



Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln

Tätigkeitsbericht 2018



Inhaltsverzeichnis

Impressum	- 1 -
1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	- 2 -
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen	- 3 -
3. Finanzielle Ausstattung	- 4 -
4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten	- 4 -
5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene	- 6 -
5.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen	- 6 -
5.2 Professorinnenprogramm II 2015-2019 und Professorinnenprogramm II 2019-2024	- 7 -
5.3 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung	- 7 -
5.4 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)	- 7 -
6. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten	- 8 -
6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“	- 8 -
6.2 Wettbewerb: Jenny Gusyk Preise 2018	- 8 -
6.3 Projekt „Studieren mit Kind(ern)“	- 8 -
6.4 Projekt „Career Family Coaching (CFC)“	- 9 -

Impressum

Universität zu Köln
Die Gleichstellungsbeauftragte
Eckertstraße 4
50931 Köln
0221 470-4830
gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de
www.gb.uni-koeln.de

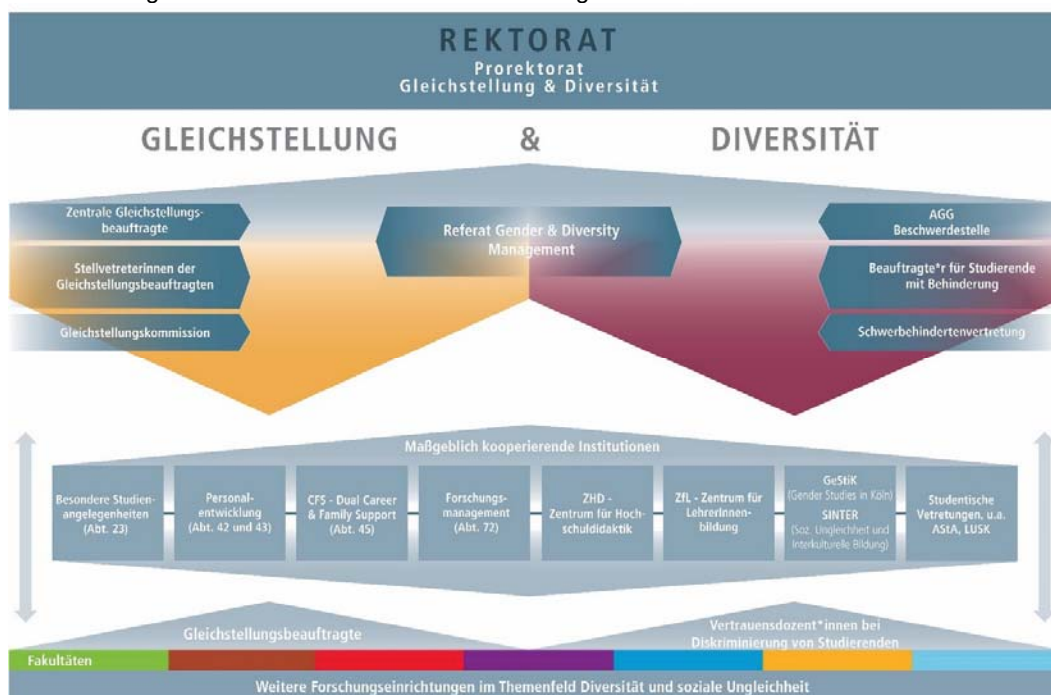
Köln, 10. Januar 2019

1. Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Die Integration einer zielorientierten innovativen Gleichstellungsstrategie ist fester Bestandteil der verschiedenen hochschulpolitischen Aktivitäten der Universität zu Köln. Darüber hinaus sichert die Universität zu Köln ihre erfolgreiche Gleichstellungspolitik über ein eigenes Qualitätsmanagement im Bereich Gleichstellung und über externe Begutachtungen:

- Total E-Quality Award 2004, 2007, 2014 und 2018.
- Erfolgreiche Teilhabe am Professorinnenprogramm I (Laufzeit 2009-2014), Professorinnenprogramm II (mit Spitzenbewertung des Gleichstellungskonzepts der UzK 2015-2019) und Zugangsevaluation des „Gleichstellungszukunftskonzepts der UzK 2019-2024) im Rahmen des Professorinnenprogramms III im Jahr 2018.
- Gesamtbewertung in Ranggruppe 5 von 12 im "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017" des CEWS und somit bei den "besten 3" Universitäten in NRW und bundesweit "TOP 19".
- Erster Rang im NRW-Gender Report 2016 (erneut nach 2013) u. a. durch die überdurchschnittliche Entwicklung in den Bereichen „Frauen in Leitungsgremien“, „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal“ und „Internationale weibliche Hochschulangehörige“.

