



Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Januar 2013





Inhalt

Einleitung	- 1 -
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	- 2 -
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	- 2 -
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	- 2 -
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen	- 3 -
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	- 4 -
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	- 5 -
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	- 6 -
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	- 7 -
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	- 7 -
3.2 Kinderbetreuungsangebote	- 7 -
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	- 8 -
3.4 Vernetzung in der Region	- 8 -
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	- 9 -
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	- 9 -
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	- 10 -
B) Personelle Gleichstellungsstandards	- 10 -
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	- 10 -
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	- 10 -
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	- 11 -
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	- 13 -
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	- 14 -
Schlussbetrachtung	- 15 -
Anhang – Statistik und Zielvorgaben	



Einleitung

Chancengerechtigkeit wird an der Universität zu Köln (UzK) als zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklung verstanden. Ziel der UzK ist es, mittels einer dynamischen und zielorientierten Gleichstellungs- und Diversitätspolitik, Ungleichheiten entgegenzuwirken und gleichzeitig übergreifend eine Organisationskultur der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt zu etablieren, in der sich alle Angehörigen der Hochschule mit ihren vielfältigen sozialen Lebenslagen und -hintergründen gleichermaßen entwickeln können. Konkret gilt es, eine breit getragene Sensibilität für Chancen(un)gleichheit zu schaffen sowie die ausgeglichene Repräsentation von Frauen und Männern auf allen Hierarchiestufen und in den Selbstverwaltungsgremien an der Universität zu erreichen. Die gezielte Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ist mit diesen Anliegen eng verbunden. Eine dynamische Gleichstellungs-, Diversitäts- und Familienpolitik soll nach innen wirken und nach außen hin sichtbar sein und mit zur Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin und Studienort beitragen.

Die Universität zu Köln erreichte nach Einreichen des Zwischenberichts zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Jahr 2011 die Stufe 3 durch die DFG. Dies resultiert aus der konsequenten Ausrichtung von Strukturmaßnahmen im Bereich Gleichstellung und Diversität an den Maßgaben der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Kritisch bewertet wurde vor allem die (fehlende) Einbindung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in die strategische Hochschulentwicklung sowie die Datengrundlage zur Ermittlung von Zielquoten. Der nun vorgelegte Enderbericht zeigt die aus der Stellungnahme 2009 und dem Zwischenbericht 2011 hervorgegangenen Entwicklungen auf und vermittelt Perspektiven. Als zentrale Entwicklung ist auszumachen, dass in den Jahren 2011 und 2012 erhebliche personelle und strukturelle Veränderungen im Feld der Gleichstellung an der UzK stattgefunden haben: Sowohl die Prorektorin für Planung, Finanzen und Gender (2011) als auch die Gleichstellungsbeauftragte (2012) haben ihre Arbeit neu aufgenommen. Im September 2011 wurde das Referat für Gender-Qualitätsmanagement gegründet und der Dual Career & Family Support als Abteilung in die Verwaltung implementiert.

Der vorliegende Bericht wurde durch das Referat für Gender-Qualitätsmanagement koordiniert und unter Beteiligung folgender Instanzen verfasst: Prorektorat Planung, Finanzen und Gender, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Dual Career & Family Support, Zentrum für Gender Studies in Köln (GeStiK). Er wurde abschließend durch das Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind auf verschiedenen strukturellen Ebenen der Universität zu Köln verankert: in der Präambel der Grundordnung, im Zukunftskonzept zur Exzellenzinitiative II, in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV mit dem Land NRW, in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Rektorat und den Fakultäten sowie in der Berufungsordnung. Der Rahmenplan zur Frauenförderung sowie die Frauenförderpläne der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen wissenschaftlichen sowie wissenschaftsstützenden Einrichtungen konkretisieren die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen für alle Bereiche der Universität und bilden diese öffentlich ab.

Gleichstellung, Familienpolitik sowie Diversität sind als Querschnittsaufgaben der Hochschule unter besonderer Verantwortung der Hochschulleitung nachhaltig strukturell verankert (s. Abb. 1):

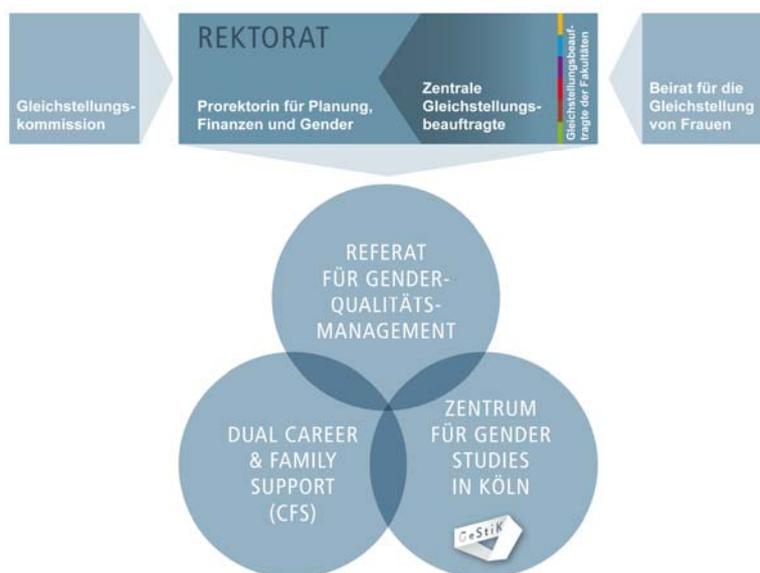


Abb. 1: Gender-Management an der Universität zu Köln

Mit der Benennung und Neubesetzung des Prorektorates „Planung, Finanzen und Gender“ wurde im Jahr 2011 das Anliegen fortgesetzt, auch unter einer neuen Rektorzusammensetzung die Verantwortlichkeit für die konzeptionelle und strategische Verankerung von Gender Mainstreaming innerhalb der Universität in der Hochschulleitung zu verankern. Als zentrale Steuerungseinheit unter dem Prorektorat wurde im Sommer 2011 das Referat für Gender-Qualitätsmanagement geschaffen. Das Referat bildet die Schnittstelle für die verschiedenen Gleichstellungsaktivitäten und familienbezogenen Maßnahmen der Universität zu Köln. Zentrale Aufgabe ist die effiziente Erfassung, Koordination, Evaluation und Weiterentwicklung gleichstellungs- und familienpolitischer Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den zentralen gleichstellungspolitischen Akteur_innen. Das Referat ist aktuell mit 1,75 unbefristeten E13-Stellen sowie 16 Stunden WHF ausgestattet.



Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied im Rektorat. Sie nimmt in erster Linie die Aufgaben aus dem Landesgleichstellungsgesetz wahr. Darüber hinaus gewährleistet sie die funktionelle Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik, überwacht die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Hochschule und leitet diverse Projekte zur Förderung der Chancengerechtigkeit an. Dabei wird sie von dem Beirat für die Gleichstellung von Frauen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten unterstützt und vertreten.

Die paritätisch mit Männern und Frauen besetzte Gleichstellungskommission berät und unterstützt das Rektorat sowie die Gleichstellungsbeauftragte bei strukturellen Maßnahmen der Universität.

Das Prorektorat für „Akademische Karriere, Diversität und Internationales“ wurde im Jahr 2009 etabliert mit dem Ziel der strategischen Integration von Diversitäts-bezogenen Maßnahmen in Studium, Lehre und Forschung. ‚Diversität‘ wurde vorerst bewusst in ein gesondertes Prorektorat gefasst, um – gleichwohl in enger Kooperation mit dem Prorektorat für Planung, Finanzen und Gender – dem Thema ein eigenes Gewicht zu verleihen.

In enger Kooperation arbeiten diese Hauptakteur_innen daran, die Chancengerechtigkeit und Wertschätzung von Vielfalt in allen Bereichen der Hochschule auszubauen und nachhaltig zu verankern.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

In jeder Fakultät werden zwei Gleichstellungsbeauftragte gewählt, wobei eine von ihnen ausschließlich für Berufungen zuständig ist (sog. dezentralen Berufungsbeauftragte). Die Medizinische Fakultät hat seit 2011 zusätzlich das Prodekanat für Akademische Karriere und Gender eingerichtet. Fast alle Fakultäten haben mittlerweile eigene Gleichstellungsprojekte initiiert und beteiligen sich an den übergreifenden Netzwerkaktivitäten und Wettbewerben im Bereich Gleichstellung. Sie stellen Fonds für die Unterstützung von Kongressreisen von Frauen bereit, unterstützen Kinderbetreuung, haben Internetseiten entwickelt oder spezifische Wissenschaftlerinnen-Netzwerke, Mentoringprogramme und Coachingangebote aufgebaut.

Das Rektorat hat für den Zeitraum 2012/2013 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) mit Fakultäten abgeschlossen, in denen die Aufgaben der dezentralen Berufungsbeauftragten konkretisiert und Maßnahmen seitens der Fakultäten zur Entlastung der Betroffenen gefördert wurden. Strategische Gleichstellungsziele werden so über finanzielle Anreize in Höhe von insgesamt 900.000 Euro jährlich gefördert. Honoriert werden vorab definierte Parameter, wie:

- die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Teilhabe an Netzwerktreffen der zentralen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten;
- die Festlegung von Zielzahlen beim Frauenanteil in der Wissenschaft anhand des Kaskadenmodells und die Schulung von Beauftragten für Gendersensibilität in Berufungskommissionen;
- die Beantragung des vollen Volumens an Gleichstellungsmitteln bei Drittmittelanträgen.



Ab 2013 sollen zudem weitere Parameter aufgenommen werden, wie etwa die Integration von Gender Studies in die Lehre und Forschung.

Inzwischen sind – kontrolliert durch die ZLV - alle dezentralen Gleichstellungs- und Berufungsbeauftragten durch Mitarbeiter_innen in den Dekanaten und/ oder Freistellungen von Lehrtätigkeiten entlastet worden. Im Jahr 2012 fanden zudem insgesamt vier Netzwerktreffen der dezentralen Gleichstellungsverantwortlichen statt. Entsprechende Netzwerkaktivitäten werden auch in Zukunft fortgeführt und weiterentwickelt.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne wurden im Jahr 2012 für die Jahre 2013 – 2015 inhaltlich neu strukturiert und eng mit den ZLV verknüpft, so dass ein effizientes Controlling der Zielsetzungen und der geplanten Maßnahmen ermöglicht wird. So werden bspw. die Zielquoten für den Frauenanteil in Wissenschaft und Verwaltung aus den ZLV in den Frauenförderplänen aufgegriffen und sollen mit entsprechenden Maßnahmen verbunden werden.

Bereits im Jahr 2001 wurde ein zentraler „Finanzfonds zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages“ eingerichtet, um Projekte von Fakultäten und in der Verwaltung bzw. im wissenschaftsstützenden Bereich zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter finanziell abzusichern. Der Fonds ist mit jährlich 70.000 Euro ausgestattet. Die Auswahl der bemittelten Projekte trifft die Hochschulleitung auf Empfehlung der Gleichstellungskommission.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten lobt die Hochschule seit 2010 jährlich den Jenny-Gusyk-Preis für die beste gleichstellungsfördernde Strukturmaßnahme aus. Es stehen hierbei jährlich jeweils zwei Fakultäten der Universität oder die Einheiten der Verwaltung im Wettbewerb um das Preisgeld in Höhe von 10.000 €.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Das Referat für Gender-Qualitätsmanagement initiiert die verstärkte Vernetzung von Kompetenzträger_innen sowie die Koordination von Gleichstellungsmaßnahmen. Aufgrund der starken personellen wie strukturellen Erneuerung wurden im Juli 2012 zentrale gleichstellungs- und familienpolitische Akteur_innen aus allen Bereichen der Universität zu einem Klausurtag zu Perspektiven der Gleichstellungspolitik an der Universität zu Köln eingeladen. Moderiert durch zwei Expertinnen aus dem CEWS wurden Leitlinien und Maßnahmen für die Entwicklung zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt. Daraus entstanden ist zudem die Etablierung eines kleineren Netzwerks, bestehend aus Vertreterinnen des Prorektorats für Planung, Finanzen und Gender, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, des Referats für Gender-Qualitätsmanagement, der Gleichstellungskommission, von GeStiK, des Dual Career & Family Supports sowie der Verwaltung, um regelmäßig zentrale Entwicklungen der Gleichstellungspolitik auf breiter Basis zu koordinieren.

Unter Federführung der Professur für Methoden der Bildungs- und Sozialforschung unter bes. Berücksichtigung der Genderforschung (Susanne Völker) an der Humanwissenschaftlichen Fakultät wurde im Jahr 2012 die zentrale wissenschaftliche Einrichtung „GeStiK – Zentrum für Gender Studies in Köln“ gegründet. Die Gründungskonferenz „Immer beweGender – Transformationen (in) der Geschlechterforschung“ wurde am 22./23.6.2012 mit 200 Teilnehmer_innen durchgeführt und sie wird derzeit durch einen Tagungsband dokumentiert. GeStiK ist für den Auf- und Ausbau der fakultäts- und hochschulübergreifenden Lehre, der wissen-



schaftlichen Nachwuchsförderung und der interdisziplinären Forschungscoordination unter Genderaspekten verantwortlich. Mittelfristiges Ziel ist die Einrichtung eines Masterstudiengangs „Gender Studies“. Ab dem SS 2013 kann bereits ein Zertifikat „Gender Studies“ erworben werden. Ab 2013 wird zudem aus Mitteln des Fonds „Geschlechtergerechte Hochschule“ der Lehrauftragspool „Gender Studies“ neu aufgelegt und mit jährlich 20.000 € finanziert.

GeStiK ist für die nächsten 5 Jahre durch eine volle Akademische-Ratsstelle, eine halbe Sekretariatsstelle, zwei studentische Hilfskräften, einem Start-Up-Budget von 16.600 € sowie mit einem jährlichen Sachmittelletat von 24.000 € aus zentralen Hochschulmitteln ausgestattet. Zudem ist für das Jahr 2014 die Finanzierung einer Gastprofessur aus Hochschulmitteln bereits vom Rektorat bewilligt worden. Nach erfolgreicher Evaluierung des Zentrums steht eine Verstärkung der Ressourcen ab 2016 aus. Die Kooperation von GeStiK mit den Gleichstellungsakteur_innen ist an der UzK bereits fest institutionalisiert, bspw. durch die gegenseitige Integration in die Netzwerkaktivitäten oder auch durch die enge Zusammenarbeit im Handlungsfeld Chancengerechtigkeit in Studium und Lehre (s. Kapitel 1.4).

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Zur Umsetzung von Chancengerechtigkeit als Querschnittsaufgabe werden Verantwortlichkeiten für einzelne Handlungsfelder im Bereich Gleichstellung sukzessive in der Verwaltung verankert und in hochschulinterne Qualitätsentwicklungsprozesse integriert. Als zentrale Steuerungseinheit koordiniert das Referat für Gender-Qualitätsmanagement diese Prozesse.

Bereits seit 2007 ist die Umsetzung zentraler familienpolitischer Anliegen durch den Dual Career und Family Support (CFS) über umfassende Beratung, Dual Career-Angebote und Koordination der universitätseigenen KiTa ausgebaut worden und seit 2011 als Abteilung in die Verwaltung integriert. Die Abteilung fußt aktuell auf 1,25 entfristeten E13-Stellen, einer seit 2012 entfristeten Teilzeit-E11-Stelle (0,75) und einer E6-Stelle. Aktuell wird dem stetig steigenden Beratungsbedarf mit der Ausschreibung einer weiteren vollen E11 Stelle Rechnung getragen. Die Stelle wird zunächst befristet aus den Mitteln der Exzellenzinitiative zur Verfügung gestellt.

Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen, wie Mentoring-Programme oder Karrieretrainings, sind zudem eng verzahnt mit Maßnahmen der Personalentwicklung im wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Bereich. Um diesem Zusammenhang besser gerecht zu werden, werden ab 2013 Maßnahmen mit Gleichstellungs- und Diversitätsbezug an die Abteilung „Personalentwicklung“ im Personaldezernat übertragen. Hierfür werden 1,75, zunächst auf 4,5 Jahre befristete, E13-Stellen mit dezidiertem Gleichstellungs-Bezug zur Programmleitung der Mentoring-Projekte sowie zum gendersensiblen Ausbau bestehender Angebote eingerichtet. Diese Stellen werden Anfang 2013 ausgeschrieben.

Die Integration von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als Qualitätskriterium hochschulinterner Prozesse wurde 2012 durch die Entwicklung des Konzepts „Studieren in Köln – vielfältig und chancengleich“ im Rahmen der Modellakkreditierung „Studieren in Köln“ im Bereich Lehre und Studium vollzogen. Dieses Konzept ermöglicht es, Chancengerechtigkeit in der (Re-)Akkreditierung von Studiengängen sowie in der Modellakkreditierung in konkreter Weise einzubeziehen. In enger Kooperation des Zentrums für Gender Studies (GeStiK), des Referats für Gender-Qualitätsmanagement, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Prorektorat für „Akademische Karriere, Diversität und Internationales“ wurden sieben Kernanliegen formuliert, die zum einen Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Rahmen



von Zulassungsverfahren, Studien- und Prüfungsordnungen, Beratungsangeboten und Berufsübergängen darstellen. Zum anderen wurde die Integration der Gender- und Diversity-Studies in die Lehre sowie die Anerkennung von Vielfalt und Heterogenität als Qualitätsmerkmal von hochwertiger Lehre verdeutlicht. Der weitere Umsetzungsprozess z.B. im Rahmen der anstehenden Reakkreditierungen steht für den Zeitraum 2013 / 2014 aus.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Eine erfolgversprechende Gleichstellungspolitik der UzK erfordert klare Ziele und ein effektives Controlling-Verfahren. Basis für ein solches gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement ist die Entwicklung eines regelmäßigen Monitorings von gleichstellungsrelevanten Daten. Das Referat für Gender-Qualitätsmanagement ist daher damit beauftragt, entsprechende Daten – in enger Zusammenarbeit mit der Stabsstelle 01 Planung und Controlling – zu erheben, zusammenzuführen, auszuwerten und zu veröffentlichen. Das Referat baut aber auch eigene Datenbanken zu geschlechtsspezifischen Daten auf.

Bislang nur schwer generierbare Daten wie die der Doktorandinnen oder der Postdocs wurden 2012 in eigener Initiative konkretisiert. So wurde zur Situation der Doktorand_innen eine (nicht-repräsentative) Befragung von 10% der Professor_innen aller Fakultäten durchgeführt, in der Angaben zum Geschlechterverhältnis der Doktorand_innen sowie zu deren Finanzierungssituation (z.B. Stelle, Stipendium, externe Finanzierung) erfasst wurden. Die Ergebnisse der Befragung sind auf der Homepage des Referats für Gender-Qualitätsmanagement einsehbar. Daten über das Geschlechterverhältnis bei den Postdocs an der UzK sollen, nach erfolgreicher Umstellung auf SAP, durch das Personaldezernat über die Abfrage der Daten zu promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen erhoben werden. Ggf. soll dazu ergänzend fakultätsspezifisch eine weitere individualisierte Erfassung der Postdocs ermöglicht werden, da fachspezifisch sehr große Unterschiede zu verzeichnen sind. Für 2013 in Planung sind geschlechtsspezifische Sonderauswertungen von Absolvent_innen- und Promovierten-Befragungen des Professional Centers der UzK, um vertiefte Erkenntnisse zu den geschlechtsbezogenen Besonderheiten in Studium, Lehre und Promotionszeit zu erhalten.

Die geschlechtsspezifischen Statistiken und Auswertungen fließen in die Entwicklung von Zielquoten im Rahmen der ZLV mit den Fakultäten sowie alle drei Jahre in die Fortschreibungen der Frauenförderpläne ein. Darüber hinaus werden diese Daten in dem ab 2013 jährlich zu verfassenden Gleichstellungsbericht der UzK an die Gleichstellungskommission und an den Senat publiziert. In 2012 wurde zudem eine eigene Gender & Diversity-Seite auf der Homepage der UzK eingerichtet, auf der entsprechende Daten veröffentlicht werden. Auch der Zahlenspiegel 2011/2012 der UzK enthält in allen Bereichen notwendige gendersensible Daten und präsentiert diese anschaulich.

Das Referat für Gender-Qualitätsmanagement ist zudem eng eingebunden in eine Arbeitsgruppe des Personaldezernats zur Bündelung von Datenabfragen über (aktuell eingeführte) SAP-basierte Datenbanken. Es ist außerdem Mitglied in der Arbeitsgruppe zur Koordination von Evaluationen an der UzK, in der vorhandene Datenabfragen der verschiedenen Institutionen gebündelt und darüber hinaus weitere zentrale Befragungen gesteuert werden sollen.



3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Innerhalb der Verwaltung setzt sich die „AG Familienfreundlichkeit“ mit Gleichstellungsfragen auseinander, um die strukturellen Rahmenbedingungen für die Verwaltungsangehörigen zu verbessern. Die Flexibilität der Arbeitszeit ist durch die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells erweitert worden. Auf Initiative der AG wurde zudem 2012 ein Projekt zur Einführung von Telearbeit mit einem fünfmonatigen Pilot-Projekt erfolgreich abgeschlossen. Aktuell wird die Einführung der Telearbeit auf allen dafür geeigneten Arbeitsplätzen vorbereitet.

Ebenso ist auf Initiative der AG und in enger Zusammenarbeit von Personalentwicklung und Dual Career & Family Support ein Patenmodell zur Begleitung von Elternzeitler_innen entwickelt worden. Workshops zur Einführung des Patenprogramms haben im Herbst 2012 stattgefunden und das Programm soll im Frühjahr 2013 eingeführt sein. Seine Erweiterung um Maßnahmen zum Wiedereinstieg in den Beruf wird bereits diskutiert.

Ein Finanzfonds für Mitarbeiterinnen aus der Verwaltung ermöglicht die Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeiten bzw. bei Projektarbeiten, die über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen.

Aus der erfolgreichen Bewertung des Zukunftskonzepts der UzK im Rahmen der zweiten Exzellenzinitiative erwächst das Pilotprojekt „Job Sharing für Personen in Leitungsfunktionen“. Es befindet sich in der Planungsphase und soll Personen in Spitzenpositionen in der Verwaltung, Nachwuchsgruppenleitungen und Professor_innen die Möglichkeit eines zeitlich begrenzten Job-Sharings unter Aufteilung ihrer Leitungsverantwortung eröffnen. Die individuelle Situation in Bezug auf Familien- oder Pflegearbeit bzw. Work-Life-Balance kann auf diese Weise verbessert werden.

Zur Verbesserung der Infrastruktur errichtete die UzK im Rahmen von Neu- und Umbaumaßnahmen familienfreundliche Raumangebote wie Still- und Wickelbereiche, Eltern-Kind-Büros sowie Bereiche für Studierende mit Kindern (z.B. im derzeit noch im Bau befindlichen neuen Studierendenservicecenter). Gemeinsam mit einer von Studierenden Eltern gegründeten Arbeitsgruppe wurden Hinweise auf und Räume für Studierende mit Kindern erarbeitet und mündeten in einem Campusplan, der sukzessive um weitere Angebote für Studierende mit Kindern erweitert werden soll (z.B. Spielplätze auf dem Campus). Ebenso ist im neuen Kinderhaus ein Bereich für Kurzzeitbetreuungen eingerichtet worden, der bereits für veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung genutzt wird.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Am 4.10.2011 wurde die Kindertagesstätte in eigener Trägerschaft der Universität in einem neu errichteten Kinderhaus auf dem Campus eröffnet. Im gleichen Haus schuf die UzK ferner Räumlichkeiten für eine weitere Kindertagesstätte in Trägerschaft des Kölner Studentenerwerks. Damit stehen insgesamt 110 Ganztagesbetreuungsplätze für Kinder von 4 Monaten bis zur Einschulung zur Verfügung. Die 80 Betreuungsplätze der Universität werden zunächst an Kinder von Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase vergeben. Die weiteren 20% der Plätze werden paritätisch an Familien von Professor_innen und Verwaltungsmitarbeiter_innen vergeben. Die Einrichtung bietet mit einer ganzjährigen Öffnungszeit von 50 Wochenstunden ein an den Arbeitszeiten und Bedürfnissen angepasstes Betreuungsangebot. Zudem ist die Kindertagesstätte eine Modelleinrichtung mit einem innovativen



pädagogischen Konzept zur Zusammenarbeit mit Forschung und Lehre. Sie bietet Lehrenden und Lernenden ein Praxis- und Forschungsfeld und dem Team kontinuierliche Weiterbildung und –entwicklung.

Trotz der starken Erweiterung des Angebotes wird der enorm hohe Bedarf an Betreuungsplätzen aber immer noch nicht annähernd abgedeckt. Aktuell liegen der Kindertagesstätte weit über 250 Anmeldungen vor. Die UzK verhandelt daher gemeinsam mit der Stadt Köln mit möglichen Investor_innen über die Möglichkeit, eine weitere Kindertagesstätte aufzubauen und deren Trägerschaft zu übernehmen.

Darüber hinaus ist eine Erweiterung zur flexiblen Back-Up Betreuung in Planung. Diese kann nach Bedarf von Eltern angefragt und in den eigens zu diesen Zwecken im Kinderhaus errichteten Räumen über ausgebildete Babysitter angeboten werden. Die Ausbildung der Babysitter ist über den Finanzfond Frauenförderung der UzK, der Bau der Räumlichkeiten aus Haushaltsmitteln und deren Inventar von der Stiftung für Studium und Lehre der UzK finanziert worden.

Neu eingeführt wird im Jahr 2013 eine Ferienbetreuung in den Oster- und Herbstferien für Schulkinder. Ergänzend zu den Angeboten an den Ganztagschulen und öffentlichen Anbietern von Ferienangeboten hat sich die UzK zur Einführung eines arbeitsplatznahen Angebotes entschlossen. Dieses Angebot soll das bereits seit 15 Jahren durchgeführte Sommerferiencamp ergänzen, das jährlich für zwei Wochen von rund 100 Kindern besucht wird.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Das 2009 eingeführte Beratungsangebot des Dual Career & Family Supports (CFS) bietet aktive Unterstützung für Dual-Career Lebensgemeinschaften sowie Universitätsmitarbeiter_innen in Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf über ein breit gefächertes online-Informationportal und in individuellen Beratungen an. Dabei unterstützt das CFS bei der Suche nach einem neuen Arbeitsfeld für den Partner/die Partnerin, bei der Integration im neuen Lebensumfeld sowie bei der Betreuungsplatz- und Schulplatzsuche. In 2013 wird das Beratungs- und Informationsangebot im Bereich Elder Care ausgebaut.

Das Angebot baut auf zwei Säulen auf. Der Dual Career Support wurde zunächst nur Professoren_innen angeboten und konnte seit 2010 auf die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftler_innen erweitert werden. Der Family Support richtet sich an alle Universitätsmitarbeiter_innen. Das Angebot erfreut sich einer stetig wachsenden Nachfrage und einer enorm hohen Relevanz in Berufungsverhandlungen.

3.4 Vernetzung in der Region

Zunehmend werden die Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft/Beruf zum entscheidenden Faktor im Wettbewerb um die „klügsten Köpfe“ und im Entscheidungsprozeß für eine wissenschaftliche Laufbahn für Frauen. Um beste Rahmenbedingungen für familienfreundliche Angebote zu schaffen, ist eine starke regionale Vernetzung und Zusammenarbeit erforderlich. Die UzK engagiert sich daher im Arbeitskreis Kölner Hochschulen im Kölner Bündnis für Familie. Auf Ihre Initiative gründete sich 2009 der Arbeitskreis mit acht weiteren Kölner Hochschulen, dem Kölner Studentenwerk und der AG Studierende mit Kind. 2011/12 organisierte der Arbeitskreis eine gemeinsame Veranstaltungsreihe mit begleitender Fotoausstellung: „Kölner Hochschulen – Wege zur Familienfreundlichkeit“. Das Themenjahr zur Vereinbarkeit von Studieren, Arbeiten, Lehren und Forschen mit Familie fand regen Anklang und sensibilisierte Entscheidungsträger_innen in Hochschule und Politik.



Die Abschlussveranstaltung im historischen Rathaus sowie bspw. eine Veranstaltung im Polizeipräsidium Köln zur „Vereinbarkeit von Führung mit Familie“ wurden von über 200 Teilnehmer_innen besucht. Die Berichterstattungen in den Medien sowie die Erarbeitung eines Veranstaltungsberichts trugen und tragen zur Sensibilisierung für das Thema bei. Es wurden konkrete Maßnahmen vereinbart, deren Umsetzung im Sommer 2013 evaluiert wird. Für 2013 sind insbes. Veranstaltungen mit den Schwerpunktsetzungen Vaterschaft und Wissenschaft sowie im Themenfeld Pflege in der Planung.

Die UzK bringt sich darüber hinaus stark in die Netzwerkaktivitäten des Dual Career Netzwerks Rheinland und des Hochschulnetzwerks Familie NRW ein. In beiden Netzwerken übernehmen Mitarbeiterinnen des Dual Career & Family Support koordinierende Sprecherinnenfunktionen und haben maßgeblich zu deren Gründung und Etablierung beigetragen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die UzK schreibt Standards für Personalauswahlverfahren sowohl im nicht-wissenschaftlichen als auch im wissenschaftlichen Bereich vor. Diese gewährleisten eine hohe Qualität, Einheitlichkeit und Transparenz bei der Beurteilung. Der „Leitfaden Personalauswahl“ beschreibt und vereinheitlicht die einzelnen Prozessschritte und gibt die Verwendung von Musterschreiben und Formularen bei Stellenbesetzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich vor. Für den wissenschaftlichen Mittelbau gibt es eine Dienstvereinbarung, die gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen im Post-Doc-Bereich beinhaltet. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterinnen sind in alle Maßnahmen eingebunden.

Neben der Berufungsordnung regelt ein Best-Practice-Leitfaden die Berufungsverfahren. Dieser Leitfaden enthält auch die gesetzlichen Vorgaben zur Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen. Die Einbindung der Stellungnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde 2012 effizienter gestaltet.

Gleichwohl hat die Hochschulleitung erkannt, dass es in Bezug auf chancengleiche Zugangswege zur Professur im Rahmen der Berufungsverfahren noch Verbesserungsbedarf gibt und hat die kritische Reflexion von Berufungsverfahren aus der Perspektive der Chancengerechtigkeit auf unterschiedlichen Ebenen auf den Weg gebracht.

- Das Berufungsmanagement wird im Frühjahr 2013 zentral neu strukturiert und mit entsprechenden personellen Ressourcen ausgestattet. Dies wird zu einer deutlichen Professionalisierung des Berufungsgeschehens führen. Gendersensible Fragestellungen werden in das neue Berufungsmanagement integriert und mit der Neustrukturierung des Ablaufs der Verfahren verzahnt.
- Der Best-Practice-Leitfaden der UzK und die zu Grunde liegende Berufungsordnung werden 2013 derart überarbeitet, dass Chancengerechtigkeit, Transparenz und Qualität in den Berufungsverfahren unter dem Stichwort „chancengerechte Berufungsverfahren“ implementiert werden .
- In der Medizinischen Fakultät wurde 2011 ein gendersensibles Pilot-Verfahren gestartet, finanziert mit Fördermitteln des Landes NRW und unter Mitwirkung einer Personalberatungsagentur. Das Pilot-Verfahren befindet sich in der externen Begutachtungs-



phase und wird – für einen möglichst breiten Erkenntnisgewinn – extern evaluiert und bewertet. Ein schriftlicher Abschlussbericht steht für Anfang 2013 aus.

- Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten honorieren die Teilnahme an Schulungen zur Sensibilisierung für Genderaspekte bei Berufungen für Mitglieder von Berufungskommissionen und die Teilhabe geschulter Personen an über 80 % der Berufungsverfahren einer Fakultät. Dem entsprechend hat die Personalentwicklung derzeit in enger Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Referat für Gender-Qualitätsmanagement eine Schulung für Qualitätssicherung in Berufungsverfahren konzeptioniert. Für das Jahr 2013 sind vier Schulungstermine in das hochschulinterne Weiterbildungsprogramm integriert.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Zur Beratung in Konfliktfällen in Arbeits- und Studiumskontexten hat die UzK eine Vielzahl von Anlaufstellen eingerichtet. Für geschlechtsbezogene Fragestellungen und Konfliktfälle sind die ersten Ansprechpartnerinnen die dezentralen und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte(n). Darüber hinaus wurde in der Personalentwicklung die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung eingerichtet, die vertrauliche Gespräche u.a. in Konfliktfällen am Arbeitsplatz ermöglicht. Ein DFG-Vertrauensdozent sichert die wertschätzende Behandlung von Drittmittelpersonal und Promovend_innen bzw. Habilitand_innen.

Speziell für Studierende gibt es sei dem WS 2008/2009 Vertrauensdozent_innen an jeder Fakultät, die bei Diskriminierung in allen "klassischen" Bereichen wie Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter und sexueller Orientierung ansprechbar sind.

Eine von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitete Arbeitsgruppe aus Vertreter_innen der Studierenden, des Personaldezernats, der Beratungsstellen der UzK sowie der Personalräte hat im Jahr 2012 eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung an der UzK erarbeitet und wird diese gemeinsam mit einem Maßnahmenkatalog zur Prävention und Sensibilisierung im Jahr 2013 beim Rektorat zur Verabschiedung einreichen.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die UzK ermittelt auf der Basis einer systematischen Datenanalyse zur Geschlechterrepräsentanz in den verschiedenen Qualifikationsstufen und innerhalb der Fakultäten regelmäßig die Bereiche, in denen eine gezielte Gewinnung von Frauen bzw. Männern besonders relevant erscheint. So möchte die UzK den Frauenanteil bei den Studierenden in MINT-Studiengängen erhöhen. Insbesondere die Zahlen der Studentinnen in der Physik (32 % im Jahr 2011) sind nicht zufriedenstellend. Bereits seit 2001 werden unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten und in Kooperation mit dem Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, über das „Girls‘ Project Science“ SchnupperUnis in der Chemie und Physik sowie ein „Girls‘ Day“ Mathematik/Informatik für die Jahrgangsstufen 7 - 11 angeboten. An jedem Veranstaltungstag nehmen 50 bis 100 Mädchen von Schulen der



Umgebung Kölns teil. Zukünftig sollen Maßnahmen zur Gewinnung von Studenten in der Humanwissenschaftlichen Fakultät und für das Grundschullehramt etabliert werden.

Die geschlechtsbezogene Datenanalyse an der UzK lenkt zudem den Blick auf die Zielgruppe der Doktorand_innen und Nachwuchswissenschaftler_innen. Während die Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen größtenteils wieder ansteigen, ist insbesondere nach der Promotion ein deutlicher Abfall des Frauenanteils zu verzeichnen. Die Motivation von Frauen zum Abschluss ihrer Promotion sowie die Gewinnung und Bindung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen soll u.a. durch die Einführung von Wiedereinstiegsstellen aus Mitteln der Exzellenzinitiative vorangetrieben werden. Dieser Fonds beinhaltet fünf E13-Teilzeit-Stellen für Doktorand_innen und fünf E13-Vollzeit-Stellen für Habilitand_innen für einen Zeitraum von 2 bzw. 3 Jahren, die nach einer Phase der Elternzeit in ihre wissenschaftliche Qualifizierung fortsetzen möchten. Das Wiedereinstiegskonzept sieht vor, dass diese Stellen direkt an Lehrstühle gekoppelt sind, um damit die Einbindung in die Scientific Community zu gewährleisten und den wissenschaftlichen Alltag zu erleichtern. Die Stellen werden im Laufe des Jahres 2013 ausgeschrieben.

In vier der sechs Fakultäten an der UzK sind weniger als 30% Frauen unter den Professuren vertreten. Zur Gewinnung von mehr Professorinnen sind Berufungskommissionen seit 2011 per Rektoratsbeschluss deshalb dazu verpflichtet, in Berufungsverfahren in Fächern mit einer Unterrepräsentanz von Frauen von unter 30 % eine aktive Suche und ein aktives Recruiting von geeigneten Kandidatinnen vorzunehmen und nachzuweisen.

Schließlich sieht auch das Zukunftskonzept der Exzellenzinitiative II die aktive Rekrutierung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen vor, um die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Der „Innovationspool“, der sich aus vakanten Professuren speist, wird auch dazu eingesetzt herausragende Wissenschaftlerinnen zu halten oder zu berufen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Strukturförderung aus zentralen Hochschulmitteln

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich 259.100 € aus zentralen Mitteln sowie weitere Mittel aus dem Professorinnenprogramm zur Umsetzung von Einzelprojekten und wird durch die Fakultäten finanziell unterstützt. Aus diesen Mitteln werden neben der Gleichstellungsbeauftragten insgesamt 5 Mitarbeiterinnen (3 VzÄ plus eine WHK und zwei SHK) finanziert.

Das 2011 gegründete Referat für Gender-Qualitätsmanagement ist mit 1,75 E-13-Stellen ausgestattet, davon ist die Leitung (75%) unbefristet besetzt und eine Mitarbeiterinnen-Stelle (100%) zunächst auf 4 Jahre (bis Anfang 2016) befristet. Darüber hinaus wird eine WHF mit 16 Stunden finanziert.

Die Ausstattung weiterer Institutionen aus hochschulinternen Mitteln wie der Dual Career & Family Support (s. A. 1.4) oder GeStiK (s. A.1.3) wurde bereits an den genannten Stellen ausgeführt. Auch der Finanzfond zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages und der Jenny-Gusyk-Preis (s. A.1.2) schöpfen aus zentralen Hochschulmitteln.

Gender Management-Scheme

Das sogenannte „Gender Management Scheme“ (s. Abb. 2) wurde im Zukunftskonzept der UzK im Rahmen der Exzellenzinitiative II verankert. Grundlage ist ein parameterorientiertes Verfahren zur leistungsbezogenen Mittelvergabe mittels der jährlichen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten unter Einbindung von Genderaspekten. Hierfür stehen jährlich rund 900.000 € aus hochschulinternen wie aus Exzellenz-Mitteln zur Verfügung (s. auch Kapitel A.1.2).

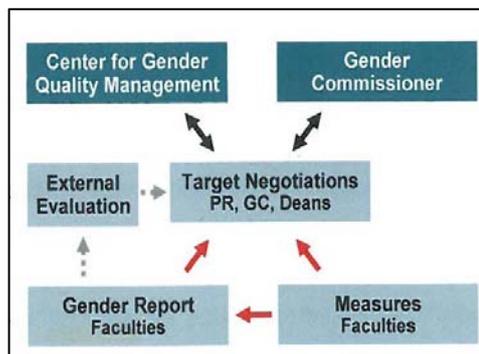


Abb. 2: Gender Management Scheme der UzK

Pooling-Modell für DFG-Gleichstellungsmittel

Mit Beschluss des Rektorats vom November 2012 soll an der UzK ein Pooling-Modell für DFG-Gleichstellungsmittel eingeführt werden. Dieses Modell sieht vor, dass Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen, Graduiertenkollegs- und -schulen sowie Exzellenzcluster einen Teil ihrer eingeworbenen Gleichstellungsmittel zusammenführen, um damit nach einer differenzierten Bedarfsanalyse übergreifend gleichstellungsbezogene Maßnahmen für alle zu entwickeln, die alleine nicht zu realisieren gewesen wären. Das Pooling-Modell wurde bereits auf einem Netzwerktreffen aller Vertreter_innen von DFG-geförderten Projekten Ende 2012 befürwortet und wird 2013 nun in die Umsetzung gehen. Diesbezüglich steht die UzK in engem Kontakt mit der DFG, sie ist zudem im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting engagiert, in dem Universitäten sich zur DFG-Gleichstellungsförderung austauschen. Die Koordination der Pooling-Aktivitäten wird durch das Referat für Gender-Qualitätsmanagement abgedeckt. Für die Verwaltung wird ab 2013 eine zusätzliche Teilzeit-Verwaltungsstelle zur Verfügung gestellt.

