

PROFESSORINNENPROGRAMM III
GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT

zukunft-gleichstellung@uzk



Foto: Lisa Beller

**Universität
Rektor der Universität**

Universität zu Köln
Prof. Dr. Axel Freimuth

Antragsteam

Prorektorat für Gleichstellung und Diversität
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Referat für Gender & Diversity Management
Dezernat Forschungsmanagement
Abteilung Dual Career & Family Support
Abteilung Strategisches Controlling und Informationsmanagement
Abteilung Personalentwicklung Wissenschaft
Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK)

Adresse

Universität zu Köln
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln

Phone:

+49 221 470 2201


Fax:

+49 221 470 4893

E-Mail:

rektor@uni-koeln.de

Köln, 28. Mai 2018



Prof. Dr. Axel Freimuth
Rektor

Inhaltsverzeichnis

1	Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung..	1
1.1	Profil, Strukturen, Ressourcen	1
1.2	Qualitätsmanagement	3
2	Entwicklungen an der UzK seit 2008	4
2.1	SWOT Analyse	4
2.2	Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	5
2.3	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	7
2.4	Gewinnung von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz	9
2.5	Frauen in den Selbstverwaltungsgremien	9
3	Personalentwicklung und -gewinnung	10
3.1	Akademische Karriere unter Gleichstellungsaspekten an der UzK	10
3.1.1	Akademische Personalstrategie	10
3.1.2	Berufungsmanagement	11
3.1.3	Individualförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen	12
3.2	Gleichstellungsperspektiven in der akademischen Personalstruktur	13
3.2.1	Entwicklung und Ausbau von Steuerungsinstrumenten	13
3.2.2	Ausbau verlässlicher Karriereoptionen	13
3.2.3	Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl von W2- und W3-Professorinnen	14
4	Chancengerechte Organisationskultur	15
4.1	Ausbau der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Studium	15
4.2	Sicherung einer gewalt- und diskriminierungsfreien Hochschule	16
4.3	Stärkung der Gender, Queer und Diversity Studies in Forschung und Lehre	17
5	Zusammenfassung Zukunftsperspektiven Gleichstellung	17

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Governance im Bereich Gleichstellung an der UzK	2
Abbildung 2: Frauenanteile in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen UzK 2008/2016 und Bund 2016	4
Abbildung 3: Frauenanteile in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten UzK 2016.....	6
Abbildung 4: Frauenanteile W2- und W3-Professuren UzK/Bund 2008 und 2016.....	6
Abbildung 5: Geschlechterverteilung in den Gremien und Organen UzK 2016	9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ressourcen Gleichstellung UzK 2018	2
Tabelle 2: SWOT Analyse Gleichstellung UzK.....	5
Tabelle 3: Frauenanteile in der PostDoc-Phase UzK 2016.....	7
Tabelle 4: Personalstruktur wissenschaftlicher Mittelbau UzK 2016 (Stand 01.12.2016)	8
Tabelle 5: Weitere Maßnahmen chancengerechtes Berufungsmanagement an der UzK	12
Tabelle 6: Weitere Maßnahmen Individualförderung Wissenschaftlerinnen an der UzK	12
Tabelle 7: Weitere Maßnahmen Familienfreundlichkeit an der UzK	16
Tabelle 8: Weitere Maßnahmen Antidiskriminierung an der UzK.....	17
Tabelle 9: Zukunftsperspektiven Gleichstellung an der UzK.....	18

1 Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

1.1 Profil, Strukturen, Ressourcen

Die Universität zu Köln (UzK) ist mit aktuell rund 50.000 Studierenden eine der größten Universitäten bundesweit. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre beschäftigt die UzK 610 Professor_innen, 4.957 Mitarbeiter_innen in der Wissenschaft und 5.891 Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung. Ihre Forschungs- und Lehraktivitäten sind auf sechs Fakultäten verteilt: die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WISO), die Rechtswissenschaftliche Fakultät (REWI), die Medizinische Fakultät (MED), die Philosophische Fakultät (PHIL), die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) sowie die Humanwissenschaftliche Fakultät (HF). Ergänzt werden diese durch elf fakultätsübergreifende Forschungs- und Lehrzentren. Das Lehrangebot umfasst 335 Studienfächer. Ein flächendeckendes Netz von 36 Graduiertenschulen und das Albertus-Magnus-Nachwuchszentrum als zentrale Einheit bieten ein breites, strukturiertes Betreuungsangebot für Promovierende und Early PostDocs. Im Jahr 2012 war die Universität zu Köln mit ihrem Zukunftskonzept sowie mit zwei Exzellenzclustern und zwei Graduiertenschulen in allen drei Linien der Exzellenzinitiative erfolgreich. Derzeit sind 15 Sonderforschungsbereiche und Transregios, 20 ERC-Grants sowie zwei Alexander von Humboldt-Professuren an der Universität zu Köln verortet.

Profil „Chancengerechtigkeit“

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind in der Grundordnung, im Zukunftskonzept zur Exzellenzinitiative II, in den Zielvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten sowie im Rahmenplan „Gleichstellung der Geschlechter“ verankert. Das Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit“ der UzK (verabschiedet 2013) sowie die im Frühjahr 2018 mit der RWTH Aachen, der TH Köln, dem Forschungszentrum Jülich und dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt vereinbarten gemeinsamen Leitlinien „Chancengerechtigkeit“ (s. Anhang I) bündeln die Kernziele der UzK im Bereich Chancengerechtigkeit:

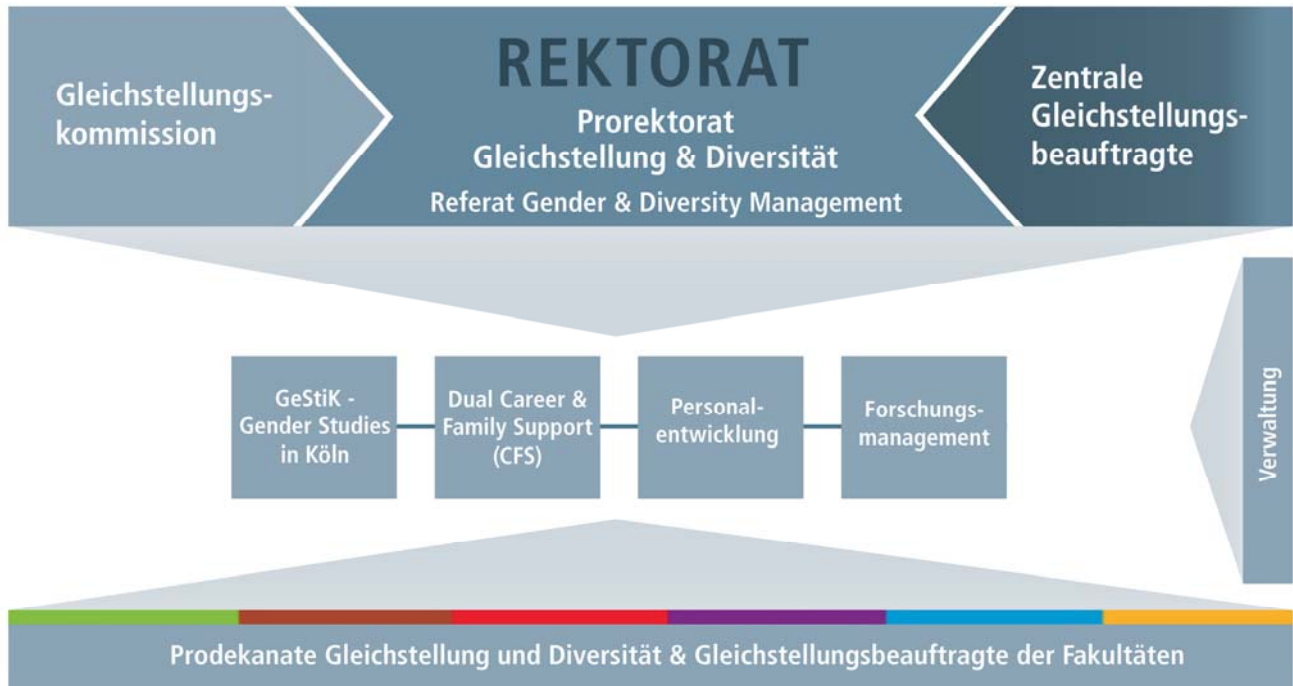
- Erhöhung von Diversität in der Führung von Wissenschaft und Verwaltung
- Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- Chancengerechte Talentförderung auf allen Karrierestufen
- Abbau von Diskriminierungen
- Stärkung der Gender-, Queer- und Diversity-Studies in Lehre und Forschung.

Diese Ziele werden aktuell durch die Entwicklung einer übergreifenden und intersektional ausgerichteten „Strategie Chancengerechtigkeit“ mit den Handlungsfeldern Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Inklusion, Bildungsgerechtigkeit und Antidiskriminierung verknüpft. Ihre Umsetzung wird durch die Verankerung von Instrumenten, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen konkretisiert (Verabschiedung voraussichtlich Ende 2018). In allen aktuellen hochschulstrategischen Entwicklungen ist Chancengerechtigkeit ein hochrelevantes Handlungsfeld, so u.a. in den Anträgen zur Exzellenzstrategie sowie im Hochschulentwicklungsplan.

Strukturelle Verankerung

Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität liegen in der Verantwortung der Hochschulleitung. Dies wurde durch die Einrichtung eines eigenen Prorektorates für Gleichstellung und Diversität 2015 und die Einrichtung von Prodekanaten in der MED, PHIL und MNF eindrücklich bekräftigt. Die Abbildung 1 verdeutlicht das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen und Akteur_innen an der UzK.

