



# Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2008-2013

und

## Fortschreibung 2014-2018

zur Antragstellung im Rahmen des Professorinnen-Programms II  
des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung  
von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung

### Inhalt

0. Vorbemerkung
1. Die Universität Flensburg
  - 1.1 Profil
  - 1.2 Organisation
  - 1.3 Gleichstellung
2. Handlungsfelder
3. Evaluation der Gleichstellungsarbeit 2008-2013
  - 3.1 Rahmenbedingungen
  - 3.2 Gleichstellungsziele 2008-2013
  - 3.3 Entwicklungen 2008-2013
    - 3.3.1 Handlungsfeld Hochschulsteuerung
    - 3.3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
      - 3.3.2.1 Personal nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen
      - 3.3.2.2 Nachwuchsförderung
    - 3.3.3 Handlungsfeld Lehre und Studium
    - 3.3.4 Handlungsfeld Forschung
    - 3.3.5 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben
    - 3.3.6 Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit
  - 3.4 Bewertung des Erreichten sowie aktuelle Stärken und Schwächen
4. Gleichstellungsziele 2014-2018
5. Zielgrößen - prioritäre Maßnahmen - Steuerung
6. Angestrebte Förderung aus Mitteln des dem Professorinnen-Programm II
7. Anhang (CD-ROM)

Flensburg, im März 2014

Der Hochschulsenat

Der Präsident

Die Gleichstellungsbeauftragte

## **0. Vorbemerkung**

Die Universität Flensburg war im ersten Durchgang des Professorinnen-Programms insofern erfolgreich, als sie auf Basis des positiv begutachteten Gleichstellungskonzepts 2008-2013 eine Förderzusage dem Grunde nach erhalten hat. Allerdings wurde in der Folge keine Förderung beantragt, da innerhalb der Antragsfrist keine Frau erstberufen werden konnte.

## **1. Die Universität Flensburg**

Die Universität Flensburg ist die nördlichste Universität Deutschlands und mit 4.828 Studierenden<sup>1</sup> und aktuell<sup>2</sup> 393 Beschäftigten eine der kleinen Universitäten. Hervorgegangen aus einer Pädagogischen Hochschule, weist die Universität auch 2014 noch einen deutlichen Schwerpunkt im bildungswissenschaftlichen Bereich auf.

### **1.1 Profil**

Als einzige Universität in Schleswig-Holstein bildet die Universität Flensburg auf Basis des polyvalenten B.A. „Bildungswissenschaften“ auf Master-Ebene (Master of Education – M.Ed.) für das Lehramt an Grundschulen, für das Lehramt an Realschulen (auslaufend) sowie seit WiSe 2013/14 für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen (Sekundarstufe I) aus; hinzu kommen das Lehramt für Sonderschulen (künftig „Lehramt Sonderpädagogik“) und das Lehramt an beruflichen Schulen mit Schwerpunkt Technik. Als einzige Ausbildungsstätte für diese Lehrämter in Schleswig-Holstein muss die Universität für alle Fächer der jeweiligen Schularten ausreichende Lehrangebote einschließlich der zugehörigen Fachdidaktiken vorhalten. Da die Universität im Vergleich mit den anderen Universitäten des Landes finanziell knapp ausgestattet ist, sind mehrere Fächer in Flensburg bislang mit nur einer Professur vertreten. Allerdings ist im Zuge der Erweiterung des Studienangebots auf die Sekundarstufe II für eine Reihe von Fächern ein personeller Aufwuchs vorgesehen.

Weitere Schwerpunkte der Universität Flensburg in Lehre und Forschung liegen im gesellschafts-, wirtschafts- und gesundheitswissenschaftlichen Bereich, insbesondere auf dem Feld des International Management, der European Studies sowie im Bereich der Energie- und Umweltforschung; mehrere Studienangebote werden seit über zwei Jahrzehnten erfolgreich in Kooperation mit der *Syddansk Universitet* an den Standorten Flensburg und Sonderborg durchgeführt. Im Juni 2014 wird die Universität Flensburg zur „Europa-Universität Flensburg“ umbenannt; in diesem Kontext wird die Ausweitung des Studienangebots sowie eine Intensivierung und Erweiterung ihrer internationalen Kooperationen angestrebt.

### **1.2 Organisation**

2007 führte die Universität Flensburg die Präsidialverfassung ein. Nachdem sich die angestrebte Einrichtung von Fachbereichen und Dekanaten als nicht realisierbar erwiesen hat, verzichtete die Universität 2012 dauerhaft auf die Gliederung in Fachbereiche; gemäß § 18 Abs. 2 Satz 3 HSG verbleiben die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Dekanate beim Präsidium und die des Konvents beim Senat. Unterhalb dieser nunmehr aus Präsidium und Senat bestehenden Leitungsebene gliedert sich die Universität in nach fachlichen Gesichtspunkten kollegial geleitete Institute und Zentren. Auf der Verwaltungsebene ist die Universität in vier Abteilungen gegliedert: I Gebäudemanagement und Infrastruktur; II Finanzen; III Akademische und Studentische Angelegenheiten; IV Personal.

### **1.3 Gleichstellung**

Gemäß § 27 Abs. 1 HSG beschäftigt die Universität Flensburg eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (100%), diese wird von einer Mitarbeiterin (50%) im Gleichstellungsbüro und bis

---

<sup>1</sup> Incl. Promotionsstudierende, Stand 15.11.2013

<sup>2</sup> Stichtag 31.12.2013

zu zwei nebenamtlichen Stellvertreterinnen unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragte berät gemäß § 3 Abs. 5 HSG Präsidium und Senat in allen Fragen der Gleichstellung und der Förderung der Familiengerechtigkeit; die strategische Planung der Gleichstellungsarbeit erfolgt in enger Abstimmung mit Präsidium und Senat im Zentralen Gleichstellungsausschuss. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen begleiten *alle* Personalmaßnahmen der Universität, insbesondere Berufungsverfahren, Zwischenevaluationen und Evaluationen von Juniorprofessor\*innen sowie *alle* Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen und technisch-administrativen Bereich. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Senats und zu allen Gremien wie ein Mitglied zu laden; sie hat in allen Gremien Rede- und Antragsrecht. Sie ist fachlich weisungsfrei und kann von allen Universitätsangehörigen ohne Beachtung des Dienstwegs aufgesucht werden.

