UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025–2029

Verwaltung

Universität zu Köln

Stand: 08.07.2025

Inhalt

Inhalt

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

7. Strukturelle Verankerung

Unterschrift

1. Gleichstellung – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation auf allen Karrierestufen auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

Grundsätzlich sind in der Verwaltung insgesamt mehr Frauen beschäftigt als Männer. Dies ist auch ein langfristiger Trend über die vergangenen Jahrzehnte. Die Frauenanteile liegen häufig weit über 50 % (s. Anhang sowie s. Rahmenplan S. 9).

Wie die aktuellen Gender-Statistiken für die Zentrale Verwaltung zeigen, ist auch die Entwicklung des Frauenanteils in vielen Beschäftigtengruppen positiv (vgl. den Datenanhang). Dieser Trend soll auch während der Laufzeit dieses Entwicklungsplans weiter verstärkt werden. Die zum Teil noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Entgeltgruppen konnte teils abgebaut werden (s. z.B. hohe Entgeltgruppen TuV, Vollzeit, Datenanhang), teils gibt es noch einzelne Nachholbedarfe, die durch im Folgenden näher beschriebene Ziele und Maßnahmen abgebaut werden sollen. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei u.a. auf der Verbesserung von Rahmenbedingungen für Frauen in Führung.

b) Bitte nehmen Sie Stellung zur Gleichstellungssituation für die Selbstverwaltungsgremien auf Basis der Gleichstellungsdaten (s. Anhang).

Das Hochschulgesetz fordert eine geschlechterparitätische Besetzung von universitären Gremien (vgl. § 11c Abs. 1). Dieses Ziel lässt sich nicht per Dekret erreichen, sondern kann nur erfüllt werden, wenn sich auch genügend Frauen für die Gremienarbeit zur Wahl stellen. Dies wird weiterhin durch die gezielte Ansprache von Frauen in allen Statusgruppen der Universität angestrebt.

Aktuelle Besetzung (Stand 14.11.2024) im Rektorat: 5 Männer, 3 Frauen (37,5 %); im Senat in der Gruppe der TuV-Beschäftigten: 2 von 2 Frauen (100 %), im Hochschulrat: 6 von 10 Mitgliedern Frauen (60 %); im Wissenschaftlichen Beirat (externe Mitglieder): 5 von 8 Mitgliedern Frauen (62,5 %); im Wissenschaftlichen Beirat (interne Mitglieder): 3 von 9 (33,33 %) Mitgliedern insgesamt Frauen. In vielen Fällen wird somit die Vorgabe der Geschlechterparität sogar übertroffen.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie insgesamt im Handlungsfeld Geschlechtergerechtigkeit schon um?

- Förderung weiblicher Talente sowie von Frauen in Führung
- Verwendung diskriminierungsfreier und inklusiver Sprache (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/diskriminierungssensible-sprache), Verwendung des Sprachleitfadens „ÜberzeuGENDERe Sprache"
- Beratungsangebote der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

- Gender Datenreport
- Verleihung der Jenny Gusyk-Preise (davon JGP für „Familienbewusste Führung & Leitung", der von der Verwaltung vergeben wird)
- GenderForum
- Homepage Queer* in der Hochschule
- Mentoring-Programme und Female Career Programm
- Managementprogramm für Professor*innen und weibliche Führungskräfte aus Technik und Verwaltung
- Unterstützung bei sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Sensibilisierungsformate
- Proaktive Rekrutierung

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einheit in 2025 - 2029?

Die Verwaltung der Universität zu Köln will die oben beschriebene bereits sehr positive Entwicklung festigen und die Frauenförderung sowie die Gleichstellung der Geschlechter weiter begünstigen.

Hierzu verfolgt sie folgende Ziele bzw. Maßnahmen:

G1: Teilnahme am Female Career Program[1] bzw. Managementprogramm für Professorinnen und weibliche (Nachwuchs-)Führungskräfte (FK) ermöglichen/fördern.

