



Rahmenplan

für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024

gemäß § 5 und 5a LGG NRW

Universität zu Köln



Inhaltsverzeichnis

Präambel: Strategie Chancengerechtigkeit	1
I. Entwicklung der Frauenanteile 2016-2018	2
II. Verbesserung der Chancengerechtigkeit: Ziele und Maßnahmen 2020-2024	4
II.1 Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen und systematische Integration aller Geschlechter in die Gleichstellungsarbeit	4
II.2 Verringerung des „drop-out“ von Frauen* im akademischen Mittelbau	5
II.3 Steigerung der Zahl an W2- und W3-Professorinnen	6
II.4 Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur	7
II.5 Umfassender Schutz vor Diskriminierung	8
II.6 Stärkung der Gender Studies in Forschung und Lehre	8
II.7 Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit	9
III. Qualitätsmanagement	9
IV. Umsetzung, Inkrafttreten und Laufzeit	11
ANHANG	1
Bericht zum Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019	1
Datenübersicht: Personal, wissenschaftliche Qualifikationsstufen, Hochschulleitung	

Präambel: Strategie Chancengerechtigkeit

Die im Mai 2018 verabschiedete „[Strategie Chancengerechtigkeit](#)“ bildet das Dach für die Struktur- und Maßnahmenentwicklung in den Themenfeldern Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion.

Die Universität zu Köln versteht unter Geschlechtergerechtigkeit nicht nur die Gleichstellung von Frau und Mann gemäß Landesgleichstellungsgesetz, sondern die Gleichstellung aller Geschlechter.

Dieses Selbstverständnis ist dokumentiert und evaluiert u.a. über:

- das [Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“](#) (2013)
- die „Charta der Vielfalt“ und die „Charta Familie in der Hochschule“ (2014)
- die „[Gemeinsamen Leitlinien Chancengerechtigkeit](#)“ (2018) mit Partnerhochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Rheinland
- das „[Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2024](#)“ zum Professorinnenprogramm III
- die „[Strategie Chancengerechtigkeit](#)“ der Universität zu Köln (2018)

Geschlechtergerechtigkeit ist als Leitungs- und Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen verankert.



I. Entwicklung der Frauenanteile 2016-2018

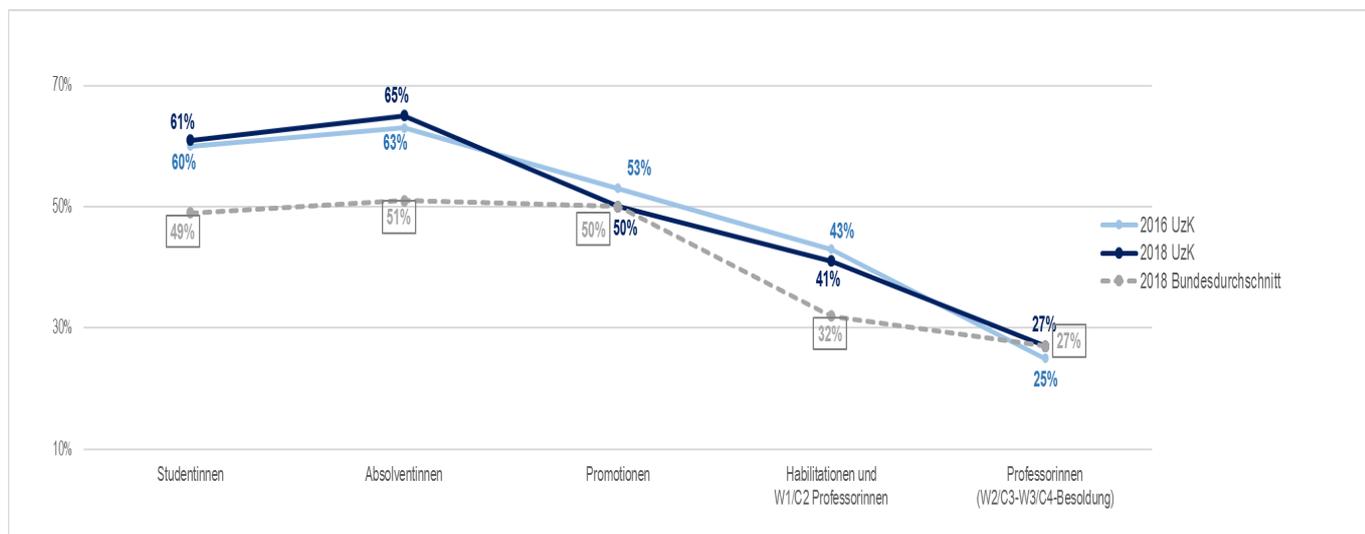


Abbildung 1: Frauenanteile UzK und Bund 2016-2018

Studentinnen und Absolventinnen

Mit einem Frauenanteil von 61 % Studentinnen im WS 2018/2019 liegt die UzK weiterhin deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von rund 49 %¹ (NRW: 48 %²). 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 (83 %), der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (46 %) oder in der Physik (35 %). Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen liegt bei 65 % im Prüfungsjahr 2018 (WiSe17/18 und SoSe 2018). Der Frauenanteil liegt in den Masterstudiengängen (60 %) leicht über dem Anteil in den Bachelor-Studiengängen (56 %).

Promotionen

Der Frauenanteil bei Promotionen hat sich 2018 mit 50 % etwas verringert im Vergleich zu 53% in 2016, und er liegt deutlich unter der Zahl an Absolventinnen (65 %).

Postdoc-Phase

Der Frauenanteil bei den *Habilitationen* liegt im Jahr 2018 bei rund 32 % und hat sich damit seit 2016 (22 %), bei relativ starken jährlichen Schwankungen, deutlich erhöht.

