

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Universität Leipzig

Einleitung

Der Standort Leipzig ist als jahrhundertealter Handelsplatz und wissenschaftliches und kulturelles Zentrum durch Internationalität, Weltoffenheit und Toleranz geprägt. Stadt und Universität zeichnen sich durch eine moderne Infrastruktur, kurze Wege und ein attraktives Umfeld aus. Leipzig gehört nach einer Umfrage der Europäischen Kommission zu den drei lebenswertesten Großstädten Europas.

An der 1409 gegründeten Universität Leipzig (UL) studieren heute mit 60,8% deutlich mehr Frauen als Männer. Auch bei Studienabschlüssen und Promotionen sind Frauen stärker vertreten. Bei den Professuren liegt die UL mit 15 % im Bundesdurchschnitt. Es ist aber das Bestreben der Universität, die Unterrepräsentation auf höheren akademischen Positionen abzubauen und die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu verbessern. Dies wurde auch in der Grundordnung der UL verankert:

§19

„Die Universität erarbeitet ein Gleichstellungsprogramm, das gleiche Chancen, Studien- und Arbeitsmöglichkeiten für alle an der Universität Tätigen gewährleistet. Die in diesem Programm erarbeiteten Richtlinien werden bei allen relevanten Entscheidungen auf allen Ebenen der Forschung, der Lehre und der Verwaltung berücksichtigt.“

Gleichstellung lässt sich jedoch nicht allein dadurch erreichen, dass sie in einer Ordnung verankert wird. Gleichstellung kann nur dort funktionieren, wo sie selbstverständlicher Teil von Mentalitäten und Habitus geworden ist und durch Umsetzung in die tägliche Praxis den Status von Normalität erlangt hat. Erforderlich ist ein bewusstes Gegensteuern in Bezug auf Tendenzen und Strukturen, die zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung führen. Das Gleichstellungsprogramm der Universität Leipzig dient nicht nur der Umsetzung des § 5 Abs. 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes und der landesrechtlichen, verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Vorgaben. Es soll vielmehr schwerpunktmäßig dazu beitragen, dass aufgrund der rechtlich verankerten Gleichbehandlung von Frauen und Männern an der Universität Leipzig geschlechtsspezifische strukturelle Mängel behoben

werden und es so zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern kommt. Die Universität Leipzig verpflichtet sich daher nach Maßgabe dieses Programms, die Gleichstellung nicht nur als ein Ideal hervorzuheben, sondern aktiv an deren Realisierung im universitären Alltag mitzuwirken. Das Ziel der Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und der Beseitigung von bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen für Frauen und Männer wird in alle Aufgabenbereiche und auf jeder Entscheidungsebene integriert. Bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen werden deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt und in die Entscheidungsfindung einbezogen.

Seit dem letzten Bericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im März 2009 haben sich an der UL einige strukturelle und personelle Veränderungen ergeben, die sich maßgeblich auf die Gleichstellungsarbeit ausgewirkt haben. Zum einen ist die Wahl der neuen Rektorin, Prof. Dr. med. Beate Schücking, im November 2010 zu nennen, die als eines von fünf Zielen für ihre erste Legislaturperiode die Verbesserung der Gleichstellungsarbeit benannt hat. Zum anderen wurde erst Ende Oktober 2010 nach mehrmonatiger Vakanz die Stelle des zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Georg Teichert wiederbesetzt. Aufgrund der Phase der Umstrukturierung und des Neuaufbaus, bei gleichzeitiger, in Wellen immer wiederkehrender Stelleneinsparungen, hat die UL erst spät mit der konsequenten Umsetzung des Gleichstellungsauftrages begonnen. Aktuell belegt aber eine Vielzahl von Initiativen und erfolgreichen Projekten, dass bereits Schritte in Richtung Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards unternommen und erste Maßnahmen etabliert wurden.

Das Rektorat und der zentrale Gleichstellungsbeauftragte haben sich zum Ziel gesetzt, in einem interaktiven Diskurs innerhalb eines Jahres das Gleichstellungsprogramm der UL zu einem von einer breiten universitären Öffentlichkeit getragenen Konzept weiterzuentwickeln und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards zu benennen.

Zu den ersten Schritten, die bereits getroffen wurden, gehören die Konstituierung des Gleichstellungsausschusses (einer Senatskommission) zur Unterstützung des Gleichstellungsbeauftragten, und des Gleichstellungsrates (Versammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen). Auch durch das neue Sächsische Hochschulgesetz haben sich Veränderungen ergeben, die als vorteilhaft für die Gleichstellungsarbeit zu nennen sind. So haben beispielsweise die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein Stimmrecht im Fakultätsrat erhalten.

Chancengleichheit ist ein Standortfaktor. Eine Kooperation von Stadt und Universität soll insbesondere die Familienfreundlichkeit verbessern und so einen Anreiz schaffen, die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu ermutigen, hier ihre

Karrieren weiter zu verfolgen und zudem mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern nach Leipzig zu locken.