## 2. Handlungsfelder<sup>3</sup>

Die Evaluation der Gleichstellungsarbeit der Universität Flensburg erfolgt in Orientierung an folgenden Handlungsfeldern:

**Hochschulsteuerung** (*Leitbild und Profilbildung; Ziel- und Leistungsvereinbarungen, staatliche Mittelvergabe; institutionelle und strukturelle Verankerung, interne Mittelvergabe, Nachhaltigkeit; Hochschulleitung und Selbstverwaltung; Leitungs- und Führungspositionen; Kennzahlen; Monitoring, Qualitätsmanagement, Evaluation*)

**Personalentwicklung und Nachwuchsförderung** (*Professor\*innen, Mittelbau, wissenschaftlicher Nachwuchs; technisches und administratives Personal*)

**Lehre und Studium** (*Geschlechterrelationen; Studienwahl; Lehrinhalte; Hochschuldidaktik; Berufseinstiegsförderung*)

**Forschung** (*Beteiligung an Forschungsprojekten; Drittmittel*)

**Vereinbarkeit von Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben** (*Arbeitszeitmodelle, Arbeitsorganisation; Studium; Kinderbetreuungsangebote*)

**Öffentlichkeitsarbeit** (*Repräsentation; Sprache*)

## 3. Evaluation der Gleichstellungsarbeit 2008-2013

### 3.1 Rahmenbedingungen

Bei der Beurteilung der Gleichstellungsarbeit 2008-2013 ist zu berücksichtigen, dass die Universität Flensburg im Berichtszeitraum einen dreifachen Wechsel des Präsidenten / der Präsidentin verkraften musste.<sup>4</sup> Parallel unterzog sich die Universität gleich mehrfach tiefgreifenden Reformprozessen: In Reaktion auf eine 2010 erfolgte Begutachtung durch das Wissenschaftsministerium Schleswig-Holstein und die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen wurden die Lehramts-Studiengänge weitgehend neu gestaltet; der Erfolg dieser Reform lässt sich an den seither kontinuierlich steigenden Studierendenzahlen ablesen. Seit Anfang 2013 konzipiert die Universität nach Maßgabe des Wissenschaftsministeriums des Landes für die „großen“ Fächer ein Studienangebot für die Sekundarstufe II mit dem Schwerpunkt Gemeinschaftsschule. Beide Reformprozesse haben der Universität viel abverlangt und in großem Umfang personelle Ressourcen gebunden. Für den Berichtszeitraum ist überdies ein zweifacher Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten zu konstatieren. In einer Interimsphase im 1. Halbjahr 2012 übernahm die Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro die Aufgabe kommissarisch, betreute allerdings ausschließlich Stellenbesetzungsverfahren.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> In Anlehnung an Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen.

<sup>4</sup> 2009 Prof. Dunckel - Prof. Reuter; 2010 Prof. Reuter - Prof.in Wende; 2012 Prof.in Wende - Prof. Reinhart

<sup>5</sup> Die Absicht, Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte der benachbarten Fachhochschule begleiten zu lassen, konnte nicht kontinuierlich realisiert werden.

### 3.2 Gleichstellungsziele 2008-2013

Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 formulierte die Universität Flensburg *hohen Handlungsbedarf* im Hinblick auf die

- Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und Juniorprofessuren
- Erhöhung der Anzahl von Doktorand\*innen sowie des Frauenanteils an Promotionen
- Gewährung eines familienfreundlichen Studiums
- Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung insb. bei den Lehrämtern.

*Weiteren Handlungsbedarf* sahen die Beteiligten bezüglich der

- Fortsetzung der geschlechtergerechten Personalentwicklung
- Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden in technisch-naturwissenschaftlichen Fächern.

Schließlich sollte das *Erreichte gesichert* werden.

### 3.3 Entwicklungen 2008-2013

Die Entwicklungen im Berichtszeitraum werden zunächst skizziert und sodann entlang der Handlungsfelder und Ziele des Gleichstellungskonzepts einer näheren Betrachtung unterzogen.<sup>6</sup>

#### Hochschulsteuerung

- Leitbild-Entwicklung („Gerechtigkeit - Nachhaltigkeit - Vielfalt“)<sup>7</sup> (2011)
- Wahl einer Präsidentin (2010-2012)<sup>8</sup>
- Wahl einer Vizepräsidentin für Europa und Internationales (2012)
- Einrichtung der Stabsstelle „Qualitätsmanagement“ (2010; personeller Wechsel 2012)
- Einrichtung der Stabsstelle „Hochschulstatistik und Controlling“ (2012)
- Einrichtung der Stabsstelle „Forschungsreferat“ (2013)

#### Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

- Steigerung des Frauenanteils an Professuren (C4-W2) auf 24% (2013)
- Stabilisierung des Frauenanteils an Juniorprofessuren (W1) bei 60% (2013)
- Senats-Empfehlung zur gendergerechten Ausgestaltung der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren („Best Practice“) (2011)
- Implementation eines „Textbausteins Vielfalt“ in Ausschreibungen der Universität (2013)
- Stabilisierung der ausgewogenen Geschlechterrelation (57%) bei wissenschaftlichen Mittelbau-Stellen (2013)
- Auf- und Ausbau eines Doktorand\*innen-Netzwerkes (mit Budget) (kontinuierlich)
- Entsendung von Verwaltungsmitarbeiterinnen zu Qualifizierungslehrgängen (kontinuierlich)

#### Vereinbarkeit ...

- Sicherung der Zeitsouveränität („Vertrauensarbeitszeit“) für das wissenschaftliche Personal
- Gewährung vielfältiger „Nachteilsausgleiche“ und deren Verankerung in der Gemeinsamen Prüfungsordnung GPO (2013)
- Finanzierung von Kinderbetreuung (für Studierende) in der Kita des Studentenwerks in Randzeiten (gemeinsam mit der FH Flensburg) (seit 2008 – steigend)
- erfolgreicher Projektantrag „KarriereFamiliePLUS“ in gemeinsamer Verantwortung der Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Geschlechterforschung und der Gleichstellungsbeauftragten (Antragstellung 2012, Projektlaufzeit 7/2012-12/2014)

#### Gender-Aspekte in Lehre und Forschung

- verbindliche Integration von Gender-Themen in Pflichtmodule der grundständigen Studiengänge
- Erhalt des Zentrums für Gender Studies in Verantwortung der Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung (incl. Budgetverantwortung - jährlich 20.000€)

<sup>6</sup> Nachweise finden sich, soweit möglich, thematisch sortiert im digitalisierten Anhang (CD-ROM).

<sup>7</sup> <http://www.uni-flensburg.de/uni/unser-leitbild/>

<sup>8</sup> Diese hat die Universität 2012 zugunsten der Übernahme des Amtes der Ministerin für Bildung und Wissenschaft in der Landesregierung des Landes Schleswig-Holstein verlassen.

- Ringvorlesungen und Fachveranstaltungen unter Federführung der Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaften mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten (2011/2012)
- Berufung einer W3-Professur für die „Theorie des Lehrens und Lernens“, der Stelleninhaber ist Gender-Forscher mit Schwerpunkt Männlichkeiten-Forschung (2012)
- Berufung einer - befristeten - W2-Lehrprofessur für „Heterogenität und Inklusion“ (2012)
- Gründung des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (2012)

### **3.3.1 Handlungsfeld Hochschulsteuerung**

Der Ende 2012 gewählte Präsident ebenso wie alle Mitglieder des Präsidiums betrachten das Ringen um mehr Chancengerechtigkeit unter ausdrücklichem Bezug auf das Leitbild der Universität als Querschnittsaufgabe und festen Bestandteil der Organisationsentwicklung. Das Präsidium der Universität wurde 2012 um die „Vizepräsidentschaft für Europa und Internationales“ erweitert, erstmalig wurde eine Vizepräsidentin gewählt. In der 2013 abgeschlossenen Zielvereinbarung mit dem Land fanden Gleichstellung / Gender und Diversity systematisch Berücksichtigung. Der Struktur- und Entwicklungsplans 2014-2018 geht nach Abstimmung in Präsidium und Senat Ende März 2014 in erster Lesung in den Hochschulrat<sup>9</sup>; die hier vorgelegte Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts ist Bestandteil dieses Struktur- und Entwicklungsplans.