Die Bedeutung der Habilitation als einzige wissenschaftliche Qualifikation hin zu einer Professur hat in den meisten Fächern aber zugunsten des nachhaltigeren und planbareren Karrierewegs „*Juniorprofessur*“ abgenommen. Hier liegt der Frauenanteil bedeutend

¹ Statistisches Bundesamt (2019). Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2018/2019, S.8f.

² IT.NRW, <https://www.it.nrw/zahl-der-studierenden-nrw-hochschulen-auf-neuem-hoehchststand-97559> (06.03.2020).

höher als bei den Habilitationen: 2018 sind 49 % der W1-Professuren mit Frauen besetzt (bei einem Frauenanteil von 43 % bei der W1-Professuren mit Tenure Track); er ist jedoch seit 2016 (56%) um 6 Prozentpunkte gesunken.

Auch die Anteile der drittmittelgeförderten *Nachwuchsgruppenleiterinnen* (Emmy-Noether-Gruppen, Max-Planck-Gruppen u.a.³) hat sich seit 2016 reduziert, wobei sich auch die Anzahl der Nachwuchsgruppen deutlich verringert hat. Wurden 2016 von insgesamt 30 Nachwuchsgruppen noch 9 von Frauen geleitet (30 %), waren es 2018 von 23 Gruppen nur noch 5 Frauen (22 %).

Diese drei Gruppen zusammengefasst, liegt der Frauenanteil in der Postdoc-Phase in 2018 bei 38% und ist somit im Vergleich zu 2016 (41%) gesunken. Hieraus ist direkt erkennbar, dass die Steigerung von Frauenanteilen über die Zeit keineswegs ein Selbstläufer ist. Der Rückgang von Frauenanteilen um 12 Prozentpunkte nach dem Abschluss der Promotion zeigt zudem weiter die Notwendigkeit von spezifischen Maßnahmen für diese Karrierephase auf, damit promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre wissenschaftliche Karriere weiterverfolgen.

Professuren

Der Frauenanteil bei den W2/C3 und W3/C4-Professor*innen ist von 25 % im Jahr 2016 auf 27 % im Jahr 2018 gestiegen. Dabei liegt der aktuelle Frauenanteil bei den W2/C3-Professor*innen mit rund 31 % deutlich höher als der Frauenanteil bei den W3/C4-Professor*innen mit 23 %. Seit 2016 hat sich der W3/C4-Professorinnenanteil um 2 Prozentpunkte verbessert.

Die *Neuberufungszahlen* im Zeitraum 2016 bis 2018 zeigen einen Frauenanteil bei W2-Berufungen von 27 % und bei W3-Berufungen von 30 % auf.

Die sog. „Leaky Pipeline“ von Frauen auf dem Weg vom Studiums-Abschluss hin zu einer Professur ist mit Bezug auf die Daten aus 2018 am deutlichsten in der Medizinischen Fakultät (63 % zu 15 % = -48 Prozentpunkte), der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (64 % zu 21 % = -43 Prozentpunkte) und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (59 % zu 21 % = -46 Prozentpunkte) ablesbar.

Weiteres wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil liegt beim weiteren wissenschaftlichen Personal im Jahr 2018 bei 52 % und hält sich seit 2016 stabil. Der Frauenanteil beim ausschließlich drittmittelfinanzierten wissenschaftlichem Personal ist geringfügig gesunken, er liegt 2018 bei 53 % (2016: 55%).

³ Gemäß Zahlen | Daten | Fakten-Bericht für das Jahr 2018 (Hrsg. Abt. 13) wurden hier die Nachwuchsgruppenleitungen aus drittmittelgeförderten Projekten berücksichtigt.

Personal in Technik und Verwaltung

Beim Personal in Technik und Verwaltung sind Frauen mit 70 % stark vertreten. Besonders hoch ist ihr Anteil beim Bibliothekspersonal (78 %) sowie beim Verwaltungspersonal allgemein und beim technischen Personal (jeweils 69 %). Der Blick in die Frauenförderpläne der Verwaltung, Zentralen Einrichtungen und der Fakultäten zeigt jedoch deutlich, dass sich die Geschlechteranteile auch hier zugunsten von Männern verlagern, je höher der Beschäftigungsstatus liegt. In den Führungspositionen der Verwaltung (Verwaltungsleitung, Dezernats- und Stabsstellenleitungen) liegt der Frauenanteil 2018 bei 36 % (2016:36%). Der Frauenanteil bei Abteilungsleitungen nahm jedoch in den letzten Jahren deutlich ab: von 39 % in 2014, auf 28% in 2016, auf nunmehr 26 % in 2018.

Akademische Selbstverwaltung

Der Frauenanteil in den Leitungspositionen im Bereich der akademischen Selbstverwaltungsgremien (Rektorat, Hochschulrat, Senat) ist deutlich gesunken von 51 % (2016) auf 35 % (2018). In den Dekanaten und Prodekanaten ist der Frauenanteil hingegen im entsprechenden Zeitraum deutlich gewachsen von 20% (2016) auf 41% (2018).

II. Verbesserung der Chancengerechtigkeit: Ziele und Maßnahmen 2020-2024

Aufbauend auf der geschlechtsbezogenen Datenanalyse (Kapitel I), dem Bericht zum Gleichstellungsplan 2016-2019 (s. Anhang), den Planungen aus dem [Gleichstellungszukunftskonzept](#) des Professorinnenprogramms III (Laufzeit 2019-2024) sowie der [Strategie Chancengerechtigkeit](#) der UzK verfolgt die Universität zu Köln für den Zeitraum 2020-2024 folgende zentrale Ziele und Maßnahmen:

1. Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen und systematische Integration aller Geschlechter in die Gleichstellungsarbeit
2. Verringerung des „drop-out“ von Frauen im akademischen Mittelbau
3. Steigerung der Zahl an W2- und W3-Professorinnen
4. Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur
5. Umfassender Schutz vor Diskriminierung
6. Stärkung der Gender- & Queer Studies
7. Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

II.1 Ausbau gleichstellungsfördernder Strukturen und systematische Integration aller Geschlechter in die Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsarbeit wird an der UzK weiter, d.h. über das aktuelle LGG NRW hinausgehend, intersektional geöffnet. Alle Geschlechter sollen - wenn möglich und inhaltlich passend - in bestehende Analysen, Angebote und Erfassungssysteme integriert werden. Personengruppen, die aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder Identität Nachteile oder Stigmatisierungen erfahren (z.B. „divers“, LGBTIQA*), werden

über neue Maßnahmen angesprochen, stärker sichtbar gemacht und in angemessener Form repräsentiert.

