CHANCENGERECHTIGKEIT@UzK

Wir machen den Unterschied

Universität zu Köln

CHANCENGERECHTIGKEIT@UzK

Wir machen den Unterschied

UNIVERSITÄT ZU KÖLN
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln

uni-koeln.de
vielfalt.uni-koeln.de

Total Equality Prädikat

Audit „Vielfalt gestalten“

IMPRESSUM

Herausgeber: Der Rektor der Universität zu Köln

Konzeption: Prof.‘ Dr. Manuela Günter | Dr.‘ Britt Dahmen | Andreas Klein

Gestaltung: Andreas Klein

Titelmotiv: Andreas Klein

Mitwirkende: Nora Berger | Heike Berner | Britt Dahmen | Myrle Dziak-Mahler | Annelene Gäckle | Manuela Günter | Ann-Kristin Kolwes | Silke Koppenhöfer | Antonia Meier | Mathilde Niehaus | Argyro Panagiotopoulou | Kathrin Staufenbiel

Bildnachweise: Adobe Stock: 8 | Andreas Klein: 19 | Andreas Köstler: 5 (oben), 18 | Fabian Stürtz: 12 | Melina Weisser: 6 | Monika Nonnenmacher: 4, 10 , 20, 22/23 | Peter Bösenberg: 16 | Simon Wegener 5 (unten) | Veronika Chakraverty: 14

Druck: Köllen Druck+Verlag GmbH Bonn und Berlin

Auflage: 1.000

März 2019

INHALT

Vorwort 4
Strategie Chancengerechtigkeit 7
Geschlechtergerechtigkeit 8
Familienfreundlichkeit 10
Bildungsgerechtigkeit 12
Inklusion 14
Internationalität und Chancengleichheit 16
Antidiskriminierung 18
Gender und Diversity
in Forschung und Lehre 20

SCHÖN
SCHÖN
SELBSTBEH
SENTIMEN
ZIELSTRE
RISIKOBEREIT
RISIKO
KÜHL
KÜHL
BRAV
BRAV
VÄTERLICH
BRUTAL
STÄNNLICH
MÜTTERLICH
MÜTTERL
FREUND
BÜCHTERN
FEMININ
FEMININ
EMOTIONAL
HÄUSLICH
ZICKIG
TAPFER
EINFÜHL

VORWORT

Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen erfolgreich an Hochschulen zu verankern heißt, soziale Herkunft, Geschlechtszugehörigkeit und sexuelle Orientierungen, physische und psychische Voraussetzungen, Hautfarben, Sprachkompetenzen, Altersgruppen sowie religiöse und kulturelle Zugehörigkeiten in den Blick zu nehmen. Die damit verbundene Vielfalt der Erfahrungen, Erwartungen und Bedürfnisse betrachten wir an der Universität zu Köln deshalb nicht als Problem oder Hindernis, sondern als Voraussetzung für exzellente Lehre und Forschung. Die Beschäftigung mit realer Diversität in Lehre und Forschung sowie die Entwicklung von zielführenden und nachhaltigen Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit stößt uns immer wieder auf eigene Privilegien, auf bauliche und sprachliche Barrieren, auf diskriminierende Äußerungen oder Verhaltensweisen, auf exklusive Forschungspraktiken, auf soziale Undurchlässigkeit des Bildungssystems und der Karrierewege oder auf Stereotype und verzerrte Wahrnehmungen. Diesen Herausforderungen stellen wir uns durch grundlegende Strukturveränderungen, effektive Instrumente und umfassende Bewusstseinsbildung. Ziel ist es, dass alle Mitglieder und Angehörigen der Universität für Chancen(un-)gerechtigkeit sensibilisiert werden. Denn nur wenn die Heterogenität der Studierenden und Mitarbeitenden erkannt und anerkannt wird, wenn Barrieren und Diskriminierungen auf dem Campus, in Lehrveranstaltungen oder bei Förderentscheidungen abgebaut und für alle Studierenden eine echte Chance auf einen guten Abschluss, für alle Talente gleiche Karriereperspektiven eröffnet werden, kann die Universität zu Köln ihren ausgezeichneten Ruf als attraktive Arbeitgeberin, exzellenten Wissenschaftsstandort und begehrten Studienort auch in der Zukunft sichern.
Wir wollen deshalb nicht nur gesetzliche Vorgaben und selbstverständliche Anforderungen besser erfüllen, wir schaffen vielmehr ein integratives Lern-, Forschungs- und Arbeitsklima, das allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität zugutekommt.

Professorin Dr. Manuela Günter
Prorektorin für Gleichstellung und Diversität

Diversity-Woche

Seit 2015 veranstaltet die UzK jährlich im Sommersemester die Diversity-Woche „Du machst den Unterschied!“. Rund 25 Einrichtungen aus allen Bereichen der Universität gestalten ein abwechslungsreiches Programm aus offenen Lehrveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, Vorträgen, Ausstellungen, Campus-Aktionen, Filmvorführungen und Lesungen.
Ziel der Woche ist es, für den Umgang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren und auf das umfangreiche Unterstützungs- und Beratungsangebot wie auch auf die vielen Themen von Forschung und Lehre aufmerksam zu machen und diese miteinander ins Gespräch zu bringen. Die Veranstaltungen richten sich sowohl an Beschäftigte als auch an Studierende und sind selbstverständlich offen für alle Bürger*innen der Stadt. ///

Homepage
dumachstdenunterschied.uni-koeln.de

LEITBILD

VIELFALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT

Die Universität zu Köln setzt sich offensiv für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein. Wir schaffen Rahmenbedingungen dafür, dass die Universität allen Menschen mit entsprechenden Zugangsberechtigungen unabhängig von ihren Lebenslagen und ihren sozialen Hintergründen offensteht. Wir fördern eine Organisationskultur, in der individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt wertgeschätzt und Menschen nicht nach stereotypen Vorurteilen bewertet werden. Der kompetente Umgang mit Verschiedenheit wird als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden. Wir sensibilisieren für Chancen(un)gerechtigkeit, insbesondere in den Bereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Internationalisierung bzw. Interkulturalität, Barrierefreiheit und Bildungsgerechtigkeit. Die Verantwortung für die dauerhafte Verwirklichung dieses Auftrags tragen alle Mitglieder der Universität zu Köln.

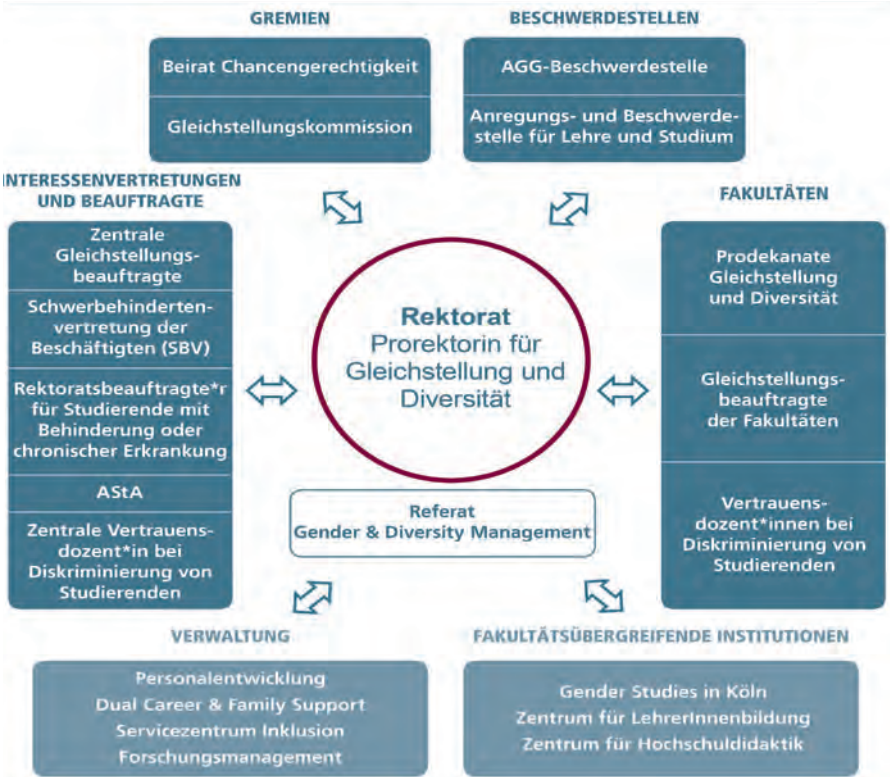
Strategie Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln

Die Universität zu Köln (UzK) ist sich ihrer Verantwortung bewusst, als eine der größten Hochschulen in der Bundesrepublik und als eine der größten Arbeitgeber*innen der Stadt Köln, auch im Bereich Diversität eine Vorreiter*innenrolle einzunehmen.
Chancengerechtigkeit ist an der UzK in der Grundordnung, im Zukunftskonzept zur Exzellenzinitiative wie auch in der künftigen Exzellenzstrategie, in den Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten sowie im Rahmenplan „Gleichstellung der Geschlechter“ verankert; sie spielt in allen hochschulpolitischen Strategien, wie etwa im Hochschulentwicklungsplan, eine zentrale Rolle.
Das 2013 verabschiedete Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ bildete einen wichtigen Meilenstein im internen Strategieprozess. Die 2018 mit der RWTH Aachen, der TH Köln, dem Forschungszentrum Jülich und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt vereinbarten „Gemeinsamen Leitlinien Chancengerechtigkeit“ zeigen darüber hinaus, dass sich die UzK (auch) zu diesem Thema regional vernetzt.
2017/18 hat die UzK in einem hochschulweiten Prozess ihre „Strategie Chancengerechtigkeit“ entwickelt. Als handlungsleitende Grundsätze gelten das Prinzip der Partizipation und Forschungsorientierung, das Ziel des Empowerments, eine intersektionale Perspektive sowie die Sicherstellung von Nachhaltigkeit. Die Bereiche Gleichstellung und Diversität werden darin als eng miteinander verknüpfte Themen-, aber als getrennte Handlungsfelder verstanden. Aufgrund der rechtlichen und normativen Voraussetzungen bleibt Gleichstellungspolitik ein eigenständiger Bereich mit eigenen Institutionen und Ressourcen. Chancengerechtigkeit bildet aber das strategische Dach, unter dem die bereits gut etablierten Säulen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit mit den künftig stärker akzentuierten Handlungsfeldern Inklusion, Bildungsgerechtigkeit und Antidiskriminierung vereint werden.

