



UNIVERSITÄT  
LEIPZIG

# FRAUENFÖRDERPLAN 2021–2024

# INHALTSVERZEICHNIS

---

1	Präambel.....	4
2	Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung der Beschäftigten .....	6
2.1	Die Beschäftigtenstruktur im Überblick .....	6
2.2	Beschäftigungsverhältnisse .....	6
2.3	Berufungen und Besetzung freier Stellen .....	10
2.4	Fortbildungen .....	11
2.5	Gemeldete Arbeitsunfähigkeit .....	12
2.6	Elternzeiten .....	12
2.7	Kind-Krank-Tage .....	12
2.8	Behinderungen und chronische Krankheiten .....	13
2.9	Führungspositionen der Zentralverwaltung, Stabsstellen Rektorat .....	13
2.10	Akademische Selbstverwaltung .....	14
2.11	Fakultätsräte .....	15
2.12	Dekanate.....	15
2.13	Prognosedaten personeller Entwicklung.....	16
3	Ziele der Frauenförderung.....	17
3.1	Steigerung des Frauenanteils.....	17
3.2	Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	17
3.3	Sensibilisierung für Genderaspekte und geschlechtsspezifische Diskriminierung.....	17
4	Massnahmen der Frauenförderung.....	18
4.1	Aktionsfeld Personalpolitik.....	18
4.1.1	Personalgewinnung .....	18
4.1.2	Förderung und Qualifizierung .....	19
4.1.3	Teilzeitarbeit.....	20
4.1.4	Abwesenheit auf Grund von Familienverantwortung und Wiedereinstieg .....	21
4.2	Aktionsfeld Arbeitsbedingungen .....	21
4.2.1	Familienfreundliche Rahmenbedingungen.....	21
4.2.2	Schutz vor Diskriminierung .....	22
4.2.3	Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheitsförderung.....	22
4.2.4	Koordination und Vernetzung aller formal verantwortlichen Unterstützer:innen .....	23
4.3	Aktionsfeld Wertschätzende Universitätskultur .....	23
5	Beauftragte, Senatsausschuss und Beschwerdestelle.....	24
5.1	Frauenbeauftragte.....	24
5.2	Gleichstellungsbeauftragte.....	24
5.3	Konfliktbeauftragte und Konfliktlösungskommission .....	25

5.4	Gleichstellungsausschuss .....	25
5.5	Beschwerdestelle nach dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz.....	26
6	Qualitätssicherung, Berichtswesen und Geltungsdauer .....	26
6.1	Berichtswesen .....	26
6.2	Geltungsdauer .....	26

# 1 PRÄAMBEL

---

Gegenseitiger Respekt und Wertschätzung der sozialen Vielfalt sind wichtige Säulen unserer Alma Mater. Die Universität Leipzig versteht sich als Institution, an der alle Menschen ihr Potenzial frei und chancengerecht entfalten können. Dennoch sind an ihr Frauen, vor allem in Führungspositionen und Entscheidungsgremien, aber auch allgemein in Lehre und Forschung, vielfach noch unterrepräsentiert.

Statistiken zur Personalstruktur und universitätsinterne Erhebungen verdeutlichen bestehende Ungleichheiten. Die Universität Leipzig hat den Anspruch, die chancengerechte Zusammenarbeit und gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter zu fördern. Zum einen ist die rechtliche und tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern verfassungsmäßiger Auftrag.<sup>1</sup> Zum anderen bilden chancengerechte Arbeits- und Studienbedingungen im Wettbewerb um die besten Köpfe für exzellente Forschung und Lehre eine unverzichtbare Grundlage.

Die Universität Leipzig erfüllt mit diesem Frauenförderplan den gesetzlichen Auftrag entsprechend dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz § 4 und konkretisiert die darin enthaltenen rechtlichen Grundlagen. Über diesen gesetzlichen Rahmen hinaus hat sich die Universität Leipzig zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verpflichtet. Um den spezifischen Belangen der Frauenförderung in der Medizinischen Fakultät gerecht zu werden, wird für diesen Bereich ein eigener Frauenförderplan erarbeitet. Der hier vorliegende Frauenförderplan bezieht sich auf den Hochschulbereich.

Ziel des Frauenförderplans ist es, geschlechterspezifische wie strukturelle Benachteiligungen aufzudecken sowie entsprechende Maßnahmen zu deren Abbau und mehr Chancengerechtigkeit aufzuzeigen. Durch Intersektionalität<sup>2</sup> sind die Themenkomplexe Gleichstellung und Diversity eng miteinander verbunden. Daher sollen im vorliegenden Frauenförderplan auch die Belange von Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen berücksichtigt werden.

Grundlage des Frauenförderplans ist eine gute Datenanalyse. Die bestehende Verteilung der Geschlechter in den verschiedenen universitären Statusgruppen wird nachfolgend ebenso dargestellt wie beispielsweise die Verteilung der Geschlechter in universitären Gremien oder auch das vergleichsweise hohe Engagement weiblicher Beschäftigter für Familienaufgaben im Rahmen von Elternzeit. Im weiteren Schritt werden konkrete Ziele definiert und Maßnahmen abgeleitet, die es umzusetzen gilt. Am Erreichen der gesteckten Ziele wird der Erfolg dieses Frauenförderplans gemessen werden.

Als unverzichtbarer Bestandteil zeitgemäßer Personalpolitik bildet der vorliegende Frauenförderplan also die Planungsgrundlage für Handlungs- und Nachsteuerungsbedarfe. Damit einhergehend soll der Frauenförderplan nicht nur zahlenmäßige Benachteiligungen aufdecken, sondern auch dahinterliegende Benachteiligungsmechanismen beleuchten und im Sinne einer unbedingt erforderlichen Fachkräftesicherung dazu beitragen, den gesamten Talentpool nutzen zu können. Die Universität Leipzig strebt insgesamt die Steigerung der Attraktivität als Arbeitsstätte und die Stärkung des Wissenschaftsstandorts an.

---

<sup>1</sup> Die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Leipzig orientiert sich grundlegend an den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen. Dazu zählt neben Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes auch § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Des Weiteren sind die gesetzlichen Bestimmungen auf Landesebene, wie Art. 8 der Verfassung des Freistaates Sachsen (SächsVerf) und § 2 des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG) zu nennen und die entsprechenden Bestimmungen der Hochschulgesetzgebung wie § 3 und § 2 Abs. 4 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und § 5 Abs. 3 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes (SächsHSFG).  
<sup>2</sup> Überschneidung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person(engruppe)

Frauenförderung ist dabei weder als Einzelaufgabe noch in Abgrenzung zu anderen Querschnittsaufgaben zu verstehen. Daher ist der Frauenförderplan Bestandteil der strategischen Hochschulentwicklung und abgestimmt auf den Hochschulentwicklungsplan 2025. Er ergänzt das Personalentwicklungskonzept, die Vereinbarkeitskonzeption sowie das Gleichstellungskonzept der Universität Leipzig.

