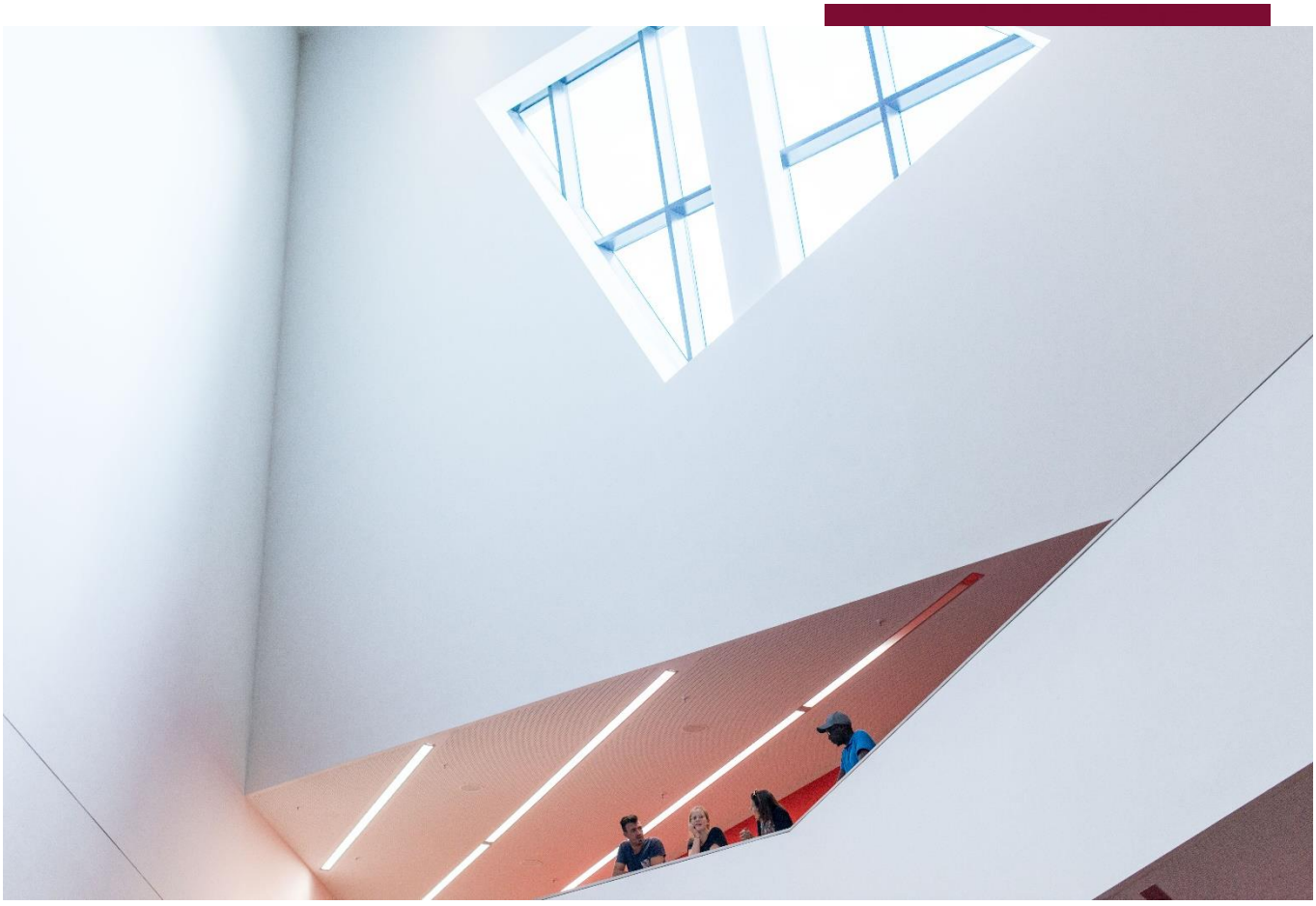
BERICHT DER GLEICH-STELLUNGSBEAUFTRAG-TEN (2021-2023)



→ **GLEICHSTELLUNGSBÜRO**

LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

INHALT

1. GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSARBEIT ENTWICKELN 1

2. PERSONAL- UND STUDIERENDENSTRUKTUR 3

2.1 Berufungen 7
2.2 Studierende 9

3. QUALITÄTSENTWICKLUNG IN DEN BEREICHEN GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT 13

3.1 Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 13
3.2 Gleichstellungskonzept für Parität 14
3.3 Gender Equality Plan (GEP) 15
3.4 Diversitätskonzept 15
3.5 Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten 15
3.6 QM-Gespräche und Qualitätszirkel zu „Gleichstellung und Diversität“ 16
3.7 Gender und Diversität in der Akkreditierung 17
3.8 Ausblick 17

4. CHANCEN- UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT, ANTIDISKRIMINIERUNG UND INKLUSION 18

4.1 Hochschulsekretariate und Entgeltgleichheit 19
4.2 Geschlechtergerechte Personalentwicklung 20
4.3 Gender-Diversity-Zertifikate im Bachelor- und Masterstudium 23
4.4 MINT-Aktivitäten im Arbeitsbereich Elektrotechnik und Didaktik der Ingenieurwissenschaften 24
4.5 Geschlechtervielfalt 25
4.6 Antidiskriminierungsberatung 26
4.7 Barrierearmer Campus 26
4.8 Diversity-Tage 26
4.9 Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung 26
4.10 Fotoausstellung IN WAVES – #womenincovid und Lesungen 28
4.11 Ausblick 29

5. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE 30

5.1 Nachteilsausgleich durch Vorwahlrecht 30
5.2 Kinderbetreuung und Infrastruktur für Beschäftigte mit Kindern 31
5.3 Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen 31
5.4 Veranstaltungen 32
5.5 Ausblick 32

6. LANDES- UND BUNDESAKTIVITÄTEN ZUR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT 33

6.1. Regionale Vernetzung 33
6.2. Landesaktivitäten 33
6.3. Bundesaktivitäten 34
6.4. Liste der Vernetzungen und Mitgliedschaften: 35

7. AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSARBEIT 36

ANLAGEN 38

1. GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSARBEIT ENTWICKELN

Gleichstellungsarbeit an Hochschulen befindet sich seit vielen Jahren in einem tiefgreifenden Wandel. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten basiert auf dem Gleichstellungsauftrag nach Niedersächsischem Hochschulgesetz und als weitere wichtige Grundlage die im Jahr 2020 überarbeitete Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG an der Universität Lüneburg. Verbunden mit weiteren hochschulischen Reformprozessen wurden Gleichstellungsanliegen in Entwicklungspläne und Steuerungsinstrumente wie der Hochschulentwicklungsplanung, leistungsbezogene Mittelvergaben, Evaluationen und Systembefragungen integriert. Mit der weiteren Orientierung von Hochschulen am Leitbild New Public Management und steigenden gesellschaftlichen Erwartungen an Wissenschaftseinrichtungen Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, erlangten Gleichstellungspolitiken und -strategien noch mehr Aufmerksamkeit. Gleichstellungsvorgaben und -konzepte wurden in Förderprogramme wie bspw. die Exzellenzinitiative, dem Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses des Bundes und der Länder (Tenure-Track-Programm), in die Forschungsförderung der Europäischen Kommission durch die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als Bewertungskriterium aufgenommen oder als eigenständige Förderprogramme wie das Professorinnenprogramm ausgeschrieben. Gleichstellungsinstrumente und -strategien werden damit auch zum Wettbewerbsvorteil um die Einwerbung materieller Ressourcen, Ansehen und Exzellenz. Mit der Einführung neuer Organisations- und Steuerungspolitiken und dem damit einhergehenden Wandel an Hochschulen sind neue Themen in den Fokus von Gleichstellungsarbeit gerückt: Neben dem Gleichstellungsauftrag und der Frauenförderung, sind diversitätsorientierte Gleichstellungspolitiken hinzugekommen, die in Antidiskriminierungspolitiken einfließen.

Die zuvor beschriebenen Veränderungen machen eine kontinuierliche Anpassung der Gleichstellungs-, Diversitäts- und Vereinbarkeitspolitiken der Leuphana an den Wandel erforderlich. Das Ziel die Leuphana geschlechter- und diversitätsgerecht weiterzuentwickeln, erfordert eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit mit zentralen Einrichtungen der Verwaltung, Studierenden, Mitarbeitenden in Wissenschaft und Verwaltung sowie Gleichstellungsakteur*innen und Fakultäten. Wichtig sind ein regelmäßiger Austausch mit Hochschulleitung, Dekanaten, Senat und weiteren Hochschulgremien. Das Gleichstellungsbüro hat sich in Zusammenarbeit mit der Senatskommis-

sion für Gleichstellung dieser Aufgabe angenommen, um die Entwicklungsziele einer geschlechter- und diversitätsorientierten sowie familienfreundlichen Ausrichtung der Leuphana konsequent weiterzuverfolgen und umzusetzen.

Zu den **Aktivitäten und konkreten Gleichstellungsmaßnahmen im Berichtszeitraum 2021 bis 2023** gehören im Bereich geschlechter- und diversitätssensible Personalentwicklung die Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, Berufungskommissionen und Hochschulgremien. Die Tätigkeiten zur Qualitätsentwicklung in den Bereichen Gleichstellung und Diversität bestanden zum einen aus der Erarbeitung von Konzepten und Plänen, bspw. dem Diversitätskonzept, dem Gender Equality Plan und dem Gleichstellungskonzept, der Begleitung und Beratung der Fakultäten in der Fortschreibung der Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität und der Beratung und der Begleitung der Entwicklungsgespräche im Rahmen der Interne Akkreditierung von Studiengängen. Zur Realisierung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung und Inklusion wurde mit der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Diversitätskonzept begonnen, bspw. mit der Sensibilisierung zu barrierearmer Lehre oder dem Ausbau von Angeboten zum Diskriminierungsschutz. Zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit wurden die Mentoring- und Coaching-Angebote weiterentwickelt sowie eine Maßnahme zur Förderung der Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen und ein Programm zur Förderung von Gastwissenschaft mit Schwerpunkt auf intersektionaler Geschlechterforschung initiiert. Die Beratung von Universitätsmitgliedern und -einrichtungen zu Fragen der Vereinbarkeit, zum Nachteilsausgleich und zu wissenschaftlichen Karrieren nehmen viel Raum in der Gleichstellungsarbeit ein (siehe eine Übersicht zu weiteren Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit in Anlage 1, Tab. 1).

2. PERSONAL- UND STUDIERENDENSTRUKTUR

An der Leuphana wird ein Gleichstellungsmonitoring eingesetzt, um den Stand der Gleichstellung der Geschlechter transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Die erhobenen Daten zeigen die Anteile weiblicher Beschäftigter in der Verwaltung, in den wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen, in Berufungsverfahren, in Führungspositionen und in Gremien. Das Monitoring ist in ein hochschulspezifisches Gleichstellungscontrolling eingebunden. Die Auswertungen der Daten, die mittels Gleichstellungsmonitoring[1] erhoben werden, erfolgt i. d. R. vergleichend über mehrere Jahre. Die Ergebnisse gehen in den Gleichstellungsplan und in die Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität der Fakultäten ein und dienen der Qualitätsentwicklung in den verschiedenen Bereichen, der Überprüfung der Gleichstellungsziele und der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Ableitung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Im Folgenden wird die **Personalstruktur des nicht wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Personals sowie der Studierenden aus Gleichstellungs- und Diversitätsperspektive** erläutert[2][3]: An der Leuphana sind insgesamt 1.143 Personen, davon 683 Frauen (60 %) beschäftigt (S. 4, Tab. 2). Zum Stichtag 31.12.2023 gibt es universitätsweit 49 Personen mit einer Schwerbehinderung, davon sind 32 Personen weiblich (65 %)[4]. Der Anteil von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung ist in den letzten Jahren relativ konstant geblieben. Der Anteil des Gesamtpersonals, welches keine deutsche Staatsbürgerschaft aufweist, liegt mit 89 Personen bei 7,8 Prozent. Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag 2023 bei 57,3 Prozent (ebd.). Die Altersstruktur der Beschäftigten hat sich im Vergleich der Jahre 2020 und 2023 nicht wesentlich verändert. Die höchsten Beschäftigtenzahlen haben die Altersgruppen der Über-50-Jährigen und der 30 bis 39-Jährigen, die geringste Anzahl ist in der Gruppe der Unter-30-Jährigen. Etwas mehr als die Hälfte

[1] 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.
[2] Quelle SAP hauptberufliches Personal zum Stichtag 01.12.2023.
[3] In der Regel sind die genannten Daten Stichtagsbetrachtungen zum 01.12. eines Jahres. Abweichungen davon werden explizit genannt.
[4] Siehe Datencockpit unter https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Zahlenspiegel/20240108_Datencockpit_Pers.pdf, ergänzt durch Auskunft aus der Personalabteilung.

der Beschäftigten sind in den Gruppen der 40 bis 49-Jährigen und der Über-50-Jährigen. Die Anteile der weiblichen Beschäftigten in den Altersgruppen spiegeln den Gesamtanteil von Frauen in der Gruppe der Beschäftigten wider (siehe ergänzend Anlage 2, Tab. 3).

In der Gruppe der Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräfte ist die Anzahl der Beschäftigten im Vergleich der Jahre 2020 mit 876 Personen (68,9 % Frauen) und 2023 mit 781 Personen (68,5 % Frauen) rückläufig, während der Frauenanteil konstant geblieben ist. Lediglich in der Gruppe der Wissenschaftlichen Hilfskräfte ist die Gesamtzahl der Beschäftigten von 24 auf 13 Personen zurückgegangen, der Anteil von Frauen ist jedoch gestiegen (von 54,2 % in 2020 auf 76,9 % in 2023). 7 Studentische Hilfskräfte machten in 2023 die Angabe divers oder keine Angabe (siehe Anlage 2, Tab. 4).

Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil von Frauen insgesamt bei rund 50 Prozent, beim nicht wissenschaftlichen Personal bei rund 70 Prozent (Tab. 2, vgl. auch Tabelle 3, Beschäftigte an der Leuphana Universität Lüneburg in Anlage 2 sowie ergänzend Tab. 5 - 9 Beschäftigte nach Fakultäten in Anlage 2).

Beschäftigte insg.	dav. Frauen	dav. divers	dav.	dav.	dav.
1.143	683 (59,8 %)	0	**wissenschaftl. Dienst**	**Frauen**	**divers**
			591	295 (49,9 %)	0
			nicht wissenschaftl. Dienst	**Frauen**	**divers**
			552	388 (70,3 %)	0
wissenschaftliches Personal					
591	295 (49,9 %)	0	**Regelprofessuren (besetzt)**	**Frauen**	**divers**
			129	46 (35,7 %)	0
			Professuren auf Zeit u. a. hauptberufliche Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen	**Frauen**	**divers**
			23	6 (26,1 %)	0
			Juniorprofessuren	**Frauen**	**divers**
			18	10 (55,6 %)	0
			Wiss. Qual.-Stellen (FwN) inkl. Akad. Räte auf Zeit	**Frauen**	**divers**
			150	89 (59,3 %)	0
			Lehrkräfte und Lektor*innen	**Frauen**	**divers**
			43	27 (62,8 %)	0
			Wissenschaftliche Mitarbeitende	**Frauen**	**divers**
			228	117 (51,3 %)	0

Tabelle 2: Beschäftigte insgesamt an der Leuphana Universität Lüneburg, Stand 01.12.2023

Dreiviertel (75 %) der Personen mit einer Schwerbehinderung arbeiten im Bereich MTV. Der Anteil der Mitarbeiter*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft ist hier sehr gering, er liegt aktuell bei 7,8 Prozent[5]. Der Frauenanteil im **nicht-wissenschaftlichen Bereich** ist seit 2011 konstant und mit 70,7 Prozent deutlich höher als der Männeranteil. Eine differenzierte Darstellung nach Entgeltgruppen zeigt, dass 93,2 Prozent der Verwaltungsmitarbeiterinnen in den Entgeltgruppen TVL E 4 bis E 9 tätig sind (Anlage 3, Tab. 10). Die Mehrheit der Frauen ist unbefristet beschäftigt (93,4 %) und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im Vergleich zu 2020 auf etwas weniger als die Hälfte gesunken. Im Vergleich mit den anderen Entgeltgruppen ist der Teilzeitanteil von Frauen in der Entgeltgruppe TVL E 4 bis E 9 am höchsten. Zu diesen Entgeltgruppen gehören u. a. die Sekretariate, für die seit längerer Zeit im Rahmen einer Kampagne Forderungen nach einer Neubewertung der Tätigkeiten, Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen im Raum stehen (siehe Kap. 4.1). Hier besteht aus Gleichstellungsperspektive ein großer Handlungsbedarf.

In den Entgeltgruppen TVL E 10 bis E 15 im MTV-Bereich ist die Anzahl an Personen von 187 in 2020 auf 237 in 2023 deutlich angestiegen. Der Anteil von Frauen ist im Vergleich dieser Jahre mit 71,7 Prozent und 73,4 Prozent nur geringfügig gestiegen. Mit 74,1 Prozent ist die Mehrheit der in diesen Entgeltgruppen beschäftigten Frauen unbefristet und mit 50,5 Prozent in Teilzeit beschäftigt. Auf Ebene der Führungs- und Fachkräfte mit besonders hochwertigen Aufgaben im MTV-Bereich ist der Frauenanteil mit 61,5 % in 2023 (in 2020 waren es 55,5 %) weiterhin auf einem hohen Niveau (Anlage 5, Tab. 13).

Im Vergleich der Tätigkeitsbereiche ist eine geschlechterspezifische Verteilung erkennbar, da Frauen bspw. zu 100 Prozent in den Hochschulsekretariaten beschäftigt sind und Männer mehrheitlich im Technischen Dienst und Hausdienst vertreten sind. In letzterem ist der Frauenanteil im Vergleich der Jahre konstant und gering geblieben. In der Gruppe der Auszubildenden ist der Frauenanteil von 22,2 Prozent auf 50 Prozent gestiegen.

Insgesamt ist der Anteil der befristeten MTV-Beschäftigten von 17,1 Prozent in 2020 auf 15 Prozent in 2023 leicht gesunken. Im nicht-wissenschaftlichen Bereich sind nur wenige internationale Beschäftigte beschäftigt – sie sind mehrheitlich im wissenschaftlichen Bereich in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden tätig (ebd.).