Höhere Positionen in Verwaltung und Wissenschaftsadministration (incl. Stabsstellen) sind aktuell weit überwiegend mit Frauen besetzt, auf Leitungsstellen sind Frauen aktuell allerdings kaum repräsentiert (ein Vergleich mit dem Personaltableau 2008 ist nicht möglich, da entsprechende Angaben fehlen). An der akademischen Selbstverwaltung sind Frauen zunehmend beteiligt: Gegenüber 14,8% im Senat 2008-2010 stieg der Frauenanteil auf aktuell 50%. Die Institute, Abteilungen und Seminare der Universität werden in kollegialer Leitung geführt. Auch hier sind Frauen gemessen an ihrem Anteil an der Professor\*innenschaft gut repräsentiert.

Die Universität verfügt seit 2012 über ein internes Statistik- und Controllingssystem. Dieses wird schrittweise ausgebaut und ermöglicht inzwischen ein differenziertes Gender-Monitoring. Das Gleichstellungsbüro legt darüber hinaus seit Mitte 2012 quartalsweise eine differenzierte Personalübersicht vor. „Gleichstellung im Wissenschaftsbereich“ ist kontinuierlich ein Aspekt der indikatorgestützten Mittelvergabe (IMV) (bislang 10%).

### **3.3.2 Handlungsfeld Personalentwicklung und Nachwuchsförderung**

Mit aktuell 393 Beschäftigten<sup>10</sup> verzeichnet die Universität im Berichtszeitraum eine Personalsteigerung um nahezu 45%; der Anteil weiblicher Beschäftigter stieg seit 2008 sogar um 65,4%.

#### **3.3.2.1 Personal nach Besoldungs-/Vergütungsgruppen**

Zum Stichtag 31.12.2013 sind 63 Professuren (C4 - W2) besetzt, hinzu kommen sieben Juniorprofessuren (W1). Der Frauenanteil an den Professuren (ohne Berücksichtigung der Juniorprofessorinnen) schwankte in den vergangenen Jahren leicht, zeigt aber einen klaren Aufwärtstrend: Gegenüber 16% im Jahr 2008 stieg er zwischenzeitlich auf über 25%, aktuell liegt er bei knapp 24%. Das „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsgesichtspunkten 2013“ bewertet die Anstrengungen der Universität Flensburg bei der Steigerung des Frauenanteils an Professuren 2006 bis 2011 mit einem Platz in der Spitzengruppe.<sup>11</sup> Allerdings ist hier zu konzedieren, dass positive Verschiebungen der Geschlechterrelationen in den einzelnen Besoldungsgruppen sich neben der er-

<sup>9</sup> Die Konstituierung des im Dezember 2013 vom Senat gewählten vierköpfigen Hochschulrat erfolgt Ende März 2014; ein Mitglied ist weiblich.

<sup>10</sup> Grundlage der hier vorgelegten Daten sind die von Personalabteilung und Universitäts-Controlling zur Verfügung gestellten Informationen sowie Berechnungen des Gleichstellungsbüros. Im Rahmen der Dateninterpretation sind die regelmäßig niedrigen Fallzahlen zu beachten: Bereits geringe Fluktuation hat ggf. eine drastische Veränderung der Prozentwerte zur Folge.

<sup>11</sup> Vgl. Andrea Löther, CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013:46.

folgreichen Rekrutierung von Professorinnen auch zahlreichen Emeritierungen von Professoren verdanken.

Waren Frauen bei den Juniorprofessuren 2008 mit 33% noch unterrepräsentiert, kann aktuell eine ausgewogene Geschlechterrelation konstatiert werden (57% Frauenanteil).

Professuren	1/2008				12/2013			
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
C4	17	1	16	6%	9	1	8	11%
C3	28	6	22	21%	14	4	10	29%
C2	3	0	3	0%	1	0	1	0%
W3	9	2	7	22%	27	5	22	19%
W2	4	1	3	25%	12	5	7	42%
C4-W2 ges.	61	10	51	16%	63	15	48	24%
W1	6	2	4	33%	7	4	3	57%
gesamt	67	12	55	18%	70	19	51	27%

Abb. 1: Professuren nach Besoldungsgruppen und Geschlecht 1/2008 und 1/2014

Vom Auf- und Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus im Berichtszeitraum konnten Frauen durchaus stark profitieren. In den Besoldungs- und Vergütungsgruppen des höheren Dienstes stieg ihr Anteil von 51% im Jahre 2008 auf nunmehr 58%, bei A/EG13-Stellen gar auf 61%. Bei A/EG14-Stellen zeigt sich ebenfalls ein positiver Trend. Nichtrepräsentanz von Frauen muss allerdings weiterhin konstatiert werden für A/EG15-Stellen.

A/EG	1/2008				12/2013			
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
15	5	0	5	0%	4	0	4	0%
14	23	9	14	39%	20	8	12	40%
13 (incl. Ü)	89	51	38	57%	186	114	72	61%
gesamt	117	60	57	51%	210	122	88	58%

Abb. 2: Besoldungs-/Vergütungsgruppen im höheren Dienst nach Geschlecht 1/2008 und 12/2013

Die Auswertung zeigt, dass Frauen deutlich seltener unbefristete Stellen bekleiden, auch sind sie häufiger auf Drittmittel-Stellen zu finden. Es ist der Universität insgesamt zwar gelungen, Feststellungen im wissenschaftlichen Mittelbau in größerem Umfang zu erhalten. Der Frauenanteil an unbefristeten Stellen der Besoldungs-/ Vergütungsgruppe 14 hat sich gegenüber 2008 allerdings drastisch verringert.

1/2008 A/EG	unbefristet				Befristet			
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
15	3	0	3	0%	2	0	2	0%
14	13	5	8	38%	10	4	6	40%
13	19	8	11	42%	71	43	28	61%
gesamt	35	13	22	37%	83	47	36	57%

Abb. 2: Stellen im höheren Dienst nach Befristung und Geschlecht 1/2008

12/2013 A/EG	unbefristet				Befristet			
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
15	3	0	3	0%	1	0	1	0%
14	16	6	10	38%	4	2	2	50%
13	41	21	20	51%	145	93	52	64%
gesamt	60	27	33	45%	150	95	55	63%

Abb. 3: Stellen im höheren Dienst nach Befristung und Geschlecht 12/2013

Eine über den Berichtszeitraum weitgehend stabile ausgewogene Geschlechterrelation zeigt sich im Bereich der Vollzeit-Stellen. Im Bereich der Teilzeit-Stellen spiegelt sich der erhöhte Frauenanteil an befristeten Qualifizierungsstellen wider.

