



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur
Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in
Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

© Universität Leipzig

Gleichstellungsbeauftragter

Georg Teichert

Ritterstr. 16-22

04109 Leipzig

E-Mail: gleichstellung@uni-leipzig.de

Web: www.gleichstellung.uni-leipzig.de

Impressum

Herausgeber:

Rektorin der Universität Leipzig

Redaktion:

Manuela Neue

Isabel Pfaff

Susen Pfifferling

Andy Plötz

Titelfoto:

Pressestelle der Universität Leipzig/Swen Reichhold

Seite 4:

Rektorin der Universität Leipzig

Prof. Dr. med. Beate Schücking

Pressestelle der Universität Leipzig/Michael Muench

Gleichstellungsbeauftragter Georg Teichert

Pressestelle der Universität Leipzig/Katrin Henneberg

INHALT

1 VORWORT DER REKTORIN DER UNIVERSITÄT LEIPZIG	4
2 QUERSCHNITTSZIELE DER UNIVERSITÄT LEIPZIG (UL)	4
3 BESTANDSAUFNAHME	5
3.1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellung in interne Strukturen und Prozesse	5
3.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Leipzig	6
3.3 Laufende Maßnahmen	7
3.3.1 Gendersensible Förderung von Nachwuchskräften im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich	7
3.3.2 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	9
3.3.3 Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre	10
3.4 Bilanz des bisherigen Standes	11
4 PAKET NEUER MASSNAHMEN	13
5 ANHANG: STATISTISCHE DATEN	16
Tabelle 1: Studierende (WS 2007 bis 2012)	17
Tabelle 2: Absolventinnen nach Fakultäten (WS 2007 bis 2012)	18
Tabelle 3: Promotionsabschlüsse nach Fakultäten (2009 - 2011)	19
Tabelle 4: Habilitationen nach Fakultäten (2007 – 2011)	20
Tabelle 5: Neuberufungen	21
Tabelle 6: Frauenanteil im Hochschulbereich	22

1 VORWORT



Die Universität Leipzig ist eine traditionsreiche, interdisziplinäre Volluniversität mit einem breiten Fächerkanon, der nahezu alle Wissenschaftsbereiche umfasst und in den Geistes- und Naturwissenschaften besondere Akzente setzt.

Trotz hoher Anteile an weiblichen Studierenden sind Frauen in Führungspositionen in Lehre, Forschung und Verwaltung noch vielfach unterrepräsentiert. Rektorat und Senat positionieren sich deshalb klar zum Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Leipzig und wollen in diesem Bereich künftig in großen Schritten vorankommen – die steigenden Frauenanteile auf der professoralen Ebene zeigen, dass dies erreichbar ist. Auch die Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familie für Frauen und Männer im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule ist ein besonderes Anliegen der gesamten Hochschule.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept legt dar, wo sich die Universität Leipzig auf ihrem Weg hin zu mehr Gleichstellung befindet und welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind. Erstellt wurde das Gleichstellungskonzept auf der Basis einer intensiven Diskussion in allen relevanten Organen und Gremien der Universität. Nach Beratung im Gleichstellungsausschuss wurde das Konzept am 19. Februar 2013 durch den Akademischen Senat und am 21. März 2013 durch das Rektorat mit einer Laufzeit von fünf Jahren verabschiedet und verbindlich in Kraft gesetzt. 2018 wird auf der Basis der Evaluation der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen eine Überarbeitung des Konzeptes erfolgen.

Professor Dr. med. Beate A. Schücking
Rektorin der Universität Leipzig

Georg Teichert
Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig

2 QUERSCHNITTSZIELE DER UNIVERSITÄT LEIPZIG (UL)

Das komplementäre und alleinstellende Profil der UL gegenüber den sonst technischen Hochschulen in Sachsen zeigt sich zum einen in der Diversität ihres Fächerspektrums und zum anderen in ihrer ausgeprägten internationalen Ausrichtung. Darüber hinaus betrachtet die UL die Gleichstellung von Frauen und Männern als zentrales Anliegen. Im Sinne dieser drei Querschnittsziele, die die UL als Indikatoren einer zukunftsfähigen und exzellenten Hochschule begreift, werden die Strukturen und Angebote kontinuierlich optimiert.¹

Orientiert an den Grundsätzen Chancengerechtigkeit, Familienfreundlichkeit sowie Sensibilität in den Bereichen Gender und Diversität verfolgt die UL folgende Gleichstellungsziele, die im hochschulspezifischen Entwicklungsplan² verankert sind:

STEIGERUNG DER FRAUENANTEILE

- Steigerung des Frauenanteils in Führungs- und Leitungspositionen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich,
- eine gezielte, an den fachspezifischen Studentinnenquoten orientierte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch persönliche Motivierung, strukturierte Begleitung und intensive Betreuungsverhältnisse,
- statusgruppenübergreifende Förderung von Frauen, insbesondere in MINT-Fächern.

SENSIBILISIERUNG FÜR GENDER-ASPEKTE

- Systematische Einbindung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung,
- Berücksichtigung des Faktors Gender bei allen Entscheidungen und Prozessen (Etablierung von gender mainstreaming),
- Ausbau der gleichstellungsorientierten Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UL,
- Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Universitätsdokumenten mit dem Ziel eines umfassenden Kulturwandels.

VEREINBARKEIT VON STUDIUM, BERUF UND FAMILIE

- Förderung der Work-Life-Balance von allen Angehörigen der UL,
- Ausbau der familiengerechten Infrastruktur an allen Standorten,
- Intensivierung der Kooperation mit kommunalen Partner/innen zur Ermöglichung einer flächendeckenden Kinderbetreuung.

3 BESTANDSAUFNAHME

Den Rahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UL bilden neben den gesetzlichen Vorgaben (wie beispielsweise GG, Art. 3, Abs. 2; AGG) insbesondere die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), zu deren Umsetzung sich die UL im Juli 2008 verpflichtet hat. Weiterhin orientiert sich die UL im Bereich Gleichstellung an den Leitlinien des Sächsischen sowie des hochschulspezifischen Hochschulentwicklungsplanes 2020.³

Ziel dieser Richtlinien ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Universität sowie eine geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen. Da Frauen an der UL vor allem auf den höheren Karriereebenen noch immer unterrepräsentiert sind, ist das vorrangige Ziel der Gleichstellungspolitik die Erhöhung der Frauenanteile in diesen Bereichen.

Diesbezüglich erforderlich ist ein bewusstes Gegensteuern bei Tendenzen und Strukturen, die zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung führen. Die Universität Leipzig verpflichtet sich daher nach Maßgabe dieses Konzepts, die Gleichstellung nicht nur als ein auf dem Papier stehendes Ideal hervorzuheben, sondern aktiv an deren Realisierung im universitären Alltag mitzuwirken. Die Leistung der Universität Leipzig bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wird zukünftig auf Basis eines derzeit im Aufbau befindlichen Qualitätssicherungssystems regelmäßig bewertet. Die Ergebnisse der Bewertung sollen jährlich im Rektoratsbericht veröffentlicht werden.

Im Folgenden wird zunächst der Ist-Zustand der UL im Bereich Gleichstellung betrachtet, um im Anschluss die geplanten Maßnahmen vorzustellen.

¹ Siehe „Die integrierte Volluniversität in Sachsen. Hochschulspezifische Entwicklungsplanung der Universität Leipzig“, S. 14, unter http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/UniStadt/PDF/120320_Hochschulspezifischer-Entwicklungsplan-UL.pdf.

² Ebd.

³ Siehe „Der Sächsische Hochschulentwicklungsplan bis 2020“ unter http://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplan_2020.pdf, sowie die Pressemitteilung zum hochschulspezifischen Plan unter http://www.zv.uni-leipzig.de/service/presse/pressemitteilungen.html?ifab_modus=detail&ifab_id=4442.

3.1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellung in interne Strukturen und Prozesse

Gleichstellung ist an der Universität Leipzig als Querschnittsaufgabe sowohl auf der zentralen, strategischen Ebene der Universität als auch auf der dezentralen Ebene der Fakultäten strukturell verankert.

