

## Protokoll

### der 6. Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung des sechsten Senats gemeinsam mit dem Rat der Gleichstellungsbeauftragten

<b>Datum:</b>	Mittwoch, den <b>25.04.2018</b>
<b>Zeit:</b>	14:00 - ca. 16:00 Uhr
<b>Ort:</b>	Campus Universitätsallee, Gebäude 10, Senatssaal, Raum 225
<b>Teilnehmer_innen :</b>	Prof. Dr. Angelika Henschel, Prof. Dr. Sabine Hofmeister, Prof. Dr. Christoph Brunner, Prof. Dr. Ursula Kirschner, Jan Berz (WiMi), Sebastian Heilmann (WiMi), Kerstin Vollmer (MTV), Gundula Meyer (MTV), Ilka Buecher (MTV), Andrea Amri-Henkel (Stud.).
<b>Anwesend vom Rat:</b>	Dr. Fabienne Gralla, Dr. Brit-Maren Block, (Prof. Dr. Christoph Brunner)
<b>Entschuldigt:</b>	Prof. Dr. Volker Kirchberg, Julia Böcker (WiMi), Manuela Klaut (WiMi), Kerstin Wiebke (MTV), Britta Viehweger (MTV).
<b>Beratende Mitglieder:</b>	Daniel Simons (Personalrat), Sonja Tommrich (Personalrat), Charlott Hübel (Promovierendenvertretung), Dr. Kathrin van Riesen (Gleichstellungsbeauftragte), Dr. Anja Thiem und Valentina Seidel (Referentinnen Gleichstellungsbüro).
<b>Protokoll:</b>	Heike Klemm (MTV im Gleichstellungsbüro)

#### **TOP 1 Regularien (Begrüßung, Vorstellungsrunde)**

Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, Prof. Dr. Angelika Henschel, eröffnet die sechste Sitzung und begrüßt die anwesenden Mitglieder ganz herzlich. Die Gleichstellungskommission tagt dieses Mal für die Diskussion zum Gleichstellungszukunftskonzept zusammen mit dem Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Es wird eine Vorstellungsrunde durchgeführt. Das Protokoll der fünften Sitzung vom 24.01.2018 wird mit drei Enthaltungen verabschiedet. Der Tagesordnungspunkt 3 wird vor die Berichte Top 2 gezogen. Die geänderte Tagesordnung wird einstimmig angenommen.

#### **TOP 2 Gleichstellungszukunftskonzept für das Professorinnenprogramm III**

Der Entwurf des Gleichstellungszukunftskonzeptes ist allen Mitgliedern mit einer Zusammenfassung der Programm-ausschreibung zum Professorinnenprogramm III per Mail zugeschickt worden.

Die Ziele des Programms beziehen sich auf den akademischen Bereich und sind Erhöhung des Professorinnenanteils, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erhöhung des Studentinnenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Aufgrund des Fokus des Programms umfasst das Konzept keine Diversität, keine Gleichstellungsarbeit, die Männer einbezieht und auch nicht das nichtwissenschaftliche Personal.

Dr. Anja Thiem erläutert den Entwurf und das Inhaltsverzeichnis. Es wird im Konzept – dicht an der Programmbeschreibung- auf Aktivitäten zurückgeblickt, eine Stärken-Schwäche-Analyse gemacht und damit Ziele für die folgenden Jahre und die daraus resultierenden Maßnahmen festgeschrieben.

Es wird der wissenschaftliche Bereich in der gesamt- und gleichstellungsorientierten Personalentwicklung beleuchtet. In Kapitel 5 befinden sich dann die zukünftigen Gleichstellungsaktivitäten.



Die Kommission und der Rat der Gleichstellungsbeauftragten diskutieren das Konzept und merken Folgendes an:  
Auf der 1. Seite sollte ergänzt werden, dass sich das Gleichstellungskonzept auf das Professorinnenprogramm III bezieht.

Es wird festgestellt, dass keine Juniorprofessorin ohne Tenure Track durch einen externen Ruf in eine Professur an der Leuphana einmünden konnte. Mit Tenure Track ist eine Frau berufen worden. Zukünftig sollte ein Fokus auf Gleichstellungsaspekte bei Tenure Track-Professuren und -Verfahren gelegt werden.

