

Gleichstellungsprogramm der Universität Leipzig

Der Senat hat in seiner Sitzung am 10. Februar 2009 das folgende Gleichstellungsprogramm der Universität Leipzig beschlossen.

0. Präambel
1. Ziele und Grundlagen
2. Studium
3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
4. Stellenbesetzungen
 - 4.1. Stellenausschreibung
 - 4.2. Stellenbesetzung
5. Fort- und Weiterbildung
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 6.1. Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen
 - 6.2. Kinderbetreuung an der Universität Leipzig
 - 6.3. Dual Career Couples
7. Gender in Lehre und Forschung
8. Umsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung
9. Organisation der Gleichstellungsarbeit
 - 9.1. Gleichstellungsrat und Gleichstellungsbeauftragte
 - 9.2. Aufgaben
 - 9.3. Ressourcen

Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht aller Menschen (Art. 3 Abs. 2 GG) und ein fester Grundwert jeder Demokratie. Gleichstellung lässt sich jedoch nicht allein dadurch erreichen, dass sie im Gesetz verankert wird. Daher ist es Aufgabe des Staates, die rechtliche Gleichstellung und tatsächliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 GG, Art. 8 SächsVerf).

Gleichstellung kann nur dort funktionieren, wo sie auch in den Köpfen der Menschen angekommen ist und durch Umsetzung in die tägliche Praxis den Status von Normalität erlangt hat. Dies lässt sich nicht erreichen, wenn lediglich die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichbehandlung eingehalten werden. Erforderlich ist ein bewusstes Gegensteuern in Bezug auf Tendenzen und Strukturen, die zu geschlechtsspezifischer Benachteiligung führen.

Das Gleichstellungsprogramm der Universität Leipzig dient nicht nur der Umsetzung des § 5 Abs. 3 des Sächsischen Hochschulgesetzes und der landesrechtlichen, verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Vorgaben. Es soll vielmehr schwerpunktmäßig dazu beitragen, dass über die rechtlich verankerte Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinaus an der Universität Leipzig geschlechtsspezifische strukturelle Mängel behoben werden und es so zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern kommt. Die Universität Leipzig verpflichtet sich daher nach Maßgabe dieses Programms, die Gleichstellung nicht nur als ein auf dem Papier stehendes Ideal hervorzuheben und zu fördern, sondern auch aktiv an deren Realisierung im universitären Alltag mitzuwirken.

Das Ziel der Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und der Beseitigung von bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen für Frauen und Männer wird in alle Aufgabenbereiche und auf jeder Entscheidungsebene integriert. Bei der Planung, Durchführung und Begleitung von Maßnahmen werden deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt und in die Entscheidungsfindung einbezogen.

Die Gleichstellungsförderung an der Universität Leipzig bezieht alle Status- und Beschäftigtengruppen ein. Zum Ausgleich bestehender Nachteile werden der Senat und das Rektorat besondere Maßnahmen beschließen, um

- die Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation mit Studium und Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern,
- Forschung und Lehre anzuregen und zu fördern, die auch aus geschlechtsspezifischer Perspektive betrieben werden und die der gesellschaftlichen Stellung und den Interessen von Frauen und Männern Rechnung tragen,
- zu gewährleisten, dass das Persönlichkeitsrecht von Frauen und Männern respektiert wird.

1. Ziele und Grundlagen

- (1) Die Universität Leipzig strebt mit diesem Programm die Gleichstellung von Frauen und Männern aller Statusgruppen sowie den Abbau vorhandener geschlechtsspezifischer Nachteile an. Dies gilt insbesondere beim Studium, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, bei anstehenden Stellenbesetzungen und bei Fort- und Weiterbildung der Angehörigen der Universität.
- (2) Erklärtes Ziel des Gleichstellungsprogramms ist insbesondere die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die angemessene Berücksichtigung besonderer Lebenssituationen.
- (3) Das Gleichstellungsprogramm soll dazu beitragen, an der Universität Leipzig Studien-, Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, die allen Angehörigen der Universität eine gleichberechtigte Wahrnehmung und

Ausübung ihrer Rechte und Pflichten ermöglichen und die berufliche Chancengleichheit gewährleisten.