Drittmittelbezogene Förderung

Der UzK ist es gelungen im Rahmen des Professorinnenprogramms eine Gesamtförderung von rund 2,25 Mio € über eine Laufzeit von 5 Jahren für die Berufung von 3 Professorinnen einzuwerben. Die Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen fließen u.a. in Mentoring-Programme, das Management-Programm für weibliche Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung sowie in Sachmittelzuschüsse für Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen und Betreuungsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die UzK konnte zudem von den Strukturfondmitteln für die Förderung von Wissenschaftlerinnen bzw. seit 2012 von dem Fonds „Geschlechtergerechte Hochschule“ des Landes NRW profitieren. Im Zeitraum 2012 – 2014 wird die Unterstützung von Gleichstellungsmaßnahmen jährlich 180.000 € betragen. Zusätzliche Mittel konnten über die Ausschreibung des Landes NRW für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen generiert werden, so dass nun die Humanwissenschaftliche Fakultät eine W1-Professorin für den Zeitraum 2013 – 2015 finanzieren kann.

Aus der Exzellenzinitiative werden rund 5 Mio. € im Zeitraum 2013 – 2017 für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt. Hieraus wird u.a. das Gender Management Scheme, die Weiterentwicklung von Mentoring-Maßnahmen, Wiedereinstiegstellen für Doktorand_innen und Habilitand_innen sowie ein Job-Sharing-Pilotprojekt für Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung finanziert.



2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die UzK bietet Studentinnen, Doktorandinnen, Postdocs und Führungskräften ein umfassendes Beratungs-, Qualifizierungs- und Mentoringangebot. Es dient dem Ziel, Frauen auf dem Weg durch ihre wissenschaftliche Karriere zu begleiten und zu fördern und damit die Zahl an Frauen in (wissenschaftlichen) Leitungsfunktionen deutlich zu steigern. Ein Schwerpunkt wird dabei auf die Förderung von Frauen in den Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fächern gelegt, da hier die Unterrepräsentanz besonders eklatant ist.

Mentoring

Die „Cornelia-Harte-Mentoring-Programme (CHM)“ haben sich seit 2001 breit etabliert und werden von 5 WMA (3,5 VzÄ) im Büro der Gleichstellungsbeauftragten koordiniert. Das „CHM_2001“ bietet seit 2001 Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen Berufsorientierung im Studium und Unterstützung beim Übergang von der Hochschule ins Berufsleben. Das „CHM_PRO“ richtet sich seit 2004 an Promovendinnen in der Endphase der Promotion, Post-Docs und Habilitandinnen, die eine akademische Karriere anstreben und unterstützt die Planung der wissenschaftlichen Laufbahn. Im Jahr 2012 ergänzten das Spektrum: Das „CHM_PROmed“ für hoch qualifizierte und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät zur Förderung der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere; das „CHM_MINT“ für Studentinnen und Doktorandinnen mit Studium an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, das den Einstieg in das Berufsleben durch Ausbau fachbezogener Netzwerke erleichtert; und das „CHM_FAMILIE“ für Studierende und wissenschaftlichen Beschäftigte, die als Eltern oder pflegende Angehörige Familienarbeit leisten. Im Jahr 2012 hat zudem das Akademische Auslandsamt der UzK den ersten Durchgang eines Mentoring-Programms für internationale Gastwissenschaftlerinnen mit großem Erfolg und gefördert durch den Finanzfonds Frauenförderung aufgelegt.

Ab 2013 soll das Erfolgsinstrument Mentoring für weitere Zielgruppen ausgebaut werden, bspw. für ausgewählte Erstsemesterstudentinnen, um sie vom Eintritt in die Universität bis zur erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere oder bis zum erfolgreichen Berufseintritt dauerhaft zu begleiten. Dies wird gefördert durch Ressourcen aus der Exzellenzinitiative mittels einer zunächst auf 4 Jahre befristeten Teilzeit-E-13-Stelle (75%) im Bereich der Personalentwicklung.

Fortbildung und Training

Seit dem Wintersemester 2001/2002 unterstützt das Female Career Center (FCC) (derzeit angesiedelt beim Referat für Gender-Qualitätsmanagement) Studentinnen, Absolventinnen, Berufseinsteigerinnen und etablierte Wissenschaftlerinnen der Universität zu Köln und anderer staatlicher Hochschulen in Köln und Umgebung bei der individuellen Karriereplanung. Der Fokus des Seminar-Angebots liegt auf der Vermittlung und dem Training von Schlüsselqualifikationen für die verschiedenen Stadien des Studiums, der beruflichen Laufbahn, der Karriereplanung in Wirtschaft und Wissenschaft sowie dem Auf- und Ausbau von Netzwerken.

Das aus Mitteln des Professorinnenprogramms geförderte „Managementprogramm für Professorinnen & weibliche Führungskräfte“ wird 2012/2013 sehr erfolgreich zum dritten Mal von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. An insgesamt 12 Seminartagen werden verschiedene Themenkomplexe aus dem beruflichen Alltag einer Führungskraft an der Universität behandelt. 2012 entstand eine Kooperation mit der Deutschen Sporthochschule Köln in Form einer Beteiligung durch den Ankauf einer bestimmten Zahl an Plätzen.



Networking

In den Fakultäten und Sonderforschungsbereichen der Universität zu Köln haben sich verschiedene Netzwerkstrukturen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ausgebildet, wie das „MINT-Mentoring-Netzwerk für Wissenschaftlerinnen“ der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät zur Unterstützung weiblicher High-Potentials u.a. über Vorträge und regelmäßigen Netzwerktreffen. Der Aktionsplan „Keep Women on the Scientific Career Path“ des Gender-Boards des Exzellenzclusters „Cellular Stress Responses in Aging-Associated Diseases (CECAD)“ fördert ebenso u.a. den Aufbau eines Wissenschaftlerinnen-Netzwerks („Female Faculty Club“). Dies wird zusätzlich bereichert durch die Vortragsreihe „Women in Science and Society“ des SFB 829.

Finanzielle Unterstützung

Im Jahr 2009 wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten unter Unterstützung der Hochschulleitung die Stiftung „Frauen + Hochschulkarriere“ gegründet. Ziel ist die Förderung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese geht zum Ende des Jahres 2013 in die Hauptstiftung „Studium und Lehre“ der Universität zu Köln über, die über Zweckbindung der übertragenen Mittel die Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterführt.

Als strukturelle Unterstützung bei der Fortführung der wissenschaftlichen Karriere verfügt die Gleichstellungsbeauftragte seit 2007 über einen Fonds für promovierende werdende Eltern, der schwangere Doktorandinnen - oder auch Doktoranden, deren Partnerin schwanger ist - in einer außerordentlichen Notlage unterstützt, um ihre Dissertation beenden zu können.

Zwei Förderlinien aus Mitteln des Professorinnenprogramms unterstützen von 2010 bis 2014 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen. Als eine Linie werden pro Jahr bis zu sechs Förderungen für Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen in Höhe von 10.000 € als Sachmittelzuschuss zur Karriereentwicklung vergeben. Die Universität zu Köln identifiziert die Kandidatinnen einmal jährlich und fordert sie aktiv zur Bewerbung auf. Des Weiteren werden jährlich 20 Stipendien an ausgewählte Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase vergeben, die mit Kindern unter 10 Jahren beziehungsweise Pflegeverpflichtungen forschen und arbeiten. Sie erhalten ein Jahr lang monatlich 500 € für Betreuungs- oder Pflegekosten oder zur Einstellung einer Hilfskraft.

