

GLEICHSTELLUNGS- KONZEPT 2030

für Parität in der Hochschule

beschlossen im Präsidium am 23.08.2023
beschlossen vom Senat als Gleichstellungsplan
nach NHG § 41, Absatz 2 Satz 1, am 13.12.2023



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Inhaltsverzeichnis

1 Struktur und Ausgangssituation: Die Leuphana Universität Lüneburg	1
2 Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen an der Leuphana	2
2.1 Personalstruktur: Analyse der personellen Gleichstellungssituation	2
2.1.1 Professor*innen	2
2.1.2 Juniorprofessor*innen und Habilitationen	4
2.1.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal	4
2.1.4 Doktorand*innen	5
2.1.5 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	5
2.1.6 Studierende	6
2.1.7 Die Kaskade	6
2.1.8 Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen	6
2.2 Gleichstellungskonzepte 2009-2018: Ziel- und Erfolgsüberprüfung	7
2.2.1 Studium und Lehre	7
2.2.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung	8
2.2.3 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	11
2.2.4 Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung	12
2.2.5 Qualitätsentwicklung an der Leuphana Universität Lüneburg	14
2.2.6 Familienfreundliche Hochschule und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Qualifizierung und Familie	14
2.3 Zusammenfassung: Zielüberprüfung der Gleichstellungsmaßnahmen und Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele	15
3 Gleichstellungskonzept für Parität: Ableitung eigener Schwerpunktsetzungen	17
3.1 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung an der Leuphana	19
3.1.1 Handlungsfeld Berufsmanagement	19
3.1.2 Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit	19
3.1.3 Handlungsfeld Kulturentwicklung	20
3.1.4 Qualitätsentwicklung und Gleichstellungscontrolling	20
3.1.5 Zusammenfassung und Ausblick: gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	21
3.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele des Gleichstellungskonzeptes für Parität	21
3.2.1 Anteil von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen auf zentraler und dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität steigern	22
3.2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit auf dem Weg in die Professur fördern und Planbarkeit von Karrierewegen erhöhen	22
3.2.3 Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings	23
3.2.4 Kulturentwicklung hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene weiter dynamisieren	23
4 Maßnahmenpaket	24
4.1 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	25
4.2 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzeptes für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene an der Leuphana	26
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	27
Literaturverzeichnis	28
Anlagen	33

1 STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION: DIE LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG

Die Leuphana Universität Lüneburg ist eine mittelgroße, junge, niedersächsische Stiftungsuniversität mit rund 9.900 Studierenden und 1.100 Beschäftigten, davon 164 Professuren. Dem Leitbild einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität folgend werden an der Leuphana aktuelle Fragen der Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts in Forschung und Lehre bearbeitet. Die hierfür erforderliche interdisziplinäre und fakultätsübergreifende Zusammenarbeit und wissenschaftliche Exzellenz ermöglicht ein an internationalen Standards orientiertes Universitäts- und Studienmodell, das über fünf Fakultäten und deren Profilhemen getragen wird: Bildung, Kultur, Management & Technologie sowie Nachhaltigkeit und Staatswissenschaft. Die Wissenschaftler*innen forschen zu gesellschaftlich zentralen Zukunftsfragen, bspw. zur digitalen Transformation, zu Entrepreneurship, Kulturen der Kritik und Digitalität, zu Nachhaltigkeit, zu Demokratie und Governance sowie zu Bildung. Die Entwicklung des wissenschaftlichen Profils ist im Universitätsentwicklungsplan (2016-2025) festgehalten. In diesem hat sich die Universitätsgemeinschaft auf mittelfristige Schwerpunktbildungen in Forschung, Lehre und Transfer sowie Aufgaben und Handlungsfelder in den Fakultäten, Schools (College, Graduate School und Professional School) und den zentralen Einrichtungen geeinigt. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind hier integrale Bestandteile der Handlungsstrategie. Gleichstellungsaspekte sind in den strategischen Kernzielen des Universitätsentwicklungsplans sowie in den Zielvereinbarungen zwischen dem Land Niedersachsen und der Universität aufgenommen. In letzteren sind i. d. R. die Erhöhungen der Anteile von Frauen auf Professuren und Juniorprofessuren sowie die Mentoring-Angebote für Wissenschaftlerinnen in den Qualifizierungsphasen festgeschrieben.

Die Universität folgt in der Gleichstellungsarbeit dem Prinzip des „Integrativen Gendering und Diversity“, mit dem der Gleichstellungsauftrag, die Förderung von Genderkompetenzen und die Geschlechterforschung querschnittsorientiert und integrativ umgesetzt werden. Diese Prinzipien konsequent anzuwenden bedeutet, Geschlechter- und Diversitätsaspekte auf allen Hochschulebenen und in allen Arbeitsfeldern in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement zu reflektieren und zu berücksichtigen sowie Heterogenität und Antidiskriminierung zu fördern. Es bestehen gute Netzwerke und Arbeitsbeziehungen zwischen Gleichstellung sowie Hochschulmanagement, Fakultäten und Wissenschaftler*innen. Die Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen und die Förderung von Genderkompetenzen der Hochschulmitglieder sind in den Universitätsentwicklungsprozess integriert, auf unterschiedlichen Ebenen verankert und sind fester Bestandteil der Qualitätsentwicklung an der Leuphana. Die Realisierung einer familienfreundlichen Hochschule wird als Querschnittsaufgabe einer geschlechtergerechten Hochschulkultur verstanden und ist daher integrativer Bestandteil der Personalentwicklung und der Gleichstellungsstrategie. Dieser Ansatz ist auf Ebene der Hochschulsteuerung und der Universitätsentwicklungsplanungen von 2008 und 2016 bereits weitestgehend umgesetzt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept entspricht einem Gleichstellungsplan für die Leuphana Universität Lüneburg. Es wurde im Rahmen der Ausschreibung des Professorinnenprogrammes 2030 im August 2023 eingereicht und nachträglich im November 2023 um die Statusgruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) ergänzt.

2 STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER LEUPHANA

2.1 PERSONALSTRUKTUR: ANALYSE DER PERSONELLEN GLEICHSTELLUNGSSITUATION

Die personelle Gleichstellungssituation im akademischen Bereich wird nach Professor*innen, Juniorprofessor*innen und Habilitationen, hauptberuflichem wissenschaftlichem Personal, Doktorand*innen, Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und Studierenden unterschieden. Die Analyse erfolgt i. d. R. über mehrere Jahre, wo möglich mit Bezug auf die letzten Gleichstellungskonzepte im Kontext der Programmausschreibungen des Professorinnenprogrammes. Nach der Neuausrichtung der Universität wurden in 2011 vier Fakultäten gebildet. Einige Daten lassen sich daher nicht für 2009, sondern lediglich für 2011 darstellen. In 2022 ist aus der strukturellen Herauslösung von drei Instituten aus zwei Fakultäten eine fünfte Fakultät Staatswissenschaften entstanden. Daher sind in einzelnen Statistiken ab dem Jahr 2022 fünf statt vier Fakultäten genannt. Die Statistiken im Zeitvergleich, zu dem wissenschaftlichen Personal und zu Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind mit Stand 01.12.2022 abgebildet (siehe Anlage, Tab. 8-13 Personal im Zeitverlauf). Die Zahlen für den MTV-Bereich beziehen sich auf die Jahre 2022 und 2017. Aufgrund großer Berufungsaktivitäten in den vergangenen zwei bis drei Jahren wird bezüglich der Professorinnenanteile teilweise auf den Stand vom 15.04.2023 Bezug genommen.

2.1.1 Professor*innen

Die Leuphana hat in 2008 (nach einer vollständigen Neuausrichtung der Universität) ihren ersten Universitätsentwicklungsplan bis 2016 beschlossen. In dieser Entwicklungsphase wurden zur Profilbildung der Leuphana 53 neue forschungsorientierte Regelprofessuren (W2/ W3, unbefristet) berufen, davon 14 Frauen, das entspricht einer Neuberufungsquote von Frauen von 26,4 %. Der aktuelle Entwicklungsplan wurde 2016 verabschiedet und hat eine Gültigkeit bis 2025. Ab 2017 wurden im Verlauf dieses aktuell gültigen Entwicklungsplans 48 neue Regelprofessuren (W2/ W3, unbefristet) zur Profilbildung berufen, davon 26 Frauen. Das entspricht mit Stand April 2023 einer Neuberufungsquote von Frauen von 54 %. Diese Verdopplung der Neuberufungsquote von Frauen ist u. a. auf die bereits an der Leuphana vorhandenen Ansätze zur aktiven Rekrutierung und die Sensibilisierung der Berufungskommissionen zu Unconscious Bias in Auswahlprozessen zurückführen (vgl. dazu auch Kap. 2.3 und 3.1.1). Der Anteil an Professorinnen verzeichnet erstmals in 2017 einen deutlichen Anstieg, dieser positive Trend setzt sich weiter fort (Tab. 1).

Stand 01.12.	Regelprofessor*innen			Professuren auf Zeit*			Juniorprofessor*innen			Professor*innen gesamt		
	ges.	dav. divers	dav. Frauen	ges.	dav. divers	dav. Frauen	ges.	dav. divers	dav. Frauen	ges.	dav. divers	dav. Frauen
2022	121	0	41 (34 %)	30	0	9 (30 %)	13	0	8 (61,5 %)	164	0	58 (35 %)
2017	124	-	33 (27 %)	23	-	7 (30 %)	30	-	15 (50 %)	177	-	55 (31 %)
2013	123	-	29 (24 %)	51	-	17 (33 %)	8	-	5 (63 %)	182	-	51 (28 %)
2009	124	-	28 (23 %)	21	-	10 (48 %)	10	-	4 (40 %)	155	-	42 (27 %)

*Professuren auf Zeit: hauptberufliche Gastprofessuren, Lehrstuhlvertretungen und Drittmittelprofessuren

Tabelle 1: Professuren differenziert nach Regelprofessuren, Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren ab 2009¹

Werden die Gruppen der Professuren auf Zeit und die Juniorprofessuren mit einbezogen, weist die Leuphana einen Frauenanteil von insgesamt 35 % zum Ende des Jahres 2022 auf. Die aktuellen Zahlen zu den W2/ W3 Regelprofessuren mit Stand 15.04.2023 lassen mit 37 % (siehe Tab. 2, Seite 3)

¹ Quelle: Personallisten der Leuphana der Jahre 2009, 2013, 2017 und 2022 jeweils Stand vom 01.12. des Jahres.

die nächste Steigerung erkennen. In der Analyse der Verteilung der Geschlechter nach Besoldungsgruppen wird deutlich, dass die Professorinnen an der Leuphana häufiger nach W2 (inkl. C2/ 3) als nach W3 (inkl. C4) besoldet werden (siehe Abb. 1).

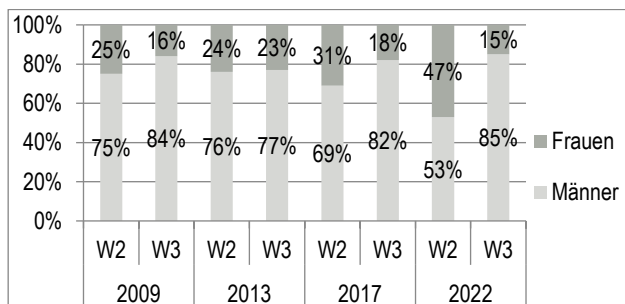


Abbildung 1: Regelprofessuren nach Besoldungsgruppen W2/ W3 in Prozent und in absoluten Zahlen, Stand 01.12. eines Jahres

Der Anteil von Frauen in der W3-Besoldung ist zwischenzeitlich im Vergleich zu 2013 zunächst gesunken und mit den letzten Berufungen zum 15.04.2023 auf 24 % gestiegen. Im Kontext der aktuellen Debatten zum Gender Pay Gap in der W-Besoldung gewinnen diese Zahlen und Analysen an Bedeutung (Burkhardt/ Harlandt/ Schäfer 2019). Der Frauenanteil in der W3-Besoldung ist daher weiter zu steigern (siehe Kap. 3.2.2).

Die Universität führt auf der Grundlage der Universitätsentwicklungsplanung eine Besetzungsplanung, die stetig aktualisiert wird, derzeit mit Perspektive auf 2030. Diese enthält konkrete Berufsziele in Bezug auf Frauen für die einzelnen Fakultäten. Aufgrund von Neuprofilierungen von Fakultäten haben in den letzten drei Jahren allein 32 Berufungen in der Fakultät Bildung und der neuen Fakultät Staatswissenschaften stattgefunden. In der Fakultät Management & Technologie fand in den zurückliegenden Jahren ein Generationenwechsel statt. In den verbleibenden 7 Jahren bis 2030 stehen daher planmäßig wenig Berufungen (voraussichtlich 29 Verfahren) von W2/ W3 Regelprofessuren an. Um einen klaren Anstieg des Frauenanteils in den Professuren, insbesondere in W3, zu erreichen, müssen deutliche Anstrengungen unternommen werden. Die Universität strebt deshalb auf dem Weg zu Parität zunächst eine Zielquote von 40 % bis 2030 an. Der Anteil von Professorinnen auf W3 soll von 24 % auf 35 % gesteigert werden. Eine weitere differenzierte Analyse ist mittels Darstellung der Professorinnenanteile nach Fakultäten möglich (siehe Tab. 2).

Stand 15.04.2023	Regelprofessuren W2/ W3			
	gesamt	davon divers	davon Frauen	Frauen in %
Fakultät Bildung	26	0	15	57,7 %
Fakultät Kulturwissenschaften	17	0	6	35,3 %
Fakultät Nachhaltigkeit	23	0	8	34,8 %
Fakultät Management & Technologie	38	0	11	28,9 %
Fakultät Staatswissenschaften	23	0	7	30,4 %
gesamt	127	0	47	37,0 %

Tabelle 2: Verteilung der Regelprofessuren W2/ W3 auf die Fakultäten mit ausgewiesenem Frauenanteil²

Es zeigt sich, dass die Fakultät Bildung in den Regelprofessuren bereits über die letzten Jahre eine paritätische Geschlechterverteilung aufweist, während die weiteren vier Fakultäten unterschiedlich erfolgreich sind – erfreulicherweise jedoch alle Quoten gestiegen sind. Von 2011 bis 2023 ist der Frauenanteil in der Fakultät Kulturwissenschaften von 27 % auf 35 %, in der Fakultät Nachhaltigkeit von 18 % auf 35 % und in der Fakultät Management & Technologie von 18 % auf 29 % gestiegen. Die neu

² Quelle: Besetzungsplanung, Stand 15.04.2023

gegründete Fakultät Staatswissenschaften ist mit einem Frauenanteil von 17 % Anfang des Jahres 2022 gestartet und hat in 2023 einen Anteil von 30 % Professorinnen (W2/ W3). Es ist darauf hinzuweisen, dass die Leuphana sehr erfolgreich herausragende Talente gewinnen, jedoch im Wettbewerb mit anderen Bundesländern und den dortigen Besoldungen und Ausstattungen vielfach – gerade in der zweiten Halteverhandlung – trotz großer Bereitschaft und Bemühungen nicht immer erfolgreich binden kann.

2.1.2 Juniorprofessor*innen und Habilitationen

Mit Stand 01.12.2022 waren acht von 13 Juniorprofessuren mit Frauen besetzt, das entspricht 61,5 %. An der Leuphana gibt es bisher wenig Juniorprofessuren mit Tenure Track (TT).³ Sie werden erst seit wenigen Jahren ausgeschrieben, jedoch führt die Leuphana häufig Verhandlungen bei externem Ruf. Bisher wurden acht Juniorprofessuren mit Tenure Track besetzt, davon vier mit Frauen. Vier Tenure-Track-Professuren sind bereits erfolgreich in W2 eingemündet (zwei Frauen, zwei Männer). Bisher sind Juniorprofessuren mehrheitlich ohne Tenure Track besetzt. Sie unterliegen starken personellen Veränderungen. Dies kann sich kurzfristig auf das zurzeit erreichte Geschlechterverhältnis auswirken. Der Anteil von Juniorprofessorinnen von mindestens 50 % ist weiterhin zu halten (siehe Anlage, Tab. 8), eine vermehrte Ausschreibung von Tenure Track Professuren ist anvisiert und der Aufbau einer Tenure-Kultur ist initiiert.

Aufgrund der Größe der Universität und der stärker interdisziplinär ausgerichteten Fächer ist gerade die Postdoc-Phase, die klassisch aus Habilitationen und Nachwuchsgruppenleitungen besteht, schwer bis gar nicht zu interpretieren, da die Fallzahlen zu gering sind. In den Jahren 2018 bis 2022 wurden 20 Habilitationen abgeschlossen, davon 11 von Frauen, das entspricht einem Anteil von 55 %. Die Erfassung der Postdoktorand*innen, die sich tatsächlich in der Qualifikationsphase auch jenseits einer Habilitationsstelle oder einer Juniorprofessur ohne TT befinden, gestaltet sich schwierig. Über Auszählungen lässt sich ein Geschlechterverhältnis von rd. 50 % Postdoktorandinnen ermitteln. Der Verlust an Frauen im Vergleich zu Promotionsabschlüssen mit rd. 58 % beträgt in der Postdoc-Phase 8 %.

2.1.3 Hauptberuflich wissenschaftliches Personal

Beim hauptberuflich wissenschaftlichen Personal (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifizierungsstellen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen [inkl. Drittmittel], Lehrkräfte und Lektor*innen) weist die Leuphana einen Frauenanteil von 56 % auf (Tab. 3).

Hauptberuflich wissenschaftliches Personal inklusive Wissenschaftler*innen auf Qualifizierungsstellen					
	gesamt	dav. Qualifizierungsstellen	dav. divers	dav. Frauen	dav. Frauen auf Qualifizierungsstellen
2022	404	148	0	225 (56%)	85 (57%)
2017	428	115	-	237 (55%)	70 (61%)
2013	586	58	-	313 (53%)	38 (66%)
2009	322	63	-	174 (54%)	32 (51%)

Tabelle 3: Hauptberuflich wissenschaftliches Personal inklusive Wissenschaftler*innen auf Qualifizierungsstellen mit ausgewiesenem Frauenanteil⁴

³ Juniorprofessuren ohne Tenure Track werden bspw. von Sabine Hark (2018, S. V) als ein gescheiterter Versuch der Implementierung einer Laufbahnkarriere betrachtet. Es bedarf hier der Beachtung intersektionaler Analyseansätze. Die soziale Herkunft spielt eine zentrale Rolle in der Exklusion insbesondere von Frauen aus der Gruppe der Juniorprofessor*innen (vgl. Möller 2015, Laufenberg et al. 2018, S. 8). Diese Problematik gilt es im Rahmen der Gleichstellungsarbeit der Leuphana anzugehen und Maßnahmen in ihren komplexen Verschränkungen entsprechend zu analysieren.

⁴ Quelle: Personallisten der Leuphana von 2009, 2013, 2017 und 2022 mit jeweiligem Stand vom 01.12. des Jahres

Hier ist von 2009 bis heute eine deutlich positive Entwicklung zu verzeichnen. Ebenso erfreulich ist der Stand bezogen auf die Qualifikationsstellen (wiss. Nachwuchsstellen) mit 57 % (trotz leichter Rückläufigkeit im Vergleich zu den Vorjahren).