Die gemeinsamen Ziele liegen in der

- Erhöhung von Diversität in der Führung in Wissenschaft und Verwaltung,
- Vereinbarkeit von Familienverantwortung, Studium und Beruf,
- Investition in barrierefreie Infrastrukturen,
- chancengerechten Talentförderung auf allen Karrierestufen,
- Sensibilisierung für Diskriminierungen sowie
- Stärkung der Gender und Diversity-Studies in Lehre und Forschung.

Verantwortung für Chancengerechtigkeit



GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Für die Universität zu Köln ist die Gleichstellung der Geschlechter Leitungs- und Querschnittsaufgabe. Der Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter, das Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2024 und die gemeinsamen Leitlinien Chancengerechtigkeit (2018) mit Hochschulen und Partnereinrichtungen im Rheinland bilden den strategischen Rahmen für alle Gleichstellungsmaßnahmen.

Die positiven Auswirkungen dieses Engagements bestätigen externe Evaluationen wie die Verleihung des TOTAL E-Quality-Prädikats, die Erfolge in den Professorinnenprogrammen I-III sowie das gute Abschneiden der UzK im Gender Report NRW und im Gleichstellungsranking des CEWS. Bemerkenswert sind vor allem die über dem Bundesdurchschnitt wachsende Anzahl an Professorinnen sowie der gestiegene Anteil von Frauen auf PostDoc-Ebene, in Gremien und in der Verwaltungsleitung.

Vom Studium bis zur Juniorprofessur sind Frauen an der UzK überdurchschnittlich gut vertreten: 2017 lagen die Anteile bei 61% Studentinnen, 66% Absolventinnen, 52% Promovendinnen und 37% weiblichen PostDocs (Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen). Die UzK bietet in der Fläche also ausgezeichnete und attraktive Bedingungen für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen. Die Einführung der Juniorprofessur und des Tenure-Track-Modells sichern transparente und planbare Karrierewege. Darüber hinaus werden junge Wissenschaftlerinnen durch maßgeschneiderte und verstetigte Mentoring- und Trainingsprogramme sowie durch Coaching-, Mobilitäts-, Wiedereinstiegs-, Vereinbarkeits- und Vernetzungsangebote sehr effektiv in ihrer Karriereentwicklung unterstützt.

Der Frauenanteil auf den W2- und W3-Professuren konnte zwischen 2007 und 2017 von 17% auf 26% gesteigert werden. Dieser Erfolg verdankt sich insbesondere den Zielquoten für Neuberufungen im Rahmen der internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie einer Schärfung der Berufungsvorgaben hinsichtlich Transparenz, aktiver Rekrutierung, geheimer Abstimmung, Besetzung der Berufungskommissionen sowie deren kritische Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragten. Die größte Herausforderung besteht in einigen Fakultäten nach wie vor in relativ geringen Frauenanteilen bei W3-Professuren. Diesen will die UzK auch durch eine stärkere Kontrolle der Auswahlprozesse und Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitglieder in Berufungskommissionen erhöhen. Schließlich analysiert die UzK derzeit mögliche „gender pay gaps“ bei den W2- und W3-Gehältern, um auch hier Ungleichheiten entgegenzuwirken.

Die gestiegene Zahl an Professorinnen und die landesrechtlichen Vorgaben wirken sich auch auf die Besetzung der universitären Gremien aus. Der Frauenanteil im Rektorat lag 2017 bei 33%, im Senat bei 43% und im Hochschulrat bei 60%. Auch die Führung in der zentralen Verwaltung wird zunehmend von Frauen gestaltet: 46% der Stellen in der Verwaltungsleitung (Vize-/Kanzler*in, Dezernats- und Stabsstellenleitungen) wurden 2017 von Frauen bestellt.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen Gender

Ein zentrales und besonders erfolgreiches Steuerungsinstrument bilden die seit 2013 eingeführten Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) im Bereich Gleichstellung zwischen dem Rektorat und den Fakultäten. Finanziell honoriert wurden auf diese Weise die Umsetzung von geschlechtsspezifischen Neuberufungsquoten bei Professuren, die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Förderung der Geschlechterforschung sowie die Entwicklung fakultätsspezifischer Maßnahmen, wie bspw. ein Mentoring-Programm für Studentinnen in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. ///

Jenny Gusyk Preise

Die Universität zu Köln lobt seit 2010 den Jenny Gusyk Preis aus. Damit werden vorbildliche Maßnahmen und Personen in drei Bereichen ausgezeichnet und sichtbar gemacht:

- Jenny Gusyk „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 € für eine innovative Gleichstellungsmaßnahme
- Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“ in Höhe von 1.000 € für eine Führungskraft, die sich aktiv für Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf einsetzt
- Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 € für eine herausragende Abschlussarbeit im Bereich Gender- und/oder Queer Studies an der Universität zu Köln

Die Namensgeberin des Preises, Jenny Gusyk, war Jüdin mit türkischer Staatsangehörigkeit und die erste Studentin an der 1919 wieder gegründeten Universität zu Köln. Sie wurde 1944 in Auschwitz ermordet. ///

Homepage
gb.uni-koeln.de/jenny_gusyk_preise

FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Eine familienfreundliche Infrastruktur ist zur Realisierung von Chancengerechtigkeit essentiell. Sie ist darüber hinaus unverzichtbar für eine moderne Arbeitgeberin, die national wie international die besten Köpfe gewinnen will. Die Hochschulleitung bekennt sich mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ ausdrücklich zu diesem Ziel und baut Strukturen und Angebote stetig aus.

