



**POSITIONSPAPIER
ZUR FÖRDERUNG VON
GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT
IN DER FAKULTÄT
MANAGEMENT UND TECHNOLOGIE
IM ZEITRAUM VON 2024 – 2027**

(beschlossen vom FKR am 11.06.2025, inkl. Ergänzung)

AUSGANGSLAGE

- Die Neugründung der Fakultät für Management und Technologie hat zu einer Veränderung der Datenlage zur personellen Zusammensetzung der Fakultät geführt. 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 englischsprachigen 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 führte zu einer systematischen Berücksichtigung von DEIB (diversity, equity, inclusion, and belonging) und einer Verpflichtung zur Einhaltung von gewissen guiding principles.

BERICHT ÜBER DURCHGEFÜHRTE MAßNAHMEN

- Es wurde eine Vortragsreihe für die Mitglieder der Fakultät (offen für die gesamte Universität) initiiert. Dabei sollten verschiedene Vortragsschwerpunkte gesetzt werden. Einerseits sollten interne oder externe Wissenschaftler:innen zu ausgewählten Gender/Diversity Themen (z.B. Geschlechtergerechtigkeit, kulturelle Unterschiede, Rassismus, Diversität, Implicit Biases) referieren. Andererseits sollten auch erfolgreiche weibliche Wissenschaftlerinnen über ihre Forschung, die nicht zwangsläufig mit Gender/Diversity zusammenhängt, referieren, um aufzuzeigen, wie Karrierewege von Wissenschaftlerinnen mit all ihren Schwierigkeiten, Herausforderungen und Chancen referieren. Zwei dieser Vorträge wurden durchgeführt. Dr. Maren Block von der Leuphana Universität Lüneburg trug zum Thema „Frauen in MINT-Fächern“ und Dr. Adam Hahn von der University of Bath (UK) trug zum Thema „Implicit Bias“ vor. Weitere Vorträge für das Sommersemester 2025 sind geplant. Die beiden Vorträge wurden im Schnitt von ca. 20-30 anwesenden Personen verfolgt. Eine höhere Teilnehmerzahl für zukünftige Vorträge wird angestrebt.
- Es war die Erstellung eines Konzeptes zur Sensibilisierung von Gender/Diversity in Berufungsverfahren mit besonderem Fokus auf Implicit Bias geplant. Dieses Konzept wurde fakultätsübergreifend zentral über das Berufungsmanagement und dem Gleichstellungsbüro erarbeitet und etabliert. Die Fakultät M&T hat als Pilot in mehreren Verfahren das Konzept getestet und sich an der Weiterentwicklung beteiligt. In allen Berufungsverfahren der M&T wird dieses Konzept nun umgesetzt.

- Wie im letzten Konzept vorgesehen, hat sich das Dekanat weiterhin dafür eingesetzt, dass im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ein Nachteilsausgleich für überdurchschnittlich engagierte Frauen in der Selbstverwaltung erbracht wird. Dazu wurde auch das neue Mittelverteilungsmodell so erweitert, dass nun Engagement im Bereich Selbstverwaltung stärker incentiviert wird.
- Viele Dokumente und Informationen werden an der Leuphana Universität Lüneburg nur in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt. Dies benachteiligt fremdsprachiges Personal. Um die Internationalisierung weiter voranzutreiben und gleichzeitig der Benachteiligung internationalen Personals entgegenzuwirken, wurde in den letzten zwei Jahren die IST-Situation in der Fakultät M & T dokumentiert. Konkret hat der Gleichstellungsbeauftragter Oliver Genschow gemeinsam mit Dr. Danna Oomen (Fremdsprachlerin) Informationen und Dokumente gesammelt, die nur in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt werden. Interessanterweise werden an der Fakultät M & T praktisch alle relevanten Dokumente in Englischer Sprache zur Verfügung gestellt und versandt. Es hat sich allerdings gezeigt, dass insbesondere in zentralen universitären Einrichtungen Dokumente und E-Mails nur in deutscher Sprache oder in teilweise schwer verständlichem Englisch versandt werden. Dieses Problem trat bei Kommunikation insbesondere mit den Bereichen Personalservice, Datenschutz und Abrechnungswesen auf.
- Es fanden Diskussionen zwischen Dekanat und dem Gleichstellungsbeauftragten bezüglich eines neuen Konzepts des Gleichstellungs- und Diversitätsfonds statt. Daraus wurde ein neues Konzept erarbeitet, das in Zukunft etabliert werden soll. Ziel dieses Konzeptes ist es, dass Arbeitseinheiten, die sich in besonderem Maße für Diversität und Gleichstellung in Forschung, Lehre und Verwaltung eingesetzt haben, Mittel beantragen können, die flexibel eingesetzt werden können. Neben der bisher verfolgten aktiven Ansprache und dem gezielten Recruiting von weiblichen und internationalen Bewerber:innen wurde in der Vergangenheit nach Möglichkeit schon bei der Profilierung der auszuschreibenden Professuren – im Rahmen einer breiteren Profilausrichtung – verstärkt auf die „Marktlage“ bei potentiellen Kandidatinnen geachtet, um den Pool an qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen. Allerdings wäre es wünschenswert gewesen, wenn hier den Gleichstellungsbeauftragten noch intensiver in den Prozess miteinbezogen worden wäre.
- Der fachspezifische Diskurs von Gender-Diversity-Aspekten in der Lehre wurde fortgeführt.
- Maßnahmen, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern und potentiell als Studierende zu gewinnen wurden insbesondere unter der Leitung von Maren Block weitergeführt (z.B. Maßnahmen und Projekte wie „MINT: Hybrides MINT-Studienwahlorientierungsprogramm für Frauen im Kontext digitaler Transformation“ und „Tag der Informatik“ an Schulen).
- Unter Beteiligung von Oliver Genschow wurde im Jahr 2024 erstmalig eine Umfrage unter Studierenden der gesamten Universität zu Diskriminierungserfahrungen durchgeführt. Diese Befragung soll in den nächsten Jahren weiterhin regelmäßig stattfinden.
- Monika Imschloss hat den Gleichstellungsbeauftragten während seiner Elternzeit im Wintersemester 2024/25 vertreten.
- Für das Programm für Gastwissenschaftlerinnen (Gleichstellungsbüro) wurde ein übergreifendes Konzept entwickelt und es könnten drei Wissenschaftlerinnen an die Fakultät geholt werden: Rebecca Namatovu, Katharina Kreissl und Lena Knappert. Die Fakultät hat zusätzlich Galina Goncharenko finanziert. Für Rebecca Namatovu konnte eine Verlängerung für das WS2025/2026 auf den Weg gebracht werden – die Fakultät würde hier ca. 19.000€ der Kosten übernehmen, wenn nicht genügend Restmittel im GWP vorhanden sind.

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.

Personalsituation Fakultät Management und Technologie (Stand 08.05.2023)

Beschäftigte der Fakultät	gesamt	davon divers	davon Frauen	Frauenanteil %	Anzahl EU	Anzahl nicht EU	Anteil nicht DE in %
Professuren	38	0	11	28,9	2	1	7,9
wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	72	0	28	38,9	1	5	8,3
Technik und Verwaltung	34	0	25	73,5	0	1	2,9
Gesamt	144	0	64	44,4	3	7	6,9

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

Aktuelle Personalsituation Fakultät Management und Technologie (Stand 29.10.2024)

Beschäftigte der Fakultät	gesamt	davon divers	davon Frauen	Frauenanteil %	Anzahl EU	Anzahl nicht EU	Anteil nicht DE in %
Professuren	46*	0	16	34,8	2	1	6,5
wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	86	0	37	43,0	2	8	7,6
Technik und Verwaltung	35	0	26	74,3	0	1	2,9
Gesamt	167	0	79	47,3	4	10	8,4

Darstellung als Köpfe

*mit Gastprofessor:innen, die eine Vergütung erhalten

Differenzierung nach wissenschaftlichen Karrierestufen, besetzte Stellen (Stand 08.05.2023)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl				in %	
	w	m	divers	Gesamt	w	m
Leitungen Dekanate	1	3	0	4	25,0	75,0
Regelprofessuren W2/W3	9(+1)	27	0	36 (+1)	22,5	77,5
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

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

Differenzierung nach wissenschaftlichen Karrierestufen, besetzte Stellen (Stand 29.10.2024)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Anzahl				in %	
	w	m	divers	Gesamt	w	m
Leitungen Dekanate	2	2	0	4	50,0	50,0
Regelprofessuren W3	3	19	0	22	13,7	86,3
Regelprofessuren W2	6	9	0	15	40,0	60,0
Professuren auf Zeit*	1	0	0	1	100	0
Juniorprofessuren	3	0	0	3	100	0
Juniorprofessuren mit TT	2	0	0	2	100	0
Nachwuchsgruppenleitungen				0		
Laufende Promotionen	59	91	n.a.	150	39,3	60,7
Masterstudierende	201	256	n.a.	457	44,0	56,0
Bachelorstudierende	423	746	n.a.	1169	36,2	63,8
Austausch-/Incomingstudierende	8	16	0	24	33,3	66,7

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

Studierende; Differenzierung nach Studienprogramm (Stand 08.05.2023)

Abschluss	Studienprogramm	Stud. gesamt	Stud. divers	Stud. w	Frauenanteil in %	Frauenanteil % Gesamt
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	

Studierende; Differenzierung nach Studienprogramm (Stand 09.01.2024)

Abschluss	Studienprogramm	Stud. gesamt	Stud. divers	Stud. w	Frauenanteil in %	Frauenanteil Gesamt in %
Bachelor	Betriebswirtschaftslehre	129	n.a.	63	48,8	36,2
	Ingenieurwissenschaften	220	n.a.	49	22,3	
	Intern. Business Admin.	468	n.a.	258	55,1	
	Wirtschaftsinformatik	352	n.a.	53	15,0	
Master	Management and Data Science	91	n.a.	38	41,8	44,0
	Management & Sust. Acc. a Finance	94	n.a.	43	45,7	
	Management and Engineering	114	n.a.	28	24,6	
	Management and Entrepreneurship	125	n.a.	68	54,4	
	Int. Joint of R. in Work Org Psychology	33	n.a.	24	72,7	

MAßNAHMEN

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. Diese Maßnahmen sind in folgende Bereiche aufgeteilt:

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

Aus der genannten Ausgangslage werden unter Einbeziehung der IST-Datenlage und des Berichts über die vergangenen Maßnahmen weitere Maßnahmen für die Handlungsfelder Sensibilisierung, Struktur, Lehre & Nachwuchsförderung abgeleitet und nachfolgend aufgeführt. In den damit verbundenen konkreten Aktivitäten wird eine große Chance gesehen, gender- und gleichstellungsspezifische 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	Die Vortragsreihe für die Mitglieder der Fakultät (offen für die gesamte Universität) soll weiterhin 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 zusammenhängt, referieren, um aufzuzeigen, wie Karrierewege von Wissenschaftlerinnen mit all ihren Schwierigkeiten, Herausforderungen und Chancen aussehen.	Dekanat / Gleichstellungsbeauftragter	Jedes Semester soll ein Vortrag angeboten werden

	<p>Damit in Zukunft mehr Personen an den Vorträgen teilnehmen, sollen verschiedene Maßnahmen ergriffen werden. Einerseits könnte man die Organisation der einzelnen Vorträge jeweils den Disziplinen der Fakultät überlassen, damit die einzelnen Disziplinen für sie interessante Vortragende gewinnen können. Andererseits ist denkbar, dass man für die Teilnahme an den Vorträgen Punkte für den Diversitätsfonds erhält (vgl. unten).</p>		
<p><i>Anpassung des Prozesses bei Berufungsverfahren</i></p>	<p>Neu soll der Gleichstellungsbeauftragte direkt vom Dekanat über die Bildung einer Berufungskommission informiert und in den Prozess involviert werden. Der Gleichstellungsbeauftragte soll vor der Ausschreibung darauf hinweisen, dass der Ausschreibungstext und die angestrebte Denomination so formuliert sind, dass der Pool an potenziellen weiblichen Kandidatinnen möglichst groß ist.</p>	<p>Dekanat / Gleichstellungsbeauftragter</p>	<p>Ab sofort wird der Gleichstellungsbeauftragte vor der Ausschreibung darauf hinweisen, dass der Ausschreibungstext und die angestrebte Denomination so formuliert sind, dass der Pool an potenziellen weiblichen Kandidatinnen möglichst groß ist.</p>

Struktur:

Maßnahme	Inhalt	Verantwortlichkeit	Zielsetzung
<i>Nachteilsausgleich</i>	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	Es besteht die Möglichkeit, bei besonderer familiärer Belastung einzelne Semester aus der Wertung zu nehmen.
<i>Englischsprachige Dokumente</i>	Eine Analyse hat gezeigt, dass insb. 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 Thematik zentral diskutiert werden und mögliche Interventionsmaßnahmen erarbeitet werden.	Gleichstellungsbeauftragter	Bis Ende 2025: Austausch mit dem Gleichstellungsbüro Bis Ende 2026: Erarbeitung von Interventionsmaßnahmen
<i>Diversity-Fonds</i>	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. Dazu stehen jährlich 5000€ aus dem Budget des Dekanats zur Verfügung. Der Fonds wird fortgeführt. Die zwischen 2023-2024 erarbeiteten Verbesserungsvorschläge sollen etabliert werden. Dazu gehört ein System, bei dem Lehrstühle, die in den letzten Jahren in besonderem Maße Diversitäts-Aspekte berücksichtigt haben, zusätzliche Haushaltsmittel beantragen können.	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragter	Etablierung Neukonzeption des Diversity-Fonds bis spätestens Ende 2026
<i>Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen</i>	Weiterentwicklung der <i>Strategie zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen</i> (insb. in Berufungen): Die Fakultät steht vor der Herausforderung, dass bis 2030 überproportional viele Professorinnen in den Ruhestand gehen werden, was bei gleichbleibender Berufungspraxis zu	Dekanat in Zusammenarbeit mit zuständigen Universitätsstellen	Aktive Rekrutierung von weiblichen Bewerberinnen für alle zu besetzende Professuren

	<p>einer weiteren Abnahme des (ohnehin schon geringeren) 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 sowie der Diversity-Fonds dienen).</p> <p>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. Zusätzlich sollen Themenschwerpunkte für die thematische Ausschreibung der Professuren so gewählt werden, dass sich möglichst viele Frauen bewerben. Wenn möglich sollen Ausschreibungen offener mit Blick auf Themen formuliert werden. Der Gleichstellungsbeauftragte wird daher bei der Entwicklung des Profils und der Ausschreibung stärker involviert werden.</p>		<p>Involvierung des Gleichstellungsbeauftragten bereits früh im Verfahren, um darauf hinzuweisen, dass Ausschreibung und Denomination so formuliert wird, dass ein möglichst großer Pool an Frauen angesprochen wird.</p>
--	---	--	---

Lehre & Förderung von Qualifizierenden:

Maßnahme	Inhalt	Verantwortlichkeit	Zielsetzung
<i>Lehrleistungen im Bereich Gender- und Diversität sollen nun stärker über den Diversitätsfonds gefördert werden</i>	Arbeitseinheiten, die sich in Besonderem Maße für Gender- und Diversität eingesetzt haben, können zusätzliche Haushaltsmittel beantragen (siehe oben). Es ist vorgesehen, dass auch Lehrleistungen im Bereich Gender und Diversität in die Bewertung der Anträge einfließen sollen.	Dekanat & Gleichstellungsbeauftragter	Bis spätestens Ende 2026: Etablierung des neuen Diversityfonds, um auch Lehrleistungen zu incentivieren.
<i>Nachwuchsrekrutierung</i>	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
<i>Weiterbildung im Bereich Lehre</i>	Es soll ein Überblick erstellt werden, welche didaktische Weiterbildungen zu Diversität und Gleichstellung an der Leuphana Universität und anderen Universitäten angeboten werden und wie Lehrpersonen aller Karrierestufen diese wahrnehmen bzw. zur Teilnahme incentiviert werden können.	Gleichstellungsbeauftragter	Liste mit Weiterbildungsmaßnahmen und Skizzierung erster Ideen, wie diese an der Fakultät etabliert werden können.