

SENAT

Unterlage für die 39. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (4. Sitzung im Wintersemester 2008/09)  
am 18. Februar 2009

Drucksache-Nr.: 140/39/4 WiSe 2008/09

Ausgabedatum: 13. Februar 2009

---

**TOP 5 ANTRAG ZUR BEWILLIGUNG VON FÖRDERGELDERN AUS DEM PROFESSORINNENPROGRAMM; HIER: STEL-LUNGNAHME DES SENATS**

Bezug: Sitzungen der Fakultätsräte am 11. bzw. 12. Februar 2009

---

**Sachstand**

In der Sitzung der BLK am 19. November 2007 haben sich Bund und Länder auf das sog. „Professorinnenprogramm“ verständigt, das in den kommenden fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen schaffen soll. Dafür stellt das BMBF insgesamt 75 Millionen Euro zur Verfügung, die Länder beteiligen sich anteilig an dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen sollen auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzeptes die Möglichkeit erhalten, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für fünf Jahre mit einem Betrag von bis zu 150.000 Euro pro Jahr finanziert zu bekommen. Eine Zusammenfassung der Bund-Länder-Vereinbarung und der Umsetzungsrichtlinien ist als Anlage 1 beigelegt.

Für die Antragstellung im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ wurde unter Federführung des Frauen- und Gleichstellungsbüros ein Gleichstellungskonzept (Anlage 2) erarbeitet.

**Beschlussvorschlag**

Der Senat beschließt das Gleichstellungskonzept der Leuphana Universität Lüneburg gem. Drs. Nr. 140/39/4 WiSe 2008/09 und befürwortet eine Antragstellung zur Bewilligung von Fördergeldern aus dem Professorinnenprogramm.

Anne Dudeck  
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

**Bund-Länder-Vereinbarung „Professorinnenprogramm“ Erlass vom 04.04.2008**

**Auszüge aus „Richtlinien zur Umsetzung“**

Tischvorlage: Senatssitzung am 18.02.2009

**Zuwendungszweck**

- Erhöhung der Anzahl von Professorinnen und
- Unterstützung der Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen insbesondere in Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

**Gegenstand der Förderung**

- Anschubfinanzierung Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren;
- Pro Hochschule bis zu drei Erstberufungen;
- Förderung über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren;
- Bundesweit 200 Stellen.

**Zuwendungsvoraussetzungen**

- Nachweis eines zukunftsorientierten Gleichstellungskonzeptes;
- Positive Bewertung durch ein externes Begutachtungsgremium;
- Fristgemäßer Nachweis der Ernennung einer Wissenschaftlerin durch Vorlage der entsprechenden Urkunde;
- Im Fall einer Förderung muss die Hochschule die durch die Förderung freiwerdenden Mittel sowie weitere Mittel in „angemessener Höhe für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen einsetzen“;
- Förderung in der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs der Berufungsnachweise (Windhundprinzip);
- 2. Antragsrunde in 2009 ( bis 03.03.2009 ) Berufungen bis 31.Dezember 2010.

**Art und Umfang, Höhe der Zuwendung**

- höchst mögliche Fördersumme je Berufung 150.000 € jährlich – max. erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt insgesamt 2 250 000 €;
- zuwendungsfähig: Personalausgaben für die Berufene, ggf. wissenschaftliches Personal, bis zu 10 v.H. der Personalausgaben als pauschale für Sachmittel, Dienstreisen, Konferenzen/Tagungen, Geräte soweit nicht zur Grundausstattung gehörend;
- bei Erstberufungen auf Regelprofessuren der Nachweis über die Durchführung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen und die Höhe der dafür eingesetzten Mittel;

**Verfahren**

- Projektträger: Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.
- Einreichen eines Gleichstellungskonzept bis 02.März 2009 – spätestens in 8. KW an MWK zur begleitenden Prüfung;

## Anlage 1

zur Senatsdrs. Nr. 140/39/4 WiSe 2008/09

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen;
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen;
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- Analyse und Interpretation statistischer Daten; Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzungen ihrer Wirksamkeit im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse);
- Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung;
- Maßnahmepaket;
- Strukturelle Verankerung;
- Qualitätsmanagement (Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes, Integration der Gleichstellung in QM, Fortentwicklung des QM);
- Das Konzept soll 15 Seiten nicht überschreiten.

### **Auswahl- und Entscheidungsverfahren**

„Die Bewertung der eingegangene Gleichstellungskonzepte wird sich vor allem daran orientieren, inwieweit sie das Potenzial besitzen, die in der jeweiligen Hochschule verankerten Gleichstellungsbemühungen zu nachhaltigen Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu gewährleisten.“

- Bei positiver Bewertung wird die Hochschule informiert und zeitgleich das landeszuständige Ministerium;
- Zusammen mit dem Berufungsnachweis kann ein förmlicher Förderantrag gestellt werden;
- Über die Zuweisung der Mittel entschiedet das BMBF im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel nach der Reihenfolge des zeitlichen Eingangs:

---

### **Aktueller Stand in Nds.**

In der ersten Antragsrunde (02. Juni 2008) haben sich aus Nds. 17 Hochschulen beworben; 16 Konzepte wurden als förderungswürdig begutachtet;

---

### **Entscheidungs- und Arbeitsbedarfe**

- Präsidiumsentscheidung über TN am Programm;
- Präsidiumsentscheidung über Erhöhung des Professorinnenanteils im Zuge der Neuberufungen (Zielvorgaben);
- Festlegung von prozentualen Anteilen der Fakultäten;
- Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes;
- Erarbeitung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen.



## Gleichstellungskonzept der Leuphana Universität Lüneburg

Antrag zur Bewilligung von Fördergeldern  
des Professorinnenprogramms  
des Bundes und der Länder  
zur Förderung der Gleichstellung  
von Frauen und Männern  
in Wissenschaft und Forschung  
an deutschen Hochschulen

Dieses Gleichstellungskonzept wurde an der  
Leuphana Universität in folgenden Gremien diskutiert und abschließend positiv beschlossen:

- Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung 28.01.2009
- Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 28.01.2009
- Fakultätsräte 11.und 12.02.2009
- 
- 

Lüneburg, den 13.02.2009



## Inhaltsverzeichnis

1. Die Leuphana Universität Lüneburg – Eine Hochschule erneuert sich
  - 1.1 Struktur im Bolognaprozess
  - 1.2 Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur
    - 1.2.1 Zentrale Ansätze zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages
    - 1.2.2 Universitätsentwicklungsplan und Gleichstellung
2. Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm
3. Geleistete strukturelle Verankerung von Gleichstellung und wichtige weitere Entwicklungen
  - 3.1 Einschätzung von Wirksamkeiten bisheriger Projekte und Maßnahmen
    - 3.1.1 Das Projekt „GenderKompetenz“ und seine Bedeutung für integratives Gendering in der Lehre
    - 3.1.2 Mentoringprogramme zur Erhöhung von Frauenanteilen in Bereichen der Unterrepräsentanz
    - 3.1.3 Teilzeitstudium und seine Bedeutung für geschlechtersensible Wahrnehmung
    - 3.1.4 Infrastruktur im Sinne von Work-Life-Balance/Familienfreundlichkeit zur Veränderung der Wissenschaftskultur
  - 3.2 Entwicklung von Frauenanteilen an der Leuphana Universität
4. Realisierung der neuen Gleichstellungsmaßnahmen in universitären Handlungsfeldern

