



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Gleichstellungsbeauftragter



LOGBUCH CHANCENGERECHTIGKEIT 2010–2020

Tätigkeitsbericht des Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Leipzig

»Unsere Vielfalt ist unser Potential und es bereichert unsere Gesellschaft, wenn sich jede_r Einzelne mit seiner_ihrer Einzigartigkeit in das Zusammenleben einbringen kann.«

PETRA KÖPPING, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration beim Sächsischen Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (2014–2019), in der Publikation »L(!)eben im Verborgenen«, S. 7.

LOGBUCH CHANCENGERECHTIGKEIT

Tätigkeitsbericht des Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
der Universität Leipzig für die Jahre 2010 bis 2020

Herausgegeben von
Georg Teichert



UNIVERSITÄT
LEIPZIG

Gleichstellungsbeauftragter



VORWORT	5	36	GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN ZAHLEN
MEILENSTEINE	6	37	ÄMTERÜBERSICHT
DRITTMITTEL	7	38	DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT
NETZWERKE	8	40	CHANCENGERECHTIGKEIT – GENDER, DIVERSITÄT, FAMILIE
DAS BESTE TEAM DER WELT	10	46	SCHON LANGE KEIN NEULAND – GSB GOES ONLINE
PROJEKTE & VERANSTALTUNGEN	12	49	AUSBLICK: CHANCENGERECHTIGKEIT 2025, 2030
EINE KLEINE VERANSTALTUNGS-AGENTUR: FLYERÜBERSICHT	34	50	IMPRESSUM

»Eine Reise von tausend Kilometern fängt mit dem ersten Schritt an.« —Lao Tse

Als ich im Oktober 2010 die ersten Schritte in der Funktion als neu gewählter Zentraler Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig ging, war mir die Dimension der vor mir liegenden Reise nicht bewusst – »Göttin, sei Dank!«, denn ich bezweifle, dass ich mich sehenden Auges auf den Weg gemacht hätte. Um im Bild dieses Tätigkeitsberichtes zu bleiben, könnte man sagen, ich sah nur die ersten Spuren des vor mir liegenden Pfades und die Größe und Vielzahl der zu erklimmenden Gipfel waren noch nicht erkennbar.

Bald stellte sich die vor mir liegende Aufgabe als eine Ansammlung zahlreicher 8000-er Gipfel dar und mir wurde schnell klar, dass mir nicht nur die notwendige Ausrüstung, sondern auch die Unterstützung von Kolleg_innen für diese Aufgabe fehlten.

So war die Arbeit der ersten Jahre vor allem durch das Erarbeiten konzeptioneller Grundlagen, wie des Gleichstellungskonzepts, eines gendersensiblen Berufungsleitfadens oder der Berichte zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG geprägt. Darauf aufbau-

end konnten wir erfolgreich Drittmittel einwerben und mit personeller Unterstützung den Kulturwandel an der zweitältesten Universität Deutschlands voranbringen und so die ersten Gipfel erklimmen.

Und genau wie eine erfolgreiche Gipfelbesteigung, so ist auch die Gleichstellungsarbeit an unserer Alma Mater immer das Ergebnis eines guten Teamworks. Ohne das Engagement der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, aktuell im Amt oder schon ausgeschieden, oder auch der Mitarbeiter_innen des Gleichstellungsbüros hätte ich wohl so manchen Berg nicht einmal bis zur Hälfte erklommen und aufgegeben.

Der vorliegende Bericht ist somit das Logbuch der gemeinsamen Erfolge, aber auch der zahlreichen Schwierigkeiten, die kreativ gelöst werden mussten. Er stellt einen Überblick über zehn Jahre dar und ist dabei keinesfalls vollständig.

Mit dieser besonderen Form des Tätigkeitsberichtes möchte ich der interessierten (Hochschul-) Öffentlichkeit,

aber auch für mich selbst eine Zwischenbilanz vorlegen, um zum einen die bisherigen Erfolge aufzuzeigen und zum anderen den vielen Akteur_innen, Unterstützer_innen und Kolleg_innen für die vergangenen zehn Jahre zu danken.

Im besonderen Maße gilt dieser Dank den ehemaligen und aktuellen Mitarbeiter_innen des Gleichstellungsbüros der Universität Leipzig. Sie machen es mir leicht, jeden Tag die »Stiefel anzuziehen« und erneut den Gipfelsturm zu wagen.

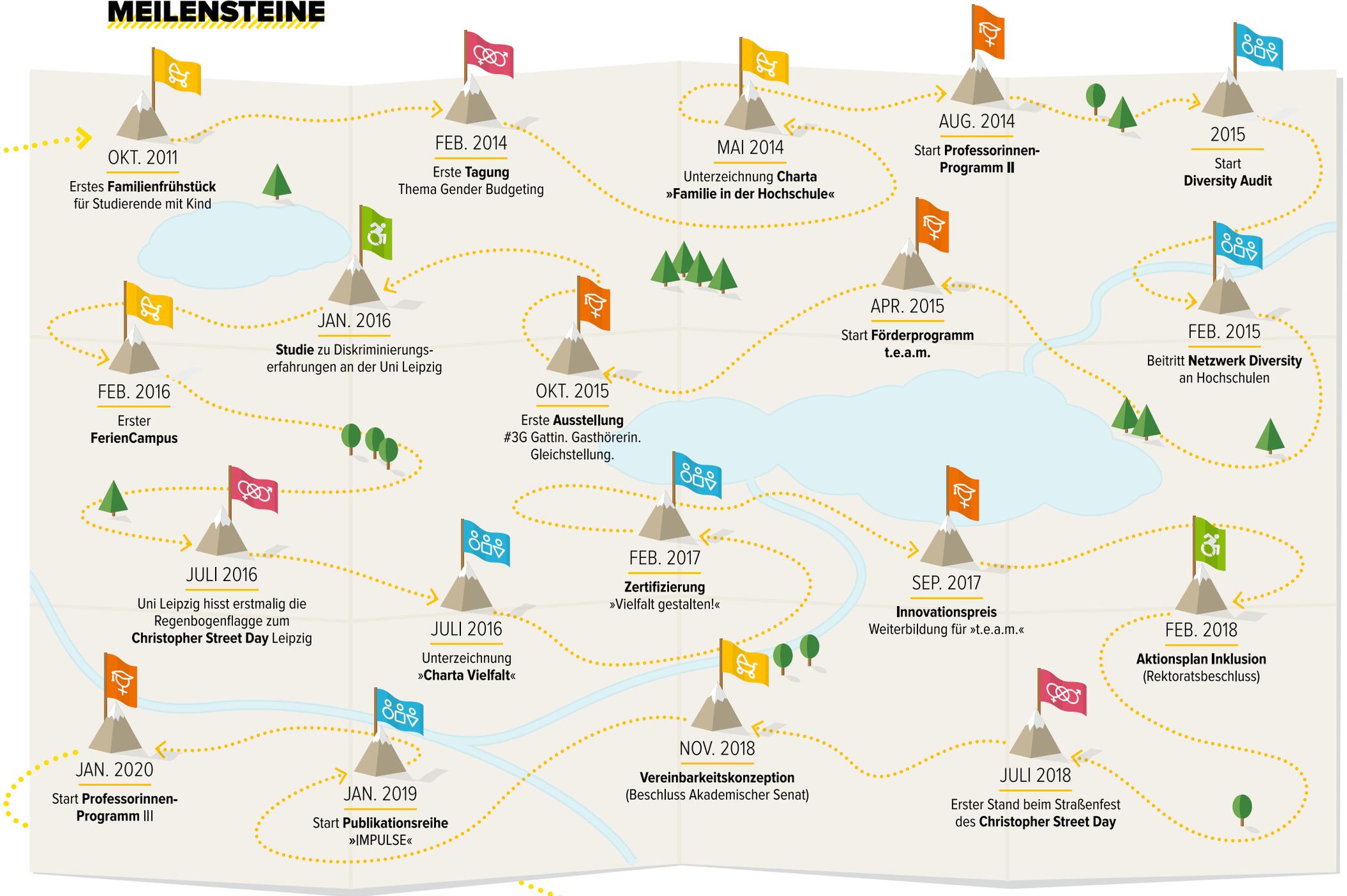
Ich freue mich nun also auf viele weitere gemeinsame Gipfelbesteigungen und bin zuversichtlich, dass diese gemeinsam gelingen werden.



GEORG TEICHERT
Leipzig, im Oktober 2020



MEILENSTEINE

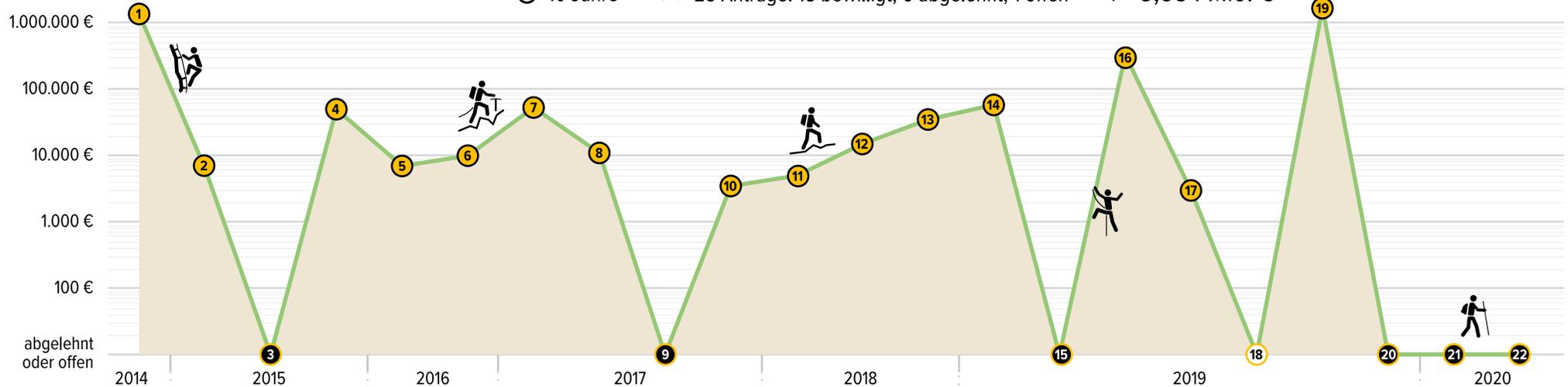


DRITTMITTEL

🕒 10 Jahre

↔ 25 Anträge: 18 bewilligt, 6 abgelehnt, 1 offen

↗ 3,584 Mio. €



1 Professorinnen-Programm II
BMBF, Freistaat
1.350.000 €

2 Tagung »Diversity«
Stifterverband f. d. Dt. Wissenschaft
6.500 €

3 Tagung »all incl.«
BMBF
(135.000 €) abgelehnt

4 Diversity Audit
Rektorat
50.000 €

5 Magazin »Studierende mit Kind«
Diverse
7.000 € bisher

6 Familienfrühstück
dm Drogerie-markt
10.000 € bisher

7 #herstory I & II
Landesdirektion Sachsen
53.000 €

8 Paragraph 175
Landesdirektion Sachsen
11.000 €

9 impULse
BMBF
(760.000 €) abgelehnt

10 Hate Speech
Sächsische Landesmedienanstalt
3.500 €

11 Tagung »Diversity 2.0«
Stifterverband f. d. Dt. Wissenschaft
5.000 €

12 Innovationspreis Weiterbildung
SMK
15.000 €

13 Netzwerkaktivitäten EU-Antrag I & II
SMWK, EuProNet Richtlinie
35.000 €

14 L(i)ebe im Verborgenen I & II
Landesdirektion Sachsen
58.000 €

15 wi|edersprechen
Weltoffenes Sachsen
(35.000 €) abgelehnt

16 Zielvereinbarungsmittel
SMWK
327.000 €

17 Medien.Macht. Geschlecht
Sächs. Landesmedienanstalt
3.000 €

18 Studentisches Gesundheitsmanagement
SLfG
[300.000 €] offen

19 Professorinnen-Programm III
BMBF, Freistaat
1.650.000 €

20 INTstitution öffne dich
BMBFSFJ
(710.000 €) abgelehnt

21 GEQUS
Horizon 2020
(3.000.000 €) abgelehnt

22 G4ES
Horizon 2020
(3.000.000 €) abgelehnt

Beantragtes Projekt

Mittelgebende
Höhe des Zuschusses

- bewilligt
- offen
- abgelehnt

DAS BESTE TEAM DER WELT

ODER: ERFOLGREICHE GLEICHSTELLUNGSARBEIT IST EINSTELLUNGSSACHE

Gesucht?

