



LEUPHANA

UNIVERSITÄT LÜNEBURG

SENAT

Unterlage für die 23. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (4. Sitzung im Wintersemester 2007/08) am 5. Dezember 2007

Drucksache-Nr.: 86/23/4 WiSe 2007/08
Ausgabedatum: 28. November 2007

TOP 10	BERICHT DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN FÜR DIE AMTSZEIT VOM 1. MÄRZ 2004 BIS 29. FEBRUAR 2008
---------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Bezug:

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Anne Dudeck legt dem Senat gem. § 42 Abs. 2 Satz 4 NHG den als Anlage beigefügten Bericht über ihre Amtszeit vom 1. März 2004 bis 29. Februar 2008 vor.

Bericht der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten
über die Amtszeit
01.03. 2004 bis 29.02. 2008

Anne Dudeck
Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



	Seite
Vorwort	3
1. Strukturphasen während es Berichtszeitraumes	4
1.1 FH Nordostniedersachsen (2004)	4
1.2 Fusionsrealisierung/Übergangszeit (2005)	4
1.3 Neuausrichtung (ab 2006)	5
2. Frauenförderung - Chancengleichheit – Gender: Struktur- und Qualitätselemente	5
3. Aufgaben und Handlungsfelder	5
3.1 Beteiligung nach NHG - Organe, Gremien, Kommissionen, Stellenbesetzungen	6
3.2 Beratung	7
3.3 Finanzielle Steuerungssysteme	8
3.4 Verwaltungsreform	8
3.5 Wissenschaftlicher Nachwuchs	10
3.6 Studierende	12
3.7 Lehre, Forschung und Transfer	13
3.8 Informations- und Wissensmanagement	14
4. Projekte	14
4.1 Work-Life-Balance / Familienfreundliche Hochschule	15
4.2 FRA.MEntoring – Mentoring an der Leuphana Universität Lüneburg	15
4.3 GenderKompetenz / integratives Gendering	16
5. Internes Netzwerk	17
5.1 Frauen- und Gleichstellungsbüro	17
5.2 Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung	17
5.3 Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	17
5.4 Netzwerk „Frauen- und Genderforschung“	18
6 Besondere Veranstaltungen	18
6.1 Klausurtagungen	18
6.2 Ringvorlesung	18
6.3 Bolognatagung	18
6.4 Girls´ Day/Zukunftstag	19
7 Außerhochschulische Vernetzungen und Kooperationen	19
7.1 Regional	19
7.2 Landesweit	20
7.3 Bundesweit	20
7.4 International	20
8 Ausblick – Hochschulentwicklungsplanung	20



Vorwort

Der Gleichstellungsauftrag niedersächsischer Hochschulen

- zielt auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer,
- wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und
- trägt zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei. (vgl. NHG § 3, Abs.3).

Die Hochschulen sind zur aktiven Gestaltung aufgefordert, in ihren Strukturen, in ihren Lehr-, Forschungs- und Transferinhalten und bezogen auf Gruppen und einzelne Hochschulangehörige Maßnahmen zur Realisierung zu entwickeln, zu implementieren und spezifischen Herausforderungen kontinuierlich anzupassen.

Quantitative Erfolge bezogen auf die Erhöhung von Frauenanteilen in Bezügen, in denen sie strukturell bedingt unterrepräsentiert sind, wirken sich in der Mittelvergabe des Landes positiv aus und bestimmen die Positionierung im bundesweiten Gleichstellungsranking, das 2003 erstmals vom „Center of Excellence – Women in Science“ in Bonn herausgebracht wurde (www.cews.org/cews/cewspublik.php - Publikation Nr. 5)

Qualitative Erfolge in Lehre und Wissenschaft sind integrativer Teil der Profilbildung und prägen das Image der Hochschule bezogen auf Studieninteressierte, zu gewinnende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und externe Unterstützungen. Sie tragen zur Arbeitszufriedenheit und -produktivität in allen Organisationsbereichen bei.

In den niedersächsischen Hochschulen ist seit 15 Jahren ein ausdifferenziertes, professionelles Arbeitsnetzwerk aufgebaut, das qualitative und quantitative Entwicklung in den Hochschulen zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer unterstützt:

- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung;
- Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirken in Fakultäten und zentralen Einrichtungen, ermöglichen fachlichen und gleichstellungspolitischen Austausch und die Implementierung vielfältiger Beratungsstrukturen und Maßnahmenentwicklungen in Lehre, Forschung, Transfer und Verwaltung;
- Die Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Organen, Gremien und Kommissionen der Hochschule gewährleisten die Integration gleichstellungspolitischer Kompetenzen in die Organisations- und Personalentwicklung.

An der Leuphana Universität Lüneburg werden diese strukturellen Chancen genutzt und unterstützt. Drei Projekte (vgl. Kap. 4) stehen in besonderer Weise für diese Arbeit:

- Mit dem **Projekt „GenderKompetenz“** wird das Prinzip „integratives Gendering“ in Forschung und Lehre einem offenen und differenzierten Diskurs zugeführt. Die Leuphana Universität wird nicht zuletzt durch die Tagung im September 2006 „Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen einer neuen Hochschulkultur“ bundesweit und im deutschsprachigen Ausland als Vorreiterin wahrgenommen.
- Mit vielfältigen Maßnahmen zur **Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie** werden Wege geöffnet und geebnet Studierende, Lehrende, Forschende und Beschäftigte in der Wahrnehmung von Familienverantwortung sichtbar zu machen und strukturelle Ausgrenzungen aufzubrechen.
- Mit dem **FRA.MEntoring** werden Studierende, Absolventinnen/Absolventen und Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler in ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Ausrichtung in spezifisch ausgerichteten Programmteilen gefördert.

Der vorliegende Bericht zeigt auf, was im Berichtszeitraum seit März 2004 geleistet wurde und was darauf aufbauend die Hochschule leisten kann und sollte.



1. Strukturphasen während des Berichtszeitraumes

Die auslaufenden vier Amtsjahre (März 2004 bis Februar 2008) waren intern mit Fusion und Neuausrichtung durch besondere Herausforderungen und damit verbundenen Unsicherheiten für alle Hochschulangehörigen gekennzeichnet.

Extern verfestigte sich landes- und bundesweit ein gleichstellungspolitischer Paradigmenwechsel von der Frauenförderung zur Chancengleichheit. Die Bedeutung für die Positionierung der Arbeit vor Ort greife ich in Kapitel 2 auf.

Für die Zeit bis Ende 2005 wurde dem Senat ein Bericht als Anlage zum Protokoll der Senatsitzung am 07.12.2005 vorgelegt und im Rahmen einer Frauenversammlung zur Diskussion gestellt. Darum werde ich an dieser Stelle für 2004/2005 nur wesentliche Eckpunkte skizzieren.

1.1 FH Nordostniedersachsen (2004)

Die Wahl zur hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der FH Nordostniedersachsen im Herbst 2003 fiel mit der Bekanntgabe der Fusion der beiden Lüneburger Hochschulen zum 01.01.2005 durch den niedersächsischen Minister für Wissenschaft und Kultur zusammen. Die Arbeit in 2004 (Vorfusionszeit) konzentrierte sich somit auf den Abschluss der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der FH NON. Der „Total-E-Quality science award“ wurde im Sommer 2004 verliehen für eine besondere Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und eine erfolgreiche Frauengleichstellungspolitik. Parallel dazu lief in 2004 in hochschulübergreifenden Arbeitsgruppen die Zusammenführung der Gleichstellungsarbeit beider Lüneburger Hochschulen durch eine gemeinsame Kommission und mit der nebenamtlichen Frauenbeauftragten der Universität Lüneburg Frau Prof. Dr. Karsten. Es galt ein Struktur- und Arbeitskonzept zu erarbeiten, um in den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten eine Basis für Weiterentwicklungen zu gewährleisten.

1.2 Fusionsrealisierung/Übergangszeit (2005)

Entsprechend des Fusionsgesetzes war der Übergangssenat im Februar 2005 aufgefordert, entweder mich als hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für die fusionierte Universität Lüneburg zu bestätigen oder das Amt neu auszuschreiben, denn nach NHG war eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Wahl fiel mehrheitlich für mich als hauptamtliche Amtsinhaberin aus.

Damit war ein Grundstein gelegt, die in der Vorfusionszeit gemeinsam erarbeiteten Arbeitsstrukturen mit personeller Kontinuität (je 2 Mitarbeiterinnen aus der Universität und der FH NON) zu einem erfolgreichen Fusionsprojekt mit gleichstellungspolitischer Kompetenz aus beiden Organisationen zu führen. Ein weiterer Grundstein war die Arbeit der Gleichstellungskommission und des Rates der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – in beiden Gremien arbeiteten Frauen beider Vorgängereinrichtungen zusammen.

- Mit dem Projekt „*GenderKompetenz*“ konnte die Neugestaltung der BA-Studiengänge unterstützt werden. Die Ringvorlesung zu „Gender in der Hochschuldidaktik“ (WiSe 05/06) wurde von Lehrenden und Forschenden aller Fakultäten wahrgenommen. Referentinnen und Referenten anderer Hochschulen unterstützten mit ihren Beiträgen die notwendige Innovation für Hochschullehre. Die Buchpublikation dieser Ringvorlesung – ergänzt durch interne hochschuldidaktische Beispiele – wies die Universität Lüneburg als eine der wenigen kompetenten Akteurinnen in diesem Feld aus.
- Die beiden Projekte der Vorgängereinrichtungen zur *Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit* „FH-Eltern“ und „StumiKi“ fusionierten erfolgreich zu „EliStu“ (Eltern im Studium) und das Angebot einer flexiblen Kindernotbetreuung für den Studienstandort am Campus Scharnhorststraße wurde neu aufgebaut.
- Angebote zum *Mentoring* für Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen waren an beiden Hochschulen bereits seit 2001 bzw. 2004 erfolgreich implementiert. Die drei Programmkomponenten konnten zielgerichtet zusammengeführt werden.



1.3 Neuausrichtung (ab 2006)

Im Mai 2006 startete ein neues Präsidium. Die in den Vorstellungen zur Wahl angekündigten Ideen für eine Neugestaltung der Universität Lüneburg wurden bereits im Mai 2006 der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt und eine prozessorientierte Verwaltungsreform im Herbst 2006 auf den Weg gebracht.

Die in den Vorjahren geleistete Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem dazu gehörigen Netzwerk findet im Selbstverständnis der Universität „humanistisch, nachhaltig, handlungsorientiert“ ihren Platz. Sie kann profilbildend weiter entwickelt werden.

In den folgenden Kapiteln werden Aufgabenstellungen, Initiativen und Ergebnisse dargestellt.

2. Frauenförderung - Chancengleichheit – „Gender“: Struktur- und Qualitätselemente

Im bisherigen Bericht habe ich den Begriff „*Frauenförderung*“ nicht mehr benutzt. Dies ist dem bereits erwähnten Paradigmenwechsel seit ca. 2002/2003 „von der Frauenförderung zur Chancengleichheit“ geschuldet. „*Chancengleichheit*“ hat im gleichstellungspolitischen Kontext den Begriff „*Frauenförderung*“ abgelöst, denn „*Förderung*“ wurde oft auf „individuelle Nachhilfe“ reduziert. Mit dem Begriff „*Chancengleichheit*“ wird auf strukturelle Bezüge verwiesen. Er ist allerdings mit einer Ungenauigkeit der Zielgruppenbestimmung verbunden und es besteht damit die Gefahr, dass benachteiligende Strukturen nicht geschlechterdifferenziert analysiert werden. Es gilt aufmerksam darauf zu achten, inwieweit strukturelle Benachteiligungen eher für Frauen gelten.

Durch das bereits erwähnte Projekt „*GenderKompetenz*“ hat sich in der Alltagssprache der Leuphana Universität Lüneburg der Begriff „*Gender*“ etabliert. Er steht für Geschlechtergerechtigkeit in verschiedenen Kontexten:

- Als Analysekategorie verweist er auf lehr- und forschungsrelevante Fragestellungen und Erkenntnisinteressen.
- Als Steuerungsinstrument ist er verkürzter Ausdruck von „*Gender-Mainstreaming*“, mit dem Entscheidungsprozesse und Ressourcenverteilung in ihren Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit geprüft werden können.
- Im Kontext von „*GenderKompetenz*“ focussiert er auf die Bereitschaft und Fähigkeit, Zweigeschlechtlichkeit in unserer Gesellschaft als strukturierendes Element in allen Politik- und Lebensbereichen wahrzunehmen, Hierarchien und Ausgrenzungen zu benennen und aufzuheben.

Für die Integration von „*Frauenförderung*, *Chancengleichheit* und *Gender*“ als Qualitätselemente in die Leuphana Universität Lüneburg muss die Komplexität der gesamten Organisation und der in ihr agierenden Menschen mit ihren jeweiligen Interessenszusammenhängen erkannt und berücksichtigt werden. Denn nur in einem bewussten Zusammenwirken von „*Top-down-*“ und „*Bottom-up-Strategien*“ kann Innovation wirken und den Menschen und der Organisation gerecht werden.

3. Aufgaben und Handlungsfelder

Strukturelle Chancengleichheit/Gleichstellungspolitik als Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement sehe ich an unserer Universität in folgenden Aufgaben und Handlungsfeldern angesiedelt:

- Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung in Wissenschaft und Verwaltung,
- Optimierung der Studienbedingungen,
- Gender- und Diversity-Profilierung in Lehre, Forschung und Transfer,
- Qualifizierung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie: „*Wissenschaftskultur und Familie*“.



Diese strategische Ausrichtung entspricht auch der gemeinsamen Erklärung „Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“ zwischen Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und der Landeskongferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragten vom Oktober 2007.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung ist in allen Bereichen der Organisation Hochschule möglich. In den folgenden Kapiteln werde ich dies entlang gesetzlicher Beteiligungsmöglichkeiten und zu gestaltender Handlungsräume und Maßnahmen darlegen.

3.1. Beteiligung nach NHG – Organe, Gremien, Kommissionen, Stellenbesetzungen

Nach dem NHG ist die Gleichstellungsbeauftragte in allen Gremien und Kommissionen beratendes Mitglied. In den Organen der Hochschule „Stiftungsrat“ und „Präsidium“ kann sie zur Beratung hinzu gezogen werden. Die Beteiligung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren bezieht den gesamten Prozess von der Planung bis zur Entscheidung mit ein.

Diese Beratungs- und Beteiligungsvorgaben werden an der Universität durchgehend eingehalten und eröffnen mir für die Gleichstellungsarbeit kontinuierliche Informationen sowie die Möglichkeit, anhand von Tagesordnungspunkten, Teilnahme an Sitzungen und Protokollen Prozessabläufe und Entscheidungsfindungsprozesse zu begleiten. Begleitung beinhaltet, dass ich mich in Diskussionen einbringe, Stellungnahmen verfasse, Impulse setze, Maßnahmen initiiere und strukturelle Prozesse im Sinne des Gleichstellungsauftrages mitgestalte.

Stellungnahmen habe ich zu unterschiedlichen Themen verfasst. Sie entstanden aus der Arbeit mit verschiedenen Gruppen der Universität und orientierten auf die Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Strukturen, die für einige Themen auch die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienarbeit im Focus hatten:

- Stellungnahme zur Rahmenprüfungsordnung (Februar 2005) – Studierende,
- Stellungnahme zur Veränderung der Vorlesungszeiten (September 2005) – Studierende,
- Stellungnahme zur Überleitungssatzung (September 2005) – Professorinnen und Professoren; Aufforderung des MWK zu Stellungnahmen aus der Universität,
- Stellungnahme zu Personalzuordnung in den Wählerlisten (Oktober 2005) – Personaldezernat und
- Stellungnahme zum akademischen Kalender (Oktober 2006) - Studierende und Lehrende.

Die *Beschlussempfehlung* an den Senat zu geschlechterdifferenzierter Sprache und Datenerhebung der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung (November 2006) wurde im Frauen- und Gleichstellungsbüro erarbeitet.

Die Anpassung der *Vergaberichtlinien* für den Präsidiums fonds „Förderung der Gleichstellung“ (September 2007) konnte ich dem Senat zur Kenntnis geben, nachdem sie vom Präsidium bestätigt wurden.