Die Universität Leipzig gehört daher zu den Erstunterzeichnern der „Gemeinsamen Erklärung für eine kinder- und familienfreundliche Stadt Leipzig.“

Dieser Bericht wurde durch den Gleichstellungsausschuss (18.01.2011), das Rektorat (27.01.2011) und den Akademischen Senat (08.02.2011) der UL verabschiedet sowie vom Gleichstellungsrat zur Kenntnis genommen (24.01.2011).

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in interne Strukturen und Prozesse

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die Fakultäten und alle zentralen Einrichtungen wählen Gleichstellungsbeauftragte, die wiederum die/den zentrale/n Gleichstellungsbeauftragte/n wählen. Er/sie wird durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der sonstigen Einrichtungen und durch die vom StudentInnenRat gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden unterstützt. Grundlage der Arbeit ist das Gleichstellungsprogramm der Universität, das der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern dient. Um der Bedeutung der Entwicklung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit Rechnung zu tragen, ist die zentrale Koordination in den Geschäftsbereich des Rektorats aufgenommen worden (09.09.2010) und der/die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulleitung zugeordnet. Der/die Rektor/in berichtet jährlich über Gleichstellungsaktivitäten und die erreichten Fortschritte der Gleichstellungsarbeit. Im Jahr 2010 wurde ein Gleichstellungsausschuss an der UL gebildet. Diese ständige Senatskommission soll insbesondere den Gleichstellungsbeauftragten, das Rektorat und den Senat zu Maßnahmen und Projekten zur Durchsetzung der Chancengleichheit beraten und Vorschläge und Richtlinien zur Fortschreibung von Gleichstellungsprogrammen sowie zur Bereitstellung angemessener Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit erarbeiten. An den Sitzungen des Gleichstellungsausschusses können auch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen beratend teilnehmen, um einen optimalen Informationsfluss zu ermöglichen.

Im Jahr 2007 bekannte sich die Universitätsleitung zur Familienfreundlichkeit und befürwortete weitere Maßnahmen zur Gestaltung und Schaffung familienfreundlicher Strukturen an der Universität Leipzig. Auf dieser Basis wurde eine inneruniversitäre Projektgruppe gegründet; eine ständige Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen

der Stadt Leipzig sowie Teilnahme an Tagungen und Workshops schaffen dabei Vernetzung und Ausbau des Bündnisses.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich zu monatlichen Sitzungen. Diese dienen dem Informationsaustausch und der Qualifizierung, beispielsweise in Berufungsverfahren. Zweimal jährlich findet eine gemeinsame Sitzung der Mitglieder von Gleichstellungsausschuss und Gleichstellungsrat statt. Im Weiteren ist die Etablierung von jährlichen Klausurtagungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses geplant. Dabei steht vor allem die Perspektive der Gleichstellungsarbeit an der UL im Mittelpunkt.

In den Fakultäten sind bereits Gleichstellungspläne und Frauenförderpläne etabliert. Sie verpflichten sich neben den Gleichstellungsmaßnahmen, v.a. bei Berufungsverfahren, weiterhin im Rahmen ihrer Möglichkeiten zur personellen, organisatorischen und finanziellen Unterstützung von Lehrveranstaltungen, Vorträgen und Projekten, die der Geschlechterforschung und den Gleichbehandlungsstrategien dienen. Die Arbeit an den Gleichstellungsprogrammen mit den Fakultäten wird intensiviert und mehr Anreize zur Umsetzung, beispielsweise durch inneruniversitäre Zielvereinbarungen, werden geschaffen.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Der/ die Gleichstellungsbeauftragte wird auf universitärer Ebene an allen strategischen Entscheidungsfindungsprozessen beteiligt, zum Beispiel bei Fragen des Forschungsprofils, der Qualitätssicherung und bei Strukturfragen. Auch auf Fakultätsebene ist die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den oben genannten Bereichen gewährleistet.

Der/die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Senats und seiner Kommissionen, gleiches gilt analog für die Fakultäten und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Durch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in nahezu alle Gremien und Kommissionen wird der Bedeutung der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für die Universität und die Fakultäten Rechnung getragen sowie den Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig die Möglichkeit gegeben, sich aktiv an strategischen Prozessen und Entscheidungen zu beteiligen.

