

## Gleichstellungskonzept der Universität Flensburg

gemäß § 3 der Bund-Länder-Vereinbarung  
über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder  
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen  
vom 10. März 2008

## Gliederung

1. Kurzdarstellung
  - 1.1 Die Universität Flensburg
  - 1.2 Gleichstellungskonzept
  - 1.3 Teilnahme am Professorinnenprogramm
2. Profil der Universität Flensburg
  - 2.1 Studienprofil
  - 2.2 Forschungsprofil
  - 2.3. Stellenstruktur (vgl. Anhang 1, Tabelle 1 und 5)
  - 2.4 Die Studierenden – Anteile von Frauen (vgl. Anhang 1, Tabelle 3 und Tabelle 4)
  - 2.5 Organisationsstruktur
3. Strukturelle Voraussetzungen: Defizite der Universität und Handlungsspielräume für Gleichstellung
4. Gleichstellung: Bisher Erreichtes und offene Probleme
  - 4.1 Wichtigste Maßnahmen
  - 4.2 Bestandsaufnahme
    - 4.2.1 Frauen auf Professuren und Stellen im wissenschaftlichen und künstlerischen Dienst (vgl. Anhang 1, Tabelle 1)
    - 4.2.2 Habilitationen, Promotionen, Doktorandinnen und Doktoranden (vgl. Anhang 1, Tabelle 2)
    - 4.2.3 Technisch-administratives Personal (vgl. Anhang 1, Tabelle 5)
    - 4.2.4 Studierende (vgl. Anhang 1, Tabellen 3 und 4)
    - 4.2.5 Zu Frauen- und Genderstudien
  - 4.3 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie
    - 4.3.1 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
    - 4.3.2 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft
5. Allgemeine Ressourcen und Handlungsbedarf für Gleichstellung
  - 5.1 Ressourcen
  - 5.2 Handlungsbedarf
    - 5.2.1 Hoher Handlungsbedarf
    - 5.2.2 Weiterer Bedarf
    - 5.2.3 Sicherung des Erreichten
  - 5.3 Maßnahmen für die Felder mit hohem Handlungsbedarf
    - 5.3.1 Anteil von Frauen in Professuren/Juniorprofessuren erhöhen
    - 5.3.2 Anzahl von Doktorandinnen und Promotionen durch Frauen erhöhen
    - 5.3.3 Vereinbarkeit von Studium und Familie sichern
    - 5.3.4 Frauen- und Genderstudien vor allem in der Lehramtsausbildung stärken
6. Professuren, Verwendung der Mittel
  - Professuren
  - Verwendung der Mittel

Literatur

Anhang 1: Tabellen

Anhang 2: Textanlagen

## **1. Kurzdarstellung**

### **1.1 Die Universität Flensburg**

Die Universität Flensburg hat zurzeit fast 4 200 Studierende, davon etwa 2/3 Studentinnen. Sie ist hervorgegangen aus einer Pädagogischen Hochschule. Sie bildet als einzige in Schleswig-Holstein für die Lehrämter der Primarstufe und der Sekundarstufe 1 sowie für die Sonderschulen und Beruflichen Schulen aus. Außerdem hat die Universität einen Studiengang Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung sowie Studiengänge für Kulturwissenschaften, für Management und für Energie-/Umwelt. Mehrere Studiengänge werden in Kooperation mit der dänischen Syddansk Universitet durchgeführt. Bis auf einen Studiengang sind alle in die neue Studienstruktur überführt worden (Stand 2008).

Die nächste Periode für die Zielvereinbarung zwischen Land und Universität umfasst die Jahre 2009 bis 2013. Hierzu erarbeitet die Universität derzeit einen Hochschulentwicklungsplan. Ein Bestandteil davon ist der Plan zur Weiterentwicklung der Gleichstellung. Das hier vorgelegte Gleichstellungskonzept entspricht diesem Plan.

Die Universität Flensburg ist seit Jahren die am schwächsten ausgestattete Universität in Norddeutschland. Das zuständige Ministerium hat jedoch eine deutliche Aufstockung der finanziellen Zuwendungen ab 2009 in Aussicht gestellt

Im Jahr 2005 hatten Frauen 20 % der 55 besetzten Professuren und drei der sechs Juniorprofessuren inne. Von den aus dem Haushalt der Universität finanzierten Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist etwa die Hälfte mit Frauen besetzt. Die Universität liegt/lag in Bezug auf Gleichstellungserfolge in der Wissenschaft damit in der Spitzengruppe (auch im Verhältnis zu vergleichbaren Universitäten).

Die Universität Flensburg verfügt über ein eigens vom Land mit Sachmitteln ausgestattetes „Zentrum für Genderforschung“. Frauen- und Gender-Studien sind in mehreren Studiengängen feste curriculare Bestandteile.

### **1.2 Gleichstellungskonzept**

Das Gleichstellungskonzept der Universität Flensburg geht davon aus, dass in folgenden Feldern besonderer Handlungsbedarf besteht und daher bis Ende 2013 insbesondere folgende Ziele verfolgt werden:

- (1) den Anteil von Frauen in Professuren: den Anteil von Frauen in Professuren (ohne Juniorprofessuren) auf deutlich über 20 % erhöhen; Anteil von Frauen in Juniorprofessuren erhöhen;
- (2) die Anzahl von DoktorandInnen insgesamt erhöhen, den Anteil von Promotionen durch Frauen auf die Hälfte anheben;
- (3) die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft in der Regelstudienzeit sichern;
- (4) Frauen- und Gender-Studien insbesondere in den Studiengängen stärken, die zu Lehramtsabschlüssen führen.

### 1.3 Teilnahme am Professorinnenprogramm

Die Universität wird 2 Wiederbesetzungen von W2-/W3-Professuren vorziehen, wenn sie damit jeweils die Erstberufung einer Wissenschaftlerin verbinden kann, und diese sowie eine Regelberufung als Erstberufung einer Frau für das Professorinnenprogramm beantragen.

Die aus der Teilnahme am Professorinnenprogramm frei werdenden Mittel sollen die Erreichung der ersten beiden der oben genannten Ziele in folgender Weise unterstützen:

- (1) Professionelle Suche nach geeigneten Bewerberinnen für die in den nächsten Jahren durch den Generationenwechsel vermehrt frei werdenden Professuren und für die Juniorprofessuren (Head Hunting);
- (2) Aufbau eines strukturierten Doktorandinnen-Programms in Verbindung mit einem Forschungsschwerpunkt der Universität.
- (3) Stärkung von Frauen- und Genderstudien vor allem in der Lehramtsausbildung durch ein dafür strukturiertes Colloquium.

