

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

UND

DOKUMENTATION DER GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

März 2014

verabschiedet in den Gremien der Leuphana:

Senatskommission für Gleichstellung am: 28.01.2014

Fakultätsräte am 12.02.2014 und am: 05.03.2014

Senat am: 19.02.2014

Präsidium am: 25.02.2014

Inhaltsverzeichnis

1. Die Leuphana Universität	1
2. Ist-Analyse der personellen Gleichstellungssituation im akademischen Bereich	2
2.1 Professorinnen.....	2
2.2 Juniorprofessorinnen und Habilitationen.....	3
2.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal	3
2.4 Doktorandinnen	4
2.5 Studierende	4
2.6 Ist-Analyse: Stärken und Herausforderungen.....	4
3. Gleichstellungsstrategie und -strukturen	4
3.1 Gleichstellungsstrategie: Integratives Gendering und Diversity.....	5
3.2 Gleichstellungsstrukturen	5
4. Gleichstellung als Qualitätsentwicklungsinstrument	6
4.1 Gender-Diversity in Studium und Lehre	7
4.2 Gender-Diversity in der Forschung	8
4.2.1 Integratives Gendering und Diversity in der Forschung (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)	9
4.3 Nachwuchsförderung.....	9
4.3.1 Leuphana Mentoring	9
4.3.1.1 ProScience-Mentoring in die Professur (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)	10
4.3.1.2 Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)	10
4.3.2 Qualifizierungsstipendien und -stellen für Frauen (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)	11
4.4 Hochschulsteuerung: Gender Monitoring	12
4.5 Hochschulkultur: Familienfreundliche Hochschule.....	12
4.6 Ausstehende Gleichstellungsaktivitäten aus dem Konzept von 2009.....	13
4.7 Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen	13
5. Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele der Leuphana Universität	14
Übersicht über die Anlagen und Abbildungen	

1. Die Leuphana Universität

Die Leuphana Universität Lüneburg ist eine niedersächsische Stiftungsuniversität. Sie entstand am 1. Januar 2005 durch die Fusion der Universität Lüneburg mit der Fachhochschule Nordostniedersachsen. Sie ist eine mittelgroße Universität mit aktuell 8.338 Studierenden, 148 Professuren (W3/W2/W1¹) sowie 586 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (davon 247 aus dem Innovations-Inkubator²). Der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals beträgt insgesamt 47 %. Der Frauenanteil der besetzten Professuren liegt bei rd. 26 %.

Mit Amtsantritt des Präsidiums am 1. Mai 2006 hat sich die Leuphana Universität Lüneburg für die „Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ grundlegend neu aufgestellt. Zentrales Element dieser konzeptionellen, inhaltlichen und strukturellen Neuausrichtung ist die Orientierung am Leitbild einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität.

In den vergangenen acht Jahren hat die Universität sich einen intensiven und grundlegenden Organisationswandel auferlegt. Dieser ging mit einer an den Bologna-Anforderungen orientierten Neustrukturierung des Universitätsstudiums einher.

Der Bereich Studium und Lehre orientiert sich an einer humanistischen Bildungsidee. In drei Schools wird diese zielgruppengerecht umgesetzt. Das Leuphana College trägt die Verantwortung für die grundständigen Bachelorprogramme, in denen neben der fachlichen Bildung ebenso die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden angesprochen wird. Die Graduate School bietet innovative, thematisch orientierte Masterstudiengänge. Neben einem teilstrukturierten Promotionsprogramm gibt es einen „Fast Track“ zur Promotion, bei dem die Master- mit der Promotionsphase verbunden wird. Die Professional School realisiert die Idee des lebenslangen Lernens im Rahmen weiterqualifizierender, insbesondere berufsbegleitender Zertifikats-, Bachelor- und Masterprogramme. Die Schools erfüllen als zentrale akademische Einrichtungen administrative Funktionen in der Organisation und dienen der Qualitätsentwicklung in der Lehre. Akademische Themen, wissenschaftliche Inhalte und die fachliche Expertise der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegen in den vier Fakultäten: Bildung, Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeit und Wirtschaftswissenschaften. Sie tragen die vier fachübergreifenden Wissenschaftsinitiativen Bildungsforschung, Kulturforschung, Nachhaltigkeitsforschung sowie Management und Entrepreneurship. Darüber hinaus hat die Leuphana in Verschränkung mit dem Innovations-Inkubator Lüneburg drei wissenschaftliche Querschnittsthemen zu Medien, Gesundheit und Energie etabliert.

Zentrale Themen der Universitätsentwicklung in den vergangenen Jahren waren:

- Leuphana als niedersächsische Modellhochschule des Bologna-Prozesses
- Lehrqualität gemäß internationalen Standards (Vorbereitung der Systemakkreditierung)
- Profilbildung in der Forschung und Entwicklung einer universitätsübergreifenden Forschungskultur sowie
- Stärkung der Nachwuchsförderung

Im Kontext dieser Entwicklung wurde der Gleichstellungsauftrag auf Basis des Prinzips des „Integrativen Gendering“³ als Gleichstellungsstrategie auf allen Entwicklungs- und Organisationsstufen im Universitätsentwicklungsplan von 2008 als eines der Kernziele programmatisch verankert:

„Die Universität fühlt sich der Idee von Diversität und Gender Mainstreaming in ihren strukturellen Entwicklungen verpflichtet. Das Konzept des ‚Integrativen Gendering‘ setzt sie konsequent um. In der Ausgestaltung bezieht sie sich auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung, Leitgedanken von ‚Diversity & Inclusion‘ und die Realisierung einer familienfreundlichen Hochschulkultur.“⁴

Erste Konkretisierungen zur Gestaltung und strukturellen Verankerung des Kernziels wurde im Gleichstellungskonzept von 2009 erfasst. Um alle Funktionen und Organisationseinheiten der Universität zu erreichen, wird im hier vorliegenden

¹ Das ist die Anzahl der im Stellenplan vorgesehenen Professuren.

² Der Innovations-Inkubator Lüneburg ist ein EU-gefördertes Regionalentwicklungsprojekt der Leuphana Universität Lüneburg und des Landes Niedersachsen. Es fördert intensiv die Wirtschaft im ehemaligen Regierungsbezirk Lüneburg durch den Transfer von Wissen aus der Forschung in die Unternehmen. Fast 50 Innovationsprojekte setzt der Inkubator bis August 2015 an der Leuphana um.

³ Vorstellung des Prinzips vgl. Kapitel 3.1

⁴ vgl. Anlage 1: Universitätsentwicklungsplanung Leuphana Universität Lüneburg ab 2008 (Auszüge)

Gleichstellungskonzept der Implementierung dieser und weiterer Gleichstellungsziele und –maßnahmen Nachdruck verliehen. Im Folgenden wird eine Ist-Analyse die personelle Gleichstellungssituation im akademischen Bereich darlegen. Daran anschließend werden die bisherigen konzeptionellen und strategischen Gleichstellungsaktivitäten und –maßnahmen der Universität erläutert und auf ihre Stärken und Schwächen hin analysiert. Hierbei werden die Maßnahmen und Aktivitäten, die auf der Grundlage der Förderung des Professorinnenprogramms I entwickelt wurden, besondere Erwähnung finden. Abschließend wird auf der Grundlage der Analyse die Weiterentwicklung die von Gleichstellungszielen und –maßnahmen formuliert.

2. Ist-Analyse der personellen Gleichstellungssituation im akademischen Bereich

Die personelle Gleichstellungssituation im akademischen Bereich wird nach Professorinnen (2.1), Juniorprofessorinnen und Habilitationen (2.2), hauptberuflich wissenschaftliches Personal (2.3), Doktorandinnen (2.4) und Studierende (2.5) unterschieden und in den Kontext des „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten von 2013“ als Benchmark gestellt.

2.1. Professorinnen

Seit der Verabschiedung des Universitätsentwicklungsplans im Jahr 2008 wurden bis Ende 2013 zur Profilbildung der Leuphana Universität 37 neue forschungsorientierte Regelprofessuren berufen. In diesem Zeitraum hat die Leuphana eine Neuberufungsquote von 22 % Frauen erreicht.

