

Die Vorsitzende

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

nachrichtlich:  
Hochschulöffentlichkeit

## GENEHMIGTES PROTOKOLL

zur 2. Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung  
(der Amtszeit des 9. Senates)  
Am 24. Mai 2023 um 14.30 Uhr  
Raum C11.319

Zur Sitzung wurde eingeladen mit einem Schreiben vom 16.05.2023

Vorsitz:	Angelika Henschel	Beginn:	14:30 Uhr
Protokoll:	Heike Klemm	Ende:	16:00 Uhr

Als stimmberechtigte Kommissionsmitglieder waren anwesend:

Professor*innengruppe	Mitarbeiter*innengruppe	MTV-Gruppe	Studierendengruppe
Angelika Henschel	Marlene Meuer	Kerstin Vollmer	Philine Müller
Silke Ruwisch	Julia Böcker	Jennifer Wesa	Janine Mecklenburg
		André Bernau	

Entschuldigt: Susanne Leeb, Natalie Kücken, Lisa-Marie Schürmann, Sina Rieder, Svenja Lemmrich

Beratende Mitglieder: Kathrin van Riesen, Florentine Haack, Anja Thiem, Sonja Tommrich

### TOP 1 Begrüßung und Regularien

Die Vorsitzende Prof. Dr. Angelika Henschel eröffnet die zweite Sitzung und begrüßt die anwesenden Personen und alle Mitglieder der Kommission ganz herzlich. Sie stellt das ordnungsgemäße Zustandekommen der Sitzung sowie die Beschlussfähigkeit fest. Es wird eine Vorstellungsrunde durchgeführt, da Personen anwesend sind, die erstmalig an einer Sitzung teilnehmen.  
Die Tagesordnung wird einstimmig angenommen.



Das Protokoll der letzten Sitzung vom 07.12.22 wird ohne Änderungen mit 6 Ja-Stimmen und 3 Enthaltungen verabschiedet.

## **TOP 2 Zielerreichungsbericht**

Der Auszug „Gleichstellung“ aus dem Zielerreichungsbericht 2022 zur Zielvereinbarung 2019-2021 ist den Mitgliedern der Senatskommission mit einem Vorschlag zu den Kurzberichten zugeschickt worden.

Als Ziel bei den ordentlichen Professuren wurde ein Frauenanteil von 32% festgelegt. Das Ziel ist mit einem Professorinnenanteil in W1/W2/W3 von 36,6% erreicht. Bei den Regelprofessuren ist der Frauenanteil auf 33,9% gestiegen. Der Anteil der Juniorprofessorinnen liegt bei 61,5%. Damit ist das Ziel, dass der Anteil nicht unter 50% fällt, ebenfalls erreicht.

Auf dem Hintergrund des hohen Frauenanteils bei den Juniorprofessuren, wird festgestellt, dass es ein starkes Element zur Karriereförderung von Frauen ist. Als ein Ziel in neuen Zielvereinbarungen sollten daher mehr Juniorprofessuren mit Tenure Track ausgewiesen werden.

Die Mentoringprogramme ProViae und ProScience wurden erfolgreich weitergeführt, somit ist das Ziel zur Karriereförderung erreicht. Im Jahr 2022 wurden rund 20 Wissenschaftlerinnen begleitet und unterstützt.

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission bedanken sich bei dem Gleichstellungsbüro für ihre Arbeit im Hinblick der Erhöhung des Frauenanteils. Sie stimmen dem „Auszug Gleichstellung“ zum Zielerreichungsbericht 2022 mit 9 Ja-Stimmen einstimmig zu und empfehlen dem Senat die Aufnahme der Kurzberichte in den Zielerreichungsbericht.

## **TOP 3 Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm 2030**

Den Mitgliedern ist eine Präsentation zum Gleichstellungskonzept mit der Einladung zugeschickt worden.

Die Gleichstellungsbeauftragte Kathrin van Riesen erläutert das Professorinnenprogramm und die bisherigen Erfolge. Im Professorinnenprogramm III konnten 4 Professorinnen gefördert werden und mit den über 2 Millionen € eingeworbenen Drittmitteln, konnten die Gleichstellungsmaßnahmen, wie das Mentoringprogramm, das Internationalisierungsprogramm und das neue Gastwissenschaftler\*innenprogramm finanziert werden.

Die Uni wird sich im Professorinnenprogramm 2030 in diesem Jahr mit einem Gleichstellungskonzept an der Ausschreibung beteiligen. Das Konzept muss bis Ende August beim Projektträger DLR eingereicht werden. Und bevor es vom Präsidium verabschiedet wird, durchläuft es noch alle Gremien, wie Senatskommission, Senat und Fakultätsräte.



Durch die Power Point leitet die Gleichstellungsbeauftragte. Es werden ausgewählte Statistiken und eine Analyse zu bisherigen und zukünftigen Gleichstellungsmaßnahmen präsentiert. Bei dem Ziel für mehr Parität an der Hochschule wird die dezentrale Ebene stärker in den Blick genommen.