Die Universität Leipzig bekennt sich zur Gleichstellung der Geschlechter. Dies erfordert auch die aktive Unterstützung durch alle Geschlechter. Im Sinne eines diskriminierungsfreien und fairen Miteinanders obliegt es allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität Leipzig, für die Umsetzung des Frauenförderplans im universitären Alltag und der Wissenschaftskultur Sorge zu tragen.

## 2 BESTANDSAUFNAHME DER GESCHLECHTERVERTEILUNG DER BESCHÄFTIGTEN

### 2.1 DIE BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR IM ÜBERBLICK

Zum 01.12.2020 waren im Hochschulbereich der Universität Leipzig von 3.335,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 1.732 mit Frauen besetzt. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen betrug demnach 51,9 %. Zum o. g. Datum hat eine Person die Kategorie „divers“ angegeben.

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

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur im Überblick, Hochschulbereich, Stand 01.12.2020

Im Bereich der Professor:innen ist der Anteil von Frauen wesentlich geringer als der von Männern. Im Mittelbau ist das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichener, jedoch zeichnet sich allein der nicht-wissenschaftliche Bereich durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil aus – fast zwei Drittel dieser Gruppe sind weiblich.

### 2.2 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

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

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

Tabelle 2: Professor:innen (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

Die nachfolgenden Tabellen 3 und 4 zeigen die Verteilung der Geschlechter im **akademischen Mittelbau**. Hier wird deutlich, dass nur ein Drittel der Beschäftigten auf W-Stellen Frauen sind. Mit einem Frauenanteil von 47 % und 48 % in den anderen Bereichen lassen sich kaum Unterschiede zwischen vom Freistaat Sachsen finanzierten Stellen und drittmittelfinanzierten Stellen ausmachen. Der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen entspricht in etwa dem Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesen Gruppen.

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

Tabelle 3: Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

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

Tabelle 4: Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

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

Nichtwissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
A15	1	0 %	1	0 %	0	0 %	0	0 %
A14	2,8	62,29 %	3	66,66 %	1	100 %	0	0 %
A13	2	50 %	2	50 %	0	0 %	0	0 %
A10	3,525	71,63 %	4	75 %	2	100 %	0	0 %
A9	1,875	53,33 %	2	50 %	1	0 %	0	0 %
AT	2	0 %	2	0 %	0	0 %	0	0 %
B4	1	100 %	1	100 %	0	0 %	1	100 %
Summe A15-B4	<b>14,2</b>	<b>51,58 %</b>	<b>15</b>	<b>53,33 %</b>	<b>4</b>	<b>75 %</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>

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

Tabelle 5: Nichtwissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

Nichtwissen- schaftliches Personal aus Drittmitteln	VZÄ		Köpfe					
	gesamt	davon Frauen	ge- samt	davon Frauen	Teilzeit		Befristung	
					gesamt	davon Frauen	gesamt	davon Frauen
A15								
A14								
A13								
<b>Summe A15-A13</b>								
E15Ü								
E15Ü								
E14	2,5	100 %	3	100 %	1	100 %	0	0 %
E13Ü	0,875	100 %	1	100 %	1	100 %	0	0 %
E13	33,25	79,25 %	46	80,43 %	27	85,19 %	29	86,21 %
E12	6,125	67,35 %	10	70 %	7	71,43 %	4	50 %
E11	29,125	52,79 %	39	53,85 %	20	60 %	30	53,33 %
E10	18,8	46,54 %	30	53,33 %	21	66,67 %	21	66,67 %
E9b	12,825	80,12 %	18	83,33 %	15	86,67 %	14	85,71 %
E9a	22,175	61,67 %	32	71,88 %	19	94,74 %	29	72,41 %
E9	27,225	66,02 %	47	70,21 %	35	74,29 %	33	69,7 %
E8	16,2625	90,78 %	30	93,33 %	26	96,15 %	23	91,3 %
E7	14,025	78,61 %	26	84,62 %	21	90,48 %	22	90,91 %

<b>E6</b>	27,7525	86,31 %	54	90,74 %	44	95,55 %	42	92,86 %
<b>E5</b>	17,65	53,26 %	26	65,39 %	14	92,86 %	21	71,43 %
<b>E4</b>	1	50 %	2	50 %	2	50 %	2	50 %
<b>E3</b>	1,375	100 %	3	100 %	2	100 %	3	100 %
<b>E2Ü</b>								
<b>E2</b>	1,3	23,08 %	3	66,67 %	2	100 %	2	100 %
<b>E1</b>								
<b>Summe E15Ü-E1</b>	<b>232,265</b>	<b>69,41 %</b>	<b>370</b>	<b>75,14 %</b>	<b>257</b>	<b>84,44 %</b>	<b>275</b>	<b>77,82 %</b>

Tabelle 6: Nichtwissenschaftliches Personal aus Drittmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

### 2.3 BERUFUNGEN UND BESETZUNG FREIER STELLEN

Hinsichtlich der Besetzung von Professuren zeigt sich im Verlauf der letzten fünf Jahre, dass der Anteil von Berufungen von Frauen immer geringer war als der von Männern und im Jahr 2020 sogar weniger als 20 % betrug. Bei Betrachtung der eingegangenen Bewerbungen ist erkennbar, dass der Anteil von berufenen Frauen vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2019 höher war als der Anteil von Bewerbungen von Frauen. Im Betrachtungszeitraum 01.07.2019 bis 30.06.2020 wurden verhältnismäßig weniger Frauen berufen.

<b>Berufungen</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2015/2016</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>
<b>gesamt</b>	33	24	32	29	26	21
<b>Frauen</b>	11	10	10	9	8	4
<b>Anteil Frauen</b>	33 %	42 %	31 %	31 %	31 %	19 %

<b>Bewerber:innen gesamt</b>	792	503	807	756	684	615
<b>Anteil Frauen</b>	27 %	29 %	28 %	26 %	29 %	30 %

Tabelle 7: Frauenanteil bei Berufungen, 01.07.2015 bis 30.06.2020, inkl. Medizinische Fakultät

In den Besetzungsverfahren für alle anderen Stellen zeigt sich ein anderes Geschlechterverhältnis: Bei der Neubesetzung von Stellen setzten sich Bewerberinnen in den letzten Jahren insgesamt häufiger durch, als Bewerber. Tabelle 8 zeigt jedoch auch, dass der Anteil von eingestellten Frauen geringer ist, als der Anteil von Bewerberinnen, wobei der aktuelle Trend eine allmähliche Angleichung der Relationen erkennen lässt. Eine Statistik über die Stellenbesetzungen und Bewerbungen in einzelnen Personal-kategorien liegt nicht vor.

