

Unterlage für die 88. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (5. Sitzung im Wintersemester 2013/2014)
am 19.02.2014

Drucksache-Nr.: 419/88/5 WiSe 2013/2014

Ausgabedatum: 14.02.2014

**TOP 8 GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER LEUPHANA UNIVERSITÄT ZUR EINREICHUNG BEIM PROFESSORINNEN-
PROGRAMM II**

Sachstand

Die Leuphana Universität möchte sich an der zweiten Ausschreibung des Professorinnenprogramms beteiligen. Das Professorinnenprogramm II ist eine Ausschreibung des BMBF gemeinsam mit den Ländern zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutsche Hochschulen. Ziel des Professorinnenprogramms ist, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere bei der Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept erfasst den Status quo der Gleichstellungsarbeit an der Leuphana und ihre Entwicklungsoptionen.

Beschlussvorschlag:

Der Senat beschließt das Gleichstellungskonzept zur Einreichung beim Professorinnenprogramm II in der Fassung gem. Drs. Nr. 419/88/5 WiSe 2013/2014.

Gleichstellungskonzept zur Einreichung beim Professorinnenprogramm II

Inhaltsverzeichnis

1. Die Leuphana Universität	1
2. Ist-Analyse der personellen Gleichstellungssituation im akademischen Bereich.....	2
2.1 Professorinnen.....	2
2.2 Juniorprofessorinnen und Habilitationen.....	3
2.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal	3
2.4 Doktorandinnen	4
2.5 Studierende	4
2.6 Ist-Analyse: Stärken und Herausforderungen.....	4
3. Gleichstellungsstrategie und -strukturen	4
3.1 Gleichstellungsstrukturen	5
3.2 Gleichstellungsstrategie: Integratives Gendering und Diversity	5
3.3 Gleichstellung als Qualitätsentwicklungsinstrument	6
3.3.1 Gender-Diversity in Studium und Lehre	7
3.3.2 Gender-Diversity in der Forschung	8
3.3.2.1 Integratives Gendering und Diversity in der Forschung (Projekte aus dem Professorinnenprogramm).....	9
3.3.3 Nachwuchsförderung	9
3.3.3.1 Leuphana Mentoring	9
3.3.3.1.1 ProScience-Mentoring in die Professur (Projekte aus dem Professorinnenprogramm)	10
3.3.3.1.2 Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Projekte aus dem Professorinnenprogramm).....	10
3.3.3.2 Qualifizierungsstipendien und -stellen für Frauen (Projekte aus dem Professorinnenprogramm).....	11
3.3.4 Gender Monitoring.....	12
3.3.5 Familienfreundliche Hochschulkultur	12
3.3.6 Nichtrealisierte Gleichstellungsaktivitäten.....	13
3.4 Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen	13
4. Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele der Leuphana Universität.....	14

1. Die Leuphana Universität

Die Leuphana Universität Lüneburg ist eine niedersächsische Stiftungsuniversität. Sie entstand am 1. Januar 2005 durch die Fusion der Universität Lüneburg mit der Fachhochschule Nordostniedersachsen. Sie ist eine mittelgroße Universität mit aktuell 8.338 Studierenden, 148 Professuren (W3/W2/W1¹) sowie 586 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (davon 247 aus dem Innovations-Inkubator²). Der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals beträgt insgesamt 47 %. Der Frauenanteil der besetzten Professuren liegt bei rd. 26 %.

Mit Amtsantritt des Präsidiums am 1. Mai 2006 hat sich die Leuphana Universität Lüneburg für die „Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ grundlegend neu aufgestellt. Zentrales Element dieser konzeptionellen, inhaltlichen und strukturellen Neuausrichtung ist die Orientierung am Leitbild einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität.

In den vergangenen acht Jahren hat die Universität sich einen intensiven und grundlegenden Organisationswandel auferlegt. Dieser ging mit einer an den Bologna-Anforderungen orientierten Neustrukturierung des Universitätsstudiums einher.

Der Bereich Studium und Lehre orientiert sich an einer humanistischen Bildungsidee. In drei Schools wird diese zielgruppengerecht umgesetzt. Das Leuphana College trägt die Verantwortung für die grundständigen Bachelorprogramme, in denen neben der fachlichen Bildung ebenso die Persönlichkeitsentwicklung der Studierenden angesprochen wird. Die Graduate School bietet innovative, thematisch orientierte Masterstudiengänge. Neben einem teilstrukturierten Promotionsprogramm gibt es einen „Fast Track“ zur Promotion, bei dem die Master- mit der Promotionsphase verbunden wird. Die Professional School realisiert die Idee des Lebenslangen Lernens im Rahmen weiterqualifizierender, insbesondere berufsbegleitender Zertifikats-, Bachelor- und Masterprogramme. Die Schools erfüllen als zentrale akademische Einrichtungen administrative Funktionen in der Organisation und dienen der Qualitätsentwicklung in der Lehre. Akademische Themen, wissenschaftliche Inhalte und die fachliche Expertise der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegen in den vier Fakultäten: Bildung, Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeit und Wirtschaftswissenschaften. Sie tragen die vier fachübergreifenden Wissenschaftsinitiativen Bildungsforschung, Kulturforschung, Nachhaltigkeitsforschung sowie Management und Entrepreneurship. Darüber hinaus hat die Leuphana in Verschränkung mit dem Innovations-Inkubator Lüneburg drei wissenschaftliche Querschnittsthemen zu Medien, Gesundheit und Energie etabliert.

Zentrale Themen der Universitätsentwicklung in den vergangenen Jahren waren:

- Leuphana als niedersächsische Modellhochschule des Bologna-Prozesses
- Lehrqualität gemäß internationalen Standards (Vorbereitung der Systemakkreditierung)
- Profilbildung in der Forschung und Entwicklung einer universitätsübergreifenden Forschungskultur sowie
- Stärkung der Nachwuchsförderung

Im Kontext dieser Entwicklung wurde der Gleichstellungsauftrag auf Basis des Prinzips des „Integrativen Gendering“³ als Gleichstellungsstrategie auf allen Entwicklungs- und Organisationsstufen im Hochschulentwicklungsplan von 2008 als eines der Kernziele programmatisch verankert:

„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 & Inklusion‘ und die Realisierung einer familienfreundlichen Hochschulkultur.“⁴

¹ laut Stellenplan

² Der Innovations-Inkubator Lüneburg ist ein Regionalentwicklungsprojekt der Leuphana Universität Lüneburg und des Landes Niedersachsen. Es fördert intensiv die Wirtschaft im ehemaligen Regierungsbezirk Lüneburg durch den Transfer von Wissen aus der Forschung in die Unternehmen. Fast 50 Innovationsprojekte setzt der Inkubator bis August 2015 an der Leuphana um.

³ Definition des Konzeptes siehe Kapitel 3.2

⁴ vgl. Anlage: Hochschulentwicklungsplan 2008, Seite 6

Erste Konkretisierungen zur Gestaltung und strukturellen Verankerung des Kernziels wurde im Gleichstellungskonzept von 2009 erfasst. Um alle Funktionen und Organisationseinheiten der Universität zu erreichen, wird im hier vorliegenden Gleichstellungskonzept der Implementierung dieser und weiterer Gleichstellungsziele und –maßnahmen Nachdruck verliehen. Im Folgenden wird eine Ist-Analyse die personelle Gleichstellungssituation im akademischen Bereich darlegen. Daran anschließend werden die bisherigen konzeptionellen und strategischen Gleichstellungsaktivitäten und –maßnahmen der Universität erläutert und auf ihre Stärken und Schwächen hin analysiert. Hierbei werden die Maßnahmen und Aktivitäten, die auf der Grundlage der Förderung des Professorinnenprogramms I entwickelt wurden, besondere Erwähnung finden. Abschließend wird auf der Grundlage der Analyse ein Profil für die Weiterentwicklung zielgerichteter Gleichstellungsmaßnahmen formuliert.

