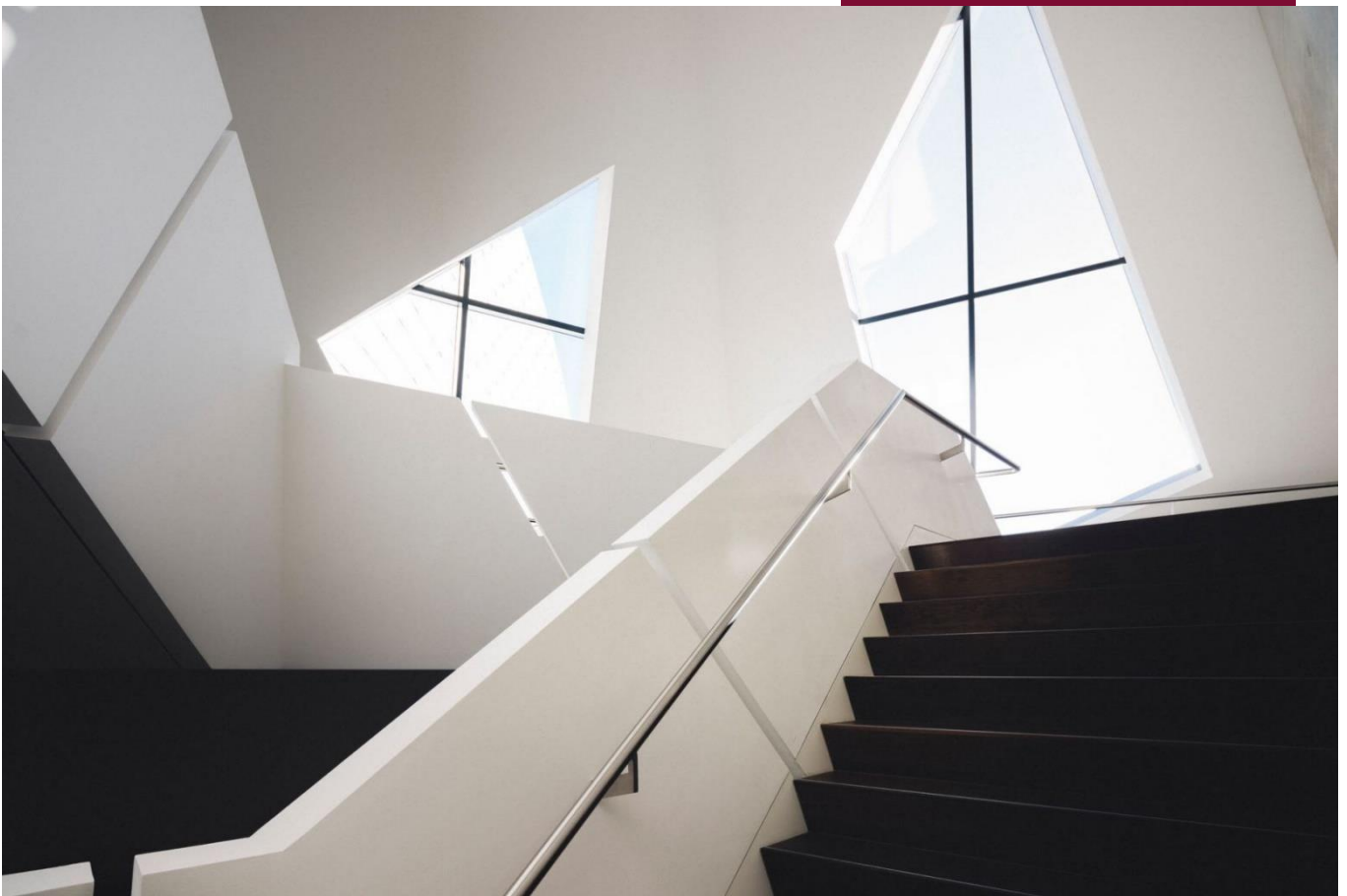


BERICHT DER GLEICH- STELLUNGSBEAUFTRAG- TEN (2017-2020)



→ **GLEICHSTELLUNGSBÜRO**



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

INHALT

1. PRINZIPIEN DER GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSARBEIT	1
2. PERSONALSTRUKTUR UND -ENTWICKLUNG	3
2.1 Berufungen	6
2.2 Geschlechter- und diversitätsgerechte Personalentwicklung	8
2.3 Studierende	8
3. QUALITÄTSENTWICKLUNG IN DEN BEREICHEN GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT	11
3.1 Beteiligung am Professorinnenprogramm III	11
3.2 Gleichstellungszukunftskonzept	12
3.3 Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten	13
3.4 QM-Gespräche Gleichstellung, Qualitätszirkel Gleichstellung und qualitative Methode	13
3.5 Gender und Diversität in der Akkreditierung	14
3.6 Ausblick	14
4. CHANCEN- UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT, ANTIDISKRIMINIERUNG UND INKLUSION	15
4.1 Hochschulsekretariate und Entgeltgleichheit	15
4.2 Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung	16
4.3 Gender-Diversity-Zertifikate im Bachelor- und Masterstudium	19
4.4 Vielfalt in der Studierendenschaft	20
4.5 „Dritte Option“ und Namensänderung	22
4.6 Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung	22
4.7 Präventions- und Unterstützungsportal „Gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“	23
4.8 Ausblick	24
5. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE	25
5.1 Kinderbetreuung und Angebote für Kinder	25
5.2 Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	26
5.3 Nachteilsausgleich durch Vorwahlrecht	26
5.4 Mutterschutz	26
5.5 Ausblick	26

6. LANDES- UND BUNDESAKTIVITÄTEN ZUR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT	28
6.1 Landesaktivitäten	28
6.2 Bundesaktivitäten	28
6.3 Liste der Vernetzungen	29
7. AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	30
ANLAGEN	32
Anlage 1: „ Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen “ (u. a. Tabelle 3)	33

1. PRINZIPIEN DER GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSARBEIT

Gleichstellung ist in der Hochschulentwicklungsplanung (2016-2025) als ein Querschnittsthema in den Bereichen Forschung, Lehre, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement und Infrastrukturentwicklung angelegt. Entsprechend weitreichend ist die Vernetzung des Gleichstellungsbüros in die Universität hinein: Hierzu gehören der ständige Austausch mit Hochschulleitung, Fakultäten, Dekanaten, Senat und weiteren Hochschulgremien, Einrichtungen in Wissenschaft und Verwaltung, Studierenden und Gleichstellungsakteur*innen. Ziel ist eine geschlechtergerechte Universitäts- und Wissenschaftskultur, die die gesamte Organisation Hochschule und ihr Alltagshandeln umfasst und die allen Mitgliedern und Angehörigen in Wissenschaft, Verwaltung, Technik und Wissenschaftsmanagement sowie den Studierenden bestmögliche Arbeits- und Studienbedingungen bietet. Hierfür wurden in den letzten Jahren die Gleichstellungs-, Diversitäts- und Vereinbarkeitspolitiken kontinuierlich weiterentwickelt. Das Gleichstellungsbüro hat sich in Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellung dieser Aufgabe angenommen, um die im Hochschulentwicklungsplan genannten wesentlichen Entwicklungsziele einer geschlechter- und diversitätsorientierten sowie familienfreundlichen Ausrichtung der Leuphana konsequent weiterzuverfolgen und umzusetzen. Arbeitsschwerpunkte liegen damit auf der Weiterentwicklung der Hochschulkultur und der Förderung des Bewusstseins für Diversität in der Gesellschaft und in der Hochschulgemeinschaft, für Ein- und Ausschlüsse, Diskriminierungen, Machtpositionen und Privilegien. Dazu gehört auch das Aufzeigen von Möglichkeiten und Maßnahmen für Kultur- sowie Strukturveränderungen.

Die damit verbundenen Gleichstellungsziele und -maßnahmen sind auf hochschulübergreifender Ebene in einem vom Senat getragenen Gleichstellungszukunftskonzept von 2018 und auf Ebene der Fakultäten in den Positionspapieren zu Gleichstellung und Diversität (2018-2020 und 2020-2022) festgehalten.

Zu den **Aktivitäten und konkreten Gleichstellungsmaßnahmen im Berichtszeitraum 2017 bis 2020** gehören neben der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, Berufungskommissionen und Hochschulgremien, der Förderung einer geschlechter- und diversitätsorientierten Forschung, einer vielfaltsorientierten und diskriminierungsfreien (digitalen) Lehre, die Erweiterung des Gender-Diversity-Zertifikatsangebotes für Masterstudierende und die Ausweitung der Beratungsangebote durch das Portal gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung sowie insbesondere auch die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit durch die Weiterentwicklung

der Mentoring- und Coaching-Angebote. Weitere Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit (siehe hierzu auch eine Übersicht in Anlage 1) sind die Bereitstellung eines Gleichstellungsfonds sowie eines Forschungsförderfonds für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit, die Entwicklung einer Fördermaßnahme Internationalisierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Realisierung der Integration von Gleichstellungsaspekten in Profildokumente und Berufungsverfahren, die Beratung bei der Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Akkreditierungsverfahren, in der Lehre sowie der Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur der Hochschule.

2. PERSONALSTRUKTUR UND -ENTWICKLUNG

Aufgabe des Gleichstellungsbüros ist es die Universität in der Umsetzung geschlechtergerechter Hochschulstrukturen und -kulturen zu begleiten und auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken. Dies geschieht über Monitoring – u. a. auf Basis des Kaskadenmodells und der Positionspapiere der Fakultäten –, Beratung der Hochschulmitglieder und der verschiedenen Arbeitsbereiche der Leuphana sowie Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren.

In den Zielvereinbarungen der Universität mit dem Land Niedersachsen hat die Hochschule das Ziel formuliert bis zum Jahr 2021 den Anteil der Professorinnen (W1/ W2/ W3) auf 32 Prozent zu erhöhen und dabei den der Juniorprofessorinnen auf mindestens 50 Prozent zu halten. **Aufgabe von Gleichstellungsarbeit** ist es auf Geschlechter- und Chancengerechtigkeit im Rahmen der Beschäftigung hinzuwirken.

Eine gravierende Änderung in der statistischen Erfassung und Darstellung ist mit der Änderung des Personenstandsgesetzes in 2019 eingetreten. Seither ist zusätzlich zu den Personenständen weiblich, männlich und keine Angabe auch der Personenstand divers zu erfassen und aufzuführen. In den Tabellen in diesem Bericht und in den Anlagen wird überall dort divers erfasst, wo entsprechende Angaben vorliegen und wir diese selbst zusammenstellen konnten.

Die Schwerbehindertenquote lag 2020 universitätsweit mit 32 Personen bei 2,9 Prozent. Der Frauenanteil in der Gruppe der Schwerbehinderten ist mit 59 Prozent zu verzeichnen. Einen bemerkenswerten Anstieg der Zahlen von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung in den letzten Jahren ist nicht zu verzeichnen. Die Anzahl der schwerbehinderten Personen schwankt zwischen 32 und 37.

Der Anteil des Gesamtpersonals, welches keine deutsche Staatsbürgerschaft aufweist, liegt mit 88 Personen bei 8 Prozent. Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag 2020 bei 53 Prozent.

Im Folgenden wird die **Personalstruktur des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals aus Gleichstellungs- und Diversitätsperspektive** erläutert: Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil von Frauen insgesamt bei rund 48 Prozent, beim nicht-wissenschaftlichen Personal bei rund 70 Prozent. (vgl. Tabelle 1 Beschäftigte insgesamt an der Leuphana Universität Lüneburg und ergänzend Anlage 2 Beschäftigte nach Fakultäten, Tab. 4 - 8).

Beschäftigte insg.	davon Frauen	davon divers	davon	davon	davon
1.087	630 (58 %)	1	wissenschaftl. Dienst	Frauen	divers
			585	280 (48 %)	1
			nicht wissenschaftl. Dienst	Frauen	divers
			502	350 (70 %)	0
585	280 (48%)	1	Regelprofessuren	Frauen	divers
			120	33 (27,5%)	0
			Professuren auf Zeit u. a. hauptberufliche Gastprofes- suren und Lehrstuhlvertretungen	Frauen	divers
			34	9 (26%)	0
			Juniorprofessuren	Frauen	divers
			22	15 (68%)	0
			wissenschaftlicher Nach- wuchs (FwN) inkl. Akad. Räte auf Zeit	Frauen	divers
			126	68 (54%)	0
			Lehrkräfte und Lektor*innen	Frauen	divers
			38	22 (58%)	0
			Wissenschaftliche Mitarb. (inkl. Akad. Räte)	Frauen	divers
			245	133 (54%)	1

Tabelle 1 Beschäftigte insgesamt an der Leuphana Universität Lüneburg, Stand 01.12.2020

Frauen sind im nicht-wissenschaftlichen Bereich in fast allen Bereichen mit weit mehr als 50 Prozent vertreten und bilden somit zu insgesamt rund 70 Prozent das Personal bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV). Insbesondere in den Entgeltgruppen 3 - 9 im Verwaltungsdienst ist ihr Anteil mit 93 Prozent sehr hoch. Ebenso sind sie in den Entgeltgruppen 10 - 15 sind Frauen mit 72 Prozent überproportional vertreten. In der Gruppe der Beamt*innen zeigt sich dagegen ein ausgeglichenes Bild (54 % Frauenanteil). Während im technischen Dienst und bei den Auszubildenden der Frauenanteil jeweils nur knapp über 20 Prozent ist (24 % und 22 %).