- (4) Zur Gleichstellungsarbeit gehört es, die jeweils für Frauen und Männer an der Universität Leipzig bestehenden Nachteile aufzuzeigen und schrittweise auf deren Beseitigung und damit auf eine diesbezügliche Gleichstellung beider Geschlechter hinzuwirken.
- (5) Die Universität Leipzig setzt sich in besonderem Maße dafür ein, dass das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und das Persönlichkeitsrecht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität Leipzig geachtet und geschützt werden.
- (6) Die Universität Leipzig ist bestrebt, unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit entsprechend Art. 33 Abs. 2 GG die universitären Leitungsgremien unter ausschließlicher Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen.
- (7) Die Universität Leipzig verwendet in internen und externen Texten die Sprache geschlechtsneutral oder benutzt männliche und weibliche Sprachformen gleichermaßen.
- (8) Zur wissenschaftlichen Unterstützung, Begleitung und Evaluierung der Gleichstellungsarbeit fördert die Universität Leipzig die Entwicklung sowohl disziplinärer als auch interdisziplinärer Geschlechterforschung. Dies erstreckt sich auch auf Forschungsvorhaben hinsichtlich der speziellen Lebenssituation von Männern.

2. Studium

- (1) Die zentrale Studienberatung und die Studienberatung an den Fakultäten der Universität Leipzig bemühen sich in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten darum, Studienbewerberinnen in stärkerem Maße für jene Studienfächer zu gewinnen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Gleichermäßen sollten Studienbewerber für traditionell von Frauen bevorzugte Fachrichtungen interessiert werden.
- (2) Die Universität wirkt darauf hin, dass die Unterrichtszeiten so ausgerichtet sind, dass den Studierenden aus der Geschlechtszugehörigkeit oder aus ihrer familiären Situation keine Nachteile erwachsen und bestehende Nachteile beseitigt werden.
- (3) Zur besseren Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Kinderbetreuung und Studium wirkt die Universität Leipzig darauf hin, dass über die zwei Urlaubssemester hinaus, die Studierenden im Regelfall zustehen, Schwangerschaft und Elternzeit als Grund für eine Beurlaubung vom Studium anerkannt werden.
- (4) Die Universität Leipzig wirkt darauf hin, dass die Fristen zur Ablegung von Prüfungen bei Schwangerschaft von Studentinnen und Elternschaft von Studierenden in Härtefällen verlängert werden.

(5) Sonderstudienpläne für werdende Mütter sind als individuelle Fördervereinbarungen auf Wunsch der Studentinnen zu ermöglichen. Eine Schwangerschaft wird auf Antrag der Studentin als Grund für die Verlagerung des Prüfungszeitraums (Vorverlegung oder Verlängerung), für die Modifizierung der Prüfungsreihenfolge oder für die Unterbrechung eines laufenden Prüfungsvorganges anerkannt.

(6) Studierende mit Kind(ern) dürfen ihr Studium als Teilzeitstudium absolvieren.

3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

(1) Die Universität Leipzig wirkt darauf hin, dass aus der Geschlechtszugehörigkeit keine Nachteile für die persönliche wissenschaftliche Entwicklung erwachsen und bestehende Nachteile beseitigt werden.

(2) In allen Phasen der wissenschaftlichen Entwicklung, also von der Beschäftigung als studentische Hilfskraft bis hin zur Berufung als Hochschullehrer oder als Hochschullehrerin, erfolgt die Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses daher ausgewogen.

(3) Die Universität insgesamt, aber auch die jeweiligen wissenschaftlichen Einrichtungen betreiben die Gestaltung und Inanspruchnahme entsprechender Förderprogramme.

(4) An der Arbeit von Einstellungs-, Stipendien-, Berufungs- und ähnlichen Kommissionen werden die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich beratend beteiligt.

4. Stellenbesetzung

4.1 Stellenausschreibung

(1) Bei der Stellenausschreibung sollen gleichermaßen Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden. Dazu ist jeweils die männliche und die weibliche oder eine geschlechtsneutrale Form zu verwenden.

(2) Die in den Stellenausschreibungen festgelegten Qualifikationsanforderungen und Eingruppierungen dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden.

(3) Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig wird vom Personaldezernat und dem jeweiligen Dekanat rechtzeitig über alle Stellenausschreibungen und über alle eingegangenen Bewerbungen informiert und gewährleistet deren Weiterleitung an die jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten der betroffenen Struktureinheiten.