Das Thema Genderbudgeting wird im Konzept vermisst. Ähnlich verhält es sich mit der genderorientierten Mittelverteilung. Dies könnte ein geeignetes Gleichstellungsinstrument sein, fällt aber nicht in den engen Rahmen der Programmausschreibung.

Es werden Vereinbarkeitsfragen im Hinblick auf die Mobilitätsanforderungen in der Wissenschaft diskutiert, ebenso wie Teilzeitwünsche und -angebote auf Professuren.

Es wird angeregt in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren Kompetenzen, die durch aktive Familienarbeit erworben wurden, stärker positiv anzuerkennen. Dies sollte ggf. auch schon in der Ausschreibung transparent gemacht werden.

Das Genderconsulting bezieht sich bisher nur auf bestimmte Förderprogramme der DFG und sollte auf alle Forschungsanträge ausgeweitet werden. Der Absatz dazu muss daher deutlicher formuliert werden. Allerdings ist es nicht ohne zusätzliche Ressourcen möglich.

Der bereits erarbeitete Rekrutierungsleitfaden wird als positives Element erwähnt. Dieser sollte weiterentwickelt und u.a. in die Berufungsordnung integriert werden. Berufungsverfahren müssen transparenter gemacht werden.

Wichtig ist zudem zur Gewinnung von Professorinnen ein sehr gutes digitales Berufungsportal. Dort sollte das Thema Geschlechtergerechtigkeit als Extra-Kategorie aufgenommen werden.

Bezüglich der Kinderbetreuung an der Universität sollte es mehr Plätze -auch für über 3jährige Kinder- geben und Vollzeitplätze. Es sollte über eine Betriebskita nachgedacht werden und über flexiblere Platzvergabe.  
Dies ist ein Thema, was über das Konzept hinausgeht und an das Präsidium herangetragen werden sollte.

Es wird festgestellt, dass mehr Ressourcen für die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen benötigt werden. Kathrin van Riesen erläutert, dass in Punkt 5 die Maßnahmen genannt sind, wo die Ressourcen der Universität hinein gehen und in Punkt 6 die Maßnahmen, die aus den Geldern aus dem Professorinnenprogramm III durchgeführt werden sollen.

Es wird vorgeschlagen unter Punkt 6 (vor der Tabelle mit den Maßnahmen) noch einen einleitenden Satz zu formulieren.

Nach Abschluss der Diskussion wird über folgenden Beschluss zum Gleichstellungszukunftskonzept zur Einreichung beim Professorinnenprogramm III abgestimmt:

Die Gleichstellungskommission stimmt dem vorgelegten Gleichstellungszukunftskonzept in der Ausrichtung und Zielsetzung für die kommenden Jahre zu und empfiehlt dem Senat die Beschlussfassung.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird beauftragt die in dieser Sitzung geäußerten Anregungen und die im weiteren Abstimmungsprozess eingehenden Rückmeldungen einzusammeln, zu prüfen und einzuarbeiten, sofern sie nicht grundlegend der Ausrichtung und Zielsetzung des Konzeptes entgegenstehen.

9 Ja Stimmen – einstimmig

Die anwesenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten begrüßen das Konzept und unterstützen den Beschlussantrag.



### **TOP 3 Berichte und Mitteilungen**

Aus zeitlichen Gründen kann dieser Tagesordnungspunkt nicht weiter behandelt werden.

Es wird aber eine Liste mit Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros und des Netzwerks für Geschlechter- und Diversitätsforschung im Sommersemester 2018 verteilt.

Am 05.06.18 ist der diesjährige Diversity-Tag mit unterschiedlichen Aktionen.

### **TOP 4 Verschiedenes**

Keine Punkte.

Die Vorsitzende Prof. Dr. Angelika Henschel bedankt sich bei den anwesenden Kommissionsmitgliedern und schließt die Sitzung um 16.00 Uhr.

*Angelika Henschel*

Die Vorsitzende