



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität  
2020-2024

# Medizinische Fakultät der Universität zu Köln

Stand: 10.10.2019



---

# Inhalt

## 1. **Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Fakultät**

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

## 2. **Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Fakultät**

### 2.1 Familienfreundlichkeit

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

### 2.2 Bildungsgerechtigkeit

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

### 2.3 Inklusion

Maßnahmen im Bereich Inklusion

### 2.4 Antidiskriminierung

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

## 3. **Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Fakultät**

Maßnahmen zur Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung

## 4. **Strukturelle Verankerung**

## 5. **Unterschrift**

## ANHANG

Daten

Kaskadenmodell

# 1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Fakultät

## a) Zentrale Ziele und Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen auf Basis der Gender-Statistiken.

*Bitte differenzieren Sie nach folgenden Statusgruppen: Studierende, abgeschlossene Promotionen, PostDocs (Habilitationen, unabhängige Nachwuchsgruppen-leitungen) und ProfessorInnen (W1, W2, W3).*

Der Frauenanteil bei den Studierenden an der Medizinischen Fakultät liegt bei 62% (WS 2017/2018). Die Studienplätze werden zentral über das Bewerbungsportal „Hochschulstart“ vergeben.

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen liegt bei 57% (Stand WS 2017/2018). Obwohl die Frauenanteile bei den Studierenden und bei den Promotionen über 50% liegen, möchte die Medizinische Fakultät Frauen auch schon in dieser Phase für die Forschung gewinnen. Daher sollen weiterhin Doktorandinnenseminare angeboten werden. Die Seminarreihe für Doktorandinnen an der Medizinischen Fakultät soll Studentinnen sowie Ärztinnen in den Anfängen ihrer wissenschaftlichen Karriere fördern und stärken. Dies soll erreicht werden, indem die Seminarteilnehmerinnen Softskills erlernen und weiterentwickeln, die ihre Repräsentanz in der Forschung, auf hochschulpolitischer Ebene und auf der Führungsebene erhöhen. Darüber hinaus soll den Studentinnen im Rahmen der Seminare die Möglichkeit zur Netzwerkbildung und zum gegenseitigen Austausch eröffnet werden.

Mit höherer Qualifikationsstufe nimmt der Frauenanteil zunehmend ab, vor allem zeigt sich dies beim Übergang von der Promotion zur Habilitation. So liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 31 % (Stand WS 2017/2018). Ein weiterer Rückgang des Frauenanteils erfolgt bei den Professuren: W1 – 0%, W2 – 17%, W3 – 15% (Stand 2017).

Der weibliche Nachwuchs im Fachbereich Medizin soll zum einen aus dem Programm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Med) gefördert werden. Wissenschaftlerinnen, die sich in der Post-Doc-Phase befinden, sollen im Rahmen eines Stipendiums zum Beispiel zeitlich entlastet werden, um sich der Forschung zu widmen. Zur Förderung der internationalen Vernetzung und Steigerung der Karrierechancen kann auch eine finanzielle Unterstützung für einen Auslandsaufenthalt für Postdoktorandinnen der Medizinischen Fakultät an einer Universität oder Forschungseinrichtung im Ausland durch das Programm erfolgen. Die Mittel werden jährlich bis zum Haushaltsjahr 2021 vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen zur Verfügung gestellt.

Um Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation und auf dem Weg zur Professur systematisch zu begleiten und zu fördern, sollen zum anderen alle bisherigen Maßnahmen sowie ein zusätzliches Angebot in ein strukturiertes „Mentoring-Programm“ überführt werden. Durch eine aktive Begleitung und Personalentwicklung sowie eine dauerhafte Einbindung soll die Akquise von Frauen für Leitungspositionen gefördert sowie weibliche Role Models für den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar gemacht werden. Durch das Mentoring-Programm trägt die Medizinische Fakultät dazu bei, hochqualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Verbleib in der Wissenschaft zu motivieren. Die Rahmenstruktur des Medizin-Mentoring-Programms besteht aus den Bausteinen Mentoring, Networking, Training und Coaching.

---

**b) Zentrale Ziele für Gleichstellungsmaßnahmen für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gender-Statistiken (s. Anhang).**

*Bitte nehmen Sie Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien umsetzen werden*

Das Programm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Med) bietet die Möglichkeit, für die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät eine zusätzliche personelle Entlastung zu erhalten. Daher wurden nun eine hauptverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte sowie mehrere Stellvertreterinnen benannt. Die hauptverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte koordiniert ihre Vertreterinnen, so dass die Anwesenheit einer Gleichstellungsbeauftragten in jeder Berufungskommission gewährleistet ist. Die Gleichstellungsbeauftragten sollen weiterhin von zusätzlichen Aufgaben (wie z.B. Staatsexamensprüfungen) befreit werden, um sich auf die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte fokussieren zu können und eine Doppelbelastung zu vermeiden.

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Förderung des weiblichen Nachwuchses im Fachbereich Medizin	FF-Med - Stipendien zur Entlastung von Post-Docs	2019-2021	Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	
Zusätzliche personelle Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	FF-Med - Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	2019-2021	Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät, Prof. Dr. Inna Gouni-Berthold	
Frauenanteil in der Chirurgie langfristig erhöhen	Perspektive Chirurgie – Seminarreihe	2018 - 2019	Dekanat Medizinische Fakultät	Prof. Dr. Jessica Leers, Laura Knepper, Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	
Aufbau und Pflege von beruflichen Kontakten mit der Zielsetzung der gegenseitigen Unterstützung und Kooperation	Female Faculty Club		Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	Konzept wird derzeit weiterentwickelt
Unterstützung auf dem Weg zur Professur	Persönliche Beratung durch die Prodekanin für Akademische Entwicklung und Gender	fortlaufend	keine	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	
Transparenz von Karriereförderungsangeboten, Bildung von Netzwerken,	Career Day	neue Maßnahme	noch ungeklärt	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	In Absprache mit dem Studien- und