DER/DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Für die Universität sowie die Fakultäten und zentralen Einrichtungen werden jeweils ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r und mindestens ein/e Stellvertreter/in gewählt.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität hat eine Beratungsfunktion gegenüber dem Senat, dem erweiterten Senat, dem Rektorat und der Verwaltung. Sie/er soll an den Sitzungen und Kommissionen mit beratender Stimme teilnehmen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat darüber hinaus das Recht, zu allen Angelegenheiten, die Belange der Gleichstellung an der Universität Leipzig berühren, Stellung zu nehmen und Vorschläge zu erbringen. Die zuständigen Organe der Universität haben die Vorschläge in angemessener Zeit zu behandeln.

Um der besonderen Stellung der Gleichstellungsarbeit Rechnung zu tragen, wurde sie 2010 in den Geschäftsbereich des Rektorats aufgenommen und die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulleitung zugeordnet.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder ihre/sein Stellvertreter/in sollen laut Grundordnung der UL zu mindestens 50 Prozent von den Dienstaufgaben freigestellt werden. Es existiert derzeit allerdings keine verbindliche Regelung zur Entlastung der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auch Personalmittel werden der/dem Gleichstellungsbeauftragten jährlich zugewiesen.⁴ Es sollten verbindliche Regelungen gefunden werden, um die Gleichstellungsarbeit zu verstetigen und die Qualität fortlaufend verbessern zu können.

GLEICHSTELLUNGSAUSSCHUSS UND GLEICHSTELLUNGSRAT

Gemäß §55(1) des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes sind auf Fakultätsebene Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von drei Jahren zu wählen. Aufgabe und Ziel der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Entwicklung von chancengerechten Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, die die Interessen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule konsequent berücksichtigen. Sie wirken in den Berufungskommissionen mit, in denen ihnen ein Rede- und Antragsrecht zukommt (SächsHSFG §55 Abs. 2) und sind stimmberechtigte Mitglieder der Graduiertenkommission sowie der Fakultätsräte (SächsHSFG §88 Abs. 4). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich unter der Leitung der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Regel zu monatlichen Sitzungen, dem Gleichstellungsrat. Er dient der Koordinierung der gesamtuniversitären Gleichstellungsarbeit, wirkt an der konzeptionellen Arbeit der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit und stärkt über seine Sprachrohrfunktion die inneruniversitäre Position der Gleichstellung.

Problematisch ist derzeit die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse der Amtsinhaber/innen. So kommt es vor, dass die Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten über die Dauer einer befristeten Beschäftigung hinausgeht. Um Abhängigkeiten vermeiden zu können, sollte von Seiten der Universität dafür Sorge getragen werden, dass die Beschäftigungsdauer der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an die Dauer der Amtszeit angepasst wird.

Im Jahr 2010 wurde an der UL ein Gleichstellungsausschuss als ständige Senatskommission gebildet. Die Mitglieder beraten das Rektorat, den Senat und insbesondere die/den Gleichstellungsbeauftragte/n hinsichtlich der Durchsetzung von Chancengerechtigkeit und erarbeiten Vorschläge und Richtlinien zur Fortschreibung von Gleichstellungsprogrammen sowie zur Bereitstellung angemessener Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit. Zu den weiteren Aufgaben des Gleichstellungsausschusses gehören die Koordinierung der Aktivitäten der Fakultäten sowie der zentralen Einrichtungen im Zusammenhang mit Gleichstellungszielvereinbarungen, die inhaltliche Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und des Rektorats bei der Einwerbung von Drittmitteln aus Programmen zur Förderung der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, und die Schlichtung von Konfliktfällen.

PROJEKTGRUPPE FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

2008 wurde an der UL eine inneruniversitäre Projektgruppe mit Mitgliedern aus verschiedenen Bereichen der Universität gegründet, die im Jahr 2011 nach zweijähriger Ruhephase ihre Arbeit mit teils neuer Besetzung wieder aufgenommen hat. Die Projektgruppe erarbeitet derzeit das Visionspapier „Familienfreundliche Universität Leipzig“, welches konkrete Vorschläge zur Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur enthält und dem Rektorat als Grundlage für weitere Schritte dienen soll.

⁴ Der Gleichstellungsbeauftragte wird derzeit durch eine 0,5 VZÄ Sachbearbeiterin sowie eine studentische und eine wissenschaftliche Hilfskraft (zu je 10 Wochenstunden) unterstützt.

3.2 Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Leipzig

WISSENSCHAFTLICHER BEREICH

Ein wichtiger Indikator für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengerechtigkeit und Gleichstellungsauftrag sowie zur Evaluierung bestehender und Entwicklung neuer Fördermaßnahmen ist der quantitative Frauenanteil auf den einzelnen Qualifikationsstufen. Im folgenden Abschnitt werden vorrangig die Jahre 2011 und 2012 näher betrachtet.

Auch an der Universität Leipzig belegt die Aufschlüsselung der Frauenanteile aus den Bereichen Studierende, Doktorand/innen, Habilitierende und Professuren deutlich den sinkenden Frauenanteil von Qualifikations- zu Qualifikationsebene. In den derzeit 145 verschiedenen Studiengängen sind durchschnittlich etwa 60 Prozent der Immatrikulierten Frauen. Dabei sind an den medizinischen Fakultäten, an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät und im Bereich Philologie überdurchschnittlich viele Frauen immatrikuliert. In den Fachgebieten Mathematik, Informatik und Physik überwiegt, wie im bundesdeutschen Durchschnitt, die Zahl der männlichen Studierenden. Die Geschlechterverteilung bei den Studienabschlüssen entspricht mit knapp 64 Prozent weiblichen Absolventinnen in etwa der Verteilung bei den Studierenden.⁵

Auch im Bereich der abgeschlossenen Promotionen weist die UL mit knapp 53 Prozent noch einen relativ hohen Frauenanteil auf. Allerdings setzt sich auch auf dieser Qualifikationsebene die große Variation zwischen den Fächern fort. Während in den Geisteswissenschaften rund 60 Prozent der Promovend/innen weiblich sind, liegt der Promovendinnenanteil in den Bereichen Physik, Mathematik und Informatik mit 21 Prozent schon deutlich unter dem Absolventinnenanteil (35 Prozent).⁶

Ein deutlicher Rückgang der Frauenanteile zeigt sich bei den Habilitationen: In den Jahren 2009 bis 2011 habilitierten sich insgesamt 102 Personen, von denen nur 28 weiblich waren – d.h. weniger als 27 Prozent. Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen zeigen sich auf dieser Ebene kaum noch.⁷

Ein leicht positiver Trend ist auf professoraler Ebene erkennbar. So lehrten im Juli 2012 74 Professorinnen an der UL. Damit konnte sich die UL von 16 Prozent im Jahr 2008 auf über 20 Prozent Frauenanteil unter den Professor/innen steigern. Ein Frauenanteil von etwa 25 Prozent unter den Neuberufungen seit 2010 zeigt, dass die verstärkte Suche nach weiblichen Bewerberinnen bereits erste Früchte trägt, es aber auch noch Steigerungspotential gibt.⁸

Die Verteilung der Frauen- und Männeranteile im wissenschaftlichen Personal der Universität Leipzig ist annähernd paritätisch. Dabei variiert der Frauenanteil in den verschiedenen Fächergruppen erheblich. Einen besonders hohen Frauenanteil können die Sprach- und Geisteswissenschaften sowie die Veterinär- und die Humanmedizin aufweisen, einen niedrigeren Anteil die Naturwissenschaften.⁹

NICHTWISSENSCHAFTLICHER BEREICH

Das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Leipzig weist seit mehreren Jahren einen durchschnittlich sehr hohen Frauenanteil von etwa 69 Prozent auf.¹⁰ Demgegenüber fällt die Männerdominanz bei den Führungspositionen im Verwaltungsbereich auf. Zwar wird die Alma Mater zum ersten Mal in ihrer 600-jährigen Geschichte von einer Rektorin geleitet, jedoch finden sich auf den übrigen Leitungsebenen (Prorektorate, Dezernate, Dekanate, Kanzler/in) derzeit 21 Männer und nur drei Frauen.

⁵ Siehe „Jahresspiegel 2011“ unter http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/Service/PDF/Publikationen/jahresspiegel_2011.pdf, S. 11-15.

⁶ Siehe ebd., S. 19.

⁷ Siehe ebd., S. 19.

⁸ Siehe ebd., S. 29. Die Zahlen des Jahres 2012 wurden im Personaldezernat der UL erfragt.

⁹ Siehe ebd.

¹⁰ Siehe ebd.