Die Steuerungssysteme im Bereich Gleichstellung (z.B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Entwicklungspläne) werden - wenn möglich - mit weiteren hochschulstrategischen Steuerungsinstrumenten synchronisiert, so dass die Analyse von Entwicklungen in einzelnen Bereichen erleichtert und die Ableitung neuer Zielstellungen verbessert wird.

Auf Fakultätsebene werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in angemessenem Umfang für ihre Aufgaben entlastet (z.B. über Freistellungen oder Unterstützung durch Personal). In drei Fakultäten wurde bereits die Verantwortung für Gender- und Diversitätsfragen auf Leitungsebene über die Einrichtung entsprechend ausgewiesener Prodekanate institutionell verortet. Zur flächendeckenden Verankerung sollen weitere Prodekanate bzw. Ansprechpersonen auf Dekanatsebene für Gleichstellung und Diversität in der Humanwissenschaftlichen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen und Rechtswissenschaftlichen Fakultät eingerichtet oder benannt werden.

Zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeberin und zur Sicherung chancengerechter Arbeitsbedingungen wird die UzK einen möglichen Gender Pay Gap in Wissenschaft und Verwaltung analysieren, und entsprechende Maßnahmen ergreifen, diesen abzubauen.

II.2 Verringerung des „drop-out“ von Frauen*⁴ im akademischen Mittelbau

Neben dem Qualifizierungsziel der Professur sowie der in NRW neu eingeführten Hochschuldozentur möchte die UzK den akademischen Mittelbau als einen attraktiven Berufszweig für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter stärken, sowie passgenaue und qualitätsgesicherte Karrierewege gemäß des 2018 verabschiedeten Karrierewegekonzepts anbieten. Die UzK hat sich im Rahmen des WISNA-Antrags dazu verpflichtet, zusätzlich 100 auf Dauer besetzte Stellen, bezogen auf den Stichtag 31.12.2016, einzurichten.

Gemäß des 2016 in Kraft getretenen Dienstrechtsmodernisierungsgesetzes in NRW wird der Übergang zur Tenure Track-Professur auch wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus anderen Karrierewegen, z.B. Leitungen von unabhängigen Nachwuchsgruppen, ermöglicht. Auch soll die für Frauen nachweislich besonders attraktive Juniorprofessur in ihrem Gesamtvolumen ausgebaut und dabei die Möglichkeiten der Vergabe eines Tenure Tracks ausgeschöpft werden. Bei den anstehenden Tenure Track-Berufungen im WISNA-Programm ist die hochschulweite Berufsquote von mindestens 48 % Frauen festgesetzt, die dem Frauenanteil an 2017 vorhandenen Juniorprofessorinnen entspricht. Das zuständige Prorektorat überwacht die Einhaltung der Quote über ein Monitoring der Berufsprozesse in den Fakultäten.

⁴ Das Sternchen* weist darauf hin, dass mit dem Begriff „Frauen“ alle Personen gemeint sind, die sich als solche definieren bzw. sich als Frauen angesprochen fühlen. Somit bezieht sich der Begriff „Frauen“ hier nicht ausschließlich auf das bei der Geburt zugewiesene Geschlecht.

Die zentralen Maßnahmen zur individuellen Unterstützung von Frauen in ihrer akademischen Karriere (Mentoring, Trainings, Coaching, Stipendien/Stellenprogramme) werden fortgeführt bzw. gemäß finanzieller Voraussetzungen weiterentwickelt. Bestehende Dual Career-Angebote werden auf weitere Gruppen, z. B. Internationale PostDocs, ausgeweitet. Dem „drop-out“ von Frauen nach der Promotion wird durch fakultätsspezifische Maßnahmen begegnet (s. Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität der Fakultäten).

In dem seit 2017 entwickelten „Kompetenzmodell für wissenschaftliche Führungskräfte“ sind Gender- und Diversitätsaspekte integriert. Damit sollen wissenschaftliche Führungskräfte für die eigene Rolle bei der Förderung von Chancengerechtigkeit auch weiterhin sensibilisiert werden.

Gemeinsam mit dem Hildegardis-Verein e.V. werden bedarfsorientierte Angebote für Akademikerinnen mit Behinderung entwickelt und umgesetzt. U.a. werden über das Professorinnenprogramm III Promotionsstellen für Promovendinnen mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung ausgeschrieben.

II.3 Steigerung der Zahl an W2- und W3-Professorinnen

Ziel der UzK ist es, den Anteil von Frauen auf W2 und W3-Professuren von 28 % in 2018 auf 30 % im Jahr 2024 zu steigern. Das Hauptaugenmerk liegt dabei in den nächsten Jahren auf der signifikanten Erhöhung des Anteils von Professorinnen insbesondere in der Rechtswissenschaftlichen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen, Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Medizinischen Fakultät über die verbindliche Vereinbarung fakultätsspezifischer Maßnahmenpakete, die im Rahmen der Erfüllung der gesetzlich vorgegebenen Neuberufungsquoten ausgehandelt werden.