Abbildung 1: Governance im Bereich Gleichstellung an der UzK



Die Verankerung auf Hochschulleitungs-, Verwaltungs- und Fakultätsebene ist bereits weit fortgeschritten und die relevanten Strukturen sind verstetigt (s. Tabelle 1). Starke Netzwerke festigen eine koordinierte und standardisierte Umsetzung von Chancengerechtigkeit im Sinne der zentral vereinbarten Ziele (z.B. Kleines Gender-Netzwerk mit den Leitungen aller Einrichtungen, Netzwerk dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, hochschulinternes Netzwerk „Gender in Forschungsverbänden“). Die flächendeckende Einrichtung von Prodekanaten für Gleichstellung und Diversität wird für eine weitere Umsetzung der Gleichstellungsziele bis Ende 2018 für alle Fakultäten angestrebt.

Ressourcen

Die Ressourcen für alle Gleichstellungsstrukturen, -maßnahmen und -projekte an der UzK belaufen sich aktuell auf rund 3,7 Mio. € jährlich (rund 0,5% des Gesamthaushaltes inkl. MED); darin enthalten ist Personal im Umfang von 22,9 Vollzeitäquivalenten.

Tabelle 1: Ressourcen Gleichstellung UzK 2018

Verstetigte Strukturen für den Bereich Gleichstellung	Personal- und Sachmittel € / Jahr (Stand 1.4.2018)	Personal VzÄ (Stand 1.4.2018)
Prorektorat Gleichstellung und Diversität inkl. Referat Gender & Diversity Management	237.900 €	3,25 VzÄ
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	209.000 €	2,75 VzÄ
CFS - Dual Career & Family Support	196.700 €	2,75 VzÄ
GeStiK - Zentrum für Gender Studies in Köln	109.500 €	1,5 VzÄ
Personalentwicklung Wissenschaft (Bereich Gleichstellung)	152.000 €	1,5 VzÄ
Fonds zur Förderung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags	50.000 €	-
Befristete Maßnahmen / Programme der UzK im Bereich Gleichstellung	Personal- und Sachmittel € / Jahr (Stand 1.4.2018)	Personal VzÄ (Stand 1.4.2018)
Zielvereinbarungen mit den Fakultäten im Bereich Gender	490.000 €	-
Maßnahmen PP II: Stellenpool, IFS-Mentoring, PostDoc-Förderung, Gender-Gastdozentur, Lehrauftragspool	384.000 €	3,25 VzÄ
Zukunftskonzept (ZUK): Wiedereinstiegsstellen, Backup Betreuung, GenderMentoring-Agentur, Ziel- und Leistungsvereinbarungen	1.000.000 €	3,9 VzÄ
Weitere zentrale Gleichstellungsprojekte (Hochschulpakt, Qualitätsverbesserungsmittel etc.)	285.200 €	3,0 VzÄ
Gendermaßnahmen der DFG-Forschungsverbände und Exzellenzcluster	614.500 €	1,0 VzÄ
Gesamt	3.728.800 €	22,9 VzÄ

1.2 Qualitätsmanagement

Der Ausgangspunkt für die zielgerichtete Gleichstellungspolitik der UzK ist ein systematisches Gender-Controlling (Steuerung, Monitoring, Evaluation), das in enger Kooperation zwischen dem Referat Gender & Diversity Management, der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie den Abteilungen „Evaluation“ und „Strategisches Controlling und Informationsmanagement“ (Dezernat „Hochschulentwicklung und Akademische Angelegenheiten“) erfolgt.

Die Umsetzung der Vorgaben im Bereich Gleichstellung seitens der DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards) und des Landes NRW (Landesgleichstellungsgesetz, Hochschulgesetz) sowie der UzK-eigenen Zielsetzungen wird durch die seit 2012 etablierten internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich Gender zwischen dem Rektorat und den Fakultäten (interne ZLV) sowie durch die Gleichstellungspläne der Verwaltung, der Zentralen Einrichtungen und der Fakultäten gesteuert. Die internen ZLV werden für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen und umfassen aktuell Ziele zu Stellenbesetzungsquoten bei Professuren, Nachwuchsförderung, Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Unterstützung des Masterstudiengangs Gender & Queer Studies sowie zu fakultätsspezifischen Projekten (wie bspw. ein Maßnahmenkatalog zur Gewinnung von Studentinnen in den MINT-Fächern). Die Erreichung der Ziele wird finanziell honoriert. In den kommenden zwei Jahren sollen die internen ZLV sowie die Gleichstellungspläne zu „Entwicklungsplänen Gleichstellung und Diversität“ zusammengefügt und ausgebaut werden.

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. Seit 2013 werden auf der Basis dieser Daten Zielquoten für Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und für die Besetzung von Professuren festgelegt, die sich am Kaskadenmodell und den Vorgaben in § 37a des Hochschulgesetzes NRW orientieren. Seit 2014 werden gleichstellungsbezogene Daten in einem jährlichen Gender Datenreport der Hochschulöffentlichkeit vorgelegt (s. Anhang II).

Die Evaluation von Institutionen und Maßnahmen wird von der Abteilung „Evaluationen“ gesteuert. Einzelmaßnahmen im Bereich Gleichstellung wie Mentoring-Programme, Trainingsangebote, Stipendien- und Stellenprogramme werden durch spezifische Qualitätssicherungsinstrumente begleitet (wie bspw. Teilnehmendenbefragungen und Zwischenevaluationen).

Gleichstellungsrelevante Kriterien im Bereich Studium und Lehre sind in die internen Vorgaben des fakultätsübergreifenden Modells zur Qualitätssicherung („Modellakkreditierung“) integriert. So enthalten Rahmenprüfungsordnungen bspw. Nachteilsausgleiche für Studierende mit Kind und (Re-)Akkreditierungsleitfäden von Studiengängen umfassen Checklisten zur Berücksichtigung von Chancengleichheit bei Zulassungen etc. Diese Standards werden auch im Falle der Systemakkreditierung Gültigkeit behalten.

Darüber hinaus werden im Bereich Forschung Antragsteller_innen für Drittmittelprojekte und Leiter_innen bereits bewilligter Forschungsprojekte durch das Referat Gender & Diversity Management und die Abteilung „Großprojekte und Exzellenzinitiative“ (Dezernat für Forschungsmanagement) beraten. Hierbei werden Textbausteine zu universitätsweiten Maßnahmen und Strukturen zur Verfügung gestellt und die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen begleitet. Darüber hinaus werden die Antragsteller_innen bei der Ressourcenplanung und -verwendung unterstützt.

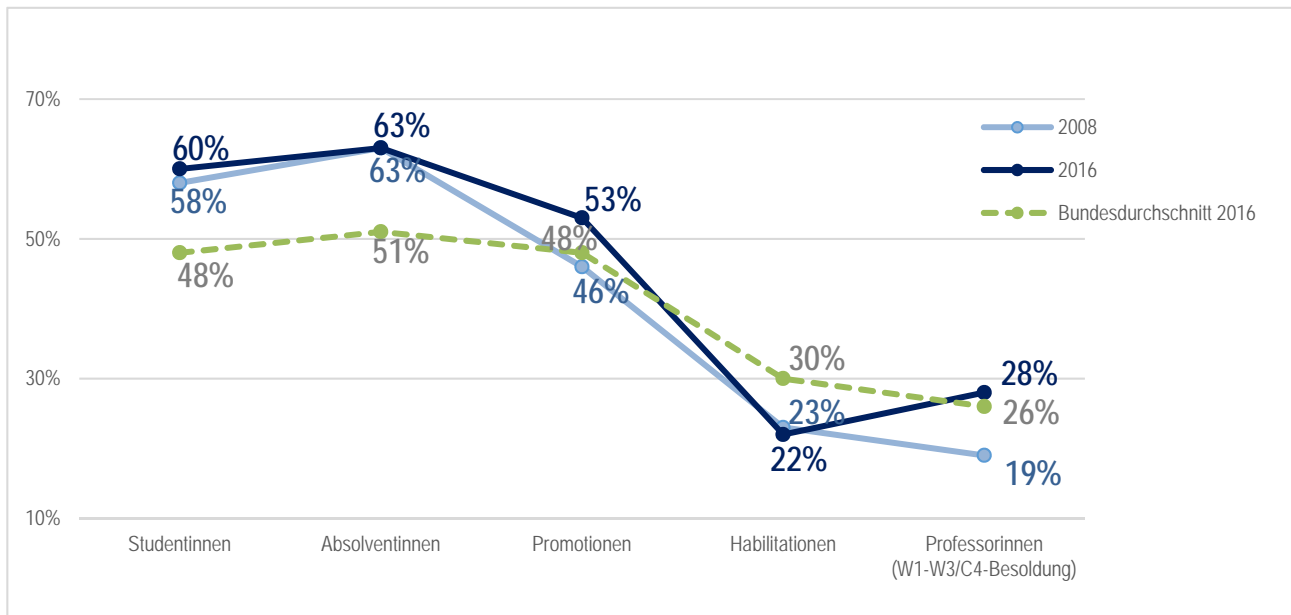
Erfolgreiche externe Begutachtungen dokumentieren die hohe Qualität im Bereich Gleichstellung an der UzK (z.B. Professorinnenprogramme I und II). Für ihre Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit wurde die UzK mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet (2004, 2007, 2014; Wiederholungsantrag für 2018). Der Beitritt in den Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und die Unterzeichnung der entsprechenden Charta erfordern eine regelmäßige Berichterstattung zur Umsetzung der geforderten Ziele. Aktuell durchläuft die UzK zudem das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes (Kohorte: 2017/2018).