Aktuell sind an der Leuphana Universität 123 Regelprofessuren, 51 Professuren auf Zeit sowie Gastprofessuren und 8 Juniorprofessuren tätig. Von diesen 182 Gesamt-Professuren sind 51 mit Frauen besetzt.

Abb. 1: Professuren differenziert nach Regelprofessuren, Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren⁵ in den Jahren 2010 bis 2013

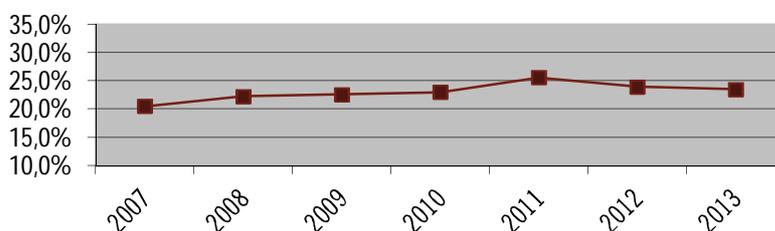
	Regelprofessuren		Professuren auf Zeit*		Juniorprofessuren		Professuren Gesamt	
	Gesamt	dav. Frauen	Gesamt	dav. Frauen	Gesamt	dav. Frauen	Gesamt	dav. Frauen
2010	118	27 (23%)	22	7 (32%)	10	3 (30%)	150	37 (25%)
2011	121	31 (26%)	18	9 (50%)	11	4 (36%)	150	44 (29%)
2012	125	30 (24%)	44	15 (34%)	7	3 (43%)	176	48 (27%)
2013	123	29 (24%)	51	17 (33%)	8	5 (63%)	182	51 (28%)

*Gastprofessuren, Lehrstuhlvertretungen und Professuren aus Dritt- und Sondermitteln

Quelle: Personallisten der Leuphana Universität der Jahre 2010 bis 2013, jeweils Stand 01.12.

Unter den 123 Regelprofessuren lässt sich mit 29 Professorinnen ein Frauenanteil von 24 % konstatieren. Im Vergleich über die Jahre seit 2007 lässt sich für den Anteil der Frauen unter den Regelprofessuren kein Anstieg verzeichnen.

Abb. 2: Entwicklung des Professorinnenanteils an der Universität insgesamt in den Jahren von 2007 bis 2013



Quelle: Personallisten der Leuphana Universität der Jahre 2007 bis 2013, jeweils Stand 01.12.

Eine entsprechende tabellarische Übersicht zum Professorinnenanteil in den Jahren von 2007 bis 2013 befindet sich im Anhang im Zahlenspiegel.

⁵ Für die Gruppe der Juniorprofessuren ist kaum eine verlässliche prozentuale Analyse über mehrere Jahre möglich, da hier die Gesamtanzahl der Juniorprofessuren mit 16 Professuren so gering ist, dass es bei jeder Neubesetzung zu deutlichen Schwankungen in der prozentualen Verteilung kommt.

Werden die Gruppen der Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren mit einbezogen, so hat die Leuphana einen Frauenanteil von insgesamt 28 %. Ausgewiesen mit diesen Gesamtzahlen liegt die Leuphana im CEWS-Ranking knapp in der Spitzengruppe des Indikators „Professuren“.

Eine weitere differenzierte Analyse wird bei der Darstellung der Professorinnenanteile nach Fakultäten möglich. Hier wird deutlich, dass die Fakultät Bildung aktuell eine paritätische Geschlechterverteilung aufweist, während die anderen drei Fakultäten noch unter dem Bundesdurchschnitt von 20 %⁶ liegen.

Abb. 3: Verteilung der Regelprofessuren W2/W3 auf die Fakultäten mit ausgewiesenem Frauenanteil

Professuren W2/W3			
	Gesamt	dav. Frauen	Frauen in %
Fakultät Bildung	27	13	48%
Fakultät Wirtschaft	66	11	17%
Fakultät Nachhaltigkeit	19	3	16%
Fakultät Kultur	11	2	18%
Gesamt	123	29	24%

Differenziertere Darstellungen des wissenschaftlichen Personals aller Fakultäten sind im Anhang im Zahlenspiegel aufgeführt.

Quelle: Personalliste der Leuphana Universität vom 01.12.2013

2.2. Juniorprofessorinnen und Habilitationen

Aktuell sind 8 Juniorprofessuren besetzt, 5 davon mit Frauen. Daher liegt der Professorinnenanteil hier mit Stand 1. Dezember 2013 bei 63 %. 8 Juniorprofessuren befinden sich derzeit im Ausschreibungs- bzw. Besetzungsverfahren. 11 der insgesamt 16 Juniorprofessuren werden aus Studienbeiträgen finanziert und 5 Juniorprofessuren sind im Stellenplan verankert.

Die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen liegt in den zurückliegenden 3 Jahren (2011-2013) bei 4, davon 1 Frau.

Abb. 4: Anzahl der Juniorprofessuren sowie abgeschlossenen Habilitationen (2011-2013) mit ausgewiesenem Frauenanteil

Juniorprofessuren und Habilitationen				
	Juniorprof.	dav. Frauen	Habilitationen (2011-2013)	dav. Frauen
Fakultät Bildung	0	0	1	1
Fakultät Wirtschaft	2	1	0	0
Fakultät Nachhaltigkeit	2	1	2	0
Fakultät Kultur	4	3	1	0
Gesamt	8	5	4	1

Quellen: Juniorprofessuren: Personalliste 01.12.2013; Habilitationen: Statistiken der Fakultäten mit Stand vom 31.01.2014

2.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal

Beim hauptberuflich wissenschaftlichen Personal (wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (inkl. Drittmittel), Lehrkräfte und Lektoren_innen) weist die Leuphana einen Frauenanteil von 53 % auf. Hier haben wir von 2007 bis heute eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Ebenso positiv ist die Entwicklung bezogen auf die Qualifikationsstellen (wiss. Nachwuchsstellen). Hier beträgt der Frauenanteil aktuell 65 %.

Abb. 5: Hauptberuflich wissenschaftliches Personal inklusive wissenschaftlichem Nachwuchs mit ausgewiesenem Frauenanteil

Jahr	Gesamt	Frauen - gesamt	davon wiss. Nachwuchs	Frauen – wiss. Nachwuchs
2007	280	122 (44%)	35	15 (43%)
2009	322	174 (54%)	63	32 (51%)
2011	457	249 (54%)	80	50 (63%)
2013	586	313 (53%)	58	38 (66%)

Quelle: Personallisten der Leuphana Universität von 2007, 2009, 2011 und 2013 mit jeweiligem Stand vom 01.12. des Jahres

⁶ vgl. Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Stand 2012

Im CEWS-Ranking hat sich die Leuphana von der Schlussgruppe (2009) im Indikator „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ in die Mittelgruppe in 2011 bis in die Spitzengruppe im Jahr 2013 verbessert.

2.4 Doktorandinnen

Aktuell sind 445 Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler zur Promotion an der Leuphana eingeschrieben, davon sind 57 % Frauen. In den zurückliegenden 3 Jahren (2011-2013) wurden 136 Promotionen abgeschlossen, davon 48 % von Frauen.⁷

Beim Indikator „Promotionen“ ist die Leuphana im Ranking in der Schlussgruppe vertreten. Bei einer Gesamterhöhung der Promotionen und einer annähernd gleichbleibenden prozentualen Verteilung ist für das kommende CEWS Ranking zu erwarten, dass die Leuphana sich aus der Schlussgruppe hinausbewegt.⁸

2.5 Studierende

In der Gruppe der Studierenden weist die Leuphana seit Jahren relativ unverändert einen Frauenanteil von insgesamt 60 %⁹ auf. In der Betrachtung des Übergangs von Bachelorstudierenden zu Masterstudierenden steigt der Anteil der weiblichen Studierenden sogar noch leicht an. Die Absolventinnenquote liegt im Bachelor bei 60 % und im Master bei 67 %. Bei differenzierter Betrachtung nach Fächern und Fakultäten lässt sich aber ein geschlechtsspezifisches Studienwahlverhalten konstatieren. Der Anteil der Studenten im Lehramt liegt bei 20 % und in den Kulturwissenschaften bei 22 %. Dagegen liegt der Anteil der Studentinnen in Wirtschaftsinformatik bei 14 % und bei den Ingenieurwissenschaften (Industrie) bei 16 %.¹⁰

Im CEWS Ranking befindet sich die Leuphana im Indikator „Studentinnen“ in der Mittelgruppe.

