

Gender Equality and Diversity Plan 2022-2026

Der Equality and Diversity Plan 2022-2026 stellt eine Zusammenführung der zentralen Dokumente dar, in welchen die Europa-Universität Flensburg ihre Gleichstellungs- und Diversitätspolitik entwickelt und begründet sowie Ziele und Maßnahmen formuliert hat. Der Plan gibt zunächst einen **Überblick** (A.) über die Universität, ihr Leitbild und die handlungsleitenden Codizes, Strategiepläne und Konzepte. Im Rahmen einer **Bestandsaufnahme** (B.) werden wichtige Zahlen und Fakten, Zertifikate und Auditierungen, Beratungsangebote sowie Facilities und Services vorgestellt. Im Anschluss werden zu verschiedenen Handlungsfeldern mittel- bis langfristige **Ziele und Maßnahmen** formuliert, welche sich aus übergeordneten rechtlichen Anforderungen beziehungsweise strategischen Setzungen abgeleitet.

A. Die Europa-Universität Flensburg

Die Europa-Universität Flensburg (EUF) ist die nördlichste Universität Deutschlands und mit aktuell 6400 Studierenden (Stand 11/2021) und 640 Beschäftigten (Stand 12/2021) eine wachsende, gleichwohl nach wie vor recht kleine Universität. Hervorgegangen aus einer Pädagogischen Hochschule, weist die Universität auch 2022 noch einen Schwerpunkt im bildungswissenschaftlichen Bereich auf.

Leitbild

Die EUF vertritt Werte der Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Vielfalt und Toleranz, wie sie es in ihrem Leitbild darstellt:

- *„Wir wollen Horizonte öffnen*
- *Wir sind eine lebendige und lernende Universität in kontinuierlicher Entwicklung*
- *Wir arbeiten, lehren und forschen Grenzen überwindend:*

*Für Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Vielfalt,
in Bildung, Schule und Arbeitswelt,
Wirtschaft und Gesellschaft,
Kultur und Umwelt.*

Wir setzen uns aktiv für die grundgesetzlich garantierten Freiheits- und Gleichheitsrechte ein. Wir bekennen uns zur europäischen Idee und fördern Internationalisierung in Forschung und Lehre. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. Wir wissen uns dem Motto der Europäischen Union ‚In Vielfalt geeint‘ (in varietate concordia) verpflichtet.“

Codizes | Strategiepläne | Konzepte

Der 2015 verabschiedete [Allgemeine Kodex](#) vermittelt zwischen dem Leitbild der EUF und dem Alltag, zwischen abstrakten Werten und konkreten Situationen. Der Allgemeine Kodex bietet anhand weniger Leitlinien eine Orientierung für den Umgang miteinander. Diese Leitlinien wurden erarbeitet, um ein produktives Arbeitsklima zu fördern und Anhaltspunkte für die einvernehmliche Lösung von Problemen und Konflikten zu geben. Sie tragen zur Entwicklung und Festigung einer Kultur bei, deren Basis die freiwillige Selbstverpflichtung einzelner Personen und Institutionen zu gegenseitigem Respekt, Fairness und Solidarität ist.

Im [Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2025](#) formulierte die EUF auf Basis einer differenzierten Bestandsaufnahme und Evaluation Initiativen und Maßnahmen zur Erfüllung Ihres grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrags.¹

Der **Struktur- und Entwicklungsplan 2021-2026** (STEP) der EUF schließlich dient der Sicherung guter und funktionierender Strukturen und ist die Grundlage aller gesamtuniversitären strategischen Entscheidungen und gibt eine Orientierung für die zukunftsweisende und wettbewerbsfähige Ausrichtung der Universität. Der STEP besitzt ein hohes Maß an interner Verbindlichkeit.

B. Bestandsaufnahme

Studierendenstruktur

Seit Anfang der 2010er Jahre ist die Zahl der Studierenden stetig gewachsen. Zugleich ist kontinuierlich eine Unterrepräsentanz männlicher Studierender zu verzeichnen.² Dies gilt insbesondere für die bildungswissenschaftlichen und Lehramtsstudiengänge.