Die Gleichstellungsbeauftragten kooperieren in ihrer Arbeit eng mit dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes)¹ an der Universität Leipzig, welches sich als Ort der interdisziplinären Erforschung von Definitionen und Veränderungen der Geschlechterverhältnisse im sozio-kulturellen Kontext versteht. Die Ziele des FraGes sind die Vernetzung vorhandener Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung an der UL, der Aufbau und die Entwicklung eigener Forschungsprojekte sowie die wissenschaftliche Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern im Bereich der Geschlechterforschung. In ihrer Arbeit kooperieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit außeruniversitären, nationalen und internationalen Institutionen und Organisationen. Forschungsergebnisse und Aktivitäten des FraGes werden u.a. durch Ringvorlesungen, Kolloquien, Gastvorträge und Tagungen der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Auf diese Weise sollen „Gender Studies“ in allen Aus- und Weiterbildungsebenen verankert werden.

Die Arbeit des FraGes wird im Rahmen einer Zielvereinbarung von der UL durch die Bereitstellung einer wissenschaftlichen Hilfskraft und von Sachmitteln unterstützt.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Im Rahmen des Personalcontrollings werden kontinuierlich auch gleichstellungsbezogene Daten erhoben und u.a. in der strategischen Personalplanung und -steuerung verwendet.

In der Zentralverwaltung der Universität Leipzig wurde eine vorhandene Verwaltungsstelle mit einem personalentwicklungsspezifischen Aufgabenprofil weiterentwickelt und wird derzeit mit einem Personalentwickler neu besetzt. Gleichstellungsspezifische Aspekte werden im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Eingang in die zukünftige Personalentwicklung finden. Um die Zentralverwaltung für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren, sind jährliche Fortbildungen geplant. Im Jahr 2011 wird eine Veranstaltung mit dem Thema „Gender und Verwaltung“ stattfinden.

Die Universität Leipzig wird im Rahmen des bereits begonnenen Verhandlungsprozesses der Hochschulen des Freistaates Sachsen mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) über die Hochschulvereinbarung bis 2020 und bei den Verhandlungen über die Zielvereinbarung zwischen Universität Leipzig und SMWK die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrags als Vereinbarungsinhalt berücksichtigen. Bei der vom SMWK beschlossenen Gestaltung regionaler Wissenschaftsräume kommt der Universität Leipzig als Zentrum eines der drei Wissenschaftsräume eine zentrale Bedeutung zu,

¹ <http://www.uni-leipzig.de/~frages/>

die auch für die Umsetzung von Chancengleichheit genutzt wird. Die Universität Leipzig entwickelt bis 2012 hierzu ein universitätsinternes Professorinnenprogramm, für das der von der Sächsischen Staatsregierung eingeforderte Pool von ca. 50 Innovationsstellen genutzt werden soll. Davon sollen 20 Stellen für die Besetzung von Professuren mit Frauen vorgesehen werden.

Bei der weiteren Ausgestaltung des Informationssystems der Universität Leipzig sollen Gleichstellungsaspekte berücksichtigt werden. Das betrifft insbesondere die Gestaltung einer neuen Internetpräsenz für die Gleichstellungsarbeit, auf der alle Aspekte zum Thema Gleichstellung an der UL gebündelt werden.

Die Leistung der Universität Leipzig bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wird zukünftig auf Basis eines im Aufbau befindlichen Qualitätssicherungssystems regelmäßig bewertet. Die Ergebnisse der Bewertung werden u.a. im Rektoratsbericht veröffentlicht.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Folgende Daten zur Gleichstellungssituation werden von der Universitätsverwaltung regelmäßig differenziert nach Geschlechtern erhoben und veröffentlicht (unter anderem jährlich im Jahresbericht und im Forschungsbericht):

1. Studierende insgesamt und nach Fakultäten
2. Studienanfänger nach Fakultäten
3. Absolventen des Direktstudiums nach Fakultäten
4. Gesamtzahl der Promovierenden nach Fakultäten
5. abgeschlossene Promotionen und Habilitationen
6. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
7. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
8. nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Um flexible Arbeitszeiten in den Verwaltungseinrichtungen und damit eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu ermöglichen, wurde am 28.09.2009 eine „Dienstvereinbarung über die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit an der Universität Leipzig“ beschlossen. So ist es möglich, die Arbeitsleistung innerhalb der Rahmenzeit von Montag bis Freitag von 6.30 Uhr bis 21.00 Uhr zu erbringen. Um die Karrierechancen von Menschen mit Familienverantwortung zu fördern und ihre Expertise für die Organisation nutzbar zu machen, wird besonderes Augenmerk

darauf gelegt, für Gremien- und Netzwerkarbeit die Vorabendstunden möglichst auszusparen und eine Sensibilität dafür auf allen Ebenen zu entwickeln.

Eine Möglichkeit zur familienfreundlichen Arbeitsorganisation wird für Studierende durch die Universitätsbibliothek angeboten. Studierende mit Kindern haben die Möglichkeit, Bücher aus dem Präsenzbestand auszuleihen. Zudem ist es seit 2009 möglich, die Bibliothek auf dem Zentralcampus 24 Stunden zu nutzen. Im Zuge der Umbaumaßnahmen zur Service-Verbesserung an der Hauptbibliothek wird 2012 ein Offenes Magazin eingerichtet. Dort ist auch, in unmittelbarer Nähe zum Aufzug, der das Betreten des Gebäudes von der Straße auch mit Kinderwagen ermöglicht, ein Eltern-Kind-Raum geplant. Er soll bis zu drei Arbeitsplätze für Studierende und ausreichend Spiel- und Krabbelplatz für Kleinkinder haben.

