Re-Audit „Vielfalt gestalten“

Selbstbericht

Stand 10.5.2023

Vielfalt & Chancen gerechtigkeit

Universität zu Köln

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3
2. Profil 4
3. Entwicklungsziele im Rahmen der Auditierung 7
4. Strategie Chancengerechtigkeit an der UzK 8
4.1 Umsetzung der Strategie seit der Zertifizierung 2019 8
4.2 Zielsetzungen übergreifende Strategieentwicklungen 2023 - 2026....13
4.3 Ressourcen....14
5. Weiterentwicklung der strategischen Handlungsfelder 15
5.1 Antidiskriminierung 15
5.2 Bildungsgerechtigkeit 18
5.3 Inklusion 21
5.4 Rassismuskritik 24
6. Umsetzung 27

Anhänge

1. Beirat Chancengerechtigkeit
2. Übersicht Ziele 2019–2022
3. Übersicht Ziele 2023–2026
4. Strategie Chancengerechtigkeit

1. Einleitung

Die Universität zu Köln (UzK) wurde 2019 durch den Stifterverband mit dem Audit „Vielfalt gestalten“ zertifiziert. Mit Unterstützung des Auditierungsverfahrens wurden einerseits wegweisende strategische Meilensteine gesetzt, und es wurden andererseits eine breite Partizipation und hohe Sichtbarkeit des Bereichs Chancengerechtigkeit an der UzK erwirkt sowie unterschiedliche Akteur*innen und Institutionen miteinander vernetzt. Im Bereich Chancengerechtigkeit haben sich seit der Zertifizierung im Jahr 2019 die Diskurse sowohl innerhalb der UzK als auch in der bundesweiten Hochschulpolitik verändert und weiterentwickelt. So gibt es neue Erkenntnisse und Anregungen aus der Diversitätsforschung und Einflüsse aus globalen gesellschaftlichen Entwicklungen, die bei der Weiterentwicklung und Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit berücksichtigt werden müssen (z.B. Corona-Pandemie, „Black Lives Matter“-Bewegung). Die kritische Prüfung der aktuellen Strategie Chancengerechtigkeit und der damit verbundenen Maßnahmen sind für eine sinnvolle und zeitgemäße Weiterentwicklung der Strategie und zielgruppengerechte Umsetzung der damit verbundenen Maßnahmen notwendig. Dies soll durch die Re-Auditierung durch den Stifterverband umgesetzt werden. Mit der Weiterführung des Diversity-Zertfikats „Vielfalt gestalten“ möchte die UzK als chancengerechte und moderne Universität weiterhin sichtbar bleiben.

Im vorliegenden Selbstbericht anlässlich der Re-Auditierung in 2023 werden die (in dem aus 2018 datierten 2. Selbstbericht der UzK nach Durchführung des Audits) formulierten Zielsetzungen bilanziert bzw. die übergreifenden Entwicklungen an der UzK mit Blick auf die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit und ausgewählten Handlungsfeldern seit 2019 dargelegt. Integriert in diesen Bericht sind darüber hinaus Zielsetzungen für die kommenden 3 Jahre (2023–2026).

Der vorliegende Selbstbericht ist Ergebnis eines beteiligungsorientierten Prozesses, an dem die internen wie externen Mitglieder des Beirats Chancengerechtigkeit (s. Anhang 1) sowie weitere zentrale Akteur*innen aus den Handlungsfeldern an verschiedenen Prozessschritten beteiligt waren. Er wurde am 25.4.2023 vom Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen.

2. Profil

Die UzK ist mit aktuell knapp 49.000 Studierenden eine der größten Universitäten bundesweit. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre beschäftigt die UzK (Stand 2021) 621 Professor*innen, 4.804 Mitarbeiter*innen in der Wissenschaft (inkl. Med.-Fak. Und Klinikum) und 3.053 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (inkl. Med. Fakultät + Klinikum ohne Pflegepersonal). Die ausgeprägte Vielfalt der Forschungs- und Lehraktivitäten ist in sechs Fakultäten gebündelt: die Rechtswissenschaftliche, die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche, die Medizinische, die Philosophische, die Mathematisch-Naturwissenschaftliche sowie die Humanwissenschaftliche Fakultät. Ergänzt werden diese durch 16 fakultätsübergreifende Forschungs- und Lehrzentren. Das Lehrangebot umfasst 337 Studienfächer und ein flächendeckendes Netz von Graduiertenschulen. Unter dem Dach des Albertus Magnus Center wird ein breites strukturiertes Betreuungsangebot für Promovierende und PostDocs angeboten. Im Jahr 2019 war die UzK mit vier innovativen Forschungsclustern im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder erfolgreich. Aktuell sind 15 DFG-geförderte Sonderforschungsbereiche und Transregios der UzK zugehörig. Für die ausstehende Exzellenzinitiative bewirbt sich die UzK aktuell mit 8 Exzellenzclustern, eine erneute Bewerbung als Exzellenzuniversität ist in Vorbereitung.

Der jährlich erscheinende Gender-Datenreport der UzK zeigt auf, dass bis zur Ebene der Promotion mehrheitlich Frauen an der UzK studieren, spätestens ab der Postdocs-Phase nimmt der Frauenanteil zunehmen ab (von 61% Studentinnenanteil, über 52% der Promotionen bis 30% Professorinnenanteil im Jahr 2021). Die Studieneingangsbefragungen sowie die Absolvent*innenstudien geben an der UzK Hinweise auf die sozio-demografische Diversität der Studierenden an der UzK (s. Abb. 1).

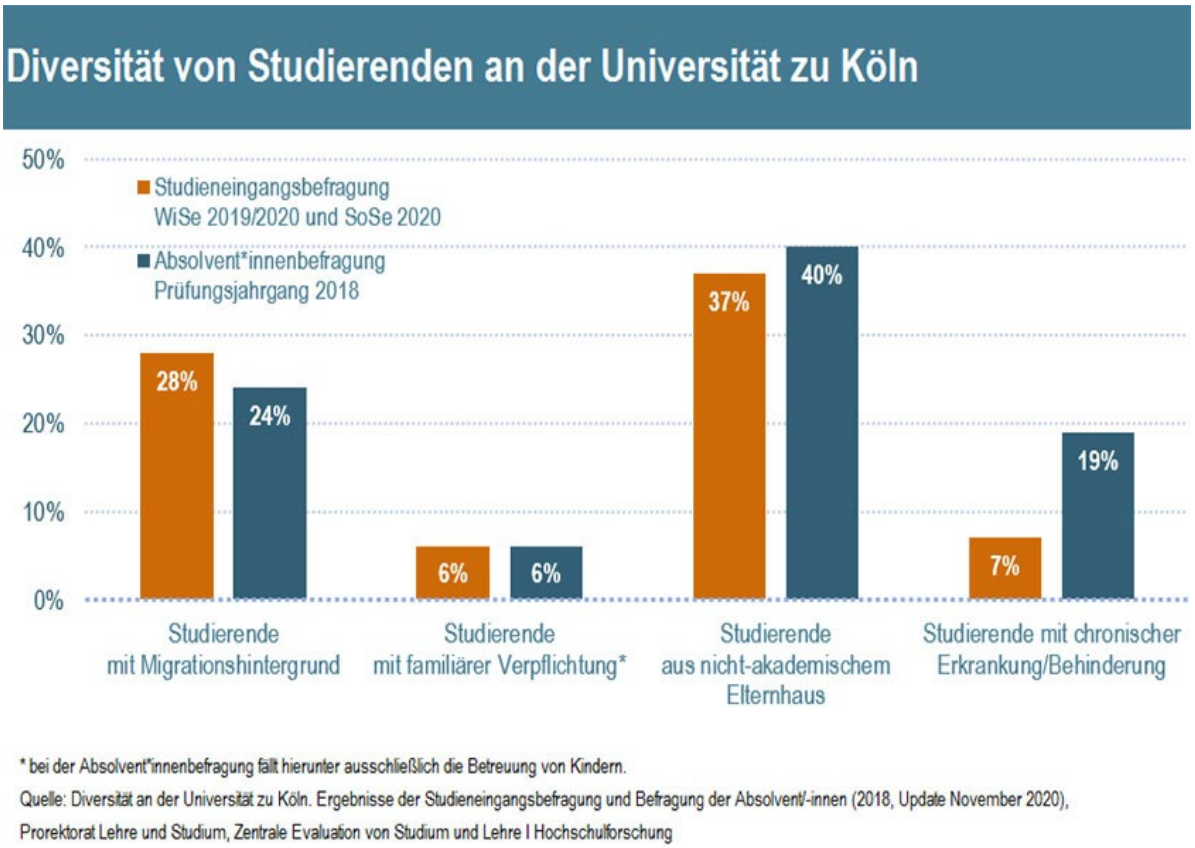


Abb. 1: Diversität von Studierenden an der UzK

Strategien und Maßnahmen zu Chancengerechtigkeit sind folglich von zentraler Bedeutung in allen strategischen Entwicklungen der UzK. Dies wurde seit 2019 durch verschiedene externe Evaluierungen und Zertifizierungen honoriert:

- Mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms III (2019) gestaltet die UzK erfolgreiche Gleichstellungspolitik, was sich in Bezug auf die Frauenanteile auch im bundesweiten gleichstellungsbezogenen CEWS-Ranking (2021, Ranggruppe 6 von 12) und NRW-weiten Gender-Report (2022, Platz 1) niederschlägt.
- Seit 2019 trägt die UzK das Qualitätssiegel „HR Excellence in Research“ (HRS4R). Die von der Europäischen Kommission für Arbeitsbedingungen verliehene Auszeichnung spiegelt das Engagement für eine Personalpolitik und Personalentwicklung, auch unter Berücksichtigung von Chancengerechtigkeit, im Einklang mit der Europäischen Charta für Forscher*innen und dem Code of Conduct für die Einstellung von Wissenschaftler*innen wider.
- Im Jahr 2021 wurde die UzK im Proudr LGBTIQ+ Campus Index als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ bewertet und ist mit 88 % führend im Index. Der Index würdigt eine offene, queer*-freundliche und inklusive Kultur. Nur drei von 62 Hochschulen erreichten über 80 % der Audit-Punkte und wurden als LGBTIQ+ Diversity Champions gekürt.
- Im Jahr 2022 erhielt die UzK zum dritten Mal in Folge (nach 2014 und 2018) das Total E-Quality-Zertifikat für die nachhaltige Implementierung von Strukturen und Prozessen, sowie die erfolgreiche Umsetzung von Angeboten

Maßnahmen im Bereich Chancengerechtigkeit (seit 2018 inkl. diversitätsbezogener Maßnahmen).

Die UzK ist zudem im Bereich Chancengerechtigkeit aktiv vernetzt: im regionalen Netzwerk „Leitlinien Chancengerechtigkeit“ mit der RWTH Aachen, der FH Aachen, der TH Köln, dem Forschungszentrum Jülich und dem Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum, im bundesweiten Netzwerk „Diversity an Hochschulen“, sowie europaweit in der COIMBRA „Equality and Diversity Working Group“.

3. Entwicklungsziele im Rahmen der Auditierung

Ziele 2019–2023

Die Entwicklungsziele aus dem Audit „Vielfalt gestalten“ 2017–2018 konnten weitestgehend umgesetzt werden. Da die einzelnen Ziele entweder an die Umsetzung der „Strategie Chancengerechtigkeit“ oder der strategischen Handlungsfelder gekoppelt sind, werden sie im Rahmen des Berichts in den entsprechenden Kapiteln hervorgehoben.

Ziel	Erläuterung
Schärfung der intersektionalen Perspektive in den strategischen Handlungsfeldern zu Chancengerechtigkeit	s. Kapitel 4.1
Verankerung des Themas Diversity an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen und Benennung von Verantwortlichen	s. Kapitel 4.2
Antidiskriminierungsstrategie weiter ausbauen/Umsetzung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing	s. Kapitel 5.1
Stärkung des universitätsweiten Diskurses zu Bildungsgerechtigkeit	s. Kapitel 5.2
Umsetzung Aktionsplan Inklusion	s. Kapitel 5.3

Tabelle 1: Übersicht Entwicklungsziele aus dem Audit „Vielfalt gestalten“ 2017-2018

Eine Übersicht der Entwicklungsziele und der damit verbundenen Zielüberprüfungen, die im Rahmen des Audits 2019 formuliert worden sind, ist zudem dem Anhang 2 zu entnehmen.

