gouni-Berthold  
Priv.-Dozentin Dr. Antje-Christin Deppe, Stellvertreterin  
Professorin Dr. Uta Drebber, Stellvertreterin (bis November 2023)  
Professorin Dr. Natalia Kononenko  
Professorin Dr. Verena Prokosch, Stellvertreterin  
Professorin Dr. Nicole Skoetz, Stellvertreterin
- **Philosophische Fakultät**  
Professorin Dr. Monika Unkel  
Professorin Dr. Andrea Gutenberg, Stellvertreterin  
Professorin Dr. Aline Willems, Stellvertreterin  
Professor Dr. Magnus Lerch, Stellvertreter
- **Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät**  
Dr.in Stefanie Zeretzke  
Dr. Alexander Apke, Stellvertreter  
Dr.in Karin Boessenkool, Stellvertreterin  
Professorin Dr. Sigrun Korsching, Stellvertreterin  
Dr.in Andrea Severing, Stellvertreterin  
Dr.in Katrin Schrader, Stellvertreterin  
Dr.in Cristal Schult, Stellvertreterin  
Dr.in Anna-Christin Söhling, Stellvertreterin (bis Juni 2023)  
Dr.in Isabell Witt, Stellvertreterin
- **Humanwissenschaftliche Fakultät**  
Dr.in Claudia Nikodem  
Professorin Dr. Mathilde Niehaus, Stellvertreterin

### 3 Finanzielle Ausstattung

#### I. Gleichstellungsbudget aus universitätseigenen Mitteln

Der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahr 2023 Sachmittel in Höhe von 30.000 Euro für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden folgende Personalausstattungen bereitgestellt:

- Personalstelle (100 %, befristet im Amt): Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Personalstelle (100 %, unbefristet): Referentin der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle (75 %, unbefristet): Büroassistent & Sachbearbeitung

#### II. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MKW NRW

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 Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt. U.a. wurden der Lehrauftragspool „Gender Studies“, der Backup Service der uneigenen KiTa Paramesium und die Jenny Gussyk Preise unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhielt aus diesen Mitteln weitere Entlastung in Form einer Mitarbeiter\*innenstelle (50 %, befristet, Referentin) 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“ (2019–2024) wurde eine Projektstelle „Ausbau gendersensibler Berufungsverfahren“, verortet als Matrixstelle bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Berufungen, finanziert (50%, befristet). Die Mitarbeiterin unterstützt Berufungskommissionen bei der aktiven Rekrutierung exzellenter 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 zu „Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren“ in der Personalentwicklung an und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Begleitung von Berufungsverfahren.

#### IV. Überblick: Personalausstattung 2023

Ausstattung	Mittelherkunft	Nachname	Volumen
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	UzK	Gäckle (bis 10/2023) Arnau (seit 12/2023)	100 %
Referentin	UzK	Arnau (bis 11/2023)	100 %
Referentin	Landesprogramm NRW	Thomas	50 %
Mitarbeiterin „Gendersensible Berufungsverfahren“	PP III/Landesprogramm NRW	Dr.in Kolwes	50 %
Büro-Assistent	UzK	Bowien (bis 05/2023) Motyl (seit 05/2023)	75 %
Stellvertreterinnen auf zentraler Ebene	Ohne Freistellung	5 Personen	
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten und ihre Stellvertreter*innen	PP III	23 Personen	18.200 Euro pro Fakultät

## 4 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

### 4.1 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.

### 4.2 Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen

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

### 4.3 Personalmaßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach LGG NRW sowie HG NRW ab dem Willensbildungsprozess in alle Personalmaßnahmen einzubinden. Diese Aufgabe geht einher mit der Begutachtung von Ausschreibungsverzichten, Stellenbesetzungsverfahren, Weiterbeschäftigungsanfragen, Kündigungen 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 (Geschlechterverhältnisse), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt\*innen, Tenure-Verfahren, Teilnahme an Berufungskommissionen und Probevorträgen.

