



Fortschreibung des Positionspapiers zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät Kulturwissenschaften im Zeitraum von 2022 bis 2024

Präambel

Für die Fakultät Kulturwissenschaften sind Fragen von Gender und Diversity in vielfältiger Weise und auf verschiedenen Ebenen von Bedeutung. Der enge Konnex zwischen der Theorienentwicklung in der Gender- und Diversitätsforschung der letzten Dekaden und den gesellschaftlichen Veränderungen zeigt exemplarisch, wie kulturwissenschaftliche Theoriebildung Relevanz und zivilgesellschaftliche Wirksamkeit entwickeln kann. Über den unmittelbaren Bezug der Gender-Studies hinaus lieferte die Gender- und Diversitätsforschung für eine ganze Reihe kulturwissenschaftlicher Paradigmen theoretische Impulse, die für ihre Herausbildung, Institutionalisierung und Weiterentwicklung konstitutiv waren, so etwa wie für die Postcolonial Studies, für die Queer und non-binary Studies, für kulturtheoretische Fragestellungen im Kontext der Inter- und Transkulturalitätsforschung oder für die Intersektionalitätsforschung.

Fragen nach Gender und Diversity werden in der Fakultät systematisch, inhaltlich und diskursanalytisch, methodisch, pädagogisch und institutionell auf verschiedenen Ebenen aufgegriffen:

- *Als kulturwissenschaftlicher Theorieimpuls:* Für die kulturwissenschaftliche Fakultät hat das Querschnittsthema Gender und Diversity eine spezifische Relevanz über den unmittelbaren Bezug der Gender-Studies hinaus.
- *Als thematisches Feld:* In nahezu allen kulturwissenschaftlich relevanten Disziplinen werden Gender und Diversity-Perspektiven aufgegriffen bzw. bestehen eigenständige thematische Subfelder, die wesentlich von diesen Perspektiven geprägt sind. Dabei werden auch Instrumentarien zur kritischen Reflexion vorherrschender Machtstrukturen diskutiert und vermittelt.
- *Als sensibilisierte Pädagogik:* Die Fakultät verschreibt sich einer Gender- und Diversity-sensiblen Lehr-, Arbeits- und Betreuungskultur. Dadurch können Machtasymmetrien in Lehre und Betreuung aktiv reflektiert werden.
- *Als institutionelle Aufgabe:* Die Fakultät setzt eine Gender und Diversity-gerechte Rekrutierungs- und Einstellungspolitik um. Dies gilt in besonderer Weise für Berufungsverfahren als einem entscheidenden Element der Fakultätsentwicklung.

In allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen verpflichtet sich die Fakultät Kulturwissenschaften Lern-, Lehr-, 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, dem Studium und der Qualitätssicherung zu integrieren und dafür geeignete Maßnahmen engagiert voranzutreiben.

Das dezentrale Gleichstellungsteam der Fakultät K fokussiert seine Arbeit im Zeitraum 2022-24 auf **drei verschiedene Handlungsfelder:**

- 1) Rekrutierungs- und Einstellungspolitik,



- 2) Gender und Diversity sensible Lehr-, Arbeits- und Betreuungskultur,
- 3) Sichtbarmachung und Erreichbarkeit.

Die entsprechenden Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit dem Dekanat, den Fakultätsmitgliedern und dem zentralen Gleichstellungsbüro abgestimmt und umgesetzt.

1) Handlungsfeld Rekrutierungs- und Einstellungspolitik

Angesichts eines Anteils von Professorinnen auf Regelprofessuren von ca. 40% (besetzte Regelprofessuren, Stand April 2022) besitzt eine mit Blick auf Gleichstellungsfragen erfolgreiche Berufungspolitik in den kommenden Jahren, insbesondere mit Blick auf W3 und W2-Professuren weiter eine wichtige Bedeutung. Dabei sollen die folgenden Maßnahmen fort- bzw. umgesetzt werden.

