



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

SELBSTREPORT 2017 – 2025

Rückblick. Einblick. Ausblick.

Diversity-Re-Audit „Vielfalt gestalten“
des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft

Einführung

Der vorzulegende Bericht im Rahmen des Re-Audit-Verfahrens für das Audit „Vielfalt gestalten“ bietet der Universität Leipzig (UL) die Möglichkeit der kritischen Reflektion der bisherigen Diversity-Arbeit. Die ursprüngliche Entscheidung zur Beteiligung der UL am Diversity Audit des Stifterverbandes kann aus heutiger Sicht als Initialzündung für eine kontinuierliche Beschäftigung mit dem und (Weiter-)entwicklung eines eigenen Diversity-Ansatzes betrachtet werden.

War der ursprüngliche Beschluss zur Beteiligung am Audit noch durch das Gleichstellungsbüro initiiert und erfolgte die Maßnahmenentwicklung vor allem im Rahmen eines top-down-Prozesses, so dokumentiert der aktuelle Entscheidungs- und Maßnahmenfindungsprozess die Weiterentwicklung der UL in diesem Bereich. So wurde die Beteiligung am Re-Audit durch das Rektorat auf Impuls der Rektorin beschlossen und erforderte keinerlei interne Diskussion, da das Bekenntnis zum Arbeitsfeld Diversity (und dem Di-

versity-Audit) selbstverständlicher Teil der strategischen Hochschulentwicklung geworden ist. Auch im Rahmen der Zielvereinbarungsverhandlungen mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus drängte die UL als einzige sächsische Universität erfolgreich auf die Aufnahme des Re-Audits als ein Ziel im Querschnittsbereich Chancengerechtigkeit.

Die dem Bericht zugrundeliegende Reflektion der bisherigen Diversity-Arbeit hat bereits Eingang in die Strategieentwicklung gefunden. So werden mit verpflichtenden dezentralen Chancengerechtigkeitskonzepten auf Grundlage einer universitären Chancengerechtigkeitsstrategie erstmals an allen Fakultäten der UL bedarfs- und zielgruppengerechte Diversitätsmaßnahmen entwickelt und somit die Akzeptanz noch weiter erhöht.

Der Re-Auditierungsprozess dient aber auch der kritischen Problemanalyse und zeigte einmal mehr, dass es an einer dauerhaften Ressourcenaus-

stattung für das Arbeitsfeld Diversity mangelt. Auch bisher unberücksichtigte Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise Anti-Rassismuserbeit, müssen in Zukunft stärker Eingang in die universitäre Strategie- und Maßnahmenentwicklung finden.

Mit diesem Bericht soll daher ein erneuter Anstoß für eine hochschulweite Diskussion zum Thema Diversity gegeben werden. Eine weltoffene, vielfältige sowie traditionsreiche Universität, wie die Alma Mater Lipsienis, braucht ein sich konstant weiterentwickelndes Diversityverständnis als Grundlage künftiger erfolgreicher Entwicklung.

Leipzig, Juni 2022

Inhalt

Diversity-Strategie: Entwicklung seit 2017

- 4 Organisatorische Verankerung
- 5 Ressourcen

Entwicklungsziele: Verwirklicht seit 2017

- 5 Strategie und Struktur
- 7 Service und Beratung
- 7 Partizipation und Kommunikation
- 8 Weitere verwirklichte Maßnahmen

Ausblick bis 2025

- 11 Ziele
- 12 Analyse und Strategie
- 17 Entwicklungsziel: Erweiterung struktureller Zuständigkeiten
- 18 Entwicklungsziel: Diversitätsgerechtes Leitbild
- 18 Entwicklungsziel: Proaktive und intersektionale Angebote
- 22 Abschluss

Abkürzungsverzeichnis

23

Literaturverzeichnis

24

Impressum

27



Podcast, Foto: Jan Tschatschula

WAS IST DAS DIVERSITY-AUDIT?

„Das Audit ‚Vielfalt gestalten‘ will Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen ermutigen, die mit der Diversität der Studierenden und Beschäftigten verbundenen Herausforderungen anzunehmen und Wege aufzeigen, wie im Einklang mit dem jeweiligen Profil eine spezifische Diversitätsstrategie (weiter) entwickelt und umgesetzt werden kann.“ – Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft¹



CSD Leipzig, 2018. Foto: Swen Reichhold

Diversity-Strategie: Entwicklung seit 2017

Im Folgenden werden die seit der Zertifizierung im Februar 2017 erreichten und nicht erreichten Ziele dargestellt.

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG

Bis zum Frühjahr 2021 lagen die Handlungsfelder Gleichstellung, Diversität², Inklusion und Vereinbarkeit im Tätigkeitsbereich des Gleichstellungsbüros. Im April 2021 wurde die **Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie** (CDF) gegründet, die fortan diese Zuständigkeit übernimmt. Damit ist erstmals eine universitäre Einheit organisatorisch explizit für die

Diversity-Policy³ zuständig, also verantwortlich für die strategische Planung, Organisation und Umsetzung eines hochschulübergreifenden Diversity-Ansatzes.

Die unter diesem Ansatz gebündelten Belange und Aspekte stellen zentrale Querschnittsthemen der Hochschulentwicklung dar, deren dezentrale Verankerung in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen jedoch nur bedingt gelang. Da dezentral ausschließlich ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte mit zahlreichen, nicht klar abgegrenzten Aufgaben und Anforderungen mit Diversity-Bezug adressiert werden, ist der Transfer zentraler Diversitybestrebungen nur bedingt umsetzbar. Mit der Stabsstelle ist eine institutionell sichtbare Struktur implementiert, die – im Falle entsprechender Ressourcenausstattung – die Zusammenarbeit

zwischen den dezentralen und zentralen Diversity-Akteur:innen sowie den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Beauftragten gewährleisten kann. Um die zentralen und dezentralen Aktivitäten bedarfsgerecht zu synchronisieren und dem intersektionalen Arbeitsansatz gerecht zu werden, gilt es, die Bestrebungen der Universität im Themenfeld Diversity mit einer Chancengleichkeitsstrategie einen übergreifenden Rahmen zu geben.

Wie schon das Gleichstellungsbüro ist auch die Stabsstelle dem **Geschäftsbereich der Rektorin** zugeordnet und damit nicht Teil der Zentralverwaltung. Diese Anbindung hat sich als effektiv erwiesen, da das Rektorat gemäß § 83 Abs. 2 SächsHSFG für alle allgemeinen Angelegenheiten der Hochschule zuständig ist. Damit kann auf politische und gesellschaftliche Herausforderungen, welche Diversity-Dimensionen betreffen, gesamtuniversitär reagiert werden.

¹ Ziel des Diversity Audits des Stifterverbands, abrufbar unter <https://www.stifterverband.org/diversity-audit> (zuletzt abgerufen am 06.01.2022).

² Als Synonym wird der Begriff Diversity verwendet (engl. von lateinisch diversitas „Verschiedenheit, Unterschied; Gegensatz, Widerspruch“) bezeichnet ein Konzept der Soziologie und Sozialpsychologie zur Unterscheidung und Anerkennung von Gruppen- und individuellen Merkmalen.

³ (engl. Diversitäts-Politik) bezeichnet die inhaltliche Gestaltung (hochschul-)politischer Ziele hinsichtlich der Unterstützung der sozialen Vielfalt.

RESSOURCEN

Die Stellenzuweisung aus Haushaltsmitteln der Stabsstelle CDF betrug 1,75 Vollzeitäquivalente (1,5 VZÄ unbefristet; 0,25 VZÄ befristet) im Jahr 2021. Problematisch ist, dass die Arbeit der Stabsstelle CDF zum Großteil über Drittmittel finanziert wird. Die fehlende Anerkennung der Erbringung von Daueraufgaben für die Universität und der damit einhergehende Mangel an planbaren Haushaltsmitteln, erschwert die kontinuierliche, bedarfsgerechte Arbeit und Schaffung zeitgemäßer Angebote. Seit 2010 haben die Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros Dritt- und Sondermittel in Höhe von über 3,5 Mio. Euro⁴ für die Handlungsfelder Gleichstellung, Diversität und Familie eigeworben, um das Angebots- und Unterstützungsspektrum gewährleisten zu können. Mit dem seit April 2022 amtierenden neuen Rektorat der UL laufen Gespräche zur strategischen Ausrichtung und der damit verbundenen notwendigen (Stellen-)Ausstattung.



Familienfrühstück für Studierende mit Kind. Foto: Christian Hüller

Entwicklungsziele: Verwirklicht seit 2017

STRATEGIE UND STRUKTUR

Abgeleitet aus dem Hochschulentwicklungsplan war das oberste Ziel, die Verankerung von Diversity in den Steuerungsinstrumenten der Hochschule.

Erfolgreich wurde Gleichstellung, untersetzt durch die Themenfelder Chancengerechtigkeit, Diversität und Familie, als eines von drei Querschnitts-

zielen⁵ im Hochschulentwicklungsplan 2025 der UL verankert. Bei den zwei anderen Handlungsfeldern handelt es sich um Internationalisierung und Digitalisierung, was die Wichtigkeit und Dringlichkeit der Thematik für die Universität Leipzig verdeutlicht. Ziele sind ein hochschulweit gelebter Antidiskriminierungsansatz bis hin zum Aufbau eines diversitätsgerechten Servicean-

4 Universität Leipzig, S. 7.

5 Universität Leipzig 2019a, S. 22.



Aktionstag Inklusion, 2018. Foto: Christian Hüller

gebots, das die Forschungs-, Studien- und Arbeitsbedingungen übergreifend attraktiv und wettbewerbsfähig gestaltet. Die Vision dieses „Leipziger Weges“ 2025 ist eine Alma Mater mit einem Renommee als weltoffene, internationale und chancengerechte Universität. Im 2019 implementierten **Personalentwicklungskonzept** werden Diversität und Gleichstellung als übergreifende Handlungsfelder⁶ der Personalentwicklung verstanden. Im Mittelpunkt stehen die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen, Familienfreundlichkeit, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik sowie der kompetente Umgang mit der Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten.

Diversität konnte als elementares Querschnittsthema⁷ im **Gleichstellungskonzept 2025** der Universität Leipzig verankert werden. Angesichts der gesellschaftlichen Wirklichkeit wird ein Vielfaltsverständnis verfolgt, welches neben Geschlecht weitere Diversitätsaspekte (Alter, Bildungsbiographie,

sexuelle Identität, kulturelle Herkunft) für die Durchsetzung von Gleichstellung beachtet. Über das klassische Frauenbild hinausgehend, ist daher Gender Diversity handlungsleitend.