Frauen besetzen im Vergleich zu Männern prozentual häufiger die befristeten Stellen und sind öfter in Teilzeit beschäftigt als Männer.⁵ Bei den Teilzeitstellen ist aktuell eine Verbesserung zu erkennen (siehe Abb. 2 und Tab. 14, Anlage).

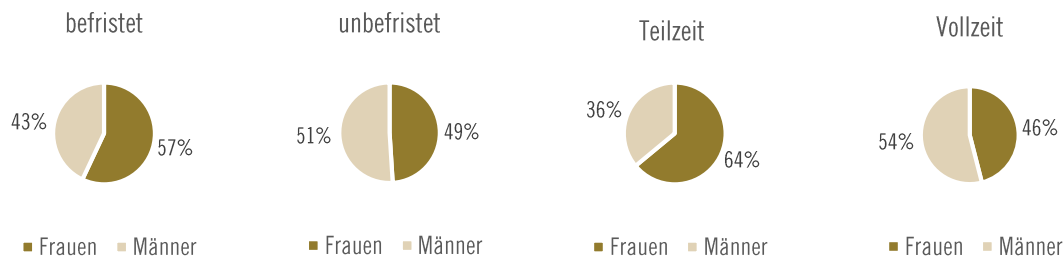


Abbildung 2: Anteile Frauen und Männer auf befristet/ unbefristeten Stellen in Teil-/ Vollzeit, Stand 01.12.2022

2.1.4 Doktorand*innen

Aktuell sind 484 Nachwuchswissenschaftler*innen zur Promotion an der Leuphana eingeschrieben, davon sind 57 % Frauen. Im letzten Jahr wurden 69 Promotionen abgeschlossen, davon 40 von Frauen.⁶ Das entspricht einem Frauenanteil von 58 %. Eine Aufstellung der Promotionsabschlüsse nach Fakultäten und im Zeitverlauf ist in Tab. 15 in der Anlage zu finden. Obwohl der Frauenanteil unter den Promovend*innen in drei von fünf Fakultäten hoch ist, muss konstatiert werden, dass der Anteil von Frauen vom Master bis in die Promotion auch in Fakultäten mit hohem Studentinnenanteil deutlich sinkt, so auch in den Fakultäten Bildung und Nachhaltigkeit. In den Fakultäten Management & Technologie sowie Staatswissenschaften sinkt der Frauenanteil in der Promotion unter 50 % (Tab. 15, Anlage).

2.1.5 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung beträgt der Anteil von Frauen 70,7 % (Tab. 16, Anlage). Im Vergleich zu 2017 sind in 2022 deutlich mehr Frauen auf TVL E 10 bis E 15 Stellen und als Auszubildende beschäftigt. Die anderen Tarifgruppen weisen im Vergleich der beiden Jahre kaum Schwankungen auf. Konstanz ist auch in der Entgeltgruppe TVL E 6 gegeben, in der ausschließlich Frauen im Hochschulsekretariatsbereich beschäftigt sind: 96 % von ihnen sind unbefristet eingestellt, 63 % arbeiten in Teilzeit. Ein Vergleich der Tätigkeitsbereiche im MTV-Bereich zeigt eine geschlechterspezifische Verteilung: In den Hochschulsekretariaten sind Frauen beschäftigt, im Technischem Dienst und Hausdienst mehrheitlich Männer. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist im MTV-Bereich insgesamt rückläufig: In 2017 waren 25,5 % der Beschäftigten befristet beschäftigt, in 2022 sind nur noch 18,2 %. Von den im MTV-Bereich beschäftigten Frauen sind 18,6 % befristet beschäftigt (in der Gruppe der Männer sind es 17,3 %; Tab. 16 und 17, Anlage). Einen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich mit Fokus auf Teil- und Vollzeitbeschäftigung: 48,3 % der Frauen arbeiten in Teilzeit (in der Gruppe der Männer sind es 12,18 %; Tab. 18 und 19, Anlage). Eine erfreuliche Entwicklung zeigt sich auf der Ebene der Führungs- und Fachkräfte mit besonders hochwertigen Aufgaben

⁵ Beaufays/ Löther (2017, S. 349) zeigen Erklärungsansätze für die Verteilung auf.

⁶ Quellen: Studierendenstatistik WS 2022/ 23 und Studierendenstatistik nach Abschluss SoSe 2022

im Bereich Technik und Verwaltung: Der Anteil von Frauen ist über die Jahre mit 55 % in 2022 weiterhin auf einem hohen Niveau (58,8 % in 2017; Tab. 20, Anlage).

2.1.6 Studierende

In der Gruppe der Studierenden weist die Leuphana insgesamt relativ unverändert einen Frauenanteil von rund 62 % in den grundständigen Studiengängen auf. Im Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium verändert sich der Frauenanteil nicht (62,3 % Bachelor und 62,8 % Master). Zum Sommersemester 2022 liegt die Quote der Absolventinnen im Bachelor bei 70 % und im Master bei 74 %.⁷ Frauen absolvieren zu einem größeren Anteil als Männer das Studium erfolgreich. Bei differenzierter Betrachtung nach Fächern und Fakultäten lässt sich ein geschlechterspezifisches Studienwahlverhalten erkennen. Der Anteil der Bachelorstudenten im Lehramt liegt bei 28 % und ist im Vergleich zu 2017 um 6 % gestiegen. Das ist eine deutliche Steigerung. Im Bachelor Kulturwissenschaften ist der Männeranteil mit 25 % geringer. Hier zeigt sich seit 2017 aber nur ein Anstieg um 2%. Der Anteil der Bachelorstudentinnen in Wirtschaftsinformatik liegt hingegen bei 16 % und bei den Ingenieurwissenschaften (Industrie) bei 20 %. In beiden Studiengängen sind die Frauenanteile im Vergleich zu 2017 gestiegen, in der Wirtschaftsinformatik um 3 % und in den Ingenieurwissenschaften sogar um 6 % (Tab. 21, Anlage).

2.1.7 Die Kaskade

An der Leuphana wird seit 2010 jährlich eine Kaskade erstellt, welche die Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsstufen vom Bachelor bis in die W3-Professur abbildet (siehe Abb. 4, Anlage sowie Tab. 22, Anlage). Die Studierenden werden vom Einstieg in den Bachelor bis in den Masterabschluss jeweils in einer Kohorte verglichen. Ab der Promotion werden in den Qualifikationsstufen Zeitpunktbeurteilungen durchgeführt. Diese Kaskade eignet sich nur begrenzt als Instrument zur Generierung von Berufungsquoten für die Universität. Zur Einschätzung der Neuberufungsquote wird das Statistiktool zur Gleichstellungsquote im NRW-Genderportal (<https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start>, letzter Zugriff am 02.08.2023) genutzt.

2.1.8 Zusammenfassende Analyse: Stärken und Herausforderungen

Im groben Überblick stellt sich der Drop-Out folgendermaßen dar: Die Leuphana hat rund 74 % Masterabsolventinnen, 58 % Promotionsabschlüsse von Frauen, 50 % Postdoktorandinnen und 37 % Professorinnen. In Tab. 4 sind die in Kap. 2.1 bis 2.5 genannten Stärken und Herausforderungen für die Verbesserung der personellen Gleichstellungssituation zusammengefasst.

Stärken	Herausforderungen
✓ paritätischer Professurenanteil in Fak. Bildung ✓ hoher Professurenanteil bei den Juniorprofessuren ✓ paritätische Besetzung der Juniorprofessuren mit Tenure Track ✓ Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung bis einschließlich Juniorprofessur und W2 ✓ zufriedenstellender Anteil an Frauen im Bereich hauptberufliches wissenschaftliches Personal und Doktorandinnen ✓ innovative Herangehensweisen und Maßnahmen an der Leuphana trotz begrenzter Ressourcen als mittelgroße Universität	✓ Professorinnenanteil in den Fakultäten mit Unterrepräsentation sowie Anteil von Frauen in W3-Professuren erhöhen ✓ aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren professionalisieren – erwartete Wirksamkeit prüfen ✓ paritätischen Frauenanteil an Juniorprofessuren bei verstärkter Ausschreibung von Tenure-Track-Professuren halten ✓ den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei den unbefristeten Stellen und den Vollzeitstellen erhöhen ✓ dem Verlust von Frauen beim Übergang in die Promotion entgegenwirken ✓ dem Verlust exzellenter Wissenschaftlerinnen entgegenwirken

⁷ Siehe Tab. 22 (Anlage) für eine differenzierte Darstellung der Abschlüsse nach Fakultäten und Qualifikationsstufen im Zeitverlauf.

Stärken	Herausforderungen
✓ hoher Frauenanteil in Führungspositionen im MTV Bereich	✓ geschlechterspezifische Studienfachwahl aufbrechen ✓ Sensibilisierung von Führungskräften für geschlechterspezifische Berufswahlen und gestiegene Arbeitsanforderungen in Hochschulsekretariaten ⁸

Tabelle 4 : Stärken und Herausforderungen akademischer Personalentwicklung

Im Folgenden wird die bisherige Gleichstellungsarbeit auf der Basis der Gleichstellungskonzepte der Jahre 2009, 2014 und 2018 beschrieben. Auch hier werden Stärken und Herausforderungen abgeleitet. Die in Kap. 2 beschriebenen Ergebnisse der Analyse sowie die genannten Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit werden als Grundlage für das Gleichstellungskonzept 2030 für Parität in der Hochschule in Kap. 3 verwendet.

2.2 GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE 2009-2018: ZIEL- UND ERFOLGSÜBERPRÜFUNG

Die Leuphana Universität Lüneburg hat seit der ersten Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogrammes im Jahr 2009 (PP I) einen starken Fokus auf die Weiterentwicklung der akademischen Personalentwicklung gesetzt, um Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen zu fördern und die Karriere- und Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase zu stärken. Weitere Ziele umfassten eine Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung, u. a. durch Integration in Lehre und Studium, durch Verbesserungen der Infrastruktur zur Veränderung der Wissenschaftskultur im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule sowie mittels einer gender- und diversitätsorientierten Hochschulentwicklung (insbesondere in den Bereichen Qualitätsentwicklung, Systemakkreditierung und Hochschulcontrolling). Im Folgenden werden jene Maßnahmen aus den Gleichstellungskonzepten der Jahre 2009 (PP I), 2014 (PP II) und 2018 (PP III) vorgestellt und bewertet, die für neue Schwerpunktsetzungen im Gleichstellungskonzept 2030 zu den Themenschwerpunkten „Erreichen von Parität“ und „Verbesserung des Gendercontrollings“ richtungsweisend sind.

2.2.1 Studium und Lehre

Für eine gezielte an Geschlechterquoten orientierte Gewinnung von Studierenden für ingenieurwissenschaftlich-technische Studiengänge wird neben dem **erfolgreichen Projekt-Mentoring für Schülerinnen**, das fest in das Komplementärstudium des Leuphana Bachelor eingebunden ist, ein **neues MINT Programm** für Studentinnen und Schülerinnen im Rahmen eines BMBF geförderten Forschungsprojektes entwickelt. Es handelt sich um ein hybrides Programm zur MINT-Studienorientierung für Schülerinnen ab 17 Jahren, das Aspekte digitaler Transformation mit einer genderzentrierten selbstbestimmten Ausgestaltung verbindet. Ziel ist es, evidenzbasierte und übertragbare Erkenntnisse zur erfolgreichen MINT-Studienwahlorientierung für Frauen im Kontext digitaler Transformation zu gewinnen. Die Angebote liegen in der Verantwortung der Fakultät Management & Technologie.

Ein weiteres Aktivitätsfeld der Gleichstellungsarbeit ist die Implementierung von Geschlechter- und Diversitätsthemen in den Studienangeboten der Leuphana. Im Bachelor besteht seit 2010 die Möglichkeit, diese als Schwerpunkte zu wählen und für diese Studienleistung ein Zertifikat zu erhalten. Seit dem Wintersemester 2021/ 22 wird auch Masterstudierenden ein **Gender-Diversity-Zertifikat** angeboten, das studienintegriert im Komplementärstudium angelegt ist.

⁸ Aufgrund der stark gestiegenen Anforderungen in diesem Arbeitsfeld, hat die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) in 2020 eine Kampagne „Fairnetzt Euch!“ initiiert, um auf die schwierigen Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten aufmerksam zu machen und von Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitik Entgeltgerechtigkeit für diese Statusgruppe zu fordern. Weitere Informationen zum Thema Entgeltgerechtigkeit enthalten das Positionspapier „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“ (2020) sowie die Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten (2021) (siehe <https://bukof.de/inhalte/fairnetzteuch/>, letzter Abruf am 20.10.2023).

Seit dem Jahr 2014 ist die Leuphana systemakkreditiert. Gemeinsam mit der Abteilung Qualitätsentwicklung wurde ein Prozess für die **Integration von Gleichstellungs- sowie Geschlechter- und Diversitätsaspekten in die Systemakkreditierung** erarbeitet, strukturell verankert und erfolgreich etabliert.

2.2.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung

Seit der Förderung aus dem PP I werden für Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen an der Leuphana **Mentoring-, Coaching- und Workshop-Formate** angeboten.

Das Mentoring-Angebot ProViae adressiert Wissenschaftlerinnen in der Endphase der Promotion, die in der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Biografie und ihrer Kompetenzen begleitet werden. Das Mentoring-Angebot ProScience fördert Juniorprofessorinnen und Postdotorandinnen auf dem Weg in die Professur und unterstützt die Kompetenzentwicklung für die Erlangung von Berufungsfähigkeit. Die Wissenschaftlerinnen werden in der Qualifizierungsphase über eine Programmlaufzeit von 18 Monaten in Orientierungs- und Entscheidungsprozessen sowie in ihrer Kompetenzentwicklung begleitet. Sie werden darin unterstützt, Weichen für den eigenen Karriereweg individuell und kompetent stellen zu können. Die Mentoring-Programme werden regelmäßig zum Abschluss der Programmphasen intern evaluiert, um Coaching-Angebote oder Prozessabläufe anzupassen und Bedarfe zu erheben. In 2018 wurde einmalig eine externe Evaluation von Morgenstern-Einenkel/ Luzar (2018) für das Programm-Angebot ProScience durchgeführt. Die Evaluation zeigte im Ergebnis, dass die Angebote von den Teilnehmerinnen zur Entwicklung von Rollenverständnissen sowie zur Bewusstseinsentwicklung über strukturelle Gleichstellungsproblematiken wahrgenommen werden. Selbstreflexion, Strategieentwicklung zum Erfolg und das Erlernen entsprechender Praktiken für den eigenen Karriereweg werden als positiv und unterstützend für die Karriere bewertet (siehe hierzu auch Bayfield et al. 2020, van Helden et al. 2021, O'Connor et al. 2019, van den Brink/ Benshop 2012, 2014). Damit sind wichtige Ziele dieser Gleichstellungsmaßnahme erreicht. Die jüngsten internen Evaluationen der letzten beiden Jahrgänge zeigen, dass Mentoring-Prozesse für Frauen in der Wissenschaft karriereförderliche Beiträge leisten (vgl. Meschitti/ Lawton Smith 2017). Die Sicherung und Fortführung der erfolgreichen Angebote über Projektmittel ist über Jahre gelungen und ist weiterhin vorgesehen. Seit 2016 wird jährlich eine dreitägige **Summerschool „How Many Roads? – Kompetenztage für Wissenschaftlerinnen“** (Workshops und Vernetzung) in Kooperation von Gleichstellungsbüro/ Mentoring und Graduate School angeboten. Zudem gibt es im Rahmen des „Offenen Programms“ Angebote für alle Wissenschaftlerinnen, über die Teilnehmerinnen an den Mentoring-Programmen hinaus. Sowohl Summerschool als auch das „Offene Programm“ werden als erfolgreich wahrgenommen und fortgesetzt.

Aufgrund der **Internationalisierungsbestrebungen** der Universität und der Qualifikationsanforderungen für Berufungen (Nachweis internationaler Forschungs- und Publikationstätigkeiten sowie Netzwerkaktivitäten) werden vom Gleichstellungsbüro gemeinsam mit dem International Office exzellenten Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit (Juniorprofessorinnen, Postdotorandinnen) Möglichkeiten für die Ausweitung ihrer internationalen Netzwerke und Forschungsaktivitäten eröffnet (Programm zur Förderung der Internationalisierung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase). So können sie bspw. ein internationales Forschungstandem (In- und Out-Going) bilden oder sich als Gastwissenschaftlerin an einer ausländischen Universität aufhalten. Nachdem durch pandemiebedingte Reisebeschränkungen zunächst seit Beginn dieser Maßnahme weniger Förderungen umgesetzt werden konnten als vorgesehen, besteht großes Interesse an dem Programm. Diese Maßnahme ist erfolgreich, da zunehmend mehr Wissenschaftlerinnen Anträge auf Förderung einreichen.

Es werden auch die Ziele der Internationalisierungsstrategie der Leuphana gestärkt, in der u. a. ebenfalls die Steigerung der internationalen Sichtbarkeit in Forschungs- und Lehrkontexten und die gezielte Einbindung internationaler Wissenschaftler*innen fokussiert wird (Entwicklungsplanung 2016-2025).

Zur **Individualförderung** gehörte die Bereitstellung von Qualifizierungsstellen und -stipendien für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung. In Förderphase PP III wurden ausschließlich Qualifizierungsstellen an Frauen vergeben. In Förderphase PP I wurden zudem Stipendien für Promotionsvorhaben in der Geschlechterforschung gewährt, in Förderphase PP II Promotionsabschlusstipendien und Forschungsanschubstipendien für Postdoktorandinnen. Die Wirksamkeit der Förderung von Wissenschaftlerinnen in ihrer Qualifizierungszeit über eine Individualförderung und insbesondere in Kombination mit Mentoring/ Coaching hat sich als sehr effizient und zielführend herausgestellt. Den Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase gelang es, u. a. mit Inanspruchnahme weiterer Fördermöglichkeiten wie dem Förderfonds für Konferenzreisen, ihre wissenschaftlichen Leistungen und Netzwerke entscheidend zu verbessern.