Maßnahmen im Rahmen von Berufungen	Zuständigkeit	Status der Maßnahme
<p>Fortsetzung der aktiven Rekrutierungspolitik</p> <p>Weiter sollen - in unveränderter Fortsetzung einer ab Sommersemester 2020 etablierten Maßnahme - geeignete Bewerber*innen vor jeder Ausschreibung einer Professur (vornehmlich W2/W3) identifiziert werden; mindestens 10-15 Bewerber*innen sollen aufgeführt werden, wobei ein besonderes Augenmerk auf die Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen gelegt werden soll. Die Liste liegt zum Zeitpunkt des FKR-Beschlusses zur Ausschreibung im Dekanat zur (vertraulichen) Einsicht vor und wird nicht Gegenstand des FKR-Beschlusses. Auf der Liste aufgeführte Bewerber*innen werden vom Dekanat auf die Ausschreibung hingewiesen. Die Empfehlungen des Papiers „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung als Instrumente zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen“ des Gleichstellungsbüros werden weiter allen Kommissionen zugänglich gemacht und sollen in den Berufungsverfahren berücksichtigt werden.</p>	Vorsitzende von Berufungskommissionen / Dekanat	Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme



<p>Erprobung einer proaktiven und adaptiven Rekrutierungspolitik mit frühzeitiger Einbeziehung der (potenziellen) Berufungskommission</p> <p>Die Fakultät beabsichtigt, die begonnene aktive Rekrutierungspolitik weiter auszubauen und insbesondere auf W2/W3-Verfahren sowie Juniorprofessuren mit Tenure Track zu konzentrieren. Dabei können nach Maßgabe des Fakultätsrates in einem Pilotverfahren die folgenden Schritte erprobt werden:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Zeichnet es sich im Zuge des Sondierungsprozesses des Bewerber*innenfeldes ab, dass nicht ausreichend qualifizierte Bewerber*innen identifiziert werden können, soll die Eingruppierung dementsprechend angepasst werden, z.B. statt W2/W3 zu W1 mit Tenure Track, (dann idealerweise bereits in den ersten sechs Jahren mit Mitarbeiter*inenausstattung besetzt).2. Der Fakultätsrat diskutiert einen Entwurf von Ausschreibungstext und Profilpapier, befürwortet diesen und besetzt die Berufungskommission.3. Nach Bestätigung der Berufungskommission durch das Präsidium kommt diese zu einer konstituierenden Sitzung zusammen, prüft den Ausschreibungstext und erarbeitet und beschließt - auf Grundlage des Fakultätsentwurfes - die finale Liste der Personen, die auf die Ausschreibung hingewiesen werden sollen.4. Das Ergebnis der Prüfung und die Abwägung zur Eingruppierung sowie die Liste der nach Diversitätskriterien auf die Ausschreibung Hinzuweisenden sind transparent zu machen und dem Fakultätsrat vorzulegen.5. Fakultätsrat und Präsidium beschließen den finalen Ausschreibungstext unter Berücksichtigung der Anmerkungen der Berufungskommission. <p>Durch dieses Verfahren wird</p> <ol style="list-style-type: none">a) eine Feedback-Schleife zum Ausschreibungstext	Vorsitzende von Berufungskommissionen / Dekanat	Überarbeitung einer bestehenden Maßnahme
--	---	--



<p>mit den externen Expert*innen der Berufungskommission umgesetzt, um die Profil-Klarheit weiter zu verbessern,</p> <p>b) die frühzeitige Zusammenarbeit der Berufungskommission unmittelbar nach Bestellung durch FKR/Präsidium sichergestellt,</p> <p>c) auf die Expertise der gesamten Berufungskommission - nicht zuletzt der externen Fachvertreter*innen - für die Identifizierung und Gewinnung besonders qualifizierter Bewerber*innen zurückgegriffen.</p> <p>Die Empfehlungen des Papiers „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren und aktive Rekrutierung als Instrumente zur Erhöhung des Anteils an Professorinnen“ des Gleichstellungsbüros werden weiter allen Kommissionsvorsitzenden zugänglich gemacht und sollen in den Berufungsverfahren berücksichtigt werden.</p>		
<p>Erprobung von Open Rank-Ausschreibungen</p> <p>Um als mittelgroße Universität in Niedersachsen im nationalen und internationalen Wettbewerb hochqualifizierte Wissenschaftler*innen mit diversen Profilen anzuwerben und größtmögliche Flexibilität im Verfahren zu gewährleisten, sollten Open Rank-Ausschreibungen für zu besetzende Professuren diskutiert, rechtlich geprüft und erprobt werden.</p> <p>Da analog zu o.g. Procedere mindestens 10-15 geeignete Bewerber*innen aus einem entsprechend größeren Pool zu identifizieren und anzuschreiben wären, ist mit einem größeren Arbeitsaufwand für die Kommission zu rechnen. Insofern sollte eruiert werden für welche Stellenprofil(e) diese Option am ehesten in Betracht kommt.</p> <p>Bei der strategischen Umwandlung von Professuren sind universitäre Anforderungen zu berücksichtigen. Beispielsweise könnte das angedachte Lehrdeputat einer W3-Professur (9 SWS) im Falle einer Juniorprofessur mit Tenure Track W1 in den ersten sechs Jahren durch die Schaffung</p>	Dekanat / FKR / Präsidium / Berufungsmanagement	Erprobung einer neuen Maßnahme