Die UL bietet vermehrt familienfreundliche Veranstaltungszeiten sowie Laborassistenzen für experimentell tätige Schwangere und Stillende an.

3.2. Kinderbetreuungsmöglichkeiten

In den vergangenen Jahren wurden die Schaffung familienfreundlicher Strukturen sowie die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation mit dem Beruf bzw. Studium als ein zentrales Gleichstellungsinstrument herausgestellt.

Die einzelnen Maßnahmen an der Universität Leipzig bauen auf vier Säulen auf:

1.) *Interne Instrumente.* Dazu gehören die Regelungen zur Flexibilisierung von Studien- und Prüfungszeiten für studierende Eltern und Beratung und Hilfestellung durch die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Sozialberatung des StudentInnenRats und das Projekt „students at work“² (gewerkschaftliche Beratung für jobbende Studentinnen und Studenten).

Auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in der betriebsnahen Kindertagesstätte „MiniUniVersum“, die Platz für 126 Kinder im Alter von 0-6 Jahren, darunter auch vier Integrationsplätze für Kinder mit erhöhtem Förderbedarf bietet, sind hierbei zu nennen.

Unter dem Motto „Wo arbeiten Mama und Papa“ gibt es seit Sommer 2005 für die Kinder der Angehörigen der Universitätsmedizin das Ferienfreizeitprogramm „MEFALE“ (Medizinische Fakultät Leipzig). Gemeinsam mit den Betreuern, Pädagogikstudierende der Universität, erforschen Kinder im Alter von sieben bis 14 Jahren jeden Tag einen neuen Bereich.

² <http://www.stura.uni-leipzig.de/service/beratung/saw/>

Im Rahmen der Research Academy Leipzig³ werden von Seiten der Universität folgende Angebote für Promovendinnen und Promovenden bereitgestellt:

(A) Eine flexible kurzfristige Übernahme der Kinderbetreuung außerhalb der von der Kindertagesstätte abgesicherten Zeiten. Das betrifft insbesondere Fälle, in denen bestimmte Experimente aus sachlichen Gründen spätabends/nachts oder an Wochenenden durchgeführt werden müssen oder wenn für beide Eltern (oder den alleinerziehenden Elternteil) die Teilnahme an einer auswärtigen Tagung wünschenswert ist.

(B) Schaffung von Möglichkeiten für junge Eltern, gleichzeitig wissenschaftlich zu arbeiten und dabei selbst die eigenen Kinder zu betreuen (zum Beispiel durch die Einrichtung von Spielecken). Vielen jungen Eltern ist es wichtig, die Betreuung der eigenen Kinder nicht weitgehend fremden Personen zu überlassen, während sie selbst wissenschaftlich tätig sind.

(C) Die Förderung der Einbindung von Frauen in die bestehenden wissenschaftspolitischen bzw. -sozialen Netzwerke. Aktuelle Analysen der Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in führenden Wissenschaftspositionen haben gezeigt, dass Frauen erschwerten Zugang zu den bestehenden – vorwiegend von Männern getragenen – Netzwerken der Wissenschaftslandschaft haben. Für die Mitglieder der Research Academy Leipzig werden daher spezielle „Networking“-Trainingskurse für die Kollegiatinnen angeboten.

(D) Die Förderung der Einbindung von jungen Eltern in die wissenschaftlichen Netzwerke. Hiermit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass junge Eltern häufig aus rein finanziellen Gründen Probleme damit haben, innerhalb der bestehenden Netzwerke wahrnehmbar zu bleiben. Konkret soll deshalb jungen Eltern die Mitgliedschaft in einer wissenschaftlichen Gesellschaft ihrer Wahl für drei Jahre über das Ende der Mitgliedschaft im Kolleg hinaus finanziert werden. Dies soll ihnen die bezahlbare Teilnahme an den für ihre Karriere wichtigen Tagungen sowie andere mit der Mitgliedschaft verbundene Vorteile (beispielsweise regelmäßige Informationen) ermöglichen.

2.) Infrastrukturelle und soziale Unterstützung durch das Studentenwerk Leipzig.⁴

³ <http://www.zv.uni-leipzig.de/forschung/ral/>

⁴ <http://www.studentenwerk-leipzig.de/>

Das SWL stellt in seinen Mensen und Cafeterien eine familienfreundliche Infrastruktur (Möbel, Wickelmöglichkeiten, Spielecken, Aufwärmen von Babybrei usw.) bereit. Es betreibt zwei Kindertagesstätten, vornehmlich für die Kinder von Studierenden, sowie einen Kinderladen zur Kurzzeitbetreuung. In Notfällen können studierende Eltern aus einem Sozialfonds unterstützt werden. Die Sozialberatung hilft werdenden und tatsächlichen Eltern bei allen sozialen Fragen und – wo möglich – bei Problemen in der Studienorganisation.