Die genannten Ziele gehen aus dem Profil der Universität Flensburg, den strukturellen Voraussetzungen, den Handlungsspielräumen und dem Ist-Stand bzw. bisher Erreichten in Bezug auf Gleichstellung hervor.

## 2. Profil der Universität Flensburg

### 2.1 Studienprofil

Die Universität Flensburg ist aus einer Pädagogischen Hochschule hervorgegangen. Sie ist jetzt die einzige in Schleswig-Holstein, die für die Lehrämter Grund- und Hauptschule, Realschule, Sonderschule und Berufsbildende Gewerbliche Schulen (Metall- und Elektrotechnik) und im grundständigen Studiengang Erziehungswissenschaft ausbildet. Im Zuge der Umwandlung zur Universität kamen Management-Studiengänge, Studiengänge mit der Verknüpfung Energie/Umwelt und Management, gesundheitsbildende Studiengänge und ein Studiengang für Kultur- und Sprachmittler/innen dazu. Alle Management-Studiengänge sowie die kulturwissenschaftlichen Studiengänge „European Studies“ und „Kultur, Sprache und Medialität“ (bisher „Kultur- und Sprachmittler“) finden in Kooperation mit der Universität von Süddänemark (Syddansk Universitet) statt. Die Studiengänge „Energie und Umweltmanagement“ und „Lehramt an beruflichen Schulen/Berufsbildung“ werden als konsekutive Master-Studiengänge zu Bachelor-Studiengängen der Fachhochschule Flensburg durchgeführt. Die Universität Flensburg hat während der Umwandlung zur Universität einen nicht konsekutiven Aufbau-Studiengang für nachhaltige Entwicklung im Energiebereich, insbesondere in der südlichen Hemisphäre, eingeführt.

Der Studiengang Erziehungswissenschaft - mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung/Weiterbildung - wird zum WS 2009/10 auf die neue Studienstruktur umgestellt. Alle anderen Studiengänge sind umgestellt. Die bisherigen Lehramtsstudiengänge für die Primarstufe und die Sekundarstufe 1 gliedern sich jetzt in einen polyvalenten BA-Studiengang „Vermittlungswissenschaften“ und konsekutive MA-Lehramtsstudiengänge. Die Ausbildung für das Lehramt an Sonderschulen erfolgt gesondert zweistufig. Die Umstellung erfolgte bereits zum WS 2005/06. Auf den Studiengang „Vermittlungswissenschaften“ bauen zusätzlich zwei konsekutive MA-Studiengänge auf: „Prävention und Gesundheitsförderung“ und „Kultur, Sprache und Medialität“.

## 2.2 Forschungsprofil

Das Forschungsprofil der Universität Flensburg konzentriert sich analog zum Studienprofil auf Bildungs- und Vermittlungsforschung, einschließlich jeweiliger fachdidaktischer Forschung, sowie auf die Forschung in Managementwissenschaften, Energie- und Umweltfragen und Kulturwissenschaften. Die Forschung in einem Teil der Managementwissenschaften, in Energie und Umweltfragen, in den Kulturwissenschaften und in der Berufsbildung war von Anfang an international ausgerichtet. (Zu den Einschränkungen der Forschungsmöglichkeiten siehe 2.3 und 3.)

Noch an der damaligen Pädagogischen Hochschule wurde durch die Landesregierung eine Frauen-Forschungsstelle gegründet. Sie arbeitet heute als „Zentrum für Genderforschung“<sup>1</sup>. Das Zentrum erhält direkt vom Land eigene Sachmittel. Es ist seit 2005 profiliert durch die Verknüpfung der Genderforschung mit Forschung zur Interkulturalität. Diese zukunftssträchtige Verknüpfung ist in den bildungswissenschaftlichen Disziplinen noch außerordentlich selten und gehört zu den Alleinstellungsmerkmalen der Universität Flensburg.

## 2.3. Stellenstruktur (vgl. Anhang 1, Tabelle 1 und 5)

Die Universität hat zur Zeit 55 C2- bis C4- bzw. W2- und W3-**Professuren** besetzt. Aus der Zeit als pädagogische Hochschule besteht noch ein Überhang an Stellen **von Lehrkräften für besondere Aufgaben** und **Abgeordneten Lehrkräften** mit entsprechenden Laufbahnregelungen. Stellen für **den wissenschaftlichen Nachwuchs** waren vom Land auch für neue Bereiche zunächst nicht vorgesehen, wurden aber im Zuge von Berufungsverhandlungen nach und nach zur Verfügung gestellt. Die Universität selbst hat in den letzten Jahren frei werdende bislang unbefristet besetzte Planstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (für Promotionen, bzw. Juniorprofessuren) zur Verfügung gestellt.

Die Stellenausstattung im Bereich des **technisch-administrativen Personals** und in der Hochschulbibliothek wird den Anforderungen an eine moderne Hochschule nicht gerecht. Für die Zunahme neuer Aufgaben durch die Hochschulreformen (z. B. neue Steuerungsinstrumente, neue Studienstruktur) konnten nicht genügend weitere Stellen (z. B. Qualitätsmanagement) geschaffen werden. Außerdem fehlen Servicestellen in den Instituten.

## 2.4 Die Studierenden - Anteile von Frauen (vgl. Anhang 1, Tabelle 3 und Tabelle 4)

Der weitaus bedeutendste Teil der Studierenden ist in die Studiengänge für die Lehramter mit dem Abschluss Staatsexamen (letzter Abschlusstermin Frühjahr 2009) und den BA-Studiengang Vermittlungswissenschaften eingeschrieben. Die Nachfrage nach Lehrkräften in den all-gemeinbildenden Schulen wird mittelfristig voraussichtlich abnehmen. Die Universität Flensburg kann dem sehr gut durch die Polyvalenz ihres Studiengangs „Vermittlungswissenschaften“ und die darauf aufbauenden alternativen MA-Studiengänge begegnen.

Der Frauenanteil unter den Studierenden ist, insbesondere wegen der starken Orientierung der Universität auf Erziehungs- und Vermittlungswissenschaften, mit etwa 2/3 relativ hoch. Er schwankt aber von Fach(-didaktik) zu Fach(-didaktik) zwischen 0 und 99 % (vgl. Tabelle 4).

## 2.5 Organisationsstruktur

Die Universität Flensburg wurde bisher von einem Rektorat geleitet. Mit der Novellierung des schleswig-holsteinischen Hochschulgesetzes 2007 wurde die Präsidialverfassung eingeführt. Die Universität war bisher in „Departments“ gegliedert. Diese haben hochschulgesetzlich keinen Rechtsstatus. Sie fassen aber die zahlreichen kleinen Institute zu sinnvollen Orientierungs- und

<sup>1</sup> siehe <http://www.uni-flensburg.de/einrichtungen/zentren/zentrum-fuer-genderforschung-zgf/>

Serviceeinheiten zusammen. Dennoch sind bisher alle gesetzlichen Leitungsfunktionen und Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung zentralisiert. Mit der veränderten Hochschulgesetzgebung wurde der Universität Flensburg die Gliederung in Fachbereiche möglich. Voraussichtlich noch 2008 werden Fachbereiche und damit auch Dekanate eingerichtet.

### **3. Strukturelle Voraussetzungen: Defizite der Universität und Handlungsspielräume für Gleichstellung**

Vergleicht man die Mittelausstattung der Universität Flensburg mit vergleichbaren Hochschulen in Norddeutschland unter Zuhilfenahme des Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleiches (AKL-2004) der HIS GmbH, so zeigen sich hier erhebliche Unterschiede bzw. Defizite. Wenn man die Universität Flensburg nach dem AKL in zwei Fächergruppen unterteilt: „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ und „Sprach- und Kulturwissenschaften“ (als nahe liegende Fächergruppe für die Vermittlungswissenschaften und Lehramtsfächer), dann bedürfte die Universität Flensburg bei der derzeitigen Studierendenzahl von etwa 4200 Studierenden (gemessen als Studienplatzäquivalente) Mittel in Höhe von 19,55 Millionen €. Tatsächlich hatte die Universität Flensburg im Jahr 2007 13,52 Millionen € (Landeszuschuss) zur Verfügung, also ca. 6 Millionen € weniger als vergleichbare Hochschulen.

Aufgrund der unzureichenden Finanzausstattung war die Universität Flensburg in den vergangenen Jahren nur unzureichend in der Lage, die überkommenen Personalstrukturen der Pädagogischen Hochschule (s.o.) zugunsten einer hinreichenden personellen Basis zur Erfüllung des universitären Anspruches forschungsfähiger Einheiten zu verändern. Die vorhandenen Spielräume wurden jedoch vor allem in Berufungsverfahren genutzt und die Erfolge der Universität im Bereich der Einwerbung von Drittmitteln resultieren insbesondere aus diesen Bereichen.

Weil die Universität Flensburg die einzige in Schleswig-Holstein ist, die für die Lehrämter der Primarstufe und der Sekundarstufe 1 sowie für Sonderschulen und Berufliche (technisch-gewerbliche) Schulen ausbildet, muss sie für diese Schularten alle Fächer und die dazugehörigen Fachdidaktiken vorhalten, auch wenn einzelne Fachdisziplinen sehr wenig Studierende haben und insgesamt der Bedarf an Lehrkräftenachwuchs abnehmen wird.

An der Universität Flensburg existiert eine Vielzahl von Fächern, die mit nur einer Professur vertreten sind (in den Lehramtsfächern alleine 12) und deren wissenschaftlicher Dienst nach wie vor aus „Lehrkräften für besondere Aufgaben“ besteht. Eine Umwandlung letzterer Stellen in Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist kaum möglich, weil sonst zu wenig Lehrkapazität durch hauptamtliches Personal vorhanden wäre. Dadurch besteht ein zusätzliches Risiko von Ungleichgewichten zwischen den Instituten in bezug auf die Chancen zur Forschung und damit auch zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Angesichts ihrer Ausstattungsmängel kann die Universität Flensburg für die Studiengänge, die zur Lehramtsausbildung hinführen, oft nur das Mindestlehrangebot sicherstellen. Ein breites Angebotsspektrum kann sie auch für die anderen Studiengänge nicht gewährleisten.

Die Universität Flensburg muss aus diesen Gründen derzeit noch bei jeder Maßnahme darauf achten, dass sie den absolut notwendigen Grundbestand nicht gefährdet. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung. Als erfolgreich und besonders nachhaltig haben sich Maßnahmen bewährt, die unmittelbar nicht nur Gleichstellung fördern, sondern auch evident Verbesserungen in anderen Problemfeldern mit sich bringen.

Aber die Universität Flensburg wird die erwarteten Spielräume einer verbesserten Finanzausstattung ab dem Jahr 2009 insbesondere für eine Stärkung des wissenschaftlichen Mittelbaus einsetzen. Über dabei ohnehin weiter verfolgte Gleichstellungsziele hinaus bestünde aus Mitteln des Professorinnenprogramme die Chance, diesen Bemühungen einen weiteren Schub zu verleihen und damit auch die Nachhaltigkeit der Maßnahmen zu bewirken.

## 4. Gleichstellung: Bisher Erreichtes und offene Probleme

### 4.1 Wichtigste Maßnahmen

Trotz der oben dargelegten stark eingeeengten Handlungsspielräume hat die Universität Flensburg einige Gleichstellungserfolge erreichen können. So wurden vom Senat folgende Satzungen verabschiedet:

**Frauenförderplan** (dieser wurde 2005 aktualisiert, vgl. Anhang 2).

Er ist der einzige Hochschulfrauenförderplan in Schleswig-Holstein, der für den Fall des Abbaus von Stellen/Professuren besondere Maßnahmen vorsieht.

**Frauenförderungsrichtlinien** (ebenfalls 2005 aktualisiert, vgl. Anhang 2).

Sie enthalten als einzige der Hochschulen von Schleswig-Holstein besondere Regelungen für das technisch-administrative Personal, insbesondere zur Personalentwicklung.

**Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung** (2006 dem AGG angepasst, vgl. Anhang 2).

Sie stellt explizit auch Studierende und Gasthörerinnen und Doktorandinnen ohne Beschäftigungsverhältnis mit der Universität bzw. ohne Einschreibung unter Schutz. Die Universität musste sich in ihrem Zuständigkeitsbereich während der Amtszeit ihrer Frauenbeauftragten, jetzt Gleichstellungsbeauftragten (Dez. 1992 bis Mai 2008) mit keinem Fall sexueller Nötigung oder einem schwerwiegenderem Fall auseinandersetzen. Die Zusammenarbeit mit universitätsexternen Stellen (z. B. Staatsanwaltschaft, Polizei) ist über die Gleichstellungsbeauftragte gewährleistet.

