



## 8 Gleichstellung und Diversität

### 8.1 Ausgangslage

Die Leuphana Universität Lüneburg fühlt sich dem gesamtgesellschaftlichen Ziel verpflichtet, gute Lern-, Arbeits- und Forschungsbedingungen im Sinne einer familienfreundlichen, gender- und diversitätsgerechten und wertschätzenden Hochschulkultur zu schaffen. Das Konzept des *Integrativen Gendering und Diversity* als Querschnittsthema setzt sie konsequent um. Bei der Ausgestaltung struktureller Entwicklungen der Leuphana Universität Lüneburg werden Heterogenität, Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit anerkannt und berücksichtigt. Im Sinne der Umsetzung der Menschenrechte soll Inklusion handlungsleitend realisiert werden.

### 8.2 Leitgedanken und Entwicklungsziele

Die Leuphana Universität Lüneburg versteht Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit als integralen Bestandteil der Umsetzungsstrategie des Leitbildes einer humanistischen, nachhaltigen und handlungsorientierten Universität. Die Entwicklung eines Bewusstseins für gesellschaftliche Diversität sowie für geschlechterbezogene Differenzen und Hierarchisierungen ist daher ein zentraler Baustein der Universitäts- und Personalentwicklung. Die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit greift diesen Leitgedanken mit den Prinzipien des *Integrativen Gendering und Diversity-Konzeptes*, von *Heterogenität und Antidiskriminierung* im Sinne der Inklusion sowie von *Vereinbarkeit von Familie- und Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit bzw. Studium* auf.

#### 8.2.1 Strategische und konzeptionelle Entwicklung von Gleichstellung und Diversität

Zur Realisierung von Gleichstellung sowie Anerkennung von Heterogenität und zur Erreichung weiterer Ziele setzt die Leuphana Universität Lüneburg das Gleichstellungskonzept um und schreibt die gleichstellungsorientierten Positionspapiere in den Fakultäten regelmäßig fort. Ergänzend wird ein Diversitätskonzept entwickelt und fortgeschrieben. Die Universität verfolgt das Ziel, eine geschlechter- und diversitätsgerechte Mittelverteilung einzuführen. Für die Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages stellt die Universität jährlich finanzielle Mittel in einem „Gleichstellungsfonds“ zur Verfügung. Weiterhin dienen der Zielerreichung ein alle Bereiche umfassendes Gender-Monitoring und -Controlling, eine Qualitätskontrolle der Gleichstellungsziele im Rahmen der System-Akkreditierung/-Befragung, die Fortführung des Kaskadenmodells und die Realisierung familienfreundlicher Universi-



tätsstrukturen. Die Universität beteiligt sich am Professorinnen-Programm durch Antragstellung und greift zur Realisierung oben genannter Ziele auf politische Programme zurück.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt am 2. Juli 2014 hat die Leuphana Universität Lüneburg ein Zeichen für eine wertschätzende, diversitätsgerechte und inklusive Hochschulkultur und gegen jegliche Form von Diskriminierung gesetzt. Der damit einhergehende Verständigungs-, Partizipations- und Umsetzungsprozess bezogen auf eine universitätsweite Diversitätsstrategie wird kontinuierlich auf die sich veränderten Anforderungen angepasst und evaluiert. Die Universität verpflichtet sich über die Prozessaktivitäten und den Fortschritt der Gleichstellungsaktivitäten jährlich hochschulöffentlich Auskunft zu geben.

### 8.2.2 Lehre und Studium

Die Leuphana Universität Lüneburg verfolgt das Ziel, die Studienangebote in College, Graduate School und Professional School geschlechter- und diversitätsgerecht zu gestalten. Sie folgt den Prinzipien einer gender- und diversitätssensiblen Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium. Ausgehend von intersektionalen Zugängen wird sich die Leuphana Universität Lüneburg zukünftig stärker mit Fragen einer heterogenen Universitätsgemeinschaft befassen. Analysen, beispielsweise in Bezug auf den Zugang zum und dem Verbleib im Universitätsstudium, bleiben nicht auf die Geschlechterfrage allein beschränkt. Weitere Diversitätsdimensionen sollen stärker in den Blick genommen werden.

Heterogenität von Studierenden und Lehrenden wird als (Lern-)Chance begriffen und durch gender- und diversitätssensible Maßnahmen gefördert. Dazu gehört auch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen für Studierende mit Fluchterfahrung, die auf Integration und Begleitung während des Studiums zielen.

Mit dem Konzept des *Integrativen Gendering und Diversity* erfolgt auf der inhaltlichen Ebene eine Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Lehre und Studium. Auf struktureller Ebene verstetigt die Universität das Angebot an Lehrveranstaltungen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechter- sowie der Diversitätsforschung durch Vergabe eines Gender-Diversity-Zertifikats an Studierende. Mit spezifischen hochschuldidaktischen Fortbildungsveranstaltungen schafft die Leuphana Universität Lüneburg verschiedene Angebote für Lehrende, für einen kollegialen Austausch über Erfahrungen mit einer heterogenen Studierendenschaft und für eine Professionalisierung hin zu einer diversitätsgerechten Lehre.

Der Leuphana Universität Lüneburg ist es ein wichtiges Anliegen, (potenzielle) Studierende aus sozial oder finanziell benachteiligten gesellschaftlichen Bereichen zu unterstützen, indem die Anzahl an Stipendiat\_innen durch gezielte Werbung und das Vorschlagswesen für die Begabtenförderwerke ausgebaut wird. Bestehende Angebote der Schools, des Career



Services, des Methodenzentrums sowie des Frauen- und Gleichstellungsbüros für Studierende aus nicht-akademischen und/oder bildungsbenachteiligten Kreisen zur Erlangung von Schlüsselkompetenzen und Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Universität, vom Studium in den Beruf oder die weitere wissenschaftliche Qualifizierung (Mentoring-Angebote, Studienreflexions-Programm, Lotsen-Programm etc.) werden gefestigt.

Die professionelle Beratung und Unterstützung von Lehrenden und Studierenden im Umgang mit Nachteilsausgleichen sowie in der individuellen Gestaltung von Studien- und Prüfungsbedingungen für Studierende wird weiterentwickelt.

Eltern von Kindern mit Behinderungen werden bei der Nutzung familiengerechter Angebote unterstützt. Eine Handreichung zum Thema „Barrierefreie Lehre und barrierefreies Studium“ wird allen Mitgliedern der Universität zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wird die Teilnahme von Studierenden mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen an Lern- und Lehrsituationen ermöglicht: Dazu gehören die Sicherstellung eines barrierefreien Zuganges zur Homepage der Leuphana Universität Lüneburg, zu diversen Lernmanagementsystemen, den Studienorganisations-, Lehr-, Lern- und Informationsunterlagen und zu den Räumlichkeiten der Universität. Weitere Ziele sind der Abbau von Barrieren für unterrepräsentierte Gruppen (bezogen auf soziale Herkunft, Migrationsgeschichte und gesundheitliche Beeinträchtigungen) und die Eröffnung von Zugangsmöglichkeiten vor und während des Studiums sowie im Übergang vom Studium in den Beruf bzw. die weitere Qualifizierungsphase. Diese bereits erfolgreichen Maßnahmen werden fortgeführt und durch weitere Angebote zur Reduzierung der Studienabbruchsraten, zur Erhöhung der Anzahl der männlichen Studierenden in den Fächern der Kulturwissenschaften und des Lehramtes sowie der Studentinnen im MINT-Bereich und den Naturwissenschaften ergänzt.

Die Universität entwickelt Instrumente für eine stärkere Einbindung von Lehrenden aus unterrepräsentierten Gruppen, die als Vorbild für Studierende wirken können.

### **8.2.3 Forschung**

Die Universität strebt eine Stärkung der Geschlechterforschung als integratives Element in Forschung und Lehre in den vier Wissenschaftsinitiativen Bildung, Kultur, Nachhaltigkeit sowie Management und unternehmerisches Handeln an. Hierzu entwickeln die Fakultäten Möglichkeiten für eine Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung, bspw. indem sie im Bereich Geschlechter- und Diversitätsforschung (Teil-)Denominationen vergeben, entsprechende Forschungsschwerpunkte in die Profildokumente integrieren oder Anreizsysteme für Forschungs- und Publikationsleistungen implementieren. In den bestehenden Forschungsförderfonds werden Kategorien ergänzt, die geschlechtersensible Methoden und Vorgehensweisen in Forschungsvorhaben unterstützen. Zur Profilierung, Verstärkung und



weiteren Ausrichtung der Geschlechterforschung strebt die Universität die Zusammenarbeit mit der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) sowie eine Mitgliedschaft im Netzwerk LAGEN an. Hierfür wird die Universität fakultätsübergreifend ein institutionelles Netzwerk zur Geschlechter- und Diversitätsforschung aufbauen. Des Weiteren wird ein Konzept des Genderconsulting für Forschung und forschendes Lernen entwickelt.

#### **8.2.4 Personalentwicklung**

Wie an vielen Universitäten zeigt sich auch an der Leuphana Universität Lüneburg ein deutlicher Verlust von Frauen aus dem Wissenschaftssystem nach der Promotionsphase. Das Personalentwicklungskonzept der Leuphana Universität Lüneburg zeichnet sich durch hohe Gender- und Diversitätssensibilität aus. Daher erfolgt eine gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Endphase von Promotionen sowie in der Postdoc-Phase. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umfasst die Bereitstellung von Qualifizierungsstellen und -stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, von Mentoring-Programmen in der Promotionsend- und Postdoc-Phase, die verschiedene Karrierewege innerhalb und außerhalb von Wissenschaft und Universität in den Blick nehmen, Coaching- und Workshopangebote zur Karriereplanung, zur Erlangung von Schlüsselkompetenzen und Berufungsfähigkeit sowie zur Vorbereitung auf Spitzenpositionen in Wissenschaft, Oder gesellschaftlichen Praxisfeldern.

Die Leuphana Universität Lüneburg strebt eine deutliche Erhöhung ihres Professorinnenanteiles, insbesondere im Bereich der unbefristeten Professuren, an. Langfristiges Ziel ist es, eine paritätische Besetzung der Professuren zu erreichen. Die Universität strebt an, im Zeitraum dieser Entwicklungsplanung durch die anstehenden Berufungen einen Anteil von Frauen bei den unbefristeten Professuren von mindestens 30 Prozent und bei den Juniorprofessuren von 50 Prozent zu erreichen.

Die Universität bietet ihren neuberufenen Professor\_innen gender- und diversitätssensible Führungfortbildungen an. Zur umfassenden Qualifizierung ihrer Führungskräfte wird eine Leitlinie für gleichstellungs-, diversitäts- und familiengerechte Führung erarbeitet.

Frauen sollen in ihrer Karriereentwicklung und Qualifizierung für leitende Positionen in Wissenschaftsmanagement, Technik und Verwaltung durch gezielte Maßnahmen unterstützt werden.

Die Leuphana Universität Lüneburg stellt sich der gesellschaftlichen Verantwortung, Menschen mit Fluchterfahrung Teilhabe an universitärer Qualifizierung zu ermöglichen, indem



sie diese als Zielgruppe von Studien-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten anspricht.

Die Universität unterstützt ihre Mitglieder im Erwerb von Gender- und Diversitätskompetenzen und verstetigt ihr Angebot an gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Themen. Angebote zur Personalentwicklung richten sich an alle Hochschulmitglieder und zielen neben der beruflichen Weiterbildung und Professionalisierung auch auf die Entwicklung einer partizipativen, wertschätzenden und kollegialen Hochschulkultur. Im Bereich berufliche Weiterbildung (Fortbildung, Qualifizierung, Führungskräfteentwicklung, Coaching, Mentoring) werden gender- und diversitätssensible interne Fortbildungen und Qualifizierungsangebote für alle Mitarbeitenden in Forschung und Lehre sowie auch im Wissenschaftsmanagement und in Technik und Verwaltung realisiert und ausgebaut. Dazu zählen auch Sensibilisierungstrainings bezogen auf subtile Diskriminierungsformen, Privilegien sowie die verschiedensten Bedarfe von Menschen und ihren Lebenslagen. Referent\_innen, die Qualifizierungsworkshops für Hochschulmitglieder durchführen, berücksichtigen vielfältige Lebens- und Erfahrungshintergründe, achten auf barrierefreie Zugänge, passen ihre Methodik und den Workload an Leistungsfähigkeit der Teilnehmer\_innen an, zeigen diskriminierungsfreies Verhalten und verwenden wertschätzende und inklusive Sprache und Bilder. Die Mehrsprachigkeit von Lehrenden wird durch ein vielfältiges Sprachangebot und verschiedene Interaktionsmöglichkeiten im Universitätsalltag und in der Lehre gefördert.

Ausgehend von der Leitlinie des Senats zum Schutz vor Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung an der Leuphana Universität Lüneburg werden Verhaltenskodizes zum Diskriminierungsschutz erarbeitet. Diese Verhaltenskodizes sowie umfangreiche schriftliche Informationen über gesetzliche Regelungen, Benachteiligungsproblematiken und Sanktionen werden Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus werden Instrumente zur Evaluation Guter Arbeit und psychischer Gesundheit entwickelt und eingesetzt. Informationsveranstaltungen und -materialien zur Verwendung einer inklusiven und damit diskriminierungsfernen Sprache sollen auf allen universitären Ebenen weiter ausgebaut werden. Es wird eine Anlaufstelle für alle Universitätsmitglieder initiiert und etabliert, die rassistische und diskriminierende Erfahrungen an der Universität gemacht haben und sich nicht integriert sehen. Ihre Arbeit wird stetig evaluiert und in einer jährlichen Berichterstattung hochschulöffentlich bekannt gegeben. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Thema Mehrfachdiskriminierung.

### **8.2.5 Familienfreundliche Hochschule**

Familienfreundliche Hochschulstrukturen sind ein wichtiger Faktor, um Studierende und (Nachwuchs-)Wissenschaftler\_innen sowie Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten. Die Universität führt bestehende Angebote zur Realisierung familienfreundlicher



Studien- und Arbeitsbedingungen fort. Sie strebt an, weiterführende Maßnahmen umzusetzen, u. a. für die Zielgruppen Alleinerziehende und Eltern mit Kindern mit Behinderung, um Beschäftigte und Studierende der Universität bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium, zur Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit bzw. Studium sowie zur Realisierung familienfreundlicher Gremienzeiten in den Fakultäten und in der Universität insgesamt zu beraten und zu unterstützen. Die Universität beabsichtigt, sich weiterhin am bundesweiten Netzwerk „Familie in der Hochschule“ zu beteiligen und an Fachtagungen und an Arbeitsgruppen teilzunehmen.