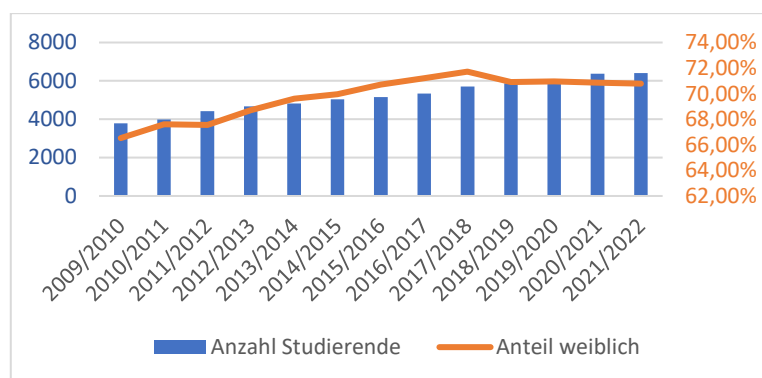


Abb. 1: Entwicklung Studierende (Winter- bzw. Herbstsemester) Stichtag: 31.10.2021

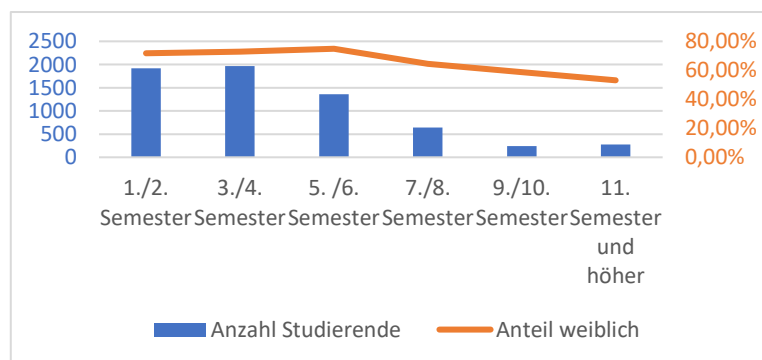


Abb. 2: Studierende nach Fachsemester, Stichtag 31.10.2021

¹ Im Rahmen der **Indikatorgesteuerten Mittelvergabe** (IMV) zwischen dem Präsidium und den Instituten finden Gleichstellungsaspekte auch monetär Beachtung. Zielvereinbarungen mit dem Land beinhalten als gleichstellungsorientierten Indikator den Frauenanteil an Berufungen pro Jahr (50%); einen Indikator, den die EUF seit Jahren zuverlässig erfüllt. Der gleiche Indikator findet auch Anwendung im Ende 2020 mit dem Land vereinbarten Zukunftsvertrag.

² Angaben zum Anteil inter- und nicht-binärer Studierender sind aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich.

Infolge der Studienreform auf Bachelorbereich-Niveau (Einführung des B.A. Bildungswissenschaften) sowie der Erweiterung des Studienangebots im Bereich der Lehramtsstudiengänge auf die Sekundarstufe II zeigten sich ab 2013 zu ersten Verschiebungen in der Studierendenstruktur. Seit der Umbenennung zur Europa-Universität 2014 legte die Universität darüber hinaus mehrere international ausgerichtete Studiengänge auf B.A.- und M.A.-Niveau auf.

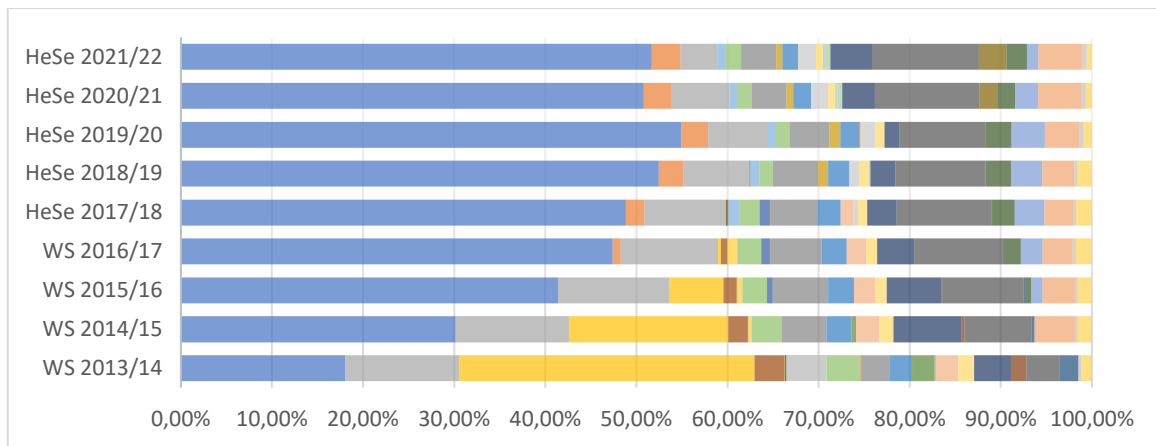


Abb. 3: Entwicklung der Studierendenzahlen nach Studiengängen, Stichtag 31.10.2021
(Informationen zu den Studiengängen finden Sie [hier](#).)

Aktuell studieren an der EUF 406 (6,3 %) Studierende aus vier Kontinenten und 87 Ländern.

Beschäftigtenstruktur

Seit einigen Jahren bereits weist die EUF in den Beschäftigtengruppen der Hochschullehrenden und des Wissenschaftlichen Dienstes eine ausgewogene Geschlechterrelation (das heißt je mind. 40%) zwischen Frauen und Männern auf. Der **Frauenanteil an Lebenszeitprofessuren** konnte in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf deutlich über 40% gesteigert werden (Stand 12/2021: 44%); im aktuellen [CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten \(2021\)](#) nimmt die EUF einmal mehr einen der vorderen Plätze ein. Im **Wissenschaftlichen Dienst** („Mittelbau“) liegt der Frauenanteil seit Jahren kontinuierlich bei ca. 55-60%. Im **Verwaltungspersonal** sind Frauen mit einem Anteil von knapp 72% deutlich überrepräsentiert.

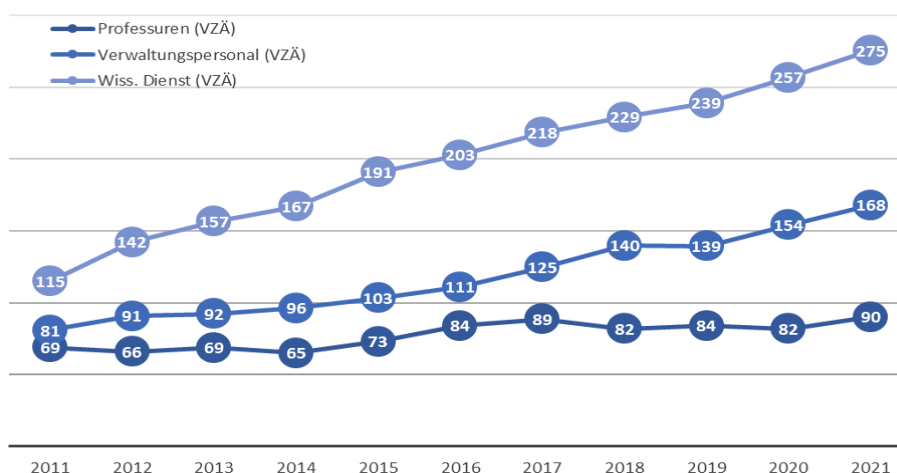


Abb. 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach Statusgruppen, Stichtag 31.12.2021