Promotionsmöglichkeiten finden					Forschungsdekanat und vorbehaltlich der Finanzierung
Aktive Begleitung und Personalentwicklung sowie eine dauerhafte Einbindung der Akquise von Frauen für Leitungspositionen fördern sowie weibliche Role Models für den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar machen	Entwicklung eines Mentoring-Konzepts "MhÄK – Mentoring für habilitierende Ärztinnen an der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln	neue Maßnahme		Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	
Weiblichen Führungsnachwuchs in der Klinik und Poliklinik durch individuelle Karrieregestaltung der ärztlichen Beschäftigten unterstützen	AG Karrierewege der Klinik und Poliklinik für Neurologie  halbjährlicher Info-Nachmittag für Berufsanfänger*innen in der Klinik (Strukturen, Arbeitsgruppen, Kompetenzen)  jährlicher Workshop für Assistenzärztinnen und -ärzte der Klinik zum Thema Karrierewege in der Neurologie mit umfassender Informationsvermittlung sowohl zur klinischen Weiterbildung als auch	fortlaufend	Klinik und Poliklinik für Neurologie, teilweise Drittmittel (Gleichstellungsfonds)	Gruppe aus sechs Ärztinnen aus der Klinik und Poliklinik für Neurologie	

	rund um das Thema Forschung				
Gendergerechte Durchführung von Berufungsverfahren und eine Erhöhung des Professorinnen-Anteils an der Medizinischen Fakultät	Online-Schulung zur Sicherung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren: Workshop und Konzepterstellung zur Sicherung der Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren im Rahmen einer verpflichtenden Online- Schulung für Berufungskommisions- Teilnehmer*innen	In Planung	Medizinisches Dekanat / Finanzfonds der Universität zu Köln zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags	Prodekanat für Akademische Entwicklung und Gender	

## 2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Fakultät

### 2.1 Familienfreundlichkeit

#### a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

##### Familiäre Verpflichtungen

1,6% der Studierenden an der Medizinischen Fakultät haben Kinder. 3,2 % der Studierenden sind für die Pflege von Angehörigen zuständig.

18,3% der Absolvent\*innen an der Medizinischen Fakultät haben Kinder.

#### b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

An der Medizinischen Fakultät gibt es spezifische Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und wissenschaftlicher Karriere. Vor allem durch eine relativ starre Festlegung von Arbeitszeiten und -orten, durch die klinischen Abläufe der Patient\*innenversorgung sowie durch Nacht- und Wochenenddienste sind Möglichkeiten wie Home-Office oder Freistellungen von bestimmten Aufgaben der Karriereentwicklung schwer umsetzbar. Für medizinische Wissenschaftler\*innen mit Familienpflichten ist die Dreifachbelastung aus Klinik, Forschung und Familie sehr hoch.

#### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

**Gusyk-Familienförderstellen:** Um Ärztinnen und Ärzten die Möglichkeit zu geben, klinische und forschende Tätigkeit miteinander zu verbinden und familiären Pflichten in der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen besser nachkommen zu können, fördert das Dekanat und der Klinische Vorstand Familienförderstellen für forschende Ärztinnen und Ärzte mit Familienpflichten in der Weiterbildung. Diese Familienförderstellen beinhalten die Freistellung von Nacht- und Wochenenddiensten. Jährlich werden sechs Gusyk-Familienförderstellen ausgeschrieben.

**Ferienbetreuung von Kindern für Beschäftigte:** In den Herbstferien 2018 wurde ein Pilotprojekt gestartet, in dem zunächst 15 Kindern von Mitarbeitenden im Alter von 6 – 12 Jahren eine einwöchige Ferienbetreuung von 9:00 bis 16:00 Uhr zur Verfügung gestellt wurde. Die Maßnahme wurde äußerst positiv evaluiert. Aufgrund der positiven Resonanz wurde das Ferienbetreuungsangebot auf drei weitere Maßnahmen in den Oster- und Sommerferien ausgeweitet. Die Uniklinik bezuschusst die Maßnahme mit 100 Euro pro Kind. Darüber hinaus werden Elternbeiträge in Höhe von 80–90 Euro erhoben. Langfristiges Ziel ist es, die Ferienbetreuungsangebote in einem festen und damit für die Familien planbaren Rhythmus zu verstetigen.

**Kinderbetreuung:** Die Betriebskita der Uniklinik Köln stellt insgesamt 90 Plätze für Kinder im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren zur Verfügung. Das Spieleland im LFI / Bettenhaus bietet stundenweise Betreuung von Kindern im Alter von 2 bis 9 Jahren für Studierende, Mitarbeitende, Patient\*innen und Besucher\*innen. Darüber hinaus wurde in Inneren Med I auf Initiative von Mitarbeitenden hin eine Großtagespflege mit 9 Plätzen für Kleinkinder eingerichtet. Seit 2019 hat

das medizinische Dekanat zusätzliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Wissenschaftler\*innen beim Dual Career und Family Support der UzK (Abt. 45) 'eingekauft'.

**Beratung von Studierenden mit Kind:** Um das Studium für Eltern an der Medizinischen Fakultät zu erleichtern, stellt das Dekanat Online-Informationen rund um das Thema zur Verfügung. Darüber hinaus kann im Prodekanat für Akademische Entwicklung und Gender persönliche Beratung in Anspruch genommen werden.

**Räumlichkeiten:** Im Studierendenhaus steht ein Rückzugsraum für stillende Mütter zur Verfügung. Darüber hinaus stehen an der Medizinischen Fakultät einige Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

#### **d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?**

Die Medizinische Fakultät Köln hat sich zum Ziel gesetzt, eine familienfreundliche Arbeitgeberin zu sein. Dabei steht die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere im Vordergrund. Wissenschaftler\*innen sollen als Angestellte der Medizinischen Fakultät oder der Uniklinik Köln eine Familie gründen können, ohne einen Karriereknick befürchten zu müssen.

Langfristiges Ziel ist die strukturelle Verankerung von Modellen, die die Vereinbarkeit von Familienverantwortung mit Aufgaben der Krankenversorgung, Lehre und Forschung für alle Geschlechter und auf allen Karrierestufen adressieren. Darüber hinaus soll eine familienfreundliche Organisationskultur systematisch befördert werden. Dies soll zum Beispiel durch mehr Transparenz von Rechten und Pflichten im Rahmen von Mutterschutz und Elternzeit geschehen. Ein wichtiges Ziel der nächsten Jahre ist es zudem, dem hohen Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen durch gezielte Maßnahmen besser als bisher gerecht zu werden.

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

*Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.*

<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Titel und Kurzbeschreibung</b>	<b>Status quo und Laufzeit</b>	<b>Finanzierung durch</b>	<b>Verantwortlich für die Umsetzung</b>	<b>Weitere Anmerkungen</b>
Entlastung von Wissenschaftler*innen mit Familienpflichten	Gusyk-Familienförderstellen fortführen	fortlaufend	Dekanat und klinischen Vorstand	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	
Unterstützung von Mitarbeitenden mit Kindern in den Ferienzeiten	Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten verstetigen	Beantragung erfolgt derzeitig noch pro Maßnahme beim kaufmännischen Direktor der Uniklinik	Klinischen Vorstand und Elternbeiträge	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Uniklinik	
Unterstützung von wissenschaftlichem Personal mit Kleinkindern durch die Bereitstellung von Betreuungsplätzen	Konzeptentwicklung einer Großtagespflege für Kinder von Wissenschaftler*innen der chirurgischen Fächern	In Planung	Elternbeiträge	Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Tumor Chirurgie	
Unterstützung von wissenschaftlichem Personal mit Kindern durch die Bereitstellung von Betreuungsplätzen	Bereitstellung von Fröbel-Kindergartenplätzen für Wissenschaftler*innen	Pilotprojekt 2019 und 2020	Dekanat	Dekanat in Kooperation mit der Abteilung Dual Career der UzK	
Transparenz und Wertschätzung für Mitarbeitende in Mutterschutz und / oder Elternzeit	Info-Mappen für Führungskräfte zum Thema Mutterschutz und Elternzeit	ab 2020	kostenneutral	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	

