



Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität  
2020-2024

# Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL)

Stand: Oktober 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.

Im Zentrum für LehrerInnenbildung der Universität zu Köln sind 70 der 91 Kolleg\*innen (studentische Mitarbeiter\*innen, wissenschaftliches Personal, Personal in Technik & Verwaltung, Beamt\*innen) weiblich. Das entspricht einem Prozentsatz von 77%. Abgesehen davon, dass der Frauenanteil insgesamt schon sehr hoch ist, sind weibliche Kolleginnen überproportional in Führungspositionen, allen Statusgruppen und in allen internen (ZfL und UzK) wie externen Gremien repräsentiert. Das 13köpfige Leitungsteam des ZfL ist zu fast 2/3 weiblich (70%). Im ZfL ist es selbstverständlich, Führungspositionen auch in Teilzeit zu besetzen – v.a., um Frauen mit z.B. Kindern zu ermöglichen in Führung zu arbeiten. Aus demselben Grund gibt es auch zwei Tandem-Teamleitungen („Beratung“ und „Kommunikation und Events“).

Im Vergleich: Deutschlandweit liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei ca. 22%. Und auch wenn die UzK in den letzten Jahren deutlich mehr Frauen auf eine Professur berufen hat, liegt ihr Anteil je nach Fakultät immer noch bei 19 bis 39 Prozent.

### 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*

Im Kontext von Gleichstellungsmaßnahmen geht es im ZfL vor allem auch um die Einstellung und Förderung von männlichen Kollegen. Das Festlegen einer Quote von 50% bei studentischen Kollegen hat sich schon im Gleichstellungsplan 2016-2019 als nicht realistisches Ziel herausgestellt (Stichwort Bewerbermangel und geringer Anteil der männlichen Studierenden im Lehramt insgesamt). Dennoch ist es weiterhin ein starkes Bestreben, den männlichen Kollegenanteil zu erhöhen. Gleichzeitig werden die Frauen (in Führungspositionen) gefördert, insbesondere die Rückkehrerinnen aus der Elternzeit – durch flexible Arbeitszeiten und -orte und uneingeschränkte Teilzeitmöglichkeiten. Darüber hinaus absolvier(t)en fünf Mitarbeiterinnen eine berufsbegleitende Weiterbildung mit dem Ziel der Qualifizierung für Führungspositionen in Wissenschaft bzw. Verwaltung (vgl. Gleichstellungsplan 2016-2019). Ein umfassendes Weiterbildungs- und Beratungs- und Coachingprogramm für wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen steht weiterhin allen Kolleg\*innen der Einrichtung offen und wird bedarfsorientiert optimiert und ausgebaut. 29 Mitarbeiter\*innen haben bis Ende 2018 intern eine Beratung, ein Coaching oder eine Mediation in Anspruch genommen, seit Januar 2019 schon über 40 Kolleg\*innen.

### 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
Professionalisierung & Weiterbildung aller Mitarbeiter*innen	Weiterbildungsmaßnahmen für (nicht) wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	läuft	Eigenmittel	Geschäftsführung	transparente Kommunikation bzgl. bestehender Möglichkeiten; ggf. ermöglichen der Kostenübernahme oder -beteiligung, Freistellung & Entlastung. Proaktive Informationen zu Veranstaltungsangeboten, Bedarfserhebung; Einzelcoaching bei Bedarf, Teilnahme an geeigneten Schulungen.
Stärkung von Frauen in Führungspositionen	Berufsbegleitende Weiterbildung von Mitarbeiterinnen mit dem Ziel der Qualifizierung für Führungspositionen in Wissenschaft bzw. Verwaltung	läuft	Eigenmittel	Geschäftsführung	Teilnahme an einem geeigneten Angebot; Vertretungsregelung bzw. Flexibilisierung der Arbeitszeiten und ggf. Kostenbeteiligung (falls möglich)
Erhöhung der Quote der männlichen Kollegen	Erhöhung der Quote der Männer, vor allem bei studentischen Kolleg*innen	läuft	/	Geschäftsführung	/
Tandem-Teamleitungen	Tandem-Teamleitungen in den Teams Beratung* und	läuft	/	Geschäftsführung	/

	„Kommunikation und Events“				
Führen in Teilzeit	KollegInnen in Teilzeit werden gezielt in ihrer Führungsaufgabe unterstützt	läuft	/	Geschäftsführung	/