- Menschen, die mit dem »Schema F« nicht viel anfangen können.
- Impulsgeber_innen, die den Status quo ändern wollen.
- Mitdenker_innen, für die Normalität viel mehr als eine Facette hat.
- Anpacker_innen, die für Veranstaltungsformate Materialmassen bewegen.
- Problemjongleur_innen, die sich von Verwaltungshürden nicht abschrecken lassen.
- Diskursfreudige, die an jedem Arbeitstag Inspiration und Impulse mit ins Büro bringen.
- Weltverbesser_innen, die sich eine Einstellung zu Chancengerechtigkeit erlauben – wenn nötig auch eine konträre.

Gefunden!

Die erfolgreiche Arbeit des Gleichstellungsbüros ist IMMER Teamleistung! Hier engagieren sich Menschen, die mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven authentisch für Gerechtigkeits-Belange eintreten. Jedes Teammitglied ist Seismograph für eine faire Universität – unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis.



Team des Gleichstellungsbüros, 2020. Nicht im Bild: Ines Carl, Manuela Neue, Inka Daubner-Mensching.

JAHR

NAME



2010	Sandra P.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2010	Georg T.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2011	Isabell P.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2011	Susen P.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2011	Manuela N.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2011	Ines C.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2012	Andy P.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2014	Michael B.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2014	Carolin D.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2015	Björn B.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2015	Björn R.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2015	Almut S.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2015	Pia G.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2015	Peter W.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2015	Nils B.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2015	Moritz M.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2015	Diana H.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2015	Johanna N.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2015	Christina H.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2016	Isabella M.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2016	Jan T.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2016	Lara L.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

JAHR

NAME



2016	KIRIL B.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2017	Miriam P.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2017	Philipp K.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2017	Adam W.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2017	Johanna L.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2017	Nikolai J.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2018	Daniela M.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2018	Robert A.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2018	Isabella M.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2018	Marie-Chantal F.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2018	Marius R.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2018	Milan F.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2019	SOPIE-MARIE H.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2019	Raja K.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2019	Christine M.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2019	Nadine G.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2019	Nicolas v. V.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2019	Marie P.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
2019	Claudia R.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2020	Marcus P.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2020	Inka D.-M.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

AKTIONSPLAN INKLUSION

Was?

Der Aktionsplan Inklusion enthält strategisch-institutionelle Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Der Aktionsplan wurde mit Unterstützung durch interne und externe Expert_innen im Beirat für Inklusion erarbeitet und im Februar 2018 vom Rektorat beschlossen.

Warum?

Die Universität Leipzig setzt damit die UN-Behindertenrechtskonvention um und versteht den Aktionsplan als ein gelebtes Instrument zur Förderung der inklusiven Teilhabe für mehr Chancengerechtigkeit. Darüber hinaus erhob das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst das »Leitbild der inklusiven Hochschule« zu einer von sieben Leitlinien im Hochschulentwicklungsplan 2025.

Wann?

2017 bis 2020

Wer?

- Zielgruppen: Studieninteressierte, Studierende, Beschäftigte
- Beirat für Inklusion: Leitung Prof. Dr. Thomas Hofsäss, Prorektor für Bildung und Internationales
- Kooperation: ZAROF. GmbH



Zum Aktionstag »Inklusion inklusive?!« am 3. Juli 2017 stellen Rektorin Beate Schücking (r.), Prorektor Thomas Hofsäss (l.), Staatssekretär Uwe Gaul (4. v. l.), Gleichstellungsbeauftragter Georg Teichert (Mitte) und der Beauftragte der Sächsischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen Stephan Pöhler (2. v. l.) den Aktionsplan Inklusion der Universität Leipzig hochschulöffentlich vor.



Der Entwurf des Aktionsplans Inklusion wird im Rahmen des ersten Aktionstages am 3. Juli 2017 hochschulöffentlich diskutiert – gemäß dem Grundsatz »Nothing about us without us!«.



Leipzigs Oberbürgermeister Burkhard Jung beim 17. Familienfrühstück für Studierende mit Kind, 2019.



FAMILIENFRÜHSTÜCK FÜR STUDIERENDE MIT KIND

Was?

Beim Familienfrühstück werden studentischen Eltern der Leipziger Hochschulen und ihrem Nachwuchs in der Mensa ein gesundes Buffet, ein Unterhaltungsprogramm von Kinderschminken bis zu Luftballonfiguren und Informationen um das Thema Vereinbarkeit geboten.

Warum?

Familiengründung bedeutet für studentische Eltern Semesterplanung und Kinderverantwortung zu vereinbaren. Das Familienfrühstück bündelt in kindgerechter Atmosphäre Information, Vernetzung und Einblicke in die vielseitigen Beratungsangebote und Initiativen der Stadt Leipzig und der Hochschulen.

Wann?

Seit 2011 zweimal jährlich

Wer?

- Zielgruppen: Studierende der Leipziger Hochschulen mit Kind(ern)
- Besonderer Gast: Oberbürgermeister Burkhard Jung
- Kooperationen: dm (Hauptsponsor), Studentenwerk Leipzig, Student_innenRat der Universität Leipzig, HTWK Leipzig

Wie viel?

Etwa 300 große und kleine Gäste pro Veranstaltung

Dr.ⁱⁿ Andrea Diekhof, Geschäftsführerin des Studentenwerkes Leipzig, und Georg Teichert beim Christopher Street Day Leipzig, 2018.



Christopher Street Day Leipzig, 2018.



Prorektor für Bildung und Internationales Thomas Hofsäss, Rektorin Beate Schücking und der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert hissen erstmalig in der universitären Geschichte die Regenbogenflagge anlässlich des Leipziger Christopher Street Day im Juli 2016.



CSD Leipzig, 2018

CHRISTOPHER STREET DAY

Was?

Seit 2016 zeigt die Universität Leipzig anlässlich des Leipziger Christopher Street Day Flagge, seit 2017 unter dem Motto »university celebrates diversity«. Die Aktionen für den Support von LSBTIQ* reichen vom Infostand auf dem Marktplatz, Ausstellungen zu queeren Themen bis zu digitalen Themenwochen und Social-Media-Kampagnen.

Warum?

Seit den Stonewall-Aufständen im Jahr 1969 haben sich queere Communities viele Rechte hart erkämpft, jedoch ist Diskriminierung für viele noch immer alltäglich. Daher sind Aufklärung und Sensibilisierung für die Rechte von LSBTIQ* und Präsenz bei Veranstaltungen eine Form von Allyship.

Wann?

Jährlich seit 2016

Wer?

- Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte
- Referent_innen: Vertreter_innen aus Hochschul- und Landespolitik, prominente Vertreter_innen von queeren Communities

Wie viel?

Etwa 100 Gäste bei eigenen Veranstaltungen, mehr als 10.000 Gäste beim CSD-Straßenfest



Führung durch die Tierklinik, 2015.

AKTIONSMONAT FAMILIENBANDE

Was?

Das Projekt hat zum Thema »Familienaufgaben« sensibilisiert, beraten und informiert. Das Programm bot offene Diskussionsrunden zu Vereinbarkeitsbelangen, Angebote zum Erkunden universitärer Einrichtungen von der Bibliotheca Albertina bis zu den Tierkliniken, Kindersportkurse und ein Hörsaal-Konzert mit der Big Band der Uni Leipzig.

Warum?

Das einmonatige Programm hat gezielt Beratungs- und Unterstützungsangebote der Universität vorgestellt.

Wann?

Juni 2015

Wer?

Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung, Multiplikator_innen für Vereinbarkeitsaspekte

Wie viel?

Etwa 200 große und kleine Gäste



Führung durch das Ägyptische Museum, 2015.



Konzert der Big Band der Uni Leipzig im Rahmen des Aktionsmonats Familienbande im Juni 2015.

FEIERLICHE AMTSEINFÜHRUNG DER DEZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Was?

Im Rahmen des offiziellen Festakts werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen im Amt begrüßt oder verabschiedet.

Warum?

Da es sich beim Gleichstellungsamt um ehrenamtliches Engagement handelt, wird seit 2013 gemäß des 3-jährigen Wahlturnus im festlichen Rahmen die Arbeit der Kolleg_innen sichtbar gemacht und wertgeschätzt.

Wann?

2013, 2016 und 2019

Wer?

- Zielgruppen: dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, interessierte Akteur_innen aus Wissenschaft und Stadtgesellschaft
- Redner_innen: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Irene Schneider-Böttcher, Präsidentin des Statistischen Landesamtes Sachsen und Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen a. D.; Genka Lapön, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig; Petra Köpping, ehemalige Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration; Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Beate A. Schücking, Rektorin der Universität Leipzig

Wie viele?

Etwa 70 Gäste pro Veranstaltung



Gäste bei der feierlichen Amtseinführung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 2016.



Wie schon 2016, begrüßt Staatsministerin Petra Köpping auch in 2019 die Gäste bei der Festveranstaltung.



Georg Teichert, Zentraler Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig, spricht bei der Feierlichen Amtseinführung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 2016.

DIVERSITY AUDIT

Was?

Die Universität Leipzig hat erfolgreich das Diversity Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft durchgeführt, mit dem Ziel ein erstes Diversity-Konzept zu entwickeln. Für die diversitätsgerechte Weiterentwicklung der Hochschulkommunikation sowie der Service-, Beratungs- und Lehrangebote erhielt die Universität das Zertifikat »Vielfalt gestalten!«.

Warum?

Die Universität Leipzig verfolgt mit ihrem Vielfaltsverständnis die Maßgabe, der Verschiedenheit aller Angehörigen des Wissen(schafts)standortes durch Diversity als »Chancengleichheitskonzept der Zukunft« gerecht zu werden. Legitimiert durch

die eindeutige Prämisse der Hochschulentwicklungsplanung des Landes Sachsen Vielfalt zu fördern und Diskriminierungen abzubauen, umfassen die Maßnahmen sowohl organisationale Prozesse als auch zielgruppengerechte Angebotsstrukturen.