Zielentwicklung 2023–2026

Für die Weiterentwicklung von Zielsetzungen im Rahmen der Re-Auditierung „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes wurden konkrete Ziele und Maßnahmen für die kommenden drei Jahre partizipativ mit den relevanten Akteur*innen entwickelt. Grundlegende Basis sind dafür bereits beschlossenen Handlungsprogramme gewesen, in denen spezifische Ziele und Maßnahmen auf zentraler wie auf Fakultätsebene bereits festgelegt sind, wie der Aktionsplan Inklusion (Laufzeit 2020–2024), die Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität der Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung (Laufzeit 2020-2024), sowie der Action Plan im Rahmen der europäischen Zertifizierung „Human Resources Strategy for Researchers“ (HRS4R).

Die Zielsetzungen für 2023–2026 fokussieren folgende Bereiche (s. auch Anhang 3):

- Weiterentwicklung der Strategie Chancengerechtigkeit (s. Kapitel 4.4)
- Antidiskriminierung (s. Kapitel 5.1)
- Bildungsgerechtigkeit (s. Kapitel 5.2)
- Inklusion (s. Kapitel 5.3)
- Rassismuskritik (s. Kapitel 5.4)

4. Strategie Chancengerechtigkeit an der UzK

Die UzK hatte im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ in 2018 die übergreifende „Strategie Chancengerechtigkeit“ entwickelt (s. auch Anhang 4). Dieser Prozess hat die verschiedenen bereits vorhandene Konzepte und Maßnahmen in einer Gesamtstrategie zusammengeführt und die Bereiche Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit[1] um die strategischen Handlungsfelder Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit und Inklusion erweitert (s. Abb. 2).

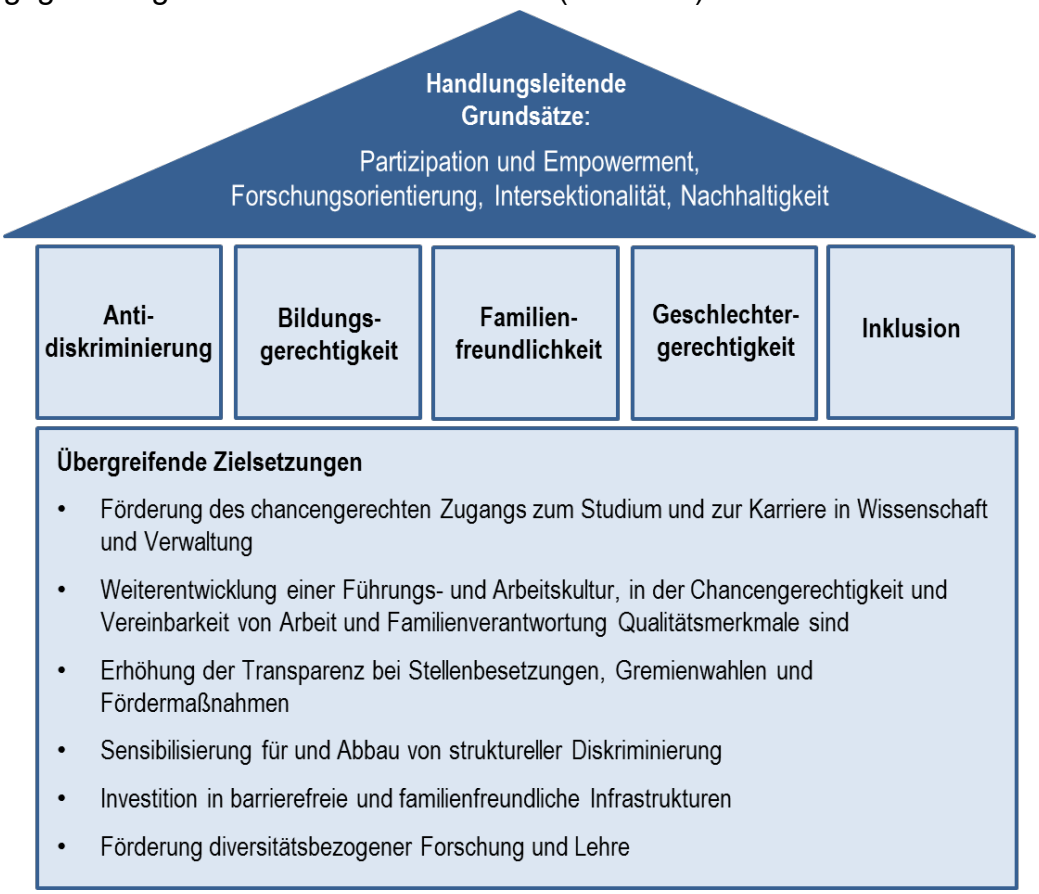


Abbildung 2: Strategie Chancengerechtigkeit der UzK

4.1 Umsetzung der Strategie seit der Zertifizierung 2019

Seit ihrer Verabschiedung in 2018 hat die Strategie Chancengerechtigkeit einen wichtigen strategischen Referenzrahmen für die Entwicklung von weiteren Strukturen im Bereich Chancengerechtigkeit dargestellt. Im Folgenden wird die Umsetzung der dort formulierten handlungsleitenden Grundsätze, der Implementation von Instrumenten des Diversity Managements sowie der strukturell institutionalisierten Verantwortung bilanziert. Die Umsetzung der übergreifenden Zielsetzungen wird für die Handlungsfelder Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit, Inklusion und Rassismuskritik in den jeweiligen Kapiteln beschrieben (vgl. Kapitel 5).[2]

[1] Der Begriff „Familienfreundlichkeit“ soll im Zuge der Re-Auditierung in „Familiengerechtigkeit“ geändert werden.
[2] Die Handlungsfelder Geschlechtergerechtigkeit und Familiengerechtigkeit sind im Rahmen der Strategie Chancengerechtigkeit integriert, werden aber in gesonderten Prozessen evaluiert, dokumentiert und fortgeschrieben (insbesondere im Rahmen der Bewerbungsverfahren zum Professorinnenprogramm).

4.1.1 Umsetzung der handlungsleitenden Grundsätze

Die handlungsleitenden Grundsätze der Strategie Chancengerechtigkeit geben die Qualitätsstandards bei der Entwicklung von Maßnahmen vor und sind bislang folgendermaßen umgesetzt worden:

Partizipation und Empowerment
Vertretungen der verschiedenen Bereiche der Universität sowie auch Vertretungen der Studierendengruppen werden in die zentralen Arbeitsgruppen und Gremien der jeweiligen Themenfelder einbezogen. Forderungen von Studierendengruppen werden durch das Prorektorat nach Möglichkeit unterstützt. Empowerment-Maßnahmen werden aus dem Diversity-Fonds finanziert.

> *Umsetzungsbeispiel*: In Kooperation mit dem in 2020 neu gegründeten Autonomen Black, Indigenous, People of Color (BIPoC) Referat wurde die rassismuskritische Beratung für Studierende als Pilotmaßnahme auf die Forderung von BIPoC Studierenden hin umgesetzt sowie Forderungen des BIPoC Referats an die UzK im Rahmen einer zentralen Veranstaltung an der UzK (Werkstatt Rassismuskritik) präsentiert und diskutiert. Die Forderungen fließen seitdem in die sich im Aufbau befindende Strategie zu Rassismuskritik ein.

Forschungsorientierung
Die kritische Perspektive der Diversity-bezogenen Forschung wird bei der Weiterentwicklung der Strategie und der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt. Dies geschieht durch das Einbeziehen von externen Expert*innen, die sich für machtkritische Ansätze im Diversity Management aussprechen oder durch die gezielte Benennung und dadurch Enttabuisierung von Ausschlussprozessen und Machtverhältnissen in der Öffentlichkeitsarbeit und in Diskursen mit Fakultäten und Fachbereichen.

> *Umsetzungsbeispiel*: Für öffentlichkeitswirksame hochschulweite Veranstaltungen sowie für die Prozessbegleitung und Moderation von zentralen Veranstaltungen im Rahmen von Rassismuskritik wurden und werden Referent*innen angefragt, die einen forschungsorientierten Blick auf Diversity vertreten, z.B. Dr. Amma Yeboah, Prof. Dr. Constantin Wagner, Prof. Dr. Karim Fereidooni, Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani, Prof. Dr. Marianne Bechhaus-Gerst.

Nachhaltigkeit
Bei der Entwicklung von Strategien und Förderung von Maßnahmen – wie im Rahmen des Aktionsplan Inklusion, des Diversity-Fonds und der Maßnahmen im Professorinnenprogramm – werden konkrete Angaben zum Ziel- und Ressourceneinsatz, Berichterstattung und Evaluation integriert.

Intersektionalität

Intersektionale Zusammenhänge werden gefördert, indem im Rahmen des Diversity-Projekt-Fonds Maßnahmen bevorzugt werden, die einem intersektionalen Ansatz folgen und Ansprechpersonen im Fall von Diskriminierung für mehrdimensionale Diskriminierungsformen im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen schulen. Durch die Vernetzung von Akteur*innen und Interessenvertretungen aus unterschiedlichen strategischen Themenfeldern in Gremien und Netzwerken (wie Beirat Chancengerechtigkeit, AG Richtlinie Antidiskriminierung) wird zudem eine kategorien-übergreifende Perspektive unterstützt.

> *Umsetzungsbeispiele*: An der UzK wird ein Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Behinderung im Rahmen des Professorinnenprogramms durchgeführt, welches gezielt eine Gruppe fokussiert, die aufgrund des Zusammenwirkens zweier Diskriminierungsdimensionen benachteiligt wird. Die intersektionale Verknüpfung von Gender und Behinderung wurde zudem 2017-2021 durch die Beteiligung als Pilot-Hochschule im Fachkolleg Inklusion des Hildegardisverein vorangetrieben.

Die UzK ist mit ihren Aktivitäten im Bereich Intersektionalität bundesweit sichtbar.
Publikationen, die aus dem Handlungsfeld hervorgegangen sind:

- Vollmer, Machtkritik und Differenzdilemma: Zur Umsetzung intersektionaler Ansätze in der Diversity-Praxis, in: Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Bd. 2 (2021), S. 197-201.
- Dahmen/Vollmer, Intersektionalität (über)fordert die Diversity-Praxis – zum Umgang mit dem Differenzdilemma, in: Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management, Bd. 1 (2018), S. 84-88.

Entwicklungsziel 2019: „Schärfung der intersektionalen Perspektive in den strategischen Handlungsfeldern zu Chancengerechtigkeit“

<u>Formulierte Zielüberprüfung 2019</u>

- Zu jedem Schwerpunktthema werden weitere Projekte und Maßnahmen umgesetzt, die mehrere Diskriminierungsdimensionen adressieren.
- Die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Interessensvertretungen konnte gestärkt werden.

Bilanz 2023: Der Anspruch, Diversity Management an der UzK intersektional zu gestalten, ist in der Umsetzung aufgrund unterschiedlicher Faktoren wie historisch gewachsener Strukturen, Ressourcenknappheit, aber auch aufgrund des „Differenzdilemmas“, trotz erster Maßnahmen zur kategorienübergreifenden Vernetzung, Projektfinanzierungen und erster beispielhafter Maßnahmen (s.o.), noch nicht durchgängig umgesetzt. Hier bedarf es weiterer besonderer Anstrengungen, diesen Paradigmenwechsel nachhaltig umzusetzen.

4.1.2 Umsetzung der Instrumente des Diversity Managements

Integration in hochschulstrategische Steuerungsinstrumente: Die Strategie Chancengerechtigkeit ist seit 2019 in weitere Leitbildprozesse der UzK auf zentraler Ebene eingeflossen:

- als zentrales Kernanliegen im Leitbild Studium und Lehre (veröffentlicht 2022) und damit auch als definiertes Qualitätskriterium im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems Q³UzK für die Lehre;
- als wichtiger Baustein in den Leitlinien für Personalverantwortliche in Wissenschaft und Verwaltung (veröffentlicht 2022);
- als strategisches Ziel im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans 2030 (in Abstimmung);
- seit 2023 Integration von Gleichstellung (Professorinnenanteile) in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) an die Fakultäten, geknüpft an die Vorgaben der NRW-Landes-LOM.

Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität: An den Fakultäten sowie der Zentralen Verwaltung, dem Zentrum für Lehrer*innenbildung, der Universitätsbibliothek und dem Rechenzentrum wird die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit durch die Entwicklungspläne „Gleichstellung und Diversität“ gesteuert (aktuelle Laufzeit 2020 – 2024). Die Entwicklungspläne konkretisieren Ziele und Maßnahmen zum Aufbau von Strukturen und Maßnahmen entlang der fünf Themenfelder. Sie werden in 2023 im Senat zwischenbilanziert und in 2024 endevaluiert und fortgeschrieben.