2 Entwicklungen an der UzK seit 2008

2.1 SWOT Analyse

Die UzK kann im Landes- und Bundesvergleich insgesamt hohe Frauenanteile in fast allen Qualifikationsstufen vorweisen (s. Abbildung 2). Sie liegt im „Gender Report 2016“ des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW erneut auf dem ersten Platz. Im "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017" des Center of Excellence Women and Science (CEWS) gehört sie zu den besten drei von zehn Universitäten in NRW und befindet sich bundesweit unter den besten 19 von 64 Universitäten.

Abbildung 2: Frauenanteile in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen UzK 2008/2016 und Bund 2016



Die im PP I und PP II gesetzten Ziele im Umfang von 54 Einzelmaßnahmen in den Bereichen „Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen“, „Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren“, „Familienfreundlichkeit“ und „Chancengerechte Hochschulkultur“ wurden umgesetzt und zum Teil verstetigt. Verblieben sind folgende Maßnahmen:

- Die Honorierung für die Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist nun in Antragsstellungen für große Drittmittelvorhaben integriert.
- Die Datenerhebung zu sexualisierter Diskriminierung erfolgt dezentral in den Beratungseinheiten und soll nun ab dem nächsten Jahr zentral erfolgen.
- Das Ziel der vorrangigen Einschreibung von Studierenden mit Kind(ern) wird fortgeschrieben, da sich eine Umsetzung im Campus-Managementsystem bislang noch nicht realisieren ließ.

Für die Ausgestaltung des Gleichstellungszukunftskonzepts „zukunft-gleichstellung@uzk“ wurden Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken in der Umsetzung von Gleichstellung an der UzK im Vergleich zu den Gleichstellungskonzepten im PP I und PP II analysiert (s. zusammenfassend Tabelle 2). Dies erfolgte insbesondere in Bezug auf die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, die Repräsentanz von Frauen in Gremien und die Gewinnung von Studentinnen in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz. Daraus abgeleitet ergeben sich für die UzK folgende zentrale- Ziele:

- Steigerung der Neuberufungen von Frauen auf W2- und W3-Professuren, vor allem in der MED, in der WISO sowie in der REWI über den Bundesdurchschnitt;
- Weitere Verringerung des „drop out“ nach der Promotion;
- Fortführung der Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in der Physik und den Geowissenschaften.

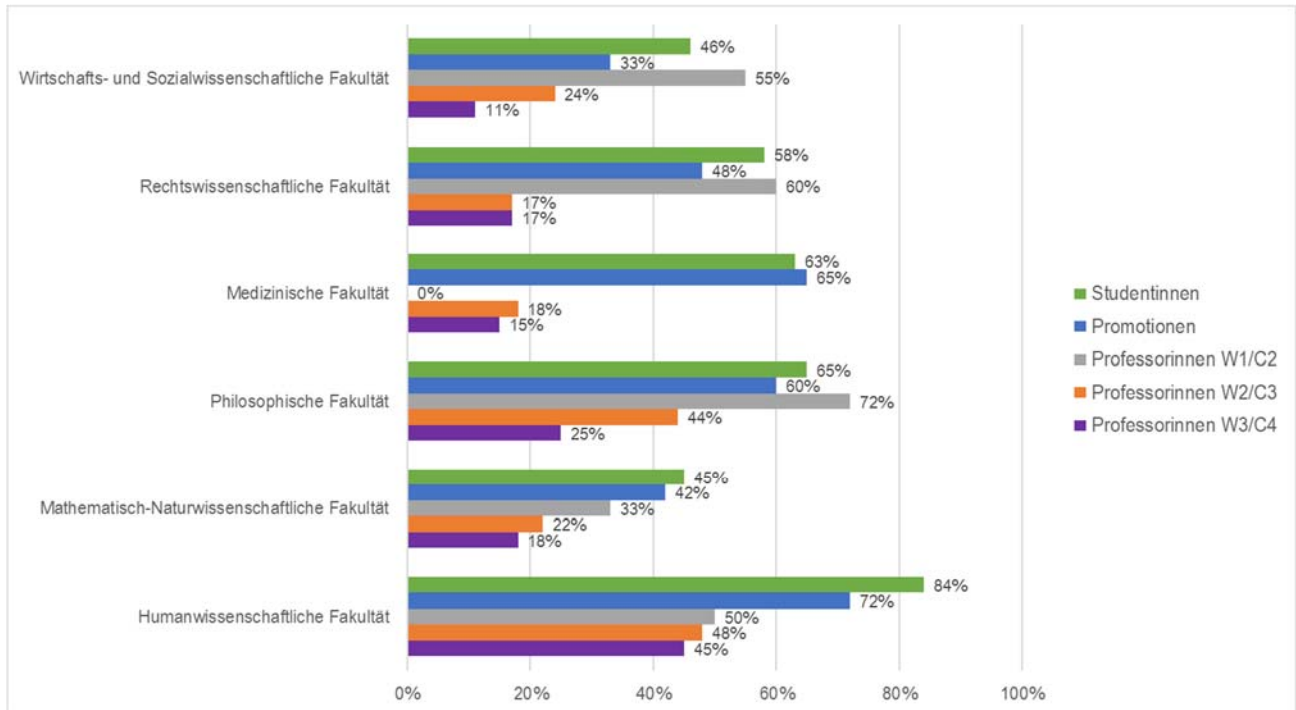
Tabelle 2: SWOT Analyse Gleichstellung UzK

Strengths	Weaknesses
<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteil bei W1-Professuren • Frauenanteil bei Promotionen • Frauenanteil bei Studierenden • Frauenanteil in Rektorat, Senat, Hochschulrat • Flächendeckende Personalentwicklungsstrategie mit Gleichstellungsaspekten • Interne ZLV mit den Fakultäten • Qualifizierte Stellenbesetzungsquoten nach Kaskadenmodell • Vorgaben zu Berufungsverfahren • Familienfreundlichkeit • Individualförderung von Wissenschaftlerinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteil auf W2- und W3-Professuren (insb. in REWI, WISO, MED) • Frauenanteil Habilitationen • Frauenanteil in den Dekanaten • Zahl der Regelbetreuungsplätze in der Kita • PostDoc-Anteil Frauen in der MED
Opportunities	Threats
<ul style="list-style-type: none"> • Quotierung Frauenanteil W2- und W3-Professuren im WISNA-Programm • Gender-Maßnahmen im Antrag zur Exzellenz-Universität • Weitere Einrichtung von Prodekanaten zu Gender und Diversität • Mit der MED abgestimmter Aktionsplan zur Erhöhung von Frauenanteilen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wegfall von Drittmitteln

2.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Der Anteil von Frauen an Professuren (W1-W3) konnte seit 2008 erheblich gesteigert werden und lag 2016 mit 28% zwei Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Es zeigt sich jedoch ein deutliches Gefälle zwischen den Besoldungsgruppen W1 (56%), C3/W2 (30%) und C4/W3 (21%) (s. Anhang III). Zudem variieren die Anteile von Frauen auf Professuren in den Fakultäten stark. Abbildung 3 zeigt, dass der Frauenanteil bei Juniorprofessuren in fast allen Fakultäten besonders hoch ist. Insgesamt lag er an der UzK bei 56%, mit Ausnahme der MED, die auf W1-Professuren verzichtet.

Abbildung 3: Frauenanteile in wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten UzK 2016

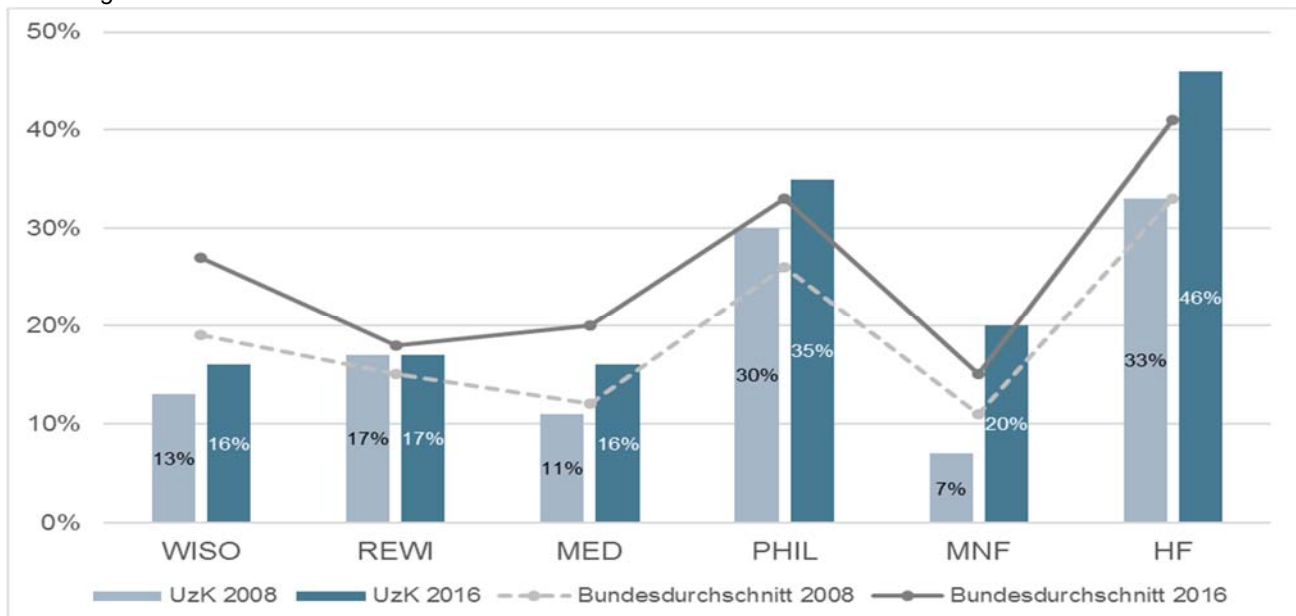


*Habilitationen sind aufgrund statistisch nicht aussagekräftiger Zahlen in dieser Grafik nicht aufgeführt (s. dazu Tabelle 5)