Wann?

2015 bis 2017

Wer?

- Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte
- Auditorin: Dr.ⁱⁿ Daniela De Ridder
- Kooperationen: Referate Wissenspolitik und Gleichstellung der Stadt Leipzig, Studentenwerk Leipzig, Student_innenRat, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen



Rektorin Beate Schücking (li.) und der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert (5. v. li.) der Universität Leipzig nehmen gemeinsam mit Vertreter_innen weiterer Hochschulen die Zertifikate »Vielfalt gestalten!« des Stifterverbands entgegen.



Blick in den zum Kino umfunktionierten Hörsaal bei der »DOKiversity«, 2017.



Flyer zur Dokumentarfilmreihe »DOKiversity«, 2016.



Der zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert moderiert die Veranstaltung »DOKiversity«, 2017.

DOKVERSITY

Was?

In Kooperation mit DOK Leipzig wirft die Dokumentarfilmreihe DOKiversity den Blick auf die soziale Vielfalt unserer Gesellschaft und Fragen der Chancengerechtigkeit. Jede Veranstaltungsreihe fokussiert andere Diversity-Themen, wie beispielsweise Inklusion, Rassismus oder Religion und lädt die Zuschauernden nach dem Film zu einer kurzen Diskussion zum Thema mit Expertinnen ein.

Warum?

Die (inter-)aktive Auseinandersetzung mit Aspekten der Chancengerechtigkeit soll zur Reflexion anregen und den Blick für mögliche eigene und fremde Benachteiligungen schärfen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Daher werden begleitend zum Thema einschlägige universitätsinterne sowie externe Informations- und Hilfsangebote vorgestellt.

Wann?

Seit 2016 im Wintersemester

Wer?

- Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte
- Referent_innen: Expert_innen in eigener Sache, Wissenschaftler_innen, Berater_innen
- Kooperation: Internationales Festival für Dokumentar- und Animationsfilm (DOK Leipzig)

Wie viel?

Etwa 150 Teilnehmende pro Veranstaltung

HANDREICHUNGEN UND LEITFÄDEN

Was?

Handreichungen, Leitfäden, Broschüren, Flyer und Newsletter

Warum?

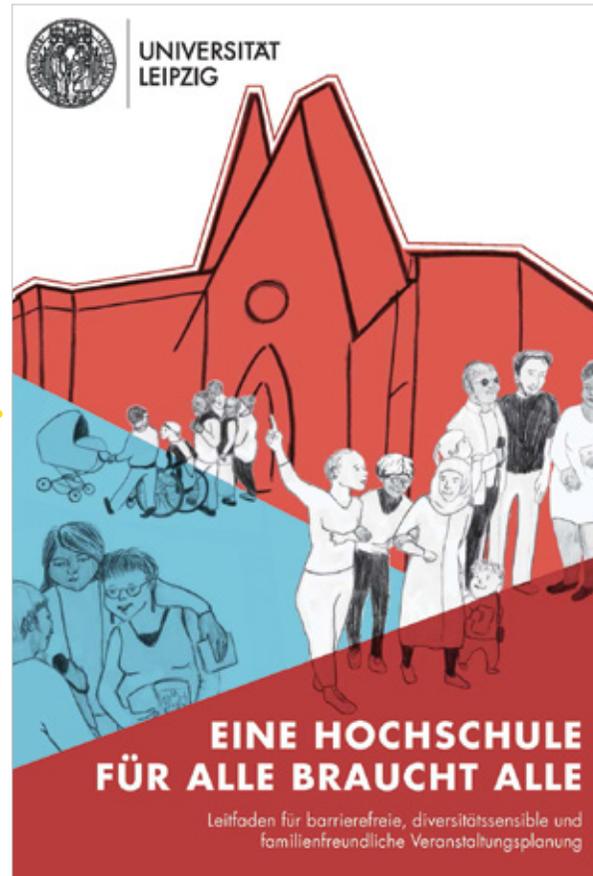
Wissenswertes und Empfehlungen zu den Themen Chancengerechtigkeit, Diversität und Familie

Wann?

- seit 2014: »Studieren mit Kind in Leipzig – Für studentische Eltern«
- seit Juni 2015: Newsletter des Familienservice
- Juli 2014: »Gendersensibler Berufungsleitfaden«
- Januar 2018: »Aktionsplan Inklusion. Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention«
- März 2019: »Beantragung technischer Arbeitsmittel für Beschäftigte«
- März 2019: »Studierende mit psychischen Problemen – Was tun? Ein Leitfaden«
- Juni 2019: »Nutze dein Recht«-Kampagne
- Februar 2020: »Leitfaden zu Gleichstellung und Schwerbehinderung«
- Mai 2020: »Leitfaden für barrierefreie, diversitätssensible und familienfreundliche Veranstaltungsplanung«
- Oktober 2020: Glossar für diversitätssensible Sprache
- Geplant: Nachteile ausgleichen. Für ein chancengerechtes Studium.

Wer?

Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte



Leitfaden für barrierefreie, diversitätssensible und familienfreundliche Veranstaltungsplanung.



Leitfaden für gendersensible Berufungen.



Teilnehmerinnen bei der Festveranstaltung »Programm t.e.a.m. für Promovendinnen«, 2019.



Sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst Eva-Maria Stange und der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert bei der Festveranstaltung des Förderprogramms t.e.a.m. im September 2016.



Festveranstaltung »t.e.a.m. für Promovendinnen« im April 2018.



PROGRAMM T.E.A.M.

Was?

Als lebensphasenorientiertes Personalentwicklungsinstrument richtet sich das t.e.a.m.-Programm an den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs der Universität Leipzig. Basierend auf den Elementen **T**rainning, **E**xpertise, **A**llianzen und **M**entoring bietet jede der aktuell sechs Programmlinien bedarfsgerechte Weiterbildung sowie zielgruppenübergreifende Vernetzung. Neben der Wissenschaftslaufbahn bietet t.e.a.m. Perspektiven für den Berufseinstieg und den Bereich Wissenschaftsmanagement. Durch Kooperationen am Wissenschaftsstandort Leipzig und darüber hinaus ermöglicht t.e.a.m. auch Transfer in andere Institutionen.

Im Jahr 2017 wurde das t.e.a.m.-Konzept mit dem 1. Platz des Innovationspreises Weiterbildung des Freistaats Sachsen ausgezeichnet.

Warum?

t.e.a.m. zielt darauf ab, Impulswirkung für alle Teilnehmerinnen in persönlicher wie beruflicher Hinsicht zu entfalten und als Empowerment-Programm weiblichen Erfolg zu unterstützen. Durch die Bündelung geschlechtsexklusiver Unterstützungsangebote sollen Frauen gezielt auf die verschiedenen Laufbahnoptionen, die eine universitäre Ausbildung ermöglicht, vorbereitet werden. Durch den Austausch innerhalb und zwischen den t.e.a.m.-Kohorten entfaltet das Programm darüber hinaus Potentiale für interdisziplinäre Kooperationen und Wissenstransfer.



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

Wann?

Seit April 2015

Wer?

- Zielgruppen: Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen
- Kooperationen: UNIBUND Halle-Jena-Leipzig, HTWK Leipzig, Stadt Leipzig, Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung, Leibniz-Institut für Oberflächenmodifizierung

Wie viel?

175 Alumnae



Staatsministerin Brunhild Kurth bei der Verleihung des Innovationspreises Weiterbildung des Freistaates Sachsen, 2017.

Teilnehmerinnen an der Festveranstaltung »5 Jahre Förderprogramm t.e.a.m. im UNIBUND«.



HOCHSCHULAKTIONSTAG INKLUSION

Was?

Der hochschulweite Aktionstag Inklusion lädt Hochschulmitglieder und -angehörige dazu ein, Inklusion interaktiv zu erleben. Das Format bietet zahlreiche Workshops, bspw. zum Erlernen der Deutschen Gebärdensprache, das Ausprobieren inklusiver Sportaktivitäten bis hin zu kleinen Kurzvorträgen, filmischen Beiträgen und Ausstellungen.

Warum?

Der Aktionstag Inklusion trägt zur Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen an der Universität Leipzig bei, indem für den zielgruppenspezifischen Bedarf sensibilisiert und potentielle Unterstützungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Der Aktionstag ist Baustein des Aktionsplans Inklusion zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Wann?

- 3. Juli 2017: »Inklusion inklusive?!«
- 28. Mai 2018: »Behinderung unsichtbar«
- 5. Juni 2019: Inklusiver Sport- und Aktionstag »Was uns bewegt«

Wer?

- Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte der Leipziger Hochschulen
- Referent_innen: Expert_innen in eigener Sache, Wissenschaftler_innen, (über-)regionale Beratungsstellen
- Kooperationen: dzb lesen, HTWK, HGB, HMT, Studentenwerk, Stadt Leipzig, Behindertenverband Leipzig e.V.



Nikolai Johann, Mitarbeiter des Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (vorn), im Gespräch mit Gästen beim Hochschulaktionstag Inklusion 2017.



Dr.ⁱⁿ Sabine Korek, Referentin Betriebliches Gesundheitsmanagement, mit einer Gebärdensprachdolmetscherin beim Hochschulaktionstag Inklusion unter dem Slogan »Behinderung uns(ich)tbar« 2018.

»Benachteiligung verträgt sich nicht mit einer offenen, auf Gleichheit beruhenden Gesellschaft.«

UWE GAUL,

Staatssekretär des Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst anlässlich des Hochschulaktionstages Inklusion an der Universität Leipzig am 3. Juli 2017.



Rektorin Beate Schücking und der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert präsentieren die neuen Spielkoffer und das mobile Kinderzimmer »makz«, 2019.



Spielkoffer und mobiles Kinderzimmer »makz«, 2019.

SPIELKOFFER UND MOBILES KINDERZIMMER »MAKZ«

Was?

»makz« ist ein mobiles, ausleihbares Kinderzimmer – ein rollbarer Schrank, der mit einem Handgriff zu Maltisch und Spielzeugregal wird. Neben Stiften, Bastelmaterial, Büchern und Kinderspielen finden sich auch Wickelutensilien sowie Krabbeldecke und Matten für die Mittagsruhe darin. »Mini-makz« ist ein kompakter Spielkoffer, der mit einem Handgriff zur Spiele- und Bastelkiste wird und an zehn Standorten der Universität Leipzig kostenfrei zur Verfügung steht.

Warum?

Bei vielen Veranstaltungen der Universität Leipzig stellen sich Universitätsangehörige mit Familienverantwortung oftmals die Frage, wie beschäftige ich in der Zeit mein Kind? Mit »makz« und »Mini-makz« kann im Handumdrehen eine flexible Betreuungsmöglichkeit geschaffen werden.

Wann?

- makz: seit 2015 am Campus Augustusplatz ausleihbar
- Mini-makz: seit 2019 verfügbar

Wer?

Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte mit Familienverantwortung, Konferenz-Teilnehmende

FERIENCAMPUS

Was?