Ein wichtiges Anliegen für die **weitere Gleichstellungsarbeit** ist eine Sensibilisierung für Vereinbarkeitsfragen und die gestiegenen Arbeitsanforderungen in Hochschulsekretariaten. Diese Themen sollten in Führungskräfteschulungen integriert werden. Die Erfassung von Diversität in der

[5] Siehe Datencockpit unter https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Zahlenspiegel/20240108_Datencockpit_Pers.pdf, ergänzt durch Auskunft aus der Personalabteilung.

Gruppe der Beschäftigten im MTV-Bereich und darüber hinaus im Rahmen eines Diversitätsmonitorings und die Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt, kulturelle Diversität und unterschiedliche Bedarfe bspw. bezogen auf Vereinbarkeiten sind aus Gleichstellungs- und Diversitätsperspektive weitere wichtige nächste Schritte in der Gleichstellungsarbeit. Des Weiteren wird die Einführung von teil-anonymisierten Bewerbungsverfahren geprüft. Die Einführung solcher Verfahren bedeutet eine große Verbesserung im Bereich Chancengleichheit.

Bei den **wissenschaftlichen Beschäftigten** sind Frauen in allen Bereichen – Qualifizierungsstellen (FWN und Akad. Räte auf Zeit), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und Lektor*innen sowie sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen – mit mindestens 50 Prozent vertreten, in der Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und den Lektor*innen ist der Anteil mit 68,2 Prozent am höchsten (Anlage 4, Tab. 11). Die Anzahl an Qualifizierungsstellen (Förderung wissenschaftlicher Nachwuchs (FWN) und Akad. Räte auf Zeit) ist von 126 im Jahr 2020 auf 150 in 2023 gestiegen. Personen auf Qualifizierungsstellen sind befristet beschäftigt. In dieser Gruppe sind mehr Wissenschaftlerinnen 59,3 Prozent als Wissenschaftler teilzeitbeschäftigt. In der Gruppe der Postdoktorand*innen beträgt der Anteil von Postdoktorandinnen zum Stichtag 01.12.2023 rund 57 Prozent. Mit Bezug auf die Richtlinie für die Beschäftigung von Wissenschaftlich Mitarbeitenden an der Leuphana Universität Lüneburg vom 14.11.2018 zeigt die Auswertung der Arbeitszeit, dass sie bei 59,2 Prozent der Postdoktorand*innen zwischen 95 und 100 Prozent beträgt, der Frauenanteil beträgt hier 58,6 Prozent. Nur wenige Postdoktorand*innen (16,3 %) sind mit 50 Prozent Arbeitszeit beschäftigt, darunter 62,5 Prozent Frauen (vgl. Anlage 4, Tab. 12). In der Gruppe der LfbA und Lektor*innen ist der Anteil von Frauen auf unbefristeten Stellen von 50 Prozent in 2020 auf 60 Prozent in 2023 gestiegen. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind mehrheitlich Frauen in Teilzeit (62 %) beschäftigt (siehe Abb. 1).

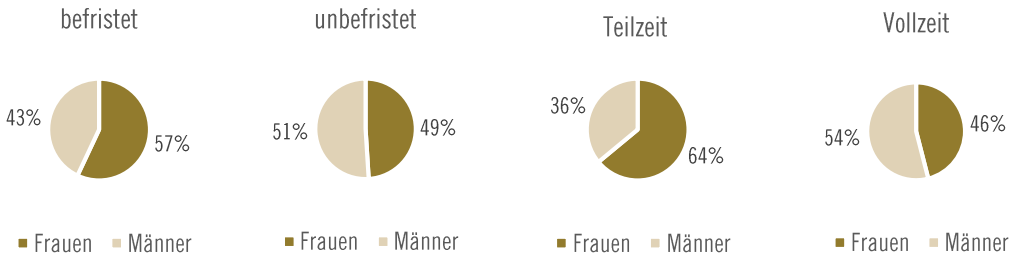


Abb. 1: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen befristet/ unbefristet, Teil-/ Vollzeit, Stand 01.12.2023

Bei den sonstigen wiss. Beschäftigten ist der Anteil von unbefristeten Wissenschaftlerinnen leicht gesunken. Eine positive Entwicklung ist, dass der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich der Jahre 2020 und 2023 von 40,6 Prozent auf 48,2 Prozent aufgrund des Zuwachses in den Qualifizierungs-, LfbA sowie Lektor*innenstellen gestiegen ist.

Im wissenschaftlichen Bereich (alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professuren) sind 12 schwerbehinderte Personen beschäftigt, das macht 2 Prozent des wissenschaftlichen Personals aus[6]. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professuren, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben liegt bei 13,8 Prozent, davon 56 Prozent Frauen (ebd.).

Der Gleichstellungsauftrag besteht für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen darin den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf unbefristeten Stellen und Vollzeitstellen zu erhöhen. Als besonders wichtig wird erachtet, die Wissenschaftlerinnen in Übergängen – vom Studium in die Promotion und von der Promotion in die Postdoc-Phase – durch Mentoring und Angebote zur Karriereentwicklung zu begleiten und so dem Verlust von exzellenten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Professur entgegen zu wirken. Aus Diversitätsperspektive fehlt es an spezifischen Angeboten für internationale Masterstudentinnen mit Interesse an einer wissenschaftlichen Qualifizierung. Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird daher eine Stärkung der intersektionalen Gleichstellungsarbeit, insbesondere für die Gruppe der Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungszeit als wichtig erachtet. Weiterhin wird der Abbau struktureller Benachteiligungen (Unconscious Bias) im Rahmen einer intersektionalen Antidiskriminierungsarbeit und die Förderung von Vereinbarkeiten für diese Gruppe angestrebt.

2.1 BERUFUNGEN

Ein wichtiges Ziel im Rahmen der Gleichstellungsarbeit ist die Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen, insbesondere in den Fakultäten, in denen Professorinnen auf W3 Professuren unterrepräsentiert sind. Dass dieses Ziel immer noch eine hohe Relevanz hat veranschaulicht folgende Abbildung 2.

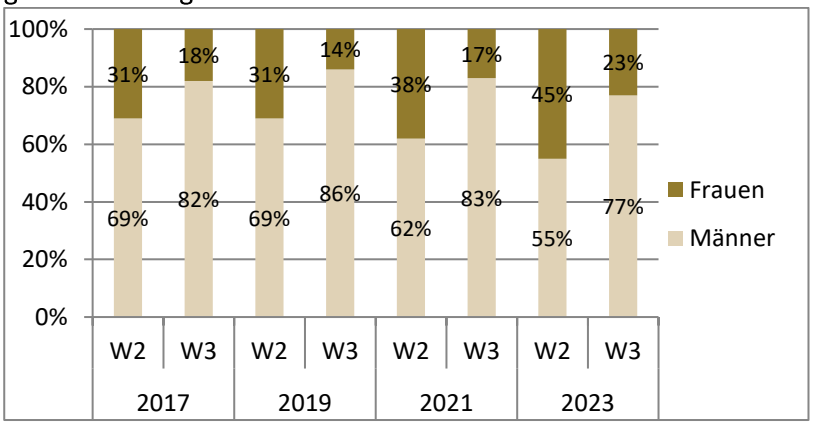


Abb. 2: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Gruppe der Regelprofessuren W2/ W3 an der Leuphana Universität Lüneburg, Stand 01.12.2023

[6] Siehe Datencockpit unter https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Zahlenspiegel/20240108_Datencockpit_Pers.pdf, ergänzt durch Auskunft aus der Personalabteilung.

Das Ziel, den Anteil von Professorinnen in der Besoldungsgruppe W3 deutlich zu steigern, wurde bisher nicht erreicht. Dennoch gibt es eine positive Entwicklung: Der Anteil von Professorinnen in der Besoldungsgruppe W3 ist von 17 Prozent 2021 auf 23 Prozent in 2023 gestiegen. In der Besoldungsgruppe W2 liegt der Professorinnen-Anteil sogar bei 45 Prozent. Die Tabellen 5-9, Anlage 2 zeigen, dass die prozentualen Anteile in den Fakultäten sehr unterschiedliche sind: In der Fakultät Bildung weisen die Regelprofessuren bereits über die letzten Jahre eine paritätische Geschlechterverteilung auf, während die weiteren vier Fakultäten unterschiedlich erfolgreich sind. Erfreulicherweise sind bei allen die Anteile gestiegen. Mit der Teilnahme an der Ausschreibung des Professorinnenprogramms 2030 sind für die Leuphana folgende Zielzahlen festgelegt worden: Eine Steigerung des Professorinnenanteils an der Leuphana auf 40 Prozent, eine Steigerung des Frauenanteils auf W3 (von 23 % in 2023) auf 35 % sowie Parität in der Besetzung der Dekanatsämtern, insbesondere bei den Ämtern Dekan*in und Pro-Dekan*in (siehe hierzu auch Anlage 5, Tab. 14).

Die folgende Abbildung zeigt, dass es immer noch eine Entwicklung an der Leuphana gibt, in der der Frauenanteil in den Qualifikationsstufen nach dem Studium sinkt (siehe Abb. 3).

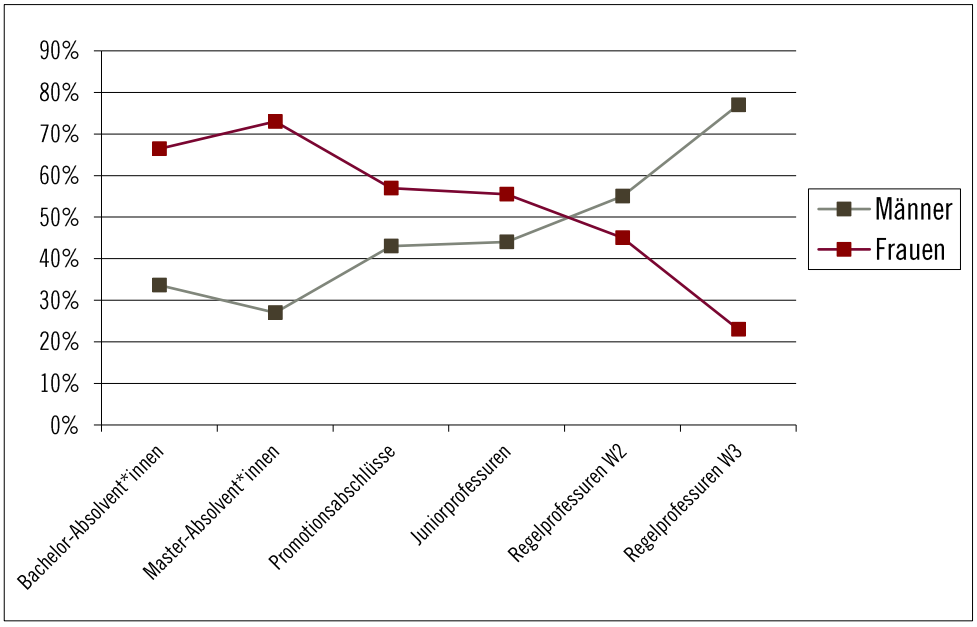


Abb. 3: Frauenanteile in den Abschlüssen und Besoldungsgruppen der Professuren an der Leuphana Universität Lüneburg, Stand: 01.12.2023

Einen besonderen Raum nimmt daher die Teilnahme an Berufungsverfahren in der Gleichstellungsarbeit ein. Im Berichtszeitraum haben, u. a. bedingt durch die Besetzung von Professuren in der neu gegründeten Fakultät Staatswissenschaften insgesamt sehr viele Berufungsverfahren, an denen die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreter*innen beteiligt waren, stattgefunden: Seit 2021 waren dies 62 Berufungsverfahren und 1 Tenure-Track-Verfahren zur Besetzung von W1, W2- oder W3-Professuren. In diesen Zeitraum fielen 4 Besetzungen von ERC und Heisenberg-Professuren mit Professoren. Im Berichtszeitraum sind 32 W2/ W3 Professuren berufen worden,

davon 18 mit Professorinnen. **Das entspricht einer Berufungsquote[7] von Frauen von 56 Prozent.** Mit Stand vom 01.12.2023 liegt der Frauenanteil bei den Regelprofessuren (W2 und W3) bei 35,7 Prozent (Anlage 2, Tab. 3). Insgesamt sind derzeit 23 Professuren auf Zeit an der Leuphana beschäftigt, darunter 6 Frauen (26 %; aus Dritt- und Sondermitteln, Gast-, Vertretungs- und Verwaltungsprofessuren). In der Gesamtschau aller Professuren liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 36 Prozent (in 2020 noch 26 %). Das ist eine erfreuliche Berufungsquote, die eine gute Ausgangsbasis für eine weitere Gleichstellungsarbeit zur Erhöhung des Frauenanteils in der Gruppe der Vollprofessuren darstellt.

Insgesamt haben 28 Verfahren zur Besetzung von Juniorprofessuren (W1) stattgefunden, 13 Juniorprofessuren wurden seit 2021 berufen, davon 8 Professuren mit Frauen (61,5 % Neuberufungsquote). Der Anteil der ausgeschriebenen Tenure-Track-Professuren ist deutlich gestiegen: Es sind seit 2021 insgesamt 5 Juniorprofessuren mit Tenure Track besetzt worden, davon 3 mit Frauen. Zwei W1-Verfahren mit Tenure Track laufen noch (siehe Fußnote 7). Für die Gruppe der Juniorprofessuren zeigt sich, dass sie starken personellen Veränderungen unterliegt, die sich kurzfristig auf das Geschlechterverhältnis auswirken können. Der Frauenteil bei den Juniorprofessuren liegt insgesamt bei 55,6 Prozent (Anlage 2, Tab. 3).

Im Rahmen des **Gleichstellungsauftrages** wird in diesem Bereich an einer weiteren Stärkung und Konsolidierung der Maßnahmen gleichstellungsorientierter, gendersensibler und antidiskriminierender Berufungsverfahren gearbeitet. Ziel ist es, den Professorinnenanteil in den Fakultäten mit Unterrepräsentation zu erhöhen, insbesondere den Anteil von Frauen in W3-Professuren. Hierfür bedarf es einer Professionalisierung der Vorgehenseise in der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren. Die paritätischen Anteile in der Gruppe der Juniorprofessuren sind zu halten und es sollten weiterhin verstärkt Tenure-Track-Professuren ausgeschrieben werden. Um die Wirksamkeit und Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft zu erhöhen, sollte im Rahmen einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung weiterhin auf eine Veränderung von Hochschul- und Fakultätskulturen hingewirkt werden. Weitere Ausführungen zu den Ansätzen und Konzepten einer geschlechter- und diversitätssensiblen Personalentwicklung sind im Gleichstellungskonzept sowie im Diversitätskonzept der Leuphana zu finden.

2.2 STUDIERENDE

Mit Stand WS 2022/ 23 waren insgesamt 9.696 Studierende an der Leuphana immatrikuliert (Anlage 6, Tab. 15). Der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität ist in den letzten Jahren leicht gestiegen. Lag er in den Jahren 2017 bis 2020 durchgängig bei 60 Prozent ist er nun auf

[7] Statistische Auswertung der laufenden und abgeschlossenen Berufungsverfahren durch das Gleichstellungsbüro.

62,5 Prozent im WS 2022/ 23 gestiegen. An der Leuphana sind im WS 2022/ 23 universitätsweit 484 Promotionsstudierende, davon 57,2 Prozent Frauen, eingeschrieben. Der Vergleich mit dem WiSe 2020/ 21, indem 543 Promotionsstudierende eingeschrieben waren, davon 60 Prozent Frauen, zeigt, dass die Anzahl der Promotionsstudierenden rückläufig ist. Der Anteil von Frauen ist geringfügig rückläufig[8].

Die Studierendenzahlen der fünf Fakultäten der Leuphana Universität Lüneburg zeigen, dass der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelorstudiengängen in den Fakultäten Bildung, Kulturwissenschaften und Nachhaltigkeit mit jeweils über 70 Prozent sehr hoch ist. Den größten Anteil hat die Fakultät Nachhaltigkeit mit 77 Prozent. Der geringste Studentinnenanteil ist in der Fakultät Management und Technologie mit 38 Prozent zu verzeichnen. Der Anteil der weiblichen Studierenden in den Masterprogrammen ist im Vergleich zum Bachelor in allen Fakultäten sogar höher. Lediglich in der Fakultät Nachhaltigkeit ist er konstant (ebd.).

Ein differenzierter Blick auf die Bachelor- und Masterangebote verdeutlicht fachspezifische Unterschiede: Beispielsweise ist der Studentinnenanteil in den Bachelorprogrammen Ingenieurwissenschaften sowie in Wirtschaftsinformatik mit rund 19,6 und 16,4 Prozent gering. Wobei der Anteil in der Wirtschaftsinformatik unter dem Bundesdurchschnitt von 21,7 Prozent und der Frauenanteil im Ingenieursstudiengang über dem Bundesdurchschnitt von 15,1 Prozent im Fach Fertigungs- und Produktionstechnik liegt[9]. 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 29,3 Prozent und 40 Prozent.

In den Bachelor und Master Studiengängen für Lehramt der Fakultät Bildung sowie den kulturwissenschaftlichen Studiengängen (Bachelor und Master) der Fakultät Kulturwissenschaften, den Studiengängen der Fakultät Nachhaltigkeit (Bachelor und Master) ist hingegen der Männeranteil mit zum Teil weniger als 25 Prozent sehr gering. Lediglich im Master Psychology and Sustainability (Fakultät Nachhaltigkeit) ist der Männeranteil bei 35 Prozent.

Seitdem in der Gruppe der Studierenden die Geschlechtsangabe divers und keine Angabe (k. A.) statistisch erfasst werden, lässt sich jährlich eine Steigerung feststellen (siehe Tab. 17, S. 11). Dabei ist zu erkennen, dass die meisten Studierenden, mit den Angaben divers und keine Angabe, in der Fakultät Kulturwissenschaften und in der Fakultät Nachhaltigkeit eingeschrieben sind (38 Personen im WiSe 2023/ 24 von 46 Personen insgesamt).

---

[8] Siehe Tab.15, Anlage 6 und Datencockpit unter https://www.leuphana.de/intranet/universitaetsentwicklung/statistik-zahlenspiegel.html.