Seit April 2007 wird aus dem Frauen- und Gleichstellungsbüro heraus federführend von Kathrin van Riesen in der Arbeitsgruppe „*Teilzeitstudium*“ an einem geregelten Teilzeitstudium für den Leuphana-Bachelor gearbeitet. In der Rahmenprüfungsordnung ist die Vorgabe inzwischen verankert. Die Umsetzung in die Modulbeschreibungen und eine Teilzeitprüfungsverordnung sind in Arbeit. Für die Studierenden des Leuphana-Colleges soll ein geregeltes Teilzeitstudium ab dem WiSe 08/09 möglich sein. In einem weiteren Schritt soll diese Struktur auch für die Master-Studiengänge entwickelt werden.

In einer Arbeitsgruppe wird seit SoSe 07 an der Umsetzung der Dienstrechtsreform im Bereich der *Leistungs- und Funktionszulagen* im Rahmen der W-Besoldung gearbeitet. Hier gilt es, benachteiligende Strukturen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – insbesondere durch geleistete Familienarbeit – zu erkennen, damit sie den Betroffenen in den Leistungszulagen nicht zum Nachteil gereichen. Die Ergebnisse vielfältiger Untersuchungen zu wissenschaftlichen Karrierewegen und Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden



durch Kathrin van Riesen in die Kommissionsarbeit eingebracht und für die Vergaberichtlinien nutzbar gemacht.

Im Zeitraum Januar 06 bis Oktober 07 gab es insgesamt 72 *Neueinstellungen* davon 71 mit Befristung und eine Berufung in ein unbefristetes Professorenamt.

- 43 Personen in Fakultäten und Instituten vorrangig in Drittmittelprojekten (19 m, 24 w)
- 5 Auszubildende (4 m, 1w),
- 3 neue Kolleginnen in Organisationseinheiten der Zentralen Verwaltung,
- 6 in zentralen Einrichtungen (2 m, 4 w),
- 9 Personen beschäftigt aus Sondermitteln beim Präsidium (4 m, 5 w),
- 1 Juniorprofessorin (Stiftungsprofessur),
- 1 Professorin (Berufungsverfahren aus 2005 – nicht befristet),
- 2 Professoren für Lehrstuhlvertretung und
- 2 im Präsidium (Präsident und hauptamtlicher Vizepräsident);

Ergänzend: 7 befristete Vertretungsprofessuren in der FK I (3 m, 4 w).

Die Beteiligung an diesen Stellenbesetzungsverfahren habe ich in unterschiedlicher Weise wahrgenommen. Jeweils nach Rücksprache mit der/dem Vorsitzenden am gesamten Verfahren, nur bei der Auswahl der Einzuladenden, nur in der Entscheidungsfindung oder in Form eines Berichtes von der/dem Vorsitzenden. Die Planungen der Stellen sind mir weitestgehend bekannt; Einsicht in die Bewerbungsunterlagen werden mir jederzeit gewährt. Die Vernetzungsstruktur und die damit verbundenen Vertretungsberechtigungen ermöglichen auch Fakultätsfrauenbeauftragten und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Frauen- und Gleichstellungsbüro nach Absprache an Verfahren teilzunehmen. Stundenaufstockungen erhalte ich zur Mitzeichnung, bei Arbeitsplatzveränderungen bin ich in den Prozess eingebunden.

Diese Zahlen zeigen rein quantitativ einen „respektablen Frauenanteil“. Es bedarf allerdings differenzierter Analysen , um belastbare Daten für anstehende Zielvereinbarungen/ Zielvorgaben zu erhalten.

Nächste Schritte:

- geschlechterdifferenzierte Datenanalyse nach Eingruppierungen, Teilzeitbeschäftigungen und Chancen für berufliche Entwicklungsperspektiven.
- Zielvereinbarungen mit einzelnen Organisationseinheiten bezogen auf die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen und familienorientierte Arbeitsbedingungen (Gleichstellungsplan).

3.2. Beratung

Terminabsprachen für individuelle Beratungsgespräche orientieren sich an der Dringlichkeit von Seiten der Betroffenen – es gibt keine festgelegte Sprechstunde.

Das Beratungsangebot wird von Studierenden – vorrangig von Studentinnen – aller Fakultäten und Kolleginnen und Kollegen aller Organisationseinheiten nachgefragt.

Mein Beratungsansatz ist orientiert an den Prinzipien des „aktiven Zuhörens“, einer aktiven reflexiven Konfliktanalyse und handlungsorientierten Problemlösungen. Nach Absprache findet auch ein moderiertes Gespräch mit Konfliktbeteiligten statt oder ein Auftrag, mit der/dem anderen Konfliktpartner/in zu sprechen.

Die Beratungen sind vertraulich, ich fasse die Beratungsanliegen in Themenbereichen zusammen: Von *Studentinnen* wurde ich zu folgenden Anliegen aufgesucht:

- Mangelnde Akzeptanz von Seiten Lehrender für spezifische Lebenssituationen (Schwangerschaft, Familienarbeit);
- Diskriminierungswahrnehmungen zu sexistischen und rassistischen Kommentaren von Studenten und Lehrenden;
- Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit.



Aus dem Kreis von *Nachwuchswissenschaftlerinnen* habe ich zu folgenden Themen beraten:

- Zeitgestaltung für eigenes wissenschaftliches Arbeiten; hohe zeitliche Anforderungen an Zuarbeit für Professorinnen und Professoren;
- mangelnde wissenschaftliche Unterstützung für die wissenschaftliche Weiterentwicklung;
- Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familienarbeit.

Kolleginnen aus den Verwaltungsbereichen haben folgende Unterstützungen nachgefragt:

- Arbeitsplatzkonflikte mit Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten;
- berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Zuge von Umstrukturierung und Verwaltungsreform – in diesem Themenbereich kommt es fast immer zu Gesprächen mit Vorgesetzten und/oder Personalabteilung und/oder Personalratsmitgliedern, um gemeinsame Lösungswege zu finden;
- mangelnde Wahrnehmung von fachlichen Kompetenzen und fehlende Wertschätzung.

Nächste Schritte:

- Ausbau familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen,
- Diskriminierungsfreie Hochschulkultur in Lehre, Studium, Forschung und Verwaltung,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

3.3 Finanzielle Steuerungsinstrumente

Im Zuge gleichstellungspolitischer Maßnahmen steht auch immer das Thema „Finanzen“ zur Diskussion. Einerseits stellt sich die Frage. „Wie viel investiert eine Organisation in die Förderung von Gleichstellungsarbeit“. Andererseits ist der Blick auf eine geschlechtergerechte Ressourcenverteilung zu richten.

Die Investition der Leuphana Universität Lüneburg in die Gleichstellungsarbeit lässt sich zum einen an dem Budget des Frauen- und Gleichstellungsbüros darlegen. Mit der personellen Ausstattung eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Vollzeit, eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit 30 Std./Wo und 1 ½ Stellen für Verwaltungsmitarbeiterinnen werden die Grundlagen gesichert, für die Universität in breitem Umfang tätig zu sein. Das Sachmittelbudget bemisst sich auf jährlich 30.000 €, von denen knapp 50% jährlich projekt- und personenbezogen in Fakultäten und Organisationseinheiten fließen.

Zum anderen werden mit 10.000 € pro Jahr aus dem Präsidiumsfonds „Gleichstellung“ einzelne gleichstellungspolitische und frauenfördernde Aktivitäten unterstützt und die aus externen Mitteln und/oder Studienbeiträgen finanzierten Projekte des Frauen- und Gleichstellungsbüros werden in der Infrastruktur aus Hochschulmitteln ermöglicht.

Die über die Landesformel erhaltenen Finanzmittel nach Gleichstellungsparametern werden derzeit an die Fakultäten weiter gegeben – allerdings ohne Zweckbindung.

Mit diesen Finanzierungen sind keine steuerungsrelevanten Tatbestände geschaffen.

Diese müssen noch erarbeitet werden, um auch über finanzielle Verteilungsmechanismen Anreizsysteme für frauenfördernde/gleichstellungsrelevante Aktivitäten zu erreichen.

Nächste Schritte:

- Erarbeitung eines finanziellen Anreizsystems,
- Einführung eines Genderbudgetings.

3.4. Verwaltungsreform

Für die Beschäftigten in Verwaltung und Technik – das wissenschaftsstützende Personal – ist seit der Fusion die noch nicht umgesetzte Verwaltungsreform zum „Dauerbrenner“ geworden, der Unsicherheiten und den Wunsch nach aktiver Mitgestaltung hervorruft .



Im Kontext der Fusion erfolgte eine Zusammenlegung von Dezernaten entlang der vorherigen Universitätsstruktur. Die Anzahl der weiblichen Führungspersonen blieb stabil.

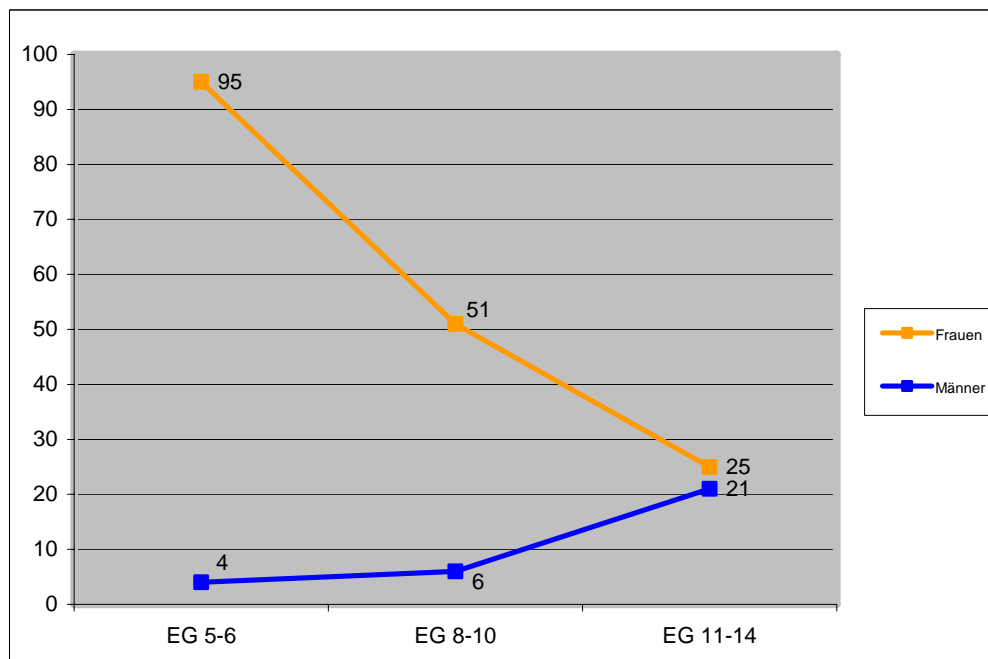
Mit der im Herbst 2006 gestarteten Verwaltungsreform wurden Geschäftsprozesse in den Dezernaten und Fakultäten abgebildet und in diversen Arbeitsgruppen in Hinblick auf optimierte Sollprozesse analysiert und Schnittstellen mit Fakultäten und zentralen Einrichtungen in Teilbereichen (neu) definiert.

Die aktive Teilnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeiterinnen aus dem Frauen- und Gleichstellungsbüro orientierte auf die Berücksichtigung der Schnittstellen zu ihren Aufgaben (Personal und Haushalt) und auf das Erkennen von Prozessabläufen, um Kolleginnen/Kollegen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen zu können.

Eine erste geschlechterdifferenzierte Datendarstellung zeigt, dass der Frauenanteil in den niedrigen Entgeltgruppen und bei den Teilzeitbeschäftigten wesentlich höher als bei männlichen Beschäftigten ist

	Frauen	davon TZ	davon befr	Männer	davon TZ	davon befr	Gesamt	davon TZ	davon befr	Frauenanteil Gesamt
EG 5 bis 6	95	66	17	4	1	1	99	67	18	
EG 8 bis 10	51	20	7	6	1	1	57	21	8	
EG 11 bis 14	25	13	1	21	3	2	46	16	3	
Beamte A+W	5	2	0	6	0	2	11	2	2	
Auszubild.	3	0	3	7	0	7	10	0	10	
Bibliothek	37	26	3	9	2	0	46	28	3	
Hausdienst	4	0	0	19	0	0	23	0	0	
Gesamt	220	127	31	72	7	13	292	134	44	75,3%
		57,7%	14%		9,7%	18%		45,8%	15%	

Die „Scherengrafik“ verdeutlicht dies in besonderer Weise:





Nächste Schritte

Am 01.11.2007 haben zwei Kolleginnen gemeinsam mit einem Lenkungsausschuss die Umsetzung der Verwaltungsreform begonnen. (Auch) aus gleichstellungspolitischer Sicht sind folgende Prinzipien zu realisieren:

- Schaffung von Arbeitsplatzzufriedenheit durch Förderung von Potenzialen;
- Aktive Beteiligung in Umstrukturierungsprozessen durch Transparenz;
- Erhöhung flexibler Arbeitsplatzgestaltung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung;
- Steigerung von Eigenverantwortung durch eindeutige Prozessabläufe;
- Für (neue) Leitungspositionen werden Frauen gewonnen;
- Diskriminierungsfreie Eingruppierungen (TVL und AGG).

3.5 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Zuge der Fusion mussten die vom Land erlassenen „HOK-Auflagen“ weiterhin erbracht werden. Die gesamte Finanzsituation der Universität erforderte aus Sicht des neuen Präsidiums einen Stellenstopp, der nicht für den wissenschaftlichen Nachwuchs galt. Es konnten alle freiwerdenden Stellen besetzt werden.

Die Beschäftigtenzahlen beim wissenschaftlich-künstlerischen Personal verteilen sich geschlechterdifferenziert folgendermaßen:

Frauenanteil	45 %	74% in Teilzeit	78 % befristet	52% in Drittmittelprojekten
Männeranteil	55 %	52 % in Teilzeit	65 % befristet	48 % in Drittmittelprojekten

Der relativ ausgewogene Anteil der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern zeigt bei genauerer Analyse bedeutende Unterschiede in Teilzeit und Befristung – eine strukturelle Ungleichverteilung zu Ungunsten von Kolleginnen bedarf genauerer Untersuchungen.

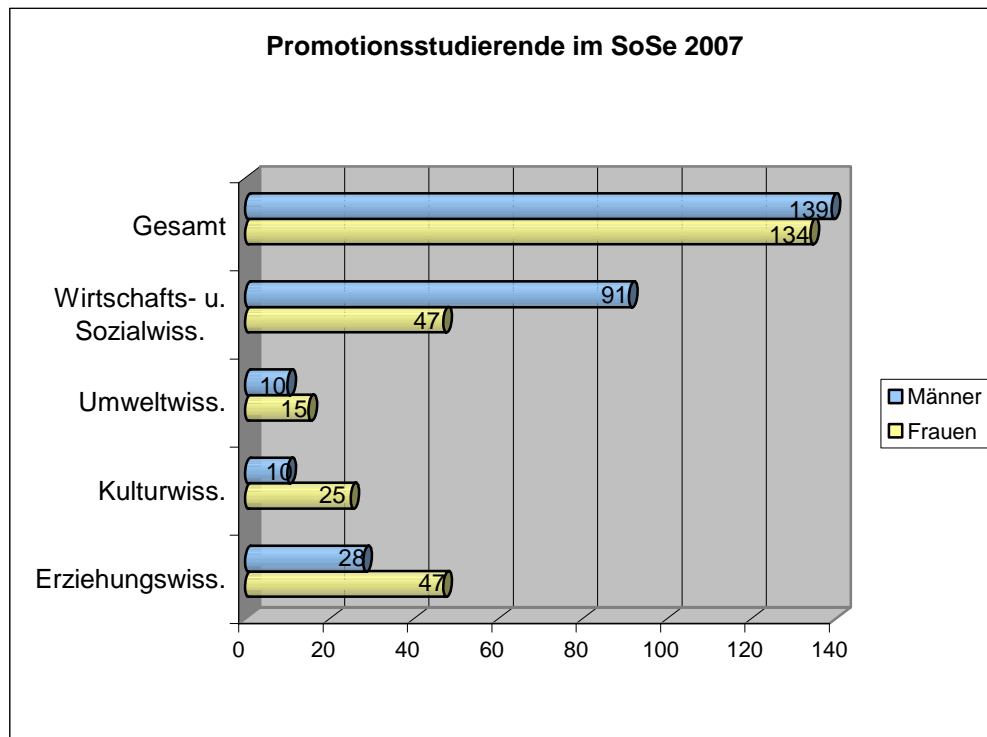
Diese Zahlen beziehen sich sowohl auf Verwaltung und zentrale Einrichtungen als auch auf die Fakultäten. Aus den Tabellen kann nur schwer eine dezidierte Aussage über den wissenschaftlichen Nachwuchs gemacht werden. Aus den direkt ausgewiesenen FWN-Stellen kann für die drei Fakultäten ermittelt werden, dass der Frauenanteil bei 43% liegt. Die Verteilung in den drei Fakultäten ist sehr unterschiedlich:

FK I: 6 Frauen von 11 = 54 %,

FK II: 6 Frauen von 19 = 31 %

FK III: 3 Frauen von 4 = 75 %.

An der Leuphana Universität Lüneburg sind im SoSe 07 273 Promotionsstudierende eingeschrieben: 139 m und 134 w. Die fachwissenschaftliche Verteilung ergibt folgendes Bild:



Im Zeitraum 2005 bis 2007 wurden sechs Habilitationen erfolgreich abgeschlossen, davon eine von einer Frau. Die Verteilung auf die Fakultäten:

FK I: 2 m (beide aus Alt-FB III/KuWi)

FKII: 1m, 1 w

FK III: 2m (beide aus Alt-FB IV/UWI).

Eine finanzielle Unterstützung u.a. von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienaufgaben ist im Gleichstellungsfonds und in einem Familienzuschlag bei Promotionsstipendien verankert.

Nächste Schritte;

- Analyse der Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs;
- Aufbau der Graduateschool unter besonderer Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vom Juli 2007;
- Besondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung ⇒ „Wissenschaftskultur und Familie“;
- Förderung der wissenschaftlichen Karriere auch für Frauen bis zur Habilitation (Stipendienvergabe; Richtlinie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses/Dezember 2005)
- Ausbau des Mentoringprogramms für wissenschaftliche Nachwuchskräfte (inkl. Juniorprofessuren) unter Einbeziehung von Genderkompetenz;
- Fortsetzung der hochschuldidaktischen Fortbildungsangebote mit „integriertem Gendering“;
- Qualifizierungsangebote vor Ort zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.



3.6. Studierende

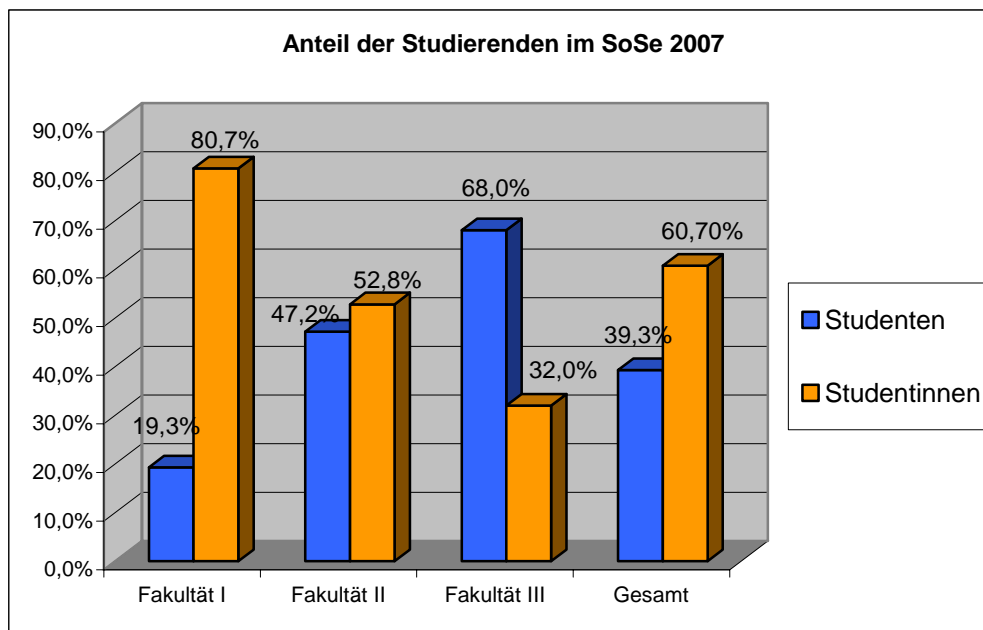
Die Zusammenarbeit mit den Studierenden realisiert sich in folgenden Kontexten:

- individuelle Beratung,
- themenbezogener Austausch mit dem AstA,
- Einladungen zu Sitzungen des StuPa, regelmäßige Information über Sitzungen und Tagesordnungen,
- Studierenden Vertretung in der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung,
- Kooperation mit den studentischen Initiativen „EliStu“ und „KinderWerkStadt“ und
- aktive Beteiligung von Studierenden an den Klausurtagungen.

Aktuell findet eine Diskussion über die Einrichtung einer „studentischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“ statt. Ein Konzept dazu könnte gemeinsam mit dem StuPa erarbeitet werden.

Im Sommer 2007 fand die Pilotphase „Zulassungsgespräche“ statt. Im Vorfeld wurden die Interviewleitfäden und Bewertungskategorien einer Überprüfung auf „gender-bias“ unterzogen. Die Evaluation und Auswertungen erfolgten nur in Ansätzen geschlechterdifferenzierten Anforderungen.

Studentinnen- und Studentenanteile in den Fakultäten:



Aktuelle Studierendenzahlen aus dem College konnten noch nicht eingearbeitet werden, da bis zum 14. November die Möglichkeit der Exmatrikulation bestand. Im Zuge der Neuausrichtung sollen dann Studierendenströme analysiert werden (z.B. Annahme, Exmatrikulationen, Anteile im Studienverlauf).

Nächste Schritte:

- Einführung des geregelten Teilzeitstudiums im Leuphana Bachelor;
- Ausbau und Verstetigung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit;
- Konzept für eine mögliche studentische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte;
- Geschlechterdifferenzierte quantitative Analyse von Studierendenströmen“



3.7 Lehre, Forschung und Transfer

In diesem Aufgabenfeld steht der Aufbau der neuen Gefäße – College, Graduate-School, Professional-School und House of Research im Blickfeld.

Inhaltlich gilt für alle Bereiche, dass das bisher im Projekt „GenderKompetenz“ erarbeitete vielfältige Wissen und seine methodischen Umsetzungen (vgl. Kap. 4.3) qualitätsfördernd und profilbildend weiterentwickelt werden.

Die Fakultäten sind verantwortlich für diese herausfordernde Aufgabe.

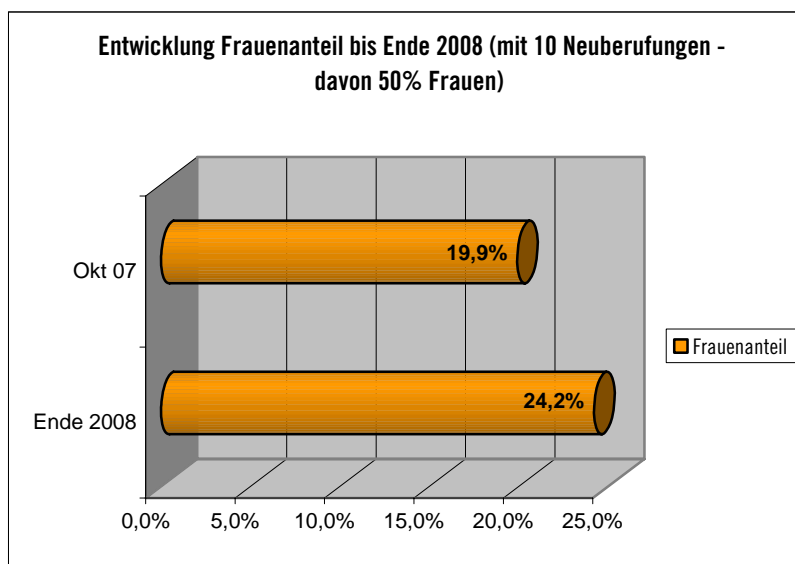
Für 2008 können wieder Berufungen erfolgen. Hier gilt es, den Blick auf den aktuellen Stand in der quantitativen Geschlechterverteilung zu richten und Chancen zu nutzen, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen (Neuberufungen von Frauen sind ein Indikator in der Landesformel und im Gleichstellungsranking) und sich beim neuen BLK-Programm „Professorinnen“ erfolgreich zu bewerben.

Professuren an der Leuphana Universität - Insgesamt

	Professuren (besetzt)	in %	Juniorprofessur en	in %	Prof. + Jun. Prof Ges in %
Frauen	32	19,9%	5	45,5%	21,5
Männer	129	80,1%	6	54,5%	78,5
Gesamt	161		11		

	freiwerdende Professuren (ohne Junioprofessuren)		
	Frauen	Männer	Gesamt
2007 - 2012	3	52	55

Ab 2008 können wieder Professuren besetzt werden. Wenn von den 10 Neuberufungen 5 mit Frauen besetzt würden, könnte ein prozentualer Anteil von 24,2 % erreicht werden.





Nächste Schritte:

- House of Research: Förderung der Frauen- Geschlechterforschung entsprechend NHG und Dialoginitiative (z.B. Qualitatives Kriterium im Forschungsfonds);
- Aufbau der Graduateschool unter besonderer Berücksichtigung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vom Juli 2007;
- Professional-School: Integration von genderorientierten Inhalten – insbesondere Frauen in Führungspositionen – in Studienangebote;
- Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren;
- Bewerbung bei der Ausschreibung der Bund-Länder-Vereinbarung „Professorinnenprogramm“;
- mindestens 50%-Frauenanteil bei den Juniorprofessuren;
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Einführung von Juniorprofessuren mit „Tenure-Track“;
- Richtlinie zu Berufungsverfahren mit gleichstellungsrelevanten Kriterien.

3.8 Informations- und Wissensmanagement

Im Frauen- und Gleichstellungsbüro wird vielfältiges Wissen erarbeitet und es laufen Informationen zu Themen der „Gleichstellung“ zusammen. Es gilt dies in der Hochschule zu verbreiten und zur Verfügung zu stellen. Bisher wurde es eher temporär geleistet, z.B. durch elektronische Verbreitung oder in einzelnen Arbeitszusammenhängen.

Nächste Schritte:

- Themenorientierte Struktur der neuen Web-Site des Frauen- und Gleichstellungsbüros mit fachspezifischen Verlinkungen;
- Erarbeitung von Informationsbroschüren, z.B. Wege in eine FH-Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler;
- Aufbereitung von (arbeitsrechtlichen) Informationen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf/wissenschaftlicher Karriere und Familienarbeit.

4. Projekte

Die drei Projekte, die derzeit im Frauen- und Gleichstellungsbüro angesiedelt sind, wurden bereits in ihren inhaltlichen Bezügen in den vorgehenden Kapiteln eingearbeitet. Das Mentoringprogramm (Programmteile für Studentinnen und für Schülerinnen) wurde mit 112.000,-- € und das Projekt „GenderKompetenz“ bis Ende 2006 aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) mit 156.800,- € gefördert. Das Geld wurde beim MWK eingeworben. Der Mentoringprogrammteil für Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen wurde von Prof. Dr. Hofmeister in Höhe von 76.100,-- € eingeworben. Die Finanzierung aller drei Arbeitsschwerpunkte wird seit dem SoSe 2007 in Teilen finanziell aus Studienbeiträgen unterstützt.



4.1 Work-Life-Balance / Familienfreundliche Hochschule

Die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zielt von jeher auch auf die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit. Daher kann hier auf eine langjährige hochschulinterne wie auch regionale Zusammenarbeit mit verschiedenen Gruppen und Institutionen zurückgegriffen werden. Die Kinderbetreuungsangebote wie auch die Beratung für studierende Eltern mit Kind/ern haben ihren Ursprung in den 1990er Jahren an beiden Lüneburger Hochschulen und wurden kontinuierlich durch die Frauen- und Gleichstellungsarbeit getragen und weiterentwickelt. Durch die Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Braunschweig/Lüneburg und der Stadt Lüneburg konnten Krippen- und Kindergartenplätze geschaffen werden.

Das studentische *Projekt EliStu* steht mit seiner Unterstützung für studierende Eltern landesweit vorbildlich da. Dieses Projekt birgt auch für zukünftige Entwicklungen großes Potenzial.

Die *Sommerferienbetreuung* für Kindergarten- und Grundschulkinder von Hochschulmitgliedern wird seit einigen Jahren durch die Mitarbeiterinnen Heike Klemm und Sylvia Schmidt-Perschke des Frauen- und Gleichstellungsbüros organisiert.

Durch die Initiative des Personalrats und der gegenseitig wertschätzenden Zusammenarbeit gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung bereits seit einigen Jahren *Dienstvereinbarungen* zu flexibler Arbeitszeitgestaltung und Telearbeit (derzeit ist dieser Vertrag mit 10 Kolleginnen geschlossen), um die Vereinbarkeit zu fördern.

Nächste Schritte:

- Nutzungsvereinbarung mit Studentenwerk Braunschweig/Lüneburg und der Leuphana Universität Lüneburg für die vorhandene Räume der Campus Kita;
- (finanzielle) Unterstützung des Ausbaus der Campus Kita;
- Ausbau flexibler Betreuungsangebote für Beschäftigte der Leuphana Universität Lüneburg – auch in regionalen Verbänden;
- „Wissenschaftskultur und Familie“ – ein Modellvorhaben beantragt im Rahmen einer Wettbewerbsausschreibung „Familie in der Hochschule“ des CHE, Stifterverbandes und Bundesministeriums für Bau, Verkehr und Stadt.

4.2 FRA.MEntoring: Mentoring in der Leuphana Universität Lüneburg

Mentoringangebote zielen darauf ab Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie andere Hochschulangehörige in der Entwicklung und Umsetzung beruflicher und persönlicher Ziele zu begleiten und zu beraten. Dies konkretisiert sich u. a. seit 2001 im Mentoring-Programm, das auf die spezifische Förderung von Studierenden, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen in Naturwissenschaft und Technik ausgelegt war. Es hat sich als effektives und effizientes Instrument der Nachwuchsförderung erwiesen, denn es eröffnet berufliche und wissenschaftliche Orientierungsräume und unterbreitet Angebote zur persönlichen Entwicklung.

Mit FRA.MEntoring wird dies unter der Koordination von Anja Thiem fortgesetzt und weiterentwickelt. Im WiSe 07/08 startet das erweiterte Angebot für Studentinnen und Studenten, Absolventinnen und Absolventen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fakultäten.

Die Leuphana Universität Lüneburg gibt ihren Studierenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen bzw. -wissenschaftlern damit Möglichkeiten, sich durch innovative Programmangebote zu qualifizieren und eine neue Studien- und Hochschulkultur nachhaltig zu entwickeln.

Das Mentoringprogramm „*Wissenschaftliche Qualifizierungswege*“

- zielt auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen- und Wissenschaftlerkarrieren,
- stellt die besondere Förderung inter- und transdisziplinär ausgerichteter Karrierewege in der außer- und inneruniversitären Forschung in den Mittelpunkt und



- unterstützt Übergänge in außeruniversitäre Forschungs- und Unternehmensbereiche sowie in den Anwendungsbereich der Forschung und auf eine Qualifizierung für Führungspositionen.

Das Mentoringprogramm „*Vom Studium in den Beruf*“ steht für

- die Unterstützung in der persönlichen und fachlichen Auseinandersetzung beruflicher Perspektiven,
- den Ausbau von Fähigkeiten für einen zielorientierten Berufseinstieg - auch in Freiberuflichkeit und
- Berufs-/Karriereplanungskompetenzen.

Das Mentoringprogramm „*Wir bauen einen Roboter*“ startete 2001 als *SchülerinnenMentoring* mit Studentinnen der Automatisierungstechnik. Inzwischen ist es in die ingenieurwissenschaftlichen BA-Studiengänge implementiert. Studentinnen werden fachlich und als Mentorinnen qualifiziert. Dieses Programmangebot findet in enger Kooperation mit Lüneburger Gymnasien statt und eröffnet damit ein schon möglichst frühzeitiges Werben von potenziellen Studierenden für die Studienangebote der Leuphana Universität Lüneburg.

Nächste Schritte:

- Implementierung des Mentoringangebotes in die „neuen Gefäße“: College, Graduate School und Professional School

4.3 GenderKompetenz / integratives Gendering

Mit dem Projekt „GenderKompetenz“ findet eine unterschiedlich intensive und kontinuierliche Zusammenarbeit mit Lehrenden und Forschenden statt. Ziel ist, in diversen Arbeitskontexten das Konzept des „integrativen Gendering“ zu implementieren. Folgende Ergebnisse konnten bereits realisiert werden:

- *Gendermodule* in den General Studies, für die Tutorenschulung, die hochschuldidaktische Fortbildungsreihe und das Komplementärstudium (Kathrin van Riesen, Bettina Jansen-Schulz),
- *Genderanalyse* von Modulen der BA-Studiengänge (Bettina Jansen-Schulz),
- *Genderorientierte Beratung* in der Lehre (Bettina Jansen-Schulz),
- *Gender in der Hochschuldidaktik* (Vorlesungsreihe für Lehrende und Buchveröffentlichung; Gendermodul in der Fortbildung),
- Kriterien *gendersensibler Forschung* (Anne Dudeck – im Rahmen des Konzeptes für den Innovationsinkubator),
- *Gender-Diversity-Monitoring* (Anne Dudeck – 1. Überlegungen im Rahmen des Konzeptes für den Innovationsinkubator),
- *Gender in der Akkreditierung* (Bettina Jansen-Schulz, Anne Dudeck),
- *Genderberatung* im Rahmen des ESF-geförderten Projektes „Machbarkeits- und Bedarfsstudie: Analyse des regionalen Weiterbildungs- und Transferbedarfs“ mit einem eigenen Untersuchungsbereich „Studie 5: *GenderCheck* in der ESF-Studie und Frauenweiterbildung in der Region Lüneburg“ und Erhebung zu Fort- und Weiterbildungsangeboten für Frauen in der Region Lüneburg (Bettina Jansen-Schulz, Kathrin van Riesen, Anne Dudeck),
- Aufbau eines „*interaktiven Genderportals*“ mit Studierenden aller Fakultäten (Bettina Jansen-Schulz) und
- Seminare zu *Genderkompetenz und“ integrativem gendering“* in Lehre und Forschung im FRA.MEntoring-Rahmenprogramm (Bettina Jansen-Schulz).



Mit der Finanzierung aus dem HWP-Programm war in 2006 auch das Angebot einer Genderberatung für niedersächsische Hochschulen verbunden. Daraus haben sich u.a. aktuelle weitere Beratungsbedarfe ergeben (Projekte an der HAWK – Hildesheim und TU Berlin durchgeführt von Dr. Bettina Jansen Schulz) .

Zu den verschiedenen Schwerpunkten aus dem Konzept des „integrativen gendering“ wurde Bettina Jansen-Schulz als Referentin zu 30 Tagungen und Kongressen eingeladen – davon zwei an österreichischen Hochschulen und zu der internationalen Tagung „Gender E-Quality in higher education“. Es entstanden ca. 30 Publikationen in Fachzeitschriften.

Es ist festzustellen, dass die Leuphana Universität Lüneburg mit diesem Lehr- und Forschungsansatz inzwischen bundesweit bekannt ist. Dies fand auch in der Auswahl für eine Posterausstellung im Rahmen der Tagung des Wissenschaftsrates „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ (Dezember 2006) als Best Practise Beispiel seinen Niederschlag.

Das „Lüneburger Modell“ wird als ein Qualitätskriterium in Lehre, Forschung und Transfer wahrgenommen und zunehmend ausgebaut.

Nächste Schritte:

- Qualitätssicherung durch feste finanzielle Verankerung des Projektes.

5. Internes Netzwerk

Die bisher dargestellte Arbeit kann in dieser Form nicht von einer „Beauftragten“ allein geleistet werden. Vielfältige Netzwerke innerhalb der Universität sind Garanten für fachlichen gleichstellungspolitischen Diskurs, innovative Impulse und Qualitätsentwicklung. An dieser Stelle sei all denjenigen gedankt, die mich in meiner Arbeit unterstützen, beraten, motivieren und immer wieder wichtige Impulse geben.

Fest institutionalisiert findet die Arbeit in den folgenden vier Arbeitszusammenhängen statt.

5.1 Frauen- und Gleichstellungsbüro

Die Mitarbeiterinnen im Frauenbüro tragen mit ihrer Kompetenz und ihrem Engagement in bedeutender Weise zum Gelingen bei: Dr. Kathrin van Riesen als wissenschaftliche Mitarbeiterin, Heike Klemm und Sylvia Schmidt-Perschke als Verwaltungsmitarbeiterinnen; Dr. Bettina Jansen-Schulz als wissenschaftliche und konzeptionelle Beraterin in den Projekten des „integrativen Gendering“; Anja Thiem M.A. als Projektkoordinatorin des FRA.MEntoring mit den wissenschaftlichen Hilfskräften Dipl. Umweltwissenschaftlerin Annika Sohre und Dipl.Päd Julia Weitzel und nicht zuletzt unsere studentische Hilfskraft Frauke Pinkvoß.

5.2 Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung

Diese Kommission ist entsprechend der Grundordnung und der Senatsrichtlinie aus Vertreterinnen und Vertretern aller Mitgliedsgruppen zusammengesetzt. Darüber hinaus ist es gelungen Studierende, Kolleginnen und Kollegen aus allen Fakultäten für die Kommissionsarbeit zu gewinnen. Die Kommission führt jährlich 4 – 5 Sitzungen durch, erarbeitet Richtlinien, diskutiert die Weiterentwicklung der Leuphana Universität bezogen auf gleichstellungsorientierte Aspekte und berät die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Mit Unterstützung des Frauen- und Gleichstellungsbüros führt sie hochschulinterne Workshops und Klausurtagungen durch.

5.3 Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Dies ist die Arbeitskommission der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten. In ca. 8 Sitzungen pro Jahr steht seit 2006 die Neuausrichtung der Leuphana Universität Lüneburg im Focus der Diskussionen – insbesondere das neue Studienmodell, die Lehre und die Verwaltungsreform in ihrer Bedeutung für die Fakultätsverwaltungen. Stellenbesetzungen und Berufungen sind kontinuierlich zu beratende Tagesordnungspunkte.



5.4 Netzwerk „Frauen- und Genderforschung“

In der gemeinsamen Gleichstellungskommission von FH NON und Uni LG wurde bereits im „Vorfusionsjahr“ ein Konzept für die Zusammenarbeit der in Frauen- und Genderforschung involvierten Kolleginnen und Kollegen konzipiert. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „neugierig 05“ startete das Netzwerk im November 2005. Die Sitzungen werden von Kathrin van Riesen betreut. Es haben bisher vier Sitzungen stattgefunden. Hier findet ein Austausch zu laufenden und geplanten Forschungsprojekten statt und der Diskurs über gendersensible Forschungskriterien. Außerdem dient das Netzwerk zur Verbreitung aktueller Informationen.

6. Besondere Veranstaltungen

Das Frauen- und Gleichstellungsbüro stellt seine Arbeit sowohl intern als auch extern immer wieder zur Diskussion, um die qualifizierte Weiterentwicklung für die Universität zu gewährleisten und um sie mit aktuellen Themen zu positionieren.

6.1 Klausurtagungen

Jährlich wird eine hochschulinterne Klausurtagung durchgeführt. Sie richtet sich an Studierende, Kolleginnen und Kollegen aus den institutionalisierten Arbeitszusammenhängen und ist offen für andere interessierte Hochschulangehörige. Sie zielen auf den hochschulinternen Diskurs zu unterschiedlichen Themen unserer Aufgabenfelder.

Zu folgende Themen wurde im Berichtszeitraum gearbeitet:

StrukturErfordernisse

Frauen zwischen Geld, Macht und Karriere in der Hochschulorganisation, Fachtagung am 25./26.11.2005, Europäische Akademie Bad Bevensen

Innovation steuern?!