<p>Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten bei Veranstaltungen in den Randbetreuungszeiten (Seminare, Tagungen, Workshops)</p>	<p>Nutzung des Backup-Services der UzK bei Veranstaltungen der Fakultät bzw. des Dekanats</p>	<p>fortlaufend</p>	<p>kostenneutral</p>	<p>Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender</p>	
<p>Entlastung von Mitarbeitenden / Wissenschaftler*innen mit Familienpflichten</p>	<p>Etablierung von familienfreundlichen Sitzungszeiten an der Fakultät</p>	<p>Geplant / in Diskussion</p>	<p>kostenneutral</p>	<p>Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender gemeinsam mit Medizinischem Dekanat</p>	

## 2.2 Bildungsgerechtigkeit

### a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

22,9 % der Studierenden an der Medizinischen Fakultät kommen aus einem nicht-akademischen Elternhaus und 36,9% der Studierenden haben einen Migrationshintergrund.

27,9% der Absolvent\*innen an der Medizinischen Fakultät kommen aus einem nicht-akademischen Elternhaus und 29,9 % der Absolvent\*innen haben einen Migrationshintergrund.

### b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

Die Studienplatzwahl unterliegt strengen, durch das Bundesverfassungsgericht erst kürzlich geänderten, rechtlichen Rahmenbedingungen, die nur wenig durch die Medizinische Fakultät gestaltet werden können (geringer Einfluss besteht bei Vergabeverfahren für außereuropäische Studierende sowie dem Komplex „Studieren ohne Abitur“).

Daher sollen sich die Maßnahmen auf die Förderung von Studierenden und jungen Wissenschaftler\*innen aus strukturell benachteiligten Gruppen fokussieren. Insbesondere besteht die Herausforderung, Student\*innen gezielt anzusprechen, die die Fach-, Lern- und Prüfungskultur eines Hochschulstudiums als besondere Herausforderung erleben. Ziel ist es, Student\*innen, die als erstes Mitglied ihrer Herkunftsfamilie ein Hochschulstudium absolvieren und/oder eine vorherige Bildungsbiographie im Ausland haben, ein akademisches Zuhause zu bieten.

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Insgesamt setzt die Medizinische Fakultät auf ein individualisiertes Beratungskonzept für Studierende (an das auch das unten genannte Diversitätsberatungskonzept anknüpft). Zur gezielten Unterstützung werden in den ersten Semestern diejenigen Studierenden gezielt angeschrieben, die bis dahin nicht mindestens 50% der Studienleistungen erbracht haben. Dieser „Interventionsgruppe“ werden dann gezielte Beratungsangebote durch das Studiendekanat unterbreitet.

Darüber hinaus hat die Medizinische Fakultät ein diversitätsorientiertes Studienberatungskonzept entwickelt, eingeführt und publiziert (Karay, Hallal, Stosch 2018). Derzeit wird in einer prospektiv randomisierten Interventionsstudie untersucht, ob eine frühe Intensivierte Individualisierte Studienberatung (IIS) über vier Semester bei Leistungsschwierigkeiten hilfreich ist. Das Interventionskonzept berücksichtigt Diversitätskriterien und wendet sich damit auch an von Bildungsbenachteiligung betroffene Zielgruppen.

Seit Anfang 2019 arbeitet Frau Dr. Hallal gemeinsam mit der studentischen Initiative AIMS im Projekt MEDICUS (Migration background: Education Debriefing Information. Cologne Undergraduate Service) an der gezielten Ansprache und Unterstützung von Studierenden mit Migrationshintergrund in der zweiten und dritten Generation. Durch die Zusammenarbeit mit der studentischen Initiative kommt hier der Peer-to-Peer-Ansatz zum Tragen.

---

#### **d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?**

Zur gezielten Förderung von Studierenden und jungen Wissenschaftler\*innen aus strukturell benachteiligten Gruppen soll ein Informationsangebot für die Website der Medizinischen Fakultät erarbeitet werden. So sollen zum einen die Mitglieder der Fakultät für die Thematik sensibilisiert werden. Zum anderen sollen für die Zielgruppe Basisinformationen zur Verfügung gestellt sowie Ansprechpersonen benannt werden, an die sich die Zielgruppe wenden kann.

Des Weiteren sollen beratend tätige Personen aus dem Studien- und dem Forschungsdekanat sowie weiteren Stellen wie. z. B. dem Prüfungsamt hinsichtlich des Themas „strukturelle Benachteiligung“ gezielt qualifiziert werden. So sollen diejenigen Personen, die als zentrale Ansprechpersonen für Studierende fungieren, für das Thema Bildungsbenachteiligung sensibilisiert werden.

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Mitglieder der Fakultät für das Thema Bildungsbenachteiligung sensibilisieren, Studierende gezielte Unterstützungsangebote bieten	Erarbeitung eines Informationsangebots für die Website der Medizinischen Fakultät, Benennung des Themas im Beratungs-Portfolio des (Studien-)Dekanats	2020-2024	kostenneutral	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender, Studiendekanat	
Qualifizierung für Beratende im Studiendekanat sowie an weiteren relevanten Stellen (z. B. Forschungsdekanat)	diejenigen Personen, die als zentrale Ansprechpersonen für Studierende fungieren, gezielt für das Thema Bildungsbenachteiligung sensibilisieren	2020-2024	kostenneutral	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender, Studiendekanat	
Ein niederschwelliges Peer-Mentoring-Beratungsprogramm soll Studienanfänger*innen erreichen, die die institutionelle humanmedizinische Fach-, Lern- und Prüfungskultur als Herausforderung erleben.	Medicus (Migration background: Education Debriefing Information. Cologne Undergraduate Service) Kickstarter: Peer Gruppenmentoring - Soziale Unterstützung für Studierende von Studierenden mit heterogenen (Bildungs-)Biografien	WiSe 2019/2020 – SoSe 2020	Diversityfonds der UzK	Prodekanat für Studium und Lehre der Medizinischen Fakultät in Kooperation mit der autonomen Studierendenvereinigung Association of International Medical Students (AIMS)	

Gezielte Unterstützung derjenigen Studierenden, die in den ersten Semestern nicht mindestens 50% der Studienleistungen erbracht haben.	individualisiertes Beratungskonzept für Studierende, die genannte Zielgruppe wird angeschrieben und über Beratungsmöglichkeiten informiert.	fortlaufend	Dekanat	Prodekanat für Studium und Lehre der Medizinischen Fakultät	

## 2.3 Inklusion

### **a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?**

9,2% der Studierenden an der Medizinischen Fakultät haben eine chronische Erkrankung bzw. Behinderung. Dies ist im Vergleich zu den anderen Fakultäten ein hoher Wert (siehe Studieneingangsbefragung 2017).