[9] Siehe Destatis: Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach, WS 202/23 unter https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=21311-0003#astructure, letzter Aufruf am 16.02.2024.

	divers	keine Angabe (k. A.)	gesamt
WiSe 2020/ 21	9	6	15
WiSe 2021/ 22	17	10	27
WiSe 2022/ 23	25	11	36
WiSe 2023/ 24	31	15	46

Tabelle 17: Studierendenstatistik divers/ keine Angabe für das WiSe 2020/ 21, WiSe 2022/ 23, WiSe 2023/ 24

Um die Diversität in der Gruppe der Studierenden zu beschreiben und sichtbar zu machen, werden Daten verschiedener Quellen mit ganz unterschiedlichen Fragestellungen und Ausgangslagen einbezogen. Die Daten lassen sich somit nicht zueinander ins Verhältnis setzen. Sie bieten lediglich einen groben Einblick in die Struktur der Studierendenschaft. Die meisten Daten stammen aus den Zwischenbefragungen von College[10] und Graduate School[11] im Jahr 2020. Neuere Daten liegen nicht vor.

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. 63 Prozent der im Jahr 2019 am College befragten Studierenden gaben an, aus einem akademischen Elternhaus zu kommen.

In der genannten Zwischenbefragung an der Leuphana aus dem Jahr 2020 haben 12 Prozent der Studierenden, die an der Befragung teilgenommen, angegeben, dass mindestens ein Elternteil nach Deutschland eingewandert ist und/ oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt.

Im Wintersemester 2022/ 23 waren 1.073 internationale Studierende an der Leuphana eingeschrieben.[12] Eine ausländische Staatsangehörigkeit haben 11 Prozent der Studierenden, 62 Prozent (662) dieser Studierenden sind weiblich, 0,74 Prozent (8) gaben divers und keine Angabe an. Von ihnen sind 84,5 Prozent Bildungsausländer*innen, d. h. Studierende ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht sind die Gruppe der internationalen Studierenden um 3,5% gestiegen (von 7,5 auf 11 %). Der Anteil der weiblichen internationalen Studierenden entspricht dem

[10] Die Zwischenbefragung als Teil der Systembefragung im College fand im Jahr 2019/ 20 statt. Insgesamt wurden 1.225 Bachelor-Studierende im vierten Semester zur Teilnahme an der Befragung eingeladen, die Rücklaufquote liegt bei 36 Prozent (siehe College Bericht 2020).

[11] In der Graduate School fand die Zwischenbefragung ebenfalls im akademischen Jahr 2019/ 20 statt. 1.070 Studierende im 2. und 4. Semester wurden zur Befragung eingeladen, 336 haben geantwortet, die Rücklaufquote liegt bei 31 Prozent (siehe Bericht der Graduate School 2020).

[12] Siehe Datencockpit unter https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/INTRANET/Informationen/statistik_und_zahlenspiegel/Zahlenspiegel/Daten_zur_Internationalisierung.pdf.

allgemeinen Anteil der Frauen bei den Studierenden. Im Wintersemester 2022/ 23 waren 83 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.
Aufgabe der **Gleichstellungspolitik** ist es einer geschlechtsspezifischen Studienfachwahl entgegenzuwirken und insbesondere die MINT-Förderung für junge Frauen, queere und nicht-binäre Personen zu stärken. Insbesondere in der Studierendenansprache sollte Wert auf Diversität 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 Aufbau eines Diversitätsmonitoring an der Leuphana würde die Datenlage erheblich verbessern. Der Auftrag in der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit 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 ethnischer Herkunft anzusprechen (siehe auch Kap. 4 und 5).

3. QUALITÄTSENTWICKLUNG IN DEN BEREICHEN GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Die Aktivitäten im Bereich Qualitätsmanagement waren im Berichtszeitraum von der Erarbeitung neuer Konzepte und Pläne geprägt: Das Diversitätskonzept der Leuphana wurde fertiggestellt. Unmittelbar daran anschließend wurde in bereichsübergreifender Zusammenarbeit mit der Umsetzung von Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen begonnen. Um den Anforderungen der EU im Bereich Forschungsförderung zu entsprechen hat das Gleichstellungsbüro einen Gender Equality Plan erarbeitet und veröffentlicht. Des Weiteren hat das Gleichstellungsbüro einen neuen Gleichstellungsplan erarbeitet, der als „Gleichstellungskonzept für Parität“ in der Ausschreibung des Professorinnenprogramm 2030 von der Leuphana eingereicht wurde. In den Fakultäten wurden neue Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität beschlossen und begleitend dazu fanden Qualitätsmanagementgespräche und Qualitätszirkel zu Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten statt, die vom Gleichstellungsbüro begleitet wurden. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Begleitung der Entwicklungsgespräche im Rahmen der Systemakkreditierung. In den folgenden Kapiteln werden die Aktivitäten im Bereich Qualitätsmanagement erläutert.

3.1 BETEILIGUNG AM PROFESSORINNENPROGRAMM 2030

Die Leuphana Universität Lüneburg hat in der ersten Ausschreibungsrunde des von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) Fortsetzung des „Professorinnenprogramms“ (Professorinnenprogramm 2030) ein Gleichstellungskonzept eingereicht, das positiv begutachtet worden ist.

Mit dem Professorinnenprogramm verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel den Anteil von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen an deutschen Hochschulen sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität zu steigern. Die Ziele des Programms bestehen auch darin, die Karriere- und Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur zu fördern sowie die Planbarkeit der wissenschaftlichen und künstlerischen Karrierewege zu erhöhen. Ein weiterer Fokus liegt auf einer weiteren Dynamisierung eines Kulturwandels hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene.

In der vorangehenden Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms III hat die Leuphana als eine von 111 Hochschulen aus 16 Bundesländern in der ersten Förderphase ein Gleichstel-

lungszukunftskonzept 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. 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. Mit der Berufung von vier Professuren im Professorinnenprogramm III konnte die Leuphana 2.1 Millionen Euro Drittmittel einwerben. 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 Summer School. Des Weiteren wurde ein Förderprogramm zu Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase und ein Programm zur Förderung von Gastwissenschaft mit Schwerpunkten auf Intersektionaler Geschlechterforschung aufgelegt.

3.2 GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT

Die Leuphana Universität Lüneburg hat seit der ersten Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogrammes im Jahr 2009 (PP I) einen starken Fokus auf die Weiterentwicklung der akademischen Personalentwicklung gelegt, um Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen und in der Qualifizierungsphase auf dem Weg in Professuren zu fördern. Schwerpunkte lagen bspw. auf der Verbesserung der Beteiligungskultur von Professorinnen innerhalb der Universität bei der Besetzung von Führungspositionen/ -ämtern und bei der Beteiligung an Entscheidungsgremien. Es wurden Entlastungsmöglichkeiten für überproportionale Beteiligung an Berufungsverfahren aufgrund der Quotenregelung geschaffen und die Vernetzung von Professorinnen untereinander verbessert. Genderaspekte wurde erfolgreich in die Bereiche Dual Career, Stipendienvergabe, Tenure-Track-Verfahren, Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie Dienstvereinbarungen implementiert. Maßnahmen wie die Mentoring- und Coaching-Angebote, die Individualförderung, die Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung, die internationale Forschungsvernetzung sowie der Bereich familienfreundliche Hochschule werden auch zukünftig im Rahmen der Gleichstellungsarbeit fortgeführt und weiterentwickelt. Ein besonderer Fokus lag mit verschiedenen Maßnahmen wie einem niedrigschwelligen Gender-Consulting, Qualitätsmanagementgesprächen sowie Qualitätszirkeln zu „Gleichstellung und Diversität“ auf dem Handlungsfeld Qualitätsentwicklung. Eine Analyse und Bewertung der Maßnahmen aus den vorangehenden Gleichstellungskonzepten war richtungsweisend für neue Schwerpunktsetzungen im Gleichstellungskonzept 2030 zu den Themenschwerpunkten „Erreichen von Parität“ durch Steigerung des Professorinnenanteils insgesamt auf 40 Prozent, bei W3 von 24 auf 35 Prozent und „Verbesserung des

Gendercontrollings“. Die zukünftigen Maßnahmen zielen auf eine Stärkung und Konsolidierung der Maßnahmen gleichstellungsorientierter, gendersensibler und antidiskriminierender Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren und eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung, die auf zentraler wie auf dezentraler Ebene verankert werden muss. Hierfür sollte das Gleichstellungscontrolling zukünftig stärker mit der Qualitätsentwicklung verbunden werden und ein dezentraler Ausbau des Datencontrollings erfolgen. Auch das Datencontrolling in Berufungsverfahren sollte verfeinert und enger mit den Fakultätszielen verbunden werden. Da die vom BMBF vorgegebene Struktur des Gleichstellungskonzeptes für Parität, das im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 eingereicht wurde, überwiegend die Situation von Wissenschaftlerinnen in den Blick nimmt, wurde dieses im Herbst 2023 um Maßnahmen für die Gruppe MTV ergänzt und als Gleichstellungsplan von den Gremien verabschiedet.

3.3 GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Die Leuphana Universität Lüneburg begrüßt die Initiative der Europäischen Kommission, Gleichstellung der Geschlechter als ein bedeutendes Querschnittsprinzip in Forschung und Innovation zu etablieren. Gleichstellungspläne (GEP) sind damit ein verpflichtendes Förderkriterium für öffentliche Einrichtungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen für die Zuweisung von Fördermitteln aus dem Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizon Europe 2021-2027. Der Gender Equality Plan (GEP) der Leuphana ist auf der Internetseite der Leuphana veröffentlicht.

3.4 DIVERSITÄTSKONZEPT

Das Diversitätskonzept der Leuphana Universität Lüneburg (2023-2026) umfasst sieben Handlungsfelder: (1) Studium und Lehre, (2) Forschung und Wissenstransfer, (3) Personalauswahl und -entwicklung, (4) Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, (5) Beratung und Unterstützung, (6) Sensibilisierung, Diskriminierungsschutz und Hochschulkultur sowie (7) Campusentwicklung und Infrastruktur. Mit dem Konzept wird die bisherige Arbeit und Zielsetzung in den Bereichen Diversität, Gleichstellung, Chancengleichheit, Inklusion und Antidiskriminierung aufgegriffen, weiterentwickelt und strukturell verankert. Die Maßnahmen basieren auf partizipativen Prozessen, die in Gesprächen mit zuständigen Einheiten und Vertretungen entwickelt wurden. Die in dem Konzept ausformulierten Strategien und Ziele sind eng mit dem Leitbild der Leuphana verknüpft, in dem auf eine diversitäts- und inklusionsorientierte Kompetenzentwicklung und die Förderung einer diskriminierungskritischen Wertehaltung der Angehörigen und Mitglieder der Leuphana hingewirkt wird. Das Diversitätskonzept für die Leuphana wurde in unterschiedlichen Gremien diskutiert, im Senat am 14.12.2023 unterstützend zur Kenntnis genommen und am 21.12.2022 vom Präsidium beschlossen.

3.5 POSITIONSPAPIERE ZU GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT IN DEN FAKULTÄTEN

Neben dem Gleichstellungskonzept, dem Gender Equality Plan und dem Diversitätskonzept werden auf Ebene der Fakultäten seit 2014 fakultätsspezifische Gleichstellungsziele und Maßnahmen

in Positionspapieren zu Gleichstellung und Diversität für die Dauer von zwei Jahren festgeschrieben. Die Berichterstattung über Erfolge und Herausforderungen der in den Positionspapieren formulierten Ziele findet ebenfalls in einem Zweijahresrhythmus statt. Im Berichtszeitraum erfolgte die Fortschreibung der Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität der Fakultäten Bildung, Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeit und Management und Technologien für die Zeiträume 2020 bis 2022 sowie 2022 bis 2024. Das Positionspapier der neu gegründeten Fakultät Staatswissenschaften umfasst den Zeitraum von 2023 bis 2025.

In den Positionspapieren der Fakultäten für den Zeitraum von 2022 bis 2024 bzw. bis 2025 werden erneut die Themen Rekrutierungs- und Einstellungspolitik, Intensivierung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in den Berufungsverfahren, die Integration geschlechter- und diversitätsbezogener Themen in die Curricula und Module sowie die Förderung der Vereinbarkeiten von Beruf/ Studium mit familiären Aufgaben aufgegriffen. Alle Fakultät haben in ihre Positionspapiere das Handlungsfeld diversitätssensible Lehr-, Arbeits- und Betreuungskultur aufgenommen und mit unterschiedlichen Maßnahmen versehen.

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 und Diversität begleitet (siehe Kap. 3.6).

3.6 QM-GESPRÄCHE UND QUALITÄTSZIRKEL ZU „GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT“

Im Berichtszeitraum fanden in den Fakultäten in den Jahren 2021 und 2023 Qualitätszirkel zu Gleichstellung und Diversität sowie in 2022/23 Qualitätsmanagementgespräche zu Gleichstellung und Diversität statt, die vom Gleichstellungsbüro vorbereitet und begleitet wurden. Ziel dieser Qualitätsmanagementmaßnahmen ist es, in den Fakultäten mit zentralen Akteur*innen und Verantwortlichen gemeinsam gleichstellungs- und diversitätsrelevante Themen zu identifizieren, Stärken und Herausforderungen von Gleichstellungsvorhaben in den Blick zu nehmen, zukünftige Innovationspotenziale sichtbar zu machen und (Weiter-)Entwicklungen anzustoßen.

In 2022/ 23 fanden in den fünf Fakultäten der Leuphana die Qualitätsmanagement-Gespräche Gleichstellung und Diversität statt. In den Fakultäten wurde u. a. über Ziele für Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, fakultätsspezifische Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität sowie die Bedeutung einer diversitäts- und gleichstellungssensiblen Personalentwicklung diskutiert. Die Qualitätszirkel in 2021 fanden zum Thema Erarbeitung eines „Code of Conduct“ für Betreuungsstandards statt. Die Fakultäten kamen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen. Die Fakultät Nachhaltigkeit hat mit Bezug auf den Qualitätszirkel einen Code of Conduct auf ihrer Internetseite veröffentlicht, in dem Werte und Kodizes für Kommunikation, Entscheidungsfindung und Konfliktlösungen festgehalten sind. Die Erarbeitung einer fakultätsübergreifenden Version steht noch aus. Im Fokus der Qualitätszirkel Gleichstellung und Diversität, die in 2023/24 stattfanden (ein Qualitätszirkel wurde in 2024 terminiert), stand das Thema diversitäts-

und gleichstellungssensible Personalentwicklung. Mit dem gewählten Themenschwerpunkt ist das Ziel verbunden für geschlechter- und diversitätsrelevante Aspekte in der Personalentwicklung und -führung in den Fakultäten zu sensibilisieren, um einer heterogenen Gruppe von Mitarbeitenden gerecht werden zu können. Den Austausch und die Diskussion des Themas haben die Gleichstellungsbeauftragte Kathrin van Riesen und Gülcan Yoksulabakan-Üstüay (Trainerin und Beraterin in den Themenfeldern Interkulturalität, Diversity Management und Chancengleichheit) begleitet. Im Verlauf der Diskussion wurden von den Teilnehmenden fakultätsspezifische Maßnahmen mit dem Ziel erarbeitet, Strukturen in den Fakultäten zu entwickeln in denen Diversität sichtbarer wird, Onboarding- und Bewerbungsprozesse zu verbessern, wissenschaftliche Beschäftigte zu fördern und bspw. mit Maßnahmen wie Reverse-Mentoring-Programmen Wissen zu teilen und füreinander fruchtbar zu machen.

3.7 GENDER UND DIVERSITÄT IN DER AKKREDITIERUNG

Das Gleichstellungsbüro ist in den Prozess der internen Akkreditierung eingebunden: Die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit sowie der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern, von internationalen 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 auf Wunsch die Studienprogramm-Verantwortlichen im Verlauf des Akkreditierungs-Prozesses, ist aktiv an den Entwicklungsgesprächen beteiligt und verfasst abschließende Stellungnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin waren von 2021-2023 an insgesamt 31 Entwicklungsgesprächen und Akkreditierungen beteiligt.

3.8 AUSBLICK

Mit dem Diversitätskonzept und der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit zur Umsetzung der Maßnahmen ist ein wichtiger Schritt gegangen worden, um die Vielfalt der Hochschulmitglieder anzuerkennen sowie wertzuschätzen und die Hochschulstrukturen und -kulturen vielfaltsorientiert weiterzuentwickeln. Eine Gestaltung geschlechter- und diversitätsorientierter Hochschulstrukturen und -kulturen muss querschnittsorientiert von allen Akteur*innen mitgetragen werden. An der Leuphana gibt es bereits ein hochschulspezifisches Gleichstellungscontrolling, das kontinuierlich auf weitere Bereiche ausgeweitet, angepasst und weiterentwickelt wird. Zukünftig ist eine Ausweitung des gleichstellungsorientierten Controllings und Monitorings auf Berufungsverfahren auf dezentraler Ebene und hier auch für die Verfahrensschritte aktive Rekrutierung sowie für den Bereich familienfreundliche Hochschule vorgesehen. Der Aufbau eines Diversitätsmonitorings, welches sowohl Gruppenzugehörigkeiten als auch Diskriminierungserfahrungen erfasst, ist eine wichtige Voraussetzung zur Weiterentwicklung der Hochschulkulturen an der Leuphana.

4. CHANCEN- UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT, ANTIDISKRIMINIERUNG UND INKLUSION

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit lag im Berichtszeitraum auf der Erarbeitung des Diversitätskonzeptes für die Leuphana. Mit dem Beschluss desselben durch das Präsidium Ende des Jahres 2022 rückte die Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Antidiskriminierung, Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in den Vordergrund. Von den insgesamt 43 Maßnahmen des Diversitätskonzeptes wurden 12 Maßnahmen in 2023 erfolgreich abgeschlossen, bspw. die Einrichtung von „All Gender WC“ bzw. „WC für alle“ sowie eine Integration von Angeboten zur Förderung von diversitätsorientiertem und diskriminierungskritischem Handeln in die Interne Weiterbildung. Mit der Umsetzung von weiteren 18 Maßnahmen wurde begonnen. Dazu gehören die Einführung eines diversitätsbezogenen Monitorings in Kooperation mit dem Team Q sowie die Förderung von Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren durch (teil)anonymisierte Bewerbungsverfahren und Sensibilisierung für Unconscious Bias für Verwaltung und Wissenschaft. Für 13 Maßnahmen steht die Bearbeitung noch aus.

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. Ergänzend wurde ein Programm zur Förderung der Internationalisierung für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung aufgelegt. Die Koordination der Gender-Diversity-Zertifikate im Bachelor- und Masterstudium, die weiterhin von den Studierenden sehr gut nachgefragt werden, liegt weiterhin im Gleichstellungsbüro.

