



UNIVERSITÄT ZU LÜBECK

# Gleichstellungsplan

Zeitraum 2017 – 2022

## Inhaltsverzeichnis

Präambel und rechtliche Verbindlichkeiten

Gleichstellungsziele 2015 bis 2020

1 Konsolidierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie und erhöhte Sensibilisierung in der Organisationskultur - Audit "Familiengerechte Hochschule"

2 Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY

3 Gender-Diversity-gerechte Lehre

4 Nachwuchsentwicklung

4.1 Im Studium

4.2 In der wissenschaftlichen Qualifikation

5 Frauen in Führungspositionen

6 Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen

7 Generelle Vereinbarungen

7.1 Amtssprache / geschlechtergerechte Sprache

7.2 Gremienbesetzung

7.3 Geschlechterdifferenzierte Statistik

8 Kulturwandel durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz

# Präambel und rechtliche Verbindlichkeiten<sup>1</sup>

Die Universität zu Lübeck verpflichtet sich weiterhin zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Mit der Implementierung des Gleichstellungsplans in den Struktur- und Entwicklungsplan nimmt das Präsidium der Universität Gleichstellung weiterhin als Managementaufgabe wahr, stellt seine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung dieses gesetzlichen Auftrags heraus und wirkt darauf hin, dass Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschule und ihrer Mitglieder ist.

Das Präsidium der Universität fordert alle Organe und Gremien sowie die Verwaltung der Universität auf, bei der Umsetzung der im folgenden dargelegten Maßnahmen mit den Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsausschuss zusammen zu arbeiten. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in ihrer nach § 27 HSG und § 17 Verfassung der Universität definierten beratenden und kontrollierenden Funktion unterstützt den Prozess und begleitet ihn initiiierend sowie konzeptionell.

**Qualitative Ziele** des Gleichstellungsplans sind:

- die Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf allen Ebenen der Universität
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Bereichen, in welchen sie unterrepräsentiert sind
- die Erhöhung des Anteils von männlichen Studenten in den Studiengängen, in welchen sie unterrepräsentiert sind (nach den gegebenen rechtlichen Möglichkeiten)
- die Konsolidierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie
- die Förderung einer konsequenten Sensibilisierung für das Thema „Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie“ in der Organisationskultur
- die Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen
- die Förderung eines Kulturwandels durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz auf allen Ebenen der Universität

**Quantitative Ziele** des Gleichstellungsplans sind:

- die Erfüllung der Zielvorgaben (Kaskadenmodell) aus der Zielvereinbarung zwischen der Universität und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung

---

<sup>1</sup> Es gelten folgende normative Grundlagen: Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein (HSG), Gleichstellungsgesetz des Landes Schleswig-Holstein (GIG), Verfassung der Universität zu Lübeck, Gleichstellungssatzung der Universität zu Lübeck, Zielvereinbarungen zwischen dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung und der Universität zu Lübeck.

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplans beinhaltet eine Schwerpunktsetzung anhand der formulierten qualitativen und quantitativen Ziele und weniger die Aufzählung einzelner Maßnahmen.<sup>2</sup>

Auf die Festlegung von Zielzahlen im Gleichstellungsplan wird verzichtet, da diese bereits in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung festgelegt und somit verpflichtend und überprüfbar sind.

Dem Gleichstellungsplan ist kein Datenanhang beigefügt; auf Grund der Datentransparenz an der Universität sind die Daten zur Gleichstellungssituation aber durchgängig vorhanden und aktuell abrufbar.

Für den Gleichstellungsplan wird bis Ende 2017 ein Zielkatalog erstellt, anhand dessen die Umsetzung des Planes kontrolliert wird. Für eine effektive Berichterstattung wird der Gleichstellungsplan und das Erreichen von Zielvorgaben jährlich durch den Gleichstellungsausschuss und die Gleichstellungsbeauftragten geprüft und über den aktuellen Umsetzungsstand im Präsidium in 2018 berichtet. Anhand des Berichts wird der Gleichstellungsplan in 2018 gegebenenfalls aktualisiert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde am 24. März 2017 vom Gleichstellungsausschuss der Universität beschlossen.

---

<sup>2</sup> Verpflichtende Einzelmaßnahmen sind aufgelistet in: Gleichstellungskonzept zum Professorinnen-Programm I und II; Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY; Zielvereinbarung audit „Familiengerechte Hochschule“; Zielvereinbarung zwischen der Universität und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung.

# Gleichstellungsziele 2017 bis 2022

## 1 Konsolidierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie und erhöhte Sensibilisierung in der Organisationskultur - Audit „Familiengerechte Hochschule“

Im Jahr 2017 bewirbt sich die Universität zu Lübeck zum vierten Mal im Rahmen der Re-Auditierung um das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“. Die entsprechenden Maßnahmen werden bis 2020 umgesetzt.

Die Universität zu Lübeck sieht die Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden bei der Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie als einen selbstverständlichen Bestandteil der Personalarbeit resp. der Studienorganisation. Sie nutzt ihre familienfreundliche Atmosphäre dazu, in jedem Einzelfall eine zu den jeweiligen dienstlichen oder studienorganisatorischen Rahmenbedingungen passende Lösung zu finden. Dabei geht es aber nicht um Einzelfalllösungen, sondern es kommen grundsätzliche personalpolitische und studienorganisatorische Instrumente zur Anwendung. Die familienbewusste Ausrichtung der Universität ist Bestandteil der Strategie und in den Strukturen und Verfahren sowie im Personalentwicklungskonzept der Internen Weiterbildung fest verankert.

Mit der dritten Re-Auditierung will die Universität die vorhandenen Maßnahmen im Hinblick auf Effizienz und Passgenauigkeit überprüfen sowie strukturell optimieren und konsolidieren.

Innerhalb des Welcome Centers wird eine umfassende Dual-Career-Strategie entwickelt.

Zur Zusammenfassung aller universitären Angebote für die Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie<sup>3</sup> plant die Universität unter den gegebenen Möglichkeiten entweder den Bau eines eigenständigen kleinen Gebäudes (Familiencube) oder integriert die Räumlichkeiten zusammenhängend<sup>4</sup> in geplante oder noch zu planende neue Bauprojekte.

## 2 Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY

Ende April 2017 hat die Universität zum dritten Mal das Prädikat TOTAL E-QUALITY beantragt. Bei erfolgreicher Verleihung werden die entsprechenden Maßnahmen bis 2020 umgesetzt.

Die aktuelle Zielvereinbarung wird genutzt um zu prüfen, an welchem Punkt ihrer Gleichstellungsarbeit die Universität steht, welche Potenziale sie diesbezüglich noch hat und welcher Maßnahmen es bedarf, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

## 3 Gender-Diversity-gerechte Lehre

Die Universität setzt sich dafür ein, dass eine Gender-Diversity-gerechte Vermittlung von Lehrinhalten fortgeführt wird. Die Gender-Diversity-Kompetenz umfasst Interkulturelle Kompetenz,

---

<sup>3</sup> Campusferien, Kids Xtra, Parents Office, Stillraum, CaRE, themenbezogene Informationsveranstaltungen wie KiBeKa.

<sup>4</sup> Räume / Ausstattung: ein Aufenthaltsraum für 25 Schulkinder, zwei sanitäre Einrichtungen inkl. Wickelstationen, ein kleines Parents Office, einen Aufbewahrungsraum für die Materialien der Campusferien und CaRE sowie einen weiteren unterschiedlich nutzbaren kleinen Raum mit kleiner Teeküche. Ein entsprechendes Raumkonzept wurde bereits durch das Dezernat „Liegenschaften und Zentrale Dienste“ erarbeitet.

Gender-Kompetenz, Diversity-Kompetenz, didaktische und Methoden-Kompetenz. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Kurse werden grundlegende Gender-Diversity-Theorien benannt und disziplinentorientierte sowie interdisziplinäre Handlungskonzepte (unter Anleitung nach dem Konzept des „Integrativen Genderings + Diversity“) durch die Teilnehmenden selbst für die eigene Lehre entwickelt.

## 4 Nachwuchsentwicklung

### 4.1 Im Studium

Die Zielvorgaben (Kaskadenmodell) aus der Zielvereinbarung zwischen Universität und Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung werden erfüllt.

Zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in der Informatik wird die Maßnahme Girls Day und das Netzwerk „InformatiXX“ fortgeführt.

Zur Erhöhung des Anteils von Studenten in Molecular Life Science wird die Maßnahme Boys Day und das Netzwerk „in vivo“ fortgeführt.

Es wird geprüft, ob weitere Netzwerke in Studiengängen mit einer starken Unterrepräsentanz eines Geschlechts aufgebaut werden können.

### 4.2 In der wissenschaftlichen Qualifikation

Die Zielvorgaben (Kaskadenmodell) aus der Zielvereinbarung zwischen Universität und Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung werden erfüllt.

Die Habilitationsförderungen für Frauen in Medizin und in MINT werden fortgeführt. Zudem sind Instituts- und Klinikleitungen aufgefordert, Nachwuchswissenschaftlerinnen über externe Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Vergabe von Stipendien einzusetzen.

Das Doktorandinnen-Netzwerk „ProNetzwerk“ wird in Kooperation mit der Graduiertenschule fortgeführt.

Die Berücksichtigung des Genderaspektes bei der leistungsorientierten Mittelvergabe wird fortgeführt.

## 5 Frauen in Führungspositionen

Die Zielvorgaben (Kaskadenmodell) aus der Zielvereinbarung zwischen Universität und Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung werden erfüllt.

Die gender-diversity-gerechte Berufungsverfahrenrichtlinie wird in den Sektionen angewandt.

## 6 Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen

Die Universität muss sichere Arbeits- und Studienbedingungen schaffen und umfassend ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Hierbei werden vor allem die Bereiche Beratungsangebote, Studiengangsordnungen und die Infrastruktur der Universität in den Blick genommen.

In Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Richtlinie der Universität über das Beschwerdeverfahren bei (sexueller) Belästigung, Diskriminierung und Gewalt von Studierenden, Beschäftigten sowie Gästen der Universität Anwendung.

Universitäre Anlagen und Gebäude werden regelmäßig auf Gefahrenquellen und Angsträume überprüft.

Für eine erhöhte Sensibilität ist das Thema im Rahmen der Kurse der Internen Weiterbildung als Baustein an geeigneten Stellen zu integrieren und um die Themen „Rassismus“ und „Homophobie“ zu ergänzen.

## 7 Generelle Vereinbarungen

### 7.1 Amtssprache / geschlechtergerechte Sprache

Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Prüfungs-, Studien-, Promotions- und Habilitationsordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Universität zu Lübeck werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt sind oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Die Anmerkung »Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Form verwendet« ist unzulässig. Alternativ kann die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes empfohlene Schreibweise mit der so genannten Gap-Lücke ( ) verwendet werden.

### 7.2 Gremienbesetzung

Die Universität unterstützt die weiblichen Angehörigen bei der Wahrnehmung von Kandidaturen in allen Selbstverwaltungsorganen.

Teilzeitbeschäftigte, die außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit in der Selbstverwaltung tätig sind, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Dienstzeit auf die Zeit der Gremienarbeit zu verlegen, oder es soll ihnen entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden.

### 7.3 Geschlechterdifferenzierte Statistik

Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt. Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten können anlassbezogene weitere Statistiken erstellt werden.

## 8 Kulturwandel durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz

Gender-Diversity-Kompetenz meint das Wissen um die Geschlechterdifferenzen im hochschulischen Bildungssystem und in der Gesellschaft, um die damit zusammenhängenden Diskriminierungen und möglichen Antidiskriminierungsstrategien zu reflektieren.

Alle Ebenen der Universität werden für mehr Gender-Diversity-Kompetenz sensibilisiert. Es werden im Rahmen der Internen Weiterbildung entsprechende Workshops angeboten oder an geeigneten Stellen Bausteine integriert.

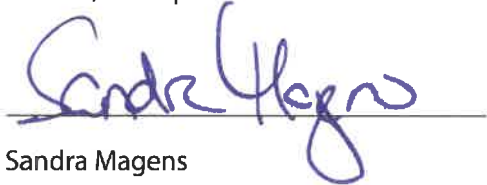
Für eine gender-diversity-orientierte Universität ist Vernetzung unabdingbar. Es wird ein Netzwerk aufgebaut, das für die Universität Diversitythemen identifiziert und mittelfristig geeignete

Maßnahmen initiiert. Das Diversitynetzwerk und der Gleichstellungsausschuss arbeiten dabei eng zusammen.

Dieser Gleichstellungsplan wurde beschlossen vom Stiftungsrat der Universität zu Lübeck in seiner Sitzung am 21. Juni 2017 in Lübeck.

Der Veröffentlichung des Gleichstellungsplans wurde zugestimmt im September 2021.

Lübeck, 13. September 2021



Sandra Magens

(Kanzlerin)