16,9% der Absolvent\*innen an der Medizinischen Fakultät haben eine chronische Erkrankung bzw. Behinderung.

Ungefähr die Hälfte aller Studierenden der Universität zu Köln weisen ein so genanntes „syndromales Störungsbild“ (darunter Somatoformes Syndrom, Essstörungen, Angststörungen und weiteres) auf (Daten noch nicht publiziert). Psychische Belastungen zählen zu den häufigsten Gründen für vorzeitigen Studienabbruch.

### **b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?**

Angesichts der oben genannten Zahlen liegt eine große Herausforderung in der Unterstützung von Studierenden und Arbeitnehmer\*innen mit psychischen Belastungen und Erkrankungen, chronisch-somatischen Erkrankungen und Behinderungen, hier insbesondere bei der Gestaltung der Lern- bzw. Arbeitsumgebung sowie der Bewältigung von Arbeits-, Studien- und Prüfungsanforderungen.

Unter den spezifischen Bedingungen der Krankenversorgung innerhalb der Uniklinik (Hygienevorschriften etc.) sind die Möglichkeiten der Umsetzung eines barrierefreien Campus an der Medizinischen Fakultät eingeschränkt.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Aufklärung der Mitarbeiter\*innen der Medizinischen Fakultät zu Themen der „Inklusion“.

### **c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?**

#### Für Beschäftigte der Uniklinik

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an der Uniklinik

Ziel des BEM ist es, den Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten gemeinsam nachzugehen. Vor allem soll nach betrieblichen Möglichkeiten gesucht werden, die individuell abgestimmt sind und dabei helfen, eine bestehende Arbeitsunfähigkeit frühzeitig zu überwinden bzw. einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Ferner sollen Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten frühzeitig erkannt werden, um entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen rechtzeitig einzuleiten. Das BEM der Uniklinik Köln wurde erfolgreich durch das Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH (iqpr) an der Deutschen Sporthochschule Köln auditiert und hat das Zertifikat von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und dem IDMSC (International Disability Management Standards Council) erhalten.

- Schwerbehindertenvertretung an der Uniklinik

Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) vertritt die besonderen Interessen der schwerbehinderten sowie ihnen gleichgestellten behinderten Menschen in den Betrieben der Privatwirtschaft und in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes.

Die Schwerbehindertenvertretung...

- **fördert** die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle,
- **vertritt** die Interessen schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle,
- **berät und hilft** schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle.

Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung:

- Überwachung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebs-/ Dienstvereinbarungen; insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach §§ 154, 155 und 164 bis 167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen
- Beantragung von (insbesondere auch präventiven) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen
- Entgegennahme von Anregungen sowie Beschwerden schwerbehinderter Menschen
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Stellung von Anträgen auf Feststellung einer (Schwer-) Behinderung sowie der Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen

Weitere Unterstützung kann organisiert werden

- Arbeitsassistent, die Tätigkeiten ersatzweise ausführt, um letztlich den Arbeitsplatz zu erhalten, z.B. lesen bei blinden oder tragen bei gehbehinderten Menschen
  - In Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst bei der Arbeitssuche und Arbeitsplatzhaltung beraten und unterstützen
  - Ausbildungsgeld (Behinderung > Ausbildungsgeld)
  - Unterstützt Beschäftigungen mit individueller betrieblicher Qualifizierung durch die Agentur für Arbeit und Berufsbegleitung durch das Integrationsamt
  - Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigen, der nicht die volle Arbeitsleistung erbringen kann, können beim Integrationsamt einen Beschäftigungssicherungszuschuss (früher: Minderleistungsausgleich) beantragen
- Außerdem gibt es für Beschäftigte der Uniklinik Gesundheitsförderkurse.

<https://www.uk-koeln.de/uniklinik-koeln/die-uniklinik/schwerbehindertenvertretung/>

Angebote der Medizinischen Fakultät für Studierende bzw. von Studierenden

- Aktuell laufendes Projekt "Studie zur Inanspruchnahme von Hilfsangeboten durch psychisch belastete Studierende an der Universität zu Köln"
- Angebot des Studiendekanats der Medizinischen Fakultät: Beratungsgespräche und Gruppenangebot für hoch prüfungsängstliche Studierende der Medizin seitens Frau Dr. Dipl.-Psych. Ann Schaefer.
- Vertrauensdozentin Prof. Dr. Stephanie Stock / Medizinische Fakultät / Gesundheitsökonomie, [stephanie.stock@uk-koeln.de](mailto:stephanie.stock@uk-koeln.de)

- Angebote des FETZ:  
Früherkennungs- & Therapiezentrum für psychische Krisen
- AG „Breaking the Silence“ der Fachschaft Medizin
  - Breaking the Silence ist ein Projekt der Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland (BVMD), das seit dem Sommersemester 2018 auch in Köln als Projekt der Fachschaft stattfindet. Ziel ist es, die Sprachbarrieren und Hürden interkultureller Kommunikation zwischen gehörlosen bzw. schwerhörigen Patient\*innen und hörenden Ärzt\*innen abzubauen.  
Bis jetzt werden Medizinstudierende kaum an den Umgang mit gehörlosen bzw. schwerhörigen Patient\*innen herangeführt. Damit eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Ärzt\*innen und Patient\*innen entsteht, ist gegenseitiges Verstehen jedoch essentiell. Hierfür bietet die Fachschaft im Moment einmal im Semester einen Workshop an, in dem ein Bewusstsein für die Herausforderungen der Kommunikation ohne Worte geschaffen werden soll und das Fingeralphabet sowie Grundlagen der deutschen Gebärdensprache vermittelt werden.
- Unterstützung des Fortbildungsangebots für Studienberater\*innen mit einem Modul zu psychischen Erkrankungen (Dr. Weber; [https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/weiterbildungsprogramm/fortbildungsprogramm\\_beratungsqualitaet/index\\_ger.html](https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/weiterbildungsprogramm/fortbildungsprogramm_beratungsqualitaet/index_ger.html))
- Darstellung der Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende mit Einschränkungen als Informationsangebot in der Einführungswoche der Vorlesungszeit gemeinsam mit der Zentralen Studienberatung seit 4 Semestern.

