



UNIVERSITÄT  
LEIPZIG

# **Gleichstellungsplan der Universität Leipzig**

1	Leitbild.....	1
2	Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung.....	1
2.1	Die Beschäftigtenstruktur im Überblick.....	2
2.2	Beschäftigtenverhältnisse .....	3
2.3	Führungspositionen.....	7
2.3.1	Zentralverwaltung, Stabsstellen, Rektorat.....	7
2.3.2	Akademische Selbstverwaltung .....	7
2.3.3	Fakultätsräte .....	7
2.3.4	Dekanate.....	8
2.4	Fortbildungen .....	9
2.5	Gemeldete Arbeitsunfähigkeit (AU).....	10
2.6	Elternzeiten .....	10
2.7	Kind-Krank-Tage .....	11
2.8	Behinderung und chronische Erkrankungen .....	12
2.9	Studierende.....	13
3	Zielstellung .....	14
3.1	Ziele der Maßnahmen .....	14
3.2	Adressat:innen der Maßnahmen .....	14
4	Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsaspekten .....	15
4.1	Akteur:innen .....	15
4.1.1	Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie (CDF).....	15
4.1.2	Zentralverwaltung.....	15
4.1.3	Fakultäten und Zentrale Einrichtungen .....	15
4.1.4	Gleichstellungsbeauftragung.....	16
4.2	Geschlechtergerechte Sprache.....	16
4.3	Zielvereinbarungen mit SMWK.....	16
4.4	Zielvereinbarungen mit Fakultäten .....	16
4.5	Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“.....	17
5	Handlungsfelder und Maßnahmen .....	17
5.1	Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung ....	17
5.2	Handlungsfeld: Geschlechtergerechtigkeit auf Führungs- und Entscheidungsebenen .....	19
5.3	Handlungsfeld: Gender in Forschung und Lehre.....	19
5.4	Handlungsfeld: Vereinbarkeit und Work-Life-Balance.....	20
5.5	Handlungsfeld: Teilhabe und Gesundheit .....	21
5.6	Handlungsfeld: Corona.....	21
5.7	Handlungsfeld: Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung & Gewalt ..	22
6	Qualitätssicherung.....	22
7	Beschluss des Rektorats .....	22

# Gleichstellungsplan

## **1 Leitbild**

Die Universität Leipzig (UL) hat sich zum Ziel gesetzt, für ihre Angehörigen eine weltweite, inklusive und familienfreundliche Wirkungsstätte zu sein. Über alle hochschulstrategischen Entwicklungen der UL hinweg ist Chancengerechtigkeit Querschnittsaufgabe und Maßgabe, um den Wissenschafts-, Lehr- und Verwaltungsbetrieb auf institutioneller und individueller Ebene fair für alle zu gestalten. Dem liegt ein intersektionaler Ansatz zugrunde, der bedarfsgerechte Unterstützungsstrukturen, individuelle Befähigung und gerechte universitäre Teilhabemöglichkeiten für exzellente Wissenschaft und die sie ermöglichenden Strukturen verbindet.

Der Gleichstellung der Geschlechter kommt dabei als Querschnittsziel und essentiellem Anspruch in Forschung, Lehre, Studium, Verwaltung und Transfer eine besondere Bedeutung zu. Dazu wurden bereits vielfältige Maßnahmen angestoßen, die im vorliegenden Gleichstellungsplan (GP) dargestellt sind. Die einzelnen Konzepte sind jeweils miteinander verschränkt und ihre Schwerpunktsetzungen am Hochschulentwicklungsplan der UL ausgerichtet.

Dieser GP<sup>1</sup> basiert auf folgenden Dokumenten:

- [Hochschulentwicklungsplan 2025 \(HEP; in der Fassung vom 30. Juni 2018\)](#)
- [Personalentwicklungskonzept \(PEK; in der Fassung vom Januar 2019\)](#)
- [Frauenförderplan 2021–2024 \(FFP\)](#)
- [Gleichstellungskonzept 2025 \(GSK\)](#)
- [Vereinbarkeitskonzeption \(VK\)](#)
- [Hochschulaktionsplan Inklusion \(HAPI\)](#)

Damit bündelt der vorliegende GP alle relevanten hochschulstrategischen Konzepte, ergänzt um die Darstellung struktureller Rahmenbedingungen.

## **2 Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung**

Für den Jahresbericht der UL werden die grundlegenden Frauenanteile ermittelt. Ergänzt wird dies durch die Erhebungen im Rahmen des Frauenförderplans.

---

<sup>1</sup> Dieses Dokument wurde 2022 gemäß den Vorgaben der EU-Kommission im Forschungsrahmenprogramm „Horizont Europa“ zusammengestellt und vereint bereits bestehende hochschulstrategische Einzelkonzepte zum „Gleichstellungsplan“ der Universität Leipzig.

## 2.1 Die Beschäftigtenstruktur im Überblick

Zum 01.12.2020 waren im Hochschulbereich der Universität Leipzig von 3.335,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 1.732 mit Frauen besetzt. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen betrug demnach 51,9 %.

Beschäftigungskategorien	Gesamt	Frauen	
	VZÄ	VZÄ	Anteil in %
<b>Professor:innen inkl. Vertretungsprofessor:innen</b>	370	98,0	26,6
davon C4/W3	212	44,8	21,1
davon C3/W2	124,6	39,5	31,7
davon W1	24,5	7,7	31,6
davon TT W1-W2	9	5,0	55,6
<b>Mittelbau (inkl. Akademische Assistent:innen)</b>	1 652,7	769,8	46,6
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b>	1 312,5	864,2	65,8
<b>Gesamt</b>	<b>3 335,2</b>	<b>1 732,0</b>	<b>51,9</b>

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur im Hochschulbereich, Stand 01.12.2020.

Zum 31.12.2020 waren an der Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig von 1.151,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 706,5 mit Frauen besetzt. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen betrug demnach 61,4 %.

Beschäftigungskategorien	Gesamt	Frauen	
	VZÄ	VZÄ	Anteil in %
<b>Professor:innen inkl. Vertretungsprofessor:innen</b>	108,9	15,8	14,5
davon C4/W3	49,4	7,8	15,8
davon C3/W2	59,5	8,0	13,4
davon W1	1,0	0,0	0,0
<b>Mittelbau (inkl. Akademische Assistent:innen)</b>	612,9	342,0	55,8
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b>	428,4	348,7	81,4
<b>Gesamt</b>	<b>1151,2</b>	<b>706,5</b>	<b>61,4</b>

Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur an der Medizinischen Fakultät, Stand: 31.12.2020.