In der Gruppe der MTV sind statistisch derzeit keine Personen mit den Geschlechtseinträgen "divers" oder "keine Angabe" erfasst.

Bei einem Blick auf die Verteilung von befristeter und unbefristeter Beschäftigung muss grundsätzlich festgehalten werden, dass 82 Prozent aller Beschäftigten im MTV Bereich unbefristet beschäftigt sind. Der Anteil der befristet Beschäftigten liegt somit bei 18 Prozent und ist in den Entgeltgruppen 10 - 15 im Vergleich zu den anderen Entgeltgruppen am höchsten. Der Anteil der befristet beschäftigten Frauen in den Entgeltgruppen 10 - 15 liegt mit einem Prozent über ihrem Gesamtanteil in dieser Beschäftigtengruppe.

Insgesamt ist die Teilzeittätigkeit in dieser Gruppe hoch. 47 Prozent aller Beschäftigten im MTV Bereich sind in Teilzeit beschäftigt. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist wiederum der Frauenanteil mit 88 Prozent besonders ausgeprägt. In der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten machen Frauen aufgrund ihres hohen Gesamtanteils mit 53 Prozent auch mehr als die Hälfte aus.

Zwei Drittel der Personen mit einer sogenannten Schwerbehinderung arbeiten im Bereich MTV. Der Anteil der Mitarbeiter*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft ist hier sehr gering, er liegt aktuell bei 5 Prozent und bewegte sich in den letzten Jahren zwischen 5 und 7 Prozent (vgl. Tabelle 9 und 10 „**Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik – nicht-wissenschaftlicher Bereich**“ in der Anlage 3).

Zu den **Zielen der Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken** in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung im nicht-wissenschaftlichen Bereich gehören insbesondere die Begleitung der Entwicklungen der Beschäftigungsverhältnisse und -bedingungen und das Hinterfragen und Verändern der Bewertungen der Arbeit von frauen- und männertypischen Tätigkeiten, die Ermöglichung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie den Fokus auf mehr intersektionale Fragestellungen zu setzen, wie Barrierefreiheit oder auch Alter, Herkunft und kulturelle Vielfalt. Für letzteres Ziel kann auch die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in den Blick genommen werden.

Bezogen auf die **wissenschaftlichen Beschäftigten**, aufgeteilt nach den Gruppen „wissenschaftlicher Nachwuchs“ (**WN**), Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor*innen sowie sonstige wiss. Mitarbeiter*innen, lässt sich festhalten, dass die Anteile von weiblichen Beschäftigten in allen Gruppen über 50 Prozent liegen (zusammengefasst bei 55 %). In dieser Gruppe sind nur wenige Mitarbeiter*innen (insgesamt 13,3 %) unbefristet beschäftigt, dabei überwiegt aber deutlich der Männeranteil mit 57,4 im Vergleich zum Frauenanteil von 42,6 Prozent. Der Anteil der unbefristet beschäftigten Frauen ist in den letzten vier Jahren von 35 auf 42,3 Prozent gestiegen. Dies ist eine positive Entwicklung.

Es zeigt sich aber gleichsam, dass in den Gruppen wissenschaftlicher Nachwuchs und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen deutlich weniger Frauen (40,6 %) als Männer (59,4 %) in Vollzeit beschäftigt sind. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen ist in den letzten vier Jahren von 47 Prozent auf rd. 40 Prozent gefallen (vgl. Tabelle 11 und 12 „**Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Leuphana Universität Lüneburg**“ in der Anlage 4). Der **Gleichstellungsauftrag** für diese Mitarbeiter*innen-Gruppe beinhaltet u. a. die Begleitung und Beratung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Karriereentwicklung, insbesondere in der Postdoc-Phase sowie

den Abbau struktureller und kultureller Benachteiligungen (Unconscious Bias) und die Förderung der Vereinbarkeiten von Familien und Beruf. Im Kontext der Internationalisierung wird eine intersektionale Antidiskriminierungsarbeit notwendig.

Im wissenschaftlichen Bereich (alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professuren) sind 9 schwerbehinderte Personen beschäftigt, das macht 1,5 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professuren, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben liegt bei 14 Prozent, davon 54 Prozent Frauen.

2.1 BERUFUNGEN

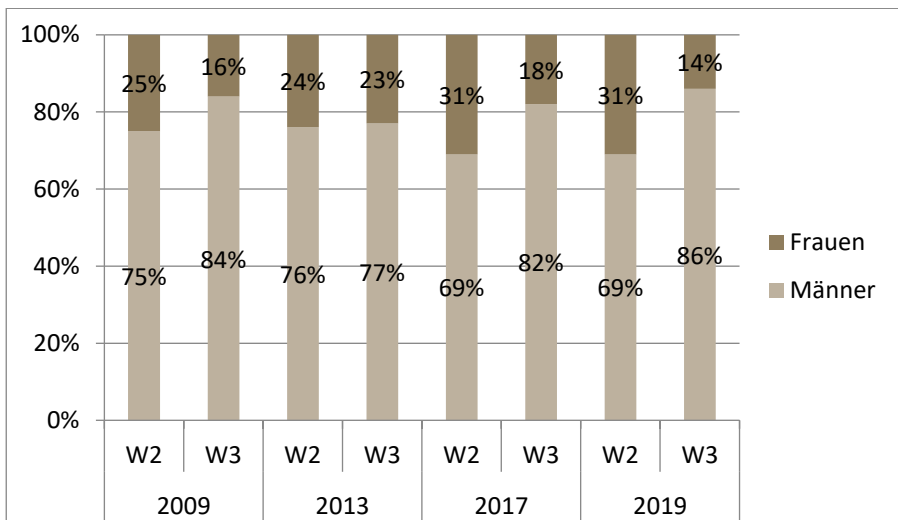
Seit Beginn des Jahres 2017 haben insgesamt 34 Berufungsverfahren und 2 Tenure Verfahren für W2- oder W3-Professuren stattgefunden, an denen die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreter*innen beteiligt waren. 23 Professuren sind davon derzeit berufen, davon 10 mit Frauen. **Das entspricht einer Berufungsquote von Frauen von 42,5 Prozent.**

Bei den Juniorprofessuren haben sich die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreter*innen in den letzten vier Jahren an 18 Berufungsverfahren beteiligt. 15 Juniorprofessuren konnten davon bisher berufen werden, mit 10 berufenen Professorinnen liegt der **Frauenanteil in der Neuberufenenquote bei den Juniorprofessuren bei 66,6 Prozent.**

Insgesamt über alle Professuren liegt die Neuberufenenquote bei 52,6 Prozent Frauen. Das ist eine erfreuliche Berufungsquote, die eine gute Prognose zur Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Professuren stellt.

Mit Stand vom 01.12.2020 liegen der **Frauenanteil** bei den **Regelprofessuren** bei 26 Prozent und der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren bei 68 Prozent. Insgesamt sind derzeit 34 Professuren auf Zeit an der Leuphana beschäftigt (aus Dritt- und Sondermitteln, Gast-, Vertretungs- und Verwaltungsprofessuren). Davon sind 9 Frauen, das entspricht einem Anteil von **26,5 Prozent**. In der Gesamtschau aller Professuren liegt der Frauenanteil damit bei 31,3 Prozent.

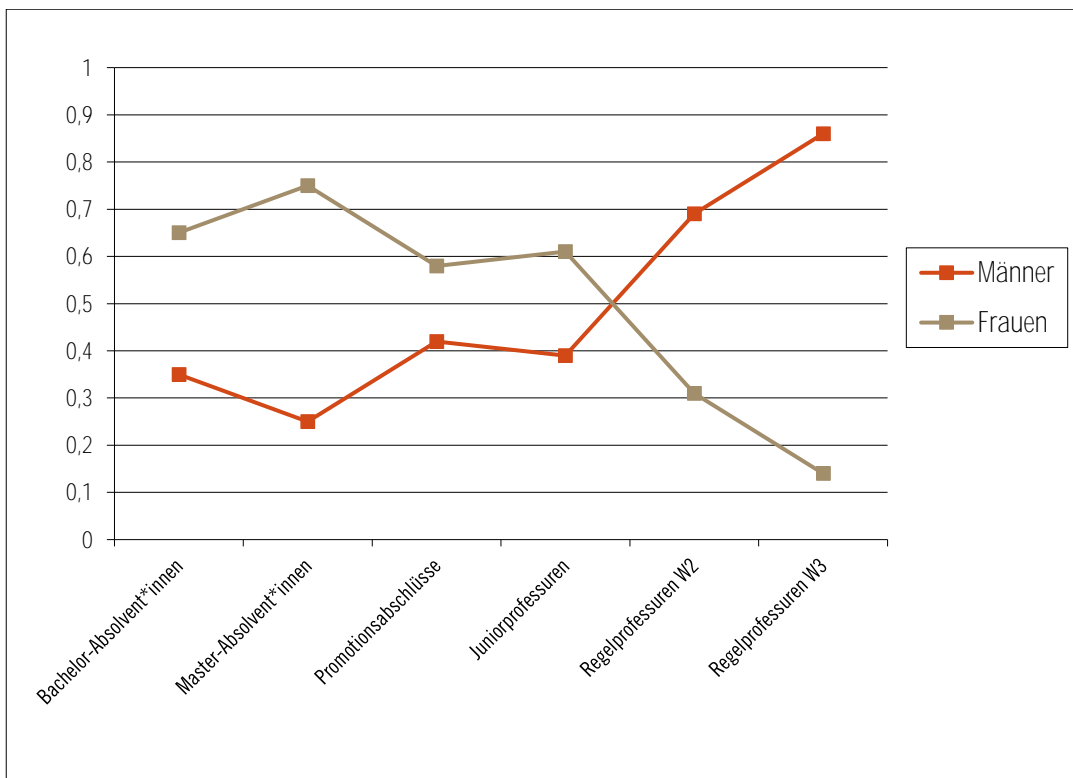
Der Blick auf die Besoldung zeigt weitere Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Je höher die Besoldungsgruppe in der Professur ist, desto geringer ist in dieser der Frauenanteil (siehe Grafik 1, S. 7). Eine beständige Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der W3 Professuren konnte in den letzten 10 Jahren noch nicht erreicht werden.



Es wird der Zeitraum 2009, 2013, 2017 und 2019 und die Männer- und Frauenanteile bei den W2 bzw W3 Professuren betrachtet. Der Männeranteil beträgt über die Jahre durchschnittlich 77,2%. Im Jahr 2019 betrug der Männeranteil bei den W2-Professuren 69% und bei den W3-Professuren 86%. Der Frauenanteil beträgt über die Jahre durchschnittlich 22,8%. Im Jahr 2019 betrug der Frauenanteil bei den W2-Professuren 31% und bei den W3-Professuren 14%.

Grafik 1: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Gruppe der Regelprofessuren W2/ W3 an der Leuphana Universität Lüneburg, Stand 01.12.2019

Für die **Umsetzung des Gleichstellungsauftrages** gilt es weiterhin den Professorinnenanteil zu erhöhen, insbesondere in den Fakultäten in denen die Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind und insbesondere auf den W3 Professuren. Die Dringlichkeit dieses Zieles veranschaulicht die vorangegangene Grafik 1 ebenso, da sich der Frauen- und Männeranteil in den letzten 10 Jahren nicht bedeutend verändert hat. Gleichzeitig zeigt die "Leaky Pipeline" der Leuphana (Grafik 2), dass der Frauenanteil von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe sinkt, obwohl es einen hohen Anteil an qualifizierten Frauen in den Fächern und Disziplinen der Universität gibt.