Im Februar 2018 hat das Rektorat der Universität Leipzig den **Aktionsplan Inklusion**⁸ zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) unter enger Einbeziehung des akademischen Senats beschlossen. Der Aktionsplan Inklusion der Universität Leipzig versteht sich als eine Grundsatzvereinbarung, die die Schaffung inklusiver, also gleichberechtigter und chancengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der Alma Mater Lipsiensis zum Ziel hat. Für die Erarbeitung und Umsetzung der zahlreichen Maßnahmen wurde der Beirat für Inklusion unter dem Vorsitz des Prorektors für Bildung und Internationales etabliert.

Das geplante **Diversity-Monitoring-Tool** konnte mangels finanzieller und

personeller Ressourcen bislang nicht umgesetzt werden. Ein Konzeptentwurf zur Erhebung des **Diversity Climate**⁹ wurde unter Einbeziehung sozialwissenschaftlicher Expertise erarbeitet. Die Universität Leipzig ist Mitglied im Netzwerk Diversity an Hochschulen. In diesem Netzwerk wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, welche sich aktuell mit den Möglichkeiten der Finanzierung und Realisierung eines Diversity-Monitoring-Tools beschäftigt.

Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Leipzig sollen den Schutzstandard des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erhalten. Dazu wurde eine **AGG-Richtlinie** erarbeitet, welche Erst- und Verweisberatungsstellen deklariert sowie ein transparentes Verfahren bei Beschwerden und mögliche Sanktionen beschreibt. Diese nötige Rechtsklarheit ist die Grundvoraussetzung für das Vertrauen

6 Universität Leipzig 2019b, S. 19.

7 Universität Leipzig 2018b, S. 10.

8 Universität Leipzig 2018a.

9 Diversity Climate bezeichnet ein mögliches Modell zur Erfassung eines diversitätsbezogenen Betriebsklimas. Ein möglicher Fokus ist die Erfassung von Diskriminierung sowie unterstützenden Faktoren auf der individuellen, strukturellen und organisatorischen Ebene über mehrere Diversity-Dimensionen hinweg.

gegenüber Institution, um Diskriminierung sanktionieren zu können und beispielsweise Studien- oder Leistungsabbrüche zu verhindern. Die universitäre Diskussion der Richtlinie steht aus.

SERVICE UND BERATUNG

In der Stabsstelle CDF sollen, dem intersektionalen Ansatz folgend, die Angebote und Ressourcen im Themenfeld Diversität zukünftig gebündelt und vernetzt werden. Zu den Kernaufgaben zählt die inhaltliche und organisatorische **Unterstützung der Beauftragten im Diversitätsspektrum**. So wurde beispielsweise die Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen der Stabsstelle CDF institutionell zugeordnet und ein Arbeitsplatz für deren Mitarbeiter:innen in den Räumlichkeiten der Stabsstelle CDF eingerichtet. Diese Bündelung der Angebote verbessert die Sichtbarkeit für die Zielgruppen und die interdisziplinäre Arbeitsweise.

Informationsmaterial der Stabsstelle CDF wird grundsätzlich **zweisprachig**

(DEU/ENG) sowie **barrierefrei** zur Verfügung gestellt. Aktuell wird die Homepage der Stabsstelle CDF überarbeitet und im Laufe des Jahres 2022 komplett zweisprachig angeboten.

Um die Umsetzung der Barrierefreien Informationstechnik-Verordnung zu begleiten, wurde eine Videoreihe mit Erklärvideos für Verwaltungsbeschäftigte, Lehrende und Studierende produziert, die die barrierefreie Dokumentenerstellung erleichtern sollen. Außerdem gibt es regelmäßig Weiterbildungsangebote zu barrierefreien Dokumenten sowie Gebärdensprachkurse.

Zentrale Informationen der Universität Leipzig werden durch die Stabsstelle Universitätskommunikation im Videoformat in Deutscher Gebärdensprache, in Leichter Sprache sowie unter Berücksichtigung vieler Aspekte der diversitätssensiblen Bildsprache angeboten.¹⁰ Dies hat eine Impulswirkung auf die gesamte Universität.

¹⁰ Inhalte abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/barrierefreiheit/> (zuletzt abgerufen am 18.01.2021).

PARTIZIPATION UND KOMMUNIKATION

Die Pandemie befeuerte die zügige Flexibilisierung der Arbeitsweisen im Wissenschaftsbetrieb. Am 1. November 2020 trat die **Dienstvereinbarung Mobile Arbeit**¹¹ an der Universität Leipzig (DVMA) in Kraft. Daneben ermöglicht die **Gleitzeitdienstvereinbarung** unter bestimmten Voraussetzungen die Erbringung der Arbeitsleistung innerhalb einer Rahmenzeit von Montag bis Freitag von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr. In Kombination können Mitarbeitende sowohl die Arbeitszeit als auch den Arbeitsort flexibel und nach individuellen Bedürfnissen bestimmen. Beruf und Kind, die Pflege von Angehörigen, Behinderungen, psychische Probleme oder chronische Erkrankungen sowie die betriebliche Wiedereingliederung können damit besser mit universitären Aufgaben vereinbar sein. Da die Barrierefreiheit digitaler Sitzungstermine von den verwendeten Tools abhängig ist, gilt es,

¹¹ Diese gilt zunächst zur Erprobung für einen Zeitraum von zwei Jahren.



Ausstellung „L(i)eben im Verborgenen – Von Stonewall bis zur Ehe für alle“. Foto: Swen Reichhold

das Bewusstsein für inklusive Bedarfe weiter zu stärken.

Für das Wintersemester 2021/22 wurden zahlreiche Seminarräume und weitere Hörsäle am Campus Augustusplatz und am Campus Jahnallee mit Technik für die hybride Lehre ausgestattet sowie Hörsäle für Videostreaming und -aufzeichnung (Kameras, Lautsprecher, Mikrophone). Daneben stehen mobile Kamerasysteme zur Ausleihe zur Verfügung, welche das Live-Streaming oder die Aufzeichnung von (Lehr)veranstaltungen ermöglichen.

Die interne hochschulweite Kommunikation hat sich mit dem **Relaunch** der Homepage der Universität deutlich verbessert. Es konnten bereits einige **Informationsportale** (Nachteilsausgleich¹², geschlechtergerechte Sprache¹³, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt¹⁴) geschaffen werden, sodass ausgewählte Inhalte besser verlinkt und auffindbar sind.

Informationen lassen sich damit ansprechender aufbereiten und durch Video-, Bildmaterial und externe Links anreichern. Diverse Inhalte werden aufwendig aufbereitet und als Video bereitgestellt (bspw. Tätigkeitsbericht des zentralen Gleichstellungsbeauftragten). Der Relaunch der Homepage der Universität ermöglichte die Etablierung diverser **Webtools**¹⁵, sodass Inhalte, News und Veranstaltungen auf den jeweiligen Webseiten der Fakultäten und im zentralen News- und Veranstaltungs-

portal eingebunden werden können. Dadurch gelingt es besser, zentrale Chancengleichheitsmaßnahmen und -angebote auch dezentral sichtbar zu machen. Zunehmend wird Moodle für die Bewerbung von diversitätsgerechten Veranstaltungen genutzt. Zukünftig könnten dort automatisierte digitale Workshops und Fortbildungsinhalte angeboten werden. Damit werden zentrale und dezentrale Angebote zugleich besser verschränkt.

Die externe Kommunikation bzw. der **Transfer** von Diversity- oder Gleichstellungsthemen wurde deutlich professionalisiert. Ausstellungsprojekte oder Tagungsinhalte werden mitunter als Publikation, wie der Reihe „IMPULSE. Leipziger Hochschulbeiträge zu Diversität und Chancengleichheit“¹⁶ bereitgestellt. Im Rahmen der Social-Media-Arbeit werden Instagram und Facebook fast täglich für die zielgruppenadäquate Kommunikation genutzt. Seit Oktober 2020 bietet die Universität Leipzig den bundesweit ersten Diversity-Podcast aus einem Gleichstellungsbüro beziehungsweise einer Stabsstelle unter dem Titel „traditionell unkonventionell – der diversity podcast“.¹⁷ Nach knapp 20 Monaten Laufzeit kann der Podcast mittlerweile über 1.100 Abonnent:innen und regelmäßige Hörer:innen vorweisen sowie über 4.000 Streams auf allen gängigen Streaming-Plattformen und über 16.000 Views auf YouTube.¹⁸

Die intensive Vernetzung mit dem Netzwerk Diversity an Hochschulen wurde vorangetrieben. Im November 2018 veranstaltete das Gleichstellungsbüro ein zweitägiges Netzwerktreffen mit den

Themenschwerpunkten diversitätssensible Lehre, Kompetenzentwicklung und Populismus.

WEITERE VERWIRKLICHTE MASSNAHMEN

Die Universität Leipzig hat weitere Maßnahmen ergriffen, die über die 2017 im Abschlussbericht festgelegten Ziele hinausgehen:

Im März 2021 hat der Senat der UL auf Bestreben der Stabsstelle CDF einen Beschluss zur Verwendung **geschlechtergerechter Sprache** gefasst: „[Es] wird empfohlen, zukünftig (im Zuge von Überarbeitungen oder Neufassungen) in allen zentralen Dokumenten der Universität Leipzig (Ordnungen, Satzungen, Flyer und so weiter) sowie auf der Homepage und den Social Media-Kanälen - den **Gender-Doppelpunkt** für die Benennung aller Geschlechter zu verwenden, alternativ auf die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen zu achten.“

Im April 2021 veröffentlichte die Juristenfakultät eine fakultätsspezifische **Diskriminierungserhebung**¹⁹, welche fakultätsspezifische Anforderungen an die Diversity-Policy identifiziert.

Im April 2021 gründeten Mitarbeitende der Stabsstelle CDF ein **Netzwerk für queere Mitarbeitende** und Allys. Die Treffen finden monatlich statt und es besteht eine deutliche Nachfrage, was nicht zuletzt die steigenden Mitgliederzahlen bestätigen.²⁰

12 Abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/nachteilsausgleich> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

13 Abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/doppelpunkt> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

14 Abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/esgehtunsan> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

15 Damit werden verschiedene digitale Informationselemente bezeichnet, die an verschiedenen Stellen der Homepage eingebunden werden können. Gleichstellungsspezifische Inhalte können so zentral aktualisiert und weiterentwickelt werden. Weitere Informationen unter <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/webtools> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

16 Die Publikationsreihe IMPULSE bietet einen interdisziplinären Einblick in die Gleichstellungsarbeit. Weitere Informationen unter <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/transfer#c291502> (zuletzt abgerufen am 11.5.2022).