Der **ProScience Forschungsförderfonds** wurde mit einer Förderlinie für exzellente junge Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen) als Gleichstellungsmaßnahme in der Förderphase PP II eingeführt. Gemäß der Präsidiumsrichtlinie vom 04.05.2016 zur Förderung der Gleichstellungsmaßnahme aus dem „ProScience Forschungsförderfonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ konnten Anschub- und Wiedereinstiegsstipendien, Kurzzeitstipendien für den Abschluss der Qualifikationsschrift (Promotion, Habilitation) und die Förderung der Mobilität (Forschungs- und Vernetzungsaufenthalte) beantragt werden. Ziel war es, den Übergang in die Postdoc-Phase zu fördern. Bis einschließlich 1. Oktober 2019 sind 88 Anträge, darunter 2 Anträge auf Anschubstipendien, eingegangen. Insgesamt wurden 61 Anträge (70 % der gestellten Anträge) gefördert, darunter 2 Anträge auf Anschubstipendien. Die Auswertung der Berichte lässt folgende Schlüsse zum Erfolg der Fördermaßnahme zu: Die beiden mit einem Anschubstipendium geförderten Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, haben ihre Förderziele erreicht. Aufgrund der vergleichsweise geringen Nachfrage, die scheinbar nicht den Bedarfen von jungen Wissenschaftlerinnen entspricht, wurde diese Fördermaßnahme nach 2020 nicht fortgeführt. Bei den Abschlussförderungen konnten nur neun Doktorandinnen am Ende der Förderzeit oder unmittelbar nach Auslaufen der Förderung ein bis zwei Monate später ihre Dissertation abschließen und einreichen. Die Gleichstellungsmaßnahme ProScience Forschungsförderfonds wird insgesamt als nicht erfolgreich im Sinne der Zielsetzung eingeordnet. Diese Fördermaßnahme wurde daher nach 2020 nicht verstetigt und fortgeführt.

Insbesondere seit dem Gleichstellungskonzept zum PP II findet die Förderung der **Geschlechterforschung** fortlaufend Beachtung in der Gleichstellungspolitik der Hochschule.⁹ In der Förderphase II wurde eine Gastprofessur für intersektionale Geschlechterforschung eingerichtet, die den Aufbau eines hochschulübergreifenden Netzwerks unterstützen sollte. Ergänzend wurde für vier Jahre (2016-2020) eine Koordinierungsstelle als Anschubförderung für das Netzwerk besetzt. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase im Bereich der Geschlechterforschung ist ein bedeutendes Handlungsfeld, welches stärker in den Blick zu nehmen ist und aktiver vorangebracht werden muss. Im Hinblick auf die Stärkung der Berücksichtigung von Genderdimensionen in der Breite der Forschung in allen Fächern und Disziplinen hat die Leuphana 2022 an der BMBF Ausschreibung „Gender Aspekte im Blick“ teilgenommen und wurde für eine Konzeptentwicklungsphase von sieben

⁹ Dies dient dem Zusammendenken affirmativer Gleichstellungsmaßnahmen und der (hiesigen) Geschlechterforschung; diese an Universitäten oftmals getrennt agierenden Felder bedarf es stärker aufeinander zu beziehen (Kahlert 2017).

Monaten gefördert. Zudem hat sie in der Förderphase III ein umfassendes Gastwissenschaftler*innen-programm zur intersektionalen Geschlechterforschung aufgelegt, in welchem alle fünf Fakultäten Gastwissenschaftler*innen mit Schwerpunkt Geschlechterforschung für ein Jahr einladen können, um diese Aspekte in Forschung und Lehre stärker zu integrieren. Dieses Programm wird nach Ende der Förderlaufzeit von den Fakultäten weitergetragen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen kann noch nicht abschließend beurteilt werden. Die Sinnhaftigkeit der Förderung der Integration von Geschlechterdimensionen in die Forschung und damit in die Expertise der Hochschule ist jedoch unbestritten.

Im Rahmen der **akademischen Personalentwicklung** wurden ein Dauerstellenkonzept entwickelt sowie Führungskräftebildungen und Jahresgespräche eingeführt. Zu den Bedarfen bzgl. einer geschlechtergerechten Befristungspolitik (Norkus 2018) hinsichtlich der Auswahl und der gesetzlichen Befristungsvarianten sowie der Teilzeit-/ Vollzeitquote von Wissenschaftler*innen werden seit 2015 geschlechterdifferenzierende Datenerhebungen durchgeführt. Die Universität hat 2018 einen Kodex für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickelt. Darin verpflichtet sich die Universität darauf hinzuwirken, dass die Verlängerungsmöglichkeit nach § 2 WissZeitVG, Abs. 1 Satz 4, 5 und 6 (familien- und behindertenpolitische Komponente) genutzt wird. Zur Verlängerungsproblematik bei Drittmittelprojekten (aufgrund von Mutterschutz/ Elternzeit/ Pflegezeit) konnten bisher nur individuell und bezogen auf den jeweiligen Einzelfall Lösungsansätze gefunden werden. Eine strukturelle Maßnahme wurde bisher nicht aufgelegt. Der Kodex selbst dient auch der Transparenz über die Ausrichtung der Stellenprofile unterhalb und neben der Professur und damit der Befristungs- und Entfristungspolitik der Hochschule. Bezüglich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in den jeweiligen Stellenprofilen besteht im Sinne einer geschlechtersensiblen Personalrekrutierung Monitoring- und Handlungsbedarf (siehe Kap. 3).

Maßnahmen zur **Sensibilisierung von Führungskräften** für Gleichstellungsfragen sowie zur Sensibilisierung für die Qualifizierungszeit von Wissenschaftler*innen im Rahmen ihrer Führungsaufgabe sind ein Handlungsfeld an der Leuphana. Folgende Maßnahmen wurden strukturell verankert:

- ✓ In 2013 wurde vom Senat der Leuphana eine Leitlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung verabschiedet.
- ✓ Neu an die Leuphana berufene Professor*innen erhielten in 2015 einmalig im Rahmen des Begrüßungsworkshops eine Führungskräftebildung, in die eine Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit integriert wurde¹⁰.
- ✓ Seit 2016 werden Jahresgespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden aus dem Bereich Technik und Verwaltung und im wissenschaftlichen Bereich geführt.
- ✓ Im Sommersemester 2018 gab es ein modularisiertes Angebot zum Thema Führung, in das ebenfalls Geschlechter- und Diversitätsaspekte integriert waren¹¹.
- ✓ Es wurde eine Leitlinie für gleichstellungs- und familiengerechte Führung veröffentlicht.
- ✓ Seit 2022 hat die Leuphana eine Dienstvereinbarung zu Mobiler Arbeit abgeschlossen, die es ermöglicht, bis zu 40 % der regelmäßigen Arbeitszeit außerhalb der Universität zu erbringen. Auch Telearbeitsmöglichkeiten im größeren Umfang sind in besonders begründeten Fällen möglich. Hierbei finden besonders familiäre Umstände Berücksichtigung.

¹⁰ Die Integration der Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit war ein Pilotformat, das nach der Erprobung in verschiedenen Formaten verstetigt werden soll.

¹¹ Auch hier handelt es sich um ein Pilotformat, das auf Basis der Evaluationen weitergeführt werden soll. Das nächste Angebot ist noch in 2023 geplant.

2.2.3 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Berufungsmanagement

Vor dem Hintergrund der Ziele der Gleichstellungskonzepte von 2014 und 2018 wurde ein besonderer Fokus auf die **strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Berufungsmanagements** gelegt. Gleichstellungsaspekte wurden in die Handreichung zu Berufungsverfahren integriert, welche die Berufsordnung der Leuphana von 2008 ergänzt. Die Prüfung der Einhaltung von Prozess- und Verfahrensschritten erfolgt über das zentrale Berufungsmanagement und die dezentralen Berufungsbeauftragten unter Hinzuziehung der Gleichstellungsbeauftragten. In der Berufsordnung selbst sind Gleichstellungsaspekte verankert. Des Weiteren wurde ein **Leitfaden zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen** (2016) in Berufungsverfahren erarbeitet und aktualisiert sowie ein **Leitfaden zu Geschlechterstereotypen in Personaleinstellungs- und Berufungsverfahren** (2018). Im Jahr 2018 hat das Präsidium ergänzende Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Berufungspolitik beschlossen. Dabei wurde u. a. eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen sowie eine Überprüfung des Ausschreibungsprofils auf die Gewinnbarkeit von Frauen festgeschrieben. Ergänzend wurde seitens des Berufungsmanagements eine **Dual Career Policy** (2018) entwickelt und umgesetzt. Die Maßnahmen werden insgesamt als erfolgreich eingeordnet, da sie nachhaltig verankert wurden. Eine Analyse und Qualitätsverbesserung von Berufungsverfahren nach intersektionalen Kriterien, um internationale Wissenschaftler*innen, insbesondere Frauen, zu gewinnen, ist eine noch offene Aufgabe.

Beteiligungskultur: Anteil von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen

Im Gleichstellungszukunftskonzept zum PP III wurde die Aufmerksamkeit stärker auf die **Beteiligungskultur von Professorinnen** innerhalb der Universität bei der Besetzung von Führungspositionen/-ämtern und der Beteiligung an Entscheidungsgremien gerichtet. Das Niedersächsische Hochschulgesetz sieht im § 16 Absatz 5 und 6 Quoten zur Beteiligung von Frauen an Wahlen, in Gremien und in Kommissionen vor. Bei den Wahlen zu den akademischen Gremien (Senat und Fakultätsrat) sollen 50 % der Wahlvorschläge Frauen sein. Das lässt sich in allen Statusgruppen bis auf in der Gruppe der Professuren grundsätzlich herstellen. Vier von fünf Fakultäten haben derzeit einen Professorinnenanteil von zum Teil deutlich unter 40 %. Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die auf der Grundlage von Benennungen und Vorschlägen gewählt werden, sollen 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Bei Berufungskommissionen (§ 26 Abs. 2 Satz 5) sollen 40 % stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein, davon mindestens die Hälfte aus der Gruppe der Professuren. Die Universität hat Möglichkeiten der Lehrentlastung in besonderen Fällen der überproportionalen Belastung von Professorinnen aufgrund von Berufungskommissionen verankert. Aus der Analyse der Beteiligungen der letzten Jahre ergibt sich, dass insbesondere auf dezentraler Ebene in den Dekanaten und im Senat der Frauenanteil in der Gruppe der Professuren mit aktuell 20 % deutlich erhöht werden sollte (Tab. 5 und Tab. 23, Anlage).

Stand 1.12.	Stiftungsrat				Präsidium				Senat				
	ges.	dav. divers	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. divers	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. divers	dav. Frauen	Frauen %	dav. Frauen in Prof.-Gruppe
2022	7	0	5	71 %	6	0	2	33 %	19	0	7	37 %	20 %
2018	7	-	4	57 %	5	0	2	40 %	19	-	6	32 %	10 %
2014	7	-	4	57 %	5	0	1	20 %	19	-	6	32 %	20 %

*davon 10 Professuren

Tabelle 5: Frauenanteile in Präsidium, Senat und Stiftungsrat

Im Stiftungsrat mit einer mehr als paritätischen Besetzung und in den Präsidien der letzten Jahre war der Frauenanteil in den Vizepräsidentenschaften paritätisch. Im Senat ist der Frauenanteil aktuell etwas gestiegen, der Professorinnenanteil ist mit 20 Prozent immer noch zu gering. In den Dekanaten und Fakultätsräten schwankt der Frauenanteil zum Teil deutlich (Tab. 23, Anlage). Im Jahr 2014 war die Fakultät Nachhaltigkeit im Dekanat und im Fakultätsrat zu 100 % männlich besetzt. Als Reaktion darauf wurde für die Wahlen zu den akademischen Gremien ein zusätzliches Formular bezüglich der 50 % zur Wahl stehenden Frauen eingeführt.

Ein besonderes Augenmerk auf den Frauenanteil und vor allem auf einen entsprechenden Professorinnenanteil wird in Entscheidungskommissionen, z. B. für Berufungen und Programmbeiräte im Rahmen der Akkreditierung von Studiengängen gelegt. Gleichzeitig ist es schwierig Professorinnen für das Amt der Dekanin zu gewinnen. In den letzten 10 Jahren war lediglich eine Professorin Dekanin, eine weitere ist derzeit Dekanin. Aufgrund dieser gewünschten Beteiligung in Ämtern, Gremien und Kommissionen ist die Belastung der Professorinnen überproportional hoch. Diese Zeit fehlt den Wissenschaftlerinnen für eigene Forschung, Publikationstätigkeit und Promotionsförderung. Die Beteiligung von Professorinnen zur Stärkung einer vielfältigen Hochschulkultur ist eine herausfordernde Aufgabe der Universität (vgl. Kap. 3). Daher liegt ein Schwerpunkt zukünftiger Gleichstellungsarbeit auf Maßnahmen, die einen Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene fördern und ein Engagement von Frauen ermöglicht (siehe Kap. 3.1.3 und 3.2.4).

2.2.4 Strukturelle Verankerung und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Die Leuphana Universität Lüneburg orientiert sich in der Umsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit und in der Entwicklung eines Bewusstseins für geschlechterbezogene Differenzen und Hierarchisierungen sowie für gesellschaftliche Diversität an folgenden Leitgedanken und Kodizes: Im Juli 2008 hat die DFG die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, seit 2022 neu Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards, verabschiedet. Die Leuphana Universität verpflichtet sich bereits seit 2013 in allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ sowie der Charta „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2014 hat sich die Leuphana Universität Lüneburg der Umsetzung einer wertschätzenden, diversitätsgerechten, familienorientierten und inklusiven Hochschulkultur verpflichtet. Gleichstellungsaspekte sind auf struktureller Ebene insbesondere wie folgt verankert:

- ✓Über die **Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages** nach § 3 Absatz 3 NHG: Diese Richtlinie enthält Regelungen zu den Gleichstellungsgremien, den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem strategischen Fonds für Gleichstellung, zur geschlechterdifferenzierten Datenerhebung, zu den zu erstellenden Gleichstellungskonzepten (zentral) und Positionspapieren (dezentral), zum Qualitätsmanagement der Gleichstellungsarbeit sowie Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache.
- ✓Im **Berufungsmanagement**: Insbesondere in der Berufsordnung und -handreichung und in den Profildokumenten von Berufungsverfahren wurden Gleichstellungsaspekte dauerhaft integriert: Die Handreichung zu Berufungsverfahren (aktueller Stand August 2018) unterstützt die Hochschulmitglieder in der Abwicklung von Berufungsverfahren und geht auf jeden einzelnen Prozessschritt ein. Die aus Geschlechterperspektive zentralen Prozessabläufe wie bspw. die Integration von Geschlechteraspekten in die Profildokumente, die frühzeitige Konstituierung der Kommission, die Festlegung der

Auswahlkriterien vor der Sichtung der eingegangenen Bewerbungen sind seit dem Jahr 2008 eingearbeitet, umgesetzt und somit strukturell fest verankert.

- ✓ In die Verfahrensrichtlinie des Präsidiums zur **Qualitätsentwicklung** in Studium und Lehre: Die Verfahrensrichtlinie von 2014 legt fest, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied des Qualitätsbeirates ist und in beratender Funktion am Entwicklungsgespräch (als Teil der internen Akkreditierung) teilnimmt. Sie hat die Möglichkeit, eine Stellungnahme zur Entwicklungsvereinbarung zu verfassen, die bei Reakkreditierungen den Unterlagen beiliegt.
- ✓ In den **Fakultäten** über die **Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität**¹²: Die Positionspapiere zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Diversität werden von den Fakultäten alle zwei Jahre fortgeschrieben. Sie enthalten insbesondere qualitative und strategische Ziele. Daten zur Bewertung der Situation sind ebenso enthalten. Die Berichterstattung über Erfolge und Herausforderungen in der Umsetzung der Ziele erfolgt ebenfalls in einem Zweijahresrhythmus. Langfristiges Ziel zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalstruktur mittels Gendercontrolling ist die Weiterentwicklung der Positionspapiere in den Fakultäten als Instrument der Zielformulierung und des Wirkungscontrollings. Dies wurde noch nicht vollständig erreicht.
- ✓ In der **Leitlinie** des Senats zum **Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung** an der Leuphana Universität Lüneburg sowie in der **AGG Richtlinie** des Präsidiums. Unterstützend wird seit 2019 ein niedrigschwelliges, umfassendes Informations- und Unterstützungsonlineportal gegen sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt angeboten.¹³
- ✓ Zur Förderung der **Geschlechterforschung** wurden langfristig Ziele in der Universität festgelegt: Die Profilhemen (ehemals Wissenschaftsinitiativen im Universitätsentwicklungsplan) haben entsprechend des Integrativen Gendering und Diversity die Geschlechterforschung in ihre Entwicklungsplanung (2016-2025) in Lehre und Forschung integriert und spezifische Schwerpunkte gesetzt. Die Universität verleiht alle 2-3 Jahre einen Forschungspreis für Geschlechter- und Diversitätsforschung im Rahmen des Dies Academicus.
- ✓ **Geschlechteraspekte sind in Studium und Lehre** dauerhaft integriert: Im Rahmen von Lehre und Studium werden an der Leuphana Genderkompetenzen der Studierenden gefördert.

Durch folgende Maßnahmen sind weitere strukturelle Verankerungen in Lehre und Studium gegeben:

- ✓ Gleichstellungsaspekte wurden in die Kompetenzanforderungen einer geschlechtergerechten Lehre in die öffentlichen Profildokumente für zu besetzende Professuren integriert.
- ✓ Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte sind in die Weiterbildungsangebote im Rahmen der internen Weiterbildung aufgenommen.
- ✓ An der Leuphana gibt es gendersensible Systembefragungen und Lehrevaluationen.
- ✓ Geschlechter- und Diversitätsaspekte fließen in die Studienprogramme im Rahmen der Systemakkreditierung ein.
- ✓ Diese werden in der Weiterentwicklung von Studienprogrammen sowie von flankierenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in Studium und Lehre (Nachteilsausgleiche, Vorwahlrecht, Studierende mit Kind[ern]) berücksichtigt.

¹² Die Positionspapiere der Fakultäten zur Förderung von Gleichstellung und Diversität entsprechen dem Konzept von dezentralen Gleichstellungsplänen (siehe <https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungs-und-diversitaetspolitiken/konzepte-richtlinien-empfehlungen.html>, letzter Zugriff am 02.08.2023).

¹³ <https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/portal-sdg.html>, letzter Zugriff am 02.08.2023

- ✓Während der Corona Pandemie wurde ein Onlineportal zum Diskriminierungsschutz in der Onlinelehre aufgebaut.¹⁴

2.2.5 Qualitätsentwicklung an der Leuphana Universität Lüneburg

Die Leuphana Universität Lüneburg hat als erste niedersächsische Universität im Jahr 2014 erfolgreich das Verfahren zur Systemakkreditierung durchlaufen. Hieran anknüpfend finden in vielen Bereichen der Universität Wirksamkeits- und Qualitätsprüfungen statt. Daher werden bereits verschiedene gleichstellungsorientierte Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene umgesetzt:

Auf zentraler Ebene über

- ✓ein ständiges Datenmonitoring für die Erfassung geschlechterspezifischer Daten, u.a. für die Erstellung und Auswertung der Geschlechteranteile in den Qualifikationsstufen. Dies ist zentral für die Selbstevaluation von Gleichstellungsmaßnahmen.
- ✓ein geschlechterbezogenes Datenmonitoring zu Berufungsverfahren (Anzahl Bewerbungen, eingeladene Kandidat*innen, Liste und Ruferteilung).
- ✓Gleichstellungskonzepte seit der Fusion (2005) und der Neuausrichtung der Universität (2009), zusätzlich über ein Diversitätskonzept (2022).
- ✓die Implementierung von geschlechtersensiblen Fragen sowie Fragen nach Antidiskriminierung und zur Familienfreundlichkeit in den Systembefragungen von Studierenden und Absolvent*innen.
- ✓die regelmäßige interne Evaluation von Mentoring-Prozessen, Workshops und Coaching-Maßnahmen zwecks Qualitätskontrolle und -anpassung.
- ✓ein niedrigschwelliges Gender Consulting während der Beantragung von Forschungsprojekten. Damit ist sichergestellt, dass die Gleichstellungsvorgaben der DFG eingehalten werden.

Auf dezentraler Ebene über

- ✓Positionspapiere zu Gleichstellung und Diversität (Fakultätsgleichstellungsplan). Die Positionspapiere zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversität sind an die Amtszeiten von Dekanat und Fakultätsrat gebunden und werden regelmäßig fortgeschrieben.
- ✓die Einbeziehung der Hochschulgremien sowie der Fakultätsräte bei allen Gleichstellungsplänen und -konzepten.
- ✓Qualitätsmanagementgespräche Gleichstellung und Diversität zwischen Dekanat und zentralen wie dezentralen Gleichstellungsakteur*innen, seit 2020 alle zwei Jahre.
- ✓einen Qualitätszirkel Gleichstellung und Diversität in den Fakultäten zum offenen inhaltlichen Austausch zu Gleichstellungsthemen und -anliegen mit allen Fakultätsmitgliedern und dem zentralen Gleichstellungsbüro, seit 2021 alle zwei Jahre.

2.2.6 Familienfreundliche Hochschule und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Qualifizierung und Familie

Die Leuphana ist mehrfach als „Familienfreundliches Unternehmen in der Region Nordostniedersachsen“ ausgezeichnet und Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“. Mit der Einrichtung eines Familienservicebüros in 2013 wurde dem Anliegen der Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule in Strukturen und Kulturen Rechnung getragen. Dies wird durch verschiedene Maßnahmen unterstützt: Promotions- und Postdoc-Stipendien sind mit einer **Kinderzulage** und einer **Verlängerungsoption** um bis zu 12 Monate für Familien- und Fürsorgeaufgaben versehen. Studierende mit

¹⁴ <https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/angebote-und-informationen/chancengleichheit-und-diskriminierungsschutz-in-der-digitalen-lehre.html>, letzter Zugriff am 02.08.2023

Familienverantwortung können ein Vorwahlrecht für zulassungsbegrenzte Veranstaltungen beantragen. Der Familienservice der Leuphana hat eine **Betreuungsbörse**, **Ferienbetreuung** und eine **flexible Kinderbetreuung** während der Gremienzeiten eingerichtet. Es gibt regelmäßige Informations- und Vernetzungsangebote für Studierende mit Familienverantwortung sowie einen E-Mail-Verteiler. Des Weiteren stehen kostenloses Kinderturnen, ein kostenreduziertes Speiseangebot für Kinder in der Mensa, mobile Spielzeugkisten im Gleichstellungsbüro und in der Bibliothek sowie ein **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** und **Still- und Ruheräume** auf dem Universitätscampus zur Verfügung. Die Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren ist im Raum Lüneburg zwar stetig gewachsen, aber noch nicht bedarfsgerecht aufgestellt, deshalb hat die Universität zu den bereits bestehenden acht Betreuungsplätzen (seit 2011) fünf weitere (seit 2019) in einer universitätsnahen Tagespflege aufgebaut. Aufgrund des asynchronen Turnus zwischen Betreuungsplatzvergabe i. d. R. zum Sommer und dem Einmünden von Wissenschaftler*innen i. d. R. im Frühjahr oder Herbst an die Universität versteht es die Universität als ihre Aufgabe, Lösungen über die Tagespflegen anzubieten. Ein zusätzlicher Tätigkeitsschwerpunkt der letzten Jahre war die Realisierung von Angeboten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Zusätzlich zu der **Dienstvereinbarung Pflege für Beschäftigte**, die der Personalrat und die Dienststelle in 2017 veröffentlicht haben, wurde ein **Beratungs- und Informationsangebot** mit regelmäßigen Veranstaltungen aufgebaut. Seit 2023 kooperiert die Leuphana mit mehreren niedersächsischen Hochschulen unter dem Titel „Pflege im Fokus“, um so insbesondere das Veranstaltungsprogramm für und die Vernetzung von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung zu erweitern.

2.3 ZUSAMMENFASSUNG: ZIELÜBERPRÜFUNG DER GLEICHSTELLUNGSMAßNAHMEN UND ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE

Erfolgreich implementiert sind allgemeine Gleichstellungsaspekte und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/ Qualifikation mit Sorgetätigkeiten in Prozesse und Strukturen der Universität (über Richtlinien und Ordnungen) in den Bereichen Universitätsentwicklungsplanung, Berufungs-, Einstellungs- und Tenure-Track-Verfahren, Dual Career, Stipendienvergabe, Systemakkreditierung/ Qualitätsmanagement, Lehre sowie Dienstvereinbarungen der Universität. Einige der Maßnahmen, die im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzeptes seit 2018 angestoßen oder fortgeführt wurden, sind auch in den kommenden Jahren Arbeitsschwerpunkte: Hierzu gehören die Mentoring-Angebote, die Individualförderung, die Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung, die internationale Forschungsvernetzung sowie der Bereich familienfreundliche Hochschule. Aufgabe der Gleichstellungsarbeit ist es, sich zukünftig den Herausforderungen in den Handlungsfeldern familienfreundliche Kulturentwicklung sowie Controlling und Monitoring, Kompetenzentwicklung/ Stärkung der Gendersensibilität, gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren sowie Karriereplanung für Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen anzunehmen. In folgender Tab. 6 sind die Erfolge der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre sowie die Herausforderungen und Zielsetzungen für die nächsten Jahre zusammengefasst.

Maßnahme	Gleichstellungsmaßnahmen inkl. Bewertung	Nächste Schritte (PP 2030)
gleichstellungs-orientierte Berufungsverfahren	✓Leitfaden aktive Rekrutierung, Infoblatt Unconscious Bias in Auswahlverfahren – <i>erfolgreich, strukturell verankert</i>	Einführung von Unterstützungsmaßnahmen zur zielgerichteten Aktiven Rekrutierung nach Disziplinen, Entwicklung von Formaten zur Schulung von Berufungskommissionsmitgliedern zu Biases, Weiterentwicklung eines geschlechterdifferenzierten Controllings und Monitorings von Berufungsverfahren
Professorinnen für Spitzenpositionen	✓Veränderung der Führungskultur; Vernetzung von Professorinnen, Entlastungsmöglichkeit für überproportionale Beteiligung an Berufungsverfahren aufgrund der Quotenregelung – <i>erfolgreich</i> ✓Genderaspekte in der Führungskräfte Schulung: Konzepterstellung in der akadem. PE und Umsetzung begleiten – <i>erfolgreich, Ausweitung geplant</i>	weitere Maßnahmen zur Kulturentwicklung in den Fakultäten
Intensiv-Mentoring & offene Qualifikationsangebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase	✓Förderung fortgeschrittener Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen in ihrer Karriereentwicklung: u. a. modularisiertes Angebot – <i>erfolgreich</i> ✓Summerschool/ Kompetenztage – <i>erfolgreich</i>	fortführen
Individualförderung	✓Förderung von Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen) durch Vergabe von Qualifikationsstellen – <i>erfolgreich</i>	fortführen
Akquise von Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	✓Projektmentoring für Schülerinnen – <i>erfolgreich, da curricular verankert</i> ✓Gleichstellungscontrolling innerhalb der Systemakkreditierung – <i>erfolgreich, strukturell verankert</i> ✓Curriculare Verankerung von Geschlechter- und Diversitätsthemen – <i>erfolgreich durch ständige Begleitung und Beratung</i>	fortführen (Fakultät Management & Technologie) Interne Akkreditierungen begleiten fortführen
Internationale Forschungsvernetzung und -tandems (In- und Outgoing)	✓Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Erlangung von Berufungsfähigkeit – <i>erfolgreich</i> ✓Stärkung der Internationalisierungsprozesse und internationaler Sichtbarkeit der Leuphana – <i>erfolgreich</i>	fortführen
Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung	✓Aufbau Gastwissenschaftlerinnenprogramm zur Geschlechterforschung in den Fakultäten – <i>ggf. erfolgreich</i> (Erprobungsphase noch nicht abgeschlossen) ✓Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen in der Geschlechterforschung – <i>erfolgreich</i> ✓Netzwerk Geschlechter- und Diversitätsforschung: strukturelle Verankerung und Drittmittelaktivitäten stärken – <i>erfolgreich</i>	fortführen
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen durch Integration in das Qualitätsmanagement	✓Überarbeitung der Gleichstellungsrichtlinie, Integration von bewährten Qualitätsmanagement-Instrumenten (QM-Gespräche Gleichstellung und Qualitätszirkel zu Gleichstellung und Diversität) um Gleichstellungsmaßnahmen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess zu unterziehen – <i>Ziel QM erreicht, Ziel Evaluation nicht vollumfänglich erreicht</i>	fortführen mit Fokus auf Monitoring und Controlling
familienfreundliche Kulturentwicklung	✓familienfreundliche Hochschule – <i>erfolgreich</i> ✓studieren mit Kind – <i>diverse Maßnahmen erfolgreich, strukturell verankert</i>	fortführen, Erhebung statistischer Daten im Rahmen des geplanten Monitorings/ Controllings

Tabelle 6: Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit 2018 und Ziele bis 2030

Aus der Datenanalyse (vgl. Kap. 2.1) wurden folgende **quantitative Ziele** abgeleitet: Dies sind eine Steigerung des Professorinnenanteils auf 40 %, eine Steigerung des Frauenanteils auf W3 von 24 % auf 35 % und Parität in der Besetzung der Dekanatsämtern, insbesondere bei den Ämtern Dekan*in und Pro-Dekan*in.

Für das Erreichen der zuvor genannten quantitativen Ziele liegen die Schwerpunkte zukünftiger Gleichstellungsarbeit auf der Entwicklung und Umsetzung von **qualitativen Maßnahmen**. Diese zielen insbesondere auf Kulturentwicklung hin zu einer geschlechtergerechten Universität, die auf Familienfreundlichkeit, Chancengleichheit und Parität ausgerichtet ist. Damit rücken folgende **qualitative Ziele** in besonderer Weise in den Blick, wie

- ✓ eine Stärkung und Konsolidierung der Maßnahmen gleichstellungsorientierter, gendersensibler und antidiskriminierender Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- ✓ mehr Sichtbarkeit von Frauen in Wissenschaft und auf Führungspositionen,
- ✓ eine Stärkung der intersektionalen Gleichstellungsarbeit, insbesondere für die Gruppe der Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungszeit sowie
- ✓ eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung, die auf zentraler wie auf dezentraler Ebene verankert werden muss.

Hierfür sollte das Gleichstellungscontrolling zukünftig stärker mit der Qualitätsentwicklung verbunden werden und ein dezentraler Ausbau des Datencontrollings erfolgen. Auch das Datencontrolling in Berufungsverfahren sollte verfeinert und enger mit den Fakultätszielen verbunden werden.

3 GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT: ABLEITUNG EIGENER SCHWERPUNKTSETZUNGEN

Geschlechterungleichheiten an deutschen Hochschulen ändern sich nur sehr langsam. Dies zeigt sich auch in den aktuellen Zahlen an der Leuphana Universität Lüneburg (vgl. auch Kap. 2), da es immer noch einen deutlichen Verlust von Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotionsphase bis zur Einmündung in die Professur gibt, der auch bundesweit besteht (GWK 2022). In den vergangenen Jahren sind verschiedene Studien zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft erschienen (u. a. Erbe 2022, Engels/ Beaufaÿs/ Kegen/ Zuber 2015, Fritsch 2016, Kahlerlert 2003, Metz-Göckel 2020, Möller 2018, Riegraf 2018, Schacherl/ Roski/ Feldmann/ Erbe 2015). In diesen wird deutlich, dass das Wissenschaftssystem als besondere Organisationsform nicht nur spezifische Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Karrieren beinhaltet, sondern auch Herausforderungen für Gleichstellungsanliegen. Universitäten werden von Professionen (Professuren) mit einem hohen Grad an Autonomie und Selbstorganisation, auch hinsichtlich Entscheidungsfindung und Durchsetzung, getragen. Gleichstellungsarbeit an Universitäten wird sehr stark von den jeweiligen internen Gegebenheiten determiniert, die je nach Hochschultyp, alltäglichen Praktiken der Entscheidungsfindung und -durchsetzung sowie Beteiligungsstrukturen förderlich oder auch hinderlich auf Gleichstellungsvorhaben wirken (vgl. hierzu Erbe 2022, S. 83 ff). Geschlechterorientierte Professions- und Organisationsforschung zeigt, dass auch an Arbeitsplätzen Geschlechterdifferenzen herrschen (Gottschall 1998), die in Geschlechterhierarchien und vergeschlechtlichten Prozessen der Entscheidungsfindung sichtbar werden. Dies führt dazu, dass Ressourcen, Aushandlungsprozesse und Gestaltungsmöglichkeiten zwischen den Geschlechtern nicht gleichmäßig verteilt sind. Bspw. sind an der Leuphana Professorinnen bisher weniger als Professoren in leitenden Ämtern in den Dekanaten/ Fakultäten vertreten (siehe Kap. 2.2.3). Dies deckt sich mit Erkenntnissen von Erbe (2022), wonach Präsidentinnen und Dekaninnen weiterhin gegenüber ihren männlichen Kollegen deutlich in der Minderheit sind (siehe auch Paulitz/ Wagner 2020, S. 135). Dem gilt es an der Leuphana im Rahmen von Kulturentwicklung und Vernetzung an den Fakultäten entgegenzuwirken. Auf diesen notwendigen Einbezug von verschiedenen Ebenen, Organisationseinheiten und Fakultäten der komplexen Organisation Universität (Meuser 2004) verweisen auch Roski/ Schacherl (2015, S. 69). Weniger ausschlaggebend

sind nach Riegraf (1998) geeignete Instrumente oder ökonomische Sachzwänge (siehe auch HRK 2022). Diese können unterstützend wirken. Vielmehr relevant sind die komplexen organisationspezifischen Aushandlungsprozesse, die Art und Weise, wie Akteur*innen eingebunden werden, Kompromisse gefunden und Entscheidungen getroffen werden (vgl. auch Jüngling/ Raststetter 2011, S. 31 ff). Die Situation für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist demnach voraussetzungsreich: Gleichstellungsstrategien müssen an diese verschiedenen internen Bereiche und Fachkulturen angepasst werden und mit ihnen in Einklang stehen (Erbe 2022, S. 83). Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist eine externe Organisationsentwicklungsberatung in den nächsten Jahren für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Leuphana vorgesehen, um zentrale und dezentrale Gleichstellungsakteur*innen für gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklungsprozesse zu schulen.

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Umsetzung von Gleichstellungsanliegen oft konfliktbehaftet ist. Der angestrebte kulturelle Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule geht oft mit Macht-, Ressourcen- und Innovationskonflikten, mit offenen und verdeckten Widerständen, auch um die Bedeutung von Geschlecht, einher (Blome et al. 2005, S. 106, Jüngling/ Raststetter 2011, Striedinger et al. 2016, S. 14, Glöckner et al. 2019). Für Gleichstellungsarbeit ist es daher wichtig, dass Gleichstellungspolitik an einer Universität solide verankert sind (Striedinger et al. 2016, S. 20). Ferner ist es bedeutend intensiv mit zentralen Akteur*innen (Einzelpersonen und Gruppen) in Kontakt zu sein, unterstützende Netzwerkstrukturen in die Organisation aufzubauen und zu pflegen, immer wieder in Verhandlungsprozesse einzutreten und für Akzeptanz zu werben (Jüngling/ Raststetter 2011, S. 32 ff, Vollmer 2017, S. 192 ff). Kontinuität und ein erneutes in den Blick nehmen von bereits bearbeiteten Handlungsfeldern sind insofern erforderlich, da Wissenschaft und Universitäten von einem starken personellen Wechsel durch (inter-)nationale Mobilität von Wissenschaftler*innen, befristete Verträge bei Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungszeit (anteilig auch im projektbezogenen Wissenschaftsmanagement und in umsetzungsorientierten Forschungsprojekten) sowie zeitlich befristeten Ämtern auf Leitungsebene in den Dekanaten und Präsidien geprägt sind. In Folge wechseln die Personen, Unterstützer*innen und Ansprechpartner*innen, mit denen im Rahmen von Gleichstellungsvorhaben Kooperationen vorgesehen sind. Diese unterschiedlichen Herausforderungen machen deutlich, dass Gleichstellungsarbeit von Organisationsentwicklungsprozessen begleitet werden muss, um erfolgreich einen Kulturwandel an Universitäten zu initiieren und um sichtbar zu machen, welche Barrieren es auf mikropolitischen Ebenen gibt, an denen Gleichstellungsziele und -programme scheitern (Meuser 2004, S. 94). Auch Riegraf (1998, S. 40 ff.) betont, wie wichtig Verhandlungssysteme, eine Unterstützung auf Leitungsebene und Kooperationsbereitschaften dezentraler Akteur*innen auf allen Hierarchiestufen für erfolgreiche Gleichstellungspolitik sind (vgl. auch Striedinger et al. 2016, S. 20 f., Schacherl/ Roski 2015, S. 160 f., Kahlert 2003, S. 229).

Für die Analyse bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen wurden im vorangehenden Kapitel die Handlungsfelder Studium und Lehre, akademische Personalentwicklung inkl. Forschungsförderung, Karriereplanung, Kompetenzentwicklung, Kulturveränderung sowie Familienfreundlichkeit und Qualitätsentwicklung des Gleichstellungszukunftskonzeptes analysiert (siehe Kap. 2). Schwerpunkte künftiger Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes 2030 für die Umsetzung einer geschlechterorientierten Organisationsentwicklung sollten auf den Handlungsfeldern Berufsmanagement, Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung, Kulturentwicklung sowie Qualitätsentwicklung und Controlling/ Monitoring liegen. Diese werden im Folgenden beschrieben und in Bezug zu den Entwicklungszielen allgemein an der Leuphana gesetzt (siehe Kap. 2.3). Im daran anschließenden Kapitel

wird die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2030 vorgestellt, dessen übergeordnetes Ziel eine prozesshafte Verständigung gemeinsam mit allen universitären Akteur*innen ist, um geschlechtergerechte Universitätskulturen an der Leuphana zu entwickeln und zu etablieren.

3.1 GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG AN DER LEUPHANA

Der weitere Auf- und Ausbau einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung an der Leuphana adressiert verschiedene Handlungsfelder, denen Gleichstellungsmaßnahmen zuzuordnen sind. In der Vergangenheit gab es bereits Gleichstellungsaktivitäten in den Bereichen Berufungsmanagement und Qualitätsentwicklung (siehe ausführlich Kap. 2). Damit wurden erste wichtige Schritte in Richtung eines strategischen Controllings und Qualitätsmanagements gegangen, das in den nächsten Jahren weiterentwickelt wird, um zentrale und dezentrale Gleichstellungsprozesse besser steuern sowie Wirkungen von Maßnahmen überprüfen und ggf. anpassen zu können.

3.1.1 Handlungsfeld Berufungsmanagement

Mit jeder Berufung wird eine wichtige Entscheidung für das Profil einer Universität in Lehre und Forschung für einen längeren Zeitraum getroffen. Berufungsverfahren kommt daher die zentrale Bedeutung für die Entwicklung einer Universität als attraktiven Studienstandort, als exzellente Forschungsinstitution, im Hinblick auf internationale Anschlussfähigkeit und für die Erhöhung des Frauenanteils in den Professuren zu. Nach Wroblewski (2015, S. 121) können alle Phasen eines Berufungsverfahrens potenziell Gender-Biases aufweisen, denen durch entsprechende Maßnahmen begegnet werden kann. Hierzu gibt es eine Reihe von Initiativen und Veröffentlichungen, in denen Qualitätskriterien und Handlungsempfehlungen vorgestellt und diskutiert werden (vgl. u. a. MWK, LHK, Iakog niedersachsen i. E., Inhf 2011, Färber/ Spangenberg 2008). Mit der Fertigstellung der Leitfäden zu stereotypisierenden Mechanismen (Unconscious Bias) und zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren sind an der Leuphana in den vergangenen Jahren die Voraussetzungen für einen systematischen Umgang und eine Umsetzung transparenter und geschlechtergerechter Berufungsverfahren geschaffen worden. Eine Herausforderung besteht darin, diese Maßnahmen auf eine individuelle Ebene zu transferieren und die Mitglieder – einerseits als Individuen und andererseits als Mitglieder des kollektiven Entscheidungsgremiums einer Berufungskommission – zur Selbstreflexion und zu einer Auseinandersetzung mit den Praktiken in Verfahren und der eigenen Rolle zu befähigen (vgl. hierzu auch Wroblewski 2015, S. 134 f.). Hierfür sind spezifische, auf die Leuphana zugeschnittene Unterstützungsangebote zu konzeptionieren, die zu einer weiteren Professionalisierung der Tätigkeit der Berufungskommissionen beitragen. Ein weiteres Ziel ist die Konzeption und Implementation eines geschlechtersensiblen Controllings und Monitorings von Berufungsverfahren, wie bspw. im Bereich aktive Rekrutierung, auf Basis dessen gezielte, fakultätsspezifische Maßnahmen zur Steigerung der Anteile von W2- und insbesondere W3-Professorinnen abgeleitet und umgesetzt werden. Denn insbesondere das Halten von Professorinnen ist eine Herausforderung (siehe Kap. 2.1.1).

3.1.2 Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit

Die Förderpolitik der Wissenschaft an deutschen Hochschulen seitens der EU, dem Bund und den Ländern hat in den vergangenen Jahren weiterhin zu einem deutlichen Anstieg von Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungszeit geführt. Trotzdem ist die Zahl der Professuren und unbefristeten Stellen im Verhältnis zur Zahl der sich qualifizierenden Wissenschaftler*innen nicht mitgewachsen (HRK 2014, Konsortium Bundesbericht Wiss. Nachwuchs 2017 und 2021). Die daraus resultierenden wettbewerblichen Anforderungen um Verbleibs- und Aufstiegschancen sowie die Berufung auf eine Professur, gehen mit einem erhöhten Beratungs- und Qualifizierungsbedarf von Wissenschaftler*innen (in der

Qualifizierungszeit) einher. Die Leuphana greift diese Entwicklungen durch Bereitstellung geeigneter Rahmenbedingungen für exzellente Forschung und Qualifizierungsbedingungen der akademisch jungen Wissenschaftler*innen auf, u. a. durch Ausbau des Karriereweges der Juniorprofessur und Tenure-Track-Optionen und durch ein umfangreiches Fördersystem.

Die akademische Personalentwicklung ist eine zentrale Serviceeinrichtung für Promovierende in der Endphase, Postdocs, Juniorprofessuren und Professuren an der Leuphana, die mit anderen zentralen und dezentralen Einrichtungen, wie bspw. der Promovierenden- und Postdoc-Beratung an der Graduate School und den Mentoring-Angeboten im Gleichstellungsbüro, eng verzahnt ist. Langfristiges Ziel gleichstellungsorientierter akademischer Personalentwicklung ist eine deutliche Erhöhung des Anteils von Professorinnen bundesweit in den Fachgebieten, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Diejenigen, die eine Professur anstreben, werden durch Beratung, Coaching und Mentoring in der Erlangung von Berufungsfähigkeit professionell begleitet. Bisher erfolgreiche Programmlinien zur Förderung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung werden fortgeführt und verstetigt.

3.1.3 Handlungsfeld Kulturentwicklung

Für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft und an Hochschulen ist eine Kulturentwicklung erforderlich. Das Anliegen, eine Kulturentwicklung zu initiieren, Impulse dafür zu setzen, Maßnahmen zu entwickeln und zu begleiten ist nicht nur Aufgabe von Gleichstellungsakteur*innen. Eine Gestaltung geschlechtergerechter Hochschulkulturen muss querschnittsorientiert von vielen Akteur*innen mitgetragen werden, da der Wandel eine Umgestaltung von Wissenschaft, Verwaltung, Hochschulpolitik und Fächerkulturen bedeutet. Eine zentrale Rolle nimmt die Gestaltung der Zusammenarbeit mit der dezentralen Ebene, den Serviceeinrichtungen und dem Wissenschaftsmanagement sowie mit den Führungskräften in der Verwaltung und in der Wissenschaft ein. Eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen einer geschlechterorientierten Organisationsentwicklung fand an der Leuphana bisher insbesondere in den Themenfeldern familienfreundliche Hochschulstrukturen, akademische Personalentwicklung, Code of Trust, Förderung der Integration von Genderdimensionen in der Forschung und Veränderungen in der Führungskultur statt. Für die Ableitung geschlechtersensibler Maßnahmen zur Kulturentwicklung in den Fakultäten, um insb. Professorinnen für leitende Ämter in den Fakultäten/Dekanaten zu gewinnen, bedarf es eines strukturierten Organisationsentwicklungsprozesses.

3.1.4 Qualitätsentwicklung und Gleichstellungscontrolling

Für die Bereiche Qualitätsentwicklung und Gleichstellungscontrolling an der Leuphana ist das von Pasternack (2004, S. 9) beschriebene Prozessmodell zur Qualitätsentwicklung handlungsleitend. In der Gleichstellungsarbeit wird hier zwischen zwei Ebenen unterschieden: Quantitäten, die messbar sind und Qualitäten, mit denen an Hochschulen bspw. bestehende Standards gesichert, Unterschreitungen verhindert oder neue Qualitäten erreicht werden sollen. Als Orientierungshilfe dienen die Festschreibungen von Gleichstellungsanliegen im Leitbild der Leuphana, in der Universitätsentwicklungsplanung sowie in den Ordnungen und Richtlinien der Universität und auf übergeordneter Ebene in Bezugnahme auf gesetzliche Regelungen und Ordnungen. Davon ausgehend müssen in der Phase der Qualitätsorientierung Qualitätsziele für Gleichstellungsanliegen bestimmt werden. Der Operationalisierung dienen verschiedene Konzepte und Instrumente, u. a. das Gleichstellungscontrolling. Es wird eingesetzt, um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe nachhaltig zu verankern (vgl. Krell 2011, S. 8 ff.). Ziel ist die Verknüpfung von Planung, Zielvorgabe, Kontrolle und Informationsversorgung. Die Erhebung von Gleichstellungsdaten für die Analyse der Ist-Situation an der Leuphana wird im Verlauf kontinuierlich spezifiziert und auf weitere Bereiche ausgeweitet. Zuletzt wurde in der Datenerhebung die Kategorie ‚divers‘ ergänzt. Die Erkenntnisse aus der Ist-Analyse und dem Abgleich mit den Zielen

(Soll-Ist-Vergleich) werden im Rahmen des Gender-Monitoring und den Berichten der Gleichstellungsbeauftragten breit in die Hochschule kommuniziert. Die Erfolgskontrolle steht am Ende des Gleichstellungscontrolling-Regelkreises: Die Daten der Ist-Analyse werden verwendet und im Hinblick auf Zielerreichung, -anpassung oder neue Zielsetzungen geprüft. Damit beginnt der Regelkreis von vorne. Ein gleichstellungsorientiertes Controlling ist dann erfolgreich, wenn es Genderanalysen beinhaltet und Transparenz herstellt und damit den Fakultäten als Informationsbasis für ihre Performance dienen kann (Schacherl/ Roski/ Feldmann/ Erbe 2015, S. 214). Nach Kahlert (2003, S. 228 f.) werden Zahlen als harte Fakten und als objektiv anerkannt. Dieses quantifizierbare Wissen ist im Rahmen von gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklungsprozessen besser verwertbar als qualitatives Wissen.

3.1.5 Zusammenfassung und Ausblick: gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

In den vorangehenden Kapiteln wird deutlich, dass eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung an bereits vorhandene Ansätze und Maßnahmen anknüpfen kann. Insbesondere die Handlungsfelder Berufsmanagement und Qualifizierung in der Wissenschaft beinhalten gut aufgestellte Angebote. Alle aufgezeigten Handlungsfelder können auf Aktivitäten und Maßnahmen in der Universität aufbauen bzw. dort anknüpfen. In folgender Abb. 3 sind die universitätsinternen Ansätze sowie bisherige erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen und deren Weiterentwicklung zusammengefasst.

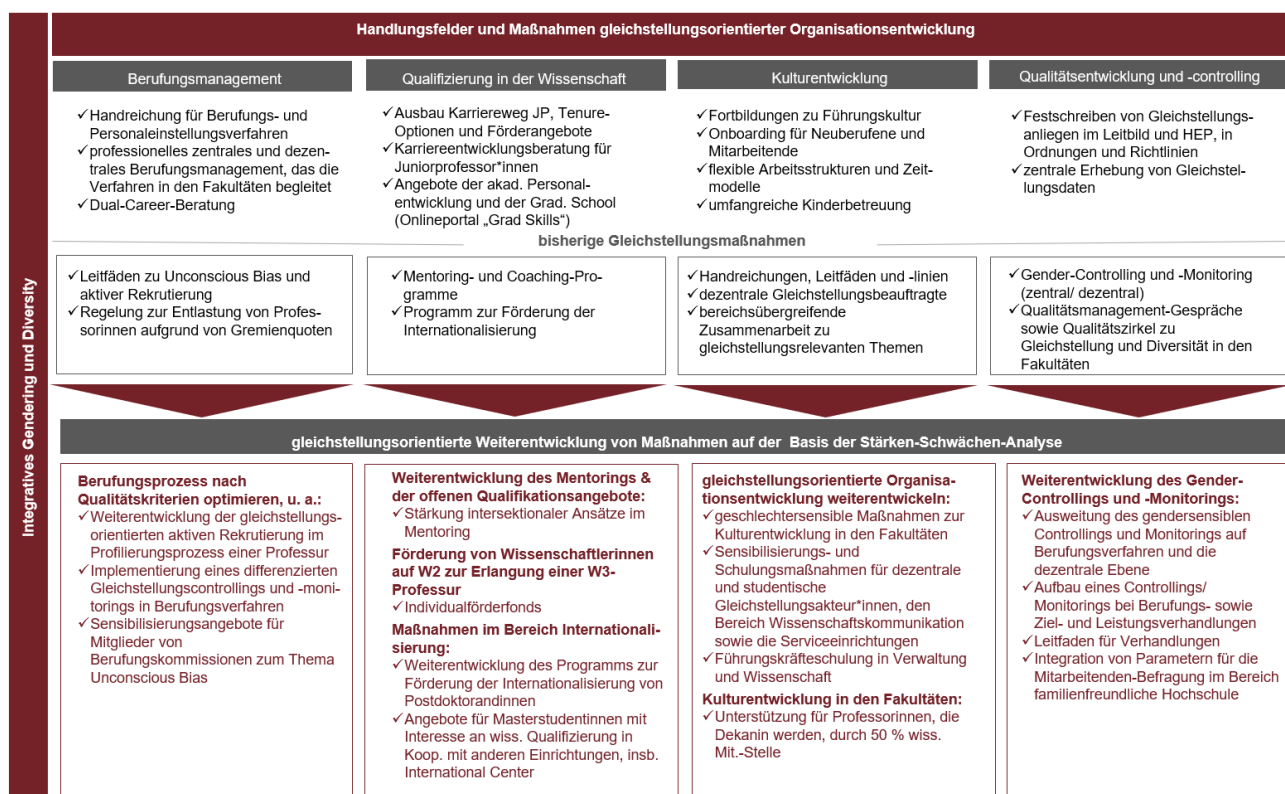


Abbildung 3: Handlungsfelder und Maßnahmen gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung

3.2 UMSETZUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTE FÜR PARITÄT

Das Gleichstellungskonzept für Parität beinhaltet Maßnahmen, die in der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung verortet und den Handlungsfeldern Berufsmanagement, Qualifizierung in der Wissenschaft, Qualitätsentwicklung und Controlling sowie Kulturentwicklung zugeordnet werden. Im Folgenden wird die Umsetzung mit Fokus auf die Zielsetzungen des Förderprogramms „Professorinnenprogramm für Parität“ erläutert.

3.2.1 Anteil von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen auf zentraler und dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität steigern

Um den Anteil von Frauen an Professuren und wissenschaftlichen Spitzenpositionen in Richtung Parität zu steigern, ist neben dem Abbau struktureller Hindernisse eine gezielte Analyse potenzieller Barrieren im Berufungsprozess erforderlich, damit Exklusionsmechanismen innerhalb der Verfahren einer validen Einschätzung der fachlichen Leistung und optimalen Passung nicht entgegenstehen (vgl. Peus et al. 2015, Witzig/ Seyfarth 2020). Es sollten auch jene Barrieren fokussiert werden, die eine Berufung internationaler Wissenschaftlerinnen erschweren.

Ziel der folgenden Maßnahmen ist es daher, weitere **geschlechtergerechte Qualitätskriterien** und gleichstellungsorientierte Verfahrensschritte **in den Berufungsprozess** zu integrieren (u. a. MWK/ LHK/ Iakog niedersachsen i. E, Steinweg et al. 2023). Anknüpfend an den bestehenden Leitfaden für **aktive Rekrutierung** von Wissenschaftlerinnen ist die Analyse, Entwicklung und Begleitung fakultätsspezifischer Prozesse der aktiven Rekrutierung geplant. Diese Schritte sollten zu einem möglichst frühen Zeitpunkt bei der Profilierung einer Professur einsetzen. Um Kommissionsmitglieder in der Reflexion möglicher Befangenheiten und Voreingenommenheit zu unterstützen, wird ihnen zu Beginn der Kommissionsarbeit eine bereits vorhandene Handreichung zum Thema **Unconscious Bias** digital zur Verfügung gestellt. Offen bleibt dabei, wie die jeweiligen Kommissionsmitglieder mit dem Thema umgehen. Eine weitere Maßnahme sieht daher die Erarbeitung und Erprobung von verschiedenen Formaten vor, in denen Kommissionsmitglieder zu Beginn des Berufungsverfahrens für geschlechtersensible Qualitätskriterien, insbesondere auch im Umgang mit Unconscious Bias in Verfahren, angeleitet werden (Steinweg et al. 2023). Ein **Leitfaden für Verhandlungssituationen** soll mehr Transparenz zu Berufungen, Bleibeverhandlungen und in Gesprächen zur Leistungsvereinbarung bieten.

3.2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit auf dem Weg in die Professur fördern und Planbarkeit von Karrierewegen erhöhen

Mentoring-Programme sind neben Coaching und Beratungsangeboten über die Jahre zu einem festen Bestandteil akademischer Personalentwicklung an Hochschulen geworden (Petersen et al. 2017). Nach Leenders/ Bleijenbergh/ van den Brink (2020) zeigt sich eine gleichstellungsfördernde Wirkung von Mentoring auch in den Strukturen und Kulturen wissenschaftlicher Organisationen (siehe auch Kurbjuhn 2017). Ein weiteres Ziel ist daher die **Weiterentwicklung der Mentoring- und der offenen Qualifizierungsangebote**. Vorgesehen sind eine Fortführung des modularisierten Coaching-Angebotes, eine Fokussierung auf die Tandembeziehung und eine stärkere Verzahnung mit den Angeboten der Graduate School sowie der akademischen Personalentwicklung. Das **Programm zur Förderung der Internationalisierung** für Postdoktorandinnen wird weiterentwickelt und um Angebote für andere Zielgruppen (W1 und ggf. W2) erweitert. Eine neue Maßnahme adressiert **Masterstudentinnen aus dem Ausland**, um sie in ihrer Karriereentwicklung zu fördern. Die Angebote für diese Zielgruppe werden in Kooperation mit anderen Einrichtungen, insbesondere dem International Center konzipiert und umgesetzt. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen in ihrer Qualifizierungszeit über eine **Individualförderung** und in Kombination mit Mentoring/ Coaching hat sich weiterhin bewährt und wird durch die Vergabe von Qualifikationsstellen beibehalten. Um Wissenschaftlerinnen auf einer W2-Professur in dem Übergang auf eine W3-Professur zu unterstützen (siehe Ziele in Kap. 2.3), wird für diese Zielgruppe ein Individualförderfonds angeboten. W2-Professorinnen in den ersten fünf Jahren ihrer Professur können über den Individualförderfonds Entlastungsmittel, Mittel zur Unterstützung der Forschung und der Vernetzung sowie zur Vorbereitung von reputationsförderlichen Drittmittelanträgen und Publikationen beantragen.

3.2.3 Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen Gleichstellungscontrollings

An der Leuphana gibt es bereits ein hochschulspezifisches Gleichstellungscontrolling, das im Rahmen der Hochschulentwicklung mit Fokus auf gleichstellungsrelevante Bereiche kontinuierlich ausgeweitet, angepasst und weiterentwickelt wird. Berufungsverfahren haben in den vergangenen Jahren an Komplexität gewonnen. Sie unterliegen einer strengen Qualitätssicherung. Daher hat das Berufungsmanagement der Leuphana auf zentraler und dezentraler Ebene in den letzten Jahren kontinuierlich neue Qualitätsstandards eingeführt und die Prozessabläufe professionalisiert. Neue gleichstellungsorientierte Maßnahmen fokussieren eine **Ausweitung des gendersensiblen Controllings und Monitorings auf Berufungsverfahren auf dezentraler Ebene** (vgl. auch die Handlungsempfehlungen von Steinweg et al. 2023) sowie für den Bereich **familienfreundliche Hochschule**. Das Controlling im Bereich aktive Rekrutierung wird zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Berufungsverfahren ausgeweitet. Zukünftig soll eine Überprüfung der Wirksamkeit der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftler*innen in das Controlling aufgenommen werden (u. a. Adressat*innen einer aktiven Rekrutierung, Überprüfung des Verhältnisses zu zentralen und dezentralen Entwicklungszielen, Anzahl und Status der an der aktiven Rekrutierung beteiligten Personen, Bewerber*innenzahlen, Platzierungen auf der Berufungsliste). Das Controlling wird auf Leistungsbezüge (finanziell) sowie Berufungs- und Bleibeverhandlungen ausgeweitet. Auch im Bereich familienfreundliche Hochschule liegen zukünftige Maßnahmen in der Weiterentwicklung des Controllings und Monitorings, um Angebote zu evaluieren und von deren Umsetzung zu berichten: Ein Vorhaben besteht in der Entwicklung von Indikatoren, mit denen Qualitäten familienfreundlicher Maßnahmen, die sich nicht ausschließlich in Zahlen ausdrücken lassen, mittels Befragungen erhoben werden können. Ziel ist eine bessere Operationalisierung der Wirkungsmessung bei Qualitätssicherungsmaßnahmen. An der Leuphana findet regelmäßig eine Mitarbeitenden-Befragung zur Zufriedenheit mit den Arbeitssituationen statt. Ergänzend zur Indikator-Entwicklung ist hierfür die Konzeption und Integration hochschulspezifischer, gleichstellungsrelevanter Parameter für den Bereich familienfreundliche Hochschule geplant, um statistische Aussagen im Bereich Familienfreundlichkeit treffen zu können. Ziel ist die Ableitung strategischer Schritte für die Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen, bspw. zur Stärkung der Familienfreundlichkeit an der Leuphana und zur Sensibilisierung von Führungskräften in Verwaltung und Wissenschaft (siehe auch Führungskräfte-schulung in Kap. 3.2.4).

