

Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität  
2020-2024

# Regionales Rechenzentrum Köln

Stand: 14.10.2019



---

## Inhalt

### **1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung**

Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

### **2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung**

#### 2.1 Familienfreundlichkeit

Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

#### 2.2 Bildungsgerechtigkeit

Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

#### 2.3 Inklusion

Maßnahmen im Bereich Inklusion

#### 2.4 Antidiskriminierung

Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

### **3. Strukturelle Verankerung**

### **4. Unterschrift**

## **ANHANG**

Daten

# 1. Stellungnahme zur Gleichstellungssituation in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung

## a) Zentrale Ziele und Zielgruppen für Gleichstellungsmaßnahmen auf den Karrierestufen auf Basis der Gender-Statistiken.

Das RRZK berücksichtigt unterschiedliche Lebensumstände und unterstützt die Persönlichkeitsentfaltung aller Geschlechter. Eventuell bestehende Benachteiligungen sollen identifiziert und auf Basis bestehender, rechtlicher Grundlagen ausgeglichen werden. Zu den Grundlagen dafür zählen die chancengerechte Personalentwicklung, möglichst optimale Beschäftigungsbedingungen sowie familiengerechte Organisationsentwicklung.

Die generelle Marktlage in der IT Branche stellt eine große Herausforderung dar. So betrug zum Beispiel laut Bundesagentur für Arbeit der Frauenanteil unter den IT-Beschäftigten im Jahre 2018 16 Prozent.<sup>1</sup>

Insbesondere in der Region Köln ist die Konkurrenzsituation durch einen hohen Anteil an Unternehmen im Multimediabereich mit IT-orientierten Kompetenzprofilen besonders prekär. Dies führt wiederum dazu, dass die Bewerbungslage massiv inadäquat ist. Ergänzt wird dies durch nichtvorhandene Studiengänge in der Informatik an der Universität zu Köln, so dass kein Ausgleich durch eigene Ausbildung erfolgen kann.

Zudem wird die nachteilige Konkurrenzsituation durch die besonders wenig konkurrenzfähige Tarifstruktur der Universität zu Köln im Vergleich zur Industrie, Bundesbehörden und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ergänzt – insbesondere im IT-Bereich.

Am RRZK sind bereits Quereinsteigerinnen aus anderen Fachbereichen beschäftigt.

Eine Entspannung der prekären Situation könnte zum Beispiel durch eine Ausweitung des Telearbeitsangebotes insbesondere zur Erhöhung der Attraktivität für Beschäftigte in bestimmten Lebensabschnitten führen.

## b) Zentrale Ziele für Gleichstellungsmaßnahmen für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gender-Statistiken (s. Anhang).

*Bitte nehmen Sie Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien umsetzen werden*

---

<sup>1</sup>Dazu die Arbeitsagentur: „Der Frauenanteil unter den IT-Beschäftigten war 2018 mit 16 Prozent nach wie vor sehr gering. Zum Vergleich: über alle Berufe gesehen machen die Frauen 46 Prozent aus. Der aktuelle Anteil der weiblichen IT-Nachwuchskräfte lässt für die nächsten Jahre nur wenig Veränderung erwarten: 2017 waren beispielsweise nur 9 Prozent der 39.000 Auszubildenden in den Informatik-, Informations- und Kommunikations-technologieberufen Frauen. Bei den 16.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2018 liegt der Frauenanteil bei 8 Prozent.“ (S. 7)

„Der Frauenanteil ist zwar gegenüber dem Vorjahr um einen Prozentpunkt gestiegen. Er fällt trotzdem mit 19 Prozent nach wie vor gering aus. Deutlich stärker sind Informatikerinnen allerdings in den zahlenmäßig kleineren Studienfächern Medizinische Informatik (47 Prozent), Bioinformatik (38 Prozent), Medieninformatik (35 Prozent) und Computer- und Kommunikationstechniken (35 Prozent) vertreten.“ (S. 16)

Bundesagentur für Arbeit, IT-Fachleute. April 2019. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Informatik.pdf> (Abruf 04.09.2019)



---

Eine Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien wird eindeutig begrüßt und eine paritätische Besetzung ist erstrebenswert.