Datenmonitoring: Bereits seit 2016 wird der jährliche Gender-Datenreport der UzK auf der Basis der gemeldeten Daten an IT.NRW veröffentlicht. Ein darüber hinausgehendes diversitätsbezogenes Monitoring erfolgt weiterhin bislang über Auswertungen der regelmäßigen Studieneingangs- und Absolvent*innenbefragungen mit dem Fokus auf Studierende. Die UzK ist aktiv beteiligt an bundesweiten Netzwerken zur Entwicklung eines datenschutz-konformen Daten-Monitorings zu weiteren Diversitätskategorien für Studierende und Beschäftigte. Darüber hinaus werden freiwillige Angaben zu Diversitätsaspekten sowie Fragestellungen zu Diskriminierungserfahrungen in aktuellen uni-internen Befragungen verschiedener Statusgruppen geprüft (z.B. NACAPS, Absolvent*innenstudie, Bielefelder Fragebogen zum Gesundheitsmanagement). Um systematischer Herausforderungen im Zusammenhang mit Chancengerechtigkeit erkennen und Maßnahmen evaluieren zu können, bedarf es allerdings weiterer besonderer Anstrengungen, sowohl regelmäßig personenbezogene Daten von Studierenden und Beschäftigten (auf freiwilliger Basis) erheben sowie Diskriminierungserfahrungen erfassen zu können.

Vernetzung: In den meisten Handlungsfeldern sind seit 2019 aktive Netzwerke mit den relevanten Akteur*innen aufgebaut (s. auch Kapitel 5). Mit dem Beirat Chancengerechtigkeit sind zentrale Akteur*innen und Funktionsträger*innen intern miteinander vernetzt, über die externen Beiratsmitglieder ist auch der *hochschulübergreifende* Austausch institutionalisiert. Daraus heraus haben sich bereits erfolgreiche Beteiligungen an hochschulübergreifenden Forschungsprojekten

ergeben (EXENKO, UDE/Prof. Dr. Ute Klammer; UniSAFE, CEWS/ Dr. Anke Lipinsky). Die UzK beteiligt sich zudem aktiv an dem bundesweiten Netzwerk „Diversity an Hochschulen“ sowie im mit-initiierten Rheinland-Netzwerk „Leitlinien Chancengerechtigkeit“ mit der TH Köln, RWTH Aachen, FH Aachen, dem Forschungszentrum Jülich und dem Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum.

Kommunikation: Seit 2015 wird durch das Referat GeDiM die jährliche Diversity-Woche „Du machst den Unterschied!“ umgesetzt, bei der in ca. 45 Veranstaltungen aus allen Bereichen der Universität für Themen und Maßnahmen rund um Chancengerechtigkeit sensibilisiert wird. Darüber hinaus informiert der monatliche Newsletter „Chancengerechtigkeit“, das Internetportal vielfalt.uni-koeln.de sowie seit 2022 auch der Instagram-Kanal des Referats GeDiM regelmäßig über Aktivitäten und Maßnahmen an der UzK.

4.1.3 Umsetzung der organisatorischen Verankerung

Zentral

Das Prorektorat für „Gleichstellung und Diversität“ wurde 2019 mit dem Prorektorat für wissenschaftliches Personal und Nachwuchs zu dem *Prorektorat für akademische Karriere und Chancengerechtigkeit* zusammengelegt. Dieses verantwortet die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit und die Verknüpfung der Bereiche Gleichstellung und Diversität. Der im Anschluss an die Auditierung in 2019 gegründete *Beirat Chancengerechtigkeit* berät das Prorektorat im Hinblick auf die Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie Chancengerechtigkeit fachlich und setzt sich aus internen und externen Expert*innen und Interessenvertretungen entlang den fünf Themenfeldern zusammen (s. Anhang 1). Das an das Prorektorat angegliederte Referat für Gender & Diversity Management (GeDiM) fungiert als strategische Schnittstelle zwischen den Institutionen und Interessenvertretungen der fünf Themenfelder.

Während Geschlechtergerechtigkeit samt des Bereichs LGBTIQ* über das Gleichstellungsbüro abgedeckt werden und Familiengerechtigkeit über den Dual Career & Family Support (im Dezernat für Personal), werden die Maßnahmen in den Handlungsbereichen Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit und Inklusion in Kooperation mit entsprechenden Akteur*innen und Interessenvertretungen vom Referat GeDiM koordiniert und z.T. umgesetzt.

Dezentral

An allen Fakultäten wurden seit der Auditierung Strukturen für den Bereich Chancengerechtigkeit weitergeführt oder neu umgesetzt. So haben alle sechs Fakultäten ein für die Bereiche Gender und Diversity zuständiges *Prodekanat* und zwei Fakultäten eine entsprechende *Arbeitsgruppe* auf Dekanatsebene. Über einen halbjährlichen Jour Fixe zwischen dem Prorektorat und den Prodekanaten können zum einen aktuelle Themen und Anliegen über die Dekanate in die Fakultäten

hineingetragen und zum anderen Handlungsbedarfe aus den Fakultäten zentral zusammengetragen werden.

Entwicklungsziel 2019: „Verankerung des Themas Diversity an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen und Benennung von Verantwortlichen“

Formulierte Zielüberprüfung 2019

- Jede Fakultät hat für den Bereich Chancengerechtigkeit klare Verantwortlichkeiten zugeordnet.
- Jede Fakultät und Zentrale Einrichtung hat einen „Entwicklungsplan für Gleichstellung und Diversität“ formuliert und koordiniert eigenständig dessen Umsetzung.

Bilanz 2023: Alle sechs Fakultäten haben auf Leitungsebene Prodekanate mit Zuständigkeit für Chancengerechtigkeit eingerichtet. Die Entwicklungspläne für Gleichstellung und Diversität aller Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung sind mit einer Laufzeit 2020 – 2024 verabschiedet und werden aktuell einer Zwischenbilanz unterzogen, über die im Senat berichtet wird.

Zielsetzungen übergreifende Strategieentwicklungen 2023– 2026

Ziel 1: Evaluation und Fortschreibung der Strategie Chancengerechtigkeit

Zielüberprüfung:

- Im Rahmen von zwei Werkstatt-Veranstaltungen mit zentralen und dezentralen Akteur*innen aller Statusgruppen wird die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit bilanziert und es werden Empfehlungen für die Fortschreibung entwickelt.
- Die Bilanzierung und Fortschreibungsempfehlungen sollen insbesondere die Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive und die Überprüfung der konsequenten Umsetzungsmöglichkeiten der handlungsleitenden Grundsätze Partizipation und Empowerment, Forschungsorientierung und Nachhaltigkeit berücksichtigen.
- Die Fortschreibung der Strategie Chancengerechtigkeit wird unter Beteiligung der verschiedenen Gremien (u.a. Beirat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungskommission, Kommission für die akademischen Mitarbeiter*innen) abgestimmt und vom Rektorat bzw. Senat in 2024 verabschiedet.

Ziel 2: Etablierung eines diversitäts-bezogenen Datenmonitorings für Beschäftigte und Studierende

Zielüberprüfung:

- Es sind Items in verschiedenen Erhebungen etabliert, diversitäts-bezogene Daten von Studierenden und Beschäftigten regelmäßig zu erfassen (insbes. mit Blick auf die Kategorien „divers“, People of Color, Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Behinderung/chronischer Erkrankung, Sorgeverantwortung).
- Ein regelmäßiger diversitätsbezogener Daten-Bericht zu Beschäftigten und Studierenden wird veröffentlicht.
- Die Möglichkeit, Diskriminierungserfahrungen im Rahmen eines Monitorings zu erfassen, wurde geprüft und ggf. umgesetzt.

4.3 Ressourcen

Für die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit werden seit 2019 jährlich 50.000€ über den Diversity-Fonds hochschulweit ausgeschrieben, aus dem Sachmittel für Maßnahmen in den Handlungsfeldern Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit und Rassismuskritik vergeben werden (seit 2019 Förderung von 48 Projekten).
Dieser Fonds wird flankiert durch den Inklusionsfonds (jährlich 20.000€ für Maßnahmen zur Umsetzung des Aktionsplans Inklusion) sowie den Fonds zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags (jährlich 50.000€ für Maßnahmen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Familiengerechtigkeit).
Zusätzlich werden aus dem Rektoratsfonds „Strategische Hochschulentwicklung“ (SHE) jährlich Personal- und Sachmittelressourcen in einem Umfang von rund 200.000€ für Projekte in den Bereichen Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit, Rassismuskritik und Öffentlichkeitsarbeit / Sensibilisierung bereitgestellt.
Insbesondere im Referat GeDiM werden die Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit koordiniert und umgesetzt. Die entsprechenden Personalressourcen sind der Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 1: Personalressourcen des Referats für Gender & Diversity Management 2023

Aufgabenbereich	**Personelle Ressourcen**
Referatsleitung und übergreifende Strategieentwicklung Gleichstellung und Diversität	80 % VZÄ, unbefristet
Öffentlichkeitsarbeit und Controlling	100% VZÄ, unbefristet
Strategieentwicklung und -umsetzung im Bereich Diversity	50% VZÄ unbefristet,
Unconscious Bias-Trainings	25% VZÄ befristet bis Dezember 2025
Digitale Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen	50% VZÄ, befristet bis Oktober 2023
Strategieentwicklung und -umsetzung im Bereich Rassismuskritik und Antidiskriminierung	50% VZÄ befristet bis Dezember 2025
Umsetzung und Weiterentwicklung des Aktionsplan Inklusion	75% VZÄ, befristet bis Dezember 2025
Hilfskraft-Mittel	20 Std. / Woche unbefristet

5. Weiterentwicklung der strategischen Handlungsfelder

Die drei strategischen Handlungsfelder Antidiskriminierung, Bildungsgerechtigkeit und Inklusion, die sich aus dem Audit heraus seit 2017 entwickelt haben, wurden seit 2019 sukzessive weiter aufgebaut. Zudem hat sich der Bereich Rassismuskritik als neues Handlungsfeld etabliert. Im Folgenden werden für die jeweiligen Handlungsfelder die umgesetzten Maßnahmen seit 2019 skizziert sowie jeweils abschließend die Zielsetzungen 2023–2026 dargelegt.

5.1 Antidiskriminierung

Maßnahmen zur Prävention von und Intervention bei individuellen wie strukturellen Diskriminierungen stehen mit im Zentrum bei der Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit an der UzK. Aus der Erhebung von Daten zu Beratungen im Zusammenhang mit Diskriminierung im Jahr 2021 ergibt sich eine Anzahl von 220 entsprechenden Beratungsgesprächen, davon 117 aufgrund von Sexismus, und 84 aufgrund von Rassismus, 6 Beratungen thematisierten Mehrfachdiskriminierungen. Dies verdeutlicht die Notwendigkeit entsprechender struktureller Rahmenbedingungen, wie geschulte und sichtbare Anlaufstellen, eine Rahmenrichtlinie und transparente Beratungs- und Beschwerdeverfahren.

Im strategischen Themenfeld „Antidiskriminierung“ wurde im Rahmen des Audits die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing erarbeitet und verabschiedet. Nachdem die Richtlinie seit 2019 die Referenzgrundlage für den Umgang mit Diskriminierungsfällen an der UzK gebildet hat, haben sich durch ihre Anwendung Verbesserungsbedarfe ergeben. Als Reaktion wurde die Richtlinie überarbeitet und 2022 eine Neufassung vom Rektorat und Senat verabschiedet, die auch eine bessere Kohärenz mit den Begriffsbestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) schafft sowie Mehrfachdiskriminierungen mit einbezieht. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist als Themenfeld der Antidiskriminierungsrichtlinie zugeordnet und wird im Rahmen der Richtlinie neben Diskriminierung und Mobbing explizit definiert.