## 2.2 Beschäftigtenverhältnisse<sup>2</sup>

Im Hochschulbereich sind 370 VZÄ mit Professor:innen besetzt. Dabei sind insbesondere in den Besoldungsgruppen C2 bis C4 und auch in den Gruppen der W-Besoldung Frauen unterrepräsentiert. Allein bei den Tenure-Track-Professuren ist annähernd eine Gleichverteilung zu finden, allerdings gehören dieser Gruppe nur 9 Personen an, darunter 5 Frauen. Teilzeit und Befristung spielen auf professoraler Ebene keine besondere Rolle bzw. sind hier keine geschlechtstypischen Verteilungen (mehr Frauen in Teilzeit und befristet) sichtbar. Näheres kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Professor:innen	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
<b>C4</b>	56,00	14,29 %	56	14,29 %	0	0 %	0	0 %
<b>C3</b>	25,00	12 %	25	12 %	0	0 %	0	0 %
<b>C2</b>	0,00	0 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>Summe C4-C2</b>	<b>81,00</b>	<b>13,58 %</b>	<b>81</b>	<b>13,58 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>W3</b>	139,75	24,15 %	141	24,82 %	1	100 %	0	0 %
<b>W3 Vertretung</b>	16,2	18,52 %	17	17,65 %	2	0 %	17	17,65 %
<b>W2</b>	85,5	38,01 %	87	39,08 %	2	50 %	1	0 %
<b>W2 Vertretung</b>	14,05	28,47 %	15	26,67 %	2	0 %	15	26,67 %
<b>W1</b>	24,5	31,63 %	25	32 %	2	50 %	25	32 %
<b>Summe W3-W1</b>	<b>280</b>	<b>29,29 %</b>	<b>285</b>	<b>29,12 %</b>	<b>9</b>	<b>33,33 %</b>	<b>58</b>	<b>25,86 %</b>
<b>TT W2 auf W3</b>	1	100 %	1	100 %	0	0 %	0	0 %
<b>TT W1 auf W2</b>	6	50 %	6	50 %	0	0 %	6	50 %
<b>TTNWGL auf W1</b>	2	50 %	2	50 %	0	0 %	2	50 %
<b>Summe TT</b>	<b>9</b>	<b>55,56 %</b>	<b>9</b>	<b>55,56 %</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>	<b>8</b>	<b>50 %</b>

Tabelle 3: Professor:innen (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

<sup>2</sup> Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den Hochschulbereich, d.h. die Zentralverwaltung sowie 13 der insgesamt 14 Fakultäten. Für die Medizinische Fakultät steht die Erhebung der Daten teilweise noch aus.

Die nachfolgenden zeigen die Verteilung der Geschlechter im akademischen Mittelbau. Hier wird deutlich, dass nur ein Drittel der Beschäftigten auf W-Stellen Frauen sind. Mit einem Frauenanteil von 47 % und 48 % in den anderen Bereichen lassen sich kaum Unterschiede zwischen vom Freistaat finanzierten Stellen und drittmittelfinanzierten Stellen ausmachen. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen entspricht in etwa dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesen Gruppen.

Mittelbau aus Haushalts- und Landes- mitteln	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
<b>W1</b>	25,5	33,33 %	26	34,62 %	1	100 %	26	34,62 %
<b>A15</b>								
<b>A14</b>								
<b>A13</b>								
<b>Summe</b>	<b>25,5</b>	<b>33,33 %</b>	<b>26</b>	<b>34,62 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>	<b>26</b>	<b>34,62 %</b>
<b>E15Ü</b>								
<b>E15</b>	21,75	36,78 %	23	34,78 %	2	0 %	2	50 %
<b>E14</b>	123,27	56,89 %	171	61,99 %	90	74,44 %	94	73,4 %
<b>E13Ü</b>	41,7	44,84 %	51	45,1 %	20	50 %	3	66,67 %
<b>E13</b>	434,63	43,68 %	705	44,97 %	532	47,18 %	549	42,99 %
<b>E12</b>	8,25	29,7 %	16	25 %	16	25 %	16	25 %
<b>Summe</b>	<b>629,61</b>	<b>45,92 %</b>	<b>966</b>	<b>47,41 %</b>	<b>660</b>	<b>50,3 %</b>	<b>664</b>	<b>46,99 %</b>

Tabelle 4: Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und Landesmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
<b>A15</b>								
<b>A14</b>								
<b>A13</b>								
<b>Summe A15-A13</b>								
<b>E15Ü</b>								
<b>E15</b>	6,8	58,82 %	8	50 %	2	0 %	6	50 %
<b>E14</b>	60,63	74,93 %	107	75,7 %	95	76,84 %	101	78,22 %
<b>E13Ü</b>	10,24	41,77 %	17	41,18 %	12	41,67 %	15	46,67 %
<b>E13</b>	898,22	45,56 %	1568	46,24 %	1287	47,63 %	1553	46,17 %
<b>E12</b>	14,73	38,88 %	29	37,93 %	26	38,46 %	29	37,93 %
<b>E10</b>	1,5	33,33 %	3	33,33 %	3	33,33 %	3	33,33 %
<b>E9</b>	0,5	0 %	1	0 %	1	0 %	1	0 %
<b>Pauschalvergütung</b>	5	60 %	5	60 %	0	0 %	5	60 %
<b>Summe</b>	<b>997,61</b>	<b>47,33 %</b>	<b>1740</b>	<b>48,05 %</b>	<b>1426</b>	<b>49,23 %</b>	<b>1713</b>	<b>47,93 %</b>
<b>E15Ü-E12</b>								

Tabelle 5: Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

Im Bereich des **nicht-wissenschaftlichen Personals** findet sich eine andere Verteilung der Geschlechter. Mit der Ausnahme einiger weniger Besoldungs- und Entgeltgruppen ist der Anteil von Frauen höher als der Anteil von Männern. Ohne nähere Betrachtung der in Summe 15 Beamt:innen beträgt der Anteil von Frauen bei vom Freistaat Sachsen finanzierten Stellen 70 % und bei drittmittelfinanzierten Stellen 75 %. Der Anteil der befristeten Stellen, die mit Frauen besetzt sind, ist in beiden Fällen jedoch mit 79 % und 78 % im Vergleich zu mit Männern besetzten Stellen höher. Ebenso verhält es sich mit der Teilzeitquote (87 % und 84 %).