#### Berufungsverfahren

Der Anteil von Frauen an allen Professuren ist mit 30 % insgesamt bzw. 26 % auf W3-Professuren (2021) im NRW-Vergleich gut. Seit 2015 bewegt sich der Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen jedoch nur noch leicht. Die Berufungsverfahren bilden daher einen Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten im Bereich Personalangelegenheiten. 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 2023 wurden 114 laufende Berufungsverfahren betreut, in denen in sieben Fällen eine kritische Stellungnahme erfolgte.

#### 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 2023 in über 3000 Personalmaßnahmen der Universität<sup>1</sup> und 1208 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsklinik eingebunden.

#### 4.4 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 2023 erfolgten 129 Beratungen für Hochschulangehörige, davon 17 Beratungen zu sexualisierter Diskriminierung.

##### Jahresübersicht Beratungskontakte 2013 – 2023

Beraterin	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gäckle	83 *12	159 *16	151 *27	162 *17	166 *10	197 *34	198 *34	193 *55	106 *19	137 *23	107 *11
Arnau (ab 08/23)											19 *6
Mitarbeiterinnen	46	61	149	104	163	153	entf.	entf.	1	6	13

\* Anzahl Beratungskontakte zu sexualisierter Diskriminierung

##### Beratungskontakte 2023: Institutionelle Anbindung

Hum	Med	ReWi	WiSo	Math-Nat	Phil	Verw.	Andere
12	32	0	5	13	31	16	19

##### Beratungskontakte 2023: Statusgruppen

Studierende*	Mitarbeiter*innen TuV	Mitarbeiter*innen Wiss	Postdocs	Professor*innen	Andere
17	27	22	6	56	1

\* inkl. Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte, Doktorand\*innen

##### Beratungskontakte 2023: Geschlecht

weiblich	Männlich	divers	keine Angabe
113	12	3	1

<sup>1</sup> Davon 337 Stellenbesetzungsverfahren und 415 Ausschreibungsverzichte.



## 4.5 Interne Netzwerkarbeit

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

### Gremien

- Netzwerktreffen Stellvertreterinnen (3-mal jährlich)
- Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
- Netzwerktreffen Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten (4-mal jährlich)
- Beirat Chancengerechtigkeit (2-mal jährlich)

### Arbeitsgruppen

- Senats-AG Gender Pay Gap
- Steuerungsgruppe BEM (3-mal jährlich)
- AG Antidiskriminierung (3-mal jährlich)

### Netzwerke

- Jour Fixe mit dem Prorektorat für Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit
- Jour Fixe mit dem Referat für Gender und Diversity Management
- Netzwerktreffen „Kleines Gendernetzwerk“ (3-mal jährlich)
- Netzwerktreffen GeStiK (4-mal jährlich)

### Veranstaltungen

- Jährliches GenderForum der Universität zu Köln

## 4.6 Externe Netzwerkarbeit

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

### Landesnetzwerkarbeit

- Teilnahme an Tagungen und Mitgliederversammlungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätskliniken (LaKof NRW)
- Austausch mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e.V.
- Teilnahme am Netzwerk „Chancengerechtigkeit Rheinland“

### Bundesnetzwerkarbeit

- Teilnahme am Netzwerk der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof e.V.)
- Vertretung der Universität im europäischen COIMBRA Netzwerk in der Working Group „Equity, Diversity, Inclusion“
- Mitglied in der Kommission Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen und der AG „Intersektionale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“ (bukof e.V.)

## 5 Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

### 5.1 Professorinnenprogramm III

Das [Gleichstellungszukunftskonzept 2019–2024](#) mit dem Titel "zukunftgleichstellung@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 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 Gender & Queer Studies in Studium und Lehre.

Konkret werden folgende Projekte umgesetzt:

- Genderconsulting für die Fakultäten
- Mentoring Program for International Female Scholars
- 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 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.