Bei den W2- und W3-Professuren zeichnet sich ein differenzierteres Bild (s. Abbildung 3 und 4). Ein positiver Trend lässt sich in den MINT-Fächern erkennen: Von 2008 bis 2016 konnte die MNF ihren Frauenanteil (W2-W3) fast verdreifachen und liegt damit vier Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Besonders beeindruckend ist die Steigerung bei den W3/C4-Professorinnen: hier wurde der Anteil sogar von vier Prozent auf 18% mehr als vervierfacht. Die Neuberufungsquote 2014-2016 von 30% (W2-W3) Frauen bestätigt die Nachhaltigkeit dieser Entwicklung.

Verbesserungsbedarf besteht sowohl in der stark mathematisch ausgerichteten WISO mit einem Frauenanteil von lediglich 16% auf W2/C3- und W3/C4-Professuren im Jahr 2016 (Bundesdurchschnitt: 27%) als auch der MED mit einem Anteil von 16% (Bundesdurchschnitt: 20%). Die REWI liegt mit 17% knapp unterhalb des Bundesdurchschnitts von 18%. Die UzK setzt sich hier ambitioniertere Ziele.

Abbildung 4: Frauenanteile W2- und W3-Professuren UzK/Bund 2008 und 2016



Instrumente und Maßnahmen

Als erfolgreiches Instrument zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren erwiesen sich die qualifizierten Stellenbesetzungsquoten gemäß § 37a „Berufungsquote“ im Hochschulgesetz NRW auf Basis des Kaskadenmodells. Sie sind in die internen ZLV integriert. In den Jahren 2014-2015 (aktuelle ZLV noch laufend) wurden die internen ZLV insgesamt zu etwa 80% erfüllt. Die Neuerberufungsquote 2014-2016 konnte dennoch auf 35% Professorinnen gesteigert werden. Um diese Tendenz weiter zu stärken, werden auch im Rahmen des „Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (WISNA) entsprechende Quotierungen eingeführt.

Die UzK hat zudem engmaschige und gut etablierte Verfahrensstandards bei Berufungsverfahren von der Wiederzuweisung bis zur Ruferteilung eingeführt (vgl. im Detail Kapitel 3.1.2). Von Bedeutung sind hierbei auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die mit jährlich rund 20.000 Euro pro Fakultät angemessen unterstützt und entlastet werden. Sie begleiten die einzelnen Verfahren und berichten an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Einsprüche der Gleichstellungsbeauftragten zu Listenreihungen wurden in allen Fällen berücksichtigt. Die eigenständige Durchsetzung und Kontrolle aller Verfahrensstandards ist noch nicht in allen Fakultäten gleichmäßig gut etabliert und bedarf auch weiterhin besonderer Aufmerksamkeit.

Als unverzichtbar für die Gewinnung von Professorinnen gilt die Unterstützung bei Familienaufgaben sowie die Dual Career- und Family Support-Beratung. Seit 2000 baut die UzK dieses Angebot stetig aus (vgl. Kapitel 4.1). Dies bleibt auch in Zukunft ein wichtiges Ziel, da das Angebot an Regelbetreuungsplätzen bei weitem nicht die außerordentlich hohe Nachfrage deckt.

2.3 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Während zwischen 2008 und 2016 der Anteil von Frauen bei den Promotionen um sieben Prozentpunkte auf 53% im Jahr 2016 gesteigert werden konnte, lag der Anteil von Frauen bei den Habilitationen mit 22% in 2016 sogar noch etwas niedriger als 2008 (23%) (s. Abbildung 2). Demgegenüber waren 56% der Juniorprofessuren und 32% der Nachwuchsgruppenleitungen im Jahr 2016 mit Frauen besetzt. Die Abbildung 2 zeigt, dass der hohe Frauenanteil an Promotionen im Bereich der PostDocs nicht gehalten werden kann. Bezogen auf den Karriereweg der Habilitation zeigt sich der „drop out“ in allen Fakultäten:

- In der HF lag der Anteil von Frauen bei den Promotionen 2016 noch bei 72%, während er bei den Habilitationen nur noch 33% (Bund: 61%) betrug.
- In der PHIL lag der Anteil von Frauen bei Promotionen bei 60%, dagegen wurde bei Habilitationen nur noch ein Anteil von 43% erzielt (Bund: 41%).
- In der MNF standen 42% Frauen bei Promotionen 0% Habilitationen gegenüber (Bund: 24%).
- Auch in den Fakultäten REWI (0%), WISO (0%) und MED (20%) liegen die Frauenanteile bei den Habilitationen deutlich unter dem jeweiligen Bundesdurchschnitt.

Bis auf die MED stellen sich dem gegenüber in allen Fakultäten die Frauenanteile bei Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen deutlich besser dar (s. Tabelle 3):

Tabelle 3: Frauenanteile in der PostDoc-Phase UzK 2016

	WISO		REWI		MED		PHIL		MNF		HF	
	ges.	w%	ges.	w%	ges.	w%	ges.	w%	ges.	w%	ges.	w%
Nachwuchsgruppenleiter_innen	1	0%	0	0%	14	0%	28	54%	41	29%	3	33%
Habilitand_innen	1	0%	1	0%	25	20%	7	43%	4	0%	3	33%
Juniorprofessor_innen	22	55%	5	60%	2	0%	18	72%	3	33%	8	50%

- So weist die PHIL bei den Juniorprofessuren einen Anteil von 72% Frauen aus, bei den Nachwuchsgruppenleitungen sind es 54%.
- In der HF liegt der Anteil bei den Juniorprofessuren bei 50%, bei den Nachwuchsgruppenleitungen bei 33%.
- Auch die REWI und die WISO leisten mit 60% bzw. 55% bei den W1-Professuren einen überdurchschnittlichen Beitrag zur Ausbildung junger Wissenschaftlerinnen.
- In der MNF lag der Anteil bei 33% Juniorprofessorinnen und 29% Nachwuchsgruppenleiterinnen.
- In der MED, die keine W1-Stellen einrichtet, liegt auch der Anteil von Nachwuchsgruppenleiterinnen bei 0%.

Tabelle 4: Personalstruktur wissenschaftlicher Mittelbau UzK 2016 (Stand 01.12.2016)

Wissenschaftliches Personal (ohne Professor_innen)	Gesamt	Frauen	Frauen (%)
Insgesamt	4.957	2.586	52%
davon auf Dauer	823	331	40%
davon auf Zeit	4.134	2.255	55%
davon in Teilzeit	2.277	1.384	61%

Aus Kenndaten zum wissenschaftlichen Personal in Tabelle 4 lässt sich ableiten: Die Benachteiligung von Frauen in Bezug auf Befristung an der UzK ist eher gering (55%), die höhere Teilzeitquote (61%) ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass sich junge Wissenschaftlerinnen öfter bewusst für mehr Familienzeit entscheiden. In Bezug auf die Befristungen hat die UzK bereits mit der Umsetzung eines Dauerstellenkonzepts für alle Bereiche der Universität reagiert.

Instrumente und Maßnahmen

Die UzK setzt auf die Gleichwertigkeit der Qualifikationswege in der PostDoc-Phase (Habilitationen, Nachwuchsgruppenleitungen, Juniorprofessuren), die je nach Fachkultur unterschiedliche Relevanz besitzen (s. Tabelle 3).

In den vergangenen Jahren wurden an der UzK verstärkt W1-Professuren eingerichtet, die den traditionellen Weg der Habilitation ergänzen bzw. ersetzen und die Planbarkeit und Transparenz der wissenschaftlichen Karriere deutlich erhöhen. Zudem garantiert die 2015 verabschiedete und 2018 aktualisierte Ordnung zur Qualitätssicherung in Tenure Track-Verfahren (s. Anhang IV) objektive Kriterien für die Auswahl und Beurteilung der Bewerber_innen. Dieser inzwischen sehr gut etablierte und strukturierte Qualifikationsweg bestärkt Frauen auf Nachwuchsebene an der UzK, wie ihr W1-Anteil und die hervorragenden Übergangsquoten exemplarisch an der REWI und der WISO zeigen: Bislang wurden hier alle Juniorprofessuren ohne Tenure Track nahtlos auf W2- und W3-Professuren an der UzK oder außerhalb berufen.

Eine weitere Stärke der UzK liegt in ihren inzwischen flächendeckenden, qualitätsgesicherten und weitgehend verstetigten Angeboten zur individuellen Nachwuchsförderung (vgl. Kapitel 3.1.3) und zur Familienförderung (vgl. Kapitel 4.1).

