UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

RAHMENPLAN

FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER 2025–2029

gemäß § 5 und 5a LGG NRW

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungsverzeichnis **2**

Abkürzungsverzeichnis **3**

Präambel **4**

1. Strukturelle Verankerung **4**

2. Frauenanteile an der UzK: 2019 bis 2023 **7**
2.1. Studentinnen und Absolventinnen 7
2.2. Promotionen 8
2.3. Postdoc-Phase (R2/R3) 8
2.4. Wissenschaftlicher Mittelbau 8
2.5. Professuren (R4) 8
2.6. Personal in Technik und Verwaltung 9
2.7. Akademische Selbstverwaltung 9

3. Geschlechtergerechtigkeit an der UzK: Ziele und Maßnahmen 2025-2029 **11**
3.1. Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen 11
3.2. Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre 13
3.3. Verringerung des „Drop-Out" von Frauen im akademischen Mittelbau 15
3.4. Steigerung des Prfessorinnenanteils 16
3.5. Geschlechtergerechtigkeit in Technik und Verwaltung stärken 18
3.6. Ausbau einer familienbewussten Hochschul- und Wissenschaftskultur 18
3.7. Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Machtmissbrauch 21
3.8. Maßnahmenauf- und -ausbau für queere Hochschulangehörige 23
3.9. Weiterentwicklung der Gender & Queer Studies 24
3.10. Stärkung der Genderkompetenz aller Hochschulangehörigen 26

4. Qualitätsmanagement **27**
4.1. (Daten-)Monitoring 27
4.2. Evaluation 28

5. Umsetzung, Inkrafttreten und Laufzeit **29**

6. Anhang **30**
6.1. Glossar 30
6.2. Datenanhang 36

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln 5
Abbildung 2: Frauenanteile UzK im Bundesvergleich, Quellen Bundesdaten siehe Fußnote 7
Abbildung 3: Frauenanteile in Technik und Verwaltung 9
Abbildung 4: Frauenanteile in der akademischen Selbstverwaltung (ohne MED und Klinik) 10

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Bedeutung
AMC	Albertus Magnus Center
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bukof	Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CFS	Dual Career & Family Support
ChanGe	Referat Chancengerechtigkeit
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EU	Europäische Union
EUniWell	European University for Well Being
GeStiK	Zentrale wissenschaftliche Einrichtung für Gender Studies in Köln
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HF	Humanwissenschaftliche Fakultät
HG	Hochschulgesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HRS4R	Human Resources Strategy for Researchers
IFS	International Female Scholars Mentoring
LaKoF	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
LSBPATINQ+	lesbisch, schwul, bisexuell, biromantisch, pansexuell, panromantisch, trans*, nicht-binär, asexuell, aromantisch, agender, abinär, queer, questioning
MED	Medizinische Fakultät
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
NRW	Nordrhein-Westfalen
OTMR	Open, Transparent, Merit-based Recruitment
PHIL	Philosophische Fakultät
Q³UzK	Qualitätsmanagementsystem für Studium, Lehre und Lernen
R1 – R4	UzK orientiert sich am Europäischen Referenzrahmen für wiss. Karrieren
REWI	Rechtswissenschaftliche Fakultät
RWTH	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule
SoSe	Sommersemester
TH	Technische Hochschule
TINA*	trans*, inter*, nicht-binär, abinär, agender
UoC-IMPACT	University of Cologne IMPlementing Gender ASpeCTs in Research
UzK	Universität zu Köln
W1 – W3	Besoldungsordnungen W des Bundesbesoldungsgesetzes
WiSe	Wintersemester
WISO	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
ZHD	Zentrum für Hochschuldidaktik

PRÄAMBEL

Die Gleichstellungsarbeit der Universität zu Köln richtet sich an alle Geschlechter und ist →intersektional[1] ausgerichtet. Sie begründet sich auf dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und bezieht das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Personenstandsgesetz und das Selbstbestimmungsgesetz mit ein.

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist ein zentraler Bestandteil der Universitätsstrategie. Dies ist nicht nur in der Grundordnung verankert, sondern in allen übergreifenden strategischen Steuerungsinstrumenten implementiert: Im aktuellen Hochschulentwicklungsplan (HEP), in der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), im seit 2023 systemakkreditierten Qualitätsmanagementsystem für Studium, Lehre und Lernen (Q³UzK). Mit der Verabschiedung der „Strategie Chancengerechtigkeit" 2018 und dem 2019 erworbenen Zertifikat „Vielfalt gestalten" (erfolgreiche Re-Auditierung 2023) hat die UzK einen übergreifenden Handlungsrahmen geschaffen, der Geschlechtergerechtigkeit in einen strategischen und intersektionalen Zusammenhang mit den Handlungsfeldern Familienbewusstsein, Inklusion, Bildungsgerechtigkeit, Rassismuskritik und Antidiskriminierung setzt. Weitere Bezugsrahmen für den vorliegenden Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter sind:

- die **Gemeinsamen Leitlinien Chancengerechtigkeit** (2018) mit Partnerhochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Rheinland
- das **Gleichstellungskonzept für Parität 2025-2030** für das Professorinnenprogramm 2030

1. STRUKTURELLE VERANKERUNG

Die UzK hat in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit eine sehr breit etablierte Struktur mit Verantwortlichkeiten auf Hochschulleitungsebene (Rektorat wie Fakultäten) sowie auf entsprechenden Arbeitsebenen aufgebaut (s. Abb. 1). Die übergreifende Steuerung der Prozesse liegt beim Prorektorat für Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit sowie dem daran angegliederten Referat Chancengerechtigkeit (Referat ChanGe). Beraten wird das Rektorat durch den mit internen und externen Expert*innen besetzten Beirat Chancengerechtigkeit sowie durch die Gleichstellungskommission.

Das Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit wird in enger Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgestaltet. Ein hochschulweites Netzwerk von Akteur*innen mit Bezug zu Gleichstellungsthemen umfasst die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Gleichstellungskommission, Verwaltungseinheiten wie die Personalentwicklung, den Dual Career & Family Support (CFS), das Forschungsmanagement, das Berufungsmanagement auf zentraler und auf Fakultätsebene, die zentrale wissenschaftliche Einrichtung

[1] Manche im Rahmenplan verwendeten und ggf. weniger geläufigen Begriffe sind in einem Glossar im Anhang aufgeführt. Alle Begriffe, die sich im Glossar befinden, sind bei ihrer Erstnennung im Rahmenplan mit einem „→" gekennzeichnet. Alternativ wird auf vorhandene andere Glossare verwiesen.

für →Gender Studies (GeStiK), die Koordinator*innen von Chancengleichheitsmaßnahmen in den Forschungsverbünden und Exzellenzclustern sowie die Studierendenvertretungen. In den vergangenen zehn Jahren wurde eine ausgeprägte Vernetzungskultur geschaffen, z. B. über Jour Fixes von verschiedenen Funktionsträger*innen und Anlaufstellen wie etwa das Netzwerk Gleichstellungsbeauftragte, das Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbünden, das rund dreimal jährlich tagende „Kleine Gender-Netzwerk" sowie das jährliche GenderForum.

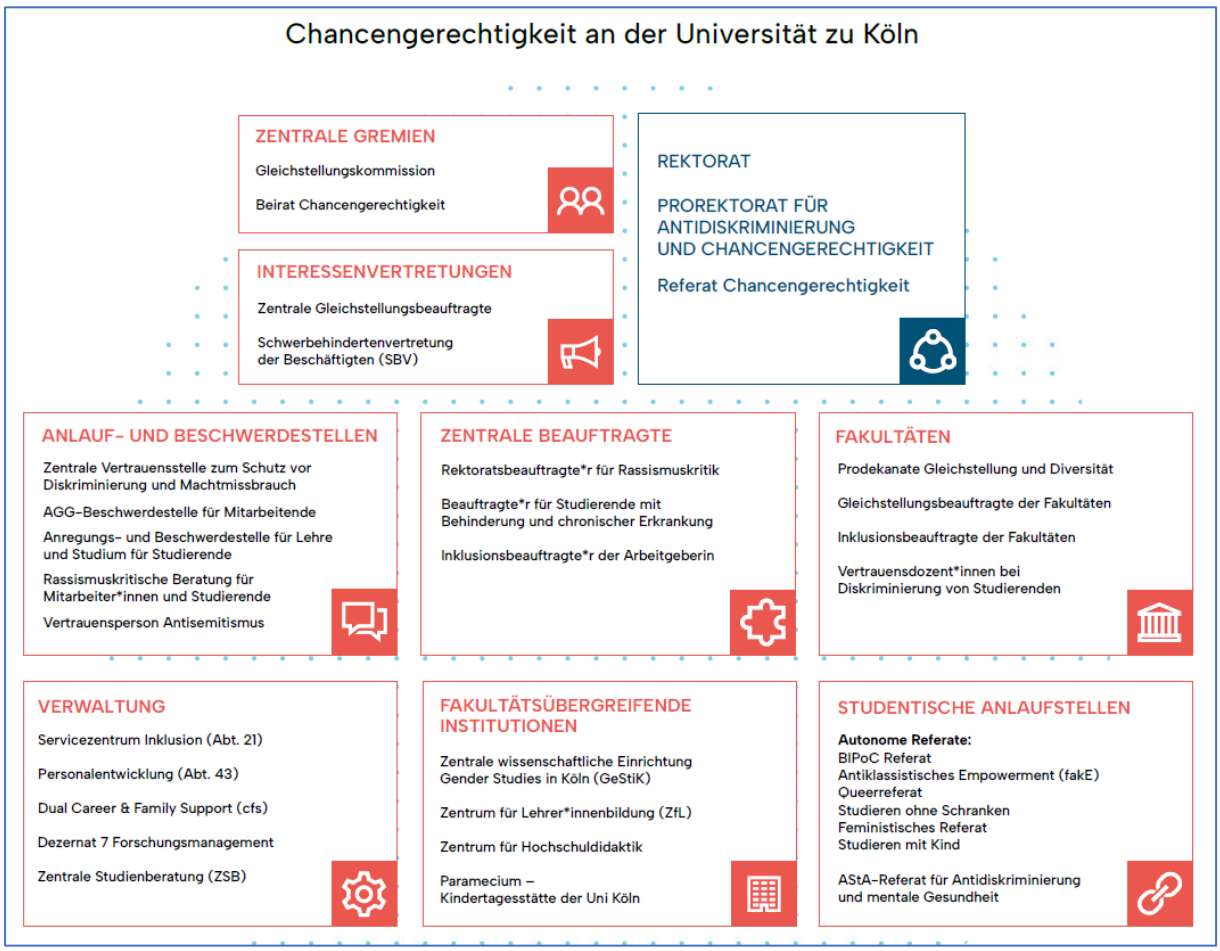

Abbildung 1: Chancengerechtigkeit an der Universität zu Köln

Dezentrale Strukturen: Seit 2018 verantworten in allen Fakultäten Prodekanate die Umsetzung von Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit auf Fakultätsebene. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten begleiten vor allem die Berufungsverfahren und beraten in Gleichstellungsfragen. Für die zielorientierte und dezentral differenzierte Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Strategie Chancengerechtigkeit sind die Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung als wichtiges Steuerungsinstrument implementiert, die von allen Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung in einem Turnus von fünf Jahren zur Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit und mithin von Gleichstellungszielen parallel zum Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter fortgeschrieben werden.

In den Exzellenzclustern, Sonderforschungsbereichen und weiteren Verbundforschungsprojekten sind zudem jeweils eigene Arbeitsgruppen und Funktionen auf Leitungsebene

etabliert, die sich mit der Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen für Gleichstellung und Diversität innerhalb der drittmittelgeförderten Forschungsstrukturen verantwortlich zeigen. Sie tragen, verbunden mit ihren finanziellen Ressourcen, erheblich zu den fachspezifischen Schwerpunktsetzungen im Bereich Gleichstellung bei.

Externes Netzwerk: Innerhalb des Rheinlands ist die UzK mit der TH Köln, der RWTH Aachen, der FH Aachen, der Universität Bonn, dem Forschungszentrum Jülich und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt über gemeinsam verabschiedete Leitlinien zu Chancengerechtigkeit und regelmäßige Arbeitstreffen vernetzt. Landes- und bundesweit ist die UzK aktiv in der Landeskonferenz sowie in der Bundeskonferenz der →Frauen und Männer- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika (LaKoF NRW, bukof). Daneben ist die UzK im Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbünden, im Hochschulnetzwerk Familie-NRW, im bundesweiten Verein Familie in der Hochschule sowie im Dual Career Netzwerk Deutschland und im Dual Career Netzwerk Rheinland involviert. Auf EU-Ebene wirkt sie in der Equality and Diversity Working Group der Coimbra Group Universities sowie in den entsprechenden Arbeitsgruppen bei EUniWell mit.