Im Juni 2023 fand der Workshop „Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen – eine Frage der Chancengerechtigkeit“ als Teil der zweiten Projektphase an der UzK statt. Die Teilnehmenden (Wissenschaftler\*innen, Akteur\*innen der Hochschulkommunikation sowie aus den Bereichen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit) tauschten sich zu Bedeutung, Herausforderungen und Chancen von Wissenschaftskommunikation aus.

### 5.3 Teilnahme am EU-weiten Forschungsprojekte UniSAFE

Die Universität zu Köln nimmt als eine von 46 Institutionen an dem EU-weiten Forschungsprojekt UniSAFE zu sexualisierter 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 seit 2023 Ergebnisse vor.

An der UzK haben sich insgesamt 3.201 Personen an der Umfrage beteiligt. Der UzK-spezifische Datensatz wurde im Gleichstellungsbüro ausgewertet und für die breite Kommunikation in die Hochschule aufbereitet. Er zeigt, dass die Angaben weitgehend mit denen der europaweiten UniSAFE Hauptstudie übereinstimmen:

- Etwa 2 von 3 Befragten (61 %) haben während ihrer Tätigkeit bzw. während ihres Studiums an der UzK geschlechtsspezifische Gewalt erlebt.
- Besonders betroffene Gruppen sind LGBTQ+-Beschäftigte (79 %) und Frauen (63 %), aber auch Männer (54 %).
- Die Täter sind meistens männlich (69 %), auch bei Gewalt gegen Männer (57 %).
- Fast 7 % der Befragten haben physische oder sexuelle Gewalt erfahren.
- Nur 9 % aller, die geschlechtsspezifische Gewalt erfahren haben, haben die Vorfälle gemeldet.
- Beschäftigte und Studierende mit Gewalterfahrung haben häufiger negative Konsequenzen für ihr Wohlbefinden und ihre Produktivität angegeben als nicht-Betroffene.
- Etwa 2/3 aller Befragten kannten keine Richtlinie (61 %) oder Kampagnen (71 %) gegen geschlechtsspezifische Gewalt an der UzK.

Weitere Informationen finden Sie auf der [Webseite](#) zur Teilnahme an der Studie.

## 5.4 Ordnung zum Verfahren zur Verhängung von Ordnungsmaßnahmen gegen Studierende der Universität zu Köln

An der Universität zu Köln wurde 2023 eine neue [Ordnung](#) erlassen, die es ermöglicht, die nach § 51a HG NRW vorgesehenen Ordnungsmaßnahmen bei dort genannten Ordnungsverstöße zu verhängen. Die Ordnung wurde durch das Justitiariat der UzK und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team erarbeitet.

## 5.5 Novellierung der Berufsordnung der Universität zu Köln

Zum 15. August 2023 trat die überarbeitete Version der [Berufsordnung](#) in Kraft. Die neue Ordnung regelt in 18 Paragraphen den ordnungsgemäßen Ablauf von Berufungsverfahren und verankert weitere Prozessschritte zur Gewinnung hervorragender Wissenschaftlerinnen für die UzK. So muss zukünftig im Vorfeld der Ausschreibung von der Kommission ein Screening des Bewerber\*innenfeldes durchgeführt sowie das Instrument der aktiven Rekrutierung von geeigneten Wissenschaftlerinnen verstärkt angewendet werden. Auch die Berücksichtigung von unvermeidbaren Verzögerungszeiten ist nun in der Berufsordnung verankert.

# 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 2023 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Mitarbeiterinnen durchgeführten Projekte präsentiert.

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 Jenny GusyK Preise 2023

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 „Gleichstellungspreis“ 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 & Leitung“ 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 Gleichstellungspreis in Höhe von 3.000 Euro ging an Prodekanin Professorin Dr. Elke Kalbe und das Team des Prodekanats für Akademische Entwicklung und Chancengerechtigkeit der Medizinischen Fakultät mit Viola Kelb, Dr.in Vanessa Ramotzky, Kübra Yilamz und Lucas Jungbluth. Ausgezeichnet wurde unter anderem die Einrichtung des Netzwerks Antidiskriminierung, das über sogenannte „Vertrauensteams“, bestehend aus 15 Peer-Berater\*innen, Unterstützung bei Diskriminierung bietet.

