

## **Positionspapier zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät Bildung im Zeitraum von 04/2020 – 03/2022**

In allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen verpflichtet sich die Fakultät Bildung, Lehr-, Lern-, Arbeits- und Forschungsbedingungen chancengerecht zu gestalten und strukturelle sowie personelle Gleichstellungsstandards umzusetzen. Um eine familienfreundliche, geschlechter- und diversitätsgerechte sowie wertschätzende Hochschulkultur zu schaffen, ist es notwendig, Antidiskriminierung, Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion in die alltäglichen Prozesse der Lehre und der Forschung, des Studiums und der Qualitätssicherung zu integrieren und die spezifischen Verhältnisse zwischen Lehrenden, Studierenden und den verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Fakultät konstruktiv-kritisch zu reflektieren.

Thematisch setzt die Fakultät Bildung sich Schwerpunkte u.a. in den Bereichen Heterogenität, Inklusion und Sprache, die in den kommenden Jahren sowohl inhaltlich in Forschung und Lehre als auch auf der Ebene der strukturellen Rahmenbedingungen gestärkt und verankert werden sollen. Die Fakultät zeichnet sich durch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren aus, das dauerhaft gehalten werden soll. Auch in den kommenden Jahren sollen transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe in Einstellungsverfahren beibehalten und weiter gefördert werden und Querschnittsthemen wie soziale Ungleichheit, Antidiskriminierung, Geschlechter- und Chancengerechtigkeit in der Lehre thematisiert werden. Da sich traditionelle Geschlechterverhältnisse auch in der Berufs- und Studienwahl von Männern und Frauen abbilden, ist die Fakultät derzeit durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden gekennzeichnet. Die Fakultät bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten Maßnahmen umzusetzen, um mehr männliche Studierende für das Lehramtsstudium zu gewinnen.

**Das Dekanat Bildung setzt sich im hier fokussierten Themenfeld während seiner Amtszeit 2020-22 folgenden Schwerpunkt:**

**Förderung einer familienfreundlichen Führungs-, Arbeits-, und Studienkultur fakultäts- und hochschulweit, so dass Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienzeit und damit auch Übernahme von Führungspositionen (z.B. im Dekanat) und ehrenamtlichem Engagement für alle Hochschulangehörigen gleichermaßen ermöglicht und von ihnen erwartet werden kann.**

Die Fakultät Bildung hat außerdem folgende strukturelle Ziele und Maßnahmen im Blick:

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
Die Fakultät setzt auf ein Beibehalten des (Geschlechter-) Gleichgewichts bei der Besetzung von Professuren. Außerdem sollen künftig verstärkt unterrepräsentierte Gruppen wie bspw. Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund in Besetzungsverfahren in	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei der Besetzung von Berufungskommissionen strebt die Fakultät ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (50/50) unter den Kommissionsmitgliedern und innerhalb der Hochschullehrer*innengruppe an.</li> <li>• Die Konstituierung der Berufungskommissionen und Abstimmung aller einer Beurteilung zugrundeliegenden Kriterien erfolgt vor Ablauf der Bewerbungsfrist und damit vor der Ansicht der Bewerbungsunterlagen.</li> <li>• Insbesondere in Berufungsverfahren, wo im Vorfeld (z.B. aufgrund der Fachspezifik) ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erwarten ist, wird - im Sinne einer</li> </ul>	<p>Vorsitzende von Berufungskommissionen und FKR</p> <p>--&gt; Einhaltung überprüft durch zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie durch Schwerbehindertenbeauftragte</p>

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
den Blick genommen werden.	geschlechter- und diversitätssensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren - ein Mitglied der BeKo mit der Aufgabe der aktiven Rekrutierung betraut. <sup>1</sup> Im Ausschreibungstext festgelegte Kriterien sollen im Bewerbungsverfahren nicht geändert werden.	
Die Fakultät bzw. das Dekanat befördern und unterstützen aktiv eine gerechte Beteiligungskultur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Wahlen und der Besetzung von akademischen Gremien bemühen sich die Fakultät bzw. das Dekanat um eine stärkere Adressierung heterogener Gruppen mit dem Ziel einer heterogenen Zusammensetzung (z.B. Geschlechterproporz).</li> </ul>	FKR
Die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit bzw. mit dem Studium wird unterstützt. Persönliche Lebensumstände bzw. Beeinträchtigungen werden in geeigneter Weise berücksichtigt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitssituation für Wissenschaftler*innen bzw. Angestellte der Fakultät in heterogenen Lebenssituationen werden verbessert (Vertragslaufzeiten, Stipendienzeiten, Möglichkeit zu Fortbildungen und Kongressteilnahmen, Arbeitszeit, Telearbeit etc.). Dazu gehört die Sicherstellung familienfreundlicher Sitzungszeiten (bis max. 18 Uhr) in den fakultätsweiten Gremien. Auch Lehrveranstaltungen sollen möglichst nicht nach 18 Uhr terminiert werden.</li> <li>• Einladungen zu Hochschulveranstaltungen beinhalten eine Abfrage des Unterstützungsbedarfs (Kinderbetreuung oder Assistenzbedarf).</li> <li>• Bei Bedarf wird auf Angebote wie das Vorwahlrecht für Studierende mit zeitlichen Restriktionen oder auf die regelmäßig stattfindenden hochschulweiten Informations- und Beratungsveranstaltungen zum Thema „Pflegebedürftige Angehörige“ hingewiesen.</li> </ul>	Fakultätsangehörige mit Führungsverantwortung
Die Fakultät bzw. das Dekanat befördern und unterstützen aktiv eine gerechte Führungskultur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung besuchen einmalig ein Führungskräfte-Training und führen Jahresgespräche mit ihren Mitarbeiter*innen.</li> <li>• Es werden flächendeckend Betreuungsvereinbarungen zwischen Promovend*innen und Betreuer*innen geschlossen (Festschreibung von z.B.</li> </ul>	Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung

<sup>1</sup>

[https://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Richtlinien/Leitfaden\\_Aktive\\_Rekrutierung\\_21112017.pdf](https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Richtlinien/Leitfaden_Aktive_Rekrutierung_21112017.pdf)

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
	<p>Unterstützung beim Eintritt in die Scientific community).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortliche, die Personal auswählen, setzen transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe in Einstellungsverfahren konsequent um.</li> </ul>	<p>Administration Promotionskommission (aktuell Frau Hitz)</p> <p>(Kontrolle/Überprüfung durch Personalservice und Personalrat)</p>
<p>Fakultätsangehörigen werden unabhängig von ihren (z.B. sozialen, religiösen usw.) Merkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen ermöglicht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studierende und Lehrende werden jährlich darüber informiert, dass es Verfahren des Nachteilsausgleiches gibt.</li> </ul>	<p>Studiendekanat/Gleichstellungsbüro</p>
<p>Die Fakultät Bildung setzt auf eine Repräsentanz der heterogenen Gesamtgesellschaft unter ihren Studierenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Text-, Bild- sowie audiovisuelles Marketing-Material wird regelmäßig auf eine diversitätsorientierte Ansprache von Studieninteressierten überprüft und ggf. angepasst.</li> <li>• Geeignete Angehörige unterrepräsentierter Gruppen werden – genau wie alle anderen geeigneten Studieninteressierten – ermutigt, Studiengänge der Fakultät zu wählen (z.B. Orientierungstage). Selbiges gilt für Promovierende und PostDocs.</li> <li>• Um den Anteil männlicher Studierender im Lehramt zu erhöhen, realisiert die Fakultät im Rahmen des Zukunftstags jährlich ein Angebot für Jungen.</li> </ul>	<p>Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</p> <p>Dekanat / Studiendekanat (in Zusammenarbeit mit dem Marketing College/Graduate School)</p> <p>Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</p>
<p>Berücksichtigung eines integrativen Gendering bei der curricularen Weiterentwicklung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fakultät treibt die curriculare Verankerung von Querschnittsthemen (z.B. Inklusion, sprachliche Bildung, soziale Ungleichheit, Antidiskriminierung, Antirassismus, Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit) weiterhin voran.</li> <li>• Bei der Weiterentwicklung der Lehramtsausbildung durch das ZZL-Netzwerk übernehmen die Themen Heterogenität und Inklusion eine tragende Rolle und werden bei der Konzeption eines institutionen- und phasenübergreifenden Netzwerks integrativ berücksichtigt.</li> </ul>	<p>Institute +Fächer/ Studiendekanat / QMR</p> <p>Verantwortung ZZL in Kooperation mit dem Dekanat</p>

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
<p>Geschlechter- und diversitätsbezogene sowie inter- und transdisziplinäre Forschungen werden gefördert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Fakultät führt, wie in der Vergangenheit auch, künftig Forschungsworkshops zu Fragen von Heterogenität, Diversität und Inklusion durch.</li> <li>• Zur Förderung von Forschung und Lehre im Themenfeld Gender und Diversity benötigt die Fakultät weiterhin eine Professur mit entsprechender Denomination bzw. entsprechenden Forschungsschwerpunkten.</li> <li>• Um das Thema Inklusion weiter zu befördern, sollten Anstrengungen unternommen und Verhandlungen mit dem MWK geführt werden, um das Projekt „Inklusive Bildung“ an der Leuphana Universität zu etablieren. Lehramtsstudierende würden von diesem Projekt stark profitieren, da sie hierdurch die unmittelbare Zusammenarbeit mit Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen bereits während des Studiums erlernen und somit auch zusätzliche didaktische Kompetenzen ausbauen könnten.</li> </ul>	<p>Forschungskommission</p> <p>Dekanat</p> <p>Prof. Dr. Angelika Henschel</p>

## Personelle Statistik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation			
	<i>Professuren Stand 01.12.2019</i> <i>Absolvent*innen SoSe 2019</i> <i>Studierende + Promotionsstudierende WiSe 2019/20</i> <i>Promotionen + Habilitationen 4/2018-3/2020</i>			
	Anzahl		%	
	w	m	w	m
Leitungen Dekanate	1	4	20,0	80,0
Professuren* (Regelprofessuren W2/W3)	13	14	48,1	51,9
Professuren auf Zeit**	2	6	25,0	75,0
Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track	4	0	100,0	0,0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	61	36	62,9	37,1
davon wiss. Nachwuchs (FWN oder Akad. Rat a. Z.)	17	8	68,0	32,0
davon befristet beschäftigt	54	24	69,2	30,8
davon drittmittelfinanziert	27	14	65,9	34,1
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	-	-
Habilitationen	1	1	50,0	50,0
Promotionen	26	6	81,3	18,7
Promotionsstudierende	68	26	72,3	27,7
Masterabsolvent*innen	140	23	85,9	14,1
Bachelorabsolvent*innen	184	48	79,3	20,7
Studierende	1.638	492	76,9	23,1
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b>	<i>Stand 1.12.2019</i>			
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	23	2	92	8

\*einschließlich Akademische Räte / Akademische Direktoren, die mit Professoren Aufgaben betraut sind

\*\* temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, wie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren