



**FORTSCHREIBUNG DES POSITIONSPAPIERS ZUR FÖRDERUNG
VON GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT
IN DER FAKULTÄT MANAGEMENT UND TECHNOLOGIE
IM ZEITRAUM BIS 09/2024**

(beschlossen vom FKR am 14.06.2023)



1. Ausgangslage

- Die Neugründung der Fakultät für Management und Technologie hat zu einer Veränderung der Datenlage zur personellen Zusammensetzung der Fakultät geführt. Diese wird dargestellt und bewertet werden. In Bezug auf Personalstrukturen ist zu berücksichtigen, dass sich diese nur sehr langsam (bei den Professor:innen) verändern lassen, da die Zyklen sehr lang sind.
- Zudem müssen die Internationalisierungsbestrebungen der Fakultät und das Angebot an größtenteils englischsprachige Studienprogrammen und stärker in die Perspektiven auf eine diversitätsgerechte und geschlechtergerechte sowie wertschätzende Hochschulkultur einbezogen werden. Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung, Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Inklusion sollen stärker in die alltäglichen Prozesse der Lehre, der Forschung, des Studiums und der Qualitätssicherung integriert werden, um dafür geeignete Maßnahmen engagiert voranzutreiben.
- die „Kultur“ an der Fakultät kann nicht isoliert von der Kultur der gesamten Universität betrachtet werden.
- An der Fakultät für Management und Technologie sind insbesondere MINT-Fächer vertreten. Verglichen mit anderen Disziplinen, besteht in MINT-Fächern insbesondere die Herausforderung den Frauenanteil bereits bei den Studierenden zu steigern.
- Auffallend ist, dass an der Fakultät für Management und Technologie im Vergleich mit anderen Fakultäten der Leuphana Universität Lüneburg relativ wenige Frauen beschäftigt sind. Dies gilt insbesondere für unbefristete W2/W3 Professuren.
- Die Einführung des Qualitätsmanagementsystems AACSB führt zu einer systematischen Berücksichtigung und Berichtspflichten von DEIB (diversity, equity, inclusion, and belonging) in den Standards und einer Verpflichtung zur Einhaltung von gewissen guiding principles.

Die Fakultät für Management und Technologie verpflichtet sich und arbeitet weiterhin daran, alle Lehr-, Lern-, Arbeits- und Forschungskontexte und -prozesse chancengerecht zu gestalten und strukturelle sowie Diversitäts- und Gleichstellungsstandards umzusetzen. Nachdem in den vergangenen Jahren viele Prozesse angestoßen und Best-Practice-Formate entwickelt wurden, sollen die nächsten zwei Jahre dazu genutzt werden diese Prozesse zu konsolidieren, zu erweitern und mit zusätzlichen Maßnahmen zu flankieren. Im Rahmen eines kollegialen Austausches im FKR wurden dafür folgende Schwerpunkte gesetzt, die auch im Hinblick auf die AACSB-Akkreditierung relevant sind (für weitere Details und konkrete Zielsetzungen, siehe weiter unten):

Sensibilisierung: Förderung der Sensibilität für Geschlechter, kulturelle Unterschiede und globale Wahrnehmungsweisen

Struktur: Weitere Entwicklung transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe sowie Steuerungsprozesse der Fakultät bei gleichzeitiger Förderung einer breiten Beteiligungskultur

Lehre & Nachwuchsförderung: Fortführung des fachspezifischen Diskurses von Gender-Diversity-Aspekten in der Lehre und Förderung von weiblichem Nachwuchs insbesondere in den MINT Fächern.



2. Ist-Zustand: Aktuelle personelle Situation

Die Verfolgung der Zielsetzungen und die Exploration geeigneter Maßnahmen bedürfen einer Analyse der derzeitigen Personalsituation und relevanter Rahmenbedingungen in der Fakultät, die nachfolgend übersichtlich dargestellt sind. Dabei liegen geschlechtsspezifische Daten vor, eine Analyse diversity-relevanter Aspekte ist derzeit aufgrund einer rudimentär vorhandenen Datenbasis noch nicht möglich. Um bereichsspezifische Besonderheiten bei den Studierenden herauszuarbeiten, sind die Studierendendaten zusätzlich nach Studienprogramm differenziert.

Aktuelle Personalsituation Fakultät Management und Technologie (Stand Mai/2023)

| Beschäftigte der Fakultät | gesamt | davon divers | davon Frauen | Frauen-anteil % | Anzahl EU | Anzahl nicht EU | Anteil nicht DE in % |
|--|--------|--------------|--------------|-----------------|-----------|-----------------|----------------------|
| nichtwissenschaftliches Personal | 34 | 0 | 25 | 73,5 | 0 | 1 | 2,9 |
| wissenschaftliches Personal | 110 | 0 | 39 | 35,5 | 3 | 6 | 8,2 |
| Gesamt | 144 | 0 | 64 | 44,4 | 3 | 7 | 6,9 |
| Wissenschaftliches Personal | | | | | | | |
| wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 72 | 0 | 28 | 38,9 | 1 | 5 | 8,3 |
| davon wiss. Qualifizierung | 28 | 0 | 15 | 53,6 | 0 | 3 | 10,7 |
| Professuren | 38 | 0 | 11 | 28,9 | 2 | 1 | 7,9 |

Stand 08.05.2023, Darstellung als Köpfe (daher sind Mehrfachzählungen, bspw. durch 50% Drittmittel, möglich)

Differenzierung nach wissenschaftlichen Karrierestufen, besetzte Stellen (Stand Mai/2023)

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Anzahl | | | | in % | |
|----------------------------------|---------|-----|--------|---------|------|-------|
| | w | m | divers | Gesamt | w | m |
| Leitungen Dekanate | 1 | 3 | 0 | 4 | 25,0 | 75,0 |
| Regelprofessuren W3 | 1(+1**) | 18 | 0 | 19 (+1) | 5,3 | 94,7 |
| Regelprofessuren W2 | 8 | 9 | 0 | 17 | 47,1 | 52,9 |
| Professuren auf Zeit* | 1 | 0 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| Juniorprofessuren | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Juniorprofessuren mit TT | 1 | 0 | 0 | 1 | 100 | 0 |
| Nachwuchsgruppenleitungen | 0 | | | | | |
| Laufende Promotionen | 52 | 67 | 0 | 119 | 43,7 | 56,3 |
| Masterstudierende | 220 | 220 | 0 | 440 | 50,0 | 50,0 |
| Bachelorstudierende | 525 | 836 | 3 | 1364 | 38,6 | 61,29 |
| Austausch-/Incomingstudierende | 16 | 0 | 0 | 36 | 44,4 | 55,6 |

Stand 08.05.2023

* temporär über das Professorinnen Programm finanziert, eine Anschlussfinanzierung ist vorhanden.

**Ruf angenommen



Studierende; Differenzierung nach Studienprogramm (Stand Mai/2023)

| Abschluss | Studienprogramm | Stud. gesamt | Stud. divers | Stud. w | % Frauen- | % Frauen ges. |
|---|-----------------------------------|--------------|--------------|---------|-----------|---------------|
| Bachelor | Betriebswirtschaftslehre | 580 | 1 | 287 | 49,5 | 38,5 |
| | Ingenieurwissenschaften | 221 | 1 | 34 | 15,4 | |
| | Intern. Business Admin. | 269 | 0 | 158 | 58,7 | |
| | Wirtschaftsinformatik | 294 | 1 | 46 | 15,6 | |
| Master | Management and Business Develop. | 26 | 0 | 12 | 46,2 | 50,0 |
| | Management and Data Science | 75 | 0 | 30 | 40,0 | |
| | Management & Sust. Acc. a Finance | 62 | 0 | 34 | 54,8 | |
| | Management and Human Resources | 19 | 0 | 16 | 84,2 | |
| | Management and Marketing | 13 | 0 | 12 | 92,3 | |
| | Management and Engineering | 115 | 0 | 31 | 27,0 | |
| | Management and Entrepreneurship | 100 | 0 | 60 | 60,0 | |
| Int. Joint of R. in Work Org Psychology | 30 | 0 | 25 | 83,3 | | |

Stand 08.05.2023

3. Maßnahmen

Aus der genannten Ausgangslage werden unter Einbeziehung der IST-Datenlage Maßnahmen für die Handlungsfelder *Sensibilisierung, Struktur, Lehre & Nachwuchsförderung* abgeleitet und nachfolgend aufgeführt. In den damit verbundenen konkreten Aktivitäten wird eine große Chance gesehen, genderspezifische Ungleichgewichte zu adressieren, gender- und diversitätsbezogene Aspekte weiter in die Breite der Fakultät zu tragen, Herausforderungen zu diskutieren sowie Engagement und Kompetenzen in diesen Bereichen zu bündeln.

Sensibilisierung:

| Maßnahme | Inhalt | Verantwortlichkeit | Zielsetzung |
|---------------|---|---------------------------------------|--|
| Vortragsreihe | Es soll eine Vortragsreihe für die Mitglieder der Fakultät (offen für die gesamte Universität) initiiert und angeboten werden. Verschiedene Vortragsschwerpunkte sind dabei möglich. Einerseits sollen interne oder externe Wissenschaftler:innen zu ausgewählten Gender/Diversity Themen (z.B. Geschlechtergerechtigkeit, kulturelle Unterschiede, Rassismus, Diversität, Implicit Biases) referieren. Andererseits sollen auch erfolgreiche weibliche Wissenschaftlerinnen über ihre Forschung, die nicht zwangsläufig mit Gender/Diversity | Dekanat / Gleichstellungsbeauftragter | Ein erster Vortrag soll im WiSe 2023/24 angeboten werden. Ab dem WiSe 2023/24 soll jedes Semester ein Vortrag angeboten werden |



| | | | |
|---|---|---------------------------------------|--|
| | zusammenhängt, referieren, um aufzuzeigen, wie Karrierewege von Wissenschaftlerinnen mit all ihren Schwierigkeiten, Herausforderungen und Chancen aussehen. | | |
| Konzept zur Sensibilisierung von Gender/Diversity in Berufungsverfahren | Die inhaltliche Befassung und Diskussion von Herausforderungen und möglichen Maßnahmen im Kontext Gender/Diversity soll kontinuierlich fortgesetzt werden. Der Fakultät ist es dabei ein Anliegen, dass gerade bei Berufungsverfahren Themen zu Gender/Diversity sensibilisiert werden. Deshalb soll ein Konzept zum Briefing der Berufungskommissionen (z.B. bei der konstituierenden Sitzung) erarbeitet werden. | Dekanat / Gleichstellungsbeauftragter | Erarbeitung eines Konzepts zum Briefing von Berufungskommissionen bis Ende 2024 Einsatz des Briefings in 2025 |

Struktur:

| Maßnahme | Inhalt | Verantwortlichkeit | Zielsetzung |
|--------------------|--|--------------------|---|
| Nachteilsausgleich | Das Dekanat will sich weiterhin dafür einsetzen, dass im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ein Nachteilsausgleich für überdurchschnittlich engagierte Frauen in der Selbstverwaltung erbracht wird (Frauen sind an der Fakultät M & T beispielsweise durch die Quotenregelung von mind. 0,4 in Berufungskommissionen stärker gefordert als andere Geschlechter). Allen Lehrenden, die aufgrund besonderer familiärer Belastung in einzelnen Semestern geringere Leistungen erbringen konnten, wird auf Antrag weiterhin ermöglicht, entsprechende Semester aus der Wertung der leistungsorientierten Mittelverteilung zu nehmen. | Dekanat | Diskussion und ggf. Anpassung des Mittelverteilungsmodells der Fakultät |



| | | | |
|---------------------------------------|--|---|---|
| Englisch-sprachige Dokumente | Es ist aufgefallen, dass gerade auf zentraler Ebene viele Dokumente und Verträge nur in deutscher Sprache zur Verfügung stehen. Dies benachteiligt fremdsprachiges Personal. Um die Internationalisierung weiter voranzutreiben und gleichzeitig der Benachteiligung internationalen Personals entgegenzuwirken, soll die IST-Situation in der Fakultät dokumentiert werden. Dazu gehört z.B. die Auflistung von allgemeinen Hindernissen für internationale Mitarbeiter:innen oder eine Liste aller Dokumente die nur in deutscher Sprache zur Verfügung stehen. | Dekanat / Gleichstellungsbeauftragter | Bis Ende 2024: Liste aller Dokumente, die ins Englische übersetzt, bzw. für die eine englische Handreichung erstellt werden, sollen Auflistung allgemeiner Hindernisse für internationales Personal |
| Diversity-Fonds | Der Diversity-Fonds wurde in den letzten Perioden mit dem Ziel der Förderung und des „Anstoßens“ gleichstellungsrelevanter Maßnahmen, u.a. mit Blick auf die Herausforderungen bei der geschlechterspezifischen Studienfachwahl, eingeführt. In 2023-2024 sollen Verbesserungsvorschläge aus der Fakultätsgemeinschaft in die <i>Weiterentwicklung des Diversity-Fonds</i> fließen. Zum einen ist der Beantragungsrahmen zu überdenken (derzeit stehen je 500 EUR für zehn mögliche Maßnahmen zur Verfügung), was zu kleinteilig erscheint. Zum anderen sollen neue Fördermöglichkeiten angedacht werden (z.B. könnten Lehrstühle, die sich in besonderem Maße Diversity-Aspekte bei der Beschäftigung von Personal berücksichtigt haben, zusätzliche Haushaltsmittel beantragen). | Dekanat, Gleichstellungsbeauftragter | Diskussion des Diversity Fonds im Dekanat & FKR Gewonnene Erkenntnisse fließen in Neukonzeption des Diversity-Fonds im Zuge des nächsten Konzeptpapiers 2025 ein |
| Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen | Weiterentwicklung der Strategie zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen (insb. in Berufungen): | Dekanat in Zusammenarbeit mit zuständigen Universitätsstellen | Aktive Rekrutierung von weiblichen Bewerberinnen für |



| | | | |
|--|---|--|--------------------------------|
| | <p>Die Fakultät steht vor der Herausforderung, dass bis 2030 überproportional viele Professorinnen in den Ruhestand gehen werden, was bei gleichbleibender Berufungspraxis zu einer weiteren Abnahme des (ohnehin schon schlechten) Anteils von Professorinnen an dauerhaften Professuren führen wird.</p> <p>Die Mitglieder des Fakultätsrats und des Dekanats teilen das Verständnis, dass daher die Berufung von Frauen in den nächsten Jahren höchste Priorität haben soll. Die fachbereichsspezifische Situation soll dabei Berücksichtigung finden. Dementsprechend ist es erforderlich, die fakultätsinterne Diskussion zur Berufung von Frauen zu intensivieren (dazu soll auch die Vortragsreihe und die Sensibilisierung von Gender/Diversity Aspekten bei der konstituierenden Sitzung von Berufungskommissionen dienen). Neben der bisher verfolgten aktiven Ansprache und dem gezielten Recruiting ist aus den vergangenen Berufungsprozessen deutlich geworden, dass nach Möglichkeit schon bei der Profilierung der auszuschreibenden Professuren – im Rahmen einer breiteren Profilausrichtung – verstärkt auf die „Marktlage“ bei potentiellen Kandidatinnen zu achten ist, um den Pool an qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen.</p> | | alle zu besetzende Professuren |
|--|---|--|--------------------------------|

**Lehre & Nachwuchsförderung:**

| Maßnahme | Inhalt | Verantwortlichkeit | Zielsetzung |
|---|---|--------------------|--|
| Fortführung des fachspezifischen Diskurses von Gender-Diversity-Aspekten in der Lehre | Die Integration von Gender-Diversity-Aspekten in der Lehre ist ein Querschnittsthema. In den nächsten zwei Jahren soll in diesem Kontext der Diskurs innerhalb der Fächer fortgeführt und intensiviert werden. Eine Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und der Referentin für Diversität (Lehrservice) wird dabei ebenso angestrebt wie die Auslotung von Synergien für den AACSB-Prozess. | Dekanat | Fortführung des Diskurses & Ableitung von möglichen fachspezifischen Handlungsempfehlungen |
| Nachwuchsrekrutierung | An der Fakultät M & T bestehen bereits einige Maßnahmen, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern und potentiell als Studierende zu gewinnen. Maßnahmen und Projekte wie z.B. „MINT: Hybrides MINT-Studienwahlorientierungsprogramm für Frauen im Kontext digitaler Transformation“ und „Tag der Informatik“ an Schulen sollen weitergeführt werden. | Dekanat | Regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen an verschiedenen - Schulen |