2. FRAUENANTEILE AN DER UZK: 2019 BIS 2023[2]

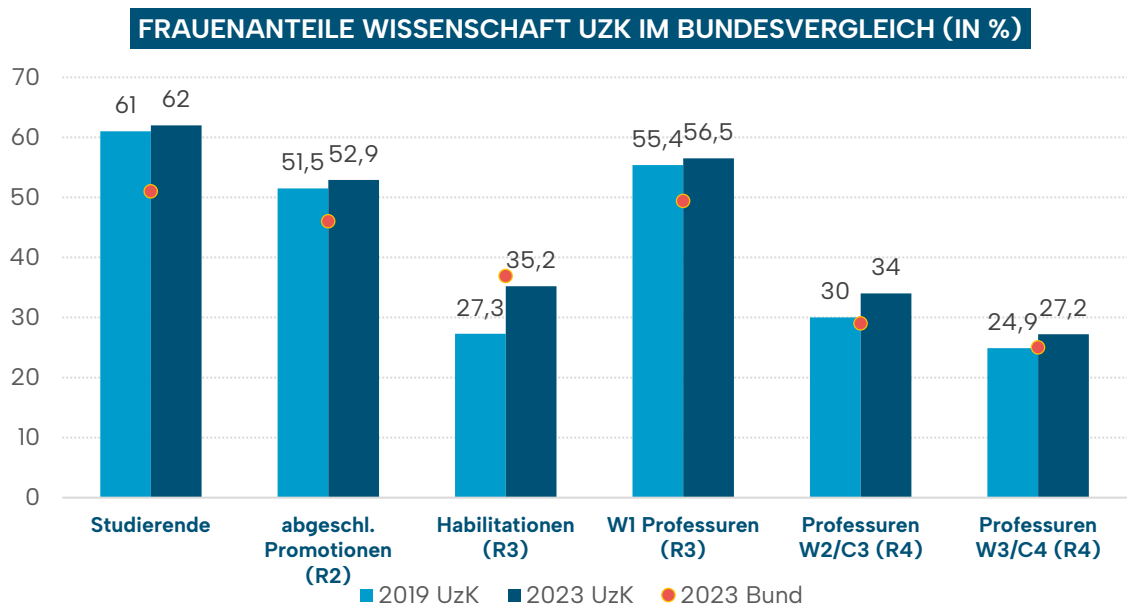

Abbildung 2: Frauenanteile in der Wissenschaft UzK im Bundesvergleich[3]

2.1. STUDENTINNEN UND ABSOLVENTINNEN

Mit einem Frauenanteil von 62 % Studentinnen im WS 2023/2024 (WS 2019/2020: 61 %) liegt die UzK weiterhin deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von rund 51 %[4] (NRW: 49 %[5]). Ein differenzierter Blick zeigt, dass der Frauenanteil in den Fakultäten bzw. Fächern sehr unterschiedlich ist, so z. B. bei den Studierenden in der Humanwissenschaftlichen Fakultät (80 %), der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (54 %) oder in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (46 %). Fakultätsspezifische Daten und Maßnahmen sind in den Entwicklungsplänen Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung beschrieben.

Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen liegt bei knapp 67 % im Prüfungsjahr 2023 (WiSe 22/23 und SoSe 2023). Der Frauenanteil liegt 2023 in den Masterstudiengängen (61 %) leicht über dem Anteil in den Bachelor-Studiengängen (57 %).

[2] Der Rahmenplan fasst die Daten der gesamten Universität zu Köln zusammen. Fakultätsspezifika sind den einzelnen Entwicklungsplänen Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung der jeweiligen Fakultäten und Einrichtungen zu entnehmen. Der Vergleichszeitraum 2019 und 2023 ergibt sich aus der Laufzeit des vergangenen Rahmenplans. Im vorliegenden Rahmenplan sind die verwendeten Daten zudem weitestgehend binär und bilden deswegen geschlechtliche Vielfalt nicht vollständig ab. In vielen Fällen liegen Daten zu den vier Kategorien nach Personenstandsrecht divers, weiblich, ohne Angabe, männlich nicht oder nicht vollständig vor. Die Problematik ist der UzK bekannt, so dass ein verbessertes Daten-Monitoring zu den Zielsetzungen des vorliegenden Rahmenplans gehört (s. Kap. 3.8.4.)

[3] Statistisches Bundesamt (2024): Statistischer Bericht – Statistik des Hochschulpersonals 2023, Habilitation nach Bundesländern, und Bestandene Promotionen nach Bundesländern, alle abgerufen 20.01.2025

[4] Statistisches Bundesamt (2024), Statistischer Bericht – Statistik der Studierenden – Wintersemester 2023/2024. Abgerufen am: 27.11.2024

[5] ebd.

2.2. PROMOTIONEN

Der Frauenanteil bei Promotionen hat sich 2023 mit 53 % leicht erhöht im Vergleich zu 52 % in 2019. Damit liegt er deutlich unter der Zahl an Absolventinnen (67 %).

2.3. POSTDOC-PHASE (R2/R3)

Der Frauenanteil bei den *Habilitationen* liegt im Jahr 2023 bei 35 % und hat sich damit seit 2019 (27 %) deutlich erhöht.

Die Bedeutung der Habilitation als einzige wissenschaftliche Qualifikation hin zu einer Professur hat in den meisten Fächern zugunsten des Karrierewegs „*Juniorprofessur*" abgenommen. Hier liegt der Frauenanteil bedeutend höher als bei den Habilitationen: 2023 sind 57 % der W1-Professuren mit Frauen besetzt (bei einem Frauenanteil von 70 % bei den W1-Professuren mit Tenure Track); so dass sich der Wert im Vergleich zu 2019 (55 %) auf einem stabilen Niveau gehalten hat.

Die Frauenanteile der drittmittelgeförderten *Nachwuchsgruppenleitungen* (Emmy-Noether-Gruppen, Max-Planck-Gruppen u.a.[6]) hat sich verbessert: 2019 gab es insgesamt 16 Nachwuchsgruppen, bei denen es einen Frauenanteil von 31 % unter den Gruppenleitungen gab. 2023 befanden sich unter 17 Gruppenleitungen sieben Frauen in Leitungspositionen (41 %).

Der Rückgang von Frauenanteilen nach dem Abschluss der Promotion zeigt weiter die Notwendigkeit von spezifischen Maßnahmen für diese Karrierephase auf, damit promovierte Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen ihre wissenschaftliche Karriere weiterverfolgen.

2.4. WISSENSCHAFTLICHER MITTELBAU

Der Frauenanteil liegt beim weiterem wissenschaftlichem Personal (inkl. MED) jenseits von Professuren (Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Dozierende, Wissenschaftliche Assistenzstellen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) im Jahr 2023 bei 52 % und hält sich seit 2019 stabil. Beim ausschließlich drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Personal ist der Anteil geringfügig gesunken. Er liegt 2023 bei 53% (2019: 55%).

2.5. PROFESSUREN (R4)

Der Frauenanteil bei den W2/C3 und W3/C4-Professor*innen ist von 27,2 % im Jahr 2019 auf 30,1 % im Jahr 2023 gestiegen. Dabei liegt der aktuelle Frauenanteil bei den W2/C3-Professor*innen mit rund 33,9 % deutlich höher als der Frauenanteil bei den W3/C4-Professor*innen mit 27,2 %. Seit 2019 hat sich der W3/C4-Professorinnenanteil um 2,3 Prozentpunkte verbessert.

[6] Gemäß Zahlen | Daten | Fakten-Bericht für das Jahr 2019 und 2023 (Hrsg. Abt. 13) wurden hier die Nachwuchsgruppenleitungen aus drittmittelgeförderten Projekten berücksichtigt.

Die Neuberufungszahlen im Zeitraum 2019 bis 2023 zeigen einen Frauenanteil bei W2–Berufungen von 43 % und bei W3–Berufungen von 37 % auf.

2.6. PERSONAL IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Beim Personal in Technik und Verwaltung (ohne MED und Klinik) sind Frauen in 2023 mit 63 % nach wie vor überproportional vertreten (im Vergleich 64% in 2019). Besonders hoch ist ihr Anteil 2023 unter den Praktikant*innen (83%), beim Bibliothekspersonal (72 %) sowie beim Verwaltungspersonal allgemein (67 %). Der Blick in die Entwicklungspläne der Verwaltung, Zentralen Einrichtungen und der Fakultäten zeigt jedoch deutlich, dass sich die Geschlechteranteile auch hier zugunsten von →Frauen verlagern verlagern, je höher der Beschäftigungsstatus liegt. In den Führungspositionen der Verwaltung (Verwaltungsleitung, Dezernats- und Stabsstellenleitungen) ist der Frauenanteil immerhin um 10 Prozentpunkte gestiegen und liegt in 2023 bei 46 % (im Vergleich 2019: 36 %). Der gleiche Trend zeigt sich beim Frauenanteil der Abteilungsleitungen: Dieser ist von 25 % in 2019 auf 49 % in 2023 gestiegen.

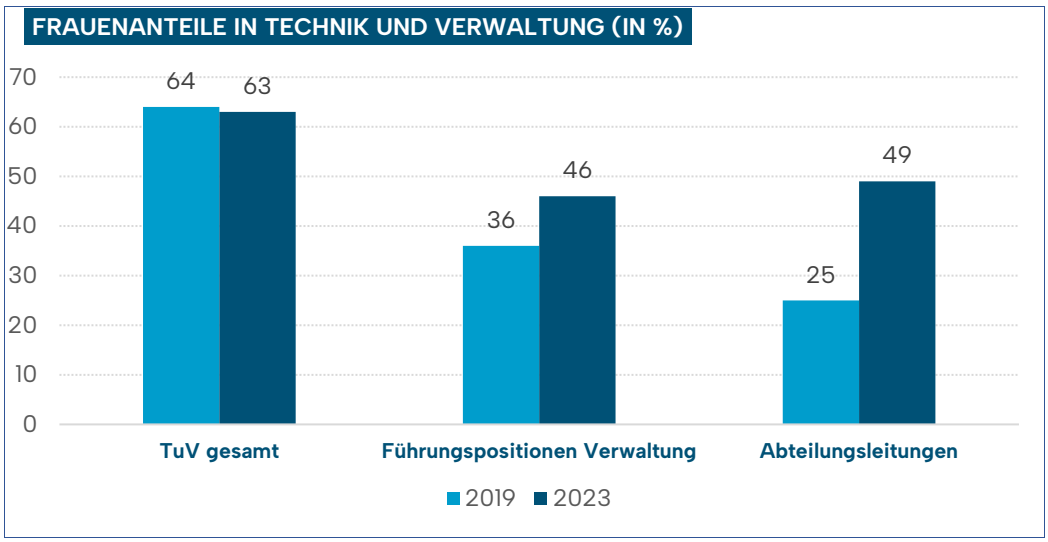

Abbildung 3: Frauenanteile in Technik und Verwaltung

2.7. AKADEMISCHE SELBSTVERWALTUNG

Der Frauenanteil in den Leitungspositionen im Bereich der akademischen Selbstverwaltungsgremien (Rektorat, Hochschulrat, Senat) ist deutlich gestiegen von 35 % (2019) auf 56 % (2023). In den Dekanaten und Prodekanaten ist der Frauenanteil im entsprechenden Zeitraum ebenfalls leicht gewachsen von 41 % (2019) auf 45 % (2023).

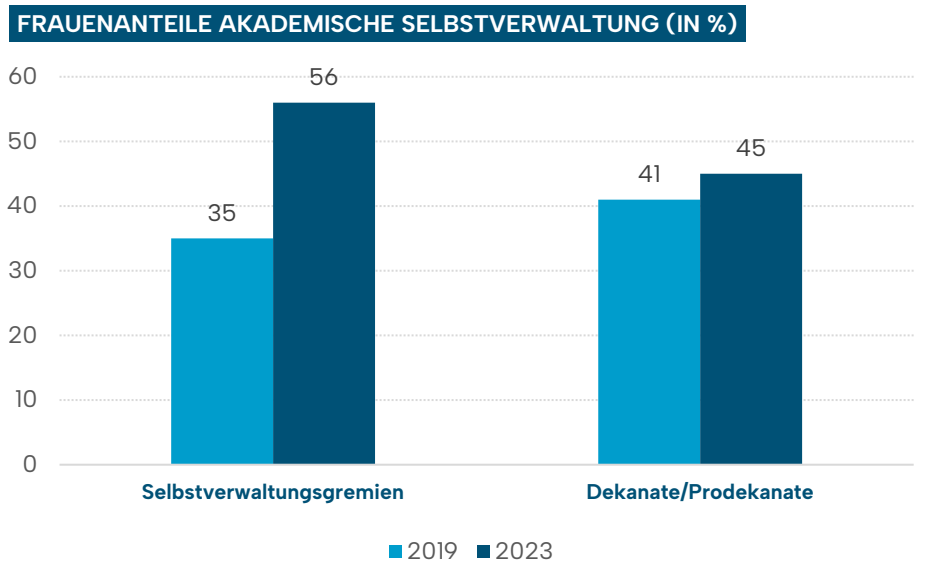

Abbildung 4: Frauenanteile in der akademischen Selbstverwaltung (ohne MED und Klinik)

3. GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT AN DER UZK: ZIELE UND MAßNAHMEN 2025-2029

Geschlechtergerechtigkeit an der UzK bedeutet zum einen, wo vorhanden, die strukturelle Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Karrierestufen abzubauen, also hochschulweit eine Repräsentation von Frauen von mindestens 50 % in allen Entgeltgruppen und Qualifizierungsphasen anzustreben. Zum anderen sollen ausschließende Strukturen für alle →Diskriminierte Geschlechtsidentitäten abgebaut und eine diskriminierungssensible Wissenschaftskultur weiterentwickelt werden. Aufbauend auf der Datenanalyse (Kap. 2), der Bilanzierung des Rahmenplans Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024 und den Planungen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität des Professorinnenprogramms 2030 verfolgt die UzK für den Zeitraum 2025-2029 folgende zentrale Ziele:

- Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen (Kapitel 3.1.)
- Verbesserung der Chancengerechtigkeit in Studium und Lehre (Kap. 3.2.)
- Verringerung des „Drop-Out" von Frauen im akademischen Mittelbau (Kap. 3.3.)
- Steigerung des Professorinnenanteils (Kap. 3.4.)
- Geschlechtergerechtigkeit in Technik und Verwaltung stärken (Kap. 3.5.)
- Ausbau einer familiengerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur (Kap. 3.6.)
- Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch (Kap. 3.7.)
- Maßnahmenaus- und -aufbau für →Queere Hochschulangehörige (Kap. 3.8.)
- Weiterentwicklung der Gender & Queer Studies (Kap. 3.9.)
- Ausbau der Gender-Kompetenz (Kap. 3.10.)