## Maßnahmen im Bereich Gleichstellung

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
50% Frauenanteil bei Neueinstellungen und somit Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifizierungsstufen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angestrebt wird der ausgewogene Anteil von Frauen und Männern bei den Beschäftigten</li> <li>- Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen</li> </ul>	fortlaufend	kostenneutral	Direktorium RRZK	
Durchgängige Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überarbeitung der Webseiten und Broschüren</li> </ul>	fortlaufend	kostenneutral	Direktorium RRZK	
Gezielte Akquise	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezielte Ansprache von Frauen aus geeigneten Studiengängen oder mit beruflichen, geeignetem Background</li> </ul>	fortlaufend	kostenneutral	Direktorium RRZK	
Unterstützung der Karriereentwicklung von Frauen (Beschäftigte TuV sowie wissenschaftlich Beschäftigte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalentwicklungsmaßnahmen zur gezielten Förderung weiblicher (Nachwuchs-)kräfte</li> <li>- Unterstützung von Maßnahmen zur Karriereentwicklung</li> <li>- Unterstützung bei der Qualifizierung von Frauen für höhere Positionen</li> </ul>	fortlaufend	RRZK Mittel	Direktorium RRZK	

Steigerung des Frauenanteils am RRZK	- Kooperation mit dem Bereich Informatik in verschiedenen Fakultäten, um Studentinnen früh an das RRZK zu binden	fortlaufend	kostenneutral	Direktorium RRZK	
--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	---------------	---------------------	--

## **2. Ziele und Zielgruppen für Maßnahmen im Bereich Diversität in der Verwaltung/Ihrer Einrichtung**

### **2.1 Familienfreundlichkeit**

**a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?**

Es liegen aktuell keine Daten zum Themenfeld vor.

**b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?**

**c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?**

- Ermöglichung von Teilzeit
- Stellen werden auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben
- Finanzierung von drei Kita-Belegplätzen. Weitere Kitaplätze sind unsererseits angestrebt, dazu wäre die Ausweitung des Kitaangebotes durch die Universität notwendig.
- Räumlichkeiten (Wickelmöglichkeit vorhanden)
- Reduktion der Arbeitszeit für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

**d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?**

- Fortsetzung bereits vorhandener und Ausbau neuer Maßnahmen

## Maßnahmen im Bereich Familienfreundlichkeit

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Unterstützung und Entlastung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen	Arbeitsfreistellung, temporäre Arbeitszeitreduzierung	fortlaufend	noch zu benennen	Direktorium RRZK	
Kontakt während der Familienphase/Elternzeit & Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Familienzeit	Teilnahme am „Patenschaftsprogramm in der Familienzeit“ des Dual Career Family Support wird angestrebt	Ab 2020	noch zu benennen	Personalentwicklung & Direktorium RRZK	
Kitaplätze	Finanzierung weiterer Kitaplätze	fortlaufend	RRZK Mittel	Direktorium RRZK	
Familiientag	Umsetzung eines Familientages	Ab 2020	kostenneutral	Direktorium RRZK	
Familienfreundliches Arbeitszimmer		Ab 2020	RRZK Mittel	Direktorium RRZK	

## 2.2 Bildungsgerechtigkeit

### a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Es liegen aktuell keine Daten zum Themenfeld vor.

### b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

- Identifizierung, Ermittlung und Feststellung des Bedarfs stellt sich insbesondere im Umfeld eines Rechenzentrums als nicht umsetzbar dar.

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Die Dienste des RRZK sind für alle Studentinnen und Studenten und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugänglich.