Gleichstellung und Diversität sind als Querschnittsaufgabe an der Universität zu Köln verankert:



Aufgaben der zentralen Akteur_innen im Bereich Gleichstellung:

Organisationseinheit	Aufgabe
Rektorat	Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW), Gender Mainstreaming und Chancengerechtigkeit
Prorektorat für Gleichstellung und Diversität	Überwachung und Umsetzung aller hochschulweiten Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversität
Referat Gender & Diversity Management	Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung von Strategien und Maßnahmen
Gleichstellungsbeauftragte	Unterstützung der Dienststelle zur Ausführung des LGG NRW
Gleichstellungskommission	Beratung der Hochschulleitung in Gleichstellungsfragen, Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	Unterstützung der Fakultät bei der Ausführung des LGG NRW
Gender Studies in Köln	Fakultätsübergreifende Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Gender- und Queer Studies
Dual Career & Family Support / CFS	Zentrale Informations-, Beratungs- und Servicestelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte
Personalentwicklung	Gender- und diversitygerechte Personalentwicklungsmaßnahmen
Forschungsmanagement	Unterstützung bei Drittmittelakquise im Bereich Gender, Umsetzung von Teilprojekten im Bereich Gender

2. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen

Das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln wurde am 8. Mai 1991 eingerichtet. Gemäß der Grundordnung der Universität wird sie von der geschlechter- und statusgruppenparitätisch besetzten Gleichstellungskommission gewählt und anschließend vom Rektor bestellt. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission wiederum werden von allen Beschäftigten und Angehörigen der Universität gewählt.

Seit 2012 ist Dipl.-Soz. Päd.' Annelene Gäckle, M.A. in das Amt der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einer vollen Stelle tätig und für ihr Amt freigestellt. Sie ist nach LGG NRW Ansprechpartnerin für die ca. 49.000 Studierenden, 6.100 Beschäftigten in Technik und Verwaltung, 5.800 Wissenschaftlichen Mitarbeitenden und sonstigen wissenschaftlichen Beschäftigten (inkl. Klinikum), 649 Professor_innen sowie darüber hinaus für die Lehrbeauftragten, Habilitand_innen und studentischen Hilfskräfte (vgl. UzK, Zahlen|Daten|Fakten 2017).

Als **stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte** ohne Freistellung für ihr Amt wurden gewählt:

- Prof.' Dr.' Sabine Waffenschmidt und Prof.' Dr.' Birgit Gathof aus der Gruppe der Professorinnen
- Dipl.-Ing.' Ruth Lang, M.A. und Dr.' Katrin Schrader aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen
- Dipl.-Ing.' Anja Micevic aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Heike Maria Reinecke und Selen Yildizgördü aus der Gruppe der Studentinnen

Die Fakultäten benennen nach § 24 Hochschulgesetz (HG NRW) jeweils eine dezentrale **Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät** und ihre Stellvertretungen. Die Beauftragten werden für die Ausübung ihres Amtes über die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen von den Fakultäten entlastet. Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten waren im Jahr 2017:

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Prof.' Dr.' Martina Fuchs

- Rechtswissenschaftliche Fakultät

Prof.' Dr.' Barbara Dauner-Lieb

Prof.' Dr.' Johanna Hey, Stellvertreterin

- Medizinische Fakultät

Prof.' Dr.' Birgit Gathof

Prof.' Dr.' Ioanna Gouni-Berthold, Stellvertreterin

- Philosophische Fakultät

Prof.' Dr.' Kirsten Schindler

Prof.' Dr.' Andrea Gutenberg, Stellvertreterin

Prof.' Dr.' Marja Järventausta, Stellvertreterin

- Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Prof.' Dr.' Sigrun Korsching