<b>Stellenbesetzungen</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2015/2016</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>
<b>gesamt</b>	645	621	646	766	674	694
<b>Frauen</b>	341	290	326	407	357	386
<b>Anteil Frauen</b>	53 %	47 %	50 %	53 %	53 %	56 %

<b>Bewerber:innen gesamt</b>	4453	3558	3351	3253	3944	4829
<b>Anteil Frauen</b>	65 %	67 %	67 %	63 %	59 %	61 %

Tabelle 8: Frauenanteil bei Stellenbesetzungen, 01.07.2015 bis 30.06.2020, Hochschulbereich

## 2.4 FORTBILDUNGEN

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

<b>Teilnahmen an Fortbildungen</b>	<b>2017/ 2018</b>	<b>2018/ 2019</b>	<b>2019/ 2020</b>	
<b>Gruppe 3:</b> Professor:innen mit Aufsichts- und Leitungsfunktion (W3- / C4-Professor:innen)	insg.	11	7	9
	davon Frauen	1	4	4
	Vollzeit	11	7	9
	Teilzeit	0	0	0
<b>Gruppe 4:</b> Professor:innen (W2- / C3-Professor:in), Leiter:innen Zentraler Einrichtungen, Dezernent:innen, Stabsstellenleiter:innen)	insg.	9	5	15
	davon Frauen	5	4	5
	Vollzeit	7	5	14
	Teilzeit	2	0	1
<b>Gruppe 5:</b> Dozent:innen mit Leitungsfunktion, Juniorprofessor:innen	insg.	17	8	8
	davon Frauen	12	6	5
	Vollzeit	14	7	8
	Teilzeit	3	1	0
<b>Gruppe 6:</b> Sachgebietsleiter:innen, Bereichsleiter:innen, Abteilungsleiter:innen, Dekanatsrat / Dekanatsrätinnen	insg.	27	29	39
	davon Frauen	4	15	26
	Vollzeit	22	26	34
	Teilzeit	5	3	5
<b>Gruppe 7:</b> Mitarbeiter:innen für lehrbezogene Aufgaben, Vertreter:innen einer Professur, Dozent:innen, wissenschaftliche:r und künstlerische:r Mitarbeiter:innen oder Assistent:innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Fachreferent:innen, Techniker:innen, technische Angestellte u. Assistent:innen, Konstrukteur:innen, Referent:innen	insg.	355	314	265
	davon Frauen	222	211	204
	Vollzeit	169	162	144
	Teilzeit	186	152	121
<b>Gruppe 8:</b> Sachbearbeiter:innen in der Verwaltung, Justiziar:innen, Innenrevisor:innen, DV-Angestellte, Angestellte im Archivdienst, Bibliothekar:innen, Laborant:innen	insg.	213	228	155
	davon Frauen	174	191	134
	Vollzeit	134	140	101
	Teilzeit	79	88	54
<b>Gruppe 9:</b> Weitere:r Mitarbeiter:innen, Sekretär:innen, Mitarbeiter:innen für verwaltungstechnische und organisatorische Aufgaben, Bibliotheksassistent:innen	insg.	330	368	259
	davon Frauen	304	347	238
	Vollzeit	190	190	120
	Teilzeit	140	178	139
	<b>Insgesamt</b>	<b>962</b>	<b>962</b>	<b>959</b>
	<b>Frauen</b>	<b>722</b>	<b>778</b>	<b>616</b>
	<b>Frauenanteil</b>	<b>75 %</b>	<b>81 %</b>	<b>82 %</b>

Tabelle 9: Teilnahmen an Fortbildungen aus der Fortbildungsdatenbank (Zugehörigkeit zu den Gruppen gemäß Selbstangabe)

## 2.5 GEMELDETE ARBEITSUNFÄHIGKEIT

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

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

Tabelle 10: AU-Tage von Frauen (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

## 2.6 ELTERNZEITEN

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

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

Tabelle 11: Anteil von Frauen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

## 2.7 KIND-KRANK-TAGE

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

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

Tabelle 12: Von Frauen beanspruchte Kind-Krank-Tage (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

## 2.8 BEHINDERUNGEN UND CHRONISCHE KRANKHEITEN

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

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

Tabelle 13: Angaben zur Schwerbehinderung und Gleichstellung nach SGB IX (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

## 2.9 FÜHRUNGSPPOSITIONEN DER ZENTRALVERWALTUNG, STABSSTELLEN REKTORAT

Der Anteil von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich ist relativ hoch (vgl. Tabelle 4 und Tabelle 5), daher soll für den Bereich der Zentralverwaltung und das Rektorat auch die Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen dargestellt werden. In der Tabelle erfasst sind all jene Einheiten, die im Organigramm eine:n Leiter:in ausgewiesen haben. Zwei der fünf Dezernate der Universität werden von Frauen geführt, was einem Anteil von 40 % entspricht. Über die Leitungsebenen in den Dezernaten und Stabsstellen stellt sich die Geschlechterverteilung wie folgt dar:

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

Tabelle 14: Führungspositionen in der Zentralverwaltung, Stabsstellen Rektorat (gemäß Organigramm Universität Leipzig vom 14.04.2021)

## 2.10 AKADEMISCHE SELBSTVERWALTUNG

Die Besetzung der Gremien Senat und Fakultätsrat erfolgt durch Wahlen, ebenso werden (Pro)Dekan:innen gewählt. Die Verteilung der Geschlechter in diesen Wahlämtern sollte in Relation zu der Bereitschaft, für ein Wahlamt zu kandidieren, betrachtet werden. Da hierzu jedoch keine validen Daten vorliegen, kann eine solche Betrachtung zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht erfolgen.

Im Senat ist über alle Gruppen der stimmberechtigten Mitglieder hinweg jeder 3. Platz mit einer Frau besetzt. In der Gruppe der Professor:innen sind Senatorinnen mit einem Anteil von 27 % vertreten, bei den Senator:innen des akademischen Mittelbaus und des nichtwissenschaftlichen Personals beträgt der Frauenanteil 50 % und bei den Studierenden ist ein Viertel der Senator:innen weiblich. Im Vergleich zu Tabelle 1 entspricht der Frauenanteil der jeweiligen Gruppe im Senat in etwa dem Frauenanteil der Gruppe in der Universität, ausgenommen davon sind die Studierenden.

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

Tabelle 15: Geschlechterverteilung im Senat (inkl. Med. Fak., Stand 21.05.2021)

## 2.11 FAKULTÄTSRÄTE

Auf dezentraler Ebene zeigt sich ein differenziertes Bild der Geschlechterverteilung in den jeweiligen Fakultätsräten. In nur drei der hier 13 aufgeführten Fakultätsräte bilden Frauen die Mehrheit. Weit unter dem Durchschnitt liegen dabei die Fakultät für Mathematik und Informatik, die Fakultät für Physik und Geowissenschaften sowie mit etwas Abstand die Fakultät für Chemie und Mineralogie und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät. Der geringe Frauenanteil der erstgenannten Fakultäten entspricht dem geringen Frauenanteil im MINT-Bereich im Bundesdurchschnitt<sup>3</sup>. Für die Wirtschaftswissenschaften findet sich kein entsprechender Vergleich, der über die Feststellung, dass in der Wirtschaft (Gründerinnen, Frauenanteil in Vorständen) Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind, hinausgeht.

Stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte	Stimmberechtigte Mitglieder	davon Frauen
Erziehungswissenschaftliche Fakultät	16	69 %
Fakultät für Chemie und Mineralogie	17	29 %
Fakultät für Geschichte, Kunst- und Regionalwissenschaften	15	60 %
Fakultät für Lebenswissenschaften	18	33 %
Fakultät für Mathematik und Informatik	17	18 %
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	17	18 %
Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie	17	35 %
Juristenfakultät	16	44 %
Philologische Fakultät	17	59 %
Sportwissenschaftliche Fakultät	13	46 %
Theologische Fakultät	13	31 %
Veterinärmedizinische Fakultät	16	38 %
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	17	24 %
gesamt	195	38 %

Tabelle 16: Stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte im Hochschulbereich (Stand 01.05.2021)

## 2.12 DEKANATE

Auf den Leitungsebenen der Fakultäten sind starke Unterschiede in der Geschlechterverteilung festzustellen. Aktuell werden nur drei der 13 Fakultäten im Hochschulbereich von Frauen geleitet, was einem Anteil von 23 % entspricht. In Summe gehören den Dekanaten 19 % Frauen an. Somit ist ihr Anteil in diesem Bereich der akademischen Selbstverwaltung geringer als ihr Anteil an der Grundgesamt der Professor:innen (26,4 %). In Tabelle 16 sind auch die Dekanatsrät:innen erfasst, da diese Funktion Teil der Entscheidungsstruktur und dauerhaft besetzt ist. An sieben von 13 Fakultäten ist diese Stelle mit einer Frau bzw. mit zwei Frauen besetzt, was einem Anteil von 57 % entspricht.

Dekanate	Dekan:in		Prodekan:in		Studien-/Forschungsdekan:in		Köpfe Dekanat	Frauenanteil	Dekanatsrätin/Dekanatsrat	
	m	w	m	w	m	w			m	w
Erziehungswissenschaftliche Fakultät		1	1	1	1		4	50 %		1
Fakultät für Chemie und Mineralogie	1		1		1		3	0 %	1	

<sup>3</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Broschuere-MINT.pdf>

Fakultät für Geschichte, Kunst- und Regionalwissenschaften		1	1		1		3	33 %		1
Fakultät für Lebenswissenschaften	1		2		1	2	6	33 %		1
Fakultät für Mathematik und Informatik	1		1		2		4	0 %		2
Fakultät für Physik und Geowissenschaften	1		2		2		5	0 %		1
Fakultät für Sozialwissenschaften und Philosophie		1	1		1		3	33 %		1
Juristenfakultät	1			1	1		3	33 %		1
Philologische Fakultät	1			1	1		3	33 %		1
Sportwissenschaftliche Fakultät	1			1	2		4	25 %		1
Theologische Fakultät	1		1		1		3	0 %		1
Veterinärmedizinische Fakultät	1		1		1		3	0 %		1
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	1		2		1		4	0 %		1
<b>gesamt</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>19 %</b>		<b>6 8</b>
<b>gesamt Frauenanteil</b>	<b>23 %</b>		<b>24 %</b>		<b>11 %</b>		<b>19 %</b>			<b>57 %</b>

Tabelle 17: Dekan:innen, Prodekan:innen, Studiendekan:innen und Forschungsdekan:innen sowie Dekanatsrät:innen (Stand 01.05.2021)

## 2.13 PROGNOSEDATEN PERSONELLER ENTWICKLUNG

In den kommenden Jahren werden durch Erreichen der Altersgrenze insbesondere bei den Professor:innen, im akademischen Mittelbau und beim Nichtwissenschaftlichen Personal (jeweils aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln) Abgänge zu verzeichnen sein. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht dies.

Renteneintritte bzw. Eintritte in den Ruhestand	2021/2022		2023/2024		2025/2026	
	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
Professor:innen	29	13,79 %	19	21,05 %	12	16,67 %
Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	15	46,67 %	25	56,00 %	17	41,18 %
Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln	4	0,00 %	1	0,00 %	2	50,00 %
Nichtwissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln	25	56,00 %	76	65,79 %	72	76,39 %
Nichtwissenschaftliches Personal aus Drittmitteln	0	/	2	100,00 %	5	100,00 %

Tabelle 18: Prognostizierte Renteneintritte bzw. Eintritte in den Ruhestand gemäß Altersgrenze (Zählweise: Köpfe), Stand 01.12.2020, Hochschulbereich)

### **3 ZIELE DER FRAUENFÖRDERUNG**

---

An der Universität Leipzig ist derzeit in verschiedenen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Um dem zu begegnen, setzt sich die Universität mit dem vorliegenden Frauenförderplan auf unterschiedlichen Ebenen nachfolgend beschriebene Ziele. Die Frauenförderung der Universität Leipzig wird dabei wissenschaftlich begleitet, um evidenzbasiert Weiterentwicklungen anregen zu können.

#### **3.1 STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS**

---

Der Universität Leipzig ist es bis 2024 gelungen, den Frauenanteil des akademischen Mittelbaus entsprechend der Zielvorgabe der Zielvereinbarung der Universität Leipzig und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (2021 - 2024) zu erhöhen.

Die Universität Leipzig strebt an, den Frauenanteil unter den Neuberufenen zu steigern.

Für die Zentralverwaltung wird die geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen angestrebt. Als Führungspositionen gelten Dezernats-, Stabsstellen- und Sachgebietsleitungen. Dabei gelten folgende Vergleichsparameter:

- Dezernatsleitungen und Stabsstellenleitungen: Über die gesamte Zentralverwaltung hinweg sollen diese Leitungspositionen mindestens genauso häufig mit Frauen wie mit Männern besetzt sein.
- Sachgebietsleitungen: Innerhalb des jeweiligen Dezernats soll der Anteil dieser Leitungspositionen mindestens so häufig mit Frauen besetzt sein wie es Frauen im entsprechenden Dezernat gibt.

#### **3.2 VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN UNTER DEM ASPEKT DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF**

---

Die Universität Leipzig hat bis 2024 im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihre Personalpolitik familienbewusst gestaltet. Familienbewusst bedeutet hier ausdrücklich die Berücksichtigung aller Familienformen und Personenkonstellationen.

#### **3.3 SENSIBILISIERUNG FÜR GENDERASPEKTE<sup>4</sup> UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHE DISKRIMINIERUNG**

---

An der Universität Leipzig wird bis 2024 Frauenförderung von allen Fakultäten und Einrichtungen als wichtige Aufgabe wahrgenommen. Die interne und externe Kommunikation zeichnet sich durch gleichberechtigte Ansprache, Sichtbarmachung und Wertschätzung der Frauenförderung aus. Die Vielfalt der Lebensrealitäten wird anerkannt und jeder Anzeige geschlechtsspezifischer Diskriminierung wird nachgegangen.