Derzeit bietet die universitätseigene Kindertagesstätte PARAMECIUM 80 Betreuungsplätze sowie einen Backup-Service für flexible Bedarfe mit 10 Plätzen. Im gleichen Haus hält das Kölner Studierendenwerk 30 Plätze für Kinder von Studierenden vor. Darüber hinaus kooperieren UzK und Kölner Studierendenwerk mit städtischen Einrichtungen und privaten Anbietern. Zur Deckung des weiterhin hohen Bedarfs an Regelbetreuung, vor allem für die unter Zweijährigen, plant die UzK die Erweiterung des Betreuungsangebotes, auch durch enge Kooperation mit privaten Anbietern.

Das bestehende Informations- und Beratungsangebot zu Doppelkarrieren und zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie wird kontinuierlich in Bezug auf aktuelle Fragestellungen und neue rechtliche Voraussetzungen weiterentwickelt. Der „Dual Career & Family Support“ (CFS) steht mit seinem Beratungsservice grundsätzlich allen Hochschulangehörigen bei Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung. Seit 2013 beinhaltet dies auch ein Angebot für pflegende Angehörige. Derzeit unterstützt der CFS alle neuberufenen Professor*innen und ihre Partner*innen bspw. bei der Stellen- und Wohnungssuche oder bei der Suche nach geeigneten Schulen. Dieser außerordentlich erfolgreiche Dual Career Service wird in den nächsten Jahren auf die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen ausgeweitet. Für studierende Eltern stellt die UzK gemeinsam mit dem Kölner Studierendenwerk und studentischen Initiativen ein umfassendes Beratungsangebot wie auch infrastrukturelle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zur Verfügung. Neben finanziellen Hilfen bietet die UzK Härtefallregelungen im Rahmen von Prüfungsordnungen sowie ein Konzept zur Flexibilisierung von Stundenplänen.

Eine wichtige Voraussetzung für gelebte Diversität ist die familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Dazu gehören, neben Familienarbeitszimmern in allen Fakultäten, Teilzeitmodelle, gerade auch für Führungskräfte, verlässliche Arbeitszeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, das „Patenschafts-Programm“ für Wiedereinsteiger*innen nach Eltern- bzw. Pflegezeit sowie Projekte zur mobilen Arbeit und zur Einführung eines Familienarbeitszeitkontos. Durch Weiterbildungsprogramme wie „Fokus Vereinbarkeit“ werden Führungskräfte für ihre Verantwortung sensibilisiert. Damit stärkt die UzK auf allen Ebenen eine familienfreundliche Führungs- und Arbeitskultur.

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

HNF
HochschulNetzwerk Familie NRW

Dual Career Netzwerk Rheinland

DCND
Dual Career Netzwerk Deutschland

Paramecium

Die Kindertagesstätte PARAMECIUM wird seit 2011 als zentrale Betriebseinheit der UzK geführt und steht grundsätzlich für alle Angehörigen der Universität zu Köln, unabhängig von ihrem Wohnsitz, offen. Vorrangig berücksichtigt werden allerdings junge Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase: Doktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen.

Die Kindertagesstätte bietet 90 Kindern im Alter ab vier Monaten bis zum Grundschuleintritt einen Betreuungs- bzw. Backupplatz; davon sind 52 Plätze für Kinder unter zwei Jahren vorgesehen. Die Einrichtung bietet eine an die universitären Arbeitszeiten angepasste Öffnungszeit mit 50 Stunden pro Woche und bleibt auch im Sommer durchgehend geöffnet.

Das Team ist geprägt durch Diversität in seinen Ausbildungen, Fachkompetenzen und Arbeitszeitmodellen. Als multikulturelles und multiprofessionelles Team bringt es vielfältige Anregungen in die interdisziplinäre Zusammenarbeit für die Bildung und Förderung der Kinder ein.

Das pädagogische Konzept orientiert sich an den Prinzipien der Reggio-Pädagogik und der offenen Arbeit. Im Fokus steht das Kind als „Baumeister seines Lebens“. Als Forscher*innen erleben und entdecken die Kinder die Welt, als Künstler*innen gestalten sie diese.

Die stetige Weiterentwicklung des pädagogischen Ansatzes erfolgt im engen Austausch mit den im Feld der Pädagogik Lehrenden und Forschenden der UzK. ///

Homepage
verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/kita_paramecium

BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Dass Jugendliche und junge Erwachsene aus sogenannten nichtakademischen Elternhäusern und/oder aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte mehr Hürden beim Zugang zur Hochschule überwinden müssen und auch nach erfolgreichem Abschluss auf dem Weg in die Wissenschaft oder in den Beruf weiterhin benachteiligt sind, zeigt, wie soziale Ungleichheiten und strukturelle Bildungsungerechtigkeiten zusammenhängen und auf individueller Ebene wirkmächtig werden.