Vorgaben zur Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren sind an der UzK umfangreich und nachhaltig in der Berufsordnung verankert. Folgende weitere Maßnahmen sind in Planung:

- Die Einhaltung und Umsetzung dieser Vorgaben in den Fakultäten wird in den nächsten Jahren durch die Stabsstelle Berufungen vor allem mit Fokus auf W3-Professuren durch beantragte Ressourcen aus dem Professorinnenprogramm III noch stärker begleitet.
- Der Leitfaden für Berufungsverfahren, der zahlreiche Hinweise für die Umsetzung der Vorgaben und entsprechende Formblätter bereithält, wird gemäß der im April 2018 präzisierten Vorgaben im Bereich Chancengerechtigkeit in der neu verabschiedeten Berufsordnung angepasst und überarbeitet. Befangenheiten müssen offengelegt und geheime Abstimmungen garantiert werden.
- In der Personalentwicklung Wissenschaft wird der Workshop „Bestenauslese: Rechte & Pflichten in der Berufungskommission“ (ehemals: Qualitätssicherung in Berufungsverfahren) neu konzipiert und in das Regelportfolio mitaufgenommen. Es werden Anreize gesetzt, dass Mitglieder von Berufungskommissionen dieses Fortbildungsangebot wahrnehmen.
- Die Berufsbeauftragten des Rektorats sollen Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren aktiv vertreten, kontrollieren und dafür besonders qualifiziert werden.

- Das bereits in den meisten Fakultäten etablierte System der Anrechnung von Kinderbetreuungs- bzw. Erziehungszeiten wird formal in den Berufungsvorgaben (z.B. Berufsordnung) festgeschrieben: Pro betreutem Kind werden zwei Jahre auf das „akademische Alter“ angerechnet.
- In Berufungskommissionen mit einem nur dem gesetzlichen Mindeststandard entsprechenden Frauenanteil empfiehlt das Rektorat die Leitung der Kommission durch eine Frau.
- Ausschreibungen von Professuren sollen perspektivisch auch auf Teilzeit- und Dual Career-Angebote hinweisen.
- Zur stärkeren Vernetzung mit international herausragenden Forscherinnen finden künftig regelmäßige Evaluationen der Frauenanteile in Gästeprogrammen und der International Faculty statt. Eine Mindestquote von 30 % wird seitens des Rektorates angestrebt, um auf diesem Weg die Chancen der Berufung von internationalen Wissenschaftlerinnen an der UzK zu erhöhen.

II.4 Ausbau einer familienfreundlichen Hochschul- und Wissenschaftskultur

Eine zentrale Herausforderung bleibt der unvermindert hohe Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen, vor allem für unter Zweijährige, da im Kölner Stadtgebiet aktuell nur für 41% der Kinder Plätze bereitstehen. Neben den 80 Plätzen in der universitären Kindertagesstätte, angekauften Belegplätzen bei externen Anbietern sowie zehn inzwischen versteifteten, Plätzen für Notfallbetreuungen im Backup-Service soll daher ein deutlicher Ausbau der Kapazitäten bis 2022 um 20 Regelbetreuungsplätze erfolgen. Zur Unterstützung der spezifischen Bedarfe von Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird der Family Support speziell für diese Fakultät unter der Voraussetzung vorhandener Ressourcen ausgebaut.

Elternzeiten stellen in Bezug auf die Planbarkeit von Arbeitsprozessen für Vorgesetzte eine besondere Herausforderung dar. Um möglichen Benachteiligungen von Beschäftigten, die Elternzeiten wahrnehmen, entgegenzuwirken und deren Kolleg*innen in dieser Zeit nicht zu überlasten, werden Vertretungen von Elternzeiten im Regelfall genehmigt.

Die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen soll bspw. über die Ergänzung der Dienstvereinbarung um situatives mobiles Arbeiten und die Flexibilisierung von Telearbeit erweitert werden. Das in der Verwaltung etablierte Verfahren für alternierende Telearbeit wird aktuell um verlässliche Modelle zum mobilen Arbeiten in der Wissenschaft ergänzt. Ebenso werden flexible Arbeitszeitmodelle insbesondere für Professuren, entwickelt.

Die Fortführung befristeter Projekte wie bspw. der Betreuungsfonds, Stipendien für Studierende mit Kind im Ausland, Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden in Notlagen und Studienabschlussphasen wird nach einer Evaluierung und unter der Voraussetzung der Finanzierbarkeit von der Hochschulleitung neu bewertet.

Um die Unterstützung von Mitarbeitenden und Studierenden im Bereich Familie/Pflege auch von Seiten der Führungskräfte zu verbessern, werden Sensibilisierungsangebote zu Familienfreundlichkeit in die Führungskräfteentwicklung integriert. Zudem sollen die

vom HochschulNetzwerkFamilie NRW (HNF NRW) erarbeiteten „Leitlinien zur familienbewussten Führung“ an der UzK umgesetzt werden.

Die UzK will darüber hinaus ihre aktive Rolle in den kommunalen und überregionalen Netzwerken zu Familienfreundlichkeit und Dual Career weiter intensivieren.

II.5 Umfassender Schutz vor Diskriminierung

2019 hat die UzK die „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ verabschiedet. Sie wird in geeigneter Form für alle Hochschulangehörigen öffentlich gemacht. Eine Informationskampagne soll zudem über verschiedene Formate alle Hochschulmitglieder für damit zusammenhängende Themen sensibilisieren. Die Beratungsangebote der UzK in dem Themenfeld und der Richtlinie werden miteinander weiter vernetzt und besser sichtbar gemacht. Das Fortbildungsangebot der UzK wird durch Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung, sexualisierte Gewalt, Mobbing und „unconscious bias“ vor allem für Beratende, Vertrauenspersonen, Führungskräfte und Lehrende aufgebaut, aufrechterhalten und bei Bedarf ausgebaut (z.B. Führungskräfte-seminare, Angebote des Zentrums für Hochschuldidaktik).