## 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?

*Ergebnisse der internen MitarbeiterInnenbefragung 2018 (vgl. Anhang I).*

Die Universität zu Köln hat 2016 im Rahmen der Psychischen Gefährdungsbeurteilung universitätsweit ihre Mitarbeiter\*innen mit dem sog. "Bielefelder Fragebogen" befragt. Um ein aussagekräftiges Meinungs- und Stimmungsbild aller knapp 100 Kolleg\*innen im ZfL zu erhalten, haben wir im Frühjahr 2018 zusätzlich eine eigene, umfangreiche freiwillige Mitarbeiter\*innenbefragung durchgeführt. Von den 98 befragten Mitarbeiter\*innen haben erfreulicherweise 85,7 Prozent an der Umfrage teilgenommen. Die Ergebnisse verdeutlichen, im Vergleich mit Ergebnissen aus Befragungen an anderen Universitäten, dass die Arbeitszufriedenheit der Kolleg\*innen am Zentrum für LehrerInnenbildung ausgesprochen hoch ist:

- Die Zusammenarbeit und Kollegialität im gesamten ZfL und in den einzelnen Teams werden sehr positiv bewertet.
- Die Zusammenarbeit mit der Teamleitung wird als gut bewertet: Je mehr Wertschätzung, Feedback und Anerkennung Kolleg\*innen im ZfL durch die Teamleitung erfahren, desto höher ist ihre Arbeitszufriedenheit.
- Die Kolleg\*innen sind sehr zufrieden mit den Arbeitsplatzbedingungen am ZfL.
- Die persönliche Motivation der Kolleg\*innen im ZfL ist sehr hoch.
- Im ZfL können Kolleg\*innen selbst zu Gestalter\*innen werden.
- Befristet Beschäftigte fühlen sich durch ihre Arbeit belasteter als Unbefristete.

**Die Beschäftigungsform Teilzeit/ Vollzeit hat signifikanten Einfluss auf viele Bereiche der Arbeitszufriedenheit: Bei Vollzeitbeschäftigten sind u.a. die Verbundenheit mit dem ZfL, Anerkennung für die Arbeit und Freude an der Arbeit hochsignifikant stärker ausgeprägt.**

**Die Gruppen der 30-39-Jährigen sind hochsignifikant stärker durch die Arbeit belastet und können sich schlechter erholen als andere Altersgruppen.**

Ein Viertel der **30-34-Jährigen** würde gerne weniger Stunden pro Woche arbeiten, kann es aber aufgrund der finanziellen Situation nicht, hier besteht ein starker und signifikanter Zusammenhang mit dem Alter. Die Kolleg\*innen aus dieser Gruppe können Überstunden am seltensten noch im gleichen Monat abbauen (33 %). 40 % geben an, dass ihre Arbeit ihr Familien- bzw. Privatleben belastet und 40 % sagen, dass sie sich oft oder sehr oft in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen können (höchster Wert von allen Altersgruppen).

14 % der Altersgruppe der **35-39-Jährigen** würden gerne mehr Stunden pro Woche arbeiten (höchster Wert aller Altersgruppen). 57 % geben an, dass ihre Arbeit ihr Familien- bzw. Privatleben belastet (höchster Wert von allen Altersgruppen), in Teilzeit sagen dies sogar 67 %. Es konnte ein mittlerer hochsignifikanter Zusammenhang des Alters mit dem Item „*Meine Arbeit belastet mein Familien- bzw. Privatleben*“ gefunden werden.

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

Die spezifische Herausforderung in Bezug auf das Themenfeld Familienfreundlichkeit stellt, die Ergebnisse der Mitarbeiter\*innenbefragung macht das deutlich, die Vereinbarkeit von Teilzeit und der Flexibilisierung von Arbeitszeiten für alle Statusgruppen in allen Teams auf der einen Seite und von Verantwortlichkeiten (von u.a. Führungspersonal und Teamleitungen), von Anforderungen/Dynamiken einer agilen Einrichtung sowie von umfassenden Aufgaben der Mitarbeiter\*innen auf der anderen Seite dar. 91 teilweise sehr individuelle Arbeitstage, Lösungen und Wege können die Umsetzung gemeinsamer Absprachen, Überlegungen und Treffen immer mal wieder verzögern. Bestimmte Anfragen und Aufträge, extern an das ZfL herangetragen (z.B. Ministerium, Bezirksregierung, Rektorat), müssen teilweise sehr schnell beantwortet und umgesetzt werden.