Beratungsstruktur: Aus dem Teilprojekt „Antidiskriminierung“ ist nach Abschluss des Audits eine „AG Richtlinie Antidiskriminierung (AGA)“ hervorgegangen, die sich aus ca. 40 Akteur*innen zusammensetzt. Sie hat sich als Forum zur Qualitätssicherung, Maßnahmenentwicklung und zur Vernetzung von Fakultäten, Studierenden, Interessenvertretungen, Beratenden und anderen Verantwortlichen aus den dezentralen Bereichen bewährt. Die Zusammenarbeit zwischen den Anlaufstellen professionalisiert sich aufgrund der besseren internen Abstimmung und Bekanntmachung von Beschwerdewegen und -verantwortlichkeiten zunehmend.
Im Gender Equality & Diversity Portal wurde der Bereich Antidiskriminierung ausgebaut, welcher über Anlaufstellen, den Umgang mit Diskriminierungsfällen und über unterschiedliche Diskriminierungsdimensionen informiert. Die Anlaufstellen wurden um Beratungsstellen zu Rassismuskritik ergänzt (s. dazu Kapitel 5.4.1). Aktuell arbeitet die UzK an einer erweiterten Vernetzung *aller* Anlaufstellen bei Fehlverhalten (z.B. Diskriminierungen, Machtmissbrauch, Mobbing etc.) und einer damit

verbundenen Erhöhung der Effektivität bei der Bearbeitung von Fällen und die Verbesserung der Sichtbarkeit von Anlaufstellen.

Der Bereich LGBTIQ* wurde in die Verantwortung des Gleichstellungsbüros überführt und hat durch die Implementierung von Maßnahmen wie die „vorgezogene Vornamensänderung“, Ausbau der „WCs für alle Geschlechter“, das jährliche Hissen der Regenbogenflagge, die Teilnahme der UzK mit einem Wagen an der Cologne Pride 2019 (erneut in 2023) und der Auszeichnung als „LGBTIQ+ Diversity Champion“ im Proudr LGBTIQ+ Campus Index an Sichtbarkeit gewonnen. Zudem hat das Gleichstellungsbüro die Website Queer* in der Hochschule eingerichtet, um über Maßnahmen im LGBTIQ* Bereich zu informieren.

Weiterbildung: Im Rahmen des Weiterbildungszertifikats „Studierende professionell beraten“ wurde seit 2020 eine zweiteilige Weiterbildungsreihe für Beratende zum Umgang mit Diskriminierungsfällen angeboten, dies lief allerdings im Jahr 2022 aus. Im internen Weiterbildungsprogramm werden seit 2020 Online-Workshops zu Unconscious Bias im akademischen Kontext für Mitarbeitende in Wissenschaft und Verwaltung organisiert. Zudem hat das erweiterte Rektorat (Rektorat, Kanzler und Vizekanzlerin sowie alle Dekan*innen) am 24.05.2022 an einem 2-stündigen Online-Unconscious Bias Workshop teilgenommen.

Statistische Erfassung von Diskriminierungsfällen: Seit 2019 werden einmal jährlich alle Anlaufstellen und Beratende um eine (freiwillige) anonymisierte Meldung der eingegangenen Diskriminierungsfälle gebeten. Die Daten werden zentral vom Referat GeDiM erfasst und im Rahmen der AGA-Sitzungen vorgestellt. In einzelnen Beratungsfeldern (wie z.B. zur Rassismuskritischen Beratung von Studierenden, oder die Beratungen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten) werden zudem Beratungsanfragen dezidiert dokumentiert und in einem Bericht zum Abschluss des Jahres intern vorgelegt. Das BIPoC-Referat des AStA hat eine Dokumentations- und Meldestelle für rassistische Diskriminierungen aufgebaut, über die anonymisierte Meldungen ermöglicht werden. Zudem sind in zentralen Erhebungen der UzK Items zu Diskriminierungserfahrungen enthalten (s. Kapitel 4.1).

Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit: 2020 wurde die Social Media Kampagne #unboxingdiscrimination umgesetzt. Dabei wurden Hochschulangehörige aufgerufen, Diskriminierungserfahrungen einzureichen, von denen ausgewählte Statements über die Social Media Kanäle der Universität und eine eigens dafür eingerichtete Website anonym veröffentlich wurden. Zugleich wurde auf der Website über die jeweiligen Diskriminierungsdimensionen aufgeklärt und auf geeignete Anlaufstellen verwiesen mit dem Ziel, den Anlaufstellen mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Parallel dazu führte das Gleichstellungsbüro eine Plakat- und Videokampagne „Klare Worte finden gegen sexualisierte Belästigung" durch. In 2023 wird ein Erklär-Video zur Sensibilisierung für Unconscious Bias und Mikroaggressionen auf dem Campus vom Referat GeDiM mit einer Begleitkampagne veröffentlicht.

Entwicklungsziel 2019: „Antidiskriminierungsstrategie weiter ausbauen/Umsetzung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing“

Formulierte Zielüberprüfung 2019:

- Die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierungen, sexualisierter Gewalt und Mobbing ist über verschiedene Kanäle veröffentlicht.
- (Weitere) Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Diskriminierung, insbesondere mit Blick auf einzelne Diskriminierungsdimensionen, sind durchgeführt.
- Es existiert eine regelmäßige Erfassung und Auswertung von gemeldeten Diskriminierungsfällen.

Bilanz 2023: Die Antidiskriminierungsrichtlinie wurde in 2019 verabschiedet und in 2022 in einer überarbeiteten Fassung fortgeschrieben. Es werden regelmäßig Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt. Eine regelmäßige Erfassung von Diskriminierungsfällen in der Beratung wurde für die Ebene der Beratungseinrichtungen (auf freiwilliger Basis) etabliert, muss aber noch weiterentwickelt werden. Erste anonymisierte Feedbacktools für die Meldung von Diskriminierungen sind entwickelt (z.B. über das BIPoC-Referat). Eine systematische Zusammenführung der verschiedenen Daten und Dokumentationen ist bislang noch nicht erfolgt.

Zielsetzungen im Handlungsfeld Antidiskriminierung 2023–2026[3]

Ziel 1: **Vernetzung und Weiterentwicklung der zentralen und dezentralen Anlaufstellen**

Zielüberprüfung:

- Einrichtung einer uni-weiten Zentralen Anlaufstelle mit Verweisberatung für alle Diskriminierungsanliegen und struktureller Qualitätssicherung
- Regelmäßige Vernetzungstreffen der AGA (mit stärkerer Einbindung von Studierenden und Vertrauensdozierenden bei Diskriminierung von Studierenden aus den Fakultäten)
- Ausbau bzw. Vernetzung von dezentralen Beratungsstellen (z.B. auf der Ebene der Fakultäten) und verbesserte Anbindung an die zentrale Ebene
- Benennung von Anlaufstellen für neue Themen wie Cybermobbing, Antisemitismus, Homophobie/Transfeindlichkeit, Klassismus und Islamfeindlichkeit bzw. Integration in bestehende Beratungsangebote
- Institutionalisierung von rassismuskritischen Beratungsstellen (s. auch Kapitel 5.4, Ziel 1)

Ziel 2: **Ausbau von Sensibilisierung und Schulungsangeboten**

Zielüberprüfung:

- Es werden regelmäßig niedrigschwellige Weiterbildungsangebote (auf Deutsch und Englisch) zu Grundlagen der Antidiskriminierungsberatung für alle Hochschulmitglieder angeboten, die als Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle in ihrem Arbeitsbereich fungieren.

[3] An der Zielentwicklung waren beteiligt: Dr. Britt Dahmen (Leitung Referat GeDiM), Dr. Lina Vollmer (Referentin für Antidiskriminierung, Referat GeDiM), Annelene Gäckle (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Marlies Merten (AGG-Beschwerdestelle)

– Im internen Weiterbildungsangebot werden regelmäßig Weiterbildungen zu Unconscious Bias in Wissenschaft und Verwaltung angeboten, u.a. ein Online-Format gezielt für Professor*inne und Führungskräfte in der Verwaltung. – Studierende werden über Lehrangebote (z.B. im Rahmen des Studiums Integrale) für Antidiskriminierungsthemen sensibilisiert. – Es wird ein zentraler Fonds zur Finanzierung von zusätzlichen inhouse-Weiterbildungen für einzelne Arbeitsbereiche zu Themen wie „unconscous bias“, „critical whiteness“ oder „Antidiskriminierung“ bereitgestellt.
Ziel 3: **Professionalisierung des Beratungs- und Beschwerdemanagements und Verbesserung der Verfahrenstransparenz von Beschwerdeverfahren**
Zielüberprüfung: – Die Dokumentation von Beschwerdeverfahren im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie wird über eine gemeinsame, datengeschützte Datenbank z.B. mit Ticketsystem realisiert, um die Verfahrenstransparenz bei den internen beteiligten Anlaufstellen zu verbessern. – Beschwerdeführende werden in (rechtlich zulässigen) regelmäßigen Abständen über den Sachstand des Verfahrens informiert. – Klare Zuordnung und Sichtbarmachung der Anlaufstellen zur Trias „Erstkontaktstellen“, „Beratungsstellen“ und „Beschwerdestellen“ unter Angabe des Fort- und Weiterbildungsstands.

5.2 Bildungsgerechtigkeit

Bildungsgerechtigkeit zu fördern und damit bestehende Ungerechtigkeiten abzubauen, ist eine der wichtigsten Herausforderungen im deutsche Bildungssystem. In kaum einem anderen europäischen Land sind die Bildungschancen von Personen so sehr abhängig von ihrer sozialen Herkunft. So zeigt der Bildungstrichter, dass von 100 Nichtakademikerkindern lediglich 20 ihr Studium mit einem Bachelor abschließen und nur noch 11 mit einem Master. Lediglich jede*r zehnte Professor*in in Deutschland ist ein sogenanntes Arbeiterkind.[4]

Bildungsgerechtigkeit ist als eigenes Handlungsfeld in der Strategie Chancengerechtigkeit und in den Entwicklungsplänen Gleichstellung und Diversität der Fakultäten und zentralen Einrichtungen (2020-2024) etabliert, u.a. auch dokumentiert durch die Fortführung verschiedener Projekte und die Durchführung von Veranstaltungen. Als zentrale Akteur*innen in diesem Prozess waren das Referat GeDiM, die Personalentwicklung Wissenschaft, die Zentrale Studienberatung, das Zentrum für Lehrer*innenbildung sowie einzelne Forschungsbereiche (u.a. an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät) involviert. In 2020 wurde von den genannten Akteur*innen im Rahmen der Ausschreibung „Wirkung Hoch 100“ des Stifterverbandes ein Antrag zur Gründung eines hochschulweiten Netzwerks

4 Möller, Christina (2015). Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

„Bildungsgerechtigkeit gestalten“ eingereicht, wodurch die Netzwerkbildung weiter vorangetrieben, aber noch nicht fest etabliert werden konnte.

Folgende Projekte an den Übergängen Schule – Studium – Promotion wurden seit 2019 erfolgreich fortgeführt:

- Erste Generation Promotion Mentoring+ (seit 2017): Mentoring-Angebot für Promovierende und fortgeschrittene Masterstudierende mit einem nichtakademischen Familienhintergrund. Die Teilnehmenden werden ein Jahr lang von einer bzw. einem promovierten Mentor*in begleitet, die bzw. der ebenfalls aus einem nichtakademischen Elternhaus stammt. Insgesamt haben bisher 97 Mentees an dem Programm teilgenommen. Die zum Ende des Jahres 2021 ausgelaufene Finanzierung des Programms durch Landesmittel wurde von der UzK um weitere drei Jahre aus Rektoratsmitteln verlängert (Laufzeit aktuell bis Ende 2024).
- Talentscouting (seit 2016): Kooperationsprojekt mit der TH Köln zur Förderung von Schüler*innen mit schwierigen sozioökonomischen Lebensumständen. Junge Talente werden von der Oberstufe an und darüber hinaus auf ihrem Bildungsweg begleitet (dauerhaft implementiert).
- SHK-Stellen-Projekt (seit 2018): Projekt zur Vergabe von Hilfskraftstellen an Bachelor-Studierende aus einem nichtakademischen Elternhaus. Studierende und Professor*innen bewerben sich gemeinsam als Tandem um die einjährige Förderung. Bisher konnten 40 Studierende gefördert werden. (Laufzeit aktuell bis 2024).
- An der Medizinischen Fakultät ist das Projekt MEDICUS Kickstarter-Programm (seit 2019) etabliert, ein Peer-Gruppenmentoring für Student*innen mit Bildungsbiographien im Ausland und/oder Student*innen der ersten Generation in der Hochschulausbildung.

Seit 2019 fanden unterschiedliche Veranstaltungen zum Thema Bildungsgerechtigkeit statt, z.B. die Tagungen „Herkunft Macht Karriere“ (15./16.06.2021, Personalentwicklung Wissenschaft) und „Zukunft Bildungschancen“ (15.-17.09.2021, Zentrum für Lehrer*innenbildung) sowie Workshops für fortgeschrittene Postdocs mit nicht-akademischer Herkunft. Im Jahr 2020 wurde zudem das Autonome AStA-Referat für antiklassistisches Empowerment „fakE“ gegründet, welches bei der Vortragsreihe „(un)sichtbare Klasse?!“ über den Diversity-Projekt-Fonds finanziell unterstützt wurde.

