

Die Vorsitzende

An

die Mitglieder und deren Stellvertreter*innen sowie
die beratenden Mitglieder
der Senatskommission für Gleichstellung

nachrichtlich:
Hochschulöffentlichkeit

GENEHMIGTES PROTOKOLL

zur 4. Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung
(der Amtszeit des 9. Senates)
Am 06. März 2024 um 14.00 Uhr
Raum C7.320 hybrid

Zur Sitzung wurde mit einem Schreiben vom 28.02.2024 ordnungsgemäß eingeladen.

stellv. Vorsitz: Kerstin Vollmer
Protokoll: Heike Klemm

Beginn: 14:00 Uhr
Ende: 16:15 Uhr

Als stimmberechtigte Kommissionsmitglieder waren anwesend:

Professor*innengruppe	Mitarbeiter*innengruppe	MTV-Gruppe	Studierendengruppe
Silke Ruwisch (Zoom)	Natalie Kücken (Zoom)	Kerstin Vollmer	Josephine Kiecol
Ursula Kirschner (Zoom)	Svenja Lemmrich	Jennifer Wesa	Oskar Lemke
Volker Kirchberg (Zoom)		Yvonne Worthmann	Maite Quensel

Entschuldigt: Angelika Henschel, Susanne Leeb, Beate Söntgen, Julia Böcker, Marie Gillian Guerne, André Bernau, Sonja Tommrich

Beratende Mitglieder: Kathrin van Riesen, Anja Thiem, Valentina Seidel, Daniel Simons

TOP 1 Begrüßung und Regularien

Die stellvertretende Vorsitzende Kerstin Vollmer eröffnet die vierte Sitzung. Sie begrüßt die anwesenden Mitglieder der Kommission und stellt das ordnungsgemäße Zustandekommen der Sitzung



sowie die Beschlussfähigkeit fest. Es wird eine kurze Vorstellungsrunde durchgeführt. Christian Scheiding wird als Gast begrüßt. Er stellt unter TOP 3 das Projekt KuNaH vor.

Die Tagesordnung wird einstimmig angenommen.

Das Protokoll der letzten Sitzung vom 06.12.23 wird ohne Änderungen mit 7 Ja-Stimmen und 4 Enthaltungen verabschiedet. Yvonne Worthmann weist darauf hin, dass eine Anlage zu TOP 3 im letzten Protokoll, auf die es einen Hinweis gab, nicht mit verschickt wurde. Diese Übersicht über den Stand der Umsetzung des Diversitätskonzepts wird zeitnah verschickt (Hinweis: Versand am 11.03.2024)

TOP 2 Wahl einer neuen Vorsitzenden

Die langjährige Vorsitzende der Gleichstellungskommission Prof. Dr. Angelika Henschel geht in den Ruhestand und ist derzeit leider erkrankt. Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Kathrin van Riesen würdigt ihre Arbeit. Angelika Henschel hat seit Beginn ihrer Berufung zur Professorin die Gleichstellungsarbeit der Universität aktiv begleitet und gefördert. Seit 2005 ist sie Mitglied der Gleichstellungskommission und seit 2011 deren Vorsitzende. Sie war eine der ersten Sprecherinnen des Netzwerks für Geschlechterforschung und Diversität und langjährige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Bildung.

Es steht die Wahl einer neuen Vorsitzenden an.

Die Gleichstellungsbeauftragte schlägt Frau Prof. Dr. Silke Ruwisch vor. Es gibt keine weiteren Vorschläge. Auf eine geheime Wahl wird verzichtet.

Prof. Dr. Silke Ruwisch wird mit 10 Ja-Stimmen und einer Enthaltung einstimmig zur Vorsitzenden der Gleichstellungskommission gewählt. Sie nimmt die Wahl dankend an.

TOP 3 Vorstellung des Projektes „Hochschulen in Gesellschaft (KuNaH), Realexperimente transformativer Lern- und Forschungsprozesse für eine Kultur der Nachhaltigkeit an Hochschulen“

Christian Scheiding aus dem CSM der Fakultät Nachhaltigkeit stellt das Verbundprojekt „Kultur der Nachhaltigkeit an Hochschulen (KuNaH)“ vor und erläutert das Teilprojekt an der Leuphana Universität unter der Leitung von Prof. Schaltegger.

Der KuNaH-Verbund beschäftigt sich mit der Beschreibung, Erfassung und Etablierung von Kultur(en) der Nachhaltigkeit an Hochschulen. Verbundpartner sind neben der Leuphana Universität, die Universität Tübingen, die FU Berlin, Hochschule Eberswalde und ein Karlsruher Institut. Der Verbund wird im Rahmen der Fördermaßnahme „Transformationspfade für nachhaltige Hochschulen“ vom BMBF gefördert.