2.6 Ist-Analyse: Stärken und Herausforderungen

Die folgende Tabelle fasst die in Kap. 2.1 bis 2.5 genannten Stärken und Herausforderungen für die Verbesserung der personellen Gleichstellungssituation zusammen.

Stärken	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Paritätischer Anteil an Professorinnen in der Fakultät Bildung • gute Geschlechterverteilung im hauptamtlich wissenschaftlichen Personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Professorinnenanteils insbesondere in jenen Fakultäten und Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind • Stärkung von Frauen in der Postdoc-Phase • Förderung von Promotionen bei mind. gleichbleibender Geschlechterverteilung • Aufbrechen geschlechtstypischen Studienwahlverhaltens

3. Gleichstellungsstrategie und -strukturen

Die Gleichstellungspolitik ist Bestandteil der Umsetzungsstrategie des Leitbildes¹¹ einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität. Die Leuphana versteht die Entwicklung eines Bewusstseins über gesellschaftliche Diversität und geschlechtsspezifische Differenzen als einen zentralen Baustein der Persönlichkeitsentwicklung aller Hochschulmitglieder. Dieser Leitgedanke findet sich in der strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit mit dem Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity wieder. Konkret stellt sich dies im Bereich der Lehre beispielsweise wie folgt dar. Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Chancengleichheit soll in allen Studienprogrammen sowie im überfachlichen Studium thematisch im Curriculum verankert sein. Dies ist in einigen Studienprogrammen bereits eingeführt, jedoch noch nicht durchgängig. Gleichzeitig wurde im überfachlichen Bachelorstudium (Leuphana Semester

⁷ Quellen: Immatrikulationsstatistik WS 2013/2014 und Statistiken der Fakultäten mit Stand 31.01.2014

⁸ vgl. Anlage 2: Zahlenspiegel – geschlechtsdifferenzierte Hochschuldaten: Hochschulabschlüsse und akademische Abschlüsse in den Jahren 2011 und 2013

⁹ Immatrikulationsstatistiken der Jahre 2010 bis 2013: WS 10/11 = 60,5%, WS 11/12 = 60,4%, WS 12/13 = 60,3%, WS 13/14 = 59,7%

¹⁰ Eine differenzierte Darstellung der Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Studienfächern findet sich im Zahlenspiegel in der Anlage 2.

¹¹ vgl. Anlage 3: Leitbild

und Komplementärstudium) das Themenfeld „Gender-Diversity“ als Querschnittsperspektive integriert. Durch die Etablierung begleitender Gender-Diversity Werkstätten für Lehrveranstaltungen mit forschendem Lehr-Lerncharakter sowie die Möglichkeit des Erwerbs eines studienbegleitenden Gender-Diversity Zertifikats wurde einer strukturellen Verankerung dieses Anspruchs Rechnung getragen. Sie werden von Lehrenden getragen, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen und zu entsprechenden Forschungs- und Anwendungsfragen aktiv sind. Die Verknüpfung von problemorientierten Lehrformaten und -inhalten stärkt die Handlungskompetenz der Studierenden und ermöglicht ihnen Fragen gesellschaftlich nachhaltiger Entwicklungen mit notwendigen Gender-Diversity Kompetenzen zu verbinden. Exemplarisch lassen sich hier Lehrveranstaltungen nennen, die regelmäßig im überfachlichen Bachelorstudium angeboten werden:

- „Theorien, Konzepte und Anwendungsfelder der Frauen- und Geschlechterforschung“ (5 CP)
- „Theorien, Konzepte und Anwendungsfelder der Intersektionalitäts- und Diversityforschung“ (5 CP)
- „Nachhaltigkeit - Macht – Gender“ (5 CP)

Hier verbinden sich gender-diversityorientierte Universitätsentwicklungen mit Lehrqualitätsentwicklungen der Hochschule. Schließlich verlangt eine verantwortungsvolle und nachhaltige Gestaltung einer Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für gesellschaftliche Fragestellungen von Geschlechterverhältnissen und Vielfaltsdimensionen und den ihnen innewohnenden inkludierenden und exkludierenden Konstruktionen. Die hier aufgezeigten Entwicklungen gilt es auszuweiten und innerhalb der Universität in alle Bereiche auszudifferenzieren.

Vor diesem Hintergrund fokussiert die Gleichstellungsarbeit der Leuphana auf vier Aktionsfelder:

- Integratives Gendering in Lehre und Forschung
- Nachwuchsförderung im Leuphana Mentoring
- Gender Monitoring
- Familienfreundliche Hochschule und Hochschulkultur

3.1 Gleichstellungsstrategie: Integratives Gendering und Diversity

Das an der Leuphana im Kontext des Projektes „GenderKompetenz“ entwickelte Prinzip „**Integratives Gendering**“ hat den Anspruch formuliert, über die organisationsbezogenen Gender Mainstreaming Prozesse einer Universität hinaus, Gleichstellungsaspekte sowie die Förderung der Genderkompetenz in allen Handlungsfeldern der Universität als integratives Element zu etablieren.

Das Integrative Gendering zielt auf die Berücksichtigung von Genderaspekten im alltäglichen Prozess der Lehre, der Forschung sowie des Hochschulmanagements, deren Planung und Durchführung. Es umfasst die Integration von fachspezifischen Erkenntnissen der Frauen- und Genderforschung in die Inhalte ebenso wie in die Gestaltung der Lehre, der Forschung und des Hochschulmanagements. In seiner Weiterentwicklung hat sich das Integrative Gendering, ausgehend von einem intersektionalen Verständnis, auf einen Zugang von Gender-Diversity ausgeweitet. Damit finden alle Vielfaltsdimensionen in ihrer wechselseitigen Beziehung zu Gender ihre notwendige Berücksichtigung.

Der integrative Ansatz ist in den Steuerungsprozessen der Leuphana formal weitgehend umgesetzt.

Dies wird beispielsweise in den Zielvereinbarungen zwischen dem Land Niedersachsen und der Universität deutlich. Hier ist der Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe verankert und verortet sich in Aussagen zu Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkten, in Studienangebot und Studienstruktur, in der Förderung akademischer Karrieren sowie in der Qualitätsentwicklung¹².

3.2 Gleichstellungsstrukturen

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Geschlechterforschung wird von der Universität als Gemeinschaft getragen. Der Gleichstellungsauftrag als Ressort liegt in der Verantwortung des Präsidenten der Universität.

¹² vgl. Anlage 4: Zielvereinbarung 2010-2012

Um Gleichstellung in allen Funktionen und auf allen Stufen der Organisation wirkungsvoll zu verankern, hat die Leuphana Universität zudem ein aktives und professionelles Arbeitsnetzwerk eingerichtet:

- Der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Das Gleichstellungsbüro verfügt über Sachmittel in Höhe von 19.000,- Euro jährlich und ist personell mit 2 VZÄ unbefristet und 4,5 VZÄ mit in der Regel jährlicher bzw. zweijähriger Befristung besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich tätig und für eine sechsjährige Amtszeit gewählt.
- Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirken in den Fakultäten und ermöglichen fachlichen und gleichstellungspolitischen Austausch und die Implementierung von Beratungsstrukturen und Maßnahmen in Lehre, Forschung und Transfer. Sie werden für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt. Ihnen steht eine Entlastung i.d.R. durch studentische Hilfskräfte in Höhe von 2 Wochenstunden zur Verfügung. Ein gesonderter Sachmittelauftrag wird nicht vorgehalten.
- Die Universität hat einen Gleichstellungsfonds in Höhe von jährlich 10.000 Euro aus dem einmalige Gleichstellungsprojekte der Fakultäten, der Schools und zentraler Einheiten sowie kleinere individuelle Gleichstellungsmaßnahmen finanziert werden.
- Der Hochschulleitung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten steht zur aktiven Beratung und Begleitung von Entwicklungsaufgaben ständig eine Senatskommission Gleichstellung zur Seite.