In das **Qualitätsmanagement** der Universität ist **Gleichstellung** in zweierlei Weise integriert:

- (1) Die bereits für das Jahr 2001 eingeführte **indikatorgesteuerte Mittelverteilung (IMV)** sah von Anfang an einen festen Prozentsatz der Mittel (zunächst 5 %, jetzt 10 % des zu verteilenden Volumens) für Erfolge in der Gleichstellung in zwei Bereichen vor: Promotionen und Habilitationen von Frauen einerseits und Berufungen von Frauen und Besetzungen von Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Frauen andererseits. Bisher wurde diese Mittel auf der Basis von 3-Jahres-Durchschnitten verteilt. Ab 2008 werden 7,5 % der Mittel, die über die indikatorgesteuerte Mittelverteilung in Bezug auf Berufungen verteilt werden, jährlich direkt an die an den Berufungsausschüssen beteiligten Fachbereiche verteilt, wenn auf die jeweiligen Professuren Wissenschaftlerinnen neu berufen werden.
- (2) Das **Land** hat ab Haushaltsjahr 2007 die **Mittelzuweisung** an seine Hochschulen zu einem (allerdings sehr kleinen) Teil abhängig gemacht vom Anteil von Frauen bei Berufungen und Promotionen in den Vorjahren. Die Universität Flensburg hat 2007 davon profitiert.

Die Universität Flensburg konnte von Anfang an von den Hochschulsonderprogrammen (**HSP II und III**) und vom Hochschul- und Wissenschaftsprogramm - Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft - (**HWP**) profitieren. Aus Mitteln der HSP wurde vorwiegend über Werkverträge Frauen- und Geschlechterforschung in den Phasen der Niederschrift zur Veröffentlichung gefördert. Aus Mitteln des HWP wurden über Beschäftigungsverhältnisse nach BAT in Disziplinen, in denen der Frauenanteil in Professuren sehr gering ist, Frauen für Promotionsvorhaben (4 von 6 abgeschlossen) und Habilitationsvorhaben (2 von 3 der Geförderten inzwischen in Professuren) gefördert. Nach Beendigung des HWP infolge der Föderalismus-Reform hat das Land Schleswig-Holstein im Gegensatz zu vielen anderen Bundesländern kein analoges Landesprogramm aufgelegt.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** der Universität Flensburg nimmt teil an allen personalrelevanten Maßnahmen, z. B. Berufungen, Einstellungen, Beförderungen, Abordnungen, Versetzungen

und anderem. Dies galt/gilt auch für Beschäftigungsverhältnisse aus Mitteln Dritter. Die stetige Präsenz der Gleichstellungsbeauftragten bewirkt in der kleinen Universität Flensburg nicht nur eine hohe Transparenz bzgl. der geltenden Kriterien und des anzuwendenden Rechtes, sondern macht sich auch in der deutlichen Zunahme von Frauen in Professuren (von unter 10 % auf 20 % im Jahr 2005), bei Stellen und Beschäftigungsverhältnissen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und bei den höherwertigen Stellen im Bereich des technisch-administrativen Personals bemerkbar. Nur bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Dienst konnte wegen des zeitlichen Vorsprungs für Regelbeförderungen und Regelaufstiege noch keine Ausgewogenheit hergestellt werden (siehe Anhang 1, Tabelle 1 und 5).

## 4.2 Bestandsaufnahme

### 4.2.1 Frauen auf Professuren und Stellen im wissenschaftlichen und künstlerischen Dienst (vgl. Anhang 1, Tabelle 1)

Die zweite Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS) weist der Universität Flensburg für die Entwicklung der Anteile beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und bei Professuren Plätze in den Spitzengruppen zu.<sup>2</sup> Dabei hat das CEWS aber nur den Zeitraum von 2000 bis 2005 betrachtet. Bei den Professuren ließ sich der Stand von immerhin 20 % (2005) bis zur Jahreswende 2007/08 nicht halten. Das Gleichstellungskonzept sieht daher entsprechende Maßnahmen vor (siehe Abschnitt 5.3.1).

Die Universität Flensburg hat trotz ihres Mangels an Ressourcen keine „Wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Studienabschluss“ eingeführt, sondern beschäftigt beim wissenschaftlichen Nachwuchs nur wissenschaftliche MitarbeiterInnen. Dadurch hat sie in Bezug auf ein lebensunterhaltssicherndes Einkommen und die Ausschöpfung von Zeiten von Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz beim wissenschaftlichen Nachwuchs die Gefahr eines Geschlechter-Bias gebannt. Daran hält sie für Beschäftigungsverhältnisse aus dem Grundhaushalt weiterhin fest.

### 4.2.2 Habilitationen, Promotionen, Doktorandinnen und Doktoranden (vgl. Anhang 2, Tabelle 2)

An der Universität Flensburg haben sich von 2000 bis 2007 insgesamt elf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler habilitiert, davon vier Frauen. Ein Vergleich mit anderen Hochschulen oder gar zwischen Fächern kann angesichts der geringen Fallzahl nicht gezogen werden. Die Universität Flensburg weist Habilitationen als wesentliche Voraussetzung für Professuren allerdings keinen vorrangigen Stellenwert mehr zu.

Bzgl. der Doktorandinnen weist das o. g. Gleichstellungsranking des CEWS der Universität Flensburg einen Platz in der Schlussgruppe zu<sup>3</sup>. Bei den Promovierenden betrug der Frauenanteil im Frühjahr 2007 noch 52,9 %<sup>4</sup>, bei den erfolgreichen Disputationen in den Jahren 2003 bis 2007 nur noch 37,10 % (vgl. Anhang 1, Tabelle 2). Eine relevante Steigerung ließ sich bis zur Jahreswende 2007/8 nicht beobachten. Durch eine Befragung unter den Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Flensburg im Jahr 2007 wurde folgendes festgestellt: In der Sicherung des Lebensunterhaltes sind die Doktorandinnen im Schnitt etwas schlechter gestellt als die Doktoranden, sie sind noch geringer eingebunden in und vernetzt mit fachlich-wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen und sie lassen mehrheitlich einen stärkeren Druck auf Probleme

<sup>2</sup> Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung = cews.publik.no 10, S. 53/71 und 59/77 ([http://www.cews.org/cews/files/447/de/cews\\_ranking2007\\_WEB.pdf](http://www.cews.org/cews/files/447/de/cews_ranking2007_WEB.pdf))

<sup>3</sup> Ebenda, S. 49

<sup>4</sup> Vgl. Kneer, Ursula (2008): Promovieren in Flensburg –(k)ein Problem? Ergebnisse der Befragung von Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Flensburg im April/Mai 2007 (unveröffentlicht), S. 5



konzentrierten Habitus gegenüber Wissenschaft und Forschung erkennen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf.

#### **4.2.3 Technisch-administratives Personal** (vgl. Anhang 1, Tabelle 5)

Im technisch-administrativen Personal der Universität Flensburg gibt es nur eine Frau unter den Beamten. Aber bei den neuen Stabstellen (BAT IIa/Ib bzw. TV-L 13 und 13Ü) ist ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen fast hergestellt (vgl. Anhang 1, Tabelle 5).

