



Die Vorsitzende

An

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

nachrichtlich:
Hochschulöffentlichkeit

GENEHMIGTES PROTOKOLL

**zur 3. Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung
(der Amtszeit des 9. Senates)**

**Am 06. Dezember 2023 um 15.15 Uhr
Raum C7.320**

Zur Sitzung wurde eingeladen mit einem Schreiben vom 27.11.2023

Vorsitz: Angelika Henschel Beginn: 15:15 Uhr
Protokoll: Heike Klemm Ende: 16:30 Uhr

Als stimmberechtigte Kommissionsmitglieder waren anwesend:

Professor*innengruppe	Mitarbeiter*innengruppe	MTV-Gruppe	Studierendengruppe
Angelika Henschel	Julia Böcker	Kerstin Vollmer	Josephine Kiecol
Ursula Kirschner (bis 16.00 Uhr)	Marie Gillian Guerne	André Bernau	Oskar Lemke
		Yvonne Worthmann	Maite Quensel

Entschuldigt: Silke Ruwisch, Beate Söntgen, Natalie Kücken, Jennifer Wesa

Beratende Mitglieder: Kathrin van Riesen, Anja Thiem, Valentina Seidel, Sonja Tommrich

TOP 1 Begrüßung und Regularien

Die stellvertretende Vorsitzende Kerstin Vollmer eröffnet die dritte Sitzung, da sich Frau Prof. Dr. Angelika Henschel um 5 Minuten verspätet. Sie begrüßt die anwesenden Mitglieder der Kommission ganz herzlich und stellt das ordnungsgemäße Zustandekommen der Sitzung sowie die Beschlussfähigkeit fest. Es wird eine Vorstellungsrunde durchgeführt, da die Studierendengruppe neue Mitglieder gewählt hat.



Die Tagesordnung wird einstimmig angenommen.

Das Protokoll der letzten Sitzung vom 24.05.23 wird ohne Änderungen mit 7 Ja-Stimmen und 3 Ent-haltungen verabschiedet. Die Vorsitzende Angelika Henschel übernimmt die Sitzungsführung.

TOP 2 Gleichstellungskonzept

Die Senatskommission hat in ihrer letzten Sitzung über das Gleichstellungskonzept beraten und der Ausrichtung und den vorgeschlagenen Maßnahmen zugestimmt. Mit Umlaufbeschluss am 07.11.2023 befürwortet die Senatskommission das Gleichstellungskonzept als Gleichstellungsplan gemäß NHG und empfiehlt dem Senat es zu beschließen. Der Senat hat in der Sitzung am 15.11.2023 dazu beraten und bittet die Gleichstellungskommission noch einmal in einer Sitzung über das Gleichstellungskonzept zu sprechen.

Den Mitgliedern ist das Gleichstellungskonzept mit der Erweiterung um Ausführungen zur Zielgruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung als Anlage nochmal zugeschickt worden.

Es wird angemerkt, dass im Inhaltsverzeichnis unter 2.1.4 das Sternchen fehlt und es Doktorand*innen heißen muss. Bei den Professuren sind bewusst die Frauen adressiert, aufgrund des spezifischen Hintergrunds des Professorinnenprogramm.

Angefragt wird welches konkrete Budget hinter den Maßnahmen steht und inwiefern eine zusätzliche Finanzierung durch leistungsorientierte Mittelverteilung des Landes Niedersachsen möglich ist? Verschiedene Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept sind darauf angewiesen, dass eine Finanzierung aus dem Professorinnenprogramm erfolgen kann.

Hierzu wird angemerkt, dass das Mentoringprogramm, das jetzt 20 Jahre existiert ausschließlich aus Dritt- und Sondermitteln finanziert wird.

Studierende merkten an, ob es nicht insbesondere Maßnahmen für den Übergang vom Master in die Promotion geben muss? Im Gleichstellungskonzept wird dieser kritische Übergang besonders für internationale Studierende thematisiert.

Es wurde auch diskutiert, welche Maßnahmen Einfluss auf eine gleichstellungsorientierte Kulturveränderung nehmen können.

Beschluss:

Die Senatskommission für Gleichstellung befürwortet das Gleichstellungskonzept gemäß NHG § 41 Abs. 2 Satz 1 und empfiehlt dem Senat einstimmig mit 10 Ja-Stimmen eine zustimmende Beschlussfassung.



TOP 3 Stand der Umsetzung des Diversitätskonzepts

Das Diversitätskonzept 2023-2026 ist als übergreifendes Konzept im Dezember 2022 im Senat befürwortet und vom Präsidium verabschiedet worden. Es beinhaltet in 7 Handlungsfeldern ca. 45 Maßnahmen. Das Konzept wurde den Mitgliedern zusammen mit der Einladung nochmals zugeschickt.

Valentina Seidel berichtet über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen anhand einer Übersicht, die als Bildschirmpräsentation sichtbar ist.

Bei allen Maßnahmen, die Grün markiert sind, werden Ergebnisse berichtet, hier ist die Maßnahme erfüllt. Bei einer gelb markierten Maßnahme befindet sich die Arbeit dazu im Prozess. Ist die Maßnahme rot, wurde sie noch nicht begonnen. Aufgrund der vielen Maßnahmen konnten nicht alle vorgestellt werden. Die Übersicht wird von daher als Anlage mit dem Protokoll verschickt.

Die Maßnahme „Entgeltgerechtigkeit schaffen“ wurde anfänglich als nicht begonnen eingeschätzt. Nach einem kurzen Austausch dazu kam die Kommission zu dem Schluss, dass die Maßnahme durchaus als begonnen gelten kann.