3.2.4 Kulturentwicklung hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene weiter dynamisieren

Ungleichheiten der Geschlechter sind an Hochschulen in den Arbeits-, Fach- und Wissenschaftskulturen sichtbar. Sie betreffen Wissenschaftlerinnen in der Phase der Qualifizierung und nach der Berufung auf eine Professur (u. a. Kortendiek 2019, Krais 2000, Paulitz/ Wagner 2020). Angesichts des Wandels, der an Universitäten in der Hochschulsteuerung und auch personell stetig stattfindet, muss es Ziel einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung sein, Arbeitskulturen an der Leuphana kontinuierlich mit und neu zu gestalten. Die geschlechtersensiblen Maßnahmen zur Kulturentwicklung adressieren verschiedene Bereiche und Instrumente: Die Schwerpunkte der letzten Jahre zur Förderung von Vereinbarkeiten mit Familien-, Pflegeaufgaben und Beruf bzw. Studium werden weiterentwickelt und fortgeführt. Ein Instrument zur Förderung der Kulturentwicklung ist die Konzeption und Umsetzung von **Fortbildungs- und Schulungsangeboten für Gleichstellungsakteur*innen**: An der Leuphana werden die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten alle zwei Jahre neu gewählt, die zusätzlichen studentischen Gleichstellungsbeauftragten jährlich. Es zeigt sich, dass neue Amtsinhaber*innen, insbesondere für das studentische Amt, ausführlicher in das Amt eingewiesen

werden sollten. Hierfür werden zukünftig als Maßnahme Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen angeboten. Weitere Sensibilisierungs- und Schulungsangebote mit Fokus auf Kulturentwicklung in den Fakultäten und der Hochschule allgemein werden für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Machtmissbrauch initiiert, um sie dazu zu befähigen, problematische Arbeitskulturen zu identifizieren und Handlungsoptionen zu eröffnen (siehe AG Gender.Macht.Wissenschaft 2023, S. 183 ff.).

Ergänzend sind weitere, neue geschlechtersensible Maßnahmen zur **Kompetenzentwicklung von Akteur*innen im Bereich Kulturentwicklung** in den Fakultäten, Serviceeinrichtungen und das Wissenschaftsmanagement vorgesehen. Ein handlungsleitendes Ziel ist es Professorinnen für leitende Ämter in den Fakultäten/ Dekanaten zu gewinnen. Um die dafür notwendigen Ansatzpunkte erkennen und erfolgreiche Strategien entwickeln zu können, sind für zentrale/ dezentrale Gleichstellungsakteur*innen sowie Serviceeinrichtungen, Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement sowie in den Dekanaten Qualifizierungsangebote vorgesehen. Diese legen einen Fokus auf eine geschlechterorientierte Organisations- und Personalentwicklung, im Rahmen derer Konzepte, Umsetzungsstrategien und konkrete Maßnahmen (z. B. verbesserte Handlungsleitfäden, Prozessoptimierungen, strategisches Netzwerken) erarbeitet werden. Professorinnen, die das Amt der Dekanin übernehmen, erhalten zukünftig zur Aufrechterhaltung ihrer Aktivitäten im Professorinnen-Amt und ihrer Sichtbarkeit in der Scientific Community eine besondere Förderung durch eine 50 %-Mitarbeiter*innen-Stelle. Eine Förderung ist neben weiteren Aktivitäten zur Kulturentwicklung erforderlich, da Professorinnen an der Leuphana durch die Quotenregelung für Gremien grundsätzlich stärker als Professoren belastet sind. Des Weiteren müssen aufgrund des geringen Anteils von Professorinnen auf W3-Professuren für das Amt der Dekan*in an der Leuphana auch akademisch junge Professorinnen gewonnen werden, die das Karriereziel W3-Professur noch nicht erreicht haben (siehe Zahlen in Kap. 2, Abb. 1).

Bisher wurden **Führungskräfteschulungen** in Verwaltung und Wissenschaften, in die geschlechtersensible Aspekte von Führung integriert sind, an der Leuphana als Pilotformate entwickelt und erprobt. Die Auswertungen und gewonnenen Erfahrungen sprechen für ein dauerhaftes Angebot, das als neue Maßnahme konzipiert und umgesetzt wird. Mit einer Integration geschlechtergerechter, antidiskriminierender und familienfreundlicher Personalpolitik und -führung in Führungskräftebildungen wird mit dieser Maßnahme ein wesentlicher Beitrag dazu geleistet, Führungskräfte für gesellschaftliche Geschlechterbeziehungen und ihre Wirkmächtigkeit in Arbeitskulturen und -strukturen sowie für Stereotypen und Unconscious Bias, die diskriminierend wirken, zu sensibilisieren (siehe u. a. Krell/ Ortlieb/ Sieben 2011, Peus/ Braun/ Hentschel/ Frey 2015, Rehbock/ Knipfer/ Peus 2021, S. 13).

Um Forschung von Wissenschaftlerinnen und auch Gender-Forschung (u. a. Schiebinger/ Klinge 2013 und 2020 sowie die Internetseite Gendered Innovations [<https://genderedinnovations.stanford.edu>, letzter Zugriff am 15.08.2023]) an der Leuphana eine stärkere Sichtbarkeit zu verschaffen, sind als weitere Maßnahme die Konzeption und Umsetzung von **Fortbildungen** für Akteur*innen in der **Wissenschaftskommunikation und Öffentlichkeitsarbeit** vorgesehen.

4 MAßNAHMENPAKET

Im Folgenden werden in Tab. 7 in Kap. 4.1 die Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen zusammenfassend dargestellt sowie die damit verbundene personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsmaßnahmen. In Kap. 4.2 wird die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit und des Gleichstellungskonzeptes für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Leuphana erläutert.

4.1 PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGS- MAßNAHMEN

Zielgruppen/ Maßnahme	Verantwortung	Finanzierung
Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungszeit und in Spitzenpositionen		
✓ Mentoring & offene Qualifikationsangebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierung, Stärkung intersektionaler Ansätze im Mentoring	Gleichstellung	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für u. a. Coaching, Workshops, Reisekosten, Koordinationsstellen und deren Bedarfsmittel
✓ Weiterentwicklung des Programms zur Förderung der Internationalisierung für Postdoktorandinnen, W1 und ggf. W2	Gleichstellung, International Center beratend	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Koordinierungstelle, Stipendien, Reisekosten
✓ Angebote für Masterstudentinnen mit Interesse an wiss. Qualifizierung in Koop. mit anderen Einrichtungen, insb. International Center	Gleichstellung und Graduate School beratend	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für u. a. Coaching, Workshops, SHK-Mittel
✓ Individualförderung: Förderung von Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen) durch Vergabe von Qualifikationsstellen	Berufungsmanagement, Gleichstellung	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Stellen ggf. Stipendien (= hauseigener Finanzierungsanteil bei den Gleichstellungsmaßnahmen)
✓ Förderung von Wissenschaftlerinnen auf W2 zur Erlangung einer W3-Professur: Individualförderfonds	Gleichstellung	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel zur Ausstattung des Fonds
Berufungsmanagement		
✓ Berufsprozess nach Qualitätskriterien optimieren, u. a.: ✓ aktive Rekrutierung im Profilierungsprozess einer Professur ✓ Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung des Gleichstellungscontrollings und -monitorings in Berufsverfahren Sensibilisierungsangebote für Mitglieder von Berufungskommissionen zum Thema Unconscious Bias	Gleichstellung, Berufsmanagement, Fakultäten	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Stellen und Sachmittel
Qualitätsentwicklung und Gleichstellungscontrolling		
✓ Ausweitung des gendersensiblen Controllings sowie Monitorings auf Berufsverfahren und dezentrale Ebene ✓ Integration von Parametern für die Mitarbeitendenbefragung im Bereich familienfreundliche Hochschule	Gleichstellung, Berufsmanagement, Fakultäten/ Dekanate, Personalentwicklung	intern
Kulturentwicklung		
✓ externe Organisationsberatung für geschlechtersensible Maßnahmen zur Kulturentwicklung in den Fakultäten	Gleichstellung, Fakultäten/ Dekanate	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Honorarverträge Personalmittel – intern
✓ Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für dezentrale und studentische Gleichstellungsakteur*innen sowie den Bereich Wissenschaftskommunikation	Gleichstellung, Fakultäten	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Workshops und SHK-Stunden Personalmittel – intern
✓ Schulungen für Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft	Personalentwicklung, Präsidium	intern
✓ Unterstützung für Professorinnen, die Dekanin werden, durch 50 % wiss. Mit.-Stelle	Fakultäten/ Dekanate, Präsidium	aus zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen: Mittel für Stellen

Tabelle 7: Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

4.2 STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS FÜR PARITÄT AUF ZENTRALER UND DEZENTRALER EBENE AN DER LEUPHANA

Die tatsächliche Realisierung des Gleichstellungsauftrages und die Umsetzung von Chancengleichheit werden von der Universität gemeinschaftlich getragen. Gleichstellung als Ressort liegt in der Verantwortung des Präsidenten der Universität. Neben der zentralen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die für eine Amtszeit von 8 Jahren gewählt wurde, wirken in den Fakultäten der Leuphana nebenamtliche sowie studentische dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Die Universität richtet ihren Blick zusätzlich zum Gleichstellungsauftrag auf Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Inklusion und vereint somit die Themen Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit von Familie sowie Beruf/Qualifizierung im Gleichstellungsbüro. Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung: Das Gleichstellungsbüro hat einen Sachmitteletat in Höhe von 20.000 Euro jährlich und ist personell mit 4 VZÄ unbefristet und derzeit 1,25 VZÄ befristet/ projektbezogen ausgestattet. Zum Gleichstellungsbüro gehören neben der Gleichstellungsbeauftragten eine Verwaltungsmitarbeiterin, zwei Referentinnen (Gleichstellung und Diversität) sowie eine Mitarbeiterin des Familienservices. Projektbezogen aus Dritt- und Sondermitteln standen in den letzten Jahren zusätzliche Mittel für Personal- und Sachkosten sowie für Gleichstellungsprojekte und -maßnahmen zur Verfügung. Die Universität hält einen Gleichstellungsfonds vor, dessen Etat 10.000 Euro jährlich beträgt. Finanziert werden Veranstaltungen und Projekte zur Stärkung der Geschlechter- und Diversitätsforschung, Entwicklung von geschlechter- und diversitätsbezogenen Kompetenzen und Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit. Für die Entlastung und Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen ebenfalls Mittel für stud. Hilfskräfte und ggf. Lehrentlastung zur Verfügung. Die Senatskommission für Gleichstellung berät die Hochschulleitung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihren Gleichstellungsaktivitäten und in der strategischen Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sowie zu Fragen der Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Die Leuphana ist Mitglied im Verbund Norddeutscher Universitäten und in der Universitätsallianz (UA) 11+. Die Ergebnisse der zuvor beschriebenen neuen Gleichstellungsvorhaben werden in beiden Verbünden vorgestellt, diskutiert und weiterentwickelt.

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abbildung 1: Regelprofessuren nach Besoldungsgruppen W2/ W3 in Prozent und in absoluten Zahlen, Stand 01.12. eines Jahres	3
Abbildung 2: Anteile Frauen und Männer auf befristet/ unbefristeten Stellen in Teil-/ Vollzeit, Stand 01.12.2022	5
Abbildung 3: Handlungsfelder und Maßnahmen gleichstellungsorientierter Organisationsentwicklung	21
Abbildung 4: Leaky Pipeline der Leuphana Universität Lüneburg, Stand SoSe 2022	39
 Tabelle 1: Professuren differenziert nach Regelprofessuren, Professuren auf Zeit und Juniorprofessuren ab 2009	2
Tabelle 2: Verteilung der Regelprofessuren W2/ W3 auf die Fakultäten mit ausgewiesenem Frauenanteil	3
Tabelle 3: Hauptberuflich wissenschaftliches Personal inklusive Wissenschaftler*innen auf Qualifizierungsstellen mit ausgewiesenem Frauenanteil	4
Tabelle 4 : Stärken und Herausforderungen akademischer Personalentwicklung	7
Tabelle 5: Frauenanteile in Präsidium, Senat und Stiftungsrat	11
Tabelle 6: Erfolge und Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit 2018 und Ziele bis 2030	16
Tabelle 7: Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	25
Tabelle 8: Personal an der Leuphana im Zeitverlauf	33
Tabelle 9: Personal in der Fakultät Bildung im Zeitverlauf	33
Tabelle 10: Personal in der Fakultät Kulturwissenschaften im Zeitverlauf	33
Tabelle 11: Personal in der Fakultät Nachhaltigkeit im Zeitverlauf	34
Tabelle 12: Personal in der Fakultät Staatswissenschaften, Neugründung in 2022	34
Tabelle 13: Personal in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften/ neu Management & Technologie (ab 2022) im Zeitverlauf	34
Tabelle 14: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen unbefristet/ befristet und Teil-/ Vollzeit an der Leuphana Universität, Stand: 01.12.2015, 01.12.2017 und 01.12.2022	35
Tabelle 15: Absolvent*innen Bachelor/ Master (grundständige Studiengänge) im jeweiligen Sommersemester sowie abgeschlossene Promotionen im akademischen Jahr (WiSe/ SoSe), es wurden keine Daten zu divers geführt	36
Tabelle 16: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) befristet oder unbefristet beschäftigt, Stand 01.12.2022	36
Tabelle 17: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) befristet oder unbefristet beschäftigt, Stand 01.12.2017	37
Tabelle 18: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) Teilzeit oder Vollzeit	37
Tabelle 19: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) Teilzeit oder Vollzeit	37
Tabelle 20: Führungskräfte und Fachkräfte (MTV) mit besonders hochwertigen Aufgaben	37
Tabelle 21: Gesamtübersicht Studierende nach Fakultäten im WiSe 2022/ 23 und deren Frauenanteile	38
Tabelle 22: Geschlechteranteile nach Qualifizierungsstufen (2022)	41
Tabelle 23: Frauenanteile in den Dekanaten und Fakultätsräten	42

LITERATURVERZEICHNIS

AG Gender.Macht.Wissenschaft (2023): Gender.Macht.Wissenschaft – Akademischer Aktivismus. Ein Bericht über aktivistische Schreib- und Arbeitsprozesse. In: Pantelmann, Heike/ Blackmore, Sabine (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, https://doi.org/10.1007/978-3-658-40467-3_14. Wiesbaden. S. 181-194.

Bayfield, Hannah/ Colebrooke, Laura/ Pitt, Hannah/ Pugh, Rhiannon/ Stutter, Natalia (2020): Awesome women and bad feminists: the role of online social networks and peer support for feminist practice in academia. In: *cultural geographies*, 27 (3), S. 415-435.

Beaufaÿs, Sandra/ Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. In: Kosmützky, Anna/ Krücken, Georg/ Rogge, Jan-Cristoph/ Simon, Dagmar (Hrsg.): Arbeitsmarkt Wissenschaft: Neue Karrierewege in Sicht? WSI-Mitteilungen 5/ 2017, Baden-Baden, S. 348-355.

Blome, Eva/ Erfmeier, Alexandra/ Gülcher, Nina/ Smasal, Kerstin/ Smykalla, Sandra (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement. Wiesbaden.

Burkhardt, Anke/ Harlandt, Florian/ Schäfer, Jens-Heinrich: „Wie auf einem Basar“. Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. Unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner, Philipp Rediger. Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur. HoF-Arbeitsberichte 110. Halle-Wittenberge.

Engels, Anita/ Beaufaÿs, Sandra/ Kegen, von Nadine/ Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt/ New York.

Erbe, Birgit (2022): Gleichstellungspolitik im Kontext neuer Governance an Universitäten. Wiesbaden.

Färber, Christine/ Spangenberg, Ulrike (2008): Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren. Frankfurt am Main.

Fritsch, Nina-Sophie (2016): Geschlecht in universitären Kontexten: eine qualitative Studie über Wissenschaftlerinnen in Österreich. In: *Swiss Journal of Sociology*, 42 (1), 2016, 61-84.

Glöckner, Mandy/ Lempp, Theresa/ Fischer, Nadine/ Krzywinski, Nora/ Tampe, Katharina/ Zimmermann, Hannah (2019): Gleichstellungsorientierte Hochschulentwicklung vor dem Orientierungsrahmen einer geschlechtsneutralen Universität. In: *Zeitschrift für empirische Hochschulforschung (ZeHf)*, Jg. 3, Heft 1, S. 68-83.

Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit/ Maier, Friederike/ Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin: Edition Sigma, S. 63-94.

GWK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2022): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/21) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 82, abrufbar unter https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials__2020_2021_.pdf, letzter Zugriff am 23.06.2023.

Hark, Sabine (2018): Vorwort. In: Laufenberg, Mike/ Erlemann, Martina/ Norkus, Maria/ Petschick, Grit (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. V-VII.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2022): Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen. Entschließung der 35. Mitgliederversammlung der HRK am 15. November in Jena. Berlin, Bonn. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2022-11-15_HRK-MV-Entschliessung_Situation_von_Frauen_auf_Karrierewegen_an_deutschen_Hochschulen.pdf, letzter Zugriff am 15.08.2023.

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur. Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Bonn. https://www.hrk.de/fileadmin/_migrated/content_uploads/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf, letzter Zugriff am 15.08.2023.

Jüngling, Christiane/ Raststetter, Daniela (2011): Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen: Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In: Krell, Gertraude/ Ortlieb, Renate/ Sieben, Barbara (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden. S. 25-40.

Kahlert, Heike (2003): *Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln*. Opladen.

Kahlert, Heike (2017): Gender Equality as a Boon and a Bane to Gender Studies in the Conditions of the New Academic Governance. In: Kahlert, Heike (Hrsg.): *Gender Studies and the New Academic Governance*. Wiesbaden. S. 227-253.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2017): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland*. Bielefeld.