Der Jenny GusyK Nachwuchspreis ging an Ian Boes für die Masterarbeit "Re/Wind: Hauntologische Videospiele, raumzeitliche Explorationen und materialisierte Virtualität" und Egzona Gashi für die Masterarbeit "Zwischen Verletzungsoffenheit und Verletzungsmacht: Frauen als Objekte und Subjekte kriegerischer und militärischer Gewalt". Die Preise sind mit jeweils 500 Euro dotiert.

Der Jenny GusyK Preis Familienbewusste Führung & Leitung in Höhe von 1.000 Euro wurde an Professor Dr. Matthias Grünke, Lehrstuhlinhaber Konzeption und Evaluation schulischer Förderung im Förderschwerpunkt Lernen an der Humanwissenschaftlichen Fakultät verliehen. Professor Dr. Grünke wurde u.a. für seine vorbildliche Unterstützung seiner Studierenden ausgezeichnet, die aufgrund ihrer Lebenslagen, Herkunft und Bedarfe – vielfach mit Familienverantwortung – mit vielfältigen Herausforderungen zu kämpfen haben, um erfolgreich ihren Master im Förderschullehramt zu absolvieren.

## 6.2 Ausbau der WC Anlagen für alle Geschlechter

Das Rektorat der Universität zu Köln beschloss Ende 2017 die Einrichtung von [WCs für alle Geschlechter](#) in zentralen Gebäuden auf dem Campus. Einzelne Bereiche bzw. Institutionen der Universität sind eingeladen, bereits gemeinsam genutzte Anlagen 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 13 Orten auf dem Campus und insgesamt 22 WC-Anlagen für alle Geschlechter zu finden sind. Sechs weitere Anlagen sind in Planung. Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig in Bauvorhaben an der UzK eingebunden und bringt weitere Geschlechteraspekte ein.

### 6.3 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 Euro monatlicher Gehaltsdifferenz nach wie vor am höchsten ist. Auf Basis dieser externen Analysen ist die Gleichstellungsbeauftragte in intensivem Kontakt mit dem Prorektorat für Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit. Gemeinsam wurde 2021 ein vom Senat verabschiedetes Maßnahmenpaket zusammengestellt, welches den Gender Pay Gap bereits im Jahr 2022 verringert hat. Unter anderem wurde die Richtlinie zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge für W2-/W3-Professuren unter Genderaspekten überarbeitet, das Monitoring verstärkt und Besoldungs- und Bleibeverhandlungen neu strukturiert.

Flankierend richtete die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Abteilung Personalentwicklung 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 2023 wurde das Seminar „Sonderzahlung und Personalzuschläge nach TV-L für Tarifbeschäftigte“ angeboten.

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte seit 2023 in die Vergabe von besonderen Leistungsbezügen sowohl in der Verwaltung als auch in der Wissenschaft eingebunden.

### 6.4 Ende des SOLANGE-Kunstprojektes

Das SOLANGE-Netz mit dem Satz „Solange wir uns Beulen an gläsernen Decken holen, bin ich Feminist:in“ hing vom 15.06.2022 – 31.07.2023 in Zusammenarbeit mit der österreichischen Künstlerin Katharina Cibulka am Hauptgebäude der Universität zu Köln. Das Kunstwerk erregte nicht nur nach der Vernissage im Sommer 2022 innerhalb der UzK und in Köln mediale Aufmerksamkeit, sondern wurde durch die Zerstörung und die neu bestickte Schicht in Regenbogenfarben noch einmal öffentlich diskutiert. Kurz vor Abhängung im Juli 2023 wurde das Netz ein zweites Mal beschädigt. Das Kunstwerk befindet sich nun im Archiv der Künstlerin.