17 Alle Transfer-Angebote sind abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/chancengleichheit/transfer> (zuletzt abgerufen am 13.12.2021).

18 Stand 11. April 2022.

19 Neben Gleichstellung wurden dabei beispielsweise auch das Vorhandensein rassistischer Diskriminierung oder Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft, einer Behinderung und der sexuellen Orientierung untersucht, Buschmann 2021.

20 Die einzelnen Veranstaltungen werden über das Veranstaltungsportal der Universität Leipzig sowie unter <https://www.uni-leipzig.de/diversity> angekündigt.



Festveranstaltung „t.e.a.m.-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“. Foto: Swen Reichhold

Im Mai 2021 bot eine hochschulweite Themenwoche #EsGehtUnsAn Workshops, Fortbildungen, Beratung und Aktionen zum Thema **sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**. Erstmals wurde dieses Thema in den hochschulöffentlichen Diskurs getragen. Die Themensetzung, Bereitstellung eines Informationsportals zu Begriffen, Definitionen und Hilfestellungen sowie die universitätsweite Fotoaktion sind auf eine hohe Resonanz gestoßen.²¹ Um nachhaltig für das Thema zu sensibilisieren, entwickelt aktuell eine vom Akademischen Senat beauftragte Arbeitsgruppe ein Präventionskonzept für die UL.

Seit Mitte 2021 wird ein Gesamtkonzept unter Einbeziehung der relevanten

²¹ Fotoaktion abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/esgehtunsan> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

Akteur:innen erarbeitet, um die **psychosozialen Unterstützungsangebote für Studierende** der verschiedenen Einrichtungen der Universität Leipzig sichtbar zu machen und den Zugang möglichst niedrigschwellig zu gestalten.

Zahlreiche **diversitätsspezifische Handreichungen** mit Empfehlungen und Tipps zur Umsetzung konnten erarbeitet und veröffentlicht werden. Unter anderem diversitätsgerechte Veranstaltungsplanung, Glossar mit diversitätssensiblen Begriffen, Unterstützung Studierender mit psychischen Erkrankungen und Umsetzung des Nachteilsausgleichs.

Um trans*- und inter*-Studierende optimal zu unterstützen, erkennt die UL per Rektoratsbeschluss vom August 2021 den Vornamen und die Geschlechtsidentität bereits vor der

amtlichen Änderung an. Die Anzahl der Anfragen von trans* und inter* Studierenden der UL zur **Änderung des Vornamens und der Geschlechtsangabe** stieg in den letzten Jahren stetig. Daher hatte die Stabsstelle CDF gemeinsam mit dem Studierendensekretariat und dem Universitätsrechenzentrum einen Prozess für eine zügige, niedrigschwellige Umsetzung erarbeitet. Neben der Anrede der Person mit dem neuen Vornamen werden auch die Personendaten in universitären Prozessen angepasst. Dies betrifft beispielsweise das zentrale Campus-Management-System und die UniCard sowie fortan Teilnahmelisten und Zeugnisse.

Das an der Universität durch den Lehrstuhl von Professorin Barbara Drink verantwortete „Gender Glossar“ wurde um das Themenfeld Diversity erweitert und der Leiter der Stabsstelle CDF zu



Ausstellung „#herstory – Sachsen und seine Akademikerinnen“, 2017/2018. Foto: Stephan Luther

einem der drei Herausgeber:innen berufen. Das Glossar soll nach einem Relaunch stärker in die universitäre Lehre einbezogen werden und so einen barrierearmen und intersektionalen Zugang zu Diversität bieten. Auch ein interdisziplinär erarbeiteter Leitfaden für diversitätsensible Lehre wird nach Veröffentlichung im Sommer 2022 für vielfaltsbewusste Lehr-Lern-Konzeptionen sensibilisieren und die Teilhabe aller Studierenden unterstützen. Die digitale Sammlung „Kollektion Lehrpraxis“²² bündelt außerdem universitäre Lehr-Lern-Projekte zu Heterogenität und Diversität in der Hochschullehre, die eine lernendenzentrierte und heterogenitätsorientierte Lehr-Lernkultur zum Ziel haben.

Die Europäische Hochschulallianz Arqus vereint seit 2019 die Universitäten von Bergen, Granada, Graz, Leipzig, Lyon, Padua und Vilnius – und seit 2021 neu dabei: Breslau und Minho. Hauptanliegen dieser Allianz sind die intensive Vernetzung und Zusammenarbeit auf allen Ebenen sowie der Erfahrungsaustausch in den Bereichen Forschung und Nachwuchsförderung, Studium und Lehre

²² Abrufbar unter: <https://www.uni-leipzig.de/kollektion-lehrpraxis/querschnittsthemen/heterogenitaet-und-diversitaet> (zuletzt abgerufen am 11.5.2022).

sowie Transfer und gesellschaftliches Engagement. Hauptziele dieser Allianz bis zum Jahr 2025 sind der erweiterte Hochschulzugang sowie Inklusion.

Den Ansprüchen von fördermittelgebenden Institutionen im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität wird die UL durch ein interdisziplinäres Gender-Diversity-Consulting für Anträge gerecht. Gemeinsam mit dem Dezernat 1 Forschung und Transfer unterstützt und berät die Stabsstelle CDF bei der Antragserstellung mit maßgeschneiderten Chancengerechtigkeitsmaßnahmen und fördert den Transfer von good-practice-Vorhaben innerhalb der Universität.

Mit dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes)²³ verfügt die Universität Leipzig über eine Struktur, die Forschungsprozesse und Vielfalt erfolgreich verbindet. Zu den Angeboten zählen curriculare Schlüsselqualifikationsmodule, Sommerschulen, Workshops und Projekte wie das Gender Glossar. Mit der Konferenz *Hat die Universität ein Geschlecht*?* hat das FraGes im November 2021 einen Diskurs über Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung für die Wissen-

²³ Universität Leipzig 2022c.

schaftler:innen der UL ermöglicht und einen fakultätsübergreifenden Austausch gefördert.

Initiiert vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement gab es im November/Dezember 2021 eine hochschulweite Mitarbeitendenbefragung, in der Arbeitsbedingungen, Führungsstil, Zusammenarbeit, Kultur und digitaler Wandel untersucht wurden. Mit Blick auf Belastungen und Entwicklungspotenziale wird diese Erhebung die Grundlage für den bedarfsgerechten Ausbau des Gesundheitsmanagements der UL bilden.

Mit Beginn des Krieges in der Ukraine hat die UL die „Koordinierungsgruppe Ukraine“ implementiert. Die Stabsstelle Internationales hat Strukturen für die Unterstützung geflüchteter Studierender und Wissenschaftler:innen geschaffen, denen durch das universitäre „Informationsportal Ukraine“ Sprachkursangebote und Beratungen die Wiederaufnahme des Studiums und der Forschung an der UL erleichtert werden sollte.

Entwicklungsplan 2025, Zielvereinbarung und DFG-Kriterien

Ausblick bis 2025

ZIELE

Im Zuge des ersten Audit-Prozesses wurde ein breiter intersektionaler Antidiskriminierungsansatz als Schwerpunkt der Diversity-Strategie der Universität Leipzig erarbeitet. Dieser Schwerpunkt wurde ausgebaut und beibehalten und zudem schrittweise um die Anforderungen des sächsischen Hochschulentwicklungsplans erweitert. Die Sächsische Staatsregierung hat 2016 in der **Hochschulentwicklungsplanung 2025** das Thema Diversity erstmals zu einer von sieben Leitlinien der Hochschulentwicklungsplanung²⁴ erhoben:

„Die Hochschulen nutzen die soziale Vielfalt der Hochschulangehörigen und Mitglieder konstruktiv. Sie heben die Verschiedenheit der Hochschulangehörigen und Mitglieder positiv hervor und versuchen diese zu ihrem Vorteil zu nutzen. Dabei werden Diskriminierungen jeder Art verhindert, die Gleichberechtigung und Chancengleichheit (Leitbild der inklusiven Hochschule) sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.“

Die Hochschulen fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs auf Grundlage

²⁴ Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWKT) 2021, S. 8., der im September 2021 angepasste Hochschulentwicklungsplan berücksichtigt unter anderem den Zukunftsvertrag, wodurch die finanzielle Planungssicherheit und damit insbesondere das Ziel der verlässlicheren Karriereperspektiven und die Planungssicherheit gestärkt werden.

entsprechender Konzepte. Sie nehmen die Fürsorgepflicht für ihre Hochschulangehörigen und Mitglieder wahr und verbessern durch verbindliche Standards für befristet Beschäftigte und verlässlichere Karriereperspektiven deren Planungssicherheit.“

Im **hochschulspezifischen Entwicklungsplan 2025** hat die Universität Leipzig die Vorgaben weiter präzisiert und Diversity als Querschnittsziel verankert.²⁵ Die Erstellung eines umfassenden Diversity-Konzepts sowie die Verankerung von Indikatoren für Diversität als Teil des hochschulinternen Qualitätsmanagements sind als konkrete Ziele definiert.²⁶ Den Leitlinien des *Leipziger Wegs*²⁷ folgend, strebt die UL Interdisziplinarität, Verbundbildung und ein sich dynamisch entwickelndes Forschungsprofil an. Dadurch sollen komplexe, zukunftsweisende und gesellschaftlich relevante Fragestellungen unserer Zeit wissenschaftlich in den Blick genommen werden.

Die **Zielvereinbarung 2021 – 2024**²⁸ der Universität Leipzig mit dem SMWKT sieht die Etablierung einer Diversity-Policy unter Berücksichtigung aller Vielfaltsdimensionen vor für nachhalti-

²⁵ Universität Leipzig 2019a, S. 22.

²⁶ Universität Leipzig 2019a, S. 52.

²⁷ Universität Leipzig 2019a, S. 9.

²⁸ Universität Leipzig 2021b.

ge zielgruppenadäquate Maßnahmen in entsprechenden Handlungsfeldern.

Die Bestrebungen der **Deutschen Forschungsgemeinschaft**²⁹ (DFG) und Ausschreibungen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung³⁰ (BMBF) verdeutlichen, dass die Berücksichtigung der **sozialen Vielfalt** zunehmend als **Kriterium für exzellente Wissenschaft** verstanden wird. Forschungsergebnisse müssen in bedarfsgerechte und personalisierte Technologien, Produkte und Dienstleistungen einfließen.³¹ Die Universität Leipzig möchte diesen strategischen Ansatz, auch bezeichnet als *Fix the Knowledge* oder *Gendered Innovations*³², aufgreifen und Geschlecht, Gender und schließlich Diversity stärker in die Forschung integrieren.