einer Mitarbeiter:innenausstattung abgedeckt werden.		
--	--	--

Allgemeine Maßnahmen im Rahmen von Einstellungen	Zuständigkeit	Status der Maßnahme
<p>Sichtbarmachung und Berücksichtigung familienpolitischer Komponenten in Berufungsverfahren</p> <p>Finale Abstimmung einer Handreichung zu familienpolitischen Komponenten in Berufungsverfahren, die mit den Unterlagen an alle stimmberechtigten und beratenden Mitglieder von Berufungskommissionen verteilt wird und die insbesondere eine ausführliche Definition und Würdigung der Kategorie des „akademischen Alters“ (differenziert nach JP und W2/W3) enthält sowie auf die voraussichtlichen Implikationen der Covid 19-Pandemie für Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen eingeht.</p> <p>Die in Berufungsverfahren zur Verfügung gestellte Synopse soll wie in der Fakultät pilot-artig eingeführt und mittlerweile für die gesamte Universität umgesetzt weiter um gleichstellungsrelevante Aspekte ergänzt werden (z.B. bisherige Dauer der PostDoc-Phase, Elternzeitphasen, Phasen der Pflege v. Angehörigen, Krankheitsphasen), so dass diese in jedem Stadium des Verfahrens von allen Beteiligten leicht abgerufen und für die vergleichende Bewertung der Bewerber*innen nach Eignung, Leistung und Befähigung berücksichtigt werden können.</p> <p>Eine Ausweitung dieser synoptischen Aufarbeitung auf die Besetzung von WiMi-Stellen, insb. auf PostDoc-Stellen soll gegenüber dem Personalservice und den Fachvorgesetzten angeregt werden.</p>	Dekanat / Personalservice/ Berufungsmanagement	Fortsetzung bzw. Erweiterung einer bestehenden Maßnahme
<p>Berücksichtigung von weiteren Diversitätskriterien</p> <p>Die Fakultät prüft, wie weitere Diversitätskriterien – über die Kategorie des Geschlechts hinaus – Eingang insbesondere in die Gleichstellungs- und Diversitätspolitik bei Berufungen und Einstellungen finden können.</p>	Gleichstellungsteam Fakultät K / zentrales Gleichstellungsbüro	Erörterung einer potentiellen Maßnahme (bis März 2024)



2) Handlungsfeld Gender und Diversity sensible Lehr-, Arbeits- und Betreuungskultur

Aus den Gesprächen des diesjährigen Qualitätszirkels Gleichstellung am 22. Februar 2022 zum Thema "Code of Trust" hat sich ergeben, dass weitere Maßnahmen zur Stärkung eines vertrauensvollen Studien- und Arbeitsalltags zwischen allen Statusgruppen erforderlich sind. Zur Umsetzung dieses Zieles einer Vertrauenskultur sollen die folgenden Maßnahmen ergriffen werden.

Maßnahmen Gender und Diversity sensible Lehr-, Arbeits- und Betreuungskultur	Zuständigkeit	Status der Maßnahme
<p>Durchführung des Qualitätszirkels Gleichstellung</p> <p>Im Qualitätszirkel Gleichstellung kommen alle 2 Jahre Studierende, Lehrende, Forschende sowie Mitarbeitende in Technik und Verwaltung zusammen, um mit dem Gleichstellungsteam der Fakultät K und dem zentralen Gleichstellungsbüro über den aktuellen Stand der Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele der Fakultäten zu diskutieren.</p>	Zentrales Gleichstellungsbüro / Gleichstellungsteam Fakultät K	Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme im Frühjahr 2024
<p>Gender und Diversity Zertifikat</p> <p>An der Leuphana Universität Lüneburg haben Studierende die Möglichkeit, im Bachelor und seit dem Sommersemester 2020 auch im Master ein Gender-Diversity-Zertifikat zu erwerben. Die Fakultät unterstützt die Fortführung des Gender-Diversity-Zertifikats durch entsprechende Lehrangebote im Komplementärstudium im Bachelor und im Rahmen der verschiedenen Masterprogramme in den Kulturwissenschaften.</p>	Zentrales Gleichstellungsbüro / Lehrende der Fakultät K	Fortsetzung einer bestehenden Maßnahme
<p>Erörterung bestehender und potentieller bewusstenfördernder Maßnahmen zu einer Gender und Diversity sensiblen Lehr-, Arbeits- und Betreuungskultur</p> <p>Die existierenden Maßnahmen (Diversity-Tag, Gender-Diversity-Zertifikat, Qualitätszirkel etc.) sollen etwa per anonymer Umfragen bei den unterschiedlichen Statusgruppen (Studierende, Mitarbeiter*innen und Professor*innen) auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Darüber hinaus werden weitere Maßnahmen, wie etwa regelmäßige, interaktive Diversity Trainings bzw. Workshops</p>	Gleichstellungsteam Fakultät K / Zentrales Gleichstellungsbüro	Erörterung bestehender und potentieller Maßnahmen bis März 2024



