

Positionspapier zur Förderung von Gleichstellung und Diversität in der Fakultät Bildung im Zeitraum von 04/2022 – 09/2024

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.

Das Dekanat und die Fakultät Bildung setzen sich im hier fokussierten Themenfeld während der Amtszeit 2022-24 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 können.

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 den Blick genommen werden.	- Bei der Besetzung von Berufungskommissionen strebt die Fakultät ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (50/50) unter den Kommissionsmitgliedern und innerhalb der Hochschullehrer*innengruppe an. - Zur Unterstützung der Vorsitzenden und der Berufungskommissionen werden im Vorfeld der 1. Sitzung Informationsmaterialien zum Thema Unconscious Bias zur Verfügung gestellt. In der 1. Sitzung wird die Thematik in einem eigenen Tagesordnungspunkt behandelt, um die Kommissionen für eine entsprechende Bewerber*innenauswahl zu sensibilisieren. - Insbesondere in Berufungsverfahren, in denen im Vorfeld (z.B. aufgrund der Fachspezifik) ein	Vorsitzende von Berufungskommissionen und FKR --> Einhaltung überprüft durch zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie durch Schwerbehinderten-beauftragte

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
	unausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erwarten ist, wird - im Sinne einer geschlechter- und diversitätssensiblen Ausgestaltung von Berufungsverfahren - ein Mitglied der BeKo mit der Aufgabe der aktiven Rekrutierung betraut. ¹ Im Ausschreibungstext festgelegte Kriterien sollen im Bewerbungsverfahren nicht geändert werden.	
Die Fakultät bzw. das Dekanat befördern und unterstützen aktiv eine gerechte Beteiligungskultur.	Bei der Besetzung von akademischen Gremien und bei Wahlen bemühen sich die Fakultät bzw. das Dekanat gemäß § 16 Abs. 5 und 6 NHG um eine stärkere Adressierung heterogener Gruppen mit dem Ziel einer heterogenen Zusammensetzung (z.B. Geschlechterproporz).	FKR
Die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit Berufstätigkeit bzw. mit dem Studium wird unterstützt. Persönliche Lebensumstände bzw. Beeinträchtigungen werden in geeigneter Weise berücksichtigt.	- Die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeitssituation für Wissenschaftler*innen bzw. Angestellte der Fakultät in heterogenen Lebenssituationen werden verbessert (z. B. 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. - Einladungen zu Hochschulveranstaltungen beinhalten eine Abfrage des Unterstützungsbedarfs (Kinderbetreuung oder Assistenzbedarf). - 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.	Fakultätsangehörige mit Führungsverantwortung
Die Fakultät bzw. das Dekanat befördern eine Führungskultur, die Diskriminierung aktiv entgegenwirkt und	- Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung besuchen einmalig ein Führungskräfte- und führen Jahresgespräche mit ihren Mitarbeiter*innen. - Für neuberufene Professor*innen werden Onboarding-Materialien („Willkommens-	Mitarbeiter*innen mit Führungsverantwortung Fakultätsgeschäftsführung /

¹

https://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Richtlinien/Leitfaden_Aktive_Rekrutierung_21112017.pdf

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
sensibilisiert für Hierarchisierung	Package“) erstellt, die besonders auch Informationen berücksichtigen, die aus Gleichstellungsperspektive relevant sind.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
Fakultätsmitgliedern werden unabhängig von ihren z.B. sozialen, religiösen usw. Merkmalen die gleichen Chancen auf erfolgreichen Zugang und Partizipation gewährt.	Studierende und Lehrende werden einmal pro Semester via Rundmail darüber informiert, dass es Verfahren des Nachteilsausgleiches gibt.	Studiendekanat/ Gleichstellungsbüro
Die Fakultät Bildung setzt auf eine Repräsentanz der heterogenen Gesamtgesellschaft unter ihren Studierenden.	- Text-, Bild-, audiovisuelles Marketing-Material sowie der Außenauftritt der Fakultät als Ganzes wird regelmäßig auf eine diversitätsorientierte Ansprache von Studieninteressierten überprüft und ggf. angepasst. - 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. - Um den Anteil männlicher Studierender im Lehramt zu erhöhen, realisiert die Fakultät im Rahmen des Zukunftstags jährlich ein Angebot für Jungen.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Dekanat
Berücksichtigung eines integrativen Gendering bei der curricularen Weiterentwicklung	- Die Fakultät unterstützt proaktiv die curriculare Verankerung von Querschnittsthemen (z.B. Inklusion, sprachliche Bildung, soziale Ungleichheit, Antidiskriminierung, Antirassismus, Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit) und setzt neue Akzente. - 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.	Institute +Fächer/ Studiendekanat / QMR Verantwortung ZZL in Kooperation mit dem Dekanat
Geschlechter- und diversitätsbezogene sowie inter- und transdisziplinäre	Die Fakultät führt, wie in der Vergangenheit auch, künftig Forschungswshops zu Fragen von Heterogenität, Diversität und Inklusion durch.	Forschungskommission/Dekanat

Kontext / Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeit
Forschungen werden gefördert.	• In Bezug auf Wissenschaftskommunikation achtet die Fakultät darauf, die Themen Gender, Diversität etc. ausreichend zu berücksichtigen. Die Fakultät wirkt daraufhin, dass die Institute dies immer ausreichend reflektieren und auf der Website berücksichtigen. • Zur Förderung von Forschung und Lehre im Themenfeld Gender hält die Fakultät weiterhin eine Professur mit entsprechender Denomination bzw. entsprechenden Forschungsschwerpunkten für notwendig.	Dekanat

Personelle Statistik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Aktuelle Situation <i>Professuren Stand 01.04.2022</i> <i>Studierende + Promotionsstudierende WiSe 2021/2022</i> <i>Promotionen + Habilitationen 4/2020-3/2022</i> <i>Absolvent*innen BA/ MA Σ SoSe 2020 + WiSe 2020/21</i>			
	Anzahl		%	
	w	m	w	m
Leitungen Dekanate	2	3	40,0	60,0
Professuren* (Regelprofessuren W2/W3)	15	15	50,0	50,0
Professuren auf Zeit**	1	0	12,5	87,5
Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track	4	0	100,0	0,0
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	83	41	66,9	33,1
davon wiss. Nachwuchs (FWN oder Akad. Rat a. Z.)	24	10	70,6	29,4
davon befristet beschäftigt	24	10	70,6	29,4
Nachwuchsgruppenleitungen	0	0	-	-
Habilitationen	1	1	50,0	50,0
Promotionen	18	12	54,0	46,0
Absolvent*innen Master	164	40	78,6	21,4
Absolvent*innen Bachelor	180	53	77,3	22,7
Promotionsstudierende	77	26	74,8	25,2
Masterstudierende	635	191	76,9	33,1
Bachelorstudierende	1.044	333	75,8	24,2
Studierende	1.773	554	76,2	23,8
Nichtwissenschaftliches Personal	<i>Stand 01.04.2022</i>			
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	24	3	88,9	11,1

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

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