3.1. AUSBAU GLEICHSTELLUNGSFÖRDERNDER STRUKTUREN

Ziel: Die UzK verstärkt die Unterstützungsstrukturen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit auf dezentraler Ebene und aus intersektionaler Perspektive.

Bilanz Rahmenplan 2020-2024:

Der im vergangenen Gleichstellungsrahmenplan angekündigte Ausbau der Prodekanate im Bereich Chancengerechtigkeit wurde abgeschlossen: Seit 2018 unterstützen in allen Fakultäten entsprechende Prodekanate die Umsetzung von Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit auf Fakultätsebene. Auch werden die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten für ihre Aufgaben entlastet (z. B. über Freistellungen oder Unterstützung durch Personal). Die Beratung der drittmittelfinanzierten Forschungsverbünde und -projekte als weitere dezentrale Strukturen bei der Integration der Gleichstellungsziele und der Implementierung zielführender Maßnahmen wurde durch das →GenderConsulting an der Schnittstelle zwischen Dezernat Forschungsmanagement und Referat ChanGe ausgebaut. Über den seit 2001 jährlich ausgeschriebenen Gleichstellungsfonds (50.000 €) können alle Einheiten der UzK Sachmittel zur Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen beantragen. Im Berichtszeitraum wurden hieraus 36 Projekte gefördert.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.1.1. STÄRKUNG DER DEZENTRALEN EBENE

Die Hochschulforschung sowie differenzierte Datenanalysen an der UzK (s. Entwicklungspläne für Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Fakultäten) zeigen auf, dass die Erreichung des übergeordneten Ziels der Geschlechterparität auf allen Ebenen je nach Fächerkultur und Arbeitsbereich weiter ausdifferenzierte Zielsetzungen und Maßnahmen erfordert. Somit steht die Weiterentwicklung von dezentralen fachkulturspezifischen Prozessen, Strukturen und Maßnahmen im Zentrum, um die Fakultäten in den sich ausdifferenzierenden Forschungsschwerpunkten sowie in den zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der Zielsetzungen zu stärken. Das bedeutet konkret:

- Erhöhung der Verbindlichkeit von fakultätsspezifischen Zielsetzungen durch die Integration in übergeordnete hochschulinterne Steuerungsinstrumente und die Etablierung von finanziellen Anreizstrukturen
- Steigerung der Transparenz und Sichtbarkeit von zentralen Angeboten und Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit (vgl. Kap. 3.3.2)
- Verbesserte Vernetzung von fakultätsspezifischen Anlaufstellen zu gleichstellungsbezogenen Anliegen in Ergänzung und in enger Abstimmung zu zentralen Anlaufstellen (vgl. Kap. 3.7)

3.1.2. STÄRKUNG INTERSEKTIONALER PERSPEKTIVEN

Mit der Verabschiedung der „Strategie Chancengerechtigkeit“ 2018 und dem 2019 erworbenen Zertifikat „Vielfalt gestalten“ (erfolgreiche Re-Auditierung 2023), hat die UzK einen übergreifenden Handlungsrahmen geschaffen, der Geschlechtergerechtigkeit in einen intersektionalen Zusammenhang mit den Handlungsfeldern Familienbewusstsein, Inklusion, Bildungsgerechtigkeit, Rassismuskritik, Antisemitismuskritik und Antidiskriminierung setzt. Unter intersektionaler Gleichstellungsarbeit versteht die UzK, die Verschränkungen und Wechselwirkungen von Geschlecht mit anderen Diskriminierungsdimensionen in der Maßnahmenentwicklung, -umsetzung und -kommunikation sowie in der Beratung zu berücksichtigende Zielsetzung alle von geschlechtsspezifischer Diskriminierung Betroffenen zu erreichen. Es werden im Rahmen des vorliegenden Rahmenplans folgende diesbezügliche Ziele verfolgt:

- Die verschiedenen Steuerungsinstrumente (Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung, Aktionspläne in allen Handlungsfeldern) werden systematisch mit Blick auf intersektionale Zugänge angepasst und es wird eine entsprechende Datengrundlage geschaffen.
- Maßnahmen werden hinsichtlich Zugänglichkeit und Wirksamkeit für geschlechtsspezifisch diskriminierte Personengruppen mit Blick auf Intersektionalität überprüft und weiterentwickelt.
- Die Gleichstellungsbeauftragten und die weiteren Gleichstellungsakteur*innen werden unter Berücksichtigung ihrer Ressourcen und ihres gesetzlichen Auftrags hinsichtlich Mehrfachdiskriminierung insbesondere für ihr Beratungshandeln geschult und es wird ein nachhaltiges Wissensmanagement aufgebaut.

- Die Repräsentanz von marginalisierten Gruppen in der Gleichstellungsarbeit wird erhöht.
- Ausbau „GenderConsulting“ zu „Gender & Diversity Consulting“ für Forschungsverbünde: Dieses Angebot wird im Zusammenhang mit den aktualisierten Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG sowie mit den sich ausdifferenzierenden Forschungsschwerpunkten an der UzK weiterentwickelt.

3.2. GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN STUDIUM UND LEHRE

Ziel: Die UzK schafft die notwendigen Rahmenbedingungen, um allen Studierenden Chancengerechtigkeit für ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.

Bilanz Rahmenplan 2020-2024:

Die Herstellung von Chancengerechtigkeit und mithin Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre wird seit der Einführung von Akkreditierungsprozessen an der UzK (Modellakkreditierung 2013 und Systemakkreditierung 2023) aus verschiedenen Perspektiven heraus verfolgt und ist in das Qualitätsmanagement Q^{3}UzK integriert. Im Fokus stehen dabei a) die Zugänge zum Studium chancengerecht zu gestalten, z. B. durch Kooperationsprojekte mit Schulen, den Girls'Days oder Schüler*innenlaboren, b) die Verbesserung der Vereinbarkeit von Betreuungsverantwortung und Studium, z. B. durch den inzwischen verstetigten Betreuungsfonds für die Finanzierung von Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, c) die Erhöhung der Handlungskompetenzen von Lehrenden für eine chancengerechte Lehre durch Fortbildungsangebote, d) die Vorhaltung von zielgruppenspezifischen Beratungs- und Mentoringangeboten für Studentinnen, e) die chancengerechte Berufsbefähigung, etwa durch spezifische Beratungsangebote und Förderprogramme wie bspw. die jüngste Initiative für Gründerinnen vom Gateway Exzellenz Start-up Center „Gateway em*Power“.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.2.1. VEREINBARKEIT VON STUDIUM MIT FAMILIENVERANTWORTUNG

Die besonderen Bedarfe von Studierenden mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen sind sowohl im Hinblick auf einen chancengerechten Zugang zum Studium als auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Studium im Studienverlauf zu berücksichtigen. Hierfür werden bestehende Maßnahmen weiterentwickelt und neue Beratungs- und Unterstützungsangebote konzipiert (vgl. Kapitel 3.6.). Besondere Herausforderungen liegen in den Themen Nachteilsausgleich sowie bedarfsgerechter Ausbau der Beratungsangebote, v. a. für internationale Studierende mit Kind(ern) sowie Promotionsstudierende mit Care-Aufgaben.

3.2.2. HOCHSCHULDIDAKTISCHE WEITERBILDUNGEN

Lehrende werden durch Qualifizierungsangebote und durch ein breites Spektrum an Methoden sowie an Lehr-Lernplattformen dazu motiviert, studierendenzentriert zu handeln

und Vielfalt und Heterogenität – auch aus der Geschlechterperspektive – unter den Studierenden als Selbstverständlichkeit und Chance für eine qualitativ hochwertige Lehre zu verstehen sowie als Vorbilder zu wirken. Dies soll fortgesetzt werden durch hochschuldidaktische Weiterbildungen für Lehrende mit Perspektive auf die Vielfalt und Heterogenität von (Vor-) Erfahrungen, Lebenssituationen und Lernstrategien in der Methodik und Didaktik von Hochschullehre. Dabei soll auch der Einsatz einer diskriminierungssensiblen Sprache sowie die Möglichkeiten der demokratischen Bildung in und durch Hochschullehre in besonderer Weise berücksichtigt werden.

3.2.3. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE BERATUNGSGANGEBOTE

Niederschwellige und zielgruppenadäquate Beratungsangebote für Studierende unterstützen ein zielorientiertes und Erfolg versprechendes Studium für alle. Dabei sollen in Zukunft insbesondere Studien(eingangs)beratungsangebote mit Fokus auf die Vielfalt an Ausgangslagen von Studierenden (z. B. Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben, Frauen in MINT-Fächern) noch gezielter beworben werden und somit die Erhöhung der Sichtbarkeit von Ansprechpersonen für spezifische Beratungsbedarfe zu erreichen. Beratungsangebote und konkrete Beschwerdewege für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen werden verbessert (s. Kapitel 3.7.).

3.2.4. ÜBERGANG IN DEN ARBEITSMARKT

Studierende werden weiterhin durch Vortragsreihen und Trainings für chancengleichheitsrelevante Fragestellungen im Berufseinstieg sensibilisiert und mit entsprechenden Maßnahmen vor allem da unterstützt, wo Unterrepräsentanz bzw. Ungleichheit besonders offensichtlich ist. Zielgruppenorientierte Mentoring-Programme für Studentinnen werden erhalten und aus intersektionaler Perspektive weiterentwickelt. Die Gründerinnen-Initiative des Gateway Exzellenz Start-up Centers wird bis Ende 2027 aus Mitteln des BMBF fortgeführt werden.

3.3. VERRINGERUNG DES „DROP-OUT“ VON FRAUEN IM AKADEMISCHEN MITTELBAU

Ziel: Die UzK fördert Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen, um den Drop-Out im akademischen Mittelbau zu verringern. Damit verbunden ist der Ausbau von W1-Professuren mit Tenure Track.

Bilanz Rahmenplan 2020-2024:

Schwerpunkt des Gleichstellungsrahmenplans von 2020-2024 war der Ausbau von verlässlichen Karrierewegen für den wissenschaftlichen Mittelbau sowie des Gesamtvolumens der Juniorprofessur, möglichst mit Tenure Track. So hat die UzK ihre Rahmenstrukturen für qualitätsgeleitete Auswahlverfahren (OMTR-Richtlinie) und faire Beschäftigungsbedingungen in den letzten Jahren deutlich ausgebaut. Unter dem Dach der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) wurden Leitlinien zu Rekrutierungsprozessen, zu Tenure-Track-Verfahren, zu Personalverantwortung und zu wissenschaftlichen Dauerstellen entwickelt. Die Erhöhung des Frauenanteils auch auf der Ebene R3 ist bei der Umsetzung der HRS4R Teil sowohl der Zielformulierung wie auch des Monitorings.

Die UzK hat in der Personalentwicklung ein umfangreiches und verstetigtes Portfolio von Mentoring-Programmen und Trainingsangeboten zur individuellen Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen und Frauen in Leitungsfunktionen verankert. Das Albertus Magnus Center bündelt und vernetzt alle Maßnahmen zur Personalentwicklung für Promovierende und Postdocs. Das „Mentoring Program for International Female Scholars“ (IFS) wurde im Berichtszeitraum verstetigt.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.3.1. VERLÄSSLICHE KARRIEREWEGE

Der hohe Frauenanteil bei W1-Professuren an der UzK verdeutlicht sowohl, dass die von der UzK geschaffenen Rahmenbedingungen greifen, als auch ihre Relevanz für die nachhaltige Steigerung des Professorinnenanteils auf R4-Ebene. Daher soll die Anzahl der W1-Professuren mit Tenure Track auf eine unbefristete W2 bzw. W3 Professur ausgebaut und mit einer Zielquote von 60 %[7] versehen werden.

Zur Verbesserung des Monitorings werden zukünftig die Daten für die R2- und R3-Ebene systematisch fakultätsdifferenziert erfasst und auswertet.