## Anhang:

- 1 Bericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Senatsdrucksache 86/23/4 WiSe 2007/08
- 2 Universitätsentwicklungsplanung, Juli 2008: Kapitel 9 „Gleichstellung“
- 3 Stellenausschreibung der Professuren im Dezember 2008
- 4 Auszug aus Präsidiumsbeschluss vom 22.10.2008
- 5 Modell Graduate School
- 6 Senatsrichtlinie zur Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Universität Lüneburg (2005)
- 7 Senatsempfehlung zu geschlechtergerechter Sprache und kontinuierlicher geschlechtsdifferenzierter Datenerhebung (2006)
- 8 Vergaberichtlinien für den strategischen Fonds „Gleichstellung“ (überarbeitet 2008)
- 9 Berufungsordnung (2008)
- 10 Muster für Profilpapiere für Professuren (2008)
- 11 Handreichungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern für die Richtlinie zur W-Besoldung (2008)
- 12 Interne Vernetzung zur Gleichstellungsarbeit
- 13 Mentoringprogrammangebote und ihre Wirkung
- 14 Teilzeitstudierende im WiSe 2008/09 und SoSe 2009
- 15 Work-Life-Balance-Angebote und ihre Wirkung
- 16 Daten zu Frauenanteilen der Vorgängerhochschulen

- ⇒ Flyer des Frauen- und Gleichstellungsbüro
- ⇒ Flyer zu Leuphana Mentoring
- ⇒ Informationen zum geregelten, flexiblen Teilzeitstudium (2008)
- ⇒ Gender-Diversity-Portal (Poster)



## 1. Die Leuphana Universität Lüneburg – Eine Hochschule erneuert sich

Nach Umwandlung in eine Stiftungsuniversität im Jahr 2003 und vollzogener Fusion mit der Fachhochschule Nordostniedersachsen im Jahr 2005 befindet sich die Leuphana Universität Lüneburg seit Mai 2006 in einem Prozess grundlegender inhaltlich-fachlicher, struktureller wie auch organisatorischer Neuausrichtung. Ausgangspunkt ist das Ziel, den im Kern fruchtbaren Reformprozess von Bologna, der zur Entwicklung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums beitragen soll, noch einmal neu zu denken und den Bolognaprozess strukturell und inhaltlich weiter zu entwickeln. Im Mittelpunkt steht dabei der Gedanke einer umfassenden, humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Bildungsidee, die Ausrichtung der Universität auf Möglichkeiten lebenslangen Lernens und die Orientierung der Wissenschaftsorganisation an den Zielgruppen einer Universität.

### 1.1 Struktur im Bolognaprozess

Im Zuge der Neuausrichtung realisiert die Leuphana ein für Deutschland **neues Universitätsmodell** als Alleinstellungsmerkmal. Es wurden an der Universität neu eingerichtet:

- ein *College* für das Erststudium, an dem im Rahmen eines fachübergreifend einheitlichen, interdisziplinär organisierten Studienmodells der neue „Leuphana Bachelor“ studiert werden kann,
- eine *Graduate School*, die zu den Forschungsschwerpunkten ausgewählte Master- und Promotionsprogramme anbietet und dabei Master- und Promotionsstudium als zweite und dritte akademische Bildungsstufe miteinander verzahnt,
- und eine *Professional School*, die unter ihrem Dach Weiterbildung, Gründung und Wissenstransfer und damit optimale Voraussetzungen für lebenslanges Lernen ermöglicht.

Eine Fokussierung der Forschungsaktivitäten auf vier „**Wissenschaftsinitiativen**“ soll die Leuphana Universität Lüneburg so profilieren, dass sie im Wettbewerb mit den großen Universitäten auch als kleine bzw. mittlere Universität mit aktuell 8.468 Studierenden in den von ihr bearbeiteten Feldern Exzellenz und gesellschaftliche Relevanz entwickeln kann. Bis 2012 werden dazu voraussichtlich über 40 Professuren (ca. 1/3 der derzeitigen Gesamtzahl der Professuren) neu besetzt in den interdisziplinär ausgerichteten Gebieten

- Bildungsforschung/Lehrerbildung,
- Management und unternehmerisches Handeln,
- Kulturforschung,
- Nachhaltigkeitsforschung.

Die Neuausrichtung der Universität mit den drei neuen „Schools“ und einer Fokussierung auf vier Forschungsschwerpunkte wird ergänzt um verschiedene weitere Initiativen, z.B.

- der Aufbau eines „**Innovationsinkubators Lüneburg**“ als EU-Projekt mit den Zielen, den Anteil wissensintensiver Dienstleistungen in der Region nachhaltig zu steigern, die Forschungskraft durch Vernetzung mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu erhöhen, zukunftsweisende Angebote für Bildung und Weiterbildung der Menschen in der Region zu schaffen und in das Großprojekt ein Gender-Diversity-Monitoring zu integrieren ;
- ab dem WiSe 2007/08 eine Pilotphase für ein **strukturiertes mehrstufiges Zulassungsverfahren** für das Leuphana-College;
- Aufbau von **Hochschuldidaktik** im Rahmen von Personal- und Qualitätsmanagement.

Für ihr Profil und ihre Strategie wurde die Leuphana im Dezember 2007 im Rahmen des Wettbewerbs für kleine und mittlere Hochschulen vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft ausgezeichnet.

### 1.2 Gender und Nachhaltigkeit für eine neue Hochschulkultur

Mit der Fusion der beiden Lüneburger Hochschulen zum 01. Januar 2005 wurden zwei sehr unterschiedlich profilierte Gleichstellungskonzepte integriert und neu gestaltet:

Die Vorgängereinrichtung Universität Lüneburg hatte erfolgreich den Professorinnenanteil erhöhen können, mit der Einführung der Juniorprofessuren einen 50 %-Anteil von Wissenschaftlerinnen eingestellt und ein WissenschaftlerinnenMentoring für Absolventinnen und Doktorandinnen aufgebaut.



Die Fachhochschule Nordostniedersachsen wurde für ihr Gleichstellungskonzept mit dem Prädikat Total E-Quality im Mai 2004 ausgezeichnet und erhielt von der Initiative D21 für das Konzept des „integrativen Gendering“ ein Preisgeld für „Get the best“. FRA.ME mit den Mentoringprogrammteilen SchülerinnenMentoring in Technik und Naturwissenschaften und das StudentinnenMentoring „Übergang Studium - Beruf“ war seit 2001 erfolgreich platziert.

Beide Hochschulen unterstützten Studierendeninitiativen für Beratung studierender Eltern und Kinderbetreuungsangebote – jeweils in Kooperation mit den ASTEN und dem ansässigen Studentenwerk -, die zusammengeführt wurden.

Die seit Sommersemester 2006 stattfindende grundlegende inhaltliche wie auch organisatorisch strukturelle Neuausrichtung der Leuphana Universität Lüneburg fordert die weitere Positionierung der Gleichstellungsarbeit.

Die Verankerung des Gleichstellungsauftrages nach § 3, Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz wird in allen grundlegenden Handlungsfeldern der Universität in den Blick genommen und seine Realisierung in Arbeitsgruppen, Kommissionen und Organen erarbeitet.

### 1.2.1 Zentrale Ansätze zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages

Im Dezember 2003 hat das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur den Antrag der FH Nordostniedersachsen für das Projekt „GenderKompetenz“ mit der „Auflage“ bewilligt, die konzeptionelle Realisierung in den Fusionsprozess einzubringen. Es wurde bis Ende 2006 aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm bezuschusst. In den Jahren 2004 und 2005 wurden ca. 500 Module für neue BA-Studienangebote analysiert, Genderkategorien für Lehrinhalte und didaktische Konzepte erarbeitet und mit Lehrenden für die neuen Studienangebote beraten.