Durch die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Organen, wie Präsidium, Präsidium-Dekane-Konferenz und Senat sowie weiteren Gremien und Kommissionen der Hochschule ist gewährleistet, dass gleichstellungspolitische Kompetenz in die Organisation integriert wird. Für eine Stärkung dieser Strukturen bedarf es noch einer Verbesserung der Ressourcen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

4. Gleichstellung als Qualitätsentwicklungsinstrument

Die Leuphana Universität Lüneburg versteht die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages als integriertes Qualitäts- und Profilelement von Lehre, Forschung, Transfer, Organisations- und Personalentwicklung.

Die Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Förderung von Gender-Diversity Kompetenz stärkt die Qualitätsentwicklung der Leuphana. Es ist ein fortlaufender Prozess, welcher hier lediglich als Status quo beschrieben werden kann. Integriert in den skizzierten Universitätsentwicklungsprozess wurden seit der Neuausrichtung der Universität Gleichstellungsaktivitäten und -maßnahmen entwickelt und auf den unterschiedlichen Ebenen der Universität verankert, welche hier kurz skizziert werden:¹³

Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung	Maßnahmen
Hochschulstrategie und -steuerung	Präsidium/ Fakultäten/ Gleichstellungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Integratives Gendering und Diversity (2011) als Weiterentwicklung des Konzeptes des Integrativen Genderings (2007). (Basis dieser Entwicklungslinie bildete das Projekt „GenderKompetenz“, welches von 2003 bis 2006 vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur zur Begleitung des Fusionsprozesses und des Aufbaus neuer Bachelor- und Masterstudiengänge gefördert wurde.) • Berufsordnung inkl. Mustervorlage für Profildokumente für Berufungsverfahren (2008)¹⁴ (Durch die Berufsordnung werden strukturierte und transparente Berufungsprozesse gewährleistet, Profildokument und Synopsen ermöglichen die Bewertung anhand von definierten Anforderungskriterien) • Gleichstellungskonzept (2009)

¹³Diese und weitere Gleichstellungsmaßnahmen und –aktivitäten sowie ihre strukturellen Verankerungen sind in einer Tabelle im Anhang in *Anlage 5* zusammengefasst.

¹⁴ vgl. Anlage 6: Berufsordnung, Vorlage Profildokument und Profildokument für die Professur Sachunterricht und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung (W2/W3)

		<ul style="list-style-type: none"> • Einführung des Kaskadenmodells zum Datenmonitoring (2010) • Positionspapiere zur Gleichstellung (analog Fakultäts-gleichstellungsplan) in allen vier Fakultäten (2013)¹⁵
Forschung	Präsidium/ Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2013)¹⁶
Studium und Lehre	College	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Diversity Zertifikat im Leuphana Bachelor (seit 2012)¹⁷
Nachwuchs-förderung	Präsidium/ Fakultäten/ Gleichstellungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschuldidaktik, inkl. Gender-Diversity Kompetenz Workshops (seit 2008)¹⁸ • Erweiterung des Leuphana Mentorings um ProScience – Mentoring in die Professur (2011)¹⁹
Hochschulkultur	Präsidium/ Gleichstellungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Gender-Diversity Online-Portals als Informationsplattform und Selbstlerninstrument (2008) • Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschulkultur (seit 2008)²⁰ • Entwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie (2013)²¹

4.1 Gender-Diversity in Studium und Lehre

Das Aufbrechen, der in Kapitel 2.5 aufgezeigten, geschlechtsspezifischen Studienfächerwahl ist eine der Herausforderungen für die Universität. Es ist Aufgabe der Universität, die Attraktivität aller Studienfächer für alle Geschlechter zu gewährleisten und Maßnahmen zum Ausgleich bei deutlichen Unterrepräsentanzen zu ergreifen. Zudem ist es Ziel eine Vielfalt in der Studierendenschaft zu erreichen, die über die Repräsentanz von Geschlechtern hinausgeht und Potenzialträgerinnen und -träger im Sinne der Vielfältigkeit von sozialen und kulturellen Hintergründen sowie gewählten und gegebenen Lebensweisen inkludiert. Eine Datenbasis zur Analyse und Begründung von Maßnahmen liegt in diesem Kontext der Universität noch nicht vor. Dennoch hat die Universität es sich zur Aufgabe gemacht, für eine vielfältige Studierendenschaft an der Leuphana, eine offene Hochschulkultur zu schaffen und Hürden da abzubauen, wo sie sichtbar werden.

Durch Weiterbildungsangebote im Rahmen der Hochschuldidaktik sowie der Kompetenzanforderung einer geschlechtergerechten Lehre in den öffentlichen Profildokumenten für zu besetzende Professuren²² sowie über das Gender-Diversity Zertifikat²³ und das Gender-Diversity Portal²⁴ liegen für den Bereich der Lehre bereits strukturelle Verankerungen im Sinne des Integrativen Gendering und Diversity vor. Eine umfassende Realisierung im Sinne des integrativen Ansatzes muss allerdings noch weiter vorangetrieben werden. Ein Beitrag dazu kann das Qualitätsmanagement der Leuphana leisten.

Im Qualitätsmanagementsystem der Leuphana wurden strukturell Gleichstellungsaspekte verankert:

- Verankerung der Prozessbeteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten²⁵
- Berücksichtigung flankierender Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit (Nachteilsausgleiche, Studieren mit Kind(ern), geschlechtersensible Berufseinstiegsphase)
- Integration von Gender-Diversity Aspekten in den Studienprogrammen²⁶
- (Qualitäts-)Kontrolle der Gleichstellungsziele und des Erwerbs von Gender-Diversity Kompetenzen im Rahmen der Systembefragungen (Absolventen_innenbefragung, Alumnibefragung)

¹⁵ vgl. Anlage 7: Positionspapiere der vier Fakultäten

¹⁶ vgl. www.leuphana.de/services/frauen-und-gleichstellung/an-der-universitaet.html

¹⁷ vgl. Anlage 8: Konzept zum Gender-Diversity Zertifikat

¹⁸ vgl. <http://www.leuphana.de/ueber-uns/qualitaetsentwicklung/projekt-leuphana-auf-dem-weg/lehrentwicklung.html>

¹⁹ vgl. Kapitel 5.1

²⁰ vgl. Kapitel 4

²¹ vgl. www.leuphana.de/services/frauen-und-gleichstellung.html

²² vgl. Anlage 6: hier Profildokument für die Professur Sachunterricht und Bildung für eine nachhaltige Entwicklung

²³ vgl. Anlage 9 : Zwischenbericht Gender-Diversity Zertifikat

²⁴ www.leuphana.de/gender-diversity-portal

²⁵ vgl. Anlage 10: Verfahrensrichtlinie des Präsidiums zur Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre

²⁶ vgl. Anlage 11: Programmordner Bachelor im Leuphana College

Zur Realisierung dieser Anforderungen werden den Studienprogrammverantwortlichen sowie den Qualitätsmanagement-beauftragten flankierend Beratungen zur Integration von Gleichstellungsaspekten in die Studienprogramme durch das Gleichstellungsbüro angeboten. Perspektivisch muss dieser Bereich zukünftig noch stärker mit Leben gefüllt und unterschiedliche Formate der Beratung und Unterstützung bereitgestellt werden.