3.3.2. INDIVIDUELLE FÖRDERPROGRAMME

Um das breite Angebot an Individualförderungen für die Angehörigen aller Fakultäten sichtbar zu machen, zielgruppenspezifisch zu kommunizieren und die Zugänglichkeit zu erhöhen, ist in Zukunft eine Bündelung dieser zentralen und dezentralen Angebote unter dem Titel „Female Career Hub“ über die Personalentwicklung vorgesehen.

Eine weitere Schwerpunktsetzung der Weiterentwicklung von Individualfördermaßnahmen

[7] Entspricht der Neuberufenenquote, die im „Gleichstellungskonzept für Parität“ für die Jahre 2025-2030 festgelegt wurde.

für die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen wird in den nächsten Jahren eine intersektionale Weiterentwicklung sein. So werden Kriterien entwickelt, um bestehende Maßnahmen auf mögliche Zugangshürden hin zu überprüfen und ggf. auszubauen, bspw. mit Blick auf Behinderung, race oder soziale Herkunft, um möglichst alle Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen zu erreichen bzw. spezifische Bedarfe anzusprechen. Zudem werden Förderangebote auf Zugänglichkeit für →TINA*-Personen (TIN*-Personen) geprüft (vgl. Kap. 3.8).

3.4. STEIGERUNG DES PROFESSOR*INNENANTEILS

Ziel: Angestrebt wird die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren an der UzK auf 40% im Jahr 2033 (36 % im Jahr 2029).

Bilanz Rahmenplan 2020-2024:

Schwerpunkte des vergangenen Gleichstellungsrahmenplans waren Erhöhung des Frauenanteils auf R4-Ebene sowie die stärkere Qualitätssicherung und Verbindlichkeit von Vorgaben für gendersensible Berufungsverfahren. Die Zielzahl von 30 % Frauenanteil auf R4-Ebene im Jahr 2024 konnte bereits 2023 erreicht werden. Vorgaben zu chancengerechten Berufungsverfahren sind in der 2023 aktualisierten Berufungsordnung integriert. Aktualisierte Handreichungen zur Berechnung des akademischen Alters, zur Feststellung von Befangenheit und zur Erstellung von Protokollen erhöhen die Einhaltung von Qualitätsstandards und tragen so zu geschlechtergerechten Verfahren bei. Um die Mitglieder der Berufungskommission weiter zu sensibilisieren, wurden regelmäßige interne Schulungsangebote sowie Video-Tutorials zum Thema *Gendersensibilität in Berufungsverfahren* eingeführt. Die UzK ist im Juli 2024 der HRK-Selbstverpflichtungserklärung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ beigetreten. Eine besondere Qualifizierung der Berufungsbeauftragten des Rektorats im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit konnte bisher noch nicht umgesetzt werden.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.4.1. ZIELVEREINBARUNGEN

Um die Verbindlichkeit der in den Entwicklungsplänen Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung fakultätsspezifisch festgelegten Zielzahlen für den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren zu erhöhen und mit weiteren strategischen Zielen der Fakultäten zu verknüpfen, werden diese ab 2025 in die strategischen Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten integriert und ab 2028 erneut angepasst; diese werden perspektivisch auch an die Zuweisung finanzieller Ressourcen gekoppelt. Zudem bleibt Gleichstellung ein Parameter der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sowie der strategischen Professurenplanung.

3.4.2. GENDERSENSIBLE BERUFUNGSVERFAHREN

Die 2023 neu verabschiedete Berufungsordnung macht aus Gleichstellungssicht bedeutsame Prozessschritte für alle Fakultäten verpflichtend: das Screening des Feldes potenzieller Bewerber*innen vor Einreichung des Zuweisungsantrags, die aktive Rekrutierung von

Wissenschaftlerinnen in allen Fakultäten mit einem Frauenanteil von weniger als 30 % sowie die Berücksichtigung des akademischen Alters.

Ein Schwerpunkt für die Laufzeit des Rahmenplans 2025-2029 wird die Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung von Vorgaben und Empfehlungen sowie der Weiterentwicklung fakultätseigener Prozesse für gendersensible Berufungsverfahren sein. Dies umfasst:

- Eine Ausweitung der Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch die Stabsstelle Berufungen auch mit der Zielsetzung geschlechtergerechter Berufungsverfahren
- Die Implementierung fakultätsspezifischer Schulungsangebote für Mitglieder von Berufungskommissionen;
- Die Ausgestaltung fakultätsspezifischer Konzepte zur aktiven Rekrutierung. Insbesondere in Fakultäten mit einem niedrigen Frauenanteil und einer hohen Konkurrenz zu anderen Hochschulen oder außeruniversitären Karrierewegen soll die Rekrutierungsstrategie auch karrierephasenübergreifend gestaltet werden.

3.4.3 ABBAU GENDER PAY GAP

Um die Professorinnen an der UzK zu halten, ist die Reduktion des Gender Pay Gap von höchster Bedeutung. Nachdem der Gender Report NRW 2019 für die UzK einen besonders hohen Gender Pay Gap insbesondere auf der Ebene der W3-Professuren ausgewiesen hatte, wurde ein umfassendes Maßnahmenpaket im Einklang mit der auch von der UzK unterzeichneten „gemeinsamen Erklärung der Landesregierung und der Hochschulen in NRW für gerechtere Vergütung von Professorinnen und Professoren“ auf den Weg gebracht, dessen erster Erfolg sich in der Entwicklung der letzten Jahre ablesen lässt: Der universitätsweite Gender Pay Gap auf W3-Ebene hat sich von 15.700 € p.a. im Jahr 2021 auf einen Wert von 8.900 € p.a. im Jahr 2024 verringert. 2022 wurde die „Richtlinie zur Vergabe von besonderen und Funktionsleistungsbezügen für W2/W3-Professuren an der Universität zu Köln“ vollständig aktualisiert, die fortlaufend evaluiert und angepasst wird. Für die in der Bekämpfung des Gender Pay Gaps höchstrelevanten Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird ab 2025 eine Systematik umgesetzt, die einen Aufschlag für Professorinnen in den Fächern ermöglicht, in denen ein Gender Pay Gap nachgewiesen ist.

3.4.4. FRAUEN IN GREMIEN

Insbesondere in Fächern mit einem geringen Frauenanteil sind Professorinnen durch ihre Mitarbeit in Gremien und in der akademischen Selbstverwaltung belastet. Für die Gleichstellungsarbeit der UzK ergibt sich ein Zielkonflikt (Frauen sollen in Gremien vertreten sein, gleichzeitig sollen sie vor allem in ihrer Forschungstätigkeit unterstützt werden), der sich nur durch eine Erhöhung der Frauenanteile auflösen lässt. Bis dieses Ziel erreicht ist, zielt die UzK (gemäß § 11b HG-NRW) auf einen Frauenanteil auf der Ebene der Hochschullehrenden in den Gremien, der dem Frauenanteil im jeweiligen Fach entspricht.

3.5. GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT IN TECHNIK UND VERWALTUNG STÄRKEN

Ziel: Die UzK verfolgt das Ziel, Geschlechterparität und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen in Technik und Verwaltung herzustellen.

Bericht Rahmenplan 2020 -2024:
Der Frauenanteil in Technik und Verwaltung nimmt mit höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen weiterhin ab, hat sich in Führungspositionen aber stark gesteigert und fast Parität erreicht. Konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung wurden durch die Zentralverwaltung selbst erfolgreich umgesetzt, z.B. das Mentoring-Programm für Frauen in Teilzeitbeschäftigung und mit Sorgeverantwortung (WiMa-Mentoring durch den cfs), das Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte der Verwaltung (Personalentwicklung), Fortbildungsangebote für Frauen zur Verhandlung von Personalzuschlägen und Leistungszulagen im TV-L für Tarifbeschäftigte (Gleichstellungsbeauftragte mit Personalentwicklung).

Für den Rahmenplan in 2025 - 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen, die auf zentraler Ebene verfolgt werden sollen:
Um den Trend der Annäherung an Geschlechterparität auf den Führungsebenen in Technik und Verwaltung fortzusetzen, sollen die Maßnahmen zur Erreichung einer familienbewussten Arbeitskultur fortgeführt werden (vgl. Kap. 3.6.4). Die Stellenbesetzungsverfahren im Bereich Technik und Verwaltung unterliegen ebenfalls der verabschiedeten OTMR-Richtlinie zu qualitätsgesicherten Auswahlverfahren (vgl. Kap. 3.3). Die UzK wird unabhängig von der tarifrechtlichen Eingruppierung mögliche Ausprägungen vom Gender Pay Gap im Zulagenbereich und darüber hinaus analysieren.

Weitere konkrete Maßnahmen sind im Entwicklungsplan für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung der Zentralverwaltung ebenso wie in den Entwicklungsplänen der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen enthalten.

3.6. AUSBAU EINER FAMILIENBEWUSSTEN HOCHSCHUL- UND WISSENSCHAFTSKULTUR

Ziel: Die UzK verfolgt das Ziel eines kontinuierlichen Ausbaus von Angeboten, die die Vereinbarkeit von Care-Verantwortung mit Studium bzw. Arbeit in Wissenschaft und Verwaltung sowie eine geschlechtergerechte Aufteilung von Care-Aufgaben fördern und damit Eltern und Pflegende, und vor allem Frauen, in Studium, Verwaltung und Wissenschaft zu entlasten.

Bericht Rahmenplan 2020-2024:

Der Dual Career & Family Support (CFS) im Dezernat für Personal übernimmt als zentraler Akteur die Strategie- und Maßnahmenentwicklung für eine Vielzahl von Angeboten zu den Themen Wissenschaft, Arbeiten und Studieren in Verbindung mit Care-Aufgaben (z. B. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) sowie die Dual Career-Beratung. In den Berichtszeitraum des letzten Rahmenplans fiel die Corona-Pandemie, die in besonderer

Weise auch das Thema Vereinbarkeit mit Studium bzw. Arbeit und Wissenschaft beeinflusste und dessen bedeutende Rolle in den Fokus rückte. Konkrete Maßnahmen in den vergangenen fünf Jahren umfassten die Verabschiedung der Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten für Wissenschaft und Verwaltung in 2021, die mehrjährige Umsetzung des Kopf-Frei-Programms zur finanziellen Unterstützung für Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung, der Aufbau von spezifischen Beratungsangeboten in der MED und PHIL, der Ausbau von Betreuungsplätzen durch Ankauf von Belegplätzen in externen Kitas, die Verstetigung des Betreuungsfonds zur Erstattung von Betreuungskosten aufgrund von dienst- oder studiumsbedingten Betreuungslücken, sowie der Ausbau von Dual Career-Maßnahmen für internationale Postdocs.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.6.1. BERATUNG

Die zentrale Studienberatung, die Beratungsstelle für Studierende mit Kind des Kölner Studierendenwerks und der AStA bieten Beratung und Angebote für die Zielgruppe der Studierenden an, wobei die Transparenz über die verschiedenen Zuständigkeiten insbesondere für Studierende mit Care-Aufgaben noch zu verbessern ist. Eine weitere Beratungslücke, die noch zu schließen ist, besteht für Promotionsstudierende mit Care-Aufgaben (insbesondere Internationale), die kein Beschäftigungsverhältnis an der UzK haben.

3.6.2. BETREUUNGSPLÄTZE UND INFRASTRUKTUR

Eine der wichtigsten Herausforderungen bleibt der unvermindert hohe Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen, vor allem für unter Zweijährige. Hinzu kommt der aktuelle und prognostiziert sich noch verstärkende häufige Betreuungsausfall in vielen Einrichtungen („Betreuungsnotstand“) aufgrund von Personalmangel. Über die derzeitigen Planungen zum Ausbau einer Kita auf dem Campus der HF sowie über den weiteren Ausbau von Belegplätzen bei externen Anbieter*innen und des flexiblen Betreuungsangebots im Backup-Service wird die UzK diesen Bedarfen weiter entgegenkommen. Zudem sollen die Backup-Betreuungsplätze für Kinder von Gastwissenschaftler*innen ausgebaut werden. Erste Fakultäten (WiSo und alle Forschungsverbünde) partizipieren bereits am Ticketsystem für den Backup-Service, welche insbesondere als Maßnahme in der aktuellen Kitabetreuungskrise greift. Diese Angebote sollen ebenfalls auf alle Fakultäten erweitert werden.

Ebenfalls bedarf es einer flächendeckenden familienbewussten Infrastruktur (z. B. Stillbereiche für Studierende in Erfüllung der rechtlichen Verpflichtung als UzK). Der Leitfaden familienbewusster Bau an der UzK wird mit dem Baudezernat abgestimmt und bei Neubauten und Sanierungen berücksichtigt.

3.6.3 FAMILIE UND STUDIUM

Vorhandene Unterstützungsangebote für Studierende mit Kindern bzw. mit Pflegeverantwortung sollen durch spezifische Regelungen des Nachteilsausgleichs insbesondere für Schwangere und stillende Elternteile sowie für Studierende mit Care-Aufgaben ergänzt werden. In diesem Zusammenhang werden auch Möglichkeiten geprüft, inwiefern gesonderte priorisierte Einschreiberegelungen für Studierende mit Familienverantwortung in

Pflichtmodulen eingeführt werden können, um Verzögerungen im Studienverlauf zu verhindern. Ein Notfallfonds für internationale Studierende mit Kind wird aufgebaut, der in finanziellen und/oder sozialen Notsituationen eine befristete finanzielle Unterstützung gewährt. Um Bedarfe an flexibler Kinderbetreuung zu verbessern, wird zudem die Einführung von kostenlosen Backup-Betreuungsstunden zur Kinderbetreuung für studierende Eltern in besonderen finanziellen Notlagen angestrebt.