Nichtwissen- sch. Personal aus Haushalts- und Landesmitteln	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
<b>A15</b>	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>A14</b>	2,8	62,29 %	3	66,66 %	1	100 %	0	0 %
<b>A13</b>	2	50 %	2	50 %	0	0 %	0	0 %
<b>A10</b>	3,525	71,63 %	4	75 %	2	100 %	0	0 %
<b>A9</b>	1,875	53,33 %	2	50 %	1	0 %	0	0 %
<b>AT</b>	2	0 %	2	0 %	0	0 %	0	0 %
<b>B4</b>	1	100 %	1	100 %	0	0 %	1	100 %
<b>Summe A15-B4</b>	<b>14,2</b>	<b>51,58 %</b>	<b>15</b>	<b>53,33 %</b>	<b>4</b>	<b>75 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>
<b>E15Ü</b>	2	50 %	2	50 %	0	0 %	0	0 %
<b>E15</b>	9,95	19,6 %	10	20 %	1	100 %	0	0 %
<b>E14</b>	17,05	42,52 %	21	47,62 %	8	62,5 %	1	100 %
<b>E13Ü</b>	13,2	56,44 %	14	57,14 %	4	75 %	0	0 %
<b>E13</b>	48,1	48,34 %	61	52,46 %	26	65,39 %	13	69,23 %
<b>E12</b>	41,625	33,33 %	48	37,5 %	15	66,67 %	6	66,67 %
<b>E11</b>	62,4	45,9 %	74	50 %	28	75 %	9	77,78 %
<b>E10</b>	79,388	56,48 %	104	59,62 %	59	69,49 %	24	70,83 %
<b>E9b</b>	10,6	100 %	13	100 %	7	100 %	8	100 %
<b>E9a</b>	8,675	53,9 %	14	64,29 %	9	77,78 %	8	62,5 %
<b>E9</b>	220,038	72,14 %	271	74,17 %	134	83,58 %	27	70,37 %
<b>E8</b>	81,35	84,48 %	111	86,49 %	66	93,94 %	11	72,73 %
<b>E7</b>	34,2	38,6 %	44	45,46 %	18	72,22 %	5	60 %
<b>E6</b>	253,305	79,96 %	378	86,24 %	250	98,8 %	42	95,24 %
<b>E5</b>	137,425	64,53 %	176	69,32 %	82	86,59 %	46	84,78 %
<b>E4</b>	23,275	21,59 %	27	29,63 %	6	83,33 %	5	80 %
<b>E3</b>	21,075	61,09 %	34	61,76 %	27	70,37 %	12	58,33 %
<b>E2Ü</b>								
<b>E2</b>	2,375	100 %	3	100 %	1	100 %	1	100 %
<b>E1</b>								
<b>Summe E15Ü- E1</b>	<b>1066,03</b>	<b>65,26 %</b>	<b>1405</b>	<b>70,39 %</b>	<b>741</b>	<b>86,64 %</b>	<b>217</b>	<b>78,8 %</b>

Tabelle 6: nicht-wissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

nicht-wissenschaftliches Personal aus Drittmitteln	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
A15								
A14								
A13								
<b>Summe A15-A13</b>								
E15Ü								
E15Ü								
E14	2,5	100 %	3	100 %	1	100 %	0	0 %
E13Ü	0,875	100 %	1	100 %	1	100 %	0	0 %
E13	33,25	79,25 %	46	80,43 %	27	85,19 %	29	86,21 %
E12	6,125	67,35 %	10	70 %	7	71,43 %	4	50 %
E11	29,125	52,79 %	39	53,85 %	20	60 %	30	53,33 %
E10	18,8	46,54 %	30	53,33 %	21	66,67 %	21	66,67 %
E9b	12,825	80,12 %	18	83,33 %	15	86,67 %	14	85,71 %
E9a	22,175	61,67 %	32	71,88 %	19	94,74 %	29	72,41 %
E9	27,225	66,02 %	47	70,21 %	35	74,29 %	33	69,7 %
E8	16,2625	90,78 %	30	93,33 %	26	96,15 %	23	91,3 %
E7	14,025	78,61 %	26	84,62 %	21	90,48 %	22	90,91 %
E6	27,7525	86,31 %	54	90,74 %	44	95,55 %	42	92,86 %
E5	17,65	53,26 %	26	65,39 %	14	92,86 %	21	71,43 %
E4	1	50 %	2	50 %	2	50 %	2	50 %
E3	1,375	100 %	3	100 %	2	100 %	3	100 %
E2Ü								
E2	1,3	23,08 %	3	66,67 %	2	100 %	2	100 %
E1								
<b>Summe E15Ü-E1</b>	<b>232,265</b>	<b>69,41 %</b>	<b>370</b>	<b>75,14 %</b>	<b>257</b>	<b>84,44 %</b>	<b>275</b>	<b>77,82 %</b>

Tabelle 7: nicht-wissenschaftliches Personal aus Drittmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)



## 2.3 Führungspositionen

Der Anteil von Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist relativ hoch, dies spiegelt sich nicht in gleichem Maße in den Führungs- und Entscheidungspositionen wider.

### 2.3.1 Zentralverwaltung, Stabsstellen, Rektorat

Über die Leitungsebenen in den Dezernaten und Stabsstellen stellt sich die Geschlechterverteilung wie folgt dar:

Führungspositionen	Dezernate/Stabsstellen		Sachgebiete		Führungspositionen gesamt (Köpfe)	
	Leiter:innen	Frauenanteil	Leiter:innen	Frauenanteil	Leiter:innen	Frauenanteil
<b>Dezernat 1</b>	1	0 %	5	40 %	6	33 %
<b>Dezernat 2</b>	1	100 %	5	20 %	6	33 %
<b>Dezernat 3</b>	1	100 %	3	0 %	4	25 %
<b>Dezernat 4</b>	1	0 %	4	25 %	5	20 %
<b>Dezernat 5</b>	1	0 %	3	67 %	4	50 %
<b>Stabsstellen Kanzlerin und Rektorin</b>	10	50 %			10	50 %
<b>gesamt</b>	15	47 %	20	30 %	35	37 %

*Tabelle 8: Führungspositionen in der Zentralverwaltung, Stabsstellen, Rektorat (gemäß Organigramm Universität Leipzig vom 14.04.2021)*

### 2.3.2 Akademische Selbstverwaltung

Im Vergleich zu Tabelle 1 entspricht der Frauenanteil der jeweiligen Gruppe im Senat in etwa dem Frauenanteil der Gruppe in der Universität, ausgenommen davon sind die Studierenden.

Senat	Senatsplätze	Frauenanteil
<b>Professor:innen</b>	11	27 %
<b>Akademischer Mittelbau</b>	4	50 %
<b>Studierende</b>	4	25 %
<b>nicht-wissenschaftliches Personal</b>	2	50 %
<b>gesamt</b>	<b>21</b>	<b>33 %</b>

*Tabelle 9: Geschlechterverteilung im Senat (inkl. Med. Fak., Stand 21.05.2021)*

### 2.3.3 Fakultätsräte

Auf dezentraler Ebene zeigt sich ein differenziertes Bild der Geschlechterverteilung in den jeweiligen Fakultätsräten.

<b>stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte</b>	<b>stimm- berechtigte Mitglieder</b>	<b>davon Frauen</b>
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	16	69 %
Fakultät für Chemie und Mineralogie	17	29 %
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Regionalwissenschaften	15	60 %
Fakultät für Lebenswissenschaften	18	33 %
Fakultät für Mathematik und Informatik	17	18 %
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	17	18 %
Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie	17	35 %
Juristenfakultät	16	44 %
Philologische Fakultät	17	59 %
Sportwissenschaftliche Fakultät	13	46 %
Theologische Fakultät	13	31 %
Veterinärmedizinische Fakultät	16	38 %
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	17	24 %
Medizinische Fakultät	33	33 %

Tabelle 10: stimmberechtigte Mitglieder gesamt und Frauenanteile der Fakultätsräte, Stand: 01.05.2021 und 01.01.2022 für Medizinische Fakultät

### 2.3.4 Dekanate

Auf den Leitungsebenen der Fakultäten sind starke Unterschiede in der Geschlechterverteilung festzustellen.