3.3 Laufende Maßnahmen

3.3.1 Gendersensible Förderung von Nachwuchskräften im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich

Angesichts ihres Gleichstellungsauftrags ist es der UL ein dringendes Anliegen, genderbezogene Diskriminierung abzubauen und exzellente weibliche Nachwuchskräfte zu gewinnen und zu fördern. An Maßnahmen der UL, die zur gendersensiblen Personalentwicklung und Karriereförderung von Nachwuchskräften im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich beitragen, sind folgende zu nennen:

CAREER CENTER

Das Career Center ermöglicht Studentinnen an der Universität Leipzig einen frühen Einstieg in die Karriereplanung. Es richtet sich an Studierende aller Fachrichtungen und eröffnet über Beratungs- und Qualifizierungsangebote neue berufliche Perspektiven. Dabei erhalten die Studierenden Kontakt zu potenziellen regionalen und internationalen Arbeitgeber/innen und Alumni/Alumnae der Universität Leipzig. Gleichstellung, Diversity und Gender Mainstreaming gehören zu den Grundprinzipien des Career Centers, das regelmäßig entsprechende Veranstaltungen zu diesen Themen anbietet (z.B. „Karriereplanung für Frauen“, „Rhetorik für Frauen“, „Gender Mainstreaming“). Zwei Drittel der gesamten Veranstaltungsteilnehmenden am Career Center sind Frauen, was auf das große Interesse an Karriereförderung bei weiblichen Studierenden hinweist.

RESEARCH ACADEMY LEIPZIG

Mit der 2006 gegründeten Research Academy (RA) Leipzig hat die UL eine Dachstruktur für ihre strukturierten Promotionsprogramme geschaffen. Damit haben sich die Rahmenbedingungen für eine Promotion an der UL deutlich verbessert. Die international ausgerichtete Doktorand/innenförderung im Rahmen der RA Leipzig greift den klassischen Akademiegedanken auf, indem sie Leipziger Doktorand/innen aus dem In- und Ausland mit weltweit führenden Forscher/innen in Verbindung bringt. Das strategische Ziel der RA ist die Ausbildung und Rekrutierung exzellenter Nachwuchswissenschaftler/innen. Dass die Gleichstellung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein elementarer Bestandteil dieser Förderung ist, gehört zum Selbstverständnis der RA und spiegelt sich in ihrem Gleichstellungskonzept¹¹ wider. Besonders hervorzuheben ist das Kinderbetreuungsangebot der RA (vgl. 3.2.2). Weiterhin werden Eltern bzw. Schwangere während experimenteller Routinearbeiten oder Feldforschung von Hilfskräften unterstützt; Doktorandinnen und Doktoranden mit Betreuungsverpflichtungen gegenüber Familienangehörigen werden bei der Verteilung von Büroarbeitsplätzen bevorzugt; und generell wird an der RA Leipzig auf familienfreundliche Veranstaltungszeiten geachtet.

KOMPETENZSCHULE ELSYS – EMPLOYABILITY AND LEADERSHIP SKILLS FOR YOUNG SAXON RESEARCHERS

In Bezug auf die Förderung von weiblichen Nachwuchskräften hat die zur RA Leipzig gehörige Kompetenzschule ELSYS eine große Bedeutung. ELSYS bietet Doktorand/innen aller Fachrichtungen in Leipzig unabhängig von der Zugehörigkeit zu einem strukturierten Promotionsprogramm ein Modulprogramm zum Erwerb von fachübergreifenden Handlungskompetenzen an. Die Doktorand/innen sollen über Module, Workshops und Coachings bei der Karriereplanung und Kompetenzentwicklung unterstützt werden. Dabei achtet ELSYS auf die genderspezifischen Aspekte von Karriereplanung und -förderung sowie auf die besonderen Erfordernisse einer wissenschaftlichen Karriere mit Kind. Dass die Weiterbildungsmotivation bei Nachwuchswissenschaftlerinnen erheblich ist, zeigt die rege Inanspruchnahme der ELSYS-Angebote durch Doktorandinnen (64 Prozent zwischen 2010 und 2012).¹²

WIEDEREINSTIEGSSTIPENDIUM DES FREISTAATES SACHSEN

Ein weiteres Förderinstrument für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Familienverpflichtungen ist das Wiedereinstiegsstipendium des Freistaates Sachsen, das aus Mitteln des Sächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) finanziert und von der UL vergeben wird. Antragsberechtigt für ein Wiedereinstiegsstipendium für den Abschluss der Promotion sind Frauen und Männer mit Hochschulabschluss, die nach der Wahrnehmung familiärer Aufgaben die Arbeit an ihrem Promotionsvorhaben wieder aufnehmen wollen, um es abzuschließen. Weiterhin können sich promovierte Frauen, die nach einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft die wissenschaftliche Arbeit wieder aufnehmen wollen, für ein Wiedereinstiegsstipendium zur Vorbereitung auf eine Habilitation bewerben, um die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu erfüllen. Eine Förderung erfolgt vorbehaltlich der Mittelzuweisung durch das SMWK.

¹¹ Vgl. Gleichstellungskonzept der RA Leipzig unter http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/Forschung/research_academy

¹² Vgl. Key Facts über die Kompetenzschule ELSYS unter <http://www.kompetenzschule.uni-leipzig.de/>.

PROFESSORINNENFÖRDERUNG

Um Berufungsverfahren möglichst professionell, transparent und gerecht zu gestalten, hat die UL 2012 eine neue Berufsordnungsordnung verabschiedet, die den Gleichstellungszielen der UL explizit Rechnung trägt.¹³ Da ein Frauenanteil von 40 bis 50 Prozent in den Berufungskommissionen die Berufung von Frauen erwiesenermaßen unterstützt, legt die Berufsordnungsordnung fest, dass an jedem Berufungsverfahren mindestens zwei stimmberechtigte Professorinnen teilnehmen müssen. Eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen ist außerdem anzustreben (vgl. BerO § 4 Abs. 2).

Ergänzend zur Berufsordnungsordnung wurde 2012 ein gendersensibler Berufungsleitfaden entwickelt. Diese Handreichung soll dazu beitragen, mehr exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für Professuren zu gewinnen und genderbezogene Diskriminierung in Berufungsverfahren abzubauen. Die gezielte Sensibilisierung aller an Berufungsverfahren Beteiligten für die Genderproblematik, eine weitestgehende Formalisierung des Bewerbungsverfahrens sowie die detaillierte Dokumentation der einzelnen Verfahrensschritte sind die Kerninstrumente dieses Leitfadens. So wird ein hoher Grad an Transparenz und Selbstkontrolle erreicht, der teil- oder unbewusste Formen von Diskriminierung sichtbar macht und letztlich deren Wirkung mindert. Mit Hilfe der Berufsordnungsordnung und des Leitfadens strebt die UL – gemäß ihrer Selbstverpflichtung gegenüber der DFG im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards – die Erhöhung des Anteils weiblich besetzter Professuren von knapp 19 Prozent im Jahr 2011 auf 25 Prozent bis zum Jahr 2013 an.

DUAL CAREER

Ein weiteres Instrument, das den Frauenanteil auf der professoralen Ebene stärken soll, ist das Beratungsangebot der UL auf dem Gebiet Dual Career. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führen eine Doppelkarrierebeziehung, d.h. auch ihre Partnerinnen und Partner sind hoch qualifiziert. Um diese Akademikerinnen und Akademiker von einer Tätigkeit an der UL zu überzeugen, ist es häufig hilfreich, deren Partnerinnen und Partner bei der Jobsuche im Raum Leipzig zu unterstützen. Die Beratung auf diesem Gebiet erfolgt auf Anfrage sowie regulär im Rahmen von Berufsverhandlungen und wird vom Personaldezernat geleistet. Die UL beteiligt sich außerdem am Dual Career Netzwerk Mitteldeutschland, das 2010 initiiert wurde. Trotz dieser ersten aussichtsreichen Schritte ist der Bereich Dual Career an der UL ausbaubedürftig. So werden die hier anfallenden Aufgaben zwar durch das Personaldezernat übernommen, allerdings gibt es dafür bisher keine eigenständige Stelle.

GERMAN CENTRE OF INTEGRATIVE BIODIVERSITY RESEARCH (iDIV)

Das neu in Leipzig angesiedelte Deutsche Zentrum für integrative Biodiversitätsforschung, welches von den Universitäten Leipzig, Jena und Halle sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Verbund gegründet wurde, legt ebenfalls besonderes Augenmerk auf die Förderung der Gleichstellung. Durch intensives head hunting, Angebote zur individuellen Karriereplanung, Mentoring- und spezielle Trainingsprogramme für Promovendinnen und weibliche Postdocs sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie sollen gezielt Forscherinnen für das Zentrum gewonnen werden. Drei der acht iDiv-Professuren werden regelmäßig an Frauen vergeben.