Kortendiek, Beate (2019): Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In: Kortendiek, Beate/ Riegraf, Birgit/ Sabisch, Katja (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden. S. 1329-1338.

Krais, Beate (2000): *Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*. Frankfurt/ Main.

Krell, Gertraude (2011): Grundlegend: Ecksteine, Gleichstellungscontrolling, Verständnis und Verhältnis von Gender und Diversity. In: Krell, Gertraude/ Ortlieb, Renate/ Sieben, Barbara (Hrsg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden. S. 3-24.

Krell, Gertraude/ Ortlieb, Renate/ Sieben, Barbara (Hrsg.) (2011): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*. Wiesbaden.

Kurbjuhn, Carmen (2017): Mentoring als ein Schlüssel zur Veränderung? In: Petersen, Renate/ Budde, Mechthild/ Brocke, Pia Simone/ Doeber, Gitta/ Rudack, Helga/ Wolf, Henrike (Hrsg.): *Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft*. Wiesbaden. S. 433-444.

- Laufenberg, Mike/ Erlemann, Martina/ Norkus, Maria/ Petschick, Grit (2018): Prekäre Gleichstellung - Eine Einleitung. In: dies. (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden, S. 1-24
- Leenders, Joke/ Bleijenbergh, Inge L./ van den Brink, Marieke C. L. (2020). Myriad potential for mentoring: Understanding the process of transformational change through a gender equality intervention. In: *Gender, Work & Organization* 27 (3), S. 379-394.
- Inhf (2011): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen. Hannover.
- Meschitti, Viviana/ Lawton Smith, Helen (2017): Does mentoring make a difference for women academics? Evidence from the literature and a guide for future research. In: *Journal of Research in Gender Studies* 7 (1), S. 166-199.
- Metz-Göckel (2020): Auf den Spuren der wissenschaftlichen Drop-Outs. In: *die hochschule* 1/ 2020, S. 76-86.
- Meuser, Michael (2004): Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik? In: Pasero, Ursula/ Birger, P. Priddat (Hrsg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden. S. 93-112.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. Weinheim und Basel: BELTZ-Juventa (Bildungssoziologische Beiträge).
- Möller, Christina (2018): Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In: Laufenberg, Mike/ Erlemann, Martina/ Norkus, Maria/ Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden. S. 257-278.
- Morgenstern-Einenkel, Andre/ Luzar, Krzysztof (2018): Evaluation des Programms ProScience. Mentoring in die Professur der Leuphana Universität Lüneburg. Eine explorative qualitative Inhaltsanalyse der Interviews mit Programmteilnehmerinnen der Jahrgänge 2012 bis 2017. Unveröffentlichter Bericht. Lüneburg.
- MWK/ LHK/ Iakog niedersachsen (i. E.): Vom Wissen zum Handeln! Handlungsempfehlungen zur 3. Projektphase der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“. Hannover.
- Norkus, Maria (2018): Prekäre Partizipation. Intersektionale Verschränkungen von sozialer Klasse und Geschlecht in der Wissenschaft. In: Laufenberg, Mike/ Erlemann, Martina/ Norkus, Maria/ Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden, S. 211-239.
- O'Connor, Pat/ O'Hagan, Clare/ Myers, Eva Sophia/ Baisner, Liv/ Apostolov, Georgi/ Topuzova, Irina/ Saglamer, Tulsun/ Tan, Mine G./ Caglayan, Hulya (2019): Mentoring and sponsorship in higher education institutions: men's invisible advantage in STEM? In: *Higher Education Research & Development*, 39 (4), S. 764–777.
- Pasternack, Peer (2004): Qualitätsorientierung an Hochschulen. Verfahren und Instrumente (HoF Arbeitsberichte 5, 2004). Hrsg. von HoF Wittenberg – Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Wittenberg.
- Paulitz, Tanja/ Wagner, Leonie (2020): Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen. In: *GENDER* Heft 2/ 2020, S. 133-148.

- Petersen, Renate/ Budde, Mechthild/ Brocke, Pia Simone/ Doeber, Gitta/ Rudack, Helga/ Wolf, Henrike (Hrsg.) (2017): Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Wiesbaden.
- Peus, Claudia/ Braun, Susanne/ Hentschel, Tanja/ Frey, Dieter (Hrsg.) (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft: evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Wiesbaden.
- Rehbock, Stephanie K./ Knipfer, Kirstin/ Peus, Claudia (2021): What Got You Here, Won't Help You There: Changing Requirements in the Pre- versus the Post-tenure Career Stage in Academia. *Frontiers in Psychology*, Februar 2021, Vol. 12, S. 1-16. 12:569281. doi: 10.3389/fpsyg.2021.569281.
- Riegraf, Birgit (1998): Mikropolitische Prozesse an Hochschulen. In: Plöger, Lydia/ Riegraf, Birgit (Hrsg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Wissenschaftliche Reihe Band 105. Bielefeld. S. 35-51.
- Riegraf, Birgit (2018): Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. In: Laufenberg, Mike/ Erlemann, Martina/ Norkus, Maria/ Petschick, Grit (Hrsg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft. Wiesbaden. S. 241-256.
- Roski, Melanie/ Schacherl, Ingrid (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: Forcierte Gleichstellung durch neue Akteurskoalitionen. In: Schacherl, Ingrid/ Roski, Melanie/ Feldmann, Maresa/ Erbe, Birgit (Hrsg.): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto. S. 53-70.
- Schacherl, Ingrid/ Roski, Melanie (2015): Gleichstellungsgovernance: Eine Typisierung der gleichstellungsorientierten Steuerungsansätze. In: Schacherl, Ingrid/ Roski, Melanie/ Feldmann, Maresa/ Erbe, Birgit (Hrsg.): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto. S. 147-162.
- Schacherl, Ingrid/ Roski, Melanie/ Feldmann, Maresa/ Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Opladen, Berlin, Toronto.
- Schiebinger, Londa/ Klinge, Ineke. (2013): Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Gendered Innovations: How Gender Analysis contributes to Research, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Online-Publikation: <https://doi.org/10.2777/11868> letzter Zugriff am 09.08.2023.
- Schiebinger, Londa/ Klinge, Ineke. (2020): Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung und Innovation, Gendered innovations 2: How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation: Policy Review, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Online-Publikation: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/316197> letzter Zugriff am 09.08.2023.
- Steinweg, Nina/ Roland, Lisa/ Poggenburg, Kristin/ Strohmman, Heike/ Otto, Wolfgang/ Abraham, Christine/ Schumacher, Theresa/ Jungbluth, Lucas (2023): StaRQ. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen zur Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen in der Wissenschaft. Ergebnisse aus dem Projekt StaRQ. GESIS – Leibniz. Institut für Sozialwissenschaften (Hrsg.), CEWS publik Nr. 7. Köln.
- Striedinger, Angelika/ Sauer, Birgit/ Kreissl, Katharina/ Hofmayer, Johanna (2016): Feministische Gleichstellungsarbeit an unternehmerischen Hochschulen: Fallstricke und Gelegenheitsfenster. In: *Feministische Studien*, Heft 1, Jg. 34, S. 9-22.
- van den Brink, Marieke/ Benschop, Yvonne (2012): Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. In: *Organization* 19 (4), S. 507-524.

van den Brink, Marieke/ Benschop, Yvonne (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. In: Journal of Management Studies, 51 (3), 460-492.

van Helden, Daphne L./ den Dulk, Laura/ Steijn, Bram/ Vernooij, Meike W. (2021): "Gender, Networks and Academic Leadership: A Systematic Review." In: Educational Management Administration & Leadership, Online-Publikation: <https://doi.org/10.1177/17411432211034172>, letzter Zugriff am 31.07.2023.

Vollmer, Lina (2017): Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professionssoziologischer Sicht. Wiesbaden.

Witzig, Verena/ Seyfarth, Felix. C. (2020): Exzellenz, Diversität oder Effizienz? „Implicit bias“ in Berufungsverfahren als Zielkonflikte sozialer Praktiken. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 13 (3), S. 391-411.

Wroblewski, Angela (2015): Transparenz und Gleichstellungsorientierung im Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002. Reihe Soziologie, Institut für Höhere Studien, Abt. Soziologie, 112. Institut für Höhere Studien (IHS), Wien.

Internetverweise

<https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/start>, letzter Zugriff am 02.08.2023

<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/gleichstellungs-und-diversitaetspolitiken/konzepte-richtlinien-empfehlungen.html>, letzter Zugriff am 02.08.2023

<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/portal-sdg.html>, letzter Zugriff am 02.08.2023

<https://www.leuphana.de/einrichtungen/gleichstellung/angebote-und-informationen/chancengleichheit-und-diskriminierungsschutz-in-der-digitalen-lehre.html>, letzter Zugriff am 02.08.2023

<https://genderedinnovations.stanford.edu>, letzter Zugriff am 15.08.2023

<https://bukof.de/inhalte/fairnetztech/>, letzter Abruf am 20.10.2023

ANLAGEN

Leuphana Universität													
Stand 01.12.	2011			2013			2017			2022			
Beschäftigte	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %
nicht wiss. Personal gesamt	413	292	70,7	448	316	70,5	475	335	70,5	533	377	0	70,7
wiss. Personal gesamt	609	294	48,3	768	363	47,3	605	292	48,3	566	283	0	50,0
gesamt	1.022	586	57,3	1.216	679	55,8	1.080	627	58,0	1.099	660	0	60,0
wiss. Mit. /LfbA	457	249	54,5	586	312	53,2	428	237	55,4	404	225	0	55,7
dav. Qualifizierungsstellen	80	50	62,5	58	38	65,5	115	70	60,9	148	85	0	57,4
Professuren	152	45	29,6	182	51	28,0	177	55	31,1	162	58	0	35,8
dav. Regelprof.	123	32	26,0	123	29	23,5	124	33	26,6	119	41	0	34,4
dav. Juniorprof.	11	4	36,4	8	5	62,5	30	15	50,0	13	8	0	61,5
dav. Prof. auf Zeit	18	9	50,0	51	17	33,3	23	7	30,4	30	9	0	30,0

Tabelle 8: Personal an der Leuphana im Zeitverlauf

Fakultät Bildung													
Stand 01.12.	2011			2013			2017			2022			
Beschäftigte der Fakultät	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %
nicht wiss. Personal gesamt	17	15	88,2	18	16	88,9	26	23	88,5	25	23	0	92,0
wiss. Personal gesamt	96	56	58,3	107	59	55,1	140	82	58,6	138	92	0	66,7
gesamt	113	71	62,8	125	75	60,0	166	105	63,2	163	115	0	70,6
wiss. Mit./ LfbA	67	41	61,2	76	45	59,2	105	65	61,9	100	72	0	72,0
dav. Qualifizierungsstellen	8	8	100	15	12	80,0	22	15	68,2	31	24	0	77,4
Professuren	29	15	51,7	31	14	45,2	35	17	48,6	38	20	0	52,6
dav. Regelprof.	22	12	54,5	27	13	48,1	27	13	48,1	26	15	0	57,7
dav. Juniorprof.	2	0	0,0	0	0	0,0	5	3	60,0	3	3	0	100,0
dav. Prof. auf Zeit	5	3	60,0	4	1	25,0	3	1	33,5	9	2	0	22,2

Tabelle 9: Personal in der Fakultät Bildung im Zeitverlauf

Fakultät Kulturwissenschaften													
Stand 01.12.	2011			2013			2017			2022			
Beschäftigte der Fakultät	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %
nicht wiss. Personal gesamt	12	11	91,7	17	15	88,2	18	17	94,4	20	17	0	85,0
wiss. Personal gesamt	54	22	40,7	67	29	43,3	102	50	49,0	85	40	0	47,1
gesamt	66	33	50,0	84	44	52,4	120	67	55,8	105	57	0	54,3
wiss. Mit./ LfbA	32	14	43,8	42	21	50,0	69	38	55,1	59	31	0	52,5
dav. Qualifizierungsstellen	13	7	53,8	8	4	50,0	32	19	59,4	28	14	0	50,0
dav. Regelprof.	15	4	26,7	11	2	18,2	17	6	35,3	17	6	0	35,3
dav. Juniorprof.	4	2	50,0	4	3	75,0	7	5	71,4	2	0	0	0,0
dav. Prof. auf Zeit	3	2	66,7	10	3	30,0	9	1	11,1	7	3	0	42,9

Tabelle 10: Personal in der Fakultät Kulturwissenschaften im Zeitverlauf

Stand 01.12.	Fakultät Nachhaltigkeit												
	2011			2013			2017			2022			
Beschäftigte Fakultät	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %
nicht wiss. Personal gesamt	33	28	84,8	32	26	81,2	28	26	92,9	30	25	0	83,3
wiss. Personal gesamt	111	51	45,9	108	50	46,3	142	74	52,1	132	72	0	54,5
gesamt	144	79	54,9	140	76	54,3	170	100	58,8	162	97	0	59,9
wiss. Mit. /LfbA	84	46	54,8	83	46	55,4	110	63	57,3	102	61	0	59,8
dav. Qualifizierungsstellen	29	17	58,6	10	7	70,0	12	9	75,0	26	18	0	69,2
Professuren	27	5	18,5	25	4	16,0	32	11	34,4	30	11	0	36,7
dav. Regelprof.	22	4	18,2	19	3	15,8	21	5	23,8	23	8	0	34,8
dav. Juniorprof.	3	1	33,3	2	1	50,0	7	3	42,8	5	2	0	40,0
dav. Prof. auf Zeit	2	0	0,0	4	0	0,0	4	3	75,0	2	1	0	50,0

Tabelle 11: Personal in der Fakultät Nachhaltigkeit im Zeitverlauf

Stand: 01.12.2022	Fakultät Staatswissenschaften			
	2022			
Beschäftigte der Fakultät	gesamt	dav. divers	dav. Frauen	Frauen %
nicht wiss. Personal gesamt	14	0	14	100,0
wiss. Personal gesamt	48	0	11	22,9
gesamt	62	0	25	40,3
wiss Mit./ LfbA	17	0	4	23,5
dav. Qualifizierungsstellen	12	0	2	16,7
Professuren	27	0	6	22,2
dav. Regelprof.	18	0	3	16,7
dav. Juniorprof.*	2	0	2	100,0
dav. Prof. auf Zeit	7	0	1	14,3

* inkl. eine Juniorprofessur assoziiert aus Methodenzentrum

Tabelle 12: Personal in der Fakultät Staatswissenschaften, Neugründung in 2022

	Fakultät Wirtschaftswissenschaften, neu Management & Technologie (ab 2022)												
Stand 01.12.	2011			2013			2017			2022			
Beschäftigte der Fakultät	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Fraen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %
nicht wiss. Personal gesamt	40	28	70,0	39	30	76,9	41	29	70,7	36	28	0	77,8
wiss. Personal	123	40	32,5	127	40	31,5	140	40	28,6	113	38	0	33,6
gesamt	163	68	41,7	166	70	42,2	181	69	38,1	149	66	0	44,3
wiss. Mit./ LfbA	58	27	46,5	54	27	50,0	66	26	39,4	72	26	0	36,1
dav. Qualifizierungsstellen	25	13	52,0	23	14	60,9	38	18	47,4	30	16	0	53,3
Professuren	65	13	20,0	73	13	17,8	74	14	18,9	41	12	0	29,3
dav. Regelprof.	62	11	17,7	66	11	16,7	59	9	15,2	37	9	0	24,3
dav. Juniorprof.	2	1	50,0	2	1	50,0	11	4	36,4	1	1	0	100,0
dav. Prof. auf Zeit	1	1	100,0	5	1	20,0	4	1	25,0	3	2	0	66,7

Tabelle 13: Personal in der Fakultät Wirtschaftswissenschaften/ neu Management & Technologie (ab 2022) im Zeitverlauf

	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen insgesamt*																								
	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	befristet oder unbefristet										Teilzeit** oder Vollzeit									
						dav. befristet beschäftigt					dav. unbefristet beschäftigt					dav. Teilzeit beschäftigt					dav. Vollzeit beschäftigt				
						gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %	gesamt	Männer	Frauen	divers	Frauen %
2015																									
Qualifizierungsstellen (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)*	52	21	31	-	59	52	21	31	-	59	0	0	0	-	0	44	15	29	-	65	8	6	2	0	25
LfbA und Lektor*innen	33	14	19	-	57	7	1	6	-	85	26	13	13	-	50	16	8	8	-	50	17	6	11	0	64
sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	304	141	163	-	53	273	121	152	-	55	31	20	11	-	35	190	72	118	-	62	114	69	45	0	39
gesamt 2015	389	176	213	-	54	332	143	189	-	56	57	33	24	-	42	250	95	155	-	62	139	81	58	0	41
Qualifizierungsstellen (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)	117	48	69	-	58	117	48	69	-	58	0	0	0	-	0	81	30	51	-	62	36	18	18	0	50
LfbA und Lektor*innen	46	20	26	-	56	17	4	13	-	76	29	16	13	-	44	25	12	13	-	52	21	8	13	0	61
sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	264	123	141	-	53	231	99	132	-	57	33	24	9	-	27	163	66	97	-	59	101	8	44	0	43
gesamt 2017	427	191	236	-	55	365	151	214	-	58	62	40	22	-	35	269	108	161	-	59	158	34	75	0	47
Qualifizierungsstellen (FWN-Stellen und Akad. Räte auf Zeit)*	148	63	85	0	57	148	63	85	0	57	0	0	0	0	0	86	30	56	0	65	62	33	29	0	46
LfbA und Lektor*innen	40	14	26	0	65	4	0	4	0	100	36	14	22	0	61	21	6	15	0	71	19	8	11	0	57
sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	214	100	114	0	53	193	85	108	0	56	21	15	6	0	2	117	45	72	0	61	97	55	42	0	43
gesamt 2022	402	177	225	0	56	345	148	197	0	57	57	29	28	0	49	224	81	143	0	63	178	96	82	0	46

*ohne Akad. Räte und Direktor*innen, die mit Professor*innenaufgaben betraut sind, **Teilzeit: unter 80 % wöchentlicher Arbeitszeit

Tabelle 14: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen unbefristet/ befristet und Teil-/ Vollzeit an der Leuphana Universität, Stand: 01.12.2015, 01.12.2017 und 01.12.2022

	2013			2017			2022		
	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %	gesamt	Frauen	Frauen %
Bildung									
Bachelor	203	176	87%	111	96	86%	186	154	83%
Master	186	160	86%	149	130	87%	147	123	84%
Promotion	19	14	74%	9	6	67%	9	7	78%
Kulturwissenschaften									
Bachelor	74	58	78%	114	89	78%	123	100	81%
Master	9	7	78%	13	13	100%	29	22	76%
Promotion	6	1	17%	4	3	75%	13	10	77%
Nachhaltigkeit									
Bachelor	24	16	67%	68	36	53%	114	87	76%
Master	15	11	73%	28	18	64%	25	19	76%
Promotion	16	8	50%	8	4	50%	18	11	61%
Wirtschaftswissenschaften/ ab 2022 Management & Technologie									
Bachelor	238	129	54%	275	127	46%	149	74	50%
Master	134	77	57%	129	65	50%	64	37	58%
Promotion	23	8	35%	19	7	37%	20	9	45%
Staatswissenschaften ab 2022									
Bachelor							70	33	47%
Master							21	10	48%
Promotion							9	3	33%
gesamt alle Fakultäten									
Bachelor	539	379	70%	568	348	61%	642	448	70%
Master	344	255	74%	319	226	71%	286	211	74%
Promotion	64	31	48%	38	18	47%	69	40	58%