Zur verbesserten Anerkennung und Integration von LGBTIAQ* werden die bereits angekauften Maßnahmen (s. Bericht zum Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter im Anhang), weiterentwickelt, um Diskriminierungen von Hochschulangehörigen jeden Geschlechts abzubauen bzw. entgegenzuwirken. Dies umfasst u.a. eine Anpassung von Leitlinien zur geschlechtergerechten Sprache in Schrift und Bild, den weiteren Ausbau von WCs für alle Geschlechter, und den Aufbau eines umfassenden Informationsangebots für Prozesse zur Namensänderung.

Regelmäßig sollen zielgruppenspezifische Bedarfe im Hochschulbau erhoben und entsprechende Umsetzungsmöglichkeiten in Bauplanungen geprüft werden. Insbesondere sollen neben der weiteren Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen Parkplätze für Schwerbehinderte die Zahl der eingerichteten Frauen- und Familienparkplätze erhalten bleiben. Bei der Planung und beim Bau der Fahrrad-Tiefgarage auf dem Gelände des Albertus-Magnus-Platz werden gut beleuchtete, sichere und reservierte Fahrradparkplätze für Frauen und Familien berücksichtigt. Bei Sanierungen und Neubauten wird auf Barrierefreiheit und angemessene Zahlen von Toiletten für alle Geschlechter geachtet. Zur Erhöhung der Sicherheit werden bei Bedarf zusätzliche bauliche Veränderungen (bessere Beleuchtung, Notfallknöpfe, Alarmsirene etc.) veranlasst.

II.6 Stärkung der Gender Studies in Forschung und Lehre

Die UzK setzt sich weiter für die Gender & Queer Studies in Forschung und Lehre ein. In den kommenden Jahren soll das Angebot der fakultätsübergreifenden inter- und transdisziplinären Lehre auf B.A. Ebene (Zertifikat Gender Studies) und des hochschulübergreifenden M.A. Gender & Queer Studies aufrechterhalten und entsprechend der Nachfrage ausgestaltet werden. Darüber hinaus wird eine strukturierte Graduiertenförderung entwickelt und die Möglichkeit zur Promotion in dem Schwerpunkt der Gender & Queer Studies unterstützt und sichtbar gemacht. Dazu beteiligen sich Mitglieder der zentralen

wissenschaftlichen Einrichtung GeStiK bspw. an Anträgen zu drittmittelfinanzierten Graduiertenförderungen in Kooperation mit den Fakultäten (z.B. der Philosophischen), oder an den Fakultätsgraduiertenschulen (z.B. der Humanwissenschaftlichen Fakultät).

Im Bereich der Forschung stehen der Ausbau des Forschungsprofils durch die Einwerbung von Drittmittelprojekten, Intensivierung der Forschungstätigkeit und Konsolidierung inner- und interuniversitärer Forschungsk Kooperationen etwa durch konkrete Ansprachen von neuberufenen Wissenschaftler*innen aus diesem Forschungsfeld im Mittelpunkt. So entwickeln die wissenschaftliche Leitung, die Geschäftsführung und Mitglieder von GeStiK im Bereich der Queer Theory Projekte in der angestrebten SINTER- Forschungsgruppe an der Humanwissenschaftlichen Fakultät und in hochschulübergreifenden, interdisziplinären Forschungsk Kooperationen.

II.7 Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

Um eine nachhaltige übergreifende Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit zu erreichen werden folgende Maßnahmen weitergeführt:

- die Umsetzung und Weiterentwicklung des Leitfadens für eine geschlechtersensible Sprache durch die Gleichstellungsbeauftragte,
- die Weiterentwicklung von Schulungen zur Gender- und Diversity-Kompetenz in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung, insbesondere auch für die Führungskräfte, durch die Personalentwicklung,
- die Fortführung des Veranstaltungsangebots zu den Themen Karriereentwicklung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf/Wissenschaft und Gender Studies im Rahmen von Vortragsreihen, Informationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen,
- die Förderung der Sichtbarkeit von gleichstellungsbezogenem Engagement durch die jährliche Vergabe der Jenny Gusk Gleichstellungspreise in den Bereichen Implementierung von Strukturmaßnahmen, familienfreundliche Führungskräfte sowie innovative Abschlussarbeiten der Gender- und Queer Studies,
- die Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit, u.a. durch das Gender & Diversity-Portal der Universität zu Köln,

Alle gleichstellungsbezogenen Institutionen der UzK werden den Ausbau einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit weiter vorantreiben. Damit soll sowohl den Angehörigen der Universität wie Externen ein Überblick über bereits Erreichtes wie über künftige Ziele gegeben werden.

III. Qualitätsmanagement

Der Ausgangspunkt für die zielgerichtete Gleichstellungspolitik der UzK ist ein systematisches, gendersensibles Controlling (Monitoring, Steuerung, Evaluation), das in enger Kooperation des beauftragten Prorektorats der UzK mit dem Referat Gender & Diversity Management und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, sowie den Abteilungen

„Evaluation“ und „Strategisches Controlling und Informationsmanagement“ im Dezernat „Hochschulentwicklung und Akademische Angelegenheiten“ erfolgt.

Ein gendersensibles *Daten-Monitoring* ist integraler Bestandteil der Controlling-Prozesse; es wird durch die Abteilung „Strategisches Controlling und Informationsmanagement“ in enger Zusammenarbeit mit dem Referat Gender & Diversity Management umgesetzt. Der seit 2014 jährlich veröffentlichte Gender-Datenreport soll auch zukünftig der Hochschulöffentlichkeit vorgelegt werden. Die Datenerfassungssystematiken der UzK werden um die dritte Geschlechtsoption erweitert, so dass ein zukünftiges Gender-Monitoring diese Kategorie auch berücksichtigen wird.