Die UzK wird ab 2013 aus dem NRW-Fond „Geschlechtergerechte Hochschule“ jährlich 15.000 € für Reisestipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen bereitstellen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Erfolgreich lässt sich Chancengerechtigkeit nur umsetzen, wenn alle Mitglieder der Hochschule entsprechend sensibilisiert sind. Dies wird in zahlreichen Angeboten für alle Angehörigen der Hochschule umgesetzt und kontinuierlich weiter ausgebaut:

- Auf der Hauptseite der Webpage der Universität zu Köln wird durch den Navigationsbutton „Gender und Diversity“ das Handlungsfeld Chancengerechtigkeit an der UzK umfassend präsentiert. Über dieses Portal lassen sich sämtliche relevante Ansprechpartner_innen, Einrichtungen, Fördermaßnahmen und Statistiken finden.
- „Gender@UniKöln“ ist eine Broschüre der Gleichstellungsbeauftragten für die Studierenden der UzK, die seit 1996 einmal pro Semester herausgegeben wird. Sie bietet einen Überblick über alle Akteur_innen, Organisationseinheiten und Institutionen, die mit



Gender- oder Diversity-Themen befasst sind und präsentiert alle Lehrveranstaltungen eines Semesters mit Gender-Bezug an der UzK und der Deutschen Sporthochschule Köln.

- Der Dual Career & Family Support gibt vierteljährlich den Newsletter „Familienfreundliche Hochschule“ heraus und berichtet über gesetzliche und hochschulinterne Neuigkeiten sowie aktuelle Entwicklungen in Köln. Diese kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit soll durch die Vorstellung von erfolgreichen „Modellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in 2013 erweitert werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte überarbeitet den Leitfadens zur inklusiven- bzw. gendersensiblen Sprache, der im Jahr 2013 in aktualisierter Auflage allen Mitgliedern der UzK zur Verfügung gestellt wird. Dieser bietet dann auch den Gebrauch der inklusiven Sprache als Ergebnis der Auseinandersetzungen mit Gender- und Diversity-Aspekte in diesem Bereich an. Die Umsetzung des Leitfadens wird von der Gleichstellungsbeauftragten überwacht.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der UzK bietet Schulungen zu Genderkompetenz an, die von Mitgliedern aus der Verwaltung gebucht werden oder in das Angebot Berufsstrategien für Frauen des Female Career Centers (FCC) eingebunden sind.
- Das II. Physikalische Institut der UzK sieht seit 2008 für seine Mitarbeiter_innen ein Seminar zu „Gender Mainstreaming“ verbindlich vor. Die Leitungsebene der Universitäts- und Stadtbibliothek plant eine entsprechende Schulung mit der gesamten Gruppe der Führungskräfte des USB.

Die UzK möchte den Aufbau einer gender- und diversitätsensiblen Führungskräfte- und Personalentwicklung vorantreiben. Diese umfasst u.a. die Einbindung gleichstellungs- und familienbezogener Fragestellungen in die Fortbildungsmodule für Führungskräfte oder hochschuldidaktische Weiterbildungen zur Gender- und Diversity-Kompetenz in der Lehre. Diese Maßnahme wird ab 2013 durch eine volle zunächst auf vier Jahre befristete E-13-Stelle in der Abteilung Personalentwicklung der Verwaltung aus Mitteln der Exzellenzinitiative unterstützt.

Schlussbetrachtung

Die UzK hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen umgesetzt und neu initiiert. Damit ist sie ihren Gleichstellungszielen in großen Schritten näher gekommen. Die konsequente Weiterentwicklung und Verstetigung von Chancengerechtigkeit erhält mit dem aktuellen Exzellenz-Status der UzK nun noch einmal neuen Rückenwind. Dieser soll dafür genutzt werden, die breite Verankerung von Chancengerechtigkeit in der gesamten Universität voranzutreiben. Ziel ist die Weiterentwicklung einer Organisationskultur, in der Vielfalt und Verschiedenheit wertgeschätzt werden und in der sowohl auf den Leitungsebenen als auch auf den Fachebenen breite Verantwortung für das Erreichen von Gleichstellungszielen übernommen wird. Chancengerechtigkeit als Zukunftsperspektive umfasst dabei zum einen geschlechtsbezogene Gleichstellungsfragen, zum anderen weitere Dimensionen sozialer Vielfalt wie Alter, Behinderung, Bildungshintergrund oder kulturelle Herkunft. Diese Handlungsfelder im Sinne eines umfassenden Gender- und Diversity-Managements noch enger zu verknüpfen wird als zentrale Herausforderung an der UzK für die kommenden Jahre erkannt.



Anhang – Statistik und Zielvorgaben

Erläuterungen zu den statistischen Angaben und Zielvorgaben

Die **statistischen Angaben** des Abschlussberichts zu den verschiedenen Statusgruppen unterscheiden sich von den Darstellungen der Stellungnahme 2009 und dem Zwischenbericht 2011 aus folgenden Gründen:

- Vereinheitlichung der Datenquellen und damit eine verbesserte Vergleichbarkeit der Daten: Alle statistischen Angaben dieses Abschlussberichts (mit Ausnahme der Postdocs bzw. der Nachwuchsgruppenleitungen) entstammen den Angaben aus der Stabsstelle 01 „Planung und Controlling“.
- Schaffung neuer Datengrundlagen: Die Datenlage zu den Habilitierenden bzw. Postdocs wurde mit dem Abschlussbericht erstmals dahingehend konkretisiert, dass zum Einen die Nachwuchsgruppenleitungen mit einbezogen wurden. Da Nachwuchsgruppenleitungen aber vorrangig in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen existieren, wurde zum Anderen eine fächerübergreifende Datenbasis zum wissenschaftlichen Nachwuchs dahingehend operationalisiert, dass mit Unterstützung der Personalabteilung alle promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen statistisch erfasst wurden¹.

Die **Zielvorgaben** aus der Stellungnahme 2009 und dem Zwischenbericht 2011 haben sich ausschließlich auf die Fakultäten bezogen, dies wird so auch im Abschlussbericht übernommen.

Die **Leitungspositionen** innerhalb der Universität (Rektorate, Dekanate, Senat, Hochschulrat) werden mit dem vorliegenden Abschlussbericht erstmals aufgeführt. Es sind somit keine Zielvorgaben damit verbunden, gleichsam wird aber bspw. für die Wahl des Hochschulrats im Jahr 2013 die Zielvorgabe des Landes NRW zu erfüllen sein, den Frauenanteil von derzeit 20% auf mind. 40% zu erhöhen.