Tabelle 15: Absolvent*innen Bachelor/ Master (grundständige Studiengänge) im jeweiligen Sommersemester sowie abgeschlossene Promotionen im akademischen Jahr (WiSe/ SoSe), es wurden keine Daten zu divers geführt

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)															
Stand: 01.12.2022	ges.	Männer	divers	Frauen	Frauen %	befristet oder unbefristet									
						davon befristet beschäftigt					davon unbefristet beschäftigt				
						ges.	Männer	divers	Frauen	Frauen %	ges.	Männer	divers	Frauen	Frauen %
Technischer Dienst (auch Datenverarbeitung), Hausdienst (auch Handwerklicher Dienst)	92	71	0	21	22,8	9	7	0	2	22,22	83	64	0	19	22,9
Verwaltungsdienst TVL E 3 bis E 9	187	12	0	175	93,6	13	1	0	12	92,31	174	11	0	163	93,7
Verwaltungsdienst TVL E 10 bis E 15	225	59	0	166	73,8	66	14	0	52	78,8	159	45	0	114	71,7
Beamte	23	11	0	12	52,2	3	2	0	1	33,3	20	9	0	11	55,0
Auszubildende	6	3	0	3	50,0	6	3	0	3	50,0	0	0	0	0	0
gesamt 2022	533	156	0	377	70,73	97	27	0	70	72,16	436	129	0	307	70,41

Tabelle 16: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) befristet oder unbefristet beschäftigt, Stand 01.12.2022

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)													
Stand: 01.12.2017	ges.	Männer	Frauen	Frauen %	befristet oder unbefristet								
					davon befristet beschäftigt					davon unbefristet beschäftigt			
					ges.	Männer.	Frauen	Frauen %		ges.	Männer	Frauen	Frauen %
Technischer Dienst (auch Datenverarbeitung), Hausdienst (auch Handwerklicher Dienst)	86	63	23	26,7	12	8	4	33,3		74	55	19	25,7
Verwaltungsdienst TVL E 3 bis E 9	198	14	184	92,9	31	4	27	87,1		167	10	157	94,0
Verwaltungsdienst TVL E 10 bis E 15	165	50	115	69,7	69	17	52	75,4		96	33	63	65,6
Beamte	18	6	12	66,7	1	1	0	0,0		17	5	12	70,6
Auszubildende	8	7	1	12,5	8	7	1	12,5		0	0	0	0
gesamt 2017	475	140	335	70,5	121	37	84	69,4		354	103	251	70,9

Tabelle 17: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) befristet oder unbefristet beschäftigt, Stand 01.12.2017

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)															
Stand: 01.12.2022	ges.	Männer	divers	Frauen	Frauen %	Teilzeit oder Vollzeit									
						davon Teilzeit beschäftigt					davon Vollzeit beschäftigt				
						ges.	Männer	divers	Frauen	Frauen %	ges.	Männer	divers	Frauen	Frauen %
Technischer Dienst (auch Datenverarbeitung), Hausdienst (auch Handwerklicher Dienst)	92	71	0	21	22,8	12	2	0	10	83,3	80	69	0	11	13,8
Verwaltungsdienst TVL E 3 bis E 9	187	12	0	175	93,6	90	1	0	89	98,9	97	11	0	86	88,7
Verwaltungsdienst TVL E 10 bis E 15	225	59	0	166	73,8	98	16	0	82	83,7	127	43	0	84	66,1
Beamte	23	11	0	12	52,2	1	0	0	1	100	22	11	0	11	50,0
Auszubildende	6	3	0	3	50,0	0	0	0	0	0	6	3	0	3	50,0
gesamt 2022	533	156	0	377	70,7	201	19	0	182	90,5	332	137	0	195	58,7

Tabelle 18: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) Teilzeit oder Vollzeit

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)													
Stand: 01.12.2017	ges.	Männer	Frauen	Frauen %	Teilzeit oder Vollzeit								
					davon Teilzeit beschäftigt				davon Vollzeit beschäftigt				
					ges.	Männer.	Frauen	Frauen %	ges.	Männer	Frauen	Frauen %	
Technischer Dienst (auch Datenverarbeitung), Hausdienst (auch Handwerklicher Dienst)	86	63	23	26,7	18	7	11	61,1	68	56	12	17,6	
Verwaltungsdienst TVL E 3 bis E 9	198	14	184	92,9	107	3	104	97,2	91	11	80	87,9	
Verwaltungsdienst TVL E 10 bis E 15	165	50	115	69,7	70	16	54	77,1	95	34	61	64,2	
Beamte	18	6	12	66,7	1	0	1	100	17	6	11	64,7	
Auszubildende	8	7	1	12,5	0	0	0	0	8	7	1	12,5	
gesamt 2017	475	140	335	70,5	196	26	170	86,7	279	114	165	59,1	

Tabelle 19: Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) Teilzeit oder Vollzeit

Führungskräfte und Fachkräfte mit besonderen hochwertigen Aufgaben (MTV)							
Stand 01.12.	2017			2022			
	ges.	dav. Frauen	Frauen %	ges.	dav. divers	dav. Frauen	Frauen %
Entgeltgruppen 15, 14 und 13Ü (mit Führungsaufgaben) sowie Besoldung A 15 und A 16	17	10	58,8	20	0	11	55

Tabelle 20: Führungskräfte und Fachkräfte (MTV) mit besonders hochwertigen Aufgaben

Fakultät	Abschluss	Studienprogramm	Stud. ges.	Stud. divers	Stud. k. A.	Stud. weibl.	Frauen %	Frauen % ges.
Bildung	Bachelor	LBS-Sozialpädagogik	338	1	0	240	71,0	72,2
		LBS Wirtschaftspädagogik	123	0	0	62	50,4	
		LGHR Lehren und Lernen	818	1	0	621	75,9	
	Master	LBS-Sozialpädagogik	146	0	0	96	65,8	76,3
		LBS-Wirtschaftswissenschaft	72	0	0	35	48,6	
		Lehramt an Grundschulen	376	0	0	331	88,0	
		Lehramt an Haupt- und Realschulen	139	0	0	97	69,8	
	Anpassungs-lehrgänge und Zertifikate		15	0	0	13	86,7	
	Austausch-/ Incomingstud.		25	1	0	15	60,0	
	Promotion		98	0	0	70	71,4	71,4
	gesamt		2150	3	0	1580	73,5	
Kultur-wissen-schaften	Bachelor	Digital Media	175	0	0	116	66,3	71,9
		Kulturwissenschaften	791	2	0	591	74,7	
		Studium Individuale	186	4	1	121	65,1	
	Master	Kulturwissenschaften	60	0	1	41	68,3	75,8
		Kulturwiss. Kritik d. Gegenwart	63	1	2	47	74,6	
		Kulturwiss. Medien u. Digitale Kult.	47	0	1	35	74,5	
		Cultural Studies	76	0	1	66	86,8	
		Theorie u Geschichte d. Moderne	14	0	0	8	57,1	
	Austausch-/ Incomingstud.		48	0	1	33	68,8	
	Promotion		94	0	0	56	59,6	59,6
	gesamt		1554	7	7	1114	71,7	
Nachhal-tigkeit	Bachelor	Environ. A. Sust. Studies	57	0	0	49	86,0	77,2
		Global Environm. a. Sust. St.	184	3	0	150	81,5	
		Psychology	292	0	0	220	75,3	
		Umweltwissenschaften	429	6	0	324	75,5	
	Master	Global Sustainability Science	8	0	0	7	87,5	77,5
		Nachhaltigkeitswissenschaften	175	0	1	137	78,3	
		Psychology & Sustainability	17	0	0	11	64,7	
	Austausch-/ Incomingstud.		21	0	0	16	76,2	
	Promotion		112	0	0	73	65,2	65,2
	gesamt		1295	9	1	987	76,2	
Manage-ment & Techno-logie	Bachelor	Betriebswirtschaftslehre	465	1	0	232	49,9	38,1
		Ingenieurwissenschaften	235	1	0	46	19,6	
		Intern. Business Admin.	366	0	0	199	54,4	
		Wirtschaftsinformatik	324	1	0	53	16,4	
	Master	Management and Business Devel.	14	0	0	7	50,0	47,2
		Management and Data Science	85	0	0	34	40,0	
		Management and Controlling	3	0	0	2	66,7	
		Management & Sust. Acc. a Finance	84	0	0	45	53,6	
		Management and Human Resources	7	0	0	5	71,4	
		Management and Marketing	6	0	0	6	100,	
		Management and Engineering	133	0	0	39	29,3	
		Management an Entrepreneurship	139	0	0	79	56,8	
		Int. Joint of R. in Work Org Psychology	14	0	0	12	85,7	
	Austausch-/ Incomingstud.		32	0	0	16	50,0	
	Promotion		125	1	1	54	43,2	43,2
	gesamt		2032	4	1	829	40,8	
Staats-wissen-schaften	Bachelor	Politikwissenschaft	252	0	2	126	50,0	53,9
		Rechtswissenschaft	388	0	0	247	63,7	
		Economics	134	0	0	44	32,8	
	Master	Staatswissenschaften	154	0	0	74	48,1	57,1
		Intern. Economics Law	17	0	0	14	82,4	
		Intern. Law of Glob. Security	15	0	0	14	93,3	
		Rechtswissenschaft	26	0	0	19	73,1	
	Austausch-/ Incomingstud.		18	0	0	13	72,2	
	Promotion		55	0	0	24	43,6	43,6
	gesamt		1059	0	2	575	54,3	
Profes-sional School			1606	2	0	947	59,0	59
Studierende gesamt			9696			6032	62,2	

Tabelle 21: Gesamtübersicht Studierende nach Fakultäten im WiSe 2022/ 23 und deren Frauenanteile

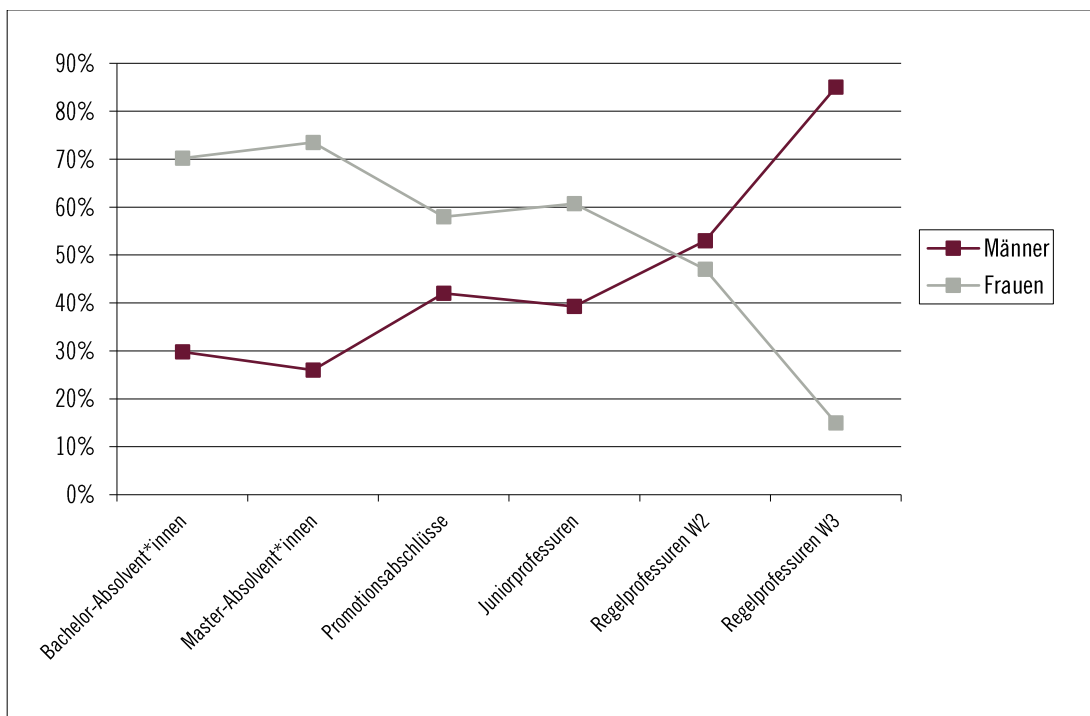


Abbildung 4: Leaky Pipeline der Leuphana Universität Lüneburg, Stand SoSe 2022

	BA-Stud. 1. FSEM, Studienanfang.		BA-Absol. bis 6./ 7. FSEM		MA-Stud. 1. FSEM, Studienanfang.		MA-Absol. bis 4./ 5. FSEM		Prom- Stud.*		Prom- Abschl.		abgeschl. Habil		Nachwuchs- gruppenltg.		Junior- Prof.**		Prof. W2**				Prof. W3**			
		in %		in %		in %		in %		in %		in %		in %		in %		in %	Regel	in %	Zeit***	in %	Regel	in %	Zeit***	in %
	WiSe 2019/20		Σ SoSe 2022 + WiSe 2022/23		WiSe 2020/21		Σ SoSe 2022 + WiSe 2022/23		Ø WiSe 2021/22 + SoSe 2022		Σ WiSe 2021/22 + SoSe 2022		Jahr 2022		Jahr 2022		Jahr 2022		Jahr 2022				Jahr 2022			
insgesamt																										
Summe	1551		413		680		357		507		69		4		2		13		72		16		47		2	
- davon männlich	603	38,9	115	27,8	229	33,7	92	25,8	209	41,1	29	42,0	1	25,0	2	100,0	5	38,5	38	52,8	12	75,0	40	85,1	1	50,0
- davon weiblich	946	61,0	298	72,2	450	66,2	265	74,2	299	58,9	40	58,0	3	75,0	0	0,0	8	61,5	34	47,2	4	25,0	7	14,9	1	50,0
- davon divers	2	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- davon k. A.	0	0,0	0	0,0	1	0,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
nach Fakultäten																										
Summe FAK B	413		182		306		216		100		8		1		0		3		17		6		9		0	
- davon männlich	107	25,9	29	15,9	70	22,9	39	18,1	26	26,1	2	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	29,4	4	66,7	6	66,7	0	0,0
- davon weiblich	305	73,8	153	84,1	236	77,1	177	81,9	74	73,9	6	75,0	1	100,0	0	0,0	3	100,0	12	70,6	2	33,3	3	33,3	0	0,0
- davon divers	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- davon k. A.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe FAK K	295		31		88		9		119		14		2		0		2		9		3		6		0	
- davon männlich	90	30,5	3	9,7	23	26,1	3	33,3	48	39,9	3	21,4	0	0,0	0	0,0	2	100,0	5	55,6	2	66,7	4	66,7	0	0,0
- davon weiblich	205	69,5	28	90,3	64	72,7	6	66,7	72	60,1	11	78,6	2	100,0	0	0,0	0	0,0	4	44,4	1	33,3	2	33,3	0	0,0
- davon divers	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- davon k. A.	0	0,0	0	0,0	1	1,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe FAK N	213		38		48		21		123		21		1		2		5		17		2		6		0	
- davon männlich	39	18,3	5	13,2	9	18,8	4	19,0	41	32,9	7	33,3	1	100,0	2	100,0	3	60,0	10	58,8	1	50,0	5	83,3	0	0,0
- davon weiblich	174	81,7	33	86,8	39	81,3	17	81,0	83	67,1	14	66,7	0	0,0	0	0,0	2	40,0	7	41,2	1	50,0	1	16,7	0	0,0
- davon divers	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

- davon k. A.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe FAK W/M&T	630		107		238		94		166		26		0		0		1		19		1		18		0	
- davon männlich	367	58,3	61	57,0	127	53,4	36	38,3	95	57,1	17	65,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11	57,9	1	100,0	17	94,4	0	0,0
- davon weiblich	262	41,6	46	43,0	111	46,6	58	61,7	71	42,9	9	34,6	0	0,0	0	0,0	1	100,0	8	42,1	0	0,0	1	5,6	0	0,0
- davon divers	1	0,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- davon k. A.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Summe FAK S***	0		55		0		17		0		0		0		0		2		10		4		8		2	
- davon männlich	0		17	30,9	0		10	58,8	0		0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	70,0	4	100,0	8	100,0	1	50,0
- davon weiblich	0		38	69,1	0		7	41,2	0		0		0	0,0	0	0,0	2	100,0	3	30,0	0	0,0	0	0,0	1	50,0
- davon divers	0		0	0,0	0		0	0,0	0		0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- davon k. A.	0		0	0,0	0		0	0,0	0		0		0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

* Durchschnittswerte sind kaufmännisch gerundete Werte

** Professuren Stand 01.12.2022

*** Darunter gefasst werden hauptberufliche Gastprofessuren, Verwaltungs- und Vertretungsprofessuren, die in den Fakultäten geführt werden.

**** Die Fakultät S wurde zum SoSe 2022 eingerichtet, deshalb gibt es in den Jahren davor keine Studierenden und Absolvent*innen in dieser Fakultät. Die Promotionsstudierenden und -absolvent*innen der Fakultät S wurden für das SoSe 2022 den Fakultäten K und W (M&T) zugeordnet, um eine einheitliche Zuordnung im WiSe 2021/ 22 und SoSe 2022 zu schaffen.

erstellt vom Team Q und dem Gleichstellungsbüro, Juli 2023

Tabelle 22: Geschlechteranteile nach Qualifizierungsstufen (2022)

Stand 01.12		Dekanate				Fakultätsräte				
Fakultäten	Jahr	ges.	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %	ges.*	dav. Frauen	dav. divers	Frauen %	dav. Professorinnen
Bildung	2022	5	2	0	40%	7	4	0	57%	2 (50%)
	2018	5	2	-	40%	7	4	-	57%	2 (50%)
	2014	5	2	-	40%	7	4	-	57%	2 (50%)
Kulturwissenschaften	2022	4	2	0	50%	7	2	0	29%	1 (25%)
	2018	6	3	-	50%	7	3	-	43%	1 (25%)
	2014	5	2	-	40%	7	4	-	57%	1 (25%)
Nachhaltigkeit	2022	4	1	0	33%	7	2	0	29%	1 (25%)
	2018	2	0	-	0%	7	3	-	43%	1 (25%)
	2014	3	0	-	0%	7	0	-	0%	0 (0%)
Management & Technologie	2022	4	1	0	33%	7	3	0	43%	1 (25%)
	2018	4	2	-	50%	13	4	-	31%	1 (25%)
	2014	4	2	-	50%	13	4	-	31%	1 (25%)
Staatswissenschaften	2022	3	0	0	0%	7	4	0	57%	2 (50%)

*davon bei 7 Mitgliedern, 4 Professuren; bei 13 Mitgliedern, 7 Professuren

Tabelle 23: Frauenanteile in den Dekanaten und Fakultätsräten