



## Gleichstellungs-Diversity-Plan der Universität zu Lübeck

12.07.2022 bis 11.07.2027

### Inhaltsverzeichnis

Präambel und rechtliche Verbindlichkeiten

Gleichstellungs-Diversity-Ziele 2022 bis 2027

- 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 Kulturwandel durch Diversity – Audit „Vielfalt Gestalten“
  - 3.1 Integration von Diversity in die strategischen Prozesse der Universität
  - 3.2 Wandel der Führungs- und Arbeitskultur durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz
  - 3.3 Diversitätsbezogene Lehrmodule
  - 3.4 Zwischen Hate Speech und Meinungsfreiheit
- 4 Nachwuchsentwicklung
  - 4.1 Im Studium
  - 4.2 In der wissenschaftlichen Qualifikation
- 5 Frauen in Führungspositionen
- 6 Gender-Diversity-gerechte Lehre
- 7 Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen
- 8 Aktionsplan Inklusion
- 9 Aktionsplan gegen Rassismus
- 10 Generelle Vereinbarungen
  - 10.1 Amtssprache /geschlechtersensible Sprache
  - 10.2 Gremienbesetzung
  - 10.3 Geschlechterdifferenzierte Statistik

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

Die Universität zu Lübeck verpflichtet sich weiterhin zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Aufbau diversitätsgerechter Studien- und Arbeitsbedingungen. Dem Diversity Management der Universität liegt eine Diversitätsstrategie zugrunde, die im Audit „Vielfalt Gestalten“ erarbeitet und jeweils überprüft wird. Mit der Implementierung des Gleichstellungs-Diversity-Plans in den Struktur- und Entwicklungsplan nimmt das Präsidium der Universität Gleichstellung und Diversity weiterhin als Managementaufgabe wahr, stellt seine besondere Verantwortung bei der Durchsetzung des gesetzlichen Auftrags Gleichstellung und Antidiskriminierung heraus und wirkt darauf

---

<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, Zielvereinbarungen zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und der Universität zu Lübeck, Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

hin, dass Gleichstellung und Diversity Querschnittsaufgaben der gesamten Hochschule und ihrer Mitglieder sind.

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, der Diversitybeauftragten, der Inklusionsbeauftragten und dem Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss zusammenzuarbeiten. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in ihrer nach § 27 HSG und § 20 Verfassung der Universität und die Diversitybeauftragte in ihrer nach § 27a HSG und § 21 Verfassung der Universität definierten beratenden und kontrollierenden Funktion sowie die Inklusionsbeauftragte in ihrer beratenden Funktion unterstützen den Prozess und begleiten ihn initiiierend sowie konzeptionell.

**Qualitative Ziele** des Gleichstellungs-Diversity-Plans sind:

- die Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen auf allen Ebenen der Universität
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- die Konsolidierung von Maßnahmen zur 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
- die Erarbeitung und Umsetzung eines Aktionsplans Inklusion
- die Erarbeitung und Umsetzung eines Aktionsplans gegen Rassismus

**Quantitative Ziele** des Gleichstellungsplans sind:

- die Erfüllung der Zielvorgaben aus der Zielvereinbarung zwischen der Universität und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Die Fortschreibung des Gleichstellungs-Diversity-Plans beinhaltet eine Schwerpunktsetzung anhand der formulierten qualitativen und quantitativen Ziele. Auf die Festlegung von Zielzahlen im Gleichstellungs-Diversity-Plan wird verzichtet, da diese bereits in der Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur festgelegt und somit verpflichtend und überprüfbar sind.

Dem Gleichstellungs-Diversity-Plan ist kein Datenanhang beigefügt; aufgrund der Datentransparenz an der Universität sind die Daten zur Gleichstellungssituation durchgängig vorhanden und aktuell abrufbar. Für den Bereich Diversity werden aufgrund des Datenschutzes keine Daten erhoben, einzige Ausnahme ist die Schwerbehindertenquote.