Im WiSe 05/06 wurde erstmals eine Workshopreihe für Lehrende angeboten „Hochschuldidaktik und Fachkulturen – Gender als didaktisches Prinzip“.

Im September 2006 fand das Projekt mit der internationalen Tagung „Zukunft Bologna!? – Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur“ einen bedeutenden Höhepunkt: die Tagung wurde gemeinsam von Kolleginnen und Kollegen der Leuphana Universität aus den Bereichen der Nachhaltigkeits- und Genderforschung getragen. Darüber hinaus wurde das neue Universitätskonzept zur Eröffnung der Tagung vom Präsidenten erstmals der Öffentlichkeit vorgestellt.

Mit dem Projekt „GenderKompetenz“ hat sich an der Leuphana Universität Lüneburg der Begriff „**integratives Gendering**“ in Lehre, Forschung und Transfer etabliert. Mit den Steuerungsinstrumenten des *Gender Mainstream* wird die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit angestrebt.

Mit diesen zentralen Ansätzen arbeitet die Leuphana Universität für den Gleichstellungsauftrag in verschiedenen Kontexten:

- Analytisch bezogen auf lehr- und forschungsrelevante Fragestellungen und Erkenntnisinteressen;
- Steuernd bezogen auf Entscheidungsprozesse und Ressourcenverteilung, um ihre Auswirkungen auf Geschlechtergerechtigkeit zu prüfen;
- Focussierend auf „GenderKompetenz“ wird auf die Bereitschaft und Fähigkeit verwiesen, Zweigeschlechtlichkeit in unserer Gesellschaft als strukturierendes Element in allen Politik- und Lebensbereichen wahrzunehmen, Hierarchien und Ausgrenzungen zu benennen und aufzuheben.

Als integrierte Qualitätselemente der Leuphana Universität Lüneburg wird damit die Komplexität der gesamten Organisation und der in ihr agierenden Menschen mit ihren jeweiligen Interessenszusammenhängen, die erkannt und berücksichtigt werden sollen, in den Blick genommen. Hier kann ein bewusstes Zusammenwirken von „Top-down-“ und „Bottom-up-Strategien“ Innovation bewirken und den Menschen und der Organisation gerecht werden.

**Dieses Konzept wurde im Dezember 2007 vom Senat im Kontext der Berichtserstattung mit weiteren Aufgaben, nächsten Schritten und der Wiederwahl der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einstimmig befürwortet.**  
(Anlage 1)



## 1.2.2 Universitätsentwicklungsplan und Gleichstellung

Seine Fortsetzung fand das Konzept in dem am 9. Juli 2008 vom Senat verabschiedeten Universitätsentwicklungsplan:

Eines von zehn strategischen Kernzielen ist: „Die Universität fühlt sich der Idee von Diversität und Gender-Mainstreaming in ihren strukturellen Entwicklungen verpflichtet.“

Das Konzept des „integrativen Gendering“ setzt sie konsequent um. In der Ausgestaltung bezieht sie sich auf Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung, Leitgedanken von „Diversity & Inclusion“ und die Realisierung einer familienfreundlichen Hochschulkultur.“

In den vier Arbeits- und Entwicklungsschwerpunkten als zukünftige Wissenschaftsinitiativen ist das strategische Kernziel aufgenommen:

Initiative	Auszug aus dem Hochschulentwicklungsplan
Nachhaltigkeitsforschung	„ <b>Gender- und Diversityaspekte</b> werden hierbei berücksichtigt.“ (Entwicklungsziele); „ <b>Individuelle Akteure/ Gender</b> “ (im Schaubild zu Nachhaltigkeits-Humanwissenschaften wird Gender explizit auf der Akteursebene benannt).
Kulturforschung	„Mit eingebracht wird dabei die Erforschung von Unterschieden der Menschen, die sich durch ihre <b>soziale Geschlechtsrolle</b> (Gender) ergeben.“ (Entwicklungsziele)
Bildungsforschung	„Die Lüneburger Lehrerbildung berücksichtigt darüber hinaus den Aspekt der <b>Gendersensibilität</b> in besonderer Weise <b>in ihrer pädagogisch-didaktischen Konzeption.</b> “
Management und unternehmerisches Handeln (incl. technischer Ingenieurwissenschaften)	„Auch ist von Vorteil, dass die Kombination von Technik mit anderen Inhalten <b>in besonderem Maße Studentinnen ansprechen</b> könnte, die sich ansonsten nicht für ein technisches Studium entscheiden würden.“ „Hierbei ist die <b>Integration von Gender- und Diversity-Aspekten</b> in Forschung und Lehre zu berücksichtigen.“

Im Rahmen des Aufbaus und Ausbaus der Qualitätsentwicklung wird ein Gendercontrolling implementiert. In einem eigenen Kapitel „Gleichstellung“ sind Stand- und Entwicklungsplanungen zusammengefasst (Anlage 2).

## 2. Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm

Die Leuphana Universität Lüneburg hat im Dezember 2008 13 Regelprofessuren (W2 und W3) in zwei von vier Wissenschaftsinitiativen Nachhaltigkeitsforschung und Kulturforschung ausgeschrieben (Anlage 3). Entsprechend des Präsidiumsbeschlusses vom 22. Oktober 2008 (Anlage 4) sollen in dieser „ersten Runde“ 6 Professuren mit Frauen besetzt werden.

Für eine Förderung im Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder strebt die Leuphana Universität Lüneburg an:

- zwei W2-Professuren – Förderdauer je 5 Jahre – als Regelprofessur
- eine W3-Professur – Förderdauer 5 Jahre – als Regelprofessur.

Die Leuphana Universität Lüneburg möchte mit der Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms die zielgerichtete Weiterentwicklung eines umfassenden Gleichstellungskonzeptes in den folgenden Punkten verstärken:

- Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und



- Verbesserung der Infrastruktur zur Veränderung der Wissenschaftskultur im Sinne von Work-Life-Balance.

Diese Ziele haben insbesondere im Kontext der Neuausrichtung eine herausragende Bedeutung. Sie sollen dazu beitragen, neue Wege der Chancengleichheit in der Karriere- und Personalentwicklung des akademischen Personals auszubauen und strukturell nachhaltig zu implementieren. Aus der Datenerhebung zu Frauenanteilen in wissenschaftlichen Qualifikationen (vgl. Kap. 3.2) wird ersichtlich, dass auch an der Leuphana die Promotionsphase besonderer Angebote bedarf und im Bereich der Habilitationen (post doc) der Universität nennenswerte Abschlüsse fehlen.

Mit der **Graduate-School** wird das bisher in Deutschland einmalige Konzept der Verzahnung von Master- und Promotionsstudiengängen verfolgt, so dass hier entsprechende Maßnahmen und Projekte angesiedelt werden sollen (Anlage 5).