3.) *Kooperation mit der Stadt Leipzig.* Das kommunale Umfeld hat – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit – entscheidenden Einfluss auf die Attraktivität des Hochschulstandorts. Leipzig kann eine bundesweit überdurchschnittliche Abdeckung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten bieten, allerdings nicht immer mit wissenschaftsaffinen Zeiten und durch steigende Geburtenzahlen zunehmend prekär werdend. Die UL ist seit 2004 Gründungsmitglied des Lokalen Bündnisses für Familie und unterstützt damit die gemeinsamen Programme für eine familienfreundliche Stadt. Im Rahmen der Kooperation der Universität und der Stadt Leipzig sollen das Hörsaal- und das Seminargebäude auf dem neuen Campus als familienfreundliches Tagungs- und Kongresszentrum weiterentwickelt werden.

4.) *Eigeninitiative.* Studierende Eltern haben sich in einer Elterninitiative zusammengeschlossen, die inzwischen als eingetragener Verein organisiert ist, der beispielsweise für Wickelmöglichkeiten in verschiedenen Gebäuden der Universität gesorgt hat und einen Kinderladen „Zappelkiste“ betreibt. Diese bieten auf ihrer Internetpräsenz⁵ ein umfangreiches Informationsangebot für Studentinnen und Studenten mit Kind. Eine gemeinsame Sprechstunde mit dem Gleichstellungsbeauftragten und der Sozialberatung des Studentenwerks und ein Kooperationsvertrag zwischen Elterninitiative und der Universität soll die Zusammenarbeit stärken und institutionalisieren.

Durch die Einführung der modularisierten Studiengänge hat sich die Vereinbarkeitsproblematik für studierende Eltern verschärft. Hier müssen spezifische Regelungen im Einzelfall (z.B. Sonderstudienpläne) gefunden werden. Dozentinnen und Dozenten sowie vor allem die Studienfachberaterinnen und –berater müssen stärker für diese Schwierigkeiten sensibilisiert werden. Die Hochschulleitung wird dazu eine entsprechende Handreichung erarbeiten und Fortbildungen organisieren.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen

Die Unterstützung der individuellen Lebensentwurfgestaltung wird an der UL als einer der zentralen Punkte betrachtet, um nachhaltig wissenschaftliche Karrieren zu

⁵ <http://wwwstud.uni-leipzig.de/~kinderle/cms/>

fördern. Das Leipziger Konzept zur Optimierung von Übergangsphasen hat dabei das Ziel, Karrierewege zu verkürzen und Karriereabbrüche zu verhindern. Schon Studierende sollen durch intensivere Einbindung in Forschungsvorhaben und durch Bereitstellung von Mitteln, beispielsweise in Form von Forschungsfonds, gefördert werden. Neben der Verbesserung dieser Rahmenbedingungen sollen ambitionierte Studierende, insbesondere Frauen unterstützt werden, ihre Karriere frühzeitig zu planen und Leitungspositionen in den Blick zu nehmen und geschlechtsspezifisches Rollenverhalten zu erkennen und daraus resultierenden Folgen zu begegnen. Dazu bedarf es der Sensibilisierung und Unterstützung. Erstmals wurde in der Medizin im Januar 2011 ein Wahlfach „Gender und Karriere in der Medizin“ angeboten und mit großem Erfolg durchgeführt.

Voraussetzung für eine mittelfristige signifikante Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft insgesamt ist eine gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dafür stehen die Hochschulen in der Verantwortung, so auch die Universität Leipzig. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der (strukturierten) Qualifizierung von Doktorandinnen und Doktoranden in den Klassen der Research Academy Leipzig⁶, wie zum Beispiel in der Graduiertenschule „BuildMoNa“⁷.

Das Geschlechterverhältnis unter den Promovierenden ist universitätsweit ausgewogen; erst in der Postdoc-Phase sinkt der Frauenanteil auf ein Drittel. Um diesem „Drop-out“, der nicht selten in der Qualifizierungsphase durch Familiengründung und damit verbundene Elternzeit eintritt, zu begegnen, fördert die Universität Leipzig seit 2005 den Wiedereinstieg von Doktorandinnen und Habilitandinnen mit Stipendien gemäß der Richtlinie „FördRL Wiedereinstieg vom 23.09.2005“, die vom Freistaat Sachsen zur Verfügung gestellt werden. Seit 2007 vergibt die Universität zentral über die Graduiertenkommission aus eigenen Mitteln Doktorandenförderplätze mit einer Laufzeit von drei Jahren. Insgesamt stehen dafür 50 Doktorandenförderplätze zur Verfügung, von denen 25 (also 50 %) mit Doktorandinnen besetzt sind. Es wird darauf geachtet, diese Relation zu halten.

Die bereits erwähnte Research Academy Leipzig bietet nicht nur Unterstützung durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten, sie ist auch zuständig für den finanziellen Ausbau und die strukturelle Unterstützung durch Stipendien und Zuschüsse für Promotionsvorhaben, Bereitstellung von Arbeitsplätzen, sowie internationale Kooperationen. Sie ist die Dachstruktur für strukturierte Promotionsprogramme der Universität Leipzig und hat zum Ziel, bestmögliche Rahmenbedingungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu schaffen. Das Workshop-Angebot ist zudem vielfältig und umfasst Leitfragen wie Hochschuldidaktik, Publikationsstrategien, interkulturelle Kommunikation und Zeitmanagement.

⁶ <http://www.zv.uni-leipzig.de/forschung/ral/informationen-zur-research-academy.html>

⁷ <http://www.buildmona.de/>

Das Career Center⁸ der UL ist ein zentraler Ansprechpartner für Studentinnen und Studenten sowie Unternehmen in allen Fragen des Berufseinstiegs. Es werden umfangreiche Beratungs- und Qualifizierungsseminare angeboten, die Studentinnen und Studenten frühzeitig auf den Übergang in die Arbeitswelt vorbereiten, Orientierung geben und neue Perspektiven eröffnen. Unter anderem werden spezielle Kurse für Frauen zu den Themen Rhetorik, Karriereplanung und Berufseinstieg angeboten.

Eine zentrale Maßnahme zur internationalen Gewinnung von Wissenschaftler/innen sowie Nachwuchskräften ist daher die Etablierung eines Dual Career - Netzwerkes am Standort Leipzig (in Kooperation von Universität Leipzig, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Stadt Leipzig, Industrie- und Handelskammer u. a.). Es soll eine feste Servicestelle für Doppelkarriere-Paare und Familie aufgebaut werden, mit Beratung zu Arbeitsplatzsuche, Weiterbildungen, Integration, Wohnen und Kinderbetreuung, Vermittlung in Konfliktfällen, auch mit dem Ziel, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Leipzig zu halten. Um gute Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen, gilt die wachsende Aufmerksamkeit den beruflichen Perspektiven der Partnerin oder/und des Partners, da familiäre Entwicklungschancen eine entscheidende Bedeutung bei der Wahl des Arbeits- und Lebensortes sein können. Daher richten sich die Dual Career - Bemühungen der Universität primär an Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und deren Partnerinnen oder Partner vor allem in der Bewerbungsphase.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Als Verfahrensregel für die vorurteilsfreie Beurteilung in Berufungsverfahren wird bis Juni 2011 ein Leitfaden durch das Gleichstellungsbüro erstellt, welcher vom Senat und vom Rektorat verabschiedet und damit verpflichtend für alle Berufungsverfahren wird. Dies betrifft insbesondere im Ausschreibungstext die ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung von Frauen, die Dokumentation der männlichen und weiblichen Bewerber, auch im Verlauf des Verfahrens, die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen, die Überprüfung des Berufungsvorschlages auf Geschlechtergerechtigkeit.

Außerdem strebt die Hochschulleitung eine verpflichtende Regelung für die Zusammensetzung von Berufungskommissionen an.

So sollen künftig mindestens zwei Frauen in den Berufungskommissionen mitwirken. Ausnahmen sollen künftig zu begründen sein und nur vom Rektorat genehmigt

⁸ <http://www.zv.uni-leipzig.de/studium/career-center.html>

werden können. Es wird geprüft, ob im Einzelfall eine Kompensation der zusätzlichen Arbeitszeit über Hilfskraftmittel bereitgestellt werden kann.

Durch das neue Sächsische Hochschulgesetz liegt die Kompetenz bei Berufungsverfahren nicht mehr beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK), sondern beim Rektorat der Universität Leipzig. Aufgrund dessen wurden die Gutachten der Gleichstellungsbeauftragten inneruniversitär aufgewertet und finden stärkere Berücksichtigung.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität Leipzig hat sich mit ihrer „Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der gemeinsamen Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Hochschulrektorenkonferenz zur verbindlichen Umsetzung der von der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“ am 19. Januar 1998 unterbreiteten Empfehlungen angeschlossen.

Die Amtszeit der Ombudsperson als unmittelbarer Ansprechpartner für Wissenschaftler, die Vorwürfe wissenschaftlichen Fehlverhaltens vorzubringen haben, und ständiger Kommission entspricht der Amtszeit des Senats.