²⁹ Deutsche Forschungsgemeinschaft 2018.

³⁰ Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021.

³¹ Ein Phänomen stellt die „Geschlechterblindheit“ dar, worunter die fehlende Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in Forschung und Entwicklung verstanden wird. Dies kann beispielsweise zu vorurteilsbezogenen Verzerrungen bei selbstlernenden Algorithmen wie z. B. bei Bilderkennungsprogrammen führen. Die genderorientierte Klimaforschung hat z. B. verdeutlicht, dass Geschlechter unterschiedlich von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen sind.

³² Universitäten haben in den letzten Jahrzehnten drei strategische Ansätze zur Gleichstellung der Geschlechter entwickelt. *Fix the Numbers* konzentriert sich auf die Erhöhung der Beteiligung von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen. *Fix the Institutions* fördert die inklusive Gleichberechtigung und Karrierechancen durch Strukturwandel der Forschungsorganisationen. Der dritte strategische Ansatz wird als *Fix the Knowledge* oder *Gendered Innovations* bezeichnet.

*Diskurs zu rassismuskritischer Wissenschaft, Dr.ⁱⁿ Natasha A. Kelly zur Tagung „Diversität (ent)Grenzen?!“ an der Universität Leipzig 2018.
Foto: Swen Reichhold*



Exzellente Forschung, Entwicklung und Innovation muss sich am Nutzen aller Menschen orientieren, unabhängig von Geschlecht, Alter oder weiteren Vielfältigkeitsaspekten. Dieser Ansatz könnte auch als diversitätsgerechte Innovation und Entwicklung bezeichnet werden (Diversity-driven Innovation).

ANALYSE UND STRATEGIE

Im Folgenden werden die Chancen, Risiken sowie die Schwächen und Stärken der Universität Leipzig erörtert, die hinsichtlich der Implementierung einer Diversity-Policy relevant sind.

1. Externe Analyse

Mit der Implementierung einer Diversity-Policy ergeben sich einige strategisch relevante Chancen für die Universität Leipzig.

Diversity zieht die DFG zunehmend als Förderkriterium heran. Als Grundlage einer Förderung führt sie aus:

„Exzellente Wissenschaft braucht Diversität und Originalität. Um langfristig die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftlich relevanten Bereichen zu sichern, ist es erforderlich, dass die Wissenschaft auch alle diese Bereiche angemessen

repräsentiert. [...] Die DFG betrachtet es als Selbstverständlichkeit, dass niemand wegen wissenschaftsfremder Fakten wie beispielsweise dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, dem Alter oder dem Gesundheitszustand von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden darf.“ – Deutsche Forschungsgemeinschaft 2018.³³

Die mittel- und langfristige **Sicherung der Drittmittelquote** wird daher erheblich durch eine ausgewogene Diversity-Policy beeinflusst.

Veränderungen der Bildungsgänge und Arbeitswelten durch globale und digitale Prozesse rufen verstärkt vielfältigere Biografien hervor, sodass sich die **Zusammensetzung der Studierendenschaft und Beschäftigten zunehmend diversifiziert** gestalten. Die Exzellenzinitiative hat bereits den Wettbewerb zwischen den Universitäten erheblich verschärft, mit dem Ziel, international konkurrenzfähige Spitzenuniversitäten zu generieren. Unter anderem führen die Internationalisierungsstrategie³⁴ der Universität (bspw. der europäische Forschungsverbund *Arqus European University Alliance*), die Forschungsstrategie (u. a. das strategische Forschungsfeld *Veränderte Ordnungen in einer globa-*

lisierten Welt) und zahlreiche weitere Forschungsverbünde auf (außer-) europäischer Ebene zu einer zunehmenden Diversifizierung der Hochschulmitglieder und -angehörigen. Seit der Jahrtausendwende hat sich die Zahl ausländischer Studierender im Freistaat Sachsen verdreifacht und ihr Anteil verdoppelt (15,2 Prozent im Wintersemester 2016/17).³⁵ Um internationale Absolvent:innen in den sächsischen Arbeitsmarkt zu überführen, betont die Fachkräftestrategie des Freistaats die Kommunikation von Universitäten und Arbeitgeber:innen als Schlüsselrolle.³⁶

Die Zahl der Studienanfänger:innen ist trotz Pandemie, wie auch an anderen Universitäten, nur leicht zurückgegangen.³⁷ 27 Prozent der Studienanfänger:innen brechen im Bachelorstudium das Studium ab.³⁸ Zu den Ursachen zählen Leistungsprobleme oder fehlende Motivation. Zudem haben Studierende aus Nicht-Akademiker:infamilien ein höheres Studienabbruchrisiko als Studierende aus Akademiker:infamilien. Eine Diversity-Policy bietet die Chance,

35 Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2019, S. 64.

36 Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2019 ebd.

37 Bericht über den Studienstart im Wintersemester 2021/2022 abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/newsdetail/artikel/universitaet-leipzig-begruesst-mehr-als-6400-erstsemester-2021-10-12/> (zuletzt abgerufen am 03.01.2022).

38 Bildungsberichterstattung 2020, S. 198.

33 Deutsche Forschungsgemeinschaft 2018.

34 Universität Leipzig 2015.

zur **Reduzierung von Studienabbrüchen** beizutragen und die Attraktivität der UL für Studieninteressierte mit exzellenten Leistungen zu optimieren.

In Zeiten des Fachkräftemangels steigt der Druck, den Ansprüchen der verschiedenen Generationen an beispielsweise Vereinbarkeit, **Arbeitgeber:innen-Image** oder Work-Life-Balance gerecht zu werden. Um exzellente Wissenschaftler:innen zu akquirieren und zu halten, braucht es exzellente Arbeits- und Studienbedingungen. Im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ gilt es, attraktive Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen – entgegen der schwindenden finanziellen Spielräume des Staates aufgrund der Pandemie. Die **Akquise und die Bindung exzellenter Wissenschaftler:innen und Beschäftigter** wird durch ein positives Diversity-Klima wesentlich unterstützt.

Akquise exzellenter Wissenschaftler:innen und Reduzierung von Studienabbrüchen

Rrelevante Risiken ergeben sich insbesondere aus der Verschränkung des gesellschaftlichen Klimas und dem Standort der UL. Der Wissenschaftsstandort Leipzig ist attraktiv, wird jedoch durch die politischen Entwicklungen im Freistaat Sachsen beeinflusst – was Auswirkungen auf die UL im Hinblick auf die Gewinnung von Fachkräften hat. Das Auftreten von Pegida³⁹ und ähnlichen Gruppierungen, das politisch eher konservativ geprägte Klima⁴⁰ sowie die damit einhergehende Betonung tradierter Familienbilder stellen ein Risiko für die Attraktivität des Freistaats Sachsen als Wissenschaftsstandort für BPoCs, LSBTIQ*, internationale Wissenschaftler:innen, Studieninteressierte usw. dar. Der **steigende (internationale) Wettbewerb**, befeuert u. a. durch die vorgenannte Exzellenzinitiative der deutschen Wissenschaftspolitik, der Fachkräftemangel und demografische Wandel erhöhen dieses Risiko zusätzlich. Mit dem politischen Klima geht eine **geringere Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit**, Gender- und Diversity-Mainstreaming einher. Neben einem breiten gesetzlichen Auftrag zur Unterstützung marginalisierter Gruppen, fehlt es an **finanziellen Ressourcen** für die Umsetzung einer vollumfänglich nachhaltigen und wirksamen Diversity-Policy.⁴¹ Die knappen Ressourcen der UL sowie reduzierte Optionen für die Gewinnung von Sponsoring und Drittmitteln erhöhen dieses Risiko zunehmend.

Diversity-Policy ist in den meisten Hochschulgesetzen der Länder differenziert ausgestaltet, einschließlich konkreter Aufträge und Ziele.⁴² Das SächsHSFG

enthält dagegen nur rudimentäre Vorgaben. Das **Fehlen eines modernen Frauenförderungs- sowie Gleichstellungsgesetzes** auf Landesebene wird seit langer Zeit von vielen Seiten kritisiert⁴³.

Die rechtliche Basis der Antidiskriminierungsarbeit an der Universität Leipzig stellen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Diskriminierungsschutz hinsichtlich der Big 6⁴⁴), die UN-Behindertenrechtskonvention (barrierefreier Zugang zu Bildung, Beruf und Forschung) sowie zahlreiche weitere gleichstellungsfördernde Normen (beispielsweise das Entgelttransparenzgesetz, § 55 SächsHSFG oder das Sächsische Frauenförderungsgesetz (SächsFFG)) dar. Gemäß SächsFFG hat die Universität Leipzig bspw. den Frauenförderplan 2021 – 2024⁴⁵ verabschiedet. Die sächsischen Hochschulen können diesen schwachen rechtlichen Rahmen grundsätzlich aufgrund ihrer Hochschulautonomie in vielen Fällen bedarfsgerecht füllen. Dass die UL über die bisherige Erfüllung der gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen sollte, verdeutlichen die Regelungen des AGG. Aufgrund einer Regelungslücke sind **Studierende nicht vor Diskriminierung geschützt** wie Beschäftigte. Zahlreiche Hochschulen haben im

minierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit und eines diskriminierungsfreien Studiums (Art. 4), die Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile für weibliche Hochschulmitglieder (Art. 5), die soziale Förderung der Studierenden und kultureller Interessen ihrer Mitglieder (Art. 7), die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderungen (Art. 8), ausländischer Studierender (Art. 9) und Studierender mit Migrationshintergrund (Art. 10), abrufbar unter <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-HSchulGHArahmen> (zuletzt abgerufen am 03.01.2022).

43 Sächsische Staatsministerin wirbt für modernes Gleichstellungsgesetz, abrufbar unter <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/ministerin-koeppling-wirbt-fuer-gleichstellungsgesetz-100.html> (zuletzt abgerufen am 03.01.2022).

44 Gemeint ist der Schutz der im AGG genannten sechs personenbezogenen Merkmale, rassistische Diskriminierung oder Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, vgl. Art. 1 AGG.