---

<sup>4</sup> Genderaspekte meint die vielfältigen Lebensrealitäten von Frauen und Männern und die daraus entstehenden unterschiedlichen Bedürfnisse.

## 4 MASSNAHMEN DER FRAUENFÖRDERUNG

Eine erfolgreiche Zielerreichung basiert auf dem gelungenen Zusammenspiel von Personalpolitik, Arbeitsbedingungen und einer wertschätzenden Universitätskultur. Aus diesem Grund wurden die verschiedenen Maßnahmen zur Zielerreichung drei Aktionsfeldern zugeordnet. Dabei sind die Aktionsfelder in ihrer Dynamik als miteinander verzahnt und nicht losgelöst voneinander zu betrachten.

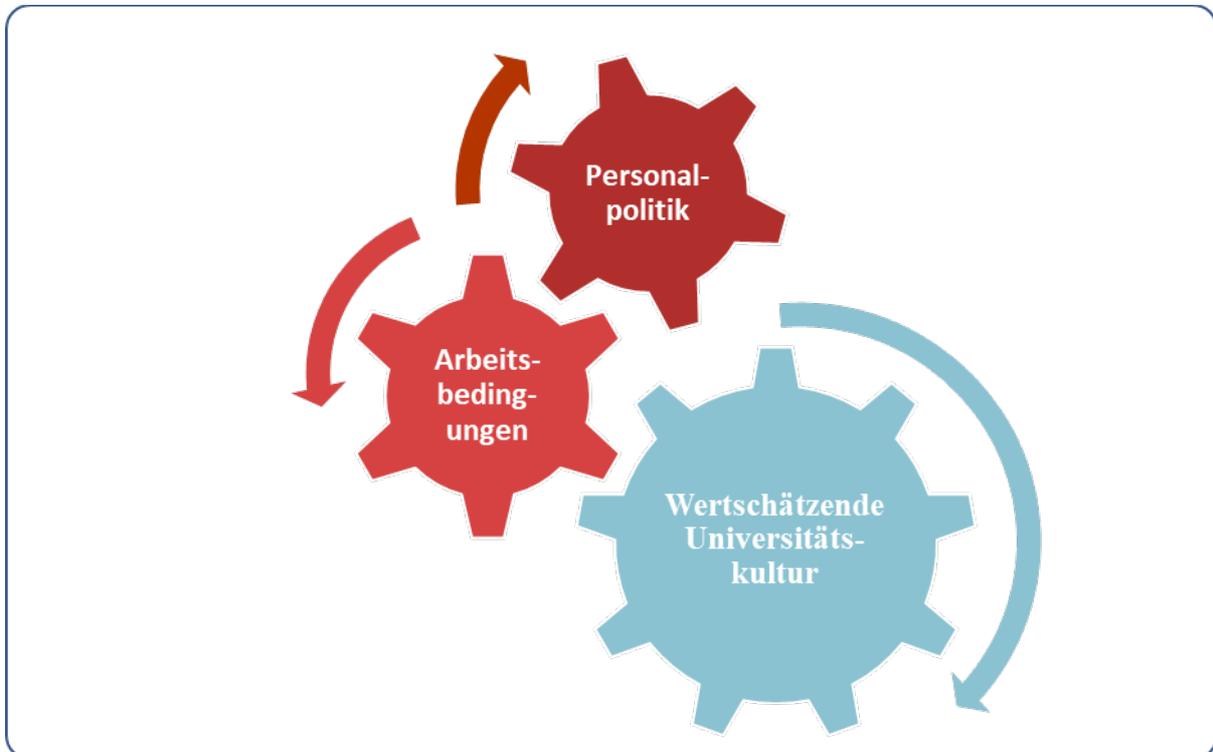


Abbildung 1: Zusammenspiel von Personalpolitik, Arbeitsbedingungen und wertschätzender Universitätskultur als Aktionsfelder zur Zielerreichung

### 4.1 AKTIONSFELD PERSONALPOLITIK

Grundsätzlich greifen die Regelungen des Personalentwicklungskonzepts (Kapitel 2, 3 und 4) sowie des Gleichstellungskonzepts im Sinne einer lebensphasenorientierten, geschlechtergerechten Personalentwicklung. Die folgenden Ausführungen enthalten nur darüber hinausgehende Maßnahmen.

#### 4.1.1 PERSONALGEWINNUNG

Um den Prozess der Personalgewinnung noch geschlechtergerechter und fairer zu gestalten, werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

##### **Maßnahme: Geschlechtergerechte Stellenausschreibungen**

Für die Rechtskonformität der Stellenausschreibungen (insbes. AGG, SächsFFG) sollen grundsätzlich geschlechtsneutrale Stellenbezeichnungen verwendet und mit dem klassischen Klammerzusatz versehen werden, bspw. Fachkraft (m/w/d). Die Stellenbeschreibungen sind so zu formulieren, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Für die Sensibilisierung aller mit Stellenausschreibungen befassten Personen wird das Fortbildungsangebot erweitert.

Zuständigkeit: Dezernat 3 Personal

Zielkorridor: 2021 – 2022

### **Maßnahme: Steigerung des Frauenanteils beim akademischen Mittelbau**

Die Zugangsvoraussetzungen in den Wissenschaftsbetrieb sind auf Grund lebensbiografischer Rollenmuster insbesondere für Frauen erschwert. Um Frauen frühzeitig für Positionen im Wissenschaftsbetrieb zu gewinnen, sollen sie direkt und bereits während des Studiums angesprochen werden.

Bei der Auswahl von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sollen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

Zuständigkeit: Führungskräfte in der Wissenschaft, Gleichstellungsbeauftragter

Zielkorridor: 2021 – 2024

### **Maßnahme: Aktive Gewinnung von Frauen für Führungspositionen**

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

Zuständigkeit: die jeweiligen Vorsitzenden von Auswahlkommissionen, Stabsstelle für Berufsangelegenheiten

Zielkorridor: 2021 – 2022

### **Maßnahme: Leitfaden für faire Besetzungs- und Berufungsverfahren**

Um bestehende Benachteiligungen von Frauen weiter zu verringern, werden der gendersensible Berufungsleitfaden sowie die Handreichung für Personaleinstellungen um weitere diversitätsgerechte Aspekte ergänzt. Das Schulungs- und Fortbildungsangebot für Führungskräfte wird dahingehend ebenfalls ergänzt.

Zuständigkeit: Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Dezernat 3 Personal, Stabsstelle Berufsangelegenheiten

Zielkorridor: 2021 – 2022

## **4.1.2 FÖRDERUNG UND QUALIFIZIERUNG**

Um die aktuell bestehende Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in höheren Hierarchieebenen zu verringern, soll den Aspekten der Förderung und Qualifizierung besonderes Augenmerk geschenkt werden.