1/2008 A/EG	Vollzeit				Teilzeit			
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
15	5	0	5	0%	0	0	0	0%
14	20	8	12	40%	3	1	2	33%
13 (incl. Ü)	41	22	19	54%	49	29	20	59%
gesamt	66	30	36	45%	52	30	22	58%

Abb. 4: Stellen im höheren Dienst nach Teilzeit und Geschlecht 1/2008

12/2013	Vollzeit				Teilzeit			
	A/EG	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer
15	4	0	4	0%	0	0	0	0%
14	20	8	12	40%	0	0	0	0%
13 (incl. Ü)	61	31	30	51%	125	83	42	66%
gesamt	85	39	46	46%	125	83	42	66%

Abb. 5: Stellen im höheren Dienst nach Teilzeit und Geschlecht 12/2013

Im gehobenen Dienst ist der Personalbestand im Berichtszeitraum gestiegen, der Anteil der Frauen ist hier signifikant. Allerdings ist der deutlichste Anstieg - in Verbindung mit einem überproportionalen Anstieg des Frauenanteils - im unteren Bereich des gehobenen Dienstes zu verzeichnen. Hier wird bereits die Tendenz erkennbar, dass der Frauenanteil am Personal mit sinkender Besoldung / Vergütung zum Teil dramatisch zunimmt.

	1/2008				12/2013			
	A/EG	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer
12	13	9	4	69%	15	8	7	52%
11	5	0	5	0%	7	2	5	29%
10	3	0	3	0%	4	1	3	25%
9	13	4	9	31%	18	13	5	72%
gesamt	34	13	21	38%	44	24	20	55%

Abb. 6: Stellen im gehobenen Dienst nach Geschlecht 1/2008 und 12/2013

Zeigt sich im Bezug auf Teilzeitstellen und Befristungen bereits im gehobenen Dienst die Tendenz zu höheren Frauenanteilen, muss die Situation im *mittleren Dienst*<sup>12</sup> nachgerade alarmieren. Frauen sind hier zunehmend (aktuell 88%) überrepräsentiert. Zwar handelt es sich zumeist um unbefristete Stellen, allerdings ist die überwiegende Zahl der Frauen zunehmend in Teilzeit tätig.

	1/2008				12/2013			
	A/EG	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer
A9	2	0	2	0%	2	1	1	50%
8	3	3	0	100%	16	15	1	94%
7	1	1	0	100%	7	3	4	43%
6	37	35	2	95%	39	37	2	95%
5	9	5	4	56%	5	5	0	100%
gesamt	52	44	8	85%	69	61	8	88%

Abb. 7: Stellen im mittleren Dienst nach Geschlecht 1/2008 und 12/2013

1/2008	Vollzeit				Teilzeit			
	A/EG	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer
A9	2	0	2	0%	0	0	0	0%
8	3	3	0	100%	0	0	0	0%
7	0	0	0	0%	1	1	0	100%
6	14	12	2	86%	23	23	0	100%
5	5	1	4	20%	4	4	0	100%
gesamt	24	16	8	67%	28	28	0	100%

Abb. 8: Stellen im mittleren Dienst nach Teilzeit und Geschlecht 1/2008

12/2013	Vollzeit				Teilzeit			
	A/EG	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Männer
A9	1	0	1	0%	1	1	0	100%
8	7	6	1	86%	9	9	0	100%
7	4	0	4	0%	3	1	2	33%
6	8	6	2	75%	31	31	0	100%
5	1	1	0	100%	4	4	0	100%
gesamt	21	13	8	62%	48	46	2	96%

Abb. 9: Stellen im mittleren Dienst nach Teilzeit und Geschlecht 12/2013

Eine differenziertere Statistik z.B. mit Blick auf die Altersverteilung nach Instituten, Krankheitsquoten etc. ist gegenwärtig noch nicht möglich. Es gibt allerdings Hinweise darauf, dass die Arbeitsbelastung in allen Bereichen stetig steigt und aufgrund der „alternden“ Belegschaft auch die Zahl der Langzeiterkrankungen insbesondere von weiblichen Beschäftigten zunimmt.

Personalentwicklungsmaßnahmen betrieb die Universität während des Berichtszeitraums durchaus umfangreich, wenngleich vorrangig auf individueller Basis. Die Universität bewirbt aktiv das Verwaltungs-Qualifizierungsprogramm des Landes und fördert die Teilnahme von Beschäftigten.

<sup>12</sup> Die Universität hat die Stellen im einfachen Dienst abgebaut; dessen Darstellung bleibt hier unberücksichtigt.

### 3.3.2. Nachwuchsförderung

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, eine signifikante Zahl von ehemals mit „Lehrkräften für besondere Aufgaben“ besetzten Stellen in Qualifikationsstellen umzuwandeln und eine wissenschaftliche Nachwuchs-Struktur aufzubauen.<sup>13</sup> Mit aktuell 141 Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen hat sich diese Beschäftigtengruppe seit 2008 mehr als verdoppelt; der Frauenanteil stieg im gleichen Zeitraum von 62% auf knapp 67%. Allerdings sind fast 70% dieser Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen - zusätzlich zur üblichen Befristung - in Teilzeit (i. d. R. 50%) tätig. Nicht zuletzt aufgrund der teilweise ausgesprochen geringen Personalausstattung einzelner Institute sind Qualifikationsstellen regelmäßig mit einem - thematisch nicht immer promotionsnahen - Lehrdeputat (2/4 SWS) verbunden. Hinzu kommt regelhaft die Einbindung in Institutsaufgaben sowie die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung, was die Erstellung einer Dissertation/Habilitation zuweilen erschwert. Unbefriedigend ist die Situation von Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf sogenannten Hochdeputatstellen, da die oft erwünschte Erstellung einer Dissertation/Habilitation aufgrund der hohen Lehrbelastung kaum möglich ist. Auch Beschäftigte auf Drittmittel- / Projektstellen sind in dieser Hinsicht gegenüber wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auf Qualifikationsstellen im Nachteil.

Eine 2008 von der damaligen Gleichstellungsbeauftragten erstellte Studie<sup>14</sup> zeigte, dass seinerzeit deutlich mehr Frauen als Männer trotz engagierter Betreuung ihre Dissertation nicht fertigstellten. Ursächlich hierfür waren demnach offenbar weniger objektiv höhere Belastung der Doktorandinnen z.B. durch Betreuungsaufgaben als vielmehr ein ausgeprägter Leistungs- und Qualitätsanspruch dieser Frauen. Zur Unterstützung insbesondere der Frauen baute die Universität im Berichtszeitraum ein „Doktorand\*innen-Netzwerk“ auf, das mit einem jährlichen Budget von 3.000 € unterstützt wird; überdies bietet das universitätseigene Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) ein - stetig erweitertes - Fortbildungsprogramm zu Hochschuldidaktik, Wissenschaftsmethoden u. ä. an.

Im Berichtszeitraum nahm der Frauenanteil an eingeschriebenen Promovend\*innen kontinuierlich zu. Lag er 2008 bei 41,5% (N=147), so stieg er bis 2013 (N=178) auf 53,3%. Allerdings lässt sich Vergleichbares nach wie vor nicht für den Frauenanteil an erfolgreichen Promotionen sagen: Hier finden wir über die Jahre gravierende Schwankungen zwischen 66,7% im Jahr 2009, 33,3% im Jahr 2010 und 42,9% in 2013. Ein Schwerpunkt der Promotionen liegt in allen Jahren im Management-Bereich.

Wie an vielen deutschen Universitäten ist die tatsächliche Zahl der Promovend\*innen auch in Flensburg im übrigen aufgrund der fehlenden Einschreibpflicht bislang nicht präzise zu ermitteln.<sup>15</sup> Der Promotionsausschuss hat kürzlich eine Änderung veranlasst, so dass es in Zukunft leichter fallen wird, verlässliche Daten zu generieren; überdies wird die Einschreibpflicht die Kontaktaufnahme zu den Promovend\*innen erleichtern.

### 3.3.3 Handlungsfeld Lehre und Studium

Der Frauenanteil in den Studiengängen der Universität Flensburg ist von 66,0% im Wintersemester 2008/09 auf aktuell 69,6% gestiegen; Frauen sind in einem Großteil der an der Universität Flensburg angebotenen Studiengängen konstant überrepräsentiert. Ursächlich hierfür ist, dass Frauen die aktuell an der Universität angebotenen Lehrämter (Primarbereich, Sekundarstufe I, Sonderschule) nach wie vor signifikant häufiger anstreben. Bei der Betrachtung einzelner Studiengänge zeigt sich zudem, dass Frauen auch die nicht-lehramtsbezogenen Studiengänge stark

---

<sup>13</sup> Diese Entwicklung bildet sich auch in Rankings ab. Gemäß CEWS-Ranking 2013 (45) verzeichnet die Universität Flensburg zwischen 2006 und 2011 eine Steigerung beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal um 3,5% auf 44,4% und liegt damit weiterhin in der Spitzengruppe.

<sup>14</sup> Ursula Kneer (2008): „Promovieren in Flensburg – (k)ein Problem?“

<sup>15</sup> Dies ist kein Spezifikum der Universität Flensburg, wie einschlägige Empfehlungen des Wissenschaftsrats und der HRK zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren zeigen.



nachfragen, so den B.A. „International Management“ (63%), den M.A. „European Studies“ (62%), den M.A. „Kultur – Sprache – Medien“ sowie den M.A. „Management Studies“ (67%). In den technischen Studiengängen, insbesondere im Master „Vocational Education“ / Lehramt an beruflichen Schulen“, sind Frauen mit leicht über 11% hingegen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Ein Grund ist sicher, dass für die Zulassung zu diesem Studiengang ein ingenieurwissenschaftlicher / technischer Abschluss erforderlich ist, über den Frauen derzeit noch deutlich seltener verfügen als Männer. Da sich das gleiche Bild allerdings konstant im Fach „Technik“ zeigt, welches im BA Bildungswissenschaften sowie in den Lehramts-Master-Studiengängen studiert werden kann (Frauenanteil auch hier 11%), spielen vermutlich weitere Gründe eine Rolle. Hier ist Handlungsbedarf. In den im Rahmen eines Lehramtsstudiums studierbaren naturwissenschaftlichen Fächern sind Frauen kontinuierlich bemerkenswert stark vertreten: in Biologie mit 77% und in Chemie mit 66,7%, im Fach Physik entwickelte sich der Frauenanteil von knapp 31% in den vergangenen Semestern auf 56,5%. Im Fach Mathematik konnte der Frauenanteil in den vergangenen Jahren nicht zuletzt aufgrund des Engagements der Abteilung im Bereich „Mathematik-Olympiade“ auf nunmehr 72,9% gesteigert werden.

Der Anteil der Frauen an den Absolvent\*innen steht konstant in direkter Relation zu ihrem Anteil an den Studierenden.

Der berufliche Werdegang von Absolvent\*innen der Lehramtsstudiengänge ist nach wie vor relativ klar vorgezeichnet. Allerdings wurde im Zuge der Umstellung auf das Bachelor-/Master-System, der Einführung eines nicht zwingend in ein Lehramtsstudium mündenden B.A. „Bildungswissenschaften“ (bis WiSe 13/14: „Vermittlungswissenschaften“) sowie mit der Etablierung einer Vielzahl weiterer Studiengänge die Frage nach den beruflichen Optionen der Absolvent\*innen virulenter. Ein gemeinsam mit der Fachhochschule Flensburg konzipierter Career Service zur Berufseinstiegsförderung ist inzwischen etabliert, bietet bislang allerdings keine speziellen Angebote für Absolventinnen an.<sup>16</sup>

### **3.3.4 Handlungsfeld Forschung**

Leider ist der Anteil der Frauen in leitender Position in Forschungsprojekten resp. an der Drittmittel-Akquise aufgrund einer noch im Aufbau befindlichen Forschungsstatistik bislang nicht zu ermitteln; die Implementierung einer Forschungsdatenbank, die derartige Aussagen möglich machen wird, ist für 2014 vorgesehen. Wie unter Ziff. 3.3.2 gezeigt, ist der Frauenanteil auf Drittmittel-/ Projektstellen erhöht.

Gender und Diversity-Forschung wird in einer Reihe von Instituten betrieben, insbesondere im Institut für Erziehungswissenschaften, im Institut für Gesellschaftswissenschaften und Theologie, im Internationalen Institut für Management und ökonomische Bildung sowie im Institut für Sonderpädagogik. Positiv ist festzustellen, dass Gender-Aspekte in den vergangenen Jahren selbstverständlicher in Forschungsprojekten thematisiert werden.

### **3.3.5 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Beruf, Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben**

Die Universität Flensburg hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung bei der Vereinbarkeit insbesondere von Pflege- und Betreuungserfordernissen mit Beruf bzw. Studium ergriffen: Studierende mit Erziehungs-/Betreuungs- und Pflegeaufgaben werden bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen bevorzugt behandelt, die Universität stellt in den Lehrgebäuden Still- und Wickelmöglichkeiten sowie ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. In Kooperation mit der Fachhochschule Flensburg und dem Studentenwerk finanziert die Universität für Studierende Angebote zur Kinderbetreuung in Randzeiten (an Werktagen). 2013 wurde eine weitreichende Härtefallregelung in die Allgemeine Prüfungs- und Studienordnung (GPO) aufgenommen.

---

<sup>16</sup> Vgl. <http://campuscareer.de>

„Nachteilsausgleiche“ werden - im allgemeinen nach direkter Kontaktaufnahme zu den Lehrenden - großzügig gewährt; der für die bildungswissenschaftlichen Studiengänge zuständige Prüfungsausschuss arbeitet daran, das Verfahren zu optimieren.