#### **d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?**

Vor dem Hintergrund der oben genannten Zahlen sollen Hilfsangebote für Studierende mit psychischen Belastungen noch bedarfsgerechter gestaltet werden, um die Inanspruchnahme zu erhöhen (s. Studie). Zudem sollte im Rahmen der geplanten Neubauten der Medizinischen Fakultät / Uniklinik eine möglichst weitgehende Umsetzung der Barrierefreiheit erfolgen.

Eine engere Vernetzung des Prodekanats für Akademische Entwicklung und Gender mit der Schwerbehindertenvertretung der Uniklinik Köln wird angestrebt, ein erstes gemeinsames Treffen fand am 2.10.2019 statt.

Maßnahmen im Bereich Inklusion

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Unterstützung von Studierenden mit psychischen Belastungen	Studie zur Inanspruchnahme von Hilfsangeboten durch psychisch belastete Studierende an der Universität zu Köln.	bis 2021	Dekanat und Rektorat	Klinik für Psychosomatik und Psychotherapie, Studiendekanat	
Weiterführung der Tagungsreihe zum Thema „Studieren mit psychischen Belastungen“	2. Kölner Symposium zum Studieren mit psychischen Belastungen und Erkrankungen	2020	Dekanat und Rektorat	Studiendekanat der Medizinischen Fakultät	Das erste Fachsymposium in diese <a href="http://koeln.de/sites/MedFakDekanat/use">koeln.de/sites/MedFakDekanat/use</a>
Barrierefreier Zugang für Menschen mit Beeinträchtigung (Maßnahme des Aktionsplans Inklusion der Uni)	Bekanntmachung der Checkliste „Hochschul-Events barrierefrei organisieren“ der Universität zu Köln, z.B. über Rundbrief, UK Intern, eigene Website	2020	kostenneutral	Prodekanat für Akademische Entwicklung und Gender	
Eruierung von Gründen zur Nichterreichung der Schwerbehindertenquote unter den wissenschaftlich Beschäftigten	Vernetzung mit Schwerbehindertenbeauftragten von Uniklinik und Universität	2020	kostenneutral	Prodekanat für Akademische Entwicklung und Gender	Ein erstes Treffen mit den Schwerb 2.10.2019 stattgefunden.

Unterstützung des Fortbildungsangebots für Studienberater*innen mit einem Modul zu psychischen Erkrankungen	<p>Modul Pädagogische und psychologische Aspekte der Beratung</p> <p>8 UE Ausgewählte psychische Störungsbilde</p> <p>8 UE Ratsuchende motivieren und stärken</p> <p>8 UE Gesprächsführung mit psychisch belasteten/erkrankten Studierenden</p>				<a href="https://verwaltung.uni-koeln.de/abte">https://verwaltung.uni-koeln.de/abte</a> Fortbildungsprogramm-Studierende
Sprachbarrieren und Hürden interkultureller Kommunikation zwischen gehörlosen bzw. schwerhörigen Patient*innen und hörenden Ärzt*innen abzubauen	<p>AG „Breaking the Silence“ der Fachschaft Medizin</p> <p>Breaking the Silence ist Projekt der BVMD, das seit dem Sommersemester 2018 auch in Köln als Projekt der Fachschaft stattfindet. Ziel ist es, die Sprachbarrieren und Hürden</p>				

	<p>interkultureller Kommunikation zwischen gehörlosen bzw. schwerhörigen Patient*innen und hörenden Ärzt*innen abzubauen.</p>				
<p>Die seelische Gesundheit junger Erwachsener erhalten; rechtzeitig die Frühzeichen einer psychischen Störung oder eines erhöhten Risikos hierfür erkennen; rechtzeitig erforderliche Hilfe anbieten; Aufklärung über psychische Störungen und ihre Prävention</p>	<p>Früherkennungs- und Therapiezentrum für psychische Krisen (FETZ)</p> <p>Um Störungen der seelischen Gesundheit und ihre möglichen Folgen erfolgreich beherrschen zu können, ist eine möglichst frühe Erkennung und Behandlung wichtig. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Ziel, bereits ein erhöhtes Risiko für das Auftreten einer psychischen Störung zu erkennen sowie geeignete Maßnahmen zu entwickeln und anzubieten, um eine solche Störung verhindern (Prävention) oder doch zumindest den Verlauf günstig beeinflussen zu können. Dies gilt in besonderem Maße für die Psychosen, für die eine solche Früherkennung von Risikoanzeichen und Symptomen einer beginnenden Störung inzwischen in</p>		<p>fortlaufend</p>		

	entsprechend spezialisierten Zentren gezielt möglich ist. Unser 1997 gegründetes Früherkennungs- und Therapiezentrum (FETZ) zählt zu den international führenden Einrichtungen auf diesem Gebiet.				
Unterstützung von Medizin-Studierenden im Umgang mit Prüfungsangst	Beratungsgespräche und Gruppenangebot für hoch prüfungsängstliche Studierende der Medizin			Studiendekanats der Medizinischen Fakultät	
<b>Förderung</b> der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle.; <b>Vertretung</b> der Interessen schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle. <b>Beratung und Hilfe für</b> schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle.	Schwerbehindertenvertretung an der Uniklinik	fortlaufend			<a href="https://www.uk-koeln.de/uniklinik-ko">https://www.uk-koeln.de/uniklinik-ko</a>
U.a.	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an der Uniklinik	fortlaufend		Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) an der Uniklinik	

Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten gemeinsam ergründen; Unterstützung der frühzeitigen Überwindung bestehender Arbeitsunfähigkeit bzw. Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit					
---	--	--	--	--	--

## 2.4 Antidiskriminierung

### a) Stehen der Fakultät themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

nein

### b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Fakultät in Bezug auf das Themenfeld?

An der Medizinischen Fakultät / Uniklinik werden die Themen Diskriminierung und Rassismus bisher nicht öffentlich benannt oder gezielt „bearbeitet“. Es gibt keine dezidierten Beratungs-, Anlauf- oder Beschwerdestellen, die das Thema Diskriminierung in ihrem Angebotsportfolio explizit benennen. Dementsprechend fehlt es noch an Ermutigungen (Empowerment) von „offizieller“ Seite, Fälle zu benennen und Hilfssysteme zu aktivieren bzw. in Anspruch zu nehmen.

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Bisher gibt es noch keine strukturierten Maßnahmen bzw. Angebote zum Thema.

2019 gab es im Rahmen der Diversity-Woche eine Befragung zum Thema Diskriminierung von Studierenden und Mitarbeitenden vor dem Studierendenhaus (Auswertung steht noch aus, wird ergänzt).