Die Erhebungen des Deutschen Studentenwerks und auch die Studieneingangsbefragungen der UzK haben zwar ergeben, dass sich Studierende hinsichtlich der Motivation, der Nutzung von Informations- und Beratungsangeboten wie auch hinsichtlich der Neigung zum Studienabbruch insgesamt kaum unterscheiden. Auch in Bezug auf den Studienerfolg weichen Studierende aus akademischen Elternhäusern kaum von denen ab, die in erster Generation ein Studium aufnehmen. Allerdings sind die Studierenden der Ersten Generation wesentlich stärker auf Nebeneinkünfte bzw. BAföG angewiesen und empfinden die Studienfinanzierung oft als große Belastung. Sie haben wenig Spielraum für unbezahlte Praktika und teure Auslandsaufenthalte. Auch orientieren sie sich deutlich häufiger am ersten – berufsqualifizierenden – Abschluss; ein Master- oder Promotionsstudium nehmen sie im Vergleich deutlich seltener auf. Die UzK setzt in ihren Maßnahmen deshalb bei den strukturellen Hindernissen an, die die Übergänge in das Studium, in den Master und in die Promotion verstellen. So werden Schüler*innen durch das gemeinsam mit der TH Köln durchgeführte Talentscouting-Projekt an 35 Kölner Schulen dabei unterstützt, ihren Weg – auch an die Universität – zu finden.

Im Kontext Schule ist auch das Zentrum für LehrerInnenbildung der UzK (ZfL) besonders aktiv. Mit dem Projekt WEICHENSTELLUNG werden bildungsbenachteiligte Viertklässler*innen in der prägenden Zeit des Übergangs von der Grundschule auf die weiterführende Schule bis zu drei Jahre lang von Lehramtsstudierenden der UzK als Mentor*innen begleitet. Darüber hinaus wirkt das Projekt „Ment4You“ gezielt darauf hin, die Studienabbruchquote von Studierenden mit Zuwanderungsgeschichte zu verringern und den Anteil an Lehrkräften mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen.

Studierenden bietet die UzK individuelle Soforthilfen für kurzfristige Bedarfe wie eine finanzielle Unterstützung in Prüfungsphasen oder bei einem Auslandsaufenthalt, die beim Studierendenförderungsfonds beantragt werden können sowie Sozialstipendien im Rahmen des Deutschlandstipendiums. Das Pilotprojekt „SHK Stellen für Studierende der ersten Generation“ hilft Studierenden vor der ersten (Staats-) Prüfung durch die frühzeitige Anbindung an einen Lehrstuhl als studentische Hilfskraft Hürden und Ängste gegenüber der Wissenschaft abzubauen und so die Entscheidung für ein Masterstudium nachhaltig zu unterstützen. Darüber hinaus entlastet eine solche Anstellung auch finanziell durch eine besonders studiennahe Nebentätigkeit.

Schließlich werden über das Programm „Erste Generation Promotion Mentoring+“ 15 Studierende beim Übergang in die Promotion begleitet. Vor allem auch Studierende der Ersten Generation mit Zuwanderungsgeschichte werden durch diese Maßnahmen gezielt angesprochen und gefördert.

EGP-Mentoring

Erste Generation Promotion MENTORING+

„Erste Generation Promotion Mentoring+“ ist deutschlandweit das bislang einzige institutionalisierte Mentoring-Programm für Studierende mit einem nichtakademischen Familienhintergrund. Das Programm, das im Wintersemester 2017 gestartet ist, fördert jedes Jahr 15 Doktorand*innen während des Übergangs vom Master zur Promotion. Das Programm besteht aus zwei Säulen, dem One-to-One-Mentoring und einem maßgeschneiderten Workshop-Angebot.

Alle Mentees werden über ein Jahr lang eng von einem*einer Mentor*in begleitet. Die Mentor*innen verfügen mindestens über eine abgeschlossene Promotion und haben selbst einen nichtakademischen Familienhintergrund. Der geteilte Erfahrungshorizont ermöglicht, sehr spezifische Fragen und Probleme nicht nur in Bezug auf die Promotion, sondern bspw. auch im Hinblick auf habituelle Hürden und den Umgang mit exklusiven wissenschaftlichen Praktiken zu diskutieren.

In den Workshops beschäftigen sich die Mentees mit Fragen der Karriereplanung und -entwicklung, dem Ressourcenmanagement sowie dem Selbstverständnis als Wissenschaftler*in. Die Treffen in der Peergroup bieten darüber hinaus die Möglichkeit, sich auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. ///

Homepage
www.portal.uni-koeln.de/egpmentoring.html

INKLUSION

Seit vielen Jahren betrachtet die UzK die Inklusion (im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention) von Studierenden und Mitarbeitenden mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen als zentrale Aufgabe und hat deshalb bereits zahlreiche Instrumente und Fördermaßnahmen entwickelt.

Im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ wurde in einem umfangreichen partizipativen Prozess ein „Aktionsplan Inklusion“ für die UzK entwickelt. Dieser soll Inklusion bis 2023 als Querschnittsaufgabe in den Bereichen Lehre und Studium, Beratung und Service, Personal, Kommunikation und IT, Gebäude und Campus sowie Forschung weiter verankern.