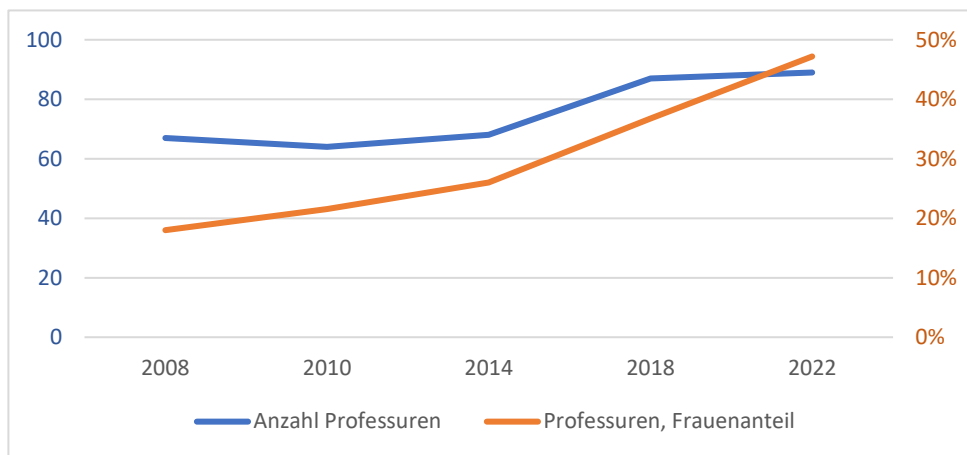


Abb. 5: Anzahl der Professuren und Frauenanteil, Stichtag 31.03.2022

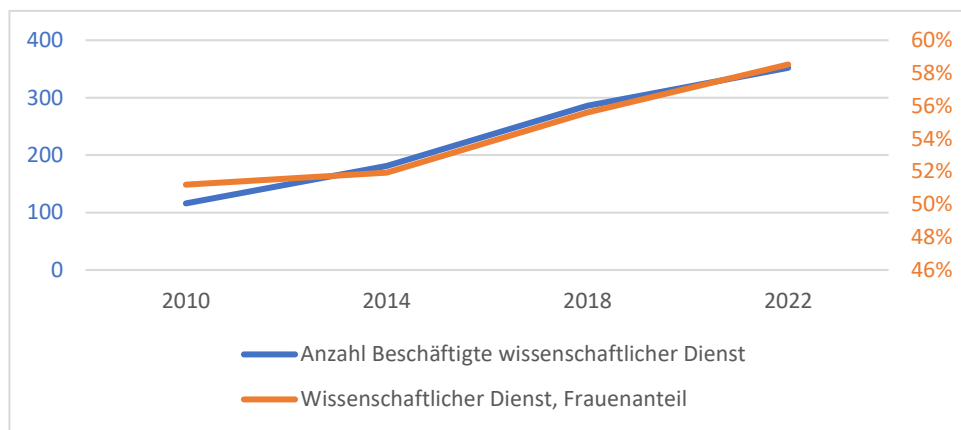


Abb. 6: Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst und Frauenanteil, Stichtag 31.03.2022

Promotionen

Der Frauenanteil an der eingeschriebenen Promotionsstudierenden lag über viele Jahre durchgängig über 50%, sinkt gegenwärtig jedoch leicht ab.

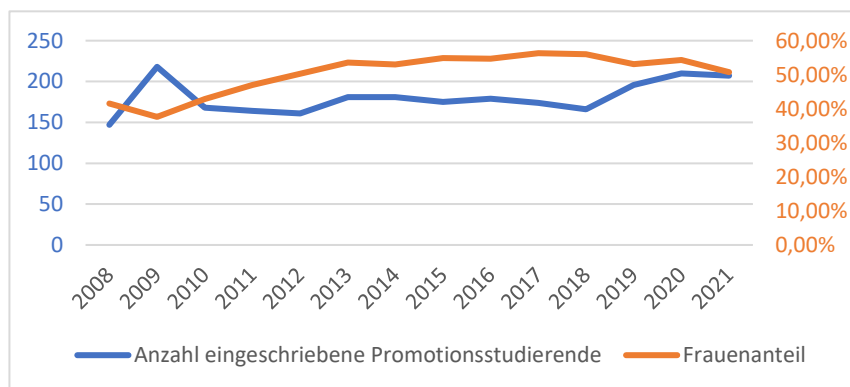


Abb. 7: Eingeschriebene Promotionsstudierende an der EUF und Frauenanteil, Stichtag 31.12.2021

Deutliche Schwankungen zeigen sich beim Frauenanteil an erfolgreichen Promotionen:

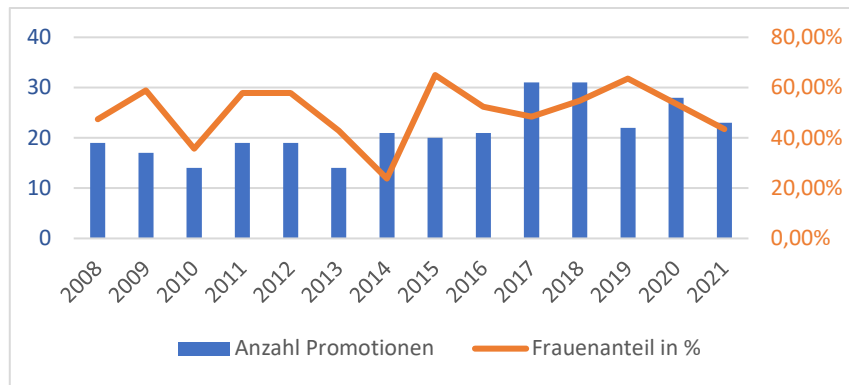


Abb. 8: Anzahl Promotionen je Jahr und Frauenanteil, Stand 31.12.2021

Vielfältiges Personal

An der EUF arbeiten aktuell knapp 650 Mitarbeiter*innen aus insgesamt 32 Staaten, darunter 19 europäischen und 13 außereuropäischen Staaten (Stichtag 31.12.2021). Angaben zur Zahl intergeschlechtlicher/nicht-binärer Beschäftigter sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich.

Exkurs: „Europa“-Universität

Anlässlich der 2014 erfolgten Umbenennung zur Europa-Universität legte die EUF eine Internationalisierungsstrategie auf, die sie seither konsequent verfolgt. Wichtige Maßnahmen in diesem Kontext waren die Einführung von Mobilitätsfenstern in den Lehramtsstudiengängen sowie eine *Internationalisierung@home* durch kostenfreie Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote für das Personal (Sprachkurse, Kompetenzentwicklung Interkulturalität). Das International Center fördert seit langem den internationalen Austausch und führt in vielen Veranstaltungen internationale und deutsche Hochschulangehörige zusammen. Seit 2015 engagiert sich die EUF in verschiedenen Programmen für die Integration und akademische Qualifizierung geflüchteter Menschen.

Um die angehenden Lehrkräfte für eine sprachlich heterogene Schüler*innenschaft zu sensibilisieren und ihnen entsprechende Kompetenzen zu vermitteln, bietet die EUF Wahlpflichtveranstaltungen zu „Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache“. Alle diese Maßnahmen haben sich in Evaluationen bewährt und werden daher in den kommenden Jahren fortgeführt und gegebenenfalls erweitert.

[Auditierungen | Zertifikate³](#)

Die EUF beteiligt sich 2015 an der bundesweiten Aktion **Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit**, die von der Hochschulrektorenkonferenz als Antwort auf rassistische Gewalt in Deutschland und Europa ins Leben gerufen wurde.

Die EUF ist Gründungsmitglied des Bündnisses gegen Homophobie in Schleswig-Holstein **„Echte Vielfalt - Aktionsplan für Akzeptanz vielfältiger sexueller Identitäten Schleswig-Holstein“**.

2018 unterzeichnete die EUF die **Charta der Vielfalt**.

2018 unterzeichnete die EUF die **Charta „Familie in der Hochschule“** und engagiert sich seither im gleichnamigen Verein. Der Verein verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und

³ Weitergehende Informationen finden Sie durch Anklicken der Links.

Wissenschaft mit Familienaufgaben im deutschsprachigen Hochschulraum zunächst zu verankern und im erweiterten Hochschulverbund weiter zu entwickeln.

Zum zweiten Mal nach 2018 erhielt die EUF 2021 das Prädikat **TOTAL EQUALITY and DIVERSITY**. Das Prädikat zeichnet Universitäten und wissenschaftliche Einrichtungen für Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Gestaltung einer diversitätssensiblen Arbeits- und Studenumgebung und -kultur aus.