### d) Welche Ziele setzt sich die Fakultät 2020-2024?

Ziel ist es, transparente Anlaufstellen für von Diskriminierung betroffene Personen an der Medizinischen Fakultät zu schaffen. Deshalb soll ein Netzwerk zum Thema Diskriminierung entstehen, das sich aus in den bestehenden Beratungsstrukturen tätigen Personen zusammensetzt. Das Netzwerk soll Schulungen für Berater\*innen durchführen und in Austausch zum Thema Antidiskriminierung bleiben. Überdies soll ein vom Netzwerk ausgearbeiteter Flyer für die Medizinische Fakultät entstehen, der Basisinformationen zum Thema „Diskriminierung“ zusammenstellt, Ansprechpersonen (des Netzwerks) auflistet und von Diskriminierung betroffene Personen ermutigt, sich an die entsprechenden Personen zu wenden.

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Offizielle Anlaufstellen bzw. Ansprechpersonen für Diskriminierung benennen, Austausch und Maßnahmenentwicklung zum Thema fördern	Aufbau eines Netzwerkes aus Anlaufstellen für Diskriminierung, Bekanntmachung über Website und Flyer	2019-2020	Diversity-Fonds der Universität zu Köln	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	Ein erster Workshop findet am 6.11.2019 statt.
Für Thema Diskriminierung sensibilisieren und mehr Transparenz zu Handlungsmöglichkeiten und Anlaufstellen schaffen	Verbreitung der „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing der UZK per Email und Hauspost an alle Klinik- und Institutsleitungen mit der Bitte um Beachtung und Kommunikation an die Beschäftigten, Richtlinie auf Website online stellen	fortlaufend		Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	

Anlaufstelle für Beschäftigte der Uniklinik bei Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes	AGG-Beschwerdestelle der Uniklinik	fortlaufend	Uniklinik	Uniklinik	
--	------------------------------------	-------------	-----------	-----------	--

### 3. Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Fakultät

*Bitte skizzieren Sie die Verankerung und die Entwicklungsperspektiven von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in der Fakultät.*

#### **Professuren mit (Teil-) Denomination Gender/Diversity Studies**

Prof.´ Dr.´ Elke Kalbe – Medizinische Psychologie – Neuropsychologie und Gender Studies

#### **Zentrale Arbeitsschwerpunkte und Forschungsprojekte in den Gender/Diversity Studies**

Schwerpunkte:

- Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der medizinischen Diagnostik, Therapie und Rehabilitation, sowie Forschung (insbes. als essentieller Bestandteil der personalisierten Medizin) und Lehre
- Geschlecht in den verschiedenen Dimensionen aus mehreren Perspektiven neu wahrnehmen und als Ausgangspunkt für die klinische und gesellschaftliche Praxis reflektieren und in Forschung und Lehre integrieren
- Kooperation der Medizinischen Fakultät und GeStiK – u.a. für Wissensaustausch über das Geschlecht im Sinne der Biologie (Sex) und im Sinne der sozialen Identität (Gender)

Projekte:

- Vom BMBF gefördertes Projekt „GLIM“: Gender-spezifische Gesundheitskompetenz in Individuen mit Migrationshintergrund: systematischer Review mit Metaanalyse von individuellen Teilnehmerdaten / mit 2 Cochrane Reviews (bereits angenommen, aber noch nicht veröffentlicht)
- Gastdozentur für Gender und Gesundheitsverhalten, im Rahmen des Professorinnenprogramms und in Kooperation mit GeStiK
- Interdisziplinäres Seminar „Geschlecht und Medizin“ – regelmäßig im WS stattfindendes Wahlpflichtseminar, in Kooperation mit GeStiK
- Promotion von Lena Haarmann (Mitarbeiterin bei Frau Prof.´ Elke Kalbe) zum Thema „Sexuelle Minderheiten (LGBTQ) im Gesundheitswesen“, in Vorbereitung

#### **Einbindung in hochschulinterne und -externe Forschungs- und Lehrnetzwerke**

Enge Kooperation mit GeStiK

Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen (z.B. KEG - Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum)

#### **Entwicklungsperspektiven**

Erarbeitung eines Lehr-Konzepts zur verstetigten Integration von gender- und geschlechter-spezifischen Themen in den medizinischen Kernfächern.

Maßnahmen zur Integration von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Geschlechteraspekte in der Medizin interdisziplinär beleuchten, reflektieren und diskutieren	Seminar „Geschlecht und Medizin“ – regelmäßig im WS stattfindendes Wahlpflichtseminar, in Kooperation mit GeStiK	Fortlaufend im WS	kostenneutral	Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	
Verankerung von Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Fakultät	Professur mit Teildenomination Gender Studies: Prof. 'Dr.' Elke Kalbe – Medizinische Psychologie – Neuropsychologie und Gender Studies  Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der medizinischen Diagnostik, Therapie und Rehabilitation, sowie Forschung (insbes. als essentieller Bestandteil der personalisierten Medizin) und Lehre Geschlecht in den verschiedenen Dimensionen aus	fortlaufend	kostenneutral	Medizinische Psychologie	

	<p>mehreren Perspektiven neu wahrnehmen und als Ausgangspunkt für die klinische und gesellschaftliche Praxis reflektieren und in Forschung und Lehre integrieren Kooperation der Medizinischen Fakultät und GeStiK – u.a. für Wissensaustausch über das Geschlecht im Sinne der Biologie (Sex) und im Sinne der sozialen Identität (Gender)</p>				
<p>Erhöhung des Professorinnen-Anteils, Frauen auf dem Weg der Weiterqualifizierung und ihrer akademischen Karriere zu unterstützen. Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem stärken, nachhaltig verbessern und den Fokus auf eine stärkere Beteiligung legen.</p> <p>Studierenden geschlechterspezifische Aspekte der Gesundheitsversorgung zu vermitteln, die gendersensible</p>	<p>Gastdozentur für Gender und Gesundheitsverhalten</p> <p>Bereiche, die im Rahmen der Gastdozentur „Gesundheitsverhalten und Gender“ weiter beleuchtet und ausgebaut werden sollen, sind u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die kritische Reflexion des eigenen geschlechtsspezifischen Rollenverhaltens als Arzt*Ärztin</li> <li>- die Auseinandersetzung mit der reflexiven Beziehung zwischen Natur/Biologie und Kultur</li> </ul>	<p>Frühjahr 2019-2020</p>	<p>Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnen-Programm II des Bundes und der Länder.</p>	<p>GeStiK und Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender</p>	