2. Ist-Analyse der personellen Gleichstellungssituation im akademischen Bereich

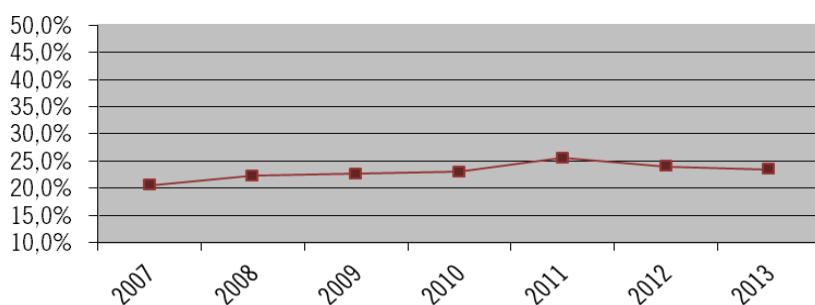
Personelle Gleichstellung im akademischen Bereich umfasst die Statusgruppen: (2.1) Professorinnen, (2.2) Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen, (2.3) hauptberuflich wissenschaftliches Personal, (2.4) Doktorandinnen und (2.5) Studierende. Nachfolgend werden die Frauenanteile an der Leuphana dargestellt und in den Kontext des „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ als Benchmark gestellt.

2.1. Professorinnen

Seit der Verabschiedung des Universitätsentwicklungsplans im Jahr 2008 wurden bis Ende 2013 zur Profilbildung der Leuphana Universität 37 neue forschungsorientierte Regelprofessuren berufen. In diesem Zeitraum hat die Leuphana eine Neuberufungsquote von 22 % Frauen erreicht.

Aktuell sind an der Leuphana Universität 123 Regelprofessuren, 51 Professuren auf Zeit sowie Gastprofessuren und 8 Juniorprofessuren tätig. Von diesen 182 Gesamt-Professuren sind 51 mit Frauen besetzt.

Unter den 123 Regelprofessuren lässt sich mit 29 Frauen ein Frauenanteil von 24 % konstatieren. Im Vergleich über die Jahre seit 2007 lässt sich für den Anteil der Professorinnen unter den Regelprofessuren kein Anstieg verzeichnen.



Eine Tabelle zum Professorinnenanteil in einer Übersicht mit den absoluten Zahlen im Zeitverlauf von 2007 bis 2013 befindet sich im Anhang im Zahlenspiegel.

Werden die Gruppen der Gastprofessuren und Juniorprofessuren mit einbezogen, so hat die Leuphana einen Frauenanteil von insgesamt 28 %. Ausgewiesen mit diesen Gesamtzahlen liegt die Leuphana im CEWS-Ranking knapp in der Spitzengruppe des Indikators „Professuren“.

Eine weitere differenzierte Analyse wird möglich bei der Darstellung der Professorinnenanteile nach Fakultäten. Hier wird deutlich, dass die Fakultät Bildung aktuell eine paritätische Geschlechterverteilung aufweist, während die anderen drei Fakultäten noch unter dem Bundesdurchschnitt von 20 %⁵ liegen.

⁵ vgl. Quelle: Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Stand 2012

Professuren			
	Gesamt	dav. Frauen	Frauen in %
Fakultät Bildung	27	13	48%
Fakultät Wirtschaft	66	11	17%
Fakultät Nachhaltigkeit	19	3	16%
Fakultät Kultur	11	2	18%
Gesamt	123	29	24%

2.2. Juniorprofessuren und Habilitandinnen

Für die Gruppe der Juniorprofessuren ist kaum eine verlässliche Analyse möglich, da hier die Gesamtanzahl der Juniorprofessuren mit 16 Professuren so gering ist, dass es bei jeder Neubesetzung zu deutlichen Schwankungen in der prozentualen Verteilung kommt. Aktuell sind 8 Juniorprofessuren besetzt 5 davon mit Frauen. Daher liegt der Professorinnenanteil hier mit Stand Dezember 2013 bei **63 %**. Acht Juniorprofessuren befinden sich derzeit im Ausschreibungs- bzw. Besetzungsverfahren. Elf der insgesamt sechzehn Juniorprofessuren werden aus Studienbeiträgen finanziert und fünf Juniorprofessuren sind im Stellenplan verankert.

Die Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen liegt in den zurückliegenden 3 Jahren (2011-2013) bei 4, davon 1 Frau.

Juniorprofessuren und Habilitationen			
	Juniorprof.	dav. Frauen	Habilitationen (2011-2013)
Fakultät Bildung	0	0	1
Fakultät Wirtschaft	2	1	0
Fakultät Nachhaltigkeit	2	1	2
Fakultät Kultur	4	3	1
Gesamt	8	5	4

2.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal

Beim hauptberuflich wissenschaftlichen Personal (wissenschaftlicher Nachwuchs, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen (inkl. Drittmittel), Lehrkräfte und Lektoren_innen) weist die Leuphana einen Frauenanteil von 53 % auf. Hier haben wir von 2007 bis heute eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Ebenso positiv ist die Entwicklung bezogen auf die Qualifikationsstellen (wiss. Nachwuchsstellen). Hier beträgt der Frauenanteil aktuell 65 %.

Jahr	Gesamt	Frauen -gesamt	davon wiss. Nachwuchs	Frauen – wiss. Nachwuchs
2007	280	122 (44%)	35	15 (43%)
2009	322	174 (54%)	63	32 (51%)
2011	457	249 (54%)	80	50 (63%)
2013	586	313 (53%)	58	38 (66%)

Im CEWS-Ranking hat sich die Leuphana von der Schlussgruppe (2009) im Indikator „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ in die Mittelgruppe in 2011 bis in die Spitzengruppe im Jahr 2013 verbessert.

2.4 Doktorandinnen

Aktuell sind 445 Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler zur Promotion an der Leuphana eingeschrieben, davon sind 57 % Frauen. In den zurückliegenden 3 Jahren (2011-2013) wurden 136 Promotionen abgeschlossen, davon 48 % von Frauen.

Beim Indikator „Promotionen“ ist die Leuphana im Ranking in der Schlussgruppe vertreten. Bei einer Gesamterhöhung der Promotionen und einer annähernd gleichbleibenden prozentualen Verteilung ist für das kommende CEWS Ranking zu erwarten, dass die Leuphana sich aus der Schlussgruppe hinausbewegt⁶.

2.5 Studierende

In der Gruppe der Studierenden weist die Leuphana seit Jahren insgesamt relativ unverändert einen Frauenanteil von 60 % auf. In der Betrachtung des Übergangs von Bachelorstudierenden zu Masterstudierenden steigt der Anteil der weiblichen Studierenden sogar noch leicht an. Die Absolventinnenquote liegt im Bachelor bei 60 % und im Master bei 67 %. In der differenzierten Betrachtung nach Fächern und Fakultäten zeichnet sich auch hier deutlich ein geschlechtsspezifisches Studienwahlverhalten ab. Der Anteil der Studenten im Lehramt liegt bei 20 % und in den Kulturwissenschaften bei 22 %. Dagegen liegt der Anteil der Studentinnen in Wirtschaftsinformatik bei 14 % und bei den Ingenieurwissenschaften (Industrie) bei 16 %.⁷

Im CEWS Ranking befindet sich die Leuphana im Indikator „Studentinnen“ in der Mittelgruppe.