im nationalen und internationalen Vergleich mit anderen Hochschulen auf ihre Anwendbarkeit für die Leuphana hin untersucht.		
---	--	--

3) Handlungsfeld Sichtbarmachung und Erreichbarkeit

Maßnahmen Sichtbarmachung und Erreichbarkeit	Zuständigkeit	Status der Maßnahme
<p>Aktualisierung der Website Gleichstellung auf der Homepage der Fakultät K</p> <p>Verlinkung zum zentralen Gleichstellungsbüro, persönliche Vorstellung, Ansprache und Kontaktinformation zum Gleichstellungsteam der Fakultät K.</p> <p>Einrichtung einer E-Mail-Adresse für Gleichstellungsbelange der Fakultät K für nicht vertrauliche, insbesondere organisatorische Belange, auf die alle Mitglieder des Gleichstellungsteams zugreifen können sowie die Nachfolger*innen.</p>	Gleichstellungsteam Fakultät K / Universitätskommunikation	Überarbeitung einer bestehenden Maßnahme im WS 2022/23
<p>Erörterung von Maßnahmen zur Sichtbarmachung gender- und diversitätsbezogener Lehre für die Studierenden</p> <p>Die Fakultät verpflichtet sich weiterhin gender- und diversitätsbezogene Lehre für die Studierenden in Mystudy und auf der Webseite der Fakultät besser sichtbar zu machen, wie es bereits über das Gender-Diversity-Zertifikat geschieht. Darüber hinaus sollen weitere Möglichkeiten erörtert werden. Insbesondere inwiefern Lehrenden ermöglicht wird, ihre LV als gender und diversitätsbezogene Lehre auszuweisen.</p>	Gleichstellungsteam Fakultät K / mystudy / Lehrende der Fakultät K / Universitätskommunikation	Erörterung bestehender und potentieller Maßnahmen bis SS 2023



Anhang: Studierenden- und Personalübersicht

a) Studierendenübersicht (Stand Wintersemester 2021/22)

Abschluss	Studienprogramm	Studierende Gesamt	Stud. divers	Stud. k. A.	Studierende weiblich	Frauenanteil in %	Frauenanteil % Gesamt
Bachelor	Digital Media	168	0	0	111	66,1	70,1
	Kulturwissenschaften	863	1	0	663	76,8	
	Politikwissenschaft	234	0	1	113	48,3	
Master	Culture a. Organization	53	0	1	46	86,8	73,2
	Kritik der Gegenwart	48	1	2	34	70,8	
	Medien und Digitale Kulturen	37	0	0	27	73,0	
	Kulturwissenschaften	107	0	2	76	71,0	
	Theorie u. Gesch. d. Moderne	16	0	0	8	50,0	
Austausch - / Incomingstudierende		30	1	0	23	76,7	76,7
Promotion		122	0	0	74	60,7	60,7
Gesamt		1678	3	6	1175	70,0	

b) Personalübersicht (Stand 01.04.2022)

Beschäftigte der Fakultät	Gesamt	davon divers	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal -gesamt-	15	0	13	86,7
wissenschaftliches Personal-gesamt-	80	1	39	48,8
Gesamt	95	1	52	54,7
wissenschaftliches Personal				
wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	51	1	29	56,9
davon wissenschaftlicher Nachwuchs	30	0	16	53,3
Professuren				
Professuren	29	0	10	34,5
davon Regelprofessuren*	15	0	6	40,0
davon Juniorprofessuren	2	0	1	50,0
davon Professuren auf Zeit**	12	0	3	25,0

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

** temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, wie **hauptberufliche** Gastprofessuren und Vertretungsprofessuren