45 Universität Leipzig 2021a.

39 Der Landesverfassungsschutz hat Pegida im Mai 2021 als extremistisch eingestuft, MDR 2021.

40 Der Anteil der AfD-Wähler:innen lag bei der Wahl zum Sächsischen Landtag 2019 bei 27,5 %, Land Sachsen 2019.

41 Die sächsische ‚Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit‘ zielt auf die Förderung innovativer Modellprojekte und Einzelvorhaben, Land Sachsen 2021.

42 So fordert beispielsweise das Hamburgische Hochschulgesetz die Sicherstellung einer diskri-

Wenig Ressourcen und geringe Akzeptanz von Gender- und Diversity-Mainstreaming

Wettbewerb guter Studienbedingungen mithilfe eigener Richtlinien ein transparentes Verfahren mit Sanktionen und Anlaufstellen für Diskriminierungsvorfälle etabliert.

Als Wissenschaftsinstitution ist die Universität gefordert, **aktuelle gesellschaftliche Diskurse**, wie bspw. #metoo, hate speech, #blacklivesmatter oder Fridays-for-Future, aufzugreifen. Dieser Verantwortung als gesellschaftliche Akteur:in gilt es bedacht, bedarfsgerecht und zeitgemäß im analogen und digitalen Raum nachzukommen.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird bis 2030 die Zahl der **pflegebedürftigen Angehörigen** um knapp 20 Prozent steigen.⁴⁶ Damit geht eine Erhöhung der Anzahl der Studierenden und Beschäftigten in Teilzeit einher.

Die Gesundheitsberichterstattung der Krankenkassen zeigt, dass Krankenschreibungen aufgrund psychischer Diagnosen vor allem seit dem Jahr 2006 kontinuierlich ansteigen. So haben die Zahl der Krankenschreibungen aufgrund **psychischer Erkrankungen** (AU-Fälle) bis 2016 um mehr als 50 Prozent und die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) um knapp 80 Prozent zugenommen.⁴⁷ Bei 53 Prozent der Studierenden mit einer **studienerschwerenden Beeinträchtigung** wirken sich

psychische Erkrankungen allein oder am stärksten auf das Studium aus.⁴⁸

2. Interne Analyse

Schwächen bei der Etablierung einer Diversity Policy weist die Universität Leipzig hinsichtlich folgender Belange auf:

Studiengänge, Prüfungsordnungen, Didaktik und Unterstützungsangebote an Universitäten und Fachhochschulen sind in der Regel auf allgemeingültige idealtypische Merkmalskonstellationen zugeschnitten, meist aus Mangel an Informationen über die Zusammensetzung der Studierendenschaft oder zur Ressourcenoptimierung.⁴⁹ Dieser **Normtypus**, männlicher Vollzeit-Studierender mit akademischem Familienhintergrund, ohne Migrationshintergrund und ohne berufliche Vorqualifikation, ist jedoch gar nicht mehr dominant.⁵⁰ Das bedeutet, bestehende Unterstützungsangebote verfehlen häufig die Zielgruppe und müssen intersektional aufgestellt werden.

Es ist **kein transparentes Verfahren** zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen vorhanden und Mitarbeitenden und Angehörigen steht keine AGG-Beschwerdestelle außerhalb des Personaldezernats zur Verfügung. Dabei ist Diskriminierung

an der Universität Leipzig in erheblichem Maße vorhanden und es muss ein hoher Anteil nicht artikulierter Diskriminierungsvorfälle vermutet werden.⁵¹ Die Konferenz Sächsischer Studierendenschaften fordert die Gesetzgeberin und Hochschulen auf, einen Diskriminierungsschutz für Studierende herzustellen und das **Schutzniveau** mindestens auf den Stand des AGG anzuheben.⁵²

Hochschulweite Maßnahmen und Strategien erlangen bislang nur in geringem Maße eine **dezentrale Wirkung** für alle Mitglieder und Angehörigen aufgrund der rechtlichen Ausgestaltung der Fakultäten als organisatorische Grundeinheiten der Hochschule (§ 2 Abs. 2 S. 2 SächsHSFG) und fehlender Ressourcen. Gleiches gilt für die Einbindung der Studierenden.

Diversity, also konkret die Berücksichtigung sozialer Vielfalt, ist an der Universität bislang nicht als **Kriterium exzellenter Lehre, Forschung, Entwicklung und Innovation** etabliert. Es fehlt ein inklusives und diversitätsgerechtes Leitbild. Mittelfristig birgt die Berücksichtigung von Diversität in der Lehre und im Transfer großes Potential.

Die Universität Leipzig hat bereits zahlreiche Stärken bewiesen, welche die Implementierung einer Diversity-Policy begünstigen.

46 Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, S. 5.

47 Statista 2020.

48 DSW | DZHW | IHS | BMBF, S. 3.

49 Berthold et al. 2017, S. 7.

50 Berthold et al. 2017, S. 24.

51 Plötz und Nold 2018, S. 99.

52 Konferenz Sächsischer Studierendenschaften 2021.

Die Universität Leipzig nimmt jährlich am Christopher Street Day teil.
Foto: Universität Leipzig



Im **Förderranking des Deutschen Akademischen Austauschdienstes** erlangt die Universität Leipzig regelmäßig Spitzenpositionen.⁵³ Das t.e.a.m.-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist mit mehreren Programmlinien innerhalb der Universität breit aufgestellt und darüber hinaus im **Universitätsverbund Halle – Jena – Leipzig** implementiert.⁵⁴ Allein die Stabsstelle CDF weist seit 2010 mit der Einwerbung von 3,5 Mio. Euro im Bereich Gleichstellung, Diversität und Familie eine solide Drittmittelbilanz aus.

Die **Gleichstellungskonzepte** der Universität wurden im Rahmen des Professorinnen-Programms wiederholt positiv evaluiert (Teilnahme am Professorinnen-Programms II und III). Die Universität wurde 2017 erstmalig mit dem **Zertifikat ‚Vielfalt gestalten!‘** des Stifterverbandes ausgezeichnet. Darüber hinaus wurde das t.e.a.m.-Programm als Instrument der Personalentwicklung 2017 mit dem Innovationspreis Weiterbildung des Freistaates Sachsen ausgezeichnet.

Die Gleichstellungs-, Diversity- und Inklusionsarbeit der Universität Leipzig ist lokal, regional und (inter-)national **exzellent vernetzt**. Genannt seien beispielsweise die Landes- und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Familie in der Hochschule e.V. und das Netzwerk Diversity an Hochschulen.

Als Volluniversität mit **starker sozialwissenschaftlicher Expertise** und dem Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung⁵⁵ besteht eine gute Basis für die Implementierung der Diversity-Policy in der Forschung. Das Gender Glossar wiederum bietet ein großes Transferpotential, um in die Lehre und über die UL hinaus zu wirken. Zudem sind die drei strategischen Forschungsfelder der Universität mit ihren neun Forschungsbereichen **bereits interdisziplinär aufgestellt**, was die Integration der Diversity-Policy vereinfacht.

Zahlreiche **Akteur:innen mit Expertise** im Bereich Diversity machen sich bereits in Verwaltung, Lehre und Forschung für Vielfalt stark. Die vorhandene Expertise ist hochschulweit wenig sichtbar und **Best-Practices** werden selten in anderen Einrichtungen übernommen.

3. Strategie

Der strategische Ausgangspunkt ist das Grundverständnis von Diversität als übergeordnetem Ansatz und Chancengerechtigkeitskonzept der Zukunft, durch das Vielfaltsdimensionen in ihrer Wechselwirkung gedacht werden. Keiner der Dimensionen kommt dabei eine übergeordnete Rolle zu, sondern erst in ihren Verschränkungen werden sie der Individualität von Menschen gerecht.

Gleichstellung, zeitgemäß ausdifferenziert in Chancengleichheit, Diversität und Familie, ist als eines von drei Querschnittszielen der Hochschulentwicklungsplanung festgeschrieben. Dieser strategischen Bedeutung soll zukünftig durch die „Chancengerechtigkeitsstrategie der Universität Leipzig“ Rechnung getragen werden, die basierend auf Diversität den zentralen Rahmen für eine Universität für Alle aufzeigt.

Die Chancengerechtigkeitsstrategie umfasst die Handlungsfelder

- Familiengerechte Hochschule,
- Geschlechtergerechtigkeit,
- Inklusion,
- Antidiskriminierung, insbesondere zu sexualisierter Diskriminierung und Rassismus und
- Chancengerechtigkeitsstrukturen stärken.

⁵³ Deutscher Akademischer Austauschdienst 2021.

⁵⁴ Universität Leipzig 2022b.

⁵⁵ Universität Leipzig 2022c.

In dieser zentralen Rahmenstrategie werden individuelle und institutionelle Belange gleichermaßen berücksichtigt, um das universitäre Miteinander nachhaltig zu verändern und Diversität als Strukturprinzip in Forschung, Lehre und Verwaltung zu implementieren.

Von dieser Strategie abgeleitet werden im Zuge der Zielvereinbarungen von den Fakultäten eigene Chancengerechtigkeitskonzepte erarbeitet, die zentrale und dezentrale Vielfaltbelange noch besser verzahnen und durch den Zuschnitt auf die jeweiligen Fachbereiche gleichzeitig die Spezifika der jeweiligen Fakultät gezielt adressieren. Durch die Abkehr von dichotomen Denkweisen zwischen zentralen und dezentralen Strukturen kann die UL angesichts komplexer Veränderungsprozesse und ihrer nicht-linearen Wechselwirkungen durch Kollaboration dynamischer agieren.

Aus der Analyse ergeben sich vier zentrale Entwicklungsziele der Chancengerechtigkeitsstrategie bis 2025.

Zur Reduktion von Studienabbrüchen und Übertragung von good-practices engagierter Akteur:innen, wird der Ausbau **proaktiver Unterstützungsangebote** als Entwicklungsziel angestrebt. Zukünftige Strategien dürfen nicht nur präventiv gegen und kurativ bei Diskriminierungen wirken, sondern müssen benachteiligte Gruppen im gebotenen Maß unterstützen.

Ein weiteres Entwicklungsziel liegt in der Verankerung eines **inklusiven und diversitätsgerechten Leitbildes** zur Implementierung von Diversity als Kriterium exzellenter Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sowie der Sicherung der universitären Drittmittelquote, insbesondere zur Sicherstellung der Erfüllung der Diversity-Kriterien der DFG.