### **Maßnahme: Implementierung von Genderaspekten**

Inhalte von Fortbildungsangeboten werden dahingehend überprüft, ob gender- und diversitätsbezogene Inhalte gestärkt werden können. Mögliche Veränderungen dahingehend werden umgesetzt. Bei der Ausschreibung von Fortbildungsangeboten, insbesondere für Führungskräfte, wird das Vergabekriterium „gender- und diversitätsgerechte Gestaltung“ der Workshops, Seminare usw. als ein Vergabekriterium herangezogen.

Zuständigkeit: Referat Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (Dezernat 3 Personal) sowie weitere eigenverantwortliche Anbieter:innen von Fortbildungen (beispielsweise Research Academy Leipzig, Wissenschaftliche Weiterbildung)

Zielkorridor: 2021 – 2024

#### **Maßnahme: Fortbildungsangebote Pflegeverantwortung und Beruf**

Personalsachbearbeiter:innen sollen regelmäßig an Fortbildungsangeboten von ElderCare<sup>5</sup> teilnehmen, damit eine sach- und rechtskonforme Beratung von Mitarbeiter:innen gewährleistet ist. Mitarbeiter:innen erhalten die Möglichkeit, die Fortbildungsangebote von ElderCare während der Arbeitszeit zu nutzen. Das Angebot wird auch explizit an die Zielgruppe männlicher Mitarbeiter gerichtet.

Zuständigkeit: Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Referat Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (Dezernat 3 Personal)

Zielkorridor: 2021 – 2024

#### **Maßnahme: Fortbildung zu Gremienarbeit und akademischer Selbstverwaltung**

Frauen sollen in gleichem Maße wie Männer in Gremien mitwirken und Entscheidungsprozesse an der Universität Leipzig in verantwortlicher Position führen können (vgl. § 15 SächsFFG). Für einen niedrighwelligen Eintritt in Aufgabenfelder der akademischen Selbstverwaltung soll für Interessierte ein Fortbildungsangebot erstellt werden.

Zuständigkeit: Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Referat Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (Dezernat 3 Personal)

Zielkorridor: 2021 – 2024

#### **Maßnahme: Fortbildungsangebote auch für beurlaubte Beschäftigte**

Grundsätzlich können Beschäftigte während einer Beurlaubung (bspw. Elternzeit) freiwillig an einer Fortbildung teilnehmen, um ihre persönlichen und/oder fachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Wenn es sich um eine Fortbildung im dienstlichen Interesse handelt, besteht während einer Fortbildung in der Elternzeit Versicherungsschutz.

Zuständigkeit: Referat Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (Dezernat 3 Personal)

Zielkorridor: 2021 – 2024

### 4.1.3 TEILZEITARBEIT

#### **Maßnahme: Information bei Arbeitszeitveränderung**

Um für die Problematik der Alterssicherung zu sensibilisieren, erhalten Mitarbeiter:innen bei Anträgen auf Reduzierung von Arbeitszeit Informationsmaterial zu den Auswirkungen auf Arbeits-, Kranken- und Rentenversicherung, Ruhegehalt sowie die Zusatzversorgung.

Zuständigkeit: Dezernat 3 Personal

---

<sup>5</sup> Programm der Universität Leipzig zur Anleitung, Beratung und Schulung von Beschäftigten in/mit Pflegesituationen

Zielkorridor: 2021 – 2024

#### 4.1.4 ABWESENHEIT AUF GRUND VON FAMILIENVERANTWORTUNG UND WIEDEREINSTIEG

##### **Maßnahme: Perspektive Wiedereinstieg**

Schon vor länger planbaren Abwesenheiten (Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen) sollen Beschäftigte wissen, wie sie bei ihrer Rückkehr an die Universität Leipzig unterstützt werden können. Im Vorfeld sind Beschäftigten Perspektivgespräche anzubieten. Hierfür ist ein Gesprächsleitfaden zu entwickeln und zu erproben. Die Führungskräfte sind in der Anwendung des Gesprächsleitfadens zu schulen.

Zuständigkeit: Entwicklung und Erprobung Gesprächsleitfaden durch Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Referat Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement (Dezernat 3 Personal)

Durchführung der Perspektivgespräche: Führungskräfte, ggf. mit Unterstützung durch das Dezernat 3 Personal

Zielkorridor: 2021 – 2024

## **4.2 AKTIONSFELD ARBEITSBEDINGUNGEN**

---

Die Förderung von Familienfreundlichkeit ist nicht gleichbedeutend mit Frauenförderung, sondern spiegelt das Verständnis von Gleichstellung als Aufgabe aller Geschlechter wider.

Die Universität Leipzig trägt Sorge für die Vereinbarkeit von familiärer Verantwortung und den Dienstaufgaben aller Beschäftigten – unabhängig von Geschlecht und gelebter Familienform. Hierfür greift die universitäre Vereinbarkeitskonzeption.

#### 4.2.1 FAMILIENFREUNDLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

##### **Maßnahme: Zeitliche Lage von Terminen im Universitätsalltag**

Senat und Fakultätsräte diskutieren die Möglichkeiten, in allen Fakultäten und Einrichtungen familienfreundliche Zeiten für Kommissionen und Gremien zu finden. Bei der Anberaumung von Terminen sollen zukünftig die Betreuungszeiten in Horten und Kitas ebenso Berücksichtigung finden wie andere Belange (bspw. der Lehrbetrieb). Ein wiederkehrender kategorischer Ausschluss betreuungspflichtiger Elternteile durch Termine außerhalb der Betreuungszeiten muss in jedem Fall vermieden werden.

Zuständigkeit: Senat und Fakultätsräte

Zielkorridor: 2021 – 2022

##### **Maßnahme: Kinderbetreuung bei Terminen in Randzeiten**

Müssen oder sollen Termine vor 8 Uhr oder nach 16:30 Uhr stattfinden, soll eine Teilnahme an der Veranstaltung auch per Videokonferenz möglich sein. Alternativ soll von der/dem Terminverantwortlichen die Organisation einer Vor-Ort-Kinderbetreuung ermöglicht werden. Hierbei unterstützt die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie.

Zuständigkeit: Rektorat, Dekanate, Leitungen zentraler Einrichtungen

Zielkorridor: 2021 – 2022

### **Maßnahme: Ausbau von Kooperationen für Kinderbetreuung**

Die Dauer der Elternzeit ist zu häufig noch davon abhängig, wann das Kind einen Platz in einer Betreuungseinrichtung/bei einer Tagespflegeperson erhält. Die Unsicherheit bezüglich der Verfügbarkeit eines Betreuungsplatzes ist nachteilig für die Eltern, aber auch für die Planungen in den Arbeitsgruppen und Abteilungen der Beschäftigten. Die Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie sondiert daher die Möglichkeiten des Ausbaus bestehender Kooperationen mit Kitas/Tagespflegepersonen und schafft weitere Möglichkeiten, die Situation insbesondere kinderbetreuender Mitarbeiter:innen zu verbessern.