Aufgrund einer Nachfrage zum Auswahlverfahren berichtet André Bernau, dass das Zulassungsverfahren regelmäßig evaluiert wird und Maßnahmen zur breiten Partizipation integriert werden. Bei Beeinträchtigungen, die eine Person benennt, werden Einzellösungen getroffen.

Es wird überlegt, wie ein regelmäßiges Update vom Stand der Maßnahmen im Diversitätskonzept kommuniziert werden kann. In Abständen soll in der Senatskommission davon berichtet werden.

Mögliche Beteiligungsformate wären auch ein Runder Tisch, bei dem relevante Akteur*innen im Rahmen des Umsetzungsprozesses regelmäßig zusammenkommen, die die Umsetzung von Zielen und Maßnahmen in beratender Funktion inhaltlich bewerten und Impulse geben.

Beim nächsten Diversity-Tag soll das Konzept nochmal sichtbarer gemacht werden.

Auch macht die Gleichstellungskommission darauf aufmerksam, dass es notwendig ist, dass Ressourcen für die Aufgaben aus dem Diversitätskonzept zur Verfügung gestellt werden.

Kathrin van Riesen merkt dazu noch an, dass es bisher kaum externe Fördermitteltöpfe für Diversitätsprojekte gibt, sodass Maßnahmen, wie im Professorinnenprogramm, realisiert werden können.

Angelika Henschel bedankt sich bei den Kolleg*innen im Gleichstellungsbüro für die Arbeit.



TOP 4 Berichte und Mitteilungen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Kathrin van Riesen berichtet:

Im Wintersemester hat der Familienservice eine Online-Veranstaltungsreihe in Kooperation mit vier anderen niedersächsischen Hochschulen „Pflege im Fokus“ durchgeführt. Die Nachfrage ist sehr hoch. Der Vortrag an der Leuphana „Pflegebedürftige Eltern – alles was Recht ist“ findet am 18.01.24 statt. Die Reihe wird im Wintersemester 24/25 fortgesetzt.

Die Kinderferienbetreuung wird zukünftig in Kooperation mit dem Hochschulsport angeboten. Die nächste Betreuung wird in den Osterferien vom 18.03. bis 28.03.2024 durchgeführt. Im vergangenen Sommer gab es eine hohe Nachfrage. Die Sommerferienbetreuung ist geplant vom 15.07. bis 02.08.2024.

Im Mentoringprogramm werden aktuell 20 Frauen in ProViae und ProScience begleitet. Erstmals gab es für die Mentees in ProViae englischsprachige Angebote. Die Kolleginnen bekommen viel positives Feedback im Hinblick auf Karrierefortschritte der Mentees sowie zu den Austauschmöglichkeiten und den Workshops im Programm. Ein Evaluationsbericht wurde erstellt.

Qualitätszirkel Gleichstellung und Diversität zum Thema „Diversitätsorientierte Personalentwicklung“ haben in den Fakultäten N, MuT, S und B stattgefunden. Die Veranstaltung in der Fakultät Kultur wird auf Anfang 2024 neu terminiert. Die potenziellen Maßnahmen zum Onboarding und zur diversitätssensiblen Personalentwicklung sind sehr unterschiedlich. In der nächsten Sitzung kann dazu berichtet werden.

Das Gastwissenschaftler*innen-Programm zur Geschlechterforschung ist angelaufen. Fakultät S, N und MuT haben Vorschläge für Wissenschaftler*innen mit Geschlechteraspekten in der Forschung gemacht.

Ein gemeinsames Projekt mit dem Kooperationservice / Gründungsmanagement ist von Carsten Wille und JP Stefanie Habersang im Gleichstellungsbüro angefragt worden. In der Ausschreibung Exist Women sollen gründungsinteressierte Wissenschaftlerinnen und Absolventinnen gefördert und begleitet werden.

Mit einer neu gegründeten Sekretärinneninitiative im Haus soll die Arbeit der Büromanagerinnen in den Hochschulsekretariaten sichtbarer gemacht werden. Dieser Berufsgruppe, die an der Leuphana ausschließlich aus Frauen besteht, geht es auch um Entgeltgerechtigkeit und Wertschätzung. Sonja Tommrich ergänzt, dass derzeit ein Austausch über die Tätigkeiten stattfindet. Sie hofft, dass es im Jahr 2024 eine Veränderung geben wird.

Die Ergebnisse der Studierendenbefragung in Deutschland „best3 – Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung“ sind veröffentlicht. Der Anteil von Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen ist auf 16 Prozent gestiegen (2016 – 11%). Der Anstieg ist vor allem auf die Zunahme psychischer Erkrankungen und Belastungen zurückzuführen. Es wird geprüft, ob eine gesonderte Auswertung für die Leuphana möglich ist.

Die Dialoginitiative im Land Niedersachsen hat Handlungsempfehlungen zur 3. Projektphase „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ zum Thema Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren veröffentlicht.



Für das erste Quartal im Jahr 2024 ist ein Bericht der Gleichstellungsbeauftragten im Senat geplant. Deshalb sollte die Senatskommission Ende des Wintersemesters noch einmal zusammenkommen.

TOP 5 Verschiedenes

Die nächste Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung soll am 06. März 2024 stattfinden.

Auf der Sitzung muss ein neuer Vorsitz gewählt werden, da Angelika Henschel zum Ende des Semesters in den Ruhestand geht.

gez. Angelika Henschel
- Vorsitz -

gez. Heike Klemm
- Protokoll -