Grafik 2: Frauenanteile in den Abschlüssen und Besoldungsgruppen der Professuren an der Leuphana Universität Lüneburg, Stand: 01.12.2019

2.2 GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

Vor dem Hintergrund der Gleichstellungskonzepte aus den Jahren 2013 bis einschließlich 2017 und 2018 sowie bis 2023 lassen sich folgende Schwerpunkte für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung herausstellen:

- Förderung von Wissenschaftskarrieren von Frauen in den Qualifizierungsphasen, insbesondere in der Promotionsabschlussphase und in der Postdoc-Phase,
- Sensibilisierung für aktive Rekrutierung und "Unconscious-Bias-Prozesse" in Berufungsverfahren und in der Besetzung von Führungspositionen,
- Sensibilisierung für "Unconscious-Bias-Prozesse" in der Personalauswahl (insbesondere beim nicht-wissenschaftlichen Personal), Diskussion zu (Teil-)anonymisierten Bewerbungsprozessen,
- Sensibilisierung für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auf dem Campus,
- Förderung familienfreundlicher Arbeitsstrukturen im Sinne einer Querschnittsaufgabe bei allen Entwicklungen.

Zur Sensibilisierung für eine geschlechter- und diversitätssensible Personalentwicklung und für die damit verbundenen Herausforderungen im Hochschulalltag wird insbesondere zu den Fragen von Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit eng mit der Personalentwicklung (MTV und akademische PE) der Universität zusammengearbeitet.

Zur Förderung von Vereinbarkeiten, zur Stärkung von geschlechter- und diversitätsorientierter Forschung und zur Entwicklung geschlechter- und diversitätsbezogener Kompetenzen hält die Universität bereits langjährig einen **Strategischen Fonds Gleichstellung** vor. Auch in dieser Periode wurden wieder vielfältige Projekte und Qualifizierungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen aus dem Fonds gefördert.

Neben den Mentoringprogrammen und Workshop-Angeboten für Frauen in der wissenschaftlichen Qualifizierung (siehe Kap. 4.2.1) konnten exzellente junge Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen) von 2016 bis 2020 über den **ProScience Forschungsfonds** Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien für den Abschluss der Qualifikationsschrift (Promotion, Habilitation), die Förderung der Mobilität (Forschungs- und Vernetzungsaufenthalte) sowie individuelles Antragscoaching beantragen. Dieser war beim Forschungsservice der Leuphana Universität Lüneburg verankert, das Gleichstellungsbüro war beratend in den Ausschreibungs- und Vergabeprozessen tätig. Die Maßnahmen waren aus dem Professorinnenprogramm II finanziert und wurden mit Abschluss der Förderung beendet.

2.3 STUDIERENDE

Der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität in Gänze liegt seit vielen Jahren fast unverändert bei 60 Prozent. Die Studierendenzahlen der vier Fakultäten der Leuphana Universität Lüneburg zeigen, dass der Anteil weiblicher Studierender zwischen 42,2 Prozent in den Bachelor-

studiengängen der Fakultät Wirtschaft und 77,6 Prozent im Master Lehramt und Bildungswissenschaften der Fakultät Bildung variiert und somit eine deutliche Spannbreite erkennbar ist (siehe Tabelle 14 in der Anlage 6). Ein differenzierter Blick auf die Bachelor- und Masterangebote verdeutlicht fachspezifische Unterschiede: Beispielsweise ist der Studentinnenanteil in den Bachelorprogrammen Ingenieurwissenschaften/ Industrie sowie in Wirtschaftsinformatik mit rund 14 und 17 Prozent gering, obwohl der Anteil in den letzten vier Jahren jeweils gestiegen ist. In den interdisziplinären aber eher technisch orientierten Masterprogrammen Management and Engineering sowie Data Science ist der Frauenanteil noch mal deutlich höher als im Bachelor mit 24,6 Prozent und 40,7 Prozent. In den Wirtschaftsstudienfächern bleiben lediglich VWL im Bachelor und Management Finance and Accounting im Master unter einem Frauenanteil von 40 Prozent. In den Bachelor und Master Studiengängen für GHR der Fakultät Bildung sowie den kulturwissenschaftlichen Studiengängen (Bachelor und Master) der Fakultät Kulturwissenschaften sowie dem Master Management and Marketing (Fakultät Wirtschaft) ist hingegen der Männeranteil mit weniger als 25 Prozent sehr gering.

Seit 2019 das Personenstandgesetz geändert wurde, werden in der Gruppe der Studierenden die Anteile an Studierenden mit der Geschlechtsangabe divers und k. A. statistisch erfasst. Für das WS 2020/ 21 weist die Studierendenstatistik 17 Studierende in den Kategorien divers und k. A. aus (siehe Tabelle 2).

	Bachelor	Master GS	Master PS
divers	10	1	1
keine Angabe	3	2	-

Tabelle 2: Studierendenstatistik divers/ keine Angabe für das WiSe 2020/ 21

Im Folgenden haben wir einige Daten zur Diversität innerhalb der Studierendenschaft zusammengetragen. Viele dieser Daten stammen aus verschiedenen Datenquellen mit ganz unterschiedlichen Fragestellungen und Ausgangslagen. Die Daten lassen sich somit nicht zueinander ins Verhältnis setzen. Sie bieten lediglich einen groben Einblick in die Struktur der Studierendenschaft. Der Zwischenbefragung am College aus dem Jahr 2020 zufolge leisten 11 Prozent der Studierenden zusätzlich zum Studium **Familienarbeit** (Betreuung von eigenen Kindern oder Pflege und Betreuung von Angehörigen). In der Graduate School waren es im selben Jahr 7,2 Prozent. Laut der [21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks aus dem Jahr 2016](#)¹ haben bundesweit 6 Prozent aller Studierenden mindestens ein Kind, Frauen anteilig etwas häufiger als Männer. Dieser Wert lässt sich erfahrungsgemäß auch gut auf die Leuphana übertragen.

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2016): Die Wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Elke Middendorff, Beate Apolinarski, Karsten Becker, Philipp Bornkessel, Tasso Brandt, Sonja Heißenberg, Jonas Poskowsky. Bonn/ Berlin.

63 Prozent der im Jahr 2019 am College befragten Studierenden gaben an, aus einem akademischen Elternhaus zu kommen. In Vergleich dazu kommen bundesweit laut der 21. Sozialerhebung 2016 zwei Drittel der Studierenden (66 %) aus einer Familie, in der mindestens ein Elternteil das Abitur abgelegt hat.

In der genannten Zwischenbefragung an der Leuphana aus dem Jahr 2020 haben 12 Prozent der Studierenden angegeben, dass mindestens ein Elternteil nach Deutschland eingewandert ist und/oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt. Laut der 21. Sozialerhebung haben im Bundesdurchschnitt etwa 20 Prozent **der Studierenden einen sogenannten „Migrationshintergrund“**. Im Wintersemester 2019/ 20 waren 740 internationale Studierende an der Leuphana eingeschrieben. Eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt demnach 7,6 Prozent der Studierenden, mehr als die Hälfte dieser Studierenden (440) sind weiblich. Von ihnen sind 80,5 Prozent Bildungsausländer*innen, d. h. Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben.

Im Wintersemester 2019/ 20 waren 79 internationale Promotionsstudierende eingeschrieben, 57 Prozent davon sind Frauen.

Im Bericht des Colleges für das Jahr 2020 gaben 8,7 Prozent der Studierenden an, mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung zu studieren. In der Graduate School gaben im selben Jahr 4,7 Prozent der Studierenden an mit Beeinträchtigungen zu studieren. Laut der 21. Sozialerhebung von 2016 liegt der bundesweite Anteil bei 11 Prozent.

Aufgabe der Gleichstellungspolitik ist es einer geschlechtsspezifischen Studienfachwahl entgegenzuwirken. Insbesondere in der Studierendenansprache sollte auf Diversität Wert gelegt werden. Der Übergang vom Bachelor zum Master gestaltet sich bezogen auf das Geschlechterverhältnis positiv. Der Anteil an Frauen im Promotionsstudium könnte gemessen an den Absolventinnenzahlen gesteigert werden. Der **Gleichstellungsauftrag** für Studierende beinhaltet neben der Begleitung und Beratung von Studierenden die Realisierung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie den Abbau struktureller Benachteiligungen und eine Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit an der Universität, um insbesondere noch mehr Studierende unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft anzusprechen (siehe auch Kap. 4 und 5).

3. QUALITÄTSENTWICKLUNG IN DEN BEREICHEN GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Ein Kernziel der Gleichstellungsarbeit im vorliegenden Berichtszeitraum war die Verbesserung des Qualitätsmanagements der Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen. In der Zielverfolgung und -realisierung wurde daher an der Gestaltung von Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken auf Bundesebene mitgewirkt, wie bspw. zum Thema Entgeltgleichheit für Hochschulsekretariate. Das Gleichstellungsbüro hat maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Leuphana Universität erfolgreich an der Ausschreibung des Professorinnenprogramms III beteiligt hat (Kap. 3.1 und 3.2). Hochschulintern lagen weitere Schwerpunkte auf der Unterstützung und Beratung der Universität in der Aktualisierung und Umsetzung der Selbstverpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, auf der Verbesserung des Prozessablaufes zur Erarbeitung der Positionspapiere in den Fakultäten zu Gleichstellung und Diversität (Kap. 3.3), der Einführung und Verfestigung eines Qualitätsmanagements zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen (Kap. 3.4) sowie der Erarbeitung eines Diversitätskonzeptes, das im Hochschulentwicklungsplan der Leuphana Universität Lüneburg (2016-2025) angelegt ist. In den folgenden Kapiteln werden die Aktivitäten im Bereich Qualitätsmanagement erläutert.

3.1 BETEILIGUNG AM PROFESSORINNENPROGRAMM III

Die Leuphana Universität Lüneburg hat sich erneut an der Ausschreibung des von der Gemeinsamen **Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ (Professorinnenprogramm III)** beteiligt. Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Die Ziele dieses Förderprogramms bestehen darin, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Als eine von 111 Hochschulen aus 16 Bundesländern hat die Leuphana Universität Lüneburg in der ersten Förderphase ein Gleichstellungszukunftskonzept zur Begutachtung eingereicht und damit überzeugt: Ihr Konzept für Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur wurde als hervorragend bewertet und mit dem Prädikat "Gleichstellung Ausgezeichnet!" gewürdigt. Diese Auszeichnung, die an nur 10 Hochschulen insgesamt vergeben wurde, gibt der

Leuphana die Möglichkeit, die Förderung einer vierten Erstberufung einer Frau in Anspruch zu nehmen.

Mit den eingeworbenen Mitteln liegt der Schwerpunkt weiterhin auf der Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase mit den Mentoring-Programmen ProViae und ProScience, einem Offenen Programm mit Coaching- und Workshop-Angeboten sowie in Kooperation mit der Graduate School auf der Durchführung einer Spring bzw. Summer School. Des Weiteren wurde ein Förderprogramm zu Internationalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgelegt. Zu den Maßnahmen gehört auch eine Individualförderung durch Frauenförderstellen und -stipendien.

In 2019 wurden zwei Anträge auf Förderung von Regelprofessuren im Professorinnenprogramm III gestellt und bewilligt, im November 2020 und im Februar 2021 folgten zwei weitere Anträge (davon eine Vorgriffsprofessur). Mit diesen weiteren Anträgen konnte die Leuphana alle vier möglichen Förderungen von Professuren realisieren.

Die Leuphana Universität Lüneburg hat sich damit zum dritten Mal erfolgreich am Professorinnenprogramm beteiligt: Im Professorinnenprogramm I hat die Universität mit der Berufung von drei Professorinnen insgesamt 1,3 Millionen Euro Drittmittel für den Zeitraum von 2013 bis 2015 eingeworben. Im Jahr 2014 wurde die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes positiv begutachtet, mit den ab dem Jahr 2015 eingeworbenen 2 Millionen Euro konnten drei weitere Regelprofessorinnen für 5 Jahre gefördert werden. Im Professorinnenprogramm III konnten bisher 1.382.346 Euro über einen Zeitraum von 5 Jahren eingeworben werden. Sollte eine weitere Professur der in 2020/ 21 beantragten bewilligt werden, kommen weitere 825.000 Euro für 5 Jahre dazu.