3.6.4. FAMILIENBEWUSSTE ARBEITSKULTUR

Eine familienbewusste Arbeitskultur in Wissenschaft und Verwaltung erfordert in allen Bereichen sensible Führungskräfte, die zukünftig durch ein spezifisches Vereinbarkeitscoaching, durch ein eigenes Modul „Familienbewusste Führung" im Führungskräfte-Fortbildungsprogramm der Personalentwicklung sowie durch die aktualisierte Entwicklung einer Handreichung unterstützt werden. Alle Führungskräfte sind angehalten, bei der Ansetzung von Gremien- und Besprechungszeiten auf die Vereinbarkeit mit Care-Aufgaben zu achten. Führen in diversen Arbeitszeitmodellen soll stärker ermöglicht und durch Pilotprojekte proaktiv (z. B. Begleitung in der Entwicklung und Umsetzung von Jobsharing-Modellen) gefördert werden.

3.6.5. FAMILIE UND WISSENSCHAFT

Insbesondere in der MED und in der PHIL haben sich in den vergangenen Jahren fakultätsspezifische Beratungs- und Informationsangebote zur verbesserten Ermittlung von Bedarfen sowie zur Erhöhung der Transparenz von Angeboten bewährt. Dieses erfolgreiche Modell aufgreifend soll zukünftig in allen Fakultäten auf vorhandenen Anlaufstellen aufgebaut und die Zusammenarbeit mit dem CFS gestärkt werden, um über bestehende Angebote zu informieren und Bedarfe der Fakultäten an das CFS vermitteln zu können.

Die UzK prüft die Einführung eines Programms für Wissenschaftler*innen mit Betreuungsverantwortung in besonderen Belastungssituationen. Dieses Programm soll Postdocs und Juniorprofessor*innen mit Care-Verantwortung eine befristete Finanzierung einer Hilfskraftstelle zur Entlastung von Routineaufgaben ermöglichen. Das Dual Career-Angebot für Neuberufene und internationale Postdocs wird mit besonderem Fokus auf den Bedarfen internationaler DC Partner*innen in enger Zusammenarbeit mit dem Welcome Centre weiterentwickelt.

Professor*innen mit Elternzeitwunsch sollen durch die Finalisierung einer Handreichung im Planungsprozess und in der Umsetzung unterstützt werden.

3.7. SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG, SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG UND GEWALT SOWIE MACHTMISSBRAUCH

Ziel: Die UzK verfolgt das Ziel eines kontinuierlichen Ausbaus von Präventions- und Interventionsmaßnahmen zum umfassenden Schutz von Studierenden und Mitarbeiter*innen vor Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Machtmissbrauch.

Bericht Rahmenplan 2020-2024:

Die Beteiligung an der europaweiten UniSAFE Studie (2022) zu geschlechtsbezogener Gewalt an Hochschulen hat ergeben, dass auch an der UzK fast zwei von drei Mitarbeitenden und Studierenden seit Beginn ihrer Tätigkeit mindestens eine Form von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt haben.[8] Sie hat zudem gezeigt, dass die UzK vor allem Transparenz und Sichtbarkeit von bestehenden Angeboten sowie die Sensibilisierung für grenzüberschreitendes Verhalten erhöhen muss. Die zukünftige Weiterentwicklung der Maßnahmen in diesem Bereich zielt daher besonders auf Zugänglichkeit, Sichtbarkeit und Transparenz der Beratungsangebote (s. auch Kap. 3.7.3.).

Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei individuellen wie strukturellen Diskriminierungen tragen mittelbar sowie unmittelbar zum Abbau von geschlechtsbezogenen Ungleichheiten im Hochschulkontext bei. Dabei kann die UzK auf die in 2022 umfassend überarbeitete Antidiskriminierungsrichtlinie sowie auf ein ausdifferenziertes Netzwerk an zentralen und dezentralen Anlaufstellen zurückgreifen, das seit 2019 regelmäßig im Rahmen einer Arbeitsgruppe tagt. Verschiedene Sensibilisierungskampagnen in 2020 (#unboxingdiscrimination) und in 2024 (#nichtok!) haben die Hochschulöffentlichkeit auf Diskriminierungsstrukturen und Anlaufstellen aufmerksam gemacht. Durch die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung der nordrhein-westfälischen Hochschulen zum Umgang mit Machtmissbrauch im September 2023 wurde die besondere Verantwortung des verbesserten Schutzes von Studierenden und Mitarbeiter*innen bekräftigt.

Das Rektorat hat im Jahr 2023 auf Basis einer umfassenden Status-Quo-Analyse die Einrichtung einer *Zentralen Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch* beschlossen. Diese hat Ende 2024 Ihre Arbeit aufgenommen. Zu Ihren Arbeitsschwerpunkten gehört unter anderem die Beratung von Studierenden und Mitarbeitenden, die Weiterentwicklung von Beschwerdeprozessen sowie die Koordination der Beratungs- und Unterstützungsangebote an der UzK. Spätestens bis Ende 2025 ist die Zentrale Vertrauensstelle voll besetzt und handlungsfähig.

[8] Die Ergebnisse der UniSAFE Studie sind online abrufbar hier: https://www.gesis.org/institut/presse-und-medien/pressemitteilungen-detail/article/umfrage-ueber-geschlechtsbezogene-gewalt-in-46-hochschulen-und-forschungseinrichtungen-in-europa

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.7.1. ANTIDISKRIMINIERUNGSRICHTLINIE UND SCHUTZKONZEPT

Seit 2013 (Überarbeitung in 2019, 2022) hat die UzK mit einer eigenen, hochschulweiten Richtlinie gegen (sexualisierte) Diskriminierung eine wichtige Handlungsgrundlage geschaffen. Die nächste grundlegende Überarbeitung wird zum Jahr 2026 anvisiert. In diesem Zuge wird unter anderem auch geprüft, wie ein Prozess zur Entwicklung eines Schutzkonzepts für die UzK gestaltet werden kann. Perspektivisch soll auch das Thema Machtmissbrauch in die Richtlinie integriert werden.

3.7.2. BERATUNG UND BESCHWERDESTRUKTUREN

Die Vielzahl und Ausdifferenziertheit von Beratungs- und Beschwerdestrukturen an der UzK ermöglicht niedrigschwellige Angebote, geht aber auch zulasten von Transparenz und Verfahrenssicherheit. Vor diesem Hintergrund etabliert die neu geschaffene *Zentrale Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch* neben der strategischen Vernetzung zwischen den Anlaufstellen und der fortwährenden Qualifizierung von Beratenden auch die Koordination von Veränderungsprozessen zur Optimierung der Strukturen und Abläufe.

Durch eine intensivierte Informations- und Öffentlichkeitsarbeit werden die Anlaufstellen und Beratungsprozesse transparenter und die Sensibilisierung von Hochschulangehörigen, insbesondere von Führungskräften, verbessert (s. auch Kap. 3.10.).

Im Sinne eines intersektionalen Ansatzes gilt es, die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen in die übergreifenden Schulungs- und Vernetzungsaktivitäten von Beratenden systematisch einzubeziehen und Gleichstellungsakteur*innen hinsichtlich ihres Beratungshandelns fortzubilden. Das Beratungsangebot und Beschwerdemanagement der Hochschule soll im Hinblick auf die Eignung für den Umgang mit →antifeministischen Angriffen überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst werden.

Von besonderer Bedeutung wird zudem sein, nach dem bereits etablierten Beispiel an der Medizinischen Fakultät, Vertrauensteams in allen Fakultäten aufzubauen, um niedrigschwellige Angebote für Betroffene auf dezentraler Ebene weiterzuentwickeln. Diese Teams sollen sich aus unterschiedlichen existierenden Anlaufstellen zusammensetzen und verbesserte fakultätsinterne Verweis- und Beratungsprozesse aufbauen.

3.7.3. INFRASTRUKTURELLE MAßNAHMEN

Seit 2025 werden in einer ersten Pilotphase für ein Jahr in zentralen WCs kostenlose Menstruationsartikel zur Verfügung gestellt. Über eine Fortführung wird nach einer Evaluationsphase entschieden. Weitere bauliche Maßnahmen: siehe 3.6.2. und 3.8.4.

3.8. MAßNAHMENAUF- UND -AUSBAU FÜR QUEERE[9] HOCHSCHULANGEHÖRIGE

Ziel: Die UzK wird sich in allen universitären Bereichen durch einen stetigen Auf- und Ausbau präventiver, intervenierender und fördernder Maßnahmen für die Anerkennung queerer Hochschulangehöriger einsetzen.

Bericht Rahmenplan 2020-2024:

Im vergangenen Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024 wurden bereits alle Geschlechter adressiert. Entsprechend wurden erste queer-inklusive Maßnahmen initiiert. So zeigte die UzK in den letzten Jahren ihre Solidarität mit und Akzeptanz von queeren Menschen, sei es durch das Hissen der Regenbogenflagge, Teilnahmen an queeren Demonstrationen wie der ColognePride in 2019 und 2023, Schaffung von niederschwelligeren Regelungen zur Anpassung von Vornamen oder Personenstand für →TINA*-Personen (TIN*-Personen), dem kontinuierlichen Ausbau von WCs für alle Geschlechter und einer Erweiterung des Informationsangebots für queere Hochschulangehörige.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.8.1. BERATUNGSANGEBOTE FÜR QUEERE HOCHSCHULANGEHÖRIGE

Diskriminierung, Hasskriminalität und Gewalt gegen queere Personen nimmt seit Jahren zu. Um queere Hochschulangehörige bei Beratungsangeboten zu Diskriminierung oder Gewalt besser adressieren zu können, soll das Beratungs- und Informationsangebot durch das Team der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Zentrale Vertrauensstelle ausgeweitet werden.

3.8.2. VERNETZUNGS-, MENTORINGS- UND EMPOWERMENT-ANGEBOTE

Bereits jetzt gibt es an der UzK queere Netzwerke auf Ebene der Studierenden sowie queere Netzwerke in Teilbereichen der UzK. Zur Förderung der gesamtuniversitären Vernetzung soll ein Mitarbeiter*innen-Netzwerk von queeren Hochschulangehörigen für queere Hochschulangehörige aufgebaut werden.

Nach Möglichkeit sollen Personalentwicklungsangebote dezidiert für Queers - und in Bezug auf Gender dabei insbesondere für TINA* - geschaffen werden. In diesem Zusammenhang wird u. a. geprüft, inwieweit Förderprogramme, die als Zielgruppe bislang Frauen adressieren, für TINA*-Personen geöffnet werden können.

3.8.3. INFORMATIONSANGEBOT ERWEITERN, SENSIBILISIERUNG VON HOCHSCHULANGEHÖRIGEN

Um Diskriminierungen entgegenzuwirken und Vorurteile abzubauen, sollen Schulungs- und

[9] Über den Begriff →Queer bzw. das Akronym →LSBPATINQ+ werden die Dimensionen sexuelle und romantische Orientierung (z. B. lesbisch, schwul, bi-, pan-, asexuell, aromantisch) sowie körperliche (→Inter*, Intergeschlechtlich) und geschlechtliche (z. B. →Trans*, transgeschlechtlich, →Nicht-binär, non-binary, abinär, – kurz: →TINA*) Vielfalt zusammengefasst. Im Rahmenplan werden der Begriff Queer und das Akronym LSBPATINQ+ synonym verwendet.

Informationsangebote für alle Mitarbeiter*innen etabliert bzw. ergänzt werden. Verschiedene Zielgruppen und inhaltliche Schwerpunkte können hier sein:

- Integration in Sensibilisierungsangeboten für Führungskräfte (Schwerpunkt Intervention und Prävention von Diskriminierung)
- Aufklärung von Personen in Lehre, Forschung und Verwaltung über sexuelle, romantische, körperliche und geschlechtliche Vielfalt; Umgang mit queeren und insb. TINA* Kolleg*innen/ Studierenden/ Kooperationspartner*innen.

Darüber hinaus wird sich die UzK stärker einer thematischen Berücksichtigung queerer Themen in der Öffentlichkeitsarbeit widmen (z. B. bei Erstsemester-Orientierungstagen, Gedenktagen). In den kommenden Jahren sollen zudem Arbeitsprozesse zu queerer Erinnerungskultur an der UzK aufgenommen werden.