<b>Dekanate</b>	<b>Dekan:in</b>		<b>Prodekan:in</b>		<b>Studien-/ Forschungs- dekan:in</b>		<b>Köpfe Dekana- nat</b>	<b>Frauen- anteil</b>	<b>Dekanats- rätin/ Deka- natsrat</b>	
	m	w	m	w	m	w			m	w
Erziehungswissenschaftliche Fakultät		1	1	1	1		4	50 %		1
Fakultät für Chemie und Mineralogie	1		1		1		3	0 %	1	
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Regionalwissenschaften		1	1		1		3	33 %		1
Fakultät für Lebenswissenschaften	1		2		1	2	6	33 %		1
Fakultät für Mathematik und Informatik	1		1		2		4	0 %		2
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	1		2		2		5	0 %		1
Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie		1	1		1		3	33 %	1	
Juristenfakultät	1			1	1		3	33 %	1	

Philologische Fakultät	1			1	1		3	33 %	1	
Sportwissenschaftliche Fakultät	1			1	2		4	25 %	1	
Theologische Fakultät	1		1		1		3	0 %	1	
Veterinärmedizinische Fakultät	1		1		1		3	0 %		1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	1		2		1		4	0 %		1
Medizinische Fakultät	1		2		2	1	6	16,7 %		1
<b>gesamt</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>54</b>	<b>19 %</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>gesamt Frauenanteil</b>	<b>22 %</b>		<b>21 %</b>		<b>14%</b>			<b>19 %</b>		<b>60 %</b>

Tabelle 11: Dekan:innen, Prodekan:innen, Studiendekan:innen und Forschungsdekan:innen sowie Dekanatsrät:innen (Stand 01.05.2021).

## 2.4 Fortbildungen<sup>3</sup>

Es ist davon auszugehen, dass vor allem im wissenschaftlichen Bereich über alle Ebenen hinweg zahlreiche Teilnahmen an Fortbildungen nicht erfasst sind. Dazu gehören bspw. Fortbildungen in den Bereichen der Hochschuldidaktik, die das Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen (HDS) anbietet, oder Fortbildungen der Research Academy Leipzig, die ebenfalls ein eigenes Anmeldesystem verwendet und die Daten wie bspw. „Teilzeit“ und „Geschlecht“ nicht erfassen. Auch Fortbildungen bei „externen“ Anbieter:innen (bspw. Deutscher Hochschulverband) sind nicht erfasst. Die für die nachfolgende Tabelle herangezogenen Gruppen sind Vorgaben des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen und beruhen auf Angaben der Teilnehmer:innen. Es sind nur die Personengruppen dargestellt, für die Dateneinträge vorliegen. Die Daten lassen erkennen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig an Fortbildungen teilnehmen.

<b>Teilnahmen an Fortbildungen</b>		<b>2017/ 2018</b>	<b>2018/ 2019</b>	<b>2019/ 2020</b>
<b>Gruppe 3:</b> Professor:innen mit Aufsichts- und Leitungsfunktion (W3- / C4-Professor:innen)	insg.	11	7	9
	davon Frauen	1	4	4
	Vollzeit	11	7	9
	Teilzeit	0	0	0
<b>Gruppe 4:</b> Professor:innen (W2- / C3-Professor:in), Leiter:innen Zentraler Einrichtungen, Dezernent:innen, Stabsstellenleiter:innen)	insg.	9	5	15
	davon Frauen	5	4	5
	Vollzeit	7	5	14
	Teilzeit	2	0	1
insg.		17	8	8

<sup>3</sup> Die nachfolgend dargestellten Daten beziehen sich allein auf die Fortbildungen von Personen, die an Veranstaltungen teilgenommen haben, die in der zentralen Fortbildungsdatenbank veröffentlicht wurden. Dies sind insbesondere Angebote des Referats Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement.

<b>Gruppe 5:</b> Dozent:innen mit Leitungsfunktion, Juniorprofessor:innen	davon Frauen	12	6	5
	Vollzeit	14	7	8
	Teilzeit	3	1	0
<b>Gruppe 6:</b> Sachgebietsleiter:innen, Bereichsleiter:innen, Abteilungsleiter:innen, Dekanatsrat/Dekanatsrätinnen	insg.	27	29	39
	davon Frauen	4	15	26
	Vollzeit	22	26	34
<b>Gruppe 7:</b> Mitarbeiter:innen für lehrbezogene Aufgaben, Vertreter:innen einer Professur, Dozent:innen, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter:innen oder Assistent:innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Fachreferent:innen, Techniker:innen, technische Angestellte u. Assistent:innen, Konstrukteur:innen, Referent:innen	insg.	355	314	265
	davon Frauen	222	211	204
	Vollzeit	169	162	144
<b>Gruppe 8:</b> Sachbearbeiter:innen in der Verwaltung, Justitiar:innen, Innenrevisor:innen, DV-Angestellte, Angestellte im Archivdienst, Bibliothekar:innen, Laborant:innen	insg.	213	228	155
	davon Frauen	174	191	134
	Vollzeit	134	140	101
<b>Gruppe 9:</b> Weitere Mitarbeiter:innen, Sekretär:innen, Mitarbeiter:innen für verwaltungstechnische und organisatorische Aufgaben, Bibliotheksassistent:innen	insg.	330	368	259
	davon Frauen	304	347	238
	Vollzeit	190	190	120
	Teilzeit	140	178	139
	<b>Insgesamt</b>	<b>962</b>	<b>962</b>	<b>959</b>
	<b>Frauen</b>	<b>722</b>	<b>778</b>	<b>616</b>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>75 %</b>	<b>81 %</b>	<b>82 %</b>

Tabelle 12: Teilnahmen an Fortbildungen aus der Fortbildungsdatenbank (Zugehörigkeit zu den Gruppen gemäß Selbstanzeige)

## 2.5 Gemeldete Arbeitsunfähigkeit (AU)

Sowohl in den wissenschaftlichen als auch in den nicht-wissenschaftlichen Bereichen ist bei Frauen die Anzahl der gemeldeten AU-Tage höher als ihr relativer Anteil in den Beschäftigungskategorien.

AU-Tage	Frauenanteil (Köpfe)	AU-Tage gemeldet von Frauen
Professor:innen	26,40 %	67,25 %
Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	47,07 %	65,89 %
Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln	48,05 %	55,29 %
nicht-wissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	70,21 %	75,55 %
nicht-wissenschaftliches Personal aus Drittmitteln	75,14 %	88,98 %

Tabelle 13: AU-Tage von Frauen (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

## 2.6 Elternzeiten

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass Frauen wesentlich häufiger Elternzeit anmelden als Männer. In allen Beschäftigungskategorien ist der Anteil der Inanspruchnahme von

Elternzeit bei Frauen wesentlich höher als ihr relativer Anteil in den Beschäftigungskategorien, allein bei den Professorinnen zeigt sich ein fast ausgeglichenes Verhältnis. Elternzeiten von Frauen sind in der Regel länger als Elternzeiten von Männern. Bei der Betrachtung der Anzahl der Elternzeittage sind die Verhältnisse noch ungleicher ausgeprägt. Die Gruppe der Professor:innen bildet wieder eine Ausnahme.