Das Studium ist bis auf wenige Ausnahmen als Präsenzstudium konzipiert, blended-learning-Angebote (jenseits der Nutzung virtueller Lern-Plattformen) sind bislang die Ausnahme. Im Rahmen der Umsetzung der Hochschul-Sonderprogramme zur Verbesserung der Lehrqualität („*teaching development*“; „*Mehr Qualität in der Lehre durch Synergien – MeQS*“) strebt die Universität die Ausarbeitung und Umsetzung einer E-Learning-Strategie an. Die Universität bietet bislang keine Teilzeit-Studiengänge an.

Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst genießen Zeitsouveränität; das Kita-Angebot des Studentenwerks kann in begrenztem Umfang auch von Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Eine Teilzeit-Beschäftigung ist möglich und wird insbesondere im Verwaltungsbereich stark genutzt - dann meist für einen längeren Zeitraum. Im Rahmen des kürzlich gestarteten ESF-Projekts „KarriereFamiliePLUS“ (Laufzeit 2012-2014) wurde ein Familienbüro etabliert mit dem Ziel, Informationen und Serviceleistungen für Familien bereitzustellen. Ziel des Projekts ist, gemeinsam mit betroffenen Beschäftigten Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu identifizieren und praktikable Lösungsansätze zu entwickeln und umzusetzen; das Projekt wird wissenschaftlich begleitet. Im Rahmen des Projekts wurde 2013 u. a. eine virtuelle „Betreuungsbörse“ aufgebaut, so dass Anbieter\*innen von Betreuungsleistungen und Eltern Betreuungszeiten abstimmen können. Die Fortführung des Familienbüros nach dem Ende der Projektlaufzeit - ggf. in Kooperation mit der Fachhochschule - wird angestrebt.

Gremiensitzungen und akademische Veranstaltungen erstrecken sich oft bis in den Abend. Dies zwingt Beschäftigte mit Familie, insb. Alleinerziehende dazu, ggf. mehrfach in der Woche Kinderbetreuung zu organisieren. Eine verbindliche Regelung zur Durchführung von Lehrveranstaltungen und Gremiensitzungen in Kernzeiten (Kita-Zeiten 8-16 Uhr) existiert nicht; sie wäre kurzfristig aufgrund der gegenwärtig beengten Raumsituation nicht vollständig realisierbar.

### **3.3.6 Handlungsfeld Öffentlichkeitsarbeit / sprachliche Repräsentation**

Auch wenn viele Universitätsangehörige (Beschäftigte wie Studierende) noch vielfach das generische Maskulinum verwenden, ist das Bemühen um eine gendersensible Sprache auch jenseits von Satzungstexten klar erkennbar. Ursächlich ist neben der selbstverständlicheren Thematisierung von Gender-Aspekten in der Lehre ein insgesamt gewachsenes Bewusstsein für die in- oder exkludierende Wirkung der Sprache. Ein problematischerer Befund ergibt sich bei der Betrachtung der derzeitigen Außendarstellung der Universität Flensburg, insbesondere deren Internet-Präsenz. Diese erweist sich als heterogen und sowohl in der Bild- als auch in der Textsprache noch wenig gender-sensitiv. Allerdings ist beim Relaunch der Internet-Präsenz im Frühjahr 2014 die Beachtung von Gender- und Diversity-Gesichtspunkten selbstverständlich vorgesehen.

### **3.4 Bewertung des Erreichten**

Zunächst kann gesagt werden, dass die Universität Flensburg trotz der unter Ziff. 3.1 beschriebenen Widrigkeiten ihre im Gleichstellungskonzept 2008-2013 gesteckten Ziele im Grundsatz erreicht hat. Auf dem Weg zu einer ausgewogenen Geschlechterrelation bei Professuren sowie der Stabilisierung des Frauenanteils an Juniorprofessuren hat die Universität nicht zuletzt durch die Etablierung eines „Best Practice für Berufungsverfahren“ Fortschritte erreicht; diesen Weg will und wird sie fortsetzen. Ein Erfolg ist ebenfalls die Erhöhung des Frauenanteils an den Doktorand\*innen. Die Stabilisierung der Frauenanteile an erfolgreichen Promotionen bleibt jedoch ebenso ein Desiderat wie die Steigerung der Promotionsbereitschaft von Lehramts-Absolvent\*innen. In den vergangenen Jahren ist es - mit Ausnahme der Vizepräsidentin für Europa und Internationalisierung - nicht gelungen, Frauen für Leitungsaufgaben zu gewinnen; hier bleibt Handlungsbedarf. Es kann konstatiert werden, dass die Beschäftigung mit Gender, Diversity und Heterogenität in Lehre und

Forschung inzwischen zuverlässig etabliert ist, und auch auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit wurden im Berichtszeitraum durchaus gute Fortschritte gemacht. Angesichts aktueller Zahlen (die neueste Sozialerhebung des Studentenwerks kommt zum Ergebnis, dass ca. 5% aller Studierenden Kinder haben)<sup>17</sup> bleibt auf diesem Feld jedoch dringender Handlungsbedarf. Dies gilt gleichermaßen für eine gendersensible Personalentwicklung. Und schließlich stehen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fächern aus.

#### **4. Gleichstellungsziele 2014-2018**

Aus der differenzierten Betrachtung der Entwicklungen in den einzelnen Handlungsfeldern leitet die Universität für die folgenden Jahre folgende Gleichstellungsziele ab.

##### **Hochschulsteuerung**

- Erhöhung von Gender- /Diversity-Sensibilität und -Kompetenz
- Aufnahme von Gleichstellungszielen / Gender und Diversity als Leistungsindikatoren in hochschulinterne Zielvereinbarungen
- Optimierung des kennzahlenbasierten Gender-Monitoring
- Förderung einer „Willkommenskultur“

##### **Personalentwicklung und Nachwuchsförderung**

- Erhalt bzw. Schaffung einer ausgewogenen Geschlechterrelation in den Beschäftigtengruppen (insb. Erhöhung des Professorinnenanteils)
- Erhöhung des Frauenanteils an erfolgreichen Promotionen durch systematische Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und eingeschriebenen Promovend\*innen
- Steigerung des Anteils an Lehramts-Absolvent\*innen bei Promotionen
- Annäherung an ausgewogene Geschlechterrelation beim technisch-administrativen Personal
- systematische Entwicklung des technisch-administrativen Personals
- Förderung der Wiederaufnahme von (mind.) 75%-Stellen nach Erziehungszeiten
- weitere Senkung von nicht den Lebensunterhalt sichernden (Teilzeit-)Stellen
- Aufbau gesundheitsförderlicher und wertschätzender Strukturen

##### **Lehre und Studium**

- verstärkte Verankerung von Gender-Themen als Querschnitt-Themen in Lehre und Fortbildung
- Erhöhung des Frauenanteils im Fach Technik sowie im Master „Vocational Education“

##### **Forschung**

- Ausbau des Gender-Forschungsbereichs
- Förderung einschlägiger Forschungstätigkeiten
- prinzipielle Orientierung an den „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG<sup>18</sup>

##### **Förderung der Vereinbarkeit ...**

- Sensibilisierungsmaßnahmen (Vorträge, Leitfäden, Trainings u. ä.)
- Pilotprojekt „Teilzeit-Studium“
- Förderung von und Qualifizierung für blended-learning-Angebote(n)
- Optimierung des Online-Anmeldeverfahrens für Lehrveranstaltungen
- ggf. Modifikation von Prüfungs- und Studienordnungen
- Sicherung des Familienbüros über 2014 hinaus
- Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten auf dem Campus (Notfallbetreuung) in Verbindung mit Aufbau einer Kinderbetreuungsborse; alternativ Beteiligung am Aufbau einer Kita in Campus-Nähe
- Ferienbetreuungsangebote
- Einführung familienfreundlicher Arbeitszeit-Modelle für Beschäftigte aller Statusgruppen

<sup>17</sup> 20. Sozialerhebung ... 2012:75. Hier weisen die Autor\*innen darauf hin, dass der Anteil der Studierenden mit Kindern insgesamt gestiegen ist und zudem Studierende in postgradualen Studiengängen gegenüber Erststudierenden signifikant häufiger Kinder - zu betreuen - haben (17% vs. 4%).