HOCHSCHULDIDAKTISCHES ZENTRUM SACHSEN (HDS)

Ebenfalls an der Universität Leipzig angesiedelt ist das Hochschuldidaktische Zentrum Sachsen (HDS), das die didaktische Weiterbildung von Lehrenden an sächsischen Hochschulen sicherstellen soll. Lehrende können vereinzelt oder systematisch am Weiterbildungsprogramm teilnehmen und ein bundesweit anerkanntes Zertifikat erwerben. Außerdem vernetzt das HDS bestehende hochschuldidaktische Initiativen miteinander und sorgt so für eine allgemeine Verbesserung der Lehr- und Lernkultur an sächsischen Hochschulen. Die didaktische Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Karriereförderung junger Wissenschaftler/innen. Weiterhin ist das Thema Diversity als Querschnittsaufgabe fest integriert in die Arbeitskultur und das Seminarprogramm des HDS. Über Seminare und Workshops wird die genderbezogene Schulung und Sensibilisierung von Lehrenden effektiv vorangetrieben.

¹³ Die neue Berufsordnungsordnung ist unter http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/UniStadt/berufung/Berufsordnungsordnung_2012_veroeffentlicht.pdf einsehbar.

MENTORINGPROGRAMME

Die UL beteiligt sich am Mentoring-Netzwerk Sachsen (MENTOSA), dem sachsenweiten Netzwerk, das begabte Studierende und Promovend/innen mit Führungskräften aus Wissenschaft, Politik, Kunst, Kultur und Wirtschaft in Verbindung setzt. Die Einzelberatung und Förderung durch Mentor/innen erstreckt sich über ein Jahr und orientiert sich am Gender-Mainstreaming-Ansatz. Bei dieser Form des Mentoring geht es um die Einbindung der Mentees in fachbezogene Netzwerke, um individuelle Berufsberatung, die Entwicklung von Karrierestrategien sowie die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen im Rahmen von Workshops.

Eigens für Studentinnen der Medizin existiert das Wahlfach „Karriereplanung für Medizinstudentinnen“, das seit 2010 jedes Wintersemester von der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät angeboten wird. Um den angehenden Medizinerinnen auf ihrem Weg in den beruflichen Alltag Anregungen mitzugeben und Möglichkeiten medizinischer Laufbahnen aufzuzeigen, erhalten sie einerseits einen theoretischen Input zu Gleichstellung und Karrieremodellen sowie andererseits persönliche Einblicke in die Karrierewege von Ärztinnen. Auf diese Weise ermöglicht die Medizinische Fakultät ihren Studentinnen jährlich ein fachspezifisches Kurz-Mentoring.

Im Sommersemester 2013 startet das Mentoringprogramm der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (Kowa), das sich speziell an die Promovierenden richtet, die an der Universität Leipzig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. Insgesamt sind 15 Tandempaare geplant, die über neun Monate zusammenarbeiten und entsprechend der Schwerpunktsetzung der Mentees (Drittmittelakquise, Aufbau von Netzwerken, etc.) zusammengesetzt werden. Begleitend nehmen die Mentees an 16 Qualifizierungsstunden teil, um das Coaching durch den Erwerb weiterer Kompetenzen optimal zu begleiten.

Eine Qualifikationsstufe höher setzt das Cross-Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen des Universitätsbundes Halle – Leipzig – Jena an, das im Juni 2012 von den Rektoraten aller drei Universitäten beschlossen wurde und derzeit umgesetzt wird. Dieses Programm will dem massiven Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftsbetrieb insbesondere in der Postdoc-Phase entgegenwirken. Über eine Kombination verschiedener Mentoring-Strategien wird exzellenten Postdoktorandinnen das notwendige Rüstzeug an Kenntnissen, Schlüsselkompetenzen und Kontakten für die Verfolgung einer Wissenschaftskarriere vermittelt. Jedes Jahr sollen an jeder der drei Universitäten acht Postdoktorandinnen ausgewählt werden, die ein bis zwei Jahre am Cross-Mentoring-Programm teilnehmen. Dabei werden den insgesamt 24 Postdoktorandinnen fachnahe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Halle, Leipzig oder Jena zur Seite gestellt, die bereits etabliert sind und die die Postdocs im Rahmen einer hierarchie- und abhängigkeitsfreien persönlichen Mentoringbeziehung bei der Planung und Verfolgung ihrer Karrieren und ihrer Integration in die jeweilige fachspezifische scientific community unterstützen können.

Im März 2013 startet außerdem das Mentoringprogramm der Medizinischen Fakultät MentHaProf: Mentoring für habilitierende Frauen auf dem Weg zur Professur. Auch dieses Programm legt den Fokus auf die bisher in Mentoringprogrammen vernachlässigte Postdoc-Phase und zielt entsprechend auf die Förderung bereits promovierter Medizinerinnen. Ausgehend von einer besonderen Vereinbarkeitsproblematik in der Hochschulmedizin (Klinik – Forschung – Lehre – Privatleben) wird MentHaProf eine medizin-adäquate Ausrichtung erhalten. Über einen Zeitraum von 18 Monaten werden bis zu acht Medizinerinnen im Rahmen einer individuell angepassten Förderung auf eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb der Hochschulmedizin vorbereitet. Derzeit entwickelt eine Projektgruppe das Förderprogramm, das spätestens Anfang 2013 beginnen soll. Um spätere Transferoptionen auf andere Fakultäten zu prüfen, werden die Initiierungs- und Entwicklungsprozesse von MentHaProf dokumentiert und ein Handlungsleitfaden erarbeitet, der künftig anderen Fakultäten der Universität Leipzig zur Verfügung gestellt werden kann.

KARRIEREFÖRDERUNG UND PERSONALENTWICKLUNG IM NICHTWISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Das Personaldezernat der UL kümmert sich um die Förderung und Entwicklung des nichtwissenschaftlichen Personals der Universität. Zu diesem Zweck stellt es für jedes akademische Jahr ein umfangreiches Fortbildungsprogramm zusammen, das die Mitarbeiter/innen der UL kostenfrei in Anspruch nehmen können. Das jeweils aktuelle Programm ist im Intranet der UL abrufbar; zusätzlich werden die Mitarbeiter/innen per Verwaltungsrundschreiben über neue Fortbildungsangebote informiert. Um das Fortbildungsprogramm auf die Wünsche des Personals anpassen zu können, ermittelt das Personaldezernat jährlich den Fortbildungsbedarf über eine Umfrage.

Fester Bestandteil des Weiterbildungsprogramms der UL sind gleichstellungsorientierte Angebote wie z.B. aktuell der Workshop „Wiedereinstieg ins Berufsleben“ nach einer Familienpause oder die Informationsveranstaltung „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, aber auch dezidiert Frauen fördernde Workshops (z.B. das Seminar „Frauen führen anders – Frauen in Führungspositionen“). Auf diese Weise leistet die Personalentwicklung an der UL einen wichtigen Beitrag zur notwendigen Frauenförderung und zu einem allgemeinen Kulturwandel hin zu mehr Gleichstellung.

3.3.2 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Im Jahr 2007 bekannte sich die Universitätsleitung im Rahmen zweier Rektoratsbeschlüsse zur Familienfreundlichkeit und arbeitet seither intensiv an der Entwicklung familienfreundlicher Strukturen an der Universität Leipzig.¹⁴ Da aber auch das kommunale Umfeld in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf entscheidenden Einfluss auf die Attraktivität des Hochschulstandortes hat, kooperiert die UL darüber hinaus eng mit der Stadt Leipzig. Sie ist beispielsweise Gründungsmitglied im „Lokalen Bündnis für Familie der Stadt Leipzig“. Somit bereichert die UL den Hochschulstandort Leipzig nachhaltig durch die aktive Mitgestaltung von Vereinbarkeitsangeboten und das Bestreben um eine angemessene Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter/innen.