Elternzeit	Frauenanteil (Köpfe)	Elternzeit	
		in Anspruch genommen von Frauen	Tage in Anspruch genommen von Frauen
<b>Professor:innen</b>	26,40 %	24 %	14,36 %
<b>Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln</b>	47,07 %	81 %	82,37 %
<b>Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln</b>	48,05 %	76 %	85,86 %
<b>nicht-wissenschaftliches Perso- nal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln</b>	70,21 %	74 %	87,45 %
<b>nicht-wissenschaftliches Perso- nal aus Drittmitteln</b>	75,14 %	80 %	89,26 %

*Tabelle 14: Anteil von Frauen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)*

## 2.7 Kind-Krank-Tage

Der Anteil von Frauen, die Kind-Krank-Tage gemeldet haben, ist in den verschiedenen Beschäftigungskategorien unterschiedlich hoch. Für den akademischen Mittelbau aus Haushaltsmitteln und für das nicht-wissenschaftliche Personal aus Drittmitteln ist erkennbar, dass der Anteil an von Frauen gemeldeten Kind-krank-Tagen höher ist als der Anteil von Frauen in diesen Beschäftigungskategorien. Für den akademischen Mittelbaus aus Drittmitteln und das nicht-wissenschaftliche Personal aus Landesmitteln zeigt sich ein umgekehrtes Verhältnis.

Kind-Krank-Tage	Frauenanteil (Köpfe)	Kind-Krank-Tage gemeldet von Frauen
Professor:innen	26,40 %	0 %
Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	47,07 %	61,90 %
Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln	48,05 %	33,73 %
nicht-wissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	70,21 %	60,42 %
nicht-wissenschaftliches Personal aus Drittmitteln	75,14 %	86,10 %

*Tabelle 15: Von Frauen beanspruchte Kind-Krank-Tage (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)*

## 2.8 Behinderung und chronische Erkrankungen

Die Gruppe der Nicht-Wissenschaftler:innen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, besteht zu 70 % aus Frauen, doch entfallen 74 % der angegebenen Schwerbehinderungen oder Gleichstellungen nach SGB IX auf sie. Bei den Nicht-Wissenschaftler:innen, die aus Drittmitteln finanziert werden, ist das Verhältnis ähnlich. Die Diskrepanz des Verhältnisses zwischen Beschäftigtenanteil von Frauen im akademischen Mittelbau, finanziert aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln (47 %), und der Angabe einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach SGB IX (73 %) ist besonders hoch. Allein die Quote bei den beschäftigten Frauen im akademischen Mittelbau aus Drittmitteln lässt eine abweichende Tendenz erkennen. Bei einem Beschäftigungsanteil von 48 % haben hier nur 40 % der Frauen eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung nach SGB IX angegeben. Von 366 Professor:innen haben nur 2 eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung angegeben, daher sind die relativen Zahlen für diese Personengruppe nicht aussagefähig.

<b>Schwerbehinderung und Gleichstellung nach SGB IX</b>	<b>Frauenanteil (Köpfe)</b>	<b>GdB <math>\geq</math> 50 oder gleichgestellt angegeben von Frauen</b>
Professor:innen	26,40 %	50,00 %
Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	47,07 %	72,73 %
Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln	48,05 %	40,00 %
nicht-wissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	70,21 %	74,32 %
nicht-wissenschaftliches Personal aus Drittmitteln	75,14 %	81,25 %

*Tabelle 16: Angaben zur Schwerbehinderung und Gleichstellung nach SGB IX (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)*

## 2.9 Studierende<sup>4</sup>

Der Frauenanteil unter Studierenden liegt kontinuierlich bei rund 60 %. Als Volluniversität ist die UL durch ihr geisteswissenschaftliches Spektrum besonders attraktiv für Frauen. Außerdem weisen der Lehramtsbereich sowie die Studiengänge der Human- und Veterinärmedizin einen besonders hohen Frauenanteil auf.

	WS 2018/2019			WS 2019/2020			WS 2020/2021		
	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%	gesamt	weiblich	%
Studierende (gem. Definition <sup>2</sup> Statistisches Landesamt)	29 064	17 281	59,5	29 401	17 616	59,9	29 870	17 983	60,2
Beurlaubte	1 303	839	64,4	1 463	960	65,6	976	667	68,3
<b>Gesamtzahl der Studierenden</b>	<b>30 605</b>	<b>18 211</b>	<b>59,5</b>	<b>31 088</b>	<b>18 681</b>	<b>60,1</b>	<b>31 058</b>	<b>18 758</b>	<b>60,4</b>
darunter ausländische Studierende	3 567	2 031	56,9	3 652	2 112	57,8	3 388	1 941	57,3
darunter Lehramtsstudierende	6 058	4 182	69,0	6 381	4 386	68,7	6 488	4 498	69,3

Tabelle 17: Frauenanteil unter Studierenden

<sup>1</sup> Gezählt werden Studierende (inkl. Beurlaubter, Nebenhörer:innen und Studienkollegiat:innen) im 1. Studiengang und 1. Fach (Personen) zum 01.11. des jeweiligen Jahres inkl. Medizinischer Fakultät. Das Wintersemester 2020/21 wurde zum 01.12. erhoben.

<sup>2</sup> Studierende sind in ein Fachstudium ordentlich immatrikulierte Studierende (ohne Beurlaubte, Studienkollegiat:innen und Gasthörer:innen).

<sup>4</sup> Die vorliegenden Daten zu Studierenden sind dem Jahresbericht 2020 der UL entnommen.

### 3 Zielstellung

#### 3.1 Ziele der Maßnahmen

Die UL ist der Geschlechtergleichstellung und der Durchsetzung dieses gesetzlichen Auftrags verpflichtet. Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sind daher als Querschnittsaufgaben in der Hochschulentwicklung verankert und adressieren den Kulturwandel des gelebten Miteinanders mit dem Ziel der fairen Teilhabe aller Geschlechter.

Um diesen Ansprüchen im universitären Betrieb gerecht zu werden, bedarf es der *Anäherung des jeweiligen Anteils der Geschlechter* in allen universitären Bereichen und auf allen Ebenen, in denen eines unterrepräsentiert sind. Dies hat Implikationen für Maßnahmen im Bereich „Personalgewinnung und -entwicklung“ zur Folge. Damit darauf aufbauend die gleichberechtigte *Teilhabe an Entscheidungsprozessen* und der *Abbau struktureller Benachteiligung* von Frauen<sup>5</sup> in allen Bereichen und auf allen Ebenen gewährleistet ist, ergeben sich Handlungsbedarfe auf den „Führungs- und Entscheidungsebenen“ der UL. Als Wissenschaftseinrichtung ist die Kategorie Geschlecht für die UL auch Forschungsgegenstand und sind *Gender-Aspekte in der wissenschaftlichen Arbeit* von hoher Relevanz.

Die vorherrschenden *Arbeitsbedingungen* haben – egal ob im nicht-wissenschaftlichen oder wissenschaftlichen Bereich – einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit weiblicher Beschäftigter, die insbesondere durch Familienverantwortung besonderen Belastungen ausgesetzt sind und von „Vereinbarkeit“ und Förderung hinsichtlich „Gesundheit“ besonders profitieren. Die *Corona-Pandemie* hat in diesem Zusammenhang, aber auch für UL generell einen starken Handlungsbedarf aufgezeigt.