4.2 Gender-Diversity in der Forschung

In der Forschung verzahnt die Universität die (Weiter-)Entwicklung der Geschlechterforschung mit inter- und transdisziplinären Forschungsansätzen, welche die Universität zur weiteren Profilbildung stärken und ausbauen wird. Alle vier Wissenschaftsinitiativen (Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeitswissenschaften, Bildungswissenschaften sowie Management und Entrepreneurship) der Leuphana Universität haben Geschlechterforschung in ihre Entwicklungsplanung (2008) als integratives Element in Forschung und Lehre aufgenommen²⁷. Dabei wird eine Durchdringung der Forschungsansätze und -inhalte mit Gender- und Diversityaspekten angestrebt, das heißt, die Implementierung einer gender-diversitysensiblen und gender-diversityreflektierenden Forschung.

Mit dem Integrativen Gendering und Diversity in der Forschung ist eine Doppelstrategie verbunden. Um den integrativen Gedanken zu implementieren, muss gleichzeitig die Akzeptanz und Sichtbarkeit der Geschlechterforschung innerhalb der Universität stark sein. Die Fakultät Bildung hat beispielsweise mit zwei Professuren mit Teildomination Genderforschung im Kontext ihres Heterogenitätsschwerpunktes Akzente der Geschlechterforschung eingebracht. In der Nachhaltigkeitsfakultät werden hingegen profilierte Forschungsaktivitäten im Bereich "Nachhaltigkeit und Gender" durch eine Professur in den Gesamtkontext der Nachhaltigkeitsforschung beigetragen, eine strukturelle Integration z. B. durch curriculare Verankerung steht jedoch noch aus. Ebenso finden sich in den anderen beiden Fakultäten Ansätze der Integration von Geschlechterforschung z. B. in der Arbeitsmarktforschung (Fakultät Wirtschaft) und in der Soziologie sowie Kunstgeschichte (Fakultät Kulturwissenschaften).

Eine aktuelle Erhebung aus der Forschungsdatenbank PURE²⁸ der Leuphana im Dezember 2013 zeigt, dass Forschung im Bereich Gender und Diversity integrativ, über die zwei Professuren mit Denomination Genderforschung hinaus, durchgeführt werden. Ausgewertet wurden hier Publikationen und Forschungsprojekte aus den Jahren 2010 bis 2013, die in der Forschungsdatenbank mit dem Schlagwort „Gender und Diversity“ versehen wurden.

- 257 Publikationen davon 7 Monographien, 112 Beiträge in Sammelwerken, 73 Beiträge in Zeitschriften sowie 65 Beiträge zu Konferenzen, Arbeits- und Diskussionspapiere
- 45 drittmittelfinanzierte Forschungsprojekte aus allen vier Fakultäten

Diese für eine Universität dieser Größe hohe Anzahl an Publikationen und Projekten mit nachgewiesenen Bezügen zur Gender- und Diversityforschung zeigt, dass neben den Professuren mit entsprechender Denomination weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Einbeziehung von Gender- und/oder Diversityaspekten für relevant erachten. Diese begonnene Entwicklung gilt es zukünftig zu stärken und auszubauen, insbesondere in den Fakultäten Wirtschaftswissenschaften, Nachhaltigkeit und Kulturwissenschaften. Zudem muss eine strukturelle Verankerung innerhalb aller Fakultäten gewährleistet werden. Dafür werden die Fakultäten sich zukünftig im Kontext ihrer Positionspapiere zur Gleichstellung eine Entwicklungsaufgabe im Sinne des Integrativen Gendering und Diversity definieren, welches sie in den kommenden Jahren voranbringen wollen. Die Struktur der Positionspapiere orientiert sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und erfasst personelle Gleichstellungsziele wie auch strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten.²⁹ Das Projekt „Integratives Gendering und Diversity in der Forschung“, welches im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist und durch die Förderung im Professorinnenprogramm I ermöglicht wurde, steht den Fakultäten als Unterstützung und zur Beratung zur Verfügung.

²⁷ vgl. Anlage 1: Universitätsentwicklungsplanung Leuphana Universität Lüneburg ab 2008

²⁸ vgl. www.leuphana.de/forschung/forschungsdatenbank.html

²⁹ vgl. Anlage 7: Positionspapiere der vier Fakultäten

4.2.1 Integratives Gendering und Diversity in der Forschung (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)

Das Projekt „Integratives Gendering und Diversity in der Forschung“³⁰ wurde auf der Grundlage des im Gleichstellungskonzept von 2009 identifizierten Bedarfs an konzeptioneller und struktureller Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in diesem hochschulpolitischen Handlungsfeld begründet. Ziel ist es in den nächsten Jahren konzeptionelle Vorschläge in diesem Bereich zu erarbeiten und Strukturen der Verankerung zu schaffen. Dies geschieht indem Kriterien und Ansätze für die Integration von Gender-Diversity Aspekten in der Forschung erarbeitet werden, um diese in Handlungsleitfäden für Servicestellen der Universität zu überführen.

Gestützt wird diese Strategie durch Vernetzung und Beratung zu Forschungsaktivitäten innerhalb der Universität sowie der Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Zudem hat die Leuphana drei Promotionsstipendien für Geschlechterforschung eingerichtet. Diese Promotionsstipendien stärken interdisziplinäre Forschung und Forschungsansätze innerhalb der Universität.

Die Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten wirken gleichfalls als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in die Universität hinein und können auch in dieser Funktion das Integrative Gendering und Diversity in der Forschung unterstützen.

Perspektivisch wird die Leuphana Universität zukünftig das Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity in der Forschung ausbauen, um zum einen Verantwortung gegenüber geschlechtlich kodierter Wissenschaft und Forschung zu übernehmen und zum anderen auf den Aspekt der Gleichstellung bei der strukturellen Gestaltung von Forschungsprozessen stärker einzuwirken. Es wird angestrebt die Integration von Gender- und Diversityaspekten in der Forschung als Qualitätsentwicklungsinstrument zu implementieren und ihre Aufnahme in die Forschungsberatung zu verankern.³¹

4.3 Nachwuchsförderung

Gleichstellungserfolge sind für die weitere Profilierung der Leuphana Universität von zentraler Bedeutung. Hierbei wird insbesondere auf die Förderung exzellenter Talente für die Wissenschaft gesetzt. Wie an vielen Universitäten zeigt sich auch an der Leuphana ein deutlicher Verlust und Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotionsphase. Um diesem Abbruch an Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken, hat die Leuphana ihren Fokus in der Förderung der Wissenschaftlerinnen auf die Qualifizierungsphasen nach der Promotion gelegt.

Maßnahmen wie Mentoring Programme und Qualifizierungsstipendien für Wissenschaftlerinnen stehen zur Verfügung, werden nachgefragt und entfalten ihre Wirkung. Gleichzeitig sind im Bereich der Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen weiterhin Anstrengungen nötig, um ihre Anzahl an der Universität zu erhöhen. Dies bedeutet für die Leuphana zukünftig stärker nach Fakultäten und Fächern zu unterscheiden, da sich hier ein sehr unterschiedliches Bild bezogen auf die Repräsentanzen der Geschlechter darbietet. Dies wird in den Positionspapieren der Fakultäten aufgegriffen.

Nachdem die Leuphana in der Vergangenheit in die Qualität der Doktoranden_innenausbildung investiert hat und hier Strukturen geschaffen wurden (Graduate School inkl. teilstrukturiertem Promotionsstudium, fachbezogene Forschungskolloquien, Nachwuchsförderfonds, Mentoring Programm), ist es Ziel der Universität auf der Grundlage dieser Strukturveränderungen die Anzahl der Promotionen in allen Fakultäten zu erhöhen.

4.3.1 Leuphana Mentoring

Das Leuphana Mentoring leistet einen Beitrag zur Nachwuchsförderung in jeder Qualifikationsphase an der Leuphana. Es richtet sich an Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Ausrichtung in spezifisch ausgerichteten Programmteilen gefördert werden.

