UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025-2029

IT Center University of Cologne (ITCC)

Stand: 11.09.2025

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).

Das ITCC beschäftigt Mitarbeiter:innen aller Beschäftigtengruppen, wobei die Mehrheit Beschäftigte aus Technik und Verwaltung sind. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sind die Mitarbeiter:innen primär befristet beschäftigt, da sie in wissenschaftlichen Projekten tätig sind, die zeitlich befristet sind. Uns ist es ein Anliegen unsere Mitarbeiter:innen aller Gruppen und Geschlechter bei der Persönlichkeitsentfaltung zu unterstützen, indem wir individuelle Stärken fördern, Weiterbildung ermöglichen, Entwicklungsgespräche führen und Work-Life-Balance unterstützen. Das beinhaltet, dass wir auf der Grundlage von chancengerechter Personalentwicklung, möglichst optimalen Beschäftigungsbedingungen und familiengerechter Organisationsentwicklung, eventuell bestehende Benachteiligungen identifizieren und ausgleichen.

Insgesamt hat das ITCC mit einem schwierigen Bewerber:innen-Markt zu kämpfen und kann viele Stellen nicht passend besetzen. Zudem kommt, dass laut Statistik der Agentur für Arbeit in der IT-Branche im Jahr 2023 nur rund 18% weibliche Fachkräfte arbeiteten. Aufgrund dessen ist ein ausgewogener Frauenanteil zwar sehr wünschenswert aber leider derzeit nicht realistisch.

Das ITCC ist sehr bemüht gute Bedingungen z.B. durch ein sehr gutes Angebot im Bereich des mobilen Arbeitens und der Ermöglichung von Teilzeit zu schaffen, um so die Attraktivität für Beschäftigte in bestimmten Lebenssituationen zu verbessern. Die Gleichstellungsdaten zeigen, dass Teilzeit in hohem Maße ermöglicht wird. Außerdem liegt der Frauenanteil von TuV-Beschäftigten über alle Entgeltgruppen hinweg bei 30%, aber auch beim Blick auf die Entgeltgruppen E12-E15 noch bei 25%. Also deutlich höher als im Bundesschnitt. Trotzdem streben wir eine weitere Angleichung an, insbesondere beim wissenschaftlichen Personal sehen wir noch Ausbaupotential.

Derzeit sind am ITCC fünf Auszubildende bzw. duale Student:innen beschäftigt wovon eine Person divers ist. Eine ehemalige Auszubildende wurde in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Eine Förderung der Steigerung der Bewerberinnenzahl ist für uns von hoher Wichtigkeit.

Bei den SHKs ist der weibliche Anteil stark zurück gegangen, dies lässt sich laut den Personalverantwortlichen mit SHKs einzig dadurch erklären, dass die Bewerberlage sich bei den Hilfskräften in den letzten Jahren deutlich verschlechtert hat. Bewerbungen von weiblichen Personen werden weiterhin gleichgestellt berücksichtigt.

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

Bitte nehmen Sie auch Stellung dazu, wie Sie die gesetzlichen Vorgaben zur Repräsentanz von Frauen in Gremien (Vorgabe: Geschlechterparität) umsetzen werden.

Am ITCC gibt es keine Selbstverwaltungsgremien.

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

Es findet stets eine besondere Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen statt. Außerdem wurden Personalentwicklungsmaßnahmen zur gezielten Förderung weiblicher Fachkräfte gefördert und Maßnahmen zur Karriereentwicklung ergriffen. Dazu gehörten Karriereplanungsgespräche und gezielte Weiterbildungen. Frauen wurden bei der Qualifizierung für höhere Positionen unterstützt.

Im Rahmen der Akquise von Auszubildenden und dualen Student:innen wurde besonders auf eine Ansprache von weiblichen Schülerinnen geachtet und auch an speziellen Veranstaltungen für Frauen in MINT-Berufen teilgenommen. Role-Models haben teilweise die Veranstaltungen begleitet und von ihrer Karriere berichtet.

Außerdem wurden Webseiten und Broschüren in Bezug auf geschlechtergerechte Sprache überarbeitet und die Weiterleitung von Leitfäden geschlechtersensibler Sprache sichergestellt.

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

Bitte nehmen Sie auch zu den quantitativen Zielen in den Gleichstellungsdaten Bezug (s. Anhang, Tabellenblatt 2) Prognose Ziele).

Wichtig ist uns zum einen die strukturelle Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit, deswegen möchten wir weiterhin dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter:innen sich der geschlechtersensiblen Sprache annehmen und werden erneut die Verbreitung des Leitfadens für geschlechtersensible Sprache sicherstellen.

Außerdem möchten wir dafür sorgen, dass für die breite Öffentlichkeit ersichtlich ist, dass für uns die Werte Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Vereinbarkeit von hoher Wichtigkeit ist. Dafür möchten wir bspw. auf Websites und Social Media Meldungen veröffentlichen.

Ein weiteres Ziel ist die Etablierung einer dezentralen, niedrigschwelligen Gleichstellungs-Ansprechpartnerin. Diese soll intern als Ansprechpartnerin für Kolleginnen dienen, die sich gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt fühlen, einen kritischen Blick auf die Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen bei der Personalauswahl richten und sich für die Förderung von weiblichem Personal und Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders einsetzen. Folgende Prozesse sollen angestoßen werden: Einführung einer Notwendigkeit divers zusammengesetzter Auswahlgremien und der Einführung von Beratungs- und Beschwerdestrukturen. Außerdem entwickelt sie Strategien, um die Zahl der weiblichen Bewerberinnen zu erhöhen beispielsweise durch die Entwicklung einer zielgruppenaffinen Ansprache bei Ausschreibungen. Erste Anläufe der Einführung konnten im Gespräch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nicht umgesetzt werden. Weitere Gespräche zu Umsetzungsmöglichkeiten werden angestrebt.

Im Zuge der Erstellung des Markenleitfadens des ITCC soll ein besonderer Augenmerk auf Gleichstellung und geschlechtersensible Sprache gelegt werden, um das Thema zu platzieren und auf die Wichtigkeit aufmerksam zu machen.

Um den Abbau von Unterrepräsentanz voranzutreiben soll die Auszubildendenakquise mit speziellen Folien explizit Frauen zur Bewerbung animieren und über Vorurteile aufklären. Dazu sollen auch spezielle Termine in Schulen zum Thema „Frauen in MINT-Berufen“ wahrgenommen werden und vermehrt

weibliche Role-Models eingebunden werden. Nach einer einmaligen Veranstaltung 2024 wird ein kontinuierliches Angebot von zwei Veranstaltungen jährlich angestrebt. Ein weiterer Fokus liegt auf der verstärkten Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen. Eventuelle Benachteiligungen sollen ausgeräumt werden. Im Rahmen des Aufbaus einer Personalentwicklung soll insbesondere darauf geachtet werden. Außerdem wird die Teilnahme am Girls- and Boys-Day angestrebt.

Ebenfalls von besonderer Bedeutung sind die weiblichen Führungskräfte in unserer Einrichtung. Diese sollen gezielt durch Personalentwicklungsmaßnahmen gefördert und für passende Stellen entwickelt werden. Geeignete Maßnahmen sind beispielsweise die internen Programme der UzK wie das Managementprogramm für Professorinnen und weibliche Führungskräfte oder „leading-forward“.

Zudem nehmen wir die weiblichen Mitarbeiter:innen gesamtheitlich in den Blick und fördern die individuelle Weiterentwicklung.

2. Familienbewusstsein - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Nein, bisher nicht. Zukünftig werden wir jedoch Daten zur Weiterentwicklung des ITCC im Bereich Familienbewusstsein sammeln.

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt an unserer Einrichtung einen hohen Stellenwert ein. Dies ist auch unbedingt notwendig, um auf dem schwierigen Arbeitsmarkt attraktiv zu sein.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Im Sinne der Familienfreundlichkeit finanzieren wir vier Kita-Belegplätze, mehr ist aufgrund des fehlenden Angebots nicht möglich. Im Erdgeschoss unserer Einrichtung bieten wir eine Wickelmöglichkeit an. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen und entlasten wir wenn möglich. Es besteht die Möglichkeit von situativem Homeoffice und die Wahrnehmung von Teilzeit.

Außerdem wurde die mobile Arbeit weiter ausgebaut und die Gleitzeit eingeführt, sodass die Arbeitszeit familienfreundlich planbar ist.

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

Wir möchten weiterhin Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle z.B. bei Betreuungsengpässen ermöglichen und jederzeit flexibel reagieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu stärken. Außerdem ist eine Einführung der Gleitzeit für alle Beschäftigten geplant, um mehr Flexibilität für Eltern, aber auch pflegende Angehörige bei z.B. unvorhergesehenen Ereignissen, Arztgängen oder Krankheit von Angehörigen zu ermöglichen.

In Personalentwicklungsmaßnahmen werden Mitarbeiter:innen in Teilzeit konkret in Bezug auf familienfreundliche Karriereentwicklung gefördert. Insbesondere auf Angebote des Dual Career Family Supports wird hierbei hingewiesen, da das ITCC als zentrale Einrichtung keine eigenen Angeboten in diesem Bereich ermöglichen kann, die Nutzung der zentralen Angebote jedoch fördern möchte. Dabei werden die Entwicklungsmöglichkeiten für die speziellen Bedarfe betrachtet und flexible Karrierewege ermöglicht. Dies können Programme wie „Führen in Teilzeit“ sein oder auch spezielle Trainings, die sich auf die Bedürfnisse von Teilzeitmitarbeitern konzentrieren wie z.B. Zeitmanagement.

Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit möchten wir weiter für dieses Thema sensibilisieren und aufzeigen, dass Familiengerechtigkeit von hoher Bedeutung für unsere Einrichtung ist.

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Nein, bisher nicht. Aber durch den Ausbau unserer Aktivitäten in diesem Themenfeld kann in den nächsten Jahren nachvollzogen werden, inwiefern im Bereich Bildungsgerechtigkeit ein Fortschritt am ITCC erzielt werden konnte.

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

Die besondere Beachtung von benachteiligten Gruppen im Rahmen von Praktika, Ausbildungen und Einstellungen, da die Bewerberlage insgesamt schwierig ist.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Identifizierung, Ermittlung und Feststellung des Bedarfs stellt sich insbesondere im Umfeld eines eines IT Centers als nicht umsetzbar dar, jedoch sind die Dienste für alle Studentinnen und Studenten und alle Mitarbeiter:innen zugänglich.

Das ITCC bietet bereits jährlich Praktika für alle Interessierten an. Es handelt sich um Schülerpraktika, Praktika im Rahmen einer schulischen Ausbildung und Umschulungspraktika. Dadurch wird ein direkter und längerfristiger Einblick in den Ausbildungsort gewährt. Außerdem nehmen wir regelmäßig an der

JuniorUni teil und machen die Themen aus der Informationstechnologie für Schüler:innen greifbar. Dadurch erreichen wir insbesondere Schulen mit einem hohen Schulsozialindex.

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

Wir möchten das Thema zum einen im Rahmen der IT-Ausbildung angehen. Dazu sollen insbesondere potentielle Auszubildende bzw. Studierende im Rahmen der Präsentationen an Schulen angesprochen werden. Dazu sollen auch besonders Schulen kontaktiert werden, die eher in Brennpunkt-Vierteln liegen. Mithilfe von Role-Models sollen Interessierte überzeugt werden. Bei der Einstellung in einem dualen Studiengang sollen Beratungsangebote und Unterstützung fokussiert werden.

Weiterhin möchte das ITCC jährlich Praktika anbieten, diese strukturell verbessern und so eine höhere Anzahl an Praktika ermöglichen. Auch das Angebot für die Junior-Uni möchten wir weiterhin anbieten.

Außerdem soll eine Schulpartnerschaft im Rahmen von KURS geschlossen werden. In Planung ist dieser mit einer in Köln-Ehrenfeld. Dieser Stadtteil zählt zu den Stadtteilen mit einem hohen Anteil an Schülern aus sozial schwachen Familien. Im Rahmen dieser Schulpartnerschaft werden den Schüler:innen Praxiseinblicke im Rahmen verschiedener Veranstaltungen wie Girls and Boys Day, Praktika oder spezieller Führungen durch unsere CAVE (Cave Automatic Virtual Environment) oder Serverhalle ermöglicht.

4. Inklusion - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Nein, bisher nicht. Für die nächsten Entwicklungspläne wird jedoch geprüft inwiefern das ITCC selbst sinnvolle Daten generieren kann.

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

Universitätsweit gesehen sind für uns besonders barrierefreie Software und Websites relevant sowie die barrierefreie Bereitstellung von Lehre.

IT-Center intern sehen wir eine Steigerung von chronischen und psychischen Erkrankungen und die Notwendigkeit diese Mitarbeiter:innen besonders in den Blick zu nehmen und zu unterstützen. Gerne möchten wir zukünftig versuchen zu evaluieren, wodurch es zu dieser Steigerung gekommen ist.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Es wurde ein Leitfaden zu barrierefreien Internetseiten entwickelt: https://RRZK/ITCC/ITCC/ITCC.uni-koeln.de/internetzugang-web/barrierefreiheit-im-internet und https://typo3.uni-koeln.de/hilfe-fuer-redakteure/diverses/barrierearme-webseiten.

Im Rahmen des Web-Relaunches ist eine barrierefreie Webseite nach aktuellen Standards berücksichtigt worden. Außerdem wurde digitale Lehre durch Videoaufzeichnungen von Lehrveranstaltungen im Rahmen von edu-cast gefördert.

Wir unterstützen durch die Bereitstellung guter Arbeitsbedingungen für alle Kolleg:innen mit ganz verschiedenen Beeinträchtigungen wie beispielsweise Barrierefreiheit, flexible Arbeitszeitmodelle und Gesundheitsförderung.

Eine Kollegin wurde zur Ansprechpartnerin für Inklusion benannt und hat ebenfalls an einer Fortbildung für barrierefreie IT teilgenommen.

Außerdem beachten wir bei Neubeschaffungen von IT-Produkten die Barrierefreiheit wie nach EU-Richtlinien gefordert.

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

Bei der angestrebten Erstellung von Strategiepapieren sollen die Bedarfe von SmB und BmB verstärkt berücksichtigt werden.

Bei Personalentwicklungsmaßnahmen werden gleichermaßen besondere Bedarfe berücksichtigt als auch auf gleichberechtigte Teilnahme wertgelegt. Die Mitarbeitenden werden bei der Suche nach geeigneten, ggf. angepassten, Workshops und Trainings unterstützt.

Außerdem soll die Ansprechpartnerin für Inklusion und digitale Barrierefreiheit weiter gefördert und gebildet werden, sodass diese als erste Ansprechpartnerin für Themen rund um Inklusion im Hause gilt. Dafür soll diese im Hause bekannt gemacht werden, sodass die Kolleg:innen sich aktiv bei Bedarfen an diese Person wenden können. Neben der Bekanntmachung im Hause wird diese Information auf der Website veröffentlicht und zur Veröffentlichung bei zentralen Einrichtungen wie dem Servicezentrum Inklusion und Referat Chancengerechtigkeit weitergegeben.

Insgesamt soll die Vernetzung und Zusammenarbeit mit dem Servicezentrum für Inklusion weiter ausgebaut werden.

Der Leitfaden für barrierefreie Internetseiten soll überarbeitet werden und im Rahmen des Webrelaunches und bei der Einführung neuer Redakteure verbreitet werden. Zudem soll die Barrierefreiheit im Gebäude des ITCC weiter verbessert werden.

Die Kolleg:innen werden über das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz informiert.

Außerdem soll die digitale Lehre weiter gefördert werden, insbesondere die Videoaufzeichnung von Lehrveranstaltungen.

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Nein, bisher nicht. Am ITCC sind keine Fälle von Rassismus und Antisemitismus bekannt. Zukünftig sollen Mitarbeiter:innen gezielt nach Vorkommnissen befragt werden.

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

Die besondere Beachtung von benachteiligten Gruppen im Rahmen von Praktika, Ausbildungen und Einstellungen, da die Bewerberlage insgesamt schwierig ist.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

Bisher keine.

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

Einführung eines Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin für dieses Themenfeld an welche/-n sich Mitarbeiter:innen wenden können. Diese/-r evaluiert die Häufigkeit von Vorkommnissen, sensibilisiert und setzt sich ggf. für Maßnahmen ein.

Innerhalb des Onboardings werden neue Mitarbeitende auf interne und externe Beratungsstellen für Rassismuskritik und Antisemitismuskritik aufmerksam gemacht. Das ITCC kann als zentrale Einrichtung keine eigenen Angeboten in diesem Bereich ermöglichen, setzt sich aber gezielt für die Nutzung der zentralen Angebote ein.

Außerdem sollen Führungskräfte und weitere Beteiligte an Personalauswahlverfahren angehalten werden an Trainings zum Thema Unconscious Bias teilzunehmen.

6. Antidiskriminierung - Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Die besondere Beachtung von benachteiligten Gruppen im Rahmen von Praktika, Ausbildungen und Einstellungen, da die Bewerberlage insgesamt schwierig ist.

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

Bisher keine.

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

Einführung eines Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin für dieses Themenfeld an welche/-n sich Mitarbeiter:innen wenden können. Diese/-r evaluiert die Häufigkeit von Vorkommnissen, sensibilisiert und setzt sich ggf. für Maßnahmen ein.

Innerhalb des Onboardings werden neue Mitarbeitende auf interne und externe Beratungsstellen für Antidiskriminierung aufmerksam gemacht. Das ITCC kann als zentrale Einrichtung keine eigenen Angeboten in diesem Bereich ermöglichen, setzt sich aber gezielt für die Nutzung der zentralen Angebote ein.

Außerdem sollen Führungskräfte und weitere Beteiligte an Personalauswahlverfahren angehalten werden an Trainings zum Thema Unconscious Bias teilzunehmen.

Weiter siehe Digitale Plan Raum „und Team einzugeben

Weiter siehe Digitale Plan Raum „und Team einzugeben

Weiter siehe Digitale Plan Raum „und Team einzugeben

Weiter siehe Digitale Plan Raum „und Team einzugeben

7. Strukturelle Verankerung

Mittel für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung in Ihrer Einheit

Budget für Gleichstellung (p.a.):

Ca. 1.000 € für Schulungen/Weiterbildung, ggf. SHK-anteilige Stunden

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

Ca. 1.000 € für Schulungen/Weiterbildung, ggf. SHK-anteilige Stunden

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

Prof. Dr. Stefan Wesner, leitender Direktor

Uwe Blotevogel, Geschäftsführer

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

Entfällt

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

Ansprechpartnerin für Inklusion: Julia Heller

Ansprechpartnerin für Gleichstellung: Corinna Böschenbröker

Ansprechpartner/-in für Rassismuskritik, Antisemitismus und Antidiskriminierung: zu besetzen

Unterschrift

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

Stefan Wesner, Direktor ITCC

Uwe Blotevogel, Geschäftsführer ITCC

Corinna Böschenbröker, Teamleitung Personal

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

Entfällt

Köln, 11.09.2025

Direktor ITCC

Digitally signed by Stefan Wesner
DN: c=DE, st=Nordrhein-Westfalen, o=Universitaet zu Koeln, 2.5.4.97=GOVDE+NW, email=wesner@uni-koeln.de, sn=Wesner, givenName=Stefan, cn=Stefan Wesner
Date: 2025.09.11 15:03:46 +02'00'

Stefan Wesner