<sup>18</sup> Vgl. [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html)

- Einführung familienfreundlicher Gremien-Zeiten
- Schaffung von Teilzeit-Stellen mit Rückkehr-Option auch im technisch-administrativen Bereich
- Aufbau gesundheitsförderlicher und wertschätzender Strukturen
- ggf. Erst-Auditierung zur "familiengerechten Hochschule"

### Öffentlichkeitsarbeit

- Beförderung einer nicht-diskriminierenden Sprache
- Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Studiengängen

### 5. Zielgrößen - prioritäre Maßnahmen - Steuerung

Im folgenden werden Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf Zielgrößen und verbindliche - personale - Steuerung dargestellt. Bei der Bestimmung geeigneter Zielgrößen steht die Universität Flensburg vor mehreren Schwierigkeiten: Die in aller Regel geringen Fallzahlen erschweren / verunmöglichen die Anwendung des Kaskadenmodells. Zur Bestimmung der jeweiligen Geschlechterrelation auf Institutsebene insb. im Mittelbau und daraus abzuleitender Zielgrößen sind zudem weitere Erhebungen erforderlich. Schließlich muss die Universität Flensburg aus wirtschaftlichen Gründen bei jeder Maßnahme darauf achten, den Grundbestand nicht zu gefährden. Dies gilt auch für Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Bewährt haben sich Maßnahmen, die unmittelbar nicht nur die Gleichstellung fördern, sondern auch evidente Entlastungen resp. Verbesserungen in anderen Problemfeldern mit sich bringen.

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung; Personalentwicklung; Forschung
Gleichstellungsziele	<b>Erhöhung der Gender- und Diversity-Kompetenz: Sensibilisierung aller Beschäftigten mit Leitungs- und Führungsaufgaben im wissenschaftlichen und administrativen Bereich; Aufnahme von Gleichstellungszielen / Gender / Diversity als Leistungsindikatoren in hochschulinterne Zielvereinbarungen</b>
Zielgruppen	Präsidium, Institutssprecher*innen, mittlere Leitungsebene, Personalentscheider*innen
Zielgröße	jährlich interne Evaluation
Maßnahmen	interne und externe Fortbildung: Führungskräfte-Schulungen, Anti-Bias-Trainings, Aufbau von (internen) Fortbildungsangeboten mit den Schwerpunkten „Gender und Diversity“ und „Familiengerechtigkeit“
Steuerung	Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	10.000 €
Status	begonnen

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung; Personalentwicklung
Gleichstellungsziele	<b>Ausbau und Optimierung des kennzahlenbasierten Gender-Monitoring</b>
Zielgruppen	Präsidium, insb. Kanzler, Institute, Verwaltung
Zielgröße	jährlich Vorlage und Prüfung durch den Senat
Maßnahmen	Systematisierung von Datenerhebung und -aufbereitung, Kooperation aller relevanten Stellen (Verwaltung, Controlling, IT ...)
Steuerung	Kanzler, Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	keine, Personalressource vorhanden
Status	fortgeschritten

Handlungsfelder	Nachwuchsförderung und Personalentwicklung; Forschung
-----------------	---

Gleichstellungsziele	<b>Erhalt bzw. Schaffung einer ausgewogenen Geschlechterrelation in den Beschäftigtengruppen</b>
Zielgruppen	Universitätspersonal
Zielgröße	Steigerung des Frauenanteils an Professuren (ohne W1) auf 30% bis 2017; Stabilisierung des Frauenanteils auf Nachwuchs-Stellen incl. W1; Annäherung an eine ausgewogene Geschlechterrelation im Verwaltungsbereich bis 2017
Maßnahmen	aktive Personalrekrutierung, Evaluation und ggf. Optimierung des „Best Practice“, Einsetzung von Berufungsbeauftragten; Ausweitung des modifizierten „Best Practice“ auf alle Stellenbesetzungen, Entwicklung von Einstellungsleitfäden, Qualifizierung von Personalentscheider*innen zur Professionalisierung der Verfahren
Steuerung	Präsidium; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	10.000 € / Jahr
Status	teilweise begonnen

Handlungsfelder	Nachwuchsförderung und Personalentwicklung; Forschung
Gleichstellungsziele	<b>Erhöhung der abgeschlossenen Promotionen pro Jahr durch systematische Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen</b>
Zielgruppen	wissenschaftlicher Mittelbau (Haushalts- und Drittmittel-Projekt-Stellen)
Zielgröße	Stabilisierung des Frauenanteils an erfolgreichen Promotionen entsprechend dem Frauenanteil an begonnenen Dissertationen bis 2017 (Gesamtziel: mindestens 50% erfolgreiche Promotionen bezogen auf alle begonnenen Dissertationen)
Maßnahmen	(Peer-)Mentoring, Coaching, (Re-)Aktivierung informeller Unterstützungsstrukturen, bedarfsgerechte Qualifizierung mittels eines modularisierten und kostengünstigen Inhouse-Fortbildungsprogramms, ideelle und materielle Unterstützung von Forschungs-Vernetzungen, darüber hinaus Verbesserung der Situation von Promovend*innen auf Projektstellen durch Abbau von Kurzbefristungen; ggf. Erweiterung des Stipendienprogramms; Auslobung eines Dissertations-Preises; ggf. Einführung eines strukturierten Promotionsprogramms /-studiums
Steuerung	Vize-Präsident Forschung; Promotionsausschuss
Kosten	10.000 € / Jahr
Status	teilweise begonnen

Handlungsfelder	Förderung der Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	<b>Fortsetzung des Abbaus von Beeinträchtigungen bei der Vereinbarkeit ...</b>
Zielgruppen	alle Hochschulangehörigen mit Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben
Zielgröße	interne Evaluation, ggf. Erst-Auditierung zur „familiengerechten Hochschule“
Maßnahmen	Sensibilisierungsmaßnahmen; Pilotprojekt „Teilzeit-Studium“; Weiterentwicklung von blended-learning-Angeboten mit Schulung; Optimierung der Anmeldeverfahren, ggf. weitere Modifikation von Prüfungs- und Studienordnungen; Sicherung des Familienbüros über 2014 hinaus; ggf. Schaffung einer Betreuungsmöglichkeit auf dem Campus incl. Betreuungsbörse u. Ferienbetreuung (jew. in Kooperation mit FH und anderen Trägern); Einführung familienfreundlicher Sitzungs- und Veranstaltungszeiten
Steuerung	Präsidium, insb. Kanzler; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	voraussichtlich Personalkosten (100% E 12 TV-L – 50.000 € / Jahr) für Familienbüro; ca. 30.000 € Investitionskosten zzgl. jährlicher Betriebskosten (ggf. signifikante Kostensenkung durch Kooperation mit der FH)
Status	begonnen