Innovationen und Steuerungsinstrumente in der Gleichstellungspolitik

Klausurtagung am 30.06/01.07.2006, Bildungshaus der TK in Salzhausen

Work-Life-Balance

Arbeits- und Studienkulturen an der Universität Lüneburg

Klausurtagung am 13./14.07.2007, Bildungshaus der TK in Salzhausen

6.2 Ringvorlesung

Die Ringvorlesung „Gender in der Hochschuldidaktik“ fand im WiSe 05/06 statt und richtete sich insbesondere an Kolleginnen und Kollegen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen. Insgesamt nahmen 30 Personen an Vorträgen und Diskussionen in 9 Abend- und Tagesveranstaltungen teil. Die Reihe wurde im Universitätsverlag Webler im Sommer 2006

veröffentlicht: Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (HG): Hochschuldidaktik und Fachkulturen – Gender als didaktisches Prinzip?

6.3 Bolognatagung

Mit der Fusion der beiden Lüneburger Hochschulen wurde vom Ministerium auch der „Auftrag“ verbunden, beispielgebend den Bolognaprozess zu realisieren. Vom Frauen- und Gleichstellungsbüro ging der Impuls aus, die Themen „Gender“ und „Nachhaltigkeit“ in einer hochschulpolitischen Tagung als „Leitideen für eine neue Hochschulkultur“ zu verbinden. Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur unterstützte diese Idee – finanziell und ideell. Kolleginnen und Kollegen unserer Universität brachten ihre Fachkompetenzen als Referentinnen/Referenten und Moderatorinnen/Moderatoren der Workshops ein. Die Tagung fand an drei Tagen im September 2006 statt. Sie wurde von 100 Teilnehmenden, Referentinnen und Referenten genutzt, diesen bisher einmaligen Kontext als Qualitätselement

- für Wissenschaft und Hochschulmanagement
- für Lehre und Studium und
- in der Hochschulpolitik



zu diskutieren.

„Mit dem Bolognaprozess sind Chancen verbunden, den kulturellen und wissenschaftlichen Gewinn anzunehmen und in die Neuausrichtung - nicht nur der Leuphana Universität Lüneburg - zu integrieren. Diese Chancen wurden mit dieser Tagung wahrgenommen: es wurden Räume für innovative Ideen und kritischen Diskurs eröffnet. Mit der ausdrücklichen Orientierung auf „eine neue Hochschulkultur“ verwies die Tagung auf die Notwendigkeit, die gesamte Organisation „Universität/Hochschule“ in den Blick zu nehmen – Gender und Nachhaltigkeit nicht in isolierte Räume der Forschung, Lehre und des Transfers zu verweisen, sondern sie in eine lebendige Hochschule/Hochschulgemeinschaft zu integrieren.“ (aus der Einführung: Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz (HG): Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur); veröffentlicht im Sommer 2007 im Peter Lang Verlag.

6.4. Girls´ Day/Zukunftstag

Die Leuphana Universität hat die Tradition der beiden Vorgängereinrichtungen aufrecht erhalten und beteiligt sich aktiv am Girls` Day – der sich seit 2007 als Zukunftstag auch an Schüler richtet -. Die Organisation wird von den beiden Verwaltungsmitarbeiterinnen Heike Klemm und Sylvia Schmidt-Perschke geleistet. Ihnen gelingt es jedes Jahr, Kolleginnen und Kollegen aus naturwissenschaftlichen Studiengängen und der Sozialpädagogik zu motivieren, Angebote für 60 bis 80 Schülerinnen und Schüler pro Jahr bereit zu halten. Die Nachfrage von Schülerinnen und Schülern ist sehr groß und kann nicht in allen Bereichen abgedeckt werden.

7. Außerhochschulische Vernetzungen und Kooperationen

Die gleichstellungspolitische Arbeit der Leuphana Universität ist auch außerhalb der Hochschule vernetzt. In diesen fachlichen Arbeitszusammenhängen wird die eigene Arbeit sichtbar gemacht, aus Erfahrungen anderer Institutionen gelernt und es werden gemeinsame Impulse für die Weiterentwicklung gegeben.

7.1 Regional

Als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist die Beteiligung an regionalen Netzwerken wie dem „*Lokalen Bündnis für Familie*“, deren Mitglied die Universität ist, als auch die Zusammenarbeit mit Institutionen wie dem *Familienservice Büro* und dem Familienbüro und dem *Fachbereich Familie und Bildung der Stadt Lüneburg* wichtiger Bestandteil zur gemeinsamen Arbeit an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit.

Im Rahmen der Studierendenprojekte zur Kinderbetreuung wird seit den 90er Jahren mit dem Studentenwerk und der Abteilung für Kindertagesstätten bei der Stadt Lüneburg kooperiert.

Auf einer ca. acht Mal jährlich stattfindenden Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten Lüneburger Behörden kommt es zur Vernetzung und Informationsaustausch der regionalen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Mitarbeit im *Lüneburger Arbeitskreis „Mädchen“* hat sich aus Forschungskontexten der ehemaligen Universität Lüneburg entwickelt und wird weiterhin – auch für die Gestaltung des „Girls` Days/Zukunftstages“ – fruchtbar gemacht.

Die Kooperation mit dem regionalen *Mentoringprogramm der Grone-Schule*, die vom Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität seit 2001 bestand, wurde bis zum letzten „Durchgang“ im Sommer 2007 weiter geführt.

Besondere regionale und überregionale Kontakte werden durch das SchülerinnenMentoring mit Schulen aus Lüneburg und durch die anderen Mentoringprogramme mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschafts- und Industrieunternehmen, Behörden und Institutionen auf- und ausgebaut.



7.2 Landesweit

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten niedersächsischer Hochschule sind in der LNHF vernetzt. Die Arbeit an niedersächsischen Hochschulen wird diskutiert, NHG-Novellen werden begleitet und Kontakte mit Ministerien und der Landeshochschulkonferenz gepflegt. In diesem Jahr ist es zu einer Vereinbarung zwischen LNHF, LHK und MWK - in Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrates – gekommen: „Gemeinsame Erklärung: Dialoginitiative Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“. Darin erklären die Beteiligten ein gemeinsames Forum zu gründen, in dem konkrete Maßnahmen in Verbindung mit Steuerungsinstrumenten und aktueller Hochschulpolitik erarbeitet werden.

7.3 Bundesweit

Bundesweit gibt es die Vernetzung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in einer Bundeskonferenz – BuKoF. Gemeinsam werden Stellungnahmen zu gleichstellungspolitischen Themen, z.B. zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz und zu Programmen der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erarbeitet. Kontakte zum Bundesministerium für Bildung und Forschung, zur Hochschulrektorenkonferenz, zum Wissenschaftsrat und zur Deutschen Forschungsgesellschaft haben zum Ziel, Gleichstellung in diesen Kontexten zu thematisieren und Programme und Maßnahmen gemeinsam voranzubringen.

Einmal im Jahr findet eine Jahrestagung statt. Im erweiterten Vorstand vertritt ich die LNHF und arbeite in den Kommissionen „Personalstruktur“ und „Personalentwicklung beim wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“ mit.

7.4 International

Internationale Kontakte haben sich durch die „Bolognatagung“ entwickelt. Österreichische Hochschulen fragen zum Konzept des „integrativen Gendering“ an. Durch die Begleitung der Bolognatagung von Frau Dr. Adelheid Ehmke als „critical friend“ konnten Kontakte zum epws (European Platform of Women Scientists) aufgebaut werden. Sie ist Präsidentin dieses europäischen Netzwerkes, das sich als innovative strategische Akteurin gegen die Unterrepräsentation von Frauen in der europäischen Forschung sieht. Die Plattform wurde von rund 100 renommierten Wissenschaftlerinnen, Repräsentantinnen diverser europäischer Institutionen, nationaler EU-Vertretungen, Forschungsräten und einer Reihe von in Brüssel ansässigen forschungsorientierten Organisationen und Unternehmen im März 2006 in Brüssel gegründet.

8. Ausblick – Hochschulentwicklungsplanung

Die Leuphana Universität Lüneburg profiliert sich zunehmend mit ihrem breit angelegten Engagement für eine geschlechtergerechte und familienorientierte Hochschule. Dies gilt es weiter zu entwickeln und entsprechend des NHG in einem Gleichstellungsplan im Rahmen unserer Hochschulentwicklungsplanung in 2008 zu erarbeiten.

Es gilt, das bisher Erreichte für die Gestaltung der Zukunft in Form von Zielvereinbarungen auf zentraler und dezentraler Ebene weiterzuentwickeln. Und entlang der in einzelnen Kapiteln aufgeführten „Nächsten Schritte“ Zielvorgaben zu operationalisieren.