Eine besondere Stärke der UzK liegt in den bereits vorhandenen Strukturen und Maßnahmen für Studierende. Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks haben in Deutschland 11% der Studierenden eine Behinderung oder eine dauerhafte gesundheitliche Beeinträchtigung, die das Studium erschweren. Diese finden an der UzK ein umfassendes Beratungsangebot in dem mit dem Universitätspreis 2018 ausgezeichneten „Servicezentrum Inklusion“, das auch Assistenzen und barrierefreie Arbeits- und Ruheräume bereithält und eng mit dem Rektoratsbeauftragten für die Belange Studierender mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zusammenarbeitet.

Stipendien für Studierende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder Behinderung tragen dazu bei finanzielle Hürden abzubauen.

Perspektivisch geht es vor allem darum, auch die Lehrenden, über Trainings, im Zentrum für Hochschuldidaktik noch stärker für inklusive Lehr- und Lernformate zu sensibilisieren. Basierend auf den Erfahrungen des bundesweiten, an der UzK koordinierten Projekts „PROMI – Promotion inklusive“, wird die UzK auch die wissenschaftliche Karriere von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen stärken.

Im Personalbereich kann die Universität auf ein universitätsweites Gesundheitsmanagement sowie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zurückgreifen.

Von besonderer Bedeutung wird künftig die finanzielle Planungssicherheit bei speziellen Arbeitsmittelbedarfen und krankheitsbedingten Fehlzeiten sein.

Neben dem Aufbau einer barrierefreien IT-Infrastruktur bildet die systematische Erfassung von baulichen Barrieren sowie die Weiterentwicklung einer inklusiven baulichen Infrastruktur einen zentralen Schwerpunkt in der Zukunft. Im Masterplan Bau wurde Barrierefreiheit als wichtiges Handlungsfeld integriert und bei Neubauten oder Sanierungen finden die von der Universität definierten Standards Anwendung.

PROMI-Projekt

Im Rahmen des Projektes PROMI – Promotion inklusive - wurden mit Förderung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den vergangen Jahren 45 Promotionsstellen für schwerbehinderte Hochschulabsolvent*innen an insgesamt 21 kooperierenden Hochschulen in ganz Deutschland eingerichtet. Eine dieser Hochschulen ist die UzK, bei der auch die Leitung, Koordination und wissenschaftliche Begleitung des Projektes liegt. Das Projekt nimmt eine bundesweite Vorreiterrolle ein, sowohl hinsichtlich der Förderung Promovierender mit Behinderungen als auch hinsichtlich der Erforschung von Herausforderungen und notwendigen Rahmenbedingungen einer Promotion mit Behinderungen. Wissenschaftliche Begleitung und praktische Umsetzung sind in dem Projekt also eng verzahnt: Erkenntnisse aus der Projektevaluation bilden den Ausgangspunkt für nachhaltige Veränderungen an den beteiligten Hochschulen und die Erarbeitung von Handlungshilfen. Auch an der UzK fließen Erfahrungen aus dem Projekt in den Aktionsplan Inklusion und in die Schulung von Mitarbeiter*innen ein, die in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses tätig sind. ///

Homepage
promi.uni-koeln.de

INTERNATIONALITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

Die Internationalisierung von Studium und Forschung bildet einen besonderen hochschulpolitischen Schwerpunkt der UzK, der von einem eigenen Prorektorat und dem International Office verantwortet wird. Die Internationalisierungsstrategie hat kürzlich das Re-Audit der Hochschulrektorenkonferenz erfolgreich durchlaufen.

Rund 7% aller Studierenden und 22% der Promovierenden der UzK kommen aus dem Ausland. Ganz im Geiste der Strategie Chancengerechtigkeit hat sich der Senat der UzK auf Antrag der Studierenden öffentlich gegen die Pläne der Landesregierung NRW ausgesprochen, Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer*innen einzuführen.

Etwa 350 Gastwissenschaftler*innen aus aller Welt bereichern jährlich das internationale Profil der UzK. Ihnen steht – ebenso wie den internationalen Studierenden – ein umfangreiches Angebot an Sprachkursen zur Verfügung. Zum Erfolgsmodell hat sich das Konzept der International Faculty entwickelt, das internationalen Spitzenforscher*innen erlaubt, über mehrere kürzere Aufenthalte verteilt, an der UzK zu forschen und zu lehren. Unser Welcome Center, das die Gäste in allen lebenspraktischen Fragen wie (barrierefreier) Unterkunft, Aufenthaltsstatus oder Kinderbetreuung unterstützt, ist ein bedeutender Bestandteil der Internationalisierungsstrategie. Damit die internationale und interkulturelle Begegnung allen Akteur*innen der Universität offensteht, wird durch Sprachkurse, interkulturelle Trainings oder Hospitationen an ausländischen Partnerhochschulen auch die Internationalisierung des Verwaltungspersonals gefördert.