Die UzK ist mit ihren Aktivitäten im Bereich Bildungsgerechtigkeit bundesweit sichtbar. Ausgewählte Publikationen, die aus dem Handlungsfeld hervorgegangen sind:

- Haffke/Kolwes, Auf dem Weg zu mehr Bildungsgerechtigkeit in der (Hoch)Schule. Zwei erfolgreiche Praxisbeispiele an der UzK, in: Boesken et al., Zukunft Bildungschancen, im Druck/ vors. 2023.
- Haffke/Kolwes, Wie lässt sich Bildungsgerechtigkeit fördern? Zwei erfolgreiche Praxisbeispiele der UzK, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, Bd. 15/3 (2020), S. 351-362.

- Kolwes, Hürden für Promovierende mit einem nichtakademischen Familienhintergrund – Ansätze für Beratungs- und Unterstützungsangebote am Beispiel des Kölner Programms Erste Generation Promotion Mentoring+, in: Zeitschrift für Beratung und Studium, Jg. 15/4 (2020), S. 98-103.

Entwicklungsziel 2019 „Stärkung des universitätsweiten Diskurses zu Bildungsgerechtigkeit“

Formulierte Zielüberprüfung 2019:
- Das Positionspapier ist formuliert und veröffentlicht; vom Rektorat/Senat zur Kenntnis genommen
- Hochschulweite Veranstaltungen zum Thema wurden durchgeführt
- Weitere Maßnahmen sind konzipiert und umgesetzt

Bilanz 2023: Der Entwurf eines Positionspapiers zur Bildungsgerechtigkeit wurde erarbeitet, aber nicht veröffentlicht. Es diente anschließend einer Antragstellung für die Initiative „Wirkung Hoch 100“ des Stifterverbandes (jedoch nicht erfolgreich). Das Projekt MedicusKickstarter sowie Empowerment-Workshops für Studierende der Ersten Generation wurden mithilfe des Diversity-Fonds neu aufgebaut.

Zielsetzungen im Handlungsfeld Bildungsgerechtigkeit 2023–2026[5]

1. Ziel: Implementierung eines uni-internen Netzwerks Bildungsgerechtigkeit

Zielüberprüfung:
- Das Netzwerk Bildungsgerechtigkeit ist gegründet und trifft sich regelmäßig.
  - Vertreten sind Institutionen und Akteur*innen der UzK, die mit unterschiedlichen Maßnahmen das Thema Bildungsgerechtigkeit adressieren, hierzu forschen und/oder die Personengruppe
  - Aufgaben sind: Vernetzung der Akteur*innen, Sichtbarmachung und Sensibilisierung für das Thema, Nutzung von Synergieeffekten zwischen bereits bestehenden Maßnahmen, ansprechbare Expert*innen-Runde für hochschulstrategische Fragen, Identifikation von Leerstellen im aktuellen Angebot der UzK, ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen.

2. Ziel: Etablierung einer strukturellen Anbindung

Zielüberprüfung:
- Das Handlungsfeld Bildungsgerechtigkeit ist strukturell verankert und mit Personalressourcen hinterlegt mit folgenden Aufgaben:
  - Koordination des Netzwerks Bildungsgerechtigkeit (s. Ziel 1)
  - Beratungsangebote in Bezug auf Bildungsgerechtigkeit/soziale Herkunft/Klassismus für Studierende und Beschäftigte, für uniinterne

[5] An der Zielentwicklung waren beteiligt: Dr. Ann-Kristin-Kolwes (Projektleitung EGP-Mentoring+, Personalentwicklung Wissenschaft), Anne Haffke (Koordination SHK-Stellen-Programm, Referat GeDiM), Claus Dahlmanns (Zentrum für Lehrer*innenbildung), Daniel Rauprich (Zentrale Studienberatung). Beratend beteiligt war das AStA Referat für antiklassistisches Empowerment „fakE“ sowie PD Dr. Markus Gamper als Experte für Klassismusforschung.

Institutionen bei der Verbesserung der Angebote für die Zielgruppe, Beratung der Forschung für Maßnahmen im Rahmen von Antragstellungen o Maßnahmen zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen zum Thema Klassismus
3. Ziel: Überführung erfolgreicher Maßnahmen vom Projekt- in den Programmstatus
Zielüberprüfung: – Für über mehrere Jahre umgesetzte und positiv evaluierte Maßnahmen für Studierende und Promovierende der Ersten Generation werden dauerhafte Ressourcen zur Verfügung gestellt.

5.3 Inklusion

Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks sowie die Befragungen unter Studierenden mit Beeinträchtigungen (Deutsches Studentenwerk 2012; 2018) zeigen auf, dass ca. 11 % der Studierenden in Deutschland eine studienrelevante gesundheitliche Beeinträchtigung haben. Insgesamt geht aus den Befragungen hervor, dass die Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie die rechtlichen Möglichkeiten (z.B. Nachteilsausgleich) vielen Studierenden nur unzureichend bekannt sind und dass Probleme im sozialen Miteinander bestehen (z.B. durch Unwissenheit über psychische Erkrankungen). Diese Daten können durch weitere interne Befragungen an der UzK noch untermauert werden. In Bezug auf die berufliche Situation von gesundheitlich beeinträchtigten Beschäftigten an Universitäten lässt sich an der UzK feststellen, dass die Beschäftigungsquote (SGB IX § 71) mit einer Besetzung der vorhandenen Arbeitsplätze von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung mit weniger als 5 % unterlaufen wird, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich.
Als Reaktion auf diese Befunde hat die UzK in 2020 den Aktionsplan Inklusion für eine Laufzeit von 5 Jahren (2020 - 2024) mit insgesamt 65 Maßnahmen in 7 Handlungsfeldern verabschiedet. Im Februar 2022 fand ein Zwischenbilanz-Workshop zum Aktionsplan Inklusion statt, bei dem die Universitätsöffentlichkeit breit eingeladen wurde und der Stand von Bestrebungen in einzelnen Handlungsfeldern kritisch diskutiert und evaluiert wurde. Die Zwischenbilanz wurde extern durch Anna Drum, Koordinatorin des Aktionsplans Inklusion der TU Dresden, begleitet. Die Dokumentation der Zwischenbilanz wurde mit den zentralen Vertreter*innen der verschiedenen Handlungsfelder diskutiert und dient als Grundlage für die weiteren Umsetzungsschritte in den folgenden zwei Jahren.

<u>Strukturen, Vernetzung und Kooperation</u>

Im Rahmen des Aktionsplans Inklusion haben zahlreiche Aktivitäten stattgefunden, um Strukturen und Kooperationen hochschulintern aufzubauen. Die Fakultäten haben Maßnahmen im Bereich „Inklusion“ in ihre Entwicklungspläne aufgenommen und jeweils eine Ansprechperson für Aktivitäten im Bereich Inklusion benannt, die sich für

das Thema Inklusion in ihrer Fakultät einsetzt, dem Runden Tisch Inklusion berichtet und zentrale Informationen verbreitet.
Der Runde Tisch Inklusion wurde als Gremium 2020 neu zusammengesetzt aus Funktionsträger*innen im Bereich Inklusion sowie den oben genannten Ansprechpersonen der Fakultäten. Er trifft sich drei Mal pro Jahr. Auf übergeordneter Ebene entscheidet die Steuerungsgruppe des Aktionsplans über die grundlegenden strategischen Fragen.
Darüber hinaus wurde unter dem Dach des Beauftragten für Studierende mit Behinderung und / oder chronischer Erkrankungen der Arbeitskreis Mental Health mit dem Ziel gegründet, Strukturen und Maßnahmen für Studierende zur psychischen Gesundheit aufzubauen und weiterzuentwickeln.
Hochschulübergreifend treibt die UzK die Vernetzung und den Austausch zur Umsetzung von inklusionsbezogenen Maßnahmen vor allem auf NRW-Ebene voran, u.a. durch die aktive Beteiligung an Treffen der Landesarbeitsgemeinschaft Studium und Behinderung, an Treffen der Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen sowie durch die Initiierung des NRW-Netzwerks „Inklusive Hochschule NRW“ von Hochschulen, die Aktionspläne verabschiedet haben.

Förderung von Maßnahmen

Im Rahmen des Förderprogramms „Inklusive Hochschule“ erhält die UzK seit 2020 Landesmittel, die zur Verbesserung der Situation von Studierenden mit Behinderung und chronischen Erkrankungen eingesetzt werden sollen. Durch den Einsatz dieser Mittel konnten Beratungs- und Serviceangebote ausgebaut und die Entlastung von Funktionsträger*innen sichergestellt werden.

Sensibilisierung und Information

Darüber hinaus wurden viele Maßnahmen umgesetzt mit dem Ziel, Universitätsangehörige zu den Themen Inklusion und Barrierefreiheit zu informieren und zu sensibilisieren. Während 2020 die Sensibilisierungskampagne für Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen durchgeführt wurde, haben 2021 die Beratungsinstitutionen unter Beteiligung von Studierenden den Wegweiser für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen aufgebaut und veröffentlicht. In den Jahren 2021-2024 wird ein universitätseigener digitaler, interaktiver Lageplan entwickelt, der umfassend über die Zugänglichkeit von Räumlichkeiten informiert.

Die UzK ist mit ihren Aktivitäten im Handlungsfeld Inklusion bundesweit sichtbar.
Ausgewählte Publikationen, die aus dem Handlungsfeld hervorgegangen sind:

- Groth, S. (2022, 07. Oktober). Von Mitarbeitendenbefragung als partizipativer Prozess hin zu Sensibilisierungsstrategien. Wie können wir gut mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (zusammen)arbeiten? Jahrestagung des Graduiertenkollegs Inklusion – Bildung – Schule: Analysen von Prozessen

gesellschaftlicher Teilhabe im Zentrum für Inklusionsforschung. Humboldt-Universität zu Berlin, Berlin.

- Groth, S., Niehaus, M., Dahmen, B. & Staufenbiel, K. (2020). Aktionsplan Inklusion: Einblicke in die Praxis einer partizipationsorientierten Diversitätsstrategie an Hochschulen. Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management (Von „Diversity Management“ zu „Diversity und Inclusion“?), 2/2020, S. 200-204.

Entwicklungsziel 2019: „Umsetzung Aktionsplan Inklusion“
Formulierte Zielüberprüfung 2019: – Die Maßnahmen des Aktionsplans sind weitestgehend umgesetzt. **Bilanz 2023:** Der Aktionsplan Inklusion wurde 2020 für die Laufzeit von 5 Jahren (2020 - 2024) vom Senat verabschiedet und wird aktuell umgesetzt (Koordination beim Referat Gender & Diversity Management). Zum aktuellen Umsetzungsstand informiert diese Webseite: https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion/umsetzung-des-aktionsplan-inklusion

Zielsetzungen im Handlungsfeld Inklusion 2023–2026[6]
Ziel 1: Fortschreibung des Aktionsplan Inklusion nach 2024
Zielüberprüfung: – In 2023/2024 erfolgt eine partizipative Umsetzungsprüfung des Aktionsplan Inklusion (2020-2024). Dem Senat wird im Wintersemester 2024/2025 ein Strategiepapier zur Fortschreibung des Aktionsplans Inklusion vorgelegt. – Es sind Ressourcen für die Koordination des Evaluationsprozesses und des weiteren Umsetzungsprozesses des Aktionsplans Inklusion ab 2025 vorhanden. – Das Netzwerk „Inklusive Hochschule NRW“ wird gemeinsam mit Partnerhochschulen ausgebaut, verstetigt und institutionalisiert.
Ziel 2: Ausbau von Kommunikations- und Sensibilisierungsstrategien im Bereich Inklusion
Zielüberprüfung: – Das Thema Inklusion wird aktiv in die intersektional ausgerichtete Fort- und Weiterbildung von Berater*innen und Lehrenden eingebracht. – Regelmäßige Informations- und Workshop-Angebote zu Themen im Bereich „Inklusion“ sind etabliert (z.B. im Albertus Magnus Center, Zentrum für Hochschuldidaktik, Zentrale Studierendenberatung). Öffentlichkeitsarbeit und universitätsöffentliche Veranstaltungen werden durchgeführt mit dem Fokus „Sensibilisierung“ und „Entstigmatisierung“.