### 6.5 Teilnahme an der CSD Demonstration

Bereits zum zweiten Mal nahmen Beschäftigte und Mitglieder der Hochschulleitung mit einem Wagen und einer Fußgruppe an der CSD-Demonstration am 09. Juli 2023 in Köln teil. In diesem Jahr kooperierte die Universität mit der TH Köln. Der Wagen fuhr unter dem Motto „Queer@Work“. Über 120 Beschäftigte aus Forschung und Verwaltung, darunter auch Kanzler Karsten Gerlof, der ehemalige Prorektor Prof. Dr. Stephan Michael Schröder und die ehemalige Gleichstellungsbeauftragte Annelene Gäckle, waren auf dem Wagen und in der Fußgruppe dabei. Die Studierenden der Hochschulen nahmen ebenfalls mit einer eigenen Gruppe teil. Die Beschäftigten beider Hochschulen setzten mit der Teilnahme ein Zeichen gegen Diskriminierung und für Vielfalt in der Wissenschaft. Die ColognePride ist die gemeinsame Veranstaltungswoche und Demonstration der LGBTIQ\*-Community sowie deren Freund\*innen und aller, die sie unterstützen. Das diesjährige Motto der Demonstration lautete „Für Menschenrechte. Viele. Gemeinsam. Stark!“.

## 6.6 Sensibilisierungs- und Informationskampagnen

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 Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen über verschiedene Social Media Kanäle der Universität zu Köln
- Hissung der Regenbogenfahne vor dem Hauptgebäude im Rahmen der Diversity Woche sowie der ColognePride
- Regelmäßige Aktualisierung der Gleichstellungsmeldungen auf der Webseite

## 7 Gender Datenreport 2023

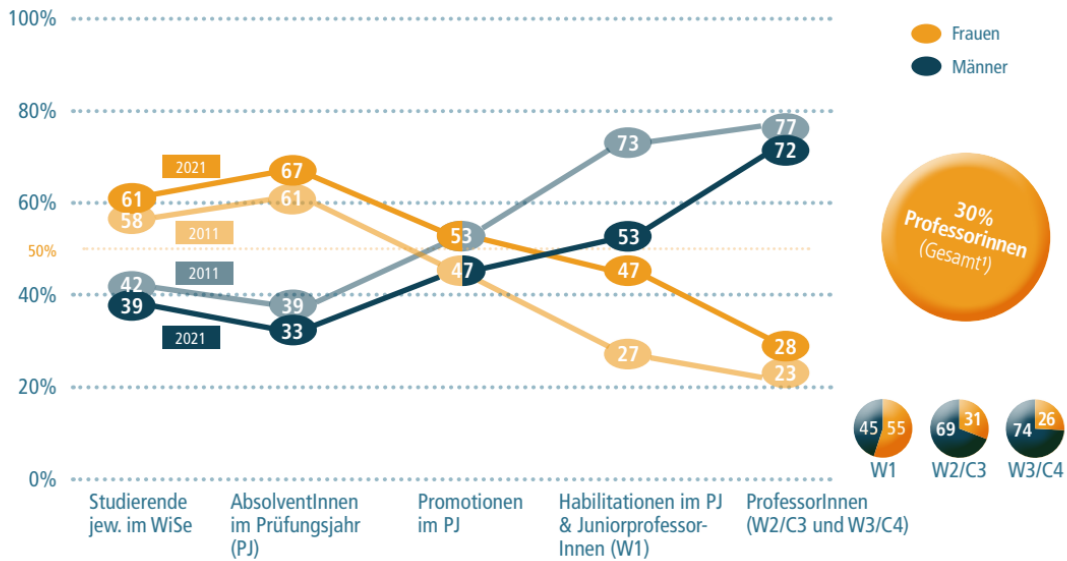
Der Gender Datenreport 2023 der Universität zu Köln als auch die Berufungszahlen 2022 der einzelnen Fakultäten zeigten einen bei 30 % stagnierenden Frauenanteil auf Professuren. Der Senat mahnte einige Fakultäten an, ihre Neuberufungszahlen von Frauen auf W2 und W3 viel deutlicher zu steigern.