(4) Darüber hinaus kann bei der Besetzung von Stellen der bzw. die für die Struktureinheit zuständige Gleichstellungsbeauftragte verlangen, über alle

eingegangenen Bewerbungen umfassend informiert zu werden. Er bzw. sie hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, Anwesenheit bei Vorstellungs- und Personalgesprächen und kann gegenüber dem Auswahlgremium Empfehlungen aussprechen. Andere Informationspflichten und Einsichtsrechte bleiben hiervon unberührt.

4.2. Stellenbesetzung

- (1) Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sollte unabhängig vom Geschlecht allein auf die grundgesetzlich vorgegebenen Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geachtet werden.
- (2) Bei der Einstellungsbeurteilung sind familiär bedingte Beurlaubungen als zusätzliche Belastung anzuerkennen. Sie dürfen nicht nachteilig bewertet werden.
- (3) Durch familienspezifische Aufgaben entstandene Verzögerungen in der akademischen Qualifizierung sind Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig anzurechnen. Entsprechendes gilt für gesetzliche Pflichtdienste (Grundwehrdienst, Wehrersatzdienst o. ä.), zu denen nur Angehörige eines Geschlechts verpflichtet sind.
- (4) In den Berufungskommissionen und in den Gremien, die über die Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals zu befinden haben, ist die ausreichende, bei gleicher Eignung und Befähigung nach Möglichkeit gleichgewichtige Mitwirkung und Stimmberechtigung beider Geschlechter sicherzustellen.
- (5) Bei Berufungs- und Besetzungsverfahren sollten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen bei gleicher Eignung und Befähigung gleichermaßen als Gutachter und Gutachterinnen gebeten werden.
- (6) Der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder der zuständigen Struktureinheit kann Bedenken und Einwände wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung im Berufungs- oder Besetzungsverfahren bei dem zuständigen Dekan bzw. der zuständigen Dekanin geltend machen. Dieser bzw. diese befasst damit den Fakultätsrat.

5. Fort- und Weiterbildung

Maßnahmen zur allgemeinen Fortbildung und Weiterqualifizierung an der Universität Leipzig dienen unter anderem der Verbesserung der Aufstiegschancen und der langfristigen Sicherung der Beschäftigung sowie dem Abbau der durch familiär bedingte Ausfallzeiten entstandenen Informationsdefizite.

- (1) Durch die Zentralverwaltung der Universität werden die Gleichstellungsbeauftragten über alle entsprechenden Weiterbildungsangebote informiert und sie haben das Recht, Weiterbildungsangebote vorzuschlagen.
- (2) An der Universität wird nach Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten jährlich mindestens eine zentrale Weiterbildungsveranstaltung mit aktuellen

gleichstellungsrelevanten Inhalten speziell für die Gleichstellungsbeauftragten angeboten.

- (3) Zur Erreichung des Ziels der Chancengleichheit von männlichen und weiblichen Universitätsbeschäftigten, besonders in Bereichen, in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert ist, sollen spezifische Fortbildungsangebote konzipiert und für diesen Kreis reserviert werden. Auf diese Angebote wird in geeigneter Weise hingewiesen.
- (4) Führungskräfte sollen an Fortbildungen zur Sensibilisierung für Themenbereiche wie Genderkompetenz, Gleichstellungsmanagement, sexuelle Belästigung u.a. teilnehmen.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Universität Leipzig sorgt für familienfreundliche Strukturen durch die Umsetzung verschiedener Maßnahmen. In den Prüfungs- und Promotionsordnungen ist die Alltagssituation studierender, forschender und lehrender Eltern zu berücksichtigen. Punkt 2 Absatz 2 gilt entsprechend.

6.1 Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen

- (1) Zeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen oder bisherige Teilzeitarbeit dürfen sich bei Einstellungen, Höhergruppierungen sowie Umsetzungen nicht nachteilig auswirken.
- (2) Unter Beachtung der dienstlichen Belange sollten auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen familienfreundliche Regelungen ermöglicht werden:
 - Gestaltung flexibler Arbeitszeiten bei Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen (Kernzeitenregelung) sowie Fort-, Aus- und Weiterbildung auf Antrag von Beschäftigten;
 - gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Teilzeitbeschäftigte;
 - Reduzierung der Arbeitszeit oder Freistellung (Beurlaubung) auf begründeten Wunsch von Beschäftigten;
 - Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt;
 - Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf in der Elternzeit;
 - Einstellung von Vertretungs- und Aushilfskräften bei Beurlaubungen von Beschäftigten (z.B. Mutterschutz und Elternzeit);
 - Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses um die Dauer der Elternzeit und des Mutterschutzes;
 - Weiterbeschäftigung an gleichwertigem Arbeitsplatz an der Universität nach Inanspruchnahme der Elternzeit und der evtl. anschließenden Beurlaubung.