Darüber hinaus hat die Universität Flensburg ihre Hoheit über die Stellenpläne dazu genutzt, fast alle den Lebensunterhalt nicht sichernde Beschäftigungsverhältnisse von Schreibkräften mit nur der Hälfte der regulären Arbeitszeit (ehemals BAT VII/2) in höherwertige Stellen umzuwandeln. Sie ergreift gemäß ihrer Frauenförderungsrichtlinien weitere geschlechtergerechte Personalentwicklungsmaßnahmen; sie hat u. a. seit der Einrichtung von sog. „Qualifizierungslehrgängen“ durch das Land gezielt weiblichen Angehörigen des Personals die Teilnahme ermöglicht und ihnen damit die Chance zu einem weiteren beruflichen Fortkommen im öffentlichen Dienst eröffnet. Die Universität selbst verfügt bisher noch nicht über die nötigen Ressourcen, um das berufliche Fortkommen ihrer Mitarbeiterinnen aus den typischen Sekretariatspositionen in höherwertige Verwaltungspositionen systematisch zu fördern. Aber mit der Laufzeit der neuen Zielvereinbarung 2009 - 2013 wird dies dank einer deutlich verbesserten Ressourcenausstattung möglich und, da mit der neuen Fachbereichsgliederung entsprechend höherwertige Stellen entstehen werden, auch nötig sein.

#### **4.2.4 Studierende** (vgl. Anhang 1, Tabellen 3 und 4)

Die Universität Flensburg bemüht sich vorrangig um Ausgewogenheit bei denjenigen Fächern und Disziplinen, bei denen der Frauenanteil gering ist, und bei denen nach Studienabschluss die Berufs- und Einkommensaussichten gut sind, also bei den technisch-naturwissenschaftlichen Fächern und Disziplinen. Sie wird für die Fächer mit sehr hohem Frauenanteil vorläufig nicht gezielt um Studenten werben. Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in den technisch-naturwissenschaftlichen Fachdidaktiken sind Beratungsgespräche in den Schulen, regelmäßige Kontakte zur Arbeitsverwaltung und die Teilnahme am „Girls Day“. Trotzdem halten sich die Frauenanteile in den Studiengängen und Fachdidaktiken relativ konstant<sup>5</sup> (siehe aber 4.2.5).

Im Studiengang SESAM studieren Personen aus der südlichen Hemisphäre. Die Universität Flensburg wählt nach Feststellung der Erfüllung der formalen Kriterien unter den Bewerbern aus, lässt aber alle Bewerberinnen zu, weil Frauen eine hohe strategische Bedeutung für nachhaltig wirksame Entwicklungsprozesse haben. Dies wird weiter fortgesetzt.

Bei den managementwissenschaftlichen Studiengängen der Universität Flensburg fällt der Frauenanteil vom Übergang vom BA in den MA nicht ab, sondern nimmt tendenziell eher zu. Für die anderen konsekutiven MA-Studiengänge der Universität kann noch keine Aussage getroffen werden. Eine Vorhersage aufgrund der Frauenquoten in den in der Bundesrepublik existierenden MA-Studiengängen kann nicht getroffen werden, da die bisher bekannten Daten nur zu einem geringen Teil auf konsekutiven MA-Studiengängen basieren.

---

<sup>5</sup> Das 2. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS ordnet bzgl. Ausgewogenheit der Anteile von Frauen und Männern unter den Studierenden in den einzelnen Fächern die Universität Flensburg der Schlussgruppe zu - wie u. a. alle baden-württembergischen Pädagogischen Hochschulen! (Vgl. ebenda S. 66)

## 4.2.5 Zu Frauen- und Genderstudien

Frauen- und Gender-Studien sind in den Studiengängen, in denen entsprechend profilierte WissenschaftlerInnen als Lehrende tätig sind, Bestandteil der Curricula (z. B. Bachelor International Management). Aber eine curriculare Einbindung von Frauen- und Genderstudien in allen Fächern, insbesondere in allen Fachdidaktiken ist nicht möglich, da es nicht genügend entsprechend ausgewiesenes Lehrpersonal gibt. Aus diesem Grund war auch eine Integration in ein zentrales Pflichtmodul im Studiengang „Vermittlungswissenschaften“ noch nicht möglich.

Die Universität hat sich aber verbindlich vorgenommen, bei den Studierenden insbesondere der Lehramter die Sensibilisierung für Prozesse des Doing-Gender systematisch zu stärken. Von 1994/5 bis 2006/7 fand in jedem Wintersemester eine sog. „Frauenhochschulwoche“ statt. Alle Lehrenden wurden gebeten, in dieser Woche für ihre „normalen“ Lehrveranstaltungen die Behandlung eines Themas der Frauen- und Genderstudien ihrer Disziplin oder ihres Faches vorzusehen. Die Teilnahme war freiwillig; die Themen wurden gesammelt hochschulöffentlich bekanntgegeben. Jährlich wurden jeweils ca. 40 Lehrveranstaltungen gemeldet.

Der Zentrale Frauenausschuss der Universität plant nun, die Kompetenz für Frauen- und Genderstudien in ihrem Lehrkörper weiter zu verstärken. Er erstellt derzeit eine Handreichung (vgl. Anhang 2) und baut eine Beispielsammlung auf. Dies soll verknüpft werden mit einem wissenschaftlichen Colloquium zu Frauen- und Genderstudien in den Studiengängen (siehe 5.3.4).

## 4.3 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium und Familie

### 4.3.1 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Die Universität Flensburg unterstützt die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie durch die Bereitstellung von maximal freier Zeitgestaltung (Verfügbarkeit über die eigene Zeit). Es erfolgt keine Zuteilung von Zeiten, in denen Lehre verbindlich abzuhalten wäre. Die Universität kann trotzdem für jedes Semester die Lehrveranstaltungsplanung schon frühzeitig und mit Stabilitätsgarantie erstellen. Dadurch gibt sie ihren hauptamtlich Lehrenden ein hohes Maß an Planungssicherheit und Zeitsouveränität. Dies trägt auch dazu bei, dass double-career-Probleme abgemildert werden, die sich an der Universität Flensburg aus Mangel an Ressourcen nicht durch besondere Mittel oder Stellen lösen lassen.