Abschließend herrscht an der UL auch ein Bewusstsein für die Existenz von diskriminierenden Machtverhältnissen, so dass der *geschlechtsspezifischen Diskriminierung und Gewalt* präventiv und mit geeigneten Maßnahmen begegnet wird.

Für diese Handlungsfelder wurden und werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt und kontinuierlich bedarfsgerecht weiterentwickelt. Diese werden im Kapitel 5 dargestellt.

#### 3.2 Adressat:innen der Maßnahmen

Um die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter im universitären Betrieb zu fördern und den kulturellen Wandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu gestalten, bedarf es der Beteiligung aller Angehörigen und Mitglieder der UL.

Dabei werden auch die verschiedenen Rollen, die Menschen innerhalb von universitären Strukturen und Prozessen einnehmen, adressiert. Ob als Kommiliton:in, Kolleg:in,

---

<sup>5</sup> Diese Bezeichnung umfasst alle Personen, die sich dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen und basiert auf einem intersektionalen Verständnis.



Mitarbeiter:in, Führungskraft, Lehrende:r oder Forscher:in und unabhängig von Geschlechterzuschreibungen liegt die Überwindung diskriminierender, geschlechtsbezogener Rollenbilder und Strukturen in der Verantwortung aller.

## **4 Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsaspekten**

### **4.1 Akteur:innen**

#### **4.1.1 Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie (CDF)**

Im Jahr 2021 wurde die Stabsstelle CDF implementiert. Diese institutionelle Einheit ist im Geschäftsbereich der Rektorin angesiedelt, sodass Chancengerechtigkeitsbelange strategisch von der Leitungsebene gesteuert werden. Das Personal der Stabsstelle ist zu einem Teil haushaltsfinanziert und wirbt darüber hinaus projektbezogene Drittmittel für Personalstellen und Sachkosten ein.

#### **4.1.2 Zentralverwaltung**

Um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit universitätsweit durchzusetzen, braucht es engagierte Multiplikator:innen. Auf der Ebene der Zentralverwaltung ist das Dezernat Personal eine essentielle Schnittstelle, insbesondere für den Bereich der Personalentwicklung. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement ist hier verankert, das Beratungs- und Unterstützungsangebote bedarfsgerecht zuschneidet.

Im Dezernat Forschung und Transfer ist die akademische Personalentwicklung verankert. In Zuständigkeit des Rektorats fungiert die Research Academy Leipzig als zentrale Service-Einrichtung der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

#### **4.1.3 Fakultäten und Zentrale Einrichtungen**

Darüber hinaus gibt es auf dezentraler Ebene Verbündete für Chancengerechtigkeitsbelange: Lehrpersonen engagieren sich für gendersensible Lehr-Lern-Kontexte, um einer vielfältigen Studierendenschaft gerecht zu werden und ein diskriminierungsfreies Teilhabe am Studium zu unterstützen. Wissenschaftler:innen beziehen Geschlechteraspekte in ihre Forschungsdesigns und strukturelle Rahmenbedingungen von Vorhaben ein, so dass geschlechtersensible Erhebungen und gleichberechtigte Teilhabe an Forschung gewährleistet werden. Außerdem werden die Forschungsergebnisse anschließend in die Lehre transferiert, so dass ein steter Sensibilisierungskreislauf für Geschlechteraspekte im Sinne eines exzellenten Wissenschaftsbetriebs existiert.

Auch auf der Ebene der akademischen Verwaltung der dezentralen Ebenen nehmen Führungskräfte ebenso Verantwortung für die Durchsetzung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit wahr und gestalten Studien- und Arbeitsbedingungen sensibel.

#### **4.1.4 Gleichstellungsbeauftragung**

Gemäß Sächsischem Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) hat die UL eine:n gewählte:n Gleichstellungsbeauftragte:n sowie mindestens eine Stellvertretung, die für die ehrenamtliche Ausübung von ihrer Arbeit angemessen zu entlasten sind. Der:die Gleichstellungsbeauftragte nimmt zentral und dezentral an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren teil, ist Mitglied des Akademischen Senats der UL, vertritt in zentralen Gremien Chancengerechtigkeitsbelange und berät das Rektorat bei gleichstellungspolitischen Fragestellungen.

Darüber hinaus sind in jeder der 14 Fakultäten sowie in den Zentralen Einrichtungen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertretungen ehrenamtlich aktiv, die an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie Gremienberatungen teilnehmen und Beratungen anbieten. Alle dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten tagen monatlich im Gleichstellungsrat.

#### **4.2 Geschlechtergerechte Sprache**

Die UL strebt die konsequente sprachliche Gleichbehandlung als selbstverständliche Basis gelingender Gleichstellung aller Menschen an. Daher wird auf Beschluss des Akademischen Senats vom 23. März 2021 empfohlen, zukünftig (im Zuge von Überarbeitungen oder Neufassungen) in allen zentralen Dokumenten der Universität Leipzig sowie auf der Homepage und den Social Media-Kanälen den Gender-Doppelpunkt für die Benennung aller Geschlechter zu verwenden oder alternativ auf die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen zu achten.

#### **4.3 Zielvereinbarungen mit SMWK**

Im Turnus von vier Jahren schließen SMWK und UL Zielvereinbarungen ab, die bis zum Ende der Zielvereinbarungsperiode den angestrebten Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter:innen gem. § 71 SächsHSFG festlegen. Am Ende des aktuellen Turnus wird Ende 2024 überprüft, in welchem Umfang das angestrebte Ziel erreicht wurde und werden ggf. finanzielle Sanktionen veranlasst.

#### **4.4 Zielvereinbarungen mit Fakultäten**

Seit 2019 schließen die Fakultäten der UL interne Zielvereinbarungen mit dem Rektorat ab, die seit 2021 auch die verpflichtende Erarbeitung eines integrierten Chancengerechtigkeitskonzepts beinhalten und mit finanziellen Anreizen untersetzt sind. Das vom jeweiligen Fakultätsrat verabschiedete Konzept soll die Schwerpunktthemen familiengerechte Hochschule, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion, Diversität/Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeitsstrukturen aufgreifen und jeweils spezifische Maßnahmen darstellen. Hierfür wurde von der Stabsstelle CDF ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, aus dem die Fakultäten fach- und strukturspezifisch auswählen können. Um eine enge Verzahnung zwischen zentralen und dezentralen Chancengerechtigkeitsmaßnahmen

sicherzustellen, unterstützt die Stabsstelle CDF durch Beteiligungsformate den Erarbeitungsprozess an der jeweiligen Fakultät.

#### **4.5 Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“**

Von 2015 bis 2017 hat die UL erfolgreich das Diversity Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft durchgeführt, mit dem Ziel ein erstes Diversity-Konzept zu entwickeln. Für die diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Hochschulkommunikation sowie der Service-, Beratungs- und Lehrangebote erhielt die Universität das Zertifikat „Vielfalt gestalten!“. Im Jahr 2022 wird das Re-Audit-Verfahren durchgeführt.