Gemäß gesetzlicher Vorgaben (HG NRW §37a) entwickelt die Universität zu Köln seit 2013 Gleichstellungsquoten für alle Fakultäten auf der Basis des Kaskadenmodells, nach dem der Soll-Frauenanteil in einer Qualifikationsstufe sich an dem Ist-Frauenanteil der vorangehenden Stufe orientiert. Auf diese Zielzahlen verpflichten sich die Fakultäten in den Entwicklungsplänen Gleichstellung und Diversität. Die Gleichstellungsquoten für die Besetzung von Professuren werden in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten integriert.

Weitere gleichstellungsbezogene *Steuerungsinstrumente* sind:

- Anreizbasierte Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorats mit den Fakultäten im Bereich Chancengerechtigkeit u.a. hinsichtlich der Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen mit Unterrepräsentanz und der Strukturentwicklung für Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten;
- Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen, in denen die o.g. Ziel- und Leistungsvereinbarungen konkretisiert und operationalisiert werden;
- Der zentrale „Finanzfonds zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages“ (50.000 € p.a.), um Projekte in Fakultäten und in Verwaltung zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter auch finanziell abzusichern; die Auswahl der bemittelten Projekte trifft die Hochschulleitung auf Empfehlung der Gleichstellungskommission;
- Beratungs- und Informationsangebote in Kooperation mit dem Dezernat für Forschungsmanagement für die Integration und Evaluation von Gleichstellungszielen in drittmittelfinanzierter Forschung (insbesondere für die DFG und die EU-Forschungsförderung).

Die regelmäßige *Evaluation* gleichstellungsbezogener Zielsetzungen und Maßnahmen erfolgt hochschulintern:

- durch die jährliche Überprüfung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten durch das Rektorat;
- durch die Überprüfung der Zielsetzungen der Entwicklungspläne und des Rahmenplans Gleichstellung der Geschlechter spätestens im Abstand von 5 Jahren durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission und das Rektorat;

- durch die Vernetzung der Gleichstellungsakteur*innen, um regelmäßig zentrale Entwicklungen der Gleichstellungspolitik auf breiter Basis kritisch zu reflektieren und die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts und von Gleichstellungsmaßnahmen zu koordinieren.

Die Evaluation von Institutionen und Maßnahmen wird von der Abteilung „Evaluationen“ umgesetzt. Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung wie Mentoring-Programme, Trainingsangebote, Stipendien- und Stellenprogramme werden durch spezifische Qualitätssicherungsinstrumente begleitet (wie bspw. Teilnehmendenbefragungen und Zwischenevaluationen). Zur stärkeren Bündelung und zur Reduzierung von Schnittstellen sollen alle Evaluationsprozesse im Bereich Gleichstellung mittels Qualitätsstandards noch stärker in der zentral verankerten Abteilung Evaluationen zusammengeführt und gesteuert werden.

Erfolgreiche externe Begutachtungen dokumentieren die hohe Qualität im Bereich Gleichstellung an der UzK (z.B. Professorinnenprogramme I, II und III). Für ihre Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit wurde die UzK mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet (2004, 2007, 2014, 2018). Die Unterzeichnung der Charta 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 für drei Jahre zertifiziert durch das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes.

Die Universität zu Köln strebt weiterhin eine regelmäßige externe Evaluation ihrer Gleichstellungsziele und -maßnahmen an. Dies erfolgt u.a. durch:

- die Beteiligung an gleichstellungsbezogenen Drittmittelprogrammen des Bundes und der Länder (wie bspw. die Professorinnenprogramme),
- Gender Report des Landes NRW,
- Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS,
- die erneute Bewerbung um das Total E-Quality-Zertifikat in 2021.

IV. Umsetzung, Inkrafttreten und Laufzeit

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter ist eine Fortschreibung des Rahmenplans vom 20.04.2016. Er tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und wird nach fünf Jahren von der Hochschulleitung, der Gleichstellungskommission und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin kritisch überprüft und vom Senat fortgeschrieben.

Die einzelnen „Gleichstellungs- und Diversitätspläne“ 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 10.06.2020.

Köln, 11.06.2020

Universität zu Köln

Der Rektor

gez. Universitätsprofessor Dr. Axel Freimuth

ANHANG

Bericht zum Rahmenplan Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019

1) Verbesserung der Zugänge zu Führungspositionen in Wissenschaft und (Selbst-) Verwaltung für Frauen

Die UzK entwickelte in den vergangenen Jahren „Strategische Leitlinien zur akademischen Personalentwicklung“ sowie „Strategische Leitlinien zu Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase“. Die UzK verpflichtet sich selbst zur vorrangigen Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG (Familienkomponente) sowie zur Gewährung der gesetzlich optionalen Verlängerungsjahre während Qualifizierungsphasen nach § 122 Abs. 3 S. 2 und 3 LBG NRW bei Geburt oder Adoption von Kindern. Die aktualisierte Stipendienrichtlinie der UzK garantiert Doktorandinnen bezahlte Mutterschutzzeiten sowie für Eltern eine kostenneutrale Unterbrechung oder eine Teilzeitoption. In der Überarbeitung der „Berufungsordnung“ bzw. dem „Leitfaden Personalauswahl“ wurden Gleichstellungsaspekte verstärkt berücksichtigt (z.B. aktive Rekrutierung, Einstellungs- bzw. Berufungsquoten etc.). Neuberufungsquoten gemäß Kaskadenmodell wurden in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Fakultäten und über eine feste Quote für Berufungen aus dem WISNA-Programm festgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten wurden für ihre Tätigkeit angemessen entlastet, bspw. durch Lehrbefreiung, Studentische Hilfskräfte oder Stellenanteil von Mitarbeiter*innen-Stellen für die Unterstützung bei Berufungsverfahren. Mit den Fakultätsleitungen wurden spezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Frauenanteile auf professoraler Ebene diskutiert und z.T. schon verankert, z.B. durch die Integration von Neuberufungsquoten in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen oder entsprechenden Maßnahmen in Exzellenzclustern. Wissenschaftliche Leitungskräfte wurden zudem über Vorträge, bspw. durch das Lead & Lunch-Programm zum Unconscious Bias sensibilisiert.