Diese Maßnahmen finden bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen großen Anklang, zeigen aber noch keine befriedigenden Auswirkungen auf den Frauenanteil in der MED, in der WISO und in der REWI. Da hier die Karriereoptionen für Frauen jenseits der Universität sehr gut sind, müssen vor allem die Attraktivität des Karriereweges Professur sowie planbare akademische Karrierewege neben der Professur gestärkt werden, bspw. durch stärkere Vernetzung und Mobilität, durch die Sichtbarkeit von Role Models sowie durch die Sensibilisierung der Professor_innen als Gatekeeper.

2.4 Gewinnung von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz

Mit einem Gesamtanteil an Studentinnen von 60% im Studienjahr 2016 konnte sich die UzK nicht nur gegenüber den Vorjahren steigern, sie liegt damit auch rund 12 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (s. Abbildung 2). Auch bei den Absolventinnen übertrifft die UzK im Prüfungsjahr 2016 mit 63% den Bundesdurchschnitt um mehr als 10 Prozentpunkte. Diese Zahlen sind aber auch darauf zurückzuführen, dass die UzK bundesweit einer der größten Standorte in der Lehramtsausbildung ist, die immer noch überproportional von Frauen nachgefragt wird, während sie keine ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge anbietet, die überdurchschnittlich häufig von Männern gewählt werden.

Blickt man in die einzelnen Fakultäten, so zeigen sich die variierenden Studentinnenzahlen auf generell sehr gutem Niveau (s. Abbildung 3): Während im Wintersemester 2016 der Anteil an Studentinnen in der HF mit 84%, in der PHIL mit 65%, in der MED mit 63% und in der REWI mit 58% überdurchschnittlich hoch war, lag er an der WISO mit 46% und in der MNF mit 45% leicht unter der 50%-Marke. Die Frage der Erhöhung des Frauenanteils bei Studierenden, stellt sich an der UzK ausschließlich bei der Analyse einzelner MINT-Fächer (s. Anhang III): Während die Biologie ihren Anteil an Studienanfängerinnen zwischen 2012 und 2016 von 61% auf 67% noch einmal steigern konnte, sank dieser in der Physik von 42% auf 35% und in den Geowissenschaften von 52% auf 40%. Andererseits zeigen beispielsweise die deutlich gestiegenen Absolventinnenzahlen in der Physik (ohne Lehramt) von 17% in 2012 auf 29%, dass Studentinnen hier gute Lernbedingungen vorfinden.

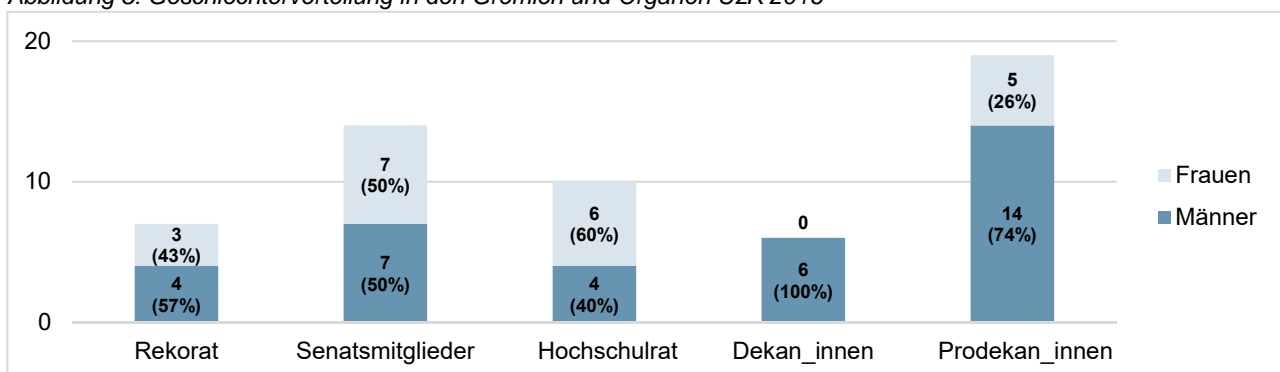
Instrumente und Maßnahmen

Insgesamt bietet die UzK Studentinnen attraktive Studienangebote und -bedingungen. Die Sensibilität für die Bedeutung des Frauenanteils unter den Studierenden ist in der MNF inzwischen deutlich gewachsen. Mit der Steigerung der Absolventinnenzahlen in der Physik durch die Entwicklung eines 10-Punkte-Plans konnte ein zentrales Ziel aus dem PP II realisiert werden. Allerdings greifen bisher nicht alle Maßnahmen (z.B. SchülerInnenlabore, KinderUni) zufriedenstellend; besonders in der Physik und den Geowissenschaften strebt die MNF eine stärkere „aktive Rekrutierung“ von Schülerinnen und eine entsprechende Weiterentwicklung des „Cornelia-Harte-Mentoring MINT“ an.

2.5 Frauen in den Selbstverwaltungsgremien

Die erhöhte Zahl an Professorinnen und die landesrechtlichen Vorgaben (§ 11c Hochschulgesetz NRW und § 12 Landesgleichstellungsgesetz NRW) wirken sich deutlich auf die Besetzung der universitären Gremien aus. Bestand das Rektorat 2008 noch zu 100% aus Männern, lag der Frauenanteil 2016 bei 43%. Auch im Senat stieg der Frauenanteil zwischen 2008 und 2016 von 8% auf 50%, im Hochschulrat von 20% auf 60%. Der Anteil der Dekaninnen lag 2016 bei 0%. Auch im Bereich der Prodekanate muss in Zukunft verstärkt auf die geschlechterparitätische Besetzung geachtet werden.

Abbildung 5: Geschlechterverteilung in den Gremien und Organen UzK 2016



3 Personalentwicklung und -gewinnung

3.1 Akademische Karriere unter Gleichstellungsaspekten an der UzK

Als forschungsorientierte Volluniversität ist es für die UzK von zentraler Bedeutung exzellentes wissenschaftliches Personal auf allen Ebenen zu gewinnen und zu halten. Sie betreibt und fördert daher eine aktive, innovative Personalstrategie, mit dem Ziel sich als attraktive Arbeitgeberin im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu positionieren und ihren Beschäftigten hervorragende Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewähren. In den letzten zehn Jahren hat die UzK deshalb tiefgreifende Reformen ihrer Personalstruktur, -entwicklung und -förderung umgesetzt. Das Rektorat begreift die Förderung seines Personals als strategisches Handlungsfeld höchster Priorität und hat dies mit der Einrichtung des Prorektorats für wissenschaftliches Personal und Nachwuchs 2015 bekräftigt.

Die UzK fördert die Partizipation ihrer Mitarbeiter_innen und entwickelt die Beschäftigungsbedingungen sowie Karriereperspektiven für sie und mit ihnen kontinuierlich weiter. Dabei geht sie über die gesetzlich geforderten Standards hinaus, etwa mit dem etablierten Junior Faculty Club (seit 2014), den Fakultäts-Tenure-Kommissionen, der Rektorats-Tenure-Kommission, der Kommission für die Belange der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Kommission für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

Wesentliche Bestandteile der Personalstrategie bilden die Steigerung des Frauenanteils auf (wissenschaftlichen) Leitungspositionen und die Etablierung attraktiver, planbarer und transparenter Karriereperspektiven für Nachwuchswissenschaftler_innen. Basis für alle hieraus abgeleiteten Maßnahmen sind die in Kapitel 1 dargestellten Rahmenbedingungen und ein konsequentes Qualitätsmanagement.

3.1.1 Akademische Personalstrategie

Die UzK betrachtet Chancengerechtigkeit als wichtige Querschnittsaufgabe ihrer gesamten Personalstrategie. Die Entwicklung und Unterstützung ihres akademischen Personals mit Blick auf fachliche und überfachliche Kompetenzen sowie Karrierewege in der Wissenschaft (inner- und außerhalb der UzK) und im außeruniversitären Arbeitsmarkt sind selbstverständliche und originäre Führungsaufgaben jedes und jeder einzelnen Vorgesetzten. Chancengerechtigkeit und Führungsverantwortung schlagen sich in allen Personalstrategien nieder und sind durch entsprechende Maßnahmen flankiert (bspw. Beratungen, Weiterbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung von Führungskräften, Workshops, Coaching-, Mentoring- und Förderprogrammen). Dieses Angebot wird seit 2013 in der Personalentwicklung Wissenschaft (PE Wiss) als Abteilung des Personaldezernats umgesetzt und weiterentwickelt. Das seit 2013 etablierte Albertus Magnus Graduiertenzentrum wurde zum Albertus Magnus Nachwuchszentrum weiterentwickelt. Das Zentrum bündelt und vernetzt alle Maßnahmen zur Personalentwicklung für Promovierende und Early PostDocs.

Die UzK legt großen Wert darauf, ihren Beschäftigten faire und transparente Beschäftigungsbedingungen zu bieten. Dies kommt nachweislich Frauen zugute, die von formalisierten Auswahlprozessen und transparenten und planbaren Karriereperspektiven besonders profitieren¹. Die UzK hat daher im letzten Jahr „Strategische Leitlinien zur akademischen Personalentwicklung“ (s. Anhang V) sowie „Strategische Leitlinien zu Karrierewegen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Post-Doc-Phase“ (s. Anhang VI) entwickelt. Beide Konzepte wurden im April 2017 vom Senat beschlossen und bildeten die Basis für die erfolgreiche Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung

¹ Vgl. Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, DRS 8036-07, B.I., S. 23ff

des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA, 2017) mit 27 eingeworbenen Tenure Track-Professuren.