Mit Fokus auf die Gruppe Studierender lagen Schwerpunkte in der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit auf der Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für Geschlechtervielfalt und den damit einhergehenden Bedarfen, der Einrichtung einer unabhängigen Antidiskriminierungsberatung und der Entwicklung von Awareness-Konzepten.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt lag auf der Einführung der Geschlechterkategorie „divers“ und „Namensänderungen“ (Kap. 4.5).

Zur Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana Universität Lüneburg hat sich die Leuphana an Drittmittelausschreibungen durch das Gleichstellungsbüro beteiligt (siehe Kap. 4.9.2). Das Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ leistet bereits mit regelmäßigen Vernetzungsangeboten, Aktivitäten und Veranstaltungen einen wesentlichen Beitrag

zur Sichtbarkeit der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana (siehe Kap. 4.9 und Anlage 7, Tab. 15).

Die Beratung von Universitätsmitgliedern und -einrichtungen nehmen weiterhin viel Raum in der Gleichstellungsarbeit ein: Im Familienservice zu Fragen der Vereinbarkeit, zum Nachteilsausgleich und zum Thema Pflege von Angehörigen, in den Mentoring-Angeboten zu wissenschaftlichen Karrieren und allgemein im Gleichstellungsbüro zu Förderangeboten, Konflikten am Arbeitsplatz oder im Studium, Barrierefreiheit und zum Umgang mit Geschlechtervielfalt. 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 1 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

Das Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg beteiligt sich weiterhin aktiv an den bundesweiten Vernetzungstreffen und der Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Entgeltgerechtigkeit und unterstützt die Kampagne der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragen „Fairnetzt Euch!“ zur Unterstützung der Hochschulsekretariate und zur Förderung von Entgeltgleichheit. Ziel der Kampagne ist es zu mehr Sichtbarkeit und Wertschätzung beizutragen. 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 – beizutragen. 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. So wird vorgeschlagen den Begriff der Sekretärin zu ersetzen, bspw. durch Büromanagerin. Mehr Informationen zum Thema sind in den Handlungsempfehlungen der bukof nachzulesen. Mit Bezug auf die Forderung der bukof hatte sich an der Leuphana eine Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus der Personalabteilung, der Personalentwicklung, dem Personalrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten gegründet, um die Frage der Eingruppierung zu erörtern und hochschulinterne Strukturen zu analysieren. Dr. Andrea Jochmann-Döll hat auf einer Sitzung im

November 2021 einen Vortrag zum Thema „Entgeltgleichheit durch Tarifverträge?! Diskriminierungspotentiale und Handlungsoptionen“ gehalten. Ein Ergebnis dieser Arbeitsgruppe ist bspw., dass eine interne Dienstvereinbarung der Leuphana aufgehoben wurde. In dieser war festgelegt, dass der Verwaltungslehrgang II für eine Höhergruppierung im Sekretariatsbereich vorgeschrieben war.

Die Sensibilisierung für Entgeltgleichheit und Bemühungen um faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten sind weiterhin ein Themenfeld der Gleichstellungsarbeit. Bspw. hat das Gleichstellungsbüro den Personalrat in der Veranstaltungsplanung eines Vortrages im Rahmen der Aktionswoche „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ unterstützt, in dem Antje Spliethoff-Laiser zum Thema "Sekretariate ins Rampenlicht – Fragen zu Arbeitsbedingungen und Entgeltgerechtigkeit in Hochschulsekretariaten und Handlungsansätze für deren Verbesserung" referiert hat. Im Anschluss an diese Veranstaltung hat sich an der Leuphana eine Initiative gegründet, um die Arbeit der Büromanager*innen sichtbarer zu machen und auf mehr Wertschätzung für die Tätigkeiten hinzuwirken. Das Gleichstellungsbüro steht mit der Initiative in Kontakt.

4.2 GESCHLECHTERGERECHTE PERSONALENTWICKLUNG

Vor dem Hintergrund der Gleichstellungskonzepte aus den Jahren 2013 bis 2017, 2018 bis 2023 lassen sich folgende Schwerpunkte für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung herausstellen: 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, bspw. im Bereich Onboarding oder bei der Planung von Veranstaltungen der Weiterbildung.

Für eine 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 Angebote und Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Kategorien Förderung geschlechter- und diversitätsbezogener Themen in der Forschung, Veranstaltungen, Kinderbetreuung/ Vereinbarkeit und interne Fortbildung/ Qualifizierungsangebote aus dem Fonds gefördert.

Neben den Mentoringprogrammen und Workshop-Angeboten für Wissenschaftlerinnen in der wissenschaftlichen Qualifizierung wurde ein Programm zur Förderung der Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit aufgelegt. Über ein Stipendium oder eine Reisekostenübernahme werden Möglichkeiten eröffnet, internationale Kontakte und Netzwerke für Forschungs- und Lehraktivitäten aufzubauen bzw. auszuweiten (siehe Kap. 4.2.1). Des Weiteren wurde in 2023, anknüpfend an das Maria-Göppert-Mayer Programm zur Förderung der internationalen Frauen- und Geschlechterforschung des Landes Niedersachsen (2009-2019), ein Pro-

gramm zur Förderung von Gastwissenschaftler*innen mit Forschungsschwerpunkten auf intersektionaler Geschlechterforschung aufgelegt, dass bis zum 28.02.2026 läuft (siehe Kap. 4.9.1). Alle drei Maßnahmen sind aus dem Professorinnenprogramm III finanziert.

Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept 2018-2023 lag ein thematischer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf der Verbesserung der Beteiligungskultur von Professorinnen innerhalb der Universität bei der Besetzung von Führungspositionen/-ämtern und der Beteiligung an Entscheidungsgremien. An der Leuphana wurden daher Möglichkeiten der Lehrentlastung in besonderen Fällen der überproportionalen Belastung von Professorinnen aufgrund der Quotenregelegung im NHG durch Berufungskommissionen eingeführt und in der Richtlinie zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung verankert.

Auf Initiative des Gleichstellungsbüros wurde ein informelles Netzwerk für Professorinnen gegründet, dass sich regelmäßig zu Themen des beruflichen Alltags im Professorinnen-Amt austauscht und fortbildet.

4.2.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung

ProScience und ProViae

Seit 2001 bietet das Gleichstellungsbüro Mentoringprogramme für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase als ein Instrument auf dem Weg zur Chancengleichheit an. Die Mentoringprogramme ProScience und ProViae der Leuphana zielen in diesem Sinne darauf, Geschlechterdisparitäten entgegenzuwirken und Frauen in der Gestaltung ihrer Wissenschaftskarriere zu bestärken. Mit den Programmen trägt das Gleichstellungsbüro dazu bei, Frauenanteile auf Spitzenpositionen innerhalb und außerhalb der Universität zu erhöhen. 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. Insgesamt werden pro Durchgang 20 Gruppencoachings und Workshops sowie 50 Einzelcoachings durchgeführt. Die Programmlaufzeit beträgt generell je 18 Monate. In den Jahren 2020 bis 2023 haben in jeweils drei Programmrunden ca. 60 Mentees an den Mentoringangeboten teilgenommen. Der aktuell stattfindende Durchgang von ProViae (2023-2024) findet erstmalig in englischer Sprache statt und ermöglicht damit auch internationalen Wissenschaftlerinnen die Teilnahme. Dieses englischsprachige Angebot wurde

auch von den nicht internationalen Promovendinnen ebenso gut angekommen wie zuvor das deutschsprachige Angebot, so dass dies bei einer Fortführung des Programms beibehalten werden kann.

Das Mentoring wurde im Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität über 20 Jahre fortentwickelt und an aktuelle Bedingungen des wissenschaftlichen Systems angepasst. Die Evaluationen zeigen, dass der stetige Reflexionsprozess durch die Mitarbeitenden an den Programmen zu einem passgenauen Zuschnitt der Workshops sowie Einzelcoachings, der Auswahl der Referent*innen und Coaches, der hausinternen Kooperationen – u.a. mit dem Forschungsservice, der Personalentwicklung für Beschäftigte in der Wissenschaft sowie der Graduate School – geführt haben. Gleichermaßen zeigen die positiven persönlichen Feedbacks der Teilnehmerinnen, wie intensiv sie durch die Mentoringphase begleitet und unterstützt wurden.

Im November 2022 wurde anlässlich des 20-jährigen Bestehens des Mentoringprogramms eine Jubiläumsveranstaltung durchgeführt. In ihrer Keynote zu „Gender Equality in Higher Education: Mentoring Early Career Scientists as Instrument for Transformational Change“ stellte Prof. Dr.in Marieke van den Brink von der Radboud University ihre Forschung zur Relevanz von Mentoring vor. Grußworte von Dr. Kathrin van Riesen (Gleichstellungsbeauftragte), Prof. (HSG) Dr. Sascha Spoun (Präsident) und Prof. Dr.in Boukje Cnossen (ehemalige ProScience Teilnehmerin) unterstrichen die Bedeutung des Mentorings für Karrierewege von Wissenschaftlerinnen.

Das Mentoringprogramm wird aus Drittmitteln (Professorinnenprogramm) derzeit bis Juni 2024 finanziert. Eine Fortsetzung ist geplant aber derzeit nicht gesichert. Um den Gender Gap jedoch langfristig zu schließen und das Potenzial von Wissenschaftlerinnen an der Leuphana sowie im Wissenschaftsbetrieb in Deutschland und international zu nutzen, bedarf es an der Leuphana einer langfristigen Perspektive zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen über den Juni 2024 hinaus. Der Evaluationsbericht „Leuphana Mentoring. Zur Wirksamkeit der Mentoringprogramme ProScience & ProViae“ des Gleichstellungsbüros zeigt diesen Bedarf auf.

Summer School und Offenes Programm

In den Jahren 2021, 2022 und 2023 wurde das Format „Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ im Rahmen einer Summer School weitergeführt. Die mehrtägige Konferenz fand in Kooperation mit der Graduate School statt. Je Summer School nahmen bis zu 70 Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase teil. Die Teilnahmequote verdeutlicht die hohe Strahlkraft der Summer School in die Universität hinein. 2021 musste ein Teil der Workshops pandemiebedingt digital stattfinden. Die Summer School 2023 war erstmalig sowohl für weibliche als auch für nichtbinäre Promovierende und Postdocs der Leuphana geöffnet. Die Zielgruppe der internationalen Promovierenden und Postdocs wurde explizit durch zwei englischsprachige Workshops adressiert.

Das 2019 etablierte Offene Programm, ein für alle Wissenschaftlerinnen der Universität in der Qualifizierungsphase zugängliches Format, wurde fortgeführt. Es bietet Wissenschaftlerinnen mit

begrenztem Zeitbudget die Möglichkeit, einzelne Angebote wahrzunehmen. Bisher wurden in diesem Rahmen rund 175 Teilnehmerinnen in 15 Workshops und Veranstaltungen sowie individuellen Einzelcoachings erreicht. Es wurden Workshops zu Themen wie strategische Karriereplanung, Berufungsfähigkeit und Entscheidungsfindung, aber auch weitere Veranstaltungsformate wie ein Fachtag zu „Karriereweg: Professorin an Fachhochschulen“ oder ein Film Screening mit "Picture a Scientist" umgesetzt. Mehr Informationen zu den Mentoring-Angeboten für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase sind im Internet eingestellt.

Programm zur Förderung der Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

Im Rahmen der Förderung durch das Professorinnenprogramm III wurde eine Maßnahme aufgesetzt, die exzellenten Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase (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. Mit diesem Förderprogramm wird der steigenden Bedeutung des Nachweises internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeiten für die Berufungsfähigkeit Rechnung getragen. 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. In 2020 wurde eine entsprechende Richtlinie für die Umsetzung der Maßnahme erarbeitet und vom Präsidium bestätigt, im Sommer 2022 wurde die Richtlinie überarbeitet. Antragstellerinnen können sich in der Antragstellung beraten lassen. Im Rahmen des Programms findet eine kooperative Zusammenarbeit mit dem International Office statt. Da das Programm in der Corona-Pandemie gestartet ist, wurde es zu Beginn weniger nachgefragt als erwartet. Stand Dezember 2023 waren zwar mehr als 40 Wissenschaftlerinnen in der Beratung (vor allem seit dem Ende der Pandemie), einen Auslandsaufenthalt haben bisher 15 Wissenschaftlerinnen beantragt, wovon 14 Anträge bewilligt wurden. Zu den bis zum Projektende noch folgenden Fristen 01.03.2024 und 01.06.2024 werden weitere Anträge erwartet. Die Informationen zum Programm zur Förderung der Internationalisierung sind auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros zu finden.

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 Heteroge-

nität 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 das Gender-Diversity-Zertifikat im Bachelor sind aktuell 199 Studierende angemeldet und mindestens 75 Personen haben das Zertifikat bereits erworben.

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. Das Gender-Diversity-Zertifikat im Master ist im WiSe 2020/ 21 offiziell mit der Verabschiedung der entsprechenden RPO gestartet. Bisher wurden 19 erfolgreich abgeschlossene Zertifikate ausgestellt. Zurzeit sind 55 Studierende angemeldet. Beide Zertifikate werden kontinuierlich vom Gleichstellungsbüro begleitet und koordiniert. Eine Herausforderung stellt in beiden Zertifikaten die Sicherung der Grundlagenveranstaltungen durch Lehrende dar, da nur wenig hauptamtlich Lehrende Gender-Diversity-Schwerpunkte in der Lehre und Kapazitäten für Lehre im Komplementärstudium haben. Um ein ausreichendes Lehrangebot in beiden Zertifikatsformaten zu haben bedarf es einer Erhöhung der deputatsrelevanten Lehre mit diversitäts-, geschlechter- und diskriminierungs- sowie rassismussensiblen Themenschwerpunkten. Weitere Informationen zu den Zertifikaten sind auf der Internetseite zu finden.

4.4 MINT-AKTIVITÄTEN IM ARBEITSBEREICH ELEKTROTECHNIK UND DIDAKTIK DER INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Mit enger Bindung an den Arbeitsbereich Produktionstechnik und -systeme (IPTS) werden langjährig Programme zur MINT-Förderung (insbesondere mit dem Fokus der Förderung junger Frauen) in verschiedenen Formaten durchgeführt und unterstützt. Dazu gehören Mentoring-Angebote und „MINT-Summer-School-Technik“ ebenso wie Angebote im Rahmen des Zukunftstags und das Engagement bei „Jugend forscht“, die von PD Dr. habil. Brit-Maren Block konzeptioniert und koordiniert werden.

Mit dem BMBF-Projekt „Hybrides MINT-Studienwahlorientierungsprogramm für Frauen im Kontext digitaler Transformation – PROMINT“ (Laufzeit: 10/ 2022-10/ 2025) ist ein forschungsbasierter Baustein hinzugekommen. Im Rahmen des BMBF-Themenschwerpunktes „Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Forschungs- und Innovationsprozess: Selbstwirksamkeit, Eigeninitiative und Kreativität stärken“ zielt das designbasierte Forschungsvorhaben auf evidenzbasierte und übertragbare Erkenntnisse zur erfolgreichen MINT-Studienwahlorientierung für Frauen im Kontext digitaler Transformation und gleichzeitig auf die nachhaltige Umsetzung als regionale MINT-Bildungsmaßnahme ab. Mit der Entwicklung und Implementierung eines hybriden Programms zur MINT-Studienorientierung für Schülerinnen ab 17 Jahren werden Aspekte digitaler Transformation mit einer genderzentrierten selbstbestimmten Ausgestaltung verbunden und dabei mehrere „Generationen“ von MINT-Expertinnen einbezogen. Während der ProMINT-Projektwoche und dem anschließenden Projektband bearbeiten die Schülerinnen im Tandem mit MINT-Studentin-

nen technische Themen mit Bezug zur Lebenswelt der jungen Frauen (z.B. Nachhaltigkeit, Upcycling, VR/AR, 3D-Druck, Robotik). Dazu sind Praxisvertreterinnen als Role Model zum Aufzeigen der vielfältigen MINT-Berufsfelder in das Programm eingebunden. Eine begleitende Wirksamkeitsanalyse liefert evidenzbasierte Erkenntnisse zur erfolgreichen Gestaltung von gendergerechten MINT-Motivationsprojekten zur Stärkung des Kreativpotenzials von Frauen im MINT-Bereich.

4.5 GESCHLECHTERVIELFALT

Das Gleichstellungsbüro hat aufgrund von Nachfragen und Beratungsbedarf zum Thema gendersensible Anrede einen Leitfaden zur gendersensiblen Anrede und Nutzung von Pronomen veröffentlicht. Weder vom Namen noch vom Aussehen ist die geschlechtliche Identität einer Person zuverlässig abzulesen. Daher bietet es sich an, bei Vorstellungsrunden o. Ä. neben dem Namen auch die genutzten Pronomen anzugeben sowie bei E-Mails hinter den Namen die Pronomen in Klammern zu schreiben. Dies beugt Diskriminierungen und Verletzungen vor und schafft ein inklusives Umfeld. Im Kontext gendersensibler Sprache stellt sich außerdem häufig die Frage, wie Personen im E-Mail-Verkehr angesprochen werden sollen. Wie das gelingt, können Sie in unserem überarbeiteten Leitfaden herausfinden.

Seit Juni 2022 wird eine vorzeitige Vornamensänderung an der Leuphana ermöglicht. Damit wird der Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti e. V.) anerkannt. Durch die Vornamensänderung wird die Studien- und Arbeitssituation von trans*, inter* und nicht-binären Studierenden und Beschäftigten an der Leuphana verbessert. Mit der Vornamensänderung im Studierendenverwaltungssystem wird zukünftig nur noch der neu gewählte Vorname, der sich aus dem Ergänzungsausweis oder dem amtlichen Änderungsnachweis ergibt, auf allen universitären Dokumenten geführt. Die Ausstellung des Abschlusszeugnisses ist davon ausgenommen.

Die Einführung einer sogenannten „Dritten Geschlechteroption“ („divers“ als Geschlechtseintrag) ist innerhalb der Leuphana weitgehend 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.

Das Gleichstellungsbüro hat ein neues WC-Konzept erarbeitet, dass sich in der Umsetzung befindet. Das Konzept sieht vor, dass geschlechtergetrennte Toiletten in binärer Form und barrierearme Toiletten erhalten bleiben. Ergänzend erfolgte die Ausweisung von Toiletten als „All Gender WC“ und „WC für alle“. Auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros ist eine Übersicht über die Standorte der „All Gender WC“ und „WC für alle“ einsehbar.

4.6 ANTIDISKRIMINIERUNGSBERATUNG

Die Beratung von Personen mit Diskriminierungserfahrungen sicherstellen zu können, ist ein wichtiges Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Um Beratungsbedarfe dieser Zielgruppe über eine neutrale Stelle abdecken zu können, wurde eine Kooperation mit der unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstelle von diversu e. V. vereinbart. Seit Sommer 2022 können Angehörige und Mitglieder der Leuphana das Angebot nutzen. Im Rahmen der Beratung erhalten Betroffene Unterstützung von spezifisch ausgebildeten Berater*innen. Vorfälle können auch anonym über das online Meldeportal von diversu e. V. gemeldet werden. Über die Kooperation mit diversu e. V. bietet die Leuphana Angehörigen der Universität ein niedrigschwelliges und unabhängiges Beratungsangebot im Themenfeld Antidiskriminierung an. Gleichzeitig wird die präventive Arbeit der Universität zum strukturellen Diskriminierungsschutz unterstützt und gefördert.

4.7 BARRIEREARMER CAMPUS

Auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros sind unter „Gut zu wissen“ zentrale Informationen zu Barrierearmut zusammengestellt. Die Sicherstellung barrierearmer Zugänge – physisch und digital – ist ein wichtiges Gleichstellungsanliegen. Das Gleichstellungsbüro ist im regelmäßigen Austausch mit dem Gebäudemanagement und der Schwerbehindertenvertretung zur barrierearmen Campus- und Infrastrukturentwicklung. Ergänzend werden regelmäßig Veranstaltungen im Themenfeld barrierefreier Campus angeboten wie bspw. ein Workshop zur Erstellung barrierefreier Dokumente oder Führungen im Rahmen der Diversity-Tage zum barrierefreien Campus (siehe Anlage 7, Tabelle 15 Veranstaltungen im Berichtszeitraum).

4.8 DIVERSITY-TAGE

In den Jahren 2021, 2022 und 2023 hat sich die Leuphana erneut dem Aufruf der Charta der Vielfalt angeschlossen und hat – vom Gleichstellungsbüro initiiert und organisiert – einen Diversity-Tag zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten ausgerichtet. In 2021 wurden unter dem Motto „Die Leuphana ist bunt: Geschlechtervielfalt sichtbar machen!“ verschiedene Online-Veranstaltungen zu queeren Themen angeboten. Mit dem Diversity-Tag in 2022 zum Thema "Rassismus" wurden u. a. Veranstaltungen zur Metamorphose des Rassismusbegriffs und damit verbundene Herausforderungen sowie zu seiner Wirkmächtigkeit in der Hochschullehre ausgerichtet. Das Themenfeld „Disability und Barrierearmut“ in 2023 beinhaltete u. a. interaktive Veranstaltungen zum Thema Sehbehinderung sowie einen Campusrundgang zu Barrierearmut. In jedem Jahr wurde zusätzlich ein Startseitenspecial der Leuphana Internetseite zum Thema des jeweiligen Diversity-Tages inklusive Interviews erstellt.

4.9 FÖRDERUNG DER GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSFORSCHUNG

Seit dem Auslaufen der Förderung der Koordinierungsstelle des Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung im Frühjahr des Jahres 2021 wird das Netzwerk durch ein wissenschaftliches Sprecher*innenteam koordiniert. In 2021 und 2022 waren Dr. Ben Trott, Prof. Dr. Anke Karber und Prof. Dr. Boukje Cnossen Sprecher*innen des Netzwerkes, seit 2023 sind es Dr. Ben Trott

und Prof. Dr. Hannah Trittin-Ulbrich. Es finden weiterhin regelmäßige Netzwerktreffen statt. Das Ausrichten verschiedener Veranstaltungen an der Leuphana trägt zur Sichtbarkeit der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Leuphana bei. Mit dem Netzwerk werden fakultätsübergreifende Kooperationen von Forschenden in der Geschlechter- und Diversitätsforschung gefördert, bspw. in Drittmittelaktivitäten. Überregional wird eine Vernetzung auf Landes- und Bundesebene durch aktive Beteiligungen in der LAGEN und der FG Gender gepflegt. Eine Übersicht über die Veranstaltungen und Aktivitäten des Netzwerkes im Berichtszeitraum ist auf der Internetseite des Netzwerkes einsehbar.

4.9.1 Gastwissenschaftler*innenprogramm

In 2023 wurde aus Mitteln des Professorinnenprogramms III ein Programm zur Förderung von Gastprofessuren mit Schwerpunkten auf intersektionaler Geschlechterforschung aufgelegt mit Laufzeit bis Februar 2026. Die Fakultäten können mit dem Gastwissenschaftler*innen-Programm exzellente nationale und insbesondere internationale Wissenschaftler*innen für einen Forschungs- und Lehraufenthalt gewinnen und damit die (inter-)nationale Profilierung der Universität fördern. Das Programm wird vom Gleichstellungsbüro begleitet.

4.9.2 Drittmittelaktivitäten zur Förderung geschlechter- und diversitätsorientierter Forschung und Projekte

Das Gleichstellungsbüro hat Anträge bei verschiedenen Förderinstitutionen zur Einwerbung von Projektemitteln gestellt.

- Im Januar 2021 wurde vom Gleichstellungsbüro ein Antrag auf Projektförderung bei der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld eingereicht. Beantragt wurde eine Kampagne „Geschlechtliche Identitäten, Awareness und Empowerment“, mit der Geschlechtervielfalt an der Leuphana sichtbarer, das Bewusstsein und die Anerkennung von vielfältigen Geschlechtsidentitäten gefördert, Geschlechterstereotypen und Heteronormativität infrage gestellt, Diskriminierung gegenüber der LGBTQI*-Community reduziert und die Kampagnenbeteiligten empowert werden sollten. Der Antrag wurde nicht gefördert.
- Im Oktober 2021 hat das Gleichstellungsbüro einen Antrag auf Gewährung einer Zuwendung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Ausschreibung „Geschlechteraspekte im Blick“ für eine Konzeptionsphase gestellt. Ziel des Projektes „Geschlechteraspekte im Dialog“ (GiD) ist eine Intensivierung der Forschung an der Leuphana Universität zu Geschlechterdimensionen. Forschende aus allen Disziplinen und Fachbereichen waren angesprochen, ihre Vorhaben auf eine potenzielle Integration von Geschlechteraspekten zu prüfen. An der Leuphana wurden im Rahmen des BMBF-Projekts Konzepte entwickelt, um Strukturen zu identifizieren, die die Integration von Geschlechteraspekten in der Forschung stärken. Forschenden aller Fakultäten wurden die Potenziale der Integration

von Geschlechteraspekten aufgezeigt und Wissenschaftler*innen bei der konkreten Umsetzung individuell zu unterstützt. Der Antrag wurde positiv evaluiert und mit einer Laufzeit vom 01.07.2022 bis 31.01.2023 in Höhe von 48.761 Euro bewilligt.

— Im Januar 2023 haben das Team Qualitätsentwicklung und das Gleichstellungsbüro gemeinsam einen Antrag auf Förderung eines Projektvorhabens bei der Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ bei der Hochrektorenkonferenz eingereicht. Das Projekt „Vielfalt sichtbar machen – von der Evidenz zur Intervention“ zielt auf die Einführung und den Aufbau eines Diversitäts-Monitorings in Studium und Lehre an der Leuphana Universität Lüneburg. Der Antrag wurde nicht gefördert.

— Im Februar 2023 hat das Gleichstellungsbüro einen Antrag auf Gewährung einer Zuwendung beim Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Ausschreibung „Geschlechteraspekte im Blick“ für eine Umsetzungsphase gestellt. Das Vorhaben „Gender im Dialog: vernetzen, vermitteln, verändern.“ zielt auf eine Integration von Geschlechteranalysen in Forschungsvorhaben und Strukturen zu entwickeln und zu verstetigen, die eine Integration von Geschlechterdimensionen in Forschung ermöglichen und stärken. Das Vorhaben wurde nicht bewilligt.

Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich am Projektvorhaben „EXIST-Women: Gezielte Förderung für Gründerinnen“, dass der Kooperationsservice der Leuphana gemeinsam mit Prof. Dr. Stefanie Habersang, Juniorprofessur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere digitale Transformation im September 2023 beantragt und erfolgreich eingeworben hat. Das Projektvorhaben wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gefördert und richtet sich an gründungsinteressierte Frauen mit Bezug zur Leuphana, die in ihrem Gründungsvorhaben unterstützt werden. Organisiert wird scaleF durch die Juniorprofessur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere digitale Transformation, dem Gründungsservice, dem Gleichstellungsbüro, der Graduate School, der Professional School und der Personalentwicklung für wissenschaftlich Beschäftigte.

4.10 FOTOAUSSTELLUNG IN WAVES – #WOMENINCOVID UND LESUNGEN

Gemeinsam mit der Sparkassenstiftung Lüneburg hat das Gleichstellungsbüro auf dem Campus der Leuphana im Mai 2022 die Fotoausstellung IN WAVES – #WOMENINCOVID ausgestellt. 24 Berliner Fotografinnen zeigen mit ihren Arbeiten wie die Pandemie auf das Leben von Frauen wirkt. Sie geben Einblicke in Lebensrealitäten von alleinerziehenden Müttern, Fabrikarbeiterinnen, obdachlosen Frauen und Geflüchteten ebenso wie alte Menschen, Hebammen und Teenagern. Auch kommen Themen wie häusliche Gewalt, Rassismus und Sexarbeit zum Vorschein.

Gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft Lüneburg.Uelzen und den lokalen Gleichstellungsbeauftragten in Lüneburg wurden Online-Lesungen veranstaltet. In 2022 „Elternschaft im Kapitalismus“ mit Lisa Yashodhara Haller und in 2023 „Die Zukunft der Außenpolitik ist

feministisch“ mit Kristina Lunz. Ebenfalls gemeinsam mit der Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft Lüneburg.Uelzen wurde in 2021 der Fachtag „Beraten in Netzen“ und in 2022 der Fachtag Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtet.

4.11 AUSBLICK

Die Veränderung von Geschlechterungleichheiten an Hochschulen ist ein Prozess, der viel Zeit in Anspruch nimmt. Dafür sprechen auch an der Leuphana die aktuellen Zahlen zur Situation von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion bis zur Einmündung in die Professur oder auch bundesweit die Situation in den Hochschulsekretariaten. Eine Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt an der Leuphana adressiert verschiedene Handlungsfelder, in denen bereichsübergreifend mit verschiedenen Akteur*innen Gleichstellungsaktivitäten stattfinden. Ziel ist es auch die Arbeitskulturen zu verändern, bspw. indem Fortbildungs-, Qualifizierungs- und Schulungsangebote für Gleichstellungsakteur*innen in den Fakultäten, Serviceeinrichtungen und im Wissenschaftsmanagement entwickelt und angeboten werden. Des Weiteren sind Schulungen für Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft vorgesehen.

In den kommenden Jahren werden mit dem Diversitätskonzept Schwerpunkte auf den Themen Diversitätsmonitoring, (teil-)anonymisierte Bewerbungen, dem Ausbau einer intersektionalen Antidiskriminierungsarbeit in der Personalentwicklung und der Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven in der Wissenschaft, bspw. des Globalen Südens, liegen. Mit dem neuen Gleichstellungskonzept ist das Ziel verbunden, den Berufungsprozess nach gleichstellungsorientierten Qualitätskriterien zu optimieren, bspw. die aktive Rekrutierung im Rahmen der Profilierung einer Professur, die Implementierung eines differenzierten Gleichstellungscontrollings- und monitorings in Berufungsverfahren und die Sensibilisierung der Mitglieder von Berufungskommissionen für Unconscious Bias.

Die Mentoring-Programme, die modularisierten Coaching-Angebote und die offenen Qualifizierungsangebote sollen nach Möglichkeit fortgeführt und durch eine Fokussierung auf die Tandembeziehung und eine stärkere Verzahnung mit den Angeboten der Graduate School und der Personalentwicklung für Beschäftigte in der Wissenschaft weiterentwickelt werden. Das Programm zur Förderung der Internationalisierung für Postdoktorandinnen wird ebenso nach Möglichkeit fortgesetzt und ggf. um Angebote für weitere Zielgruppen erweitert.

5. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

Die 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. Durch die Vielschichtigkeit und Diversität der Hochschule und ihrer Angehörigen, angefangen von unterschiedlichen Arbeits- und Alltagskulturen der Fakultäten und Einrichtungen hinzu den unterschiedlichen Bedürfnissen beispielsweise junger Studierender mit Kind gegenüber denen Verwaltungsmitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen, steht der Familienservice dabei einer zunehmenden Komplexität der Anforderungen und Aufgaben gegenüber. So wurde 2023 erstmals die Gruppe der „Queeren Eltern“ thematisiert, da diese einerseits einen erweiterten Beratungsbedarf, bspw. zu Fragen der Diskriminierung, haben und andererseits mit dem Adressieren dieser Gruppe angestrebt wird, zukünftig eine größere Sichtbarkeit dieser Zielgruppe zu erreichen. Neben der Beratung setzt der Familienservice fortlaufend Angebote um, die zur Verwirklichung einer familienfreundlichen Hochschulkultur und -struktur beitragen. Für diese Aktivitäten wird die Leuphana Universität Lüneburg regelmäßig mit dem FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen (zuletzt für den Aktionszeitraum 2021-2024) ausgezeichnet.

5.1 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. Insbesondere bei schwangeren Studentinnen und Studierenden mit Kindern ergibt sich aus der Registrierungsanfrage oftmals ein erweitertes Beratungsgespräch, insofern ist die hiesige Verortung eine wichtige und niedrigschwellige Möglichkeit Kontakte zu knüpfen. Im Sommersemester 2023 waren 334 Studierende, im Wintersemester 2023/24 367 Studierende aufgrund von familiärer Verantwortung und/ oder Erkrankung registriert.

5.2 KINDERBETREUUNG UND INFRASTRUKTUR FÜR BESCHÄFTIGTE MIT KINDERN

Zu den Betreuungsangeboten an der Leuphana Universität gehören die Kindergroßtagespflege "Villa Milchzahn" mit 8 Plätzen in Volgershall sowie das „Lille Hus“ mit 5 Plätzen in der Scharnhorststraße. Diese Betreuungsplätze stehen den Kindern von Beschäftigten und Studierenden zur Verfügung. Die flexible Kinderbetreuung für Kinder von Studierenden, „EliStu“ (Eltern im Studium), organisiert vom AStA der Leuphana, wird vom Familienservice durch die Begleitung und Betreuung zweier SHK-Stellen (finanziert aus SQM-Mittel) für die Büroorganisation, Vernetzung und Beratung unterstützt. Des Weiteren kann der Familienservice für die Organisation von Kinderbetreuung während Tagungen, Konferenzen und Gremiennachmittagen angefragt werden. Mit einer **Betreuungsbörse** werden studentische Babysitter*innen an Hochschulangehörige vermittelt. Erstmalig in 2023 wurde die jährliche Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden in Kooperation mit dem Hochschulsport organisiert. Diese fand als „Kindersportferien“ für drei Wochen in den Räumlichkeiten der Kita Campus sowie den Sportstätten statt. Die Betreuung konnte halb- oder ganztags mit Mittagsverpflegung gebucht werden. Durch das vielfältige Programm stieß das Angebot auf große Resonanz. Insgesamt wurden die Kindersportferien von 50 Kindern wahrgenommen. Die Kooperation wird in 2024 fortgesetzt und um zusätzliche Kindersportwochen in den Osterferien erweitert.

In Gebäude 14 steht ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für Studierenden und Beschäftigten zur Nutzung zur Verfügung, welches der 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. Die Infrastruktur auf dem Campus wurde weiter ausgebaut, so steht auch im Foyer der Bibliothek ein Ruhe- und Stillraum zur Verfügung. In verschiedenen WC-Räumen (u. a. im Zentralgebäude) wurden weitere Wickelstationen installiert. Am Standort Rotes Feld ist nach dem dortigen Umbau voraussichtlich in 2024 die Einrichtung eines neuen Eltern-Kind-Arbeitszimmers geplant.

5.3 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. Im Wintersemester 2023/ 24 startete die Kooperationsveranstaltung „Pflege im Fokus“. Hierbei boten fünf Familienservicebüros niedersächsischer und Bremer Hochschulen eine Online-Veranstaltungsreihe unter dem Titel „Pflege im Fokus“ an. Verschiedene Online-Veranstaltungen zu wechselnden Themen richteten sich an Beschäftigte, Lehrbeauftragte und Studierende der Hochschulen und Universitäten in Niedersachsen und Bremen. Neben Themen wie „Humor im Pflegealltag“ und „Kommunikation mit Demenz“ war der Familienservice der Leuphana mit der Veranstaltung „Pflegebedürftige Eltern – Alles, was Recht ist“ vertreten. Aufgrund der hohen

Nachfrage soll die Kooperationsveranstaltung im Wintersemester 2024/ 25 unter Beteiligung weiterer Familienservicebüros niedersächsischer Hochschulen fortgesetzt werden. Ein weiterer Schwerpunkt im Themenbereich „Pflege“ lag nicht nur auf der Verantwortung für Angehörige, sondern auch auf der eigenen Absicherung im Alter. So wurde nicht nur ein Vortrag zum Thema „Frauen und Rente – was ist wichtig“ in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Hannover-Braunschweig angeboten, es gab auch einen Workshop mit dem Betreuungsverein Lüneburg, in dem über Vorsorgevollmachten und Patientenverfügungen informiert wurde.

5.4 VERANSTALTUNGEN

Der Familienservice organisiert in Kooperation mit dem Studierendenwerk und EliStu (Eltern im Studium) regelmäßig zu Semesterbeginn Informations- und Vernetzungsveranstaltungen für studierende Eltern. Darüber hinaus erhalten Studierende über die Mailing-Liste „Studieren mit Kind“ regelmäßig Informationen vom Familienservice. Für die Vernetzung untereinander besteht eine WhatsApp-Gruppe für studierende Eltern.

Erstmalig nach der, durch die Corona-Pandemie bedingte Unterbrechung, wurde im April 2023 wieder ein Zukunftstag für Schüler*innen der Klassenstufe 5 bis 10 durch den Familienservice organisiert und begleitet. Das Angebot, welches von rund 50 Mädchen und Jungen wahrgenommen wurde, umfasste neben einem gemeinsamen Auftakt und Abschluss in der Mensa drei verschiedene Programme der Fakultäten und Einrichtungen.