Hierzu wird das stark nachgefragte Managementprogramm für Professorinnen und weibliche (Nachwuchs-)FK mit einer Erhöhung der Teilnehmendenzahl ab 2025 auf bis zu 14 Personen ausgebaut.[2] [D4]

G2: Einzelcoachings für Frauen: Prüfung des Wunsches bzw. Bedarfs nach Einzelcoaching für Frauen durch die jeweilige Führungskraft – insbesondere mit Blick auf weibliche Führungskräfte sowie Führungskräfte mit Familienverantwortung. Evaluation der Nutzung vornehmen. In Personalentwicklungsgesprächen (PEG) entsprechende Rückmeldungen weiblicher Beschäftigter aufnehmen, besprechen und unter Berücksichtigung vorhandener interner Ressourcen Teilnahme ermöglichen [Abt. 43 + 45].

G3: Integration der Aspekte Gender- und Diversitätsgerechtigkeit in bestehende Leitfäden zur Personalauswahl.

Überprüfung von bestehenden Leitfäden und Checklisten zur Personalauswahl auf Stimmigkeit mit Zielen in *allen* Handlungsfeldern des vorliegenden Entwicklungsplans und ggf. deren Anpassung und Ergänzung [D4, ggf. P4, ChanGe]

G4: Erhebung der Daten in den Bereichen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind.[3]

---

[1] Dieses Programm ist mittlerweile auch für Teilnehmende außerhalb der Wissenschaft geöffnet.
[2] Übernahme aus Endevaluation des vorausgehenden Entwicklungsplans, vgl. G2.
[3] Übernahme aus Endevaluation des vorausgehenden Entwicklungsplans, vgl. G1.

Eine entsprechende Erhebung soll zum Stichtag 1.12. nach Dezernaten aufgeschlüsselt erfolgen (Kategorien s. Datenblatt Template Reiter 2). [D4]

2. Familienbewusstsein – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen Ihrer Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Nach der deutlichen Aufweitung der Home-Office-Möglichkeiten auf die Beschäftigten der Verwaltung im Zuge der Corona-Pandemie und der 2021 verabschiedeten, neuen Dienstvereinbarung der Universität zu Köln zur mobilen Arbeit (DV) mit der entsprechenden Ausstattung von Mitarbeitenden mit dienstlichen Laptops, sind Flexibilität und die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie wesentlich ausgeweitet worden.

Daten für dieses Handlungsfeld stehen nur in eingeschränktem Maße zur Verfügung:

Nutzer*innen des Patenschaftsprogramms in der Familienzeit:

Zu den Nutzer*innen des Patenschaftsprogramms in der Familienzeit lassen sich leider keine quantitativen Aussagen treffen, da es sich um freiwillige, vertrauliche Vereinbarungen zwischen FK, Eltern- bzw. Familienzeitler*in und Pat*in handelt. Eine Patenschaftsvereinbarung wird i. d. R. an SG 41.5 versendet. Die Anzahl der Eingänge könnte erhoben werden.

Kinder von TuV-Beschäftigten in Betreuungseinrichtungen der UzK:

Kita: In der universitätseigenen Kita Paramecium stehen für Kinder von Beschäftigten aus der Zentralen Verwaltung 8 Plätze zur Verfügung (10 % der Plätze).

BackUp-Service: Im Backup-Service stehen insgesamt 10 Plätze zur Verfügung, die grundsätzlich Hochschulangehörigen aller Statusgruppen offenstehen. Bei der Auswertung der Nutzer*innengruppen wird im Personaldezernat aktuell zwischen Professor*innen, Studierenden und Mitarbeiter*innen unterschieden. Es wird *aktuell* nicht danach differenziert, ob es sich um Beschäftigte in der Wissenschaft oder in TuV handelt.

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

- Schwierige Kinderbetreuungssituation in Köln (und Umgebung) in Form von fehlenden Kitaplätzen für unter dreijährige Kinder, Personalnot in Kitas und OGTS sowie Reduktion von Öffnungszeiten betrifft auch MA in TuV; Ausfall der Regelbetreuung wird allen Prognosen nach weiter zunehmen
- Familienbewusstsein des Campus nicht durchgehend auf einem hohen Niveau gegeben
- Vereinbarkeitsherausforderungen aufgrund von pflegebedürftigen Angehörigen nehmen zu; hier spielt sowohl die Altersstruktur der Beschäftigten in TuV eine Rolle als auch der hohe Anteil an Frauen in TuV, die (noch) überwiegend familiäre Pflegeaufgaben übernehmen