Im Bereich der Verwaltung wurden Frauen durch die Fortführung eines eigenen Mentoring-Programms "WiMa Mentoring - Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissensmanagement" in der weiteren Karriereentwicklung unterstützt. Zudem gehören Job-Sharing und Angebote zur Führung in Teilzeit mittlerweile zum Angebotsportfolio der UzK.

2) Ausbau von Fördermaßnahmen für Studierende und den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs

Insgesamt bietet die UzK Studentinnen attraktive Studienangebote und -bedingungen. Insbesondere in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) ist der Frauenanteil in einigen Departments aber noch gering. Mit der Steigerung der Absolventinnenzahlen in der Physik durch die Entwicklung und Umsetzung eines „10-Punkte-Plans“ konnte ein wichtiges Ziel erreicht werden. Allerdings greifen bisher nicht alle Maßnahmen (z.B. Schüler*innenlabore, KinderUni) zufriedenstellend: Besonders in der Physik und Chemie strebt die MNF eine weitere departmentspezifische „aktive Rekrutierung“ von Schülerinnen und eine entsprechende Weiterentwicklung von Maßnahmen an. Der geringe Männeranteil bei Studierenden in der Humanwissenschaftlichen Fakultät konnte bislang nicht gesteigert werden.

Die UzK hat ein umfangreiches und verstetigtes Portfolio zur spezifischen Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Frauen in Leitungsfunktionen in der Abteilung „Personalentwicklung Wissenschaft“ verankert (Mentoring, Coaching, Training) etabliert. Es wird durch befristete Maßnahmen (vorrangig Stipendien/Stellenprogramme) aus eingeworbenen Mitteln des Prorektorats, der Gleichstellungsbeauftragten und des Dual Career & Family Supports ergänzt. Darüber hinaus nahmen auch die Fakultäten ihre Verantwortung für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch fachspezifische Angebote und Maßnahmen wahr. Alle Maßnahmen unterliegen einer regelmäßigen Qualitätssicherung und werden kontinuierlich an sich wandelnde Erfordernisse und Bedingungen angepasst. Dass diese Maßnahmen erfolgreich, aber auch künftig notwendig und ausbaufähig sind, zeigt der stetig zurückgehende, jedoch weiterhin bestehende „drop-out“ von Frauen in den einzelnen Qualifikationsstufen (vgl. II.1).

3) Weiterentwicklung einer an Chancengleichheit orientierten Organisationskultur

Familienfreundliche Hochschulkultur | Die UzK verfolgt das Ziel eines kontinuierlichen Ausbaus von familienstützenden Angeboten. Das Beratungs- und Maßnahmenangebot des CFS, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der zentralen Studienberatung, der Beratungsstelle für Studierende mit Kind des Kölner Studierendenwerks und des AStA ist fest verankert und wurde kontinuierlich weiterentwickelt. Eine breite Öffentlichkeitsarbeit, Fachvorträge, Veranstaltungen im Weiterbildungsprogramm sowie ein spezifischer Schwerpunkt „Familienfreundliche Führung“ informierten und sensibilisierten zum Themenfeld. Im Kontext „Kinderbetreuung“ verfügt die UzK über ein breites Spektrum an flankierenden Angeboten, die sich von finanzieller Unterstützung über Infrastrukturangebote bis hin zu Ferienbetreuung erstrecken. Das Regelbetreuungsangebot wurde über verschiedene Lösungsansätze weiter ausgebaut, z.B. über den Zukauf von Plätzen bei privaten Anbietenden.

Gender in Forschung und Lehre | Die UzK fördert im Bereich der Gender-, Queer- und Diversity Studies (inter-)disziplinär ausdifferenzierte Forschung und Expertise. Neun Professuren sind explizit mit einem Genderschwerpunkt ausgewiesen und mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e.V. verbunden. Die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „Gender Studies in Köln (GeStiK)“ wurde im Berichtszeitraum evaluiert und verstetigt. GeStiK hat das fakultäts- und hochschulübergreifende Lehrangebot in den Gender Studies aufgebaut, wie das Zertifikat „Gender Studies“ für B.A.-Studierende, den Lehrauftragspool „Gender & Queer Studies“ sowie den seit 2017 erfolgreich akkreditierten, fakultäts- und hochschulübergreifenden Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“. Im Fokus der Nachwuchsförderung steht die 2016 eingerichtete jährlich zwischen den Fakultäten rotierende, internationale GeStiK-Gastdozentur und der seit 2014 jährlich ausgelobte Jenny Gusyk Gleichstellungspreis für herausragende Abschlussarbeiten.

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung | Die UzK legt größten Wert auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang ihrer Angehörigen. Die Anfang 2019 verabschiedete „Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ hat die seit 2013 gültige Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt abgelöst. Sie zeigt Verfahrensschritte und Sanktionsabläufe bei Beschwerden auf. Die Vernetzung von zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten und Beschwerdestellen

wurde über das Teilprojekt „Antidiskriminierung“ im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ (2017/2018) vorangetrieben. Die Beratungsstandards im Bereich Diversität und Antidiskriminierung werden seit 2017 durch ein eigenes Modul im Fortbildungsprogramm „Studierende professionell beraten“ gesichert. Darüber hinaus wurde ein zentrales Bedrohungsmanagement im Dezernat für Gebäude- und Liegenschaftsmanagement an der UzK implementiert.

