



Die Vorsitzende

An

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

nachrichtlich:
Hochschulöffentlichkeit

GENEHMIGTES PROTOKOLL

zur 5. Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung
(der Amtszeit des 9. Senates)
Am 26. Juni 2024 um 14.30 Uhr
Raum C14.201 hybrid

Zur Sitzung wurde mit einem Schreiben vom 19.06.2024 ordnungsgemäß eingeladen.

Vorsitz:	Silke Ruwisch	Beginn:	14:30 Uhr
Protokoll:	Heike Klemm	Ende:	16:55 Uhr

Als stimmberechtigte Kommissionsmitglieder waren anwesend:

Professor*innengruppe	Mitarbeiter*innengruppe	MTV-Gruppe	Studierendengruppe
Silke Ruwisch	Natalie Kücken (Zoom) Marie Gillian Guerne	Kerstin Vollmer André Bernau Daniel Simons	Maite Quensel Oskar Lemke

Entschuldigt: Ursula Kirschner, Beate Söntgen, Volker Kirchberg, Julia Böcker, Svenja Lemmrich, Josephine Kiecol, Jennifer Wesa, Yvonne Worthmann, Carlotta Eklöh, Jan Dorwig (Promovierendenvertretung)
Beratende Mitglieder: Kathrin van Riesen, Anja Thiem, Valentina Seidel, Sonja Tommrich
Gäste: Thies Reinck, Linda Heydebreck

TOP 1 Begrüßung und Regularien

Die Vorsitzende Silke Ruwisch eröffnet die fünfte Sitzung. Sie begrüßt die anwesenden Mitglieder der Kommission und stellt das ordnungsgemäße Zustandekommen der Sitzung und die Beschlussfähigkeit fest.

Die Tagesordnung wird einstimmig angenommen.



Das Protokoll der letzten Sitzung vom 06.03.24 wird ohne Änderungen einstimmig verabschiedet. Oskar Lemke fragt an, ob sich bezüglich der Vornamensänderung in Zeugnissen schon etwas ergeben hat, da sich die rechtliche Lage seit der letzten Sitzung geändert hat. Die Gleichstellungsbeauftragte erklärt, dass die Universität noch die Ausführungsbestimmungen vom Land abwarten will.

TOP 2 BMBF-Projekt: ProMINT-Studienorientierungsprogramm

Marie Gillian Guerne, Mitarbeiterin im Institut für Produktionstechnik und -systeme (IPTS), stellt das BMBF-Projekt mit einer Bildschirmpräsentation vor.

Das Forschungsprojekt hat u.a. die Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich zum Ziel und läuft über 3 Jahre bis 10/2025. Derzeit studieren in den Ingenieurwissenschaften nur knapp über 20 % weiblich Studierende in Deutschland.

In einem ersten Durchgang mit drei Projektwochen haben 61 Schülerinnen teilgenommen.

Neben den MINT-Studentinnen sind Praxisvertreterinnen als Role Models zum Aufzeigen der vielfältigen MINT-Berufsfelder in das Programm eingebunden. Der Aufbau eines MINT-Expertinnen-Netzwerk im Rahmen des Vorhabens ist geplant. Die Präsentation ist als Anlage dem Protokoll beigefügt.

Auf Nachfrage wird bestätigt, dass FLINTA-Menschen in Schulen (auch) adressiert wurden.

In Bezug auf die Wirksamkeit des Programms wird erklärt, dass es schwierig sein wird, später festzustellen, ob teilnehmende Personen tatsächlich das Studienfach gewählt haben. Leider lässt sich das im Laufe des Projektes nicht bestimmen.

Es sollte auch Erkenntnis darüber gewonnen werden, unter welchen Bedingungen es weniger Studienabbrüche in den MINT-Fächern gibt.

Weiterhin wird ein Hinweis auf das Niedersachsen-Technikum, ein erfolgreich erprobtes Konzept zur praxisintegrierten Berufsorientierung für junge Frauen gegeben.

TOP 3 Erstellen eines Code of Conduct für Gremienarbeit

Der Senat hat in seiner letzten Sitzung auf Antrag der studentischen Senatsmitglieder den Beschluss gefasst, einen Code of Conduct für Gremienarbeit oder ein vergleichbares Instrument zu erstellen. Dieser soll in der Senatskommission für Gleichstellung diskutiert und inhaltlich ausgearbeitet werden.

Ein Code of Conduct hat zum Ziel, Macht- und Wissenshierarchien abzubauen und konstruktive Zusammenarbeit in Gremien und Kommissionen zu gewährleisten.