2.6 Ist-Analyse: Stärken und Herausforderungen

Stärken	Herausforderungen
<ul style="list-style-type: none">Paritätischer Anteil an Professorinnen in der Fakultät Bildunggute Geschlechterverteilung im hauptamtlich wissenschaftlichen Personal	<ul style="list-style-type: none">Erhöhung des Professorinnenanteils insbesondere in jenen Fakultäten und Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sindStärkung von Frauen in der Postdoc-PhaseFörderung von Promotionen bei mind. gleichbleibender GeschlechterverteilungAufbrechen geschlechtstypischen Studienwahlverhaltens

3. Gleichstellungsstrategie und -strukturen

Die Gleichstellungspolitik ist Bestandteil der Umsetzungsstrategie des Leitbildes⁸ einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität. Die Leuphana versteht die Entwicklung eines Bewusstseins über gesellschaftliche Diversität und geschlechtsspezifische Differenzen als einen zentralen Baustein der Persönlichkeitsbildung ihrer Studierenden. Um dieses Bewusstsein im Sinne einer humanistischen Bildung zu entwickeln beschreitet die Leuphana verschiedene Wege. Es besteht der Anspruch in allen Studienprogrammen sowie im überfachlichen Studium Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Chancengleichheit thematisch in das Curriculum zu integrieren. Dies ist in einigen Studienprogrammen bereits eingeführt, jedoch noch nicht durchgängig. Gleichzeitig wurde im überfachlichen Bachelorstudium (Leuphana Semester und Komplementärstudium) die Perspektive „Gender-Diversity“ als Querschnittsperspektive definiert. Durch die Etablierung begleitender Gender-Diversity Werkstätten für Lehrveranstaltungen mit forschenden Lehr- Lerncharakter sowie die Möglichkeit des Erwerbs eines studienbegleitenden Gender-Diversity Zertifikats wurde einer strukturellen Verankerung dieses Anspruchs Rechnung getragen. Die Verknüpfung von Lehrformaten und Lehrinhalten stärkt die Handlungskompetenz der Studierenden und ermöglicht ihnen Fragen gesellschaftlich nachhaltiger Entwicklungen mit notwendigen Gender-Diversity Kompetenzen zu verbinden. Exemplarisch lassen sich hier Lehrveranstaltungen nennen, die regelmäßig im überfachlichen Bachelorstudium angeboten werden:

⁶ vgl. Anlage: Zahlenspiegel: Promotionsabschlüsse in den Jahren 2011-2013

⁷ Eine differenzierte Darstellung der Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Studienfächern findet sich im Zahlenspiegel in der Anlage.

⁸ vgl. Anlage Leitbild

- „Theorien, Konzepte und Anwendungsfelder der Frauen- und Geschlechterforschung“ (5CP)
- „Theorien, Konzepte und Anwendungsfelder der Intersektionalitäts- und Diversityforschung“ (5 CP)
- „Nachhaltigkeit - Macht – Gender“ (5CP)

Hier verbinden sich gender-diversityorientierte Universitätsentwicklungen mit Lehrqualitätsentwicklungen der Hochschule. Schließlich verlangt ein verantwortungsvoller und nachhaltiger Umgang mit den Herausforderungen einer Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für gesellschaftliche Fragestellungen von Geschlechterverhältnissen und Vielfaltsdimensionen und den ihnen innewohnenden inkludierenden und exkludierenden Konstruktionen.

An diesem Beispiel zeigt sich, wie die Gleichstellungsziele in die Entwicklungsthemen der Universität integriert sind. Dies lässt sich für Gleichstellungsarbeit auf vier Aktionsfelder fokussieren:

- Integratives Gendering in Lehre und Forschung
- Nachwuchsförderung im Leuphana Mentoring
- Familienfreundliche Hochschule und Hochschulkultur
- Gender Monitoring

3.1 Gleichstellungsstrukturen

Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung der Geschlechterforschung werden von der Universität als Gemeinschaft getragen und der Gleichstellungsauftrag als Ressort liegt in der Verantwortung des Präsidenten der Universität.

Um Gleichstellung in allen Funktionen und auf allen Stufen der Organisation wirkungsvoll zu verankern, hat die Leuphana Universität zudem ein aktives und professionelles Arbeitsnetzwerk eingerichtet. Dadurch werden Entwicklungen zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Geschlechtergerechtigkeit unterstützt:

- Der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Das Gleichstellungsbüro verfügt über Sachmittel in Höhe von 19.000,- Euro jährlich und ist personell mit 200% VZÄ unbefristet und 450% VZÄ mit in der Regel jährlicher bzw. zweijähriger Befristung besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptberuflich tätig und für eine sechsjährige Amtszeit gewählt.
- Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirken in den Fakultäten und ermöglichen fachlichen und gleichstellungspolitischen Austausch und die Implementierung von Beratungsstrukturen und Maßnahmen in Lehre, Forschung und Transfer. Sie werden für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt. Ihnen steht eine Entlastung i.d.R durch studentische Hilfskräfte in Höhe von 2 Wochenstunden zur Verfügung. Ein gesonderter Sachmitteletat wird nicht vorgehalten.
- Die Universität hat einen Gleichstellungsfonds in Höhe von jährlich 10.000 Euro aus dem einmalige Gleichstellungsprojekte der Fakultäten, der Schools sowie zentraler Einheiten sowie kleinere individuelle Gleichstellungsmaßnahmen finanziert werden.
- Der Hochschulleitung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten steht zur aktiven Beratung und Begleitung von Entwicklungsaufgaben ständig eine Senatskommission Gleichstellung zur Seite.

Durch die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Organen, wie Präsidium, Präsidium-Dekane-Konferenz und Senat sowie weiteren Gremien und Kommissionen der Hochschule ist gewährleistet, dass gleichstellungspolitische Kompetenz in die Organisation integriert wird. Für eine Stärkung dieser Strukturen bedarf es noch einer Verbesserung der Ressourcen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

3.2 Gleichstellungsstrategie: Integratives Gendering und Diversity

Das an der Leuphana im Kontext des Projektes „GenderKompetenz“ entwickelte Prinzip „**Integratives Gendering**“ hat von vornehmlich den Anspruch formuliert, über die organisationsbezogenen Gender Mainstreaming Prozesse einer Universität hinaus, Gleichstellungsaspekte sowie die Förderung der Genderkompetenz in allen Handlungsfeldern der Universität als integratives Element zu etablieren.

Das Integrative Gendering zielt auf die Berücksichtigung von Genderaspekten im alltäglichen Prozess der Lehre, der Forschung sowie des Hochschulmanagements, deren Planung und Durchführung. Es umfasst die Integration von fachspezifischen Erkenntnissen der Frauen- und Genderforschung in Inhalte ebenso wie in die Gestaltung der Lehre, der Forschung und der Hochschulmanagements. In seiner Weiterentwicklung hat sich das Integrative Gendering, ausgehend von einem intersektionalen Verständnis, auf einen Zugang von Gender-Diversity ausgeweitet. Damit treten alle Vielfaltsdimensionen stärker hervor, wobei Gender als Querschnittsthema weiterhin Berücksichtigung findet.

Der integrative Ansatz ist in den Steuerungsprozessen der Leuphana weitgehend umgesetzt.

Dies wird beispielsweise in den Zielvereinbarungen zwischen dem Land Niedersachsen und der Universität deutlich. Hier ist der Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe verankert und verortet sich in Aussagen zu Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkten, in Studienangebot und Studienstruktur, in der Förderung akademischer Karrieren sowie in der Qualitätsentwicklung⁹.