Des Weiteren ist die Einrichtung einer zentralen Mediationsstelle für die Universität Leipzig geplant, die in Zusammenarbeit mit dem Promovierendenrat der UL bei Problemen in der besonderen Beziehung zwischen Promovendinnen und Promovenden und Betreuerinnen und Betreuern neutral und vermittelnd tätig wird.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Für Mitarbeiterinnen sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsstützenden Bereich steht ein umfangreiches Programm zur Fortbildung und Qualifizierung zur Verfügung. Es gibt allerdings keine geschlechtsexklusiven Kurse.

Seit dem Jahr 2009 unterstützt die Universität Leipzig die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte Initiative zur Förderung der Studien- und Berufsorientierung im sogenannten „MINT-Bereich“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Über ein mehrmonatiges Praktikum in Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen lernen junge Menschen mit Hochschulreife den Betriebsalltag intensiv kennen. In Kooperation mit regionalen

Hochschulen bietet das sogenannte Technikum eine intensive Studien- und Praxisorientierung – mit wertvollen Erfahrungen für ein erfolgreiches MINT-Studium und den späteren Beruf. Über die Projektträger werden verstärkt Schülerinnen in Schulen angesprochen.

Ebenfalls seit 2009 ist die Zentrale Studienberatung der UL in der Lenkungsgruppe Dresden/Leipzig des Projekts „MINToring – Wegweiser ins MINT-Studium“. Das dreijährige Förderprogramm des BMBF und der Stiftung der deutschen Wirtschaft zeigt angehenden Abiturientinnen und Abiturienten berufliche Perspektiven auf und bietet Unterstützung auf dem Weg in ein MINT-Studium. Auch hier werden über die Kontaktlehrer in den Schulen besonders Schülerinnen angesprochen.

Einige Fakultäten (Physik und Geowissenschaften, Medizin, Veterinärmedizin, Geschichte, Kunst- und Orientwissenschaften) führen Informationsveranstaltungen an Schulen durch, bieten Tage der Offenen Tür an oder beteiligen sich am „Girls' Day“, dort wo Studentinnen unterrepräsentiert sind, auch mit dem Ziel, mehr Frauen für ihre Studiengänge zu gewinnen.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die zukünftige Wirtschaftsführung der Universität Leipzig richtet sich nach den Vorgaben des sächsischen Hochschulgesetzes (SächsHSG), insbesondere nach den §§ 10 und 11. Die entsprechenden Instrumente werden derzeit konzeptionell (weiter)entwickelt. Über eine Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme ist deshalb noch nicht abschließend befunden worden. Insbesondere die Instrumente der leistungs- und belastungsbezogenen Mittelverteilung und der Zielvereinbarung (Land-Hochschule, Hochschule-Fakultäten) werden Gleichstellungsaspekte den gesetzlichen Vorgaben und den Verhandlungsergebnissen der Vereinbarungspartner entsprechend berücksichtigen. Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen gibt es zum Teil im Rahmen von Ausschreibungen der Drittmittelgeber, z.B. von der DFG. Zu den Bewilligungskriterien gehört hier neben der wissenschaftlichen Qualität eines Antrags grundsätzlich die Nutzung und Entwicklung von Chancengleichheitsmaßnahmen. Eine Bewertung erfolgt bei Weiterförderungsanträgen und in den Abschlussberichten. Dies gilt in besonderem Maße für die Beteiligung der UL an der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

MENTOSA⁹ (Mentoring-Netzwerk Sachsen), an dem sich die UL beteiligt, bietet Studentinnen und Studenten sowie Promovendinnen und Promovenden eine

⁹ <http://www.uni-leipzig.de/~fragen/index.php?id=42>

individuelle, bedarfsorientierte und gendersensible Unterstützung beim Start in ihre berufliche Karriere. Das Projekt ist in seiner Ausrichtung und Gestaltung durch Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes einzigartig. Neben dem Kernziel, die Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, werden in diesem Nachwuchsförderprogramm stets gendersensible Fragestellungen zur Karriereplanung, zum Management sowie Führungsverhalten einbezogen. Es bietet überdurchschnittlich engagierten und hochqualifizierten Studierenden sowie Promovierenden aller Fakultäten die Möglichkeit, sich frühzeitig auf ihr zukünftiges Berufsleben strukturiert und reflektiert vorzubereiten.

Die Kompetenzschule ELSYS¹⁰ (Employability and Leadership Skills for Young Saxon Researchers) ist ein Pilotprojekt an der Research Academy Leipzig. Sie richtet sich an Promovendinnen und Promovenden aller Fachrichtungen der Hochschulen und Forschungsinstitute Leipzigs. Ziel ist es, Doktorandinnen und Doktoranden bei der Karriereplanung zu unterstützen und ihre Fähigkeiten zu optimieren. Dazu werden vier Module wiederkehrend angeboten:

- MODUL T: Transferable Skills
- MODUL 1: Akademische Führungspositionen
- MODUL 2: Führungskräfte in Wirtschaft und Verwaltung
- MODUL 3: Unternehmerinnen/Selbstständige

Das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung koordiniert die Mentoring-Programme ELISA (Eliteförderung Sachsen) und ELIMED¹¹ (Mentoring-Projekt zur Förderung und Vernetzung weiblicher Eliten des Studienganges Medizin an der UL) für Studentinnen sowie Doktorandinnen der Medizin und ermöglicht seit 2007 mit der interdisziplinären Vortragsreihe „Gender-Kritik“ Studentinnen und Studenten die Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Geschlecht, Macht und Organisation. In diesem Rahmen publiziert FraGes seit dem Sommer 2009 die Reihe "Leipziger Gender-Kritik" beim Peter Lang Verlag. Für 2011 ist eine Publikation der geplanten Begleitstudie im Rahmen des ESF-Projektes „Karriereförderung für Eltern an Leipziger Hochschulen“ in Vorbereitung.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

In der Lehre ist das fakultätsübergreifende Schlüsselqualifikationsmodul „Gender-Kompetenz“ (organisiert vom FraGes) ein wichtiger Baustein im BA-Studium. Für die kommenden Semester sind vor allem Module zum Thema „Gendersensibilisierung“

¹⁰ <http://www.kompetenzschule.uni-leipzig.de/>

¹¹ <http://www.aerzteblatt-studieren.de/doc.asp?docid=106123>

geplant. Darüber hinaus gehören Lehrveranstaltungen, in denen explizit Ansätze und Ergebnisse der Gender Studies diskutiert und weiterentwickelt werden, zu den Curricula folgender Fakultäten: Sozialwissenschaften und Philosophie, Philologie, Geschichte, Kunst- und Orientwissenschaften, Erziehungswissenschaften, Sportwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Medizin. Die Beschäftigung mit dieser Thematik mündete in der Vergangenheit in eine Reihe von Abschlussarbeiten und Dissertationen.

Die UL strebt die Etablierung eines nichtkonsekutiven, interdisziplinären Masterstudiengangs „Gender Studies“ an.

Für die zweite Jahreshälfte 2011 ist ein Workshop zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Familie geplant. Dabei sollen die Studienfachberaterinnen und Studienfachberater auf die spezifischen Probleme studentischer Eltern aufmerksam gemacht werden und für individuelle Lösungsmöglichkeiten sensibilisiert werden.

Die UL wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in Leitungsfunktionen ab 2011 regelmäßige Weiterbildungen zur Sensibilisierung zu geschlechterstereotypen Verhaltensweisen anbieten.

Die Medizinische Fakultät hat im Wintersemester 2010/11 erstmals ein Seminar zum Thema „Karriereplanung für Medizinstudentinnen“ angeboten. Diese sollen dabei mehr zum Thema „Frauen in der Medizin“ erfahren und zudem praktische Anleitungen zur persönlichen Erfolgsplanung erhalten. Den Teilnehmerinnen wurden moderne Methoden zum Zeit- und Selbstmanagement vermittelt sowie Verfahren referiert, um Stressoren des Alltages frühzeitig zu identifizieren und langfristig zu bewältigen. Besonderen Stellenwert hat das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sogenannte „Work-Life-Balance“. Die interaktive Arbeit im Kurs umfasst auch Möglichkeiten zum persönlichen Interview mit Frauen aus den verschiedensten Bereichen der Medizin mit unterschiedlichsten Berufsverläufen. Das Angebot richtete sich in erster Linie an Medizinstudentinnen, denn besonders die Bedürfnisse und Problemlagen von Frauen standen im Mittelpunkt, es war aber auch für interessierte Studenten offen.

Leipzig, 8. Februar 2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Universität Leipzig

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 31.12.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		[nur falls abweichend]	
Studierende	11.073	17.025	39,4	60,6	11.252	17.081	39,6	60,4	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	269	235	53,5	46,5	303	318	49	51	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifikationsstellen					2.700	3.128	46	54		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	29	11	72,5	27,6	26	13	67	33	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	4	2	70	30	9	4	69	31	50	50
Professuren C3/W2					162	28	85	15	75	25
Professuren C4/W3 (bei Ausgangslage 31.12.2008 einschließlich C3/W2)	360	57	86	14	213	38	85	15	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)**	19	0	100	0	18	1	95	5	90	10
									67	33

*Bei abgeschlossene Promotionen und Habilitationen 31.12.2009
Die Daten für 2010 werden zur Zeit noch erfasst

**Unter den gerade neu gewählten Dekanen befindet sich keine Frau. Die Universität wird neu von einer Rektorn geleitet. Die Bildung des neuen Rektorats ist noch nicht abgeschlossen. Deshalb erfolgte eine Korrektur der bisherigen Zielvorgaben.