[6] An der Zielentwicklung beteiligt waren: Susanne Groth (Referat GeDiM), Prof. Dr. Thomas Hennemann (Beauftragter für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung), Prof.‘ Dr. Mathilde Niehaus (Teilprojektleiterin Aktionsplan Inklusion im Rahmen des Audits), Ruth Kleikamp (Vertreterin Vertrauensperson für Beschäftigte mit Schwerbehinderung), Eckhard Rohde (Inklusionsbeauftragter der Arbeitgeberin), Frieder Schumann (Leiter des Servicezentrums Inklusion), Thomas Sickel (Autonomes AStA-Referat Studieren ohne Schranken)

– In den Handlungsfeldern Personal, Forschung und Studium & Lehre wird das Informationsmanagement zu Angeboten und Maßnahmen für Inklusion systematisch überprüft, ausgebaut und erweitert.
Ziel 3: Institutionalisierung von Barrierefreiheit in (digitaler) Infrastruktur
Zielüberprüfung: – Ausbau, Pflege und Begleitung des barrierefreien, interaktiven Lageplans der Universität wird aus zentralen Mitteln der UzK gefördert. – Websites der UzK sind barrierefrei zugänglich. In der internen und externen Kommunikation werden barrierefreie Dokumente genutzt. – Es werden Prozesse aufgebaut für die systematische Meldung und Behebung von Barrieren im Bereich Bau (D5) und Digitales (D8).

5.4 Rassismuskritik

Seit 2019 hat sich Rassismuskritik an der UzK als weiteres Handlungsfeld im Rahmen der Strategie Chancengerechtigkeit etabliert. Dies ist auf unterschiedliche Faktoren zurückzuführen, wie die Forderung aus dem wissenschaftlichen Bereich, Wissenschaftler*innen mit „Migrationshintergrund“ besser zu unterstützen, die Gründung des Autonomen BIPoC Referats in 2020, und die erhöhte Aufmerksamkeit für Rassismuskritik durch die Black Lives Matter Bewegung in Deutschland in 2020. Auf Einladung des Prorektorats für akademische Karriere und Chancengerechtigkeit fand am 19.11.2020 eine Diskussionsveranstaltung mit dem Titel „Let´s Talk about Racism in Science“ statt, aus der eine erste Vernetzung von Akteur*innen und Unterstützer*innen zum Thema Rassismuskritik an der UzK hervorgegangen ist. Folgende Maßnahmen sind seither erfolgt:

- Das studentische BIPoC Referat hat das Thema intensiv vorangetrieben und wurde mithilfe des Diversity-Projekt-Fonds bei Empowerment-Maßnahmen für Studierende mit Rassismuserfahrungen unterstützt. Auf Anregung des Autonomen BIPoC Referats ist aus dieser Kooperation seit 2021 eine *Anlaufstelle für BIPoC Studierende bei rassistischer Diskriminierung* hervorgegangen, die momentan als Pilotprojekt fortgeführt wird. Die Implementation einer Anlaufstelle von BIPoC für BIPoC hat dazu geführt, dass die Anzahl erfasster Rassismusfälle bei Studierenden von einem offiziell gemeldeten Fall im Jahr 2019 auf 84 Fälle im Jahr 2021 angestiegen ist, was die Sichtbarkeit von Rassismuserfahrungen Studierender deutlich erhöht hat.
- Mit dem Ziel, Rassismuskritik als strategisches Handlungsfeld aufzubauen, sowie Akteur*innen im Themenbereich zu vernetzen und über neue Entwicklungen im Bereich Rassismuskritik zu informieren, wurde seit 2020 die Vernetzungsveranstaltung *„Werkstatt Rassismuskritik“* implementiert. Die Werkstatt Rassismuskritik findet seitdem rund zwei Mal im Jahr statt.
- Aufgrund des erhöhten Koordinationsaufwands im Themenfeld Rassismuskritik und der steigenden Nachfrage nach einer Anlaufstelle bei rassistischer

Diskriminierung für Mitarbeitende wurde 2021 eine zunächst befristete *Referentinnenstelle für Rassismuskritik* im Referat GeDiM eingerichtet und mit der Historikerin Dr. Rahab Njeri besetzt. Rahab Njeri koordiniert das Themenfeld strategisch und fungiert als Ansprechperson bei rassistischer Diskriminierung von Mitarbeitenden.

- Aus den Werkstätten und den Forderungen des BIPoC Referats wurde zudem der Bedarf nach einer *Rektoratsbeauftragtenstelle für Rassismuskritik* deutlich. Dieses wurde 2022 vom Rektorat eingerichtet und das Amt mit der Islamwissenschaftlerin Prof. Dr. Katajun Amirpur besetzt.

Die UzK ist mit ihren Aktivitäten im Handlungsfeld Rassismuskritik bundesweit sichtbar. Ausgewählte Vorträge / Podiumsbeteiligungen sind:

- Universität Potsdam (6.12.2022): Digitale Podiumsdiskussion „Rassismuskritische Praktiken an deutschen Hochschulen – Handlungsfelder, Herausforderungen und Grenzen“, Dr. Rahab Njeri
- Die Technische Hochschule Köln (1.12.2022): Key Note „Rassismus(kritik) an Hochschulen“, Dr. Rahab Njeri
- Universität Hamburg (21.2.2022): Round Table Uni Hamburg "Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an deutschen Hochschulen", Dr. Rahab Njeri

Zielsetzungen im Handlungsfeld Rassismuskritik 2023–2026[7]
Ziel 1: **Institutionalisierung von rassismuskritischen Beratungsstellen** (s. auch Kap. 5.1, Ziel 1)
Zielüberprüfung: – Für die rassismuskritische Beratung von Studierenden, Beschäftigten und hochschulinternen Arbeitsbereichen werden dauerhafte Ressourcen bereitgestellt. – Für Studierende und Beschäftigte of Color werden Räume für rassismuskritisches Empowerment angeboten.
Ziel 2: Etablierung von Schulungen, Lehrangeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen
Zielüberprüfung: – Über die verschiedenen medialen Kanäle der UzK sowie über hochschulöffentliche Veranstaltungen wird regelmäßig über Maßnahmen und Angebote zu Rassismuskritik informiert und für einen diskriminierungskritischen Sprachgebrauch in Lehre, Forschung und Verwaltung sensibilisiert. – Die Aufarbeitung kolonialer Geschichte bzw. der Postcolonial Studies wird verstärkt in Curricula berücksichtigt.

[7] An der Zielentwicklung beteiligt waren: Prof. Katajun Amirpur (Rektoratsbeauftragte für Rassismuskritik), Dr. Rahab Njeri (Referentin für Rassismuskritik, Referat GeDiM), Jessie Mmari (Beratungsstelle für Studierende), Vertreter*innen des Forums „Decolonize Academia“, Vertreter*innen des autonomen BIPoC Referats

– Mit dem Zentrum für Hochschuldidaktik werden regelmäßig Fortbildungen/Schulungen für rassismuskritische Kompetenzen in der Lehre angeboten. – Im internen Weiterbildungsangebot werden regelmäßig Schulungen zu Rassismuskritik für Berater*innen und für Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung, sowie Inhouse-Schulungen für einzelne Arbeitsbereiche angeboten, ggf. in einem intersektionalen Verständnis im Zusammenhang mit weiteren Schulungsangeboten zu Antidiskriminierung.
Ziel 3: **Etablierung eines rassismuskritischen Monitorings an der Universität** (s. auch Kapitel 4.4., Ziel 2)
Zielüberprüfung: – Die UzK hat ein Diversity-Monitoring etabliert, in dem auch die Datenerfassung zu Black, Indigenous, and People of Color (BIPoC) systematisch integriert ist.

6. Umsetzung

Die UzK wird zur Priorisierung, Konkretisierung und Umsetzung der benannten Zielsetzungen entsprechende Arbeitsformate und Ressourcen bereitstellen. Die übergreifende Koordination obliegt dem Prorektorat für akademischen Karriere und Chancengerechtigkeit bzw. dem Referat GeDiM. Für die Umsetzung partizipativer Entscheidungsprozesse zur Priorisierung und Konkretisierung von Zielen und Maßnahmen wird auf dem Beirat Chancengerechtigkeit und auf Arbeitsstrukturen in den jeweiligen Handlungsfeldern aufgebaut:

- im Bereich Antidiskriminierung die AG Antidiskriminierung (AGA)
- im Bereich Inklusion der Runde Tisch Inklusion
- In den Bereichen Bildungsgerechtigkeit und Rassismuskritik werden die bisherigen Vernetzungsaktivitäten durch die Bildung von Arbeitsgruppen institutionalisiert

Entscheidungen zur Bereitstellung von finanziellen Ressourcen (insbesondere mit Blick auf zusätzliche Mittelbedarfe) für die Umsetzungen von einzelnen Maßnahmen zur Zielerfüllung werden in eigenen Antragsprozessen dem Rektorat vorgelegt.

In einem regelmäßigen Turnus wird im Rahmen einer hochschulöffentlichen Veranstaltung über die Umsetzungsprozesse informiert und Raum für die Diskussion von Weiterentwicklungen geboten. In 2026 wird eine Evaluationsveranstaltung zur Bilanzierung der Umsetzung der im vorliegenden Selbstbericht benannten Zielsetzungen durchgeführt.

In 2026 wird die erneute Re-Auditierung durch den Stifterverband angestrebt.

ANHANG

1. Beirat Chancengerechtigkeit
2. Übersicht Ziele 2019–2022
3. Übersicht Ziele 2023–2026
4. Strategie Chancengerechtigkeit

Anhang 1

Beirat Chancengerechtigkeit

externe Mitglieder

Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani
Universität Osnabrück

Prof.‘ Dr. Irene Gerlach
Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik FFP

Annetraud Grote
Paul-Ehrlich-Institut

Prof.‘ Dr. Ute Klammer
Universität Duisburg-Essen

Dr.‘ Anke Lipinsky
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS – GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Nathalie Schlenzka
Antidiskriminierungsstelle des Bundes

interne Mitglieder

Prof. Dr. Stephan Michael Schröder (Leitung)
Prorektor für akademische Karriere und Chancengerechtigkeit

Dr.‘ Britt Dahmen & Dr.‘ Lina Vollmer (geschäftsführend)
Referat Gender & Diversity Management

Nicole Ernst
Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Ina Gabriel
Ständige Vertreterin des Kanzlers

Annelene Gäckle
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Jacob Nowakowski
AStA

Prof. Dr. Thomas Hennemann
Beauftragter für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen

Prof.‘ Dr. Katajun Amirpur
Rektoratsbeauftragte für Rassismuskritik

Silke Koppenhöfer
Leiterin des Dual Career & Family Supports

Prof.‘ Dr. Elke Kalbe
Prodekanin für Akademische Entwicklung und Gender der Medizinischen Fakultät

Prof.‘ Dr. Ines Neundorf
Prodekanin für Gleichstellung, Diversität und den wissenschaftlichen Nachwuchs der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Anhang 2: Übersicht Ziele 2019–2022