## Wissenschaftliche Karrierestufen

Geschlechteranteile 2011 | 2021 UzK gesamt (alle Angaben in Prozent)

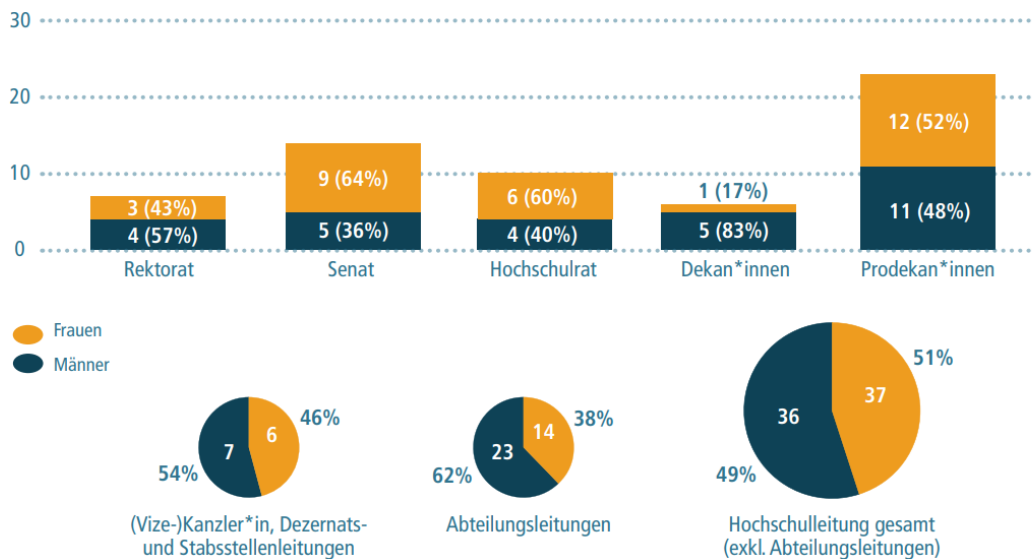


<sup>1</sup> W1-W3/C4, inkl. zentraler Einrichtungen und Gastprofessor\*innen  
 Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, 12/2022