STUDIEREN MIT KIND/ERN

Um der besonderen Verantwortung, die Studierende mit Kind/ern übernehmen, angemessen Rechnung zu tragen, existiert an der UL eine fakultätsübergreifende Ordnung zur Regelung des Teilzeitstudiums. Ein Teilzeitstudium wird bewilligt, wenn Gründe wie beispielsweise Schwangerschaft und Mutterschutz, Elternzeit, die Betreuung von Kindern über die Elternzeit hinaus oder die Betreuung/Pflege von nahen Angehörigen im Sinne des Pflegezeitgesetzes (PflegezeitG) vorliegen. Zusätzlich ermöglichen Urlaubssemester befristete Auszeiten zum Zweck des Mutterschutzes, der Pflege von Angehörigen bzw. Elternzeit.

Da schwangere Studierende und Studierende mit Kindern häufig besonderen Problemlagen, vor allem in finanzieller Hinsicht, ausgesetzt sind, wird vom Studentenwerk Leipzig eine Sozialberatung angeboten. Zusätzlich zu den Sprechzeiten finden in regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen zum Thema „Schwanger im Studium“ statt. Außerdem wurden verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Studierende aller Leipziger Hochschulen geschaffen. So betreibt das Studentenwerk derzeit einen Kinderladen und eine Kindertagesstätte. Eine weitere Kindertageseinrichtung in der Nähe des Campus konnte das Studentenwerk gemeinsam mit dem Träger Fröbel gGmbH einrichten. Darüber hinaus haben sich studierende Eltern zum Verein Studentische Eltern Leipzig e.V. zusammengeschlossen. Im Rahmen ihrer Vereinsarbeit konnten sie unter anderem die Wickelmöglichkeiten in verschiedenen Gebäuden der Universität verbessern und betreiben außerdem den Kinderladen „Zappelkiste“.

Im Sinne einer familienfreundlichen Atmosphäre gilt es außerdem, das Lehrpersonal sowie die Verwaltungsangehörigen gezielt für die Thematik Studieren mit Kind/ern zu sensibilisieren. Das Gleichstellungsbüro setzt sich deshalb stetig dafür ein, die bestehenden Möglichkeiten zur familienfreundlichen Gestaltung des Studiums über die inneruniversitäre Öffentlichkeitsarbeit, regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie eine aktive Mitgestaltung der Agenden wichtiger universitärer Gremien publik zu machen.

FAMILIENFRÜHSTÜCK

Einmal pro Semester organisieren das Gleichstellungsbüro der UL und das Studentenwerk Leipzig ein kostenfreies „Familienfrühstück für Studierende mit Kind“. Es dient dem Austausch der jungen Eltern untereinander sowie der Beratung durch die Familieninitiativen der Universität Leipzig, der Leipziger Hochschulen und der Stadt.

PROMOVIEREN MIT KIND/ERN

Für Doktorandinnen und Doktoranden der Research Academy Leipzig besteht die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren von einer von vier Tagesmüttern betreuen zu lassen. Die Betreuung findet in drei eigens für die Tagespflege angemieteten Wohnungen statt, die in räumlicher Nähe zueinander liegen, so dass eine Kooperation zwischen den Tagesmüttern möglich ist.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF FÜR WISSENSCHAFTLICHE UND NICHTWISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER/INNEN

Trotz der vergleichsweise hohen Kinderbetreuungsquote der Stadt Leipzig sind die Betreuungszeiten der Einrichtungen nicht immer kompatibel mit dem universitären Alltag. Daher plant die Universität Leipzig derzeit in Kooperation mit der Universitätsstiftung eine betriebsnahe Kindertagesstätte mit insgesamt 150 Betreuungsplätzen, die insbesondere den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der naturwissenschaftlichen Fachbereiche zur Verfügung stehen sollen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums besteht die Möglichkeit, ihre Kinder im Alter von 0 bis 6 Jahren in der betriebsnahen KiTa „MiniUniVersum“ betreuen zu lassen. Die flexiblen Öffnungszeiten und die Möglichkeit der Betreuung an sechs Tagen pro Woche kommen den besonderen Arbeitsbedingungen in der Hochschulmedizin entgegen. Um dem steigenden Bedarf gerecht zu werden, wird derzeit die Eröffnung einer weiteren Kindertagesstätte („MiniUniVersum II“) für die Mitarbeiter/innen der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums geplant. Die Eröffnung ist für Anfang 2014 vorgesehen.

¹⁴ Die UL versteht unter dem Begriff der Familienfreundlichkeit alle Bereiche, in denen für Familienmitglieder Verantwortung übernommen wird, also ebenso die Pflege von Angehörigen.

Um flexible Arbeitszeiten in den Verwaltungseinrichtungen und damit eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu ermöglichen, wurde 2009 die „Dienstvereinbarung über die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit an der Universität Leipzig“ beschlossen. Seither ist es möglich, die Arbeitsleistung von Montag bis Freitag flexibel innerhalb der Rahmenzeit 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 außerdem besonderes Augenmerk darauf gelegt, für Gremien- und Netzwerkarbeit die Vorabendstunden möglichst auszusparen und eine Sensibilität dafür auf allen Ebenen zu entwickeln.

Unter dem Motto „Wo arbeiten Mama und Papa?“ gibt es seit dem Sommer 2005 für die Kinder der Angehörigen der Universitätsmedizin das Ferienfreizeitprogramm „MEFALE“¹⁵. Gemeinsam mit Pädagogikstudierenden der Universität erforschen die Kinder im Alter von 7 bis 14 Jahren jeden Tag einen neuen Bereich der Universitätsmedizin und lernen so den Arbeitsplatz ihrer Eltern genauer kennen.

FAMILIENFREUNDLICHE INFRASTRUKTUR AN DER UL

Neben den Möglichkeiten der Kinderbetreuung ist die Universität Leipzig auch bestrebt, alle Gebäude und Einrichtungen mit einer familienfreundlichen Infrastruktur auszustatten. An fast allen Standorten der Universität gibt es Still- und Wickelräume, die teilweise zu Eltern-Kind-Räumen ausgebaut wurden und somit die Mitnahme des Kindes an die Universität in besonderen Situationen ermöglichen.

Dies weiterführend wurde Anfang 2012 vom Akademischen Senat der Universität die Empfehlung ausgesprochen, die Anwesenheit von Kindern in Lehrveranstaltungen – nach vorheriger Absprache und ohne Beeinträchtigung des Lehrbetriebs – zu ermöglichen.

In der Universitätsbibliothek haben studierende Eltern die Möglichkeit, kurzfristig Bücher aus dem Präsenzbestand auszuleihen und somit ihre Studien von zu Hause aus voranzutreiben. Zudem ist es seit 2009 möglich, die Bibliothek auf dem Zentralcampus 24 Stunden an sieben Tagen der Woche zu nutzen. Im Zuge der 2012 begonnenen Umbaumaßnahmen in der Hauptbibliothek zu Zwecken der Service-Verbesserung wird ein Offenes Magazin mit einem Eltern-Kind-Arbeitsbereich eingerichtet werden. Er wird bis zu drei Arbeitsplätze und ausreichend Spiel- und Krabbelplatz für Kleinkinder bieten.

Auch das Studentenwerk Leipzig setzt in seinen Mensen und Cafeterien auf Kinderfreundlichkeit. In allen Einrichtungen sind Kinderspielecken, Wickelmöglichkeiten und Hochstühle vorhanden, sowie Mikrowellen zur Erwärmung von Baby- und Kindernahrung. Zudem unterstützt das Studentenwerk Leipzig Studierende mit Kind mit der sogenannten Kinderkarte. Damit können Kinder von Studierenden bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres in den Mensen unentgeltlich eine warme Mahlzeit pro Tag und Kind erhalten.

3.3.3 Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre

An der UL existiert ein breites Lehr- und Forschungsspektrum zum Thema Gender. Hervorzuheben sind insbesondere die genderbezogenen Forschungsprojekte der Romanistik, der Politikwissenschaft, des Historischen Seminars sowie der Hochschulmedizin, die entsprechend der humboldtschen Idee einer Einheit von Forschung und Lehre regelmäßig in das Lehrangebot der UL fließen:

- Am Institut für Romanistik der Philologischen Fakultät wird im Rahmen dreier Teilprojekte zur „Konstruktion von Gender in der Linguistik, in Grammatiken und im Sprachgebrauch“ geforscht.
- Am Institut für Politikwissenschaft der Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie wurde ein Forschungsprojekt namens „Menschenhandel im Lichte institutioneller Praktiken“ beantragt, das sich den Konstruktionen von Weiblichkeit durch Behörden, die mit Menschenhandel zu tun haben, widmet.
- In Kooperation mit dem Historischen Seminar plant das Institut für Politikwissenschaft ein Forschungsprojekt zu Geschlechterordnungen in der Antike und Gegenwart am Beispiel von Amazonen.
- In der Hochschulmedizin der UL existiert eine AG „Geschlechtersensible Forschung in der Medizin“, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Geschlechterforschung in der universitären Medizin zu fördern und die Forschungsergebnisse in die medizinische Ausbildung zu integrieren. Aktuelle Forschungsprojekte der AG widmen sich u.a. den Themen „Geschlechtsspezifische Analyse der Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen in der Leipziger Allgemeinbevölkerung“ und „Geschlechterspezifische Analyse der Familiarität bei Zwangsstörungen“. Darüber hinaus wurde ein neues Stoffgebiet „Genderaspekte in der Medizin“ in den Klinischen Wahlpflichtteil des Medizinstudiums implementiert. Im Wintersemester 2012/ 2013 wurde erstmals der Themenbereich „Geschlechterspezifische Aspekte in der Medizin: ein interdisziplinäres Curriculum“ vorgehalten.
- In einem Verbundprojekt mit dem Universitätsklinikum Hamburg führt die Universität Leipzig derzeit die Studie „KarMed - Karriereverläufe und Karrierebrüche bei Ärztinnen und Ärzten während der fachärztlichen Weiterbildung“ durch. Mit dem Fokus auf den Karriereverläufen von Ärztinnen werden im Rahmen der Studie Bedingungen untersucht, die Einfluss auf die berufliche Entwicklung im medizinischen Bereich haben.

¹⁵ Mein Ferienabenteuer Leipzig

Bereits 2001 wurde an der UL das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes) gegründet. Zu den Zielen des Zentrums gehören die Vernetzung vorhandener Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig, der Aufbau und die Entwicklung eigener Forschungsprojekte sowie die wissenschaftliche Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler/-innen und Studierenden im Bereich der Geschlechterforschung. Darüber hinaus bietet das FraGes jedes Wintersemester das Schlüsselqualifikationsmodul „Genderkompetenzen“ – bestehend aus einer Ringvorlesung und einem Seminar – an, in dessen Rahmen sich Studierende aller Fachrichtungen einen ersten Überblick über Frauen- und Geschlechterforschung verschaffen können. In der Vorlesung erhalten die Studierenden einen Einblick in die drei Themenkomplexe „Gender in den Geistes- und Sozialwissenschaften“, „Gender in Sport, Psychologie und Wirtschaft“ sowie „Gender in der Medizin“. Das zum Modul gehörige Seminar „Theorie und Geschlecht“ widmet sich der theoretischen Reflexion zur Kategorie Geschlecht. Zusätzlich plant und organisiert das FraGes regelmäßig die interdisziplinäre Vortragsreihe „Gender-Kritik“, die sich aktuellen Entwicklungen in der Genderforschung widmet.

Die UL wird das existierende Geschlechterforschungsprofil in Zukunft weiter stärken und schärfen und parallel dazu das interdisziplinäre Lehrangebot im Bereich gender studies nach Kräften ausweiten. Zu diesem Zweck soll auch das FraGes zu einem „Zentrum für Diversitätsforschung“ weiterentwickelt werden, wie es der Hochschulspezifische Entwicklungsplan vorsieht.¹⁶

3.4 Bilanz des bisherigen Standes

Die Universität Leipzig festigt derzeit das Fundament ihrer Gleichstellungsbemühungen, das vor vergleichsweise kurzer Zeit gelegt wurde. Viele neue Impulse brachte der 2010 erfolgte Führungswechsel in der Universitätsleitung mit sich. Zu den Erfolgen der vergangenen Jahre gehören die neuen Instrumente, die zum Zweck der Anhebung der Frauenanteile auf der professoralen Ebene und in Leitungspositionen entwickelt wurden: die neue Berufsordnung, der gendersensible Berufungsleitfaden und die Beratungsangebote im Bereich Dual Career. Der oben genannte Frauenanteil von etwa 25 Prozent bei den Neuberufungen seit 2010 kann dabei als Erfolgsindikator herangezogen werden. Auch die verschiedenen Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind im Hinblick auf die geplante Steigerung der Frauenanteile auf den höheren Qualifikationsebenen positiv hervorzuheben.

Eine weitere Stärke der UL im Bereich Gleichstellung sind die umfangreichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Nichtsdestotrotz muss der Bereich Kinderbetreuung – in Kooperation mit der Stadt Leipzig – insbesondere für die unter Dreijährigen nach Kräften ausgebaut werden. Auch an anderen Stellen sind Defizite festzustellen, z.B. bei der Überschneidung von Schulferien- und Prüfungszeiten, die in Zukunft stärker Beachtung finden sollten.

Ein weiteres feststellbares Defizit an der UL ist die fehlende Sensibilität für Genderaspekte in der Lehre. Diesem Defizit könnte vor allem über die spezifische Themenauswahl der Lehrveranstaltungen sowie durch die Sensibilisierung der Lehrkräfte Rechnung getragen werden. Deshalb sollten Gleichstellungsaspekte auch in den Zielvereinbarungen neu berufener Professor/innen fest verankert sein.

Um die Wirkung der genannten Errungenschaften künftig noch zu steigern, müssen die Gleichstellungsmaßnahmen der UL gezielter koordiniert und gebündelt werden. In diesem Zuge sollte das Augenmerk auf der Evaluation universitärer Prozesse im Sinne eines „Defizit-Screening“ liegen und in strukturellen Prozessen integriert werden. Zudem sind den jeweiligen Zielgruppen viele der neuen Bestimmungen und Projekte noch nicht bekannt und müssen aktiver beworben werden. Im Fokus der künftigen Gleichstellungsbemühungen wird deshalb auch der erleichterte Zugang zu den relevanten Informationen stehen.

Um die Steigerung des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikationsstufen weiter voran zu treiben, sollte die Schaffung von Anreizstrukturen für Professorinnen und andere weibliche Angestellte explizit in den Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und den Fakultäten berücksichtigt werden. Darüber hinaus ist die fakultätsgebundene Belohnung für die Akquirierung weiblicher Habilitandinnen, z.B. in Form von Personalmitteln, als Möglichkeit der Erhöhung von Frauenanteilen auf dieser Qualifikationsebene zu beachten.

Als Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte auch die Pflege von Angehörigen nicht aus dem Blick geraten. Auch die UL ist bestrebt die Unterstützung der Betroffenen in diesem Bereich auszubauen. So sollte in Zukunft mehr Aufmerksamkeit auf dem Ausbau flexibler Werkzeuge wie der Heim- und Telearbeit liegen.

Allgemein konnte die UL bis zum jetzigen Zeitpunkt nur einen Teil der Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen, die aus Sicht der Universitätsleitung und des Gleichstellungsbeauftragten dringend nötig wären. Eine zentrale Ursache dessen ist die finanzielle Lage aller sächsischen Hochschulen, die momentan die Kürzungsvorgaben der sächsischen Landesregierung umsetzen müssen. Mit Hilfe einer großzügigeren finanziellen Ausstattung könnte die Universität Leipzig den dringend notwendigen Kulturwandel im Bereich Gleichstellung weitaus entschiedener vorantreiben.

¹⁶ Siehe „Die integrierte Volluniversität in Sachsen. Hochschulspezifische Entwicklungsplanung der Universität Leipzig“, S. 56, unter http://www.zv.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/UniStadt/PDF/120320_Hochschulspezifischer-Entwicklungsplan-UL.pdf

4 PAKET NEUER MASSNAHMEN

Das Maßnahmenpaket der Universität Leipzig beinhaltet sowohl im vergangenen Jahr eingeführten Maßnahmen, die fortgeführt und weiterentwickelt werden sowie neue Maßnahmen, die mit dem Beschluss des Gleichstellungskonzepts implementiert werden.