Die UzK setzte darüber hinaus bereits folgende Maßnahmen um:

- 2016 wurde der „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen NRW“ unterzeichnet, der in vielen Belangen über das in 2016 novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hinausgeht. Vertragslaufzeiten für Doktorand_innen betragen in der Regel „2+1 Jahre“, für Postdoktorand_innen „3+3 Jahre“. Sie sind durch eine Dienstvereinbarung mit der Zusicherung einer Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr bei wissenschaftlichen Verträgen untermauert.
- 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 Stipendienrichtlinie der UzK (s. Anhang VII) garantiert Doktorandinnen bezahlte Mutterschutzzeiten sowie für Eltern eine kostenneutrale Unterbrechung oder eine Teilzeioption.
- In den letzten Jahren wurden die Beschäftigungsbedingungen weiterentwickelt und verbessert und maßgeschneiderte und gut ausgestattete interne Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs implementiert (vgl. Kapitel 3.1.3).

3.1.2 Berufungsmanagement

Die UzK hat ihr Berufungsmanagement in den letzten zehn Jahren unter Nutzung der Freiräume, die aus der W-Besoldung und der weitgehenden Autonomie der Hochschulen in NRW resultieren, umfassend auch in Bezug auf Chancengerechtigkeit reformiert. Die Berufungsverfahren an der UzK werden durch die 2014 geschaffene Stabsstelle Berufungen begleitet und organisiert, die alle am Verfahren beteiligten Einrichtungen unterstützt. Berufungsbeauftragte des Rektorates begleiten die Verfahren im Hinblick auf die Einhaltung der Vorgaben. Vakante Stellen werden international ausgeschrieben. Die Einholung zusätzlicher Gutachten durch das Rektorat erfolgt im Bedarfsfall (z.B. bei gleicher Eignung gemäß § 7 LGG NRW) durch die 2013 geschaffene und seit 2016 im Dezernat Hochschulentwicklung und akademische Angelegenheiten verstetigte Abteilung „Evaluationen“.

Das Berufungsverfahren ist in einer Berufsordnung geregelt, detailliert im Best-Practice-Modell für Berufungsverfahren beschrieben und wird kontinuierlich weiterentwickelt. So wurden jüngst die Vorgaben zur Chancengerechtigkeit im Zuge der Überarbeitung der Berufsordnung weiter ausgebaut: Befangenheiten werden über eine eigene Richtlinie adressiert, externe Gutachten müssen von Frauen wie Männern erstellt werden und die Listenabstimmung findet in geheimer Abstimmung statt (Verabschiedung der neuen Berufsordnung voraussichtlich Mai 2018). Dies sichert eine hohe Objektivität in der Auswahl und Beurteilung. Hauptkriterium bei Berufungen ist wissenschaftliche Exzellenz. Die hohen Standards bei den Berufungsverfahren an der UzK wurden 2014 und 2017 durch die Verleihung des Gütesiegels für faire und transparente Berufungsverhandlungen des Deutschen Hochschulverbandes bestätigt.

Die UzK verfolgt eine aktive Rekrutierungsstrategie insbesondere auch mit Blick auf die Erhöhung des Anteils von Professorinnen in Fächern, in denen sie besonders (< 30%) unterrepräsentiert sind. Zudem wurde an der UzK bereits 2014, und damit deutlich vor der Implementierung der „Berufungsquote“ in § 37a HG NRW in 2016, mit den Fakultäten flächendeckend eine qualifizierte, fakultäts- und z.T. fachspezifische Berufsquote auf Basis des Kaskadenmodells vereinbart.

Die UzK hat darüber hinaus weitere Strukturen, Prozesse und Maßnahmen zur Erhöhung der Chancen auf erfolgreiche Berufungen von Frauen getroffen:

Tabelle 5: Weitere Maßnahmen chancengerechtes Berufungsmanagement an der UzK

Maßnahmen	Status
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Berufungskommissionen mit Entlastung von durchschnittlich 20.000 Euro p.a. für diese Aufgabe	√
Prüfung von Vorgaben zu Chancengerechtigkeit in der Rektoratssitzung in (Wieder-)Zuweisungsanträgen und im weiteren Kommissionsverlauf durch Gleichstellungsbeauftragte, Prorektorin, Stabsstelle Berufungen und Abteilung für Gremien und sonstige akademische Angelegenheiten	√
Umsetzung der Vorgaben gem. HG und LGG NRW zur geschlechtergerechten Besetzung von Berufungskommissionen	√
Stellenpool für neuberufene Professorinnen (zusätzliche Ausstattung)	befristet
Schulungsangebot „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“	√
Job-Sharing und Teilzeioptionen für ProfessorInnen	√
Gewährung der optionalen Verlängerungsjahre nach § 122 Abs. 3 S. 2, 3 LBG NRW	√

√ = konsolidiert

3.1.3 Individualförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen

Die UzK hat ein umfangreiches und verstetigtes Portfolio zur spezifischen Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Frauen in Leitungsfunktionen in der PE Wiss verankert. Es wird durch befristete Maßnahmen aus eingeworbenen Mitteln des Prorektorats, der Gleichstellungsbeauftragten und des Dual Career & Family Support ergänzt. Darüber hinaus nehmen auch die Fakultäten ihre Verantwortung für die Verbesserung der Chancengerechtigkeit durch fachspezifische Angebote und Maßnahmen wahr. Alle Maßnahmen sind detailliert in Tabelle 6 aufgeführt, unterliegen dem in Kapitel 1 dargestellten, regelmäßigen Qualitätsmanagement und werden kontinuierlich an sich wandelnde Erfordernisse und Bedingungen angepasst. Dass diese Maßnahmen erfolgreich, aber auch künftig notwendig und ausbaufähig sind, zeigt der sich an der UzK zwar stetig verringernde, jedoch weiterhin bestehende „drop out“ von Frauen in den einzelnen Qualifikationsstufen (vgl. Kapitel 2).

Die UzK vergibt in ihrer internen Fördersystematik im Bereich Gleichstellung ausschließlich Stellen statt Stipendien. Die geförderten Personen sind somit über ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis abgesichert.

Tabelle 6: Weitere Maßnahmen Individualförderung Wissenschaftlerinnen an der UzK

Maßnahme	Status
Gender Mentoring-Agentur zur Förderung besonders begabter Doktorandinnen und Studentinnen	√
Cornelia Harte Mentoring (CHM)	√
- CHM 2001: Förderung von Studentinnen und Promovendinnen mit außeruniversitärem Berufsziel	
- CHM PRO: Förderung von Promovendinnen, Habilitandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen mit Berufsziel Wissenschaft & Forschung	
- CHM MINT: Förderung von Studentinnen und Promovendinnen der MNF	
Female Career Center (FCC) - Individuelle Karriereplanung für Studium und Beruf	√
Schulungen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit (bspw. „Fokus Vereinbarkeit Familie, Pflege, Beruf“ oder „Professionelle Personalauswahl“)	√
Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte	√
IFS-Mentoring für internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen	befristet
Überbrückungsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	befristet
Wiedereinstiegsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	befristet
NetEx-Programm zur Förderung der internationalen Vernetzung und Steigerung der Karrierechancen von Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen	befristet
Kids&ElderCare: Finanzielle Entlastung von Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen mit Betreuungs- oder Pflegeverpflichtungen	befristet
Career Family Coaching Programm zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft	befristet
Stiftung „Frauen und Hochschulkarriere“: Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen	√
Gusyk-Stellen in der MED für Habilitandinnen (Freistellung von Bereitschafts- und Nachtdiensten)	√
Vortragsreihe „Women in Science and Society“, MED	befristet
FemaleFaculty Club für Nachwuchswissenschaftlerinnen, MED	befristet
CEWIS - Center for Excellent Women in Science, MNF	befristet
MINT-Netzwerk für Nachwuchswissenschaftlerinnen, MNF	befristet

√ = konsolidiert

3.2 Gleichstellungsperspektiven in der akademischen Personalstruktur

Um die in Kapitel 2.1 herausgestellten Schwächen und Chancen im Bereich der Personalentwicklung und -gewinnung zu adressieren, wird die UzK in den nächsten Jahren auf der Basis der in Kapitel 3.1 skizzierten Instrumente weitere innovative Rahmenvorgaben, Strukturen und Maßnahmen für den Bereich Gleichstellung implementieren.

3.2.1 Entwicklung und Ausbau von Steuerungsinstrumenten

Die internen ZLV im Bereich Gender werden ab 2020 mit den dann neu zu verhandelnden Gleichstellungsplänen zu Entwicklungsplänen „Gleichstellung und Diversität“ zusammengeführt. Bestehende Steuerungsinstrumente werden so synchronisiert, dass die Analyse von Entwicklungen in einzelnen Bereichen erleichtert und die Ableitung neuer Zielstellungen verbessert wird.

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.

In drei Fakultäten wurde bereits die Verantwortung für Gender- und Diversitätsfragen auf Leitungsebene über die Einrichtung entsprechend ausgewiesener Prodekanate realisiert. Zur flächendeckenden Verankerung werden weitere Prodekanate für Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten HF, WISO und REWI eingerichtet.

Zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeberin und zur Sicherung chancengerechter Arbeitsbedingungen wird die UzK ermitteln, ob Unterschiede in der Besoldung und bei der Vergabe von (Leistungs-)Zulagen bestehen (Ermittlung des Gender Pay Gaps).