3.3. Gleichstellung als Qualitätsentwicklungsinstrument

Die Leuphana Universität Lüneburg versteht die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages als integriertes Qualitäts- und Profilelement von Lehre, Forschung, Transfer, Organisations- und Personalentwicklung.

Die Verankerung von Gleichstellungszielen und Gender-Diversity Kompetenz in der Qualitätsentwicklung der Leuphana ist ein fortlaufender Prozess, welcher hier lediglich als Status quo beschrieben werden kann. Die Herausforderung besteht darin, die definierten Gleichstellungsziele in die Gestaltung der Qualitätsprozesse einer sich entwickelnden Universität zu etablieren und fortzuschreiben.

Integriert in den skizzierten Universitätsentwicklungsprozess wurden seit der Neuausrichtung der Universität Gleichstellungsaktivitäten und -maßnahmen entwickelt und auf den unterschiedlichen Ebenen der Universität verankert, welche hier kurz skizziert werden:

Handlungsfeld	Strukturelle Verankerung	Maßnahme
Hochschulstrategie und -steuerung	Präsidium/ Fakultäten/ Gleichstellungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Integratives Gendering und Diversity (2011) als Weiterentwicklung des Konzeptes des Integrativen Genderings (2007). (Basis dieser Entwicklungslinie bildete das Projekt „GenderKompetenz“, welches von 2003 bis 2006 vom niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur zur Begleitung des Fusionsprozesses und des Aufbaus neuer Bachelor- und Masterstudiengänge gefördert wurde.) • Berufungsordnung inkl. Mustervorlage für Profilpapiere für Berufungsverfahren (2008)¹⁰ (Durch die Berufungsordnung werden strukturierte und transparente Berufungsprozesse gewährleistet, Profilpapier und Synopsen ermöglichen die Bewertung anhand von definierten Anforderungskriterien) • Gleichstellungskonzept (2009) • Einführung des Kaskadenmodells zum Datenmonitoring (2010) • Positionspapiere zur Gleichstellung (analog Fakultäts-gleichstellungsplan) in allen vier Fakultäten (2013)¹¹
Forschung	Präsidium/ Fakultäten	<ul style="list-style-type: none"> • Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (2013)¹²
Studium und Lehre	College	<ul style="list-style-type: none"> • Gender-Diversity Zertifikat im Leuphana Bachelor (seit 2012)¹³

⁹ vgl. Anlage: Zielvereinbarungen

¹⁰ vgl. Anlage: Berufungsordnung und Musterprofilpapier

¹¹ vgl. Anlage: Positionspapiere der vier Fakultäten

¹² vgl. Anlage: Selbstverpflichtung

¹³ vgl. Anlage: Konzeption des Gender-Diversity Zertifikats

Nachwuchsförderung	Präsidium/ Fakultäten/ Gleichstellungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschuldidaktik, inkl. Gender-Diversity Kompetenz Workshops (seit 2008)¹⁴ • Erweiterung des Leuphana Mentorings um ProScience – Mentoring in die Professur (2011)¹⁵
Hochschulkultur	Präsidium/ Gleichstellungsbüro	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Gender-Diversity Online-Portals als Informationsplattform und Selbstlerninstrument (2008) • Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung einer familienfreundlichen Hochschulkultur (seit 2008)¹⁶ • Entwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie (2013)¹⁷

Diese und weitere Gleichstellungsmaßnahmen und -aktivitäten sowie ihre strukturellen Verankerungen sind in einer Tabelle im Anhang zusammengefasst.

3.3.1 Gender-Diversity in Studium und Lehre

Das Aufbrechen, der in Kapitel 2.5 aufgezeigten, geschlechtsspezifische Studienfächerwahl ist eine der Herausforderungen für die Universität. Es ist Aufgabe der Universität, die Attraktivität aller Studienfächer für alle Geschlechter zu gewährleisten und Maßnahmen zum Ausgleich bei deutlichen Unterrepräsentanzen zu ergreifen. Zudem ist es Ziel eine Vielfalt in der Studierendenschaft zu erreichen, die über die Repräsentanz von Geschlechtern hinausgeht und Potentialträgerinnen und -träger im Sinne der Vielfältigkeit von sozialen und kulturellen Hintergründen sowie gewählten und gegebenen Lebensweisen inkludiert. Eine Datenbasis zur Analyse und Begründung von Maßnahmen liegt in diesem Kontext der Universität noch nicht vor. Dennoch hat die Universität es sich zur Aufgabe gemacht, für eine vielfältige Studierendenschaft an der Leuphana, eine offene Hochschulkultur zu schaffen und Hürden da abzubauen, wo sie sichtbar werden. Dafür bedarf es eines erweiternden Blickes und des Ausbaus struktureller Verankerungen im Sinne des Integrativen Gendering und Diversity in allen Funktionen und Organisationseinheiten der Universität.

Durch Weiterbildungsangebote im Rahmen der Hochschuldidaktik sowie der Kompetenzanforderung einer geschlechtergerechten Lehre in den öffentlichen Profilpapieren für zu besetzende Professuren¹⁸ sowie über das Gender-Diversity Zertifikat¹⁹ und das Gender-Diversity Portal²⁰ liegen für den Bereich der Lehre bereits strukturelle Verankerungen vor. Eine umfassende Realisierung im Sinne des integrativen Ansatzes muss allerdings noch weiter vorangetrieben werden. Ein Beitrag dazu kann das Qualitätsmanagement der Leuphana leisten.

Im Qualitätsmanagementsystem der Leuphana wurden strukturell Gleichstellungsaspekte verankert:

- Verankerung der Prozessbeteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten²¹
- Berücksichtigung flankierender Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit (Nachteilsausgleiche, Studieren mit Kind(ern), geschlechtersensible Berufseinstiegsphase)²²
- Integration von Gender-Diversity Aspekten in den Studienprogrammen²³
- (Qualitäts-)Kontrolle der Gleichstellungsziele und des Erwerbs von Gender-Diversity Kompetenzen im Rahmen der Systembefragungen (Absolventen_innenbefragung, Alumnibefragung)

Zur Realisierung dieser Anforderungen werden den Studienprogrammverantwortlichen sowie den Qualitätsmanagementbeauftragten flankierend Beratungen zur Integration von Gleichstellungsaspekten in die Studienprogramme durch das Gleichstellungsbüro angeboten.

¹⁴ vgl. Anlage: Konzeption zur Einbindung von Genderaspekten in die Hochschuldidaktik

¹⁵ Siehe Kapitel 5.1

¹⁶ siehe Kapitel 4

¹⁷ vgl. Anlage: Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung

¹⁸ vgl. Anlage: Beispiel Profilpapier

¹⁹ vgl. Anlage: Gender-Diversity Zertifikat

²⁰ www-leuphana.de/gender-diversity-portal

²¹ vgl. Anlage: Verfahrensrichtlinie zum Qualitätsmanagement

²² vgl. Anlage: Struktur der Programmordner

²³ vgl. Anlage: Struktur der Programmordner

Während das Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity in der Lehre zur Ermöglichung von Gender-Diversity Kompetenzen bei den Studierenden sowie bei den Lehrenden mit konkreten Maßnahmen bereits unterstützt wird, konzentrieren sich aktuelle Maßnahmen auf seine Integration in Forschungs- und Transferprojekte.