Doktorandinnen und Doktoranden können, sofern eingeschrieben, Kinder vom 2. Lebensjahr bis zur Schulreife in der Kindertagesstätte des Studentenwerks Schleswig-Holstein betreuen lassen. Andere Beschäftigte können bei freien Plätzen auch davon Gebrauch machen. Das Studentenwerk Schleswig-Holstein beantragt derzeit Projektmittel, um für die Kinder von Beschäftigten beider Flensburger Hochschulen zusätzliche Betreuungskapazitäten zu schaffen.

### 4.3.2 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft

Gemäß der Sozialerhebungen des deutschen Studentenwerkes aus verschiedenen Jahrgängen haben ca. 6,5 bis 7 % aller Studierenden ein Kind oder Kinder. Legt man diese Angaben um auf die Universität Flensburg mit knapp 4200 Studierenden und berücksichtigt den hohen Frauenanteil unter den Studierenden, so ergibt sich, dass an der Universität Flensburg mit großer Wahrscheinlichkeit etwa 280 bis 300 Studierende Kinder haben.

Das Studium in der neuen Studienstruktur Bachelor/Master erfordert deutlich mehr Präsenz an der Hochschule als das Studium für andere Abschlüsse. Zwar lassen sich die Präsenzplichten in dem einen oder anderen Fall lockern. Auch hat das zuständige Ministerium zugesagt, auf mehr Möglichkeiten zum regulären Teilzeitstudium zu achten.

Aber die bestehenden Angebote an Kinderbetreuung reichen nicht mehr aus. Insbesondere für Nachmittags- und Abendstunden besteht ein hoher Bedarf an Betreuungsangeboten für alle Altersgruppen von Kindern studierender Eltern. Das Studentenwerk Schleswig-Holstein kann die Öffnungszeiten derzeit nicht ausdehnen. Elterninitiativen lassen sich auf Dauer nur sichern durch eine professionelle Unterstützung (Stelle), weil den studierenden Eltern sonst die Zeit nicht reicht. Die Universität kann diese Unterstützung derzeit nicht stellen.

Der Universität Flensburg ist aus ihrer Studienberatung bekannt, dass etliche studieninteressierte Frauen mit Kindern angesichts der befürchteten Belastungen in der neuen Studienstruktur das Studium erst gar nicht anfangen.

## **5. Allgemeine Ressourcen und Handlungsbedarf für Gleichstellung**

### **5.1 Ressourcen**

Die Universität Flensburg wird in diesem Jahr die neue Zielvereinbarung mit der Landesregierung Schleswig-Holsteins für die Jahre 2009 bis 2013 abschließen. Hierzu erarbeitet die Universität derzeit einen Hochschulentwicklungsplan. Ein Bestandteil davon ist der Gleichstellungsplan. Das Gleichstellungskonzept entspricht der Gleichstellungsplanung.

Um in der Laufzeit der nächsten Zielvereinbarung sichtbare Erfolge erzielen zu können, reicht die derzeitige Ausstattung der Universität Flensburg nicht aus. Aber das zuständige Ministerium hat im April 2008 vor dem Landtag für 2009 und Folgejahre eine deutliche Aufstockung der jährlichen Finanzzuweisungen in Aussicht gestellt. Damit können gravierende strukturelle Defizite abgebaut und unterstützend Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden.

### **5.2 Handlungsbedarf**

#### **5.2.1 Hoher Handlungsbedarf**

In folgenden Bereichen besteht hoher Handlungsbedarf:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in Professuren/Juniorprofessuren,
- Erhöhung der Anzahl der Doktorand/innen insgesamt, Erhöhung des Anteils von Doktorandinnen und des Anteils von Promotionen durch Frauen,
- Gewährleistung eines familienfreundlichen Studiums in der Regelstudienzeit,
- Stärkung von Frauen- und Gender-Studien vor allem in der Ausbildung für die Lehrämter.

#### **5.2.2 Weiterer Bedarf**

Weiterer Handlungsbedarf besteht in folgenden Bereichen:

- Fortsetzung der geschlechtergerechten Personalentwicklung beim technisch-administrativen Personal:  
Die Universität Flensburg wird die zu erwartende deutliche Erweiterung ihrer Ressourcen auch dazu nutzen, die internen Dienstleistungen durch technisch-administratives Personal zu verbessern. Hierzu sollen u. a. mit höherwertigen Stellen ausgestattete Fachbereichsverwaltungen gehören. Die Universität wird die Verbesserung ihrer Stellenstruktur verknüpfen mit gezielter geschlechtergerechter Personalentwicklung gemäß ih-

rer Frauenförderungsrichtlinien. Die Evaluation der Personalentwicklung wird in Zweijahresabständen durch eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Personalabteilung, zuständigem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen, wie sie bisher für Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung erfolgt ist.

- Erhöhung des Anteils von Studentinnen in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern: Die Universität wird ihre bisherigen Anstrengungen weiter fortsetzen. Sie wird Sorge dafür tragen, dass ihre Lehramts-Studierenden, d. h. die zukünftigen Lehrkräfte, diesbezüglich Problembewusstsein und Änderungspotenziale entwickeln können (siehe 5.3.4).

### 5.2.3 Sicherung des Erreichten

Die Universität Flensburg wird den Bestand in folgenden Bereichen wie bisher aus eigener Kraft sichern können:

- ✓ Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern bei der Besetzung von Stellen und bei Beschäftigungsverhältnissen für den wissenschaftlichen Nachwuchs,
- ✓ Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern bei der Besetzung von Stellen des höheren Dienstes beim technisch-administrativen Personal,
- ✓ Verknüpfung von Genderforschung mit Forschung zur Interkulturalität,
- ✓ Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie durch Zeitsouveränität
- ✓ Schutzmaßnahmen vor sexueller Diskriminierung und Belästigung.

## 5.3 Maßnahmen für die Felder mit hohem Handlungsbedarf

### 5.3.1 Anteil von Frauen in Professuren/Juniorprofessuren erhöhen

Auch und weil der Anteil von Frauen in Professuren in der Universität von einem guten Stand (20 %) wieder gesunken ist, gehört es zum dringenden Handlungsbedarf der nächsten Zeit, mehr Professuren mit Frauen besetzen zu können.

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Wissenschaft vom 13. Juli 2007 sowie fast alle Sachverständigenbeiträge zur Anhörung zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ am 18.02.2008 durch den Bildungsausschuss des Deutschen Bundestags legen großen Wert darauf, dass eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Professuren angesichts des Generationenwechsels möglich und dringend nötig ist, und dass Maßnahmen mit entsprechender Durchschlagkraft erforderlich sind.<sup>6</sup> Dieses soll auch für die Universität Flensburg Leitlinie sein.