Ziel	Zielüberprüfung	Bilanz 2023
Verankerung des Themas Diversity an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen und Benennung von Verantwortlichen	- Jede Fakultät hat für den Bereich Chancengerechtigkeit klare Verantwortlichkeiten zugeordnet - Jede Fakultät und Zentrale Einrichtung hat einen „Entwicklungsplan für Gleichstellung und Diversität“ formuliert und koordiniert eigenständig dessen Umsetzung	Alle sechs Fakultäten haben auf Leitungsebene Prodekanate mit Zuständigkeit für Chancengerechtigkeit eingerichtet. Die Entwicklungspläne für Gleichstellung und Diversität aller Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung sind mit einer Laufzeit 2020 – 2024 verabschiedet und werden aktuell einer Zwischenbilanz unterzogen, über die im Senat berichtet wird.
Schärfung der intersektionalen Perspektive in den strategischen Handlungsfeldern zu Chancengerechtigkeit	- Zu jedem Schwerpunktthema werden weitere Projekte und Maßnahmen umgesetzt, die mehrere Diskriminierungsdimensionen adressieren - Die Vernetzung und Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Interessensvertretungen konnte gestärkt werden	Der Anspruch, Diversity Management an der UzK intersektional zu gestalten, ist in der Umsetzung aufgrund unterschiedlicher Faktoren wie historisch gewachsener Strukturen, Ressourcenknappheit, aber auch aufgrund des „Differenzdilemmas“, trotz erster Maßnahmen zur kategorienübergreifenden Vernetzung, Projektfinanzierungen und erster beispielhafter Maßnahmen (s.o.), noch nicht durchgängig umgesetzt. Hier bedarf es weiterer besonderer Anstrengungen, diesen Paradigmenwechsel nachhaltig umzusetzen
Antidiskriminierungsstrategie weiter ausbauen/Umsetzung der Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing	- Die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierungen, sexualisierter Gewalt und Mobbing ist über verschiedene Kanäle veröffentlicht - Es existiert eine regelmäßige Erfassung und Auswertung von gemeldeten Diskriminierungsfällen - (Weitere) Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Diskriminierung, insbesondere mit Blick auf einzelne Diskriminierungsdimensionen sind durchgeführt	Die Antidiskriminierungsrichtlinie wurde in 2019 verabschiedet und in 2022 in einer überarbeiteten Fassung fortgeschrieben. Es werden regelmäßig Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt. Eine regelmäßige Erfassung von Diskriminierungsfällen in der Beratung wurde für die Ebene der Beratungseinrichtungen (auf freiwilliger Basis) etabliert, muss aber noch weiterentwickelt werden. Erste anonymisierte Feedbacktools für die Meldung von Diskriminierungen sind entwickelt (z.B. über das BIPoC-Referat). Ein systematische Zusammenführung der verschiedenen Daten und Dokumentationen ist bislang noch nicht erfolgt.
Stärkung des universitätsweiten Diskurses zu Bildungsgerechtigkeit	- Das Positionspapier ist formuliert und veröffentlicht; vom Rektorat/Senat zur Kenntnis genommen - Hochschulweite Veranstaltungen zum Thema wurden durchgeführt - Weitere Maßnahmen sind konzipiert und umgesetzt	Der Entwurf eines Positionspapiers zur Bildungsgerechtigkeit wurde erarbeitet, aber nicht veröffentlicht. Es diente anschließend einer Antragstellung für die Initiative „Wirkung Hoch 100“ des Stifterverbandes (jedoch nicht erfolgreich). Das Projekt MedicusKickstarter sowie Empowerment-Workshops für Studierende der Ersten Generation wurden mithilfe des Diversity-Fonds neu aufgebaut.

Ziel	Zielüberprüfung	Bilanz 2023
Umsetzung Aktionsplan Inklusion	- Die Maßnahmen des Aktionsplans sind weitestgehend umgesetzt	Der Aktionsplan Inklusion wurde 2020 für die Laufzeit von 5 Jahren (2020 -2024) vom Senat verabschiedet und wird aktuell umgesetzt (Koordination beim Referat Gender & Diversity Management). Zum aktuellen Umsetzungsstand informiert diese Webseite: https://vielfalt.uni-koeln.de/inklusion/umsetzung-des-aktionsplan-inklusion

Anhang 3: Übersicht Ziele 2023–2026

Ziele	Zielüberprüfung:
1) Übergreifende Strategieentwicklung	
1.1: Evaluation und Fortschreibung der Strategie Chancengerechtigkeit	– Im Rahmen von zwei Werkstatt-Veranstaltungen mit zentralen und dezentralen Akteur*innen aller Statusgruppen wird die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit bilanziert und es werden Empfehlungen für die Fortschreibung entwickelt. – Die Bilanzierung und Fortschreibungsempfehlungen sollen insbesondere die Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive und die Überprüfung der konsequenten Umsetzungsmöglichkeiten der handlungsleitenden Grundsätze Partizipation und Empowerment, Forschungsorientierung und Nachhaltigkeit berücksichtigen. – Die Fortschreibung der Strategie Chancengerechtigkeit wird unter Beteiligung der verschiedenen Gremien (u.a. Beirat Chancengerechtigkeit, Gleichstellungskommission, Kommission für die akademischen Mitarbeiter*innen) abgestimmt und vom Rektorat bzw. Senat in 2024 verabschiedet.
1.2: Etablierung eines diversitäts-bezogenen Datenmonitorings für Beschäftigte und Studierende	– Es sind Items in verschiedenen Erhebungen etabliert, diversitäts-bezogene Daten von Studierenden und Beschäftigten regelmäßig zu erfassen (insbes. mit Blick auf die Kategorien „divers“, People of Color, Migrationshintergrund, Bildungsherkunft, Behinderung/chronischer Erkrankung, Sorgeverantwortung). – Ein regelmäßiger diversitätsbezogener Daten-Bericht zu Beschäftigten und Studierenden wird veröffentlicht. – Die Möglichkeit, Diskriminierungserfahrungen im Rahmen eines Monitorings zu erfassen, wurde geprüft und ggf. umgesetzt.

2) Antidiskriminierung	
2.1: **Vernetzung und Weiterentwicklung der zentralen und dezentralen Anlaufstellen**	– Einrichtung einer uni-weiten Erstkontaktstelle mit Verweisberatung für alle Diskriminierungsanliegen und struktureller Qualitätssicherung – Regelmäßige Vernetzungstreffen der AGA (mit stärkerer Einbindung von Studierenden und Vertrauensdozierenden bei Diskriminierung von Studierenden aus den Fakultäten) – Aufbau bzw. Vernetzung von dezentralen Beratungsstellen (z.B. auf der Ebene der Fakultäten) und verbesserte Anbindung an die zentrale Ebene – Benennung von Anlaufstellen für neue Themen wie Cybermobbing, Antisemitismus, Homophobie/Transfeindlichkeit, Klassismus und Islamfeindlichkeit bzw. Integration in bestehende Beratungsangebote – Institutionalisierung von rassismuskritischen Beratungsstellen (s. auch Ziel 5.1)
2.2: **Ausbau von Sensibilisierung und Schulungsangeboten**	– Es werden regelmäßig niedrigschwellige Weiterbildungsangebote (auf Deutsch und Englisch) zu Grundlagen der Antidiskriminierungsberatung für alle Hochschulmitglieder angeboten, die als Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle in ihrem Arbeitsbereich fungieren. – Im internen Weiterbildungsangebot werden regelmäßig Weiterbildungen zu Unconscious Bias in Wissenschaft und Verwaltung angeboten, u.a. ein Online-Format gezielt für Professor*inne und Führungskräfte in der Verwaltung. – Studierende werden über Lehrangebote (z.B. im Rahmen des Studiums Integrale) für Antidiskriminierungsthemen sensibilisiert. – Es wird ein zentraler Fonds zur Finanzierung von zusätzlichen inhouse-Weiterbildungen für einzelne Arbeitsbereiche zu Themen wie „unconscous bias“, „critical whiteness“ oder „Antidiskriminierung“ bereitgestellt.
2.3: **Professionalisierung des Beratungs- und Beschwerdemanagements und Verbesserung der Verfahrenstransparenz von Beschwerdeverfahren**	– Die Dokumentation von Beschwerdeverfahren im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinie wird über eine gemeinsame, datengeschützte Datenbank z.B. mit Ticketsystem realisiert, um die Verfahrenstransparenz bei den internen beteiligten Anlaufstellen zu verbessern. – Beschwerdeführende werden in (rechtlich zulässigen) regelmäßigen Abständen über den Sachstand des Verfahrens informiert. – Klare Zuordnung und Sichtbarmachung der Anlaufstellen zur Trias „Erstkontaktstellen“, „Beratungsstellen“ und „Beschwerdestellen“ unter Angabe des Fort- und Weiterbildungsstands.

3) Bildungsgerechtigkeit	
3.1: Implementierung eines uni-internen Netzwerks Bildungsgerechtigkeit	– Das Netzwerk Bildungsgerechtigkeit ist gegründet und trifft sich regelmäßig. o Vertreten sind Institutionen und Akteur*innen der UzK, die mit unterschiedlichen Maßnahmen das Thema Bildungsgerechtigkeit adressieren, hierzu forschen und/oder die Personengruppe o Aufgaben sind: Vernetzung der Akteur*innen, Sichtbarmachung und Sensibilisierung für das Thema, Nutzung von Synergieeffekten zwischen bereits bestehenden Maßnahmen, ansprechbare Expert*innen-Runde für hochschulstrategische Fragen, Identifikation von Leerstellen im aktuellen Angebot der UzK, ggf. Entwicklung neuer Maßnahmen.
3.2: Etablierung einer strukturellen Anbindung	– Das Handlungsfeld Bildungsgerechtigkeit ist strukturell verankert und mit Personalressourcen hinterlegt mit folgenden Aufgaben: o Koordination des Netzwerks Bildungsgerechtigkeit (s. Ziel 1) o Beratungsangebote in Bezug auf Bildungsgerechtigkeit/soziale Herkunft/Klassismus für Studierende und Beschäftigte, für uniinterne Institutionen bei der Verbesserung der Angebote für die Zielgruppe, Beratung der Forschung für Maßnahmen im Rahmen von Antragstellungen o Maßnahmen zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen zum Thema Klassismus
3.3: Überführung erfolgreicher Maßnahmen vom Projekt- in den Programmstatus	– Für über mehrere Jahre umgesetzte und positiv evaluierte Maßnahmen für Studierende und Promovierende der Ersten Generation werden dauerhafte Ressourcen zur Verfügung gestellt.
4) Inklusion	
4.1: Fortschreibung des Aktionsplan Inklusion nach 2024	– In 2023/2024 erfolgt eine partizipative Umsetzungsprüfung des Aktionsplan Inklusion (2020–2024). Dem Senat wird im Wintersemester 2024/2025 ein Strategiepapier zur Fortschreibung des Aktionsplans Inklusion vorgelegt. – Es sind Ressourcen für die Koordination des Evaluationsprozesses und des weiteren Umsetzungsprozesses des Aktionsplans Inklusion ab 2025 vorhanden. – Das Netzwerk „Inklusive Hochschule NRW“ wird gemeinsam mit Partnerhochschulen ausgebaut, verstetigt und institutionalisiert.
4.2: Ausbau von Kommunikations- und Sensibilisierungsstrategien im Bereich Inklusion	– Das Thema Inklusion wird aktiv in die intersektional ausgerichtete Fort- und Weiterbildung von Berater*innen und Lehrenden eingebracht.

	– Regelmäßige Informations- und Workshop-Angebote zu Themen im Bereich „Inklusion“ sind etabliert (z.B. im Albertus Magnus Center, Zentrum für Hochschuldidaktik, Zentrale Studierendenberatung). – Öffentlichkeitsarbeit und universitätsöffentliche Veranstaltungen werden durchgeführt mit dem Fokus „Sensibilisierung“ und „Entstigmatisierung“ in Abstimmung und Kooperation zwischen Akteur*innen aus dem Bereich „Inklusion“ und dem universitären Gesundheitsmanagement. – In den Handlungsfeldern Personal, Forschung und Studium & Lehre wird das Informationsmanagement zu Angeboten und Maßnahmen für Inklusion systematisch überprüft, ausgebaut und erweitert.
4.3: Institutionalisierung von Barrierefreiheit in (digitaler) Infrastruktur	– Ausbau, Pflege und Begleitung des barrierefreien, interaktiven Lageplans der Universität wird aus zentralen Mitteln der UzK gefördert. – Websites der UzK sind barrierefrei zugänglich. Im Zuge des Webrelauches wird ein Leitfaden hierzu entwickelt. In der internen und externen Kommunikation werden ausschließlich barrierefreie Dokumente genutzt. – Es werden Prozesse aufgebaut für die systematische Meldung und Behebung von Barrieren im Bereich Bau (D5) und Digitales (D8).
5) Rassismuskritik	
5.1: **Institutionalisierung von rassismuskritischen Beratungsstellen** (s. auch Ziel 2.1)	– Für die rassismuskritische Beratung von Studierenden, Beschäftigten und hochschulinternen Arbeitsbereichen werden dauerhafte Ressourcen bereitgestellt. – Für Studierende und Beschäftigte of Colour werden Räume für rassismuskritisches Empowerment angeboten.
5.2: Etablierung von Schulungen, Lehrangeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen	– Über die verschiedenen medialen Kanäle der UzK (Print und digital) sowie über hochschulöffentliche Veranstaltungen wird regelmäßig über Maßnahmen und Angebote zu Rassismuskritik informiert und für einen diskriminierungskritischen Sprachgebrauch in Lehre, Forschung und Verwaltung sensibilisiert. – Die Aufarbeitung kolonialer Geschichte bzw. der Postcolonial Studies wird verstärkt in Curricula berücksichtigt. – Mit dem Zentrum für Hochschuldidaktik werden regelmäßig Fortbildungen/Schulungen für rassismuskritische Kompetenzen in der Lehre angeboten. – Im internen Weiterbildungsangebot werden regelmäßig Schulungen zur Rassismuskritik für Berater*innen und für Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung sowie auch als Inhouse-Schulungen für einzelne Arbeitsbereiche angeboten, ggf. auch in einem intersektionalen Verständnis im Zusammenhang mit weiteren Schulungsangeboten zu Antidiskriminierung.

5.3: **Etablierung eines rassismuskritischen Monitorings an der Universität** (s. auch Ziel 1.3)	– Die UzK hat ein Diversity-Monitoring etabliert, in dem auch die Datenerfassung zu Black, Indigenous, and People of Color (BIPoC) systematisch integriert ist.

PROREKTORAT FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT
REFERAT GENDER & DIVERSITY MANAGEMENT

Vielfalt & Chancen gerechtigkeit

Universität zu Köln

Strategie Chancengerechtigkeit

KONTAKT

Referat Gender & Diversity Management
Universität zu Köln
Eckertstraße 4
50931 Köln
E-Mail: gedim@verw.uni-koeln.de

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel

Strategische Ziele

Handlungsleitende Grundsätze

Instrumente

Verantwortung

Maßnahmen

Qualitätssicherung

IMPRESSUM

Herausgeberin
Prorektorin für Gleichstellung und Diversität
Referat Gender & Diversity Management

Gestaltung
Ulrike Kersting | Abt. Marketing (Entwurf)
Anne Haffke | Referat Gender & Diversity Management

Bildnachweise
© Hannah Scherer (Titelbild)
Dr.' in Kathrin Staufenbiel (S. 3)

Das Strategiepapier Chancengerechtigkeit wurde im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten" des Stifterverbands erarbeitet und am 30.05.2018 durch den Senat der Universität zu Köln verabschiedet.

Präambel

Die Universität zu Köln setzt sich aktiv für Diversität und Chancengerechtigkeit ein und hat in vielen universitären Handlungsfeldern eine große Bandbreite an Strukturen und Maßnahmen implementiert. Bereits 2013 hat der Senat das Leitbild „Vielfalt und Chancengerechtigkeit" verabschiedet. 2014 hat die Universität zu Köln die „Charta der Vielfalt" sowie die „Charta Familie in der Hochschule" unterzeichnet. Schließlich wurden 2018 mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus dem Rheinland die „Gemeinsamen Leitlinien Chancengerechtigkeit" entwickelt. Diese Leitlinien, Strukturen und Maßnahmen bilden das Fundament für die vorliegende Strategie Chancengerechtigkeit der Universität zu Köln.

Wir fördern eine Organisationskultur, in der die individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt unserer Studierenden und Beschäftigten als Bereicherung und als Qualitätsmerkmal verstanden werden. Dabei nehmen wir die Universität selbst als Produzentin von Ausschlussmechanismen in den Blick und bauen institutionelle Barrieren ab. Alle Hochschulmitglieder wirken daran mit, die Attraktivität der Universität zu Köln als Studienstandort und als Arbeitgeberin zu erhöhen, Diskriminierungen entgegenzuwirken und unsere Hochschule als chancengerechten und weltoffenen Raum für exzellente Forschung und Lehre weiterzuentwickeln.

Strategische Ziele

Die Universität zu Köln fördert Strukturentwicklung und Maßnahmen vor allem in den Themenfeldern:

- Antidiskriminierung
- Bildungsgerechtigkeit
- Familienfreundlichkeit
- Geschlechtergerechtigkeit
- Inklusion im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention

Die folgenden Ziele stehen im Vordergrund:

- Die Förderung eines chancengerechten Zugangs zum Studium und zur beruflichen Entwicklung in Wissenschaft und Verwaltung
- Die Weiterentwicklung einer Führungs- und Arbeitskultur, in der Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf Qualitätsmerkmale sind
- Die Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungen, Gremienwahlen und Fördermaßnahmen
- Die Sensibilisierung für und der Abbau von strukturelle(r) Diskriminierung
- Die Investition in barrierefreie und familienfreundliche Infrastrukturen
- Die Förderung diversitätsbezogener Forschung und Lehre

Handlungsleitende Grundsätze

Partizipation und Empowerment

Wir beziehen Akteur*innen der Universität zu Köln auf allen Ebenen und statusunabhängig in die Strategie- und Maßnahmenentwicklung mit ein. Dabei fördern wir Bottom-up-Prozesse und stärken dezentrale Akteur*innen aus Fakultäten, Verwaltung und Studierendenvertretung in ihrer Verantwortung.

Forschungsorientierung

Wir unterziehen unsere Strategie und alle Maßnahmen einer kritischen forschungsgeleiteten Selbstreflexion, indem wir die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen und den engen Austausch mit Wissenschaftler*innen an unserer Universität institutionalisieren.

Intersektionalität

Bei der Strategie- und Maßnahmenentwicklung berücksichtigen wir die Verschränkungen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsdimensionen.

Nachhaltigkeit

Um einen nachhaltigen und effizienten Ressourceneinsatz zu gewährleisten, werden alle Maßnahmen regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Instrumente

Diversity Management an der Universität zu Köln umfasst alle Prozesse, Maßnahmen und Instrumente, die der Erreichung dieser Ziele dienen. Es soll im Sinne einer Querschnittsaufgabe alle Bereiche der Universität durchdringen.

Integration in hochschulstrategische Steuerungsinstrumente: Die strategischen Ziele werden in alle übergreifenden Strategieprozesse, Qualitätssicherungsverfahren und Zielvereinbarungen integriert.

Entwicklungspläne Gleichstellung und Diversität: In den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie in der Verwaltung werden Gleichstellungspläne zu Entwicklungsplänen für Gleichstellung und Diversität weiterentwickelt, die über einen Zeitraum von fünf Jahren konkrete Ziele und Maßnahmen dokumentieren.

Datenmonitoring: Wir erheben und analysieren die für die Strategie- und Maßnahmenentwicklung relevanten Daten unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und informieren die Hochschulöffentlichkeit darüber regelmäßig.

Vernetzung: Unsere hochschulinternen Maßnahmen werden so vernetzt, dass Synergien ausgebaut und Dopplungen vermieden werden. Die interne Vernetzung der Akteur*innen wird gestärkt. Wir gestalten die regionale, bundesweite und internationale Vernetzung aktiv mit.

Kommunikation: Wir initiieren die kritische inneruniversitäre Bewusstseinsbildung. Hierfür führen wir öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen durch, die in die Stadt Köln hineinwirken. Projekte, Maßnahmen und Einrichtungen werden universitätsweit sichtbar gemacht.

Verantwortung

Die Verantwortung für die dauerhafte Realisierung der Strategie tragen alle Mitglieder der Universität.

Die konkrete Umsetzung und Weiterentwicklung der „Strategie Chancengerechtigkeit" erfolgt durch zentrale und dezentrale Akteur*innen der Universität. Expert*innen aller Statusgruppen, themenspezifische Gremien und Arbeitsgruppen sowie studentische Vertretungen und Initiativen werden dabei mit eingebunden:

Rektorat | Für die Konzeption der Strategie, deren Verankerung und Durchsetzung in der Universität und ihre Weiterentwicklung ist das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität unter Einbezug aller erforderlicher Gremien verantwortlich. Die Koordination der Umsetzung des Diversity Managements ist zentral im Referat Gender & Diversity Management verankert, das an das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität angegliedert ist.

Beirat Chancengerechtigkeit | Der Beirat Chancengerechtigkeit berät die Hochschulleitung bei der Weiterentwicklung der Strategie „Chancengerechtigkeit". Er wird berufen durch das Rektorat und setzt sich zusammen aus hochschulinternen und -externen Expert*innen.

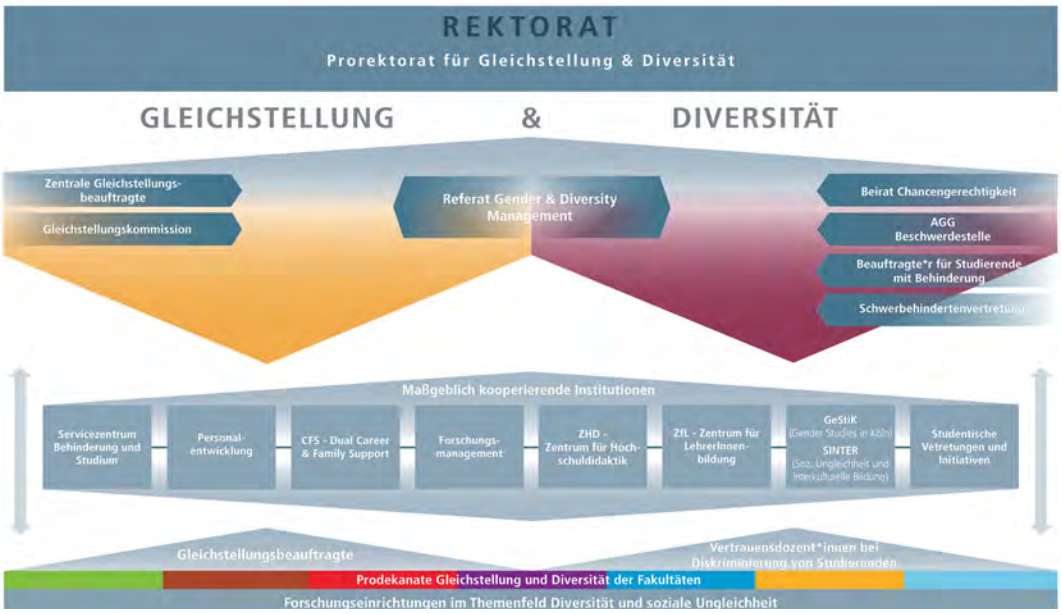
Diversity-Werkstatt | Die jährliche Diversity-Werkstatt dient der transparenten und partizipativen Weiterentwicklung der Strategie „Chancengerechtigkeit" unter Beteiligung von geladenen Expert*innen und der interessierten Hochschulöffentlichkeit.

Fakultäten und Zentrale Einrichtungen | In den Dekanaten bzw. Leitungsorganen der Zentralen Einrichtungen wird die „Strategie Chancengerechtigkeit" durch Benennung und entsprechende Unterstützung von Verantwortlichen verankert.

Dezentrale Maßnahmen werden von den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen eigenständig umgesetzt. Chancengerechtigkeit wird als Querschnittssaspekt bei den Evaluationen berücksichtigt.

Verwaltung | Chancengerechtigkeit wird als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Verwaltung umgesetzt.

Interessensvertretungen | Die Interessensvertretungen und die Beauftragten für Studierende und Personal agieren unabhängig und werden eng miteinander vernetzt. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden sie angemessen ausgestattet und es wird ihnen die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung gegeben.



Maßnahmen

Die operative Umsetzung des Strategiekonzepts erfolgt durch Maßnahmen in den Handlungsfeldern Strukturentwicklung, Studium und Lehre, Forschung, Beratung, Kommunikation, Personal sowie IT und Bau. Sie werden in konkreten Maßnahmenplänen festgehalten und mit vorhandenen Konzepten im Bereich Chancengerechtigkeit wie z.B. dem Gleichstellungskonzept und dem Aktionsplan Inklusion verknüpft. Folgende übergreifende Aspekte sollen in allen Maßnahmenplänen, die diesem Strategiepapier angehängt sind, berücksichtigt werden:

- Flexibilität von Studium und Arbeit
- Förderung junger Wissenschaftler*innen aus strukturell benachteiligten Gruppen
- Vernetzung und Professionalisierung der Beratung
- Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen
- Etablierung transparenter Zulassungs-, Bewerbungs-, Beförderungs- und Berufungsverfahren
- Förderung partizipativer und barrierefreier Veranstaltungsformate

Qualitätssicherung

Unsere Strategie wird in einem Rhythmus von drei Jahren durch ein extern gesteuertes Qualitätssicherungsverfahren evaluiert. In diesen Prozess werden auch die Evaluationen von Einzelmaßnahmen integriert. Zu den Evaluationsergebnissen verfasst das Referat Gender & Diversity Management einen Ergebnisbericht. Um die Dokumentation und Transparenz im Hinblick auf die Weiterentwicklung und die Umsetzung der Strategie Chancengerechtigkeit zu gewährleisten, wird regelmäßig ein Status-Quo-Bericht veröffentlicht.

Die Evaluationsergebnisse und der Status-Quo-Bericht werden jeweils nach ihrer Fertigstellung dem Rektorat und allen weiteren relevanten Gremien, Arbeitsgruppen sowie der Hochschulöffentlichkeit vorgelegt. Sie bilden die Basis für die partizipative Weiterentwicklung der Strategie Chancengerechtigkeit und der Maßnahmenpläne.

vielfalt.uni-koeln.de