Dr.' Karin Boessenkool, Stellvertreterin

Dr.' Andrea Severing, Stellvertreterin

Dr.' Isabell Witt, Stellvertreterin

- Humanwissenschaftliche Fakultät

Dr.' Claudia Nikodem

Prof.' Dr.' Mathilde Niehaus, Stellvertreterin

Ausstattung und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Ausstattung: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Grundlage / Mittelherkunft	Name (Frau)	Volumen Stelle
Gleichstellungsbeauftragte	HG und LGG NRW / UzK	Gäckle	100 %
Geschäftsleitung Verwaltungsangestellte Gleichstellungsbüro Verwaltungsangestellte Unterstützung Gleichstellungsbüro	LGG NRW / UzK	Yardaş Adriani Woboril	100 % 75 % 8 h
Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten	GO UzK HG NRW / ZLV	4 Personen 14 Personen	X Entlastung
Projektkoordination „Career Family Coaching“ (bis April 2018)	Drittmittel / UzK	Arnau	50 %
Beraterin „Uni mit Kind, Beratung“, Website	HoPa III	Hellmig	50 %

Aufgaben: Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen	Ausführung	Zeitanteil
Beratung und Unterstützung in Rektoratssitzungen, Hochschulrat, Senat, Gleichstellungskommission, Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten u.v.m.	Gäckle	50 %

Stellenbesetzungsverfahren	Gäckle, Stv. GBs	5 %
Berufungsverfahren	Gäckle, Stv. GBs	5 %
Beratung universitärer Einrichtungen	Gäckle	10 %
Beratung von Hochschulmitgliedern und -angehörigen Beratung „Uni mit Kind(ern)“	Gäckle Hellmig	10 % 50 %
Haushaltsangelegenheiten (Controlling, Planung, Mitteleinwerbung Projekte)	Gäckle Yardaş	5 % 50 %
Büro- und Projektleitung Projektadministration (Personal- und Finanzen)	Gäckle Yardaş	10 % 35 %
Öffentlichkeitsarbeit, PR & Publikationen, Webredaktion	Yardaş	15 %
Netzwerkpflege intern und extern	Gäckle	5 %

3. Finanzielle Ausstattung

I. Gleichstellungsbudget aus der Universität zu Köln

Der Gleichstellungsbeauftragten standen im Jahr 2018 Sachmittel in Höhe von ca. 23.980 Euro aus der Universität zu Köln für die Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrages zur Verfügung. Insgesamt wurden finanziert:

- Personalstelle der Gleichstellungsbeauftragten
- Personalstelle der Geschäftsführung des Gleichstellungsbüros
- Personalstelle (0,75 %) des Sekretariates
- Personalstelle (8 h) zur Unterstützung der Projekte und des Büros
- Sachmittel: Dienstreise- und Fortbildungskosten, Geschäftsbedarf, Druckkosten, Projektbedarfe, Veranstaltungskosten
- Projektmittel für den Gleichstellungspreis der UzK „Jenny Gussyk Preis“ i.H.v. 5.000 €
- Finanzielle Unterstützung des Projekts „Career Family Coaching“.

II. Drittmittel aus dem Hochschulpakt III

Über Gelder aus dem Hochschulpakt III wurde das Beratungsangebot „Uni mit Kind(ern)“ für (Promotions-)Studierende ermöglicht. Eine Rechtsassessorin bot Beratung mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit für Studierende aller Fakultäten bei formalen Anliegen zur Verbesserung der Studien- bzw. Arbeitssituation mit Kind(ern) an.

III. Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ des MKW NRW

Aus dem Landesprogramm „geschlechtergerechte Hochschulen“ erhielt die Universität zu Köln Mittel aus dem sogenannten „Sockelbetrag für Gleichstellung“ in Höhe von 180.000 Euro. Diese Mittel wurden, in Abstimmung mit dem Prorektorat für Gleichstellung und Diversität, für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt: u. a. werden daraus Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Vernetzungs- und Mobilitätsprogramme für (Post)Doktorandinnen, Gender-Stellen in der Personalentwicklung, GeStiK und der Lehrauftragspool „Gender Studies“ bezahlt.

4. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten institutionalisiert sich über §§ 15-19 LGG NRW und § 24 HG NRW. Die Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und kontrolliert die Universität bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming als gesetzlicher Querschnittsaufgabe. Hierfür ist sie bei allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten bereits im Prozess der Willensbildung einzubinden.

Ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur der Universität zu Köln zeigt den Kernaufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Der Anteil von Frauen an allen Professuren ist mit 30 % insgesamt bzw. 22% auf W3-Professuren (2017) im NRW-Vergleich gut. Seit 2015 bewegt sich der Anteil von Professorinnen auf W2- und W3-Positionen nur noch leicht. Gemeinsam mit der Hochschulleitung werden daher Maßnahmen diskutiert und ergriffen.

Strategische Beratung in Gleichstellungsfragen

Der Unterstützungs-, Beratungs- und Kontrollauftrag nach dem LGG NRW sichert die Einhaltung der vorgegebenen Standards im Bereich der Gleichstellung. Hierfür erfolgt die Teilnahme an relevanten Gremiensitzungen (z. B. Rektorat, Senat, Hochschulrat, IS Steering Committee der Exzellenzinitiative, Gleichstellungskommission, Lenkungsgruppen von Genderprojekten der Exzellenzinitiative).

Personalangelegenheiten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach dem LGG NRW sowie dem HG NRW ab dem Willensbildungsprozess in alle Personalangelegenheiten einzubinden. Diese Aufgabe geht einher mit der Begutachtung von Ausschreibungsverzichten, Stellenbesetzungsverfahren, Weiterbeschäftigungsanfragen und Berufungsverfahren. Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten umfassen hier: Abstimmungen der Ausschreibungstexte, Anfragen, Nachfragen, Terminabstimmungen, Vertretungssuche, Teilnahme an Auswahlgesprächen, Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Synopsen und Stellungnahmen zu den Ausschreibungsverzichten, Begründungen, Anforderungen weiterer Unterlagen, Recherche der aktuellen Stellenpläne (Geschlechterverhältnis), Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen, Mutterschutzvertretungen, Beurteilungen von Beamt_innen, Teilnahme an den Berufungskommissionen und den Probevorträgen.

Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen an allen Berufungsverfahren teil. Darüber hinaus bündelt das Büro der Gleichstellungsbeauftragten die Daten der Berufungsverfahren aus allen Fakultäten. Die Sichtung und Bewertung der Verfahren wird, nach Bericht durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen. Die abschließende Stellungnahme zum Verfahren obliegt nach dem LGG NRW ihr. Im Jahr 2018 wurden 136 Berufungsverfahren betreut (+ 16 % zu 2017 / neue, laufende aus 2017 und in 2018 abgeschlossene), in denen in 2 Fällen eine kritische Stellungnahme zur Berücksichtigung einer Kandidatin in der externen Begutachtung bzw. zur vorgenommenen Reihung und in 2 Fällen ein Widerspruch gegen die Reihung nach § 19 LGG NRW erfolgte. Die Fakultäten, der Senat bzw. die Hochschulleitung setzten die Monita der Gleichstellungsbeauftragten in allen Fällen konstruktiv um.

Stellenbesetzungsverfahren

Die Beteiligung an Stellenbesetzungsverfahren beinhaltet die Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Standards. In vielen Fällen erfordert dies eine Abstimmung mit der ausschreibenden Stelle (Prüfung der eingegangenen Bewerbungen und Auswahl der Kandidat_innen, Teilnahme an Auswahlgesprächen etc.). Die Gleichstellungsbeauftragte wurde 2018 in 889 Personalmaßnahmen der Universität und 1605 Personalmaßnahmen der wissenschaftlich Beschäftigten der Universitätsklinik (+ 18 % zu 2017) eingebunden.

Beratung und Information von Hochschulangehörigen

Die Gleichstellungsbeauftragte kommt ihrem Beratungs- und Informationsauftrag nach dem LGG NRW durch persönliche Beratung und besondere Serviceangebote in vielfältiger Weise nach: Sie berät und informiert nach den § 17 LGG NRW und § 24 HG NRW unter anderem bezüglich geschlechtsspezifischer und sexualisierter Diskriminierungen, zu Einstellungs- und Berufungsverfahren, zu Beförderungen, zu arbeiten/studieren mit Kind und bietet ausführliche Informationen auf ihrer Webseite.