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Im Bereich Familienbewusstsein hat die Universität zu Köln bereits eine Vielzahl an Angeboten und Maßnahmen vorzuweisen, die regelmäßig weiterentwickelt wurden und werden - u.a. Beratungsangebote sowie Fort- und Weiterbildungsangebote zur Vereinbarkeit, Sensibilisierungsmaßnahmen zur familienbewussten Führung oder auch finanzielle Unterstützung und Kinderbetreuungsangebote wie z.B.:

- Möglichkeit zur mobilen Arbeit in hohem Umfang: Die DV wurde am 30.06.2021 in den amtlichen Mitteilungen der UzK veröffentlicht (https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung41/content/themen_von_a_z/mobile_arbeit/index_ger.html)
- Umfangreiches Informations- und Beratungsangebot zu sämtlichen Themengebieten mit Bezug zur Vereinbarung von Familien und Beruf auf den Seiten der Abt. 45 „Dual Career and Family Support" (CFS) (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/index_ger.html)
- Umfangreiches Veranstaltungsangebot zu vielen Themenaspekten (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/cfs_programme/fokus_vereinbarkeit/index_ger.html)
- Kontingent an KiTa-Plätzen für Kinder von MA der Zentralen Verwaltung im Paramecium (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/kinderbetreuung/index_ger.html)
- Notfallbetreuung im Backup
- Übersicht zu externen Ferienbetreuungsmöglichkeiten (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/kinderbetreuung/index_ger.html)
- Familienfonds für Beschäftigte und Studierende mit Kind(ern)/pflegebedürftigen Angehörigen (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/familienfonds/index_ger.html): Über den Fonds kann eine anteilige Refinanzierung von Betreuungskosten, die aufgrund dienstlicher/studienbezogener Abwesenheiten entstehen (Förderlinie 1-3) beantragt werden. Ebenso können zusätzliche Reisekosten, die aufgrund der Mitnahme eines Kindes und ggf. einer Betreuungsperson auf eine Dienstreise anfallen (Förderlinie 4), geltend gemacht werden.
- Pflegekompass: Informationsangebot zur häuslichen Pflege mit Online-Materialien und –Kursen für Angehörige (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support___pflege/pflegekompass/index_ger.html)
- Patenschaftsprogramm in der Familienzeit
- interaktiver Lageplan zu Einrichtungen familienbewusster Infrastruktur auf dem Campus bzw. in Campusnähe (Still- und Wickelplätze, Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Spielplätze etc.) (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/family_support___kinder/arbeiten_mit_kind___infrastruktur___kinderbetreuung_bei_veranstaltungen/familien_campus_lageplan/index_ger.html)
- Duale Führung/Shared Leadership und Führen in Teilzeit: Beratung und Austausch durch und mit Stellen in der Hochschule, die dies bereits strukturiert umsetzen [Abt. 43, Abt. 45, 41]

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einheit 2025-2029?

Der Verwaltung der Universität zu Köln ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinder, Pflege von Angehörigen o. Ä.) ein wichtiges Ziel. Sie will die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und zunehmender Herausforderungen im Bereich Pflege für Beschäftigte noch weiter verbessern. Der Umgang mit familiären Belastungsfaktoren unterschiedlicher Art soll weiter enttabuisiert werden.

Hierzu verfolgt sie folgende Ziele bzw. Maßnahmen:

F1: Ausbau "Familienbewusster Campus" mit Bündelung aller bestehenden Einrichtungen: Integration des Themas Familienfreundlichkeit in die Überarbeitung des Masterplan Bau 2040 [CFS, D5].[4]

F2: Prüfung, inwiefern die plan- /notfallmäßige Kinderbetreuungssituation von Verwaltungsbeschäftigten weiter verbessert werden kann:

Plätze für TuV-Beschäftigte der Zentralverwaltung im Bereich Belegplätze KiTa:

Es gibt seit einiger Zeit Belegplatzkontingente in anderen Kindertagesstätten in Köln und Umgebung, an denen die Verwaltung ebenfalls partizipieren könnte. Hierzu sollen zunächst die Bedarfe in der Verwaltung evaluiert und geprüft werden, inwieweit eine Erweiterung der Kontingente z.B. über Belegplätze sinnvoll ist. [Abt. 45]

BackUp-Service:

Seit einiger Zeit gibt es in einzelnen Fakultäten und insbesondere Forschungsverbünden einen Notfallfonds bzw. eine Art Gutscheinsystem für Betreuungs-Notfälle. In diesem Zusammenhang soll geprüft werden, inwiefern ein Ausrollen eines solchen Modells auf Beschäftigte der Verwaltung – ggf. einkommensabhängig gestaffelt, um sozial Bedürftigere stärker zu fördern –, ausgerollt werden könnte. Hierzu sind besonders die finanziellen Ressourcen zu prüfen. [Abt. 45]

F3: Weitere Verankerung von Familienbewusstsein als Querschnittsthema für alle Statusgruppen und in allen Bereichen durch Veranstaltungsangebote der Abteilung 45: Veranstaltungsangebot fortwährend prüfen und ggf. anpassen.

Öffnung spezifischer Veranstaltungen auf die Zielgruppe Studierende mit Pflegeverantwortung ab 2025 sowie Schaffung von Beratungsangeboten für Studierende mit Pflegeverantwortung (Prozessbegleitung) (vgl. die Daten der Befragung Q³ zur höheren Studienabbruchneigung bei Studierenden mit Pflegeverantwortung) [Abt. 45]

F4: Verbesserung der Datengrundlage im Handlungsfeld Familienbewusstsein (vgl. Kap. 2a):

Ermittlung der Möglichkeiten entsprechende Informationen zur Arbeitszeitreduzierung aus dem SAP auszuwerten sowie Bewertung der Aussagekraft dieser Daten. [Abt. 44, 45]

F5: Einrichtung eines Angebots zum Ausleihen einer Büroausstattung für Schwangere (Fußerhöhung, Ruheliege) [Abt. 45, D5]

---

[4] Übernahme aus Endevaluation des vorausgehenden Entwicklungsplans, vgl. F2.

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen Ihrer Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Es liegen nur eingeschränkt Dateneinblicke zum Themenfeld vor in Form einer Momentaufnahme zu Studienanfänger*innen und Absolvent*innen (Befragung Q³: Diversität an der Universität zu Köln", März 2023). Die Befragungsdaten zu verschiedenen Diversitäts-Aspekten in diesen beiden Untergruppen und ihren Merkmalen sind dabei mehrheitlich auf Fakultäten aufgeschlüsselt. Die Verwaltung ist hier i. d. R. ausgenommen.

Auch aus Datenschutzgründen gibt es bisher abgesehen davon keine flächendeckende Erhebung z.B. zur sozialen Herkunft von Mitarbeitenden in der Verwaltung. In Einzelfällen liegen Erkenntnisse hierzu vor, wenn Beschäftigte dies von sich aus mitgeteilt haben.

Derzeit wird jedoch – auch nach Rückkopplung mit dem Rektorat – eine entsprechende Abfrage zur Verbesserung der Datenlage durch das Referat Chancengerechtigkeit geplant.

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

Die Entscheidung für oder gegen ein Studium oder eine Promotion hängt auch von der sozialen, finanziellen und kulturellen Einbettung des Elternhauses und des familiären Umfeldes ab, da Ressourcen und Vorwissen aus dem Elternhaus fehlen. Der Einfluss solcher benachteiligenden Faktoren kann sich jedoch – auch bei einer weiteren Karriere in Technik und Verwaltung – fortsetzen und indirekt wirksam werden: Auch während der beruflichen Laufbahn sind teils weitere (Selbst-)selektionsmechanismen nachgewiesen trotz hoher akademischer Abschlüsse dieser Beschäftigten, v.a. in konservativen, akademischen Berufskontexten wie dem einer Universität. Das Empowerment und die (informelle) Unterstützung von Beschäftigten nicht-akademischer/benachteiligter sozialer Herkunft, berufliche Herausforderungen anzunehmen bzw. diesen zuversichtlich zu begegnen kann dazu beitragen, herkunftsspezifische Nachteile auszugleichen. Dies kann grundsätzlich nur erfolgen, wenn die entsprechenden Beschäftigten diesen Hintergrund persönlich ihrer FK gegenüber bekannt machen bzw. problematisieren.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Verstetigtes Programm "Erste Generation Promotion Mentoring+": Mentoring-Angebot für fortgeschrittene Masterstudierende (und Promovierende) mit einem nichtakademischen Familienhintergrund (https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/einzelnachricht/jetzt-bewerben-fuer-erste-generation-promotion-mentoring) – hierdurch werden auch potentielle Kandidat*innen als Fachkräfte für einen Weg z.B. in das Wissenschaftsmanagement/den Bereich Technik und Verwaltung gefördert
- Beteiligung am Netzwerk Bildungsgerechtigkeit an der UzK

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025–2029?

Die Verwaltung der Universität zu Köln setzt sich ein für mehr Bildungsgerechtigkeit und will dazu beitragen, herkunftsspezifische Benachteiligungen abzubauen.

Zur Bewusstseinsschaffung für die Themen first generation students und Bildungsgerechtigkeit innerhalb der Universität verfolgt sie folgende Ziele bzw. Maßnahmen:

B1: Jährliche Veranstaltung „Role Model Night: Mein Karriereweg als Erstakademiker*in" [Kooperation ZSB/Team Talentscouting, Erste Generation Promotion, Gateway]

B2: Sensibilisierung für „Leistung im Lebenskontext" im Rahmen von Stipendienauswahlen (z.B. Deutschlandstipendium) [ZSB]

B3: Schulung für Beratende in Bezug auf die Gestaltung von Übergängen in Studium, Beruf und Wissenschaft für Studierende der Ersten Generation und zu Klassismus an der Hochschule und in der Wissenschaft sowie Schulungsangebote und Sensibilisierungsveranstaltungen zu Klassismus für Wissenschaftler*innen und Beschäftigte in TuV im Rahmen der vorhandenen Ressourcen [ZSB, ChanGe, Abt. 43]

4. Inklusion – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Schwerbehindertenquote der Verwaltung: 8,9 % (2024), 8,6 % (2018)

Die Schwerbehindertenquote in der Verwaltung übererfüllt das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß von 5 % durchgehend seit 2018 (Beginn des Datenvergleichs) und entwickelt sich positiv.

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

- Vernetzung mit der SBV in Verwaltungsprozessen mit Bezug zum Handlungsfeld
- Digitalisierung als gleichzeitiger Treiber und Hemmschuh von Inklusion
- Barrierefreiheit von allen Webseiten sicherzustellen
- hohe Kosten/bauliche Einschränkungen zur Gewährleistung von Barrierefreiheit, v.a. in Altbauten
- Unterstützung der Führungsebene ggf. notwendig bei Einstellungsprozessen und Begleitung bei der Suche nach Hilfsangeboten und Möglichkeiten bei besonderen Bedarfen
- Zunahme an psychischen Belastungen und Erkrankungen trifft auch für Mitarbeitende in Verwaltung zu; entsprechend bedarf es auch Unterstützung für Führungskräfte und Kolleg*innen beim Umgang mit psychisch Belasteten/Erkrankten

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Netzwerk Inklusion: Austauschplattform für alle AkteurInnen der UzK, die sich inhaltlich (praktisch und theoretisch) mit dem Thema Inklusion auseinandersetzen (https://zus.uni-koeln.de/kooperationen-und-netzwerke/netzwerk-inklusion)
- Sachgebiet 43.5: Gesundheitsmanagement, Mitarbeitendenberatung und Betriebliche Eingliederung (z.B. https://pe.uni-koeln.de/gesund_arbeiten/betriebliches_eingliederungsmanagement_bem/index_ger.html, https://gesunde.uni-koeln.de/sgm/content/akteurinnen/index_ger.html)
- Mental Health First Aid Schulung für Beratende (Abt. 43.5)
- Inklusionsbeauftragte*r der UzK gemäß §181 SGB I (https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion/inklusionsbeauftragter-der-arbeitgeberin)
- Aktionsplan Inklusion (https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion/aktionsplan-inklusion)
- Wegweiser Gesunde Uni (https://gesunde.uni-koeln.de/sgm/content/angebotswegweiser/index_ger.html)
- Checklisten zu Barrierefreiheit in Dokumenten und Veranstaltungen (https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion)
- Gutachten bei Lese-Rechtschreibstörung durch Lernambulanz GaRFIELd (https://www.hf.uni-koeln.de/41008)
- Bereitstellung von Ruheräumen (im SSC und auf dem HumF-Campus) (vgl. https://inklusion.uni-koeln.de/service/ruheraeume/index_ger.html)
- Raum der Stille (https://inklusion.uni-koeln.de/service/ruheraeume/index_ger.html)

- Fonds „Gebärdensprach- und Schriftdolmetschen" (https://inklusion.uni-koeln.de/beauftragte_fuer_studierende_mit_behinderung_oder_chronischer_erkrankung/fonds_gebaerden_schriftdolmetschen/index_ger.html)
- Leitfaden zum barrierefreien Bauen

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025-2029?

Die Verwaltung der Universität zu Köln fühlt sich einem Diversitätsansatz verpflichtet, der von einer negativen, defizitorientierten Betrachtung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen absieht und diese vielmehr als Bestandteil menschlicher Normalität anerkennt. Alle Hochschulmitglieder sollen ihre Rechte auf Teilhabe unter der Prämisse der Selbstbestimmung wahrnehmen können.

Hierzu verfolgt sie folgende Ziele bzw. Maßnahmen:

I1: Fortführung der systematischen Erfassung der Barrierefreiheit der Lehr-, Veranstaltungs- und Besprechungsräume und Bereitstellung entsprechender Informationen (v.a. in KLIPS und dem interaktiven Lageplan der UzK UoCMaps):

In diesem Zuge soll auch der Umsetzungsstand bzgl. der Barrierefreiheit von Dokumenten auf den Webseiten der Universität zu Köln erfasst und im Rahmen der Umsetzung der Campus Map Informationen zur Barrierefreiheit v.a. von Lehrräumen bereitgestellt werden. [SZI, Abt. 54, D8]

I2: Einführung einer eigenen Kategorie „Barrierefreiheit: Schwerbehinderte Person betroffen" unter „Meldeart" im Auswahlmenü des Service Help Desk (SHD)-Systems der UzK

In diesem Zuge soll auch geprüft werden, inwiefern es möglich ist, diese Meldeart im nachgelagerten Workflow priorisiert zu behandeln. [Abt. 54]

I3: Entwicklung eines barrierefreien Corporate Designs [D8, ZSB/SZI]

I4: Entwicklung eines Leitfadens für Web-Redakteur*innen und andere Inhaltsersteller*innen zu Barrierefreiheit [D8, ITCC]

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Stehen der Einheit themenfeldspezifische Daten zur Verfügung? Wenn ja, welche und wie interpretieren Sie diese?

Nein, es stehen für dieses Handlungsfeld keine Daten für die Verwaltung zur Verfügung.

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

- Zunehmender Alltagsrassismus, antisemitische Vorfälle sowie rassistische Aussagen in Deutschland allgemein sowie Bedrohung durch rechtsgerichtete bzw. rechtsextreme politische Parteien
- Im Unterschied dazu als positiver Trend an der Universität zu Köln bei vielen Beschäftigten zunehmendes (Gefahren-)Bewusstsein
- Förderung einer klaren rassismus- und antisemitismuskritischen Haltung bei allen Verwaltungsbeschäftigten

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Zu Rassismuskritik:

- Rektoratsbeauftragte für Rassismuskritik (https://vielfalt.uni-koeln.de/rassismuskritik)
- Referentin für Rassismuskritik im Referat Chancengerechtigkeit, die u.a. rassismuskritische Beratung für Mitarbeiter*innen anbietet (https://vielfalt.uni-koeln.de/rassismuskritik/rassismuskritische-beratung)
- Beteiligung in der Werkstatt Rassismuskritik (https://vielfalt.uni-koeln.de/rassismuskritik/werkstatt-rassismuskritik), AG Rassismuskritik als Austauschplattforme:
- Awareness-Fonds

Zu Antisemitismuskritik:

- Beratungsangebote bei antisemitischen Vorfällen
- Sprechstunde Antisemitismus
- Awarenessfonds zu Finanzierung von Team-Trainings
- Ernennung einer „Vertrauensperson Antisemitismus"[5]
- Aufarbeitung der Geschichte der Universität zu Köln im Nationalsozialismus[6]

---

[5] Gemäß Rektoratsbeschluss vom 05.11.2024.
[6] Vorstellung Buches „Die Universität zu Köln im Nationalsozialismus" von Prof. Dr. Hans-Peter Ullmann am 27.11.2024, mit dem eine Lücke in der Forschung zur historischen Entwicklung der Hochschule geschlossen werden soll. Das Rektorat förderte Untersuchung und Drucklegung.

d) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025-2029?

Die Verwaltung der Universität zu Köln will im Sinne einer rassismuskritischen Perspektive in Bezug auf die Gesamtinstitution neben individuellen Rassismus auch hochschulischen Bereiche oder institutionelle Praktiken in den Blick nehmen, die ggf. zum Erhalt von strukturellem Rassismus beitragen. An der Universität zu Köln ist ebenso wenig Platz für Antisemitismus. Jüdisches Leben auf dem Campus darf nicht gefährdet sein. Jüdinnen und Juden müssen sich jederzeit sicher fühlen können.

Hierzu verfolgt die Universität zu Köln folgende Ziele bzw. Maßnahmen:

R&A1: Wissensvermittlung und Sensibilisierung:

Das Referat Chancengerechtigkeit ChanGe entwickelt unter Einbeziehung der Verwaltung und weiterer Anbieter wie z.B. der Fakultäten zunächst ein universitäres **Gesamtkonzept** zu Schulungen und (Unconscious Bias-) Trainings in **allen Handlungsfeldern** des Entwicklungsplans/allen Diversitätsdimensionen – mit besonderer Berücksichtigung der neu im Plan enthaltenen Felder Rassismus und Antisemitismus.

Das Gesamtkonzept soll **zielgruppenspezifisch** ausgerichtet sein und für die unterschiedlichen Funktionen und Verantwortlichkeiten (> Führungskräfte, Berufungskommissionsmitglieder und weitere Beteiligte in Personalauswahlverfahren, Personen mit Beratungsfunktion...) geeignete Formate für Schulungen und Trainings vorsehen.

Außerdem soll das ganzheitliche Konzept darauf Bezug nehmen, wie eine hohe Teilnehmendenzahl gefördert werden kann.

Gemäß diesem Konzept sollen dann entsprechende Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen geplant und durchgeführt werden.

Bei der Entwicklung des Konzepts sind vorhandene Ressourcen zu berücksichtigen. [ChanGe, P2, P4, Abt. 43 + weitere]

6. Antidiskriminierung – Stellungnahme und Zielsetzungen

a) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit in Bezug auf das Themenfeld?

- Sensibilisierung hinsichtlich der verschiedenen Formen und Dimensionen der Antidiskriminierung (z.B. institutionelle Diskriminierung, Unconscious Bias)
- Etablierung von Antidiskriminierung als Führungsaufgabe
- Bekanntmachung der internen und externen Anlaufstellen für Antidiskriminierung

b) Welche Strukturen haben Sie bereits aufgebaut und Maßnahmen setzen Sie schon um?

- Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität zu Köln vom 12.07.2022 (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/richtlinie-antidiskriminierung)
- Erst- und Verweisberatungsstellen sowie Schulungen zur Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen
- Einrichtung einer Zentralen Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/zentrale-vertrauensstelle)
- Beschwerdestellen im Fall von Diskriminierung: Zentrale Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch, Anregungs- und Beschwerdestelle ABS (für Studierende), AGG-Beschwerdestelle im Justitiariat (für Beschäftigte)
- Integration des Themas Antidiskriminierung in das Fortbildungsangebot für Beratende
- Webportal zum Thema Antidiskriminierung (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung) sowie zu sexualisierter Diskriminierung (https://gb.uni-koeln.de/sex_diskriminierung/index_ger.html)
- Raum der Stille (https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/raum-der-stille)
- Aufnahme der Antidiskriminierungsrichtlinie im Onboarding-Paket für neue MA
- Diskriminierungskritische Schulungen des Personals im Bereich der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit (insb. Umgang mit Hate Speech und diskriminierenden Äußerungen auf Social-Media-Kanälen)
- Im Recruiting: Bewerbungen ohne Foto; Klauseln in Anzeigen

c) Welche Ziele setzt sich die Einheit 2025-2029?