Maßnahme	Inhalt	Zuständigkeit	Zeitraumen
1. Struktureller Ausbau der Gleichstellungspolitik			
Integration des Ziels Gleichstellung in das Leitbild und den Hochschulentwicklungsplan	Gleichstellung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming werden explizit Teil des Leitbildes der UL und als Ziele in den Hochschulentwicklungsplan aufgenommen.	Rektorat	bis zum Abschluss der Förderung
Bindung der Mittelzuweisung an die Fakultäten an die Umsetzung von Zielvereinbarungen im Bereich Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none"> Integration von Gleichstellungsindikatoren in das Qualitätsmanagement und Bindung der Mittelzuweisung an die Fakultäten an die Umsetzung von vorher vereinbarten Gleichstellungszielen Formulierung von Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten über Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bekommen künftig den Entwurf der Zielvereinbarungen vor der Unterzeichnung zugesandt 	Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende 2014
Schaffung einer Projektkoordination	Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten zur Koordination, Umsetzung und Abwicklung der Teilprojekte im Rahmen des Professorinnenprogramms durch ein/e wissenschaftliche/n Mitarbeiter/in (1 VZÄ)	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Juni 2014
Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Einführungsworkshops für neu gewählte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (Kowa) Einrichtung von Fortbildungs- und Schulungsangeboten (z.B. zu Berufungsverfahren) 	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende 2015
Abrechnung des Professorinnenprogramms	Schaffung einer Sachbearbeiter/innenstelle (0,5 VZÄ) zur Unterstützung der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei den Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, die im Rahmen des Professorinnenprogramms zu bewältigen sind	Gleichstellungsbeauftragte/r	ab Beginn der Förderung
2. Steigerung des Frauenanteils in bestimmten Fachbereichen sowie auf bestimmten Qualifikationsebenen			
Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich	<ul style="list-style-type: none"> Kooperation mit dem neu geschaffenen „Schülerportal“, um aktiver Schülerinnen für den MINT-Bereich der UL zu begeistern und Aufbau eines E-Mentoring-Angebotes für diese Zielgruppe → personelle Ausstattung: eine WHK à 19h Bündelung aller Angebote der Fakultäten zum „Girls day“ und Unterstützung der Umsetzung durch das Gleichstellungsbüro 	Gleichstellungsbeauftragte/r, Schülerportal	bis Mitte 2014
Schaffung von Entlastungssystemen für Professorinnen in Gremien und Kommissionen	Entlastung für die Professorinnen, die überproportional durch die Arbeit in Gremien und Kommissionen beansprucht sind, z.B. durch Zuweisung von SHK-Mitteln o.ä. (2 WHK 19Std/12Mon)	Rektorat	ab Beginn der Förderung
Ausbau der Dual-Career-Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung einer Personalstelle (0,5 VZÄ) zur besseren Unterstützung von Doppelkarrierepaaren, die an allen Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren beteiligt wird intensive Beteiligung der UL am weiteren Ausbau des Dual-Career-Netzwerkes Mitteldeutschland 	Rektorat, Personaldezernat	bis Ende 2014
3. Gendersensible Förderung von Nachwuchskräften im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich			
Ausbau der Mentoring- und Coaching-Angebote	<ul style="list-style-type: none"> Bündelung der Mentoring-Angebote der UL in einem Onlineportal zur Schaffung einer übersichtlichen Plattform aller Angebote Ausbau des neuen Cross-Mentoring-Projektes des Univerbundes Halle – Leipzig – Jena Fortführung von „MENTOSA“ – 5.000€ Sach- und Personalmittel Verstetigung des von „Kowa“ im Rahmen des Projektes „Frauen in die Wissenschaft!“ aufgebauten Mentoringprojektes und Ausbau für weitere Statusgruppen (Habilitierende) erforderliche Personal- und Sachmittelausstattung: eine WHK à 19h; Fonds von 20.000€ zur Finanzierung von Workshops, Konferenzen, Vernetzungstreffen u.ä. 	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis zum Abschluss des Professorinnenprogramms

Stärkung der Graduiertenschulen und Unterstützung einer gendersensiblen Ausgestaltung ihrer Programme	<ul style="list-style-type: none"> Absicherung und Unterstützung der bestehenden Graduiertenschulen sowie Bemühungen um weitere strukturierte Doktorand/innenprogramme Bemühung um eine verstärkt gendersensible Ausgestaltung der Graduiertenschulen über eine enge Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro 	Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende des Programms
Einrichtung von Brückenstipendien für begabte Frauen in der Promotionsphase	Einrichtung eines Fonds von 50.000€ zur Vergabe von Stipendien an begabte Frauen, um die Phase zwischen dem Ende der Förderung und dem definitiven Abschluss der Promotion zu überbrücken.	Gleichstellungsbeauftragte/r	ab Beginn der Förderung
Implementierung eines Austauschprogramms für weibliche Postdocs	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung eines Austauschprogramms für Postdoktorandinnen der UL und ausgewählter Partneruniversitäten mit einem Schwerpunkt auf den MINT-Fachbereichen jährliche Vergabe von sechs Stipendien (drei für Postdocs der UL, drei für Postdocs von Partnerunis) für den Zeitraum von sechs Monaten →Umfang des Stipendienprogramms: max. 36.000€ pro Jahr 	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende des Programms
4. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf			
Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende	<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Zahl der KiTa-Plätze für Kinder studierender Eltern durch Schaffung neuer Betreuungseinrichtungen durch die UL in Kooperation mit dem Studentenwerk Ausbau des Programms MEFALE auf universitärer Ebene, zur Kompensation der Überschneidung von Ferien- und Prüfungszeiten (Sach- und Personalmittel 5.000€) 	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende 2014
Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Konferenzteilnehmer/innen und Gremienarbeit	Einrichtung eines Fonds zur Finanzierung von Kosten, die durch Mitnahme von Kindern und Begleitpersonen zu Tagungen und Konferenzen an der Universität Leipzig entstehen. (3.000€ p.a.)	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende des Programms
Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur an der UL	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung eines Fonds von 5.000€, um Fakultäten und zentralen Einrichtungen bei Neuanschaffungen im Bereich Familienfreundlichkeit (z.B. Wickelmöglichkeiten, Spielecken) finanziell zu unterstützen Einrichtung eines Fonds von 5.000€ zur Förderung von Heim- und Telearbeit in der Verwaltung Schaffung von Eltern-Kind-Räumen in der Universitätsbibliothek (5000€) 	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende 2014
Einrichtung eines Familieninfobüros auf dem Zentralcampus	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung eines Familieninfobüros auf dem Gelände des Zentralcampus zur gezielten Beratung und Information in den Bereichen Studium und Karriere mit Kind sowie familienfreundliche Universität personelle Ausstattung: zwei WHK à 19h 	Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende 2014
5. Maßnahmen zur Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre			
Würdigung besonderer Leistungen im Forschungsbereich Gender und Diversität	<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung einer Vortragsreihe von Studierenden und Promovend/innen, die Qualifikationsarbeiten im Forschungsbereich Gender und Diversität verfasst haben Würdigung der besten Arbeiten über die Verleihung eines Publikationspreises mit dem Ziel, weitere Forschungen auf diesem Gebiet anzuregen; Verleihung eines Preises für Habilitandinnen → finanzieller Rahmen: 3.000€ pro Jahr 	Gleichstellungsbeauftragte/r	bis Ende 2014
6. Öffentlichkeitsarbeit			
Einrichtung eines spezifischen Genderportals für den Raum Leipzig/Sachsen	Schaffung einer WHK-Stelle (à 19h) zur Bündelung aller Informationen zu Gleichstellung, Gender und Diversität sowie Familienfreundlichkeit an der UL auf einer Homepage → wichtig: gezielte Öffentlichkeitsarbeit bei neuen Projekten und Maßnahmen	Gleichstellungsbeauftragte/r	Anfang 2014
Etablierung von Veranstaltungsreihen zu genderbezogenen Themen	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung der 2011 und 2012 implementierten „Women in Science and Politics“-Veranstaltungsreihe → langfristiges Ziel: breiter Kulturwandel jährliches Budget von 1.000€ (Honorare, Reisekosten, Werbung) 	Gleichstellungsbeauftragte/r	ab Beginn der Förderung
Ausbau der Kooperation des Gleichstellungsbüros mit der Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Social-Media-Angebote zur Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind 	Gleichstellungsbeauftragte/r	ab Beginn der Förderung

5. ANHANG: STATISTISCHE DATEN

Repräsentanz von Frauen an der Universität Leipzig

Tabelle 1: Studierende (WS 2007 bis 2012)