Es erfolgt eine Aussprache zu der vorgelegten Präsentation des Gleichstellungskonzeptes. Es wird angemerkt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in den Dekanaten nur aufgehoben werden kann, wenn mehr Anreize und Entlastung dafür geschaffen werden. Durch die vom NHG geforderte erhöhte Gremienbeteiligung etc. gibt es eine Mehrbelastung für Frauen.

An der Leuphana gibt es ein Datencontrolling – dies ist aber nicht so detailliert. Es sollte weiter ausgebaut werden.

Das Ziel „Steigerung des Professorinnenanteils auf 40%“ wirkt bei einem derzeitigen Frauenanteil von 36,7% in der Gruppe nicht sehr ambitioniert. Das liegt aber daran, dass bis 2030 weniger Berufungsverfahren anliegen, bei denen eine weitere Steigerung möglich wäre.

Bei Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen-Stellen sollte darauf geachtet werden, wie die Stellen ausgeschrieben werden und welche Auswahlmechanismen es gibt. Es ist eine hohe Fluktuation erkennbar und es werden vermehrt halbe Stellen ausgeschrieben. Es gibt ein Plädoyer dafür auch Stellen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden über Kommissionen zu besetzen und über Stereotype in der Auswahl nachzudenken (Homosoziale Kooptation).

Bezüglich des Kulturwandels wird nachgefragt, wie dieser in den Fakultäten umgesetzt werden kann. Aus Sicht der Studierenden sind konkrete Maßnahmen erforderlich. Eine geschlechtersensible Organisationsentwicklung ist ihnen zu unkonkret. Es wird auf die Folie und das Thema „Kulturwandel fördern“ und die dort beschriebenen Maßnahmen verwiesen.

Es wird begrüßt, dass das Gleichstellungskonzept auch wieder einen Schwerpunkt zur Karriereförderung von Frauen hat und dabei die Planbarkeit von Karrierewegen in den Blick nimmt.

Im Nachgang der Kommissionssitzung können sich die Mitglieder weiterhin gerne an uns wenden und nochmal Stellung beziehen. Das Konzept wird Mitte Juni in den Fakultätsräten beraten. Hier gibt es die Überlegung, die Statistiken in den Anhang zu nehmen.

Die Gleichstellungskommission unterstützt die Inhalte und Ausrichtung des Gleichstellungskonzeptes.

#### **TOP 4    Berichte und Mitteilungen**

Die Berichtspunkte werden hier im Protokoll nachgereicht:



In Kürze gibt es ein neu aufgelegtes Gastwissenschaftler\*innenprogramm. Ziel der Gastprofessur ist es Impulse für interdisziplinäre Geschlechterforschung und intersektionale Perspektiven in der Lehre und in der Forschung zu geben. Jede Fakultät kann für zwei Semester eine\*n Gastwissenschaftler\*in beantragen. Es sind zwei Einstellungsverfahren möglich: 1. Öffentliche Ausschreibung und 2. Nominierung. Derzeit werden die Verfahrensgrundsätze formuliert.

Die Qualitätszirkel „Gleichstellung und Diversität“ werden im Oktober/November 2023 in den Fakultäten zum Thema diversitäts- und gleichstellungssensible Personalentwicklung stattfinden.

Am gestrigen Tag, am 23.05.2023 war der diesjährige Diversity-Tag. Zum Thema „Disability und Barrierearmut“ gab es verschiedene offene Angebote: ein Workshop zur Sehbehinderung, ein Campusrundgang zu Barrieren und Informationen der Anti-Diskriminierungsberatung diversu zu Formen der Ausgrenzung. Auch die Startseite wurde an dem Tag wieder themenorientiert umgestaltet, allerdings hat es hier technische Probleme gegeben.

Am 27.04.2023 fand der Zukunftstag wieder statt, bei dem 40 Jungen und Mädchen an der Leuphana waren. Die Jungen nahmen an einem Programm der Bibliothek und des Hochschulsports teil und die Mädchen konnten das MIZ kennen lernen oder im Institut für Produktionstechnik Einblicke in die Bereiche Elektronik und Maschinenbau bekommen.

Die Mentoringprogramme ProScience und ProViae sind im April 2023 in eine neue Runde gestartet. Der Durchgang ist auf ein Jahr angelegt und wird in englischer Sprache stattfinden, um mehr internationale Promovierende und Post-Docs anzusprechen.

## **TOP 5    Verschiedenes**

Sonja Tommrich berichtet als Vertreterin des Personalrates von den veränderten Arbeitsbedingungen in den Hochschulsekretariaten. Auch ist es zunehmend schwer geworden die EG 6 – Stellen zu besetzen. Sie bittet darum dieser Situation im Hause mehr Beachtung zu schenken.

gez. Angelika Henschel  
- Vorsitz -

gez. Heike Klemm  
- Protokoll -