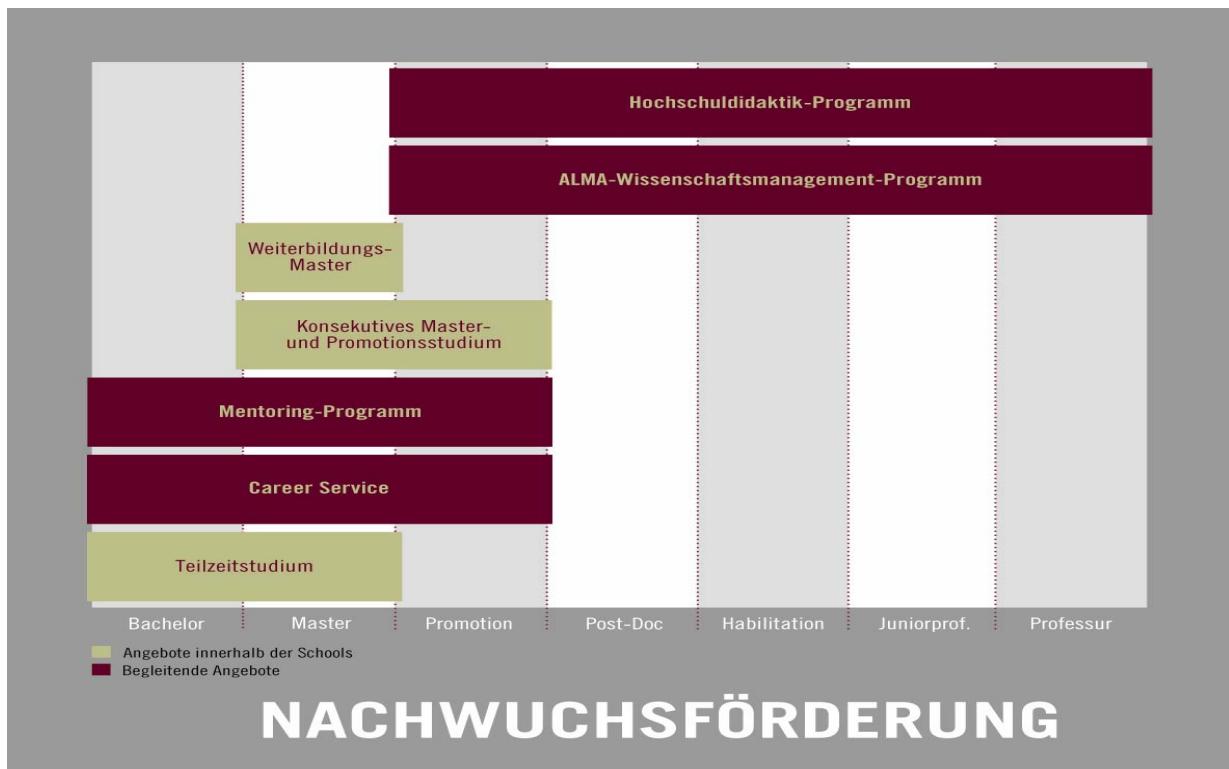
- Das neue Konzept „**PROscience**“ soll Nachwuchswissenschaftlerinnen mit folgenden Angeboten unterstützen:
  - Ausbau des Mentoringprogramms „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ mit Coaching- und Beratungsangeboten zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen;
  - ein Fast-Track für herausragende Masterstudentinnen soll eine direkte und schnelle Anschlussfähigkeit an die Promotionsphase ermöglichen, indem Module des teilstrukturierten Promotionsstudiums bereits während des Masterstudiums absolviert werden können;
  - herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen, die über Drittmittelprojekte finanziert sind, soll eine Anschlussfinanzierung über spezifische Promotionsabschlussstipendien gewährt werden, um nach Abschluss des Drittmittelprojektes ihr jeweiliges Promotionsvorhaben erfolgreich beenden zu können;
  - die bisher von der Leuphana vergebenen 60 Promotionsstipendien sollen ergänzt werden und vorrangig den neu berufenen Professorinnen zur Verfügung stehen, dabei sollen fachlich orientierte Forschungsinhalte der Frauen- und Geschlechterforschung integraler Bestandteil sein.
- Die Postdoc-Phase ist weiterer Schwerpunkt in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Postdoc-Stipendien, die mit Betreuung von Studierenden und der Koordination der Lehre verbunden sind.
- Die Verbesserung der familienfreundlichen Infrastruktur (Kinderbetreuung) wird fortgeführt.

Die für die Leuphana Universität freiwerdenden Mittel im Falle einer Erstberufung einer Professorin auf eine Regelprofessur eröffnen damit zusätzliche Chancen, Forschungs- und Wissenschaftskompetenzen von Frauen gezielt sowohl individuell als auch strukturell effektiv und effizient zu fördern.

Die aufgeführten geplanten Maßnahmen knüpfen an bereits vorhandene Chancengleichheitsmaßnahmen an (vgl. Kap. 3) und sollen in einer Art Baukastensystem qualifizierten Wissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt werden. Bereits aufgebaute vorhandene Strukturen wissenschaftlicher Qualifizierungswege bieten dafür zielorientierende Rahmenbedingungen.

Die Leuphana Universität Lüneburg hat sich in einem aufeinander aufbauenden und durchlässigen Strukturmodell von College und Graduate School bis in die Promotion ein neues Profil für die Nachwuchsförderung gegeben. Mit der Graduate School sind Master- und Promotionsstudium in Lüneburg konsekutiv angelegt und können so unkompliziert miteinander verzahnt werden. Flankierend dazu werden Beratungs-, Coachings- und Fortbildungsoptionen vorgehalten.

Geleitet von dem Grundsatz des *integrativen Genderings* erfordert dies Genderkompetenz in den Inhalten und in der Ausgestaltung von Forschung und Lehre. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt bei allen Angeboten auf der Stärkung von Genderkompetenz des wissenschaftlichen Nachwuchses wie auch in der strukturellen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.



Grafik 1: Nachwuchsförderung

### 3. Geleistete strukturelle Verankerung von Gleichstellung und wichtige weitere Entwicklungen

Die Leuphana Universität Lüneburg finanziert die Projekte „GenderKompetenz“ und „Mentoring“ seit 01.01.2007 aus Studienbeiträgen und dokumentiert damit die hohe Wirksamkeit dieser Projekte.

Damit ist auch gesichert, dass im Kontext der Universitätsentwicklungsplanung 2008 - 2012 das „*integrative Gendering*“ weiterhin Eingang u.a. in folgende Arbeitsbereiche findet:

- Modulgestaltung für den Leuphana Bachelor, Lehramtsstudiengänge (BA/MA), Masterangebote in der Graduate School sowie in weiterbildenden Bachelor- und Masterprogrammen der Professional School,
- Beratung/Workshops – im Zusammenhang mit der Programm- und Systemakkreditierung,
- „Hochschuldidaktische Qualifizierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ und im hochschuldidaktischen Programm für alle Lehrenden (2 je ganzjährige Kurse seit 2007)
- Aufbau eines interaktiven Genderportals für die Universität (online seit Mai 2008),
- Planung des Gender- und Diversitymonitoring für den Innovations-Inkubator,
- Beratung für gender- und diversityorientierte Forschungs- und Lehrprofile,
- Weiterentwicklung und Ausbau internationaler Wissenschaftsvernetzungen im Bereich Gender und Diversity,
- Personal- und Organisationsentwicklung in Technik, Verwaltung und Wissenschaft.

Das **Mentoringprogramm** ist seit 2001 mit den drei erfolgreichen Angeboten des Schülerinnen-, Studentinnen- und Absolventinnen-/WissenschaftlerinnenMentorings (in umwelt- und kulturwissenschaftlichen sowie naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen) in Diplom-, Magister- und Bachelorstudiengängen angesiedelt. Es wird ausgebaut und in die neuen Studienstrukturen mit College, Graduate School und Professional School implementiert.