Anja Thiem und Valentina Seidel geben eine Einführung in das Thema. Es werden bereits bestehende Instrumente intern und hochschulübergreifend vorgestellt.

In den Qualitätszirkeln Gleichstellung und Diversität wurde vor 2 Jahren mit den damals vier Fakultäten zum Code of Conduct diskutiert. Nachfolgend ist ein Verhaltenskodex in der Fakultät Nachhaltigkeit entwickelt und verabschiedet worden:



https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/fakultaet3/files/Gleichstellung_und_Diversitaet/Code_of_Conduct_Faculty_of_Sustainability.pdf

Bereits 2014 setzte die Leuphana ein Zeichen für eine wertschätzende, offene und chancengerechte Hochschulkultur. In dem Zusammenhang ist ein Kodex „Diversität als Chance“ entstanden:
https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Richtlinien/Kodex_Leuphana_Diversitaet_as_Chance.pdf

Es existieren verschiedene Beispiele für Codes of Conduct anderer Hochschulen bzw. Organisationen. Ein Beispiel speziell zu Gremienarbeit gibt es von den Studierenden der Hochschule Osnabrück (hier werden allerdings nur studentische Gremienmitglieder adressiert):

https://hochschulfreunde.de/wp-content/uploads/2024/03/2024_Hochschulfreunde_Code-of-Conduct_.pdf

Die Präsentation ist als Anlage dem Protokoll beigefügt.

Die Studierenden erläutern, dass sie als Statusgruppe vielfach in einer geringeren Machtposition sind und sich zudem durch die häufigen Wechsel in gewählten Gremien nicht ausreichend informiert und „aufgefangen“ bzw. in die aktuellen Themen hineingeholt fühlen.

Laut Erfahrungsberichten verschiedener Studierender, sehen sich viele in den Gremien und Kommissionen nicht ernst genommen, dies betrifft insbesondere FLINTA-Personen (frauen/lesben/inter/nicht-binär/trans/agender). Sie werden vielfach nicht korrekt angesprochen und es wird auch nicht nach Pronomen gefragt.

Es wird insbesondere die Wissenshierarchie in den Gremien und Kommissionen problematisiert, da es viel informelles und implizites Wissen gibt.

Angemerkt wird, dass dies auch in vielen Fällen für die Statusgruppen der MTV und Wiss. MA gilt.

Die Wissenshierarchie verstärkt sich, wenn gewählte Hochschulmitglieder in Bezug auf die Gremienbeteiligung nicht ausreichend informiert sind.

Einigkeit besteht darüber, dass zusätzlich zum Code of Conduct Onboarding-Papiere für die Gremien erstellt werden sollen. Dies würde zu einer positiveren Willkommenskultur beitragen und für mehr Transparenz sorgen.

Neu gewählte Mitglieder erhalten mit dem Dokument Informationen über Aufgaben des Gremiums und werden über ihre Rechte und Pflichten informiert.

Je nach Gremium sollte über das Mitbestimmungsrecht aufgeklärt werden: wer ist Teil des Gremiums und wer hat welches Stimmrecht, welche Personen haben in einem Gremium beratende Funktion usw.

Es sollte je nach Gremium ein Hinweis auf die geltende Geschäftsordnung geben. Für die Senatskommissionen ist das z.B. die Senatsgeschäftsordnung.

Das Onboarding-Dokument könnte im Vorfeld zugeschickt werden oder auf der Intranet-Seite abrufbar sein.

Die Kommission für Gleichstellung gibt die Empfehlung eines Onboarding-Papiers an den Senat und an die Fakultäten über die Geschäftsführungen sowie an das Berufungsmanagement.



Für die Erarbeitung eines Code of Conduct für die Gremienarbeit wird verabredet, dass kollaborativ mit einem Crypt-Pad Ideen für mögliche Themen und Inhalte gesammelt und erste Texte formuliert werden.

Das Gleichstellungsbüro stellt einen entsprechenden Link zur Verfügung. Bis zum 15. September 2024 können dort erste Ideen gesammelt werden.

Später bietet es sich an, in der Academic Cloud ein Dokument zu erstellen und an diesem gemeinschaftlich weiter zu arbeiten.

In der ersten Sitzung des Wintersemesters könnte somit schon ein erster Vorschlag vorliegen.

Thies Reinck bietet seine Beteiligung als Ombudsperson an. Er versteht ein Code of Conduct nicht als „Sanktionspapier“ und bemerkt, dass es konkreter formuliert sein sollte als der Code of Conduct der Fakultät Nachhaltigkeit.

