



UNIVERSITÄT
LEIPZIG



DOKUMENTATION UND GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

Beschlossen vom Akademischen Senat am 15.05.2018
und vom Rektorat der Universität Leipzig am 24.05.2018



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

28. Mai 2018

Hiermit reichen wir den beigefügten Antrag (Dokumentation/Gleichstellungskonzept 2025) im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder für die Universität Leipzig rechtsverbindlich ein.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beate A. Schücking,
Rektorin

Georg Teichert,
Gleichstellungsbeauftragter/Projektleiter

INHALTVERZEICHNIS

A. STATUS QUO DER UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG.....	1
1. Zieldimension: Strukturelle Gleichstellungsaspekte	1
1.1 Institutionalisation	1
1.2 Gleichstellungsakteur_innen.....	2
1.3 Hochschulstrategische Verankerung	3
1.4 Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement (QM).....	3
2. Zieldimension: Erhöhung der Frauenanteile	4
2.1 Geschlechterspezifische Analyse von Statusgruppen & Personalstruktur	4
2.2 Handlungsfeld: Steigerung des Professorinnen-Anteils	5
3. Zieldimension: Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
3.1 Handlungsfeld: Förderung wissenschaftlicher Exzellenz.....	6
3.2 Handlungsfeld: Personalentwicklung	7
4. Zieldimension: Gender in Forschung und Lehre.....	7
4.1 Forschungsprofilbereiche & Exzellenz	8
4.2 Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes).....	8
4.3 Hochschuldidaktisches Zentrum (HDS)	8
4.4 Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit	8
5. Zieldimension: Vereinbarkeit	8
5.1 Familienfreundliche Universität	9
B. GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2025	10
1. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung	10
1.1 Säulen des Gleichstellungskonzepts	10
1.2 Querschnittsthemen.....	10
2. Säule Struktur: chancengerechte Hochschulprozesse und -entwicklungen.....	11
2.1 Stärkung von Gleichstellungsstrukturen (zentral/dezentral).....	11
2.2 Geschlechterorientiertes Qualitätsmanagement und Controlling	11
2.3 Gender in/für Forschung und Lehre.....	12
2.4 Vereinbarkeit	12
3. Säule Strategisches Personalmanagement.....	12
3.1 Recruiting.....	12
3.2 Retention	13
3.3 t.e.a.m. – lebensphasen- und qualifikationsorientierte Laufbahnunterstützung für Wissenschaftlerinnen.....	14
4. Säule Kultur: Impulse für Gleichstellung und Gender an der UL.....	15
4.1 Genderforschung-Preis	15
4.2 „Gender-Fairanstaltungen“	15
4.3 Gender-Fonds für Fakultäten	15
4.4 Geschlechtergerechte Kommunikation	16
5. Maßnahmenübersicht	17
Anhang	19

A. STATUS QUO DER UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit können nur zu gelebter Hochschulkultur werden, wenn sie Elemente eines gemeinsamen Selbstverständnisses sind. Daher wurde die vorliegende Situationsdokumentation mittels SWOT-Analysen erarbeitet und die Konzeption des Gleichstellungskonzepts in enger Abstimmung mit Beteiligten und Multiplikator_innen diskursiv an der Universität Leipzig (UL) entwickelt. Der Perspektivenreichtum der Wahrnehmung von Gleichstellung hat kritische Reflektionen¹ ermöglicht, die auf Grundlage der umgesetzten Einzelmaßnahmen² und Veränderungen zur Entwicklung eines ganzheitlichen, auf die Institution abgestimmten integrierten Gleichstellungskonzepts 2025 geführt haben.

Interne Beteiligungsformate:

- methodische Abfrage zum Status quo der Gleichstellung unter bereichsübergreifenden Critical Friends³
- Befragung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Konzeptpräsentation im Rahmen eines hochschulöffentlichen Forums

Einbezogene Expertisen:

- Expert_innen-Gremium: Hochschulratsvorsitzender, administrative Geschäftsführerin des Helmholtz-Zentrums für Umweltforschung Leipzig, Rektorin der UL
- Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

1. Zieldimension: Strukturelle Gleichstellungsaspekte

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none">• Ausdifferenziertere Verankerung im Rektorat• Gleichstellung als hochschulstrategisches Querschnittsthema sichtbar• hohe Motivation der Gleichstellungs_akteur_innen• Professionalisierung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsarbeit	<ul style="list-style-type: none">• fehlende strukturelle Entlastung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte• Implementierung von Gleichstellung in Strukturen und Steuerungsinstrumenten• unzureichendes Gleichstellungsmonitoring• PP II: bisher eher Einzelmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none">• Novellierungen im Hinblick auf 3. Geschlecht als Impuls für Gender Controlling• diskursive Thematisierung weiblicher Unterrepräsentanz• PP III: strategische Entwicklung eines konsistenten, integrierten Gleichstellungskonzepts	<ul style="list-style-type: none">• Gleichstellung ausschließlich als Frauenproblematik angesehen• wenig Finanzmittel für Gleichstellung• ehrenamtliche Gleichstellungsstrukturen• unzureichende Fördermöglichkeiten für Gleichstellung• politisches Klima in Sachsen
Fazit/Handlungsableitungen: <ul style="list-style-type: none">• unterschiedliche Ausprägung des gleichstellungssensiblen Bewusstseins auf zentraler/dezentraler Ebene• starke personenbezogene Abhängigkeit von engagierten Gleichstellungsakteur_innen• Silo-Denken innerhalb der universitären Ebenen und Institutionen• Gender Reporting/Gleichstellungsmonitoring als Steuerungsgrundlage für Controlling noch zu implementieren• Erstmalige Zielvereinbarungen mit Fakultäten mit Gleichstellung verschränken			

Tabelle 1: SWOT-Analyse der Zieldimension Strukturelle Gleichstellungsaspekte

1.1 Institutionalisierung

Der Stellenwert von Gleichstellungsaspekten hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht: So ist Gleichstellung nach wie vor im Geschäftsbereich der Rektorin strategisch verankert, wodurch eine elementare Sensibilität auf Leitungsebene existiert. Darüber hinaus wird Gleichstellung im Vergleich zum ersten Gleichstellungskonzept als Querschnittsthema im gesamten Rektorat sichtbar: Hinsichtlich geschlechtergerechter Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zeichnet mittlerweile der Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs verantwortlich. Auch Gleichstellung als Dritte Mission von Hochschulen hat eine neue Priorität erlangt, für die der Prorektor für Entwicklung und Transfer ein wichtiger Multiplikator ist. Außerdem fördert das Prorektorat für Bildung und

1 s. Anhang 1: SWOT-Analyse zur Gleichstellungssituation an der UL.

2 s. Anhang 2: schematische Übersicht zum Umsetzungsstand der mit dem Gleichstellungskonzept beantragten Maßnahmen im Hinblick auf Zielerreichung, Wirkung, Lerneffekte, Ausblick.

3 Funktionen der Personen innerhalb der UL: Personalentwickler; dezentraler Gleichstellungsbeauftragter; Mentorin des t.e.a.m.-Programms; Mentee des t.e.a.m.-Programms; Alumnae der UL und ehemaliges Mitglied der StudentInnenvertretung; Mitglied des Gleichstellungsausschusses.

Internationales die Integration von Diversity-Aspekten in Lehre und Studium weitaus gezielter als zum Zeitpunkt der letzten Bestandsaufnahme.

Die thematischen Verbindungen von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit mit den Strukturen der UL haben sich stark ausdifferenziert.

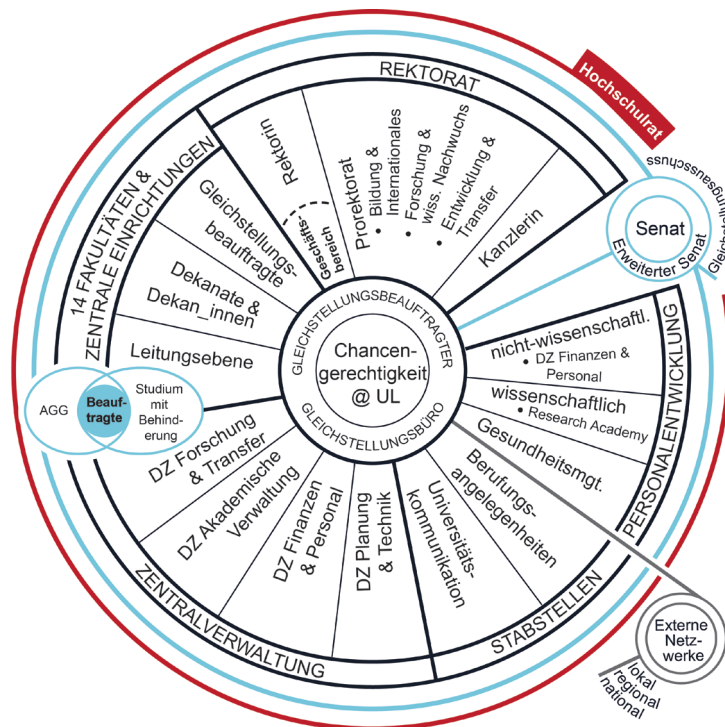


Abbildung 1: Chancengerechtigkeit als Querschnittsthema

1.2 Gleichstellungsakteur_innen

1.2.1 Zentrale Gleichstellungsarbeit

Der zentrale Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die Aufgaben im Rahmen des gesetzlich verankerten Auftrags zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter, indem er an Besetzungsverfahren teilnimmt und Beratungen für Hochschulangehörige zu Vereinbarkeit, sexueller Diskriminierung u.a. anbietet. Er hat außerdem die Leitung des Gleichstellungsbüros sowie die Projektverantwortung für das Professorinnen-Programm II inne. Neben der Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren partizipiert er seit 2015 verstärkt an internen Kommissionen und kann sich so dezidiert für die Implementierung von Gleichstellung in die hochschulstrategischen Steuerungsprozesse einsetzen.

Unbestritten ist die Initialwirkung, welche die seit Herbst 2014 durch das PP II zur Verfügung stehenden Ressourcen hinsichtlich einer universitätsweit wahrnehmbaren Gleichstellungsarbeit haben. Das Angebotsspektrum hat sich über die gleichstellungsfördernden Maßnahmen (s. Anhang 3) hinaus deutlich ausdifferenziert, so dass das Gleichstellungsbüro nach einer Phase der Etablierung von Projektstrukturen bedarfsgerechte Unterstützung in den Bereichen Gender/Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit/ Familienfreundlichkeit sowie Chancengerechtigkeit anbietet. Außerdem hat die für die Projektkoordination geschaffene Stelle für das PP II sehr hohe Entlastungswirkung erzielt.

Die auf diese Weise etablierte umfassende universitätsinterne Vernetzung wird außerdem durch lokale, regionale und nationale Netzwerk- und Kooperationsstrukturen erweitert (s. Anhang 4). Besonders hervorzuheben ist dabei der Ausbau der strategischen Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung Leipzig, basierend auf der Umsetzung der Kooperationsvereinbarung. Eine Plattform dieses engen Bündnisses ist das Netzwerk Wissenschaft und Chancengleichheit im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans zur Umsetzung der EU-Charta für Gleichstellung, für den seit 2015 Wissenschaftseinrichtungen, Wirtschaft und Kommunalverwaltung aktiv kooperieren.

1.2.2 Dezentrale Gleichstellungsarbeit

Auf dezentraler Ebene engagieren sich in den 14 Fakultäten und zentralen Einrichtungen jeweils mindestens zwei Gleichstellungsbeauftragte, die ehrenamtlich Besetzungsverfahren begleiten und bereichsspezifisch an der Verbesserung von Chancengerechtigkeit mitwirken. Auf Ebene der Fakultäten sind Gleichstellungskonzepte bisher jedoch nur in unzureichendem Maß verankert⁴, was als Handlungsbedarf identifiziert wird, um universitätsweit die Durchsetzung von Gleichstellung gewährleisten zu können.

⁴ Anzahl der Fakultäten mit Gleichstellungskonzept: 6 von 14 (Stand: 14. Mai 2018; Quelle: interne Abfrage), siehe auch Anhang 5.

Über den Entlastungsfonds für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte als gleichstellungsfördernde Maßnahmen konnte die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit seit 2014 gesteigert werden: So gab es die Möglichkeit durch Hilfskraftstellen bei Vorbereitungen zu Stellenbesetzungen und für zusätzliche Gleichstellungsprojekte Unterstützung zu beantragen. Außerdem wurden über den Fonds regelmäßig spezifische Weiterbildungen für den Beratungskontext angeboten⁵ bzw. die Teilnahme daran ermöglicht. Da die Gleichstellungsförderung aus dem PP II für den dezentralen Bereich auf Einzelmaßnahmen beschränkt ist, wird von den Gleichstellungsbeauftragten weiterhin struktureller Unterstützungsbedarf gegenüber den jeweiligen Fakultäten hinsichtlich Ausstattung und Entlastung von Dienstaufgaben artikuliert.

1.3 Hochschulstrategische Verankerung

War Gleichstellung zu Beginn des Dokumentationszeitraums nur in der Grundordnung und im Leitbild abgebildet, ist sie als Querschnittsthema mittlerweile in die Hochschulentwicklungsplanung der UL strategisch eingebunden und insgesamt in folgenden hochschulpolitischen Grundsatzpapieren verankert:

- Grundordnung der UL
- Personalentwicklungskonzept (ebd. Kapitel 2.4)
- hochschulspezifischer Hochschulentwicklungsplan 2025 (ebd. Kapitel 5.3.3)
- Leitlinie Tenure Track (ebd. Kapitel 4.3)
- Hochschulentwicklungsplan Sachsen 2025
- Gleichstellung: Teil der Zielvereinbarung mit dem Sächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst

Damit konnte die strukturelle Integration von Gleichstellung seit 2013 über den geplanten Zielerreichungsgrad hinaus realisiert werden. Von 2015–2017 hat sich die UL außerdem als einzige sächsische und zweite ostdeutsche Hochschule dem Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft unterzogen und ist 2016 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten, um die Grundlage für die Entwicklung hin zu einem diskriminierungsfreien, chancengerechten Wissenschaftsstandort zu schaffen.

1.4 Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement (QM)

Um der inneren Heterogenität und Komplexität einer integrierten Volluniversität gerecht zu werden, wurde die Stabsstelle Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium eingerichtet, welche die in den fakultätsspezifischen Qualitätskulturen und in den aus diesen Fachkulturen heraus gewachsenen Strukturen und Prozessen zum Ausgangspunkt des Qualitätsmanagements macht. Die UL verfolgt damit ein dezentrales Modell des Qualitätsmanagements, das den Fakultäten hohe Freiheitsgrade bei der Berücksichtigung fach(kultur)spezifischer Lagen und folglich eine hohe Verantwortung für die Organisation und Weiterentwicklung von Lehre und Studium einräumt.

Die durch das Sachgebiet Finanz- und Personalcontrolling vorliegenden Daten zur Geschlechtersituation werden noch nicht kontinuierlich zur Steuerung von Prozessen herangezogen, so dass konstatiert werden muss, dass das Gleichstellungsmonitoring der UL bisher nur in unzureichendem Maße implementiert ist. Langfristiges Ziel bleibt die Integration funktionaler Gendercontrolling-Mechanismen in das Qualitätsmanagement der UL, d.h. eine standardisierte Erfassung von Geschlechteraspekten für Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung sowie daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen.

2. Zieldimension: Erhöhung der Frauenanteile

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • UL muss keine Stellenstreichungen mehr vornehmen • Steigerung der Frauenanteile (allgemein) • Vergleichsweise hoher Professorinnenanteil • Hybridstudiengänge für Schülerinnen/Studentinnen attraktiv (Mathematik/ Informatik) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ruferteilungen an Frauen öfter für W1 • <i>horizon scanning</i> nicht als Teil des Berufungsverfahrens institutionalisiert • Dual Career noch kein systematischer Onboarding-Bestandteil 	<ul style="list-style-type: none"> • positive Erfahrungen mit Assessment Centern für Professuren am Universitätsklinikum • <i>gendered innovations</i>: Exzellenzkriterium für Land, Bund und EU • neues Leipzig Science Network (LSN) für Kooperationsimpulse 	<ul style="list-style-type: none"> • politisches Klima in Sachsen senkt Standortattraktivität¹ • Wettbewerbssituation um Spitzenpersonal für Wissenschaft • Überforderung der vorhandenen Frauen mit Zusatzaufgaben für Gremien

⁵ Themen: Umgang mit sexueller Diskriminierung, Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren, Fachgespräch im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

<ul style="list-style-type: none"> • breiter Zuspruch für Entlastungsfonds für Professorinnen • Berufungsbeauftragte als Multiplikator_innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Repräsentanz von Frauen in akademischen Gremien • Gewinnung von Studentinnen in Naturwissenschaften und Technik 	<ul style="list-style-type: none"> • Doppelkarriere-Paare: institutionenübergreifender Wettbewerbsvorteil • Informationstechnologie/Digitalisierung als Instrument für Employability/Teilhabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Verlässlichkeit akademischer Laufbahnplanung • Übernahme genereller Förderangebote ohne spezifische Adaption für Institution
--	--	---	---

Fazit/Handlungsableitungen:

- Maßstäbe klassischer Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren benachteiligen Frauen teilweise
- Etablierung transparenter, standardisierter, geschlechtersensibler Personalauswahlverfahren als Qualitäts- und Leistungsmerkmal der UL, inkl. Ausbau des Einstellungsprozesses zur systematisierten Onboarding-Phase
- Klassischer MINT-Fokus für UL nicht sinnvoll, da so Potentiale einer Volluniversität nicht ausgeschöpft werden

Tabelle 2: SWOT-Analyse der Zieldimension Erhöhung der Frauenanteile

2.1 Geschlechterspezifische Analyse von Statusgruppen & Personalstruktur

Trotz insgesamt positiver Tendenzen bei allen Statusgruppen zeigt sich auch an der UL das Phänomen des ‚Ritts auf der Schnecke‘, der eine zwar kontinuierliche, aber langsame Entwicklung der Frauenanteile beschreibt.

61,8 % der erfolgreichen Abschlussprüfungen an der UL wurden im Jahr 2016 von Frauen abgelegt. Zum Vergleich lag der Anteil an Absolventinnen sachsenweit 2016 bei 48,9 % und bundesweit bei 50,6 %. Bei den abgeschlossenen Promotionen betrug der Frauenanteil im Prüfungsjahr 2016 an der UL 55,8 %. Der Abfall auf unterdurchschnittliche 27,1 % bei den Habilitationen zeigt, dass das allgemein bekannte Phänomen der *leaky pipeline* – insbesondere in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in der Medizin – auch an der UL weiterhin zum Tragen kommt.

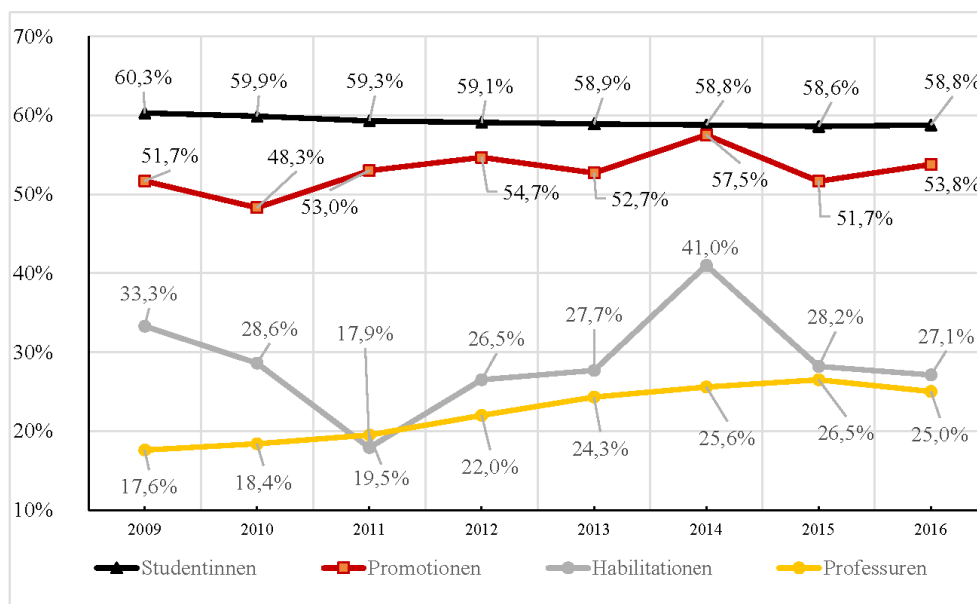


Abbildung 2: Frauenanteile im Qualifikationsverlauf an der UL im Verlauf von 2009-2016

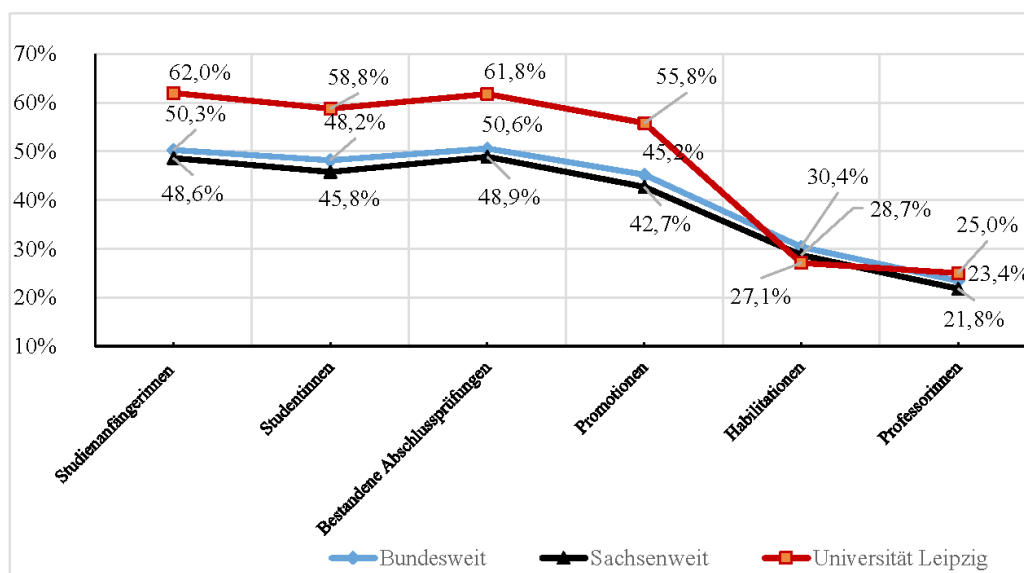


Abbildung 3: Frauenanteile im Qualifikationsverlauf im Jahr 2016 im Vergleich

2.1.1 Handlungsfeld: Steigerung des Studentinnen-Anteils (in MINT-Fächern)

Bereits seit dem Wintersemester 1993/1994 kann die UL einen Frauenanteil unter den Studierenden von mindestens 55,0 % aufweisen. Hervorzuheben ist dabei der stetig gestiegene Anteil an Frauen unter den ausländischen Studierenden von 39,8 % im WiSe 1993/1994 auf 58,2 % im WiSe 2017/2018.

Der Anteil von weiblichen Studierenden an der UL im Wintersemester 2016/2017 von 58,8 % liegt deutlich höher als im bundes- (48,5 %) und sachsenweiten Vergleich (47,7 %). Ein ähnliches Bild ergibt sich bei einem Blick auf die Studienanfängerinnen, welche mit 62,0 % deutlich über dem sächsischen Durchschnitt von 48,6 % liegen. Bei der Betrachtung der bundesweit einheitlichen Fächergruppen ergibt sich jedoch ein differenzierterer Eindruck mit unterschiedlichem Handlungsbedarf: Insbesondere in den Fachbereichen Mathematik, Naturwissenschaften (43,1 %) und Ingenieurwissenschaften (21,3 %) liegt die UL im Wintersemester leicht unter den bundesweiten Vergleichswerten (47,4 % bzw. 23,1 %). Angesichts des universitären Profils als Volluniversität weist die UL allerdings keinen klassischen MINT-Fächerkanon auf. Die angestrebte Gewinnung von Studentinnen im klassisch definierten MINT-Bereich konnte daher nur teilweise erreicht werden, jedoch nicht vorrangig im Rahmen der geplanten Maßnahmen, sondern durch curriculare Innovationen, die auf den Potentialen von Interdisziplinarität einer Volluniversität fußen.

Als Volluniversität hat sich für die UL die Einführung von Hybridstudiengängen⁶ im Bereich Mathematik/Informatik als wesentlich effizienter gezeigt, als Einzelmaßnahmen wie der Girls Day, die nur dezentral umgesetzt wurden. Fächerkombinationen aus Geisteswissenschaften und Informatik erzeugen eine deutlich höhere weibliche Studierneigung (Frauenanteile: BSc Digital Humanities 40 %, MSc Bioinformatik 38 %). Daher wird für die Statusgruppe der Schülerinnen und Studentinnen perspektivisch der Fokus auf einer Verbindung von Geisteswissenschaften mit digitalen Informationstechnologien liegen – auch im Hinblick auf die Erfordernisse einer Arbeitswelt 4.0 als Chance für Frauen zur beruflichen Teilhabe.

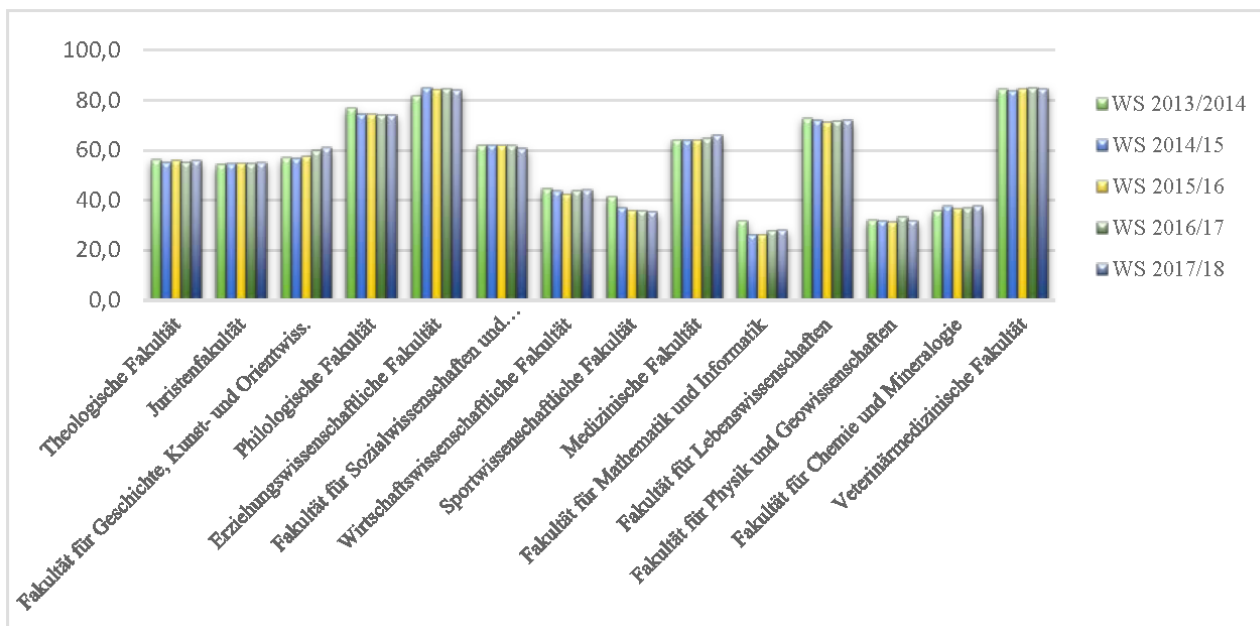


Abbildung 4: Studentinnenanteile im Verlauf nach Fakultäten

2.2 Handlungsfeld: Steigerung des Professorinnen-Anteils

Mit einem Anstieg von 22 % (2012) auf 25 % (2016) Professorinnenanteil hat die UL sachsen- und bundesweit eine Vorreiterrolle. Der dezidierte Blick auf die einzelnen Disziplinen macht jedoch deutlich, dass Fachbereiche wie Jura, Medizin, Mathematik und Informatik weiterhin deutliche Defizite bei weiblich besetzten Professuren aufweisen. Kritisch festzustellen ist außerdem, dass der Frauenanteil bei Neuberufungen (s. Anhang 6) im Verhältnis oft lediglich auf der W1-Stufe ausgeglichen bzw. überproportional ist.

Der 2014 entwickelte gendersensible Berufungsleitfaden zählt zu den erreichten Verbesserungen für die professorale Personalauswahl, wird jedoch noch nicht universitätsweit gezielt eingesetzt. Der für dieses Handlungsfeld zunehmend relevanter werdende Baustein Dual Career konnte als Instrument der Personalgewinnung an der UL implementiert werden, bedarf jedoch weiteren Ausbaus. Durch die geschaffenen Stellenanteile im Gleichstellungsbüro und im Personaldezernat werden bisher Kitaplatzsuchen unterstützt. Ein weiterer Ausbau der Dual Career-Angebote im Hinblick auf die Vermittlung von Lebenspartner_innen am regionalen Arbeitsmarkt wird angestrebt – in Kooperation mit den hiesigen Wissenschaftseinrichtungen.

⁶ Studiengang/Frauenanteil: BSc Informatik 16 %, MSc Informatik 9 %; BSc Digital Humanities 40 %, MSc Bioinformatik 38 %
Quelle: interne Erhebung der Fakultät, Stand: Wintersemester 2016/17.

2.2.1 Handlungsfeld: Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

Gremium	Rektorat	Hochschulrat	Dezernent_innen	Fakultätsräte	Senat/ Erweitert	Gleichstellungsausschuss
Frauenanteil	40 %	33 %	50 %	8-75 %	24/23 %	100 %

Tabelle 3: Frauenanteil in der akademischen Selbstverwaltung der UL⁷; Stand Mai 2018.

Um Entscheidungsprozesse und Strukturentwicklungen chancengerecht gestalten zu können, ist die Partizipation aller Geschlechter und Statusgruppen notwendig. Hier zeigen sich an der UL, insbesondere in den Fakultätsräten, noch Potentiale, um langfristig eine am Kaskadenmodell orientierte Gremienbesetzung zu erreichen. Die wissenschaftlichen und verwaltungstechnischen Leitungsebenen zeigen hinsichtlich des Frauenanteils seit 2010 eine positive Tendenz. Für die Statusgruppe der Professorinnen konnte mit der gleichstellungsfördernden Maßnahme Entlastungsfonds eine Kompensation für Gremienengagement eingerichtet werden, der in allen Ausschreibungsrunden stark überzeichnet war.

3. Zieldimension: Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • prämiertes t.e.a.m.-Prinzip: Förderwürdigkeit & Förderprogramm • wachsendes Netzwerk von Teilnehmerinnen, Alumnae und Mentor_innen als Multiplikator_innen für Nachwuchsförderung • Internationalisierungsstrategie • vorhandene Angebote der Research Academy Leipzig, des Dezernats Forschung und Transfer und der nicht-wissenschaftlichen Personalentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • kein umfassendes Konzept lebensphasenorientierter PE • Wissenschaftsmanagement als Karriereoption • t.e.a.m.: kontinuierliches Commitment/Partizipation • Integration universitärer Erfahrungsträger_innen aller Altersklassen • inklusive & internationale Angebote 	<ul style="list-style-type: none"> • Leipzig & Mitteldeutschland bieten attraktive (wissensch.) Berufsoptionen • <i>gendered innovations</i> als Exzellenzkriterium • verbindliche PE-Instrumente erhöhen identitätsstiftende Wirkung des Arbeitgebers • Transferpotential für innovative PE-Konzepte 	<ul style="list-style-type: none"> • Vielzahl Hochqualifizierter konkurriert um wenige, verfügbare Professuren • vielfaltsfeindliche Gesellschaftsklima • geschlechtsexklusive Angebote werden mit Bedürftigkeit assoziiert
Fazit/Handlungsableitungen: Differenzierung der t.e.a.m.-Angebote mit Gender Diversity-Fokus gezielte Vernetzung bestehender Personalentwicklungs-Instrumente enge Abstimmung und Kooperation für neue Angebote, um Doppelstrukturen zu vermeiden Zielstellung: Entwicklung transparenter, universitätsweit getragener Personalstrategie um Standortattraktivität zu steigern			

Tabelle 4: SWOT-Analyse der Zieldimension Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Aspekt der gezielten, gendersensiblen Förderung von Wissenschaftlerinnen als potentiellen Kandidatinnen für Professuren hat sich an der UL im Berichtszeitraum hinsichtlich zweier Dimensionen entwickelt: Neben dem genderexklusiven Personalentwicklungsangebot t.e.a.m. bietet die UL verschiedene strukturelle Unterstützungsmaßnahmen, die in Form von Forschungsförderung für Nachwuchswissenschaftler_innen durch die Sichtbarmachung von Frauen in der Scientific Community auch gleichstellungsfördernde Wirkungen haben. Gerahmt werden diese Maßnahmen durch das in 2017 verabschiedete Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich.

3.1 Handlungsfeld: Förderung wissenschaftlicher Exzellenz

Der seit 2017 von der Research Academy Leipzig als zentraler Einrichtung zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der UL vergebene Pre-Doc-Award fördert für ein Jahr hervorragende Absolvent_innen, die für die Erarbeitung ihres Promotionsprojekts von einem Postdoc intensiv unterstützt werden (Frauenanteil der 15 Tandems: jeweils 60 %)⁸.

Mit dem Flexiblen Fonds stellt das Dezernat für Forschungs- und Transferservice seit 2017 Postdoktorand_innen, inkl. Juniorprofessor_innen, der UL Mittel für vorbereitende Aktivitäten für einen eigenen Drittmittelantrag zur Verfügung (z.B. DFG, Stiftungen, Bundes- und Landesministerien, EU). In der ersten Antragsrunde lag der Frauenanteil bei den Förderzusagen bei 75 %⁹.

⁷ Die ausführliche Auflistung der jeweiligen Gremienzusammensetzungen ist Anhang 5 zu entnehmen.

⁸ Innerhalb der 15 geförderten Tandems sind jeweils neun Promovendinnen und neun Postdoktorandinnen beteiligt.

⁹ Sechs der bewilligten acht Anträge wurden von Frauen eingereicht.

3.2 Handlungsfeld: Personalentwicklung

3.2.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ausgehend vom Freistaat Sachsen oder initiiert durch die UL stehen Promovendinnen und Postdoktorandinnen verschiedene Fördermöglichkeiten¹⁰ offen:

- Graduiertenförderung des Freistaats: Vergabe von Landesstipendien
- Wiedereinstiegsstipendien des Freistaats: Wiedereinstiegsstipendium für den Abschluss der Promotion und Wiedereinstiegsstipendium für promovierte Frauen zur Vorbereitung auf eine Habilitation
- Vergabe von Doktorand_innenförderplätzen (Hochschulbereich)
- Promotionsförderprogramm der Medizinischen Fakultät
- Deutschlandstipendium

3.2.2 t.e.a.m. – Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Angesiedelt beim Gleichstellungsbeauftragten hat sich aus den Zielvorgaben der Bündelung und Überführung bestehender Mentoring-Angebote die gleichstellungsfördernde Maßnahme „t.e.a.m. Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ seit 2015 zu einem Projekt mit herausgehobenem Erfolg entwickelt. Basierend auf den konzeptionellen Säulen aus wissenschaftsadäquaten Trainings, Campus-Dialogen mit Expert_innen in Entscheidungspositionen der UL, Round Tables mit erfolgreichen Alumnae-Rollenvorbildern und professoralen 1:1-Mentoraten ergänzt t.e.a.m. die allgemeinen Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftler_innen um frauenspezifische Formate, die auf die strukturellen Gegebenheiten der UL abgestimmt sind.

Im Herbst 2017 mit dem 1. Platz des Innovationspreises Weiterbildung des Freistaates Sachsen ausgezeichnet, vereint t.e.a.m. aktuell drei Programmlinien: „UNI findet STADT“ für Studentinnen in Kooperation mit der Stadtverwaltung Leipzig, „t.e.a.m. für Promovendinnen“ und „t.e.a.m. für Postdoktorandinnen“ im Universitätsbund Halle-Jena-Leipzig. Orientiert an den Qualitätsstandards des Forums Mentorings werden die t.e.a.m.-Durchgänge kontinuierlich evaluiert und die Programmstruktur im Dialog mit den Teilnehmerinnen immer wieder neu an den Bedarfen ausgerichtet. Durch diese Flexibilität hat sich t.e.a.m. als PE-Maßnahme an der UL etabliert und ist mit den institutionellen Strukturen der akademischen Personalentwicklung verzahnt.

	2015	2016	2017	2018	gesamt
Studentinnen		10	12	15	37
Promovendinnen	13	13	Kohorte 2016/17	16	42
Postdoktorandinnen	7	21	17	16	61
Total:					140

Tabelle 5: Übersicht der Teilnehmerinnen-Anzahl der t.e.a.m.-Programmlinien

4. Zieldimension: Gender in/für Forschung und Lehre

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> • interdisziplinäres Exzellenzcluster mit klarem Gender-Profil • Genderaspekte als Teil der Hochschullehrausbildung • FraGes: Zentrumsstruktur mit Alleinstellungsmerkmal 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender als Forschungskategorie nicht übergreifend akzeptiert • keine einheitliche Sensibilität und Anreizkultur für gendersensible Forschung 	<ul style="list-style-type: none"> • exzellente Forschung nur unter Berücksichtigung von Genderaspekten möglich • Bildung & Forschung als Mittel gleichberechtigter Teilhabe • verbundübergreifende Nutzung von Gleichstellungsmitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • genderfeindliche politische Entwicklungen in Sachsen
Fazit/Handlungsableitungen: Impulswirkung: Exzellenz-Forschung unter Beachtung von Gender-Aspekten entwickelt sich strategische Weiterentwicklung des FraGes Gender als öffentlichkeitswirksames, meinungsfreudiges Transferthema			

Tabelle 6: SWOT der Zieldimension Gender in Forschung Lehre

¹⁰ Angesichts der Vielfalt an Förderangeboten, die Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung stehen, wurden die geplanten Brückenstipendien für Promovendinnen bisher nicht umgesetzt.

4.1 Forschungsprofilbereiche & Exzellenz

Die strategischen Forschungsfelder vereinen die wissenschaftlichen Wachstumskerne, innerhalb derer die UL exzellente Forschung leistet. Im Februar 2018 hat die UL einen Vollartrag für das Exzellenzcluster „Adipositas verstehen“ bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingereicht, das in einem integrativen Zentrum die biosozialen Faktoren der Erkrankung erforschen will und dabei Medizin, Sozial- und Geisteswissenschaften verbindet. Die Kategorie Gender ist elementarer Bestandteil dieses Clusters.

4.2 Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes)

Das seit 2001 an der UL angesiedelte FraGes ist eine der wenigen Zentrumsstrukturen dieser Art in der ostdeutschen und die einzige in der mitteldeutschen Hochschullandschaft. Das Schlüsselqualifikationsmodul „Genderkompetenzen“ sowie die „Gender-Kritik“-Vortragsreihe zählen zum Angebot. Seit 2015 ist das FraGes Mitglied im Zusammenschluss der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) und der Fachgesellschaft Gender e.V.

Da es bisher noch nicht gelungen ist, das Zentrum als strukturellen Mittelpunkt von Verbundforschungsvorhaben an der UL zu entwickeln, soll dieses Kompetenzfeld für interdisziplinäre Geschlechterforschung an der UL und darüber hinaus mittelfristig ausgebaut werden.

4.3 Hochschuldidaktisches Zentrum (HDS)

Das HDS bietet im Rahmen des sächsischen Hochschuldidaktik-Zertifikats Kurse zu Gender im Arbeitskontext Hochschullehre an. Damit wird in der Ausbildung der Hochschullehrenden übergreifend Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Lehr-Lernaspekte geschaffen.

4.4 Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit

Mit den gleichstellungsfördernden Maßnahmen Veranstaltungsreihe Gender und dem Gleichstellungsfonds ist es im Hinblick auf Genderaspekte seit 2015 gelungen, Anreizstrukturen zu schaffen, um Einzelakteur_innen und Gruppen bei der Umsetzung von genderrelevanten Veranstaltungsformaten mit einer Anschubfinanzierung zu unterstützen. Dass als Initiator_innen alle Geschlechter sowie Studierende und Beschäftigte gleichermaßen adressiert werden, verleiht diese Maßnahmen große Breitenwirkung. Als besonders öffentlichkeitswirksam hat sich die Veranstaltungsreihe „Wer ist dieser Herr Gender?“ des Gleichstellungsbüros etabliert, bei der Forschende der UL ihre Fachdisziplin unter Genderperspektive vorstellen. Diese Reihe wird mittlerweile durch die Kooperation mit der Stadt Leipzig an öffentlichen Orten präsentiert, um das Thema im Sinne der Third Mission auch in die interessierte Stadtgesellschaft zu transferieren. Mit zwei Ausstellungskonzeptionen zu Bildungsgerechtigkeit an der UL im historischen Verlauf sowie Frauen im sächsischen Wissenschaftsbetrieb hat das Gleichstellungsbüro darüber hinaus öffentlichkeitswirksam für die Sichtbarkeit von Frauen- und Genderaspekten im akademischen Bereich sensibilisiert.

Die besondere Stärke dieser Form von Lobbyarbeit für Gender liegt in der Möglichkeit, alle Geschlechter als Multiplikator_innen von Gendersensibilisierung zu machen. Damit kann dem Grundverständnis, dass Geschlechtergerechtigkeit Aufgabe aller Geschlechter ist, Rechnung getragen werden.

5. Zieldimension: Vereinbarkeit

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none">• Bündelung der vereinbarkeitsorientierten Maßnahmen im Gleichstellungsbüro• Option auf Teilzeitstudium und Teilzeitbeschäftigung auf Grund von Kindererziehung• großes Engagement der Fakultäten für punktuelle Kinder-Angebote	<ul style="list-style-type: none">• nur partiell Vereinbarkeitskonzepte für universitäre Qualifikationswege• bereichsspezifische Sensibilisierung zu Studium/Arbeit mit Kind• Mangel an Kurzzeit-Betreuungsplätzen• Forschungsverbünde: teilweise unzureichende Verausgabung der Gleichstellungsmittel	<ul style="list-style-type: none">• Vereinbarkeit als Standortfaktor, Leipzig versteht sich als familienfreundliche Stadt• Vereinbarkeit ist Aufgabe aller Geschlechter• Wertschätzung der Work-Life-Balance für Arbeitsmotivation• Drittmittelgeber: Vereinbarkeit meint mehr als Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none">• nicht ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Leipzig vorhanden• Care-Aufgaben gesellschaftlich überwiegend mit Frauen assoziiert

Fazit/Handlungsableitungen:

Vereinbarkeit umfasst mehr Aspekte als Kindererziehung, gesellschaftlichem Wandel gerecht werden

Kapazitäten von wissenschaftsadäquaten Kinderbetreuungsplätzen müssen gesteigert werden

Sensibilisierungsangebote für Führungs- und Lehrkräfte für Studien- und Arbeitsorganisation mit Familienverantwortung

Tabelle 7: SWOT der Zieldimension Vereinbarkeit

5.1 Familienfreundliche Universität

Bei der Schaffung familiengerechter Strukturen sind an der UL in den vergangenen Jahren wichtige Verbesserungen gelungen: Fakultätsübergreifend ist die räumliche Infrastruktur ausgebaut und sind Regelungen zu Teilzeitstudium und -arbeit umgesetzt worden, die die studien- und arbeitsbezogene Organisation und Familienaufgaben begünstigen. Für Studentinnen im Mutterschutz bietet die UL im Falle von durch Gefährdungsbeurteilungen nicht erbringbaren Studienleistungen Ausgleichsmöglichkeiten. Für die Verbesserung der Kinderbetreuung konnte 2015 die Kita Unikat mit 151 Plätzen eröffnet werden.

Der als gleichstellungsfördernde Maßnahme eingerichtete Familienservice bündelt im Gleichstellungsbüro die Informationen zu familienfreundlichen Strukturen und Angeboten an der UL. Zudem werden zusätzliche Angebote konzipiert und koordiniert, die die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft steigern. Hierbei werden unter Familienverantwortung alle Lebensphasen von der Kindererziehung bis zur Angehörigenpflege und verschiedene Familienformen verstanden.

Seit 2017 koordiniert das Gleichstellungsbüro auch die Gleichstellungsaktivitäten der Research Academy Leipzig und der davon betreuten Forschungsverbünde, insbesondere im Hinblick auf die Vermittlung von Betreuungsplätzen, die für Mitglieder bei vier Tagesmüttern zur Verfügung stehen. Das Gleichstellungsbüro fördert darüber hinaus als zentrale Anlaufstelle einen kontinuierlichen Austausch zwischen beratenden Einrichtungen, der Universitätsleitung und familienpolitischen Multiplikator_innen, um Familienfreundlichkeit langfristig an der UL zu verankern. Auf dezentraler Ebene gibt es darüber hinaus zahlreiche strukturelle und individuelle Initiativen, um die UL zu einem familienfreundlichen Ort zu machen.

Auch in den Forschungsverbünden der UL werden über die verfügbaren Gleichstellungsmittel Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit umgesetzt. Als zukünftige Option ist es essentiell, dass die Drittmittelgeber diese Mittel für vielfältigeren Einsatz vergeben, als sie teilweise an der UL genutzt werden. Die effektive Mittelverwendung bei gleichzeitiger Vermeidung von Doppelstrukturen ist daher eine wichtige Priorität, wenn es um Gleichstellungsaspekte geht.

Trotz universitärer und städtischer Bemühungen ist die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen in Leipzig weiterhin defizitär, was als Standortnachteil wirkt. Durch den Vorsitz im Kinder- und Familienbeirat der Stadt Leipzig kann der zentrale Gleichstellungsbeauftragte jedoch auf ein engmaschiges, städtisches Netzwerk zurückgreifen, das Einzelfalllösungen ermöglicht. Um überregionale Synergieeffekte zu nutzen, engagiert sich die UL als Mitglied im Best Practice-Club Familie in der Hochschule sowie im Lokalen Bündnis für Familie.

Das geplante Ferienbetreuungsangebot wird seit Februar 2016 in den Sommer- und Winterferien als je einwöchiges Angebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der UL angeboten, so dass Schüler_innen im Alter von 6–12 Jahren die Universität in spannenden Vor-Ort-Besuchen als Arbeitsort der Eltern kennenlernen. Mit dem mobilen Kinderzimmer „makz“ steht Angehörigen für Tagungen an der UL ein flexibles Unterstützungsangebot für Kinderbetreuung zu Verfügung. Über den Gleichstellungsfonds war es Nachwuchswissenschaftlerinnen außerdem möglich, die Kosten für Kinderbetreuungen während Tagungen zu beantragen.

B. GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2025

1. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die UL legt ihrem Handeln ein an Exzellenz und Vielfalt orientiertes Verständnis von Chancengerechtigkeit zugrunde, das Geschlechtergerechtigkeit im Sinne eines Bereicherungsansatzes als Potential für ‚gendered innovations‘ begreift. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UL auf allen Qualifikations- und Strukturebenen nachhaltig zu fördern, wurde das bisherige Gleichstellungskonzept weiterentwickelt. Da Gleichstellung an der UL Querschnittsaufgabe ist, wurde eine integrative Strategie erarbeitet, die konzeptionell mit der Umsetzung von chancengerechter Organisationskultur und Personalpolitik verschränkt ist. Die UL wird auf diese Weise ihrer hochschulpolitischen wie gesamtgesellschaftlichen Verantwortung gerecht, innovative und tragfähige Perspektiven zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebs zu entwickeln.

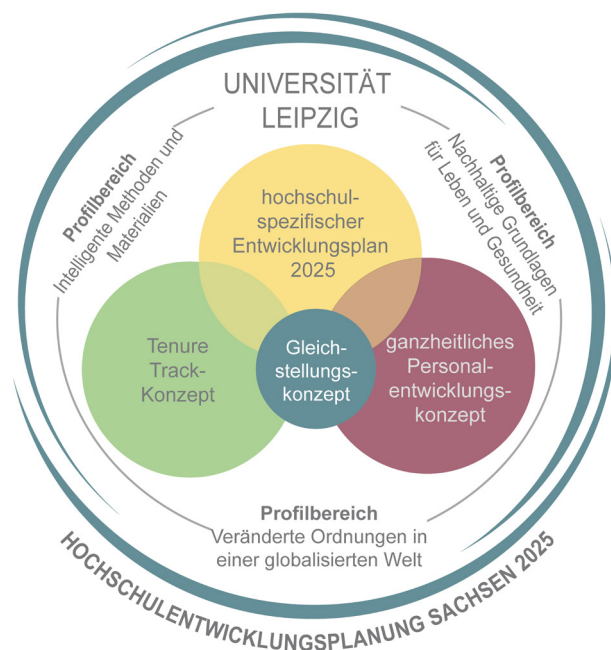


Abbildung 5: Strategische Integration in die Hochschulstrategie

1.1 Säulen des Gleichstellungskonzepts

Das integrierte Gleichstellungskonzept 2025 basiert auf den Säulen „Struktur – Strategisches Personalmanagement – Kultur“ und wird durch entsprechende Maßnahmen untermauert. Bisherige Einzelmaßnahmen und strukturelle Veränderungsprozesse werden so erstmalig konzeptionell in die Hochschulstrategie eingebunden und verschränkt.



Abbildung 6: Übersicht der Elemente des Gleichstellungskonzepts

1.2 Querschnittsthemen

Für das Gleichstellungskonzept wurden die elementaren Querschnittsthemen neu definiert, um der strategischen Ausrichtung der UL, gesellschaftlichen Wandlungsprozessen und politischen Diskursen gerecht zu werden.

Diversität: Angesichts der gesellschaftlichen Wirklichkeit verfolgt die UL ein Vielfaltsverständnis, das neben Geschlecht weitere Diversitätsaspekte (Alter, Bildungsbiographie, sexuelle Identität, kulturelle Herkunft, Lebensentwurf) für die Durchsetzung von Gleichstellung beachtet. Über das klassische Frauenbild hinaus gehend, ist daher Gender Diversity¹¹ handlungsleitend für das Gleichstellungskonzept.

Nachhaltigkeit: Ausgehend von der Initialwirkung, die die Förderung durch das Professorinnen-Programm hinsichtlich der Sensibilisierung für die Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung hatte, ist die dauerhafte Implementierung in Strukturen und Prozesse langfristiges Ziel der UL. Durch die Integration von Gleichstellung als Querschnittsdimension der Hochschulstrategie ist die Grundlage für eine nachhaltige, geschlechtersensible Organisationsentwicklung gelegt, die durch die kontinuierliche Verschränkung von einzelnen Instrumenten mit strukturellen Rahmenbedingungen begünstigt wird.

11 Zum Begriffsverständnis vgl.: D. Vinz, K. Schierding, Gender und Diversity - Vielfalt verstehen und gestalten, in Gender und Diversity, Hrsg. Peter Massing, Wochenschau Verlag, 2010, S. 32f.

Digitalisierung: Der digitale Wandel bietet insbesondere Frauen neue Möglichkeiten zur Teilhabe und Partizipation an der Arbeitswelt. Um im Sinne der Employability entscheidende Kompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 zu erwerben, werden Digitalisierungsaspekte in die Einzelmaßnahmen und digitale Themen verstärkt in die Fortbildungsangebote der UL integriert.

2. Säule Struktur: chancengerechte Hochschulprozesse und -entwicklungen

ZIELE >> *Institutionalisierung von Geschlechtergerechtigkeit*

>> *strukturelle Ermöglichung der Teilhabe von Frauen am Wissenschaftsbetrieb*

>> *gendersensible universitätsweit verbindliche Prozesse und Strukturen*

>> *Gremienbesetzung: Frauenanteil entsprechend der Statusgruppenverteilung*

>> *kontinuierliche Verankerung von Gender in Forschung und Lehre*

2.1 Stärkung von Gleichstellungsstrukturen (zentral/dezentral)

Stabsstelle „Chancengleichheit – Diversität – Familie“ (CDF)

Um den systematischen Diskurs um Geschlechter(un)gerechtigkeiten und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsinstrumenten als Kernaufgabe der UL auch strukturell sichtbar abzubilden und aufzuwerten, wird das bisherige Gleichstellungsbüro in die Stabsstelle CDF im Geschäftsbereich der Rektorin überführt. Ziel dieser Institutionalisierung ist die übergreifende Bündelung und Zentralisierung aller Aktivitäten und Angebote mit gleichstellungsrelevanten Wirkungen – im Sinne eines Service Hubs für Wissenschaft und Verwaltung.

Um die Gleichstellungsaktivitäten strategisch und international wettbewerbsfähig auszurichten, ist ein Projektantrag im Rahmen von HORIZON 2020 im Bereich „Science with and for Society“ ein erstes wichtiges Vorhaben der Stabsstelle, damit unter Konsortialführung der UL „Gender Equality Plans“¹² in agilen Lernprozessen kontinuierlich weiterentwickelt werden können.

Dezentrale Ebene

Die erstmalig mit den Fakultäten abzuschließenden Zielvereinbarungen werden auch Vorgaben zur Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags beinhalten. Dezentrale Gleichstellungsinitiativen erfahren so eine Verzahnung mit den zentralen Steuerungsinstrumenten. Darüber hinaus werden die nachfolgenden Maßnahmen strukturelle Verankerungen auf Fakultätsebene bewirken. Zur Stärkung der dezentralen Gleichstellungsakteur_innen bleibt der Entlastungsfonds bestehen, aus dem bereichsspezifische Weiterbildungen, zusätzliche Gleichstellungsprojekte und individuelle Unterstützung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten finanziert werden.

Das neue Gleichstellungskonzept trägt auch der Erkenntnis Rechnung, dass es für die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags einer breiteren Basis engagierter Multiplikator_innen bedarf. Gleichstellungsrelevante Prozesse finden an vielen, dezentralen Organisationspunkten statt, sodass neben den klassischen Gleichstellungsakteur_innen auch Personen in Studienbüros und Beratungsstellen, Mentor_innen und Mentees des t.e.a.m.-Projekts sowie Anlaufstellen für Beschäftigte ihre Rolle als Change Agents wahrnehmen.

2.2 Geschlechterorientiertes Qualitätsmanagement und Controlling

Die geplanten Maßnahmen werden im Hinblick auf die Zielerreichung umfassender Qualitätssicherung unterliegen. Mittels des PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) wird eine kontinuierliche Kontrolle und folglich systematische Optimierung der Aktivitäten erfolgen.

Bezogen auf das QM wird die UL die mit der Anerkennung des 3. Geschlechtsmerkmals (voraussichtlich Herbst 2018) notwendigen Veränderungen zum Anlass nehmen, das geschlechtergerechte Reporting und Controlling als Teil eines qualitätsorientierten Gleichstellungscontrollings zu implementieren. Zur Sicherstellung der Verbesserung werden spezifische Indikatoren zur Überprüfung der angestrebten Ziele entwickelt, beispielsweise wird der Anteil von Frauen als Erstautorinnen bei Publikationen der UL, der Anteil von Frauen bei Ausgründung aus der Universität, sowie der Anteil von Frauen bei erfolgreicher Drittmittelakquisition einem stetigen Monitoring unterliegen.

Als Verzahnung zwischen zentraler und dezentraler Ebene kommt den ersten Zielvereinbarungen mit den Fakultäten eine herausgehobene Rolle bei der gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung. Darüber hinaus soll das QM-Handbuch der UL um Genderaspekte erweitert werden, um dem Anspruch einer ganzheitlichen, in alle Prozesse und Strukturen integrierten Gleichstellungsstrategie Rechnung zu tragen.

¹² Call im Rahmen von HORIZON 2020: Science with and for Society-09-2018-2019 (CSA): Supporting research organisations to implement gender equality plans.

2.3 Gender in/für Forschung und Lehre

Gender Equality Science Scout: Die Berücksichtigung von Genderaspekten ist elementarer Bestandteil exzellenter Forschung. Über eine Anschubfinanzierung wird das Rektorat deshalb eine Schnittstelle zwischen dem Dezernat Forschungs- und Transferservice sowie der Stabsstelle CDF initiieren. Als „Gender Equality Science Scout“ wird diese Position gezielt zur Beantragung von Gleichstellungsmitteln und der passgenauen und fachspezifischen Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen für koordinierte Forschungsvorhaben/-verbünde beraten und bei der zielgerichteten, nachhaltigen Mittelverwendung unterstützen, sodass Doppelstrukturen vermieden werden.

FraGes: Bis zum Jahr 2020 erfolgt die konzeptionelle Neuausrichtung des FraGes, das mittelfristig zum Kompetenzzentrum für Geschlechter- und Diversitätsforschung in Sachsen entwickelt werden soll. Diese Institution soll als fakultätsübergreifende, interdisziplinäre Forschungseinrichtung Geschlechter- und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre implementieren und damit in Mitteldeutschland eine herausgehobene Position einnehmen. Als Plattform für Wissenschaftler_innen und Studierende gehören Lehrveranstaltungsmodule und Veröffentlichungen ebenso zur Agenda wie die Organisation von Konferenzen und Fachtagen. Außerdem soll die Vergabe des Genderforschungs-Preises (vgl. Kapitel B 4.1) durch das FraGes wissenschaftlich verantwortet werden.

Gender-Professur Digital Humanities: Im Rahmen des PP wird eine Vorgriffsprofessur im Bereich Digital Humanities eingerichtet, die als erste ihrer Art an der UL eine Gender-Denomination erhält.

2.4 Vereinbarkeit

Familienservice: Zur Unterstützung struktureller Vereinbarkeitskonzeptionen wird der Familienservice fortgeführt, der u.a. mit Ferienprogrammen die UL als elterliche Arbeitsstätte in den Fokus rückt und gleichzeitig Eltern in der Betreuung entlastet, Vorlesetage in der Universitätsbibliothek organisiert und Pflegeberatung und -unterstützung vermittelt. Darüber hinaus werden weitere Sensibilisierungs- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Arbeitsorganisation und Familienverantwortung zur Verfügung gehalten.

Familienwohnung: Um der konstant hohen Nachfrage nach flexibler Kinderbetreuung gerecht zu werden, ist geplant, im Gästehaus der UL eine Familienwohnung mit einer Betreuungsperson einzurichten, so dass Notfall- und Kurzzeitbetreuungen gewährleistet werden können.

Vereinbarkeitsfonds: Dieser soll die strukturellen Vereinbarkeitskonzeptionen flankieren und so individuellen Bedarfen von Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielter begegnen. Aus den Mitteln können Frauen Hilfe für die Verbindung von Familienaufgaben und akademischer Arbeit beantragen (z.B. Kind- und Partner_innen-Mitnahme zu Dienstreisen aus Betreuungsgründen, Kinderbetreuung bei Tagungsteilnahmen, etc.).

Forschungskita: Im Herbst 2018 wird eine inklusive Forschungs- und Lehr-Kindertagesstätte als Teil des Leipziger Forschungszentrums für frühkindliche Entwicklung eröffnet, die 84 Betreuungsplätze bietet.

3. Säule Strategisches Personalmanagement

ZIELE >> *Personalgewinnung: angestrebte Entwicklungen der Frauenanteile an der UL*

- Promotion: 61 % bis 2025 - Habilitation: 33 % bis 2025 - Professur: 35 % bis 2025

>> *Verschränkung struktureller und individueller Unterstützung*

>> *Ausweitung lebensphasenorientierter individueller Personalentwicklungs-Angebote*

3.1 Recruiting

Dem Prozess der Personalauswahl kommt mit Fokus auf das wissenschaftliche Personal eine besondere Bedeutung hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der UL zu. Dieser beginnt im Verständnis der UL mit der aktiven Rekrutierung geeigneter Personen und vollzieht sich in gendergerechten Personalauswahlverfahren.

3.1.1 Bewerbungsphase

Der aktiven Rekrutierung von Frauen wird künftig mehr Bedeutung zugesprochen, in dem die Anzahl der eigeninitiativ akquirierten Bewerberinnen in den Report der Berufungskommission integriert wird, welcher dem Rektorat für die finale Ruferteilung vorgelegt wird. Gleichsam werden Vorsitzende von Berufungskommissionen und Berufungsbeauftragte als Multiplikator_innen für gendergerechte Personalauswahlprozesse stärker in den Sensibilisierungsfokus gerückt.

Neben der Erarbeitung einheitlicher Standards für Personalauswahlverfahren soll Chancengerechtigkeit außerdem durch die Kommissionbesetzung erreicht werden. Da durch die Verfügbarkeit eine paritätische Besetzung nicht in allen Bereichen zu gewährleisten ist (vgl. Kapitel A 2.2), wird mindestens die anteilmäßige Besetzung im Verhältnis zu den

realen Geschlechterverhältnissen in der Einrichtung angestrebt. Hierzu wird die enge Verzahnung mit dem Gender Reporting (Kapitel B 2.2) notwendig.

3.1.2 Tenure Track (TT)

Mit der strukturellen Implementierung von TT-Professuren als lehrstuhlunabhängige Nachwuchsstellen initiiert die UL einen Reformprozess, der neben zusätzlichen, planbaren Karrierewegen auch mit einer adäquaten Weiterentwicklung der Personalstruktur des Mittelbaus einhergehen wird. Eingebettet in ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich wird TT fachkulturübergreifend eine institutionell verankerte Alternative auf dem traditionellen Weg zur Professur darstellen, durch die Nachwuchswissenschaftler_innen in der frühen postdoktoralen Qualifikationsphase eine verlässliche Karriereperspektive im akademischen Betrieb geboten wird. Insbesondere von der notwendigen Etablierung einer neuen Systematik für Berufungsverfahren, die für TT vorrangig personenbezogene Potentialscheidungen sein werden, können nach Ansicht der UL Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt profitieren. Die Einführung des TT wird durch eine Vereinbarkeitskonzeption begleitet, die im Falle von Geburt oder Adoption über die gesetzlichen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeit hinaus eine Verlängerung der Bewährungsphase um ein Jahr pro Kind (insgesamt um maximal zwei Jahre) vorsieht.

3.1.3 Pilotprojekt: Assessment Center für Berufungsverfahren

Die mit einer Professur einhergehenden Anforderungen betreffen neben Fachwissen auch Management-, Führungs- und Sozialkompetenzen, die im Rahmen klassischer Berufungsverfahren nicht systematisch erfasst werden können. Um außerfachliche Kompetenzen in den Berufungsvorschlag einfließen zu lassen, sollen, gewährleistet durch die Erweiterung der Anforderungsprofile in Ausschreibungstexten, die Verfahren um Assessment Center (AC) erweitert werden. Da am Universitätsklinikum Leipzig bereits positive Erfahrungen mit AC-Gutachten als unterstützender Informationsgrundlage für Berufungskommissionen vorliegen, ist im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojekts geplant, für bis zu zehn Berufungsverfahren an der UL mit maßgeschneiderten AC die Potentiale für eine geschlechtergerechtere Personalauswahl zu evaluieren. Ziel der Pilotphase ist die Weiterentwicklung qualitätssichernden Instrumentariums bei der Rekrutierung in Ergänzung zum gendersensiblen Berufungsleitfaden.

3.1.4 Dual Career

Aus der Überzeugung heraus, dass Doppelkarriere-Paare institutionenübergreifend Wettbewerbsvorteile für den Standort Leipzig bedeuten, hat sich die UL der Gründungsinitiative des Leipzig Science Networks angeschlossen. Durch diesen Zusammenschluss von 15 Leipziger Hochschul- und Forschungseinrichtungen wird auch die UL von Kooperationsimpulsen für Standortmarketing und Willkommenskultur für Neuberufene und Gastwissenschaftler_innen profitieren und kann die eigenen Dual Career-Angebote erweitern. Nicht der Wettbewerb um Spitzenpersonal steht somit im Vordergrund, sondern die konstruktive Zusammenarbeit der hiesigen Wissenschafts- und Wirtschaftsinstitutionen mit synergetischen Potentialen und die gezielte Unterstützung von Doppelkarrierepaaren bei der Suche nach neuen beruflichen Perspektiven.

3.2 Retention

Um Berufungen von Professorinnen zu gewährleisten, sind kurz- und mittelfristige PE-Instrumente nötig, die auf die vorgelagerten universitären Qualifikationsstufen zugeschnitten sind:

Dienstvereinbarung Telearbeit: Mit Zustimmung des Personalrats wird bis 2019 eine Dienstvereinbarung geschlossen, die es Beschäftigten ermöglicht, in Absprache mit der eigenen Führungskraft Home Office in die individuelle Arbeitsorganisation zu integrieren.

Brückenstipendien: Um Nachwuchswissenschaftlerinnen in unvorhergesehenen Situationen beim Abschluss der Promotion zu unterstützen, werden als gleichstellungsfördernde Maßnahme dreimonatige Überbrückungsfinanzierungen initiiert, die nach wissenschaftlichen und sozialen Kriterien vom Gleichstellungsausschuss vergeben werden.

Führungskräfte sensibilisierung: Chancengerechte Personalführung ist eine komplexe Thematik, die neben Gendersensibilität auch diskriminierungsfreie Leitungskompetenz voraussetzt. Um Aufmerksamkeit auf die Aspekte von Gender Diversity im Hochschulalltag und im gemeinsamen Miteinander zu lenken, werden die Führungskräfte Schulungen der universitären Fortbildung um Geschlechter- und Diversitätsaspekte mit nachweislich gendersensiblen Workshopleitungen erweitert.

3.3 t.e.a.m. – lebensphasen- und qualifikationsorientierte Laufbahnunterstützung für Wissenschaftlerinnen

Die UL hat sich bewusst dafür entschieden, den Zieldimensionen Erhöhung der Frauenanteile, Personalentwicklung für Frauen und Akquise von Studentinnen für unterrepräsentierte Fächer mit einem integrativen Konzept zu begegnen, das aus dem t.e.a.m.-Prinzip entwickelt wurde. t.e.a.m. ist als Förder- und Forderprogramm konzipiert, das durch qualitätssichernde Prozesse im Hinblick auf Teilnehmerinnen-Akquise, -auswahl und -bindung flexibel bedarfsgerechte und wissenschaftsadäquate Unterstützungsangebote bietet. Durch die Verzahnung der Programmlinien wird dem Netzwerkanspruch über Qualifikationsstufen hinweg Rechnung getragen und es werden nachhaltige Alumnae-Strukturen etabliert. Jede Teilnehmerin wird für die jeweils vorgelagerte Laufbahnstufe als „Expertin in eigener Sache“ aktiv in die Programmgestaltung eingebunden, sodass die Mentees in verschiedenen Rollen empowert werden (Peer, Mentorin, Expertin).

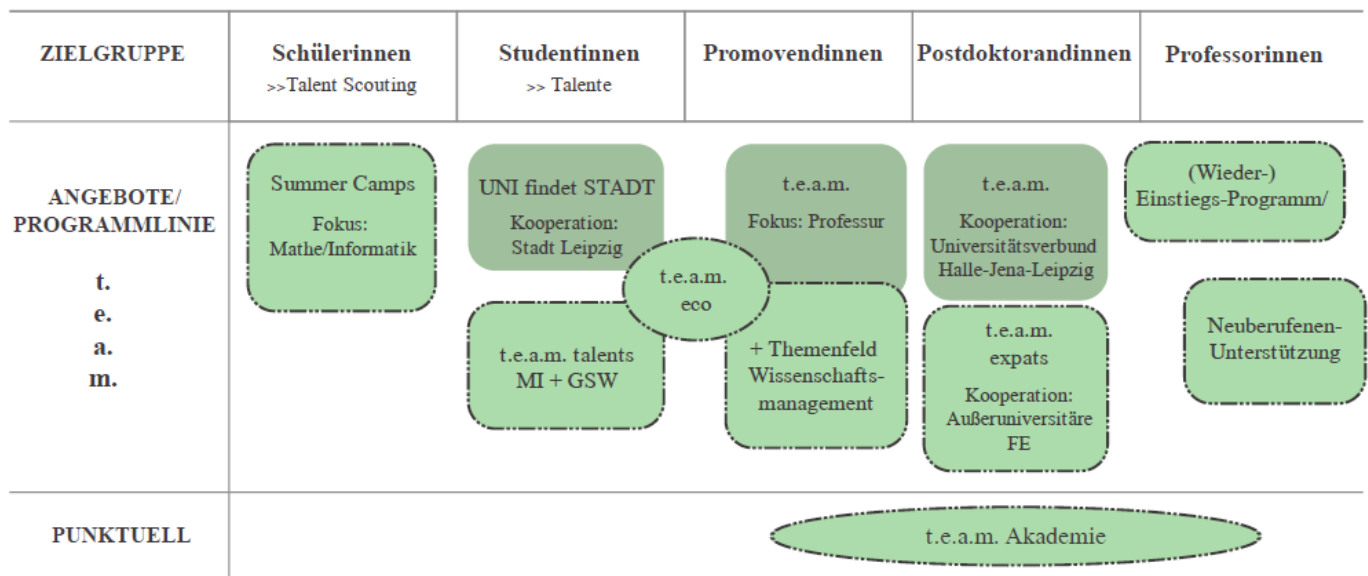


Abbildung 7: t.e.a.m. als lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept

3.3.1 Programmlinien nach Zielgruppen

Schülerinnen

Die hohe weibliche Studieraffinität für Hybridstudiengänge an der UL an der Fakultät für Mathematik und Informatik wird bereits für die Zielgruppe der Schülerinnen ab 12 Jahren durch ein t.e.a.m.-Angebot gefördert. In enger Abstimmung mit dem Studienmarketing der UL ist ein Intensiv-Programm geplant, das aufbauend auf den Erfahrungen mit Mentoring-Projekten im Rahmen eines 5-tägigen Summer Camps interessierte Schülerinnen zu „Studentinnen für eine Woche“ macht. Mit Studentinnen der Digital Humanities und weiterer Hybridstudiengänge als Multiplikatorinnen sollen die Schülerinnen Lehrveranstaltungen besuchen können, in Workshops praxisnah die Verbindung von Digitalisierung und Geisteswissenschaften erleben und weibliche Rollenvorbilder verschiedener Qualifikationsstufen kennenlernen.

Studentinnen

Das Kooperationsprojekt mit der Stadtverwaltung UNI findet STADT wird fortgesetzt. Außerdem ist geplant, im Rahmen des lokalen Netzwerks Wissenschaft und Chancengleichheit weitere Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen in das Projekt zu integrieren – als Transfer-Projekt t.e.a.m. eco, das sich auch an Promovendinnen richten wird. Darüber hinaus wird für die Zielgruppe der Studentinnen ein universitätsspezifisches t.e.a.m.-Projekt initiiert, bei dem die Verschränkung von Geisteswissenschaften und Digitalisierung im Mittelpunkt steht. Im Peer-Tandem erarbeiten jeweils eine Studentin der Informatik und eine der Geisteswissenschaften studienbegleitend unter fachkundiger Betreuung ein gemeinsames Projekt. Die so ermöglichten gegenseitigen Einblicke in informationstechnologische und geisteswissenschaftliche Forschung und Arbeitsweisen sollen die disziplinären Grenzen der Fächerkulturen überwinden helfen und den Teilnehmerinnen elementare Schlüsselkompetenzen für das (akademische) Berufsleben vermitteln.

Promovendinnen

Das erfolgreich etablierte t.e.a.m.-Programm für promovierende Nachwuchswissenschaftlerinnen wird für künftige Kohorten ab 2019 bis zu 20 Plätze vorhalten und inhaltlich um das Thema „Wissenschaftsmanagement“ als Hochschulprofession ergänzt werden, damit Frauen wissenschaftsstützende Tätigkeitsprofile als chancenreiche Arbeitsbereiche

kennenlernen.

Postdoktorandinnen

Das t.e.a.m.-Programm im Universitätsbund Halle-Jena-Leipzig soll fortan verstärkt Leipzig als Wissenschaftsstandort in den Blick nehmen und enger mit den hiesigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen vernetzt stattfinden. Die Programmlinie t.e.a.m. expats bietet zusätzliche Plätze für Teilnehmerinnen von externen Wissenschaftseinrichtungen, die neben einem professoralen Mentorat auch ein Peer-Mentoring-Tandem mit einer Postdoktorandin der UL bilden werden. In institutionenübergreifenden Trainings werden wissenschaftsadäquat spezifische Qualifikationen, beispielsweise für Berufungsverfahren, Konflikt- und Teammanagement, geschult.

Professorinnen (insbesondere Neu- und Erstberufungen)

Die Ruferteilungsquote an Frauen veranlasst die UL dazu, Professorinnen nicht nur als Mentorin im t.e.a.m.-Programm zu berücksichtigen. Um das Onboarding neu berufener Professorinnen gezielt zu verbessern, ist diese Zielgruppe expliziter Bestandteil des t.e.a.m.-Konzepts. Neben der offiziellen Begrüßungsveranstaltung für Neuberufene, die die Rektorin der UL persönlich verantwortet, wird entsprechend des t.e.a.m.-Prinzips der Neuberufenen eine erfahrene professorale Führungskraft als Ansprechperson an die Seite gestellt. Durch Round-Table-Veranstaltungen mit Personen in Entscheidungspositionen erhalten die Neuberufenen im Gruppenverbund interne wie informelle Einblicke in die Prozesse und Strukturen der UL. Bedarfsgerechte Workshopangebote ergänzen diesen t.e.a.m.-Baustein.

Für wissenschaftsadäquate Unterstützung wird der Entlastungsfonds für Professorinnen – fortan thematisch getrennt für Gremienarbeit und Forschungsförderung – weiterbestehen.

3.3.2 t.e.a.m.-Akademie

Durch persönliches Feedback und die Programmevaluationen konnten für t.e.a.m. wichtige Lerneffekte hinsichtlich des Commitments und der Angebotsstruktur identifiziert werden. Die Teilnehmerinnen machten deutlich, dass Lebens- und Arbeitsumstände oft nicht für die gesamte Programmdauer eine proaktive Programmteilnahme ermöglichen. Die t.e.a.m.-Programmlinien werden deshalb von der jährlich stattfindenden t.e.a.m.-Akademie als kompaktem Karriereunterstützungsangebot flankiert: An drei Intensiv-Tagen erhalten Promovendinnen und Postdoktorandinnen (geplant: 40 Plätze) gezielte Impulse für die eigene Laufbahn und bilden sich in interaktiven, gendersensiblen Workshops weiter.

4. Säule Kultur: Impulse für Gleichstellung und Gender an der UL

- ZIELE** >> *Chancengerechtigkeit als Third Mission mit Transferanspruch*
>> *Sichtbarmachung von Genderaspekten und weiblichen Wissenschaftlerinnen*
>> *Gewinnung von Hochschulangehörigen als Multiplikator_innen für Gleichstellung*
>> *Gleichstellungsorientierte und gendersensible Kommunikation & Informationen*

Die Durchsetzung von Gleichstellung kann nicht von Einzelakteur_innen geleistet werden, sondern bedarf der Initiative aller Hochschulangehörigen. Daher ist die Etablierung einer hochschulweit gendersensiblen Kultur essentiell für nachhaltige Veränderungen.

4.1 Genderforschung-Preis

Die Universitätsstiftung der UL wird ab 2019 einen Preis für Gender- und Diversityforschung ausloben, der jährlich eine herausragende wissenschaftliche Arbeit zu den Thematiken würdigt. Die wissenschaftliche Betreuung des Preises wird im FraGes angegliedert (vgl. Kapitel B 2.3).

4.2 „Gender-Fairanstaltungen“

Um auch weiterhin Einzelinitiativen der Hochschulangehörigen mit Genderbezug unterstützen zu können, soll ein Fonds für Gender-Veranstaltungen mit öffentlichkeitswirksamer Transferwirkung aufgelegt werden. Die Förderung erfolgt auf Antrag, wobei Kriterien wie Geschlechteraspekte, sichtbare Beteiligung von Frauen und der Einbezug von weiblicher Wissenschaftsexpertise der UL vorrangig sind.

4.3 Gender-Fonds für Fakultäten

Um das Engagement für Gleichstellung auf dezentraler Ebene zu fördern und dem Autonomieanspruch der Fakultäten zu entsprechen, wird ein Gender-Fonds initiiert, aus dem Mittel für fakultätsspezifische Projekte mit gleichstellungspolitischen Wirkungen ausgereicht werden. Von Lehraufträgen für Gender-Seminare, über Vorlesungsreihen mit Bezügen zu

Gleichstellung oder Gender-Forschung sowie innovativen Sensibilisierungsformaten sind dem Ideenwettbewerb keine Grenzen gesetzt.

4.4 Geschlechtergerechte Kommunikation

Für einen nachhaltigen Wandel der Hochschulkultur sieht die UL besonders kommunikative Aspekte als Motor der Veränderung. Dies umfasst geschlechtergerechte Sprachregelungen für die interne und externe Kommunikation, die in einem Sprachleitfaden zusammengeführt werden, der in Kooperation mit der Stabsstelle Universitätskommunikation verbreitet wird. Dem für 2018 geplanten Relaunch der UL-Webseite kommt in kommunikativer Hinsicht eine wichtige Bedeutung für die Vermittlung gleichstellungsrelevanter Informationen zu: anstelle thematischer Cluster werden die digitalen Inhalte künftig zielgruppenspezifisch aus Nutzungsperspektive bereitgestellt, sodass Angebote, Projekte und Programme zur Durchsetzung von Gleichstellung gezielt mit den von den Nutzenden gesuchten Informationen verknüpft und diese in einfacher Sprache verständlich gemacht werden.