Die Befragung machte deutlich, dass vor allem die Kolleg\*innen bestimmter Altersgruppen (hier vor allem die 30-40-Jährigen) stärker durch die Arbeit belastet sind und somit auch durch Unterstützungsmaßnahmen in den Blick genommen werden müssen.

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

1. Eine entsprechend ausgebildete Kollegin investiert 35 Prozent ihrer Arbeitszeit (14 Stunden pro Woche) in Personalentwicklungsmaßnahmen im ZfL.

Um die Kolleg\*innen am ZfL optimal in ihrem individuellen Entwicklungsprozess zu unterstützen und zu begleiten, stehen allen Mitarbeiter\*innen die folgenden Angebote zur Verfügung:

- Coaching (individuell wie als Team)
- Mediation (präventiv und im Konfliktfall)
- Teamtage (u.a. zu den Themen: Aufgaben- und Rollenklärung, Kommunikation in Teams, Ziele gemeinsam entwickeln)
- Interne und externe Trainings zu verschiedenen Themen: u.a. Work-Life-Balance
- Unterstützung für Führungskräfte bei der Vorbereitung (und falls gewünscht auch Durchführung und Nachbereitung) von Feedback-, Onboarding- und Offboarding-Gesprächen
- Kollegiale Fallberatungsmöglichkeiten für Führungskräfte (z. B. "Leadership Coffee")

2. individuelle Arbeitsmodelle Teilzeit

3. soweit möglich: flexible Arbeitszeiten

4. Wickelraum im UG

5. HappyHappyFriends&Family-Friday (1 x jährlich)

6. IT-gestützte Maßnahmen zur Ermöglichung ortsunabhängigen Arbeitens

7. Führen von Gruppeninterviews mit verschiedenen Statusgruppen (u.a. Kolleg\*innen, die in Teilzeit arbeiten und Verwaltungsangestellte), um über die interne Mitarbeiter\*innenbefragung hinausgehende Erkenntnisse zu generieren. Ein Ergebnis: Viele Teilzeithemen sind auch Gender-Themen → weiterführende Maßnahme: darüber im Austausch bleiben

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

1. Weiterführung der bereits realisierten Maßnahmen
2. Überarbeitung Webseite hinsichtlich Diversität (gilt für alle 5 Themen der Handreichung)
3. Fortbildung Beratungszentrum & Prüfungsamt (vgl. ZfL-Antrag DiversityFond 2019) im April 2020 („Vielfalt in der Beratung“)
  - Bewusstsein schaffen
  - Alternativen anbieten
  - Benennung interner wie externer Ansprechpartner\*innen



### 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
Öffentlichkeitsarbeit	Überarbeitung Webseite hinsichtlich Diversität	bis Ende 2019	Eigenmittel	Dr. Jan Springob + Team Kommunikation	/
Fortbildung	Fortbildung Beratungszentrum & Prüfungsamt	März & April 2020	Diversity-Fond + Eigenmittel	Dr.' Maria Boos & Dr. Jan Springob	vgl. ZfL-Antrag DiversityFond 2019
Arbeitszufriedenheit	Gruppen- und Einzelinterviews	läuft	Eigenmittel	Geschäftsführung	/
Personalentwicklung	Personalentwicklung	läuft	Eigenmittel	Geschäftsführung & Dr.' Maria Boos	/
Mitarbeiter*innen-zufriedenheit, teamübergreifende Vernetzung, Spaß	HappyHappyFriends&Family-Friday	(1 x jährlich)	Eigenmittel	Geschäftsführung & Leitungsteam	/

## 2.2 Bildungsgerechtigkeit

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

Es gibt zahlreiche themenspezifische Daten zu Bildungsgerechtigkeit. Diese Informationen beziehen sich jedoch auf die Zielgruppe der (Lehramts)Studierenden/ Schüler\*innen, nicht intern auf die Kolleg\*innen im ZfL (vgl. u.a. Anger et al. 2011; Anger & Orth 2016). Zahlreiche Maßnahmen setzen somit an dem Punkt der Ausbildung zukünftiger Lehrer\*innen an.

Im Rahmen der Mitarbeiter\*innenbefragung und der individuellen Coachings sowie Feedbackgespräche werden die Aspekte Bildungsgerechtigkeit, Antidiskriminierung oder Inklusion bisher durch die Kolleg\*innen nicht thematisiert – obwohl die Möglichkeit bestünde.