Der FerienCampus ist ein einwöchiges Schulferien-Programm für Kinder von Beschäftigten und Studierenden der Universität. Jeweils eine Woche in den Sommer- und Winterferien erhalten bis zu 40 Schulkinder im Alter von 6 bis 12 Jahren spielerisch Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt der Universität und bekommen ein buntes Freizeitprogramm im Stadtgebiet Leipzig geboten. Basislager für alle Aktivitäten ist die Mensa am Elsterflutbecken.

Warum?

Die Betreuung während der Schulferien stellt Studierende und Beschäftigte mit Kind(ern) vor zeitliche Herausforderungen – das Gleichstellungsbüro bietet mit dem FerienCampus als Ganztagsangebot Abhilfe. Außerdem begeistert der Blick hinter die Türen der Universität die Kinder schon früh für Wissenschaft.

Wann?

Seit Februar 2016, zweimal jährlich

Wer?

Kooperationen: Kinderbetreuungsagentur Mittagskind, Studentenwerk Leipzig

Wie viel?

- Bisher 345 teilnehmende Kinder
- Finanzierung: Elternbeiträge und Zuschuss der Universität



Experimente im Chemielabor, 2018.



Besuch der Tierklinik, 2018.



Besuch bei der Feuerwehr im Rahmen des »FerienCampus«, 2018.



MEDIEN. MACHT. GESCHLECHT.

Was?

Die dreiteilige Veranstaltungsreihe »Medien. Macht. Geschlecht« fragt nach der Geschlechtergerechtigkeit in den Medien. Auf dem ersten Podium mit dem Titel »Fack ju Quote?!« diskutierten Gäste aus Wissenschaft und Praxis über Gründe und Auswirkungen der Geschlechterverteilung in den Medien.

Warum?

Medien gelten als Spiegel der Gesellschaft. Dennoch zeigen verschiedene Studien, wie eklatant ungleich die Geschlechterverteilung in Journalismus, Film und Fernsehen ausfällt.

Wann?

Auftakt: Mai 2019

Wer?

- Zielgruppen: Medienschaffende sowie interessierte Universitäts- und Stadtöffentlichkeit
- Referent_innen: Expert_innen aus Journalismus, Film, Funk, Fernsehen, Medienpädagogik und Wissenschaft
- Kooperation: Sächsische Landesanstalt für Privaten Rundfunk und neue Medien

Wie viel?

Etwa 40 Teilnehmende

PROFESSORINNEN-PROGRAMM II & III

Was?

Das Professorinnen-Programm ist die zentrale Bund-Länder-Initiative, durch die Chancengerechtigkeit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem nachhaltig durchgesetzt werden. Gekoppelt an die Förderung weiblich besetzter Professuren ist die Mittelvergabe für gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Die Universität Leipzig hat sich in der zweiten und dritten Runde des Professorinnen-Programms erfolgreich mit ihren Gleichstellungskonzepten, die extern begutachtet werden, für die Förderung qualifiziert. Im Rahmen der Professorinnen-Programme II und III wurden an der Universität Leipzig grundlegende Maßnahmen implementiert, die die Chancengerechtigkeit für Frauen an der Universität anstreben.

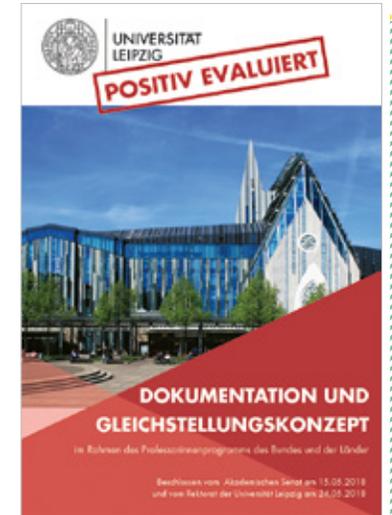
Warum?

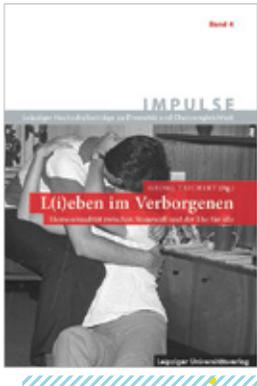
An der Universität Leipzig ist nur etwa jede vierte Professur mit einer Frau besetzt – denn strukturelle wie individuelle Hemmnisse sorgen dafür, dass leistungsstarke Frauen dem Wissenschaftssystem verloren gehen. Um diesen Mechanismen systematisch zu begegnen, geht die gezielte Förderung der Berufung einer Frau einher mit der Stärkung der hochschul-eigenen Gleichstellungsstrukturen.

Das Professorinnen-Programm hatte für die Universität Leipzig eine immense Impulswirkung für die Sichtbarkeit von Geschlechtergerechtigkeit, die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und deren politische Verankerung als Querschnittsaufgabe.

Wann?

- Professorinnen-Programm II: 2014 bis 2019
- Professorinnen-Programm III: 2020 bis 2024





PUBLIKATIONSREIHE »IMPULSE«

Was?

Die Publikationsreihe »IMPULSE – Leipziger Hochschulbeiträge zu Diversität und Chancengleichheit« bietet Einblicke, wie sich Gleichstellungsarbeit interdisziplinär und über den eigenen Standpunkt hinaus aktueller Entwicklungen annimmt.

Warum?

Vom Gleichstellungsbüro veranstaltete Tagungen, Vortragsreihen oder Ausstellungen liefern immer wieder interessante Ergebnisse und Einblicke zu aktuellen Diskursen. Um die Ergebnisse nachhaltig zugänglich zu machen, wurde IMPULSE ins Leben gerufen.

Wann?

In der Reihe erschienen sind bisher:

- Januar 2019: Band 1, »Du willst es doch auch!« – Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten der Universität Leipzig
- März 2019: Band 2, »Das Prostituiertenschutzgesetz – Implementierung – Problematisierung – Sensibilisierung«
- April 2019: Band 3, »Wer ist dieser Herr Gender?!« – Interdisziplinäre Antworten auf die alltägliche Bedeutung von Geschlecht
- Juni 2019: Band 4, »L(i)eben im Verborgenen – Homosexualität zwischen Stonewall und der Ehe für alle«

Wer?

Kooperationen: Leipziger Universitätsverlag, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an Sächsischen Universitäten und Hochschulen, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Universitätsarchiv Leipzig

DISKRIMINIERUNGSTUDIE

Was?

In einer umfassenden Diskriminierungsstudie wurden die Erfahrungen der Studierenden und Beschäftigten unserer Universität untersucht. Die quantitative Vollerhebung wurde durch qualitative Interviews mit Beauftragten und Beratungspersonen der Universität unteretzt und einem Peer-Review-Verfahren unterzogen.

Warum?

Kann es Diskriminierung an einer weltoffenen und vielfältigen Universität überhaupt geben? Und wenn ja: wer wird diskriminiert, durch wen und weswegen? Die aus nahezu 1.000 Fallschilderungen generierten Erkenntnisse werden die universitäre Gleichstellungspolitik in den kommenden Jahren maßgeblich prägen. Die Ergebnisse wurden als Auftakt der Reihe »IMPULSE. Leipziger Hochschulbeiträge zu Diversität und Chancengleichheit« im Leipziger Universitätsverlag veröffentlicht.

Wann?

Veröffentlichung der Studie: 2019

Wer?

Zielgruppen: Studierende und Beschäftigte



MAGAZIN »STUDIERN MIT KIND IN LEIPZIG«

Was?

Die Servicebroschüre »Studierende mit Kind in Leipzig« bietet seit 2014 jährlich zu Beginn des Wintersemesters gebündelte Informationen für studentische Eltern der Leipziger Hochschulen. Bereits in der 7. Auflage bietet sie eine ausführliche Übersicht zu familienrelevanten Themen, wie Regelungen im Studium, Beratungsangeboten des Studentenwerks und der Stadt Leipzig sowie Fragen rund um Finanzen und Betreuungsangebote.

Warum?

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familienverantwortung brauchen studentische Eltern vor allem eine Übersicht über für sie relevante, familienbezogene Informationen. Dieses Wissen ist in der jährlich aktualisierten Servicebroschüre »Studieren mit Kind in Leipzig« kompakt und übersichtlich gebündelt.

Wann?

Seit 2014

Wer?

- Zielgruppen: studentische Eltern aller Leipziger Hochschulen
- Kooperation: Studentenwerk Leipzig

Wie viel?

Auflage: 1.500 Stück



Servicebroschüre »Studieren mit Kind in Leipzig 2020/21«.

WER IST DIESER HERR GENDER?

Was?

»Wer ist dieser Herr Gender?!« ist eine regelmäßig stattfindende Vortragsreihe. Die Referent_innen beleuchten ihre Wissenschaftsdisziplin und Forschung aus Gender- und Diversitätsperspektive. Mit jedem Durchgang verändert sich der thematische Schwerpunkt der Reihe.

Warum?

Insgesamt wird den Themen Gender und Diversität von vielen Menschen mit Skepsis begegnet. Die Reihe zeigt, dass Gleichheit und Diskriminierung in unterschiedlichen Forschungsbereichen eine Rolle spielen und vermittelt dem Publikum, wie spannend die wissenschaftliche Auseinandersetzung damit sein kann.

Wann?

Seit 2016, u. a. »Wonder Women – Superheldinnen«, »K.I. Künstliche Ignoranz – wenn Algorithmen männlich denken«, »Star Trek: Borgs, Trills und weibliche Captains«

Wer?

- Zielgruppen: Universitäts- und Stadtgesellschaft
- Referent_innen: Wissenschaftler_innen der Uni Leipzig
- Kooperationen: Referat für die Gleichstellung von Frau und Mann der Stadt Leipzig, Stadtbibliothek Leipzig

Wie viel?

- Bisher 16 Vorträge
- 40 bis 60 Gäste pro Veranstaltung



Plakat zur Vortragsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?«



Georg Teichert, Gleichstellungsbeauftragter, und Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Birgit Dräger, Kanzlerin der Universität Leipzig, beim Vorlesetag 2017.

VORLESETAG

Was?

Für dieses Format lädt das Gleichstellungsbüro universitätsnahe Kitas in die Albertina, wo beispielsweise die Kanzlerin der Universität oder die stellvertretende Direktorin der Universitätsbibliothek, den jungen Gäste Bücher vorlesen. Anschließend gibt es eine Führung durch die Albertina auf der Spur der Bücher.

Warum?

Mit den Vorlesetagen wird die Freude am Lesen geweckt und durch diversitätssensible Kinderbücher spielerisch die Neugierde für die Welt abseits von Normvorstellungen geweckt.

Wann?

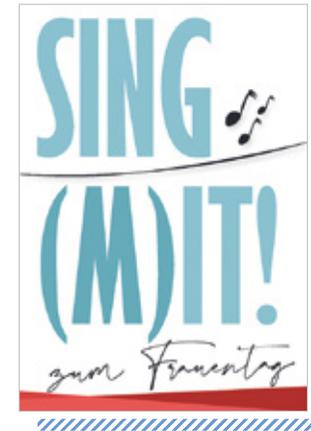
Einmal pro Semester

Wer?

Kooperation: Universitätsbibliothek Albertina

Wie viel?

Etwa 30 Kinder pro Veranstaltung



SING (M)IT!

Was?

SING (M)IT! ist die Mitsingveranstaltung des Gleichstellungsbüros und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Mitarbeitenden der Universität Leipzig. Hier werden im Chor alte und neue Hits gesungen, um gemeinsam eine ganz besondere Pause zu verbringen.

Warum?

Musik bringt den Kreislauf in Schwung, löst Verspannungen und weckt die Lebensgeister. Gemeinsames Singen verbindet – und darum geht's.

Wann?

Zweimal im Jahr zu besonderen Anlässen, wie Internationaler Frauentag oder Weihnachten

Wer?

- Zielgruppen: Beschäftigte
- Kooperation: Betriebliches Gesundheitsmanagement der Universität Leipzig

Wie viel?

Teilnehmende: etwa 50 Personen pro Veranstaltung



Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Leipzig Genka Lapön, Rektorin Beate Schücking, Zentraler Gleichstellungsbeauftragter Georg Teichert (v.l.n.r.) auf der Vernissage zur Ausstellung »#3G Gattin. Gasthörerin. Gleichstellung.«, 2015.



AUSSTELLUNGEN

#3G GATTIN. GASTHÖRERIN. GLEICHSTELLUNG.

Was?

Die mobile Roll-up-Ausstellung über Bildungsgerechtigkeit an der Uni Leipzig thematisiert die wechselvolle Geschichte des Bildungsdrangs der Töchter der Alma Mater vom Mittelalter bis in die heutige Zeit. Eingebettet in historische wie heutige Kontexte wird der Beitrag ambitionierter Frauen deutlich, die sich Grenzen und Ungleichbehandlung zum Trotz einen Platz an der Universität erobert haben.

Warum?

Beeindruckende Frauenportraits zeichnen die Erfolgsgeschichte des weiblichen Bildungsdrangs nach, der von einer »Universität ohne Frauen« zum heutigen Status quo mit zwei Frauen an der Spitze und einer Mehrheit an weiblichen Studierenden geführt hat. Zur Ausstellung gibt es eine ergänzende Publikation, in der auch Role Models der Universität zu Wort kommen.

Wann?

Ausstellungszeitraum: Oktober 2015 bis März 2016

Wer?

Kooperation: Universitätsarchiv Leipzig



»HIER SOLLTE IHR TITEL STEHEN!« – DEPROMOTIONEN AN DER UNIVERSITÄT LEIPZIG

Was?

»Der Doktorwürde unwürdig!« Dieses Urteil wurde zwischen 1885 und 1945 über einige Wissenschaftler an der Universität Leipzig aufgrund ihrer sexuellen Identität verhängt. Dies bedeutete die Aberkennung von akademischen Graden auf Grund von Homosexualität nach Paragraf 175 und Paragraf 175a sowie Paragraf 151 Strafgesetzbuch. Die Ausstellung porträtiert die Lebenswege und wissenschaftlichen Leistungen der zu Unrecht »entwürdigten« Männer.

Warum?

Die Verfolgung homosexueller Wissenschaftler an der Universität Leipzig soll als historisches Unrecht mit der Ausstellung aufgearbeitet werden. Die Thematik erhielt insbesondere durch die Ankündigung der vollständigen Rehabilitierung der verurteilten Männer durch Bundesjustizminister Maas im Jahr 2017 eine erneute Aktualität.

Wann?

Ausstellungszeitraum: Juli 2017

Wer?

Kooperationen: Universitätsarchiv Leipzig

#HERSTORY – SACHSEN UND SEINE AKADEMIKERINNEN

Was?

Seit knapp 150 Jahren drängen Frauen auf der Suche nach Bildung an die Hochschulen Sachsens. Die Ausstellung #herstory würdigt vorbildliche Akademikerinnen und Wissenschaftlerinnen der sächsischen Hochschullandschaft aus Vergangenheit und Gegenwart und macht sie so zu Botschafterinnen weiblichen Bildungsdrangs. Zweisprachige Ausstellungsinhalte sowie Audio abrufbar unter: www.herstory-sachsen.de

Warum?

Die sächsischen Universitäten und Hochschulen zählen zu den traditionsreichsten Deutschlands – eine Geschichte, die ohne weibliche Beteiligung nicht vorstellbar ist. Die Lebenswege der hier porträtierten Frauen sind akademische Erfolgsgeschichten made in Sachsen.

Wann?

Ausstellungszeitraum: November 2017 bis Januar 2018, sachsenweite Ausstellungstour: Januar bis Dezember 2018

Wer?

Kooperationen: Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration, Universitätsarchiv Leipzig, neun weitere sächsische Hochschulen

Wo?

Neues Augusteum, TU Chemnitz, TU Bergakademie Freiberg, Rathaus Leipzig, Lange Nacht der Wissenschaften Leipzig, Sächsischer Landtag



Gebärdensprachdolmetscherin (li.) und der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Georg Teicher, bei der Vernissage zur Ausstellung »L(i)eben im Verborgenen«.

L(I)EBEN IM VERBORGENEN – ZWISCHEN STONEWALL UND DER EHE FÜR ALLE

Was?

Die multimediale Ausstellung »L(i)eben im Verborgenen« eröffnet einen Einblick in verschiedene historisch-gesellschaftliche Etappen homosexueller Lebenswelten. Mit den Stonewall-Aufständen vor 50 Jahren begann eine Bewegung der Emanzipation und die heutigen weltweit stattfindenden Christopher-Street-Day-Veranstaltungen.

Warum?

Die Ausstellung beleuchtet die Sichtbarkeit und Akzeptanz von weiblicher und männlicher Homosexualität in der DDR und hinterfragt, inwieweit homosexuelle Menschen in der Gegenwart frei und gleichberechtigt leben.

Wann?

Ausstellungszeitraum: Juli bis August 2019

Wer?

Kooperationen: Universitätsarchiv Leipzig



Armin Kühne (re.) mit einem Besucher auf der Vernissage der Ausstellung »L(i)eben im Verborgenen«, 2019.



TAGUNGEN

»GENDER BUDGETING AN UNIVERSITÄTEN UND ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN«

Was?

Abbau von Benachteiligung durch gendergerechte Haushaltspläne? Wie eine solche Strategie aufgebaut wird, welche Grenzen es gibt und wie die Ressourcen geschlechtergerecht verteilt werden können, war unser erstes Tagungsthema – kurz: Bestandsaufnahme und Perspektiven.

Warum?

Als Steuerungsinstrument kann eine veränderte Haushaltsführung Geschlechtergerechtigkeit und das Erreichen von Gleichstellungszielen unterstützen.

Wann?

Februar 2014

Wer?

- Referent_innen: Prof. Dr. Alfred Gutschelhofer, Dr.ⁱⁿ Regina Frey, Dr.ⁱⁿ Gabriele Kämper, Birgit Erbe, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Irene Schneider-Böttcher, JProf. Dr. Ulf Papenfuß u. a.
- Kooperationen: Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig, Karl-Franzenz-Universität Graz

Wie viel?

100 Teilnehmende



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gertraude Krell auf der Tagung »Diversity – Hochschulen durch Vielfalt gestalten!«.



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Amanda Gouws auf der Tagung »Diversity – Hochschulen durch Vielfalt gestalten!«.



Dr.ⁱⁿ Daniela De Ridder, MdB, auf der Tagung »Diversity – Hochschulen durch Vielfalt gestalten!«.

»DIVERSITY – HOCHSCHULEN DURCH VIelfALT GESTALTEN!«

Was?

Es war die erste interdisziplinäre Tagung zu unterschiedlichen Diversity-Strategien und deren Implementierung. Besonders bereichernd war die internationale Perspektive durch den Erfahrungsbericht von Prof.ⁱⁿ Amanda Gouws der Partnerhochschule Stellenbosch (Südafrika).

Warum?

Der aktuelle Forschungsstand und der Austausch zu unterschiedlichen strukturellen Voraussetzungen für Diversität sind notwendige Grundlagen, damit Hochschulen eine bedarfsgerechte und individuelle Strategie entwickeln können.

Wann?

Februar 2015

Wer?

- Zielgruppen: Gleichstellungsakteur_innen, Wissenschaftler_innen, Verwaltungsangestellte, Politiker_innen und Studierende
- Referent_innen: Staatsministerin Dr.ⁱⁿ Eva-Maria Stange, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gertraude Krell, Susanne Heinzelmann, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Drinck, Bettina Jorzik, Dr.ⁱⁿ Daniela Heitzmann, Dr.ⁱⁿ Margrit E. Kaufmann, Dr.ⁱⁿ Katharina Mallich-Pötz u. a.
- Kooperationen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Wie viel?

130 Teilnehmende

»DAS PROSTITUIERTENSCHUTZGESETZ – IMPLEMENTIERUNG, PROBLEMATISIERUNG, SENSIBILISIERUNG«

Was?

Mit dieser Tagung wurde das 2016 reformierte Prostituiertenschutzgesetz einer kritischen Analyse unterzogen mit dem Fokus auf Implementierungsstrategien und Umsetzungsanforderungen an die Länder. Den roten Faden bildete die Frage nach dem bestmöglichen Schutz von Sexarbeiter_innen und Opfern von Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung.

Warum?

Um das Themenfeld Prostitution aus vielfältigen, wie kontroversen Positionen zu beleuchten, bot die Tagung eine wissenschaftliche Plattform und leistete einen Beitrag zum Diskurs.

Wann?

Februar 2017

Wer?

- Referent_innen: Dr.ⁱⁿ Helga Amesberger, Dr.ⁱⁿ Anja Schmidt, Johanna Weber, Naile Tanis, Dr.ⁱⁿ Andrea Tivig, Dr.ⁱⁿ Lynzi Armstrong, Elfriede Steffan, Sibylle Homt, Isabelle Johansson, Dr.ⁱⁿ Ulrike Lembke u. a.
- Kooperation: Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen

Wie viel?

80 Teilnehmende



Mag.^a Dr.ⁱⁿ Helga Amesberger auf der Tagung »Das Prostituiertenschutzgesetz«.



Prof. Dr. Thomas Lenk, Prorektor für Entwicklung und Transfer der Universität Leipzig, spricht auf der Tagung »Diversität (ent)Grenzen?!«.

»DIVERSITÄT (ENT)GRENZEN?! – HERAUSFORDERUNGEN EINER DIVERSITÄTSGERECHTEN HOCHSCHULE«

Was?

Die (inter-)nationalen Referent_innen diskutierten Herausforderungen des Diversity-Monitorings, Exklusionsfolgen der diversitätssensiblen Praxis, Rassismus, Migration, den Transfer inklusiver Konzepte sowie Zukunftsstrategien. Interaktive Formate, wie ein Science-Dating oder auch Fishbowl-Diskussionen, haben die bewährte Mischung aus Workshops, Vorträgen und Keynotes ergänzt.

Warum?

Da Diversity-Strategien bereits fest etablierte Bestandteile vieler Hochschulen sind, galt es, einen Schritt weiterzugehen und die kritische Reflexion und Evaluation bereits angestoßener Veränderungsprozesse in den Mittelpunkt zu stellen.

Wann?

Februar 2018



Dr.ⁱⁿ Natasha A. Kelly als Referentin auf der Tagung »Diversität (ent)Grenzen?!«.



Wer?

- Referent_innen: Dr.ⁱⁿ Daniela De Ridder (MdB), Staatsministerin Dr.ⁱⁿ Eva-Maria Stange, Peggy Piesche, Dr.ⁱⁿ Natasha A. Kelly, Prof.ⁱⁿ Kimberly A. Griffin, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sheila Riddell, Dr.ⁱⁿ Caroline Richter, Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Yasemin Karakaşoğlu, Karl-Heinz Stammen, Annemarie Eifler u. a.
- Kooperationen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Wie viel?

110 Teilnehmende

EINE KLEINE VERANSTALTUNGS-AGENTUR: FLYERÜBERSICHT



Frauentag-Aktion »Sing(M)it!«, 2020



Vortragsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?«, 2019



Vortragsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?«, 2018



Inklusiver Sport- und Aktionstag, 2019



Vortrag »Künstliche Ignoranz«, 2020



Podiumsdiskussion »Prostitution. (K)ein Beruf wie jeder andere?«, 2014



Podiumsdiskussion »Sexismus im Karneval«, 2012



Ausstellung »Trans* in der Arbeitswelt«, 2018



Neujahrsempfang, 2017



Neujahrsempfang, 2019



Dokumentarfilmreihe »DOKiversity«, 2017



Dokumentarfilmreihe »DOKiversity«, 2016



Feministischer Juristinnen tag, 2014



Ausstellung »L(i)eben im Verborgenen«, 2019



Vortragsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?«, 2016



Gesprächsreihe »Back to Normal?«, 2020



Vortragsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?«, 2017



Veranstaltungsreihe »Medien. Macht. Geschlecht.«, 2019



Podiumsdiskussion »Gender in der digitalen Spielwelt«, 2016



Aktionstage »Campus in Progress«, 2016



Vortragsreihe »Hate Speech«, 2017



Ausstellung »go between – dazwischen«, 2018



Vortragsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?«, 2019

GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN ZAHLEN

Die Stellschrauben für die Durchsetzung von Gleichstellung sind vielfältig und an einer Universität zahlreich: ob die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, um faire

Verfahren zu gewährleisten, der regelmäßige kollegiale Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen bis hin

zu Auswahlgremien, deren Entscheidungen vorurteilsfrei sein müssen.



ÄMTERÜBERSICHT

Der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt zahlreiche Ämter wahr. Die weitreichende Vernetzung ermöglicht die zielgerichtete Weiterentwicklung von Maßnahmen und starke Kooperationen für mehr Chancengerechtigkeit an der Universität Leipzig.

Steuerungsgruppe des Diversity Audits
2015–2017

Lenkungskreis des Diversity Audits
2015–2017

Gleichstellungsausschuss

Graduiertenkommission

Haushaltskommission

Beirat für Inklusion

Gleichstellungsrat
(Vorsitz)

Senat



Inneruniversitäre Ämter



GEORG TEICHERT

Zentraler Gleichstellungsbeauftragter der Universität Leipzig

Beirat Vielfalt Lehren
2015–2019

Familie in der Hochschule e.V.
seit 2014

Netzwerk Diversity an Hochschulen
seit 2015

Beirat Qualifizierung von Bildungs- und
Inklusionsreferent_innen (QuaBIS)
seit 2018

Beirat für Gleichstellung der Stadt Leipzig
seit 2010

Peer im Diversity Audit des Stifterverbands
für die Deutsche Wissenschaft e.V.
seit 2018

Kinder- und Familienbeirat der Stadt Leipzig
(Vorsitz), 2015–2019

Netzwerk Wissenschaft und Chancengleichheit
der Stadt Leipzig
seit 2014

Arbeitsgruppe Frauen in Führung
des Deutschen Olympischen Sportbundes
seit 2017

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
an sächsischen Universitäten und Hochschulen
seit 2010

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragten an Hochschulen e.V.
seit 2010



Regionale und bundesweite Gremien und Projekte

DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

GLEICHSTELLUNGSRAT



Feierliche Amtseinführung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 2016.



BEATE SCHÜCKING, Rektorin der Universität Leipzig, und **PETRA KÖPPING**, Sächsische Staatsministerin für Gleichstellung und Integration, bei der feierlichen Amtseinführung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 2019.



BEATE SCHÜCKING, Rektorin der Universität Leipzig, bei der feierlichen Amtseinführung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 2016.

Der Gleichstellungsrat ist die monatliche Versammlung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die unter Vorsitz des Zentralen Gleichstellungsbeauftragten tagt.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten üben ihre Aufgabe als Ehrenamt aus und fungieren an den Fakultä-

ten und Zentralen Einrichtungen als Multiplikator_innen für Chancengerechtigkeit. Als Kommunikationsplattform dient der Gleichstellungsrat deshalb dem Austausch universitätsweit relevanter Informationen, der kollegialen Vernetzung und der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Neben Fragen, Erfahrungsberichten und Ratschlägen



GEORG TEICHERT, Zentraler Gleichstellungsbeauftragter der Uni Leipzig und Vorsitzender des Gleichstellungsrats.

zu den Verantwortungsbereichen des Kollegiums ist so eine Service- und Schnittstelle für die ehrenamtlich Engagierten geschaffen worden, die vom zentralen Gleichstellungsbüro begleitet wird.

CHANCENGERECHTIGKEIT

~~GENDER. DIVERSITÄT. FAMILIE~~ *Betroffenheit. Macht. Verbündete.*

~~Sehr geehrte Damen und Herren.~~ *Liebe Menschen,*

die Statistik zeigt: an unserer Universität ist der Anteil internationaler Studierender zuletzt auf nahezu 12 Prozent gestiegen, 60 Prozent der Studierenden sind weiblich und Frauen machen im Durchschnitt mehr als 50 Prozent der Beschäftigten aus. 2010 lag der Frauenanteil bei Professuren bei 18,4 Prozent, heute ist schon jede vierte Professur mit einer Frau besetzt und auf Rektoratsebene lenken zwei Frauen die Geschicke unserer Alma Mater.

Statistisch betrachtet, scheint Anlass für verhaltenen Optimismus geboten. Also können wir einen Haken hinter Gleichstellung, Vereinbarkeit und soziale Vielfalt machen – 1 mit *, Applaus, geschafft? Die Arbeit des Gleichstellungsbüros wäre an dieser Stelle beendet, wenn die Zahlen etwas mehr mit der Realität zu tun hätten. Doch mensch muss noch immer konstatieren, dass die Durchsetzung von Gleichstellung in allen Facetten einem »Ritt auf der Schnecke« gleichkommt.

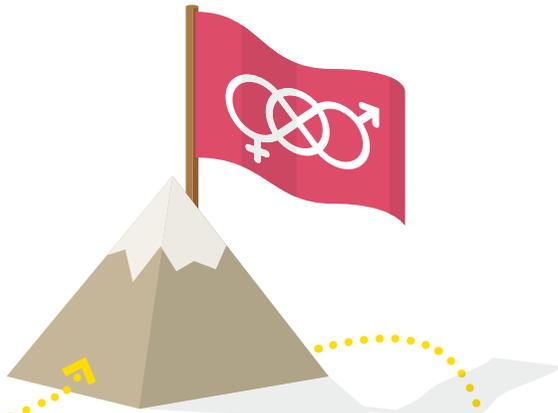
Gleichstellung oder genauer gesagt ihr Fehlen wird für Menschen leider oft erst greifbar, wenn sie selbst von Ungerechtigkeiten betroffen sind:

- Männer, deren Wunsch nach Elternzeit mit Augenrollen quittiert wird;
- Alleinerziehende, für die Sitzungen nach 16 Uhr nicht realisierbar sind;
- Frauen, denen strukturelle Hürden den Aufstieg zur Professur erschweren;
- Beschäftigte, deren Alter nicht als Wissensressource wertgeschätzt wird;
- Mitarbeitende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, die offene Diskriminierung erleben;
- Studierende und Beschäftigte, die rassistische Diskriminierung durch Lehrende und Vorgesetzte erleben;



- trans* Studierende, deren Lebensrealitäten nicht im universitären Alltag abgebildet werden;
- inter* Personen, für die dem Wissenschaftsbetrieb noch die Worte fehlen – im wahren und doppelten Sinne;
- Studierende der ersten Generation, für die eine Universität in vielerlei Hinsicht keine Selbstverständlichkeit ist oder
- Bewerber_innen deren potentielle Arbeitgeberin, die Universität Leipzig, seit Jahren die 5-Prozent-Hürde für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht schafft.

In den Anfängen, nach 2010, umfasste das Themenportfolio des Gleichstellungsbüros vermeintlich weibliche Themen, genauer Frauenförderung und etwas später das Themenfeld Vereinbarkeit. Doch aufgrund der gesell-



kräfte in der Verwaltung, der Lehre und der Forschung und zum anderen um die Förderung und Nutzung der Potentiale aller Hochschulmitglieder und -angehörigen. Eine diversitätssensible Wissenschafts- und Organisationskultur steigert die Innovation und letztlich die Exzellenz unserer Forschung. Dies setzt voraus, dass jede_r das eigene Potential frei entfalten kann. Ziel ist nicht nur die Verhinderung von Diskriminierung, sondern die aktive Unterstützung von Gruppen und Menschen, die häufig von Diskriminierung und strukturellen Hürden betroffen sind. Dies ist keine einfache Aufgabe in einer Institution mit mehr als 31.000 Studierenden und nahezu 5.400 Beschäftigten. Universität ist Gesellschaft im Kleinen – genauso divers, genauso individuell, genauso meinungsfreudig und genauso streitbar.

Doch seit 2010 konnten bereits viele große und kleine Erfolge in Sachen Chancengerechtigkeit erreicht werden. Während die Universität seit 2011 erstmals in ihrer 600-jährigen Geschichte von einer Frau geführt wird, wurde ein Mann zum zentralen Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Damit liegt das Thema Chancengerechtigkeit an der Universität Leipzig in den Händen eines »Mixed-Gender-Couples«, welches aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen die Gleichstellungsarbeit an der zweitältesten Universität Deutschlands neu gedacht hat. Intersektionell, immer als Querschnittsaufgabe und auf Grundlage aktueller Forschungsergebnisse – mit seinem Team hat der Gleichstellungsbeauftragte das vermeintlich längst unnötige Thema Gleichstellung dann mit Zeitgeist und Ideen neu gemacht.

schaftlichen und demografischen Entwicklungen geht es schon lange nicht mehr ausschließlich um die Kategorien Frau und Mann.

»Normal« gibt es nicht!

Wachsende gesetzliche Anforderungen stellen alle Bereiche der Universität zunehmend vor Herausforderungen, ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (2006), die UN-Behindertenrechtskonvention (2009), die Anerkennung der dritten Option im Personenstandsrecht (2018) oder das seit 2019 neue Mutterschutzgesetz. Auch eine traditionsreiche Universität, wie die in Leipzig, kann sich dem nicht entziehen und braucht daher zeitgemäße Antworten und Strategien.

Eine moderne Universität ist ohne professionelle Diversity Policy nicht mehr denkbar. Es geht zum einen um die Attraktivität für Studieninteressierte und potentielle Fach-





Und da Gleichstellung nicht an der Zugbrücke des universitären Elfenbeinturms endet, wurden durch zahlreiche Transferprojekte die Sichtbarkeit von und die Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit vorangetrieben. Ausstellungen, Filmreihen, internationale Tagungen und die Publikationsreihe »Impulse« zeugen vom breiten Know-how des Gleichstellungsbüros.

Doch richtige und wichtige Themen bekommen nicht automatisch einen Platz auf der Agenda, geschweige denn eine üppig ausgestattete Kostenstelle. Ganz im Gegenteil! Als vermeintlich »neues Themenfeld« (und leider oft als Gegensatz zu den Kernaufgaben Lehre und Forschung missverstanden) wurde schnell deutlich, dass die zahlreichen Ideen und notwendigen Projekte ohne zusätzliche Gelder nicht realisiert werden können. Daher ist auch Gleichstellung auf die »Währung des Wissenschaftsbetriebes« angewiesen. Trotz einer dürftigen Förderlandschaft kann das

Team des Gleichstellungsbüros heute eine Drittmittelbilanz von mehr als 3,5 Millionen Euro vorweisen.

Unbestreitbar bleibt die enorme Impulswirkung, die das Professorinnen-Programm seit 2014 für die Universität in Sachen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung hatte und hat. Daraus wird u.a. noch immer das t.e.a.m.-

Förderprogramm ermöglicht. Über ein klassisches Mentoring-Programm hinaus gilt es heute als umfassendes Instrument zur Personalentwicklung für den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs der Universität Leipzig und wurde 2017 mit dem ersten Preis Innovationspreis Weiterbildung des Freistaates Sachsen ausgezeichnet. Dank der engagierten Mentees und Mentor_innen von t.e.a.m. hat sich mittlerweile herumgesprochen, dass Frauenförderung viel eher mit Förderwürdigkeit, denn -bedürftigkeit einhergeht. Aus ursprünglich einer sind aktuell sechs Programmlinien geworden, die 175 Mentees

durchlaufen haben bzw. aktuell durchlaufen und auch das Karriereziel »Professur« konnten einige der Alumnae bereits erreichen.

Gender – muss das sein?

Da das Wort »Gender« noch immer häufiger für Augenrollen (und Kleine Landtagsanfragen), denn für Interesse sorgt, verfolgt das Team des Gleichstellungsbüros hier eine besondere Strategie. Statt Holzhammer oder Brechstange, wird die Thematik eher als trojanisches Pferd in den »Krieg der Gendersterne«¹ geschickt: Ein Beispiel für diese Strategie ist die Vorlesungsreihe »Wer ist dieser Herr Gender?!«. Bei diesem Kooperationsprojekt mit der Stadt Leipzig kommen seit 2016 Wissenschaftler_innen der Universität zu Wort und präsentieren ihre Forschung – aus Geschlechterperspektive. Denn wann immer sich Forschung um Menschen dreht, kann die Genderbetrachtung helfen,

¹ Grundsätzlich lehnt das Team des Gleichstellungsbüros jedwede Form von Gewalt ab, aber da der Einsatz für Chancengerechtigkeit manchmal auch dem Kampf mit der »Dunklen Seite der Macht« gleicht, sei an dieser Stelle die verwendete Star-Wars-Analogie gestattet.

Ungleichheiten zu erkennen. Und so wird interessierten Bürger_innen anhand von Damenrasierern, Männerbratwürsten, Borg und weiblichen Captains oder anhand der Bibel erklärt, dass »Gender« dann doch kein rein akademisches Thema ist, sondern unseren Alltag prägt.

We are family!

Was 2011 mit der Projektgruppe »familienfreundliche Hochschule« begann, hat zur Verankerung von Familienfreundlichkeit in universitären Agenden, Anträgen und Alltag geführt. Doch es bleibt dringend notwendig, für die Belange von Mitarbeitenden und Studierenden mit Familienverant-

wortung zu sensibilisieren. Mit dem Familienfrühstück für Studierende mit Kind ist eine Vernetzungsplattform entstanden, bei der alle Leipziger Hochschulen für eine volle Mensa am Park und Kinderlachen sorgen. Bei einem gesunden und kostenlosen Frühstück können sich Eltern vernetzen und informieren und ein buntes Programm lässt vor allem die Herzen der jüngsten Gäste höherschlagen. Die Erweiterung des Mutterschutzgesetzes auf Studierende bedeutete 2019 Handlungsbedarf, der gemeinsam mit dem Dezernat 2 und den Studienbüros in Prozesse übersetzt wurde. Familienverantwortung heißt im Gleichstellungsbüro jedoch nicht nur Kinderbetreuung, sondern »von der Wiege bis zur

Barre«. Deshalb unterstützt »Eldercare« Mitarbeitende und Studierende bei der Pflege ihrer Familienmitglieder.

Im Jahr 2018 wurde mit der Vereinbarkeitskonzeption die weitere strategische Richtung für eine familienfreundliche Hochschule festgelegt. Das Gleichstellungsbüro setzt sich deshalb stetig dafür ein, die bestehenden Möglichkeiten zur familienfreundlichen Gestaltung des Studiums beziehungsweise der Arbeit über die inneruniversitäre Öffentlichkeitsarbeit, regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie eine aktive Mitgestaltung der Agenden wichtiger universitärer Gremien publik zu machen. Langfristiges Ziel ist eine familienbewusste Universitäts- und Führungskultur, vorgelebt von Lehrenden und Führungskräften. Denn neben strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen ist eine Work-Life-Balance die zentrale Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Studium, Forschung und Berufstätigkeit mit Familienverantwortung.

Apropos »Familie« – auch daran, dass dabei nicht immer nur an »Vater, Mutter, Kind« gedacht wird, gilt es zu rütteln. Nicht nur die Zahlen des Amtes für Statistik und Wahlen zeigen: Familie ist Vielfalt. Von Alleinerziehenden, über Patchwork bis hin zu Regenbogenfamilien. Auch an der Universität Leipzig gibt es nicht die EINE Familienform.

Im Bereich Inklusion wurde deutlich, was mit den richtigen Mitteln möglich wird: Die vom Freistaat Sachsen bereitgestellten sogenannten Inklusionsgelder haben die Universität auf den Weg zu barrierefreien Hochschule für alle gebracht. Die UN-Behindertenrechtskonvention wird dank der Vorgaben des Freistaates Sachsen endlich auch an den Hochschulen umgesetzt. Mit dem Hochschulaktionsplan Inklusion konnte 2018 hierfür auch die Grundlage an der Universität Leipzig gelegt werden. Aber vieles ist noch »in statu nascendi«: Die Vereinheitlichung der Regelungen zur Gewährung des Nachteilsausgleichs und die Umset-



Kinder und Studierende beim »Familienfrühstück für Studierende mit Kind«, 2016.



Georg Teichert, Nikolai Johann, Stephan Pöhler und Uwe Gaul (v.l.n.r.) auf dem Hochschulaktionstag Inklusion 2017.

zung der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) sind Themen, die noch in den universitären Alltag transferiert werden müssen.

Aber es wurde auch schon viel erreicht! Neben infrastrukturellen Maßnahmen wurden Unterstützungsangebote für Hochschulmitglieder und -angehörige geschaffen. Dazu zählen technische Hilfsmittel für das Studium und für Prüfungen, barrierefreie Arbeitsplätze, Technik für barrierefreie Veranstaltungen und ein Kraftfahrzeug für mobilitätseingeschränkte Personen sowie eine Vielzahl an Handreichungen und Leitfäden. Trotz der vielen intensiven Bemühungen ist der Weg zu einer inklusiven Universität noch sehr weit und immer wieder zeigt sich, dass der »Inklusionsbedarf« nicht bei Menschen mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen liegt, sondern eher bei den Mitgliedern und Angehörigen ohne diese Herausforderungen.

Forschungsbasierte Gleichstellungsarbeit? Ja! Aber wo sind die Zahlen?

Oftmals steht mensch vor dem Problem der fehlenden Datengrundlage – wie viele Studierende sind Eltern, wie viele Beschäftigte müssen Familienaufgaben vereinbaren, wie viele Menschen mit Beeinträchtigung arbeiten an der Universität, wie viele Diskriminierungen aufgrund der se-

xuellen Identität gibt es, wie viele erfolgreiche Drittmittelanträge reichen Frauen ein und wie hoch ist ihre Publikationsquote im Vergleich, ...?

In Sachen Diskriminierung wurde 2016 das Fakten-Vakuum mit einer der größten Studien zu Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Beschäftigten an einer deutschen Hochschule geschlossen. Die Schilderungen darin sind alarmierend! Im universitären Alltag sind Studierende insbesondere von geschlechtsbezogener (29,3 Prozent) und rassistischer (18,3 Prozent) Diskriminierung betroffen. Unter den Beschäftigten ergibt sich ein ähnliches Bild.

Vielfalt muss auch sichtbar sein!

Seit 2016 hisst die Universität daher anlässlich des jährlichen Christopher-Street-Days die Regenbogenflagge und setzt damit ein Zeichen für Weltoffenheit und Akzeptanz und gegen Homo-, Bi- und Transphobie. Die wachsende politische Unterstützung sowie die immer stärker werden den Rufe aus der Universität Leipzig heraus begünstigten die Impulse für die Entwicklung einer ersten Diversity Policy. Als einzige sächsische und erst zweite ostdeutsche Hochschule hat die Universität Leipzig sich daher dem Diversity Audit des Stifterverbandes unterzogen und ein eigenes an Wertschätzung und Antidiskriminierung ausgerichtetes Verständnis von Diversity entwickelt.

Chancengerechtigkeit ist kein Add-on, das vielleicht im Nachhinein und unter zig Prämissen noch anzustreben ist. Sie ist Maßstab und Maßgabe einer zeitgemäßen Universität – und mit Ressourcen zu untersetzen, so wie jede andere Querschnittsaufgabe auch. Chancengerechtigkeit nachhaltig zu verankern und zu leben, gelingt nur gemeinsam, durch ein engagiertes Netzwerk Verbündeter, durch kreative Kooperationen und einen kollektiven Veränderungswillen, der mehr zu ermöglichen bereit ist, als das notwendige Minimum. Vielfalt liegt in der Verantwortung aller – ob die der Geschlechter, der biografischen Geschichte und Hintergründe oder familiären Konstellationen. Um die in-

dividuellen wie institutionellen Bedingungen für eine faire Universität(-skultur) nachhaltig zu verbessern, sind Gender und Diversity Mainstreaming sowie Vereinbarkeit elementare Bausteine und bis auf weiteres Baustelle.

Diese Baustelle kann aber nicht von einem einzelnen Gleichstellungsbeauftragten, nicht einmal von einem noch so engagierten Team eines Gleichstellungsbüros bearbeitet werden. Chancengerechtigkeit geht alle an und braucht ALLE. Die Frage lautet daher nun:

Machen Sie mit?!



Rektorin Beate Schücking und der Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Georg Teichert nehmen 2017 stellvertretend für die Universität Leipzig das Zertifikat »Vielfalt gestalten!« des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft entgegen.

SCHON LANGE KEIN NEULAND – GSB GOES ONLINE

Schon lange nicht mehr Neuland

Mit unserer Online-Präsenz vermitteln wir unsere Themen Gleichstellung, Inklusion, Diversität und Familienfreundlichkeit zeitgemäß. Unsere Zielgruppe erreichen wir dadurch direkt und interaktiv. Neben einem Informationsangebot zu unserer Arbeit, Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie Veranstaltungen stürzen wir uns seit 2020 ins Abenteuer digitaler Live-Formate via Instagram und Co.

Website

Der erste Onlineauftritt aus dem Jahr 2012 bot als Anlaufstelle für Interessierte Informationen zu unseren verschiedenen Tätigkeitsbereichen, Programmen, Angeboten und stellte wichtige Dokumente und Konzepte bereit. Unser neuer Webauftritt 2020 bietet optimierte Inhalte durch eine zielgruppenspezifische Darstellung, optimierte Interaktion, etwa durch die einrichtungsübergreifende Vernetzung von Inhalten und einen barrierefreien Zugang nach BITV 2.0 Standards.

Newsletter

Veranstaltungstipps, Angebote und Informationen rund ums Studium mit Kind, die Universität und Stadt Leipzig bietet unser Newsletter zu jedem Semesterbeginn seit 2015. Seit Anfang 2020 bietet informiert der Equality-Letter die

dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität in den Rubriken Uni-Einblicke, Uni-Ausblicke und Nachlese über Richtlinien, Neuregelungen sowie Wissenswertes aller sechs bis acht Wochen.





Facebook

Unsere regelmäßigen Posts seit Frühjahr 2012 gefallen mittlerweile 1.226 Menschen und 1.391 haben das abonniert (Stand: 11.8.2020). Es wurden ca. 95 Veranstaltungen beworben mit einer max. Reichweite pro Veranstaltung von 9.640 Personen. In der Rubrik »der kleine diversitäts-, inklusions-, gender- und familienfreundliche veranstaltungskalender« wurden zwischen dem 10.12.2018 und dem 23.3.2020 ca. 370 Veranstaltungen beworben. In der Rubrik »die kleinen diversitäts-, inklusions-, gender- und familienfreundlichen mediatheken-tipps« konnten wir zwischen dem 23.3.2020 und dem 20.7.2020 auf etwa 100 diversitätsbezogene Filme, Dokumentationen, Radiobeiträge und Podcasts aufmerksam machen.

Instagram

Seit Frühjahr 2018 online, erreichen wir momentan 1.084 Follower_innen (Stand: 11.8.2020). In der Rubrik #GSBliefert präsentieren seit 2018 die Mitarbeiter_innen des Gleichstellungsbüros jährlich zur Leipziger Buchmesse ihre Lieblingsbücher rund um die Themen Gender, Diversität, Inklusion und Familie. Anlässlich des Black History Month (BMH) wurden bereits zwei Mal im Februar bedeutende afrodeutsche Persönlichkeiten vorgestellt. Im April 2020 begann eine Serie zu Diskriminierung und ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen, wie bspw. Sexismus oder Ableismus und was dagegen getan werden kann. Anlässlich des Leipziger Christopher Street Day 2020 fand unter dem Motto »Back to normal?« zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt erstmals eine hochschulweite digitale Themenwoche mit Posts, Videobeiträgen und Live-Talks statt.



Traditionell unkonventionell – der Diversity-Podcast

Das ist der Podcast für alle, die sich mit Diversität in ihren vielfältigen Spannungsfeldern auseinandersetzen möchten. Seit Oktober 2020 erscheint regelmäßig eine Podcast-Folge überall dort, wo es Podcasts gibt. Aber nicht nur dort, sondern auch auf Youtube zum Ansehen und Mithören. Denn so können wir dafür Sorge tragen, dass dieses Format möglichst barrierefrei zur Verfügung steht.

Über die Grenzen der Universität hinaus laden wir uns die verschiedensten Gäste ein, um mit ihnen über Diversität und Vielfalt in Alltag und Beruf zu sprechen. Wir reden mit Autor_innen, Moderator_innen, Influencer_innen, Politiker_innen oder Sportler_innen. Und das fünf Mal pro Semester.

In diesem Sinne: Schalten Sie ein! Herzlich willkommen zu »traditionell unkonventionell«, dem Diversity Podcast.



»Sie haben gezeigt, dass man auch als Mann ein hervorragender Gleichstellungsbeauftragter sein kann.

Ihre hohe Fachlichkeit, Ihre große Beharrlichkeit, Ihre Durchsetzungskraft, aber vor allem Ihr Feuer für unser Thema, machen Sie praktisch zu einer Idealbesetzung.«

PETRA KÖPPING, Staatsministerin für Gleichstellung und Integration, 2019.

CHANGENGERECHTIGKEIT 2025, 2030?

ODER: VIELFALT. GEMEINSAM. GESTALTEN.

Liebe_r Leser_in,

Sie haben es geschafft! Wenn Sie nun hier auf der beinahe letzten Seite angelangt sind, können Sie nach einer erfolgreichen 10-Jahresbilanz den Ausblick genießen, bevor Sie den Bericht zur Seite legen. Die Bergtour, auf die ich Sie zu Beginn mitgenommen habe, steckt Ihnen in den Knochen und Sie sehnen sich vielleicht nach etwas Erholung.

Leider kann ich Ihnen damit nicht dienen! Hier endet zwar dieser Tätigkeitsbericht als eine Bilanz des Vergangenen, aber offen bleibt die Zukunftsperspektive. Die kommenden zehn Jahre werden wohl noch anstrengender als eine Tour zu den höchsten Gipfeln – gemeinsam müssen wir darüber hinausdenken und ein wenig nach den Sternen greifen.

Konstanter und immer schneller werdender Wandel bestimmt unser aller Leben: So wird die Zahl pflegebedürftiger Menschen in Sachsen bis 2030 voraussichtlich um fast 20 Prozent steigen und so die häusliche Pflege von Angehörigen für mehr Mitarbeitende und Studierende zukünftig eine Vereinbarkeitsherausforderung. Steigender Populismus wird Einfluss nehmen auf die Attraktivität des Wissenschaftsstandorts und die Universität Leipzig als Arbeitgeberin. Weltweit steigt der Wettbewerbsdruck der Hochschulen um die klügsten Köpfe. Um dem zu begegnen, setzt die Fachkräftestrategie 2030 des Freistaats Sachsen ein umfassendes Diversity Mainstreaming voraus. Darüber hinaus erwarten Studierende, Beschäftigte und Wissenschaftler_innen der aktuellen Generation zunehmend Antworten auf

** Ja, auch »Star Trek« findet in meinem Tätigkeitsbericht noch Platz.*

gesellschaftliche Dynamiken, wie Hate Speech, Black-Lives-Matter, #Metoo oder antisemitische Anschläge.

Als eine Lösung solcher Herausforderungen ist es dringend geboten, dass Studierende zukünftig durch eine universitäre Richtlinie den Schutzstandard des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erhalten. Daneben muss die Möglichkeit geschaffen werden, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt anonym melden zu können. Es gilt auch, die Rechte von trans* und inter* Personen an unserer Universität tatsächlich – als dritte Option in sämtliche Prozesse – umzusetzen. Für die Erarbeitung dieser und vieler weiterer Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung müssen Beauftragte und Interessenvertretungen zukünftig institutionell stärker vernetzt werden.

Dafür werden wir uns auch in Zukunft einsetzen. Und wir machen mehr als das – weil für uns Gleichstellung mehr ist! Wir vernetzen uns lokal und überregional, weil wir gelernt haben, dass es Verbünde(te) braucht. Wir probieren Formate aus, sprechen Einladungen zum Verlassen der Komfortzone aus, wir holen uns Themen auf den Tisch, die sonst zu lange liegen bleiben würden.

Doch sind dies nur die Überlegungen eines Beauftragten oder seines Teams? Die Universität muss sich zeitnah dazu entscheiden, welche Rolle das Thema Chancengerechtigkeit wirklich für sie spielt. Ist es ein Feigenblatt oder Herzensanliegen? Nehmen wir es ernst oder wird es nur gemacht, wenn es irgendwoher zusätzliches Geld gibt?



Kümmern wir uns alle darum oder bleibt es beim Einsatz einiger Engagierter?

In der Bilanz 2030 würde ich gern schreiben, dass wir als Universität gemeinsam auch die letzten Gipfel erklommen haben – dank erfolgreichen Teamworks und der besten Ausrüstung – und danach die Tour fortgesetzt haben, hin zu »fremden Welten und neuen Zivilisationen, die nie ein Mensch zuvor gesehen hat«.*

Ihr Georg Teichert

UNIVERSITÄT LEIPZIG

Herausgeber

Georg Teichert

Zentraler Gleichstellungsbeauftragter
der Universität Leipzig

Nikolaistr. 6–10
04109 Leipzig

gleichstellung@uni-leipzig.de
www.uni-leipzig.de/diversity

Redaktion

Carolin Demus, Christine Mokros, Georg Teichert, Ines Carl, Inka Daubner-Mensching, Jan Tschatschula, Johanna Ludwig, Kiril Brandt, Marcus Pollog, Milan Fröhlich, Nadine Glaser, Nikolai Johann, Philipp Klemm, Raja Khadour, Robert Aust, Sophie-Marie Hohmann, Claudia Ruhnnow, Christine Mokros, Manuela Neue

Illustrationen, Layout und Satz

Carsten Kinder, Leipzig

Bildnachweis

Franka Bruns: Fotos S. 17, S. 45;
Christian Hüller: Fotos S. 13 (o. li., o. M., re.), S. 16 (o., u.), S. 22 (u.), S. 23 (2), S. 38, S. 39 (M.), S. 42, S. 43;
Stephan Luther: Foto S. 31 (o. li.);
Marco Prosch: Fotos S. 21 (o., u. M.), S. 25 (u.);
Sven Reichhold: Fotos S. 5, S. 10, S. 12 (2), S. 14 (li., M., u.), S. 16 (M.), S. 20 (3), S. 21 (u. re.), S. 22 (o.), S. 30 (5), S. 31 (o. re., M., u.), S. 33 (re., M., u.), S. 37, S. 39 (li., re.), S. 41, S. 44;
Jan Tschatschula: Fotos S. 18 (2), S. 33 (o. li.) S. 47;
Leipziger Universitätsverlag: Umschläge S. 26 (4);
Universität Leipzig: Fotos S. 13 (u.), S. 14 (o. re.), S. 15 (3), S. 24 (3), S. 29, S. 32 (3), S. 40, Umschläge S. 19 (2), S. 25 (o. re.), S. 27.

© 2020.

Alle Rechte vorbehalten. Eine Vervielfältigung insgesamt oder in Teilen ist nur zulässig nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des Herausgebers.

SACHSEN



Diese Maßnahme wird mitfinanziert
durch Steuermittel auf Grundlage des
von den Abgeordneten des Sächsischen
Landtages beschlossenen Haushaltes.

»Gleichstellungsarbeit ist ein Tätigkeitsfeld mit wenig Wertschätzung und viel Widerstand. Aber für Chancengerechtigkeit muss man Position beziehen, muss Diskussionen aushalten und Diskurse initiieren – nur so kann sie FÜR ALLE und MIT ALLEN gelingen.«

GEORG TEICHERT

Zentraler Gleichstellungsbeauftragter
der Universität Leipzig

GLEICHSTELLUNGS-
BEAUFTRAGTER
DER UNI LEIPZIG

www.uni-leipzig.de/diversity