5.5 AUSBLICK

Das Informations- und Veranstaltungsprogramm wird laufend erweitert und nimmt in 2024 unterschiedliche Zielgruppen gesondert in den Blick. Neben den Erweiterungen der Informationen zum Thema „Queere Elternschaft“, wird im Frühjahr 2024 ein Workshop zum Thema „Mental Load“ exklusiv für männliche Hochschulangehörige angeboten. Eine Online-Veranstaltung in Kooperation mit dem Netzwerk „Mutterschaft und Wissenschaft“ nimmt die Gruppe der Wissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung und/ oder Kinderwunsch in den Fokus. Bei entsprechender Nachfrage besteht die Idee, Vernetzungstreffen wie auch gesonderte Mailverteiler für Eltern in der Wissenschaft zu etablieren. Darüber hinaus werden die in der Vergangenheit stark nachgefragten Angebote zum Thema „Erste Hilfe am Kind“ neu aufgelegt und es soll ein Fokus auf die mentale Gesundheit von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung gelegt werden. Eine erste Veranstaltung in diesem Bereich wird im Frühjahr 2024 ein Workshop „Letzte Hilfen“ in Kooperation mit dem Hospiz Verein Lüneburg sein, der unter anderem auch die Themen Tod und Trauer behandelt.

6. LANDES- UND BUNDESAKTIVITÄTEN ZUR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

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

6.1. REGIONALE VERNETZUNG

Die regionale Kooperation und Vernetzung gestaltet sich insbesondere durch die Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen und Initiativen sowie den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten aus Stadt und Landkreis. Jährlich sind wir an der Organisationsgruppe für die Lüneburger Wochen gegen Rassismus beteiligt, die immer im März eines Jahres stattfinden. Mit der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Lüneburg.Uelzen veranstalten wir jährlich eine öffentliche Lesung und bieten alle zwei Jahre einen Fachtag zu einem gleichstellungsrelevanten Thema an. In der Pandemiezeit war der Fachtag ausgesetzt. Ebenso beteiligen wir uns an städtischen Aktionen zum Equal Pay Day und dem Internationalen Frauentag im März sowie zum Tag gegen Gewalt an Frauen im November eines Jahres.

6.2. LANDESAKTIVITÄTEN

Eine sehr wichtige Vernetzung besteht über die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (lakog niedersachsen). Die lakog nimmt hochschulübergreifend landespolitische Themen in den Blick, so konnten gemeinsam mit den Akteurinnen der lakog sowie weiteren landesweiten Partner*innen verschiedene Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gestaltet werden. In dem Berichtszeitraum wurde insbesondere ein intensiver Austausch zu den Pandemieschutzmaßnahmen an Hochschulen und deren Auswirkungen auf die Arbeits- und Studienbedingungen sowie Karrierebedingungen von Studierenden und Beschäftigten gepflegt und Eingaben zum Nachteilsausgleich gemacht.
Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros haben sich in fachlichen Arbeitsgruppen zu Chancengerechten Auswahlverfahren, zur Entlastungen von Professorinnen aufgrund der Mehrbelastung durch die Quotenregung sowie zur Vernetzung der Verwaltungsmitarbeiterinnen in Gleichstellungsbüros engagiert. Die Mitarbeiterin des Familienservices pflegt den Austausch und die Zusammenarbeit in einer Arbeitsgruppe mit den Familien(service)büros im Land Niedersachsen.

Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (2021 bis 2023)

Eine etablierte Kooperation zwischen LHK, MWK und lakog drückt sich über die Dialoginitiative aus: MWK, LHK und LNHF haben 2014 einen gemeinsamen Dialog zum Thema „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ gestartet. Die Arbeit der Dialoginitiative wird durch ein Forum begleitet, in welches jeweils drei Vertretungen aus den Institutionen entsandt sind. Kathrin van Riesen war im Berichtszeitraum Mitglied des Forums.

Die Dialoginitiative 2021-2023 stand unter dem Motto „vom Wissen zum Handeln“ und hat sich mit gleichstellungsorientierten Berufungsverfahren beschäftigt. In diversen Workshops mit hochschulrelevanten Akteursgruppen wurden Aspekte und Qualitätskriterien zur Stärkung der Gleichstellungsziele an Hochschulen über Berufungsverfahren herausgearbeitet, die in Handlungsempfehlungen für alle niedersächsischen Hochschulen eingeflossen sind.

6.3. 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, wie das Netzwerk „Diversity an Hochschulen“ und den Best Practice Club „Familie in der Hochschule“.

Die bukof ist der bundeweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie weiterer geschlechterpolitischer Akteur*innen an Hochschulen in Deutschland. Sie dient dem wechselseitigen Austausch der Gleichstellungsakteur*innen und bringt sich in Hochschul- und Wissenschaftspolitik ein. Die bukof organisiert sich in ständigen Kommissionen.

Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros sind in folgenden fachlichen Kommissionen der bukof aktiv:

- Antifeminismus an Hochschulen
- Chancengleichheitsprogramme und -initiativen
- Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen
- Gleichstellung und Internationalisierung
- Queere Gleichstellungspolitik an Hochschulen
- Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Seit 2019 ist Kathrin van Riesen eine der Sprecherinnen der bukof Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ und damit Mitglied des erweiterten Vorstands der bukof. Im November 2022 hat die Kommission einen bundesweiten online Workshop zum Thema „Akademischen Karrieren neu denken?! – Zukunftsweisende Personalstrukturen und Postdoc-Offensive geschlechtergerecht diskutiert“ mit 11 Beiträgen und über 100 Teilnehmenden organisiert.

6.4. LISTE DER VERNETZUNGEN UND MITGLIEDSCHAFTEN:

- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)
- Forum Mentoring e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Mentoring e.V.
- Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Bundesweites Netzwerk "Diversity an Hochschulen"
- Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (lakog niedersachsen)
- Netzwerk Familien(service)büros an Niedersächsischen und Bremer Hochschulen
- Initiator*innengruppe FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in Nordostniedersachsen
- Antidiskriminierungsnetzwerk Lüneburg
- Vorbereitungsgruppe zu den Lüneburger Wochen gegen Rassismus

MITGLIEDSCHAFTEN DES NETZWERKS GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSFORSCHUNG

- Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)
- Mitglied der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/ Gender Studies Association

MITZEICHNUNGEN:

- Charta der Vielfalt
- Erfolgsfaktor Familie
- Charta Familie in der Hochschule

7. AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSARBEIT

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Kathrin van Riesen, aktuelle Amtszeit von 02/2018 bis 02/2026

Das Gleichstellungsbüro

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

Referentin für Gleichstellung und Diversität: Dr. Anja Thiem

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

Verwaltung und Administration: Heike Klemm

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 Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung: Dr. Beate Friedrich (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 2024)

Referentinnen im Projekt Geschlechteraspekte im Dialog (GiD): Dr. Katrin Hassler und Pune Karimi, M. A. (Projektmitarbeiterinnen in Teilzeit in 2022/23)

Studentische Mitarbeiter*innen 2021-2023: Hannah Uhlich, Ni Wayan Marie Buwana, Pune Karimi, Katja Stafenk, Nina Krauss, Sandra Strassl, Elisabeth Keßler, Wilma Correa Kleuters, Elena Gräfin zu Stolberg-Stolberg

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Fakultät Bildung: Prof. Dr. Angelika Henschel und Prof. Dr. Birte Siem (Vertretung)

Fakultät Kultur: Prof. Dr. Lynn Rother, Dr. Mimmi Woisnitza und Dr. Max Koss (beide Vertretung)

Fakultät Nachhaltigkeit: Dr. Agnes Friedel und Dr. Fabienne Moreau (Vertretung)

Fakultät Management und Technologie: Prof. Dr. Oliver Genschow und NN (Vertretung)

Fakultät Staatswissenschaften: Prof. Dr. Christian Welzel und Prof. Dr. Sarah Engler (Vertretung)

Mit der Gleichstellungsrichtlinie von 2020 wurde es erstmals möglich, dass studentische Gleichstellungsbeauftragte als Stellvertretungen in den Fakultäten gewählt werden konnten. Im Berichtszeitraum hat es keine studentischen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten gegeben. 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“ (Tabelle 1) 38

Anlage 2: „Beschäftigte an der Leuphana und in den Fakultäten in den Jahren 2020 und 2023“ (Tabellen 3 bis 9) 44

Anlage 3: „Mitarbeiter*innen in Verwaltung und Technik (MTV gesamt)“ (Tabelle 10) 47

Anlage 4: „Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Leuphana Universität Lüneburg“ (Tabellen 11 und 12) 48

Anlage 5: „Frauen in Gremien und in der akademischen Führungsebene“ (Tabelle 13 und 14) 49

Anlage 6: „Gesamtübersicht Studierende nach Fakultäten im WiSe 2022/ 23 und deren Frauenanteil“ (Tabelle 15) 50

Anlage 7: „Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros von 2016 bis 2023, dargestellt nach Bereichen“ (Tabelle 16) 52

ANLAGE 1: „GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE ZIELE UND MASSNAHMEN“ (TABELLE 1)

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, in 2017 aktualisiert und in 2022 um die Dimension Diversität ergänzt und seitdem als Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards weitergeführt. Die Leuphana Universität verpflichtet sich in allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards 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 1 enthält eine Übersicht über die Gleichstellungsmaßnahmen seit 2001.

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
Studium und Lehre	**Anleitung zu Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz in der digitalen Lehre** Informationen über den Schutz vor Diskriminierungen und Herausforderungen in der digitalen Lehre (Onlineinformation)	Lehrende und Studierende	2020	Gleichstellungsbüro
	Gender-Diversity-Zertifikat Studienbegleitendes Angebot im Komplementärstudium und in extracurricularen Veranstaltungen zur Vermittlung von Geschlechter- und Diversitätskompetenzen	Studierende im Masterstudium	2019	Graduate School, Gleichstellungsbüro
	Gender-Diversity-Portal Vermittlung und Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung, Lehre, Studium, Hochschulorganisation und in den Transfer seit 2019 Zusammenführung des Gender-Diversity-Portals mit dem Internetauftritts des Gleichstellungsbüros	Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Externe	2008-2019	Gleichstellungsbüro
	Portal Studium und Beeinträchtigung Information für Studierende rund um das Thema Studieren mit Behinderung und chronischen Erkrankungen	Studierende	2014	Gleichstellungsbüro
	Geschlechter- und Diversitätsaspekte in der Lehre: Beratung zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten in der Lehre nach dem Konzept des Integrativen Gendering und Diversity	Lehrende	2006-2012 (als Projekt)	Lehrwerkstatt, Gleichstellungsbüro
	Gender-Diversity-Zertifikat studienbegleitendes Angebot im Komplementärstudium zur Vermittlung von Geschlechter- und Diversitätskompetenzen	Studierende im Bachelorstudium	2012	College, Gleichstellungsbüro
	Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“	Forschende und Studierende	2015	fakultätsübergreifend

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
Forschungsförderung und Geschlechterforschung	Aufbau eines fachlichen sowie inter- und transdisziplinären Netzwerkes von Wissenschaftler*innen, um eine dialog-, kooperations-, geschlechter- und diversitätsorientierte Forschung und Lehre zu intensivieren			
	Integratives Gendering und Diversity in der Forschung Implementierung einer geschlechtersensiblen und geschlechterreflektierenden Forschung durch Beratung, Vernetzung, Austausch sowie Handlungsleitfäden	Forschende	2012	Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
	Professuren mit Teildenomination „Gender“ Eine Regelprofessur seit 1995 und eine Maria-Göppert-Mayer-Professur von 2013-2018	Studierende und Forschende	1995 und 2013-2018	Fakultäten
Nachwuchsförderung	**Förderung der Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Qualifizierung**	Postdoktorandinnen	2018 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro
	ProScience Forschungsförderfonds Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien, Förderung der Mobilität und individuelles Antragscoaching für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase	Postdoktorandinnen, Promovendinnen	2016 bis 2020 (als Projekt)	Präsidium, Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
	Postdoc- und Promotionsstipendien sowie Qualifikationsstellen für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase	Postdoktorandinnen, Promovendinnen	2011 (als Projekt)	Präsidium
	Coaching- und Beratungsangebote zur Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen (Offenes Programm sowie Summer School)	Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit	2011 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/ Mentoring, Graduate School
	Mentoring-Programm "ProScience" Förderung der Zielgruppe zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung für eine Professur	Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit	2011 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/ Mentoring
	Kinderzulage 400,- Euro bei Qualifizierungsstipendien	Promotions- und Postdoc-Stipendiatinnen	2010	Präsidium
	Verlängerung von Stipendien um bis zu 12 Monate. 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 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/ Mentoring

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
	Mentoring-Programm „Vom Studium in den Beruf“ Ab 2016 im Career Service als „enterJOB“	Studierende, Absolvent*innen	2001	Gleichstellungsbüro
	Projekt-Mentoring: „Projektmentoring für Schülerinnen“ Studentinnen als Mentorinnen – „Robotik“	Studentinnen, Schülerinnen	2001	Fak. Management und Technologie, assoz. Gleichstellungsbüro/ Mentoring
Familienfreundliche Hochschule	**„Lille Hus“ Kindertagespflege** Betreuungseinrichtung für Kinder im Alter von 1-3 Jahren	Beschäftigte und Studierende	2019	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	Eltern-Kind-Arbeitszimmer	Hochschulmitglieder u. -angehörige	2014	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	Familienservice Unterstützung und Beratung	Hochschulmitglieder u. -angehörige	2012	Gleichstellungsbüro
	Kinderbetreuung während der Gremienzeit	Beschäftigte	2012	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	„Villa Milchzahn“ Kindergroßtagespflege Betreuungseinrichtung 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 und Studierende	2003	Gleichstellungsbüro/ 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
Konzepte, Strategien und Richtlinien	Diversitätskonzept	Hochschulmitglieder u. -angehörige	2023	Präsidium, Gleichstellungsbüro
	Gender Equality Plan	Forschende	2022	Forschungsservice / Gleichstellungsbüro
	Gleichstellungszukunftskonzept	Hochschulmitglieder u. -angehörige	2018	Präsidium, Gleichstellungsbüro
	Entlastungsmittel für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Dezentrale Gleich-stellungsbeauftragte	2017	Präsidium, Fakultäten

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
	Richtlinie zur Ermäßigung der Lehrverpflichtung: Entlastung von Professorinnen bei überdurchschnittlicher Gremienarbeit	Professorinnen	2023	Präsidium
	Kodex der Leuphana „Diversität als Chance“	Hochschulmitglieder	2016	Senat
	Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung	Hochschulmitglieder u. -angehörige	2013	Senat
	Positionspapiere der Fakultäten zur Förderung von Gleichstellung und Diversität	Hochschulmitglieder	2013	Fakultäten
	Gendergerechte Mittelverteilung in den Fakultäten (Gender Budgeting)	Professor*innen in Erziehungs- und Pflegezeiten	2011	Fakultäten
	Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG überarbeitet in 2020	Hochschulmitglieder	2010	Senat
	Geschlechtergerechte Sprache Verankerung in Senatsrichtlinie	Hochschulmitglieder	2010	Senat
	Strategischer Fonds „Gleichstellung“ Unterstützung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Gleichstellung und Diversität	Hochschulmitglieder	2005	Präsidium
Weiteres	**Antidiskriminierungsberatung** Kooperation mit der Beratungsstelle in Lüneburg als Pilotvorhaben, incl. Anonymes Meldeportal	Hochschulmitglieder	2022	Gleichstellungsbüro
	Vornamensänderung gegen Vorlage des dgti Ergänzungsausweises	Studierende, Beschäftigte	2022	Gleichstellungsbüro Studierendenservice
	Portal gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt Informationen und Hilfen zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Hochschulmitglieder und -angehörige	2019	Gleichstellungsbüro
	Ausrichtung des nationalen Diversity-Tags vor Ort Sensibilisierung für Geschlechter- und Diversitätsthemen	Hochschulmitglieder und -angehörige, Externe	2017	Gleichstellungsbüro Netzwerk „Geschlechter- u. Diversitätsforschung“
	All Gender Toiletten Umfassendes WC-Konzept mit weiteren All Gender Toiletten seit 2022	Hochschulmitglieder	2017	Gleichstellungsbüro
	Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in Qualitätsmanagementprozesse zur Systemakkreditierung	Hochschulmitglieder	2012/ 13	Team Q, Gleichstellungsbüro
	Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in Qualitätsmanagementprozesse der Fakultätsentwicklung	Hochschulmitglieder	2021	Gleichstellungsbüro, Team Q

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
	Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten sowie -ziele in dem Nachhaltigkeitsbericht	Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Externe	2009	Präsidium Nachhaltigkeitsbeauftragte
	Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in die Profilpapiere von Berufungsverfahren	Bewerbende, Berufungskommissionen	2008	Fakultäten
	Webseite zur diversitätsorientierten Lehre	Lehrende	2018	Lehrservice
	Veranstaltungen zur Geschlechter- und Diversitätssensibilisierung in der internen Weiterbildung	Beschäftigte	2006	Beauftragte für interne Weiterbildung
	Regelmäßige Initiierung von Ausstellungen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung für geschlechter- und diversitätsrelevante Themen	Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Externe	2005	Gleichstellungsbüro
	Vortragsreihe im Verwaltungsnetzwerk zu verschiedenen Diskriminierungsformen „Diversität und (Anti)Diskriminierung im Arbeitsalltag“	Beschäftigte in der Verwaltung	2023	Gleichstellungsbüro
	Beteiligung an der Ausrichtung der Lüneburger Wochen gegen Rassismus, das Gleichstellungsbüro ist Teil der strategischen Planungsgruppe	Hochschulmitglieder und -angehörige sowie Externe	2019	Gleichstellungsbüro und weitere Einheiten wie der AStA oder das Universitätssportzentrum Lüneburg

Tabelle 1: Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten an der Leuphana Universität Lüneburg seit 2001

ANLAGE 2: „BESCHÄFTIGTE AN DER LEUPHANA UND IN DEN FAKULTÄTEN IN DEN JAHREN 2020 UND 2023“ (TABELLEN 3 BIS 9)