Die UzK nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung auch in schwierigen Zeiten ernst. Sie ist Mitglied im internationalen Netzwerk Scholars at Risk (SAR) sowie Gründungsmitglied der Deutschen Sektion von SAR. Seit dem Sommersemester 2016 bietet das International Office studienvorbereitende Deutschkurse für Studieninteressierte mit Fluchthintergrund an, die vom Land NRW und dem DAAD gefördert werden und bislang von mehr als 100 Teilnehmer*innen in Anspruch genommen werden. Aus einem Spendenfonds werden auf Antrag finanzielle Notsituationen überbrückt und die „Refugee Law Clinic“, eine Initiative von Studierenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, berät bei Asylverfahren und Behördengängen. Darüber hinaus bereichern derzeit neun geflüchtete Wissenschaftler*innen aus dem gesamten Fächerspektrum unsere Universität, finanziert aus Mitteln der Philipp Schwartz-Initiative der Alexander von Humboldt-Stiftung, dem Scholar Rescue Fund und dem zentralen Haushalt. Das International Office der UzK unterstützt das Matching mit gastgebenden Professor*innen, begleitet eng in lebenspraktischen Fragen und bietet darüber hinaus Sprachkurse und Unterstützung bei Drittmittel- und Stipendienanträgen sowie ein Mentoring-Programm, das die Netzwerkbildung und die Karriereplanung fördert.

Unterstützung für die Familien geflüchteter Wissenschaftler*innen

Viele geflüchtete Wissenschaftler*innen sind besonders belastet, weil sie zum einen möglichst schnell im deutschen Wissenschaftssystem Fuß fassen sollen und sich zum anderen auch intensiv um die Bedürfnisse und Probleme ihrer sie begleitenden Familien kümmern müssen. Anders als bei klassischen Gastwissenschaftler*innen kommt der Aufenthalt in Deutschland für die Familien meist sehr plötzlich und ohne Vorbereitung. Für viele Familien ist es der erste Auslandsaufenthalt, oft sind weder Deutsch- noch Englischkenntnisse vorhanden und der*die Wissenschaftler*in ist die einzige Person, die mit Behörden, Schulen, Versicherungen etc. kommunizieren kann. Um die Wissenschaftler*innen in dieser Hinsicht zu entlasten, aber vor allem auch, um die Familien als Ganzes zu stärken, hat die UzK als eine der ersten Hochschulen einen Family Support für geflüchtete und gefährdete Wissenschaftler*innen eingerichtet. Seine Hauptaufgabe besteht darin, die Familien im Alltag und in ihrer Integration zu unterstützen und ihnen zu helfen, die Stadt und ihre Angebote kennenzulernen. ///

Homepage
www.portal.uni-koeln.de/academicrefugeesupport.html

ANTIDISKRIMINIERUNG

Die UzK legt größten Wert auf einen respektvollen und wertschätzenden Umgang aller Mitglieder und Angehörigen. Hierzu bietet sie Schutz für Betroffene und fördert eine Kultur des Hinsehens.

Seit 2013 bezieht die Universität mit der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ zu diesem Thema deutlich Stellung. 2019 wurde diese erweitert zur „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“. Diese Richtlinie regelt für alle Gruppen verbindlich Anlaufstellen, informelle und formelle Beratungs- und Beschwerdeverfahren sowie Sanktionsmöglichkeiten.
Für alle Studierenden und Mitarbeitenden gibt es für Fälle von Machtmissbrauch und Diskriminierung, Stalking oder Mobbing unabhängige Beschwerde- und Beratungsstellen, die neutral und vertraulich weiterhelfen; neben der Anregungs- und Beschwerdestelle für Studierende (ABS) auch die AGG-Beschwerdestelle für Beschäftigte, die Vertrauensdozent*innen für Studierende, die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen. Die Beratungsstandards im Bereich Diversität und Antidiskriminierung werden durch ein eigenes Modul im Fortbildungsprogramm „Studierende professionell beraten“ gesichert. Der Aufbau eines Beratungsnetzwerks zu Antidiskriminierung soll dabei unterstützen, Beschwerdeverfahren zu reflektieren und deren Qualität – vor allem hinsichtlich Vertraulichkeit und Effektivität – zu sichern.

Neben dem Schwerpunkt der sexualisierten Diskriminierung treten zunehmend Themen wie Altersdiskriminierung, Rassismus, Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderung oder sexueller Minderheiten (LSBTTIQ*) in den Vordergrund, denen die UzK mit strukturellen, aber auch mit wichtigen symbolischen Maßnahmen antwortet. So hisste das Rektorat anlässlich der Cologne Pride 2018 in einer gemeinsamen Aktion mit dem AStA erstmals die Regenbogenflagge. Die Einführung von „WCs für alle Geschlechter“ beendete eine fundamentale Diskriminierungserfahrung vor allem transidenter, intersexueller und nichtbinärer Menschen. Mit einem „Raum der Stille“ bietet die UzK einen individuellen und grundsätzlich neutralen Ort des Rückzugs und der Ruhe, der aber zugleich Erfahrungen religiöser Diskriminierung entgegenwirkt.
Im Bereich Sensibilisierung und Prävention entwickelt die UzK regelmäßig einen Maßnahmenkatalog weiter, der Öffentlichkeitsarbeit, Diskussionsveranstaltungen und Schulungen zur Selbstbehauptung und -verteidigung umfasst. Perspektivisch werden Schulungs- und Trainingsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der UzK aufgebaut, die das Thema „unconscious bias“ wirksam adressieren.

