

TOP 6 – WAHL DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Unterlage für die 119. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (2. Sitzung im Sommersemester 2017) am 17. Mai 2017

Drucksache-Nr.: 579/119/2 SoSe 2017

Ausgabedatum: 10. Mai 2017

Sachstand

Die Amtszeit der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Kathrin van Riesen, endet zum 28.02.2018. Laut NHG wählt der Senat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Senatskommission für Gleichstellung. Da der Senat bzw. die Senatskommission für Gleichstellung mit ihrer Empfehlung an den Senat verschiedene Optionen bei der Wahl bzw. Wiederwahl hat, ist eine rechtzeitige Befassung des Senats mit der Wahl geboten.

Folgende Optionen stehen zur Verfügung: Gemäß §42 (1) NHG „¹wählt der Senat auf Vorschlag der Senatskommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte. ²Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei erstmaliger Wahl für die Dauer von sechs Jahren, bei Wiederwahl für die Dauer von acht Jahren bestellt. ³Mit Zustimmung des Senats ist die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung und abweichend von Satz 1 zulässig.“

Da die aus dem Gesetz sich ergebenden Optionen nachfolgend unterschiedliche zeitliche und organisatorische Notwendigkeiten hervorbringen, hat sich die Gleichstellungskommission in einer Sitzung am 05. April 2017 mit der Wahl bzw. Wiederwahl der Gleichstellungsbeauftragten befasst. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber der Senatskommission für Gleichstellung Bericht über ihre bisherige und zünftig geplante Gleichstellungsarbeit erstattet. Es folgte eine Aussprache der Kommission und die Beschlussfassung folgender Empfehlung an den Senat:

„Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Kathrin van Riesen hat ihre Bereitschaft zur Fortführung des Amts für eine weitere Amtszeit erklärt. Die Gleichstellungskommission nimmt die von der Gleichstellungsbeauftragten genannten zukünftigen Ziele und Aufgaben der Gleichstellungsarbeit für die Universität wohlwollend und mit Zustimmung zur Kenntnis. Die Gleichstellungskommission würdigt die bisher geleistete Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und bedankt sich für die konstruktive Zusammenarbeit in den letzten Jahren.“

Die Gleichstellungskommission empfiehlt dem Senat uneingeschränkt auf eine Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten zu verzichten und eine Wiederbestellung von Dr. Kathrin van Riesen für eine weitere Amtszeit von nunmehr 8 Jahren gemäß §42.1 Satz 3 NHG zu beschließen.“

Der im November vorgelegte ausführliche Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten liegt zur Information erneut bei. Die Gleichstellungsbeauftragte präsentiert in der Sitzung Ziele und zentrale Themen einer weiteren Amtszeit.

**Beschlussvorschlag:**

Der Senat wählt die amtierende Gleichstellungsbeauftragte für eine weitere Amtszeit und beschließt gemäß § 42.1 Satz 3 ihre Bestellung ab 01.03.2018.

Anlagen:

- Anlage 1: Protokollauszug der Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung vom 05.04.2017
- Anlage 2: Bericht über die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros (2014-2016)



Protokoll der dritten Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung des sechsten Senats

Datum: Mittwoch, den **05.04.2017**

Zeit: 13:30-16:00 Uhr

Ort: Campus Scharnhorststraße, Gebäude 10, Raum 225

Teilnehmer_innen : Prof. Dr. Christoph Brunner, Prof. Dr. Sabine Hofmeister, Jan Berz (WiMi), Sebastian Heilmann (WiMi), Manuela Klaut (WiMi), Gundula Meyer (MTV), Kerstin Vollmer (MTV), Kerstin Wiebke (MTV), Berit Schütze (Stud.).

Entschuldigt: Prof. Dr. Angelika Henschel, Prof. Dr. Volker Kirchberg, Prof. Dr. Ursula Kirschner, Julia Böcker (WiMi), Dr. Lisa Gaupp (WiMi), Ilka Buecher (MTV), Lisa Apking (Stud.), Andrea Henkel (Stud.).

Beratende Mitglieder: Daniel Simons (Personalrat) Dr. Kathrin van Riesen (Gleichstellungsbeauftragte), Dr. Anja Thiem (Referentin im Gleichstellungsbüro)

Protokoll: Heike Klemm (MTV im Gleichstellungsbüro)

TOP 2 Empfehlung an den Senat zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten oder Wiederbestellung der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Kathrin van Riesen ist als Gleichstellungsbeauftragte mit einer Amtszeit bis zum 28.02.2018 in ihrem Wahlamt. Das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG) eröffnet in §42 Abs. 1 die Möglichkeit einer Wiederwahl für die Dauer von acht Jahren. „Mit Zustimmung des Senats ist die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung und abweichend von Satz 1 zulässig.“ Die andere Möglichkeit ist entsprechend, dass der Senat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission eine Gleichstellungsbeauftragte nach öffentlicher Ausschreibung wählt.

Die folgenden beiden Varianten bestehen:

1. Ausschreibung, Besetzung einer Findungskommission, Senat führt Wahl durch.
2. Aktuelle Gleichstellungsbeauftragte wird ohne Ausschreibung wiedergewählt.

Die Gleichstellungskommission hat die Aufgabe hier eine Empfehlung an den Senat auszusprechen.

Der stellvertretende Vorsitzende fragt die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte, ob sie für eine Wiederwahl bzw. eine weitere Amtszeit zur Verfügung steht. Dies bejaht Kathrin van Riesen. Sie möchte sehr gerne das Amt als Gleichstellungsbeauftragte für die an ihre aktuelle Amtszeit folgenden acht Jahre ausüben.



Mit einer Präsentation, die auch als Handout verteilt wird, stellt die Gleichstellungsbeauftragte Kathrin van Riesen die Gleichstellungsarbeit vor. Sie stellt dar, was bisher erreicht wurde und welche zukünftigen Gleichstellungsaktivitäten und -politiken aus ihrer Sicht für die Leuphana wichtig und sinnvoll wären.

Aus der Runde der Kommissionsmitglieder gibt es Nachfragen zur Präsentation und es hat eine Diskussion zu folgenden Themen stattgefunden:

- Förderung der Geschlechterforschung,
- Stärkung der Heterogenität in der Studierendengruppe,
- Möglichkeiten der Personalentwicklung und Aufstiegschancen im MTV-Bereich,
- Perspektiven für ein Gender Budgeting an der Universität,
- Gestaltung anonymisierter Bewerbungsprozesse,
- Umgang und Prozessbegleitung mit Zielvereinbarungen.

Daran anschließend gab es in Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Kathrin van Riesen und der Referentin im Gleichstellungsbüro Dr. Anja Thiem eine intensive Aussprache und Diskussion.

Folgende zwei Abstimmungen entscheiden über den Vorschlag an den Senat (Ja:Nein:Enthaltung):

- | | |
|--|-------|
| 1. Wer stimmt für die Ausschreibung zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten | 0:8:1 |
| 2. Wer stimmt für die Wiederwahl /-bestellung der Gleichstellungsbeauftragten | 8:0:1 |

Es ergeht folgende Beschlussempfehlung an den Senat:

Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Kathrin van Riesen hat ihre Bereitschaft zur Fortführung des Amtes für eine weitere Amtszeit erklärt. Die Gleichstellungskommission nimmt die von der Gleichstellungsbeauftragten genannten zukünftigen Ziele und Aufgaben der Gleichstellungsarbeit für die Universität wohlwollend und mit Zustimmung zur Kenntnis.

Die Gleichstellungskommission würdigt die bisher geleistete Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und bedankt sich für die konstruktive Zusammenarbeit in den letzten Jahren.

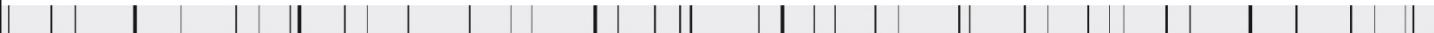
Die Gleichstellungskommission empfiehlt dem Senat uneingeschränkt auf eine Ausschreibung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten zu verzichten und eine Wiederbestellung von Dr. Kathrin van Riesen für eine weitere Amtszeit von nunmehr acht Jahren gemäß §42 Abs. 1 Satz 3 NHG zu beschließen.

8:0:1

Der Senat tagt am 17. Mai und am 21. Juni. In einer der Sitzungen wird die Beschlussempfehlung vorgelegt.

gez. Sebastian Heilmann

Der stellvertretende Vorsitzende



BERICHT ÜBER DIE ARBEIT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN UND DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS (2014-2016)

Inhaltsverzeichnis

1. Prinzipien der Gleichstellungsarbeit	3
2. Personalstruktur und -entwicklung	4
2.1. Berufungen.....	5
2.2. Geschlechtergerechte Personalentwicklung	7
2.3. Studierende	8
3. Qualitätsentwicklung durch Integratives Gendering und Diversity.....	9
3.1. Charta der Vielfalt.....	9
3.2. Geschlechter- und Diversitätskompetenzen von Führungskräften fördern	9
3.3. Hochschulsekretariate und Entgeltgleichheit.....	9
3.4. Broschüre „Professorinnen gestalten Wissenschaft, Hochschulkultur und Lebenszeit“	10
3.5. Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung	10
3.6. Geschlechter- und Diversitätsaspekte in Studium und Lehre	11
4. Gleichstellungsaktivitäten und Projekte	12
4.1. Professorinnenprogramm	12
4.2. Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses: ProScience und ProViae	13
4.3. Gender-Diversity-Zertifikat.....	13
4.4. Gender-Diversity-Portal	14
4.5. Barrierefreiheit – „Ohne Barrieren studieren“	14
5. Familienfreundliche Hochschule	15
5.1. Kinderbetreuung und Angebote für Kinder	15
5.2. Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	15
5.3. Nachteilsausgleich durch Vorwahlrecht	16
6. Landes- und Bundesaktivitäten zur Gleichstellung	17
6.1. Landesaktivitäten	17
6.2. Bundesaktivitäten	17
6.3. Liste der Vernetzungen	18
7. Ausstattung des Gleichstellungsbüros	19
Anlagen	21

1. PRINZIPIEN DER GLEICHSTELLUNGSSARBEIT

„Die Universität fühlt sich der Idee von Diversität und Gender Mainstreaming in ihren strukturellen Entwicklungszielen verpflichtet. Sie ergreift geeignete Maßnahmen, die eine familienfreundliche, geschlechter- und diversitätsgerechte Hochschul- und Wissenschaftsstruktur schaffen. Das Integrative Gendering- und Diversity-Konzept setzt sie konsequent um.“ (Hochschulentwicklungsplan 2016-2025)

Gleichstellungsarbeit an der Leuphana Universität ist an den **Prinzipien des Integrativen Gendering und Diversity** und den **Ansätzen von Heterogenität und Antidiskriminierung im Sinne der Inklusion** orientiert. Diesen Prinzipien zu folgen bedeutet Geschlechter- und Diversitätsaspekte auf allen Hochschulebenen und in allen Arbeitsfeldern in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement zu reflektieren und zu berücksichtigen sowie Heterogenität und Antidiskriminierung zu fördern. Der integrative Ansatz ist in den Steuerungsprozessen der Leuphana formal weitgehend umgesetzt. Dies wird beispielsweise in dem Kapitel 8 „Gleichstellung und Diversität“ des Hochschulentwicklungsplanes 2016-2025 und in den Zielvereinbarungen zwischen dem Land Niedersachsen und der Universität deutlich. Der Gleichstellungsauftrag ist querschnittsorientiert in den Bereichen Forschung, Lehre, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement und Infrastrukturentwicklung angelegt.