### d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- Sensibilisierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Thematik

## Maßnahmen im Bereich Bildungsgerechtigkeit

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Wissensvermittlung & Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Schulungsangebote und Sensibilisierungsveranstaltungen für Wissenschaftler*innen und Beschäftigte in TuV	Ab 2020	RRZK Mittel	RRZK Direktion	
Erweiterung des Angebots	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit bzw. niedrigschwellige Angebote für Studierende im Kurssystem	Ab 2020	RRZK Mittel	RRZK Direktion	

## 2.3 Inklusion

### a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Nicht vollständig, da Mitarbeitende nicht verpflichtet sind, eine Behinderung zu benennen. Insofern lässt sich die aktuelle Schwerbehindertenquote und damit auch der Bedarf an ergänzenden Aktionen nicht konkret beziffern.

### b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

Barrierefreiheit von Software

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Umsetzung erfolgt gemäß des Leitfadens zur Gestaltung von barrierefreien Internetseiten (<https://rrzk.uni-koeln.de/14388.html>)
- Berücksichtigung von Personen mit Schwerbehinderungen bei der Personalauswahl: Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte sind willkommen und werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.
- Barrierefreier Zugang zu Kurs-, Besprechungsräumen und Büros in Abstimmung mit D5

### d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

- Digitalisierung zum Abbau von Barrieren, Anstreben der Barrierefreiheit von IT-Lösungen
- Aktive Mithilfe bei der Umsetzung des Aktionsplans Inklusion
- gezielte Förderung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen/Behinderungen

## Maßnahmen im Bereich Inklusion

Bitte fügen Sie Zeilen selbstständig entsprechend der Maßnahmenanzahl hinzu.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Förderung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen/ Behinderungen	Entwicklung eines Leitfadens zu barrierefreien Internetseiten	laufend	kostenneutral	Direktorium RRZK	
	Erstellung externes Gutachten zur Barrierefreiheit der Internetseiten nach Maßstab der EU-Richtlinien	Ab 2020	noch zu benennen	Direktorium RRZK & Dezernat Kommunikation und Marketing	
	Workshops für Web-Redakteure zur barrierefreien Gestaltung von Internetseiten sowie Prüfung zur nachhaltigen Verankerung	Ab 2019	noch zu benennen	Direktorium RRZK	
Abbau von Barrieren & Anstreben der Barrierefreiheit von IT-Lösungen	Förderung digitaler Lehre, insbesondere Videoaufzeichnungen von Lehrveranstaltungen	fortlaufend	noch zu benennen	Direktorium RRZK & Prorektorat Lehre und Studium	
	Formale Kooperationsvereinbarung zwischen dem Rechenzentrum und dem Servicezentrum Inklusion	Ab 2020	vorerst kostenneutral	Direktorium RRZK & Servicezentrum Inklusion	

Abbau von Barrieren & Anstreben der Barrierefreiheit von IT-Lösungen	Berücksichtigung der Bedarfe von SmB und BmB in der Digitalisierungsstrategie und in weiteren Strategiepapieren im Bereich IT der UzK	noch zu benennen	kostenneutral	RRZK & Dezernat Hochschulentwicklung und akademische Angelegenheiten	
	Ernennung und Weiterbildung einer Ansprechperson zu barrierefreien IT	Ab 2020	kostenneutral	RRZK Direktorium	
	Bei Neubeschaffungen von IT-Produkten Barrierefreiheit als Kriterium abfragen; wenn machbar, bestehende Produkte „nachrüsten“	Ab 2019	kostenneutral	RRZK & Dezernat Wirtschaft und Finanzen	

## 2.4 Antidiskriminierung

### a) Stehen Ihrer Einrichtung themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche?

Es liegen keine Daten vor.

### b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einrichtung in Bezug auf das Themenfeld?

- Identifizierung/Ermittlung der themenfeldspezifischen Daten und Feststellung des Bedarfs an Angeboten

### c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Verbreitung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing

- Einführung der 3. Geschlechtsoption im Rahmen der Umstellung von Formularen & Stellenausschreibungen

### d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einrichtung 2020-2024?

Sensibilisierung der Beschäftigten

## Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung

Bitte führen Sie mindestens zwei Maßnahmen für Ihren Bereich auf. Weitere Zeilen können selbstverständlich hinzugefügt werden.

Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung durch	Verantwortlich für die Umsetzung	Weitere Anmerkungen
Sensibilisierung des Themas Antidiskriminierung bei allen Beschäftigten	Verbreitung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auslegen von Flyern</li> <li>- Hinweis auf Vertrauenspersonen</li> <li>- Plakate u.a. in Kursräumen</li> </ul>	fortlaufend	RRZK	Direktorium	
Einführung der 3. Geschlechtsoption	Umstellung von Formularen & Stellenausschreibungen	fortlaufend	RRZK	Direktorium	

### 3. Strukturelle Verankerung

#### **Mittel für Gleichstellung und Diversität in Ihrer Einrichtung**

Budget für Gleichstellung (p.a.):

keine

Budget für Diversität (p.a.):

keine

#### **Weitere Funktionsträger\*innen im Bereich Gleichstellung und Diversität**

Prof. Dr. Ulrich Lang, leitender Direktor

Dr. Hans-Jörg Bauer, stellv. Direktor

Julia Heller (Ansprechperson für das Thema Inklusion)

## 4. Unterschrift

**Beteiligte an der Erstellung des Entwicklungsplanes (Name/n, Funktion/en)**

Prof. Dr. Ulrich Lang

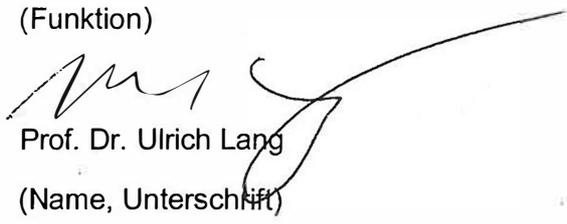
**Verabschiedung des Entwicklungsplanes in den folgenden Gremien (Gremium, Datum)**

Köln, 14.10.2019

(Ort, Datum)

Leitender Direktor

(Funktion)



Prof. Dr. Ulrich Lang

(Name, Unterschrift)

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Regionales Rechenzentrum Köln**

**1. Bestandsaufnahme der Studierenden- und Personalstruktur**

**1 a) Wissenschaftliches Personal [SAP\_01.12.2017]**

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
Studentische Hilfskräfte	-	-	27	33%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	9	22%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
AT	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E15	2	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	5	20%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	22	27%	8	50%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>29</b>	<b>24%</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ProfessorInnen							
W3/C4	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/C3	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/C2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon W1 mit Tenure Track	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GastprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
befristete ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VertretungsprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
apl.- ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HonorarprofessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte mit Schwerbehinderung	2	50%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
davon ProfessorInnen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Status Quo -**

**Regionales Rechenzentrum Köln**

**1 b) Personal in Technik und Verwaltung [SAP\_01.12.2017]**

Beschäftigte in TuV	2017				Der Frauenanteil ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stand 2019)...		
	Vollzeit		Teilzeit		↓	=	↑
	Gesamt	% weibl.	Gesamt	% weibl.			
<b>Beschäftigte</b>							
AT	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 15-12</i>							
E15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	6	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E10	6	33%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E9	9	33%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>21</b>	<b>24%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	1	0%	2	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E7	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 4-2</i>							
E4	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E3	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtInnen höherer Dienst</b>							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtInnen gehobener Dienst</b>							
A13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A11	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A10	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A09	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtInnen mittlerer Dienst</b>							
A9	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A8	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auszubildende	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Universität zu Köln**  
**Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität**  
**- Prognosen und Ziele -**

**Regionales Rechenzentrum Köln**

**2. Prognose Neubesetzung und Höhergruppierungen verschiedener Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2020-2024**

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2020-2024)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
BeamtInnen			
höherer Dienst	1	-	50%
gehobener Dienst	-	-	-
mittlerer Dienst	-	-	-
Beschäftigte in TuV			
Entgeltgruppen E15-E12	-	-	-
Entgeltgruppen E11-E2	4	1	50%
Wissenschaftlich Beschäftigte	4		50%