6.2 Kinderbetreuung an der Universität Leipzig

- (1) Besonders berücksichtigen die Vorgesetzten, Professorinnen und Professoren bei der Festlegung von Arbeitszeiten, Terminvergaben, Vorlesungen, Seminaren usw., dass Beschäftigte und Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen in der Regel weniger flexibel mit ihrer Arbeits- bzw. Studienzeit umgehen können. Ein akzeptabler Zeitkorridor soll die Öffnungszeiten der städtischen Kindereinrichtungen in Leipzig (bis 17.00 Uhr) berücksichtigen.
- (2) Die Universität Leipzig wirkt auf ausreichende Möglichkeiten der Betreuung von Kindern Studierender und Beschäftigter bis ins Schulalter hin. Insbesondere werden Bestrebungen zur Einrichtung eines betriebsnahen Betreuungsangebotes mit flexiblen Öffnungszeiten unterstützt.
- (3) Eine stundenweise Kinderbetreuungsmöglichkeit bei Tagungen, Fortbildungen und Bewerbungsverfahren soll angeboten werden.

6.3 Dual Career Couples

Die Universität Leipzig berücksichtigt im Zuge von Stellenbesetzungen familiäre Belange.

7. Gender in Lehre und Forschung

Gender wird in den meisten Wissensbereichen als relevante Kategorie untersucht und beschrieben. Lehre und Forschung über Gender befassen sich auf interdisziplinärer Basis mit den gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Diese sind – anders als das biologische Geschlecht (englisch: sex) – erlernt und damit auch veränderbar. Allerdings wird die dichotome Auftrennung des Geschlechts in sex und gender zunehmend infrage gestellt und es wird darauf hingewiesen, dass auch das biologische Geschlecht Ergebnis diskursiver Praktiken (d.h. des *Doing gender*) ist.

Die Universität Leipzig erkennt die Bedeutung von Gender als besonders wichtigen Gegenstand von Forschung und Lehre an und setzt sich das Ziel, diese Erkenntnis in die Praxis umzusetzen. Sie ist darüber hinaus bestrebt, einen Beitrag zur Entwicklung von Gendersensibilität zu leisten.

- (1) Die Fakultäten werden aufgefordert, bei der Strukturplanung und Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich auch genderspezifische Arbeitsgebiete und Lehrangebote zu berücksichtigen.
- (2) Die Universität unterstützt das Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (FraGes) bei der Erfüllung seiner Aufgaben - Vernetzung vorhandener Projekte auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig, Aufbau und Entwicklung eigener Forschungsprojekte sowie Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses einschließlich Studierender im Bereich Geschlechterforschung.

- (3) Die Fakultäten fördern in Absprache mit der Universitätsbibliothek die Anschaffung von Literatur zum Thema Gender aus allen Fachrichtungen.
- (4) Neben dem SQ-Modul "Genderkompetenz" entwickelt die Universität Leipzig in der Verantwortung des Prorektorats für Lehre und Studium bis Oktober 2010 zwei interdisziplinäre Module zu Gender im Bachelor und im Master. Auch in der strukturierten Graduiertenausbildung sollen Genderthemen explizite Berücksichtigung finden.

8. Umsetzung des Rechts auf Selbstbestimmung

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im beruflichen Alltag hängt neben konkreten Verordnungen und Maßnahmen von einer förderlichen Einstellung aller Beschäftigten ab. Sexuelle Belästigung gibt es an der Universität Leipzig ebenso wie in anderen Organisationen, Institutionen und Betrieben und wie überall ist sie ein erhebliches Problem für die Betroffenen. Sexuelle Belästigung zu vermeiden oder abzustellen sieht die Leitung der Universität Leipzig als ihre Aufgabe an.

Alle sind daher aufgerufen, ihren Anteil zu einem Klima beizutragen, in dem diskriminierende Äußerungen und sexuelle Belästigungen ernstgenommen und gegebenenfalls auch sanktioniert werden. Die Definitionsmacht für sexuelle Belästigung liegt ausnahmslos bei den Betroffenen.