Für den Gleichstellungs-Diversity-Plan wird 2022 ein Zielkatalog aller Maßnahmen mit Teilschritten erstellt, anhand dessen die Umsetzung des Plans kontrolliert wird. Für eine effektive Berichterstattung wird der Gleichstellungs-Diversity-Plan und das Erreichen der Zielvorgaben jährlich durch den Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss (zusätzlich Inklusionsbausteine durch den Runden Tisch Inklusion, Bausteine gegen Rassismus durch die AG gegen Rassismus) geprüft und über den aktuellen Umsetzungsstand im Präsidium 2023 ff. berichtet. Strategie und Maßnahmen im Handlungsfeld Diversity werden im Lenkungskreis Diversity (weiter)entwickelt, der 2019 aus dem Audit „Vielfalt Gestalten“ hervorgegangen ist.

Der vorliegende Gleichstellungs-Diversity-Plan wurde am 12. Juli 2022 vom Gleichstellungs-Diversity-Ausschuss der Universität beschlossen.

## Gleichstellungs-Diversity-Ziele 2022 bis 2027

### 1 Konsolidierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie und erhöhte Sensibilisierung in der Organisationskultur – Audit „familiengerechte hochschule“

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. Die Basis für eine familiengerechte Organisationskultur bildet das „Handbuch für eine familiengerechte Personalführung an der Universität zu Lübeck“. Räumlich sind die Angebote im „Familiencube“ der Universität gebündelt. Die familienbewusste Ausrichtung ist Bestandteil der Strategie und in den Strukturen und Verfahren sowie im Personalentwicklungskonzept der Internen Weiterbildung fest verankert.

2020 wurde die Universität zu Lübeck zum fünften Mal seit 2008 als „familiengerechte hochschule“ auditiert. Die aktuellen Maßnahmen, unter anderem die Erarbeitung eines Familienpasses als Nachteilsausgleich für studentische Eltern bzw. Studierende, die Angehörige pflegen, werden zum erneuten Re-Audit bis 2023 umgesetzt.

Mit jeder neuen Auditierung möchte die Universität ihre bisherigen Maßnahmen überprüfen, konsolidieren und ggf. optimieren sowie neue Zielgruppen (z. B. Väter in der Wissenschaft, Aufbau eines Väternetzwerks) mit passgenauen Maßnahmen erschließen.

### 2 Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY

2020 hat die Universität zum vierten Mal seit 2011 das Prädikat TOTAL E-QUALITY erhalten; zum ersten Mal mit dem Zusatzprädikat „Diversity“. 2023 wird sich die Universität wiederholt um beide Prädikate bewerben.

### 3 Kulturwandel durch Diversity – Audit „Vielfalt Gestalten“

Die Universität zu Lübeck bewirbt sich 2022 um die Re-Auditierung im Audit „Vielfalt Gestalten“ des Stifterverbandes. Grundlage des Peer-Review-Verfahrens und weiterer Maßnahmenentwicklung ist die Diversitätsstrategie, die 2021 vom Lenkungskreis Diversity erarbeitet wurde. Folgende Entwicklungsziele und Maßnahmen ergeben sich aus der Diversitätsstrategie:

#### 3.1 Integration von Diversity in die strategischen Prozesse der Universität

„Als Querschnittsaufgabe und als nachhaltige Strukturentwicklung bildet Diversity Management das Qualitätsmerkmal einer lernenden und lehrenden Organisation.“ (Diversity-Profil, 2018) In diesem Sinne muss Diversity sukzessive integraler Bestandteil aller strategischen Prozesse werden. Die Diversitätsstrategie formuliert hierzu mittelfristige Schwerpunkte, für deren zentrale Stärkung 2022 Präsidiumsbeauftragte ernannt werden sollen. Diese Präsidiumsbeauftragten werden Teil des im Zuge des Audits neu zu konstituierenden Lenkungskreises Diversity.

#### 3.2 Wandel der Führungs- und Arbeitskultur durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz

Die Diversitätsstrategie beschreibt als strategisches Ziel einen Wandel der Führungs- und Arbeitskultur durch den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz. Eine wesentliche Maßnahme, um dieses Ziel zu erreichen, ist bereits die feste Verankerung von gender-diversitätsbezogenen Pflichtkursen in der Internen Weiterbildung und im Dozierenden Service Center. In diesen Kursen gab und gibt es präzise Rückmeldungen zum konkreten Bedarf an Gender-Diversity-Kompetenz in den verschiedenen Bereichen der Universität. Daraus leitet sich für die kommenden Jahre ab, dass bereichs- und aufgabenbezogene Handreichungen ausgearbeitet werden, die einen praktischen Anti-Bias-Ansatz

verfolgen und bedarfsgerecht mit Schulungen oder Coachings hinterlegt werden. Erste Themenfelder hierfür sind Beratung, Führungskompetenz, Personalauswahl und -entwicklung, Lehre und Prüfungen sowie Öffentlichkeitsarbeit.