Es besteht Einigkeit, dass der Code of Conduct nur wirksam wird, wenn die Gremien und Kommissionen sich zu dem Papier verhalten und selbst festlegen, wie sie als Gremium zusammenarbeiten wollen. Es könnten in dem Code beispielsweise Fragen formuliert werden, über die sich die Gremien und Kommissionen verständigen sollten.

Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission berichtet im nächsten Senat (über den Prozess der Ausgestaltung).

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in der nächsten Sitzung des Gleichstellungsrates am 03.07.24 zu dem Thema.

TOP 4 Berichte und Mitteilungen

(in ausführlicherer Darstellung als in der Kommissionssitzung)

- **Zwischenbefragung** (4. Semester College, 2. + 4. Semester Graduate School). Der Befragungszeitraum ist vom 30.05.2024 bis 30.06.2024.

Im Rahmen der Zwischenbefragung werden Studierende an der Leuphana erstmals nach selbst erlebter Diskriminierung, deren Häufigkeit sowie zu dem Belastungserleben gefragt. Die Fragegruppe zu Diskriminierung basiert auf der Studie zu Diskriminierungserfahrungen unter Studierenden der Ruhr-Universität Bochum von 2022 und der bundesweiten „Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen“ des Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) von 2021. (Artikel dazu: <https://www.leuphana.de/universitaet/gleichstellung-und-diversitaet/aktuell/ansicht/2024/05/27/zwischenbefragung-erfasst-erstmals-diskriminierung.html>).

Die bisherigen Studierendendaten bezogen auf das Geschlechterverhältnis, das Alter, Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben, Ausbildung und Hochschulzugangsberechtigung, soziale Herkunft sowie



Migrationshintergrund und Staatsangehörigkeit werden bereits im Rahmen der Zwischenbefragung regelmäßig von der Qualitätsentwicklung an der Leuphana erhoben und aufbereitet.

- **Gastwissenschaftler*innen-Programm**

Alle fünf Fakultäten haben die Möglichkeit für ein Jahr eine*n Gastwissenschaftler*in (oder mehrere für einige Monate) für Intersektionale Geschlechterforschung einzuladen.

Die Fakultät Management und Technologie hat drei Wissenschaftlerinnen für je 6 Monate eingeladen: Rebecca Namatovu (bei Michael Gielnik) im Wintersemester 2024/25. Sie wird überwiegend im Promotionsstudium lehren. Katharina Kreissl (bei Hannah Trittin-Ulbrich) im WS 2024/25. Sie wird Lehre in das Gender-Diversity Zertifikat im Master einbringen. Angekündigt ist noch Lena Knappert für das SoSe 2025.

In der Fakultät Staatswissenschaften wurde Agnieszka Turska-Kawa (bei Christian Welzel) für das WS 2024/25 und SoSe 2025 eingeladen.

In der Fakultät Kulturwissenschaften liegt ein Vorschlag aus dem Institut für Soziologie und Kulturoorganisation für einen 6-monatigen Aufenthalt vor.

Die Fakultäten Nachhaltigkeit und Bildung haben die Suche und Auswahl möglicher Gastwissenschaftler*innen noch nicht abgeschlossen.

- Das Gleichstellungsbüro hat für 6 Monate ein **Projekt zur Förderung Internationaler Masterstudierende mit Promotionsinteresse** über das DAAD Programm STIBET eingeworben. Das International Center hat die Antragsstellung unterstützt. Ziel des Programms ist es Internationale Studierende mit Promotionsinteresse über Qualifizierungswege und Rahmenbedingungen zu informieren und den Studierenden ein Empowermentangebot und den Universitätseinrichtungen eine Reflexionsangebot zu Antidiskriminierung und Antirassismus anzubieten.
- Die **Dialoginitiative zu geschlechtergerechter Hochschulkultur** von MWK, LHK und lakog in Niedersachsen befasst sich mit den Fragen und der Ausgestaltung intersektionaler Gleichstellungspolitik an Hochschulen.
Im Rahmen der Projektphase wird es in diesem Jahr noch mehrere Kurzinputs zu verschiedenen Themen als Onlineformat geben.
Den Start hat ein Vortrag der Präsidentin der Uni Osnabrück, Prof. Dr. Menzel-Riedel, zu Implicit Bias am 13.06.24 gemacht.
Es folgen noch folgende Vorträge:
14.08.2024: Intersektionalität – in Theorie und Praxis
29.08.2024: Ungleichheit an Hochschulen - Zustandsbeschreibung und Ursachenanalysen N.N.
(September o. November): Zugänge zum und Chancen im Wissenschaftssystem intersektional u. gerecht gestalten
N.N. (September o. November): Studienzugänge und -bedingungen intersektional u. gerecht gestalten
14.11.2024: Sprache im Hochschulkontext intersektional u. gerecht gestalten



Die Gleichstellungskommission wird jeweils über die Einladung informiert und kann teilnehmen. Am Ende eines dreijährigen Arbeitsprozesses sollen Handlungsempfehlungen stehen, auf die sich alle Dialogparteien verständigt haben.