³⁰ vgl. Anlage 12: Konzept zum Integrativen Gendering und Diversity in der Forschung

³¹ vgl. Anlage 13: Zwischenbericht Integratives Gendering und Diversity in der Forschung

Abb. 6: Programmbausteine und Zielgruppen im Leuphana Mentoring

Programm	Zielgruppe	Plätze	Aufnahmefrequenz
• ProScience-Mentoring in die Professur	Postdoktorandinnen und Junior-professorinnen	10	jährlich
• Pro_M-Mentoring in der Promotion	Absolventen_innen und Promovierende (83% Frauen)	20 (aktuell sind es 24)	jährlich
• Vom Studium in den Beruf	Bachelor- und Masterstudierende (70% Frauen)	rd. 40 (keine definierte Platzanzahl)	pro Semester
• Projektmentoring „Robotik“	Schülerinnen	rd. 20	jährlich

Das ProScience - Mentoring ist eine gezielte Frauenfördermaßnahme für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen der Leuphana zur Besetzung von akademischen Spitzenpositionen in der Wissenschaft. Ebenso richtet sich das Projektmentoring „Robotik“ ausschließlich an Schülerinnen regionaler Gymnasien, um sie für ein Ingenieursstudium zu interessieren. Das Konzept „Projektmentoring“ kombiniert den klassischen Mentoring-Ansatz mit handlungsorientierten ingenieurwissenschaftlichen Projekten und schafft Raum für selbstbestimmtes und kooperatives Lernen. Das Projektmentoring „Robotik“ wird von der Fakultät Wirtschaftswissenschaften angeboten und ist mit dem Leuphana Mentoring assoziiert. Die Angebote für Studierende und Promovierende sind offene Gruppen, in denen eine gemeinsame Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen gefördert und die Gender-Diversity Kompetenz der Studierenden/Promovierenden gestärkt wird. Vor diesem Hintergrund werden die Coaches bezogen auf ihre Gender-Diversity-Kompetenz ausgewählt und spezielle Angebote zur Erlangung von Gender-Diversity Kompetenz offeriert. Das Leuphana Mentoring dient durch seine Ausrichtung und seine Vernetzung innerhalb der Universität neben den Gleichstellungszielen und der Nachwuchsförderung auch der Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre.

4.3.1.1 ProScience - Mentoring in die Professur (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)

Vor dem Hintergrund der Analysen im Gleichstellungskonzept von 2009 wurde das ProScience Mentoring³² als vierter Programmbaustein initiiert. Ziel ist es, dem Drop-out von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und Frauen gezielt in der Qualifizierungsphase zu unterstützen. Das ProScience Mentoring ermöglicht den Erfahrungsaustausch in einer One-to-One Tandembeziehung zu einer Mentorin/einem Mentor. Es bietet informelle Lernprozesse zu Karriere-, Netzwerk- und Aufstiegsmöglichkeiten im Wissenschaftssystem sowie zur Persönlichkeitsentwicklung an. Ergänzend besteht die Möglichkeit einer Potenzialanalyse nach KODE®/KODE®X und die Teilnahme an Coaching-Angeboten.

Nach der Bedarfserfassung und Konzeptionierungsphase startete im Sommersemester 2012 ein erster Durchgang mit neun Teilnehmerinnen. Diese Gruppe wurde in einem einjährigen Prozess in ihren Tandembeziehungen und ihren individuellen Aktivitäten zur Laufbahngestaltung begleitet. Eine neue Gruppe mit erneut neun Teilnehmerinnen ist im Herbst 2013 gestartet. „ProScience - Mentoring in die Professur“ ist eine Erweiterung zum Mentoring Programm „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ (neu: Pro_M - Mentoring in der Promotion). Auf der Grundlage der langjährigen Erfahrungen mit Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Promotionsphase und ihren nachgewiesenen positiven Effekten³³, war der Ausbau für die Postdoc-Phase ein wichtiger Schritt zur Gewinnung und Begleitung von Frauen auf dem Weg in die Professur.

Perspektivisch wird die Leuphana Universität in einer weiteren Förderperiode das „ProScience-Mentoring in die Professur“ weiterführen, um weitere Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Ziel ist es, eine längerfristige Evaluation der Maßnahme zu gewährleisten. Das Leuphana Mentoring ist gut innerhalb der Universität vernetzt. Es kooperiert mit der Graduate School, dem Career Service sowie den Fakultäten.³⁴

³² vgl. Anlage 14: Konzept ProScience - Mentoring in die Professur

³³ vgl. Kurmeyer, Christine (2011): Mentoring - Weibliche Professionalität im Aufbruch, Springer VS, Wiesbaden und Peters, Sibylle (2006): Entwicklung der Chancen und Potenziale von Hochschulabsolventen durch Mentoring – Rekrutierungsstrategien in kleineren Unternehmen. In: Flankierende Personalentwicklung durch Mentorin II. Neue Rekrutierungswege; Reiner Hampp Verlag; München und Mering, S. 69-86

³⁴ vgl. Anlage 15: Zwischenbericht und Reflexion: ProScience – Mentoring in die Professur

4.3.1.2 Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)

Ziel des Coaching Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eine gezielte individuelle und qualifizierende Förderung. Es ermöglicht die

- Klärung von individuellen Zielen und die Aktivierung der eigenen Ressourcen,
- Entwicklung von Forschungs- und Publikationsstrategien sowie
- Förderung von Führungs- und Hochschulmanagementkompetenz.

Das Coaching ergänzt in erster Linie „ProScience – Mentoring in die Professur“, in dem es den Teilnehmerinnen Gruppen- und Einzelcoaching anbietet.³⁵ Zugleich stehen diese Angebote Nachwuchswissenschaftlerinnen offen, die nicht am Mentoring teilnehmen.

Folgende Coachingangebote standen den Wissenschaftlerinnen zur Verfügung:

- Stolpersteine Berufung, inkl. Training Berufungsverfahren (Gruppen- und Einzelcoaching)
- Strategische Netzwerkanalyse (Gruppen- und Einzelcoaching)
- Verhandeln: fair und konsequent! (Gruppen- und Einzelcoaching)
- Körpersprache - Präsenz im beruflichen Kontext (Einzelcoaching)
- Das Wissenschaftssystem in Bewegung - Beitrag zur perspektivischen Berufsplanung im Hochschulbereich (Gruppencoaching)
- Führungskompetenzen und Gender (Gruppencoaching)
- Weitere individuell nachgefragte Coachings, wie Einzelcoaching zur Berufsplanung, Selbstmarketing, Schreibstrategien oder Stimmtraining.

Das spezifische Coachingangebot für die Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase hat seinen besonderen Mehrwert darin, dass hier zielgruppengenau und bedarfsorientiert gearbeitet wird. Es werden Aspekte in der Karriereplanung und Personalentwicklung angesprochen, die insbesondere Frauen interessieren. Ihnen wird ein Reflexions- und Gestaltungsspielraum gewährt, um ihre Kompetenzen und Strategien auf dem Weg in eine Professur zu entwickeln. Das Coachingangebot wurde auf Basis der Erfahrungen mit Nachwuchsförderung und Gleichstellungsarbeit entwickelt, aber vor allem aus den Gesprächen mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst.

Perspektivisch wird die Leuphana Universität in einer weiteren Förderperiode das ProScience Coaching weiterführen und dabei das englischsprachige Angebot erweitern. Das Coaching wird jeweils bedarfsorientiert mit Blick auf die nachfragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtet. Die Angebote des Coachings werden mit weiteren Angeboten der Universität, wie aus der Hochschuldidaktik und dem Fortbildungsprogramm des Forschungsservices abgestimmt.³⁶

4.3.2 Qualifizierungsstipendien und -stellen für Frauen (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)

Um Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Qualifikation zu unterstützen hat die Leuphana in ihrem Gleichstellungskonzept von 2009 die Förderung von Frauen über Stellen oder Stipendien in Aussicht gestellt. Dies wurde im Rahmen der Förderung des Professorinnenprogramms I realisiert.

Es wurden seit 2010 7 Postdoc-Stipendien und eine Nachwuchsstelle an Frauen vergeben. Die Wirksamkeit des Stipendienprogramms, fokussiert auf die Förderung von Frauen in die Professur, lässt sich schon heute als effizient beschreiben. Folgende Einmündungen lassen sich als gelungene Nachwuchsförderung benennen:

- Ruf auf eine Universitätsprofessur
- Einwerbung eines fachwissenschaftlich hochangesehenen Forschungsstipendiums
- Wechsel auf Stellen an anerkannte ausländische Universitäten
- Mitglied des Board of Directors des European Council for Small Business & Entrepreneurship (ECSB)

Im Hinblick auf wissenschaftliche Leistungen und den zu erwartenden erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsphase lässt sich konstatieren, dass es insbesondere den Postdoc-Stipendiatinnen gelungen ist, ihre wissenschaftlichen Leistungen auszubauen und internationale Netzwerke zu initiieren.

³⁵ vgl. Anlage 16: Zwischenbericht Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Hierfür haben die Stipendiatinnen auch von den weiteren Fördermöglichkeiten der Leuphana Gebrauch gemacht und finanzielle Unterstützung vom Nachwuchsförderfonds für Reisekosten zu internationalen Konferenzen erhalten.

Auch die gleichstellungspolitischen Effekte in den einzelnen Fächern/Instituten sind nicht zu vernachlässigen. Da die Vergabe in jedem Fall an eine Nachwuchswissenschaftlerin gebunden war, waren die Fächer aufgefordert gezielt qualifizierte Frauen anzusprechen und aktives Recruiting zu betreiben.

Dies ist besonders wichtig, da die Leuphana bisher noch keine breite Führungskräftebildung etabliert hat. Eine Führungskräftebildung, die den akademischen Führungskräften in Ämtern ebenso wie in den Instituten und anderen Wissenschaftseinheiten eine geschlechtergerechte, antidiskriminierende und familienfreundliche Personalpolitik und -führung ermöglicht, ist eine notwendige zukünftige Gleichstellungsmaßnahme.

Perspektivisch wird die Leuphana auch zukünftig diese Art der Nachwuchsförderung unterstützen, da sich die Vergabe von Qualifizierungsstipendien als ein geeignetes Mittel zur gezielten Förderung von Frauen erwiesen hat.

Eine Ausweitung auf einen Förderpool „ProScience“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen, der neben vielfältige Formen von Stipendien auch Sachmittelzuschüsse oder auch Anschubfinanzierungen für kleinere Forschungsprojekte o.ä. in der Postdoc-Phase ermöglicht, ist eine gelungene Weiterentwicklung der Unterstützungsstrukturen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und schließt eine Lücke die der Nachwuchsförderfonds nicht unterstützen kann.

4.4 Hochschulsteuerung: Gender Monitoring

Zukünftig wird sich die Leuphana mit der Entwicklung eines Kerndatensatzes zur Verbesserung des Kennzahlensystems befassen. Im Rahmen des Genderdaten Monitorings sind bereits erste Ansätze durch die Erfassung geschlechtsspezifischer Daten im Kaskadenmodell seit 2010/2011 vorhanden.³⁷ Hier ist geplant, den noch ausstehenden Ausbau des Gender Controlling und Gender Monitoring mit der Entwicklung des Kerndatensatzes in einer Gesamtkonzeption zu vereinen. Dies dient auch zukünftigen Selbstevaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen. Im Kontext der Entwicklung von Kennzahlensystemen ist eine konzeptionelle Erweiterung auf geschlechterbezogene Budgetanalysen (Gender Budgeting) ein weiterer notwendiger nächster Schritt.

4.5 Hochschulkultur: Familienfreundliche Hochschule

Die Leuphana setzt bei der Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter auch auf Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit oder Studium mit Familienaufgaben. Seit 2008 arbeitet die Universität beständig daran, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie durch konkrete Angebote, strukturelle Maßnahmen sowie kulturelle Veränderungen zu verbessern. Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurde 2012 der Familienservice im Gleichstellungsbüro der Universität gegründet. Der Familienservice hat sich zur Aufgabe gemacht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium als ein wichtiges und zentrales Anliegen der Beschäftigten und Studierenden der Leuphana Universität zu unterstützen. Die Leuphana ist für die Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschulkultur 2013 zum zweiten Mal mit dem FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen (2013-2015) ausgezeichnet worden. Folgende Aktivitäten wurden in der Vergangenheit realisiert:³⁸

Angebote	Strukturelle Maßnahmen	Hochschulkultur
<ul style="list-style-type: none"> • Familienservice • EliStu- Eltern im Studium (Beratung, Vernetzung und Kinderbetreuung) • Villa Milchzahn – Kinderbetreuung für Beschäftigte • Kitas für Studierende (Studentenwerk) • Sommerferienbetreuung • Flexible Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitstudium (alle Studiengänge) • Vorwahlrecht für Pflichtseminare (alle Studiengänge) • Regelungen in den Prüfungsordnungen • Flexible Arbeitszeiten • Homeoffice/Telearbeit • Familienkomponenten in den Stipendienordnungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Information • Grad Kids: Eltern-Kind Arbeitszimmer für Studierende • Spielzeugkisten für Notfallbetreuung am Arbeitsplatz

³⁷ vgl. Anlage 2: Zahlenspiegel, Datenblätter zur Kaskade (exemplarisch 2011 und 2012)

³⁸ vgl. www.leuphana.de/services/frauen-und-gleichstellung/familienservice.html

<ul style="list-style-type: none"> während der Gremienzeiten • Kinderturnen im Hochschulsport • Spielecke und Kinderteller in der Mensa • Zukunftstag für Mädchen und Jungen (hier: Mädchen in Technik und NaWi, Jungen im Grundschullehramt) • Still- und Wickelraum 	<ul style="list-style-type: none"> (Verlängerungen und Kinderzulage) • Berücksichtigung von Familienzeiten bei der fakultätsinternen leistungsbezogenen Mittelverteilung 	
--	--	--

Als besonders herausragende Maßnahmen lassen sich die Eröffnung einer Kindergrößtagespflege „Villa Milchzahn“ in 2011, die Einrichtung einer Stelle für Familienservice im Gleichstellungsbüro in 2012 sowie das Eltern-Kind-Arbeitszimmer in 2013 hervorheben.

Die Großtagespflege stellt acht Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren für Beschäftigte der Universität zur Verfügung. Zudem wird am Gremienachmittag eine kurzfristig zu buchende Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten angeboten. Als notwendige weitere Herausforderung zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule ist der Familienservice aktuell mit der Erarbeitung eines Konzeptes zur Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben befasst. In Anbetracht der Größe der Universität sind viele Maßnahmen fakultäts- und schoolübergreifend angelegt und stehen somit allen Universitätsmitgliedern zur Verfügung. Dennoch sind auch die Fakultäten individuell aktiv, um einen Beitrag zu leisten. Die Fakultäten Bildung, Kulturwissenschaften und Nachhaltigkeit haben es sich zur Aufgabe gemacht familienfreundliche Gremienzeiten einzuführen.³⁹

4.6 Ausstehende Gleichstellungsaktivitäten aus dem Konzept von 2009

Zwei im Gleichstellungskonzept von 2009 vorgeschlagene Maßnahmen wurden nicht umgesetzt:

- Die Unterstützung von Masterstudentinnen im Fast-Track wurde nicht realisiert, da der Fast-Track zur Verbindung Master- und Promotionsstudium formal erst 2010 eingeführt worden ist. Die Anzahl der Studierenden, die diese Möglichkeit aktuell nutzen, ist noch relativ klein, sodass strukturierte Angebote hier noch nicht greifen würden. Gleichwohl sind bereits Unterstützungsangebote vorhanden. Die Graduate School unterbreitet seit 2012 ihren Studierenden über die Plattform „GradSkills“ ein vielfältiges Angebot universitärer Workshops zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und Arbeitsstrategien. Im Rahmen von forschungsorientierten transdisziplinären Lehrveranstaltungen werden Gender-Diversity Werkstätten angeboten, welche die Gender-Diversity-Kompetenzen und die Fähigkeiten zum selbstorganisierten Lernen fördern. Ebenso steht den Studentinnen das Mentoring Programm „Pro_M – Mentoring in der Promotion“ als Begleitung zum Einstieg in die Promotion zur Verfügung. Ein weiteres Angebot wird für diese Zielgruppe daher vorerst nicht angestrebt.
- Promotionsabschlussstipendien für Mitarbeiterinnen aus Drittmittelprojekten konnten bisher nicht eingerichtet und vergeben werden. Gründe hierfür sind die aktuelle Schwerpunktsetzung auf die Förderung der Postdoktorandinnen und die begrenzten finanziellen Mittel.