### 3.3 Diversitätsbezogene Lehrmodule

Gemäß dem Leitbild und dem Diversity-Profil der Universität zu Lübeck sollte Diversitätskompetenz ein Qualitätsmerkmal der Absolvent\*innen sein. Hierfür sollen in den Studiengängen fachbezogene Lehrmodule mit einem diversitätsgerechten Ansatz entwickelt und, wo möglich, in die Curricula integriert werden. Parallel soll das Angebot themenspezifischer Wahlfächer mit Diversitätsschwerpunkt ausgebaut werden.

### 3.4 Zwischen Hate Speech und Meinungsfreiheit

Ziel ist es, den Angehörigen der Universität einen Reflexionsraum zu eröffnen und Handlungssicherheit im Umgang mit gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Hate Speech zu vermitteln. Hierzu wird eine Handreichung erarbeitet, die Begriffe klärt und Handlungsstrategien im praktischen Umgang aufzeigt. Diese Handreichung wird mit Schulungen für Studierende und Mitarbeiter\*innen durch externe Expert\*innen hinterlegt.

## 4 Nachwuchsentwicklung

### 4.1 Im Studium

Zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen in der Informatik und informatiknahen Fächern werden das Netzwerk „InformatiXX“ und der Girls Day fortgeführt.

Es werden zudem Maßnahmen für ein barrierefreies und inklusives Studium erarbeitet (siehe Punkt 8).

### 4.2 In der wissenschaftlichen Qualifikation

Das interdisziplinäre Netzwerk „CareerRopeUp“ (Postdoktorandinnen) wird fortgeführt.

Die Habilitationsfördermaßnahmen für Frauen in der Medizin und in MINT werden fortgeführt.

Die Berücksichtigung des Genderaspektes bei der leistungsorientierten Mittelvergabe wird fortgeführt.

Die Universität wertet zur Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen seit 2016 jährlich die Daten zu einer möglichen kontraktuellen Segregation<sup>2</sup> aus. An der Universität liegt aktuell in keiner Sektion eine kontraktuelle Segregation vor; werden im jährlichen Monitoring Auffälligkeiten sichtbar, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Es werden zudem Maßnahmen für eine barrierefreie und inklusive wissenschaftliche Qualifikation erarbeitet (siehe Punkt 8).

## 5 Frauen in Führungspositionen

Die Zielvorgaben aus der Zielvereinbarung zwischen der Universität und dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur werden erfüllt und in einer neuen Zielvereinbarung fortgeschrieben. Die Gender-Diversity-gerechte Berufsrichtlinie wird in den Sektionen angewandt, regelmäßig geprüft und ggf. aktualisiert.

Die Maßnahme FeR – Ausgleich für die Gremienarbeit für Wissenschaftlerinnen – wird fortgeführt.

Die Universität wertet zur Beseitigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen jährlich die Daten im Bereich der Professuren zum Gender Pay Gap aus. An der Universität liegt aktuell kein Gender Pay Gap vor; werden im jährlichen Monitoring Auffälligkeiten sichtbar, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen.

---

<sup>2</sup> Kontraktuelle Segregation: größere Konzentration von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen, auf Teilzeit- und Drittmittelstellen im Verhältnis zu Wissenschaftlern.

Zur Sensibilisierung und für einen Kulturwandel werden in der Internen Weiterbildung regelmäßig Seminare zum Erwerb von Genderkompetenz (inkludiert „Gender bias in Berufsverfahren“) angeboten. Zudem wird ein Dialog- und Austauschformat entwickelt, das sich an Frauen in Führungspositionen richtet und gezielt strukturelle Benachteiligungen und deren Abbau thematisiert.

#### 6 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, inklusive Kompetenz, Gender-Kompetenz, Diversity-Kompetenz sowie didaktische und Methodenkompetenz. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Kurse werden grundlegende Gender-Diversity-Theorien benannt und disziplinerorientierte sowie interdisziplinäre Handlungskonzepte durch die Teilnehmenden selbst für die eigene Lehre entwickelt.