Raum der Stille

Der „Raum der Stille“ wurde 2017 an der Universität zu Köln feierlich eröffnet.
Der Raum ist dem Gebot der Neutralität verpflichtet, sodass eine freie und individuelle Nutzung möglich ist. Die wichtigsten Voraussetzungen sind ein respektvolles und rücksichtsvolles Miteinander sowie Ruhe und Achtsamkeit. Von der Yoga-Übung über autogenes Training bis zum Gebet sind alle stillen Aktivitäten möglich. Hierfür stellt die Hochschule Stühle, Matten und Kissen zur Verfügung. Aber auch eigene Gebetsteppiche, religiöse Symbole oder Meditationskissen können mitgebracht werden. Die UzK verfügt damit über einen integrativen Rückzugsort, der individuell genutzt werden kann.
Der Raum der Stille steht allen Mitgliedern der Hochschule zur Verfügung. ///

Homepage
raumderstille.uni-koeln.de

GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG UND LEHRE

Die UzK fördert die Forschung im Bereich der Gender- und Diversity Studies, nicht nur in den Kultur- und Sozialwissenschaften, sondern in allen Fakultäten und über alle Fachgrenzen hinweg.

Um dieses Ziel zu unterstreichen wurde 2012 die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „Gender Studies in Köln – GeStiK“ gegründet, die 2015 nach positiver Evaluation verstetigt wurde. Seit 2013 organisiert GeStiK das BA-Zertifikat „Gender und Queer Studies“. Im Wintersemester 2017/18 startete der bundesweit einmalige interdisziplinäre Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“ zusammen mit der TH Köln und in enger Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln. Unterstützt wird dieser Studiengang durch eine zwischen den Fakultäten rotierende internationale GeStiK-Gastdozentur.

Auch auf dem Feld der Bildungsforschung ist die UzK führend. In der Arbeitsgruppe „SINTER – Soziale Ungleichheiten und Interkulturelle Bildung“ wird derzeit ein Forschungsschwerpunkt zum Thema Bildungsbiographien entwickelt, in dem die ausgezeichnete Forschungsexpertise der Humanwissenschaftlichen Fakultät im Bereich Bildungs(un)gerechtigkeit gebündelt werden soll. Es geht dabei um die Frage, wie die Entstehung und Reproduktion sozialer Ungleichheiten mit Strukturen, Diskursen und Praktiken der schulischen und außerschulischen Bildung zusammenhängen und wie die Bildungsinstitutionen und -akteur*innen auf die Herausforderungen zunehmender Heterogenität reagieren.

Um die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen mit Sprachförderbedarf zu verbessern, wurde 2012 das Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache an der Universität zu Köln gegründet. Es will die sprachliche Bildung und die Sprachförderung entlang des gesamten Bildungsweges und insbesondere in der Schule strukturell verbessern durch die Qualifizierung von Lehrkräften für sprachsensiblen Unterricht einerseits und durch die Erforschung sprachlicher Bildungsprozesse andererseits. Auch und gerade in der Aus- und Weiterbildung angehender Lehrer*innen sieht die UzK eine Chance, Heterogenität und Inklusion zu gestalten.

Eine besonders prominente Rolle spielt das Thema Altern an der UzK. Im “Cologne Center for Ethics, Rights, Economics and Social Sciences of Health“ (ceres) , an dem fünf Fakultäten beteiligt sind, geht es zentral um die interdisziplinäre Forschung und Lehre zum Zusammenhang von Altern und demographischem Wandel. In den Lebenswissenschaften erforscht der Exzellenzcluster CECAD die medizinische Herausforderung altersassoziierter Erkrankungen in einer alternden Gesellschaft. Das NRW Fortschrittskolleg GROW geht der Frage nach den Bedingungen für ein „Wohlbefinden bis ins hohe Alter“ nach.

Zukunftsstrategie Lehrer*innenbildung „Heterogenität und Inklusion gestalten“

In dem fakultätsübergreifenden Projekt „Heterogenität und Inklusion gestalten – Zukunftsstrategie Lehrer*innenbildung (ZuS)“ arbeiten Wissenschaftler*innen aus den vier lehrer*innenbildenden Fakultäten und dem „Zentrum für LehrerInnenbildung“ interdisziplinär zusammen. ZuS thematisiert Heterogenität auf der Ebene der Studierenden, der Schüler*innen sowie der Fächer. Hierbei werden grundsätzlich alle Dimensionen gesellschaftlicher Heterogenität einbezogen, auch wenn der Fokus auf inklusiver, digitaler und sprachlicher Bildung sowie den damit einhergehenden Herausforderungen für die Lehrer*innenbildung liegt. Vor diesem Hintergrund werden Maßnahmen in den Handlungsfeldern Studium inklusiv, Competence Labs, Nachwuchsförderung und Qualitätssicherung realisiert. Unter Berücksichtigung aktueller Forschung werden Themen wie Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit sowie demokratische Bildung und Partizipation integriert in Lehr-Lernformate wie Ringvorlesungen, Forschungsklassen und Seminare mit Schulbesuchstagen. ZuS wird im Rahmen der „Qualitätsoffensive Lehrerbildung“ vom BMBF von 2015–2023 gefördert. ///

ZUKUNFTSSTRATEGIE LEHRER*INNENBILDUNG

Homepage
zus.uni-koeln.de

WIR GESTALTEN VIELFALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT!

WE SHAPE DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITIES!