UNIVERSITÄT
ZU KÖLN

Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit,
Antidiskriminierung & Gleichstellung 2025–2029

Zentrum für Lehrer*innenbildung

Universität zu Köln

August 2024

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).

Wir haben die Daten mit Stand 30.06.2024 in der Übersicht (Gleichstellungsdaten) ergänzt.

Insgesamt ist der Anteil weiblicher Kolleginnen im ZfL deutlich über 50% (72% insgesamt, 58% bei den Führungskräften). Ausnahmen bilden aktuell wissenschaftliche Beamtinnen (2024: 25%) und TuV-Kolleginnen in Vollzeit in den Eingruppierungen 9-11.

- ⇨ Wissenschaftliche Beamt*innen: Von den 4 Stellen sind 3 so genannte Abordnungsstellen, die alle 2 bzw. 4 Jahre neu besetzt werden und insofern immer wieder die Möglichkeit bieten, den Frauenanteil auf insg. 50% zu erhöhen. Update (November 2024): Im August 2024 wurde eine neue Kollegin eingestellt, im Februar 2025 wird die zweite Abordnungsstelle mit einer Kollegin besetzt.
- ⇨ TuV-Kolleg*innen E9-11 (Vollzeit): Hier ist die Höhergruppierung einer Kollegin in E12 geplant, so dass die Quote perspektivisch bei 50% liegen sollte. Update (November 2024): Die Höhergruppierung ist inzwischen erfolgt.

Insgesamt gibt es aktuell einen relativ hohen Anteil an zeitlich befristeten Arbeitszeitreduzierungen bei Vollzeitstellen, so dass der Anteil der Stellen, die als Teilzeit geführt werden, etwas höher liegt. Die Gründe für die Reduktionen liegen teilweise in Care-Arbeit, sind aber durchaus auch anders gelagert.

c) 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.

Keine eigenen Gremien

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

Der Frauenanteil am ZfL beträgt aktuell 72 % (Stand 06/2024) und bei den Führungskräften liegt er bei 58 %. Der Anteil weiblicher studentischer/wissenschaftlicher Hilfskräfte ist am ZfL besonders hoch; hier betrachten wir es als Erfolg, dass wir den Anteil männlicher studentischer/wissenschaftlicher Hilfskräfte in den letzten Jahren verdoppeln konnten (von 14% auf 33% sowie von 11% auf 22%).

In den letzten Jahren haben 14 Kollegen Elternzeit beantragt (davon 4 Führungskräfte). Diese Möglichkeit wird auch in Zukunft vom ZfL in allen Statusgruppen unterstützt.

e) 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).

Insgesamt wird die Gleichstellung am ZfL bereits sehr gut umgesetzt.

Ein erstrebenswertes Ziel, das wir in den kommenden Jahren in den Blick nehmen, ist die Einstellung einer weiblichen Auszubildenden im Bereich IT. Ein erster Schritt wurde bereits vorgenommen durch die Bereitstellung eines Praktikumsplatzes in der IT für eine Schülerin; wir bieten diese Möglichkeit allen interessierten Schülerinnen und machen bei passender Gelegenheit darauf aufmerksam (Schüler-Uni, MINT-Messen).

Ab 09/2024 arbeitet ein männlicher Auszubildender im (ansonsten eher weiblich besetzten) Bereich Büromanagement.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

2. Familienbewusstsein – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

*Ergebnisse interner Mitarbeiter*innenbefragungen (vgl. Anhang I).*

Die Universität zu Köln hat 2016 und 2023 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 am ZfL zu erhalten, haben wir in den Jahren 2018, 2020 und 2023 zusätzlich eigene, umfangreiche freiwillige Mitarbeiter*innenbefragungen durchgeführt.

2018: Alle Kolleg*innen haben im Büro gearbeitet → Rücklaufquote: 86%

2020: Alle Kolleg*innen haben im Home-Office gearbeitet → Rücklaufquote: 81%

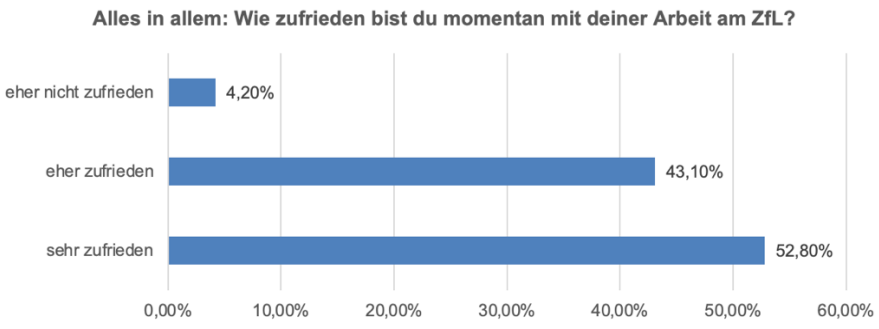
2023: Alle Kolleg*innen arbeiten hybrid → Rücklaufquote: 80%

Die Rücklaufquote war damit in allen Jahren hoch.

Die Ergebnisse aus allen drei Befragungen verdeutlichen, im Vergleich mit Ergebnissen aus Befragungen an anderen Universitäten, dass die Arbeitszufriedenheit der Kolleg*innen am ZfL ausgesprochen hoch ist:

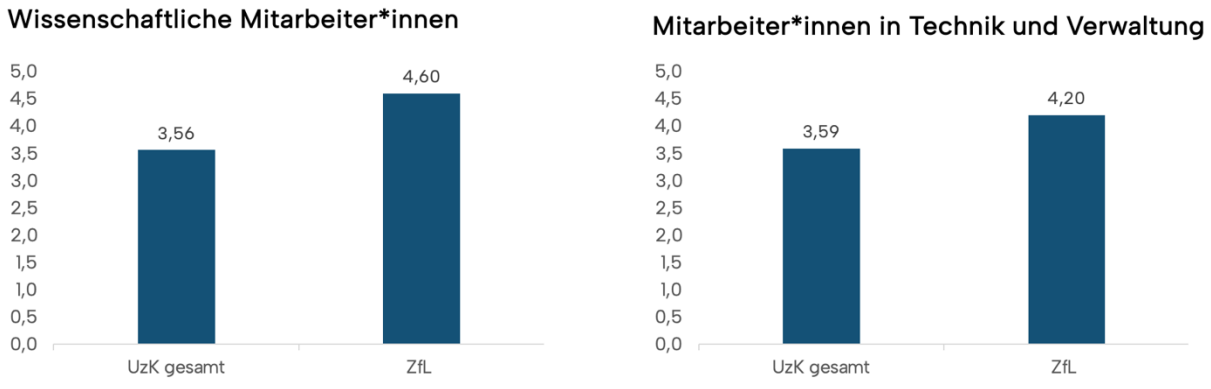
- Die Kolleg*innen sind sehr zufrieden mit den Arbeitsplatzbedingungen am ZfL.
- Die Zusammenarbeit und Kollegialität am gesamten ZfL und in den einzelnen Teams werden sehr positiv bewertet.

Die folgende Grafik stammt aus der Kolleg*innenbefragung 2023:



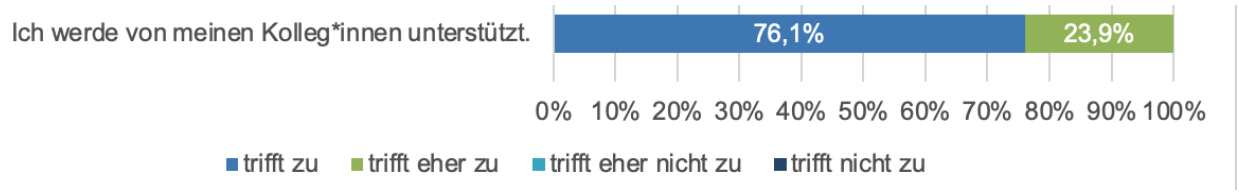
Die folgende Grafik stammt aus der UzK-Beschäftigtenbefragung 2023:

Wenn Sie an alles denken, was für Ihre Arbeit an der UzK eine Rolle spielt, wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Arbeitssituation?

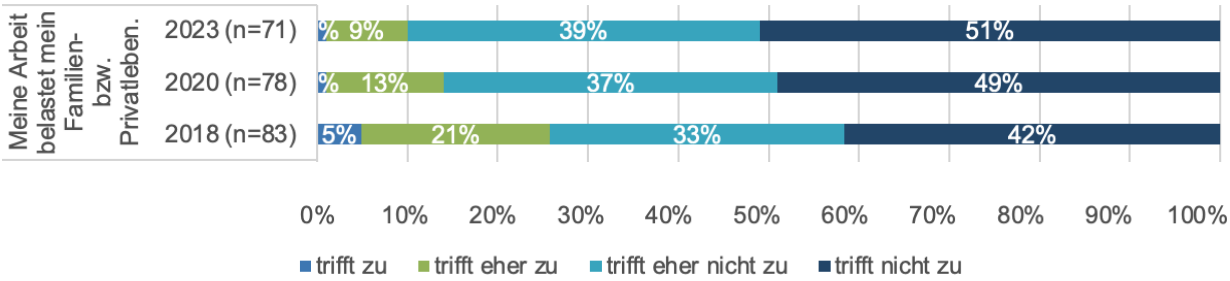


Skala: 1 = gar nicht bis 5 = sehr zufrieden

In den ZfL-Befragungen wird außerdem deutlich, dass sich alle Kolleg*innen innerhalb ihrer Teams untereinander unterstützen. Die folgende Grafik dazu stammt ebenfalls aus der Kolleg*innenbefragung 2023:



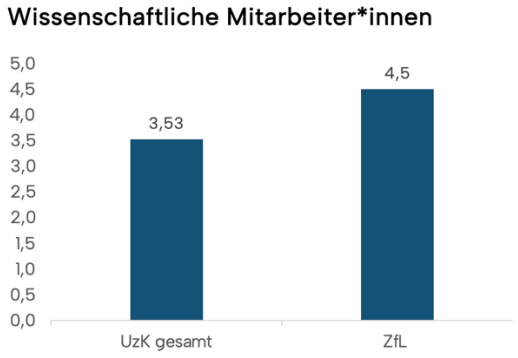
In allen drei ZfL-Befragungen wurden die Kolleg*innen zudem gefragt, ob die Arbeit am ZfL ihr Familien- bzw. Privatleben belaste. In den Ergebnissen wird deutlich, dass über die Jahre hinweg immer weniger Kolleg*innen dieser Aussage zustimmen.

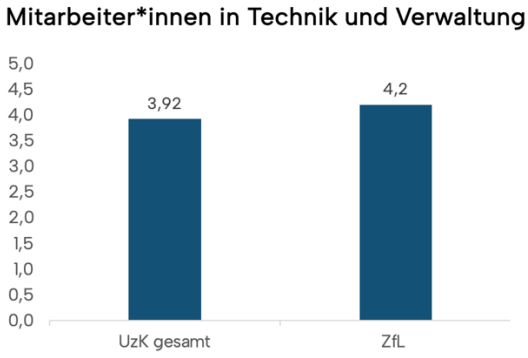


Ein Grund dafür ist, dass mittlerweile alle Kolleg*innen am ZfL die Möglichkeit haben, 3/5 ihrer Arbeitszeit im Home-Office zu arbeiten. Durch die hybride Zusammenarbeit erhalten insbesondere Kolleg*innen mit Kindern und Kolleg*innen, die Angehörige pflegen, eine größere Flexibilität, die als große Entlastung empfunden wird, weil sie zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt.

Auch in den Ergebnissen der UzK-Beschäftigtenbefragung 2023 (mit dem Bielefelder Fragebogen) wird deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den meisten Kolleg*innen am ZfL gut funktioniert:

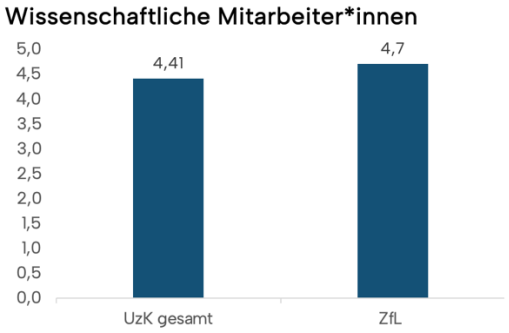
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

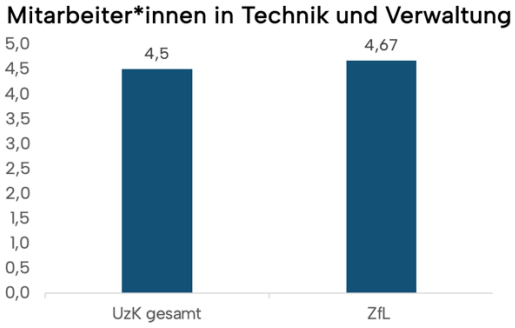




Skala: 1 = sehr großer Handlungsbedarf bis 5 = überhaupt kein Handlungsbedarf

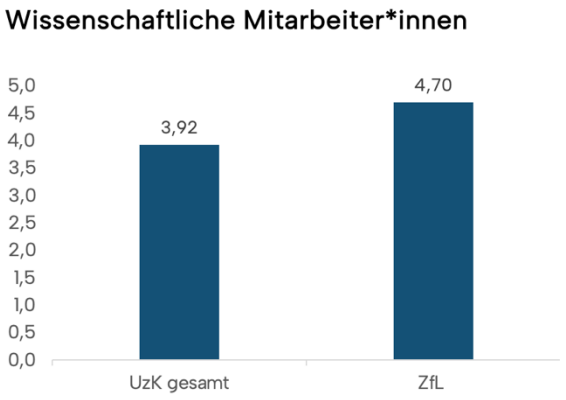
Klarheit der Aufgaben und Vereinbarkeit von Beruf und Familie in hybriden Arbeitsformen

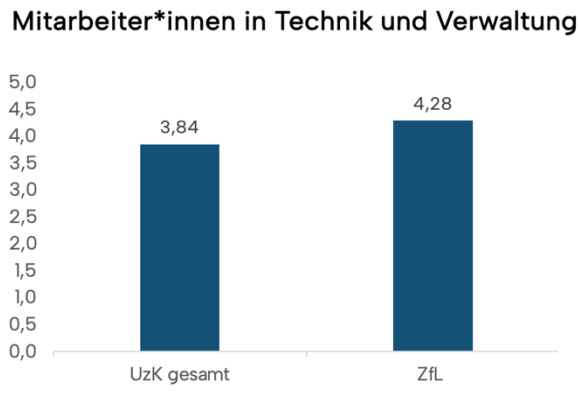




Skala: 1 = sehr großer Handlungsbedarf bis 5 = überhaupt kein Handlungsbedarf

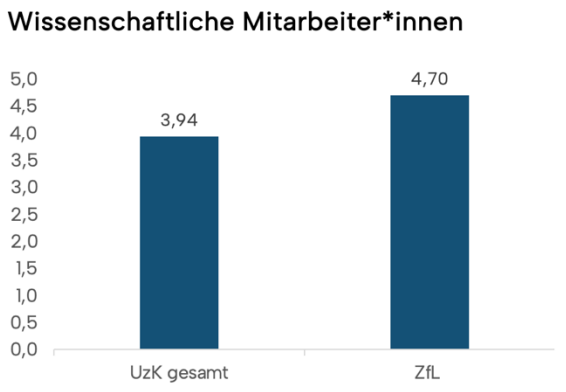
Ich kann meine Arbeitszeit entsprechend familiärer Belange flexibel gestalten.

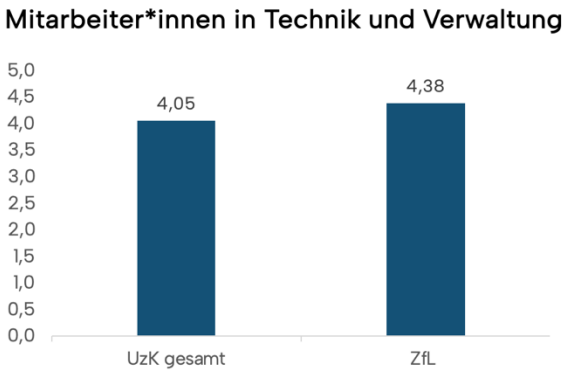




Skala: 1 = sehr kritisch bis 5 = sehr positiv

In meinem Arbeitsumfeld bin ich bzw. sind meine Kolleg*innen mit (bestehenden oder bevorstehenden) Familienaufgaben willkommen.





Skala: 1 = sehr kritisch bis 5 = sehr positiv

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

Die spezifische Herausforderung in Bezug auf das Themenfeld Familienbewusstsein stellt, die Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragungen machen das deutlich, die Vereinbarkeit von Teilzeit und der Flexibilisierung von Arbeitszeiten für alle Statusgruppen in allen Teams auf der einen Seiten 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. 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 gleichzeitig teilweise sehr schnell beantwortet und umgesetzt werden.

Die Befragung machte deutlich, dass vor allem die Kolleg*innen bestimmter Altersgruppen (hier vor allem die 30-40Jährigen) 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 50 Prozent ihrer Arbeitszeit (20 Stunden pro Woche) in die Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen am ZfL.

Um die Kolleg*innen am ZfL optimal in ihrem individuellen Entwicklungsprozess zu unterstützen und zu begleiten, stehen den 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. Zeit- und Selbstmanagement, Feedback geben und nehmen, Moderationskompetenzen, Projektmanagement
- 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")
- „Fit für Führung"-Programm für neue Führungskräfte
- Begleitung von Kolleg*innen beim On-, Re- und Offboarding
- Begleitung von Kolleg*innen bei einem Rollenwechsel

2. individuelle Arbeitsmodelle Teilzeit

3. soweit möglich: flexible Arbeitszeiten

4. Wickelraum im UG

5. Hoffest mit Familie und Freunden (1 x jährlich)

6. Weihnachtsfeier

7. IT-gestützte Maßnahmen zur Ermöglichung ortsunabhängigen Arbeitens

8. Familienbewusste Führung in Führungskräfteentwicklung aufnehmen

d) Welche Ziele setzt sich Ihre Einheit

2025-2029?

MHFA-Ausbildung für alle Führungskräfte

Kolleg*innenbefragung im Herbst 2026

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

3. Bildungsgerechtigkeit – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Es gibt zahlreiche themenspezifische Daten zu Bildungsgerechtigkeit. Diese Informationen beziehen sich jedoch auf die Zielgruppe der (Lehramts)Studierenden und Schüler*innen, nicht intern auf die Kolleg*innen im ZfL.

Grundsätzlich hängt der Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen in Deutschland stark von der sozialen Herkunft ab (vgl. u.a. OECD 2023). Der Umgang mit dieser Thematik stellt ein bedeutendes Kriterium für die Ausbildung künftiger Lehrkräfte dar und hat somit Implikationen auf die Angebote, die Studierenden während ihres Studiums gemacht werden. Zahlreiche Maßnahmen des ZfL (vgl. Punkt 3.c) setzen daher an dem Punkt der Ausbildung zukünftiger Lehrer*innen an, um einen Beitrag im Themenfeld Bildungsteilhabe zu leisten.

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

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit 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*): Studierende begleiten während ihrer Praxisphasen des Bachelorstudiums bildungsbenachteiligte Kinder in Schulen bzw. Einrichtungen. Für die Studierenden bietet sich ein relevanter Baustein auf dem Weg der Professionalisierung, der über Begleitangebote durch das ZfL flankiert wird. Studierende werden sich des Themas Bildungsteilhabe bewusst und entwickeln über das praktische Tun sowie eine spezifische Seminarbegleitung inklusive Supervision gezielte Strategien für die individuelle Förderung von Schüler*innen. Pro Schuljahr nehmen rund 100 Studierende an Prompt sowie 30 Studierende an Weichenstellung teil.

2. Vergabe Stiftungspreis *Bildung & Integration* in Kooperation mit der TH Köln, der KatHo Köln und dem Kölner Gymnasial- und Stiftungsfonds

3. Kooperationspartner im Projekt „LehrkräftePLUS“: Über das ZfL werden die Praxisphasen für geflüchtete Lehrkräfte umgesetzt, die am Programm teilnehmen und auf einen beruflichen Einstieg an Schulen in Deutschland qualifiziert werden. Neben den Praxisphasen liegt ein Schwerpunkt in der Beratung der Teilnehmenden.

4. Herausgabe eines Sammelbandes „Zukunft Bildungschancen“ (Boesken et al. 2023)

5. Erweiterung der Mitarbeiter*innenbefragung 2023 um den Aspekt der Psychologischen Sicherheit am Arbeitsplatz (die Aspekte Bildungsgerechtigkeit, Antidiskriminierung und Inklusion wurden durch die UzK-Beschäftigenbefragung 2023 bereits abgedeckt)

6. Pro Semester finden im Eignungs- und Orientierungspraktikum (EOP) rund 40 Vorbereitungsseminare statt, deren Konzeptionierung, Durchführung und Evaluation in der Verantwortung des ZfL liegt. Der Bereich Bildungsteilhabe wird thematisch in den Seminaren aufgegriffen und auf die konkreten Praxiserfahrungen bezogen. Die Studierenden bearbeiten Wahlthemen, die digital aufbereitet sind und setzen hierüber einen inhaltlichen Schwerpunkt für ihr Praktikum. Das Themenfeld „Umgang mit Diversität“ ist Teil des Angebotes in den Wahlthemen und wird in jedem Durchgang von etwa 150 bis 200 Studierenden ausgewählt. In diesem Wahlthema wird der Bereich Bildungsteilhabe vertieft.

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

1. Im Bereich der Projekte Bildungsteilhabe werden die genannten Projekte (PROMPT!, WEICHENSTELLUNG) weiter etabliert. Aufgrund von eingeworbenen Drittmitteln, die jeweils Planungssicherheit für die kommenden drei Jahre bieten, können neue inhaltliche Schwerpunkte konzipiert und umgesetzt werden, z.B. der Fokus auf das Thema Elternarbeit in WEICHENSTELLUNG bzw. die Etablierung eines neuen Projektstranges im schulischen Ganztag in PROMPT!. Auf diese Weise wird die Attraktivität und Wirksamkeit der Projekte gesteigert, was perspektivisch zu höheren Studierendenzahlen in diesem Bereich führen soll. Über die Arbeit in den Projekten werden mehr Studierende thematisch für das Themenfeld Bildungsgerechtigkeit sensibilisiert.
2. Insgesamt, und das zahlt auf alle in den Entwicklungsplänen aufgelisteten Dimensionen ein, arbeitet das ZfL gezielt an einer ansprechenden und vielfältigen Außendarstellung (hier v.a. Webseite, LinkedIn, Instagram), um über das gesamte Jahr Menschen anzusprechen, für durchgeführte Aktivitäten, als Anlaufstelle für Fragen rund um das Lehramtsstudium sowie auch potentielle Bewerber*innen. Eine Gruppe, die hier besonders in den Blick genommen wird, sind studentische Erstakademiker*innen.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

4. Inklusion – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Am ZfL arbeiten (Stand: 09/24) 3 schwerbehinderte Kolleg*innen. In Bewerbungsverfahren werden schwerbehinderte/gleichgestellte Bewerber*innen zu einem hohen Prozentsatz zu Auswahlgesprächen eingeladen. Das ZfL ist baulich auf Kolleg*innen und Besucher*innen mit körperlichen Beeinträchtigungen eingestellt (Automatik-Türen zu den öffentlichen Bereichen, Aufzug zu allen Etagen, Behinderten-Toilette, höhenverstellbare Schreibtisch in flexibel nutzbaren Räumen).

b) Welche spezifischen Herausforderungen sehen Sie in Ihrer Einheit 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. Bewusst wie gezielt werden hier auch Bewerber*innen und ZfL-Kolleg*innen mit chronischen und psychischen Erkrankungen und Belastungen adressiert bzw. in den Blick genommen. Hier ist es dringend notwendig, dass Stigmatisierungsängste oder Vorurteile auf beiden Seiten abgebaut werden. Es geht darum, gute Arbeitsbedingungen für alle Kolleg*innen mit ihren ganz unterschiedlichen möglichen Beeinträchtigungen zu schaffen, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der gesamten Einrichtung.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

1. Das ZfL ist baulich auf Kolleg*innen und Besucher*innen mit körperlichen Einschränkungen eingestellt (Automatik-Türen zu den öffentlichen Bereichen, Aufzug zu allen Etagen, Behinderten-Toilette, höhenverstellbare Schreibtisch in flexibel nutzbaren Räumen)

2. Teilnahme Expert*innenbeirat Inklusion & Qualifizierungsnetzwerk Inklusion der Stadt Köln (seit Februar 2015)

3. Schwerpunktseminare zum Thema in den BA-Praxisphasen der Lehramtsstudiengänge

4. Internationale Summer School zu „Well-being in the Teaching Profession: International Perspectives“ (im August 2024)

5. Fünf Kolleg*innen haben inzwischen an der Fortbildung „Mental Health First Aid (MHFA)“ teilgenommen und stehen damit am ZfL als Ersthelfer*innen für Mentale Gesundheit zur Verfügung

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

Das ZfL stellt das Jahr 2024 erstmals unter den Fokus "Gesundheit und Wohlbefinden in der Lehrer*innenbildung" und ermöglicht so eine konstruktive professionsspezifische Auseinandersetzung mit dem Thema Well-being.

Mit diversen breitgefächerten Angeboten für Studierende, Lehrkräfte und auch Mitarbeitende der UzK möchten wir so (I) konstruktive Wege zum Umgang mit Belastungen und Beeinträchtigungen, mit psychischen und körperlichen Behinderungen aufzeigen, (II) konkrete Angebote in Studium und Beruf initiieren und ausbauen, (III) Räume für neue Ideen und Erfahrungen öffnen sowie die Öffentlichkeit stärker für das Thema sensibilisieren. Diese Angebote und Aktivitäten werden in den kommenden Jahren fortgeführt, weiterentwickelt und -geführt werden. Hier werden u.a. Fragen rund den Vorbereitungsdienst, Einstellungsprozesse in den Schuldienst etc. adressiert.

Der Fokus Well-being wird auch in der Erasmus+ Teacher Academy *teff* adressiert, u.a. durch die Erstellung eines Well-being-Lernmoduls und einen Blueprint für eine Welcome Week im Lehramtsstudium. Ein Ziel ist, wie auch in den vergangenen Jahren, die Steigerung des Anteils von Menschen mit Schwerbehinderung. Fortwährend arbeitet das ZfL, in den unterschiedlichen Teams (IT, Team Digitale Lehre, Prüfungsamt, Geschäftsführung) an einer möglichst auch digitalen Barrierefreiheit und der Barrierefreiheit von Dokumenten.

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

5. Rassismuskritik und Antisemitismuskritik – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

Zahlen zu antisemitischen oder rassistischen Vorfällen an der UzK in Bezug auf Mitarbeiter*innen liegen uns nicht vor. In der Beratung werden die Zahlen dokumentiert, sind aber aus unserer Sicht nicht repräsentativ, da anzunehmen ist, dass Studierende die Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen machen, sich nur selten an eine universitäre Einrichtung wenden, wenn die Erfahrungen in Zusammenhang mit dem System Universität gemacht wurden. Einzelne Fälle berichteten in der Beratung, dass insbesondere nach dem 7. Oktober 2023 vermehrt rassistische Erfahrungen (vor allem anti-muslimischer Rassismus) gemacht wurden.

Die Zahlen des Zivilgesellschaftlichen Lagebilds antimuslimischer Rassismus und der Jahresbericht zu den antisemitischen Vorfällen in Deutschland 2023 zeigen ebenfalls, dass seit dem 7. Oktober 2023 die Zahl der antimuslimischen und antisemitischen Vorfälle um ein Vielfaches gestiegen sind. Im Vergleich zum Vorjahr verdoppelte sich die Anzahl der gemeldeten Fälle. Ähnlich verhält es sich bei antisemitischen Vorfällen. Von 4.782 gemeldeten Fällen in 2023 wurden 2.842 Fälle im letzten Quartal des Jahres gemeldet.

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

In der Beratung sowie in Leitungspositionen am ZfL arbeiten vorwiegend weiß gelesene Personen. Auch wenn im Rahmen des Onboardings große Aufmerksamkeit darauf gelegt wird, seine eigene Rolle immer wieder zu reflektieren und diversitätssensibel zu agieren, nehmen wir zunehmend Unsicherheiten war, inwiefern wir als Mitarbeitende dazu beitragen, ein durch weiße privilegierte Menschen erzeugtes Weltbild bewusst oder unbewusst zu vertreten.

Auch in Bezug auf die Lehramtsstudierenden treten die o.g. Themen immer weiter in den Vordergrund, da auch hier die Mehrheit der Studierenden weiß gelesene Personen sind, die im späteren Schuldienst auf eine sehr heterogene Schüler*innenschaft stoßen. Die Reflexion der eigenen Privilegien kann dazu führen, strukturelle Nachteile und Ungerechtigkeiten im System Schule abzubauen.

Hinzu kommt, dass ein souveräner Umgang mit Rassismus und Antisemitismus (insbesondere als angehende Lehrkraft) unabdingbar ist, insbesondere seit den Geschehnissen des 07. Oktober 2023, da seitdem die Zahl der antisemitischen und anti-muslimischen Diskriminierungen in Deutschland stark gestiegen ist.

c) Welche Maßnahmen setzen Sie schon um?

1. Fortbildungsangebote für alle Berater*innen des ZfL zu den Themen „Critical Whiteness“ und „Rassismus- und Diskriminierungskritik“ im Herbst 2024 (Förderung durch das Referat Chancengerechtigkeit im Rahmen des Awareness-Fonds 2024)

2. Kooperation mit dem Referat Chancengerechtigkeit und Workshops und Fortbildungen zum Thema „Antisemitismus“ für Studierende und Mitarbeitende der UzK im WiSe 2024

    - Workshop „Antisemitismus erkennen und begegnen“
    - Workshop zum Spannungsverhältnis von Antisemitismus- und Rassismuskritik
    - Fortbildung zu Antisemitismus in der Lehre

3. erster Kontakt durch das Institut für Sprachen und Kulturen der islamisch geprägten Welt, mit dem Ziel einer Kooperation zum Thema Rassismuskritik und anti-muslimischer Rassismus. Erstes Austauschtreffen im Hinblick auf eine mögliche Kooperation (September 2024).

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

1. Fortbildung aller Führungskräfte zum Thema „Critical Whiteness“ sowie „Rassismus-und Diskriminierungskritik“
2. Ausbau der Kooperation mit dem Referat Chancengerechtigkeit mit dem Ziel, weitere Angebote zu den Themen Antisemitismus und Rassismuskritik für Studierende anzubieten
3. Versuch, Anteil an BIPoC Mitarbeitenden (v.a. in der Beratung) zu erhöhen

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

6. Antidiskriminierung – Stellungnahme und Zielsetzungen

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

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.

Zu Diskriminierungserfahrungen von Lehramtsstudierenden in Ausbildung an den außeruniversitären Lernorten gibt es bisher wenig Daten; es ist zu vermuten, dass v.a. der Ausbildungsstatus und das damit einhergehende Machtgefälle Gründe für die fehlende Sichtbarkeit sind. Diskriminierungserfahrungen an Schule z. B. aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, ihrer sozialen Herkunft oder ihres Aussehens lassen sich jedoch durch mehrere Studien und Umfragen belegen.