Stand 01.12.	Leuphana Universität							
	2020				2023			
Beschäftigte	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**
nicht wissenschaftliches Personal	502	350	0	69,7	552	388	0	70,3
wiss. Personal gesamt	585	280	1	47,9	591	295	0	49,9
gesamt	1.087	630	1	58,0	1.143	683	0	59,8
wissenschaftliches Personal								
wiss. Mit. /LfbA	406	224	1	55,2	421	233	0	55,3
dav. Qualifizierungsstellen	126	68	0	54,0	150	89	0	59,3
Professuren	179	56	0	31,3	170	62	0	36,5
dav. Regelprof.	123	32	0	26,0	129	46	0	35,7
dav. Juniorprof.	22	15	0	68,2	18	10	0	55,6
dav. Prof. auf Zeit	34	9	0	26,5	23	6	0	26,1

Tabelle 3: Beschäftigte an der Leuphana Universität Lüneburg

Stand 31.12.	Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK/ WHK)						
	2020			2023			
Beschäftigte	**ges.**	**dav. Frauen**	**Frauen %**	**ges.**	**dav. divers**	**dav. Frauen**	**Frauen %**
Studentische Hilfskräfte (SHK)	852	591	69,4	768	7	525	68,3
Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)	24	13	54,2	13	0	10	76,9
Hilfskräfte gesamt	876	604	68,9	781	7	535	68,5

Tabelle 4: Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte an der Leuphana Universität Lüneburg

Stand 01.12.	Fakultät Bildung							
	2020				2023			
Beschäftigte der Fakultät	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**
nicht wiss. Personal gesamt	24	22	0	91,7	28	26	0	92,9
wiss. Personal gesamt	148	86	0	58,1	138	91	0	65,9
gesamt	172	108	0	62,8	166	117	0	70,5
wissenschaftliches Personal								
wiss. Mit./ LfbA	106	68	0	64,2	100	72	0	72,0
dav. Qualifizierungsstellen	25	16	0	64,0	33	26	0	78,8
Professuren	42	18	0	42,9	38	19	0	50,0
dav. Regelprof.	27	12	0	44,4	26	15	0	57,7
dav. Juniorprof.	5	5	0	100	6	4	0	66,7
dav. Prof. auf Zeit	10	1	0	10,0	6	0	0	0,0

Tabelle 5: Beschäftigte nach den Fakultäten in der Fakultät Bildung

Stand 01.12.	Fakultät Kulturwissenschaften							
	2020				2023			
Beschäftigte der Fakultät	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**
nicht wiss. Personal gesamt	18	15	0	83,3	18	15	0	83,3
wiss. Personal gesamt	104	47	1	45,2	85	39	0	45,9
gesamt	122	62	1	50,8	103	54	0	52,4
wissenschaftliches Personal								
wiss. Mit./ LfbA	65	35	1	53,8	59	29	0	49,2
dav. Qualifizierungsstellen	25	15	0	60,0	17	8	0	47,1
Professuren	39	12	0	30,8	26	10	0	38,5
dav. Regelprof.	20	5	0	25,0	16	6	0	37,5
dav. Juniorprof.	4	2	0	50,0	2	1	0	50,0
dav. Prof. auf Zeit	15	5	0	33,3	8	3	0	37,5

Tabelle 6: Beschäftigte nach den Fakultäten in der Fakultät Kulturwissenschaften

Stand 01.12.	Fakultät Nachhaltigkeit							
	2020				2023			
Beschäftigte Fakultät	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**
nicht wiss. Personal gesamt	27	24	0	88,9	27	23	0	85,2
wiss. Personal gesamt	114	63	0	55,3	130	71	0	54,6
gesamt	141	87	0	61,7	157	94	0	59,9
wissenschaftliches Personal								
wiss. Mit. /LfbA	87	54	0	62,1	98	60	0	61,2
dav. Qualifizierungsstellen	18	11	0	61,1	31	21	0	67,7
Professuren	27	9	0	33,3	32	11	0	34,4
dav. Regelprof.	19	5	0	26,3	25*	8	0	32,0
dav. Juniorprof.	5	2	0	40,0	4	2	0	50,0
dav. Prof. auf Zeit	3	2	0	66,7	3	1	0	33,3

* inkl. eine Professur assoziiert aus dem Methodenzentrum

Tabelle 7: Beschäftigte nach den Fakultäten in der Fakultät Nachhaltigkeit

Stand: 01.12.2023	Fakultät Staatswissenschaften			
	2023			
Beschäftigte der Fakultät	**gesamt**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**
nicht wiss. Personal gesamt	15	15	0	100
wiss. Personal gesamt	52	16	0	30,8
gesamt	67	31	0	46,3
wissenschaftliches Personal				
wiss Mit./ LfbA	23	9	0	39,1
dav. Qualifizierungsstellen	18	7	0	38,9
Professuren	29	7	0	24,1
dav. Regelprof.	21	6	0	28,6
dav. Juniorprof.*	4	1	0	25,0
dav. Prof. auf Zeit	4	0	0	0,0

* inkl. eine Professur assoziiert aus dem Methodenzentrum

Tabelle 8: Beschäftigte nach den Fakultäten in der Fakultät Staatswissenschaften, Neugründung in 2022

Stand 01.12.	Fakultät Wirtschaftswissenschaften, neu Management & Technologie (ab 2022)							
	2020				2023			
Beschäftigte der Fakultät	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**ges.**	**dav. Fraen**	**dav. divers**	**Frauen %**
nicht wiss. Personal gesamt	42	34	0	81,0	38	27	0	71,1
wiss. Personal	154	50	0	32,5	128	47	0	36,7
gesamt	196	84	0	42,9	166	74	0	44,6
wissenschaftliches Personal								
wiss. Mit./ LfbA	86	33	0	38,4	83	32	0	38,6
dav. Qualifizierungsstellen	39	18	0	46,2	28	15	0	53,6
Professuren	68	17	0	25,0	45	15	0	33,3
dav. Regelprof.	57	10	0	17,5	41	11	0	26,8
dav. Juniorprof.	7	6	0	85,7	2	2	0	100
dav. Prof. auf Zeit	4	1	0	25,0	2	2	0	100

Tabelle 9: Beschäftigte nach den Fakultäten in der Fakultät Management und Technologien, ab 2022

ANLAGE 3: „MITARBEITER*INNEN IN VERWALTUNG UND TECHNIK (MTV GESAMT)“ (TABELLE 10)

	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) insgesamt*																								
						befristet oder unbefristet										Teilzeit** oder Vollzeit									
						dav. befristet beschäftigt					dav. unbefristet beschäftigt					dav. Teilzeit beschäftigt					dav. Vollzeit beschäftigt				
Stichtag 01.12.	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %
Technischer Dienst (auch Datenverarbeitung), Hausdienst (auch Handwerklicher Dienst)	90	68	22	0	24,4	6	3	3	0	50,0	84	65	19	0	22,6	16	5	11	0	68,8	74	63	11	0	14,9
Verwaltungsdienst TVL E 4 bis E 9	192	13	179	0	93,2	11	0	11	0	100	181	13	168	0	92,8	100	2	98	0	98,0	92	11	81	0	88,0
Verwaltungsdienst TVL E 10 bis E 15	187	53	134	0	71,7	57	13	44	0	77,2	130	40	90	0	69,2	82	16	66	0	80,5	105	37	68	0	64,8
Beamt*innen	24	11	13	0	54,2	3	2	1	0	33,3	21	9	12	0	57,1	4	0	4	0	100	20	11	9	0	45,0
Auszubildende	9	7	2	0	22,2	9	7	2	0	22,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	7	2	0	22,2
gesamt 2020	502	152	350	0	69,7	86	25	61	0	70,9	416	127	289	0	69,5	202	23	179	0	88,6	300	129	171	0	57,0
Technischer Dienst (auch Datenverarbeitung), Hausdienst (auch Handwerklicher Dienst)	96	74	22	0	22,9	7	5	2	0	28,6	89	69	20	0	22,5	14	3	11	0	78,6	82	71	11	0	13,4
Verwaltungsdienst TVL E 4 bis E 9	190	13	177	0	93,2	9	1	8	0	88,9	181	12	169	0	93,4	91	1	90	0	98,9	99	12	87	0	87,9
Verwaltungsdienst TVL E 10 bis E 15	237	63	174	0	73,4	59	14	45	0	76,3	178	49	129	0	72,5	102	16	86	0	84,3	135	47	88	0	65,2
Beamt*innen	23	11	12	0	52,2	2	2	0	0	0	21	9	12	0	57,1	2	0	2	0	100	21	11	10	0	47,6
Auszubildende	6	3	3	0	50,0	6	3	3	0	50,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	3	3	0	50,0
gesamt 2023	552	164	388	0	70,3	83	25	58	0	69,9	469	139	339	0	70,4	209	20	189	0	90.4	343	144	199	0	58,0

**Teilzeit: unter 80 % wöchentlicher Arbeitszeit

Tabelle 10: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) an der Leuphana Universität

ANLAGE 4: „WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG“ (TABELLEN 11 UND 12)

	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen insgesamt*																								
						befristet oder unbefristet										Teilzeit** oder Vollzeit									
						dav. befristet beschäftigt					dav. unbefristet beschäftigt					dav. Teilzeit beschäftigt					dav. Vollzeit beschäftigt				
Stichtag 01.12.	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %
Qualifizierungsstellen (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)*	126	58	68	0	54,0	126	58	68	0	54,0	0	0	0	0	0	71	29	42	0	59,2	53	29	24	0	45,3
LfbA und Lektor*innen	34	16	18	0	52,9	4	1	3	0	75,0	30	15	15	0	50,0	12	7	5	0	41,7	22	9	13	0	59,1
sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	246	107	138	1	56,1	222	91	130	1	58,6	24	16	8	0	33,3	156	50	105	1	67,3	85	57	28	0	32,9
gesamt 2020	406	181	224	1	55,2	352	150	201	1	57,1	54	31	23	0	42,6	239	86	152	1	63,6	160	95	65	0	40,6
Qualifizierungsstellen (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)	150	61	89	0	59,3	150	61	89	0	59,3	0	0	0	0	0	89	33	56	0	62,9	61	28	33	0	54,1
LfbA und Lektor*innen	43	16	27	0	62,8	3	0	3	0	100	40	16	24	0	60,0	22	7	15	0	68,2	21	9	12	0	57,1
sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	228	111	117	0	51,3	208	97	111	0	53,4	20	14	6	0	30,0	111	45	66	0	59,5	117	66	51	0	43,6
gesamt 2023	421	188	233	0	55,3	361	158	203	0	56,2	60	30	30	0	50.0	222	85	137	0	61,7	199	103	96	0	48,2

*ohne Akad. Räte und Direktor*innen, die mit Professor*innenaufgaben betraut sind, **Teilzeit: unter 80 % wöchentlicher Arbeitszeit

Tabelle 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Teilzeit/ Vollzeit an der Leuphana Universität

Stand: 01.12.2023	Postdoktorand*innen				
	gesamt	dav. Frauen	dav. divers	Frauen innerhalb der Gruppe in %	% von Gesamtanteil
Arbeitszeit 95 % bis 100 %	29	17	0	58,6	59,2
Arbeitszeit 75 % bis 60 %	12	6	0	50,0	24,5
Arbeitszeit 50 %	8	5	0	62,5	16,3
gesamt	49	28	0	57,1	

Tabelle 12: Postdoktorand*innen: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Doktortitel auf Qualifizierungsstellen sowie Akademische Räte auf Zeit

ANLAGE 5: „FRAUEN IN GREMIEN UND IN DER AKADEMISCHEN FÜHRUNGSEBENE“ (TABELLE 13 UND 14)

Führungskräfte und Fachkräfte mit besonderen hochwertigen Aufgaben (MTV)							
Stand 01.12.	2020			2023			
	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. divers	dav. Frauen	Frauen %
Entgeltgruppen 15, 14 und 13Ü (mit Führungsaufgaben) sowie Besoldung A 15 und A 16	18	10	55,5	26	0	16	61,5

Tabelle 13: Führungskräfte und Fachkräfte (MTV) mit besonders hochwertigen Aufgaben

Stand 01.12		Dekanate				Fakultätsräte				
Fakultäten	**Jahr**	**ges.**	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**ges.***	**dav. Frauen**	**dav. divers**	**Frauen %**	**dav. Professorinnen**
Bildung	**2022**	5	2	0	40%	7	4	0	57%	2 (50%)
	2018	5	2	-	40%	7	4	-	57%	2 (50%)
	2014	5	2	-	40%	7	4	-	57%	2 (50%)
Kulturwissenschaften	**2022**	4	2	0	50%	7	2	0	29%	1 (25%)
	2018	6	3	-	50%	7	3	-	43%	1 (25%)
	2014	5	2	-	40%	7	4	-	57%	1 (25%)
Nachhaltigkeit	**2022**	4	1	0	33%	7	2	0	29%	1 (25%)
	2018	2	0	-	0%	7	3	-	43%	1 (25%)
	2014	3	0	-	0%	7	0	-	0%	0 (0%)
Management & Technologie	**2022**	4	1	0	33%	7	3	0	43%	1 (25%)
	2018	4	2	-	50%	13	4	-	31%	1 (25%)
	2014	4	2	-	50%	13	4	-	31%	1 (25%)
Staatswissenschaften	**2022**	3	0	0	0%	7	4	0	57%	2 (50%)

*davon bei 7 Mitgliedern, 4 Professuren; bei 13 Mitgliedern, 7 Professuren

Tabelle 14: Frauen in Dekanaten und Fakultätsräten

ANLAGE 6: „GESAMTÜBERSICHT STUDIERENDE NACH FAKULTÄTEN IM WISE 2022/23 UND DEREN FRAUENANTEIL“ (TABELLE 15)

Fakultät	Abschluss	Studienprogramm	Stud. ges.	Stud. divers	Stud. k. A.	Stud. weibl.	Frau-en %	Frauen % ges.
Bildung	Bachelor	LBS-Sozialpädagogik	338	1	0	240	71	72,2
		LBS Wirtschaftspädagogik	123	0	0	62	50,4	
		LGHR Lehren und Lernen	818	1	0	621	75,9	
	Master	LBS-Sozialpädagogik	146	0	0	96	65,8	76,3
		LBS-Wirtschaftswissenschaft	72	0	0	35	48,6	
		Lehramt an Grundschulen	376	0	0	331	88	
		Lehramt an Haupt- und Realschulen	139	0	0	97	69,8	
	Anpassungs-lehrgänge und Zertifikate		15	0	0	13	86,7	
	Austausch-/ Incomingstud.		25	1	0	15	60	
	Promotion		98	0	0	70	71,4	71,4
	gesamt		2150	3	0	1580	73,5	
Kultur-wissen-schaften	Bachelor	Digital Media	175	0	0	116	66,3	71,9
		Kulturwissenschaften	791	2	0	591	74,7	
		Studium Individuale	186	4	1	121	65,1	
	Master	Kulturwissenschaften	60	0	1	41	68,3	75,8
		Kulturwiss. Kritik d. Gegenwart	63	1	2	47	74,6	
		Kulturwiss. Medien u. Digitale Kult.	47	0	1	35	74,5	
		Cultural Studies	76	0	1	66	86,8	
		Theorie u Geschichte d. Moderne	14	0	0	8	57,1	
	Austausch-/ Incomingstud.		48	0	1	33	68,8	
	Promotion		94	0	0	56	59,6	59,6
	gesamt		1554	7	7	1114	71,7	
Nachhal-tigkeit	Bachelor	Environ. A. Sust. Studies	57	0	0	49	86	77,2
		Global Environm. a. Sust. St.	184	3	0	150	81,5	
		Psychology	292	0	0	220	75,3	
		Umweltwissenschaften	429	6	0	324	75,5	
	Master	Global Sustainability Science	8	0	0	7	87,5	77,5
		Nachhaltigkeitswissenschaften	175	0	1	137	78,3	
		Pschology & Sustainability	17	0	0	11	64,7	
	Austausch-/ Incomingstud.		21	0	0	16	76,2	
	Promotion		112	0	0	73	65,2	65,2
	gesamt		1295	9	1	987	76,2	
Manage-ment & Techno-logie	Bachelor	Betriebswirtschaftslehre	465	1	0	232	49,9	38,1
		Ingenieurwissenschaften	235	1	0	46	19,6	
		Intern. Business Admin.	366	0	0	199	54,4	

Fakultät	Abschluss	Studienprogramm	Stud. ges.	Stud. divers	Stud. k. A.	Stud. weibl.	Frau-en %	Frauen % ges.
		Wirtschaftsinformatik	324	1	0	53	16,4	
	Master	Management and Business Devel.	14	0	0	7	50	47,2
		Management and Data Science	85	0	0	34	40	
		Management and Controlling	3	0	0	2	66,7	
		Management & Sust. Acc. a Finance	84	0	0	45	53,6	
		Management and Human Resources	7	0	0	5	71,4	
		Management and Marketing	6	0	0	6	100	
		Management and Engineering	133	0	0	39	29,3	
		Management an Entrepreneurship	139	0	0	79	56,8	
		Int. Joint of R. in Work Org Psychology	14	0	0	12	85,7	
	Austausch-/ Incomingstud.		32	0	0	16	50	
	Promotion		125	1	1	54	43,2	43,2
	gesamt		2032	4	1	829	40,8	
Staats-wissen-schaften	Bachelor	Politikwissenschaft	252	0	2	126	50	53,9
		Rechtswissenschaft	388	0	0	247	63,7	
		Economics	134	0	0	44	32,8	
	Master	Staatswissenschaften	154	0	0	74	48,1	57,1
		Intern. Economics Law	17	0	0	14	82,4	
		Intern. Law of Glob. Security	15	0	0	14	93,3	
		Rechtswissenschaft	26	0	0	19	73,1	
	Austausch-/ Incomingstud.		18	0	0	13	72,2	
	Promotion		55	0	0	24	43,6	43,6
	gesamt		1059	0	2	575	54,3	
Professional School			1606	2	0	947	59	59
Studierende gesamt			9696	25	11	6032	62,2	

Tabelle 15: Gesamtübersicht Studierende nach Fakultäten im WiSe 2022/ 23 und deren Frauenanteil

ANLAGE 7: „VERANSTALTUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS VON 2016 BIS 2023, DARGESTELLT NACH BEREICHEN“ (TABELLE 16)