Sie wird bei dieser Aufgabe durch eine Mitarbeiterin aus Mitteln des Hochschulpaktes III mit der Hälfte der regulären Wochenarbeitszeit unterstützt. Im Jahr 2018 wurden 197 Beratungen von Hochschulangehörigen wahrgenommen (+ 15,7 % zu 2017), davon 34 Beratungseinheiten zu sexualisierter Diskriminierung. Zusätzlich erfolgten 153 Beratungen von ihrer Mitarbeiterin (Rechtsassessorin) insbesondere zu rechtlichen Fragen bezüglich „Uni mit Kind(ern)“.

Jahresübersicht Beratungskontakte 2012 - 2018

Beraterin	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gäckle	62	83 (davon 12 zu sexualisierter Diskriminierung)	159 (davon 16 zu sexualisierter Diskriminierung)	151 (davon 27 zu sexualisierter Diskriminierung)	162 (davon 17 zu sexualisierter Diskriminierung)	166 (davon 10 zu sexualisierter Diskriminierung)	197 (davon 34 zu sexualisierter Diskriminierung)
Hellmig	82	46	61	149	104	163	153

Beratungskontakte nach institutioneller Anbindung 2018

Beraterin	HumF	Medizin	Jura	WiSo	Math-Nat	Phil	Verwaltung	andere
Gäckle	17	28	5	9	23	19	48	48
Hellmig	46	18	4	11	16	41	0	17

Beratungskontakte nach (Status)Gruppen 2018

Beraterin	Studierende (inkl. SHK, Promotionsstudierende)	Mitarbeitende TuV	Mitarbeitende Wiss.	Post-docs / Habil.	Professor_innen	Sonstige
Gäckle	27	51	63	11	38	7
Hellmig	110	0	30	5	4	4

Beratungskontakte nach Geschlecht 2018

Beraterin	weiblich	männlich	inter_divers	Paare / Gruppen
Gäckle	168	29	0	0
Hellmig	139	10	0	4

Interne Netzwerkarbeit

Die Vernetzung mit den internen und externen Gleichstellungsakteur_innen erfolgte im Jahr 2018 über:

- a) Gremien
 - Netzwerk Stellvertreterinnen
 - Sitzungen der Gleichstellungskommission (3-mal jährlich)
 - Netzwerktreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (4-mal jährlich)
- b) Arbeitsgruppen
 - Steuerungsgruppe BEM und BGM (4-mal jährlich)
 - Unterstützung und Information der AG „Gender in der Forschungsförderung“ mit den SFBs, Forschungsgruppen, Graduiertenkollegs (3-mal jährlich)
 - AG Familienfreundlichkeit in der Verwaltung (ca. 3-mal jährlich)
 - AG Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung (2-mal jährlich)
 - AG zur Entwicklung der Richtlinie „Antidiskriminierung“ (6mal im Jahr)
- c) Netzwerke
 - Jour fixe mit dem Team der Gleichstellungsstelle (1-mal monatlich)
 - Netzwerktreffen des „Gender Netzwerks der UzK“ (3-mal jährlich)
 - Netzwerktreffen von GeStiK (4-mal jährlich)
- d) Veranstaltungen

Externe Vernetzung

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

- Landesnetzwerkarbeit über Teilhabe an Tagungen und Mitgliederversammlungen und im Amt als Sprecherin der LaKof NRW
- Bundesnetzwerkarbeit über Teilhabe an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF)
- Teilhabe am Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten „GEX“
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW e. V.
- Vernetzung mit dem Referat für Gleichstellung von Mann und Frau des MKW NRW.

5. Projekte und Maßnahmen auf Hochschulebene

5.1 Exzellenzinitiative – Projekte und Maßnahmen

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht mit der Prorektorin für Gleichstellung und Diversität die in der Exzellenzinitiative beschriebenen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der Universität zu Köln.