Um den Diskriminierungsschutz Studierender herzustellen und die dezentrale Wirkung von Maßnahmen zu erhöhen, besteht ein Entwicklungsziel in der **Erweiterung der strukturellen**

Zuständigkeiten. Diversity muss gemäß den Vorgaben des sächsischen Hochschulentwicklungsplans universitätsweit gedacht und implementiert werden. Die Erweiterung struktureller Zuständigkeiten soll sich daher an den Handlungsfeldern orientieren, welche die Struktur der Universität in ihrer Gesamtheit abbilden und sich bereits beim Aktionsplan Inklusion als sinnvoll erwiesen haben, also Beschäftigung, Studium, Lehre, Forschung, Kommunikation und Liegenschaften.

Um das Risiko fehlender Ressourcen abzufedern, muss die Konzeptstärke der Universität genutzt werden, sodass ein Entwicklungsziel in der **Schwerpunktbildung** liegt, um die Umsetzung von Maßnahmen sicherzustellen.



Vernissage zur Ausstellung „Hier sollte Ihr Titel stehen – Depromotionen an der Universität Leipzig“, 6. Juli 2017.
Foto: Swen Reichhold

Vier strategische Entwicklungsziele bis 2025

ENTWICKLUNGSZIEL: ERWEITERUNG STRUKTURELLER ZUSTÄNDIGKEITEN

1. Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie

Zuvorderst verantwortet die Stabsstelle CDF die strategische Planung, Koordination und Umsetzung der hochschulübergreifenden Diversity-Strategie. Die Mitarbeitenden der Stabsstelle unterstützen mit ihrer langjährigen Erfahrung in den Bereichen Gender, Inklusion, Antidiskriminierung und Familienverantwortung die Fakultäten und Einrichtungen der Universität Leipzig.

Es gilt Diversity, Inklusion, Vereinbarkeit intersektional unter dem Dach von Chancengerechtigkeit als Querschnittsthemen hochschulweit zu verankern. Dezentrale Akteur:innen müssen gewonnen werden, indem die Idee und Vision durch zentrale Akteur:innen (u.a. Hochschulleitung, Stabsstelle, Beauftragte) gezeichnet wird. Ziel der Unterstützung der sozialen Vielfalt und des Abbaus von Diskriminierung ist das Erreichen von Exzellenz. Die Sicherstellung eines chancengerechten Zugangs (u.a. Nachteilsausgleich, Bias-reduzierte Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren) und fairer Arbeits- und Studienbedingungen für alle Menschen sollen zur sozialen Vielfalt unter Wissenschaftler:innen führen. Exzellente Wissenschaft, Entwicklung und Innovation brauchen vielfältige Perspektiven, um Lösungen für alle Menschen zu finden

(u.a. Anforderungen der DFG). Diversity Budgeting bspw. durch Zielvereinbarungen können ein unterstützender Aspekt sein.

Diese Vision, Ideen, Ziele und Maßnahmen müssen in der gesamten Struktur der Universität verankert werden. Dies betrifft die Zentralverwaltung, die Prorektorate, Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte, den Student_innenRat, Fachschaftsräte sowie alle Ebenen, wie Lehrende, Studierende und Mitarbeitende.

Die Stabsstelle CDF entwirft die Empfehlung der Leitlinien der Diversity-Strategie und schlägt die Priorisierung der Umsetzung von Teilprojekten vor.

Die Strategie und die erforderlichen Maßnahmen stimmt die Stabsstelle CDF in engem Austausch mit dem Rektorat ab.

2. Zielvereinbarungen mit Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und fakultätsübergreifenden Forschungseinrichtungen

Das Rektorat schließt mit den Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und fakultätsübergreifenden Einrichtungen diversitätsgerechte Zielvereinbarungen ab. Aufgrund der dezentralen Struktur der Universität Leipzig sind spezifische Maßnahmen und weitere Anreize, für das Erreichen der im Sächsischen Hochschulentwicklungsplan festgelegten Ziele unentbehrlich. Mittels dieser Zielvereinbarungen kann eine optimale Umsetzung von

Chancengerechtigkeitszielen erfolgen, da zentrale und dezentrale Anforderungen abgestimmt und der Transfer top-down sowie bottom-up erfolgt. Mit verpflichtenden Zielvorgaben für alle Fakultäten erhalten die Chancengerechtigkeits- und Vielfaltsbelange darüber hinaus einen strategischen Stellenwert. Die Fakultäten werden bei der spezifischen Zielentwicklung von der Stabsstelle CDF beraten und durch dezentrale Workshops bei der Entwicklung struktur- und disziplinengerechter Maßnahmen unterstützt. Durch diesen Beteiligungsprozess wird die Akzeptanz von Diversitätsaspekten auf Fakultäts-ebene erhöht.

3. Selbstvertretung

Bislang erfolgt der Austausch zum Bedarf marginalisierter Gruppen über die Stellvertretungen, durch gemeinsame Treffen unter anderem der Mitarbeitenden der Stabsstelle CDF, der Schwerbehindertenvertretung und des Student_innenRats. Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeitende sind durch die Schwerbehindertenvertretung organisiert. Doch nicht alle Menschen marginalisierter Gruppen besitzen eine entsprechende Stellvertretung (u.a. BPoC-Mitarbeitende) oder sind lose organisiert (queeres Netzwerk für Mitarbeitende).

Das neue Diversity-Forum soll eine direkte Beteiligung und Austausch marginalisierter Gruppen (Gender, LSBTIQ*, BPoC, SBV, SBE, akademischer Bildungshintergrund, Migrationshinter-

Das Diversity-Forum bietet Studierenden und Beschäftigten ohne Stellvertretung die Möglichkeit der direkten Beteiligung.

grund) unter Beteiligung bestehender Stellvertretungen und des Rektorats ermöglichen.

Um die direkte Beteiligung thematisch einzubetten und hochschulweit sichtbar zu machen, soll jährlich eine Diversity-Woche (Aktionen, Workshops, Infomaterial) mit einem jeweils aktuellen Fokusthema veranstaltet werden.

Darüber hinaus sollen Maßnahmen zur Förderung der Bildung von Selbstvertretungsgruppen entwickelt werden (beispielsweise Senatsbeauftragte für LSBTIQ* sowie BPoC). Die Bedarfe und Expertise marginalisierter Gruppen müssen stärker bei der Konzeptentwicklung berücksichtigt werden, sodass der Grundsatz ‚Nothing about us, without us‘ in allen Diversity Dimensionen Anwendung findet.

ENTWICKLUNGSZIEL: DIVERSITÄTSGERECHTES LEITBILD

Um alle Hochschulmitglieder und -angehörigen für die Umsetzung der Diversity-Strategie und ein zielorientiertes Handeln zu gewinnen, bedarf es einer klaren Zieldefinition. Dies umfasst die Aushandlung und Kommunikation der kurzfristigen Vorteile sowie des mittel- und langfristigen Nutzens für die Mitglieder- und Angehörigen der Universität sowie die Gesellschaft.⁵⁶ Die Zieldimensionen

der Diversity-Policy sollen dem Leitbild vorangestellt und schrittweise in die bestehenden Konzepte der Universität integriert werden. Zur Veranschaulichung werden im Folgenden einige Zieldimensionen beispielhaft aufgeführt, die **alle universitären Ebenen** berücksichtigen.

Instrument der Personalentwicklung, beispielweise Reduzierung von Studienabbrüchen, Sicherung oder Akquirierung von Fachkräften (Arbeitgeberin-Attraktivität) oder die Potentialentfaltung durch optimales Diversity-Klima (exzellente Wissenschaftler:innen), diversitätsgerechte Lehre (Diversity-friendly Teaching),

Instrument der Organisationsentwicklung, beispielweise Exzellenz in Wissenschaft und Transfer, Entwicklung und Innovation für alle Menschen, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht usw. (Diversity-driven Innovation),

Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, beispielweise Diskriminierungsverbot nach AGG, Frauenförderungsgesetz, Mutterschutzgesetz (Nachteilsausgleich), UN-Behindertenrechtskonvention (Nachteilsausgleich) oder weitere europarechtliche Vorgaben.

Das im universitären Hochschulentwicklungsplan, dem Personalentwicklungs- und Gleichstellungskonzept verankerte Diversity-Verständnis muss

konkretisiert werden und sich in der Grundordnung der Universität widerspiegeln. Eine zur Änderung der Grundordnung ausstehende Beschlussvorlage zielt auf die Verankerung von Diversity in den dort beschriebenen Zielen und Aufgaben der Universität, die Aufstellung entsprechender Leitlinien, die Implementierung eines Ausschusses für Gleichstellung und Diversität sowie eine bessere Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten ab. Seit Anfang 2022 beschäftigt sich eine Grundordnungskommission mit allen Änderungsvorschlägen zur Grundordnung der Universität Leipzig.

ENTWICKLUNGSZIEL: PROAKTIVE UND INTERSEKTIONALE ANGEBOTE

1. Prüfung vorhandener und fehlender Angebote

Mit dem Slogan *Chancengerechtigkeitskonzept der Zukunft* wurde bereits im Abschlussbericht⁵⁷ des ersten Audit-Prozesses klargestellt, dass der Strategie die notwendige Flexibilität zugestanden wird, um auf neue und noch unbekannte Herausforderungen reagieren zu können.

Das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) hat 2017 erstmals die Relevanz diverser Heterogenitätsmerkmale für ein erfolgreiches Studium quantitativ untersucht. Die konkrete wechselseitige Wirkung von Diskriminierungsmerkma-

56 Gemäß den Ergebnissen der aktuellen Sozialforschung: Nach dem Categorization-Elaboration Modell i.V.m. dem Konzept der Diversitätsüberzeugungen ist die innere Einstellung ausschlaggebend für eine positive oder negative Wirkung von Diver-

sität. „Dies scheint zirkulär oder trivial, hat aber eine ganz entscheidende praktische Implikation.“ so R. van Dick und S. Stegmann in Genkova und Ringeisen 2016, S. 8 ff.

57 Universität Leipzig 2017, S. 3-4.



Rektorin Beate Schücking, der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert und der Landesbeauftragte für die Belange von LSBTTIQ Frank Peter Wieth hissen die Regenbogenflagge anlässlich des Leipziger Christopher Street Day im Juli 2018. Foto: Swen Reichhold

len auf den Studienerfolg wurde damit erstmals messbar und belegbar. Als besonders bedeutsame Merkmale wurden psychische Erkrankungen, Studieren mit Kind, der Bildungshintergrund der Familie (eben nicht nur relevant hinsichtlich des Hochschulzugangs) und der Migrationshintergrund identifiziert.⁵⁸

„Im Kern ist mit diesem Befund das Desiderat verbunden, Angebote für heterogene Studierendenschaften so zu konzipieren, dass sie der konkreten Zusammensetzung bestimmter Gruppen von Studierenden an Hochschulen entsprechen, um damit eine möglichst hohe Effektivität entfalten zu können.“ – CHE-Studie, S. 37

58 Ausgangspunkt der Studie waren Forschungsarbeiten zum Studienabbruch, bei denen der Einfluss von Faktoren (Familienhintergrund, freundschaftliche Beziehungen, akademisches Potential) auf den Studienerfolg belegt wurde. Zum einen konnte verdeutlicht werden, dass der gesunde Vollzeitstudent mit akademischem Familien- und ohne Migrationshintergrund an Universitäten überhaupt nicht der dominante Studierendentypus ist. Zum anderen wurde herausgestellt, dass ungünstige Merkmale in einer Kombination verstärkende benachteiligende Effekte hinsichtlich des Studienerfolgs besitzen (intersektionelle Diskriminierung), Berthold et al. 2017.