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

Eine Herausforderung stellt für uns das In den Blick-Nehmen von Bildungsgerechtigkeit dar – z.B. im Rahmen von Einstellungsverfahren neuer Kolleg\*innen (u.a. studentische Kolleg\*innen der 1. Generation/Nicht-Akademiker-Familien) – ohne dabei in eine Stigmatisierungs- und Diskriminierungsfalle bei u.a. Stellenausschreibungen oder Bewerbungsgesprächen zu tappen.

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

1. Realisierung von entsprechenden Projekten in den Praxisphasen (z.B. *PROMPT!*, *Weichenstellung*)
2. Evaluation des Projekts *Einsteigen – Aufsteigen!*, gefördert durch den Kölner Gymnasial- und Stiftungsfonds (2019 – 2022)
3. Realisierung Stifterpreis *Bildung & Integration* in Kooperation mit der TH Köln und dem Kölner Gymnasial- und Stiftungsfonds
4. Konzeptionierung und Realisierung Schulpreis *Schulen der Toleranz*
5. Unterstützung bei der Gründung der studentischen Initiative „Micados – Netzwerk zur interkulturellen Öffnung des Lehramts“
6. Unterstützung von studentischen Initiativen, z.B. Micados, FiB und Memt4You (z.B. durch Beiratstätigkeit, inhaltliche Beratung und Fortbildung, Bereitstellung von Räumlichkeiten)
7. Teilnahme am Teilprojekt Bildungsgerechtigkeit im Rahmen des Diversity-Audits der UzK
8. Organisation und Durchführung von Fachtagungen, internationalen Symposien sowie Workshops zu den Themen Neuzuwanderung und Flucht im deutschen Bildungssystem, Bildungsteilhabe usw.
9. Mitwirkung bei der Gründung des Netzwerks „Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche im deutschen Schulsystem“ an der Universität zu Köln
10. Mitinitiator des Projekts „Weiterqualifizierungsprogramm für geflüchtete Lehrkräfte“
11. Fachvorträge, diverse Artikel in Fachzeitschriften und Sammelbänden + Publikation eines Sammelbandes

---

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

1. ZfL-Themenjahr Bildungsgerechtigkeit 2021

- u.a. 3-tägige Tagung 2021, fortlaufende Veranstaltungsreihe

2. Erweiterung der Mitarbeiter\*innenbefragung 2021 um die Aspekte Bildungsgerechtigkeit, Antidiskriminierung und Inklusion

### 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
Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung, Aus- und Fortbildung	ZfL-Themenjahr Bildungsgerechtigkeit 2021	Vorbereitung läuft	Eigenmittel	Myrle Dziak-Mahler & Astrid Krämer	/
Arbeitszufriedenheit & Personalentwicklung	Erweiterung der Mitarbeiter*innenbefragung 2021 um die Aspekte Bildungsgerechtigkeit, Antidiskriminierung und Inklusion	Vorbereitung läuft	Eigenmittel	Geschäftsführung & Dr.' Maria Boos	/

## 2.3 Inklusion

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

Drei Kolleginnen im ZfL sind schwerbehindert. Darüber hinaus gibt es zahlreiche themenspezifische Daten zum Thema (schulische) Inklusion. Diese Informationen beziehen sich jedoch vor allem auf die Zielgruppe der Schüler\*innen/ Lehrer\*innen & nicht intern auf die Kolleg\*innen im ZfL (vgl. u.a. die von der Bertelsmann Stiftung in Auftrag gegebene Publikation von Prof. Klaus Klemm 2015).

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

vgl. Herausforderungen Bildungsgerechtigkeit

Darüber hinaus wird es darum gehen, Bewerbungen von Menschen mit Beeinträchtigungen, die auch angeben, dass sie einen Grad der Behinderung besitzen, zu erhöhen. Hier ist es dringend notwendig, dass Stigmatisierungsängste oder Vorurteile auf beiden Seiten abgebaut werden. Der durchgeführte Umbau (Eingangstür und automatische Türöffner), das sei an dieser Stelle kurz erwähnt, wurde nach vielen Wochen und Monaten, realisiert. Ein ausgesprochen aufwendiges Unterfangen (u.a. Mittelbereitstellung + tatsächliche Realisierung des Vorhabens), jedoch eine natürlich notwendige und sinnvolle Entwicklung.