### **5 Handlungsfelder und Maßnahmen<sup>6</sup>**

#### **5.1 Handlungsfeld: Geschlechtergerechte Personalauswahl und -entwicklung**

Im Personalentwicklungskonzept der UL sind für wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte in Forschung, Lehre, Transfer und Verwaltung die Grundsätze für die Auswahl und Entwicklung des Personals festgeschrieben. Die gezielte Förderung von Chancengerechtigkeit, Diversität, Inklusion und Familie zählen zum übergreifenden Handlungsfeld „Gleichstellung und Diversität“ des PEK. Neben den Möglichkeiten individueller Kompetenzentwicklung für alle Beschäftigten werden auch Standards für die Gewinnung, Integration und Bindung des Personals beschrieben. Ziel ist immer eine Kultur der Wertschätzung und der konstruktiven Zusammenarbeit. Insbesondere die Führungskräfte tragen im direkten Austausch mit den Mitarbeiter:innen hierfür eine besondere Verantwortung.

Maßnahme: Leitfaden zu Auswahl und Einstellung wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals

Kommissionvorsitzende erhalten mit dem Leitfaden zur Personalauswahl für die Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren praktische Hilfestellungen. Neben rechtlichen Aspekten sind die Beteiligungspflichten von Gleichstellungs- und Schwerbehindertenvertretungen erläutert, ebenso wie Aspekte vorurteilsbewusster Auswahlentscheidungen.

Maßnahme: Aktive Gewinnung von Frauen für Führungspositionen

Um den Frauenanteil in Bewerbungsverfahren für Führungspositionen und in Berufungsverfahren zu erhöhen, dokumentieren die Kommissionen ergänzend zum Screening des Felds der Bewerber:innen die Bemühungen zur aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen im jeweiligen Protokoll des Auswahl-/Berufungsverfahrens.

---

<sup>6</sup> In den Handlungsfeldern sind überblicksartig ausgewählte Maßnahmen aufgeführt, die in den GEP-äquivalenten Konzepten ausführlich dargestellt sind.

Maßnahme: Gendersensibler Berufungsleitfaden

Die Stabsstellen Berufsangelegenheiten und CDF haben eine Handreichung entwickelt, die die an Berufungsverfahren beteiligten Mitglieder für Genderaspekte in der Personalauswahl sensibilisiert.

Maßnahme: t.e.a.m.-Programm für Wissenschaftlerinnen

Als Personalentwicklungsinstrument sind die Programmlinien von t.e.a.m. auf Studentinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen zugeschnitten und basieren auf Trainings, Expertise- und Allianz-Netzwerkgesprächen sowie Mentoring. Aktuell gibt es folgende Programmlinien: t.e.a.m. ability, Misch Dich ein, Wissenschaft findet Stadt, t.e.a.m. für Promovendinnen, t.e.a.m. für Postdoktorandinnen/UNIBUND-Mentoring, t.e.a.m. expats, t.e.a.m. basecamp.

Maßnahme: Leipzig Tenure-Track-Programm

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA) richtet die UL seit 2021 22 Tenure-Track-Professuren ein, auch darüber hinaus wird dieser Karriereweg dauerhaft an der UL implementiert.

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs soll so frühzeitig die Möglichkeit gegeben werden, in eine planbare wissenschaftliche Karriere einzusteigen. Ziele sind weiterhin Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und bessere Vereinbarkeit.

Dem qualitätsgesicherten Verfahren zur Berufung auf eine Lebenszeitprofessur liegt eine einvernehmlich geschlossene Evaluationsvereinbarung zugrunde, in der die Leistungs- und Qualifizierungsziele vereinbart sind. Ihre Erfüllung wird nach strengen transparenten Kriterien evaluiert.

Maßnahme: Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Als Fördermittelempfängerin von der DFG gewährleistet die UL die Einhaltung des Kodex „Leitfaden zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“<sup>7</sup>. Insbesondere in den Leitlinien 3, 4 und 5 sind gleichstellungsrelevante Aspekte im Hinblick auf Organisationsverantwortung und Leistungsbewertung geregelt.

Die UL ist außerdem den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und deren durchgängiger, transparenter und zukunftsorientierter Umsetzung verpflichtet und legt alle zwei Jahre qualitative Berichte zu den Schwerpunktthemen bei der DFG vor.

---

<sup>7</sup> [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/kodex\\_gwp.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf), letzter Zugriff: 11.04.2022.

## 5.2 Handlungsfeld: Geschlechtergerechtigkeit auf Führungs- und Entscheidungsebenen

Maßnahme: Implementierung von Genderaspekten in Fortbildungsangebote  
Einzelne Organisationseinheiten/Abteilungen haben die Möglichkeit, bedarfsspezifische Weiterbildungen zu Anti-Bias, geschlechtersensibler Arbeitsorganisation oder geschlechtersensibler Personalauswahl zu organisieren.

Darüber hinaus werden die thematisch relevanten Workshops des generellen Fortbildungsangebots von gendersensiblen Referent:innen durchgeführt und insbesondere bei Weiterbildungen von Führungskräften auf die Integration geschlechtsspezifischer Inhalte geachtet.

Maßnahme: Fortbildung zu Gremienarbeit und akademischer Selbstverwaltung  
Um die Beteiligung von Frauen in zentralen und dezentralen Entscheidungsstrukturen zu fördern, wird für einen niedrigschwelligen Eintritt in Aufgabenfelder der akademischen Selbstverwaltung ein Fortbildungsangebot erstellt.

## 5.3 Handlungsfeld: Gender in Forschung und Lehre

Maßnahme: Förderung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft

Als Fördermittelempfängerin von der DFG gewährleistet die UL die Einhaltung des Kodex „Leitfaden zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“<sup>8</sup>. Insbesondere in der Leitlinie 9 ist die Beachtung von Geschlecht und Vielfältigkeit für das Forschungsdesign als maßgeblich festgehalten.

Mit jedem Förderantrag bei der DFG gehen dezidierte Ausführungen zur Beachtung von Genderaspekten im jeweiligen Forschungsthema einher, so dass die Anforderung an gendersensible Forschung auf hohem Niveau gewährleistet wird.

Ergänzend führen die kontinuierlichen erfolgreichen Drittmittelwerbungen bei der DFG auf struktureller Ebene zur Implementierung von Chancengleichheitsmaßnahmen, die bedarfsgerecht weiterentwickelt oder projektübergreifend als good practice transferiert werden.

Maßnahme: Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes)

Mit dem FraGes verfügt die UL seit 2001 über eine interdisziplinäre Schnittstelle für die Erforschung der Geschlechterverhältnisse im soziokulturellen Kontext und vernetzt fachübergreifend hiesige Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Im Zentrum steht dabei die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Darüber hinaus entwickelt das Zentrum sowohl eigene als auch kooperative, nationale

---

<sup>8</sup> [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/kodex\\_gwp.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf), letzter Zugriff: 11.04.2022.

und europäische Forschungsvorhaben, initiiert und organisiert innovative Bildungsveranstaltungen, Lehrstrukturen und Lern-Lehr-Projekte. Mit diesem Zentrum, das Gender als Querschnittsthema in unterschiedliche Vermittlungsformate überträgt, verfügt die UL im Freistaat Sachsen über ein Alleinstellungsmerkmal.