Unter [duz.de](https://www.duz.de/beitrag!/id/1618/vom-ziel-zur-normalitaet) ist ein Artikel dazu erschienen: <https://www.duz.de/beitrag!/id/1618/vom-ziel-zur-normalitaet>. Für das Jahr 2025 ist eine großangelegte Befragung von Studierenden und Mitarbeitenden an Hochschulen geplant.



Das Teilprojekt „Entwicklung, Implementierung und Verbreitung eines Leitbildes zur Achtung und Förderung der Menschenrechte an der Leuphana Universität“ wird von Herrn Scheiding mit Unterstützung einer Bildschirmpräsentation vorgestellt. Diese wird den Mitgliedern der Senatskommission mit dem Protokoll zur Verfügung gestellt.

Es sollen Akteure mit Interesse und Expertise aus allen relevanten Handlungsfeldern und Statusgruppen beteiligt werden. So auch aus der Gleichstellungsarbeit und der Personalvertretung. Außerdem soll eine Empirische Untersuchung mit Fokussierung auf Netzwerkstrukturen und Kommunikationsprozesse durchgeführt werden.

Ein Kick-Off-Workshop soll am 28. Mai 2024 stattfinden. Hierzu wird bemerkt, dass an dem Tag der Diversity-Tag ist. Die Auftaktveranstaltung ist offen für alle Interessierte. Es stellt sich die Frage, wie sie u.a. an Studierendengruppen, -initiativen herantreten und was für eine Anspruchshaltung an die Hochschule besteht. Außerdem sollte auch bei der Beteiligung einzelner Personen sichergestellt sein, dass etwas entwickelt wird, was die Universität repräsentiert. Auf Nachfrage wird bestätigt, dass ein normatives Verständnis, was Menschenrechte sind, vorhanden ist. Valentina Seidel macht darauf aufmerksam, dass in den aktuell laufenden „Wochen gegen Rassismus“, die Menschenrechte thematisiert werden.

TOP 4 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte Kathrin van Riesen erläutert den Bericht, der zusammen mit der Einladung an die Mitglieder verschickt wurde. Die Referentin Anja Thiem hat den Bericht erstellt, er beinhaltet die Arbeit der letzten 3 Jahre (2021 bis 2023).

Es wurden die Arbeitsbereiche „Gleichstellung der Geschlechter“, „Diversität/Antidiskriminierung“, „Familienfreundlichkeit“, „Förderung von Frauen in den Qualifizierungsphasen“ und „Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung in Wissenschaft und Studium“ herausgestellt.

In dem Berichtszeitraum wurde erstmalig ein Diversitätskonzept erstellt und im Dezember 2022 beschlossen, ein Gender Equality Plan für die EU-förderfähigkeit der Universität, das Gleichstellungskonzept 2024 bis 2030 und weiterhin die Positionspapiere der Fakultäten.

Das Gleichstellungsbüro hat in dieser Zeit über 60 Berufungsverfahren begleitet. Der Professorinnenanteil hat sich erfreulicherweise von 31 auf 36% erhöht. Nur ist der Anteil der Männer unter den W3-Professuren mit 77% noch recht hoch und damit Parität in dieser Besoldungsgruppe noch weit entfernt.

Der Anteil der Studierenden, die den Geschlechtseintrag divers oder keine Angabe angeben, steigt jährlich, von 15 Personen in WS 2020/21 bis 46 Personen im WS 2023/24. Im WiSe 22/23 waren 1073 (11%) international Studierende eingeschrieben.



In Studium und Lehre liegt ein Schwerpunkt der Arbeit in der Koordination der Gender-Diversity-Zertifikate und in der Beratung und Unterstützung zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium. Außerdem wurden 31 Prozesse der Akkreditierung von Studiengängen von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Es ist dem Gleichstellungsbüro gelungen eine Anbindung einer Antidiskriminierungsberatung an der Universität zu schaffen. Und es wurde ein Konzept entwickelt zum Ausbau der All-Gender Welcome WC's. Die Vornamensänderung wird ermöglicht und Sensibilisierungsarbeit zu Geschlechtervielfalt und Unconscious Bias ist durchgeführt. Wir hoffen darauf, dass wir die erfolgreichen Mentoring-Programme im Rahmen des nächsten Professorinnenprogramms fortführen können. Als erster Schritt wurde bereits das Gleichstellungskonzept positiv begutachtet.