Seit 2008 erfährt das SchülerinnenMentoring eine Weiterentwicklung als Modulangebot für Studentinnen und Studenten in Studiengängen Mathematik und Technik.

Für Studierende, Absolventinnen und Absolventen werden die beiden Programmteile „Vom Studium in den Beruf“ und „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ unter besonderer Berücksichtigung interdisziplinärer Qualifizierungen und Genderkompetenz angeboten.



**Flexible Kinderbetreuungsangebote** und familienorientierte Unterstützungen für Hochschulangehörige – insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs – werden ausgebaut. Hierzu werden unter anderem die Netzwerkstrukturen im Rahmen des „regionalen Bündnisses für Familie“ genutzt, der Ausbau entsprechender Infrastrukturen geprüft und finanzielle Unterstützungen eröffnet.

In diesem Kontext werden die Studierendenprojekte zur flexiblen Kinderbetreuung „EliStu“ - Eltern im Studium (Krippen- und Kitakinder) und „KinderWerkstadt“ (Hortbetreuung) ausgebaut. In Kooperation mit dem Studentenwerk Braunschweig/Lüneburg wird die Realisierung eines flexiblen Krippenangebotes für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Leuphana Universität – insbesondere von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – angestrebt.

Die Leuphana Universität Lüneburg gestaltet den Gleichstellungsauftrag u. a. durch Bereitstellung finanzieller Mittel in Höhe von 10.000 € p.a. aus dem „**Strategischen Fonds für Gleichstellung**“. Bei der Vergabe von Mitteln aus diesem Fonds finden derzeit folgende Kriterien Anwendung:

- Bezuschussung genderspezifischer Veranstaltungen/Lehrangebote
- Individuelle Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Genderspezifische Literatur/Medien/Öffentlichkeitsarbeit
- Förderung genderspezifischer Themen/Forschung.

Auf der Basis bestehender Stärken setzt die Leuphana Universität Lüneburg weiterführende gleichstellungsrelevante Implementierungen auf:

- Zielvorgaben zur Angleichung des quantitativen Geschlechterverhältnisses auf Grundlage differenzierter Datenerhebungen in allen Mitgliedsgruppen; dabei wird entsprechend der „Offensive zur Chancengleichheit“ von Wissenschaftsrat, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, der DFG und der HRK vom November 2006, den „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ des Wissenschaftsrates vom Juli 2007 (Drs. 8036-07) und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom August 2008 die Orientierung an einem Kaskadenmodell geprüft;
- Integration von Genderinhalten und –bezügen in Lehre, Forschung und Transfer in Profilpapieren für Professuren;
- Erarbeitung interner Mittelvergabe und Anreizsysteme nach Kriterien geschlechtergerechter Aktivitäten in Lehre, Forschung, Transfer und wissenschaftlicher Nachwuchsförderung;
- Vergabekriterien für universitätsinterne Preise in Lehre, Forschung und Transfer unter Berücksichtigung von „Gender und Diversity“;
- Geschlechtergerechte Leistungsvergütung im TV-L;
- Evaluation der bereits einzeln erarbeiteten strukturellen Verankerungen von Chancengleichheit, z. B. Teilzeitstudium, Rahmenprüfungsordnungen, Richtlinie zu Leistungs- und Funktionszulagen in der W-Besoldung, Berufungsordnung und Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung;
- Implementierung eines Gendercontrolling;
- Erarbeitung eines „Gender Budgeting“ im Rahmen der universitären Haushalts- und Wirtschaftsplanungen.

### 3.1 Einschätzung von Wirksamkeiten bisheriger Projekte und Maßnahmen

Die Leuphana Universität Lüneburg setzt mit ihrem Gesamtkonzept des „integrativen Gendering“ und des Gender Mainstream auf einen qualitativen Entwicklungsprozess. In allen Handlungsfeldern der Universität wird Genderkompetenz im gemeinsamen Erarbeitungs- und Lernprozess für Lehrende, Lernende, Forschende und Beschäftigte in Verwaltung und Technik erfahrbar. Wirksamkeiten lassen sich sowohl an der erfolgreichen Implementierung aufzeigen als auch in der gemeinsamen Erarbeitung.

Bereits verabschiedete Richtlinien, Handreichungen und implementierte Maßnahmen belegen dies:



Strukturelle Verankerungen (Anlagen 6 - 11)	Beteiligte (Anlage 12)
Senatsrichtlinie zur Verwirklichung der Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Universität Lüneburg (2005)	Gleichstellungskommission Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Senat
Senatsempfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache und kontinuierlicher geschlechtsdifferenzierter Datenerhebung (2006)	Gleichstellungskommission Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Senat
Geregeltes, flexibles Teilzeitstudium (2008) (vgl. auch Kap. 3.1.3)	Studiendekanin, Studiendekane, Studienberatung, Immatrikulationsservice, Prüfungsamt, ASTA, Zentrale Studienkommission, Senat, Präsidium
Vergaberichtlinien für den strategischen Fonds „Gleichstellung“ (von der FH NON übernommen, seit 2005 kontinuierlich fortgesetzt) – jährlich 10.000 € (in 2008 insgesamt 17 Anträge)	Gleichstellungskommission Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Senat, Präsidium
Berufungsordnung (2008)	Präsidium, Dekanate, Fakultätsräte, Senat
Muster für Profilpapiere für Professuren / Integration von Gender	Präsidium, Dekanate Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
Richtlinie zu Leistungszulagen W-Besoldung (Berücksichtigung von Frauen- und Geschlechterforschung entsprechend § 3,Abs.3 NHG) mit Handreichungen zu „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (2008)	Arbeitsgruppe mit Professorinnen/Professoren Präsidium
Zielvereinbarungen zur W-Besoldung – z.B. Aufnahme von fachlichen Bezügen zu Frauen- und Geschlechterforschung	Präsident
Nachhaltigkeitsberichterstattung (2008) Integration von „gender“ aus der Kooperation zur Bolognatagung im September 2006 entstanden	Erarbeitung u.a. in zwei Dialogforen mit externen Stakeholdern; Interviews und Filmsequenzen mit Studierenden; CSM (Centre for Sustainability Management)
Gender-Diversity-Monitoring (seit 2006)	Im Antrag zum EU-Innovationsinkubator als Querschnittsaufgabe konzeptionell und finanziell verankert; Handreichung zu gendersensibler Forschung in AG zum Konzeptpapier, in universitätsinternem Netzwerk Frauen- und Genderforschung diskutiert und weiterentwickelt; in der Fortbildung „Impulse für die Projektforschung“ vorgestellt Präsidium

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen des Frauen- und Gleichstellungsbüros tragen maßgeblich zur Erarbeitung und Realisierung der aufgeführten strukturellen Implementierung in universitären Prozessen bei.

Vier herausragende Projekte unter Federführung des Frauen- und Gleichstellungsbüros werden im Folgenden gesondert aufgeführt.



### 3.1.1 Das Projekt „GenderKompetenz“ und seine Bedeutung für *integratives Gendering* in der Lehre

Arbeitsschwerpunkte	daraus resultierende Erkenntnisse und Ergebnisse	universitätsinterne Wirkungen
Analyse von 500 Modulen für BA-Studiengänge (2004/2005)	Erarbeitung von sieben Genderkategorien; Rückmeldung und Vorschläge für lehrende Modulverantwortliche	Beratungsannahme von 10 Lehrenden (8 m, 2 w) in 2005
Integratives Gendering in Lehre, Studium und Forschung	Weiterentwicklung der Kategorien für gute Lehre und Genderorientierung	Teilnahme von 40 Lehrenden (30w, 10m) an Workshoepreihe „Gender-Hochschuldidaktik“, WiSe 2005/06 - Buchpublikation
Lehrcoaching	Entwicklung und Erprobung eines Lehrcoachingkonzeptes	Lehrcoaching mit 15 Professoren 2008 aus Technik und Naturwiss.
Gender-Diversityportal	Praxisprojekt mit 8 Studierenden (2 m, 6 w) über zwei Semester incl. Semesterferien, neues Praxisprojekt im SoSe 09	GenderVorlesungsVerzeichnis mit 110 Veranstaltungen mit Genderaspekten durch Selbstreport der Lehrenden im WiSe 08/09
Hochschuldidaktische Qualifizierung und Integration von Gendermodulen und Genderaspekten	Programm für NachwuchswissenschaftlerInnen mit 240 AE (entspricht Akkreditierungsstandard, wird 2009 -10 neu ausgeschrieben mit internationalem Standard und akkreditiert)	Teilnahme von 38 TN (10m, 28w) mit Erhalt eines Zertifikats in 2 je ganzjährigen Kursen
Qualitätsmanagement in Akkreditierungsprozessen	Genderhandbuch  Gendermodule für Komplementärstudium im Leuphana Bachelor	Integration von Genderaspekten in Akkreditierungsprozesse in Kooperation mit Studiendekaninnen und -dekanen und Stabsstelle für Akkreditierung und Qualitätsentwicklung 15 Module in SoSe 2008 und WiSe 2008/09 für SoSe 2009 7 Module in Planung
Personalentwicklung – Führungskräfteschulung	Modul zu GenderKompetenz und Genderaspekten sowie Themen der Familienfreundlichkeit integriert	Schulung läuft derzeit
Interne Weiterbildung	Bausteine zu Genderthemen	4 Bausteine im Jahresprogramm 2009

Der Ansatz des „*integrativen Gendering*“ wurde und wird von deutschen und deutschsprachigen Hochschulen nachgefragt. Daraus resultieren externe Referentinnentätigkeit, Beratung und Coaching vor Ort.

Arbeitsschwerpunkte	daraus resultierende Erkenntnisse und Ergebnisse	externe Wirkungen
„Zukunft Bologna!? - Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur“ Hochschulpolitische Fachtagung zum Bolognaprozess Universität Lüneburg, 24.- 26. September 2006	Erarbeitung von 17 Thesen bzw. Forderungen für eine innovative Hochschulpolitik im Kontext hochschulischer Handlungsfelder: Hochschul- und Fachkultur, Lehre und Forschung, Studiengangsstrukturen und Qualitätsmanagement	150 Expertinnen, Experten aus 8 Ländern – Buchpublikation



,Gendercompetent in research, teaching and administration“ International Workshop, University of Luxembourg in Cooperation with the University of Lüneburg, Germany June 24 <sup>th</sup> - 25 <sup>th</sup> , 2008	20 Workshops aus der Schweiz, Österreich, den Niederlanden, Ungarn und Deutschland ( 3 Beiträge der Leuphana Universität Lüneburg)	Intensiver Expertinnen- und Expertenaustausch, Veröffentlichung in 2009 geplant
Neueinwerbung von Drittmittelprojekten		<ul style="list-style-type: none"><li>• LEWI-Projekt in Kooperation mit TU Dortmund, TU München, TU Braunschweig (12/08 – 06/11)</li><li>• Mitglied in bundesweitem Expertinnen- und Experten AK zu Gender in der Hochschuldidaktik</li></ul>
Publikationen		40 Aufsätze, zwei Sammelände (Leuphana) und 45 Vorträge

Ausblick: Hochschuldidaktisches Fortbildungsprogramm mit neuberufenen Professorinnen und Professoren mit „integrativem Gendering“.

### **3.1.2 Mentoringprogramm zur Erhöhung von Frauenanteilen in Bereichen der Unterrepräsentanz**

Evaluationen zu den Mentoringprogrammen liegen aus den Jahren 2003 und 2006 vor. Deutlich konnte dabei nachgewiesen werden, dass die Teilnehmerinnen

- den Schritt in die Promotion gegangen sind,
- Promotionen erfolgreich beendet haben und
- der berufliche Einstieg erfolgreich begleitet werden konnte.

Das Leuphana Mentoring besteht aus verschiedenen Programmteilen. Für alle Teilnehmenden wird ein Rahmenprogramm mit qualifizierenden Seminarangeboten offeriert. Darüber hinaus können Mentees an Einzel- und Gruppen-Coaching teilnehmen. Die Wirkungen des Mentoringangebotes sind der beigefügten Anlage zu entnehmen (Anlage 13).

Ausblick: Integration von Mentoringangeboten und Promotionsstipendien in College und Graduate School.

### **3.1.3 Teilzeitstudium und seine Bedeutung für geschlechtersensible Wahrnehmung**

Für das Studienprogramm des Leuphana College wird seit WiSe 2008/2009 ein geregeltes, flexibles Teilzeitstudium angeboten (Anlage Flyer).

Die verdichtete Studienstruktur von BA-Studiengängen und damit auch des Leuphana-Bachelors stellt Studierende, die Familienaufgaben leisten, berufstätig sein müssen und/oder zeitintensive ehrenamtliche Tätigkeiten wahrnehmen, vor besondere Herausforderungen. Im Sinne der Inklusion, zur Ermöglichung des Studiums für alle Studieninteressierten, wurde dieses Angebot erarbeitet.

Handlungsleitend waren folgende Vorgaben:

- Es wird die Hälfte der Credit Points pro Semester - entsprechend NHG §16 - erworben bei gleichzeitiger geregelter Verlängerung des Studiums,
- ein Wechsel zwischen Vollzeitstudium zum Teilzeitstudium muss möglich sein und
- keine zusätzlichen Kapazitäten für Lehrende.

Die breit angelegte Arbeitsgruppe (vgl. Kap. 3.1) gewährleistete, dass sich Kolleginnen/Kollegen und Studierende aus allen Fakultäten und der Verwaltung mit der Bedeutung des Themas „Work-Life-Balance“ für Studierende auseinandersetzen und damit verbunden auch mit Einflüssen geschlechtsdifferenzierter Studienrahmenbedingungen.

Zum WiSe 08/09 wurden erstmalig 16 Anträge auf ein Teilzeitstudium gestellt (Anlage 14).

Ausblick: Evaluation der Erfahrungen mit Teilzeitstudium im College und Teilzeitstudium für Masterstudiengänge ab 2009.



### 3.1.4 Infrastruktur im Sinne von Work-Life-Balance/Familienfreundlichkeit zur Veränderung der Wissenschaftskultur

Das Thema „Work-Life-Balance“ und damit verbundene familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen für alle Hochschulangehörigen gehört zum Alltag der Leuphana Universität. Die Universität unterstützt die studentischen Initiativen Elistu (Eltern im Studium) und KinderWerkStadt mit fachlicher Beratung, finanziellen jährlichen Beiträgen und kostenloser Raumnutzung und kooperiert mit dem AstA, dem Studentenwerk Braunschweig/Lüneburg und dem Elternverein „Die Zwerge e.V.“.