Maßnahme: diversitätssensible Lehre

Die Akteur:innen der Hochschuldidaktik arbeiten eng vernetzt zusammen und sensibilisieren für gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernformate – mit Neen dem E-Learning-Service auch verstärkt mit digitalem Fokus.

Darüber hinaus bietet insbesondere das Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen (mit Geschäftsstelle an der UL) für Promovierende, wissenschaftliche Beschäftigte, Professor:innen Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte zertifizierte Weiterbildungen. Zum Sächsischen Hochschuldidaktik-Zertifikat gehören im Modul 2 auch Arbeitseinheiten zu „Vielfalt, Chancengleichheit und Internationales“.

Im Jahr 2022 wird außerdem ein Leitfaden zu diversitätssensibler Lehre erscheinen.

Maßnahme: Gender Consulting

Im Dezernat 1 sowie durch die Stabsstelle CDF werden Forscher:innen zu Chancengerechtigkeitskonzeptionen bei Drittmittelanträgen beraten. Damit soll schon in der Phase der Antragserarbeitung für faire Strukturen und Teilhabe sensibilisiert und insbesondere die Repräsentanz von Frauen in Forschungsprojekten erhöht werden.

## **5.4 Handlungsfeld: Vereinbarkeit und Work-Life-Balance**

Maßnahme: Vereinbarkeitskonzeption

Als Ort des wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritts verpflichtet sich die UL in besonderer Weise der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben<sup>9</sup> und etabliert Familienorientierung durchgängig als Querschnittsziel der Organisationsentwicklung. Im Jahr 2018 wurde die universitäre Vereinbarkeitskonzeption verabschiedet, in der folgende Handlungsfelder mit familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen untersetzt sind:

- Studienbedingungen,
- Arbeitsbedingungen,
- Wissenschaft,
- Infrastruktur,
- Beratung und Information,
- Organisation und Vernetzung.

Durch die Entwicklung und Umsetzung zielgruppenspezifischer sowie familien- und lebensphasenbewusster Unterstützungsmaßnahmen werden die vielfältigen Potentiale

---

<sup>9</sup> Familienaufgaben umfassen dabei sowohl Kinderbetreuung als auch die Pflege von Angehörigen im Rahmen gelebter Familienformen.

der Hochschulmitglieder und -angehörigen gefördert und eine möglichst umfassende Vereinbarkeit von Studium, Erwerbs- und Fürsorgearbeit gewährleistet.

Maßnahme: Dienstvereinbarung Mobile Arbeit

Zwischen der UL als Dienststelle und dem Personalrat wurde zum 1. November 2020 eine Dienstvereinbarung zur Ermöglichung mobiler Arbeit abgeschlossen. Die so ermöglichte Flexibilisierung der Arbeitsorganisation dient u.a. der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Integration von Menschen mit Schwerbehinderung und erhöht die Arbeitszufriedenheit.

## **5.5 Handlungsfeld: Teilhabe und Gesundheit**

Maßnahme: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Mit dem Hochschulaktionsplan Inklusion setzt die UL die UN-BRK um. Dieser adressiert die Handlungsfelder Studium und Studienbedingungen, Beschäftigte, Lehre, Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und Barrierefreiheit in Gebäuden zur Verbesserung der technischen Infrastruktur, der personellen Unterstützung sowie zur barrierearmen Gestaltung des Hochschulalltags – für alle.

Maßnahme: Gesundheitsförderung

Im November 2021 hat das betriebliche Gesundheitsmanagement der UL unter den Beschäftigten eine Online-Befragung zu Arbeitsbedingungen und Gesundheitsaspekten durchgeführt. Diese Erhebung bildet die Grundlage für Gefährdungsbeurteilungen und Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

Es wird ein bedarfsgerechtes Präventionsangebot für alle Beschäftigten entwickelt, das sich auch speziell an Frauen richtet. Zielgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten sollen dazu beitragen, Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.

## **5.6 Handlungsfeld: Corona**

Den Auswirkungen globalen Ausmaßes durch die Corona-Pandemie ist die UL als „Präsenzuniversität im digitalen Zeitalter“ begegnet.

Maßnahme: Mobiles Arbeiten

Die Möglichkeiten mobilen Arbeitens wurden mit Pandemiebeginn für die Beschäftigten ausgeweitet, insofern die Arbeitsaufgaben es zuließen. Hierdurch sollten insbesondere Personen mit Familienaufgaben bei der Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familienaufgabenbewältigung unterstützt und entlastet werden.

### Maßnahme: Digitale Lehre

Der Lehrbetrieb wurde ab dem Sommersemester 2020 auf digitale Formate und die räumliche Infrastruktur großflächig auf Hybridtechnik umgestellt. Von der ortsunabhängigen Lehre mit digitalen Werkzeugen konnten alle Studierenden profitieren, weil Ausfälle vermieden und Lernen sowie Gesundheitsvorsorge optimal vereinbart werden konnten.

### Maßnahme: Digitalisierungsstrategien

Für die Gestaltung digitaler Transformationsprozesse, die unter Remote-Arbeitsbedingungen eine starke Dringlichkeit erfahren haben, hat der Chief Information Officer (CIO) unter Beteiligung des CIO-Beirats Digitalisierungsstrategien – bisher für die Bereiche Forschung und Lehre – entwickelt. Die Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Aspekte und der Potentiale digitaler Prozesse für die Teilhabe aller werden dabei durch die Beiratsmitgliedschaft des zentralen Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet.

## **5.7 Handlungsfeld: Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung & Gewalt**

### Maßnahme: Informationsportal #esgehtunsan

Seit 2021 bietet die Stabsstelle CDF ein digitales Themenportal zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, auf dem Beschäftigte und Studierende bei Vorfällen – als Betroffene oder Beobachter:innen – Unterstützungsangebote und weiterführende Informationen finden. Verbündete positionieren sich außerdem auf dieser Seite mit einem Foto klar gegen persönliche Grenzüberschreitung an der Universität und symbolisieren Allyship.

### Maßnahme: Konzept zu Präventions- und Unterstützungsangeboten

Im Auftrag des Akademischen Senats wurde im Februar 2022 eine Arbeitsgruppe einberufen, die ein Konzept zu Präventions- und Schutzmaßnahmen vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erarbeiten wird. Unter breiter Beteiligung relevanter Akteur:innen sollen so für Studierende und Beschäftigte gleichermaßen weitere Unterstützungsstrukturen etabliert werden.

## **6 Qualitätssicherung**

Entsprechend ihrer Laufzeiten werden die zugrunde liegenden Einzelkonzepte regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben.

Außerdem greift § 9 SächsHSFG, dem gemäß die UL systematisch die Qualität ihrer gleichstellungsrelevanten Aktivitäten und Maßnahmen sichert und evaluiert.

## **7 Beschluss des Rektorats**

Das Rektorat der UL hat diesen Gleichstellungsplan am 28.07.2022 beschlossen.

Der Gleichstellungsplan sowie alle ihm zugrunde liegenden Dokumente sind hochschulöffentlich bekannt gemacht und online auf den Webseiten der UL abrufbar.