Universitäten sind ein Spiegelbild der Gesamtgesellschaft und laufen daher Gefahr, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu reproduzieren. Neben der individuellen Diskriminierung kann auch auf der institutionellen Ebene Diskriminierung durch das Handeln der Organisation selbst z.B. durch bestimmte institutionelle Routinen wie familienunfreundliche Gremienzeiten oder nicht barrierefreie Veranstaltungen erfolgen.

Die Verwaltung der Universität zu Köln will Diskriminierung sowohl auf der individuellen als auch der institutionellen Ebene entgegenwirken.

Hierzu verfolgt sie folgende Ziele bzw. Maßnahmen:

A1: Leitfaden für diskriminierungskritischen Sprachgebrauch und Bildsprache sowie der weiteren sprachlichen Orientierungshilfen in der Verwaltung bekannt machen und weiterverbreiten.[7] Bei der Entwicklung eines neuen Leitfadens zu KI-generierten Bildern sind diese Aspekte ebenfalls zu berücksichtigen [ChanGe, D8]

A2: Verbreitung der Antidiskriminierungsrichtlinie: Bekanntmachung und Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie auf allen Hierarchieebenen [ChanGe]

A3: Information: Onboarding-Veranstaltungen für neue Mitarbeitende machen auf interne und externe Beratungsstellen im Falle von Diskriminierung aufmerksam (insb. neue Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch ab 2025) [Abt. 43 in zentralen Welcome-Veranstaltungen]

[7] Vgl. https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/diskriminierungssensible-sprache.

7. Strukturelle Verankerung

Mittel für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung in Ihrer Einheit

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Es existieren keine separat ausgewiesenen Mittel für Gleichstellung rein für die Verwaltung. So steht z.B. der Gleichstellungsfonds Bewerbungen bzw. Projektanträgen aus der gesamten Hochschule offen.

Budget für Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung (p.a.):

Es existieren keine separat ausgewiesenen Mittel für Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung rein für die Verwaltung.

Die verschiedenen Projekt-Fonds aus dem Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung u. A. stehen Bewerbungen bzw. Projektanträgen aus der gesamten Hochschule offen (vgl. https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/projekt-fonds-fuer-diversity-und-inklusion#c111466).

Verantwortliche Person im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung und weitere Ansprechpersonen in Ihrer Einheit

-

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

-

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung[8]

Beauftragte auf zentraler Ebene:

- AGG-Beschwerdestelle (im Justitiariat)
- Ansprechpersonen für Aktivitäten im Bereich Inklusion an den Fakultäten
- Beauftragte*r für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung mit Stellvertretung
- Beauftragte für Rassismuskritik
- Zentrale Vertrauensstelle zum Schutz vor Diskriminierung und Machtmissbrauch
- Inklusionsbeauftragte*r der Arbeitgeberin
- Schwerbehindertenvertretung
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

[8] Vgl. https://vielfalt.uni-koeln.de/profil/institutionen.

- Gleichstellungskommission

Serviceeinrichtungen in der Verwaltung:

- Dezernat 2 Studierendenangelegenheiten, Abt. 21, Servicezentrum Inklusion
- Dezernat 2, Studierendenangelegenheiten, Zentrale Studienberatung/Team Talentscouting (Abt. 21)
- Dezernat 4 Personal, Abt. 41 Personalmanagement
- Dezernat 4 Personal, Abt. 42 Personalgewinnung
- Dezernat 4 Personal, Abt. 43 Personalentwicklung
- Dezernat 4 Personal, Abt. 45 Dual Career & Family Support (CFS)
- Dezernat 7 Forschungsmanagement, Abt. 72 Großprojekte

Unterschrift

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

Ina Gabriel, Vizekanzlerin

Dr. Judith Link, Referentin Abteilung 12, Hochschulentwicklung und Evaluationen

Workshop mit VertreterInnen aller Dezernate und Stabsstellen (Ende August 2024)

Rückkopplung mit Kanzler und DezernentInnenrunde (Nov. 2024, Jan. 2025, März 2025)

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Köln, Datum 23.9.25

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Kanzler der Universität zu Köln

Klicken oder tippen Sie hier, um Text einzugeben.

Karsten Gerlof