Kernziele von Gleichstellungsarbeit sind die Umsetzung von Geschlechter- und Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung sowie die Realisierung von Vereinbarkeiten von Familie- und Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit bzw. Studium. Konkrete Gleichstellungsziele und -maßnahmen beinhalten die Gleichstellungskonzepte aus den Jahren 2009 und 2014 sowie die Positionspapiere zur Gleichstellung der vier Fakultäten.

Schwerpunkte in der Gleichstellungsarbeit waren die Weiterentwicklung der Hochschulkultur und des Bewusstseins für gesellschaftliche Diversität, geschlechter- und diversitätsbezogene Differenzen und Hierarchisierungen, der Ausbau familienfreundlicher Strukturen sowie die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, welche auf der Grundlage des Gleichstellungskonzeptes 2014 entwickelt wurden.

Zu den **Aktivitäten und konkreten Gleichstellungsmaßnahmen** gehören neben der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, Berufungskommissionen und Hochschulgremien, der Förderung einer geschlechter- und diversitätsorientierten Forschung und Lehre insbesondere auch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring- und Coaching-Angebote. Weitere Maßnahmen in der Gleichstellungsarbeit (siehe hierzu auch eine Übersicht in Anlage 1) sind die Bereitstellung eines Gleichstellungsfonds sowie eines Forschungsförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Unterstützung und Beratung der Universität in der Umsetzung der Selbstverpflichtung zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Realisierung der Integration von Gleichstellungsaspekten in Profilpapiere in Berufungsverfahren, die Beratung bei der Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Akkreditierungsverfahren, in die Lehre sowie in der familienfreundlichen Ausrichtung der Hochschule.

2. PERSONALSTRUKTUR UND -ENTWICKLUNG

Die Leuphana Universität Lüneburg hat sich im Jahr 2013 freiwillig zur Umsetzung der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)** entschlossen und damit der Umsetzung von strukturellen wie auch personellen Gleichstellungszielden verpflichtet. Aufgabe des Gleichstellungsbüros ist es mittels Monitoring – u. a. Kaskadenmodell, Positionspapiere der Fakultäten –, Beratung der Hochschulmitglieder und der verschiedenen Arbeitsbereiche der Leuphana sowie der Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren die Universität in der Umsetzung zu begleiten und auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken. In den Zielvereinbarungen der Universität mit dem Land Niedersachsen hat die Hochschule das Ziel formuliert bis zum Jahr 2018 den Anteil der W2/W3-Professorinnen auf 27 Prozent zu erhöhen und den der Juniorprofessorinnen auf mindestens 40% zu halten. **Aufgabe von Gleichstellungsarbeit** ist es auf Geschlechter- und Chancengerechtigkeit im Rahmen der Beschäftigung hinzuwirken. Dazu gehört die Begleitung und Beratung von an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren Beteiligten. Einen Überblick über die Anzahl des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals an der Leuphana Universität gibt Tabelle 1 Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal an der Leuhana Universität Lüneburg (siehe hierzu ergänzend auch in der Anlage 2 die Tabellen 2 bis 5 „Anzahl und Aufteilung der Beschäftigten nach den einzelnen Fakultäten“):

Stand: 01.12.2015			
nicht-wissenschaftliches Personal – gesamt-	463	324	70,0
wissenschaftliches Personal – gesamt-	566	262	46,3
gesamt			
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	389	213	54,8
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	48	31	64,6
Professuren	177	49	27,7
davon Regelprofessuren*	128	30	23,4
davon Juniorprofessuren	22	11	50,0
davon Professuren auf Zeit**	27	8	29,6

* einschließlich Apl. Prof's, die mit Professorenaufgaben betraut sind

** temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet sowie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren

Tabelle 1: Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal an der Leuhana Universität Lüneburg

Im Folgenden wird die **Personalstruktur des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals aus Gleichstellungsperspektive** erläutert: Beim nicht-wissenschaftlichen Personal liegt der Anteil von Frauen bei 70 Prozent, beim wissenschaftlichen Personal insgesamt bei rund 46 Prozent (vgl. Tabelle 1 „Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal an der Leuhana Universität Lüneburg“). Die Unterschiede zeigen sich beim Blick auf die Entgelt- und Statusgruppen.

Der Frauenanteil in der Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals liegt in fast allen Entgeltgruppen deutlich über 50 Prozent. Mit fast 90 Prozent ist der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 6 am höchsten. Lediglich in den Entgeltgruppen 10 und 11 liegt der Frauenanteil bei rund 42 Prozent unter dem der Männer, bei den Auszubildenden beträgt der Frauenanteil mit einer weiblichen Beschäftigten nur 10 Prozent. Dies gilt auch überwiegend für die Unterscheidung nach befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen: Lediglich in den Entgeltgruppen 11 und 12 ist der Anteil unbefristet beschäftigter Frauen mit rund 40,5 Prozent geringer als der von Männern. In dieser und der Entgeltgruppe 2 bis 5 sind auch die Anteile von Vollzeit beschäftigten Frauen mit rund 36 und 31 Prozent deutlich geringer als die der Männer (vgl. Tabelle 6 „Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik – nicht-wissenschaftlicher Bereich“ in der Anlage 3). Zu den **Zielen der Gleichstellungspolitik** in der Gruppe der Mitarbeiter_innen in Technik und Verwaltung im nichtwissenschaftlichen Bereich gehören insbesondere die Entwicklungen der Beschäftigungsverhältnisse und -bedingungen zu begleiten und die Bewertung der Arbeit von frauen- und männertypischen Tätigkeiten zu hinterfragen und zu verändern, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Bezogen auf die **wissenschaftlichen Beschäftigten**, aufgeteilt nach den Gruppen wissenschaftlicher Nachwuchs, Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor_innen sowie sonstige wiss. Mitarbeiter_innen lässt sich festhalten, dass die Anteile von weiblichen Beschäftigten überwiegend bei über 50 Prozent liegen. Anders als im nichtwissenschaftlichen Bereich sind in dieser Gruppe nur wenige Mitarbeiter_innen (insgesamt 10,2 Prozent) unbefristet beschäftigt, dabei überwiegt aber deutlich der Männeranteil mit 65 zu 35 Prozent Frauen. Die Zahlen zeigen ebenso, dass in den Gruppen wissenschaftlicher Nachwuchs und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter_innen deutlich weniger Frauen als Männer Vollzeit beschäftigt sind. (vgl. Tabelle 7 „Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der Leuphana Universität Lüneburg“ in der Anlage 4). Der **Gleichstellungsauftrag** für diese Mitarbeiter_innen-Gruppe beinhaltet u. a. die Begleitung und Beratung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Karriereentwicklung, insbesondere in der Postdoc-Phase sowie den Abbau struktureller Benachteiligungen und die Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf.

2.1. Berufungen

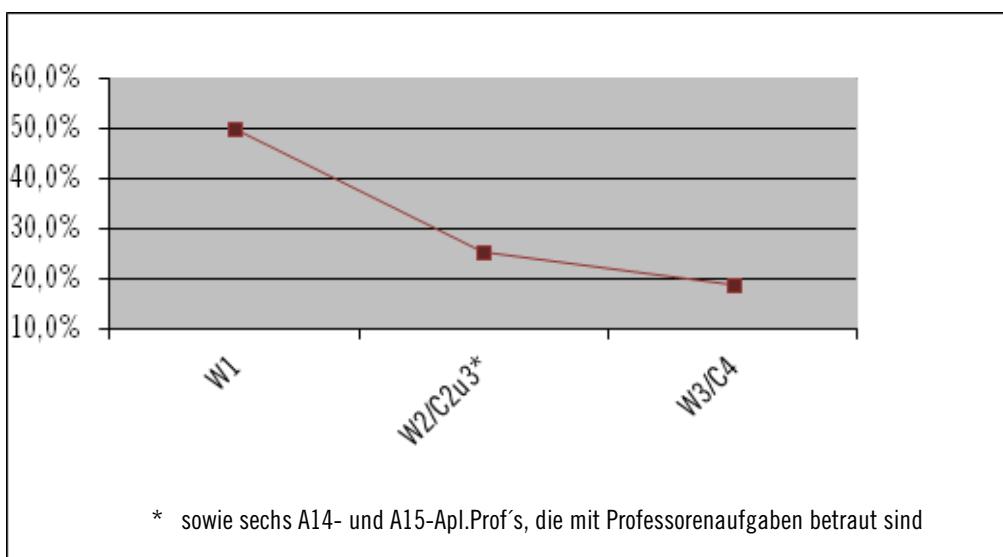
Seit Beginn des Jahres 2014 haben insgesamt 27 Berufungsverfahren für W2- oder W3-Professuren stattgefunden, an denen die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreter_innen beteiligt waren. 21 Professuren sind davon derzeit berufen, davon 7 mit Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 33,3 % an den neu berufenen Professuren.

Bei den Juniorprofessuren haben sich die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Vertreter_innen in den letzten drei Jahren an 29 Berufungsverfahren beteiligt. Mit 10 berufenen Professorinnen liegt der **Frauenanteil** an den neu berufenen **Juniorprofessuren** bei **34,5 Prozent**.

Mit Stand vom 01.12.2015 liegen der **Frauenanteil** bei den **Regelprofessuren** bei 23,4 % und der Frauenteil bei den Juniorprofessuren bei 50%. Insgesamt sind derzeit 27 Professuren auf Zeit (aus Dritt- und Sondermitteln, Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren sowie Seniorprofessuren) an der Leuphana beschäftigt. Davon sind 8 Frauen, das entspricht einem Anteil von **29,6 Prozent**.

Der Blick auf die Besoldung zeigt weitere Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Je höher die Besoldungsgruppe in der Professur ist, desto geringer ist in dieser der Frauenanteil (vgl. Grafik 1 „Frauenanteile in den Besoldungsgruppen der Professuren an der Leuphana Universität Lüneburg“).

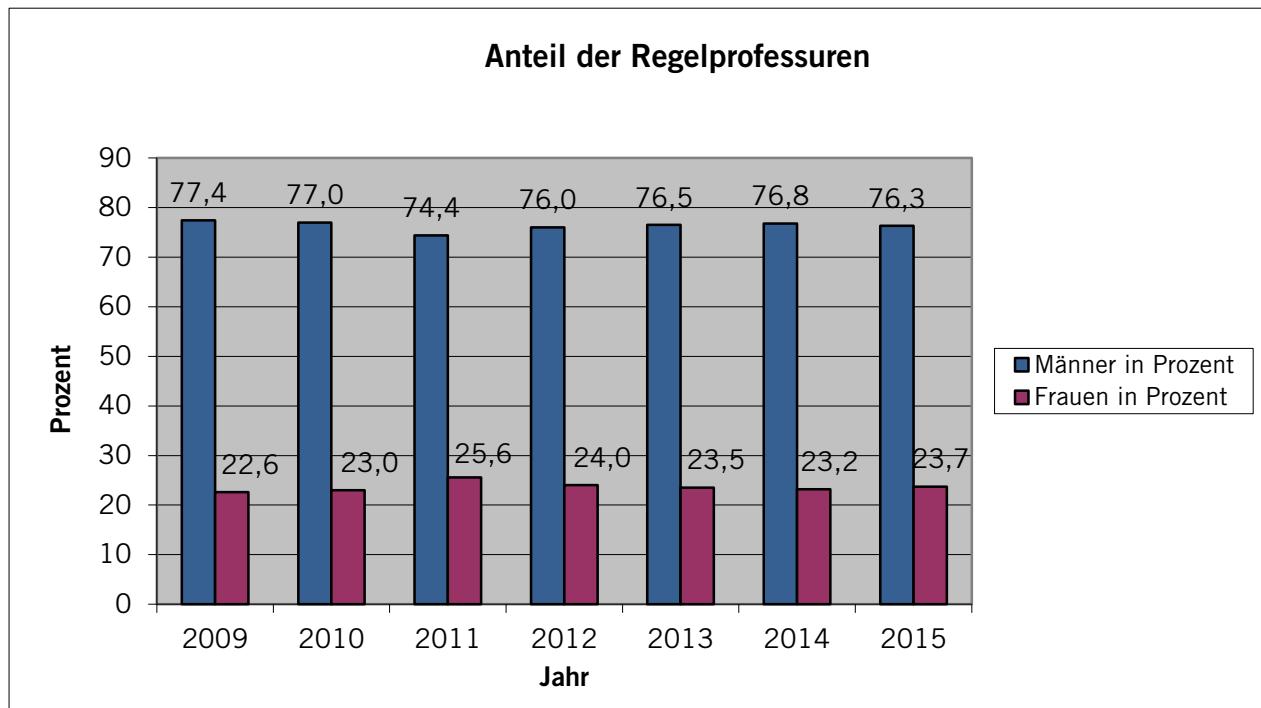
Stand: 01.12.2015



Grafik 1: Frauenanteile in den Besoldungsgruppen der Professuren an der Leuphana Universität Lüneburg

Für die **Umsetzung des Gleichstellungsauftrages** gilt es weiterhin den Professorinnenanteil zu erhöhen, insbesondere in den Fakultäten in denen die Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind. In verschiedenen Fächern und Disziplinen sollte auch der Anteil der Bewerberinnen auf eine Professur erhöht werden.

Die Dringlichkeit dieses Ziels veranschaulicht Grafik 2 „Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Gruppe der Regelprofessuren W2/W3 an der Leuphana Universität Lüneburg“: In der Entwicklung hat sich der Anteil der Regelprofessorinnen seit dem Jahr 2009 fakultätsübergreifend nicht deutlich verbessert.



Grafik 2: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in der Gruppe der Regelprofessuren W2/W3 an der Leuphana Universität Lüneburg

2.2. Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalstruktur trägt auch die **Integration von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren** bei: Das Gleichstellungsbüro begleitet und unterstützt die Fakultäten und den Berufungsservice darin die Profilpapiere, die Ausschreibungen und die Verfahren selbst geschlechter- und diversitätssensible auszurichten. **Langfristiges Ziel** zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalstruktur mittels Gendercontrolling ist die Weiterentwicklung der Positionspapiere in den Fakultäten als Instrument der Zielformulierung und des Wirkungscontrollings für die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit. Zur Sensibilisierung für eine geschlechter- und diversitätssensible Personalentwicklung und für die damit verbundenen Herausforderungen im Hochschulalltag werden im Kontext von **Führungskräftetrainings** für neuberufene Professor_innen sowie von begleitenden Schulungen zur Einführung von **Jahresgesprächen** mit Mitarbeitenden Fragen von Gleichstellung, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit einbezogen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Einführung von Führungskräftetrainings und Jahresgesprächen unterstützt und begleitet.

Zur Förderung von Vereinbarkeiten, zur Stärkung von geschlechter- und diversitätsorientierter Forschung und zur Entwicklung geschlechter- und diversitätsbezogener Kompetenzen hält die Universität bereits langjährig einen **Strategischen Fonds Gleichstellung** vor. Dieser ist für die Förderung von Maßnahmen und Projekten vorgesehen, die der Herstellung von Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern dienen sowie der Förderung von Vereinbarkeiten von Familie mit Beruf bzw. Studium.

Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen) können seit 2016 über den **ProScience Forschungsfonds** Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien für den Abschluss der Qualifikationsschrift (Promotion, Habilitation), die Förderung der Mobilität (Forschungs- und Vernetzungsaufenthalte) sowie individuelles Antragscoaching beantragen. Dieser ist beim Forschungsservice der Leuphana Universität Lüneburg verankert, das Gleichstellungsbüro ist beratend in den Ausschreibungs- und Vergabeprozessen tätig.

2.3. Studierende

Die Studierendenzahlen in den vier Fakultäten der Leuphana Universität Lüneburg zeigen, dass der Anteil weiblicher Studierender zwischen 41,6 Prozent in den Bachelorstudiengängen der Fakultät Wirtschaft und 85,6 Prozent im Master Kulturwissenschaft der Fakultät Kulturwissenschaften variiert und somit eine deutliche Spannbreite erkennbar ist (siehe Tabelle 8 in der Anlage 5). Ein differenzierter Blick auf die Bachelor- und Masterangebote verdeutlicht fachspezifische Unterschiede: Beispielsweise ist der Studentinnen-Anteil in den Bachelorformaten Ingenieurwissenschaften/ Industrie sowie Wirtschaftsinformatik mit rund 11 und 12 Prozent gering sowie in den Mastern Management und Financial Institutions sowie Management und Engineering mit rund 25 und 27 Prozent zwar deutlich höher aber noch verbesserbar. Im Bachelor Lehren und Lernen, im Master Lehramt an Grund- und Hauptschulen der Fakultät Bildung sowie in den Mastern Management and Marketing sowie Management and Human Ressources ist der Frauenanteil mit rund 87 und 78 Prozent hoch. **Aufgabe der Gleichstellungspolitik** ist es diese fachspezifischen Studierendenanteile zu hinterfragen und ihnen entgegenzuwirken, bspw. in dem mehr Männer für die Aufnahme eines Lehramtsstudiums oder der genannten Masterangebote motiviert werden oder auch indem die Öffentlichkeitsarbeit für diese Studienformate reflektiert wird. Der **Gleichstellungsauftrag** für Studierende beinhaltet neben der Begleitung und Beratung von Studierenden die Realisierung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Studium und Familie sowie den Abbau weiterer struktureller Benachteiligungen (siehe auch Kap. 4 und 5).

3. QUALITÄTSENTWICKLUNG DURCH INTEGRATIVES GENDERING UND DIVERSITY

Mit dem **Hochschulentwicklungsplan der Leuphana Universität Lüneburg (2016-2025)** erfolgt eine mittelfristige Planung, Ausrichtung und Schwerpunktbildung in den Bereichen Forschung, Lehre und Transfer. Gleichstellung ist in der Hochschulentwicklungsplanung als ein Querschnittsthema an verschiedenen Stellen verankert. Das Gleichstellungsbüro und die Senatskommission für Gleichstellung haben sich aktiv an der Fortschreibung beteiligt und im Kap. 8 „Gleichstellung und Diversität“ die wesentliche Entwicklungsziele einer geschlechter- und diversitätsorientierten Ausrichtung der Leuphana aufgezeigt.

3.1. Charta der Vielfalt

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Rahmen des Leuphana Salons zu Diversity "Vielfalt zwischen Anspruch und Wirklichkeit" in 2014 setzt die Leuphana ein Zeichen für eine wertschätzende, offene und chancengerechte Hochschulkultur. Aufgrund des starken Fokus der Charta der Vielfalt auf Unternehmen wurde von Teilnehmenden des Salons der Wunsch geäußert, die Charta an die spezifischen Gegebenheiten der Leuphana Universität anzupassen bzw. neu auszuformulieren. In einem **interaktiven Follow-up-Workshop** im Juli 2015 mit dem Titel "Charta der Vielfalt mit Leben füllen – Selbstverortung der Leuphana Universität" und einer daraus entstandenen kleinen Arbeitsgruppe wurde die Original Charta der Vielfalt überarbeitet. Die aus diesem Prozess entstandene Charta der Vielfalt für die Leuphana wurde mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Senatskommission für Gleichstellung, dem Präsidium, den Dekanen und den Fakultätsräten diskutiert und zum Teil bereits verabschiedet. Darüber hinaus wird diese **neue Fassung der Charta** zukünftig auf weiteren Hochschulebenen wie dem Senat und dem Studierendenparlament diskutiert, ggf. modifiziert, abgestimmt und anschließend publik gemacht. Die eingebrachten Vorschläge/Handlungsempfehlungen aus den beiden Workshops werden stetig weiter verfolgt.

3.2. Geschlechter- und Diversitätskompetenzen von Führungskräften fördern

Im Jahr 2014 gab es erstmals auf Initiative des Gleichstellungsbüros hin einen **Weiterbildungsworkshop für die erweiterte Hochschulleitung** an der Leuphana Universität Lüneburg. In diesem Workshop wurden die Prinzipien geschlechter- und diversitätsorientierter Führung sowie die dafür erforderlichen Kompetenzen vermittelt. Ein ähnliches Format ist in die jährlich stattfindende Workshop- und Einführungsveranstaltung für neuberufene Professorinnen und Professoren integriert (siehe hierzu auch Kap. 2.2). Das Gleichstellungsbüro unterstützt diese Formate durch Beratung bei der Auswahl und Akquise geeigneter Referent_innen.

3.3. Hochschulsekretariate und Entgeltgleichheit

Am 08. März 2016, dem Internationen Frauentag, wurde die **Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode – Arbeitsplatz Hochschulbüro“** mit einem Vortrag eröffnet. Sie bot einen umfassenden Einblick in die komplexe Arbeitswelt der Hochschulsekretariate. Die Arbeit dort hat sich in den vergangenen 20 bis 30 Jahren erheblich verändert. Die Sekretariatsaufgaben in einer modernen, leistungsstarken Hochschule sind vielfältiger geworden, es gibt gestiegene berufliche Anforderungen und die Arbeitsverdichtung hat zugenommen. In einem zweiten **Vortrag**

am 17. März 2016 mit dem Titel „**Hoch geschätzt – gering vergütet ?**“ sprach Frau Dr. Andrea Jochmann-Döll von der GEFA Forschung und Beratung zu Entgeltgleichheit in Hochschulbüros. In ihrem Vortrag stellte sie den EG-Check vor, ein Instrument für eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung und zur Prüfung der Entgeltgleichheit.

3.4. Broschüre „Professorinnen gestalten Wissenschaft, Hochschulkultur und Lebenszeit“

Einblicke in biografische Wege und das Wirken von Professorinnen an Hochschulen gibt die vom Gleichstellungsamt im Jahr 2015 herausgegebene Broschüre „**Professorinnen gestalten Wissenschaft, Hochschulkultur und Lebenszeit**“. Darin stellen sich **30 Professorinnen verschiedener Fachrichtungen** vor, die an der Lüneburger Universität seit ihrer Gründung im Mai 1989 tätig waren oder sind. Die Vielfalt der Persönlichkeiten und ihre reichhaltigen Akzente lassen erkennen, dass die bewegende Geschichte dieser jungen Universität von diesen Frauen maßgeblich mitgestaltet wurde. Sie sind oder waren zu unterschiedlichen Karrierezeitpunkten Mitglied der Universität und zeigen eine beachtliche Vielfalt an Karrierewegen und -zielen auf.

3.5. Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung

Als fakultätsübergreifendes, fachliches, inter- und transdisziplinäres sowie wissenschafts- und hochschulpolitisches Netzwerk wurde im Jahr 2015 das **Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“** initiiert. Eine erste Aktivität des Netzwerkes war die Konzeption und Durchführung von **drei Salongesprächen** im Sommersemester 2016:

- Erstes Salongespräch „Geschlechter- und Diversitätsforschung ist die Antwort – was waren die Fragen?“ am 20. April 2016
- Zweites Salongespräch „Flucht und Migration – zur sozialen Verantwortung der Wissenschaft aus gender- und diversitätstheoretischer Perspektive“ am 25. Mai 2016
- Drittes Salongespräch „Richtiges Leben in falschen Strukturen? Welche strukturellen Bedingungen fördern Geschlechter- und Diversitätsforschung?“ am 22. Juni 2016

Als weitere Aktivität wird es im Wintersemester 2016/17 eine 10-Minuten-Reihe „**Die 10 Minuten – die den Unterschied machen**“ mit elf Kurzvorträgen geben. Zu den übergeordneten Zielen des Netzwerkes gehören u. a. die Förderung und der Ausbau der (außer)universitären Vernetzung, die Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen in der Geschlechter- und Diversitätsforschung, die Koordination und Durchführung inter- und transdisziplinärer Forschungsprojekte innerhalb und außerhalb der Leuphana Universität Lüneburg sowie das Einbringen von Geschlechter- und Diversitätsthemen in unterschiedliche Öffentlichkeiten. Für die **Koordination des Netzwerkes** konnte das Gleichstellungsbüro erfolgreich Drittmittel für die Besetzung einer Referent_innen-Stelle über zwei Jahre einwerben. Aus Mittel des Professorinnen-Programms und in Kooperation mit der Fakultät Kulturwissenschaften wurde die Stelle einer bzw. eines **Gastwissenschaftler_in für Geschlechter- und Intersektionalitätsforschung** (100%, in Anlehnung an W2) in 2016 ausgeschrieben, die in der Fakultät Kulturwissenschaften verortet ist. Mit der Besetzung der Stelle ist das Ziel verbunden die Geschlechter- und Diversitätsforschung bzw. Lehre fakultätsübergreifend zu stärken, den wissenschaftlichen Nachwuchs in diesen Themenfeldern zu fördern und wissenschaftliche Impulse der Stelleninhaber_in in das Netzwerk einfließen zu lassen. Die Förderung des Netzwer-

kes, seiner Aktivitäten und generell einer geschlechter- und diversitätsorientierten Forschung erfolgt an der Leuphana Universität über das Integrative Gendering und Diversity.

3.6. Geschlechter- und Diversitätsaspekte in Studium und Lehre

Eine **universitätsumfassende Auseinandersetzung** mit gesellschaftlicher Heterogenität, sozialer Ungleichheit, Diskriminierungserfahrungen und individuellen Potenzialen in Bezug auf Studierende im Besonderen und im Hochschulkontext im Allgemeinen ist eines der Ziele der Gleichstellungsarbeit. Zur Verbesserung der Qualität in Studium und Lehre werden daher nach Bedarf und Zielgruppe **Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote** realisiert um Studierende, die Studienadministration und Lehrende für das gesellschaftsrelevante Themenfeld zu sensibilisieren und um diesen potenzielle Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Darüber hinaus werden auf Nachfrage von Hochschulangehörigen zahlreiche **Beratungen und Prozessbegleitungen** in dem Themenbereich und **inhaltliche Inputs** regelmäßig durchgeführt.

Studierende sind keine homogene Gruppe. Aus unterschiedlichen Biographien und Identitäten ergeben sich vielfältige Anforderungen an die Lehrenden. Daher ist es wichtig sowohl der eigenen Verortung in Lehr- und Lern-Kontexten als auch folgenden Fragen nachzugehen: Wie können vielfältige Erfahrungshintergründe und Lebenslagen von Studierenden in der Lehre berücksichtigt und Ausschließungen vermieden werden? Was braucht es an Methoden und Haltung, um differenzsensibel und teilhabeorientiert zu lehren und zu lernen? Diese und weitere Fragen sind für eine geschlechter- und diversitätsorientierte Lehre handlungsleitend. Es werden regelmäßig und nach Bedarf **Workshops** angeboten, die diese Fragen aufgreifen, das Bewusstsein für die Thematik fördern, einen Austausch ermöglichen und Handlungsoptionen aufzeigen. So wurde beispielsweise ein interaktiver Workshop „Differenzsensibel und teilhabeorientiert lernen und lehren – Mögliche Ansatzpunkte“ im Rahmen des ersten Tages der Lehre an der Leuphana für Lehrende, Studierende und weitere Interessierte konzipiert und durchgeführt. Das daraus resultierende **Infopaket mit hilfreichen Materialien, Handreichungen, Links und Literaturhinweisen** wurde den Teilnehmenden bereitgestellt. Diese Informationen werden zurzeit weiter aufbereitet, um diese für alle Hochschulangehörige online zur Verfügung zu stellen.

Das Gleichstellungsbüro ist in den Prozess der **Systemakkreditierung** eingebunden: Die Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit sowie der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern, von ausländischen Studierenden und Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind wesentliche Kriterien, die der Akkreditierungsrat im Jahr 2008 als bedeutende Aspekte aufgreift, die ein System der Selbststeuerung erfüllen sollte. Die Leuphana Universität Lüneburg hat daher in die Programm-Ordner der Studienformate, die den Gutachtenden vorgelegt werden, ein eigenes Kapitel zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Lehre und Studium integriert. Das Gleichstellungsbüro berät die Studienprogramm-Verantwortlichen im Verlauf des Akkreditierungs-Prozesses, ist aktiv an den Entwicklungsgesprächen beteiligt und verfasst abschließende Stellungnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin waren seit 2014 an insgesamt 14 Entwicklungsgesprächen beteiligt und haben 8 Programmordner aus Geschlechter- und Diversitätsperspektive kommentiert.

4. GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN UND PROJEKTE

Einen großen Schwerpunkt in der Gleichstellungarbeit nimmt **Beratung** von Hochschulmitgliedern und -einrichtungen ein: Bspw. berät der **Familienservice** Studierende und Mitarbeitende zu Fragen der Vereinbarkeiten und zum Nachteilsausgleich, im Rahmen der **Mentoring-Angebote** erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen Unterstützung in der Beantwortung ihrer karriererelevanten Fragen. Weitere eher thematisch orientierte Bereiche in der Beratungstätigkeit des Gleichstellungsbüros sind die Integration von geschlechter- und diversitätsrelevanten Themen in **Drittmittelanträge und Forschungsprojekte**: Bspw. fand im Jahr 2014 eine gemeinsame Informationsveranstaltung von Forschungsservice und Gleichstellungsbüro zur Ausschreibung „Wissen – Macht – Geschlecht“ des Niedersächsischen Wissenschaftsministerium statt. Im Rahmen von Evaluationen, wie bspw. der durch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen (WKN) im Auftrag der Landesregierung, bei der Beantragung von koordinierten Programmen der DFG etc. ist der Nachweis von hochschuleigenen Nachwuchsförderformaten und -angeboten sowie von Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit erforderlich. Auch hier wird das Gleichstellungsbüro beratend und unterstützend tätig. Ferner berät es bei der **Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Lehrformate** wie bspw. in die Startwoche, in einzelne Module oder auch in hochschuldidaktische Angebote. Die Beratung von Beteiligten an Stellenbesetzungsverfahren, von Hochschulgremien allgemein sowie von einzelnen Hochschulmitgliedern zu arbeitsplatzrelevanten Themen, bei Diskriminierungen, (sexueller) Belästigung etc. sind weitere Tätigkeitsbereiche des Gleichstellungsbüros. **Diverse Veranstaltungen** (siehe Anlage 6) wie Workshops, Vorträge und Ausstellungen tragen zur **Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder** für gleichstellungs- und diversitätsrelevante sowie familienorientierte Themen bei. Im Folgenden werden ausgewählte Arbeitsbereiche und Aktivitäten des Gleichstellungsbüros genannt:

4.1. Professorinnenprogramm

Die Leuphana Universität hat sich an der Ausschreibung des Bund-Länder-Programmes „Professorinnenprogramm“ beteiligt, welches u. a. die Gewinnung von Frauen in Spaltenpositionen in der Wissenschaft zum Ziel hat. Im Professorinnenprogramm I hat die Universität mit der Berufung von drei Professorinnen insgesamt **1,3 Millionen Euro Drittmittel** für den Zeitraum von 2013 bis 2015 eingeworben. Das zugrunde gelegte **Gleichstellungskonzept** fokussierte u. a. die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Stärkung der Geschlechterforschung. Im Jahr 2014 wurde die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes positiv begutachtet, es konnten drei weitere Regelprofessorinnen für 5 Jahre gefördert werden. Mit den ab dem Jahr 2015 eingeworbenen **2 Millionen Euro** konnten die begonnenen **Gleichstellungsmaßnahmen** gestärkt und ausgebaut werden: Ziel bleibt auch in dieser Förderphase die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring-Maßnahmen (Programmlinien „ProScience“ und „ProViae“) zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc- und Promotionsphase, Frauenförderstellen und -stipendien sowie durch den ProScience Forschungsförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Präsidiumsrichtlinie, beschlossen am 04.05.2016). Weiterhin werden diese Mittel zur Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung eingesetzt, in dem in Kooperation mit der Fakultät Kulturwissenschaften die Stelle einer bzw. eines Gastwissenschaftler_in für Ge-

schlechter- und Intersektionalitätsforschung (100%, in Anlehnung an W2) in 2016 ausgeschrieben wurde, die das Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ unterstützen wird (siehe auch Kap. 3.5.).

4.2. Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses: ProScience und ProViae

Zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in allen Qualifizierungsstufen – auf dem Weg in die Professur und zur Erhöhung des Professorinnen-Anteils in der Wissenschaft – bedarf es herausragender Nachwuchswissenschaftlerinnen, die neben der erforderlichen fachlichen Expertise über spezifische Schlüsselkompetenzen und Netzwerke in der Scientific Community verfügen. Seit 2001 setzt das Gleichstellungsbüro Mentoring-Formate auf und um. Sie dienen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg in die Professur und in Führungspositionen außerhalb von Hochschulen. In den Jahren 2013 und 2015 wurden die Mentoring-Programme neu konzipiert und den Anforderungen und Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses angepasst: Das Mentoring-Angebot für Studierende (ehemals „Vom Studium in den Beruf“, jetzt „enter-JOB“) ist im Sinne des Konzeptes des Integrativen Gendering und Diversity Anfang des Jahres 2016 in den Career Service überführt und erfolgreich implementiert worden. Die Angebote ProScience und ProViae sind im Gleichstellungsbüro verblieben: **ProScience** zielt dabei auf die Auseinandersetzung mit dem Thema Berufung und Berufungsfähigkeit, während **ProViae** jene adressiert, die eine Karriere in den Bereichen außeruniversitäre Forschung, Wirtschaft, Verwaltung, Kultur oder in Stiftungen anstreben. Beide Programme beinhalten neben dem Austausch im Tandem mit einer Mentorin bzw. einem Mentor spezifische Gruppen- und bedarfsorientierte Einzelcoachingformate sowie qualifizierende Workshops zu karriererelevanten Themen wie Netzwerken, kollegiale Beratung, Publizieren oder professionelle Körpersprache. Insgesamt werden rund 15 Workshops pro Programm und Durchgang angeboten. In den Jahren 2014 bis 2016 haben in jeweils drei Programmrunden insgesamt 179 Mentees an den Mentoring-Angeboten teilgenommen. Am Mentoring-Programm „Vom Studium in den Beruf“ haben 95 Mentees von 2014 bis 2015 teilgenommen. In den Jahren 2014 bis 2016 haben an der Programmlinie ProScience 19 Mentees, an Pro_M bzw. ProViae insgesamt 40 Mentees teilgenommen. Im Jahr 2016 wurde erstmals in enger Zusammenarbeit mit der Graduate School der Leuphana Universität Lüneburg eine Summer School „How many Roads? Kompetenztage für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ mit qualifizierenden Workshops und Informationsveranstaltung zu relevanten Themen im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifizierungszeit angeboten. An dieser nahmen insgesamt 52 Nachwuchswissenschaftlerinnen teil.

4.3. Gender-Diversity-Zertifikat

Mit dem studienintegrierten Gender-Diversity-Zertifikat legen Studierende des Leuphana College einen inhaltlichen Schwerpunkt innerhalb des Komplementärstudiums: Neben den zwei Grundlagenveranstaltungen wählen sie aus durchschnittlich 20 Seminaren ein für sie thematisch passendes Seminar. Im Rahmen des Zertifikates nehmen die Studierenden an Lehrveranstaltungen teil, die ihnen Reflexionsmöglichkeiten ihrer zugrunde liegenden Normvorstellungen eröffnen. Sie hinterfragen stereotypische Zuschreibungen, betrachten soziale Konstruktionsprozesse und ihr Zusammenwirken und erwerben die Voraussetzungen dafür, sich in gesellschaftliche Transformationsprozesse einzubringen. Seit dem Start im Wintersemester 2012/13 haben sich rund **80 Studierende für das Gender-Diversity-Zertifikat** angemeldet. Fünfzehn Personen haben dieses bereits abgeschlossen. Die erste Evaluation im

Dezember 2015 unter den Studierenden, die das Zertifikat bereits erhalten haben bzw. kurz davor sind, zeigt, dass dieses einen wichtigen Beitrag für die gesellschaftliche Verantwortung junger Menschen leistet.

4.4. Gender-Diversity-Portal

Auf dem Gender-Diversity-Portal finden sich Informationen und Zugänge zu den Themenfeldern gesellschaftliche Heterogenität, Antidiskriminierung, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit. Einzelne Themenbereiche werden fortlaufend überarbeitet und für die einzelnen Zielgruppen entsprechend aufbereitet wie z. B. „**Antidiskriminierung an der Leuphana**“. Im November 2015 ist die Seite „**Sprache und Gerechtigkeit**“ auf dem Gender-Diversity-Portal online gegangen. Auf der Seite ist eine Materialsammlung mit Anregungen für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache eingestellt. Sie bietet Unterstützung für wissenschaftliches Arbeiten, den alltäglichen Sprachgebrauch oder eine sensible, inkludierende Öffentlichkeitsarbeit. Damit werden Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte, People of Color und LGBTTIQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual, Transgender, Intersex, Queer) gleichermaßen angesprochen und einbezogen. Auf Anregung einer Studentin und einer Lehrenden wurde die Seite „**Thematische Perlen**“ auf dem Gender-Diversity-Portal für hervorragende Hausarbeiten von Studierenden gestaltet. Diese Hausarbeiten stellen äußerst relevante Fragen an die Gesellschaft und ihre Normvorstellungen. Des Weiteren steht den Studierenden ein **Vorlesungsverzeichnis „Chancengerechtigkeit“** zur Verfügung. Diese fächerübergreifende Zusammenstellung umfasst Lehrveranstaltungen zu verschiedenen Themen gesellschaftlicher Heterogenität, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Ungleichheit.

4.5. Barrierefreiheit – „Ohne Barrieren studieren“

Ein besonderer Schwerpunkt im Themenkomplex „Diversität“ liegt auf **Aktivitäten für Studierende mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen**. In diesem Zusammenhang werden die bisherigen **Homepagenseiten** zu diesem Thema überarbeitet und einzelne Informations- und Unterstützungsangebote für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen neu zusammengestellt. Dieser Themenbereich wird weiterhin kontinuierlich ausgebaut um die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit dieser Informationen für Studierende zu erhöhen. Das Gleichstellungsbüro arbeitet hier eng mit dem neu gegründeten „**Autonomes Referat für Studierende mit Chronischen Erkrankungen, Handicaps, Inklusion, Psychischen Erkrankungen/Beeinträchtigungen, Empowerment und Lernbeeinträchtigungen" (ARCIPEL)** zusammen. Weitere Maßnahmen und Fortbildungsveranstaltungen sind geplant. Die Implementierung von **Nachteilsausgleichen** für Studierende mit Behinderungen, chronischen oder psychischen Erkrankungen muss stetig weiterentwickelt werden.

5. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

Kernaufgabe des Familienservice ist die Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium als ein wichtiges und zentrales Anliegen der Beschäftigten und Studierenden der Leuphana Universität. **Familie bedeutet** hierbei nicht nur die Erziehungsverantwortung für Kinder, sondern jegliche Lebensgemeinschaft, in der langfristig soziale Verantwortung für andere Personen (wie pflegebedürftige Angehörige) übernommen wird. Neben der Beratung setzt der Familienservice fortlaufend Angebote um, die zur Verwirklichung einer familienfreundlichen Hochschulkultur und -struktur beitragen. So wurden zuletzt Informations- und Beratungsmaterialien für Eltern von Kindern mit Behinderungen gesammelt und erarbeitet. Für all diese Aktivitäten ist die Leuphana Universität Lüneburg in den vergangenen Jahren mit dem **FaMi-Siegel** für familienfreundliche Unternehmen in der Region Nordost-niedersachsen (2013-2015) ausgezeichnet worden. Mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ ist die Leuphana auch dem **Best Practice Club „Familie in der Hochschule“** beigetreten, einem Netzwerk bundesdeutscher Hochschulen, die voneinander und miteinander lernen und einen offenen Dialog für die Umsetzung von Familiengerechtigkeit an deutschen Hochschulen pflegen. Aus diesen Aktivitäten und Vernetzungen resultieren wichtige Impulse für die zukünftige Ausrichtung bestehender und neuer Angebote des Familienservices.

5.1. Kinderbetreuung und Angebote für Kinder

Zu den Angeboten gehören die **Kindergrößtagespflege "Villa Milchzahn"** mit 8 Plätzen an der Leuphana Universität. Diese steht den Kindern von Beschäftigten und Studierenden zur Verfügung. Des Weiteren unterstützt der Familienservice bei der Organisation von Kinderbetreuung während Tagungen, Konferenzen und Gremien nachmittagen. Auch das **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** in Gebäude 14, das Studierenden und Beschäftigten zur Nutzung zur Verfügung steht, wird durch den Familienservice betreut. Ebenfalls zum Angebot des Familienservices gehört die **Ausleihe mobiler Spielkisten**, die Studierenden und Beschäftigten der Universität zur Verfügung stehen, wenn sie ihre Kinder im Notfall mit an den Arbeitsplatz nehmen müssen. Jährlich organisiert der Familienservice eine **Sommerferienbetreuung für Kinder** von Beschäftigten. Diese findet jeweils für drei Wochen in den Räumen der Kita Campus statt. Jährlich wird auch der **Zukunftstag** für Jungen und Mädchen (Girls' Day/ Boys' Day) durch den Familienservice organisiert und begleitet. Das Angebot nehmen rund 45 Mädchen und Jungen im Jahr in Anspruch.

5.2. Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

Weitere Angebote, die vom Familienservice in die Hochschule eingebracht und etabliert werden, sind **Workshops und Informationen veranstaltungen** zu den Themen „Pflege von Angehörigen“, „Mit Demenz leben – Demenzkranke und ihre Angehörigen“ und „Burnout-Prophylaxe für pflegende Angehörige“, die in Kooperation mit der internen Weiterbildung in den Jahren 2015 und 2016 realisiert wurden. Der Themenbereich „Pflege“ wurde neu in den Familienservice aufgenommen. Ein Stammtisch für Hochschulmitglieder zum Thema Pflege von Angehörigen ist ebenfalls geplant.

5.3. Nachteilsausgleich durch Vorwahlrecht

Das **Vorwahlrecht** als eine Form des Nachteilsausgleiches bei Lehrveranstaltungen eröffnet **Teilzeitstudierenden und regulär Studierenden mit zeitlichen Einschränkungen** durch Kinderbetreuung, Schwangerschaft, Pflege eines pflegebedürftigen nahestehenden Angehörigen, Schwerbehinderung oder schwerer Erkrankung die Möglichkeit vor Beginn des regulären Anmeldeverfahrens in ausgewählten Lehrveranstaltungen bevorzugt zugelassen zu werden. Die Registrierung erfolgt direkt im Büro des Familienservices. Vom Wintersemester 2014/15 bis zum Wintersemester 2016/17 haben sich 156 Studierende für das Vorwahlrecht neu registrieren lassen.

6. LANDES- UND BUNDESAKTIVITÄTEN ZUR GLEICHSTELLUNG

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

6.1. Landesaktivitäten

Die zentrale Vernetzung auf Landesebene erfolgt über die Landesarbeitsgemeinschaft der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LNHF). Die LNHF arbeitet mit den Organen eines Vorstandes und eines Arbeitsausschusses, ein Organ zur Beratung und Unterstützung des Vorstandes. Von 2012-2016 war die Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana gewähltes und stimmberechtigtes Mitglied im Arbeitsausschuss der LNHF. Seit 2016 ist sie stellvertretendes Mitglied im Arbeitsausschuss. Gemeinsam mit den Akteurinnen der LNHF sowie weiteren landesweiten Partner_innen wurden verschiedene Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen gestaltet.

Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (2014 bis 2016)

MWK, LHK und LNHF haben 2014 einen gemeinsam 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.

Im Kontext der Dialoginitiative wurden in 2015 drei Workshops durchgeführt zu den Themen:

- Geschlechtergerechte Personalentwicklung
- Geschlechtergerechte Führungskultur
- Geschlechtergerechte Beteiligungskultur

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

„Offensive für eine niedersächsische Hochschulgleichstellungsstrategie 2020“ (2015 bis 2016)

Das landesweite Projekt der Hochschulgleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbüros befasste sich mit den Perspektiven der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. In drei Workshops und einer Zukunftswerkstatt fanden Austausch und Diskussionen zur Gleichstellungspolitik in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, zu hochschulpolitischen Zielsetzungen in den Bereichen Familienfreundlichkeit, Diversität und Internationalisierung sowie zu Prozessabläufen und zur Wirksamkeit von Gleichstellungsarbeit statt. Zudem arbeiteten die Gleichstellungsbeauftragten und die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros in verschiedenen Arbeitsgruppen der LNHF oder auf Landesebene mit.

6.2. Bundesaktivitäten

Die Vernetzung auf Bundesebene erfolgt über die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Deutschland (BuKoF) und über weitere inhaltlich orientierte Arbeitsgruppen, wie die AG Diversity an Universitäten und den Best Practice Club „Familie in der Hochschule“.

Seit 2015 ist die Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana Mitglied des Vorstands der BuKoF. Die BuKoF ist der bundeweite Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie weiterer geschlechterpoliti-

scher Akteur_innen an Hochschulen in Deutschland. Ziele der BuKoF sind die Implementierung von Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe und die Weiterentwicklung von Gleichstellung an Hochschulen. Die BuKoF steht im engen Austausch mit Wissenschaftsorganisationen und Politik, bringt die Anliegen der BuKoF in hochschulpolitische Prozesse ein und erarbeitet Stellungnahmen im Kontext von Hochschul- und Geschlechterpolitik. Von 2013 bis 2015 war sie bereits Sprecherin der BuKoF Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ und damit Mitglied des erweiterten Vorstands der BuKoF.

6.3. Liste der Vernetzungen:

- Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)
- Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)
- Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)
- Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring e. V.
- Mitglied der Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen in NRW
- Mitglied in der bundesweiten Arbeitsgemeinschaft "Diversity an Hochschulen"
- Mitzeichnung der Charta der Vielfalt
- Mitzeichnung Erfolgsfaktor Familie
- Mitglied in der Initiator_innengruppe FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in Nordostniedersachsen

7. AUSSTATTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Dr. Kathrin van Riesen

DAS GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Referentin für Gleichstellung: Dr. Anja Thiem

Referentin für Gender und Diversity: Valentina Seidel, M. A. (Projektmitarbeiterin bis 2018)

Koordinatorin im Mentoing ProScience: Dr. Ingrid Holst (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 2019)

Koordinatorin im Mentoring ProViae: Dr. des Katherine Braun (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 2019)

Koordinatorin des Netzwerks Geschlechter- und Diversitätsforschung: Karin Fischer, M. A. (Projektmitarbeiterin in Teilzeit bis 2018)

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

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

Verwaltung und Administration: Heike Klemm

Studentische Mitarbeiter_innen: Jelena Berner, Tatjana Szalkau, Aljoscha Al-Bardri

DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Fakultät Bildung: Sabine Teichmüller, M. A. und Prof. Dr. Birgit Althans

Fakultät Kulturwissenschaften: Prof. Dr. Christoph Brunner (seit April 2016)

Fakultät Wirtschaftswissenschaften: Dr. Brit-Maren Block und Prof. Dr. Ursula Weisenfeld

Fakultät Nachhaltigkeit: Dr. Agnes Friedel, Prof. Dr. Jantje Halberstadt (seit April 2016)

(Amtszeit jeweils 2 Jahre)

Leuphana Universität Lüneburg
Scharnhorststraße 1
21335 Lüneburg

- » **www.leuphana.de/gleichstellung**
- » **www.leuphana.de/gender-diversity-portal**

Anlagen:

Anlage 1: „Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen“

Anlage 2: „Beschäftigte nach den Fakultäten“ (Tabellen 2 bis 5)

Anlage 3: „Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik – nicht-wissenschaftlicher Bereich“

Anlage 4: „Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der Leuphana Universität Lüneburg“

Anlage 5: „Gesamtübersicht der Studierenden nach Fakultäten“

Anlage 6: „Veranstaltungen 2014 bis 2016“

Anlage 1: „Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen“ (Stand: 24.08.2016)

Leitgedanken, Entwicklungsziele und Kodices

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 Kodices:

Im Juli 2008 hat die DFG die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verabschiedet. Die Leuphana Universität Lüneburg hat sich freiwillig verpflichtet diese Standards umzusetzen, eigene Zielzahlen zur Herstellung von Chancengleichheit zu entwickeln sowie personelle und strukturelle Maßnahmen zur Schaffung und Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu ergreifen.

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.

Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten an der Leuphana Universität Lüneburg seit 2001

Kategorie	Maßnahme	Zielgruppe	implementiert seit	strukturelle Verankerung
Studium und Lehre	Gender-Diversity-Zertifikat studienbegleitendes Angebot im Komplementärstudium zur Vermittlung von Geschlechter- und Diversitätskompetenzen	Studierende im Bachelorstudium	2012	College Gleichstellungsbüro
	Gender-Diversity-Portal Vermittlung und Integration von Geschlechter- und Diversitätsaspekten in Forschung, Lehre, Studium, Hochschulorganisation und in den Transfer	Studierende, Beschäftigte, Externe	2008	Gleichstellungsbüro
	Geschlechter- und Diversitätsaspekte in der Lehre Beratung zu Geschlechter- und Diversitätsaspekten in der Lehre nach dem Konzept des Integrativen Gendering und Diversity	Lehrende	2006	Lehrwerkstatt Gleichstellungsbüro
	Professuren mit Teildenomination „Gender“ (zwei insgesamt, davon eine im Maria-Goeppert-Mayer-Programm)	Studierende	1995 und 2013	Fakultäten
Forschungsförderung und Geschlechterforschung	Netzwerk „Geschlechter- und Diversitätsforschung“ Aufbau eines fachlichen sowie inter- und transdisziplinären Netzwerkes von Wissenschaftler_innen, um eine dialog-, kooperations-, geschlechter- und diversitätsorientierte Forschung und Lehre zu intensivieren	Forschende und Studierende	2015	fakultätsübergreifend
	Integratives Gendering und Diversity in der Forschung Implementierung einer geschlechtersensiblen und geschlechterreflektierenden Forschung durch Beratung,	Forschende	2012	Forschungsservice Gleichstellungsbüro

	Vernetzung, Austausch sowie Handlungsleitfäden			
Nachwuchsförderung	Postdoc- und Promotionsstipendien sowie Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Postdoktorandinnen, Promovendinnen	2011 (als Projekt)	Präsidium
	Coaching- und Beratungsangebote zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen	2011	Gleichstellungsbüro/Mentoring Graduate School
	Mentoring-Programm "ProScience" Förderung der Zielgruppe zur weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung für eine Professur	Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Endphase der Promotion, der Postdoc-Phase, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen	2011 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/Mentoring
	Kinderzulage 400,- Euro bei Qualifizierungsstipendien	Promotions- und Postdoc-Stipendiatinnen	2010	Präsidium Graduate School
	Verlängerung von Stipendien um bis zu 12 Mon. aufgrund von Kinderbetreuung	Promotions- und Postdoc-Stipendiatinnen	2010	Präsidium Graduate School
	Mentoring-Programm „ProViae“ (ehemals „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ und „Pro_M“) Förderung der Zielgruppe in der Orientierung auf und Qualifizierung für außeruniversitäre Berufsbereiche	Nachwuchswissenschaftlerinnen	2001, 2013 bzw. 2016 (als Projekt)	Gleichstellungsbüro/Mentoring
	Mentoring-Programm „enterJOB“ (ehemals „Vom Studium in den Beruf“)	Studierende, Absolvent_innen	2001 bzw. seit 2016 Career Service (als Projekt)	Career Service (ehemals Gleichstellungsbüro)
Familienfreundliche Hochschule	Projekt-Mentoring: „Projektmentoring für Schülerinnen“ Studentinnen als Mentorinnen – „Robotik“	Studentinnen, Schülerrinnen	2001	Fak. Wirtschaft, assoz. Gleichstellungsbüro/Mentoring
	Eltern-Kind-Arbeitszimmer in der Graduate School	Studierende, Promovierende	2014	Gleichstellungsbüro/Familienservice
	Einrichtung eines Familienservices Unterstützung und Beratung	Hochschulangehörige	2012	Gleichstellungsbüro
	Kinderbetreuung während der Gremienzeit	Beschäftigte	2012	Gleichstellungsbüro/Familienservice
	„Villa Milchzahn“ Kindergartenpflege für Kinder im Alter von 1-3 Jahren	Beschäftigte	2011	Gleichstellungsbüro/Familienservice Präsidium
	Vorwahlrecht für Studierende mit Kind(ern) und Teilzeitstudierende	Studierende	2011	Fakultäten Gleichstellungsbüro/Familienservice
	Geregeltes flexibles Teilzeitstudium	Studierende	2008	Fakultäten

	zur besseren Vereinbarkeit von Studium mit Familie und Erwerbstätigkeit			Schools
	Sommerferienbetreuung für Kinder im Alter von 2-10 Jahren	Beschäftigte	2003	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	Zukunftstag für Jungen und Mädchen Geschlechtsspezifische Angebote	Beschäftigte und Externe	2002	Gleichstellungsbüro/ Familienservice
	„EliStu – Eltern im Studium“ Beratung und Kindernotbetreuung	Studierende mit Kind(ern)	2001	AStA Gleichstellungsbüro
Ordnungen und Richt- linien	ProScience Forschungsförderfonds Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendi- en, Förderung der Mobilität und individuelles Antrags- coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Nachwuchswissen- schaftlerinnen	2016 (als Projekt)	Präsidium Forschungsservice Gleichstellungsbüro
	Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminie- rung, Gewalt und sexueller Belästigung	Hochschulangehörige	2013	Senat
	Gendergerechte Mittelverteilung in den Fakultä- ten (Gender Budgeting)	Professor_innen in Erziehungs- und Pfle- gezeiten	2011	Fakultäten
	Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG	Hochschulangehörige	überar- beitet 2010	Senat
	Geschlechtergerechte Sprache Verankerung in Senatsrichtlinie	Hochschulangehörige	2010	Senat
	Strategischer Fonds „Gleichstellung“ Unterstützung von Maßnahmen und Förderungen, die der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Män- nern dienen	Hochschulangehörige	2005	Präsidium
	Positionspapiere der Fakultäten zur Förderung von Gleichstellung und Diversität	Hochschulangehörige	2013	Fakultäten
Weiteres	Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Qualitätsmanagement-prozesse zur Sys- temakkreditierung	Hochschulangehörige	2012/201 3	Präsidium Team Q Gleichstellungsbüro
	Integration von Gleichstellungs-aspekten und - zielen im Nachhaltigkeitsbericht	Hochschulangehörige und Externe	2009	Präsidium
	Integration von Geschlechter- und Diversitäts- Aspekten in die Profilpapiere von Berufungsver- fahren		2008	Fakultäten
	Gender- und Diversitykompetenz-Workshop in der Hochschuldidaktik	Wissenschaftlicher Nachwuchs und Wis- senschaftler_innen	2008	Lehrwerkstatt
	Veranstaltungen zur Geschlechter- und Diversi- tätssensibilisierung in der internen Weiterbil- dung	Beschäftigte	2006	Beauftragte für inter- ne Weiterbildung
	Regelmäßige Initiierung von Ausstellungen und Veranstaltungen zur Sensibilisierung für ge- schlechter- und diversitätsrelevante Themen	Hochschulangehörige und Externe	2005	Gleichstellungsbüro

Anlage 2: „Beschäftigte nach den Fakultäten“ (Tabellen 2 bis 5) (Stand: 01.12.2015)

Fakultät Bildung			
Beschäftigte der Fakultät	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	21	20	95,2
wissenschaftliches Personal -gesamt-	105	63	60,0
Gesamt	126	83	65,9
wissenschaftliches Personal			
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	75	49	65,3
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	9	7	77,8
Professuren	30	13	43,3
davon Regelprofessuren*	25	12	48,0
davon Juniorprofessuren	1	0	0,0
davon Professuren auf Zeit**	4	1	25,0

* einschließlich Apl. Prof's, die mit Professorenaufgaben betraut sind

** temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, sowie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren

Tabelle 2: Beschäftigte in der Fakultät Bildung

Fakultät Kulturwissenschaften			
Beschäftigte der Fakultät	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	15	14	93,3
wissenschaftliches Personal-gesamt-	77	34	44,2
Gesamt	92	48	52,2
wissenschaftliches Personal			
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	41	20	48,8
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	7	2	28,6
Professuren	36	14	38,9
davon Regelprofessuren*	19	5	26,3
davon Juniorprofessuren	6	5	83,3
davon Professuren auf Zeit**	11	4	36,4

* einschließlich Apl. Prof's, die mit Professorenaufgaben betraut sind

** temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, sowie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren

Tabelle 3: Beschäftigte in der Fakultät Kulturwissenschaften

Fakultät Nachhaltigkeit			
Beschäftigte der Fakultät	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	28	25	89,3
wissenschaftliches Personal -gesamt-	144	67	46,5
Gesamt	172	92	53,5
wissenschaftliches Personal			
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	114	59	51,8
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	3	3	100,0
Professuren	30	8	26,7
davon Regelprofessuren	22	4	18,2
davon Juniorprofessuren	4	3	75,0
davon Professuren auf Zeit*	4	1	25,0

* temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, sowie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren

Tabelle 4: Beschäftigte in der Fakultät Nachhaltigkeit

Fakultät Wirtschaftswissenschaften			
Beschäftigte der Fakultät	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	37	28	75,7
wissenschaftliches Personal-gesamt-	141	44	31,2
Gesamt	178	72	40,4
wissenschaftliches Personal			
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	63	31	49,2
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	26	16	61,5
Professuren	78	13	16,7
davon Regelprofessuren	62	9	14,5
davon Juniorprofessuren	11	3	27,3
davon Professuren auf Zeit*	5	1	20,0

* temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, sowie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren

Tabelle 5: Beschäftigte in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Anlage 3: „Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik – nicht-wissenschaftlicher Bereich“ (Stand: 01.12.2015)

	Mitarbeiter_innen im Verwaltungsdienst gesamt					davon befristet beschäftigt					davon unbefristet beschäftigt					davon Teilzeit* beschäftigt					davon Vollzeit beschäftigt				
	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %
Beamte	21	11	10	52,4	47,6	2	0	2	0	100	19	11	8	57,9	42,1	5	5	0	100	0	16	6	10	37,5	62,5
Entgeltgruppe 15 und 14	13	8	5	61,5	38,5	4	2	2	50,0	50,0	9	6	3	66,7	33,3	1	1	0	100	0	12	7	5	58,3	41,7
Entgeltgruppe 13	103	76	27	73,8	26,2	56	45	11	80,4	19,6	47	31	16	66,0	34,0	55	43	12	78,2	21,8	48	33	15	68,8	31,25
Entgeltgruppe 12 und 11	57	24	33	42,1	57,9	15	7	8	46,7	53,3	42	17	25	40,5	59,5	16	9	7	56,3	43,8	41	15	26	36,6	63,41
Entgeltgruppe 10 und 9	87	67	20	77,0	23,0	18	14	4	77,8	22,2	69	53	16	76,8	23,2	33	30	3	90,9	9,1	54	37	17	68,5	31,48
Entgeltgruppe 8 und 7	32	23	9	71,9	28,1	11	8	3	72,7	27,3	21	15	6	71,4	28,6	7	7	0	100	0,0	25	16	9	64,0	36,0
Entgeltgruppe 6	110	98	12	89,1	10,9	23	21	2	91,3	8,7	87	77	10	88,5	11,5	66	64	2	97,0	3,0	44	34	10	77,3	22,73
Entgeltgruppe 2 bis 5	30	16	14	53,3	46,7	1	1	0	100	0	29	15	14	51,7	48,3	11	10	1	90,9	9,1	19	6	13	31,6	68,42
Auszubildende	10	1	9	10,0	90,0	10	1	9	10,0	90,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1	9	10,0	90,0
Gesamt	463	324	139	70,0	30,0	140	99	41	70,7	29,3	323	225	98	69,7	30,3	194	169	25	87,1	12,9	269	155	114	57,6	42,38

* Teilzeit: unter 80% wöchentlicher Arbeitszeit

Tabelle 6: Mitarbeiter_innen in Verwaltung und Technik

Anlage 4: „Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der Leuphana Universität Lüneburg“ (Stand 01.12.2015)

	wiss. Mitarbeiter_innen gesamt*					davon befristet beschäftigt					davon unbefristet beschäftigt					davon Teilzeit** beschäftigt					davon Vollzeit beschäftigt				
	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %	Ges.	weibl.	männl.	Anteil w in %	Anteil m in %
wiss. Nachwuchs (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)*	52	31	21	59,6	40,4	52	31	21	59,6	40,4	0	0	0	0	44	29	15	65,9	34,1	8	2	6	25,0	75,0	
Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lektor_innen	33	19	14	57,6	42,4	7	6	1	85,7	14,3	26	13	13	50,0	50,0	16	8	8	50,0	50,0	17	11	6	64,7	35,3
sonstige wissen-schaftl. Mitarbeiter_innen	304	163	141	53,6	46,4	273	152	121	55,7	44,3	31	11	20	35,5	64,5	190	118	72	62,1	37,9	114	45	69	39,5	60,5
Gesamt	389	213	176	54,8	45,2	332	189	143	56,9	43,1	57	24	33	42,1	57,9	250	155	95	62,0	38,0	139	58	81	41,7	58,3

*ohne Akad. Räte und Direktoren, die mit Professorenaufgaben betraut sind

** Teilzeit: unter 80% wöchentlicher Arbeitszeit

Tabelle 7: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen

Anlage 5: „Gesamtübersicht der Studierenden nach Fakultäten“ (Stand Sommersemester 2016)

Fakultät	Abschluss	Studienprogramm	Studierende Gesamt	Studierende weiblich	Frauenanteil in %	Frauenanteil % Gesamt
Bildung	Bachelor	LBS-Sozialpädagogik	190	132	69,5	80,1
		Lehren und Lernen (GHR)	860	715	83,1	
		Psychologie	78	56	71,8	
	Master	Bildungswissenschaft	39	31	79,5	78,4
		LBS-Sozialpädagogik	115	84	73,0	
		LBS-Wirtschaftswissenschaft	71	32	45,1	
		Lehramt an Grund- und Hauptschulen	240	220	91,7	
		Lehramt an Haupt- und Realschulen	104	79	76,0	
	Promotion		105	77	73,3	73,3
		Gesamt	1802	1426	79,1	
Kulturwissen- schaft	Bachelor	Digital Media	118	65	55,1	72,7
		Kulturwissenschaften	989	785	79,4	
		Politikwissenschaft	167	76	45,5	
	Master	Kulturwissenschaften	174	149	85,6	85,6
	Promotion		102	59	57,8	57,8
		Gesamt	1550	1134	73,2	
Nachhaltigkeit	Bachelor	Studium Individuale	131	81	61,8	62,0
		Environ. & Sustain. Studies	57	38	66,7	
		Umweltwissenschaften	546	336	61,5	
	Master	Global Sustain. Science	10	5	50,0	
		Nachhaltigkeitswissenschaften	130	87	66,9	66,9
	Promotion		126	81	64,3	64,3
		Gesamt	1000	628	62,8	
Wirtschafts- wissenschaft	Bachelor	LBS-Wirtschaftspädagogik	133	71	53,4	41,6
		Betriebswirtschaftslehre	1004	469	46,7	
		Ingenieurwissenschaft/Industrie	281	34	12,1	
		Rechtswissenschaft	322	170	52,8	
		Intern. Business Admin.	35	20	57,1	
		Volkswirtschaftslehre	146	37	25,3	
		Wirtschaftsinformatik	227	26	11,5	
		Wirtschaftspsychologie	267	178	66,7	
	Master	Management and Business Devel.	104	55	52,9	50,9
		Management and Controll./Inform.	40	15	37,5	
		Management and Financial Inst.	79	20	25,3	
		Management and Human Resources	90	71	78,9	
		Management and Marketing	116	101	87,1	
		Staatswissenschaften	81	38	46,9	
		Intern. Economic Law	18	6	33,3	
		Management & Data Science	21	6	28,6	
		Management & Engineering	138	38	27,5	
	Promotion		182	76	41,8	41,8
		Gesamt	3284	1431	43,6	
Professional School			992	574	57,9	57,9
		Gesamtstudierende	8628	5193	60,2	

Tabelle 8: Gesamtübersicht der Studierenden nach Fakultäten im Sommersemester 2016 und deren Frauenanteile

Anlage 6: Veranstaltungen 2014 bis 2016

Datum	Veranstaltung
30. Januar 2014	Leuphana Mentoring: Vortrag von Dr. Peter Modler – Das Arroganzprinzip
7. Februar 2014	Forschungswerkstatt „Gender_Diversity“ im Leuphana Semester
11. März 2014	„Aufschrei gegen Sexismus“. Podiumsdiskussion zum internationalen Frauentag
27. März 2014	Zukunftstag für Jungen und Mädchen mit 29 Mädchen im Bereich Technik und Naturwissenschaft und 15 Jungen im Bereich Kulturwissenschaften und Bibliothek
17. Mai 2014	Leuphana Mentoring: Auftakt des Programms "Vom Studium in den Beruf" im SoSe 2014 für Studierende
21. Mai 2014	Netzwerktreffen „Gender und Diversity Studies der Promovierenden“
02. Juni 2014	Input zum Thema „Heterogenität im Beratungs- und Schreibprozess“ im Rahmen der Ausbildung studentischer Schreibberater_innen von Valentina Seidel, M. A.
25. Juni 2014	Gender und Diversity in der Lehre (Seminar in der Hochschuldidaktischen Weiterbildung)
27. Juni 2014	Input zum Thema „Heterogenität im Beratungs- und Schreibprozess“ im Rahmen der Ausbildung studentischer Schreibberater_innen von Valentina Seidel, M. A.
02. Juli 2014	Leuphana Salon zu Diversity „Vielfalt zwischen Anspruch und Wirklichkeit“
04. Juli 2014	„In der Vielfalt erfolgreich: Gender und Diversity im Beruf“ im Rahmen vom Mentoringprogramm „Vom Studium in den Beruf“ Dipl. Soz. Nele Bastian & Valentina Seidel, M. A.
22. Juli 2014	„Pflegeantrag abgelehnt?“ Workshop I für den Pflegeführerschein in der internen Weiterbildung
29. Juli 2014	„Ich pflege!“ Workshop II für den Pflegeführerschein in der internen Weiterbildung
4. August–22. August	Sommerferienkinderbetreuung mit zehn Kindern von Beschäftigten
16. September 2014	Vortrag von Dr. Monika Hauser über den Einsatz von medica mondiale für kriegstraumatisierte Frauen in Kooperation mit Soroptimist International Lüneburg

29. Oktober 2014	Leuphana Mentoring: Auftakt des Programms "Pro_M" für Promovierende
5. November 2014	„Weil ein Aufschrei nicht reicht. Für einen Feminismus von heute“- Lesung und Diskussion mit Anne Wizorek, Kooperationsveranstaltung mit dem AStA im Rahmen der Aktionswoche „gesellschaft – macht – geschlecht“
7. November 2014	Leuphana Mentoring: Auftakt des Programms "ProScience" für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
25. November 2014	Fahnenaktion zum „Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“ und 10 Minuten Philosophie mit Prof. Dr. Angelika Henschel zum Thema „Bei aller Liebe... - Gewalt in Geschlechterverhältnissen“
28. November 2014	"Gender Theory from the Global South" Gastvortrag von Prof. Dr. Raewyn Connell im Rahmen der Reihe "Verstehen und Handeln"
29. November 2014	Leuphana Mentoring: Auftakt des Programms "Vom Studium in den Beruf" WiSe 2014/15 für Studierende
3. Dezember 2014	Tag der offenen Tür in der Kindergrößtagespflege „Villa Milchzahn“ für Beschäftigte und Studierende mit Kind/ern
05. Dezember 2014	Workshop für Studierende „(Eigene) Positionen in rassistischen Ordnungen benennen. Kritisches Weißsein als analytisches und praktisches Werkzeug“
9. Dezember 2014	Ein Dialog mit Dr. Steffi Hobuß und Nele Bastian „Gender und Diversity Studies im Profil und die Bedeutung von Geschlecht für wissenschaftliche Karrieren“ in Kooperation mit dem AStA und im Rahmen der Reihe „Verstehen und Handeln“
12. Dezember 2014	Workshop für Lehrende, Studierende und weitere Interessierte „Empowerment für People of Color und Schwarze Menschen. Strategien gegen Rassismus und für mehr Stärke im (Uni)Alltag“
12. Dezember 2014	Workshop: (Eigene) Positionen in rassistischen Ordnungen benennen. Kritisches Weißsein als analytisches und praktisches Werkzeug im Rahmen der Reihe „Verstehen und Handeln“
4. und 18. März 2015	Zwei-Modulen-Workshop: „Der Pflegeführerschein“: Unterstützung von pflegende Angehörigen.
5. März 2015	Workshop „Mut zur Zivilcourage. Soll ich mich einmischen – oder lieber doch nicht ...?“
09. Januar und 2. November 2015	„In der Vielfalt erfolgreich: Gender und Diversity im Beruf“ im Rahmen vom Mentoringprogramm „Vom Studium in den Beruf“ Nele Bastian & Valentina Seidel, M. A.

9. Januar und 6. Mai 2015	Workshop: „Wie Blinde sehen“ – Sensibler Umgang mit behinderten Menschen am Beispiel Sehbehinderung
18. April 2015	Vortrag „Under construction: Alles gender oder was?“ von Valentina Seidel, M. A. im Rahmen einer Lehrveranstaltung im Bachelor von Prof. Dr. Jantje Halberstadt
30. Mai 2015	„Weißsein als analytisches Werkzeug zur Reflexion der eigenen Position(en) in gesellschaftlichen (Macht)Verhältnissen“ – Workshop für Studierende im Rahmen des Coraci–Festivals
03. Juni 2015	Vortrag: Gender und Diversity als didaktisches Prinzip in der Veranstaltungsreihe „Ausgezeichnet“
25. Juni 2015	Gender und Diversity in der Lehre – Seminar in der hochschuldidaktischen Weiterbildung
3. Juli 2015	Workshop „‘Charta der Vielfalt‘ mit Leben füllen – Selbstverortung der Leuphana“
10. Juli 2015	Vortrag: „Prüfungen chancengerecht gestalten – Nachteilsausgleiche für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen“
22. und 29. Juli 2015	Workshop zum Thema Pflege von Angehörigen in Zusammenarbeit mit der Vita Akademie
18. September 2015	Weiterbildungsangebot für Mentorinnen und Mentoren: 1.) Körpersprache, 2.) Werkstattgespräche für Mentorinnen und Mentoren
21. Oktober 2015	Good-Practice-Impuls im Rahmen der KomDim-Akademie von Valentina Seidel, M. A. & Prof. Dr. Ulli Vilsmaier: „Das Begleitprogramm ‚Gender und Diversity‘ für studentische Forschungsteams, die in Lehrveranstaltungen forschend lernen“
6. November 2015	Input zum Thema „Heterogenität im Beratungs- und Schreibprozess“ im Rahmen der Ausbildung studentischer Schreibberater_innen von Valentina Seidel, M. A.
26. und 27. November 2015	Impuls „Gender und Diversity als Begleitprogramm im Rahmen des forschenden Lernens an der Leuphana Universität Lüneburg“ von Dr. Anja Thiem und Valentina Seidel, M. A. im Rahmen des Workshop „Gender in MINT unterrichten – Hochschuldidaktische Ansätze“ an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
15. Dezember 2015	Vortrag „Theoretische Zugänge und Spielräume im Kontext der Gleichstellungsarbeit“ von Dr. Anja Thiem und Valentina Seidel, M. A. im Rahmen einer Master-Lehrveranstaltung von Prof. Dr. Christina Wessely
12. Januar 2016	Vortrag "Hochschulkulturen und Geschlechterverhältnisse" von Dr. Kathrin van Riesen im Museum Lüneburg
21. Januar 2016	Im Rahmen des ersten Tag der Lehre an der Leuphana wurde ein Workshop „Differenzsensibel und teilhabeorientiert lernen und lehren – Mögliche Ansatzpunkte“ für Lehrende, Studierende und andere Interessierte durchgeführt von Stefanie

Roth, M. Sc., Valentina Seidel, M. A., Dr. Anja Thiem

16. Februar 2016	Mit Demenz leben – Demenzkranke und ihre Angehörigen
12. März 2016	Vortrag „Potenziale und Perspektiven eines wissenschaftlichen Nachwuchsnetzwerks“ von Dr. Anja Thiem im Rahmen des Forschungskolloquium „Nachhaltigkeit braucht Gender. Erkenntnis- und Transformationspotenziale durch Geschlechterperspektiven“
7. März 2016	Input zum Thema „Heterogenität im Beratungs- und Schreibprozess“ im Rahmen der Ausbildung studentischer Schreibberater_innen von Valentina Seidel, M. A.
20. April 2016	Salongespräch „Geschlechter- und Diversitätsforschung ist die Antwort – was war die Frage?“ im Rahmen der Gründung des Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung
28. April 2016	Zukunftstag für Mädchen und Jungen
17. Mai 2016	Vortrag „Islam und Feminismus“ von der Journalistin und Autorin Khola Maryam Hübsch im Rahmen des Coraci Festival Lüneburg
21. Mai 2016	Workshop "Rassismus in trans*inter*queeren Communities" von Referent_innen von Les Migras aus Berlin im Rahmen des Coraci Festival Lüneburg
25. Mai 2016	Zweites Salongespräch „Flucht und Migration – zur sozialen Verantwortung der Wissenschaft aus gender- und diversitäts-theoretischer Perspektive“ im Rahmen der Gründung des Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung
27. Mai 2016	Vortrag im Rahmen des Fachtags "Gender und Diversität in die Lehre: Toolboxes, E-Learning-Tools und Portale – Synergien und Desiderate digitaler Angebote für Lehrende an Hochschulen“ von Valentina Seidel, M. A.
11. Juni 2016	„In der Vielfalt erfolgreich: Gender und Diversity im Beruf“ im Rahmen vom Mentoringprogramm „Vom Studium in den Beruf“ Dipl. Soz. Nele Bastian & Valentina Seidel, M. A.
18. und 22. Juni 2016	Interkultureller Workshop für Geflüchtete und Buddys von Referent_innen des Vereins WADI e.V. im Rahmen des Open Lecture Hall Programs
22. Juni 2016	Drittes Salongespräch „Richtiges Leben in falschen Strukturen? Welche strukturellen Bedingungen fördern Geschlechter- und Diversitätsforschung?“ im Rahmen der Gründung des Netzwerkes Geschlechter- und Diversitätsforschung
12. September 2016	Informationsveranstaltung „Burnout-Prophylaxe für pflegende Angehörige“

19. September 2016	Anhörung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Kathrin von Riesen in der öffentlichen Sitzung des Familienausschusses des Bundestages zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Neuregelung des Mutterschutzrechts
26. September 2016	Workshop „Barrierefreiheit für alle“ zum Thema barrierfreie Dokumente und barrierefreies Internet von Referenten des Zugangswerk e. V.
28. September 2016	Workshop zu Diversity und Diskriminierung von Andrea-Vicky Amankwaa-Birago
04. Oktober 2016	Workshop “On Being Included: Diversity matters” für die Mentor_innen im Rahmen der Startwoche 2016 zum Thema Diversität von Valentina Seidel, M. A.