Belästigung ist jedes Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Person verletzt. Es sind herabwürdigende oder beleidigende verbale Äußerungen oder Handlungen, die nicht erwünscht sind und als demütigend empfunden werden. Hierzu gehören insbesondere sexuelle Belästigungen u. a. entwürdigende sexualisierte Bemerkungen über Personen oder deren Körper, sexuell herabwürdigende Gesten und Verhaltensweisen, die verbale oder bildliche Präsentation pornographischer oder sexistischer Darstellungen, die Nutzung von pornographischen oder sexistischen Computerprogrammen und Internetseiten, unangebrachte und unerwünschte Körperkontakte, Nötigung zu sexuellem Verhalten, körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung.

Personen, die sich belästigt, insbesondere sexuell belästigt fühlen, können sich mit einer Beschwerde an die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragten wenden.

- (1) Die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, dieser Beschwerde nachzugehen und geeignete Schritte unter Berücksichtigung der Belange der belästigten Person einzuleiten. Zu den Dienstpflichten von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben gehört es, Beschwerden über sexuelle Belästigungen unvoreingenommen nachzugehen.
- (2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz führt zu disziplinarischen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen.
- (3) Die Universität Leipzig sorgt für die Ausschaltung von Gefahrenquellen in von der Hochschule genutzten Gebäuden und auf universitätseigenen Grundstücken.

9. Organisation der Gleichstellungsarbeit

9.1 Gleichstellungsrat und Gleichstellungsbeauftragte

- (1) An der Universität Leipzig wird ein Gleichstellungsrat eingerichtet. Ihm gehören Vertreter und Vertreterinnen aller Statusgruppen an. Die Kommission bestimmt ihren Vorsitz und gibt sich eine Geschäftsordnung. Geschäftsstelle der Kommission ist die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte nach Abs. 4.
- (2) Entsprechend §52 SächsHSG werden in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen Gleichstellungsbeauftragte sowie jeweils ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin gewählt.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig bilden die Gleichstellungsversammlung. Den Vorsitz der Versammlung hat der bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig. Die Versammlung gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (4) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Leipzig und der Stellvertreter oder die Stellvertreterin werden von der Gleichstellungsversammlung gewählt.

9.2 Aufgaben

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen für ihren Bereich die gesetzlichen Aufgaben und Vertretungsrechte wahr. Sie gehören stimmberechtigt den Fakultätsräten und beratend dem Senat und dem erweiterten Senat an.
- (2) In Angelegenheiten, die mehrere Fakultäten oder Einrichtungen oder die Universität Leipzig insgesamt betreffen, erfolgt eine Abstimmung in der Gleichstellungsversammlung.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten legen für ihren Bereich Gleichstellungspläne auf der Basis dieses Gleichstellungsprogramms vor. Die Pläne sollen jeweils einen Zeitraum von drei Jahren betreffen.
- (4) Für Planungen und Berichte der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen sowie der Universität Leipzig, insbesondere im Zusammenhang mit Zielvereinbarungen, erfolgen inhaltliche Zuarbeiten von den Gleichstellungsbeauftragten und statistische Zuarbeiten durch die Zentralverwaltung. Eine Koordination erfolgt durch den Gleichstellungsrat.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragten berichten dem jeweiligen Fakultätsrat bzw. dem Senat jährlich über ihre Tätigkeit, insbesondere über die Umsetzung der Gleichstellungspläne.

- (6) Die Gleichstellungsbeauftragten informieren über Grundlagen und Ziele der Gleichstellungsarbeit sowie über das Gleichstellungsprogramm und die jeweiligen Gleichstellungspläne. Sie wirken auf eine Umsetzung der Gleichstellungspläne hin.
- (7) Der Gleichstellungsrat unterstützt das Rektorat und den Hochschulrat in Fragen der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags.

9.3 Ressourcen

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten werden in Hinblick auf ihre sonstigen Dienstpflichten entsprechend §55 (4) SächsHSG entlastet.
- (2) Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und das Rektorat sorgen für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Auf Vorschlag des Gleichstellungsrates sollen für Projekte im Rahmen der Gleichstellungspläne angemessene Ressourcen bereitgestellt werden.