3.2.2 Ausbau verlässlicher Karriereoptionen

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 anbieten (s. Anhang VI). Dauerstellen im wissenschaftlichen Mittelbau sind nachweislich besonders für Frauen attraktiv, da sie verlässliche Karriereoptionen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten². Die UzK hat sich im Rahmen des WISNA-Antrags verpflichtet, bezogen auf den Stichtag 31.12.2016, zusätzlich 100 auf Dauer besetzte Stellen einzurichten.

Zur Sensibilisierung der wissenschaftlichen Führungskräfte für die eigene Rolle bei der Förderung von Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere, werden Gender- und Diversitätsaspekte in das in der Entwicklung befindliche „Kompetenzmodell für wissenschaftliche Führungskräfte“ integriert.

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 wird daher eine Quote angestrebt, die dem Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen in den jeweiligen Fakultäten entspricht. Liegt dieser Anteil höher als

² vgl. Kloke, Katharina/ Blümel, Albrecht,/Krücken, Georg/ Netz, Nicolai (2011): Mehr Management, mehr Frauen? Das Berufsfeld administratives Hochschulmanagement aus der Geschlechterperspektive. In: Blättel-Mink, Birgit/ Franzke, Astrid & Wolde, Anja (Hrsg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen*. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, S. 61-84, (S. 68ff)

50%, wird zur Wahrung der Chancengerechtigkeit aller die Quote auf 50% begrenzt. Fakultäten und Fachbereiche mit deutlicher Unterrepräsentanz bei den Professorinnen werden besonders bei diesen Tenure Track-Stellen zum Nachweis aktiver Rekrutierung verpflichtet. Zukünftig werden darüber hinaus finanzielle Anreize zur zusätzlichen Einstellung exzellenter Postdoktorandinnen gesetzt und Dual Career-Angebote für exzellente Postdoktorandinnen entwickelt.

Gemeinsam mit dem Hildegardis-Verein³ werden maßgeschneiderte Angebote für Akademikerinnen mit Behinderung entwickelt und umgesetzt.

Weiterhin sollen Habilitationsstellen speziell für Frauen eingerichtet sowie die Beantragung von Drittmitteln für eine unabhängige Stelle (z.B. DFG oder EU) finanziell gefördert werden. Dem „drop out“ von Frauen nach der Promotion soll durch fakultätsspezifische Maßnahmen begegnet werden, so dass künftig bspw. auch in der REWI und der WISO konkurrenzfähige Karriereangebote für Absolventinnen gemacht werden können.

Die MED ist aufgrund ihrer besonderen Vereinbarkeitsproblematik gesondert zu betrachten: Hier muss neben der Einrichtung von Habilitationsstellen ein deutlicher Ausbau der bereits erfolgreich getesteten flexiblen Arbeitszeitmodelle bei Familienverantwortung (z.B. über Freistellung von Nacht- und Bereitschaftsdiensten) erfolgen. Zudem sollen Karriereentwicklungsgespräche und Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert und noch spezifischer auf die Bedürfnisse einer Karriere an der Universität ausgerichtet werden.

3.2.3 Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl von W2- und W3-Professorinnen

Ziel der UzK ist es, den Anteil von Frauen auf W2 und W3-Professuren von 25% in 2016 auf 30% im Jahr 2026 zu steigern. Der kontinuierliche Aufwuchs an W2- und W3-Professorinnen wurde bislang vornehmlich von drei Fakultäten getragen (vgl. Kapitel 2.2). Daher liegt das Hauptaugenmerk in den nächsten Jahren auf der signifikanten Erhöhung des Anteils von Professorinnen insbesondere in der REWI, WISO und MED über die verbindliche Vereinbarung fakultätsspezifischer Maßnahmenpakete, die im Rahmen der Entwicklungspläne „Gleichstellung und Diversität“ ausgehandelt werden.

Vorgaben zur Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren sind an der UzK umfangreich und nachhaltig in der Berufsordnung verankert (vgl. Kap. 3.1.2). Die Einhaltung und Umsetzung dieser Vorgaben in den Fakultäten wird in den nächsten Jahren durch die Stabsstelle Berufungen 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. Auch die Berufungsbeauftragten des Rektorats sollen stärker für das Thema Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert werden. Das bereits in den meisten Fakultäten etablierte System der Anrechnung von Kinderbetreuungs- bzw. Erziehungszeiten wird formal in den Berufungsvorgaben 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. Zur Standardisierung der Ausschreibungen von Professuren in den Fakultäten wird aktuell eine einheitliche Vorgabe von der Personalabteilung entwickelt, die kurz vor der Fertigstellung steht. Sie beinhaltet auch Teilzeit- und Dual Career-Angebote. Die vom Rektorat vorgesehene „aktive Rekrutierung“ von Frauen wird auf die entsprechenden Online-Portale (z.B. LinkedIn) ausgeweitet.

³ Der Hildegardis-Verein fördert Frauen auf ihrem Weg zu akademischer Bildung und beruflicher Qualifizierung. Die UzK ist eine Partnerhochschule im "Fachkolleg - Inklusion an Hochschulen" in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung, das sich zum Ziel gesetzt hat Hochschulen für Frauen mit Behinderung zugänglich zu machen (Laufzeit 2018 – 2020).

Der im Rahmen der Antragsstellung zum PP II entwickelte Stellenpool für neuberufene Professorinnen soll weitergeführt werden, um die dadurch erhöhten Chancen der UzK bei der Berufung von Frauen zu erhalten. Zur stärkeren Vernetzung mit international herausragenden Forscherinnen finden künftig regelmäßige Evaluationen der Frauenanteile in Gästeprogrammen und der International Faculty statt. Bei Bedarf wird eine Mindestquote vereinbart, um auf diesem Weg die Chancen der Berufung von internationalen Wissenschaftlerinnen an der UzK zu erhöhen.

4 Chancengerechte Organisationskultur

4.1 Ausbau der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Studium

Die UzK verfolgt das Ziel eines kontinuierlichen Ausbaus von familienstützenden Angeboten. Der Dual Career & Family Support (CFS), die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die zentrale Studienberatung, die Beratungsstelle für Studierende mit Kind des Kölner Studierendenwerks und der AStA bieten Beratung und eine Vielzahl von Maßnahmen an. Eine breite Öffentlichkeitsarbeit, Fachvorträge, Veranstaltungen im Weiterbildungsprogramm sowie ein spezifischer Schwerpunkt „Familienfreundliche Führung“ informieren und sensibilisieren 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 (siehe Tabelle 7).

Eine 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 10, inzwischen verstetigten, Plätzen für Notfallbetreuungen im Backup-Service soll daher ein deutlicher Ausbau der Kapazitäten bis 2020 um mindestens 20 Regelbetreuungsplätze erfolgen. Zur Unterstützung der spezifischen Bedarfe von Wissenschaftlerinnen der MED bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird der Family Support speziell für diese Fakultät ausgebaut und vor Ort verankert.

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 vorrangig genehmigt.

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, aufbauend auf dem Job-Sharing-Programm für Führungskräfte aus dem Zukunftskonzept der UzK, entwickelt.

Unter strategischen Gesichtspunkten wird die UzK die Gatekeeper-Rolle der Führungskräfte (in der Wissenschaft wie auch in Technik und Verwaltung) für eine gelingende Vereinbarkeit der Beschäftigten und Studierenden stärker in den Blick nehmen und Sensibilisierungsangebote in die Führungskräfteentwicklung integrieren. 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.

Tabelle 7: Weitere Maßnahmen Familienfreundlichkeit an der UzK

Ziele	Maßnahmen	Status
Betreuungsangebote	Kindertagesstätte „Paramecium“ mit 80 Plätzen und Backup Service	√
	Kinderbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien für ca. 150 Schulkinder jährlich	√
	Verstetigung der Belegplätze in Kölner und Bonner Kindertagesstätten	in Umsetzung
Beratungsangebote	Veranstaltungsreihen zur Familienfreundlichkeit an der UzK (auch in Englisch), Workshop-Angebot „Familienfreundliche Arbeitsorganisation in Verwaltung und Wissenschaft“	√
	Einführung einer Matrixstelle mit Sonderforschungsbereichen zu deren spezifischen Bedarfen im Bereich Vereinbarkeit	befristet
Förderung von „Studieren mit Kind“	Mehrere Kindertagesstätten des Kölner Studentenwerks mit 70 Plätzen	√
	Arbeitskreis „Studieren mit Kind“	√
	Rechtsberatung „Uni mit Kind“ inkl. ausführlichem Webangebot	befristet
	Stipendien „Studieren mit Kind im Ausland“	befristet
	Refinanzierung von Betreuungskosten für Studierende mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen	befristet
Familienfreundliche Personalpolitik	Telearbeit in der Verwaltung	√
	Gleitzeitmodell mit Jahresarbeitskonto	√
	Refinanzierung von Betreuungskosten für Beschäftigte mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, z.B. bei Weiterbildungen bzw. Dienstaufgaben außerhalb der Arbeitszeiten	√
	Wiedereinstiegsförderung mit Patenschaftsprogramm	√
	Infomappe für Führungskräfte	√
	Jenny Gusy Gleichstellungspreis für „Familienfreundliche Führung“ (1.000 €)	√
	Willkommenspaket für neue Familienmitglieder	√
Familienfreundliche Infrastruktur	Feste und mobile Familienarbeitszimmer in allen Fakultäten	√
	Aufnahme familiengerechter Bedarfe in das Bauhandbuch der UzK	√
	Zahlreiche Wickel-, Still- und Ruheräume in allen Gebäuden der UzK	√
	Campusplan familienfreundliche Angebote online und als App	√

√ = konsolidiert

4.2 Sicherung einer gewalt- und diskriminierungsfreien Hochschule

Die UzK legt größten Wert auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang ihrer Angehörigen. 2013 hat sie die „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung“ verabschiedet. Diese wird aktuell weiterentwickelt zur „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“ (voraussichtliche Verabschiedung Ende 2018). Die Richtlinie legt die Verfahrensschritte und Sanktionsabläufe bei Beschwerden fest. Ergänzend zur Richtlinie entwickelt die UzK einen Code of Conduct, der zu Wertschätzung und Respekt verpflichtet.