Zuständigkeit: Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie

Zielkorridor: 2021 – 2022

#### 4.2.2 SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG

Die Universität Leipzig geht aktiv gegen jede Form von Diskriminierung, insbesondere sexualisierte Belästigung und Gewalt, vor. Daher setzt sich die Universität im besonderen Maße dafür ein, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und das Persönlichkeitsrecht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität Leipzig geachtet und geschützt werden.<sup>6</sup>

### **Maßnahme: Für ein faires Miteinander**

Der Ablauf von Beschwerdeverfahren bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung, Stalking und Mobbing wird beschrieben und mit den zuständigen Stellen allen Mitgliedern und Angehörigen bekannt gemacht.

Die Universität Leipzig prüft die Möglichkeit, auch anonyme Beschwerden einreichen zu können.

Zuständigkeit: Rektorat, Personalrat, Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Konfliktbeauftragte sowie weitere beteiligte Stellen (vgl. Kap. 4)

Zielkorridor: 2021 – 2022

#### 4.2.3 BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

### **Maßnahme: Gesundheitsförderung**

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

Zuständigkeit: Betriebliches Gesundheitsmanagement (Dezernat 3 Personal)

Zielkorridor: 2021 – 2024

---

<sup>6</sup> Die Universität Leipzig ist laut § 16 Abs. 2 SächsFFG verpflichtet, sexuellen Belästigungen durch geeignete Maßnahmen vorzubeugen. Neben Maßnahmen, die dem Schutz der Betroffenen vor Diskriminierung oder Fällen von Gewaltanwendung im Sinne des Abschnitts III.1 (1) dienen, sind zudem Vorsorge- und Präventionsmaßnahmen zu treffen.

#### 4.2.4 KOORDINATION UND VERNETZUNG ALLER FORMAL VERANTWORTLICHEN UNTERSTÜTZER:INNEN

An der Universität Leipzig sind mehrere Beauftragte, Ausschüsse und Beschwerdestellen etabliert (siehe Kapitel 4), die sich bei der Frauenförderung im Allgemeinen und sexualisierter Diskriminierung, Stalking, Mobbing, Ungleichbehandlungen gemäß AGG oder vergleichbaren Handlungen im Speziellen einbringen. Auch der Personalrat wird immer wieder von Betroffenen um Unterstützung gebeten. Aktuell findet noch kein gesteuerter Austausch und keine Vernetzung der beteiligten Personen statt, auch gibt es noch keine jährlichen Berichte bspw. mit Nennungen von Häufigkeiten oder Schwerpunktthemen. Dementsprechend gibt es bislang auch keine übergreifenden Maßnahmen, um den oben genannten Themen stärker zu begegnen.

Unter der Koordination der Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie werden Austauschtreffen aller Beauftragten, Ausschüsse und Beschwerdestellen stattfinden und einmal jährlich wird dem Rektorat in schriftlicher Form berichtet.

Zuständigkeit: Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Konfliktbeauftragte, Beschwerdestelle AGG, Frauenbeauftragte, Personalrat und weitere

Zielkorridor: 2021 – 2022

### **4.3 AKTIONSFELD WERTSCHÄTZENDE UNIVERSITÄTSKULTUR**

---

Allen Angehörigen und Mitgliedern der Universität Leipzig obliegt die Verantwortung für einen auf Wertschätzung und Respekt basierenden Umgang mit anderen Personen und Gruppen. Wertschätzung und Respekt sind grundlegende Bestandteile der Universitätskultur und sollen intern und extern weiterhin deutlich sichtbar und erlebbar gemacht werden.

#### **Maßnahme: Geschlechtergerechte Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit**

Jede Kommunikation, die alle Geschlechter adressiert, soll gendergerecht formuliert werden. Hierzu wird eine Praxis-Handreichung erarbeitet.

In der Außendarstellung der Universität Leipzig werden Aktivitäten zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit und deren Erfolge verstärkt sichtbar gemacht.

In der internen und externen Berichterstattung und bei repräsentativen Aufgaben wie Veranstaltungen oder z. B. bei Zusammenstellung des Expertenpools mit Wissenschaftler:innen für Presseanfragen etc. wird auf die ausgewogene Repräsentanz aller Geschlechter geachtet.

Zuständigkeit: Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie, Stabsstelle Universitätskommunikation

Zielkorridor: 2021 – 2022

## **5 BEAUFTRAGTE, SENATSAUSSCHUSS UND BESCHWERDESTELLE**

---

Nachfolgend sind die Aufgaben von speziellen Beauftragten, Ausschüssen und Stellen beschrieben, um deren vielfältigen Tätigkeitsfelder deutlich zu machen und ihre herausgehobene Position in der Frauenförderung zu unterstreichen<sup>7</sup>.

### **5.1 FRAUENBEAUFTRAGTE**

---

Die Dienststellenleitung hat gemäß § 18 SächsFFG für einen Zeitraum von vier Jahren auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Für die Frauenbeauftragte ist eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung der Frauenbeauftragten darf nur mit deren Einwilligung erfolgen.

Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des SächsFFG in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen.

Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über sechs Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen. Ferner ist sie in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten frühzeitig zu beteiligen.

Die Frauenbeauftragte entwickelt eigene Initiativen zur Anwendung des SächsFFG und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.

Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei. Die Frauenbeauftragte wird von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ggf. ganz, mindestens jedoch teilweise freigestellt, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß durchführen zu können. Ihr wird zudem die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung gestellt.

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten können in Personalunion auch von einer gewählten Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum ihrer Amtszeit wahrgenommen werden.

### **5.2 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE**

---

Für die Universität und jede Fakultät werden gemäß § 55 SächsHSFG jeweils ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r und mindestens eine Stellvertretung gewählt. An einer Zentralen Einrichtung nach § 92 SächsHSFG kann ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r gewählt werden.

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie ihre/seine Stellvertretung werden von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen gewählt.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Dauer von drei Jahren gewählt. Wird ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r aus der Gruppe der Studierenden gewählt, beträgt die Amtszeit ein Jahr.

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte wirkt in ihrem/seinem Zuständigkeitsbereich auf die Herstellung der Chancengleichheit und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige der Universität hin. Sie/Er unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung

---

<sup>7</sup> Siehe auch <https://www.uni-leipzig.de/universitaet/struktur/beauftragte-und-interessensvertretungen/>

berührenden Angelegenheiten, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Bei der Einstellung des nichtwissenschaftlichen und technischen Personals kann die/der Gleichstellungsbeauftragte mitwirken. Sie/Er hat das Recht auf Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen. Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist berechtigt, an Sitzungen der Berufungskommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen (vgl. § 55 (2) Sächs-HSFG).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich in der Regel zu monatlichen Sitzungen, um sich über die universitäre Gleichstellungsarbeit abzustimmen, die Umsetzung der Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit zu monitoren und das Gleichstellungskonzept weiterzuentwickeln.