Handlungsfelder	Nachwuchsförderung; Forschung
-----------------	-------------------------------

Gleichstellungsziele	<b>Sicherung und Ausbau des Gender-Forschungsbereichs; Förderung einschlägiger Forschungstätigkeiten</b>
Zielgruppen	Lehrende
Zielgröße	Gender-Forschungsbereich 2017 mit gleichem/erhöhtem Budget aktiv
Maßnahmen	personelle und ideelle Unterstützung der den Forschungsbereich leitenden Juniorprofessorin; Absicherung des Forschungsbereichs über das Ende der Juniorprofessur hinaus durch Aufbau eines institutionellen Rahmens (z.B. in einem Zentrum für intersektionale Studien), Budgetsicherung
Steuerung	Präsidium, insb. Vizepräsident Forschung
Kosten	20.000 € /Jahr, ggf. weitere Mittel
Status	begonnen

Handlungsfelder	Personalentwicklung; Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	<b>weitere Senkung der nicht den Lebensunterhalt sichernden (Teilzeit-)stellen; Förderung der Wiederaufnahme von (mind.) 75%-Stellen nach Erziehungszeiten; Annäherung an eine ausgewogene Geschlechterrelation beim technischen und administrativen Personal</b>
Zielgruppen	technisches und administratives Personal
Zielgröße	interne Evaluation und Statistik
Maßnahmen	Entwicklung und Umsetzung eines Personalentwicklungskonzepts für das technisch-administrative Personal unter Nutzung interner Ressourcen; schrittweise Einführung temporärer Teilzeit-Stellen im Verwaltungsbereich, zeitgleich Aufbau eines Stellenpools; Entwicklung eines Tätigkeitsprofils „Wissenschafts-Administrator*in“; gezielte Personalrekrutierung
Steuerung	Kanzler; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	10.000 € / Jahr
Status	teilweise begonnen

Handlungsfelder	Nachwuchsförderung und Personalentwicklung; Öffentlichkeitsarbeit
Gleichstellungsziele	<b>Erhöhung des Anteils an Lehramts-Absolvent*innen bei Promotionen</b>
Zielgruppen	LA-Studierende / -Absolvent*innen; Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen; Lehrende
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Informationsveranstaltungen, (Peer-)Mentoring
Steuerung	Vizepräsident Forschung, Promotionsausschuss, Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	1.000 € / Jahr
Status	nicht begonnen

Handlungsfelder	Lehre und Studium; Forschung
Gleichstellungsziele	<b>verstärkte Verankerung von Gender-Themen als Querschnitt-Themen in Lehre, Hochschuldidaktik und Fortbildung</b>
Zielgruppen	Lehrende, Studierende
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Konzeptentwicklung: „Gender-Aspekte in Lehre und Fortbildung“ mit Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaften und Geschlechterforschung, Leitung ZWW und Leitung ZfL; Aufbau von Fortbildungsangeboten für gender- / diversity-sensible Didaktik

Steuerung	Vizepräsident Studium und Lehre; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	10.000 € / Jahr
Status	begonnen

Handlungsfelder	Personalentwicklung; Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	<b>Aufbau gesundheitsfördernder und wertschätzender Strukturen</b>
Zielgruppen	Alle Hochschulangehörigen
Zielgröße	Signifikante Senkung der Krankheitsquote; Senkung der Abbruchquoten bei Studierenden
Maßnahmen	Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen; MA-Befragungen; Etablierung von Vertrauenspersonen
Steuerung	Kanzler; Schwerbehindertenvertretung; Gleichstellungsbeauftragte; Sicherheitsbeauftragter
Kosten	10.000 € / Jahr
Status	begonnen

Handlungsfelder	Öffentlichkeitsarbeit
Gleichstellungsziele	<b>Sensibilisierung für die sprachliche Repräsentation von Geschlecht</b>
Zielgruppen	Alle Hochschulangehörigen
Zielgröße	Interne Evaluation
Maßnahmen	Erstellung und Kommunizierung von Handreichungen zur geschlechtersensiblen Sprache, ggf. Textredaktion durch das Gleichstellungsbüro, Fachveranstaltungen zur sprachlichen Repräsentation von Geschlecht etc.
Steuerung	Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	500 € / Jahr
Status	begonnen

Handlungsfelder	Öffentlichkeitsarbeit; Lehre und Studium
Gleichstellungsziele	<b>Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Fächern, insb. im Master „Vocational Education“</b>
Zielgruppen	Studieninteressierte; Lehrende und Studierende der betreffenden Studiengänge
Zielgröße	Interne Statistik
Maßnahmen	Veranstaltungen in Kooperation mit Schulen, gezielte Rekrutierung von Frauen mit technische und handwerklicher Erstausbildung, (Peer-)Mentoring
Steuerung	biat-Leitung; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	5.000 € / Jahr
Status	nicht begonnen

## 6. Angestrebte Förderung aus Mitteln des Professorinnen-Programms II

Die Universität Flensburg begrüßt die Fortsetzung des Professorinnen-Programms ausdrücklich und möchte das Programm nutzen, um umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit und der Gleichstellung von Frauen und Männern zu intensivieren resp. allererst auf den Weg zu bringen.

Im Zuge der Entwicklung zur Europa-Universität und der Ausweitung ihres Studienangebots auf das Lehramt für die Sekundarstufe II wird die Universität Flensburg bestehende Lehr- und Forschungsbereiche differenzieren resp. ausweiten und strebt vor diesem Hintergrund die Förderung folgender Professuren an:

- W3-Professur „Heterogenität und Inklusion“ als *vorgezogene Berufung* - Förderzeitraum 5 Jahre
- W2-Professur „Neuere Deutsche Literaturwissenschaft und ihre Didaktik“ als *vorgezogene Berufung* - Förderzeitraum 5 Jahre
- W2-Professur „Spanische Sprachwissenschaft“ als *Regelberufung* - Förderzeitraum 5 Jahre

Die im Falle der positiven Begutachtung des Gleichstellungskonzepts und der Förderung durch das Professorinnen-Programm II an der Universität Flensburg freiwerdenden Mittel würden für die zügige Umsetzung der oben beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen verwendet; zugleich könnten einige Maßnahmen in einem größeren Umfang durchgeführt werden. Erklärtes Ziel ist ein Mitteleinsatz, der über Anschubfinanzierungen hinaus nachhaltige Strukturveränderungen bewirkt.

Flensburg, den 26. März 2014

---

Prof. Dr. Werner Reinhart  
(Präsident)