In der anschließenden Aussprache machten einige Mitglieder redaktionelle Anmerkungen. Die Studierenden regen an, zusätzlich auch die studentischen Beschäftigungsverhältnisse aufzuführen. Diese Zahlen liegen vor und werden ergänzt. 781 haben eine SHK-Beschäftigung, davon 535 Frauen und 7 divers. Außerdem sollten die Promotionsstudierenden nochmal zahlenmäßig im Text ergänzt werden.

Die Frage, wie viele Vornamensänderungen es gab, konnte leider auch nach der Sitzung nicht geklärt werden, da es im Studierendenservice nicht erfasst wird.

Es wird angeregt über die Anschaffung von Kindertoiletten oder über Hilfsmittel für Kinder bei den Toiletten nachzudenken. Das Toilettenkonzept wurde aus unserer Sicht vollständig angenommen. Mit der Einführung des Toilettenkonzepts wurde um Feedback gebeten. Es gab keine Rückmeldungen. Es wird die Problematik angesprochen, dass bei der Toilettenbenutzung der weiblich gelesenen Personen die Urinale in All-Gender-WC's sind. Hierzu wird auch das evtl. Bereitstellen von Hygieneartikeln diskutiert. Ursula Kirschner hat in einem Seminar mit Studierenden dazu gearbeitet.

Auf Anfrage, wann die Vornamensänderung in Zeugnissen etc. eingeführt wird, weist die Gleichstellungsbeauftragte darauf hin, dass das Präsidium erst die Einführung des Selbstbestimmungsgesetzes abwarten möchte, um mehr Handlungsspielraum zu gewinnen.

Es wird die Frage gestellt, warum der Schereneffekt bei den Karrierestufen immer noch so verläuft und der Frauenanteil nach der Juniorprofessur stark sinkt.

Es wird angemerkt, dass es immer noch zu wenig Juniorprofessuren mit Tenure-Track gibt. Wir hoffen auf mehr Erkenntnis nach Veröffentlichung des Evaluationsberichtes des Bundes zu Tenure-Track-Programmen.

Es kommt die Frage auf, ob eine Antidiskriminierungsrichtlinie notwendig ist. Hier wird auf die Leitlinie von 2013 gegen Gewalt und Sexuelle Belästigung hingewiesen. Evtl. gibt es Ideen dazu diese zu konkretisieren oder zu überarbeiten.

Die Antidiskriminierungsberatung von diversu e.V. wurde von der Universität für 2 Jahre verlängert.



Hinweis: ab Mai 2024 bietet diversu eine Beratung vor Ort mittwochs von 10-12 Uhr in Gebäude 12, Raum 003 an.

Die stellvertretende Vorsitzende Kerstin Vollmer bedankt sich bei den Senatskommissionsmitgliedern für die Anregungen zum Gleichstellungsbericht und beim Gleichstellungsbüro für die Arbeit.

TOP 5 Berichte und Mitteilungen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Kathrin van Riesen berichtet:
Das Gleichstellungskonzept für Parität ist im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 positiv begutachtet worden. Es können nun bis zum 30. September 2025 Anträge für bis zu drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- oder W3-Professuren gestellt werden.

Die Dialoginitiative im Land Niedersachsen ist in der 4. Runde (2024-2026) mit dem Thema „Intersektionale Gleichstellungsarbeit“ gestartet. Die Auftaktveranstaltung fand am 22.02.24 statt.

Am 23.02.24 wurde auf der Iakog-Vollversammlung ein neuer Vorstand gewählt. Der Vorstand besteht aus drei gleichberechtigten Vorstandsmitgliedern. Kathrin van Riesen ist einstimmig in den Vorstand gewählt worden zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Uni Göttingen Doris Hayn und der Ostfalia-Hochschule Julia Weiß.

Vom 02. bis 24. März laufen die „Lüneburger Wochen gegen Rassismus“ mit insgesamt 38 Angeboten.

Die Fakultät Management und Technologie startet eine neue Vortragsreihe zu „Gender & Diversity“. Am 18. April von 14.30 bis 16.00 Uhr hält Brit-Maren Block als Lehrende und Forschende einen Vortrag zu „Herausforderungen und Strategien der Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich“.

Beim Zukunftstag am 25. April erhalten Mädchen und Jungen in getrennten Angeboten wieder Einblicke in die Leuphana. Die bis zu 60 Plätze sind bereits belegt.

Die Aufarbeitung der aufgedeckten Missbrauchsvorfälle eines ehemaligen Mitglieds der Leuphana in einem Netzwerk liegen im Präsidium und im Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (IFSP) und werden in einem tiefergehenden Aufklärungsprozess untersucht.

TOP 5 Verschiedenes

Die nächste Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung findet am 26. Juni 2024 statt.

gez. Kerstin Vollmer
- Vorsitz -

gez. Heike Klemm
- Protokoll -