Daher werden einerseits starke und direkt spürbare finanzielle Anreize über die indikatorgesteuerte Mittelverteilung geschaffen (vgl. Abschnitt 4.1). Andererseits sollen die Fachbereiche (und Berufungsausschüsse) in die Lage versetzt werden, aktiv und professionell nach geeigneten Bewerberinnen in allen dafür in Frage kommenden Institutionen und Arbeitsbereichen suchen und sie ansprechen zu lassen (Head Hunting)<sup>7</sup>. Ein Teil der durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm frei werdenden Mittel sollen dazu dienen, entsprechende professionelle Recherchen und Kontaktnahmen zu finanzieren. Um dabei ordnungsgemäße Berufungsverfahren

<sup>6</sup> Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken, S. 36/37, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18.02.2008), Anhörungsdrucksachen 16(18) 314 a – h, Berlin

<sup>7</sup> Wissenschaftsrat (13.07.2007): siehe oben, S. 27

ren zu gewährleisten, sollen die Fachbereiche die entsprechenden Mittel nur auf Antrag beim Präsidium erhalten.

Mit der jährlichen Rechenschaftslegung über Neuberufungen von Frauen gegenüber dem Land ist die Erfolgskontrolle der Maßnahmen sichergestellt.

### 5.3.2 Anzahl von Doktorandinnen und Promotionen durch Frauen erhöhen

Die Universität Flensburg wird mit dem in Aussicht gestellten verbesserten Etat weitere Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs schaffen und damit die Basis für Nachwuchsförderung verbessern. Eine abschätzbare Gewähr für Erfolge bei der Nachwuchsförderung bieten Graduierten- bzw. Promotionskollegs, -schulen und -zentren und die Beteiligung des Nachwuchses an gemeinsamen, am besten fächerübergreifenden Forschungszusammenhängen.<sup>8</sup>

Zur speziellen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wird die Universität gesondert Stellen für Doktorandinnen ausschreiben, um die sich die Institute bewerben können. Dabei sollen folgende Bedingungen gelten:

- Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollen nur solchen Instituten/Professuren zugeordnet sein, die sich aktiv an fachübergreifenden Projekten eines der Forschungsschwerpunkte der Universität beteiligen bzw. diese vorantreiben. Dabei bieten sich Forschungsvorhaben der Bildungsforschung besonders an: Die Universität unterhält zur Zeit ein DoktorandInnen-Kolleg mithilfe von Drittmitteln zum Thema „Verantwortliche Hochschule“ und eine Forschungswerkstatt zu Methoden der empirischen Bildungsforschung und bündelt derzeit weitere Forschungen zu Bildungs- und Erziehungsfragen.
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollen in diesen Projekten mitarbeiten.
- Die Stellen werden für 3 Jahre und bei positiver Evaluierung für maximal 3 weitere Jahre vergeben. Die Besetzung der Stellen erfolgt aus den durch das Professorinnenprogramm frei werdenden Mitteln; die Universität übernimmt nach Ende dieser Finanzierung diese Beschäftigungsverhältnisse. bis zum Ende ihrer
- Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sollen sich an der Einwerbung von Drittmitteln beteiligen, um weitere Folgeprojekte und damit die weiter fächerübergreifende Forschung und zugleich Nachwuchsförderung zu ermöglichen.

Die Doktorandinnen des Programms sollen speziell auf den Bedarf abgestimmte Fort- und Weiterbildungsangebote erhalten. Obligatorisch für alle sollen diejenigen Probleme bearbeitet werden, die die Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Universität eruiert hat (vgl. Abschnitt 4.2.2), bzw. wie sie aus anderen Graduierten-Befragungen bekannt sind. An diesem Teil des Programms sollen alle Doktorandinnen teilnehmen, die im Rahmen dieses Forschungsschwerpunktes promovieren wollen. Dieser Teil muss professoral geleitet werden, soll aber durch eine entsprechende Infrastruktur ( z. B. Personalmittel ) unterstützt werden. Die Kosten für diesen Programmteil sollen aus den durch das Professorinnenprogramm frei werdenden Mitteln getragen werden.

Der Erfolg der in diesem Abschnitt genannten Maßnahmen wird sich nicht isoliert messen lassen. Auch wird eine Bewertung der genannten Maßnahmen vor 2010 nicht sinnvoll sein. Aber mit der jährlichen Rechenschaftslegung über Promotionen gegenüber dem Land ist das Monitoring auf jeden Fall gesichert.

<sup>8</sup> Als Maßnahmen zur Nachwuchsförderung außerhalb von Fort- und Weiterbildung werden auch Mentoring-Programme empfohlen. Die Universität Flensburg ist zu klein, um ein fachliches Mentoring außerhalb der unmittelbaren Betreuung sicherstellen zu können. Ein externes Mentoring aufzubauen und zu halten wäre zu kostspielig, abgesehen von mangelnden Möglichkeiten der Erfolgskontrolle.

### 5.3.3 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft sichern

Ziel ist die Erweiterung der Betreuungszeiten in den Nachmittags- und Abendstunden. Die Universität Flensburg ist dazu über ihre Gleichstellungsbeauftragte im Gespräch mit dem Gleichstellungsausschuss und dem Jugendhilfeausschuss der Stadt Flensburg, mit dem Studentenwerk von Schleswig-Holstein und der Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ des „Lokalbündnisses für Familie“.

Die Stadt Flensburg und das Studentenwerk Schleswig-Holstein können zu einer Kooperation der in Bezug auf eine Erweiterung der Betreuung und zur teilweisen Finanzierung gewonnen werden, wenn es der Universität Flensburg gelingt, für kontinuierlich fließende Sponsorenmittel zu sorgen. In Anknüpfung an die Initiative des Zentrums für Hochschulsport will die Universität professionell Sponsorenmittel für die Erweiterung von Betreuungszeiten und die Schaffung von deutlich mehr Betreuungsmöglichkeiten für Kleinstkinder bis hin zu schulpflichtigen Kindern von Studierenden einwerben. Die erforderliche Professionalität ist zwar im Personal der Universität vorhanden, müsste aber mit entsprechender Ausstattung mit Sachmitteln und Entlastung von anderen Aufgaben gestärkt werden. Die räumliche Ausstattung kann vom Studentenwerk Schleswig-Holstein gestellt werden.