Die jährliche gleichstellungspolitische interne Klausurtagung fand im Sommer 2007 zum Thema: „Work-Life-Balance - Arbeits- und Studienkulturen an der Universität Lüneburg“ statt. Im Mittelpunkt stand eine Stärken-Schwächen-Analyse als Grundlage für eine mögliche Auditierung.

Die strukturellen Angebote wie z.B. Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Telearbeit sind in ihrer Wirkung der beigefügten Anlage zu entnehmen (Anlage 15).

Begleitend bietet das Frauen- und Gleichstellungsbüro familienorientierte Beratung für die Vereinbarkeit von wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen und Familienplanung an (Finanzierung in Drittmittelprojekten, Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Handlungsleitendes Ziel ist die Entwicklung einer familienfreundlichen Wissenschaftskultur.

Ausblick:

- Ab SoSe 2009 Betreuungsangebote für nachmittags und am Wochenende (auch für Tagungen und Kongresse);
- Die Leuphana Universität plant, sich beim Studentenwerk in 2009 am Neubau einer Krippengruppe mit Investitionskosten und laufenden Betriebskostenanteilen ab 2010 zu beteiligen – hier sollen insbesondere Kleinkinder des wissenschaftlichen Personals ein qualifiziertes Betreuungsangebot erhalten;
- Elternarbeitszimmer im Zuge des räumlichen Aus- und Umbaus;
- Im Zuge eines neu zu erarbeitenden „Welcome-Projektes“ wird auch die Realisierung von „Dual Career-Konzepten“ diskutiert.

### 3.2 Entwicklung von Frauenanteilen an der Leuphana Universität

Die besondere Geschichte der Leuphana Universität lässt derzeit eine statistische Darstellung mit einer Datenanalyse zur Entwicklung von Frauenanteilen nicht zu. Im Anhang (Anlage 16) sind statistische Daten zu den Frauenanteilen der Vorgängerhochschulen zusammengestellt (2001/2003/2005). Ein aktueller Überblick ist im Folgenden dargestellt:

#### Wissenschaftliche Beschäftigungsgruppen in Zahlen (Stand: jeweils 01.10. des Jahres)

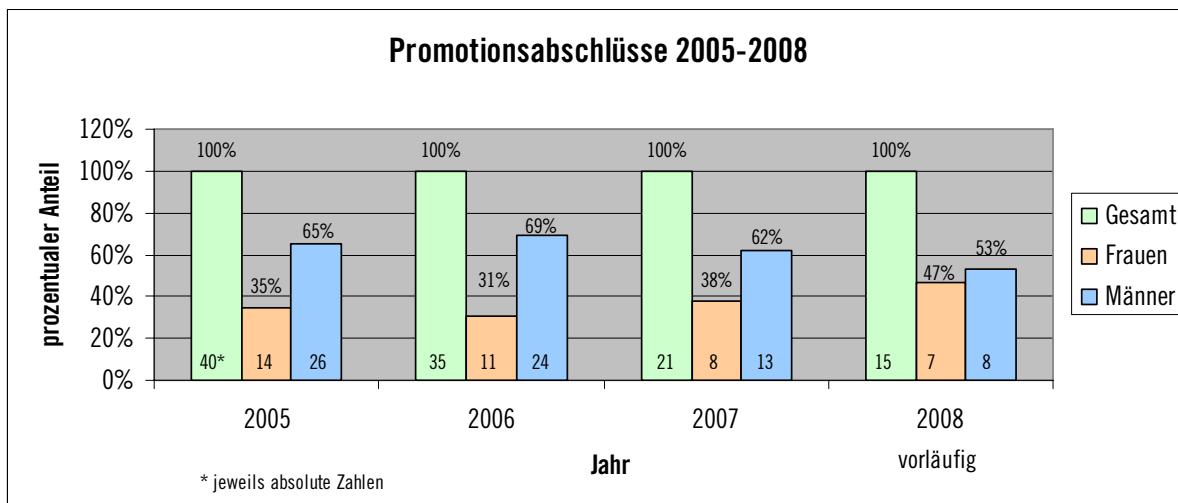
	2007		2008	
	Insgesamt Stand: 01.10.07	Frauen + Frauenanteil Stand: 01.10.07	Insgesamt Stand: 01.10.08	Frauen + Frauenanteil Stand: 01.10.08
Professuren	151	31 20,5%	139	31 22%
Juniorprofessuren	11	5 45%	11	6 54,5%
Wissenschaftlicher Nachwuchs (Qualifizierungsstellen)	35	15 43%	40	21 52,5%
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	236	106 45%	250	126 50,4%
Lehrstuhlvertretung und Hochschuldozenten	9	1 11%	14	5 35,7%
<b>Gesamt</b>	<b>442</b>	<b>158 35,7%</b>	<b>454</b>	<b>189 41,6%</b>

Die Abnahme bei den Professuren ist dem Generationenwechsel und der Entscheidung geschuldet bis 2009 keine Neuberufungen für geregelte Professuren vorzunehmen. Damit erklärt sich auch der prozentuale Anstieg des Professorinnenanteils.



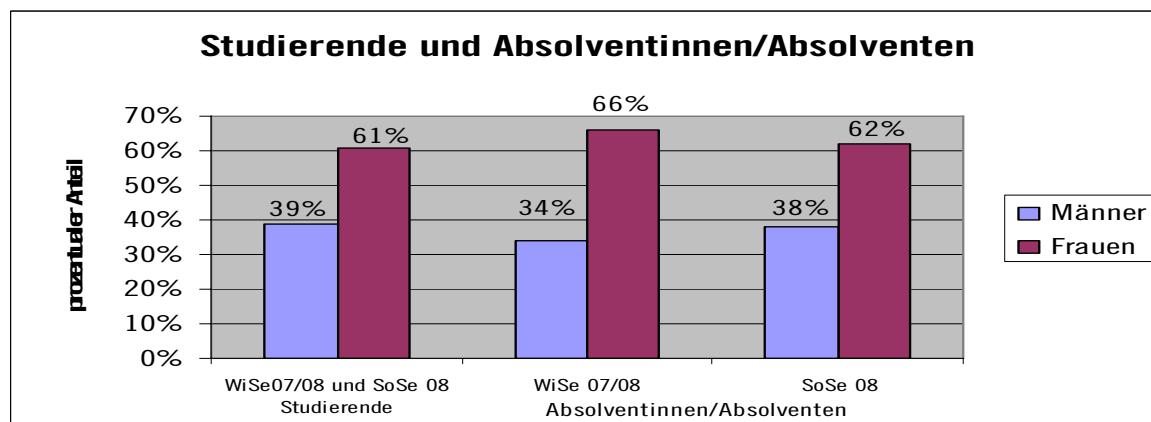
### Promotionen

An der Leuphana Universität sind im WiSe 2008/09 insgesamt 302 Promotionsstudierende eingeschrieben, davon sind 145 weiblich – das ergibt einen Frauenanteil von 48%. Der Frauenanteil bei erfolgreichen Promotionsabschlüssen liegt zwischen 31 % (2006) und 47 % (2008).



### Studium

Im Wintersemester 2007/2008 waren insgesamt 9.348 Studierende eingeschrieben – davon 5.530 Frauen. Absolventinnen gab es in dem Semester 529 von insgesamt 799.