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

1. Erstellung Handreichung Inklusionssensible Lehre. Fertigstellung zweite Jahreshälfte 2019.
2. Teilnahme Expert\*innenbeirat Inklusion & Qualifizierungsnetzwerk Inklusion der Stadt Köln (seit Februar 2015)
3. Gründungsmitglied des „Netzwerks Inklusion“ (seit Februar 2015)
4. Schwerpunktseminare zum Thema in den BA-Praxisphasen der Lehramtsstudiengänge
5. Organisation Fachtagungen (2012, 2016 & 2017) & Workshops (intern & extern)
6. Planung und Umsetzung eines barrierefreien Gebäudes
7. Diverse Artikel in Fachzeitschriften und Sammelbänden, u.a. Sammelband Fachdidaktik inklusiv (2014) und Fachdidaktik inklusiv II (2018)

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

1. Verbreitung/Bewerbung Handreichung Inklusionssensible Lehre
2. Überprüfung & Ausbau einer barrierefreien Webseite

### 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
Verbesserung von Lehre	Verbreitung/Bewerbung Handreichung Inklusionssensible Lehre	Fertigstellung Oktober 2019	Diversity Fond	Dr. Jan Springob	/
barrierefreies Gebäude	barrierefreies Gebäude	laufend	Eigenmittel	Geschäftsführung	/
barrierefreie Webseite	barrierefreie Webseite	laufend	Eigenmittel	Geschäftsführung, IT & Team „Events & Kommunikation“	/
Verbesserung der Lehre	Schwerpunktseminare zum Thema in den BA-Praxisphasen der Lehramtsstudiengänge	laufend	Eigenmittel	Team Praxisphasen	/
Erreichung der Schwerbehindertenquote (wissenschaftliches Personal)	Erreichung der Schwerbehindertenquote (wissenschaftliches Personal) durch Ausschreibungen und offene Bewerbungsgespräche	laufend	/	Geschäftsführung	/

## 2.4 Antidiskriminierung

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

/

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

Vgl. Herausforderung Inklusion

Im Kontext von Antidiskriminierung geht es uns auch darum, Lehrer\*innen und Dozierende für das Thema zu sensibilisieren. Wir erfahren immer wieder von diskriminierenden Äußerungen gegenüber z.B. Studierenden im Rahmen ihrer Praktika oder ihrer Seminare.

Zudem fehlt es universitätsübergreifend an unabhängigen Anlauf-/Beratungsstellen, an die sich Studierende in konkreten Diskriminierungsfällen wenden können.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

1. regelmäßige Treffen der Fakultätskoordinator\*innen & der Allgemeinen Beratungsstellen
2. Organisation Workshop im Rahmen der Diversity Week *Schule ohne Homophobie*
3. ZfL-Gesamtteamtag im Februar 2019 zum Thema Diversität
4. Unisex-Toilette (1. Etage)
5. Organisation und Durchführung einer internationalen Konferenz (2015), Workshops sowie Fachvorträge zum Thema Diversität und Rassismuskritik in der LehrerInnenbildung
6. Mitwirkung an Kurzvideos für die Bundeszentrale für politische Bildung
7. Sammelband *Diversity in der LehrerInnenbildung* (2017)
8. Diverse Artikel in Fachzeitschriften, Sammelbänden und online
9. Interne Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende zum Thema Antidiskriminierung, Anti-Bias und Rassismuskritik

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

1. Verbreitung Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Gewalt und Mobbing
2. Einrichtung einer internen Anlaufstelle (angedockt an Mediator\*innenteam) & optimierter Ausbau einer externen Beratungsstruktur, angedockt an das Beratungszentrum, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen an der UzK
3. Leitlinie genderneutrale Sprache für das ZfL weiterentwickeln bzw. Mitarbeiter\*innen dahingehend sensibilisieren

### 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
Unterstützung Studierende	Verbreitung Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Gewalt und Mobbing	laufend	Eigenmittel	Dr. Jan Springob	/
Unterstützung Studierende und Mitarbeiter*innen	Einrichtung einer internen Anlaufstelle (angedockt an Mediatorenteam) & Aufbau einer externen Beratungsstruktur, angedockt an das Beratungszentrum, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen an der UzK	laufend	Eigenmittel	Dr.' Maria Boos, Juliane Metzmacher & Donald Hemker	/
Abbau Diskriminierung	Leitlinie genderneutrale Sprache für das ZfL weiterentwickeln bzw. Mitarbeiter*innen dahingehend sensibilisieren	laufend	Eigenmittel	Team Praxisphasen	/
Fortbildung	Fortbildung Beratungszentrum & Prüfungsamt	März & April 2020	Diversity-Fond + Eigenmittel	Dr.' Maria Boos & Dr. Jan Springob	vgl. ZfL-Antrag DiversityFond 2019



### 3. Strukturelle Verankerung

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

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Als Querschnittsaufgabe fließen die Aspekte/Themen Diversität und Gleichstellung in zahlreiche ZfL-Arbeitsgebiete mit ein, ohne ein bestimmtes Budget hinterlegt zu haben.