Gleichstellung intersektional | Die Gleichstellungsarbeit an der UzK wurde in den Jahren 2016-2019 auf intersektionale Aspekte hin weiterentwickelt. Nach Möglichkeit wurden neben Frauen und Männern alle geschlechtlichen Identitäten (z.B. Trans*Personen) und Orientierungen über spezifische Maßnahmen angesprochen oder spezifische Anliegen in bestehende Angebote und Maßnahmen integriert, wie die Integration der 3. Geschlechtsoption „divers“ in alle Erfassungssysteme und Stellenausschreibungen, die Ermöglichung einer niedrigschwelligen Beantragung von Namensänderungen mit dem dgti-Ausweis oder durch die Einrichtung von UniSex-Toiletten. Darüber hinaus wurde eine Kooperation mit dem Hildegardisverein zur Förderung von Akademikerinnen mit Behinderung im Rahmen des Aktionsplan Inklusion geschlossen.

Gender Mainstreaming im Hochschulbau | Seit 2018 wurden erste „WCs für alle Geschlechter“ in zentralen Gebäuden eingerichtet. Mobile und ortsgebundene Eltern- und Kind-Lern- und Arbeitszimmer, Still- und Wickelräume, Wickeltische und mobile Spielecken sind als Grundangebot vorhanden. Ein familienfreundlicher Campusplan wird regelmäßig aktualisiert.

Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024

Personal	2016				2017				2018			
	Anzahl inkl. Klinik		%		Anzahl inkl. Klinik		%		Anzahl inkl. Med. Fak.		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Professuren W3/C4	238	64	79%	21%	240	69	78%	22%	239	73	77%	23%
Professuren W2/C3	173	73	70%	30%	174	71	71%	29%	166	74	69%	31%
<i>Professuren W2/C3 und W3/C4 gesamt</i>	411	137	75%	25%	414	140	75%	25%	405	147	73%	27%
Juniorprofessuren W1	27	35	44%	56%	30	37	45%	55%	32	31	51%	49%
Professuren andere Besoldung	15	6	71%	29%	13	15	46%	54%	23	20	53%	47%
Professuren gesamt	453	178	72%	28%	457	192	70%	30%	460	198	70%	30%
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	1.937	1.965	50%	50%	2.392	2.464	49%	51%	1.864	1.911	49%	51%
Dozierende/Assistent_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben	119	211	36%	64%	115	207	36%	64%	94	186	34%	66%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	seit 2016 nicht mehr im Zahlenspiegel aufgeführt											
Wissenschaftliches Personal gesamt (ohne Professuren)	2.056	2.176	49%	51%	2.507	2.671	48%	52%	1.958	2.097	48%	52%
davon drittmittelfinanziert	731	889	45%	55%	807	934	46%	54%	785	877	47%	53%
Verwaltungspersonal allg.	526	976	35%	65%	632	1365	32%	68%	620	1.365	31%	69%
Bibliothekspersonal (ohne Med. Fakultät)	35	136	20%	80%	36	133	21%	79%	35	127	22%	78%
Technisches Personal	424	788	35%	65%	690	1.797	28%	72%	471	1.052	31%	69%
Auszubildende und Praktikant_innen	119	135	47%	53%	213	493	30%	70%	102	269	27%	73%
Sonstiges Personal	37	72	34%	66%	184	475	28%	72%	90	236	28%	72%
Personal in Technik und Verwaltung gesamt	1.141	2.107	35%	65%	1.755	4.263	29%	71%	1.318	3.049	30%	70%

Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024

Wissenschaftliche Qualifikationsstufen		2016				2017				2018			
		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studium	Studierende (jew. zum WS)	19.886	29.918	40%	60%	19.205	29.636	39%	61%	19.760	30.556	39%	61%
	Absolvent_innen (Prüfungsjahr)	2.260	3.919	37%	63%	2.712	5.150	34%	66%	2.682	4.956	35%	65%
Promotion	Anzahl der Promotionen im Jahr	319	360	47%	53%	356	385	48%	52%	344	348	50%	50%
Post-Doktorand_innen	Anzahl der Habilitationen im Jahr	32	9	78%	22%	35	11	76%	24%	38	18	68%	32%
	Nachwuchsgruppenleitungen ¹	21	9	70%	30%	60	26	70%	30%	18	5	78%	22%
	Juniorprofessuren W1	27	35	44%	56%	30	37	45%	55%	32	31	51%	49%

¹ Gemäß Zahlen | Daten | Fakten-Bericht für das Jahr 2018 (Hrsg. Abt. 13) wurden hier die Nachwuchsgruppenleitungen aus drittmittelgeförderten Projekten berücksichtigt.

Rahmenplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2024

Hochschulleitung	2016				2017				2018			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Rektorat	4	3	57%	43%	4	2	67%	33%	5	2	71%	29%
Stimmberechtigte Senatsmitglieder	7	7	50%	50%	8	6	57%	43%	10	4	71%	29%
Hochschulrat	4	6	40%	60%	4	6	40%	60%	5	5	50%	50%
Rektorat, Senat und Hochschulrat gesamt	15	16	48%	52%	16	14	53%	47%	20	11	65%	35%
DekanInnen	6	0	100%	0%	4	2	67%	33%	4	2	67%	33%
ProdekanInnen	14	5	74%	26%	16	6	73%	27%	13	10	57%	43%
Dekanate und Prodekanate gesamt	20	5	80%	20%	20	8	71%	29%	17	12	59%	41%
Verwaltungs- und Dezernatsleitungen	7	4	64%	36%	6	5	55%	45%	6	4	60%	40%
Stabsstellenleitungen	2	1	67%	33%	1	1	50%	50%	3	1	75%	25%
Führungspositionen Verwaltung gesamt	9	5	64%	36%	7	6	54%	46%	9	5	64%	36%
Abteilungsleitungen	26	10	72%	28%	27	10	73%	27%	26	9	74%	26%