Gleichstellungsbüro

27. Januar 2021	„Gleichgewicht verloren? Signale erkennen und Hilfe finden“ (Gesprächsreihe: „Wie geht es dir eigentlich (…wirklich)?“) Studienberatung College, Gleichstellungsbüro und Psychologische Beratungsstelle
04. Februar 2021	Lesung „Spitzenkräfte. Porträts von Frauen in Führungspositionen“, Dr. Marie-Luise Braun in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft (feffa e. V.)
17. Februar 2021	„Selbstfürsorge, nicht nur in Coronazeiten. Tipps und Strategien“, (Gesprächsreihe: „Wie geht es dir eigentlich (…wirklich)?“), Studienberatung College, Gleichstellungsbüro und Psychologische Beratungsstelle
25. Februar 2021	Weiterbildung: „Barrierefreiheit in digitalen Kontexten – Eine Einführung“ (online), Domingos de Oliveira
03. März 2021	„Mein Weg aus der Depression“ – Ein Erfahrungsbericht (Gesprächsreihe: „Wie geht es dir eigentlich (…wirklich)?“), Studienberatung College, Gleichstellungsbüro und Psychologische Beratungsstelle
16. bis 27. März 2021	Lüneburger Wochen gegen Rassismus (online) unter Mitwirkung des Gleichstellungsbüros
18. bis 20.Mai 2021	Diversity-Tag 2022 zum Thema „Geschlechtervielfalt sichtbar machen“ — trans*Lebensrealitäten und trans*Feindlichkeit – Eine Einführung. Vortrag & Diskussion mit Mine Wenzel — Intergeschlechtlichkeit- alles „divers“ oder was?, Charlotte Wunn, Bundesverband Intergeschlechtliche Menschen e.V. — LGBTQI*-Talk für Beschäftigte: Queere Netzwerke an Hochschulen
WiSe 2020/ 21	Diversity Factbook für den MTV-Bereich, Prof. Dr. Christiane Söffker, Dr. Anja Thiem
19. November 2021	Interne Weiterbildung für Beschäftigte: Anti-Bias Training,Diplom Umweltwiss. Kristina Kontzi
25. November 2021	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und Kindern
12. Januar 2022	Diskussion über das Diversitätskonzept der Leuphana: Online-Veranstaltung für Studierende
3. Februar 2022	"Elternschaft im Kapitalismus" mit Lisa Yashodhara Haller, Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Lüneburg. Uelzen, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt und des Landkreises Lüneburg, Gleichstellungsbüro der Leuphana Universität Lüneburg
3. März 2022	Ergebnissichtung Lehrforschungsprojekt Diversity Fact Book: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Prof. Dr. Söffker, Dr. Anja Thiem
6. März 2022	Filmscreening „Picture a Scientist“ mit Diskussion, Scala Programmkino, Dr. Kathrin van Riesen
14. bis 27. März 2022	Lüneburger Wochen gegen Rassismus unter Mitwirkung des Gleichstellungsbüros
30. April bis 31. März 2022	Women In Covid- Freiluftausstellung auf dem Campus, Dr. Beate Friedrich

31. Mai 2022	Diversity-Tag 2022 zum Thema "Rassismus“: — „Die Metamorphosen des Rassismusbegriffs – Herausforderungen eines Forschungsfeldes.“ Vortrag mit Prof. Dr. Serhat Karakayali — „Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen.“ Vortrag mit Dr. Emily Ngubia Kessé
02. Juni 2022	„Rassismus in der universitären Lehre“ – Reflexionswerkstatt für Lehrende, Dr. Aysun Doğmuş
10. Juni 2022	Interne Weiterbildung: „Geschlechtliche Vielfalt an der Universität Erfahrungen, Herausforderungen und Chancen.“, Workshop mit Né Fink
21. Juni 2022	Kick-off-Veranstaltung: Antidiskriminierungsberatung mit diversu e.V. an der Leuphana gestartet
8. November 2022	Jubiläumsveranstaltung 20 Jahre Mentoring
15. November 2022	Informationsveranstaltung „Studieren mit Kind“, EliStu, Studentenwerk und Familienservice
30. November 2022	Bewerbungstraining für angehende Stipendiendiat*innen mit ApplicAid – Application to Success
8. Dezember 2022	„Frauen und Rente - Was ist wichtig?", Online-Veranstaltung mit der Deutschen Rentenversicherung
2. Februar 2023	Lesung und Gespräch mit Kristina Lunz: „feministische Ansätze für die Herausforderungen gerechter Außenpolitik.“ In Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Lüneburg.Uelzen, Leuphana Universität Lüneburg
08. Februar 2023	Workshop: "Mama, chill mal deine Base!" – Wege aus der Wutfalle, Natalia von Levetzow und Anja Neumann, Familienservice
7. März 2023	Luftballon-Aktion zum Equal Pay Day, Gleichstellungsbüro
11. März bis 2. April 2023	Lüneburger Wochen gegen Rassismus unter Mitwirkung des Gleichstellungsbüros
April 2023 bis Juni 2023	Vortragsreihe im Verwaltungsnetzwerk der Leuphana Universität Lüneburg zu verschiedenen Diskriminierungsformen „Diversität und (Anti-)Diskriminierung im Arbeitsalltag“
27. April 2023	Zukunftstag für Mädchen und Jungen mit 24 Mädchen im Bereich Naturwissenschaften und Technik und 15 Jungen im Bereich Kulturwissenschaften, Familienservice
23./ 24. Mai 2023	Diversity-Tag 2023 zum Thema "Disability und Barrierearmut“ — Interaktiver Workshop „Sehbehinderung, und dann?“ Blinden- und Sehbehindertenverband Niedersachsen e.V. — Aktion „Black Box Diversity“ von diversu e.V. — Campusrundgang „Barrierearmut“, Gleichstellungsbüro, Gebäudemanagement, Beauftragter für Studierende mit chronischen Erkrankungen, Schwerbehindertenvertretung
17./ 18. November 2023	Selbstbehauptungsworkshop für FLINTA*-Studierende, Trainerinnen Nadine Wothe und Valerie Banik (mymindisamuscle Berlin)
25. November 2023	„Orange the World.“ Demonstration zum Tag gegen Gewalt an Frauen, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Lüneburg

Förderung von Wissenschaftlerinnen: Mentoring und offenes Programm[13]

15. Januar 2021	Workshop „Körpersprache und Präsenz“, Dr. Sigrid Meßner (PS)
22. Januar 2021	Workshop „Körpersprache und Präsenz“, Dr. Sigrid Meßner (PV)
04. Februar 2021	Einzelcoachings "Vereinbarkeit Beruf und Familie – Was heißt das für mich?“, Dr. Sabine Blackmore (PV&PS)
11. Februar 2021	Workshop „Ambivalenzen nutzen – Gelegenheiten erkennen: Wie die Philosophie beim Entscheiden unterstützen kann“, Dr. Mareike Teigeler (OP)
26. Februar 2021	Workshop „Erfolgreich Drittmittel-Anträge schreiben“ Stefan Friedrich (PV)
10. - 12. Mai 2021	Workshop “On your Path Towards Professorship – How to Achive Academic Independence”, Dr. Silke Oehrlein-Karpi (PV)
23. Juni 2021	Abschlussworkshop des Jahrgangs 2019-2021, Team Mentoring (PV&PS)
13. bis 15. Juli 2021	Summer School „How many roads …?” – Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ Workshops: — Let’s go abroad! Während der Qualifizierungsphase ins Ausland — Writing Research Proposals (EN) — Strategische Karriereplanung (D) — Preparing Academic CVs, Job Letters, Letters of Recommendation, and Teaching Statements in English: A Brief Introduction for Future Academics (EN) — Kompetenz, die sich hören und sehen lassen kann/ Stimm- & Sprechtraining (D) — The German Academic Landscape (EN) — Idee, Innovation, Impact! Was lässt sich noch aus meiner Forschung machen? (D) — Salongespräch: „Berufung zum Traumjob/Women’s Path to Professorship“ Kooperation mit der Graduate School
09. September	Auftaktveranstaltung Mentoring, Dr. Claudia Neusüß (PV/PS), Dr. Annemarie Burandt, Dr. Beate Friedrich, Dr. Katrin Hassler
10. September 2021	„Strategische Karriereplanung“, Dr. Claudia Neusüß (PS)
16./ 17. September 2021	„Doktorhut und dann? Berufliche Perspektiven in und jenseits der Wissenschaft“, Dr. Antje Schultheis (PV)

[13] Die Veranstaltungen werden getrennt nach Mentoring-Angeboten gelistet: ProViae (PV), ProScience (PS), Offenes Programm (OP), Summer bzw. Spring School.

30. September/ 1.Oktober 2021	Einzelcoachings „Strategische Karriereplanung“ Dr. Claudia Neusüß (PS)
25. & 26. November 2021	„Berufsfeldkonkretisierung und Erfolgsteams“ Dr. Anja Thiem, Dr. Annemarie Burandt, Dr. Beate Friedrich (PV)
November 2021 bis April 2022	Coachings zur Klärung des Kompetenzprofils mit „KODE®“, Dr. Anja Thiem (PS&PV)
03. Dezember 2021	“Einführung in das One-to-One Mentoring”, Dr. Claudia Neusüß (PS)
17./ 18. Februar 2022	„Berufungsfähigkeit“, Prof. Prof. h.c. Dr. Dr. h.c. Elisabeth Cheauré (PS)
24./ 25. Februar 2022	„Konflikte in Organisationen verstehen und bearbeiten, Schwerpunkt Qualifikationsphase in Hochschulen“, Dr. Claudia Nounla (PV)
11. März 2022	„Experiment Entscheidungen treffen – Ambivalenzen nutzen – Gelegenheiten erkennen“, Dr. Mareike Teigeler (PS, PV, OP)
5. & 19. Mai 2022	„Erfolgreich Drittmittel-Anträge schreiben“, Michael Reif, Forschungsservice Leuphana Universität (PS)
12. Mai & 03. Juni 2022	„Erfolgreich Drittmittel-Anträge schreiben“, Michael Reif, Forschungsservice Leuphana Universität (PV)
20. bis 22. September 2022	Summer School „How many roads …?” –Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ Workshops: — Führung im Wissenschaftskontext - Teil 1 und 2 (D) — Writing Research Proposals (EN) — Kreative Wege – Persönlichkeitsentwicklung und Selbstmanagement mit Visualisierungen unterstützen (D) — Souveränität durch Wissen (D) — Grenzen setzen und Nein sagen (D) — Preparing Academic CVs, Job Letters, Letters of Recommendation, and Teaching Statements in English: A Brief Introduction to Future Academics (EN) — Ressourcenaktivierung durch Embodiment – Belastbarkeit und innere Stärke im Berufsalltag von Wissenschaftlerinnen (D) — Masterclass: Negotiation Skills (EN) gemeinsamer Apéro für Netzwerken und Austauschen Kooperation mit der Graduate School
08. November 2022	Jubiläum 20 Jahre Mentoring Prof. Dr. Sascha Spoun, Prof. Dr. Marieke van den Brink, Prof. Dr. Boukje Cnossen, Dr. Annemarie Burandt, Dr. Beate Friedrich, Dr. Katrin Hassler, Dr. Kathrin van Riesen
10./ 11. November 2022	„Souverän agieren – Selbstpräsentation und sicheres Auftreten“, Sabine Scheerer (PS/PV) / abgesagt, zu geringe Teilnahme
11. Januar bis 9. Februar 2023	„Professorin gesucht“, Dr. Dieta Kuchenbrandt (PV, Einzelcoachings)
23. Februar 2023	„Mutterschaft und Wissenschaft. Gemeinsam Schreiben gegen die (Un-)Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Mutterbild“, Dr. Sarah Czerney und Dr. Lena Eckert (PV)
13. März 2023	Abschlussveranstaltung Mentoring, Dr. Annemarie Burandt, Dr. Beate Friedrich, Dr. Katrin Hassler (PS, PV)

20. April 2023	Kick-off Meeting Mentoring (PV) 2023/ 2024, Dr. Annemarie Burandt, Dr. Beate Friedrich (PV)
05. Mai 2023	“Strategic Career Planning”, Dr. Eva Reichmann (PV)
11. Mai 2023	„Kick-Off & Strategische Karriereplanung“, Dr. Claudia Neusüß, Dr. Katrin Hassler (PS)
12. Mai 2023	„Einführung: One-to-One Mentoring”,Dr. Claudia Neusüß, Dr. Katrin Hassler (PS)
12. Mai 2023	“Introduction: One-to-one Mentoring & Peer-Mentoring”, Friederike Eickhoff, Dr. Annemarie Burandt, Dr. Beate Friedrich (PV)
16. /17. Mai 2023	Einzelcoachings zu strategischer Karriereplanung, Dr. Claudia Neusüß (PS)
06. Juni 2023	Mentoring Sommerfest (mit aktuellen und ehemaligen Mentees)
Mai-September 2023	Individuelles Career Coaching für Promovendinnen mit Dr. Dieta Kuchenbrandt (PV)
Juni bis September 2023	Coachings zur Klärung des Kompetenzprofils mit „KODE®“, Dr. Anja Thiem und Bettina Gebhardt (PS&PV)
11. September 2023	„Verhandlungsführung“, Prof. Dr. Uta Bronner (PS)
19-21. September 2023	Summer School „How many roads …?” – Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ Workshops: — Prepare what you can’t prepare for (EN) — Ressourcenaktivierung durch Embodiment - Belastbarkeit und innere Stärke im Berufsalltag von Wissenschaftlerinnen (D) — Erfolgreicher Auftritt- Wie man Körper und Stimme wirkungsvoll einsetzt (DE) — How to get into the non-academic German job market (EN) in Kooperation mit der Graduate School
12./13. Oktober 2023	Berufungsworkshop und Einzelcoachings, Prof. Prof. h.c. Dr. Dr. h.c. Elisabeth Cheauré (PS)
03. November 2023	„Professor wanted! Career planning and optimisation for female scientists”, Dr. Dieta Kuchenbrandt (PV)
08. November 2023	„Internationalisierung an der Leuphana“ (OP), Dr. Beate Friedrich (OP)
17. November 2023	Arguing and convincing with confidence, Dr. Angela Daalmann (PS, PV)
21. November 2023	"Picture a Scientist": Film Screening (OmdU) und Gespräch , Prof. Dr. Poldi Kuhl, Prof. Dr. Kathrin Padberg-Gehle (OP)

Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung

WiSe 2020/ 21	Gender-Diversity Lesegruppe zum Text “Wild Things: The Disorder of Desire” (Duke University Press) von Jack Halberstam
13. Januar 2021	„Mehrsprachigkeit an der Hochschule: (Un-)Sichtbares Potential?“ (digital ‚10 Minuten – die den Unterschied machen‘), Dr. Friederike Dobutowitsch
26. Januar 2022	„Solidarität!“, ein Workshop aus (10-minütigen) Kurzvorträgen und anschließender Diskussion mit Hannah Trittin-Ulbrich, Solvejg Wolfers-Pommerenke, Angelika Henschel und Serhat Karakayali (Leuphana Universität Lüneburg)
27. Januar 2021	„Geschlecht hilft verstehen! Sozial-ökologische Krise und Indigene Völker“ (digital ‚10 Minuten – die den Unterschied machen‘), Dr. Janina Dannenberg
26. Mai 2021	Netzwerkworkshop "Resilienz in Krisenzeiten?!" „6 x 10 Minuten – die den Unterschied machen” “Gender equality norms and well-being of parents during the Covid-19 pandemic”, Prof. Dr. Sarah Martiny „Resilienz und digitale Barrierefreiheit – Widerständigkeit bei Mensch und Maschine?“, Prof. Dr. Jan Müggenburg „Resilienz vs. Transformation? Geschlechterperspektiven auf Resilienzverständnisse in der sozial-ökologischen Nachhaltigkeitsforschung“, Katharina Kapitza, M.Sc. „Kindheit und die Coronakrise: Resilienz oder Stimme?“, Prof. Dr. Lars Alberth
SoSe 2021	Gender-Diversity Lesegruppe zu den Texten ‘The Sense of Wildness: The Brown Commons After Paris Burned’, in: The Sense of Brown (Duke University Press) von José Esteban Muñoz und Transgender Marxism (Pluto Press) von Jules Joanne Gleeson and Elle O'Rourke (eds.)
14. Juni 2022	„Beauty as a Feminist Keyword: Reflections on Fieldwork in Turkey and a Manifesto“, ein Vortrag von Claudia Liebelt (Freie Universität Berlin).
04. Juli 2022	„New Work in Queer Studies Workshop mit Juana María Rodríguez (University of California, Berkeley), Omar Kasmani (Freie Universität Berlin), Gabriel N. Rosenberg (Duke University), Max Schnepf und Ursula Probst (Freie Universität Berlin).
29.November 2022	“Argentina’s Feminist Insurgency and Struggles over Social Reproduction” ein Vortrag von Liz Mason-Deese.
25. Januar 2023	“A Trans Hirschfeld Renaissance” Veranstaltung mit Leah Tigers, Dean Erdmann, Maxi Wallenhorst und Raimund Wolfert. Eine Kooperation mit dem Kunstraum und dem Center for Critical Studies
31. Januar 2023	“The Wages for Housework Campaign: What Yesterday’s Struggles Mean for Today”. Workshop mit Silvia Federici (Hostra University, New York). Zusammen mit dem Center for Critical Studies und dem DFG-Graduiertenkolleg Kulturen der Kritik organisiert.
04. Juli 2023	"In Between Subjects", Vortrag mit Amelia Jones (University of Southern California). Organisiert in Kooperation mit dem DFG Graduiertenkolleg "Kulturen der Kritik", dem Center for Critical Studies und dem Sonderforschungsbereich 1512 "Intervenierende Künste", A06 "Künstlerische Lebenspraxis als Intervention".
02. November 2023	„Researching Care. Leibliche, soziale und ökologische Reproduktion in Krisenzeiten", Forschungs-Workshop von Julia Böcker (ISKO) und Liza Mattutat (DFG Graduiertenkolleg „Kulturen der Kritik"). Kooperation des Graduiertenkollegs Kulturen der Kritik, des Instituts für Soziologie und Kulturorganisation (ISKO), des Gender and Diversity Research Netzwerks und des Centers for Critical Studies (CCS).

22. November 2023	"Bread and Rose Perfume: politics of abundance and pleasure against precarity", Vortrag von Wilson Sherwin, Kooperation zwischen dem Center for Critical Studies, dem Kunstraum und dem Gender and Diversity Network
19./ 20. Dezember 2023	"Material Performance", Drag Performance und Workshop mit Olympia Bukkakis und Dagat Mera. Die Veranstaltungen wurden vom Center for Critical Studies (CCS) in Zusammenarbeit mit dem Kunstraum und dem gender und Diversity Research Network organisiert.

Tabelle 16: Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros und des Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung von 2021 bis 2023, dargestellt nach Bereichen

IMPRESSUM

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