3.8.4. TINA*-INKLUDIERENDE INFRASTRUKTUR

Die Anpassung des Vornamens und des Personenstands sind im Identity-Management der UzK grundsätzlich möglich, aber bisher noch nicht technisch und organisatorisch durchgängig umgesetzt. Daher soll auf IT-Ebene ein TINA*-freundliches Datenhandling umgesetzt werden. Durch anvisierte Personalschulungs- und Informationsarbeit (siehe 3.8.3.) wird für einen TINA*-freundlichen Umgang mit Namen, Pronomen oder Geschlechtseintrag sensibilisiert werden. Im Umgang mit Vornamens- oder Geschlechtseintragsänderungen ist das bestehende Verfahren für TINA*-Hochschulangehörige (z. B. Anerkennung des DGTI[10]-Ergänzungsausweises) beizubehalten und durch weitere, niederschwellige Angebote zu erweitern., wie z. B. durch eine UzK-weit gültige schriftliche Selbstauskunft.

Hinsichtlich der baulichen Infrastruktur wird der Ausbau des Angebots von WCs und Umkleidekabinen für alle Geschlechter vorangetrieben. Zudem sollen Menstruationsartikel auch auf Toiletten für alle Geschlechter bereitgestellt werden (siehe 3.2.6.).

3.9. WEITERENTWICKLUNG DER GENDER & QUEER STUDIES

Ziel: Die Gender & Queer Studies werden an der UzK in Forschung und Lehre gestärkt und kontinuierlich weiterentwickelt, vor allem in den Fächerkulturen, in denen sie bislang noch nicht etabliert sind.

Bilanz Rahmenplan 2020-2024:

Die Kopplung von Gender Studies und hochschulischer Gleichstellungsarbeit fördert die Integration theoretischer Erkenntnisse in praktische Maßnahmen, die die Hochschulen inklusiver und gerechter machen. Als zentrale Akteurin wurde die zentrale wissenschaftliche Einrichtung Gender Studies in Köln (GeStiK) 2012 etabliert, im Berichtszeitraum erneut positiv evaluiert (2022) und damit verbundene Entfristungen von Ressourcen verabschiedet. Darüber hinaus wurde der in 2017 eingerichtete Masterstudiengang Gender & Queer Studies 2023 erfolgreich re-akkreditiert. Es wurden eine Vielzahl an hochschulinternen und -

[10] Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e. V.: https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/, Abgerufen am 22.01.205

externen Lehr- und Forschungskooperationen aufgebaut. In 2023 wurde gemeinsam mit dem Referat ChanGe erfolgreich das BMBF-geförderte Struktur-Projekt UoC-IMPACT – Implementing Gender Aspects in Research (Laufzeit 2024 – 2029) eingeworben.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.9.1. GENDER-DENOMINATIONEN

An der UzK gibt es fünf Professuren mit einer Gender-Teildenomination. Darüber hinaus sind fünf zusätzliche Professor*innen (davon drei emeritiert) Mitglied im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e.V. Den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Weiterentwicklung der Gender Studies aus dem Jahr 2023 folgend, strebt die UzK an, die Anzahl von Professuren mit der (Teil-)Denomination „Gender Studies“ auszubauen, vor allem auch mit Blick auf Fächer, in denen die Gender Studies bislang noch wenig etabliert sind.

3.9.2. LEHRE

GeStiK ist verantwortlich für die Koordination des Auf- und Ausbaus des fakultäts- und hochschulübergreifenden Lehrangebots in den Gender Studies: seit 2013 für das Zertifikat „Gender Studies“ für B.A.-Studierende und den Lehrauftragspool „Gender & Queer Studies“ sowie seit dem WiSe 2017 / 2018 für den hochschul- und fakultätsübergreifenden Kölner Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“. Dieses Angebot wird weiteren Hochschulangehörigen durch die Entwicklung von gestuften Angeboten für Gender-Kompetenz zugänglich gemacht.

3.9.3. FORSCHUNG

GeStiK baut die Forschungsschwerpunkte ‚Materialität und Geschlecht‘, ‚Queertheoretische Herausforderungen des Anthropozäns: Kritik, Transformation, Fabulation‘ und ‚Geschlechterforschung, soziale Mobilität und Intersektionalität‘ aus und richtet Kooperationsaktivitäten an Forschungsverbünde und an die Fakultäten der UzK.

Die UzK hat sich zum Ziel gesetzt, die systematische Integration intersektionaler Gender-Perspektiven in die Forschung an der UzK insgesamt zu verbessern und diesbezüglich nachhaltige Strukturen vor allem auch mit Blick auf die fachkulturellen spezifischen Bedarfe aufzubauen. Das BMBF-Strukturprojekt UoC-IMPACT richtet sich dabei an die Forschungsbereiche (u.a. Key Profile Areas) und Fakultäten der UzK, die bislang eher wenig Berührungspunkte mit intersektionalen Genderperspektiven sehen. Insbesondere durch verschiedene Dialog- und Transferformate mit und Inputs von Gastwissenschaftler*innen sollen, in Abstimmung mit der dafür eingerichteten Koordinationsstelle und den jeweiligen Forschungs- bzw. Fachbereichen, mittelfristig weitere Lehr- und Forschungskooperationen sowie Netzwerkstrukturen, initiiert und etabliert werden.

3.9.4. WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION

Einen weiteren Fokus wird die intensivierte Wissenschaftskommunikation im Bereich der Gender Studies durch die Kampagne „See more than before!“ einnehmen. Ziel ist die Gewinnung der hochschulinternen wie -externen Öffentlichkeit für den Mehrwert der systematischen Integration von Gender-Perspektiven in der Forschung und in der Wissenschaftskommunikations- und Medienarbeit. Zudem sollen in Zusammenarbeit mit dem De-

zernat 8 „Kommunikation und Marketing“ Beratungen und Handlungsstrategien für Wissenschaftler*innen mit Gender-Schwerpunkt angeboten werden, um diese besser gegen zunehmende →Anti-Genderismus-Anfeindungen zu rüsten.

3.10. STÄRKUNG DER GENDERKOMPETENZ ALLER HOCHSCHULANGEHÖRIGEN

Ziel: Um Kultur nachhaltig zu verändern, Geschlechtergerechtigkeit in einem umfassenden Verständnis umzusetzen, *gender biases* abzubauen, und dem Rechtsruck in der Gesellschaft nachdrücklich zu begegnen, stärkt die UzK die Genderkompetenzen aller Hochschulangehörigen in ihren verschiedenen Rollen.

Bericht Rahmenplan 2020-2024:

Die UzK hat ein umfassendes Portfolio an Strukturen und Maßnahmen aufgebaut, um zu informieren, zu sensibilisieren, in spezifischen Bereichen fortzubilden und um eigene Themen hochschulweit und hochschulübergreifend zu platzieren. Im Berichtszeitraum hat die UzK das Webportal vielfalt.uni-koeln.de weiterentwickelt und durch einen Social-Media-Kanal des Referats ChanGe ergänzt sowie Trainingsangebote und Erklärvideos zum Thema *unconscious biases* implementiert. Insbesondere mit Blick auf die queere Community wurden öffentlichkeitswirksame Zeichen durch das jährliche Hissen der Regenbogenflagge sowie durch die regelmäßige Teilnahme am Kölner CSD gesetzt. Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ wurde in 2021 überarbeitet und neu aufgelegt. Im Jahr 2023 veröffentlichte das Referat Chancengerechtigkeit die Orientierungshilfe zur diskriminierungssensiblen Sprache, die den Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache in den Kontext von rassismuskritischen und inklusiven bzw. barrierearmen Sprachgebrauch im Hochschulbereich einbettete.

Das jährliche GenderForum sowie die damit verbundene Verleihung der Jenny-Gusyk-Preise in den Kategorien Early Career Researchers Gender & Queer Studies, Gleichstellung sowie familienbewusste Führung und Leitung wurden in ihren Formaten weiterentwickelt und fortgesetzt.

Für den Rahmenplan 2025 – 2029 ergeben sich folgende Maßnahmen:

3.10.1. AWARENESS

Awareness-Maßnahmen werden darauf ausgerichtet sein, die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit als Grundpfeiler einer im Sinne des Grundgesetzes gerechten Gesellschaft und von Wissenschaftsfreiheit zu verteidigen, und →Antifeminismus und →Anti-Genderismus entgegenzuwirken. Die 2024 gestartete Kampagne „Nicht o.k.!“, die für grenzüberschreitendes Verhalten sensibilisiert, wird durch das Aufgreifen intersektionaler Perspektiven u.a. das Thema sexualisierte Gewalt in enger Kopplung mit Rassismus, Ableismus und Klassismus weiter aufgreifen. Zudem wird eine Kampagne zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen aufgebaut, die als Role-Models Vorbildfunktion übernommen haben oder übernehmen. Durch die Verknüpfung mit den Dimensionen soziale und ethni-

sche Herkunft oder Care-Verpflichtungen wird die Gruppe der Wissenschaftlerinnen in ihrer Heterogenität repräsentiert.

Der anhaltende Rechtsruck und die erstarkenden demokratiegefährdenden Kräfte weltweit erfordern auch von den Hochschulen die Verteidigung demokratischer Grundwerte und der Wissenschaftsfreiheit. Die zivilgesellschaftlichen Bewegungen gegen rechte politische Kräfte sollen deshalb auch innerhalb unserer Hochschulstrukturen z. B. durch Aktionswochen und Bildungsveranstaltungen unterstützt werden.

3.10.2. TRAININGS

Um die bereits umfangreich vorhandenen Schulungsangebote im Bereich Chancengerechtigkeit zentral und in den Fakultäten sichtbarer zu machen, werden sie zukünftig durch die Zuordnung zu Modulen übersichtlicher dargestellt und durch neue Impulse in enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Arbeitsbereichen (u.a. PE, Referat ChanGe, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, CFS, AMC, ZHD) ergänzt. Folgende Modularisierung ist geplant: a) gender- und diversitätssensible Personalauswahl für Mitglieder in Berufungs- und Auswahlkommissionen, b) familiengerechte und diskriminierungssensible Teamentwicklung und Personalführung, c) diskriminierungssensible Lehre, d) diskriminierungssensible Beratung von Studierenden und Mitarbeiter*innen, e) gender-kompetent forschen (vgl. auch Kap. 3.3), f) Vertiefungsangebote zu intersektionaler Genderkompetenz für Gleichstellungsakteur*innen, g) Active-Bystander- und Allyship-Trainings sowie Awareness-Angebote zu sexualisierter Belästigung und Gewalt.

4. QUALITÄTSMANAGEMENT

Ausgangspunkt für die zielgerichtete Gleichstellungspolitik der UzK ist ein systematisches, gendersensibles Controlling (Monitoring, Evaluation), das in Kooperation des beauftragten Prorektorates mit dem Referat ChanGe, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Abteilung Strategisches Controlling und Informationsmanagement im Dezernat 1 Hochschulentwicklung und akademische Angelegenheiten erfolgt, und gekoppelt ist mit weiteren Instrumenten des Qualitätsmanagements.

4.1. (DATEN-)MONITORING

Ein gendersensibles *internes* Daten-Monitoring ist integraler Bestandteil der Controlling-Prozesse im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten sowie dem Qualitätsmanagement-System Q³UzK für Studium und Lehre.

Der seit 2014 jährlich veröffentlichte Gender-Datenreport soll zukünftig nach Möglichkeit und Bedarf erweitert werden, u.a.:

- durch eine differenziertere Analyse der Studierendendaten, die durch die Einführung des Qualitätsmanagement-System Q³UzK inzwischen detaillierter mit Blick auf Studiengangswechsel und andere Weichenstellungen vorliegen,
- durch die Konsolidierung von Daten zur R3-Phase.;

- durch die systematische Erfassung und datenschutzkonforme Veröffentlichung von Daten aller Geschlechtsidentitäten nach Personenstandsrecht: divers, weiblich, ohne Angabe, männlich.

Aktuell wird ein neues digitales Berufungsmanagement-Tool eingeführt, das ein noch umfassenderes Monitoring der Berufungsverfahren, differenziert nach Anzahl der Bewerberinnen, der eingeladenen und begutachteten Frauen ermöglichen wird.

Geplant ist zudem die Erweiterung der Datenbasis an der UzK um weitere Diversitätskategorien wie soziale Herkunft, Behinderung, Einwanderungsgeschichte oder Care-Aufgaben sowie um Diskriminierungserfahrungen, um eine stärker multidimensional ausgerichtete Datengrundlage für die Strategie- und Maßnahmenentwicklung zu ermöglichen.

Die UzK ist regelmäßig in externe Daten-Rankings wie dem Gender Report des Landes NRW sowie im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS involviert.

4.2. EVALUATION

Die regelmäßige hochschulinterne Evaluation gleichstellungsbezogener Zielsetzungen und Maßnahmen und mithin des vorliegenden Rahmenplans und der damit verbundenen Entwicklungspläne für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung erfolgt mittels der gesetzlich vorgeschriebenen Bilanzierung und Fortschreibung spätestens alle fünf Jahre durch das Rektorat und den Senat. Die Erreichung gleichstellungspolitischer Ziele wird zudem in der regelmäßigen Berichterstattung zur Umsetzung des Hochschulentwicklungsplans sowie durch die Evaluierung des Action Plan HRS4R überprüft. Die Qualitätssicherung bei Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung, wie Mentoring-Programme, Trainings- und Weiterbildungsangebote wird durch spezifische Qualitätssicherungsinstrumente begleitet (wie bspw. Teilnehmendenbefragungen und Zwischenevaluationen).