<p>Erforschung von Gesundheitsverhalten sowie die wissenschaftlich geleitete Reflexion über die personalisierte Medizin zu unterstützen.</p> <p>Anreicherung der Lehre in der Medizin um gender- und queertheoretisch fundierte Inhalte inter- und transdisziplinär. Gender- und queertheoretische Perspektiven in den Forschungszusammenhängen und Netzwerken der Fakultät stärken.</p>	<p>(sex und gender)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausarbeitung von Anschlussmöglichkeiten zwischen den Disziplinen</li> <li>- Einsicht in die Interdependenz von Geschlecht und anderen Kriterien sozialer Differenzierung</li> <li>- Hinterfragung einer als natürlich angenommenen Zweigeschlechtlichkeit und Öffnung/Vervielfältigung der Kategorie Geschlecht im medizinischen Kontext (z.B. Einschluss von Menschen mit non-binärer Geschlechtsidentität in Gesundheitsstudien)</li> <li>- Wissen aus den Disziplinen medizinischer Biologie, Epidemiologie und Sozialwissenschaft transferieren</li> </ul> <p>U.a. konzeptuelle und wissenschaftliche Begleitung des Seminars Geschlecht und Medizin; Team Teachings zur Integration von Geschlechtsaspekten in der Psychosomatik zum Thema „Depression“, der Pharmakologie, zum Thema „KHK“ und der</p>				
--	---	--	--	--	--

	Medizinischen Psychologie zum Thema „Stress & Schmerz“				
(Rollen-)Bilder von Geschlecht, Körperlichkeit, Gesundheit und Verhalten hinterfragen, deren Konstruktionscharakter reflektieren und unterschiedliche Zugänge und Wissensbestände zu diskutieren, ist ein Anliegen der bereits mehrjährigen Zusammenarbeit von GeStiK und der Medizinischen Fakultät.	Zusammenarbeit mit GeStiK (siehe Seminar und Gastdozentur)	fortlaufend	unterschiedlich	GeStiK und Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender	

## 4. Strukturelle Verankerung

### **Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Fakultät**

Budget für Gleichstellung (p.a.):

3 x 0,5 VK-Stellen, jährlich befristet im Prodekanat für Akademische Entwicklung und Gender (anteilig auch für das Thema Diversität)

Budget für Diversität (p.a.):

siehe oben

### **Verantwortliches Prodekanat im Bereich Gleichstellung und Diversität**

Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender

### **Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter\*innen**

Personelle Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Rahmen des NRW-Programms FF-Med (58.000 Euro jährlich).

### **Weitere Funktionsträger\*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität**

Sabine Schell-Dürscheidt, Gleichstellungsbeauftragte der Uniklinik

## 5. Unterschrift

### **Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes** (*Name/n, Funktion/en*)

Prof. 'Dr.' Elke Kalbe, Prodekanin Akademische Entwicklung und Gender

Viola Kelb, Dr. 'Vanessa Romotzky, Agnes Wojtacki, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen  
Prodekanat Akademische Entwicklung und Gender

### **Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien** (*Gremium, Datum*)

Dekanatssitzung am 28.10.2019

Köln, 28.10.2019

(Ort, Datum)

Dekan der Medizinischen Fakultät

(Funktion)



Univ.-Prof. Dr. Gereon R. Fink

(Name, Unterschrift)

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Medizinische Fakultät**

**1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur**

**1a) Studierende / weitere wiss. Qualifikationsstufen**

Studierende	WS 2017/2018		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)		Ziele 2024	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	davon %w	Gesamt	% weibl.
Bachelor	83	69%	Studienplatzvergabe über hochschulstart (ehem. ZVS)		Studienplatzvergabe über hochschulstart (ehem. ZVS)	
Master	77	68%				
Lehramt	-	-				
Staatsexamen	3.402	62%				
<b>Summe Studierende</b>	<b>3.636</b>	<b>62%</b>				
Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017		Ziele 2016-2019 (letzter Gleichst.plan)		Ziele 2024	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	davon %w	Gesamt	% weibl.
Absolvent innen	382	63%	s.o.		s.o.	s.o.
Promotionen	319	57%	vom Kaskadenmodell wurde bewusst Abstand genommen, da der Anteil der Männer nicht weiter reduziert werden soll		vom Kaskadenmodell wurde bewusst Abstand genommen, da der Anteil der Männer nicht weiter reduziert werden soll	
Habilitationen	26	31%	35%		100	35%

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Medizinische Fakultät**

**1 b) Wissenschaftliches Personal [IT.NRW\_ 01.12.2017]**

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017*				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
Studentische Hilfskräfte	-	-	341	71%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	79	75%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	-	-	-	-	Im letzten GP nicht erhoben		
Ä 3	173	23%	38	71%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 2	194	42%	153	71%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ä 1	550	51%	94	84%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	5	40%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	6	17%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A 13	4	0%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>20%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT	56	21%	16	19%	Im letzten GP nicht erhoben		
E15	42	29%	15	53%	<input checked="" type="checkbox"/> VZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> TZ
E14	68	41%	25	84%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E13	296	61%	408	72%	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input checked="" type="checkbox"/> VZ	<input type="checkbox"/>
E12	-	-	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>462</b>	<b>50%</b>	<b>465</b>	<b>71%</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	-	-	Im letzten GP nicht erhoben		
ProfessorInnen							
W3/C4	46	15%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
W2/C3	53	17%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/C2	1	0%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	1	0%	-	-	Im letzten GP nicht erhoben		
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>16%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
GastprofessorInnen*	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen*	9	33%	4	50%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen*	-	-	-	-	werden nicht vergeben		
apl.- ProfessorInnen*	4	25%	1	0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen*	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung*	27	44%	10	80%	Im letzten GP nicht erhoben		
davon ProfessorInnen*	4	25%	-	-	Im letzten GP nicht erhoben		

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Universitätsklinikum\***

**1 c) Personal in Technik und Verwaltung [IT.NRW\_01.12.2017]**

Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019) ...		
	Vollzeit		Teilzeit				
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	↓	=	↑
AT	29	34%	-	-	im letzten Gleichstellungsplan nicht erhoben		
<i>Entgeltgruppen 15-12</i>							
E15	11	45%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E14	49	49%	14	79%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E13	66	53%	46	85%	<input checked="" type="checkbox"/> VZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> TZ
E12	64	47%	20	55%	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> VZ
<b>Summe</b>	<b>190</b>	<b>49%</b>	<b>80</b>	<b>76%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	130	47%	52	87%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E10	184	57%	75	85%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E9	994	77%	556	90%	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> VZ
<b>Summe</b>	<b>1.308</b>	<b>71%</b>	<b>683</b>	<b>89%</b>	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input checked="" type="checkbox"/> VZ	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	753	76%	382	85%	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> VZ
E7	631	75%	505	88%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	285	86%	136	90%	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> VZ
E5	139	73%	86	93%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>1.808</b>	<b>77%</b>	<b>1.109</b>	<b>87%</b>	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> VZ
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	28	21%	8	50%	<input checked="" type="checkbox"/> TZ	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> VZ
E3	311	62%	105	88%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2	24	79%	10	90%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>363</b>	<b>60%</b>	<b>123</b>	<b>85%</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtInnen höherer Dienst</b>							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A15	2	0%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A14	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>40%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtInnen gehobener Dienst</b>							
A13	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12	5	20%	1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A11	5	20%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A10	2	0%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019) ...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
<b>Summe</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
BeamtnInnen mittlerer Dienst							
A9	14	0%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A8	11	0%	-	-	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A7	11	9%	1	100%	im letzten Gleichstellungsplan nicht erhoben		
<b>Summe</b>	<b>36</b>	<b>3%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung	245	73%	146	87%	im letzten Gleichstellungsplan nicht erhoben		
Auszubildende	275	78%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