3.2 GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT

Das Gleichstellungszukunftskonzept ist auf eine gleichstellungsorientierte akademische Personalentwicklung ausgerichtet, um Wissenschaftlerinnen in der Promotionsend- sowie in der Postdoc-Phase bis hin zur Einmündung in die Professur zu unterstützen. Die dafür vorgesehenen Maßnahmen gründen auf Aktivitäten, Strategien und Konzepte der vorangehenden Jahre, die umfangreich analysiert und evaluiert wurden (siehe Kap. 3.1 im Gleichstellungszukunftskonzept). Davon ausgehend beinhaltet das Gleichstellungszukunftskonzept vier Handlungsfelder: Forschungsförderung, Karriereplanung, Kompetenzentwicklung und Kulturveränderung. Zu den Maßnahmen in diesen Bereichen gehören Beratungsangebote für neuberufene Juniorprofessor*innen und Professuren auf Lebenszeit mit dem Ziel, die Prozessbegleitung von wissenschaftlichen Karrieren auf Führungsebene zu professionalisieren. Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsendzeit und in der Postdoc-Phase werden Maßnahmen zur Förderung der internationalen Vernetzung sowie Mentoring und Coaching angeboten. Zur Stärkung der Beteiligungskultur werden Maßnahmen

zur Entlastung und zum Ausgleich für Professorinnen bei überproportionaler Beteiligung an Gremien und Kommissionen erarbeitet. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau eines strategischen Qualitätsmanagements für Gleichstellungsmaßnahmen.

3.3 POSITIONSPAPIERE ZU GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT IN DEN FAKULTÄTEN

Die Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten wurden im Jahr 2014 eingeführt. In ihnen werden fakultätsspezifische Ziele in den Bereichen Gleichstellung und Diversität sowie Maßnahmen zur Umsetzung festgehalten. Sie werden von den Fakultäten alle zwei Jahre fortgeschrieben. Die Berichterstattung über Erfolge und Herausforderungen in der Umsetzung der in den Positionspapieren formulierten Ziele erfolgt ebenfalls in einem Zweijahresrhythmus. Im Berichtszeitraum erfolgte die Fortschreibung der Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität für die Zeiträume 2016 bis 2018, 2018 bis 2020 und 2020 bis 2022. Die Positionspapiere der Fakultäten für den Zeitraum 2020-2022 weisen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in den Themenbereichen Berufungspolitik, Studium und Lehre, Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, Beteiligungskultur, Förderung von Vereinbarkeiten, Kulturentwicklung und Forschungsförderung auf. Alle Fakultäten haben in den Positionspapieren eine Intensivierung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in den Berufungsverfahren festgeschrieben sowie die Integration geschlechter- und diversitätsbezogener Themen in die Curricula und Module. Weitere Ziele, die mehrheitlich von den Fakultäten adressiert werden, sind eine Stärkung und Ausweitung geschlechter- und diversitätsbezogener Forschung und die Förderung einer gerechten Beteiligungskultur (siehe hierzu auch Anlage 5, Tabelle 13). Die **aktuellen Positionspapiere** sind auf der Gleichstellungsseite im Internet eingestellt.

Die Entwicklung und Fortschreibung der Positionspapiere wird vom Gleichstellungsbüro im Rahmen der Gespräche mit den Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsrat und in den Qualitätsmanagement Gesprächen zu Gleichstellung begleitet (siehe auch Kap. 3.4).

3.4 QM-GESPRÄCHE GLEICHSTELLUNG, QUALITÄTSZIRKEL GLEICHSTELLUNG UND QUALITATIVE METHODE

Das Gleichstellungsbüro hat im Rahmen des aktuellen Gleichstellungszukunftskonzeptes und auch im Kontext der Überarbeitung der Gleichstellungsrichtlinie des Senats zwei neue Qualitätsmanagement-Maßnahmen aufgesetzt: Die erste Maßnahme sind Qualitätszirkel Gleichstellung, die zweite sind Qualitätsmanagement-Gespräche Gleichstellung. Ein weiteres Ziel ist es bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement der Leuphana mit qualitativen Methoden zu evaluieren. Dies betrifft die Mentoring-Angebote, die Kompetenztage, die Aktivitäten im Rahmen der Umsetzung einer familienfreundlichen Hochschule und die Maßnahmen zur Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung. Es wird ein Prozess initiiert, in dem Stärken und Schwächen sowie zukünftige Innovationspotenziale sichtbar und (Weiter-)Entwicklungen angestoßen werden.

In 2020 fanden in den vier Fakultäten der Leuphana die Qualitätsmanagement-Gespräche Gleichstellung statt. In den Fakultäten wurde u. a. über Ziele für Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, fakultätsspezifische Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität sowie die Beteiligung an der Erarbeitung eines „Code of Trust“ für **Betreuungsstandards im Rahmen der** in 2021 anstehenden Qualitätszirkel zur Gleichstellung diskutiert. Die Gleichstellungsrichtlinie wurde überarbeitet und vom Senat 2020 verabschiedet.

3.5 GENDER UND DIVERSITÄT IN DER AKKREDITIERUNG

Das Gleichstellungsbüro ist in den Prozess der Systemakkreditierung eingebunden: Die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit sowie der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern, von ausländischen Studierenden und Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind wesentliche Kriterien, die der Akkreditierungsrat im Jahr 2008 als bedeutende Aspekte aufgreift, die ein System der Selbststeuerung erfüllen sollte. Die Leuphana Universität Lüneburg hat daher in die Programm-Ordner der Studienformate, die den Gutachtenden vorgelegt werden, ein eigenes Kapitel zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Lehre und Studium integriert. Das Gleichstellungsbüro berät die Studienprogramm-Verantwortlichen im Verlauf des Akkreditierungs-Prozesses, ist aktiv an den Entwicklungsgesprächen beteiligt und verfasst abschließende Stellungnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin waren von 2007-2020 an insgesamt 35 Entwicklungsgesprächen beteiligt.

3.6 AUSBLICK

Im Bereich Qualitätsentwicklung steht weiterhin konzeptionelle Arbeit und die anschließende Einführung und Umsetzung der Konzepte in den Bereichen Diversität und Gleichstellung auf der Agenda. Wie einleitend bereits erwähnt ist ein Diversitätskonzept für die Leuphana Universität in Erarbeitung, in dem bereits vorhandene und zukünftige Aktivitäten, Strategien, Angebote und Maßnahmen in den Bereichen Antidiskriminierung, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit gebündelt, ausformuliert und strukturell verankert werden. Damit werden weitere Schritte auf dem Weg dahin unternommen, die Vielfalt der Hochschulmitglieder anzuerkennen sowie wertzuschätzen und die Hochschulstrukturen und -kulturen vielfaltsorientiert weiterzuentwickeln. Des Weiteren ist ein Gleichstellungskonzept für die Zielgruppe MTV in Erarbeitung, da das Gleichstellungszukunftskonzept ausschließlich den wissenschaftlichen Bereich adressiert.

4. CHANCEN- UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT, ANTIDISKRIMINIERUNG UND INKLUSION

Die Förderung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung und Inklusion findet im Rahmen von Projekten wie den Mentoring-Programmen ProViae und ProScience, der Summer School und dem Offenen Programm für Wissenschaftlerinnen statt. Sie wurden im Berichtszeitraum kontinuierlich den Bedarfen der Zielgruppen angepasst und ausgebaut. Für die Zielgruppen Promovendinnen in der Abschlussphase und Postdoktorandinnen wurde der ProScience Forschungsförderfonds eingeführt. Ergänzend zum Gender-Diversity-Zertifikat im Bachelor wurde ein Zertifikatsangebot für Masterstudierende entwickelt (Kap. 4.3). Mit Fokus auf die Gruppe Studierender lag ein Schwerpunkt in der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit auf Aktivitäten und Erweiterung der Angebote für sowie Beratung von Studierenden mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen. Wichtige Erkenntnisse für die Erweiterung der Angebote **resultieren aus den Ergebnissen des Projektes „Beeinträchtigt studieren – Best2“ (Kap. 4.4.1)** an der die Leuphana teilgenommen hat. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt liegt auf der Einführung einer **„Dritten Option“ und „Namensänderungen“ (Kap. 4.5)**. Die Sichtbarkeit der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana Universität Lüneburg ist durch die Gründung des Netzwerkes **„Geschlechter- und Diversitätsforschung“ und die damit einhergehenden Aktivitäten und Veranstaltungen** sehr stark gefördert und intensiviert worden (siehe Kap. 4.5 und Anlage 7).

Die Beratung von Universitätsmitgliedern und -einrichtungen nehmen weiterhin viel Raum in der Gleichstellungsarbeit ein: Im Familienservice zu Fragen der Vereinbarkeit und zum Nachteilsausgleich, in den Mentoring-Angeboten zu wissenschaftlichen Karrieren und allgemein zur Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Lehre und Forschung. Weitere Bereiche sind die Beratung von Beteiligten an Stellenbesetzungsverfahren, von Hochschulgremien allgemein sowie von einzelnen Hochschulmitgliedern zu arbeitsplatzrelevanten Themen, bei Diskriminierungen und (sexueller) Belästigung. In der Anlage 1 in Tabelle 3 sind die Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten seit dem Jahr 2001 aufgeführt und Anlage 7 enthält eine Übersicht über alle Veranstaltungen während des Berichtszeitraumes.

4.1 HOCHSCHULSEKRETARIATE UND ENTGELTGLEICHHEIT

Die Sensibilisierung für Entgeltgleichheit und Bemühungen um faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten sind seit einigen Jahren ein Themenfeld der Gleichstellungsarbeit: Im Jahr 2016 wurde an der Leuphana eine Ausstellung zum Thema gezeigt, die von Vorträgen gerahmt

wurden. Im Jahr 2018 wurde gemeinsam mit dem SoVD Niedersachsen an der Leuphana ein Fachtag **„Zukunftsfähiger Wohlstand: Produktivität neu denken, Entgeltgleichheit schaffen, soziale Ungleichheit überwinden“ ausgerichtet. Das Gleichstellungsbüro** der Leuphana Universität Lüneburg beteiligt sich aktiv an den bundesweiten Vernetzungstreffen und der Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Entgeltgerechtigkeit und unterstützt die Kampagne der Bundeskonferenz der **Gleichstellungsbeauftragten „Fairnetzt Euch!“ zur Unterstützung der Hochschulsekretariate** und zur Förderung von Entgeltgleichheit. Ziel der Kampagne ist es zu mehr Sichtbarkeit und Wertschätzung beizutragen. Im Rahmen dieser Kampagne werden Sekretär*innen aufgerufen, ihre bestehenden Netzwerke zu mobilisieren bzw. neue Netzwerke aufzubauen, um diese Forderungen in gelebter Solidarität durchzusetzen. Hochschulen sollten bereits vorhandene Eingruppierungsspielräume offensiv nutzen, damit ausgeübte Tätigkeiten auch zugewiesen und entsprechend vergütet werden. Damit einhergehend ist es notwendig, dass durch Stereotypen und Genderbias festgelegte Berufsbild der Hochschulsekretär*in zu ändern und an die aktuelle Arbeitssituation anzupassen.

Hintergrund dieser Forderungen ist, dass die Arbeit in den einzelnen Hochschulsekretariaten nicht immer gleich sind und sich im Zuge der Hochschulentwicklung allgemein sehr stark ausdifferenziert und verändert haben – Anforderungen und Aufgaben können sich von Institut zu Institut unterscheiden. Eine generelle Eingruppierung in TVL 6 wird dem Wandel und den damit einhergehenden Ansprüchen an Sekretariatsarbeit an Hochschulen nicht gerecht. Die Eingruppierungspraxis an den Hochschulen muss diesem Aspekt Rechnung tragen. Die Führungskräfte im Wissenschaftsbereich sind aufgefordert die Anforderungen für Arbeitsplätzen klar zu benennen und in die Arbeitsplatzbeschreibungen einzubringen. Nur so ist es möglich zur Sichtbarkeit der Tätigkeiten und Wertschätzung der Arbeit – auch monetärer Art – beigetragen werden. Mehr Informationen zum Thema sind in den Handlungsempfehlungen der bukof nachzulesen.

4.2 FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN IN DER QUALIFIZIERUNG

4.2.1 ProScience und ProViae

Seit 2001 setzt das Gleichstellungsbüro Mentoring-Formate auf und um. Sie dienen der Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Professur und in Führungspositionen außerhalb von Hochschulen. Die Programmlinie ProScience richtet sich an Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen, die eine Universitätskarriere verfolgen und das Ziel einer Professur anstreben. Im Programm steht daher die Auseinandersetzung mit dem Thema Berufung und Berufungsfähigkeit im Vordergrund. ProViae richtet sich an fortgeschrittene Promovendinnen, die sich vor dem Hintergrund ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung und ihren Erfahrungen hinsichtlich möglicher Wege sowie Positionen orientieren und Karrieren in oder außerhalb der Wissenschaft anstreben. Das Ziel des Programms ist es, die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen bei ihrer Karriereplanung zu unterstützen und auf Spitzenpositionen vorzubereiten. Beide Programme

beinhalten neben dem Austausch im Tandem mit Mentor*innen spezifische Gruppen- und bedarfsorientierte Einzelcoachingformate sowie qualifizierende Workshops zu karriererelevanten Themen. Letztere umfassen u.a. Berufungsfähigkeit, strategische Karriereplanung, Drittmittelwerbung, Vereinbarkeit sowie Präsenz und Körpersprache. Ein wichtiger Programmbestandteil in ProViae ist zudem das Peer-Mentoring in Erfolgsteams. Es zielt auf eine Vernetzung der Mentees untereinander, wobei sie sich lösungs- und zielorientiert in ihrem Werdegang unterstützen. Insgesamt werden rund 10 Gruppencoachings und Workshops pro Programm und Durchgang angeboten.