Ein Netz an zielgruppenspezifischen Beratungsangeboten und Beschwerdestellen steht allen Mitgliedern und Angehörigen der UzK zur Verfügung (s. Tabelle 8). Die Beratungsstandards im Bereich Diversität und Antidiskriminierung werden durch ein eigenes Modul im Fortbildungsprogramm „Studierende professionell beraten“ gesichert, im Bereich Mitarbeitende werden diese derzeit erarbeitet. Der Aufbau eines Beratungsnetzwerks zu Antidiskriminierung soll dabei unterstützen, Beschwerdeverfahren zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Darüber hinaus wird derzeit ein zentrales Bedrohungsmanagement an der UzK implementiert. Neben den Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden künftig vermehrt auch Maßnahmen gegen Rassismus, Altersdiskriminierung und Homo-/Transphobie im Fokus stehen.

Im Bereich Sensibilisierung und Prävention verfügt die UzK über weitere gut etablierte Maßnahmen (s. Tabelle 8), die bspw. durch Unconscious Bias-Trainings weiter ausgebaut werden sollen.

Tabelle 8: Weitere Maßnahmen Antidiskriminierung an der UzK

Maßnahme	Status
Vertrauensdozent_innen bei Diskriminierung von Studierenden in den Fakultäten	√
Diskriminierungsmelder des AStA	√
Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz	√
Weitere Anlauf-, Beschwerde- bzw. Beratungsstellen: Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter_innen- und Führungskräfteberatung, Anregungs- und Beschwerdestelle für Studierende ABS, psychosoziale Beratung des Kölner Studierendenwerks	√
Zentrale Website mit Ansprechpersonen, Unterstützungsangeboten und Richtlinie zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	√
Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungstrainings im Female Career Center und im UniSport	√
„ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache“	√
Regenbogenfahne bei der Pride Week vor dem Hauptgebäude der UzK	√
Einrichtung von „WCs für alle Geschlechter“ in zentralen Gebäuden der UzK	√
Vorgezogene Namensänderung für Transsexuelle (seit 2016)	√

√ = konsolidiert

4.3 Stärkung der Gender, Queer und Diversity Studies in Forschung und Lehre

Die UzK fördert im Bereich der Gender, Queer und Diversity Studies (inter-)disziplinär ausdifferenzierte Forschungen und Expertisen. Neun Professuren sind explizit mit einem Genderschwerpunkt ausgewiesen und mit dem Netzwerk Frauenforschung NRW e.V. verbunden. 2015 gründete sich das fakultätsübergreifende „Doktorand_innen-Netzwerk Gender und Queer Studies“, das aus Mitteln des Gleichstellungsfonds unterstützt wurde. Ebenfalls 2015 wurde die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „Gender Studies in Köln (GeStiK)“, die 2012 gegründet wurde, positiv evaluiert und verstetigt. GeStiK koordiniert den Auf- und Ausbau des fakultäts- und hochschulübergreifenden Lehrangebots in den Gender Studies: Seit 2013 das Zertifikat „Gender Studies“ für B.A.-Studierende und den Lehrauftragspool „Gender & Queer Studies“, sowie seit dem WS 2017/2018 den erfolgreich akkreditierten hochschulübergreifenden Kölner Masterstudiengang „Gender & Queer Studies“.

Im Bereich der Nachwuchsförderung verantwortet GeStiK die Koordination der seit 2016 jährlich zwischen den Fakultäten rotierenden internationalen GeStiK-Gastdozentur; auch das Doktorand_innen-Netzwerk Gender & Queer Studies ist künftig hier angesiedelt. Seit 2014 vergibt GeStiK einmal jährlich den Jenny Gusyk Gleichstellungspreis für herausragende Abschlussarbeiten. Perspektivisch soll durch die Einwerbung von Drittmitteln ein strukturiertes Graduiertenprogramm zu Gender & Queer Studies eingerichtet werden.

5 Zusammenfassung Zukunftsperspektiven Gleichstellung

Die Zukunftsperspektiven im Bereich Gleichstellung (s. Tabelle 9) knüpfen zum einen konsequent an die bisher an der UzK implementierten und etablierten Strukturen und Maßnahmen an, zum anderen weisen sie ambitioniert in eine geschlechtergerechtere Zukunft. Die Planung wird von der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten verantwortet, die Umsetzung in der bewährten Zusammenarbeit mit den Fakultäten, Zentren und der Verwaltung vom Referat Gender und Diversity Management koordiniert. Dabei werden alle Maßnahmen entsprechend der Bedarfe ausgestattet und nach positiver Evaluation nach Möglichkeit verstetigt. Die zentralen Indikatoren für die Evaluation dieses Gleichstellungszukunftskonzepts sind die Steigerung der Frauenanteile bei W2-/W3-Professuren sowie die Verringerung des „drop out“ nach der Promotion. Die Evaluation erfolgt in einem Turnus von fünf Jahren und wird von der zentralen Abteilung „Evaluationen“ durchgeführt.

Tabelle 9: Zukunftsperspektiven Gleichstellung an der UzK

Ziele	Maßnahmen
Ausbau von gleichstellungs-fördernden Strukturen	Gleichstellungspläne und interne ZLV zu „Entwicklungsplänen Gleichstellung und Diversität“ synchronisieren
	Alle Evaluationsprozesse im Dezernat Hochschulentwicklung und akademische Angelegenheiten zentralisieren
	Prodekanate Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten HF, WISO und REWI einrichten
	Gender Pay Gap bei Professuren ermitteln
Verringerung des „drop out“ im akademischen Mittelbau durch verlässliche Karriereoptionen	Zielquoten bei der Besetzung von Tenure Track-Professuren bei WISNA erfüllen
	100-Dauerstellen-Programm umsetzen
	Finanzielle Anreize zur zusätzlichen Einstellung exzellenter Postdoktorandinnen in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz setzen
	Dual Career Angebote für exzellente Postdoktorand_innen entwickeln
	Gender- und Diversitätsaspekte in das „Kompetenzmodell für wissenschaftliche Führungskräfte“ durch die PE Wiss integrieren
	Akademikerinnen mit Behinderung in Kooperation mit dem Hildegardis-Verein fördern
	Habilitationsstellen speziell für Frauen in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz einrichten
	Postdoktorandinnen bei der Beantragung eigener Stellen (z.B. DFG, EU) unterstützen
	MED: Karriereentwicklungs- und Mentoring-Programme sowie bereits erfolgreich getestete „flexible Arbeitszeitmodelle bei Familienverantwortung“ optimieren
Steigerung der Zahl an W2- und W3-Professorinnen auf mind. 30% in 2026	Berufungsordnung und Best-Practice-Leitfaden weiterentwickeln
	Erfüllung der Vorgaben in Berufungsverfahren durch Stabsstelle Berufungen verstärkt prüfen
	Kinderbetreuungs- bzw. Erziehungszeiten in den Berufungsvorgaben berücksichtigen
	Ausschreibung von Professuren mit Gleichstellungsaspekten (Teilzeit- und Dual Career-Angebote) standardisieren
	„Aktive Rekrutierung“ auf Online-Portale (z.B. LinkedIn) ausweiten
	„Stellenpool für neuberufene Professorinnen“ weiterführen
	Frauen bei der Leitung von Berufungskommissionen stärken
	Fakultätsspezifische Maßnahmen insb. in der REWI, WISO und MED, gesteuert durch „Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität“, einführen
	Anteil von Wissenschaftlerinnen in internationalen oder fakultätsspezifischen Gästeprogrammen steigern
Steigerung des Studentinnenanteils MINT	Schülerinnenlabore und „Kinder Uni“, v.a. in Physik und Geowissenschaften, weiterführen
	„CHM MINT“-Mentoring optimieren
Ausbau Familienfreundlichkeit	Regelbetreuung bis 2020 um mind. 20 Plätze, insb. für unter Zweijährige, ausbauen
	Family Support an die spezifischen Bedingungen in der MED anpassen
	Verlässliche Regeln mobiler Arbeit für Wissenschaftler_innen etablieren
	Vertretung bei Elternzeiten garantieren
	„Familienfreundliche Führung“ in der Führungskräfteentwicklung stärken
Schutz vor Diskriminierung	Arbeitszeitmodelle für Professor_innen flexibilisieren
	Richtlinie zum Schutz von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing verabschieden
	Code of Conduct zum wertschätzenden und respektvollen Umgang entwickeln
	Zentrales „Bedrohungsmanagement“ implementieren
	Netzwerk Antidiskriminierung mit spezialisierten Beratungsstellen ausbauen
	Unconscious-Bias-Trainings einführen
Stärkung Gender & Queer Studies	Innovative Informationsformate zum Themenfeld Diskriminierung entwickeln
	Strukturiertes Graduiertenprogramm Gender & Queer Studies beantragen

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III strebt die UzK die Besetzung von drei W3-Regelprofessuren (optional eine vierte W3-Regelprofessur) für jeweils 5 Jahre an.