- Anfang des Jahres hat das Ministerium mit den Hochschulen **eine Gemeinsame Erklärung zum Abbau des Gender Pay Gap in der Besoldung von Professorinnen und Professoren** geschlossen. Darin verpflichten sich die Hochschulen Daten zu erheben, um einen Gender Pay Gap zu ermitteln und evaluieren zu können, wie zu einem Abbau dessen beigetragen werden kann. Darüber hinaus sollen Maßnahmen ergriffen werden, die die hochschulinterne und externe Transparenz erhöhen.
- Die bukof hat einen **Aufruf zur Gründung eines Bündnisses für geschlechtergerechte Arbeitsbewertung** gestartet. Ziel ist gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit im öffentlichen Dienst durch eine geschlechtergerechte Arbeitsbewertung zu fordern und zu fördern und für ein wirksames Bundesgesetz zur Entgeltdiskriminierung einzutreten.

Sonja Tommrich ergänzt, dass sich der Personalrat auch mit dem Thema auseinandersetzt und es in einer ihrer Sitzungen einen Besuch einer Verdi-Expertin gab.

Veranstaltungen:

- **Gesprächsrunde zur Ausstellung "AFROTOPIA NDS"**

Vom 02.-18. Mai 2024 war im Bibliotheksfoyer der Leuphana Universität die Wanderausstellung Afrotopia "Schwarze Lebenswelten in Niedersachsen" zu sehen. Unter dem Motto: "Schwarz und niedersächsisch - passt das zusammen?!" porträtiert die Ausstellung fünf namhafte Schwarze Persönlichkeiten aus Niedersachsen, die ihre individuellen Erfolgsstorys darstellen. Durch ihre Perspektive betrachten wir Widerstände, Hürden und inspirierende Momente der Selbstbehauptung gegen Rassismus und intersektionale Diskriminierungen. Am 7. Mai 2024 fand eine Gesprächsrunde zur Ausstellung mit ausschließlich Schwarzen Personen statt.

Elli Mariyama Manneh (Bloggerin, Aktivistin, Content Creatorin und Coach, die in der Ausstellung porträtiert wurde),

Kalina Magdzinska (Masterstudentin der Nachhaltigkeitswissenschaften an der Leuphana und Ratfrau für Bündnis 90/Die Grünen),

Modou Diedhiou (Gründer des Vereins Schwarze Schafe e.V. und freiberuflicher Trainer für Empowerment und Referent rassismuskritische Bildung) sowie

Yvonne Bödler (Mitglied des Jungen Afrokollektivs (JUA), einer studentischen Initiative an der Leuphana).

Moderiert wurde die Runde von Kira Herff, die ebenfalls an der Leuphana Universität studiert.

Der diesjährige **Diversity-Tag** an der Leuphana war zum Thema „Awareness“. Awareness bezeichnet das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Situationen, in denen die Grenzen anderer Menschen überschritten werden oder wurden.



Neben verschiedenen Veranstaltungen gab es wieder ein Startseitenspecial der Leuphana zum Diversity-Tag am 28. Mai 2024: inklusive drei Beiträge www.leuphana.de/diversity-tag

- **Ausstellung „ANDERSRUMportrait“:**

Mit über 4.200 Portraits – alle von hinten aufgenommen – ist dieses internationale Kunstprojekt weltweit einzigartig. Seit 2010 fotografiert die Künstlerin*, Genderforscherin* und langjährige Leuphana-Dozentin* [Alexa Seewald](#) Menschen andersrum. Jedes der Portraits ist ein individuelles Statement für Vielfalt und gegen Diskriminierung.

An der Leuphana Universität werden nun nie zuvor gezeigte Bilder aus den Jahren 2016-2024 auf einer Länge von 110 Metern in der Mensa der Universität ausgestellt!

Anlässlich der Pride Week wird die* Künstlerin* Alexa Seewald am 27.06.24 um 19 Uhr eine Führung durch die Ausstellung anbieten.

Die Ausstellung (20.06-20.07.) wird finanziell durch das Student*innenparlament, das Gleichstellungsbüro sowie das Studierendenwerk OstNiedersachsen in Lüneburg unterstützt.

TOP 5 Verschiedenes

Keine weiteren Mitteilungen.

gez. Silke Ruwisch
- Vorsitz -

gez. Heike Klemm
- Protokoll -