In den Jahren 2017 bis 2020 haben in jeweils drei Programmrunden insgesamt 80 Mentees an den Mentoringangeboten teilgenommen. Seit Frühjahr 2020 werden die Programme digital weitergeführt; Workshops und Einzelcoachings finden weitgehend online statt.

4.2.2 Summer School und Offenes Programm

In den Jahren 2017, 2018 und 2019 wurde das Format „Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ im Rahmen einer Summer School weitergeführt; die mehrtägige Konferenz findet in Kooperation mit der Graduate School statt. Je Durchgang nahmen bis zu 70 Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase an jeweils rund 10 Veranstaltungen und Workshops teil. Aufgrund der Corona Pandemie musste die Veranstaltung im Jahr 2020 kurzfristig abgesagt werden. Um Wissenschaftlerinnen mit Kindern in der Ferienzeit zu entlasten, soll die Veranstaltung zukünftig als Spring School stattfinden.

Im Jahr 2019 wurde das Offene Programm, ein für alle Wissenschaftlerinnen der Universität in der Qualifizierungsphase zugängliches Format, neu etabliert. Es bietet Wissenschaftlerinnen mit begrenztem Zeitbudget die Möglichkeit, einzelne Angebote wahrzunehmen. Bisher wurden in diesem Rahmen rund 130 Teilnehmerinnen in 9 Workshops sowie individuellen Einzelcoachings erreicht. Workshop-Themen waren u. a. **„Strategische Karriereplanung“** sowie **„Karriereweg: Professorin an Fachhochschulen“**. Mehr Informationen zu den [Mentoring-Angeboten](#) für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase sind im Internet eingestellt.

4.2.3 ProScience Forschungsförderfonds

Der ProScience Forschungsförderfonds wurde mit einer Förderlinie für exzellente junge Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen) als Gleichstellungsmaßnahme eingeführt. Gemäß der Präsidiumsrichtlinie vom 04.05.2016 zur Förderung **der Gleichstellungsmaßnahme aus dem „ProScience Forschungsförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ konnten Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien für den Abschluss der Qualifikationsschrift (Promotion, Habilitation), die Förderung der Mobilität (Forschungs- und Vernetzungsaufenthalte) sowie individuelles Antragscoaching** beantragt werden. Antragsberechtigt waren grundsätzlich Nachwuchswissenschaftlerinnen als Angehörige des

wissenschaftlichen Mittelbaus mit Aufgaben in Forschung und/ oder Lehre (Promotions- und Postdoc-Ebene), Juniorprofessorinnen sowie Promotions- bzw. Postdoc-Stipendiatinnen der Leuphana Universität Lüneburg.

Bis einschließlich 1. Oktober 2019 sind 88 Anträge, darunter 2 Anträge auf Anschubstipendien, eingegangen, insgesamt wurden 61 Anträge (70 % der gestellten Anträge) gefördert, darunter 2 Anträge auf Anschubstipendien. Insgesamt sind 23 Anträge von Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) (40 % der geförderten Anträge) gestellt worden. Bei 18 Anträgen wurden ergänzend Mobilitätskosten gefördert (siehe Tabelle 2).

Am 20.05.2020 hat das Präsidium aus gegebenem Anlass beschlossen, Stipendiatinnen des ProScience Forschungsförderfonds, deren Arbeit an der Fertigstellung der Dissertation im Zuge der Maßnahmen zur Corona-Pandemie erheblich eingeschränkt waren oder sind (zu mehr als 50%), eine Verlängerung ihrer Stipendien des ProScience Forschungsförderfonds zu gewähren. In 2020 wurden die laufenden Abschlussstipendien von 4 Stipendiatinnen mit Kind(ern) aufgrund der Einschränkungen durch die Maßnahmen der Corona-Pandemie verlängert. Die Verlängerungen lagen zwischen 2 und 5 Monaten.

Auf Basis der Auswertung der Berichte können folgende Aussagen zum Erfolg der Fördermaßnahme getroffen werden: Die beiden geförderten Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, die ein Anschubstipendium erhalten haben, haben ihre Förderziele erreicht. Jedoch lässt die geringe Nachfrage der Anschubförderung vermuten, dass sie nicht den Bedarfen von jungen Wissenschaftlerinnen entspricht. Sie wird daher nicht verstetigt und fortgeführt. Bei den Abschlussförderungen konnten nur 9 Doktorandinnen am Ende der Förderzeit oder unmittelbar nach Auslaufen der Förderung ein bis zwei Monate später ihre Dissertation abschließen und einreichen. Diese Förderungen werten wir als erfolgreich. Beides, die geringe Anzahl an Anschubfinanzierungen sowie die schlechte Abschlussquote trotz Abschlussförderung entspricht nicht dem Förderziel. Die von den Stipendiatinnen genannten Gründe für das nicht erreichte Förderziel sind vielfältig und liegen überwiegend in der Arbeitsorganisation bzw. -planung (verzögerte Recherchemöglichkeiten, Verzögerungen durch Mehrautor*innenschaften, lange Reviewverfahren), z. T. werden aber auch inhaltliche Gründe wie Umstrukturierungen der Texte, methodische Probleme, konzeptionelle Anpassungen, neue theoretische Fundierung etc.) und vereinzelt auch private Gründe genannt. Hier wird deutlich, dass die Zeit- und Arbeitsplanung in der Abschlussphase von den Doktorandinnen nur schwer einzuschätzen ist. Auch die eingeforderten Gutachten von den Erstbetreuenden weisen andere Zeiträume für den Abschluss auf als in der Realität benötigt werden. Dies legt u. a. folgende Rückschlüsse nahe: Die Wissenschaftlerinnen sollten in der Endphase von den Erstbetreuenden intensiver unterstützt werden, um die für den Abschluss erforderlichen Ressourcen besser einschätzen zu können. Die Förderung der Promotionszeit ist generell von drei auf vier Jahre bzw. von vier auf fünf Jahre bei Promovierenden mit Kind zu erhöhen.

Die Gleichstellungsmaßnahme ProScience Forschungsförderfonds wird insgesamt als nicht erfolgreich im Sinne der Zielsetzung eingeordnet. Für wissenschaftliche Karrieren mit dem Karriereziel

Berufungsfähigkeit ist der Nachweis internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeit sowie Netzwerkaktivitäten bedeutend. Daher wird eine Maßnahme in Folge des ProScience Forschungsförderfonds aus dem nachfolgenden Professorinnenprogramm III aufgelegt, im Rahmen derer exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen, Akademische Rätinnen sowie fortgeschrittene Doktorandinnen in der Endphase der Promotion) Möglichkeiten für den Aufbau oder die Ausweitung internationaler Kontakte und Netzwerke für Forschungs- und Lehraktivitäten eröffnet werden (siehe Punkt 4.7).

Insgesamt war es mit den zur Verfügung stehenden Mitteln möglich Wissenschaftlerinnen in ihrer Qualifizierung für eine wissenschaftliche Laufbahn zu unterstützen. In den Abschlussberichten aller geförderten Stipendiatinnen wurde deutlich, dass die Förderung für den Abschluss ihrer Dissertationsvorhaben wichtig und sehr unterstützend war.

4.3 GENDER-DIVERSITY-ZERTIFIKATE IM BACHELOR- UND MASTERSTUDIUM

Das Gender-Diversity-Zertifikat ist ein freiwilliges, studienintegriertes Angebot für alle Bachelor- und Masterstudierende an der Leuphana Universität Lüneburg. Das Zertifikat weist den Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenzen aus, welche zur Reflexion und kritischen Analyse von Geschlechterverhältnissen, Zugangschancen, sozialer Ungleichheit und gesellschaftlicher Heterogenität befähigen. Das Gender-Diversity-Zertifikat im Rahmen des Bachelorstudiums wird im Komplementärstudium integrativ in jeweils zwei Grundlagen- und zwei Erweiterungsveranstaltungen erbracht. Der Workload umfasst insgesamt 20 CP und es besteht seit 2012.

Für den Erwerb des Gender-Diversity-Zertifikats im Rahmen des Masterstudiums sind Leistungen im Umfang von insgesamt 15 CP nachzuweisen, die in ausgewiesenen Modulen und Seminaren integrativ erbracht werden können. Die Heterogenität der Masterstudierenden im Komplementärstudium fordert die Lehrenden zum Einsatz didaktischer Vielfalt heraus, um für alle Lernenden günstige Lernkonstellationen anzubieten. Für das Zertifikat im Masterstudium wurden daher zwei Grundlagen-Module konzeptioniert: Je eine Werkstatt zu Theorien und Methoden der Gender-Diversity-Forschung. Die Werkstätten bestehen aus einer Präsenzveranstaltung und einer E-Learning-Einheit im Umfang von jeweils 1 SWS. Die E-Learning-Einheiten sollen weitgehend selbsttätiges Lernen anregen, das heißt Momente der Eigenverantwortlichkeit und des Erfahrens ermöglichen. Den Studierenden sollen Räume eröffnet werden, in denen sie ihre unterschiedlichen Lebensrealitäten einbringen und unterschiedliche Perspektiven auf die Themen und Rahmenbedingungen ihres Studiums einnehmen können. Die eigene Verortung zum Themenfeld steht dabei genauso im Fokus wie die Frage, wie das neue Wissen in die Forschung, vielfältige Berufs- und Gesellschaftskontexte transferiert werden kann. Die E-Learning-Module für das Zertifikat schaffen damit zusätzlich zu den Präsenzphasen wichtige Reflexionszeiten.

Das Gender-Diversity-Zertifikat im Master ist im WiSe 2020/ 21 offiziell mit der Verabschiedung der entsprechenden RPO gestartet. Ein erfolgreich abgeschlossenes Zertifikat wurde bereits ausgestellt. Bisher sind 16 Studierende offiziell angemeldet.

4.4 VIELFALT IN DER STUDIERENDENSCHAFT

Im Rahmen der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit gibt es viele Schnittstelle zu Themen und Bedarfen Studierender. Die Heterogenität der Studierendenschaft ist groß bzgl. Altersdurchschnitt, Erwerbstätigkeit, Familienarbeit, Gesundheit, Migrationsgeschichte, Bildungsweg, Staatsangehörigkeit, Geschlechtervielfalt etc. Daher ist die Auseinandersetzung mit Heterogenität, sozialer Ungleichheit, Diskriminierungserfahrungen und individuellen Potenzialen für ein Studium ein wichtiger Teil der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit, um darauf aufbauend zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu realisieren. Beratungsschwerpunkte liegen auf den Themen Nachteilsausgleich, Teilzeitstudium, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt in der Verbesserung der Studiensituationen und der Qualität in Studium und Lehre ist die Sensibilisierung der Hochschulmitglieder für Heterogenität und die daraus resultierenden Bedarfe von Studierenden. Dazu gehören das Ausloten und die Umsetzung von Verbesserungsmöglichkeiten der Situation im studentischen und sozialen Umfeld von nicht-binären, inter- und transgeschlechtlichen Studierenden, die Veröffentlichung des Portals gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die Publikation einer [Arbeitshilfe zu geschlechtergerechter Sprache](#) in 2020 oder auch die Erarbeitung einer Anleitung zum Diskriminierungsschutz in der digitalen Lehre. Zur Verbesserung der Qualität in Studium und Lehre werden daher nach Bedarf und Zielgruppe **Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote sowie Workshops** realisiert um Studierende, die Studienadministration und Lehrende für das gesellschaftsrelevante Themenfeld zu sensibilisieren und um diesen potenzielle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Darüber hinaus werden regelmäßig auf Nachfrage von Hochschulangehörigen zahlreiche **Beratungen und Prozessbegleitungen** in dem Themenbereich und **inhaltliche Inputs** durchgeführt.

4.4.1 Studieren mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Ein besonderer Schwerpunkt im Themenkomplex „Diversität“ liegt auf **Aktivitäten für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen**. In diesem Zusammenhang wurde die [Webseite „Studium & Beeinträchtigung“](#) zusammengestellt. Diese Seite beinhaltet einzelne Informations- und Unterstützungsangebote für Studierende und Studieninteressierte mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Hinweise auf mögliche Ansprechpersonen an der Leuphana, Informationen über Nachteilsausgleiche, zur Studienfinanzierung oder gesetzlichen Grundlagen.