Fakultät/Einrichtung	WS 2007/08		WS 2008/09		WS 2009/10		WS 2010/11		WS 2011/12		WS 2012/13	
	gesamt	weibl										
Theologische Fakultät	498	242	492	229	503	239	589	299	643	345	657	353
Juristenfakultät	1834	1071	1823	1070	1980	1158	2235	1278	2495	1365	2661	1429
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Orientwiss.	3668	2252	3637	2227	3800	2333	3773	2290	3713	2208	3627	2118
Philologische Fakultät	4948	3922	4802	3772	4879	3833	4778	3736	4766	3716	4846	3755
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	1259	1037	1180	974	1030	849	860	700	715	580	798	658
Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie	3576	2083	3362	1996	3388	2049	3205	1918	3010	1834	2846	1773
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	2100	921	1988	888	2096	956	2033	924	1968	879	1910	835
Sportwissenschaftliche Fakultät	1164	452	1205	466	1240	492	1209	488	1119	470	1146	475
Medizinische Fakultät	3302	2060	3168	2025	3180	2049	3255	2085	3180	2024	3143	1992
Fakultät für Mathematik und Informatik	1634	441	1491	431	1516	455	1480	435	1504	436	1596	489
Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie	1786	1321	1695	1259	1670	1248	1675	1245	1722	1263	1715	1252
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	1290	403	1256	381	1235	379	1204	391	1210	393	1194	378
Fakultät für Chemie und Mineralogie	684	273	743	323	799	332	734	280	743	277	774	279
Veterinärmedizinische Fakultät	1006	850	1023	870	993	849	1007	859	1034	869	1029	865
Deutsches Literaturinstitut Leipzig	93	53	79	42	72	35	74	35	74	36	81	39
Studienkolleg Sachsen	179	86	154	72	215	119	222	118	229	121	191	102
Universität Leipzig gesamt:	29021	17467	28098	17025	28596	17375	28333	17081	28125	16816	28214	16792

Tabelle 2: Absolventinnen nach Fakultäten (WS 2007 bis 2012)

Fakultät/Einrichtung	WS 2007/08 und SS 2008		WS 2008/09 und SS 2009		WS 2009/10 und SS 2010		WS 2010/11 und SS 2011		WS 2011/12 und SS 2012	
	gesamt	weibl.								
Theologische Fakultät	37	17	40	22	20	17	43	19	52	20
Juristenfakultät	154	86	142	80	159	87	134	77	138	91
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Orientwiss.	355	235	523	335	674	461	670	414	601	384
Philologische Fakultät	466	391	717	592	964	791	969	788	1002	816
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	282	233	295	248	346	291	349	297	205	160
Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie	416	270	535	337	683	433	705	453	611	366
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	368	172	440	189	452	209	363	181	391	192
Sportwissenschaftliche Fakultät	136	57	191	83	245	113	265	130	242	100
Medizinische Fakultät	385	216	387	240	393	249	433	271	417	278
Fakultät für Mathematik und Informatik	182	37	207	60	230	70	239	82	157	50
Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie	356	271	346	270	394	285	405	290	387	305
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	168	63	230	74	237	71	230	83	198	70
Fakultät für Chemie und Mineralogie	129	57	139	60	173	80	129	56	117	53
Veterinärmedizinische Fakultät	144	125	142	117	132	109	138	120	140	123
Deutsches Literaturinstitut Leipzig	14	8	14	6	16	10	9	3	12	7
Studienkolleg Sachsen	0	0	0	0	0	0	0	0	72	37
Universität Leipzig gesamt:	3592	2238	4348	2713	5118	3276	5081	3264	4742	3052

Tabelle 3: Promotionsabschlüsse nach Fakultäten (2007 – 2011)

Promotionsabschlüsse	2007		2008		2009		2010		2011		
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	
Theologische Fakultät	2	1	1	1	2	0	4	2	1	0	
Juristenfakultät	29	11	34	11	21	11	23	5	28	7	
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Orientwiss.	16	9	19	10	18	13	28	17	16	9	
Philologische Fakultät	7	5	12	7	9	3	12	4	8	5	
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	4	3	7	6	7	6	8	4	6	4	
Fakultät für Sozialwiss. und Philosophie	21	8	15	6	18	9	20	10	22	13	
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	15	4	25	3	23	5	29	5	19	9	
Sportwissenschaftliche Fakultät	3	1	2	1	1	0	4	0	2	1	
Medizinische Fakultät	231	125	204	104	212	110	208	104	219	109	
Fakultät für Mathematik und Informatik	21	6	25	2	19	2	34	13	25	6	
Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie u. Psychologie	Biow./ Pharm.	64	22	51	24	55	31	40	22	61	29
	Psychologie	24	10	21	12	9	8	7	6	14	7
	gesamt	88	32	72	36	64	39	47	28	75	36
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	20	6	25	9	18	4	20	4	22	6	
Fakultät für Chemie und Mineralogie	Chemie	32	10	23	4	29	7	28	15	31	8
	Mineralogie	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	gesamt	32	10	23	8	30	7	28	15	31	8
Veterinärmedizinische Fakultät	51	39	40	35	50	38	55	42	52	46	
Gesamt	522	260	504	235	481	237	510	246	508	259	

Tabelle 4: Habilitationen nach Fakultäten (2007 – 2011)

Fakultäten	2007		2008		2009		2010		2011	
	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.	ges.	weibl.
Theologische Fakultät	2	0	3	0	2	0	0	0	1	1
Juristenfakultät	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Orientwiss.	2	1	2	0	4	2	1	0	3	1
Philologische Fakultät	2	1	5	3	5	2	0	0	2	0
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	2	1	0	0	1	1	2	2	0	0
Fakultät für Sozialwiss. und Philosophie	1	0	2	1	0	0	4	0	2	1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Sportwissenschaftliche Fakultät	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Medizinische Fakultät	16	4	17	6	17	4	21	6	13	0
Fakultät für Mathematik und Informatik	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0
Fakultät für Biowissenschaften, Pharmazie und Psychologie	4	0	2	0	1	1	0	0	3	1
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	4	0	3	0	1	1	3	2	1	0
Fakultät für Chemie und Mineralogie	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Veterinärmedizinische Fakultät	4	0	1	0	5	2	3	0	1	0
Gesamt	45	8	39	11	39	13	35	10	28	5

Tabelle 5: Neuberufungen¹

Berufungen Universität Leipzig	2006/2007		2007/2008		2009		2010		2011		2012	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Berufungen Gesamt	22	9	20	4	22	4	22	8	29	6	22	9

Berufungen Medizinische Fakultät	2006/2007		2007/2008		2009		2010		2011		2012	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Berufungen Gesamt	14	0	5	0	12	0	11	3	4	0	4	1

¹ Quelle: Jahresspiegel der Universität Leipzig;
Inhalt: W2/W3 Berufungen und gemeinsame Berufungen; nicht berücksichtigt sind W1 Berufungen

Tabelle 6: Frauenanteil im Hochschulbereich

Beschäftigte	31.12.2007			31.12.2008			31.12.2009			31.12.2010			31.12.2011		
	ges.	weibl.		ges.	weibl.		ges.	weibl.		ges.	weibl.		ges.	weibl.	
		absolut	%												
Hochschullehrer	362	65	18	359	60	16,7	352	62	17,6	358	68	19,0	359	71	19,8
C4/W3	199	31	15,6	198	29	14,6	196	32	16,3	205	35	17,1	205	37	18,0
C3/W2	139	28	20,1	139	25	18,0	143	24	16,8	137	26	19,0	140	28	20,0
C2/W1 (HS-Doz.)	11	3	27,3	9	3	33,3	5	3	60	4	3	75,0	3	2	66,7
W1 (JP)	13	3	23,1	13	3	23,1	8	3	37,5	12	4	33,3	11	4	36,4
Akademischer Mittelbau	1367	589	43,1	1385	592	42,7	1558	698	44,8	1643	738	44,9	1677	776	46,3
befristet	1022	438	42,9	1044	443	42,4	1224	547	44,7	1310	592	45,2	1346	627	46,6
unbefristet	345	151	43,8	341	149	43,7	334	151	45,2	333	146	43,8	331	149	45,0
Nichtwiss. Personal	1361	927	68,1	1370	932	68,0	1383	956	69,1	1360	947	69,6	1366	947	69,3
Beschäftigte/Beamte	1149	859	74,8	1162	865	74,4	1383	956	69,1	1360	947	69,6	1366	947	69,3
Arbeiter	212	68	32,1	208	67	32,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	3090	1581	51,2	3114	1584	50,9	3293	1716	52,1	3361	1753	52,2	3402	1794	52,7