#### 7 Förderung von diskriminierungsfreien Arbeits- und Studienbedingungen

Die zentrale Stelle für die Beratung und die Entwicklung von präventiven Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung ist die KoBAS – Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle.

Die Universität muss sichere Arbeits- und Studienbedingungen schaffen und umfassend ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Hierbei werden vor allem die Bereiche Beratungsangebote, Studiengangsanordnungen und die Infrastruktur der Universität in den Blick genommen. Die Universität erhebt in den Semesterevaluationen Diskriminierungserfahrungen von Studierenden. Über diese Erhebung sowie die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung wird dem Senat und Präsidium regelmäßig berichtet. In Fällen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt finden das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die Richtlinie der Universität zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Anwendung. Die Mitglieder der AGG-Beschwerdestelle werden regelmäßig fortgebildet.

Die Universität nimmt seit 2021 am EU-Projekt „UniSAFE. Ending gender-based violence“ teil und passt nach der Auswertung und Formulierung zentraler Handlungsempfehlungen den vorhandenen Katalog von Maßnahmen für Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an. Die Universität beteiligt sich jährlich um den 25. November durch Beflaggen an der Anti-Gewalt-Woche.

Universitäre Anlagen und Gebäude werden regelmäßig durch das Referat Chancengleichheit und Familie zusammen mit dem Referat Bau, Liegenschaften und Sicherheit auf Gefahrenquellen, Angsträume und Barrieren überprüft und ggf. Maßnahmen zur Beseitigung ergriffen.

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“, „Inklusion“ und „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit bspw. gegenüber homosexuellen oder transgeschlechtlichen Menschen“ zu ergänzen (Vgl. auch die Rubriken 8 und 9).

Ein weiteres Entwicklungsziel für den Bereich „Antidiskriminierung“ ist die Zugänglichkeit und Niedrigschwelligkeit von Beratungs- und Beschwerdeangeboten. Zudem sollen Kooperationen und Möglichkeiten der Verweisberatung mit städtischen und / oder regionalen Beratungsstellen bewertet und etabliert werden.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Abbau von Diskriminierung im Bereich Geschlechtervielfalt.

Die Universität bietet seit 2016 eine Trans\*-Inter\*-Beratung an. Zudem wird regelmäßig eine Schulung für Mitarbeiter\*innen zum Thema Geschlechtervielfalt angeboten. Die Universität ist 2019 dem Bündnis für Akzeptanz und Respekt beigetreten und solidarisiert sich u.a. durch das Beflaggen mit der Regenbogenfahne mit Menschen, die aufgrund ihrer geschlechtlichen oder sexuellen Identität diskriminiert werden. Um transgeschlechtlichen und intergeschlechtlichen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium und Arbeit zu ermöglichen, sollen Prozesse angepasst und Infrastrukturen geschaffen werden.

Dazu gehören:

- Prozess für eine Änderung des Vornamens in den universitären Erfassungssystemen im Zuge einer Transition
- Prozesse für die niedrigschwellige Anpassung des Namens in der Lehre (Webex, Teilnehmerlisten, Moodle) im Zuge einer Transition

- geschlechterneutrale Toiletten und Umkleidekabinen

## 8 Aktionsplan Inklusion

Die bereits vorhandenen Maßnahmenvorschläge („Aktionsbausteine“) zur Inklusion werden stetig umgesetzt und weiterentwickelt. Dazu gehören:

- Erstellung einer Plakatkampagne (#istjakrass) mit Social-Media-Begleitung und dazugehöriger Webseite zur Sensibilisierung für psychische Erkrankungen
- Online-Plattform für Peer-Mentoring für Studierende mit Behinderung / chronischer Erkrankung
- Beratung Dozierender zu barrierefreier und inklusiver Lehre
- „Green Card“ für den Nachteilsausgleich
- Installation eines Systems für hörbeeinträchtigte Personen im Auditorium Maximum
- gesetzlich verpflichtende Barrierefreiheitserklärung

Diese orientieren sich an der im WS 2018/2019 an der Universität zu Lübeck durchgeführten Interviewstudie zur Barrierefreiheit, an der UN-Behindertenrechtskonvention und an den Aktionsplänen des Landes Schleswig-Holstein. Die Maßnahmen können dynamisch erweitert werden, um neue Wissensstände zu integrieren. Weiterführend wird daraus mit dem Runden Tisch Inklusion ein Aktionsplan Inklusion erarbeitet. Als erster Schritt werden Arbeitsgruppen zu inhaltlichen Schwerpunkten etabliert.

Folgende teilweise in Planung befindliche Maßnahmen werden umgesetzt:

- generelle Anforderung „Barrierefreiheit“ bei der Neuanschaffung von Software für den Studienbetrieb und die Administration
- barrierefreie Umgestaltung der Webseite und aller Dokumente inkl. Schulung aller Webseitenredakteur\*innen (mit Relaunch; gemäß gesetzlicher Vorgabe)
- Etablierung von Workshops für Studierende mit Behinderung / chronischer Erkrankung mit Hinblick auf die wissenschaftliche Qualifikation
- Berücksichtigung von Barrierefreiheit und Inklusion in allen zukünftigen und laufenden Bauprojekten unter Einbezug der Inklusionsbeauftragten von Beginn an
- Erstellung einer Liste von bestehenden Barrieren auf dem Campusgelände mit anschließender Priorisierung und Behebung von Barrieren
- Einrichtung von mindestens zwei rollstuhlgerechten Laborarbeitsplätzen für die Lehre auf dem Campus

## 9 Aktionsplan gegen Rassismus

Auf Basis der durchgeführten Befragungen zu fremdenfeindlichen Übergriffen wurden bereits Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. Dazu gehören:

- Erweiterung der Hausordnung zur Unterbindung des Tragens von Kleidung mit rechtsextremistischer Symbolik (§ 6 (4) Hausordnung der Universität zu Lübeck)
- Erarbeitung eines Leitfadens für Dozierende zur Durchsetzung von § 6 (4) der Hausordnung
- Workshops zum Empowerment für diskriminierungsbedroffene Studierende und in Kooperation mit dem Regionalen Beratungsteam gegen Rechtsextremismus Lübeck für Lehrende und Interessierte zum Umgang mit Rechtsextremismus und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im universitären Kontext

2021 wurde eine AG gegen Rassismus mit Vertreter\*innen aus der Verwaltung, Dozierenden und Studierenden gegründet. Diese wird im Einklang mit dem Landesaktionsplan gegen Rassismus einen Aktionsplan für die Universität entwickeln.

Folgende teilweise in Planung befindliche Maßnahmen werden umgesetzt:

- verpflichtende Workshops zu „Critical Whiteness“ für alle an der Universität in der Beratung tätigen Personen

- Durchführung regelmäßiger Veranstaltungen zu strukturellem Rassismus und zur Sensibilisierung für Identitätspolitik
- Durchführung von Veranstaltungen zum jährlichen internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März
- Prüfung der Aufnahme in einen entsprechenden Hochschulverband wie z. B. „Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)

2023 wird die Befragung zu fremdenfeindlichen Übergriffen zum dritten Mal wiederholt.

## 10 Generelle Vereinbarungen

### 10.1 Amtssprache /geschlechtersensible Sprache

Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Prüfungs-, Studiengangs-, Promotions- und Habilitationsordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Universität werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt sind oder mindestens sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Im Idealfall wird die geschlechtersensible Schreibweise „\*“ verwendet.<sup>3</sup>

Die Schreibweise „\*“ darf in Hausarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten sowie in Promotions- und Habilitationsschriften nicht nachteilig bewertet werden.

Die Anmerkung „Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche (die weibliche) Form“ verwendet, ist unzulässig.

### 10.2 Gremienbesetzung

Die Universität unterstützt (z.B. durch die Maßnahme FeR) die weiblichen Angehörigen bei der Wahrnehmung von Kandidaturen in allen Selbstverwaltungsorganen und achtet insgesamt sowohl auf eine gender- als auch diversitygerechte Zusammensetzung der Gremien. 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. Die Gremienwahlordnung wird hinsichtlich Gender-Diversitygerechtigkeit 2022 geprüft und ggf. novelliert.

### 10.3 Geschlechterdifferenzierte Statistik

Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert (männlich, weiblich, divers) erstellt Lübeck,

Lübeck, 09.01.2023

  
 Sandra Magens  
 Kanzlerin

<sup>3</sup> Bei Etablierung einer anderen allgemein konsensfähigen geschlechtersensiblen Schreibweise wird dieser Punkt entsprechend der Vorgaben angepasst.