### Studierende in Studiengängen der Neuausrichtung

Stand: WiSe 2008/2009

		Gesamt	dav. Frauen	Frauen in %
College	Leuphana BA	1.755	988	56%
	Lehramt BA	878	706	80%
	Gesamt	2.633	1.694	64%
Graduate School	Master	155	92	59%
	Lehramt Master	97	76	78%
	Gesamt	252	168	67%
Professional School	Promotionsstud.	302	145	48%
	Master	259	106	41%
	Insgesamt	3.446	2.113	61%



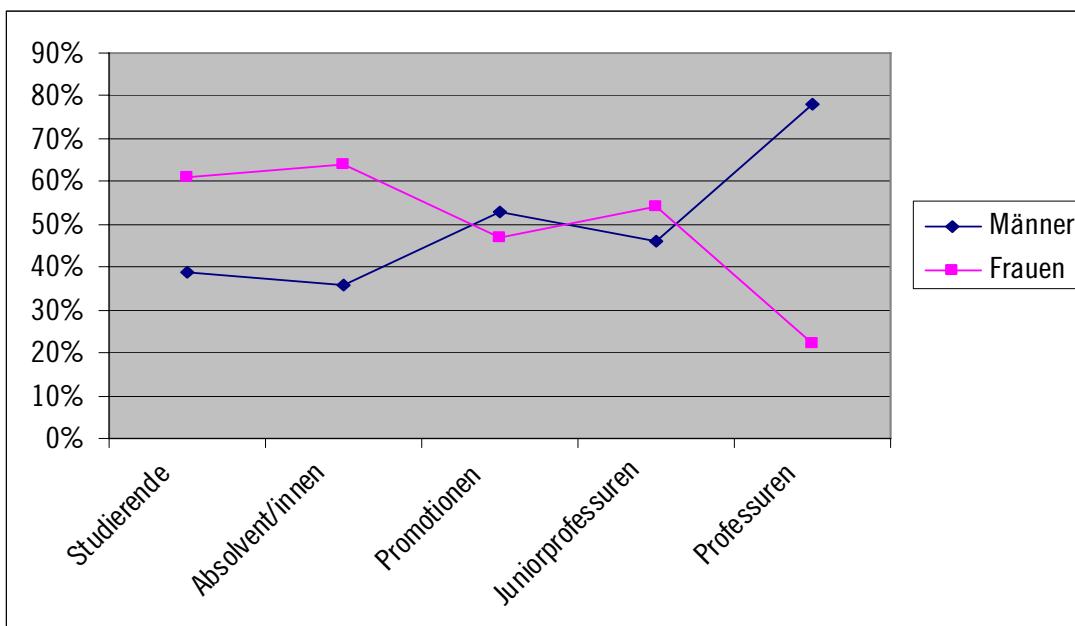
In auslaufenden Studiengängen sind derzeit 3.028 Frauen von insgesamt 5.022 Studierenden – das macht einen Frauenanteil von 60%.

Die Studierendenzahlen der Leuphana Universität Lüneburg werden nicht nach Fakultäten differenziert aufgeführt, da mit der Neuausrichtung folgende unterschiedliche Zuordnungen verbunden sind:

- auslaufende Studiengänge aus den beiden Vorgängereinrichtungen ( Uni-Diplome, Magister, Staatsexamen und FH-Diplome) - Fakultätsgeschäftigkeit
- mit dem Fusionsgesetz geforderter neue BA-Studiengänge ab WiSe 2005/06 – letzte Aufnahmen zum WiSe 2006/07 also auch auslaufend – Fakultätsgeschäftigkeit
- Leuphana-Bachelor seit WiSe 2007/08 - fakultätsübergreifende Major- und Minorstudienfächer
- Leuphana-Master seit WiSe 2008/09

Festzuhalten ist, dass es beim Studentinnenanteil vom Bachelor zum Master (derzeit) keinen auffälligen Einbruch gibt.

#### **Frauen- und Männeranteile in den wissenschaftlichen Karrierestufen an der Leuphana Universität – eine Zeitpunktbeobachtung im SoSe 2008**



Die prozentuale Geschlechterverteilung zeigt im Verhältnis vom Studium bis zur Professur an zwei Stellen deutliche Verschiebungen:

- Einbruch der Frauenanteile von Absolventinnen zu den Promotionen:
- Aus den derzeit zur Verfügung stehenden Daten ist nicht erkennbar, inwieweit dies dem hohen Anteil von Lehramtsstudierenden geschuldet ist. Es liegt die Vermutung nahe, dass es hier einen proportional geringeren Anteil von Promovierenden gibt.
- Einbruch der Frauenanteile von den Juniorprofessuren zu den Professuren:
- Der kurze Anstieg des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren (inkl. abgeschlossenen Habilitationen) bildet die bewusste Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Qualifikation für eine Universitätsprofessur ab.

Zukünftige Datenerhebungen und –analysen im Wissenschaftsbereich müssen in folgenden Bereichen geschlechterdifferenziert erfasst und verfolgt werden:

- Studierende in den Majorstudiengängen
- Studierende in den verschiedenen Kombinationen von Major und Minor
- Collegeabsolvierende nach BA-Abschlüssen
- Absolvierende der Graduate School nach Masterabschlüssen und erfolgreichen Promotionen



- Professuren und Juniorprofessuren entsprechend der vier Wissenschaftsinitiativen.  
Entlang dieser Erhebungen können differenzierte Maßnahmen und Förderungen langfristig etabliert werden.

#### 4. Realisierung neuer Gleichstellungsmaßnahmen in universitären Handlungsfeldern

Die bisher implementierten gleichstellungsorientierten Strukturen und Fördermaßnahmen sind in Teilen in den Programmkreditierungsprozesse eingegangen. Hier bedarf es allerdings noch entscheidender Fortschritte. Mit der Organisationsentwicklung hat das Präsidium die Federführung für Akkreditierung und Qualitätsentwicklung an eine Stabsstelle gegeben. Der Prozess wird durch die wissenschaftliche Referentin für „Gender und Diversity“ begleitet.

Für 2010 wird die interne Mittelverteilung neu definiert. Hier wird die Berücksichtigung von genderorientierten Kriterien und gegebenenfalls Kennzahlen im Laufe des Jahres erarbeitet. Abschließend sind in einer Tabelle die Handlungsfelder, neuen Maßnahmen und jeweiligen Verantwortlichen in der Organisation im Hinblick auf die Weiterentwicklung des „integrativen Gendering“ und der Verortung eines „Gendercontrolling“ dargestellt.

Universitäre Handlungsfelder	Neue Maßnahmen	Verantwortliche Akteurinnen und Akteure
Hochschulmanagement	Implementierung von <b>ProScience</b> und Mentoring in die Graduate School	Präsidium, Leitung der Graduate School,
Qualitätsentwicklung	geschlechtersensible Lehrevaluation, Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre bei der Akkreditierung	Stabsstelle Qualitätsentwicklung und Akkreditierung, Dekanate, insbesondere Studiendekane/-dekaninnen, Forschungsservice
Dienstleistungsmanagement	Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, Gender Controlling und Gender Budgeting Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen	Zentrale Dienste, insbesondere Personal und Finanzen, Dekanate/Fakultäten, Präsidium
Lehre	Ausbau der Integration von Gender-Aspekten in die Lehre, Geschlechtergerechte und geschlechtersensible Hochschuldidaktische Fortbildung	Lehrende, Studiendekane/-dekaninnen, Referat für Hochschuldidaktik
Forschung	Promotionsabschlussstipendien, Promotionsstipendien zu Frauen- und Geschlechterforschung	Forschende, Graduate School

In allen Handlungsfeldern wird auf Kompetenzen aus dem Frauen- und Gleichstellungsbüro zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages aufgebaut.