1. Jobsharing-Programm: Seit dem Jahr 2014 können sich zwei Personen eine Leitungsstelle bezüglich Aufgaben und Verantwortung für die Dauer von jeweils zwei Jahren teilen. Die bereits beschäftigte Leitungsperson reduziert dabei die eigene Anwesenheitszeit und ermöglicht einer Nachwuchsführungskraft den Einstieg. Die Tandems werden seitens der Personalentwicklung durch Coachings begleitet. Die Abteilung Personalentwicklung klärt sämtliche beamt_innenrechtlichen, monetären und inhaltlichen Fragen auf dem Weg zur Teilung der Leitungsstelle.
2. Implementierung von gendergerechten Berufungsverfahren: In Kooperation mit dem zentralen Berufungsmanagement und dem Referat Gender & Diversity Management wird der Best-Practice-Leitfaden und die Berufsordnung für Berufungsverfahren sukzessive hinsichtlich der Schwerpunkte Chancengerechtigkeit, Transparenz und Qualität erweitert.
3. Schulungen zur Optimierung von Berufungsverfahren: Unter Berücksichtigung von Genderaspekten wurden die Schulungen in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und dem Referat Gender & Diversity Management implementiert.
4. „Gender Management Scheme“: Das Rektorat erweiterte die bestehenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten um Ziele im Bereich Gender. So werden z. B. das Erreichen festgelegter Stellenbesetzungsquoten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen gemäß Kaskadenmodell der DFG sowie die Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zusätzlich aus Mitteln der Exzellenzinitiative honoriert.

5. Ausbau der bestehenden Mentoring-Programme für Studentinnen: Die bestehenden, strukturierten Mentoring-Programme wurden um einen innovativen Baustein ergänzt. Eine „GenderMentoring-Agentur“ vermittelt Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen eine_n Mentor_in, verweist zur Entwicklung von „Karriere-Skills“ regelmäßig Mentees wie Mentor_innen auf die zahlreich bestehenden Seminarangebote der Career Services und unterstützt durch finanzielle Förderung bei der Teilhabe an Tagungen.
6. Wiedereinstiegsstellen: Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden nach einer Pause beim Wiedereinstieg in die Wissenschaft über eine einjährige Stelle gefördert, um ihr Promotionsvorhaben wieder aufzunehmen oder wieder in die PostDoc-Phase einsteigen zu können.
7. Überbrückungsstellen: Mit den Überbrückungsstellen schließt die Universität zu Köln Beschäftigungslücken, die zwischen zwei Qualifikationsstufen oder im Übergang zwischen zwei Forschungsprojekten entstehen können. Gefördert werden exzellente Wissenschaftlerinnen, die ohne Beschäftigungsverhältnis sind oder deren Beschäftigung ausläuft und die in absehbarer Zeit eine Weiterbeschäftigung in Aussicht haben.

5.2 Professorinnenprogramm II 2015-2019 und Professorinnenprogramm II 2019-2024

Das Gleichstellungskonzept der Universität zu Köln erhielt eine Spitzenbewertung in der zweiten Förderrunde des Professorinnenprogramms II (vgl. Pressemitteilung der GWK vom 04.07.2014). Im zweiten Schritt warb dann die Universität zu Köln die Förderung von drei weiblich besetzten Regelprofessuren durch das BMBF und MIWF NRW im Gesamtfördervolumen von ca. 1,9 Mio. Euro für die Jahre 2015-2020 ein. Die dadurch frei werdenden Gelder fließen insbesondere in die Förderung von wissenschaftlichen Karrieren von Postdoktorandinnen:

- Postdoc-Programm "Network & Exchange - NetEx": Mobilitäts-Stipendien für weibliche Postdocs zur internationalen Vernetzung
- KidsCare: Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Stellenpool für neuberufene Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Rotierende Gastdozentur „Gender Studies“.

Gemeinsam mit der Prorektorin für Gleichstellung und Diversität wurde im April 2018 das „Gleichstellungszukunftskonzept der Universität zu Köln 2019-2024“ konzeptioniert und im Rahmen der Antragsrunde zum Professorinnenprogramm III eingereicht. Es erhielt eine positive Bewertung in der dritten Förderrunde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder (vgl. Pressemitteilung der GWK vom 09.11.2018). Damit kann die Universität zu Köln nun die Förderung von drei neuberufenen Professorinnen im Gesamtfördervolumen von ca. 1,9 Mio. Euro für die Jahre 2019-2024 beantragen. Die dadurch eingeworbenen Mittel fließen erneut in Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere in die Förderung von Postdoktorandinnen. Die Universität knüpft damit nahtlos an die erfolgreiche erste und zweite Förderphase des Programms an, in der sie bereits mit jeweils drei Professuren durch das Bundes- und das Landeswissenschaftsministerium gefördert wurde.