### **5.3 KONFLIKTBEAUFTRAGTE UND KONFLIKTLÖSUNGSKOMMISSION**

---

Von Seiten der Universität wird ein:e Konfliktbeauftragte:r benannt. Die Bestellung erfolgt gemäß der zwischen dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und dem Hauptpersonalrat beim Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst geschlossenen Dienstvereinbarung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz.

Zu den Aufgaben der/des Konfliktbeauftragten gehört insbesondere, auf Maßnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Lösung innerdienstlicher Konflikte wie bspw. Mobbing, Mobbinghandlungen, sexueller Belästigung sowie anderer schwerwiegender Konfliktfälle hinzuwirken.

Nachdem die/der Konfliktbeauftragte Kenntnis von einem Konflikt erhalten hat, führt sie/er, soweit die Betroffenen es wünschen, Gespräche zur Untersuchung des konkreten Konfliktes und mit den am Konflikt Beteiligten. Zu Gesprächen, die der Lösung von Konflikten dienen, können in allseitigem Einvernehmen der Beteiligten Mitglieder des Personalrates, Vertreter:innen der Dienststelle sowie sonstige Vertrauenspersonen und Vorgesetzte hinzugezogen werden. Wird eine einvernehmliche Lösung erzielt, werden der Personalrat und/oder die Dienststelle informiert, soweit sie beteiligt waren, damit sie bei Bedarf in erforderlicher Weise tätig werden können. Soweit eine einvernehmliche Lösung nicht erkennbar ist oder sich in den Gesprächen keine solche abzeichnet, soll eine Konfliktlösungskommission von den Ansprechpersonen des Personalrates und/oder der/dem Konfliktbeauftragten einberufen werden. Die Kommission ist paritätisch zwischen Personalrat und Dienststelle zu besetzen. Sie besteht aus einer Ansprechperson und einem weiteren Personalratsmitglied sowie aus einer oder einem Beauftragten und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienststelle. Die Konfliktlösungskommission empfiehlt der Dienststelle geeignete Maßnahmen. Externe Beratung kann in Anspruch genommen werden, wenn die Konfliktlösungskommission dies mehrheitlich für notwendig hält. Die Dienststelle leitet auf Grundlage der Empfehlungen entsprechende Maßnahmen ein und informiert die Konfliktlösungskommission. Diese führt Gespräche mit den Konfliktbeteiligten und prüft nach angemessener Zeit (in der Regel 6 Wochen), ob die Maßnahmen erfolgreich waren. Falls nicht, tritt sie erneut zusammen, berät weitere Maßnahmen und empfiehlt diese der Dienststelle.

### **5.4 GLEICHSTELLUNGSAUSSCHUSS**

---

Gemäß § 13 der Grundordnung der Universität kann der Senat zur Vorbereitung seiner Entscheidungen für dauernde Angelegenheiten Ausschüsse einsetzen. Seit dem Jahr 2010 berät an der Universität Leipzig ein Gleichstellungsausschuss den Senat hinsichtlich der Durchsetzung von Chancengerechtigkeit und erarbeitet Vorschläge und Richtlinien zur Fortschreibung von Gleichstellungsprogrammen.

## **5.5 BESCHWERDESTELLE NACH DEM ALLGEMEINEM GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ**

---

Entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist an der Universität Leipzig eine Beschwerdestelle eingerichtet worden.

Diese ist zuständig für Beschwerden mit Bezug auf Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen (Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität), sofern diese im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen. Unter den Begriff der Benachteiligung fallen auch Belästigungen im Zusammenhang mit den oben genannten Benachteiligungsgründen mit Auswirkung auf das Beschäftigungsverhältnis und seine Bedingungen. Insofern gehören sexualisierte Diskriminierung, Stalking und Mobbing grundsätzlich auch zur Zuständigkeit der Beschwerdestelle nach dem AGG.

## **6 QUALITÄTSSICHERUNG, BERICHTSWESEN UND GELTUNGSDAUER**

---

Der vorliegende Frauenförderplan wird für den Zeitraum von vier Jahren festgelegt. Nach zwei Jahren ist die Umsetzung der Maßnahmen und die Erreichung der gesteckten Ziele zu prüfen. Ist während der Geltungsdauer des Frauenförderplans absehbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind durch das Rektorat ergänzende bzw. angepasste Maßnahmen zu ergreifen.

### **6.1 BERICHTSWESEN**

---

Die Berichtspflicht der Dienststellenleitung besteht gegenüber dem Senat, dem Personalrat und dem Rektorat. Die Berichte werden hochschulöffentlich zugänglich gemacht.

### **6.2 GELTUNGSDAUER**

---

Der Frauenförderplan tritt zum 01.07.2021 in Kraft und hat eine Gültigkeit bis zum 30.06.2024.

## TABELLENVERZEICHNIS

---

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur im Überblick, Hochschulbereich, Stand 01.12.2020 .....	6
Tabelle 2: Professor:innen (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich).....	7
Tabelle 3: Akademischer Mittelbau aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	7
Tabelle 4: Akademischer Mittelbau aus Drittmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	8
Tabelle 5: Nichtwissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln und (weiteren) Landesmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	9
Tabelle 6: Nichtwissenschaftliches Personal aus Drittmitteln (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	10
Tabelle 7: Frauenanteil bei Berufungen, 01.07.2015 bis 30.06.2020, inkl. Medizinische Fakultät .....	10
Tabelle 8: Frauenanteil bei Stellenbesetzungen, 01.07.2015 bis 30.06.2020, Hochschulbereich .....	10
Tabelle 9: Teilnahmen an Fortbildungen aus der Fortbildungsdatenbank (Zugehörigkeit zu den Gruppen gemäß Selbstangabe) .....	11
Tabelle 10: AU-Tage von Frauen (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich).....	12
Tabelle 11: Anteil von Frauen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	12
Tabelle 12: Von Frauen beanspruchte Kind-Krank-Tage (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	13
Tabelle 13: Angaben zur Schwerbehinderung und Gleichstellung nach SGB IX (Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	13
Tabelle 14: Führungspositionen in der Zentralverwaltung, Stabsstellen Rektorat (gemäß Organigramm Universität Leipzig vom 14.04.2021) .....	14
Tabelle 15: Geschlechterverteilung im Senat (inkl. Med. Fak., Stand 21.05.2021) .....	14
Tabelle 16: Stimmberechtigte Mitglieder der Fakultätsräte im Hochschulbereich (Stand 01.05.2021) .....	15
Tabelle 17: Dekan:innen, Prodekan:innen, Studiendekan:innen und Forschungsdekan:innen sowie Dekanatsrät:innen (Stand 01.05.2021) .....	16
Tabelle 18: Prognostizierte Renteneintritte bzw. Eintritte in den Ruhestand gemäß Altersgrenze (Zählweise: Köpfe), Stand 01.12.2020, Hochschulbereich) .....	16