1

## Hochschulleitung

Geschlechterverteilung 2022

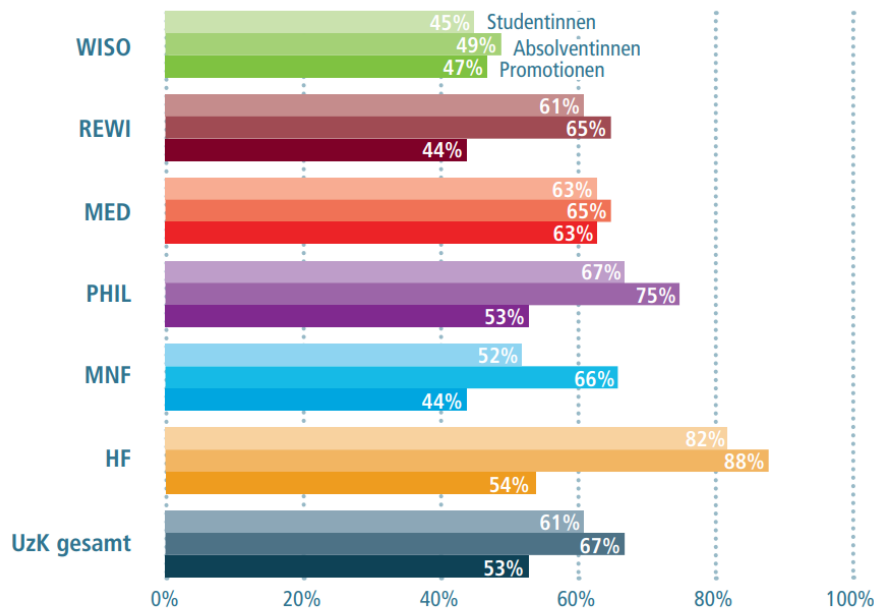


Datenquelle: Eigene Auszählung, Stand: 19.12.2022

2

## Studentinnen, Absolventinnen und Promotionen

### Frauenanteile nach Fakultäten 2021



Datenquelle: Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, 12/2022

3

## Postdoktorandinnen

### Frauenanteile nach Fakultäten 2021

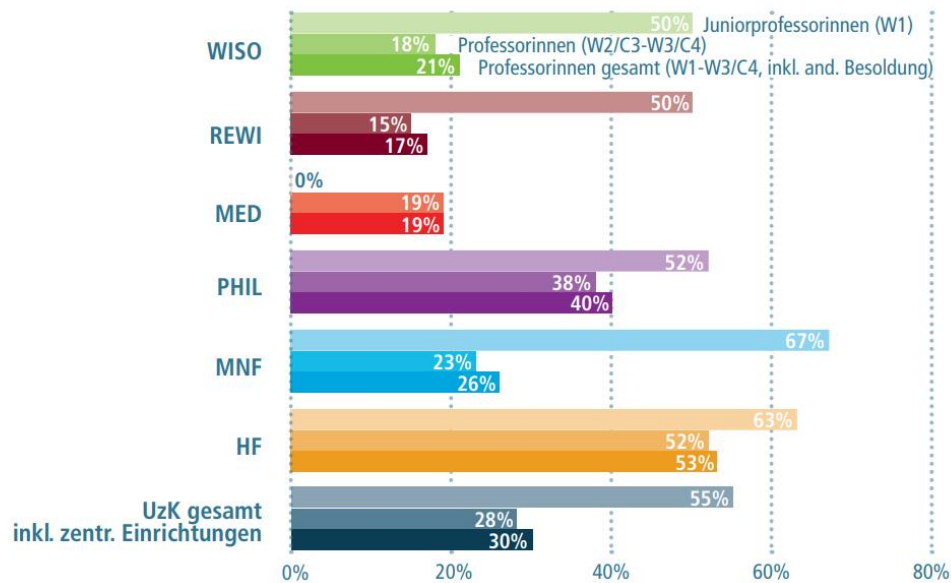
	Habilitationen 2021		Nachwuchsgruppenleitungen 2021 <sup>1</sup>		Juniorprofessorinnen (W1) 2021	
	insg.	Frauen	insg.	Frauen	insg.	Frauen
WISO	0	-	-	-	8	50%
REWI	6	50%	-	-	2	50%
MED	32	34%	5	60%	2	0%
PHIL	7	86%	2	50%	21	52%
MNF	6	0%	6	17%	9	67%
HF	2	50%	2	50%	8	63%
<b>Gesamt UzK</b>	<b>53</b>	<b>40%</b>	<b>15</b>	<b>40%</b>	<b>50</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, 12/2022