Eine Studie aus dem Jahr 2015 zu Diskriminierung im Vorbereitungsdienst hat ergeben, dass über 60% der befragten Lehrkräfte mit einem sog. Migrationshintergrund Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Der Vorbereitungsdienst wurde als Phase, in der diese Erfahrungen am höchsten sind, herausgestellt (vgl. Fereidooni 2015, S. 127ff.). Die Ergebnisse lassen sich auf die Praktika in der ersten Ausbildungsphase übertragen und wurden durch eigene Erhebungen des ZfL bestätigt (s.u.). Auch der Lagebericht Rassismus in Deutschland (2023) identifiziert die Schule als Ort der Diskriminierung und stellt eine große Notwendigkeit der Schulung und Fortbildung von dort Beschäftigten, aber auch die Ausweitung von Unterstützungsangeboten zur Antidiskriminierung heraus (vgl. ebd., S. 50ff.)

Kernelement der durch das ZfL begleiteten Praxisphasen ist die Tatsache, dass diese von allen Studierenden an außeruniversitären Lernorten absolviert werden, insbesondere an Schulen, Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (EOP/Praxissemester) bzw. anderen außerschulischen Bildungseinrichtungen (BFP).

Im Zuge der Beratung von Studierenden am Zentrum für Lehrer*innenbildung hat sich in den vergangenen Jahren der Eindruck ergeben, dass Studierende – insbesondere in den Praxisphasen – vermehrt Diskriminierungserfahrungen an den außeruniversitären Lernorten rückmelden. Dieser Eindruck wurde durch eine Erhebung in den drei Praxisphasen bestätigt, dabei gaben 7-9% der Studierenden an, dass Sie in Ihrer jeweiligen Praxisphase Diskriminierungserfahrungen gesammelt hätten. Die Vermutung liegt nahe, dass sich die steigenden Zahlen auf eine erhöhte Sensibilisierung der Studierenden im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen sowie eine bessere Sichtbarkeit von Beratungsangeboten zurückführen lassen.

Da sich die Zuständigkeit der an der UzK vorhandenen Anlaufstellen (u.a. BiPoc Referat, Anregungs- und Beschwerdestelle) primär auf inneruniversitäre Diskriminierungserfahrungen von Studierenden bezieht, fehlt es bis dato an unabhängigen Anlauf-/Beratungsstellen, an die sich Studierende in konkreten Diskriminierungsfällen während ihrer Praxisphasen im Lehramtsstudium wenden können. Hier hat das ZfL in seiner Funktion als Schnittstelle zwischen den Ausbildungsorten den Bedarf und die Aufgabe gesehen, dezidierte

Ansprechpersonen für die Diskriminierung während der Praxisphasen an außeruniversitären Orten zu berufen und auszubilden.

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

- Gründung einer Anlaufstelle für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen in den Praxisphasen in enger Kooperation mit uni-internen und -externen Anlaufstellen. Pilotierung Anfang 2024 bis Mitte 2025: https://zfl.uni-koeln.de/praxisphasen/unterstuetzung-bei-diskriminierung.
- Fortbildungsangebote für alle Berater*innen des ZfL zu den Themen „Critical Whiteness" und „Workshop Rassismus- und Diskriminierungskritik" im Herbst 2024 (Förderung durch das Referat Chancengerechtigkeit im Rahmen des Awareness-Fonds 2024)
- Interne Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende zum Thema Antidiskriminierung, Anti-Bias und Rassismuskritik
- Besuch individueller Fort- und Weiterbildungsformate sowie Tagungen durch Kolleg*innen im Team Praxisphasen:
- Werkstatt Rassismuskritik (2x jährlich)
- Crash-Kurs Antidiskriminierung
- Tagungsteilnahme „Fachveranstaltung zur Bearbeitung von Diskriminierung an Schulen" im Herbst 2024

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

- Ausbau/ Etablierung der "Anlaufstelle" für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen in den Praxisphasen
- Etablierung der Prozesse und Stärkung der Kooperationen mit externen Partner*innen
- Schaffung von mehr Sichtbarkeit und Sensibilisierung für alle in den Praxisphasen & der Beratung tätigen Personen (v.a. ZfsL und Schule)

Bitte konkretisieren Sie die Zielsetzungen durch konkrete Maßnahmenplanung im beigefügten Umsetzungsplan (Excel-Dokument).

Hinweis: Jeder Kopfzeile Text, Text, und Text eine Kopfzeile

Hinweis: Jeder Kopfzeile Text, Text, und Text eine Kopfzeile

Hinweis: Jeder Kopfzeile Text, Text, und Text eine Kopfzeile

Hinweis: Jeder Kopfzeile Text, Text, und Text eine Kopfzeile

7. Strukturelle Verankerung

Mittel für Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung in Ihrer Einheit

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! (Jennifer Malek, Astrid Krämer)
2. Projekt Weichenstellung (Yeliz Karakilic, Astrid Krämer)
3. Beteiligung Diversity-Week (Dr. Jan Springob)
4. Realisierung Themenreihen & Tagungen (u.a. Diversity-Tagung 2015)
5. Schwerpunktthema in Erasmus+ Teacher Academy *teff* (Dr. Jan Springob)

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

/

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

Dr.‘ Gesine Boesken – stellvertretende Geschäftsführerin

Dr.‘ Maria Boos – erweiterte Geschäftsführung / Personalentwicklung

Dr. Jan Springob – Leitung Team Schulnetzwerk & Internationales

Antje Kampert - Leitung Team Beratung

Entlastungsregelung für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter*innen

/

Weitere Funktionsträger*innen im Bereich Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung

/

Unterschrift

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

Dr.' Gesine Boesken, Maria Boos, Anne Gedding, Christian Haas, Asrid Krämer, Dr. Jan Springob

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

Koordinationsrunde ZfL 11/2024

Köln, 17. Dezember 2025

(Ort, Datum)

Stellvertretende Geschäftsführung

(Funktion)

Gesine Boesken

Digital unterschrieben von Gesine Boesken
Datum: 2025.12.17 09:53:02 +01'00'

(Dr.' Gesine Boesken)

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung
- Status Quo -

Zentrum für Lehrer*innenbildung

1 b) Wissenschaftliches Personal [IT. NRW_01.12.2022]

Wissenschaftlich Beschäftigte	2017			2022		
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.
Studentische Hilfskräfte	81	65	80%	35	30	86%
Wissenschaftliche Hilfskräfte & Tutor*innen	21	18	86%	27	24	89%
Wissenschaftlich Beschäftigte						
B						
Ä 3						
Ä 2						
Ä 1						
A 15						
A 14				1	0	0%
A 13	3	1	33%	3	1	33%
A 12	2	1	50%	0	0	
Summe	**5**	**2**	40%	**4**	**1**	25%
davon Teilzeit	**0**	**0**		**1**	**0**	0%
davon unbefristet	1	0	0%	1	0	0%
AT						
E15						
E14	1	0	0%			
E13	25	19	76%	11	9	82%
E12				1	1	100%
Summe	**26**	**19**	73%	**12**	**10**	83%
davon Teilzeit	**13**	**11**	85%	**7**	**6**	**86%**
davon unbefristet	4	2	50%	4	3	75%
Lehrbeauftragte						
ProfessorInnen						
Rektor*in W3/C4						
W2/C3						
W1/C2						
davon W1 mit Tenure Track						
davon W2 mit Tenure Track						
Summe						
GastprofessorInnen						
befristete Professor*innen						
Vertretungsprofessor*innen*						
apl.- Professor*innen*						
Honorarprofessor*innen						
Wissenschaftliche Beschäftigte mit Schwerbehinderung *	0	0		0	0	
davon Professor*innen						

Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022 nach ADT Schlüssel/IT.NRW

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung
- Status Quo -

Zentrum für Lehrer*innenbildung

1 c) Personal in Technik und Verwaltung [IT.NRW_01.12.2022]

Beschäftigte in TuV	2017						2022					
	Vollzeit			Teilzeit			Vollzeit			Teilzeit		
	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.	Gesamt	w	% weibl.
AT												
Entgeltgruppen 15-12												
E15							1	0	0%			
E14	2	1	50%				3	2	67%			
E13	4	3	75%	1	1	100%	7	5	71%	8	6	75%
E12							1	1	100%	1	1	100%
Summe	**6**	**4**	**67%**	**1**	**1**	**100%**	**12**	**8**	**67%**	**9**	**7**	**78%**
davon befristet	**0**	**0**		**0**	**0**							
Entgeltgruppen 11-9												
E11	1	0	0%									
E10												
E9							2	1	50%	1	1	100%
Summe	**1**	**0**	**0%**	**0**	**0**		**2**	**1**	**50%**	**1**	**1**	**100%**
davon befristet	**0**	**0**										
Entgeltgruppen 8-5												
E8	13	11	85%	1	1	100%	9	8	89%	6	5	83%
E7												
E6	2	2	100%	2	1	50%				1	1	100%
E5												
Summe	**15**	**13**	**87%**	**3**	**2**	**67%**	**9**	**8**	**89%**	**7**	**6**	**86%**
davon befristet	**8**	**7**		**0**	**0**							
Entgeltgruppen 4-2												
E4												
E3												
E2										1	0	0%
Summe	0	0		**0**	**0**					**1**	**0**	**0%**
davon befristet												
Beamt*innen höherer Dienst												
B												
A16	1	1	100%									
A15												
A14												
A13												
Summe	1	1	**100%**	0	0							
davon befristet	0	0										
Beamt*innen gehobener Dienst												
A13												
A12	1	1	100%									
A11												
A10												
A9												
Summe	**1**	**1**	**100%**	**0**	**0**							
davon befristet	**0**	**0**										
BeamtInnen mittlerer Dienst												
A9												
A8												
Summe												
davon befristet												
Beschäftigte in TuV mit Schwerbehinderung*												
Auszubildende							3	1	33%	0	0	

Quelle: SAP 01.12.2017 bzw. 2022 nach ADT Schlüssel/IT.NRW

Universität zu Köln
Entwicklungspläne Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung & Gleichstellung
- Prognosen und Ziele -

Zentrum für Lehrer*innenbildung

2 b) Zielzahlen Frauenquote für verschiedene unbefristet angestellte Beschäftigungsgruppen für den Zeitraum 2025-2029

Beschäftigte	Anzahl gesamt (2025-2029)		Ziel Stellenbesetzungsquote Frauen (in %)	Ziel Frauenanteil Gesamt
	Neubesetzung	Höhergruppierung		
Beamt*innen	auf Basis von 1b) und 1c)			
höherer Dienst	1		100	80
gehobener Dienst	1		100	100
mittlerer Dienst				
Beschäftigte in TuV				
Entgeltgruppen E15-E12	1		100	70
Entgeltgruppen E11-E2				
Wissenschaftlich Beschäftigte				
Entgeltgruppen E15-E13	2		50	33