Eine passive Strategie mit dem Ziel der Vermeidung von Diskriminierung greift im Ergebnis zu kurz. Vielmehr braucht es Angebote, die proaktiv und insbesondere intersektional gestaltet sind.⁵⁹ Daher muss der bisherige Antidiskriminierungsansatz weiterentwickelt werden, hin zu einer Chancengerechtigkeitsstrategie, die marginalisierte Gruppen proaktiv unterstützt.

Bei der Identifikation solcher heterogenen Merkmale mussten sich Hochschulen bislang, mangels zur Verfügung stehender empirischer Grundlagen, weitgehend auf allgemein verbreitete Annahmen stützen.

Im Zuge des ersten Audit-Prozesses und der Diskriminierungsstudie an der Universität Leipzig wurde ein breiter Antidiskriminierungsansatz verfolgt. So wurden mit der Diskriminierungsstudie auch solche heterogenen Merkmale, wie beispielsweise politische Orientie-

59 Berthold et al. 2017, S. 39.

rung, Aussehen (Lookismus⁶⁰), universitärer Status oder die Sprache untersucht, womit die Betrachtung bereits über die Big 6⁶¹ des AGG hinausging.

Im Ergebnis sollen die diversitätsrelevanten Angebote der Universität in Bezug auf die verstärkte Berücksichtigung bisher unbeachteter Diversity-Dimensionen überprüft werden. Daneben wird geprüft, welche proaktiven diversitätsgerechten Unterstützungsangebote fehlen und geschaffen werden müssen.

60 Englisch „Lookism“ look „Aussehen“ und -ism) bezeichnet die Stereotypisierung oder Diskriminierung auf Grund des Aussehens.

61 Siehe Fußnote 28.

Diversity Roadmap

ERARBEITUNG VON DIVERSITY-MASSNAHMEN: INTERAKTIV, DIGITAL UND TRANSPARENT

2. Interaktives Tool ‚Roadmap‘

Roadmap ist ein interaktives Tool zur Kommunikation von Diversity-Maßnahmen. Die Idee ist adaptiert aus der Informatik und kommt erstmals an der UL zum Einsatz.

Die Roadmap zeigt aktuelle Maßnahmen zur Förderung chancengerechter Arbeits- und Studienbedingungen sowie zur Unterstützung von Diversität in Lehre, Forschung und Entwicklung an der Universität Leipzig an. Die Maßnahmen werden gruppiert dargestellt anhand der Kategorien *In Entwicklung*, *Gepplant*, *Unter Vorbehalt* und *Umgesetzt*. Mitglieder und Angehörige der Universität können neuen Ideen ihre Stimme geben und den Maßnahmen eine Priorität zuordnen. Daneben können

eigene Ideen eingereicht werden. Alle dargestellten Maßnahmen werden vorab sorgfältig durch die Stabsstelle CDF geprüft. Ob eine Maßnahme auf der Roadmap angezeigt wird, hängt von diversen Faktoren ab. Neben der Realisierbarkeit ist unter anderem die Bedeutung der Maßnahme für die Angehörigen und Mitglieder der UL ausschlaggebend – oder die Frage, wie sich die Maßnahme auf die Arbeits- und Studienbedingungen auswirkt oder ob die Maßnahme zur Gesamtvision der Chancengerechtigkeitsstrategie der UL passt.

Die auf der Roadmap angezeigten Stimmen sind nicht verbindlich und haben für die Diversity-Akteur:innen der UL lediglich eine Indizwirkung. Die Roadmap enthält Vorschläge für Maßnahmen von Expert:innen in eigener Sache und kann damit den Verantwortlichen als Entscheidungshilfe bei der Auswahl passgenauer Maßnahmen dienen. Darüber hinaus kann die Roadmap dezentrale Prozesse transparent machen, sodass diese innerhalb der Hochschule adaptiert werden können. Dadurch sind

synergetische Effekte im Bereich der Diversity-Policy auf allen universitären Ebenen zu erwarten. Als Kommunikations-Instrument bezieht Roadmap alle (de)zentralen Akteur:innen der Universität ein und vernetzt damit alle universitären Einrichtungen. Schließlich stellt Roadmap einen First-Practice-Ansatz zur Nutzung der digitalen Infrastruktur dar.

AGG, Personalmanagement, Diversity-Klima-Monitoring

ENTWICKLUNGSZIEL: SCHWERPUNKTBILDUNG

Für jeden Umsetzungszeitraum werden Schwerpunkte gebildet, um die Zielerreichung optimal steuern und überprüfen zu können. Bei der Auswahl der Schwerpunkte müssen die vorhandenen Ressourcen berücksichtigt werden, damit der



UNIVERSITÄT LEIPZIG

DE EN Barrierefreiheit

ÜBERSICHT FAKULTÄTEN & EINRICHTUNGEN DIREKT ZU INTRANET SUCHE MENÜ

🏠 > PROJEKTE > CHANCENGLEICHHEIT > ROADMAP

DIVERSITY-ROADMAP

Herzlich willkommen! Die Roadmap zeigt aktuelle Maßnahmen für chancengerechte Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität Leipzig an. Geben Sie neuen Ideen Ihre Stimme oder reichen Sie Ihre eigene Idee ein.



Screenshot von der „Diversity Roadmap“-Website.



Das »Programm t.e.a.m.« wird 2017 mit dem Sächsischen Innovationspreis Weiterbildung ausgezeichnet. Foto: Marco Prosch

Gesamtumfang (Einzel-Maßnahmen der Mittlerziele⁶²) realistisch kalkuliert werden kann. Das Vorschlags- und Letztentscheidungsrecht für die Wahl eines oder mehrerer Schwerpunkte bleibt bei den entsprechend einzurichtenden Gremien, um die Umsetzung zu legitimieren und die verwaltungstechnischen Zuständigkeiten klar festzulegen. Die folgenden Schwerpunkte werden anhand der bisherigen Erfahrungen für sinnvoll erachtet und als Diskussionsgrundlage bereitgestellt.

1. Möglicher Schwerpunkt: Abbildung der Diversity-Dimensionen des AGG

Die Universität Leipzig hat bereits konzeptionelle Grundlagen in den Berei-

chen Gender⁶³, Inklusion⁶⁴ und Familie⁶⁵ etabliert. Weitere strukturelle Maßnahmen und Empowerment-Angebote für LSBTIQ* wurden geschaffen, wie die Angebotsübersicht auf der Website der Stabsstelle CDF verdeutlicht⁶⁶. Es fehlen jedoch adäquate Grundbausteine in den Bereichen rassistische Diskriminierung, Unterstützung von BPoC sowie Religion und Weltanschauung. Zum einen macht die Diskriminierungsstudie darauf aufmerksam, dass Diskriminierung zu einem nicht unerheblichen Teil innerhalb dieser Dimensionen an der Institution stattfindet.⁶⁷ Zum anderen fehlt formal bislang der Schutzstandard, da sich Studierende nicht auf das AGG berufen können und diese Schutzlücke bislang auch nicht durch eine entspre-

63 Universität Leipzig 2018b.

64 Universität Leipzig 2018a.

65 Universität Leipzig 2018c.

66 Internetpräsenz abrufbar unter <https://www.uni-leipzig.de/diversity> (zuletzt abgerufen am 03.01.2022).

67 Plötz und Nold 2018, S. 73 ff.

chende Richtlinie an der Universität Leipzig geschlossen worden ist.

2. Möglicher Schwerpunkt: Diversitätsgerechtes Personalmanagement

Um das Leitbild zu verwirklichen, bedarf es defizitorientierter Mechanismen für den Schutz und die Unterstützung der Diversity-Policy. Zum einen kann darunter die Förderung von Kompetenzen in den Bereichen Gender und Gleichstellung⁶⁸ verstanden werden, beispielsweise durch die Bereitstellung von Handreichungen oder eines entsprechenden Fortbildungsangebots (u. a. zu Unconscious-Bias⁶⁹). Zum anderen können dies auch strukturelle Maßnahmen sein, wie beispielsweise die Unterstützung von Besetzungskommissionen bei

68 Ein gendersensibler Berufsleitfaden ist seit 2014 verfügbar, Universität Leipzig 2014.

69 Unconscious Bias sind unbewusste kognitive Verzerrungen, wie beispielsweise die automatisierte Anwendung von Stereotypen sowie anderer unbewusster Denkmuster.

62 „Mittlerziele benennen die wesentlichen Aspekte (Dimensionen, Bereiche) in dem Rahmen, der durch das Leitziel abgesteckt ist. [...] Um die Mittlerziele zu erreichen und sich auch dem Leitziel anzunähern, muss man natürlich konkrete Aktivitäten und Maßnahmen durchführen“ (Handlungsziele), Strobl und Lobermeier 2014.

der Entscheidungsfindung durch einen standardisierten Kriterienkatalog⁷⁰ (bspw. zur Methoden-, Fach-, Sozialkompetenz usw.) oder die Förderung diversitätsgerechter Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen durch den expliziten Verzicht auf Bewerbungsfotos. Personalentscheidungen gehören zu den wichtigsten Entscheidungen, denn exzellente Lehre, Forschung, Verwaltung und nicht zuletzt ein produktives Arbeitsklima können und sollen die Folge einer ausgewogenen Personalpolitik sein. Personalentscheidungen bieten damit langfristig das größte Potential im Sinne des Change-Managements auf dem Weg zu einer chancengerechten Universität.

Sinnvoll ist die Bereitstellung eines diversitätsgerechten Berufungsleitfadens. Ergänzend können digitale, interaktive Moodle-Kurse die Weiterbildung unterstützen. Einen unkonventionellen und interaktiven Ansatz für ein ubiquitäres Weiterbildungsangebot verfolgt das Projekt Diversity in Altenklangs der Universität St. Gallen⁷¹.



Die Universität Leipzig beteiligt sich an der Aktion #OrangeYourCity zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen seit 2020. Foto: Kiril Brandt

Abschluss

Dieser Bericht kann aufgrund seiner Begrenztheit nur einen Ausschnitt der bisherigen Diversity-Aktivitäten sowie ausgewählter Maßnahmen abbilden. Als Arbeitspapier soll er jedoch auch einen Blick auf die bisherigen Erfolge sowie Potentiale werfen und dabei als eine Grundlage für eine kontinuierliche Diskussion und (Weiter-)entwicklung der Chancengerechtigkeitsstrategie der UL dienen.

Die Umsetzung der Chancengerechtigkeitsstrategie ist ein kontinuierlicher Veränderungsprozess, den es gilt, an gesellschaftlichen und universitären Entwicklungen gleichermaßen auszurichten. Dieser strategische Weg ist eine Aufforderung an alle Mitglieder und Angehörigen der UL in Forschung, Lehre und Verwaltung, faire Strukturen und ein auf Respekt basierendes Miteinander zu gestalten.

⁷⁰ Anhaltspunkte für Kriterien der Diversity-Kompetenzen im Berufungsverfahren bietet das Projekt KomDiM der Universität Duisburg Essen, abrufbar unter <https://www.komdim.de/lehralltag/> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

⁷¹ Abrufbar unter <http://www.diversity-in-altenklangs.ch/> (zuletzt abgerufen am 10.12.2021).

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BPoC	Black and People of Color
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
CDF	Chancengleichheit, Diversität und Familie
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V.
FraGes	Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig
LSBTIQ*	lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer
SächsFFG	Sächsisches Frauenförderungsgesetz
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SBE	Senatsbeauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
UN-BRK	Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Literaturverzeichnis

- Berthold, Christian; Dahms, Katharina; Röwert, Ronny; Stuckrad, Thimo von; Lah, Wencke (2017): Diversität und Studienerfolg. Studienrelevante Heterogenitätsmerkmale an Universitäten und Fachhochschulen und ihr Einfluss auf den Studienerfolg - eine quantitative Untersuchung. Gütersloh (Arbeitspapier Centrum für Hochschulentwicklung, 198). Online verfügbar unter https://www.che.de/wp-content/uploads/upload/CHE_AP_198_Diversitaet_und_Studienerfolg.pdf, zuletzt geprüft am 06.01.2022.
- Bildungsberichterstattung, Autorengruppe (2020): Bildungsbericht Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Online verfügbar unter <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf>, zuletzt geprüft am 27.01.2022.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2021): Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“), Bundesanzeiger vom 20.07.2021. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html, zuletzt geprüft am 09.12.2021.
- Buschmann, Almuth (2021): Befragung an der Juristenfakultät zu Gleichstellung und Benachteiligungserfahrungen. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse. Universität Leipzig. Online verfügbar unter https://www.jura.uni-leipzig.de/fileadmin/Fakult%C3%A4t_Juristen/Fakult%C3%A4t/Dokumente/Ank%C3%BCndigungen/Befragung_zu_Gleichstellung_Zsmf_der_Ergebnisse.pdf, zuletzt geprüft am 06.01.2022.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hg.) (2018): Diversity - Vielfalt im Wissenschaftssystem. Online verfügbar unter https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft/, zuletzt geprüft am 09.12.2021.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (Hg.) (2021): Ranking der Gesamtförderbeträge 2020. Online verfügbar unter https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/foerderung-nach-daad-mitglieds-hochschulen/foerderbilanzen-ab-2010/2020_1a_daad_gesamtf%C3%B6rderbetr%C3%A4ge_2020.pdf, zuletzt geprüft am 03.02.2022.
- DSW | DZHW | IHS | BMBF: beeinträchtigt studieren - best2 2018. Online verfügbar unter https://www.studienwerke.de/sites/default/files/beeintraehtigt_studieren_2016_barrierefrei.pdf, zuletzt geprüft am 01.02.2022.
- Genkova, Petia; Ringeisen, Tobias (Hg.) (2016): Handbuch Diversity Kompetenz. Springer Fachmedien Wiesbaden. Wiesbaden: Springer (Springer Reference Psychologie). Online verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-08594-0.pdf>, zuletzt geprüft am 06.01.2022.
- Konferenz Sächsischer Studierendenschaften (2021): Pressemitteilung: Diskriminierungsschutz auch für Studierende! Online verfügbar unter https://www.kss-sachsen.de/pm_16_21, zuletzt geprüft am 02.02.2022.
- Land Sachsen (Hg.) (2019): Wahlergebnisse. Online verfügbar unter <https://wahlen.sachsen.de/landtagswahl-2019-wahlergebnisse.php>, zuletzt geprüft am 01.02.2022.
- Land Sachsen (Hg.) (2021): Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit. Online verfügbar unter <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/19267-Richtlinie-zur-Foerderung-der-Chancengleichheit>, zuletzt geprüft am 01.02.2022.
- MDR (Hg.) (2021): Landesverfassungsschutz stuft Pegida als extremistisch ein. Online verfügbar unter <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/verfassungsschutz-stuft-pegida-als-extremistisch-ein-100.html>, zuletzt geprüft am 04.02.2022.
- Plötz, Andy; Nold, Johanna (2018): Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Be-

- schäftigten an der Universität Leipzig. Leipzig: Leipziger Universitätsverlag GmbH (IMPULSE, Band 1).
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hg.) (2019): Heimat für Fachkräfte - Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen - Publikationen - sachsen.de. Online verfügbar unter <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/33962>, zuletzt geprüft am 10.01.2022.
- Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWKT) (Hg.) (2021): Angepasste und ergänzend fortgeschriebene Hochschulentwicklungsplanung 2025. Online verfügbar unter https://www.studieren.sachsen.de/download/Hochschulentwicklungsplanung_Sept.2021.pdf, zuletzt geprüft am 08.12.2021.
- Statista (2020): Psychische Erkrankungen - AU-Fälle und AU-Tage in der AOK bis 2019. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246810/umfrage/arbeitsunfaehigkeit-aufgrund-psychischer-erkrankungen/>, zuletzt geprüft am 01.02.2022.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hg.): Fachbeitrag. „Pflegebedürftige in Sachsen 2030 - aktualisierte Berechnungen nach Einführung des Zweiten Pflege-Stärkungsgesetzes“. Online verfügbar unter https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/SNHeft_derivate_00008810/Fachbeitrag_Nr_16_2019_a1b.pdf, zuletzt geprüft am 01.02.2022.
- Strobl, Rainer; Lobermeier, Olaf (2014): Handbuch Projektmanagement, Qualitätssicherung, Selbstevaluation – Projekte systematisch und nachvollziehbar planen, durchführen und überprüfen. Handbuch für Projekte des Landesprogramms „Weltoffenes Sachsen für Demokratie und Toleranz“. Online verfügbar unter https://www.weltoffenes.sachsen.de/download/Handbuch_Qualitaetsentwicklung_Selbstevaluation.pdf, zuletzt geprüft am 10.01.2022.
- Universität Graz (Hg.) (2020): Arqus Alliance Broschüre. Universität Graz. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/200507_Arqus-Alliance_Broschuere_DE.pdf, zuletzt geprüft am 09.06.2022.
- Universität Leipzig (Hg.): Logbuch Chancengerechtigkeit 2010–2020. Tätigkeitsbericht des Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Leipzig. Leipzig. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/GSB_Gleichstellungsbeauftragter_Taetigkeitsbericht_2010-2020.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2013): Grundordnung. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/Grundordnung_UL_130806.pdf, zuletzt geprüft am 13.01.2022.
- Universität Leipzig (Hg.) (2014): Gendersensibler Berufsleitfaden. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/140721_gendersensibler-Berufsleitfaden.pdf, zuletzt geprüft am 10.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2015): Strategie zur Internationalisierung. Online verfügbar unter <https://www.uni-leipzig.de/international/internationales-profil/strategie/>, zuletzt geprüft am 07.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2017): Abschlussbericht. der Universität Leipzig im Rahmen des Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e.V. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/200525_GSB_Abschlussbericht-Diversity-Audit-2017.pdf, zuletzt geprüft am 10.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2018a): Aktionsplan Inklusion. zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/191029_Aktionsplan_Inklusion.pdf, zuletzt geprüft am 06.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2018b): Gleichstellungskonzept 2025. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/200525_GSB_Gleichstellungskonzept-2025.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2018c): Vereinbarkeitskonzeption 2018. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/201112_GSB_Vereinbarkeitskonzeption_2018.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2019a): Hochschulentwicklungsplan 2025. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/HEP_2025.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2021.
- Universität Leipzig (Hg.) (2019b): Personalentwicklungskonzept. Online verfügbar unter <https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/Personalentwicklungskonzept.pdf>

zept_Universit%C3%A4t_Leipzig.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2021.

Universität Leipzig (Hg.) (2021a): Frauenförderplan 2021–2024. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/gleichstellung/Dokumente/210520_SCDF_Frauenf%C3%B6rderplan.pdf, zuletzt geprüft am 07.12.2021.

Universität Leipzig (Hg.) (2021b): Zielvereinbarung 2021 – 2024. Gemäß § 10 Abs. 2 SächsHSFG zwischen der Universität Leipzig und dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus. Online verfügbar unter https://www.uni-leipzig.de/fileadmin/ul/Dokumente/2021_Zielvereinbarung_SMWK.pdf, zuletzt geprüft am 27.01.2022.

Universität Leipzig (Hg.) (2022a): Gottesdienste der Universität Leipzig. Online verfügbar unter <https://www.uni-leipzig.de/universitaetsgottesdienst/gottesdienste>, zuletzt geprüft am 01.02.2022.

Universität Leipzig (Hg.) (2022b): Universitätsbund Halle – Jena – Leipzig. Online verfügbar unter <https://mitteldeutscher-unibund.de/>, zuletzt geprüft am 01.02.2022.

Universität Leipzig (Hg.) (2022c): Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung. Online verfügbar unter <https://www.frages.uni-leipzig.de/>, zuletzt geprüft am 03.02.2022.

HERAUSGEBER

Universität Leipzig
Im Auftrag der Rektorin:
Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie
Nikolaistraße 6 – 10
04109 Leipzig

REDAKTION

Kiril Brandt, Georg Teichert, Carolin Demus

GESTALTUNG

Kiril Brandt

KONTAKT

Telefon: +49 341 97-30090
E-Mail: chancengleichheit@uni-leipzig.de
Web: uni-leipzig.de/diversity

Juni 2022