5.3 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung

2013 trat die auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ in Kraft. Sie beinhaltet Vorgaben zum Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung und benennt Ansprechpartner_innen. Die Umsetzung der Richtlinie sowie die Beratungen zum Thema obliegen der Gleichstellungsbeauftragten. Im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ wurde diese Richtlinie im Jahr 2018 weiterentwickelt zu einer „Antidiskriminierungsrichtlinie“ und im Dezember 2018 dem Rektorat zur Empfehlung an den Senat vorgelegt. Im Jahr 2019 soll neue, umfassendere die Richtlinie in Kraft treten.

5.4 Unterstützung von Gender Studies in Köln (GeStiK)

Das Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK) wurde im Jahr 2018 über Gleichstellungsmittel gefördert: Die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Rektorates mit den Fakultäten honorieren die finanzielle Unterstützung von GeStiK i. H. v. 10.000 Euro pro Fakultät. Die Gleichstellungsmittel des Landes aus dem Landesprogramm „Geschlechtergerechte Hochschule“ wurden anteilig i. H. v. 20.000 Euro zur Weiterführung des Lehrbeauftragtenpools zur Verankerung von Genderinhalten in der Lehre bereitgestellt.

6. Projekte und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 16 Abs. 1 LGG NRW fachlich weisungsfrei. Zur Förderung der Chancengerechtigkeit initiierte sie im Rahmen ihres aktiven Mitwirkungs- und Unterstützungsauftrags eigene Projekte. Im Folgenden werden ausschließlich die im Jahr 2017 direkt von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführten Projekte präsentiert. Sie sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten ausführlicher beschrieben.

Alle weiteren gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die von den zahlreichen Akteur_innen der Universität in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten angeboten werden, sind auf den Seiten <http://www.vielfalt.uni-koeln.de/9409.html> einzusehen.

6.1 Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“

Gendersensible oder inklusive Formulierung bedeutet, Sprache so zu verwenden und einzusetzen, dass alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen sichtbar und wertschätzend angesprochen werden. Der Leitfaden „ÜberzeuGENDERe Sprache“ zeigt auf, wie dies in Übereinstimmung mit den Anforderungen von Gesetzgebung, Rechtschreibung, Verständlichkeit und Übersichtlichkeit gelingen kann. Anhand zahlreicher Formulierungshilfen erleichtert er den Einstieg und die Arbeit. Der Leitfaden ist in digitaler Form und als Druckexemplar intern sowie extern stark nachgefragt.



6.2 Wettbewerb: Jenny Gusyk Preise 2018

Der Jenny Gusyk Preis wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufen. Der Preis wird inzwischen in drei Kategorien verliehen:

- Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 Euro für eine herausragende wissenschaftliche Abschlussarbeit im Bereich Gender- oder Queer Studies an der Universität zu Köln mit der Bewertung mindestens „gut“,
- Jenny Gusyk „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 Euro für eine eingeführte oder durchgeführte innovative Gleichstellungsmaßnahme,
- Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“ in Höhe von 1.000 Euro für eine Führungskraft, die aktiv Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familien- bzw. Pflegearbeit und Beruf in der ihr zugeordneten Einheit erwirkt hat.



Die Preisträger_innen 2018 in den einzelnen Kategorien sind:

- Der **Jenny Gusyk „Innovationspreis“** in Höhe von 3.000 Euro ging an die Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät Frau PD Dr.' Kirsten Schindler und ihre Mitarbeiterinnen Frau Sabrina Schumacher und Frau Lena Mertens für die Einführung eines "Famili-entages an der Philosophischen Fakultät". Die von den Preisträgerinnen nachhaltig implementierte, innovative Maßnahme hat das Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium" in den Fokus gerückt und Personen mit Familienverantwortung, ihre Kinder sowie die beteiligten Institute bzw. Institutionen gestärkt, vernetzt und unterstützt.
- Der **Jenny Gusyk "Nachwuchspreis"** in Höhe von 1.000 Euro wurde an Sara Twelde-Negassi aus der Philosophischen Fakultät für ihre herausragende Staatsexamensarbeit im Bereich der Gender & Queer Studies - „The Motif of the Machine-Woman Reconsidered: Towards a Female Cyborg in Eve of Destruction“ (1991), „Ex_Machina“ (2015) und „Her“ (2013) - vergeben. Durch die filmische Verarbeitung ihrer Arbeit blickt Sara Twelde Negassi in fiktional-cineastische Visionen unserer Zukunft. Ihre fundierte Analyse verdeutlicht, wie schwer es ist, sich gerade in Bezug auf die Geschlechterfrage von tradierten Bildern und Stereotypen zu lösen und zeigt Möglichkeiten „alternativer“ Genderkonzeptionen und Geschlechterverhältnisse auf.
- Der **Jenny Gusyk Preis "Familienfreundliche Führung"** in Höhe von 1.000 Euro ging an Professor Dr. med. Bernd W. Böttiger, Direktor der Klinik für Anästhesiologie und Operative Intensivmedizin des Universitätsklinikums Köln, der als Führungskraft die Verantwortung für die Gestaltung, Aufrechterhaltung und stete Weiterentwicklung einer familienfreundlichen und unterstützenden Kultur in seinem Klinikteam übernommen hat. Erwähnenswert sind die Teilprojekte: die Wiedereingliederung von Müttern und Vätern nach Elternzeiten, ein familienfreundlicher Dienstplan sowie eine familienfreundliche Urlaubsplanung.