5. Maßnahmenübersicht

SÄULE STRUKTUR

Maßnahme (bestehend/angepasst/neu)	Beschreibung	Zeitplan	Erfolgsindikatoren	Zuständigkeit	Kosten p.a.
INSTITUTIONALISIERUNG					
Einrichtung der Stabstelle Chancengleichheit-Diversität-Familie	am Rektorat angegliederte formale Struktur für Querschnittsaufgabe Chancengerechtigkeit	bis Q4 2018	<ul style="list-style-type: none">Steigerung des Serviceangebots und der KooperationsprojekteInanspruchnahmequote von Angeboteneingeworbene Drittmittel	Rektorat, zentraler GSB	60.000 €
Projektkoordination PP III	Koordination und Administration der Umsetzung des PP III	im Bewilligungsfall für Projektzeitraum	<ul style="list-style-type: none">Entlastung der StabsstelleEvaluation der Einzelmaßnahmen	GSB	60.000 €
Gleichstellung: Teil der Zielvereinbarungen mit Fakultäten	Vorgaben zur Durchsetzung von Gleichstellung auf dezentraler Ebene	erstmalig: 2019	<ul style="list-style-type: none">Zielerreichungsgrad	Rektorat	/
Entlastungsfonds für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	a) Gleichstellungsprojekte b) dezentrale Gleichstellungsarbeit c) Fachweiterbildungen/Coaching	fortlaufend	<ul style="list-style-type: none">InanspruchnahmequoteFeedback der Gleichstellungsbeauftragten	Antragsverfahren: GSB Vergabe: GA	25.000 €
GENDER IN FORSCHUNG & LEHRE					
Gender Equality Science Scout	Schnittstelle zwischen Förderberatung und Gleichstellung	bis Q1 2019	<ul style="list-style-type: none">Gleichstellungs-FördermittelquoteBegutachtungsbewertungEvaluationen der Maßnahmen	Rektorat, Dezernat Forschungs- und Transferservice, GSB	65.000 €
Vorgriffsprofessur Digital Humanities	Professur im Hybridstudiengang mit Gender-Denomination	ab PP III	<ul style="list-style-type: none">Evaluation	Rektorat, Stabstelle Berufungsangelegenheiten	bis zu 165.000 €
Weiterentwicklung des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung	Ausdifferenzierung der Kompetenzen Erarbeitung einer Zukunftsstrategie für Verbundforschung	bis Q4 2018: Zielvereinbarung ab Q1 2019: Neuausrichtung	<ul style="list-style-type: none">Teilnahmezahlen an VeranstaltungenAnzahl ermöglichter Verbundprojekte	Rektorat, FraGes	10.000 € (einmalig)
GESCHLECHTERORIENTIERTES QUALITÄTSMANAGEMENT					
Gender Reporting	Implementierung Gleichstellungscontrolling als Steuerungsinstrument	ab Q3 2018	<ul style="list-style-type: none">kontinuierliche geschlechterorientierte Datenerfassung	Stabstelle QE, SG Finanz- und Personalcontrolling, GSB	/
VEREINBARKEIT					
Familienservice	Ausbau der bestehenden Angebote mit gezieltem Zugschnitt auf dezentrale Ebene Personal- und Sachmittel	Fortlaufend; bis Q4 2018: Zukunftskonzept Familie	<ul style="list-style-type: none">Wahrnehmung der UL als familienfreundlicher Arbeitsortpositive Begutachtungen	GSB	90.000 €
Familienwohnung	flexible Kinderbetreuung im Gästehaus der UL mit Notfallbetreuung	bis Q3 2019	<ul style="list-style-type: none">AuslastungsquoteNachfrage	Rektorat, Universitätsstiftung, GSB	48.000 €
Vereinbarkeitsfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Unterstützungsmittel für Kind-Mitnahme auf Tagungen und ins Büro	ab Q2 2019	<ul style="list-style-type: none">NachfragequoteEvaluation	GSB	15.000 €
Forschungskita	Zusätzliche Kinderbetreuung mit Forschungsverknüpfung	Q3 2018	<ul style="list-style-type: none">Auslastungsquote	Rektorat, Erziehungswissen. Fakultät	/

SÄULE STRATEGISCHES GENDERGERECHTES PERSONALMANAGEMENT

Maßnahme (bestehend/angepasst/neu)		Beschreibung	Zeitplan	Erfolgsindikator(en)	Zuständigkeit	Kosten p.a.
RECRUITING						
Assessment-Center für Berufungen (mit externer Personalberatung)		Pilotprojekt zur alternativen Rekrutierung Förderung von bis zu 5 Bewerbungsverfahren p.a. auf Antrag durch Fakultäten	Q4 2019-Q4 2021	<ul style="list-style-type: none">Frauenanteil bei Bewerbungen, Listenplätzen, Ruferteilungen nach Disziplinen im Vergleich zu klassischen Bewerbungsverfahren	Prorektor Forschung und wissenschaftl. Nachwuchs, Stabstelle BA	20.000 €
Tenure Track		Einführung der Laufbahnalternative mit Vereinbarkeitskonzept	bis Q4 2018	<ul style="list-style-type: none">Evaluation	Stabstelle BA, GSB	/
Standards der Personalauswahl		Erarbeitung verbindlicher Kriterien/Leitfaden zum Ablauf von gendergerechten Stellenbesetzungen	bis Q3 2019	<ul style="list-style-type: none">Frauenanteil bei Bewerbungen, Listenplätzen, Ruferteilungen bzw. Stellenvergaben	Dez. Finanzen&Personal, GSB	/
Ausbau Dual Career		Beteiligung am Dual Career-Netzwerk und LSN	ab Q2 2018	<ul style="list-style-type: none">Inanspruchnahme der Serviceleistung	Dez. Finanzen&Personal GSB	15.000 €
RETAINING						
Dienstvereinbarung Telearbeit		Ermöglichung von Home Office	geplant für 2018	<ul style="list-style-type: none">Inanspruchnahmequote	Personalrat, Rektorat	/
Angebote für neu berufene Professorinnen		Einstiegsangebote im Rahmen von t.e.a.m. mit professionalem Peer-Mentoring	ab Q1 2019	<ul style="list-style-type: none">Feedback der NeuberufenenVerbleibedauer an der UL	Rektorin, GSB	5.000 €
Entlastungsfonds für Professorinnen (keine Dauerfinanzierung)		Hilfskraftstellen zur Kompensation von a) Greniarbeit b) Forschung	fortlaufend	<ul style="list-style-type: none">Erfüllung der BewertungskriterienInanspruchnahme	Antragsverfahren: GSB Vergabe: GA	40.000 €
Brückienstipendien für Wissenschaftlerinnen		vier bis zu 3-monatige Überbrückung in der Promotionsabschlussphase (2.000 €/Monat)	ab Q4 2019	<ul style="list-style-type: none">Erfüllung der AuswahlkriterienInanspruchnahmequote	GSB	24.000 €
t.e.a.m.		Erweiterung der t.e.a.m.-ProgrammlinienPersonal- und Sachmittel	fortlaufend	<ul style="list-style-type: none">Abbruchquoten der ProgrammlinienBeteiligungssquoteFragebogen-Evaluationen	Rektorat, GSB, Fakultät Mathematik/Informatik, Research Academy	90.000 €
t.e.a.m. Akademie		jährliche Intensiv-Karrieretage	ab Q2 2019	<ul style="list-style-type: none">Teilnehmerinnen-AnzahlEvaluation	GSB, Research Academy	10.000 €
Geschlechtersensible Führung		Implementierung von Gleichstellungsaspekten als Teil der Führungskräftebildungen	ab Q3 2018	<ul style="list-style-type: none">nachgewiesene Expertise der Referent_innenEvaluation der Angebote	Personalentwicklung	/

SÄULE KULTUR

Maßnahme (bestehend/angepasst/neu)		Beschreibung	Zeitplan	Erfolgsindikator(en)	Zuständigkeit	Kosten p.a.
Veranstaltungsfonds „Gender-Fair- Anstaltungen“		Fonds für Projekte von Hochschulangehörigen mit nachweislichen Gleichstellungs- oder Genderbezügen	ab Q 2019	<ul style="list-style-type: none">InanspruchnahmeFondsauslastung	GSB	25.000 €
Gender-Preis		jährliche Prämierung von Forschungsarbeiten mit explizitem Genderbezug	ab 2019	<ul style="list-style-type: none">Anzahl eingehender Bewerbungen	Universitätsstiftung, FraGes	10.000 €
Gender-Fonds für Fakultäten		Ausschreibung von Mitteln für Lehraufträge mit explizitem Genderbezug Ideenwettbewerb zu weiteren Veranstaltungsformaten	ab Q2019	<ul style="list-style-type: none">Abbruchquote	Antragsverfahren: GSB, Vergabe: Gleichstellungsausschuss	25.000 €
Relaunch der UL-Website		intuitive, zielgruppenadäquate Bereitstellung von gleichstellungsrelevanten Informationen	ab Q3 2018	<ul style="list-style-type: none">NutzungsfeedbackWebsite-Analyse	SUK, GSB	/
Geschlechtersensible Kommunikation		Erarbeitung einer Leitlinie zur gendersensiblen und diskriminierungsfreien Kommunikation der UL	Q4 2018-Q2 2019	<ul style="list-style-type: none">Durchsetzung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs	GSB, SUK	/

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Chancengerechtigkeit als Querschnittsthema	2
Abbildung 2: Frauenanteile im Qualifikationsverlauf an der UL im Verlauf von 2009-2016	4
Abbildung 3: Frauenanteile im Qualifikationsverlauf im Jahr 2016 im Vergleich	4
Abbildung 4: Studentinnenanteile im Verlauf nach Fakultäten	5
Abbildung 5: Strategische Integration in die Hochschulstrategie.....	10
Abbildung 6: Übersicht der Elemente des Gleichstellungskonzepts	10
Abbildung 7: t.e.a.m. als lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept	14

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: SWOT-Analyse der Zieldimension Strukturelle Gleichstellungsaspekte	1
Tabelle 2: SWOT-Analyse der Zieldimension Strukturelle Gleichstellungsaspekte	4
Tabelle 3: Frauenanteil in der akademischen Selbstverwaltung an der UL.....	6
Tabelle 4: SWOT-Analyse der Zieldimension Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	6
Tabelle 5: Übersicht der Teilnehmerinnen-Anzahl der t.e.a.m.-Programmlinien	7
Tabelle 6: SWOT der Zieldimension Gender in Forschung Lehre	7
Tabelle 7: SWOT der Zieldimension Vereinbarkeit.....	9

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

EU	Europäische Union
FraGes	Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung
GA	Gleichstellungsausschuss
HDS	Hochschuldidaktisches Zentrum Sachsen
KEG	Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum (KEG) und der Fachgesellschaft Gender e.V.
LSN	Leipzig Science Network
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
PE	Personalentwicklung
PP	Professorinnenprogramm
QM	Qualitätsmanagement
SG	Sachgebiet
Stabsstelle BA	Stabsstelle Berufsangelegenheiten
Stabsstelle CDF	Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie
Stabsstelle QE	Stabsstelle Qualitätsentwicklung
SUK	Stabsstelle Universitätskommunikation
t.e.a.m.	Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
TT	Tenure Track
UL	Universität Leipzig