3.3.2 Gender-Diversity in der Forschung

In der Forschung verzahnt die Universität die (Weiter-)Entwicklung der Geschlechterforschung mit inter- und transdisziplinären Forschungsansätzen, welche die Universität zur weiteren Profilbildung stärken und ausbauen wird. Alle vier Wissenschaftsinitiativen (Kulturwissenschaften, Nachhaltigkeitswissenschaften, Bildungswissenschaften sowie Management und Entrepreneurship) der Leuphana Universität haben Frauen- und Geschlechterforschung in ihre Entwicklungsplanung (2008) als integratives Element aufgenommen²⁴. Dabei wird eine Durchdringung der Forschungsansätze und - inhalte mit Gender- und Diversityaspekten angestrebt, das heißt, die Implementierung einer gender-diversitysensiblen und gender-diversityreflektierenden Forschung.

Mit dem Integrativen Gendering und Diversity in Forschung sind verschiedene Strategien verbunden. Ganz im Sinne einer Doppelstrategie muss, um den integrativen Gedanken zu implementieren, gleichzeitig die Akzeptanz und Sichtbarkeit der Geschlechterforschung innerhalb der Universität gestärkt werden, auch um Vernetzungen innerhalb der Fakultäten zu ermöglichen. Die Fakultät Bildung hat mit zwei Professuren mit Teildenomination Genderforschung im Kontext ihres Heterogenitätsschwerpunktes Akzente der Geschlechterforschung eingebracht. In der Nachhaltigkeitsfakultät werden hingegen profilierte Forschungsaktivitäten im Bereich "Nachhaltigkeit und Gender" durch eine Professur in den Gesamtkontext der Nachhaltigkeitsforschung beigetragen, eine strukturelle Integration z. B. durch curriculare Verankerung steht noch aus. Ebenso finden sich in den anderen beiden Fakultäten Ansätze der Integration von Geschlechterforschung z. B. in der Arbeitsmarktforschung (Fakultät Wirtschaft) und in der Soziologie sowie Kunstgeschichte (Fakultät Kulturwissenschaften).

Eine aktuelle Erhebung (2010- 2013) aus der Forschungsdatenbank PURE²⁵ der Leuphana zeigt, dass Forschungen im Bereich Gender und Diversity integrativ, über die zwei Professuren mit Denomination Genderforschung hinaus, durchgeführt werden. Berücksichtigt wurden hier Publikationen und Forschungsprojekte, die in der Forschungsdatenbank mit dem Schlagwort „Gender und Diversity“ versehen wurden.

- 257 Publikationen davon 7 Monographien, 112 Beiträge in Sammelwerken, 73 Beiträge in Zeitschriften sowie 65 Beiträge zu Konferenzen, Arbeits- und Diskussionspapiere
- 45 drittmitfinanzierte Forschungsprojekte aus allen vier Fakultäten

Diese für eine mittelgroße Universität hohe Anzahl an Publikationen und Projekten mit nachgewiesenen Bezügen zur Gender- und Diversityforschung zeigt, dass neben den Professuren mit entsprechender Denomination weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Einbeziehung von Gender- und/oder Diversityaspekten für relevant erachten. Diese begonnenen guten Entwicklungen gilt es zukünftig zu stärken und auszubauen, insbesondere in den Fakultäten Wirtschaftswissenschaften, Nachhaltigkeit und Kulturwissenschaften. Zudem muss eine strukturelle Verankerung innerhalb aller Fakultäten gewährleistet werden. Dafür werden die Fakultäten sich zukünftig im Kontext ihrer Positionspapiere zur Gleichstellung eine Entwicklungsaufgabe im Sinne des Integrativen Gendering und Diversity definieren, welches sie in den kommenden Jahren voranbringen wollen. Die Struktur der Positionspapiere orientiert sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und erfasst personelle Gleichstellungsziele wie auch strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten.²⁶

Das Projekt „Integratives Gendering und Diversity in der Forschung“, welches im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist und durch die Förderung im Professorinnenprogramm I ermöglicht wurde, steht den Fakultäten als Unterstützung und zur Beratung zur Verfügung.

²⁴ vgl. Anlage: Hochschulentwicklungsplan 2008

²⁵ vgl. <http://www.leuphana.de/forschung/forschungsdatenbank.html>

²⁶ vgl. Anlage: Positionspapiere der vier Fakultäten

3.3.2.1 Integratives Gendering und Diversity in der Forschung (Projekte aus dem Professorinnenprogramm)

Das Projekt „Integratives Gendering und Diversity in der Forschung“ wurde auf der Grundlage des im Gleichstellungskonzept von 2009 identifizierten Bedarfs an konzeptioneller und struktureller Weiterentwicklung in diesem hochschulpolitischen Handlungsfeld begründet. Ziel ist in den nächsten Jahren konzeptionelle Vorschläge in diesem Bereich zu erarbeiten und Strukturen der Verankerung zu schaffen. Dabei sollen Kriterien und Ansätze für die Integration von Gender-Diversity Aspekten in der Forschung erarbeitet werden, um diese in Handlungsleitfäden zu überführen. Unterstützt wird diese Strategie durch Vernetzung und Beratung zu Forschungsanträgen und Forschungsaktivitäten innerhalb der Universität sowie der Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Zudem hat die Leuphana drei Promotionsstipendien für Geschlechterforschung eingerichtet. Diese Promotionsstipendien stärken interdisziplinäre Forschung und Forschungsansätze innerhalb der Universität.

Die Promotionsstipendiatinnen und -stipendiaten wirken gleichfalls als Multiplikatoreninnen und Multiplikatoren in die Universität hinein und können auch in dieser Funktion das Integrative Gendering und Diversity in der Forschung unterstützen.

Perspektivisch wird die Leuphana Universität zukünftig das Prinzip des Integrativen Gendering und Diversity in der Forschung ausbauen. Es wird angestrebt die Integration von Gender- und Diversityaspekten in der Forschung als Qualitätsentwicklungsinstrument zu implementieren und die Aufnahme in die Forschungsberatung zu verankern.

3.3.3 Nachwuchsförderung

Gleichstellungserfolge sind für die weitere Profilierung der Leuphana Universität von zentraler Bedeutung. Hierbei wird insbesondere auf die Förderung exzellenter Talente für die Wissenschaft gesetzt. Wie an vielen Universitäten zeigte sich auch an der Leuphana ein deutlicher Verlust und Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotionsphase. Um diesen Einschnitt an Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken, hat die Leuphana ihren Fokus in der Förderung der Wissenschaftlerinnen auf die Qualifizierungsphasen nach der Promotion gelegt.

Maßnahmen wie Mentoring Programme und Qualifizierungsstipendien für Wissenschaftlerinnen stehen zur Verfügung, werden nachgefragt und entfalten ihre Wirkung. Gleichzeitig sind im Bereich der Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen weiterhin Anstrengungen nötig, um ihre Anzahl an der Universität zu erhöhen. Dies bedeutet für die Leuphana zukünftig stärker nach Fakultäten und Fächern zu unterscheiden, da sich hier ein sehr unterschiedliches Bild bezogen auf die Repräsentanzen der Geschlechter darbietet. Dies wird in den Positionspapieren der Fakultäten aufgegriffen.

Nachdem die Leuphana in der Vergangenheit in die Qualität der Doktoranden_innenausbildung investiert hat und hier Strukturen geschaffen wurden (Graduate School inkl. teilstrukturiertem Promotionsstudium, fachbezogene Forschungskolloquien, Nachwuchsförderfonds, Mentoring Programm), ist es Ziel der Universität auf der Grundlage dieser Strukturveränderungen die Anzahl der Promotionen in allen Fakultäten zu erhöhen.

3.3.3.1 Leuphana Mentoring

Das Leuphana Mentoring leistet einen Beitrag zur Nachwuchsförderung in jeder Qualifikationsphase an der Leuphana. Es richtet sich an Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die in ihrer beruflichen und wissenschaftlichen Ausrichtung in spezifisch ausgerichteten Programmteilen gefördert werden.

Programm	Zielgruppe	Plätze	Aufnahmefrequenz
• ProScience-Mentoring in die Professur	Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen	10	jährlich
• Pro_M-Mentoring in der Promotion	Absolventen_innen und Promovierende (83% Frauen)	20 (aktuell sind es 24)	jährlich
• Vom Studium in den Beruf	Bachelor- und Masterstudierende (70% Frauen)	rd. 40 (keine definierte Platzanzahl)	pro Semester
• Projektmentoring „Robotik“	Schülerinnen	rd. 15	jährlich

Das ProScience - Mentoring ist eine gezielte Frauenfördermaßnahme für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen der Leuphana zur Besetzung von akademischen Spitzenpositionen in der Wissenschaft. Ebenso richtet sich das Projektmentoring „Robotik“ ausschließlich an Schülerinnen regionaler Gymnasien, um sie für ein Ingenieursstudium zu interessieren. Das Konzept „Projektmentoring“ kombiniert den klassischen Mentoring-Ansatz mit handlungsorientierten ingenieurwissenschaftlichen Projekten und schafft Raum für selbstbestimmtes und kooperatives Lernen. Das Projektmentoring „Robotik“ wird von der Fakultät Wirtschaftswissenschaften angeboten und ist mit dem Leuphana Mentoring assoziiert. Die Angebote für Studierende und Promovierende sind offene Gruppen, in denen eine gemeinsame Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen gefördert und die Gender-Diversity Kompetenz der Studierenden/Promovierenden gestärkt wird. Vor diesem Hintergrund werden die Coaches bezogen auf ihre Gender-Diversity-Kompetenz ausgewählt und spezielle Angebote zur Erlangung von Gender-Diversity Kompetenz offeriert. Das Leuphana Mentoring dient durch seine Ausrichtung und seine Vernetzung innerhalb der Universität neben den Gleichstellungszielen und der Nachwuchsförderung auch der Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre.

3.3.3.1.1 ProScience-Mentoring in die Professur (Projekt aus dem Professorinnenprogramm)

Vor dem Hintergrund der Analysen im Gleichstellungskonzept von 2009 wurde das ProScience Mentoring als vierter Programmbaustein initiiert. Ziel ist es, dem Drop-out von Frauen in der Wissenschaft entgegenzuwirken und Frauen gezielt in der Qualifizierungsphase zu unterstützen. Das ProScience Mentoring ermöglicht den Erfahrungsaustausch in einer One-to-One Tandembeziehung zu einer Mentorin/einem Mentor. Es bietet informelle Lernprozesse zu Karriere-, Netzwerk- und Aufstiegsmöglichkeiten im Wissenschaftssystem sowie zur Persönlichkeitsentwicklung an. Ergänzend besteht die Möglichkeit einer Potentialanalyse nach KODE®/KODE®X und die Teilnahme an Coaching-Angeboten.²⁷

Nach der Bedarfserfassung und Konzeptionierungsphase startete im Sommersemester 2012 ein erster Durchgang mit neun Teilnehmerinnen. Diese Gruppe wurde in einem einjährigen Prozess in ihren Tandembeziehungen und ihren individuellen Aktivitäten zur Laufbahngestaltung begleitet. Eine neue Gruppe mit erneut neun Teilnehmerinnen ist im Herbst 2013 gestartet.

„ProScience - Mentoring in die Professur“ ist eine Erweiterung zum Mentoring Programm „Wissenschaftliche Qualifizierungswege“ (neu: Pro_M - Mentoring in der Promotion). Auf der Grundlage der langjährigen Erfahrungen mit Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Promotionsphase und ihren nachgewiesenen positiven Effekten, war der Ausbau für die Postdoc-Phase ein wichtiger Schritt zur Gewinnung und Begleitung von Frauen auf dem Weg in die Professur.

Perspektivisch wird die Leuphana Universität in einer weiteren Förderperiode das „ProScience-Mentoring in die Professur“ weiterführen, um weitere Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Ziel ist es, eine längerfristige Evaluation der Maßnahme zu gewährleisten. Das Leuphana Mentoring ist gut innerhalb der Universität vernetzt. Es kooperiert mit der Graduate School, dem Career Service sowie den Fakultäten.

3.3.3.1.2 Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Projekte aus dem Professorinnenprogramm)

Ziel des Coaching Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eine gezielte individuelle und qualifizierende Förderung. Es ermöglicht die

- Klärung von individuellen Zielen und die Aktivierung der eigenen Ressourcen,
- Entwicklung von Forschungs- und Publikationsstrategien sowie
- Förderung von Führungs- und Hochschulmanagementkompetenz.

Das Coaching ergänzt in erster Linie „ProScience – Mentoring in die Professur“, in dem es den Teilnehmerinnen Gruppen- und Einzelcoaching anbietet.²⁸ Zugleich stehen diese Angebote Nachwuchswissenschaftlerinnen offen, die nicht am Mentoring teilnehmen.

²⁷ vgl. Anlage: Konzeption ProScience - Mentoring in die Professur

²⁸ vgl. Anlage: Zwischenbericht Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Folgende Coachingangebote standen den Wissenschaftlerinnen zur Verfügung:

- Stolpersteine Berufung, inkl. Training Berufungsverfahren (Gruppen- und Einzelcoaching)
- Strategische Netzwerkanalyse (Gruppen- und Einzelcoaching)
- Verhandeln: fair und konsequent! (Gruppen- und Einzelcoaching)
- Körpersprache - Präsenz im beruflichen Kontext (Einzelcoaching)
- Das Wissenschaftssystem in Bewegung - Beitrag zur perspektivischen Berufsplanung im Hochschulbereich (Gruppencoaching)
- Führungskompetenzen und Gender (Gruppencoaching)
- Weitere individuell nachgefragte Coachings, wie Einzelcoaching zur Berufsplanung, Selbstmarketing, Schreibstrategien oder Stimmtraining.

Das spezifische Coachingangebot für die Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase hat seinen besonderen Mehrwert darin, dass hier zielgruppengenau und bedarfsoorientiert gearbeitet wird. Es werden Aspekte in der Karriereplanung und Personalentwicklung angesprochen, die insbesondere Frauen interessieren. Ihnen wird ein Reflexions- und Gestaltungsspielraum gewährt, um ihre Kompetenzen und Strategien auf dem Weg in eine Professur zu entwickeln. Das Coachingangebot wurde aus den Erfahrungen der Nachwuchsförderung und Gleichstellungsarbeit heraus entwickelt, aber vor allem aus den Gesprächen mit den Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst.

Perspektivisch wird die Leuphana Universität in einer weiteren Förderperiode das ProScience Coaching weiterführen und dabei das englischsprachige Angebot erweitern. Das Coaching wird jeweils bedarfsoorientiert mit Blick auf die nachfragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtet. Die Angebote des Coachings werden mit weiteren Angeboten der Universität, wie aus der Hochschuldidaktik und dem Fortbildungsprogramm des Forschungsservices abgestimmt.

3.3.3.2 Qualifizierungsstipendien und -stellen für Frauen (Projekte aus dem Professorinnenprogramm)

Um Wissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Qualifikation zu unterstützen hat die Leuphana in ihrem Gleichstellungskonzept von 2009 die Förderung von Frauen über Stellen oder Stipendien in Aussicht gestellt. Dies wurde im Rahmen der Förderung des Professorinnenprogramms I realisiert.

Die Wirksamkeit des Stipendienprogramms, fokussiert auf die Förderung von Frauen in die Professur, lässt sich schon heute als effizient beschreiben.

Folgende Einmündungen lassen sich als gelungene Nachwuchsförderung benennen:

- Ruf auf eine Universitätsprofessur
- Einwerbung eines fachwissenschaftlich hochangesehenen Forschungsstipendiums
- Wechsel auf Stellen an anerkannte ausländische Universitäten
- Mitglied des Board of Directors des European Council for Small Business & Entrepreneurship (ECSB)

Im Hinblick auf wissenschaftliche Leistungen und den zu erwartenden erfolgreichen Abschluss der Qualifizierungsphase lässt sich konstatieren, dass es insbesondere den Postdoc-Stipendiatinnen gelungen ist, ihre wissenschaftlichen Leistungen auszubauen und internationale Netzwerke zu initiieren.

Hierfür haben die Stipendiatinnen auch von den weiteren Fördermöglichkeiten der Leuphana Gebrauch gemacht und finanzielle Unterstützung vom Nachwuchsförderfonds für Reisekosten zu internationalen Konferenzen erhalten.

Auch die gleichstellungspolitischen Effekte in den einzelnen Fächern/Instituten sind nicht zu vernachlässigen. Da die Vergabe in jedem Fall an eine Nachwuchswissenschaftlerin gebunden war, waren die Fächer aufgefordert gezielt qualifizierte Frauen anzusprechen und aktives Recruiting zu betreiben.

Dies ist besonders wichtig, da es der Leuphana bisher noch nicht gelungen ist, eine breite Führungskräfteschulung zu etablieren. Diese Führungskräfteschulung sollte den akademischen Führungskräften in Ämtern ebenso wie in den Instituten und anderen Wissenschaftseinheiten eine geschlechtergerechte, antidiskriminierende und familienfreundliche Personalpolitik und -führung ermöglichen.

Perspektivisch wird die Leuphana auch zukünftig diese Art der Nachwuchsförderung unterstützen, da sich die Vergabe von Qualifizierungsstipendien als ein geeignetes Mittel zur gezielten Förderung von Frauen erwiesen hat.

Eine Ausweitung auf einen Förderpool „ProScience“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen, der neben vielfältige Formen von Stipendien auch Sachmittelzuschüsse oder auch Anschubfinanzierungen für kleinere Forschungsprojekte o.ä. in der Postdoc-Phase ermöglicht, ist eine gelungene Weiterentwicklung der Unterstützungsstrukturen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

3.3.4 Gender Monitoring

Zukünftig wird sich die Leuphana mit der Entwicklung eines Kerndatensatzes zur Verbesserung des Kennzahlensystems befassen. Im Rahmen des Genderdaten Monitorings sind bereits erste Ansätze durch die Erfassung geschlechtsspezifischer Daten im Kaskadenmodell seit 2010/2011 vorhanden.²⁹ Hier ist geplant, den noch ausstehenden Ausbau des Gender Controlling und Gender Monitoring mit der Entwicklung des Kerndatensatzes in einer Gesamtkonzeption zu vereinen.

3.3.5 Familienfreundliche Hochschulkultur

Die Leuphana setzt bei der Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter auch auf Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit oder Studium mit Familienaufgaben. Seit 2008 arbeitet die Universität beständig daran, die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie durch konkrete Angebote, strukturelle Maßnahmen sowie kulturelle Veränderungen zu verbessern. Zur Erfüllung dieser Aufgaben wurde 2012 der Familienservice im Gleichstellungsbüro der Universität gegründet. Der Familienservice hat sich zur Aufgabe gemacht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium als ein wichtiges und zentrales Anliegen der Beschäftigten und Studierenden der Leuphana Universität zu unterstützen. Die Leuphana ist für die Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschulkultur 2013 zum zweiten Mal mit dem FaMi-Siegel für familienfreundliche Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen (2013-2015) ausgezeichnet worden. Folgende Aktivitäten wurden in der Vergangenheit realisiert:³⁰

Angebote	Strukturelle Maßnahmen	Hochschulkultur
<ul style="list-style-type: none"> • Familienservice • EliStu- Eltern in Studium (Beratung, Vernetzung und Kinderbetreuung) • Villa Milchzahn – Kinderbetreuung für Beschäftigte • Kitas für Studierende (Studentenwerk) • Sommerferienbetreuung • Flexible Kinderbetreuung während der Gremienzeiten • Kinderturnen im Hochschulsport • Spielecke und Kinderteller in der Mensa • Zukunftstag für Mädchen und Jungen (hier: Mädchen in Technik und NaWi, Jungen im Grundschullehramt) • Still- und Wickelraum 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitstudium (alle Studiengänge) • Vorwahlrecht für Pflichtseminare (alle Studiengänge) • Regelungen in den Prüfungsordnungen • Flexible Arbeitszeiten • Homeoffice/Telearbeit • Familienkomponenten in den Stipendienordnungen (Verlängerungen und Kinderzulage) • Berücksichtigung von Familienzeiten bei der fakultätsinternen leistungsbezogenen Mittelverteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Information • Grad Kids: Eltern-Kind Arbeitszimmer für Studierende • Spielzeugkisten für Notfallbetreuung am Arbeitsplatz

Als besonders herausragende Maßnahmen lassen sich die Eröffnung einer Kindergrößtagespflege „Villa Milchzahn“ in 2011, die Einrichtung einer Stelle für Familienservice im Gleichstellungsbüro in 2012 sowie das Eltern-Kind-Arbeitszimmer in 2013 hervorheben.

²⁹ Vgl. Anlage: Datenblätter zur Kaskade

³⁰ vgl. Anlage: Familienfreundliche Universität. Angebote der Leuphana Universität Lüneburg

Die Großtagespflege stellt acht Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren für Beschäftigte der Universität zur Verfügung. Zudem wird am Gremiennachmittag eine kurzfristig zu buchende Notfallbetreuung für Kinder von Beschäftigten angeboten. Als notwendige weitere Herausforderung zur Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule ist der Familienservice aktuell mit der Erarbeitung eines Konzeptes zur Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben befasst. In Anbetracht der Größe der Universität sind viele Maßnahmen fakultäts- und schoolübergreifend angelegt und stehen somit allen Universitätsmitgliedern zur Verfügung. Dennoch sind auch die Fakultäten individuell aktiv, um einen Beitrag zu leisten. Die Fakultäten Bildung, Kulturwissenschaften und Nachhaltigkeit haben es sich zur Aufgabe gemacht familienfreundliche Gremienzeiten einzuführen.³¹

3.3.6 Nichtrealisierte Gleichstellungsaktivitäten

Zwei im Gleichstellungskonzept von 2009 vorgeschlagene Maßnahmen wurden nicht umgesetzt:

- Die Unterstützung von Masterstudentinnen im Fast-Track wurde nicht realisiert, da der Fast-Track zur Verbindung Master- und Promotionsstudium formal erst 2010 eingeführt worden ist. Die Anzahl der Studierenden, die diese Möglichkeit aktuell nutzen, ist noch relativ klein, sodass strukturierte Angebote hier noch nicht greifen würden. Gleichwohl sind bereits Unterstützungsangebote vorhanden. Die Graduate School unterbreitet seit 2012 ihren Studierenden über die Plattform „GradSkills“ ein vielfältiges Angebot universitärer Workshops zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen und Arbeitsstrategien. Im Rahmen von forschungsorientierten transdisziplinären Lehrveranstaltungen werden Gender-Diversity Werkstätten angeboten, welche die Gender-Diversity-Kompetenzen und die Fähigkeiten zum selbstorganisierten Lernen fördern. Ebenso steht den Studentinnen das Mentoring Programm „Pro_M – Mentoring in der Promotion“ als Begleitung zum Einstieg in die Promotion zur Verfügung. Ein weiteres Angebot wird für diese Zielgruppe daher vorerst nicht angestrebt.
- Promotionsabschlussstipendien für Mitarbeiterinnen aus Drittmittelprojekten konnten bisher nicht eingerichtet und vergeben werden. Grund ist die aktuelle Schwerpunktsetzung der Förderung der Postdoktorandinnen.

3.4 Zusammenfassung: Stärken und Herausforderungen

Stärken	Herausforderungen
Lehre <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei den Studierenden • Angebote zur Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei den Lehrenden • Verankerung der Gleichstellungsziele im Qualitätsmanagement/ Systemakkreditierung 	Forschung <ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung eines Konzeptes zur Etablierung des Integrativen Gendering und Diversity in der Forschung • Stärkung des Integrativen Gendering und Diversity in den Fakultäten, insbesondere mit Fokus auf Forschung und Profilbildung
Nachwuchsförderung <ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung ProScience Mentoring – damit hat die Leuphana nun Mentoring Programme für alle Qualifikationsphasen • Individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen (Stipendien) • Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Aufbau einer Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität • Stärkung der Geschlechterforschung im Kontext des Integrativen Gendering und Diversity 	Nachwuchsförderung <ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterforschungsstipendien stärker in der Vergabepraxis der Fakultäten berücksichtigen • Flexibilisierung der Qualifizierungsstipendien – hin zu einem Förderpool „ProScience“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Förderung der Gender-Diversity Kompetenz bei Führungskräften
Familienfreundliche Hochschulkultur <ul style="list-style-type: none"> • Infrastrukturelle Angebote • Strukturelle Verankerungen • Maßnahmen zur Kulturveränderung 	Gender Monitoring <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines zentralen Genderdaten-Monitoring/ Entwicklung eines Kerndatensatzes • Aufbau eines Gender Budgeting • Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen
	Familienfreundliche Hochschulkultur <ul style="list-style-type: none"> • Konzept zur Unterstützung von Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit/Studium

³¹ vgl. Positionspapiere der Fakultäten

- Realisierung der familienfreundlichen Gremienzeiten in den Fakultäten und in der Universität insgesamt

4. Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele der Leuphana Universität

Den vielschichtigen und interdisziplinären Herausforderungen, die der Zukunft des 21. Jahrhunderts eigen sind, nimmt sich die Leuphana Universität als ihr Leitthema an und setzt dabei auch auf die Gestaltung ihrer eigenen Zukunft. Hochschulen werden sich zukünftig verstärkt mit Anforderungen, wie dem demographischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel im Bereich der MINT-Fächer sowie Bildung-, Sozial- und Gesundheitswesen, mit sozialen und kulturellen Ausdifferenzierungsprozessen, Globalisierungs- und Internationalisierungsfragen, der Weiterentwicklung des europäischen Hochschul- und Forschungsraums auseinandersetzen müssen. Gleichstellung und Anerkennung von Vielfalt können dabei als Indikatoren für die Attraktivität eines Hochschulstandortes für Studierende sowie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Wettbewerb gelten. Durch die Nutzung der Potentiale aller stärkt sich die Universität in ihrer Innovationskraft. Vor diesem Hintergrund und ausgehend von intersektionalen Zugängen, auch in der Gleichstellungsarbeit, wird sich die Leuphana zukünftig stärker mit Fragen einer heterogenen Universitätsgemeinschaft befassen. Zukünftig sollen Analysen des Zugangs zum und des Verbleibs im Universitätsstudium nicht auf die Geschlechterfrage allein beschränkt bleiben. Weitere Diversitätsdimensionen, wie beispielsweise junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund, Beeinträchtigungen oder Studierende der ersten Generation sollen demnächst stärker in den Blick genommen und Strategien zur Zielerreichung entwickelt und umgesetzt werden.

Auf der bisher geleisteten Gleichstellungsarbeit aufbauend, hat sich die Leuphana weitere gleichstellungspolitische Ziele gesetzt, die insbesondere die strukturelle und personelle Ebene betreffen. Thematisch fokussiert es sich auf die Steigerung des Anteils an Professorinnen, geschlechtergerechte Personalentwicklung im Bereich der Nachwuchsförderung und die Förderung einer heterogenen Studierendenschaft sowie die stetige Weiterentwicklung der Aktivitäten zur Integration von Gender-Diversity Aspekten in Forschung und Lehre.

Ausgehend von den Gleichstellungszielen der Leuphana in Übereinstimmung mit den Zielen des Professorinnenprogramms strebt die Leuphana die Erhöhung ihres Professorinnenanteils an. In den Jahren 2013 bis 2015 wird die Leuphana 12 Regelprofessuren neu besetzen. Ziel ist in diesem Kontext ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den Berufungen. Es sollen dabei insbesondere in den Fakultäten Frauen berufen werden, in denen der Anteil der Professorinnen unterrepräsentiert ist.

Angestrebte Förderung aus dem Professorinnenprogramm II:

In dieser Periode strebt die Leuphana eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder für folgende Professuren an:

- eine vorgezogene Berufung (W2/W3)
- zwei Regelberufungen (W2/W3)

In den kommenden Jahren wird die Leuphana Geschlechtergerechtigkeit und Diversity auf drei Ebenen - Hochschulentwicklung (Systemakkreditierung/ Hochschulcontrolling), Nachwuchsförderung und Studium - weiterfordern und ausbauen.

Ziele	Maßnahmen	Strukturelle Verankerungen
Die Sensibilisierung für Gleichstellung soll in das Hoch-	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Integrativen Gendering und Diversity in Forschung und Lehre 	Präsidium, Fakultäten, Team Q (Stabstelle)

<p>schul- und Qualitätsmanagement integriert werden, interne Qualitätsentwicklungsprozesse unterstützen, die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten begleiten und ein qualitatives und quantitatives Wirkungscontrolling ermöglichen. Diese Integration und Institutionalisierung von Gleichstellungsstandards garantiert die Nachhaltigkeit eingeleiteter Prozesse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Gender-Diversity Kompetenz der akademischen Führungskräfte • Weiterentwicklung der Positionspapiere zur Gleichstellung als Instrument der Zielformulierung und des Wirkungscontrollings, Berichterstattung alle 2 Jahre • Entwicklung eines wirkmächtigen Gender Controllings durch Integration in den Kerndatensatz der Universität 	Qualitätsentwicklung), Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
<p>Eine gezielte, an den fachspezifischen Geschlechterquoten orientierte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll die Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen steigern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ProScience - Mentoring in die Professur • Pro_M – Mentoring in der Promotion • Coaching Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Förderpool ProScience für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Förderung einer familienfreundlichen Hochschule und Hochschulkultur 	Präsidium, Fakultäten, Forschungsservice, Gleichstellungsbüro
<p>Eine gezielte an Geschlechterquoten orientierte Gewinnung von Studierenden für Studienfächer, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie die Ausweitung der Heterogenität in der Studierendenschaft.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der MINT- Förderung für Studentinnen, hier: Integration von Gleichstellungsaspekten in das MINT-Konzept „n quadrat“ • Ausbau des Projektmentorings für Schülerinnen in den Ingenieursfächern sowie in der Wirtschaftsinformatik • Stärkung einer heterogenen Studierendenschaft in den Lehramtsstudiengängen 	Fakultäten, Schools

Leitgedanke dieser Entwicklungen ist die Öffnung der Universität für vielfältige Potentialträgerinnen und -träger. Bei all diesen Zielen bleibt die Förderung der Gender-Diversity Kompetenz und eine antidiskriminierenden Haltung der Universitätsmitglieder die wichtigste Aufgabe.