Erfolgreiche externe Evaluationen und Begutachtungen dokumentieren die hohe Qualität im Bereich Gleichstellung an der UzK (z. B. Professorinnenprogramme I bis IV). Für ihre Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienbewusstsein wurde die UzK bereits mehrfach mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet (2014, 2018, 2022, beantragt: 2025). Die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und der Beitritt in den Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ erfordern eine regelmäßige Berichterstattung zur Umsetzung der geforderten Ziele. Zudem ist die UzK seit 2019 zertifiziert (2023 re-auditiert) durch das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes. Im Jahr 2021 wurde die Universität zu Köln im Proudr LGBTIQ+ Campus Index als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ bewertet. Die Universität zu Köln strebt weiterhin eine regelmäßige externe Evaluation ihrer Gleichstellungsziele und -maßnahmen an, um ihre Konzepte zu Geschlechtergerechtigkeit weiterzuentwickeln und immer wieder neu anzupassen.

5. UMSETZUNG, INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter ist eine Fortschreibung des Rahmenplans vom 11.06.2020. Er tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und wird nach fünf Jahren von der Hochschulleitung und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin kritisch überprüft und vom Senat verabschiedet. Die Entwicklungspläne für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung der Fakultäten, der Verwaltung und zentralen Einrichtungen enthalten Konkretisierungen (z. B. Maßnahmenpläne, eingesetzte finanzielle Ressourcen und Verantwortlichkeiten) zu den hier benannten Zielstellungen für den jeweiligen Bereich.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität zu Köln vom 05.11.2025.

Köln, der 10. Dezember 2025

Der Rektor
der Universität zu Köln

gez.
Universitätsprofessor Dr. Joybrato Mukherjee

6. ANHANG

6.1. GLOSSAR

Eine wirksame Gleichstellungsarbeit bedarf sprachlicher Präzision. Wenn nicht eindeutig ist, über wen genau gesprochen wird, können Daten und Erkenntnisse nicht korrekt erhoben, Maßnahmen nicht zielgerichtet ausgestaltet und Diskriminierung nicht nachhaltig abgebaut werden. Insbesondere die Existenz geschlechtlicher Vielfalt wurde lange in Frage gestellt und Begriffe, die dieser Diversität im deutschen Sprachgebrauch Rechnung tragen, sind noch nicht hinlänglich etabliert. Als Unterstützung wurde aus diesem Grund ein Glossar angehängt, das keinen Anspruch auf Vollständigkeit hat und einen ersten Einblick geben soll. Alle Begriffe, die im Rahmenplan bei ihrer Erstnennung mit einem →-Symbol gekennzeichnet sind, sind in diesem Glossar aufgeführt. Unter →**Weitere Begriffe** sind weiterführende Glossare verlinkt.

AGENDER

Menschen, die sich als *agender* bezeichnen, ordnen sich i. d. R. gar keinem Geschlecht zu bzw. empfinden sich ggf. als geschlechtslos oder -neutral. Der Begriff kann als Unterbegriff zu →**Nicht-binär**, non-binary, abinär oder als eigenständiges Konzept verstanden werden.

ANTIFEMINISMUS

„Unter Antifeminismus werden soziale Bewegungen oder gesellschaftliche, politische, religiöse und akademische Strömungen verstanden, die sich organisiert gegen Feminismus wenden. Antifeminismus richtet sich gegen feministische Anliegen, wie beispielsweise die Beseitigung von →Sexismus, die Umsetzung von Gleichberechtigung oder die Stärkung weiblicher Selbstbestimmung."[11]

ANTI-GENDERISMUS

„Im Gegensatz zum klassischen Antifeminismus zielen die Argumentationsmuster des Anti[-G]enderismus nicht hauptsächlich auf die Frauenbewegungen und ihre Forderungen und Errungenschaften ab, sondern vielmehr auf die Geschlechterforschung und speziell auf das mit dem Gender-Begriff verbundene dekonstruktivistische Verständnis von Geschlecht."[12]

CIS, CISGESCHLECHTLICH

(Lat. „cis-" = „diesseits"). Bei cisgeschlechtliche Personen stimmt die eigene Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein. Dies umfasst cis Frauen und cis Männer. Der Gegenbegriff zu cis ist →**trans*.**

DISKRIMINIERTE GESCHLECHTSIDENTITÄTEN

An der UzK verstehen wir unter diskriminierten Geschlechtsidentitäten solche, die durch

[11] Amadeu Antonio Stiftung: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/was-ist-antifeminismus/ (abgerufen am 15.04.2025)

[12] Fachstelle Gender und Diversität NRW: https://www.gender-nrw.de/antigenderismus/ (abgerufen am 15.04.2025)

→**(Cis-Endo-)Sexismus** negativ betroffen sind bzw. strukturell benachteiligt werden.

DYADISCH

Dyadische Personen weisen eine Körperlichkeit auf, die mit den (insbesondere im medizinischen Kontext) verwendeten Kategorien „Frau" oder „Mann" abgedeckt werden kann. Eine alternative Bezeichnung ist →**endo/endogeschlechtlich**. Der Gegenbegriff zu dyadisch ist →**inter*.**

DEMI-GENDER

(Lat.: „halbgeschlechtlich") Demi-Gender bezeichnet Personen, die sich teilweise mit einer oder mehreren Geschlechtsidentiäten identifizieren. So können sich Personen beispielsweise teilweise als weiblich (demi-woman, demi-girl), als genderfluide, männlich (demi-man, demi-boy) oder nicht-binär verorten. Entscheidend ist hier die →**Selbstbezeichnung.**

ENDO, ENDOGESCHLECHTLICH

Siehe →**Dyadisch**

FLINTA*

Das Akronym steht für Frauen, Lesben, →**inter*,** →**nicht-binär,** →**trans*** und →**agender**. Somit bezeichnet es Personen, die (mindestens) von →**(Cis-Endo-)Sexismus** negativ betroffen sind. Ursprünglich in Frauen- und Frauen-/Lesbenräumen entstanden, hat der Begriff *FLINTA** ähnlich wie das Akronym →**LSBPATINQ+** früher kürzere Varianten gehabt (z. B. FLTI, FLINT), hat sich historisch weiter ausdifferenziert und kann daher ggf. auch in Zukunft weitere Veränderung erfahren.

FRAUEN UND MÄNNER

Frauen sind sowohl →**trans*** Frauen und →**inter*** Frauen, als auch →**cis** Frauen und →**dyadische** Frauen. Auch z. B. →**Demi-Gender**, die sich entsprechend selbst verorten, können u. U. unter den Begriff gefasst werden. Analog trifft dies auf Männer zu. Bei der Ansprache von Adressat*innen sollte die gemeinte Zielgruppe möglichst präzise benannt werden, statt Schreibweisen zu verwenden, die eine →**Zweigeschlechterordnung** aufrecht erhalten. Sollen →**Diskriminierte Geschlechtsidentitäten** allgemein angesprochen werden, empfiehlt sich statt potenziell diskriminierenden Formulierungen wie *Frauen** oder *Männer** bspw. die Abkürzung →**FLINTA***.

GENDER

Gender bezeichnet die sozialen und kulturellen Aspekte von Geschlecht. Damit wird verdeutlicht, dass die Vorstellung von und die Erwartungen an Geschlecht kulturspezifisch und historisch wandelbar sind. Häufig wird, mit den aus dem englischen Sprachraum entlehnten Begriffen, *gender* von *sex* unterschieden. Dabei bezeichnet *sex* körperliche Eigenschaften, auf deren Grundlage eine Person bei Geburt einem Geschlecht zugewiesen wird. Allerdings ist auch das Verständnis von Körper gebunden an die sich kulturell wandelbaren Vorstellungen von Geschlecht.[13]

[13] Vgl. Amadeo Antonio Stiftung https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/glossar/ (abgerufen am: 15.04.2025)

INTER*, INTERGESCHLECHTLICH

Inter* Personen weisen eine Körperlichkeit auf, die nicht der medizinischen Normvorstellung für Frauen und Männer entsprechen. Intergeschlechtlichkeit kann sich beispielsweise auf hormoneller, chromosomaler, gonadaler oder anatomischer Ebene zeigen. Der Begriff bezeichnet i. d. R. keine Geschlechtsidentität (außer bei entsprechender →**Selbstbezeichnung**), so dass auch inter* Personen →**cis** oder →**trans*** sein können. Der Gegenbegriff zu inter* ist →**dyadisch** bzw. →**endogeschlechtlich**.

INTERSEKTIONALITÄT

Der Begriff geht auf die Schwarze Juristin und Professorin Dr. Kimberlé Williams Crenshaw zurück, die in den 80er Jahren anhand von Gerichtsprozessen Schwarzer Frauen (z. B. DeGraffenreid vs. General Motors) herausgearbeitet hat, dass eine Verschränkung von verschiedenen Diskriminierungsdimensionen in einer Person(engruppe) – wie in dem herausgestellten Fall: Rassismus und Sexismus – zu einer neuen eigenständigen Diskriminierung führt. Sie legte dar, dass sich diese intersektionale Diskriminierung auf Personen(gruppen), die nur jeweils von einer der Diskriminierungsdimension betroffen sind, nicht auswirkt (in ihrem Beispiel: *weiße* Frauen, Schwarze Männer). Die Überschneidung dieser Diskriminierungsdimensionen beschrieb Crenshaw als „Intersections" (engl. für Straßenkreuzung, Überschneidung). Der Begriff hat seinen Ursprung somit im Schwarzen Feminismus, wird heute aber auch für Mehrfachdiskriminierungen verwendet, die nicht, oder nicht nur, Gender und Race betreffen, sondern auch alle anderen überschnitten auftretenden Diskriminierungsformen (z. B. Lookismus, Ableismus, Antisemitismus, Trans*feindlichkeit, religiöse Verfolgung[14]). Dabei kann eine Person(engruppe) auch mehr als zwei Überschneidungen aufweisen, was das Diskriminierungspotenzial wiederum erhöht.

LSBPATINQ+

Dieses oder ähnlich lautende Akronyme (z. B. LGBTQ, LSBTIAQ, LSBTTIQ o. ä.) beziehen sich auf geschlechtliche und körperliche Vielfalt sowie sexuelle und romantische Orientierungen, die von der Hetero- bzw. Cis- und Endonormativität abweichen. Die Abkürzung steht u. a. für: lesbisch, schwul, bisexuell, biromantisch, pansexuell, panromantisch, →**trans***, →**nicht-binär**, asexuell, aromantisch, →**agender**, →**abinär**, →**queer** (oder auch questioning). Das Plus-Symbol am Ende deutet an, dass es auch weitere oder andere Begriffe geben kann, die nicht aufgeführt sind. Das Akronym hat sich über die Jahre kontinuierlich erweitert und integriert nun auch Identitäten, die bei älteren Formaten unsichtbar(er) waren. Daher kann davon ausgegangen werden, dass das Akronym auch hier nur eine Momentaufnahme einer dynamischen Entwicklung sein kann. Im Rahmenplan werden der Begriff Queer und das Akronym LSBPATINQ+ synonym verwendet.

NICHT-BINÄR, NON-BINARY, ABINÄR

Nicht-Binarität geht davon aus, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und ist damit ein Gegenbegriff zur →**Zweigeschlechterordnung bzw. Binarität**. Nicht- oder a-binäre Personen verorten sich weder (ausschließlich) als Frau noch als Mann. Dabei handelt es sich

[14] Portal Vielfalt der Universität zu Köln: https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/ (abgerufen am: 18.03.2025)

nicht (unbedingt) um eine „Mischform“ zwischen →**Frau und Mann**, sondern um einen eigenständigen Sammelbegriff, der sehr viele Geschlechtsidentitäten umfasst, die entweder gar nicht oder nicht vollständig unter die Begriffe *Frau* und *Mann* fallen. Global gibt es neben dem Begriff *nicht-binär* viele weitere Bezeichnungen, die Geschlechtsidentitäten jenseits von Frau und Mann benennen. Diese sind ggf. in manchen Fällen deckungsgleich mit dem Begriff *nicht-binär* oder auch →***trans*.*** Wie auch bei der →**Zweigeschlechterordnung**, müssen Geschlechtsidentitäten jenseits von Frau und Mann und ihre (Unterdrückungs-)Geschichte auch immer mit einem kolonialismuskritischen Blick betrachtet werden.

QUEER

Ursprünglich als abwertender Begriff für Menschen aus dem →**LSBPATINQ+** Spektrum verwendet, hat der Begriff *Queer* durch ein *Reclaiming* der →**LSBPATINQ+** -Community einen Bedeutungswandel erfahren und fungiert heute als Regenschirmbegriff für Menschen der LSBPATINQ+-Community. Manche Personen (auch je nach Sprachraum) lehnen den Begriff nach wie vor als diskriminierend ab. Im deutschen Sprachraum ist er hingegen i. d. R. nicht abwertend konnotiert.