4



## Professorinnen Frauenanteile nach Fakultäten 2021



Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2022

5

## Professorinnen W2/C3 und W3/C4 Frauenanteile nach Fakultäten 2011 | 2016 | 2021

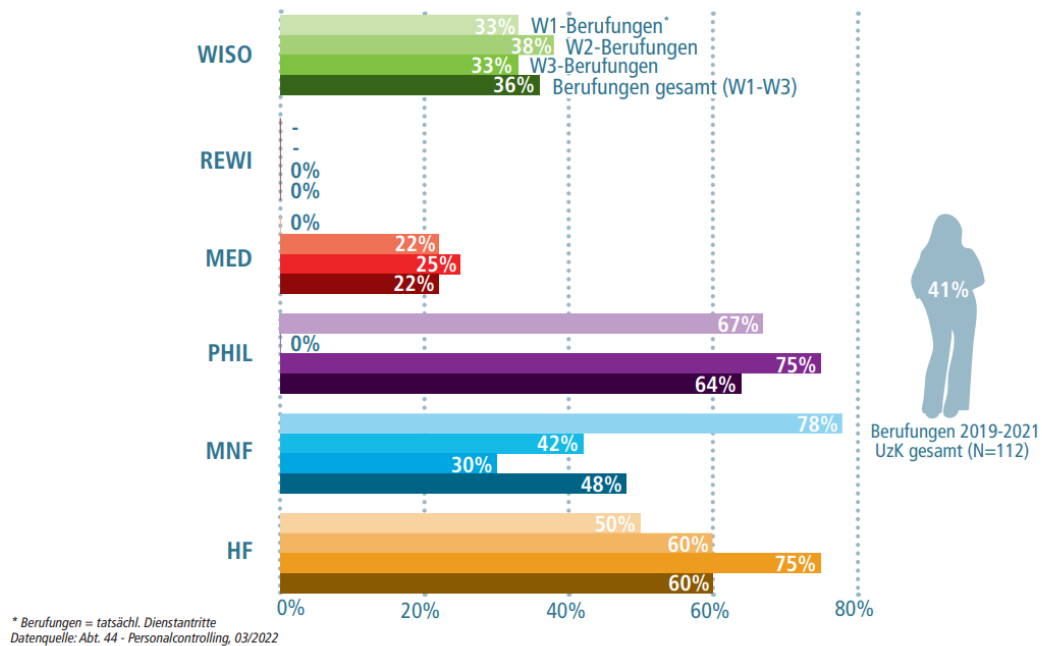
	W2/C3-Besoldung			W3/C4-Besoldung		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021
WISO	21%	24%	23%	10%	11%	15%
REWI	0%	17%	0%	17%	17%	17%
MED	15%	18%	18%	8%	15%	20%
PHIL	47%	44%	47%	28%	25%	31%
MNF	20%	22%	27%	8%	18%	21%
HF	48%	48%	48%	37%	45%	55%
UzK Gesamt <sup>1</sup>	30%	30%	31%	17%	21%	26%

<sup>1</sup> Gesamtsumme inkl. zentraler Einrichtungen und Gastprofessor\*innen  
Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Berichtswesen Lehre/Studium, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2022

6

## Berufungen

Frauenanteile nach Fakultäten 2019-2021



7

## Wissenschaftliches Personal (ohne Professor\*innen)

Frauenanteile 2021

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinikum <sup>1</sup> )	
	Gesamt	Frauen
Wissenschaftliche Mitarbeitende	3.906	53%
Dozent*innen/Assistent*innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	277	70%
<b>Gesamt (ohne Professor*innen)</b>	<b>4.183</b>	<b>54%</b>
davon drittmittelfinanziert	1.853	56%
davon teilzeitbeschäftigt	2.146	61%

<sup>1</sup> gem. amtlicher Statistik  
Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2022

8

## Personal in Technik und Verwaltung

Frauenanteile 2021

	UzK Gesamt (inkl. Med. Fakultät und Klinik <sup>1</sup> )	
	Gesamt	Frauen
Verwaltungspersonal	1.500	72%
Technisches Personal (überwiegend Klinik)	920	72%
Sonstiges Personal (überwiegend Klinik)	499	81%
Bibliothekspersonal	112	75%
Auszubildende	13	38%
Praktikant*innen	9	89%
<b>Gesamt</b>	<b>3.053</b>	<b>74%</b>

<sup>1</sup> ohne Pflegepersonal, gem. amtlicher Statistik  
Datenquelle: Abt. 44 - Personalcontrolling, Abt. 13 - Strategisches Controlling & Informationsmanagement, Medizinisches Dekanat, 12/2022

9