Als Beispiele können hier genannt werden:

1. Projekt PROMPT! (Barbara Schön)
2. Projekt Weichenstellung (Astrid Krämer, Miriam Neuser, Anne Peters & Myrle Dziak-Mahler)
3. Beteiligung Diversity-Week (Dr. Jan Springob)
4. Realisierung Themenreihen & Tagungen (u.a. Diversity-Tagung 2015)

Budget für Diversität (p.a.):

s.o.

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

Arbeitsgruppe bestehend aus KollegInnen aller ZfL-Teams

Dr. Claus Dahlmanns – Teamleiter Team Praxisphasen

Myrle Dziak-Mahler – Geschäftsführerin ZfL

Jan Hooge – studentischer Mitarbeiter Team Beratung

Yeliz Karakilic – studentische Kollegin Team Praxisphasen

Daniela Maas – Koordinatorin Beratungszentrum

Miriam Neuser – Koordinatorin Weichenstellung Ausbildung Beruf, Ansprechpartnerin Diversity

Barbara Schön – Projektleitung PROMPT!

Dr. Jan Springob – Leitung AG Internationales, Ansprechpartner Diversity

Noemi Zachowski – studentische Kollegin Team Praxisphasen

## 4. Unterschrift

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

Dr.' Maria Boos – Leiterin Team Beratung

Dr. Claus Dahlmanns – Leiter Team Praxisphasen

Myrle Dziak-Mahler – Geschäftsführerin ZfL

Jan Hooge – studentischer Mitarbeiter Team Beratung

Yeliz Karakilic – studentische Kollegin Team Praxisphasen

Daniela Maas – Koordinatorin Beratungszentrum

Dr.' Mona Massumi – Projektleitung PROMPT!

Miriam Neuser – Koordinatorin Weichenstellung Ausbildung Beruf, Ansprechpartnerin Diversity

Barbara Schön – Projektleitung PROMPT!

Dr. Jan Springob – Leiter AG Internationales, Ansprechpartner Diversity

Noemi Zachowski – studentische Kollegin Team Praxisphasen

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

Leitungsteam 2. Jahreshälfte 2019

Köln, Oktober 2019

(Ort, Datum)

Geschäftsführung

(Funktion)

  
Dr. Daniel Kramp

(Name, Unterschrift)

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

**Zentrum für LehrerInnenbildung**

**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	-	-	82	80%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	21	86%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissenschaftlich Beschäftigte							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	3	33%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AT	-	-	-	-			
E15	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E14	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	16	50%	14	79%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>17</b>	<b>47%</b>	<b>14</b>	<b>79%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrbeauftragte	-	-	53	55%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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"/>
<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	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input 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 -**

**Zentrum für LehrerInnenbildung**

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	2	50%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E13	4	75%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E12	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 11-9</i>							
E11	1	0%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E10	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E9	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Entgeltgruppen 8-5</i>							
E8	13	85%	1	100%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
E7	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6	2	100%	2	50%	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Summe</b>	<b>15</b>	<b>87%</b>	<b>3</b>	<b>67%</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtlInnen höherer Dienst</b>							
B	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A16	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtlInnen gehobener Dienst</b>							
A13	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A12	1	100%	-	-	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BeamtlInnen 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>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Auszubildende</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

**Zentrum für LehrerInnenbildung**

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

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2020-2024)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)
	Neubesetzung	Höhergruppierung	
<b>BeamtInnen</b>			
höherer Dienst		1	66%
gehobener Dienst	-	-	nicht mehr vorhanden
mittlerer Dienst	-	-	nicht vorhanden
<b>Beschäftigte in TuV</b>			
Entgeltgruppen E15-E12	-	-	75%
Entgeltgruppen E11-E2	-	-	80%
<b>Wissenschaftlich Beschäftigte</b>	-	-	75%