6.3 Projekt „Studieren mit Kind(ern)“

Das Studium oder eine Stelle als studentische Hilfskraft mit Kind stellen eine ganz eigene Herausforderung dar. Eine vertrauliche sowie unabhängige Beratung und Information von Studierenden und ihren Angehörigen ist eine wichtige Unterstützung bei der Planung bzw. Umsetzung ihrer Familienphase. Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen einen hohen Beratungs-, Informations- und Aufklärungsbedarf, z. B. zu Prüfungsmöglichkeiten während der Beurlaubung, Vorgaben von Prüfungsordnungen, Härtefallregelungen, Ansprüchen auf Verlängerung von Arbeitsverhältnissen,



die durch Kindererziehungszeiten unterbrochen wurden, und vieles mehr. Als niederschwelliges Angebot wurden auf den Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten unter „Uni mit Kind“ in einem umfangreichen Online-Portal umfassende rechtliche Informationen bereitgestellt. Hier konnten sich die Betroffenen zunächst über Organisations- und Finanzierungsmöglichkeiten informieren. Das Angebot wurde stetig aktualisiert und ergänzt.

Zusätzlich wurde eine persönliche Beratung im Büro der Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Im Jahr 2018 wurden 153 Beratungsgespräche (vgl. S. 6) geführt. Die Beratung erfolgte vertraulich und unabhängig, gegebenenfalls wurden Kontakte zur Personalabteilung, den Fakultäten und weiteren Institutionen bzw. Ansprechpersonen vermittelt. Darüber hinaus beriet zum Thema Vereinbarkeit auch der „Dual Career & Family Support“ für Mitarbeitende, ebenso das Kölner Studierendenwerk für Studierende. Mit beiden Institutionen wurde eng kooperiert.

6.4 Projekt „Career Family Coaching (CFC)“

Eine Wissenschaftskarriere oder ein erfolgreiches Studium mit der Elternrolle befriedigend in Einklang zu bringen, birgt besondere Herausforderungen: Zeitliche wie räumliche Flexibilität, unsichere Beschäftigungsbedingungen bzw. Zukunftsperspektiven sowie hohe Anforderungen an die Selbstorganisation sind nur einige davon. Diese Schwierigkeiten sind ein zentraler Grund dafür, dass vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere in der prekären Post-Doc-Phase die Wissenschaft verlassen.

Das Projekt „Career Family Coaching (CFC)“ unterstützte daher in Kooperation mit der Deutschen Sporthochschule Köln Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte, die als Eltern Familienarbeit leisten und trug damit auf individueller Ebene zur Vereinbarung von Familie und Studium/Wissenschaft bei. Das Programm zielte prioritär auf die Reflexion der eigenen Ziele und Bedürfnisse sowie auf den Kontakt zu anderen (angehenden) Wissenschaftler_innen und Studierenden mit Kind/ern. Einer Gruppe von 16 Teilnehmenden bot es jeweils 12 Monate Workshops sowie Vernetzung und kollegiale Beratung in Support-Groups. Dieses Kernprogramm konnte je nach individuellem Bedarf optional durch die Bausteine „(Mehrpersonen)Coaching“ und „One-to-One-Mentoring“ ergänzt werden.