¹ Die statistischen Angaben zu den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sind allerdings ohne Gewähr, da die UzK sich derzeit im Umstellungsprozess auf SAP befindet und vor diesem Hintergrund noch eine abschließende Sicherung der Datenqualität fehlt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/2012				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	15.378	21.347	42,00%	58,00%	15.528	21.374	42,19%	57,81%	17.659	24.176	41,86%	58,14%	keine	keine
Anzahl der Promotionen im Jahr	399	343	53,80%	46,20%	314	271	52,43%	47,57%	370	329	53,00%	47,00%	keine	keine
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	27	8	77,10%	22,90%	39	16	70,91%	29,09%	28	7	75%	25%	keine	keine
Nachwuchsgruppenleitungen ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	21	12	63,64%	36,36%		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen ²	-	-	-	-	-	-	-	-	259	158	62,11%	37,89%		
Juniorprofessuren	1	1	50,00%	50,00%	16	6	72,73%	27,27%	19	10	48,50%	41,50%	keine	keine
Professuren C3/W2	136	42	76,40%	23,60%	145	58	71,50%	28,50%	146	62	70,20%	29,80%		
Professuren C4/W3	223	40	84,80%	15,20%	224	43	83,90%	16,10%	233	49	82,60%	17,40%		
<i>Professuren insgesamt</i>	360	83	81,26%	18,74%	385	107	78,25%	21,75%	398	121	76,69%	23,31%		
Leistungspositionen - mittlere Ebene (Dekan_innen / Prodekan_innen)	9	1	90,00%	10,00%	16	3	84,21%	15,79%	15	6	71,43%	28,57%	keine	keine
Leistungspositionen - höchste Ebene (Rektorat / Senat / Hochschulrat)	24	2	92%	8%	19	7	73%	27%	18	7	72%	28%	keine	keine

¹ Zahlen erstmals erhoben durch die Personalabteilung (Stichtag 14.1.2013)

² Zahlen erstmals erhoben am 15.01.2013, Internetseite: <http://www.portal.uni-koeln.de/nachwuchs.html>

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/12				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4.477	3.487	56,22%	43,78%	4.426	3.633	54,92%	45,08%	4.615	3.810	54,97%	45,03%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	43	21	67,18%	32,82%	37	19	66,07%	33,93%	39	26	60%	40%	55%	45%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2	33,34%	66,66%	2	1	66,64%	33,33%	3	1	75%	25%	67%	33%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen	-	-	-	-	-	-	-	-	26	16	61,90%	38,10%		
Juniorprofessuren	0	0	0	0	9	1	90%	10%	11	2	81,80%	18,20%	72%	18%
Professuren C3/W2	11	3	78,58%	21,42%	12	4	75,00%	25,00%	11	3	78,58%	21,42%		
Professuren C4/W3	36	4	90%	10%	41	3	93,19%	6,81%	45	5	90%	10%		
<i>Professuren insgesamt</i>	47	7	87,50%	12,95%	62	8	88,57%	11,43%	67	10	87,01%	12,99%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekan_innen / Prodekan_innen)	-	-	-	-	5	0	100%	0	4	1	80%	20%	keine	keine

* Zielvorgaben dem Zwischenbericht entnommen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechtswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/12				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.762	1.973	47,43%	52,57%	1.594	1.879	45,90%	54,10%	1.750	2.127	45,14%	54,86%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	95	56	62,91%	37,09%	66	40	62,26%	37,74%	77	40	63,00%	37,00%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	0	100%	0%	1	1	50%	50%	2	0	100%	0%	63%	37%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen	-	-	-	-	-	-	-	-	9	10	47,37%	52,63%		
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	1	50%	50%	1	0	100%	0%	81%	19%
Professuren C3/W2	7	0	100%	0%	9	1	90%	10%	6	0	100%	0%		
Professuren C4/W3	23	6	79,32%	20,68%	25	6	80,65%	19,35%	24	5	82,76%	17,24%		
<i>Professuren insgesamt</i>	30	6	83,34%	16,66%	35	8	81,40%	18,60%	31	5	86,12%	13,88%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekan_innen/ Prodekan_innen)	1	0	100%	0%	2	1	66,66%	33,34%	1	2	33,34%	66,66%	keine	keine

* Zielvorgaben dem Zwischenbericht entnommen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/12				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3.906	7.643	33,82%	66,18%	3.871	7.421	34,28%	65,72%	4.599	8.302	35,64%	64,35%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	35	44	44,30%	55,70%	26	28	48,15%	51,85%	29	23	56,00%	44,00%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80%	20%	4	4	50%	50%	1	1	50%	50%	50%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	66,67%	33,33%		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen	-	-	-	-	-	-	-	-	71	54	56,80%	43,20%		
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	0	1	0%	100%	0	3	0%	100%	60%	40%
Professuren C3/W2	32	18	64%	36%	17	10	62,96%	37,04%	37	20	64,92%	35,08%		
Professuren C4/W3	44	15	74,6%	25,42%	31	7	81,58%	18,42%	42	16	72,41%	27,58%		
<i>Professuren insgesamt</i>	77	33	70,00%	30,00%	48	17	73,85%	26,15%	79	39	66,95%	33,05%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene(Dekan_innen/ Prodekan_innen)	1	1	50%	50%	3	1	75%	25%	2	2	50,00%	50,00%	keine	keine

* Zielvorgaben dem Zwischenbericht entnommen

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Lebenswissenschaften (Medizin und Biologie)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/12				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.583	3.585	30,63%	69,37%	1.595	2.497	39,00%	61,00%	1.721	2.648	39,40%	60,60%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr ²	168	157	51,70%	48,30%	122	132	48,00%	52,00%	154	183	46,00%	54,00%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr ²	15	5	75,00%	25,00%	23	8	74,20%	25,80%	14	4	85,70%	14,30%	50%	50%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	-	-	-	-	-	-	11	8	57,89%	42,11%		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen	-	-	-	-	-	-	-	-	50	35	58,82%	41,18%		
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%	1	1	50%	50%	84%	16%
Professuren C3/W2	37	7	84,10%	15,90%	41	8	83,67%	16,33%	49	10	83,05%	16,95%		
Professuren C4/W3	43	4	91,50%	8,50%	40	5	89%	11%	51	6	89,48%	10,52%		
<i>Professuren insgesamt</i>	81	11	88,04%	11,96%	83	13	86,47%	13,53%	101	17	85,59%	14,41%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekan_innen/ Prodekan_innen) ²	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	4	2	66,66%	33,34%	keine	keine

* Zielvorgaben dem Zwischenbericht entnommen

² hier: nur die Mezininische Fakultät

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (ohne Biologie)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/12				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2.455	1.778	58%	42%	2.729	1.808	60,15%	39,58%	3.661	2.623	58,26%	41,74%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	68	29	70,10%	29,90%	52	40	53,52%	43,48%	66	39	57,40%	42,60%	58%	42%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5	0	100%	0%	7	2	78,00%	22,00%	7	0	100%	0%	70%	30%
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	-	-	-	-	-	-	7	3	70,00%	30,00%		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen	-	-	-	-	-	-	-	-	86	24	78,18%	21,82%		
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	0	2	0%	100%	91,5%	8,5%
Professuren C3/W2	40	3	93%	7%	35	6	85,40%	14,60%	34	7	83%	17%		
Professuren C4/W3	51	2	96,20%	3,80%	52	3	94,55	5,45	50	3	94,40%	5,60%		
<i>Professuren insgesamt</i>	91	6	93,81%	6,19%	87	10	89,69%	10,31%	84	12	87,50%	12,50%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekan_innen/ Prodekan_innen) ²	2	0	100%	0	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	keine	keine

* Zielvorgaben dem Zwischenbericht entnommen

² in diesem Fall: alle Positionen der Math/Nat-Fakultät, inkl. Biologie

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Humanwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] 2011/12				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.231	3.953	23,75%	76,25%	1.295	4.138	23,84%	76,16%	1.313	4.666	21,96%	78,04%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	17	34,62%	65,38%	11	12	47,83%	52,17%	15	18	45,46%	54,54%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	-	-	2	0	100%	0%	1	1	50%	50%	keine	keine
Nachwuchsgruppenleitungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl Habilitierender / Postdocs: promovierte wiss. MitarbeiterInnen	-	-	-	-	-	-	-	-	17	19	47,22%	52,78%		
Juniorprofessuren	0	0	-	-	4	2	66,67%	33,33%	6	2	75%	25%	60%	40%
Professuren C3/W2	12	10	54,54%	45,46%	16	15	51,62%	48,38%	14	13	51,85%	48,15%		
Professuren C4/W3	26	9	74,29%	25,71%	22	11	66,67%	33,33%	22	13	62,86%	37,14%		
<i>Professuren insgesamt</i>	38	19	66,67%	33,33%	42	28	60,00%	40,00%	42	28	60,00%	40,00%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekan_innen/ Prodekan_innen)	3	0	100%	0%	3	1	75%	25%	2	1	66,66%	33,34%	keine	keine

* Zielvorgaben dem Zwischenbericht entnommen