4.7 Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen

Die folgende Tabelle fasst die in Kap. 4.1 bis 4.6 genannten Stärken und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit zusammen. Perspektivisch gilt es die Stärken zu wahren und sich den Herausforderungen anzunehmen.

Stärken	Herausforderungen
Lehre <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei den Studierenden • Angebote zur Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei den Lehrenden • Verankerung der Gleichstellungsziele im Qualitätsmanagement/ Systemakkreditierung 	Forschung <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Konzeptes zur Etablierung des Integrativen Gendering und Diversity in der Forschung • Stärkung des Integrativen Gendering und Diversity in den Fakultäten, insbesondere mit Fokus auf Forschung und Profilbildung

³⁹ vgl. Anlage 7: Positionspapiere der Fakultäten

Nachwuchsförderung

- Ausweitung ProScience Mentoring – damit hat die Leuphana nun Mentoring Programme für alle Qualifikationsphasen
- Individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen (Stipendien)
- Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Stärkung der Geschlechterforschung im Kontext des Integrativen Gendering und Diversity

Familienfreundliche Hochschulkultur

- Aufbau einer Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität
- Infrastrukturelle Angebote
- Strukturelle Verankerungen
- Maßnahmen zur Kulturveränderung

Nachwuchsförderung

- Geschlechterforschungsstipendien stärker in der Vergabepraxis der Fakultäten berücksichtigen
- Flexibilisierung der Qualifizierungsstipendien – hin zu einem Förderpool „ProScience“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei Führungskräften

Gender Monitoring

- Aufbau eines zentralen Genderdaten-Monitoring/ Entwicklung eines Kerndatensatzes
- Aufbau eines Gender Budgeting
- Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen

Familienfreundliche Hochschulkultur

- Konzept zur Unterstützung von Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit/Studium
- Realisierung der familienfreundlichen Gremienzeiten in den Fakultäten und in der Universität insgesamt

5. Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele der Leuphana Universität

Den vielschichtigen und interdisziplinären Herausforderungen, die der Zukunft des 21. Jahrhunderts eigen sind, nimmt sich die Leuphana Universität als ihr Leitthema an und setzt dabei auch auf die Gestaltung ihrer eigenen Zukunft. Hochschulen werden sich zukünftig verstärkt mit Anforderungen, wie dem demographischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel im Bereich der MINT-Fächer sowie Bildung-, Sozial- und Gesundheitswesen, mit sozialen und kulturellen Ausdifferenzierungsprozessen, Globalisierungs- und Internationalisierungsfragen, der Weiterentwicklung des europäischen Hochschul- und Forschungsraums auseinandersetzen müssen. Gleichstellung und Anerkennung von Vielfalt können dabei als Indikatoren für die Attraktivität eines Hochschulstandortes für Studierende sowie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wettbewerb gelten. Durch die Nutzung der Potenziale aller stärkt sich die Universität in ihrer Innovationskraft. Vor diesem Hintergrund und ausgehend von intersektionalen Zugängen, auch in der Gleichstellungsarbeit, wird sich die Leuphana zukünftig stärker mit Fragen einer heterogenen Universitätsgemeinschaft befassen. Zukünftig sollen Analysen des Zugangs zum und des Verbleibs im Universitätsstudium nicht auf die Geschlechterfrage allein beschränkt bleiben. Weitere Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, Beeinträchtigungen oder Studierende der ersten Generation sollen demnächst stärker in den Blick genommen und Strategien zur Zielerreichung entwickelt und umgesetzt werden.

Auf der bisher geleisteten Gleichstellungsarbeit aufbauend, hat sich die Leuphana weitere gleichstellungspolitische Ziele gesetzt, die insbesondere die strukturelle und personelle Ebene betreffen. Thematisch fokussiert es sich auf die Steigerung des Anteils an Professorinnen, geschlechtergerechte Personalentwicklung im Bereich der Nachwuchsförderung und die Förderung einer heterogenen Studierendenschaft sowie die stetige Weiterentwicklung der Aktivitäten zur Integration von Gender-Diversity Aspekten in Forschung und Lehre.

Ausgehend von den Gleichstellungszielen der Leuphana in Übereinstimmung mit den Zielen des Professorinnenprogramms strebt die Leuphana die Erhöhung ihres Professorinnenanteils an. In den Jahren 2013 bis 2015 wird die Leuphana 12 Regelprofessuren neu besetzen. Ziel ist in diesem Kontext ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den Berufungen. Es sollen dabei insbesondere in den Fakultäten Frauen berufen werden, in denen der Anteil der Professorinnen unterrepräsentiert ist.

Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm II:

In dieser Periode strebt die Leuphana eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder für folgende Professuren an:

- eine vorgezogene Berufung (W2/W3)
- zwei Regelberufungen (W2/W3)

In den kommenden Jahren wird die Leuphana Geschlechtergerechtigkeit und Diversity auf drei Ebenen - Hochschulentwicklung (Systemakkreditierung/ Hochschulcontrolling), Nachwuchsförderung und Studium - weiterfördern und ausbauen.

Ziele	Maßnahmen	Strukturelle Verankerungen
Die Sensibilisierung für Gleichstellung soll in das Hochschul- und Qualitätsmanagement integriert werden, interne Qualitätsentwicklungsprozesse unterstützen, die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten begleiten und ein qualitatives und quantitatives Wirkungscontrolling ermöglichen. Diese Integration und Institutionalisierung von Gleichstellungsstandards garantiert die Nachhaltigkeit eingeleiteter Prozesse.	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Integrativen Gendering und Diversity in Forschung und Lehre • Stärkung der Gender-Diversity Kompetenz der akademischen Führungskräfte • Weiterentwicklung der Positionspapiere zur Gleichstellung als Instrument der Zielformulierung und des Wirkungscontrollings, Berichterstattung alle 2 Jahre • Entwicklung eines wirkmächtigen Gender Controllings durch Integration in den Kerndatensatz der Universität 	Präsidium, Fakultäten, Team Q (Stabstelle Qualitätsentwicklung), Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
Eine gezielte, an den fachspezifischen Geschlechterquoten orientierte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll die Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen steigern.	<ul style="list-style-type: none"> • ProScience - Mentoring in die Professur • Pro_M – Mentoring in der Promotion • Coaching Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Förderpool ProScience für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Förderung einer familienfreundlichen Hochschule und Hochschulkultur 	Präsidium, Fakultäten, Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
Eine gezielte an Geschlechterquoten orientierte Gewinnung von Studierenden für Studienfächer, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie die Ausweitung der Heterogenität in der Studierendenschaft.	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der MINT- Förderung für Studentinnen, hier: Integration von Gleichstellungsaspekten in das MINT-Konzept „n quadrat“ • Ausbau des Projektmentorings für Schülerinnen in den Ingenieursfächern sowie in der Wirtschaftsinformatik • Stärkung einer heterogenen Studierendenschaft in den Lehramtsstudiengängen 	Fakultäten, Schools

Leitgedanke dieser Entwicklungen ist die Öffnung der Universität für vielfältige Potenzialträgerinnen und -träger. Bei all diesen Zielen bleibt die Förderung der Gender-Diversity Kompetenz und eine antidiskriminierende Haltung der Universitätsmitglieder die wichtigste Aufgabe.