### 5.3.3 Frauen- und Genderstudien vor allem in der Lehramtsausbildung stärken

Die Lehramtsstudiengänge bilden einen wichtigen Ansatzpunkt, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts im Bildungsprozess nachhaltig abzubauen. Ziel muss es daher sein, insbesondere in den zu den Lehramtsabschlüssen führenden Studiengängen Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung für alle Studierenden einzubringen, damit die zukünftigen Lehrkräfte sich mit diesem Thema auf solider Wissensgrundlage in ihrem späteren Beruf auseinandersetzen können. Das erfordert eine entsprechende Qualifizierung der Lehrenden. Diese kann jedoch nicht erzwungen werden. Um eine breite Akzeptanz zu erzielen, sollen folgende zwei Maßnahmen verbunden werden:

Der Frauenausschuss der Universität erarbeitet derzeit eine Handreichung, die eine Darlegung wichtiger Prinzipien der Frauen- und Genderforschung enthält und auf der Basis von best practice-Beispielen aus verschiedenen Fächern deren Umsetzung in der Hochschullehre aufzeigt (vgl. Anhang 2). Die Handreichung wird allen Hochschulangehörigen, Lehrbeauftragten und GastdozentInnen zugänglich gemacht. Komplementär zur Handreichung wird eine Beispielsammlung aufgebaut und der Hochschulöffentlichkeit ebenfalls zur Verfügung gestellt.

Die Mehrzahl der Lehrenden der Universität Flensburg, die in Frauen- und Genderforschung ausgewiesen sind, wären bereit, das oben genannte Ziel dadurch zu unterstützen, dass sie ein Colloquium in der Universität aufbauen, in dem das wissenschaftliche Wissen darüber systematisch weiterentwickelt und in der Universität verbreitet wird. Dieses Colloquium dient sowohl der fachlichen Reflexion und Weiterentwicklung des spezifischen Wissenskorpus innerhalb des Kollegiums als auch der Verbreiterung und Auseinandersetzung mit der Thematik. Ein solcher strukturell abgesicherter Reflexionsrahmen ermöglicht es, innerhalb der Universität einen Vermittlungs- und Verständigungsprozess darüber herzustellen, welche Rolle Gendersensibilität und ein hohes Bewusstsein für Gendergerechtigkeit in den Lehrämtern und anderen Bildungsberufen spielt und was dazu in der Ausbildung für diese Berufe erforderlich ist. Die fachliche Fundierung und Qualität dieses Colloquiums wird durch die Mitwirkung von externen WissenschaftlerInnen erhöht, die in der schulbezogenen Genderforschung besonders ausgewiesen sind. Mit einem Teil der durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm frei werdenden Mittel soll ein solches strukturiertes Colloquium durchgeführt werden.

Die Universität wird in Zwei-Jahres-Abständen überprüfen, inwieweit, sofern noch nicht fest in Modulen verankert, Frauen- und Gender-Studien realisiert werden und wie weit sie bei der jeweiligen Reakkreditierung in einen Studiengang integriert werden können.

## 6. Professuren, Verwendung von Mitteln

### 6.1 Professuren

Die Universität Flensburg beabsichtigt, folgende Professuren vorgezogen zu besetzen, wenn sich die Besetzung durch die Erstberufung einer Wissenschaftlerin realisieren lässt und die Zustimmung der Landesregierung vorliegt:

#### (1) W3-Professur „Mathematik“

Die Lehre über den Erwerb von Rechen- und Mathematik-Kompetenzen gehört zu den Kernaufgaben der Universität Flensburg. Insbesondere die empirische Forschung zu allen Fachdidaktiken gehört zum Profil der Universität. Die Forschung zur Didaktik der Mathematik hat dabei nochmals ein besonderes Gewicht.

Der derzeitige Stelleninhaber (C3-Professur) scheidet am 31.03.2011 aus Altersgründen aus. Die Professur soll unmittelbar nach positiver Entscheidung über den Antrag zum Professorinnenprogramm ausgeschrieben werden.

#### (2) W3-Professur „Soziologie mit dem Schwerpunkt empirische Bildungsforschung“

Die Widmung ergibt sich aus der zentralen Forschungsgebiete der Universität Flensburg, der Bildungsforschung, und aus dem hohen Bedarf an soziologischer Lehre für die Vermittlungswissenschaften, die Lehramtsausbildung und die Erziehungswissenschaft.

Der derzeitige Stelleninhaber (C3-Professur) scheidet am 31.03. 2011 aus Altersgründen aus. Die Professur soll unmittelbar nach positiver Entscheidung über den Antrag zum Professorinnenprogramm ausgeschrieben werden.

Die Universität Flensburg hat ab dem 01.01.2008 bereits 8 Professuren für eine Regelberufung ausgeschrieben und wird in den kommenden Jahren im Schnitt jeweils 3 Professuren ausschreiben. Bei positiver Entscheidung über den Antrag zum Professorinnenprogramm und wenn dazu die Zustimmung der Landesregierung vorliegt, wird die Universität Flensburg die Aufnahme der ersten dieser Professuren, auf die eine Wissenschaftlerin berufen werden kann, in das Professorinnenprogramm beantragen.

### 6.2 Verwendung der Mittel

Für die durch Förderung einer Regelberufung im Rahmen des Professorinnenprogramm frei werdenden Mittel legt die Universität Flensburg eine auf jeweils ein Jahr bezogene Kalkulation von 150.000 € zugrunde (vgl. Übersicht auf der Folgeseite).

Zudem ist das (auch finanzielle) Engagement der Universität gesichert bei:

- den Mitteln für die Berufung von Wissenschaftlerinnen aus der IMV
- der Suche nach Sponsorenmittel zum Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder der Studierenden
- der Erstellung einer Handreichung und einer Beispielsammlung zur Stärkung von Frauen- und Genderstudien vor allem in der Ausbildung für die Lehrämter.

Wird die in Aussicht gestellte Erhöhung des Grundhaushaltes der Universität ab 2009 verwirklicht, so wird sich die Universität Flensburg darüber hinaus engagieren bei der Ausstattung

- des strukturierten Doktorandinnen-Programms,
- des Colloquiums für die Stärkung von Gender Studien v.a. in der Lehramtsausbildung.

Die Mittel für die beantragten Vorziehbeförderungen sind gebunden durch die Personalkosten für die Professorin, 1 Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, 0,5-Stelle für eine administrative Mitarbeiterin sowie eine angemessene Sachmittelausstattung.





**Literatur**

Center of Excellence Women and Science (CEWS) (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung (= cews.publik.no 10, S. 53/71 und 59/77)

Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (18.02.2008), Anhörungsdrucksachen 16(18) 314 a – h, Berlin

HIS GmbH (AKL-2004): Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich norddeutscher Universitäten

Kneer, Ursula (2008): Promovieren in Flensburg –(k)ein Problem? Ergebnisse der Befragung von Doktorandinnen und Doktoranden der Universität Flensburg im April/Mai 2007 (unveröffentlicht)

Wissenschaftsrat (13.07.2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Saarbrücken