Im Herbst 2019 wurde die **Vernetzung** zwischen den einzelnen Berater*innen forciert, die Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen beraten. Die Treffen, die einmal pro Semester stattfinden, dienen einem Erfahrungsaustausch und der Verbesserung der Qualität der Angebote für diese Zielgruppe. So wurde am 15.09.2020 eine Online-Fortbildung zum Thema **„Chancengerecht prüfen – Nachteilsausgleiche für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen“** organisiert. Zu den Adressat*innen gehörten insbesondere die Vorsitzenden und die Mitglieder der Prüfungsausschüsse, Beratende und Verwaltungspersonal. Als Referentin konnte

Dr. Maike Gattermann-Kasper, Universität Hamburg, Koordinatorin für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten gewonnen werden.

Im Sommersemester 2020 gab es pandemiebedingt etwas **mehr Beratungsanfragen** bezogen auf Nachteilsausgleiche, Prüfungssituationen und Studienabschluss.

Im September 2020 konnten kurzfristig über eine Spende der Kuhlmann Stiftung an der Leuphana Universität Lüneburg zehn **Chancenstipendien** ausgeschrieben werden. Die Chancenstipendien zur Studienabschlussförderung richteten sich an Studierende mit Kind(ern) und Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung in einer sozialen oder wirtschaftlichen Notlage. Das Programm soll fortgesetzt werden, wenn zukünftig finanzielle Mittel eingeworben werden können.

Die bundesweite Studie „beeinträchtigt studieren – best2“² zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit“ wurde im Wintersemester 2016/ 17 durchgeführt und 2018 veröffentlicht. Die Befragung erfolgte bundesweit an 153 Hochschulen. Die Ergebnisse der Studie wurden am 24. September 2018 veröffentlicht. Die Datenerhebung beruht ausschließlich auf Auskünften von Studierenden mit studienerschwerenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Die hochschulbezogene Sonderauswertung für die Leuphana Universität Lüneburg (n= 254 von 9759 Studierenden) sowie die landes- und bundesweiten Befunde wurden umfangreich aufbereitet und ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Datenerhebung bieten für die hochschulinterne Arbeit eine wichtige Basis.

Über die Hälfte aller befragten Studierenden gibt an, durch eine psychische Erkrankung beeinträchtigt zu sein. Im Vergleich zu Niedersachsen (51,2 %) und Bund (53,0 %) ist an der Leuphana mit 56,1 Prozent eine leicht überdurchschnittliche Tendenz vorhandener psychischer Erkrankungen zu erkennen. Am zweithäufigsten werden allgemein chronisch-somatische Erkrankungen angegeben. Eher selten besteht Bedarf zur Anpassung räumlicher oder formaler Bedingungen (z. B. bauliche Barrierefreiheit, barrierefreie Dokumente, technische Hilfsmittel), 65,2 Prozent der Befragten äußerten keinen dahingehenden Bedarf. Vielmehr seien jedoch Ruhe-/ oder Rückzugsräume aufgrund ihrer individuellen Beeinträchtigung von Belang (23,2 %).

4.4.2 Diskriminierungsschutz in der Lehre

Im Rahmen des Tags der Lehre 2019 „Digitalisierung – mit Konzept!“ wurde Informationen zum Thema „Barrierefreiheit in Lehr-Lernkontexten“ zusammengestellt und präsentiert.

Mit der im SoSe 2020 veröffentlichte Anleitung „Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz in der digitalen Lehre“ ist das Ziel verbunden aus Gleichstellungsperspektive und mit Fokus auf

² Deutsches Studentenwerk (DSW) (Hrsg.) (2018): beeinträchtigt studieren – best2. Datenerhebung zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit 2016/17. Jonas Poskowsky, Sonja Heißenberg, Sarah Zausinger, Julia Brenner. Berlin.

Chancengleichheit, Vereinbarkeit, Diversität und dem Schutz vor Diskriminierungen auf Herausforderungen in der digitalen Lehre aufmerksam zu machen. Sie enthält neben Tipps und Hinweisen wie Lehre integrativ gestaltet werden kann auch **eine Zusammenstellung zum Thema „Barrierearm lehren“**.

4.5 „DRITTE OPTION“ UND NAMENSÄNDERUNG

Die Einführung einer sogenannten „Dritten Option“ („**divers**“ als **Geschlechtseintrag**) ist noch nicht auf allen Ebenen innerhalb der Leuphana abgeschlossen. Bei internen Erhebungen und Befragungen, bei denen eine Geschlechterabfrage vorgesehen ist, wie beispielsweise zur Evaluation von Veranstaltungen oder bei den Studierendenbefragungen (Systembefragungen), gibt es die Antwortoptionen „weiblich, männlich, divers und keine Angabe“. In der Studierendenstatistik werden ebenso vier Angaben zum Geschlecht erfasst. Eine Umsetzung wird weiter forciert, kann aber nur sukzessive erfolgen. Die Anwendung möglichst diskriminierungsfreier Ansprachen und eines entsprechenden Sprachgebrauches wurde an vielen Stellen bereits umgesetzt. Erste All-Gender-Welcome-WC wurden eingerichtet.

Seit Anfang 2018 befasst sich das Gleichstellungsbüro verstärkt mit der Ausgestaltung der „Dritten Option“. Das Ziel ist es auch in diesem Kontext die Studiensituation und die soziale Situation von trans* Studierenden an der Leuphana zu verbessern – z. B. eine Möglichkeit zu schaffen, den Namen vorzeitig zu ändern. Es wurden viele Gespräche mit Interessensvertretungen und Expert*innen vor Ort und bundesweit geführt, um die vielfältigen Perspektiven und Bedarfe abzubilden und entsprechende Entscheidungsgrundlagen und Handlungsempfehlungen für die Universität zu erarbeiten. Da es immer noch einige rechtliche Fragen bzw. Bedenken gibt und diese noch nicht vollständig geklärt sind, ist eine Namensänderung derzeit nicht möglich. Daher wird auch der dgti-Ergänzungsausweis nicht anerkannt. Das Gleichstellungsbüro ist weiterhin in Kontakt mit den verantwortlichen Stellen und hofft, dass der Prozess bald zum Abschluss gebracht werden kann. Durch die Corona-Pandemie hat sich dieser im Jahr 2020 verzögert.

4.6 FÖRDERUNG DER GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSFORSCHUNG

Die Koordinierungsstelle des [Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung](#), die zunächst nur bis 30.09.2018 finanziert war, konnte durch das erneute Einwerben von MWK-Mitteln um 2 Jahre verlängert werden. Die regelmäßigen Netzwerktreffen zweimal pro Semester zum persönlichen inhaltlichen Austausch und der Weiterentwicklung von Strukturen haben im Januar 2019 dazu beigetragen die Sichtbarkeit der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana in Form von gemeinsamen Veranstaltungen und Kooperationen zwischen den Netzwerkmitgliedern weiter zu stärken. In 2019 wurde erstmals ein **wissenschaftliches Sprecher*innen-Team** gewählt: Prof. Angelika Henschel, Dr. Ben Trott und für die Zeit ihrer Vertretungsprofessur bis September 2019 Prof. Dr. Tanja Mölders. Im Oktober 2020 fand die Wahl eines neuen Sprecher*innen-Team statt: Prof. Dr. Anke Karber, Prof. Dr. Boukje Cnossen und Dr. Julia Ganterer wurden neu, Dr. Ben Trott wurde wiedergewählt.

Die regelmäßig während der Vorlesungszeit stattfindende **Kurzvortragsreihe „10 Minuten – die den Unterschied machen“** wurde von 2017 bis 2020 fortgesetzt. Aus Anlass der Angriffe auf die Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie die Gleichstellungsarbeit fokussierte sie erstmals im Wintersemester 2019/ 20 ein gemeinsames Oberthema: **„Antifeminismus? Antigenderismus? Anti – was ...?“ mit insgesamt zwölf Beiträgen zum aktuellen Stand:**

- 1. Begriffe: diskursive Begriffsannäherungen,
- 2. Angriffe: Anfeindungen (von rechts) gegen die Geschlechter- und Diversitätsforschung und die Gleichstellungsarbeit,
- 3. „Eingriffe“ in Kultur und Natur.

Einige dieser Beiträge fließen in die erste netzwerkübergreifende **Publikation „Facetten des Antifeminismus: Angriffe und Eingriffe in Wissenschaft und Gesellschaft.“** ein, die im Mai 2021 als Sammelband im MartaPress Verlag erscheinen wird.

Des Weiteren trifft sich seit SoSe 2017 eine hochschulöffentliche Gender-Diversity-Lesegruppe in der Vorlesungszeit.

Den von der Charta der Vielfalt ausgerufenen jährlichen [Diversity Tag](#) haben das Gleichstellungsbüro und das Netzwerk seit 2017 zum Anlass genommen, sich mit Aktionen und Veranstaltungen an der Leuphana zu beteiligen: Einen Schwerpunkt stellte hierbei immer wieder die Gestaltung der Leuphana-Startseite zum Diversity Tag dar. Darüber hinaus wurden hochschulöffentliche Veranstaltungen durchgeführt und jährlich eine eigene Website mit weiteren Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Schwerpunkten veröffentlicht. Bisherige Themen des Diversity Tages waren: **„Wie inklusiv ist die Leuphana?“**, **„Diversity-Breaks“**, **„diskriminierungsfreie Sprache“** mit Postkartekampagne, **„Digitalisierung versus Diversität?“**.

Einen Höhepunkt der Netzwerkaktivitäten stellte die **Jahrestagung der LAGEN „Geschlechterforschung in Transformation: Inhalte – Strukturen – Prozesse“** dar, die als gemeinsame Kooperation mit dem Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung im November 2020 veranstaltet wurde.

Das Netzwerk fördert die Integration von geschlechter- und diversitätsorientierten Themen in der Lehre. Daher sind die Netzwerksmitglieder u. a. auch Lehrende in den Gender-Diversity-Zertifikaten der Leuphana.

Überregional wurde die Vernetzung auf landes-, bundes- und europäischer Ebene durch aktive Beteiligungen in der LAGEN, der FG Gender sowie dem Netzwerk der Diversity-Forschenden im deutschsprachigen Raum und ATGender auf europäischer Ebene gepflegt.

Die Finanzierung der Koordinierungsstelle ist bis zum 30.04.2021 befristet.

4.7 PRÄVENTIONS- UND UNTERSTÜTZUNGSPORTAL „GEGEN SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT“

Informationen und Unterstützung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt – das neue [Portal](#) richtet sich an Betroffene und Unterstützer*innen Betroffener, an Personen, die bei sexueller Belästigung eingreifen möchten, sowie an alle anderen, die sich zum Thema informieren möchten.

Es wird erklärt, was sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist, welche präventive Haltung an der Leuphana Universität Lüneburg gelebt wird, welche Handlungsmöglichkeiten Betroffene und Unterstützer*innen haben und wie jede Person in ihrem eigenen Umfeld an einer Bewusstseinsbildung mitwirken kann. Es beinhaltet u.a. Videos, Quizze, Workshop-Bausteine sowie Beispiele und Erfahrungsberichte Betroffener und ist in Englisch und Deutsch sowie in barrierearmer Ausführung verfügbar.

4.8 AUSBLICK

Die Förderung von und Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt ist universitär als auch gesamtgesellschaftlich eine große Herausforderung. Das Gleichstellungsbüro hat für die Leuphana Universität Lüneburg Mittel für die Durchführung einer **Kampagne „Geschlechtliche Identitäten, Awareness und Empowerment“** bei der Magnus Hirschfeld Stiftung beantragt, die in 2022 starten wird. Im Fokus der Kampagne stehen „awareness-raising“ (**Bewusstwerden über Cis-Normativität** und die damit einhergehenden Diskriminierungen im Hochschulkontext) und Empowerment (Selbstermächtigung und Gestaltungsvermögen aufbauen). Die beantragte Kampagne ist in **vorbereitende Maßnahmen zu „Geschlechtervielfalt und Antidiskriminierung“** und somit in mehrere Aktivitäten und Vorhaben eingebettet, die im Wintersemester 2021 starten, zeitlich aufeinander aufbauen und thematisch zueinander in Bezug stehen.

Im Rahmen des Professorinnen-Programms III wurden Mittel eingeworben, um promovierten Wissenschaftlerinnen eine Stärkung ihrer internationalen Netzwerkaktivitäten zu ermöglichen. Es wurde eine Maßnahme aufgesetzt, die exzellenten Wissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen, Akademischen Rätinnen sowie fortgeschrittenen Doktorandinnen in der Endphase der Promotion) Möglichkeiten für den Aufbau oder die Ausweitung internationaler Kontakte und Netzwerke für Forschungs- und Lehraktivitäten eröffnet. Mit diesem Förderprogramm wird der steigenden Bedeutung des Nachweises internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeiten für die Berufungsfähigkeit weiblicher Wissenschaftlerinnen Rechnung getragen sowie dem Umstand, dass junge Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in ihrer Qualifizierungszeit nicht in gleichem Maße internationale Aktivitäten vorweisen können wie Nachwuchswissenschaftler. Neben der Realisierung des Gleichstellungsauftrages nach §3 Abs. 3 NHG trägt das Programm auch zur Internationalisierungsstrategie der Leuphana bei, in der u. a. die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit in Forschungs- und Lehrkontexten und die gezielte Einbindung internationaler Wissenschaftler*innen fokussiert wird. Bis Oktober 2024 stehen insgesamt 320.000 Euro zur Verfügung, die möglichst gleichmäßig in Form von Stipendien (oder Reisekosten für Beamtinnen) über den Förderzeitraum verteilt werden sollen. In 2020 wurde eine entsprechende Richtlinie für die Umsetzung der Maßnahme erarbeitet. Antragstellerinnen können sich in der Antragstellung beraten lassen. Für das Programm ist eine kooperative Zusammenarbeit mit dem International Office vorgesehen.

5. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

Kernaufgabe des Familienservice ist die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium als ein wichtiges und zentrales Anliegen der Beschäftigten und Studierenden der Leuphana Universität. **Familie bedeutet** hierbei nicht nur die Erziehungsverantwortung für Kinder, sondern jegliche Lebensgemeinschaft, in der langfristig soziale Verantwortung für andere Personen (wie pflegebedürftige Angehörige) übernommen wird. Neben der Beratung setzt der Familienservice fortlaufend Angebote um, die zur Verwirklichung einer familienfreundlichen Hochschulkultur und -struktur beitragen. So wurden in 2020 vor allem Informationsmaterialien und Beratungen für Eltern zur Vereinbarkeit von Home-Office bzw. Studium und Kinderbetreuung aufgrund der Corona-Pandemie-bedingten Schließungen von Betreuungseinrichtungen gesammelt und Hygienekonzepte für Notbetreuungen in den Sommerferien sowie für die studentische **Kinderbetreuung EliStu („Eltern im Studium)** erarbeitet. Für all diese Aktivitäten ist die Leuphana Universität Lüneburg in den vergangenen Jahren mit dem **FaMi-Siegel** für familienfreundliche Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen (zuletzt für den Aktionszeitraum 2019-2021) ausgezeichnet worden.

5.1 KINDERBETREUUNG UND ANGEBOTE FÜR KINDER

Zu den Angeboten gehören die **Kindergroßtagespflege "Villa Milchzahn"** mit 8 Plätzen sowie das **„Lille Hus“** mit 5 Plätzen. **Das „Lille Hus“ wurde 2019 neu etabliert und ist im Mai 2019 in Betrieb gegangen. Unsere Kindergroßtagespflege „Villa Milchzahn“ ist im November 2020 in universitätseigene Räume an den Standort Volgershall umgezogen.** Diese Betreuungsplätze stehen den Kindern von Beschäftigten und Studierenden zur Verfügung. Des Weiteren unterstützt der Familienservice bei der Organisation von Kinderbetreuung während Tagungen, Konferenzen und Gremien-nachmittagen und vermittelt über eine **Betreuungsbörse** studentische Babysitter*innen an Hochschulangehörige. Auch das **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** in Gebäude 14, das Studierenden und Beschäftigten zur Nutzung zur Verfügung steht, wird durch den Familienservice betreut. Ebenfalls zum Angebot des Familienservice gehört die **Ausleihe mobiler Spielkisten**, die Studierenden und Beschäftigten der Universität zur Verfügung stehen, wenn sie ihre Kinder im Notfall mit an den Arbeitsplatz nehmen müssen. Jährlich organisiert der Familienservice eine **Sommerferienbetreuung für Kinder** von Beschäftigten. Diese findet jeweils für zwei Wochen in den Räumen der Kita Campus statt. Jährlich wird auch der **Zukunftstag für Kinder (Girls‘ Day/ Boys‘ Day) durch den Familienservice** organisiert und begleitet. Das Angebot nehmen rund 45 Mädchen und Jungen im

Jahr in Anspruch. Im Jahr 2020 musste der Zukunftstag aufgrund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Kontaktbeschränkungen leider ausgesetzt werden.

5.2 ANGEBOTE FÜR BESCHÄFTIGTE MIT PFLEGEBEDÜRFTIGEN ANGEHÖRIGEN

Vom Familienservice werden **Workshops und Informationsveranstaltungen** rund um das Thema Pflege zur Förderung von Vereinbarkeit von Pflege und Beruf oder Studium angeboten. Der Familienservice bietet Beschäftigten und Studierenden gleichermaßen die Möglichkeit zur Beratung und Information.

5.3 NACHTEILSAUSGLEICH DURCH VORWAHLRECHT

Das **Vorwahlrecht** als eine Form des Nachteilsausgleiches bei Lehrveranstaltungen eröffnet **Teilzeitstudierenden und regulär Studierenden mit zeitlichen Einschränkungen** durch Kinderbetreuung, Schwangerschaft, Pflege eines pflegebedürftigen nahestehenden Angehörigen, Schwerbehinderung oder schwerer Erkrankung die Möglichkeit vor Beginn des regulären Anmeldeverfahrens in ausgewählten Lehrveranstaltungen bevorzugt zugelassen zu werden. Die Registrierung erfolgt direkt im Büro des Familienservice. Vom Sommersemester 2017 bis zum Sommersemester 2020 haben sich 285 Studierende für das Vorwahlrecht neu registrieren lassen.

5.4 MUTTERSCHUTZ

Am 01.01.2018 trat das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft, das nun auch für Studierende Gültigkeit hat. In Abstimmung mit Präsidium, Justizariat und Studierendenservice wurde an der Leuphana ein entsprechender Verwaltungsprozess etabliert, wie das MuSchG in Bezug auf schwangere Studierende angewandt wird. Hierfür wurde die Rahmenprüfungsordnung (RPO) an die Vorgaben des Gesetzes (bspw. Nachteilsausgleich) angepasst und der Studierendenservice als zuständige Stelle für die Erfassung und administrative Verwaltung benannt. Die präventive Gefährdungsbeurteilung erfolgt gemeinsam mit den jeweiligen Fakultäten. Der Familienservice dient als erste Anlauf- und Beratungsstelle für Schwangere und Stillende.

5.5 AUSBLICK

Ab 2021 ist eine (zunächst auf ein Jahr begrenzte) Kooperation mit der Agentur **„Die Notfallmamas“** geplant, die Beschäftigten der Leuphana in Not- und Sonderfällen pädagogisch ausgebildete Betreuungspersonen für die Kinderbetreuung im eigenen Haushalt vermitteln kann. Zur besseren Vereinbarkeit von Home-Office und Kinderbetreuung zu Zeiten der Corona-Pandemie kann dann über die **„Notfallmamas“** auch **virtuelle Kinderbetreuung gebucht** werden. Die Kosten dieser Betreuung werden bei nachgewiesener dienstlicher Unabkömmlichkeit im Rahmen von 14 Stunden (bzw. 20 Stunden bei virtueller Betreuung) von der Leuphana Universität Lüneburg übernommen.

Die Infrastruktur auf dem Campus wird weiter ausgebaut. So wird bis Beginn des Sommersemesters 2021 ein weiterer Ruhe- und Stillraum in der Bibliothek eingerichtet. Weiterhin werden mobile Spielkoffer im dortigen Foyer zur Ausleihe für studierende Eltern bereitgestellt.

Um die Vernetzung der studierenden Eltern weiter voranzutreiben, wird ab dem Sommersemester 2021 ein Mailing-**Listenverteiler „Studieren mit Kind“** installiert.

Im September 2021 ist eine Ausstellung zum Thema Demenz geplant: „BLAUE UND GRAUE TAGE“
Porträts von Demenzkranken und ihren Angehörigen.

6. LANDES- UND BUNDESAKTIVITÄTEN ZUR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Das Gleichstellungsbüro ist sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene fachlich vernetzt.

6.1 LANDESAKTIVITÄTEN

Die zentrale Vernetzung auf Landesebene erfolgt über die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Iakog Niedersachsen). Gemeinsam mit den Akteurinnen der Iakog sowie weiteren landesweiten Partner*innen wurden verschiedene Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gestaltet. Ein Schwerpunkt lag auf der **Fortführung der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“**. Der in 2014 begonnene Dialog zwischen MWK, LHK und Iakog zum Thema geschlechtergerechte Hochschulkultur wurde in den Jahren 2016 bis 2019 fortgeführt:

- **Workshop „Geschlechtergerechte Führungskultur“ in Hannover**
- **Workshop „Geschlechtergerechte Personalentwicklung/ Personalstruktur in Lüneburg**
- **Tagung „Bewertungs-, Entscheidungs- und Verteilungsprozesse im aktuellen Wissenschaftssystem: Chancen einer geschlechtergerechten Beteiligungskultur“ in Hannover**

Die aus den Workshops entwickelten acht Handlungsempfehlungen wurden 2016 in der Abschlussveranstaltung vorgestellt und sind den Hochschulen zur Umsetzung empfohlen.

Weiterhin ist die Leuphana aktives Mitglied im Netzwerk der „Familien(service)büros an Bremer und Niedersächsischen Hochschulen“. Aus diesen Aktivitäten und Vernetzungen resultieren wichtige Impulse für die zukünftige Ausrichtung bestehender und neuer Angebote des Familien-service.

6.2 BUNDESAKTIVITÄTEN

Die Vernetzung auf Bundesebene erfolgt zum einen über die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (bukof) und über weitere inhaltlich orientierte Arbeitsgruppen.

Von 2015 bis 2019 war die Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Mitglied des Vorstands der bukof. Die bukof ist der bundeweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie weiterer geschlechterpolitischer Akteur*innen an Hochschulen in Deutschland. Ziele der bukof sind die Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe und die Weiterentwicklung von Gleichstellung an Hochschulen. Die bukof steht im engen Austausch mit Wissenschaftsorganisationen und Politik, bringt die Anliegen der bukof in hochschulpolitische Prozesse ein und erarbeitet Stellungnahmen im Kontext von Hochschul- und Geschlechterpolitik.

Von 2013 bis 2015 war sie bereits Sprecherin der bukof **Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“**, dieses Amt hat sie im Jahr 2019 wieder aufgenommen. Damit ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied des erweiterten Vorstands der bukof.

Die Mitglieder des Gleichstellungsbüros beteiligen sich an vielfältigen bundesweiten Arbeitsgruppen in der bukof (Kommissionen) und sind in weiteren Netzwerken tätig. Seit 2014 ist die Leuphana Mitglied im Verein **„Familie in der Hochschule“**, dessen Mitglieder (insgesamt 122 Hochschulen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz), voneinander und miteinander lernen und einen offenen Dialog für die Umsetzung von Familiengerechtigkeit an Hochschulen pflegen. Die Leuphana ist langjährig Mitglied im bundesweiten Netzwerk Forum Mentoring. Das Forum Mentoring dient der Vernetzung und Unterstützung gender- und diversitätsgerechter Mentoring-Maßnahmen in allen Stufen der Qualifikation. Ein wichtiges Anliegen der Mitglieder des Forums ist die Erarbeitung und Durchsetzung von Qualitätsstandards für Mentoring-Maßnahmen. Die AG Diversity an Hochschulen ist ein bundesweites Akteur*innennetzwerk, in dem sich die Hochschulen bei der Einführung, Gestaltung und Umsetzung von Diversitätspolitikern gegenseitig beraten und Standards sowie Umsetzungsstrategien er-arbeiten.

6.3 LISTE DER VERNETZUNGEN

- Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (Iakog Niedersachsen)
- Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)
- Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring e. V.
- Mitglied der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/ Gender Studies Association
- **Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“**
- Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW
- Mitglied in der bundesweiten Arbeitsgemeinschaft "Diversity an Hochschulen"
- Mitglied im bundesweiten **Netzwerk „Antidiskriminierung an Hochschulen“**
- Mitglied im bundesweiten **Netzwerk „Gender und Diversity in der Lehre“**
- Mitglied in der Initiator*innengruppe FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in Nordostniedersachsen

7. AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Kathrin van Riesen

Das Gleichstellungsbüro

Referentin für Gleichstellung und Diversität: Valentina Seidel, M. A.

Referentin für Gleichstellung und Diversität: Dr. Anja Thiem

Referent*innen **Projekt „E-Learning im Gender-Diversity-Zertifikat“** und Portal „Gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung“: Dr. Johanna Stadelbauer (Projektmitarbeiterin in Teilzeit vom 01.11.2018-31.03.2019 und 01.11.2019-31.03.2020) und Ingo Auhagen (Projektmitarbeiter in Teilzeit vom 15.10.2018-14.03.2019 und 01.11.2019-31.03.2020)

Referentin im Mentoring ProScience: Dr. Katrin Hassler (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 2024)

Referentinnen im Mentoring ProViae: Dr. Annemarie Burandt und Dr. Beate Friedrich (beide Projektmitarbeiterinnen in Teilzeit bis 2024)

Koordinatorin des Programms zur Internationalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Karin Fischer, M.A. (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 2024)

Koordinatorin des Netzwerks Geschlechter- und Diversitätsforschung: Karin Fischer, M. A. (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 4/ 2021)

Mitarbeiterin im Familienservice: Sylvia Schmidt-Perschke (in Teilzeit)

Mitarbeiterin im Familienservice: Dipl. Sozialwiss. Hannah Brandenburg (in Teilzeit)

Verwaltung und Administration: Heike Klemm

Studentische Mitarbeiter*innen im Zeitraum von 2017 bis 2020: Jelena Berner, Tatjana Szalkau, Aljoscha Al-Badri, Jasmina Lihring, Pune Karimi, Marc Thon, Sarah Carbow, Lina Bartsch, Karla Hübner, Lena Panten, Diana Höhne, Isabel Pohlmann

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Fakultät Bildung: Sabine Teichmüller, M. A. (bis 10/ 2020), Prof. Dr. Angelika Henschel (seit 04/ 2020) und Prof. Dr. Birte Siem (seit 04/ 2021)

Fakultät Kulturwissenschaften: Prof. Dr. Christoph Brunner, Felicitas Seibold (Vertretung), Nate Weßalowski (Vertretung, seit 2020), Stella Danker (stud. Vertretung, seit 2020)

Fakultät Wirtschaftswissenschaften: Dr. Brit-Maren Block, Prof. Dr. Ursula Wiesenfeld (Vertretung)

Fakultät Nachhaltigkeit: Dr. Fabienne Gralla, Dr. Agnes Friedel (Vertretung), Prof. Dr. Jacqueline Loos (Vertretung), Neele Bünning und Antonia Michel (studentische Vertretungen, seit 2020)

Mit der Gleichstellungsrichtlinie von 2020 wurde es erstmals möglich, dass studentische Gleichstellungsbeauftragte als Stellvertretungen in den Fakultäten gewählt werden konnten. Die Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beträgt jeweils 2 Jahre. Die hauptberufliche und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kommen regelmäßig im Rat der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

ANLAGEN

Anlage 1: „Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen“ (u. a. Tabelle 3)

ANLAGE 1: „GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE ZIELE UND MAßNAHMEN“ (U. A. TABELLE 3)

Leitgedanken, Entwicklungsziele und Kodizes

Die Leuphana Universität Lüneburg orientiert sich in der Umsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit und in der Entwicklung eines Bewusstseins für gesellschaftliche Diversität sowie für geschlechterbezogene Differenzen und Hierarchisierungen an folgenden Leitgedanken und Kodizes:

Im Juli 2008 hat die DFG die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verabschiedet.

Die Leuphana Universität verpflichtet sich in allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Daher werden die ihnen zugrundeliegenden Kriterien Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, **Zukunftsorientierung und Kompetenz' aufgegriffen und in die Gleichstellungsziele der Leuphana Universität Lüneburg integriert.** Die Universität erneuerte in 2020 ihre bereits 2013 verabschiedete Selbstverpflichtung zur Orientierung an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards gemäß den Beschlüssen der Mitgliederversammlung der DFG am 05. Juli 2017.

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sowie der Charta „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2014 hat sich die Leuphana Universität Lüneburg der Umsetzung einer wertschätzenden, diversitätsgerechten, familienorientierten und inklusiven Hochschulkultur verpflichtet.

Diese Leitgedanken werden in den Prinzipien des Integrativen Gendering und Diversity Konzeptes, in den Konzepten von Heterogenität und Antidiskriminierung im Sinne der Inklusion sowie von Vereinbarkeit von Familie- und Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit bzw. Studium aufgegriffen. Orientiert an den Standards und Richtlinien der HRK, der Europäischen Charta für Forscher der EU und an den oben genannten Leitgedanken wird an der Leuphana Universität Lüneburg die Ausrichtung der akademischen Personalentwicklung diskutiert und fortgeschrieben.

Folgende Tabelle 3 enthält eine Übersicht über die Gleichstellungsmaßnahmen seit 2001.

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
Studium und Lehre	Gender-Diversity-Zertifikat studienbegleitendes Angebot im Komplementärstudium zur Vermittlung von Geschlechter- und Diversitätskompetenzen	Studierende im Bachelorstudium	2012	College, Gleichstellungsbüro
	Gender-Diversity-Zertifikat studienbegleitendes Angebot im Komplementärstudium und in extracurricularen Veranstaltungen zur Vermittlung von Geschlechter- und Diversitätskompetenzen	Studierende im Masterstudium	SoSe 2019	Graduate School, Gleichstellungsbüro
	Gender-Diversity-Portal Vermittlung und Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung, Lehre, Studium, Hochschulorganisation und in den Transfer	Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Externe	2008	Gleichstellungsbüro

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
	Portal gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt Informationen über sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, darüber welche Haltung und welches Miteinander an der Leuphana Universität Lüneburg gelebt wird, welche Handlungsmöglichkeiten Betroffene und Unterstützer*innen haben und wie jede Person in ihrem eigenen Umfeld an einer Bewusstseinsbildung mitwirken kann	Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Externe	2019	Gleichstellungsbüro
	Geschlechter- und Diversitätsaspekte in der Lehre Beratung zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten in der Lehre nach dem Konzept des Integrativen Gendering und Diversity	Lehrende	2006	Lehrwerkstatt, Gleichstellungsbüro
	Anleitung zu Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz in der digitalen Lehre Informationen über den Schutz vor Diskriminierungen und Herausforderungen in der digitalen Lehre	Lehrende und Studierende	2020	Gleichstellungsbüro
	Professuren mit Teildenomination „Gender“ (zwei insgesamt, davon eine im Maria-Goepfert-Mayer-Programm)	Studierende	1995 und 2013	Fakultäten
Forschungsförderung und Geschlechterforschung	Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ Aufbau eines fachlichen sowie inter- und transdisziplinären Netzwerkes von Wissenschaftler*innen, um eine dialog-, kooperations-, geschlechter- und diversitätsorientierte Forschung und Lehre zu intensivieren	Forschende und Studierende	2015	fakultätsübergreifend
	Integratives Gendering und Diversity in der Forschung Implementierung einer geschlechtersensiblen und geschlechterreflektierenden Forschung durch Beratung, Vernetzung, Austausch sowie Handlungsleitfäden	Forschende	2012	Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
Nachwuchsförderung	Postdoc- und Promotionsstipendien sowie Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Postdoktorandinnen, Promovendinnen	2011 (als Projekt)	Präsidium
	Coaching- und Beratungsangebote zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Offenes Programm sowie Summer und Spring School)	Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen	2011	Gleichstellungsbüro/ Mentoring, Graduate School
	Mentoring-Programm "ProScience" Förderung der Zielgruppe zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung für eine Professur	Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Endphase der Promotion, der Postdoc-Phase, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen	2011 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/ Mentoring

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
	Kinderzulage 400,- Euro bei Qualifizierungsstipendien	Promotions- und Postdoc-Stipendiatinnen	2010	Präsidium, Graduate School
	Verlängerung von Stipendien um bis zu 12 Mon. aufgrund von Kinderbetreuung	Promotions- und Postdoc-Stipendiatinnen	2010	Präsidium, Graduate School
	Mentoring-Programm „ProViae“ (ehemals „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ und „Pro_M“) Förderung der Zielgruppe in der Orientierung auf und Qualifizierung für außeruniversitäre Berufsbereiche	Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase	2001, 2013 bzw. 2016 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/ Mentoring
	Mentoring-Programm „Vom Studium in den Beruf“ (jetzt „enterJOB“)	Studierende, Absolvent*innen	2001 bis 2016, seit 2016 im Career Service (als Projekt)	Gleichstellungsbüro
	Projekt-Mentoring: „Projektmentoring für Schülerinnen“ Studentinnen als Mentorinnen – „Robotik“	Studentinnen, Schülerinnen	2001	Fak. Wirtschaft, assoz. Gleichstellungsbüro/ Mentoring
Familienfreundliche Hochschule	„Lille Hus“ Kindertagespflege für Kinder im Alter von 1-3 Jahren	Beschäftigte und Studierende	2019	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	Eltern-Kind-Arbeitszimmer in der Graduate School	Studierende, Promovierende	2014	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	Einrichtung eines Familienservices Unterstützung und Beratung	Hochschulmitglieder und -angehörige	2012	Gleichstellungsbüro
	Kinderbetreuung während der Gremienzeit	Beschäftigte	2012	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	„Villa Milchzahn“ Kindergrößtagespflege für Kinder im Alter von 1-3 Jahren	Beschäftigte und Studierende	2011	Gleichstellungsbüro/ Familienservice, Präsidium
	Vorwahlrecht für Studierende mit zeitlichen Restriktionen	Studierende	2011	Fakultäten, Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	Geregeltes flexibles Teilzeitstudium zur besseren Vereinbarkeit von Studium mit Familie und Erwerbstätigkeit	Studierende	2008	Fakultäten, Schools
	Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 2-10 Jahren	Beschäftigte	2003	Gleichstellungsbüro/

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
				Familienservice
	Zukunftstag für Jungen und Mädchen Geschlechtsspezifische Angebote	Hochschulmitglieder und Externe	2002	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	„EliStu – Eltern im Studium“ Beratung und Kindernotbetreuung	Studierende mit Kind(ern)	2001	ASTA, Gleichstellungsbüro
Ordnungen und Richtlinien	ProScience Forschungsförderfonds Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien, Förderung der Mobilität und individuelles Antragscoaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Nachwuchswissenschaftlerinnen	2016 bis 2020 (als Projekt)	Präsidium, Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
	Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung	Hochschulmitglieder und -angehörige	2013	Senat
	Gendergerechte Mittelverteilung in den Fakultäten (Gender Budgeting)	Professor*innen in Erziehungs- und Pflegeteams	2011	Fakultäten
	Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG	Hochschulmitglieder	überarbeitet in 2010 und 2020	Senat
	Geschlechtergerechte Sprache Verankerung in Senatsrichtlinie	Hochschulmitglieder	2010	Senat
	Strategischer Fonds „Gleichstellung“ Unterstützung von Maßnahmen und Förderungen, die der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern dienen	Hochschulmitglieder	2005	Präsidium
	Kodex der Leuphana "Diversität als Chance"	Hochschulmitglieder	2016	Senat
Weiteres	Positionspapiere der Fakultäten zur Förderung von Gleichstellung und Diversität	Hochschulmitglieder	seit 2013	Fakultäten
	Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Qualitätsmanagementprozesse zur Systemakkreditierung	Hochschulmitglieder	2012/ 13	Präsidium, Team Q, Gleichstellungsbüro
	Integration von Gleichstellungsaspekten und -zielen im Nachhaltigkeitsbericht	Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Externe	seit 2009	Präsidium
	Integration von Geschlechter- und Diversity-Aspekten in die Profilpapiere von Berufungsverfahren		2008	Fakultäten
	Gender- und Diversitykompetenz- Workshop in der Hochschuldidaktik	Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungszeit und Wissenschaftler*innen	2008	Lehrwerkstatt
	Veranstaltungen zur Geschlechter- und Diversitätssensibilisierung in der internen Weiterbildung	Beschäftigte	seit 2006	Beauftragte für interne Weiterbildung

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
	Regelmäßige Initiierung von Ausstellungen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung für geschlechter- und diversitätsrelevante Themen	Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Externe	seit 2005	Gleichstellungsbüro
	Teilnahme am nationalen Diversity-Tag im Rahmen dessen für geschlechter- und diversitätsrelevante Themen sensibilisiert wird	Hochschulmitglieder und -angehörige	2017, 2018, 2019, 2020	Gleichstellungsbüro Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“

Tabelle 3: Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten an der Leuphana Universität Lüneburg seit 2001

IMPRESSUM

Leuphana Universität Lüneburg, Universitätsallee 1, 21335 Lüneburg | Konzept: Gleichstellungsbüro | Redaktion: Gleichstellungsbüro |
Foto: Die Bildwelt der Leuphana für Web und Print