\* Quelle: Geschäftsbereich Personal, Uniklinik

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Medizinische Fakultät**

**1 d) Gremien in der Selbstverwaltung**

Engere Fakultät	2016		2018		Ziele bis 2024	
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.
Dekan/in	1	0%	1	0%	1	0%
ProdekanInnen	5	20%	5	20%	6	50%
weitere (z.B. Fachgruppenleitungen)					wurde im letzten GP nicht ausgefüllt	

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Prognosen und Ziele -**

**Medizinische Fakultät**

**2 a) Prognose Besetzung Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung für den Zeitraum 2020-2024**

Neubesetzung ProfessorInnen*	Voraussichtl. Neuberufungen gesamt (2020-2024)	Ziel Berufsquote Frauen 2020-2023 gem. Kaskadenmodell (in %)
W3	10	20%
W2	12	20%
W1		
davon W1 mit TT		

\* Bitte übernehmen Sie bei den Angaben zur Zielvorgabe die Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten zur Stellenbesetzungsquote bei Professuren.

**2 b) Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2020-2024**

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2020-2024)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
BeamtInnen			
höherer Dienst			
gehobener Dienst			
mittlerer Dienst			
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12			
Entgeltgruppen E11-E2			
Wissenschaftlich Beschäftigte			

Nach Absprache mit Herrn Dirk Wildschütz, Geschäftsbereich Personal-  
 Personalmanagement und mit Frau Schell-Dürscheidt, Gleichstellungsbeauftragte  
 UniKlinik: Eine qualifizierte Prognose abzugeben ist in diesem Falle aus mehreren  
 Gründen nicht möglich.

Zunächst einmal ist der Arbeitsmarkt zu sehr in Bewegung.

Zudem ändern sich die Stellenprofile, sodass von einer Nachbesetzung von Stellen  
 nicht gesprochen werden kann.

Außerdem werden in der Medizin im Beamtenbereich die Anzahl der  
 Stellenbesetzungen weiter zurückgehen, da die Befristung von Angestellten über das  
 WissZeitVG über einen längeren Zeitraum möglich ist, als die Befristungen nach  
 Beamtenrecht.

Und es werden im Beamt\_innenbereich die Anzahl der Stellenbesetzungen weiter  
 zurückgehen, da die Vergütung im Angestelltenbereich deutlich besser ist, als die  
 Besoldung nach beamtenrechtlichen Vorschriften.

Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell Zielvorgaben // Medizinische Fakultät																
Wissenschaftliche Karrierestufen	2015				2016				2017				vorangegangene Ziele 2016-2019		Zielvorgaben für 2020-2022	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (jew. im WiSe) <sup>1</sup>	1.283	2.094	38%	62%	1.313	2.198	37%	63%	1.375	2.261	38%	62%	50%	50%	50%	50%
Promotionen (im Prüfungsjahr) <sup>2</sup>	59	107	36%	64%	91	168	35%	65%	138	181	43%	57%	50%	50%	50%	50%
Habilitationen (im Prüfungsjahr) <sup>3</sup>	12	6	67%	33%	20	5	80%	20%	18	8	69%	31%				
<i>Habilitationen bundesweit<sup>4</sup></i>	571	225	72%	28%	596	206	74%	26%	568	211	73%	27%	50%	50%	50%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen <sup>5</sup>	7	1	88%	13%	14	1	93%	7%	8	4	67%	33%				

ProfessorInnen <sup>6</sup>	2015				2016				2017				vorangegangene Ziele 2016-2019**		Zielvorgaben Neuberufungen für 2020-2022	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
JuniorprofessorInnen W1	1	1	50%	50%	2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	50%***	50%***	50%***	50%***
<i>JuniorprofessorInnen bundesweit</i>	614	202	75%	25%	690	222	76%	24%	689	235	75%	25%				
ProfessorInnen W2/C3	37	9	80%	20%	41	9	82%	18%	44	9	83%	17%	75%	25%	80%	26% (mind. 20%)
<i>ProfessorInnen W2/C3 bundesweit</i>	1.086	386	74%	26%	1.120	419	73%	27%	1.131	455	71%	29%				
ProfessorInnen W3/C4	45	6	88%	12%	41	7	85%	15%	39	7	85%	15%				
<i>ProfessorInnen W3/C4 bundesweit</i>	1.344	192	88%	13%	1.361	218	86%	14%	1.405	229	86%	14%				
ProfessorInnen insgesamt*	83	16	84%	16%	84	16	84%	16%	84	16	84%	16%	-	-	-	-
<i>Professuren insgesamt bundesweit*</i>	3.044	780	80%	20%	3.171	859	79%	21%	3.225	919	78%	22%				

Basis für die Quotenberechnung der W2- und W3-Berufungen				
	2015-2017			
	Anzahl		%	
	m	w	m	w
<i>Habilitationen und W1 ProfessorInnen bundesweit</i>	3.728	1.301	74%	26%

<sup>1</sup> Studierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 49

<sup>2</sup> Promovierende, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24

<sup>3</sup> Habilitationen, 2015, 2016, 2017: Zahlen Daten Fakten 2017, Universität zu Köln, S. 24, E-Mail Berichtswesen vom 22.02.2019

<sup>4</sup> Habilitationen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, eigene Auszählung

<sup>5</sup> Nachwuchsgruppenleitungen: Abt. Strategisches Controlling & Informationsmanagement (Datei: Nachwuchsgruppenleitungen\_Edeling\_NEU)

<sup>6</sup> ProfessorInnen UzK 2015, 2016, 2017: Abt. Personalcontrolling (Datei: ProfessorInnen\_Neuberufungen\_2007\_2017\_Abt44\_Dambon)

ProfessorInnen bundesweit 2015, 2016, 2017: Statistisches Bundesamt, eigene Auswertung (Datei: Professoren n FG\_LuF\_Besold\_2017\_kostenpfl\_Bearb\_NEU)

\* Die Angaben umfassen die folgenden Kriterien: Juniorprofessuren, Universitätsprofessuren, W und C-Besoldungen, andere Besoldungen und damit u.a. GastprofessorInnen sind nicht enthalten.

\*\* Stellenbesetzungsquote für W2- und W3- Professorinnen: gem. Kaskadenmodell Orientierung am Mittelwert des bundesweiten Frauenanteils bei den Habilitationen und den Juniorprof. (W1) 2015, 2016 und 2017