SELBSTBEZEICHNUNG (VS. FREMDBEZEICHNUNG)

Welche(n) Vornamen eine Person hat bzw. nutzt und ob bzw. welches (Identitäts-)Label oder Pronomen eine Person für sich selbst verwendet, legt die jeweilige Person selbst fest und ist zu respektieren (→Selbstbezeichnung). Die Geschlechtsidentität ist weder aus dem Namen, dem Pronomen oder dem Aussehen abzuleiten. Auch im Kontext von Rassismus ist die Differenzierung von Selbst- und Fremdbezeichnung sehr wirkmächtig.[15] Unbedachte oder absichtliche Falsch- oder Fremdbezeichnungen können daher diskriminierend sein.

(CIS-/ENDO-)SEXISMUS

Sexismus beschreibt Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und hat z. B. strukturelle, institutionelle, kulturelle, symbolische oder individuelle Wirkungsdimensionen. Während sich in einer →**Zweigeschlechterordnung** Sexismus auf Frauen bezieht und sich beispielsweise an fehlendem Frauenwahlrecht, einem Gender Pay Gap, statistisch gehäufter sexualisierter Diskriminierung und Gewalt oder der Einschränkung reproduktiver Rechte bemerkbar macht(e), verstehen wir unter Sexismus auch Diskriminierungen, die sich auf →**trans*** Personen (Cissexismus) oder →**inter*** Personen (Endosexismus) auswirken. Von Cissexismus bzw. Transfeindlichkeit kann beispielsweise gesprochen werden, wenn →**trans*** Frauen abgesprochen wird, Frauen zu sein, wenn →**trans*** Männern Zugang zu →**FLINTA***-Räumen verwehrt wird, wenn →**trans*** Personen rechtliche Hürden gestellt werden, die Existenz →**nicht-binärer** Identitäten geleugnet oder →**trans*** Personen von transfeindlichen Agenden und Gewalt betroffen sind. Endosexismus bzw. Interfeindlichkeit zeigt sich beispielsweise bei medizinisch nicht notwendigen Zwangsoperationen an →**inter*** Kindern oder Säuglingen ohne deren Einverständnis, bei Ausschlüssen/Diskriminierungen bei sportlichen Wettkämpfen oder durch gesellschaftliche Ignoranz, die sich z. B. darin zeigt, dass Inter* in Schulbüchern nicht (oder nur als Störung) sichtbar ist.

[15] Hier sei auf das Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen verwiesen: glossar.neuemedienmacher.de

TINA*-PERSONEN (TIN*-PERSONEN)

TINA* ist ein Akronym und steht für →**trans*,** →**inter*,** →**nicht-binär/abinär** und →**agender**. Manchmal findet sich auch der Begriff TIN*, der →***Abinarität/Agender*** mit unter →***Nicht-Binarität*** fasst bzw. damit gleichsetzt. Es handelt sich um Sammelbegriffe, die sich auf diskriminierte Geschlechtsidentitäten bezieht, die nicht als →**cis** und/oder →**dyadisch/endo** verorten (das *-Symbol deutet an, dass dies auch Personen sein können, die zwar auch unter diese Definition fallen, aber nicht die Begriffe →**trans*,** →**inter*,** →**nicht-binär** oder →**agender** als →**Selbstbezeichnung** nutzen).

TRANS*, TRANSGESCHLECHTLICH

(lat.: „trans" = „hinüber", „jenseits") Bei transgeschlechtliche Personen stimmt die eigene Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht überein. Trans* ist ein Regenschirmbegriff, der sowohl →**binäre**, als auch →**nicht-** oder →**a-binäre** Geschlechtsidentitäten einschließt und meint damit i. d. R. alle Personen, die nicht/nicht ausschließlich →**cis** Frauen oder →**cis** Männer sind. Zum Beispiel: trans* Frauen, trans* Männer, →**demi-Gender**, →**nicht-binäre** Personen, →**abinäre** Personen, je nach →**Selbstbezeichnung** ggf. genderqueers u. ä. Der Gegenbegriff zu trans* ist →**cis**.

ZWEIGESCHLECHTERORDNUNG, BINÄRE GESCHLECHTERORDNUNG

Eine Zweigeschlechterordnung geht davon aus, dass sich die Gesellschaft in zwei Geschlechter einteilen lässt, z. B. Frau und Mann. Dies findet sich auch im Begriff binär (lat.: bina „doppelt, paarweise") wieder. Eine solche Gesellschaftskonstruktion ignoriert und unterdrückt die historisch und global nachvollziehbare Existenz einer großen Geschlechtervielfalt.[16]

WEITERE BEGRIFFE

Die hier vorgestellten Begriffe umfassen nur eine kleine Auswahl, deren Erklärungen den Rahmenplan zugänglicher machen soll. Darüber hinaus gibt es viele weitere Begriffe, die relevant sind. Weitergehende Glossare finden sich beispielsweise hier:

- **Glossar des Referats Chancengerechtigkeit der Universität zu Köln:** Gibt einen Überblick über verschiedene Diskriminierungsdimensionen: **vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/**
- **Glossar von Anders und Gleich**: Umfasst geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. Auch auf Englisch und in DGS verfügbar: **aug.nrw/glossar**
- **Glossar des LSVD:** Zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in leichter Sprache; barrierefreies PDF: **selbstverstaendlich-vielfalt.de**
- **Glossar von Queer Lexikon:** Themenschwerpunkte liegen bei Queerfeminismus und Queer-sein. **queer-lexikon.net/category/queer-lexikon/glossar/**
- **Glossar von IDA NRW**: Der Schwerpunkt liegt auf Begriffen aus den Themenfeldern Rassismus, Antisemitismus, Rassismuskritik, Rechtsextremismus sowie anderen

[16] Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung: https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/245271/kulturelle-alternativen-zur-zweigeschlechterordnung-vielfalt-statt-universalismus/ (abgerufen am: 22.10.24)

Diskriminierungsformen. Auch Begriffe aus dem queeren und feministischen Spektrum werden behandelt. **ida-nrw.de/glossar**

6.2. DATENANHANG

Im vorliegenden Rahmenplan sind die verwendeten Daten weitestgehend binär und bilden deswegen geschlechtliche Vielfalt nicht vollständig ab. In vielen Fällen liegen Daten zu den vier Kategorien nach Personenstandsrecht *divers, weiblich, ohne Angabe, männlich* nicht oder nicht vollständig vor. Die Problematik ist der UzK bekannt, so dass ein verbessertes Daten-Monitoring zu den Zielsetzungen des vorliegenden Rahmenplans gehört (s. Kap. 3.8.4.; 4.1.).

6.2.1. FRAUENANTEILE NACH WISSENSCHAFTLICHEN QUALIFIKATIONSSTUFEN

Universität zu Köln	2019			2023		
	i	w	w%	i	w	w%
Studierende	51256	31236	61%	45187	28123	62%
Absolvent*innen	7659	5035	66%	6941	4639	67%
abgeschl. Promotionen	697	359	52%	747	395	53%
Habilitationen	44	12	27%	54	19	35%
Professuren – W1/C2	56	31	55%	46	26	57%
Professuren – W2/C3	247	74	30%	245	83	34%
Professuren – W3/C4	309	77	25%	324	88	27%
Professuren – andere Besoldungen	45	22	49%	1	1	100%
Professuren – W1–W3	612	182	30%	615	197	32%
Professuren – W2–W3	556	151	27%	569	171	30%

6.2.2. FRAUENANTEILE MASTER UND BACHELOR STUDIERENDE 2019

Fakultät	Gesamt		w		w%	
	BA	MA	BA	MA	BA	MA
WiSo	6.168	2.710	2.774	1.248	45,0%	46,1%
ReWi	395	333	289	192	73,2%	57,7%
Med	124	77	92	51	74,2%	66,2%
Phil	4.971	1.977	3.178	1.395	63,9%	70,6%
MNF	5.639	1.476	2.587	643	45,9%	43,6%
HF	2.864	1.512	2.334	1.349	81,5%	89,2%
UzK gesamt	**20.161**	**8.085**	**11.254**	**4.878**	**55,8%**	**60,3%**

6.2.3. FRAUENANTEILE MASTER UND BACHELOR STUDIERENDE 2023

Fakultät	Gesamt		w		w%	
	BA	MA	BA	MA	BA	MA
WiSo	4.236	2.374	1.857	1.131	43,8%	47,6%
ReWi	379	273	291	165	76,8%	60,4%
Med	271	86	224	57	82,7%	66,3%
Phil	3.852	1.726	2.486	1.205	64,5%	69,8%
MNF	4.622	1.459	2.133	677	46,1%	46,4%
HF	2.714	1.555	2.243	1.339	82,6%	86,1%
UzK gesamt	**16.074**	**7.473**	**9.234**	**4.574**	**57,4%**	**61,2%**

6.2.4. FRAUENANTEILE NEUBERUFUNGEN IM ZEITRAUM 2019-2023

	WiSoF N = 31	ReWiF N = 9	MedF N= 32	PhilF N = 44	MNF N = 23	HF N = 33	UzK N = 200
Neuberufungen – W1/C2	29%	0%	0%	67%	79%	56%	**56%**
Neuberufungen – W2/C3	44%	100%	24%	60%	47%	43%	**43%**
Neuberufungen – W3/C4	25%	13%	30%	60%	23%	57%	**37%**
Neuberufungen gesamt	**32%**	**22%**	**26%**	**63%**	**50%**	**52%**	**45%**

6.2.5. FRAUENANTEILE TENURE-TRACK

	2019			2023		
	i	w	w%	i	w	w%
Professuren – W1/C2	57	31	54%	47	26	55%
davon mit Tenure Track	13	7	54%	20	14	70%
davon ohne Tenure Track	44	24	55%	27	12	44%
Professuren – W2/C3	225	7	3%	225	73	32%
davon mit Tenure Track	2	0	0%	15	9	60%

Vergleich 2019 und 2023 ohne Vertretungsprofessuren, mit Medizin

6.2.6. FRAUENANTEILE LEITUNGSPOSITIONEN

Akademische Selbstverwaltung	2019			2023		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
Rektorat	7	2	28,6%	8	3	37,5%
Stimmberechtigte Senatsmitglieder	14	4	28,6%	14	9	64,3%
Hochschulrat	10	5	50,0%	10	6	60,0%
Dekan*innen	6	2	33,3%	6	1	16,7%
Prodekan*innen	23	10	43,5%	23	12	52,2%

Führungspositionen der Verwaltung	2019			2023		
	Gesamt	w	w%	Gesamt	w	w%
Verwaltungsleitung (Kanzler und Vize-Kanzlerin)	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Dezernatsleitungen	8	3	37,5%	8	4	50,0%
Stabsstellenleitungen	4	1	25,0%	3	1	33,3%
Abteilungsleitungen	40	10	25,0%	33	16	48,5%

6.2.7. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL OHNE PROFESSOR*INNEN[17]

2019	m	w	d	ohne An-gabe	Gesamt	w%
Wiss. Mitarbeiter*innen	1.742	1.865	⊠	⊠	3.607	52%
Dozierende, Assistent*innen und bes. Aufg.	83	182	⊠	⊠	265	69%
Wiss. Personal insg. (ohne Prof.)	**1.825**	**2.047**	⊠	⊠	**3.872**	**53%**
davon drittmittelfinanzierte wiss. MA	657	803	⊠	⊠	1.460	55%
davon teilzeitbeschäftigt	761	1183	⊠	⊠	1944	61%

2023	m	w	d	ohne An-gabe	Gesamt	w%
Wiss. Mitarbeiter*innen	1.923	1.990	⊠	⊠	3.914	51%
Dozierende, Assistent*innen und bes. Aufg.	75	161	⊠	⊠	238	68%
Wiss. Personal insg. (ohne Prof.)	**1.998**	**2.151**	⊠	⊠	**4.152**	**52%**
davon drittmittelfinanzierte wiss. MA	900	1.008	⊠	⊠	1.909	53%
davon teilzeitbeschäftigt	999	1544	⊠	⊠	2546	61%

Gesamte Universität, inklusive MED Fakultät/Klinikum

[17] Die mit ⊠ gekennzeichneten Werte können aus Gründen des Datenschutzes nicht ausgegeben werden.

6.2.8. VERWALTUNGSPERSONAL

2019

Dienstbezeichnung	m	w	d	ohne Angabe	Gesamt	w %
Auszubildende	53	16	⊠	⊠	69	23%
Praktikant*innen	5	5	⊠	⊠	10	50%
Technisches Personal	165	166	⊠	⊠	331	50%
Verwaltungspersonal	475	1016	⊠	⊠	1.491	68%
Bibliothekspersonal	35	121	⊠	⊠	156	78%
Sonstiges Personal	1	1	⊠	⊠	2	50%
Gesamt	**734**	**1325**	⊠	⊠	**2.059**	**64%**

2023

Dienstbezeichnung	m	w	d	ohne Angabe	Gesamt	w%
Auszubildende	52	11	⊠	⊠	63	17%
Praktikant*innen	2	10	⊠	⊠	12	83%
Technisches Personal	182	161	⊠	⊠	343	47%
Verwaltungspersonal	546	1104	⊠	⊠	1.650	67%
Bibliothekspersonal	43	111	⊠	⊠	154	72%
Sonstiges Personal	5	36	⊠	⊠	41	88%
Gesamt	**830**	**1433**	⊠	⊠	**2.263**	**63%**

Gesamte Universität, ohne MED Fakultät/Klinikum