Beratung

Beim [Arbeitsbereich Chancengleichheit](#) sind dessen Geschäftsführung, die Gleichstellungsbeauftragte, der*die Diversitätsbeauftragte und die Mitarbeiterin im Familienservice angesiedelt. Die Mitarbeiter*innen informieren und beraten zum Themenspektrum Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) / Diskriminierung, Behinderung, Diversität, Familienfreundlichkeit, Gleichstellung, Queer/LGBTIQA * sowie sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, sensibilisieren für diese Thematiken und unterstützen Hochschulangehörige bei der Beachtung und Durchsetzung ihrer Interessen.

In der [AStA-Sozialberatung](#) „StuBS“ informiert und berät eine Psychologin Studierende zu Fragen der Studienfinanzierung sowie bei Problemen im Studium. Ebenfalls beim AStA der EUF ist das studentische **Gleichstellungs- und Diversitätsreferat** eingerichtet, das sich für Geschlechtergerechtigkeit und Sichtbarkeit der BIPOC sowie LGBTIQA*-Personen einsetzt, dazu berät sowie Veranstaltungen plant.

Es existiert ein [Beschwerde- und Verbesserungsmanagement](#), an das sich insbesondere Studierende wenden können. Das Beschwerdemanagement wird von einem Mitarbeiter im Qualitätsmanagement betreut.

Die neun Mitarbeiter*innen im [International Center](#) (IC) beraten und begleiten, unterstützt von mehreren studentischen Kräften, internationale Studieninteressierte und Studierende sowie Gastwissenschaftler*innen. Das Sprachenzentrum im IC bietet kostenfreie Sprachkurse für alle Hochschulangehörigen.

Die [Schwerbehindertenvertretung](#) informiert und berät Beschäftigte, arbeitet zu Fragen der Prävention und setzt sich insbesondere für die Beachtung der Belange schwerbehinderter Beschäftigter ein.

Die [Zentrale Studienberatung](#) (ZSB) informiert und berät zu allen Belangen des Studiums, Stipendien u. ä. Dabei wird die Leiterin der ZSB von mehreren studentischen Kräften unterstützt.

Auch die acht Mitarbeitenden der [Abteilung Studierendenservices](#) beraten im Bedarfsfall, insbesondere zu Prüfungsangelegenheiten und zur Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse.

Außerhalb der EUF erhalten Studierende mit mentalen bzw. seelischen Problemen Unterstützung bei der [Psychologische Studienberatung](#) des Studentenwerks Schleswig-Holstein.

Facilities and Services

Berufungsverfahren sind auch für die EUF ein wesentliches Aushängeschild ihrer akademischen Personalpolitik und ihrer Werteorientierung. Nicht zuletzt aus Gleichstellungsgründen wird auf

Transparenz, hohen Formalisierungsgrad und zeitnahe Ruferteilung Wert gelegt. Bewerber*innen werden tagesaktuell über den Stand der Verfahren informiert. Es existieren **FAQs** zu Berufungsverfahren, die allen internen Verfahrensbeteiligten zugänglich sind.

Die EUF bietet einen [familienfreundlichen Campus](#). Es gibt in allen Gebäuden **Eltern-Kind-Räume**, darunter einen großzügigen Raum mit gesichertem Außenspielbereich. In allen Gebäuden stehen den Eltern **Wickelmöglichkeiten** für ihre Kinder zur Verfügung, ebenso mobile Spielzeugboxen und vieles mehr.

Studentische und beschäftigte Eltern erhalten mit der **onlinebasierten Betreuungsbörse „FLummi“** Gelegenheit, mit privaten Anbieter*innen temporäre oder dauerhafte Betreuungs- bzw. Pflegearrangements für Angehörige zu vereinbaren.

Der Familienservice unterstützt bei Veranstaltungen, Tagungen u. ä. im Bedarfsfall mit **Betreuungsarrangements** für Kinder von Teilnehmer*innen.

Studierende mit „besonderen Bedürfnissen“ (Behinderungen und chronische Erkrankungen sowie Familienaufgaben) können die **prioritäre Kurswahl** in Anspruch nehmen. Sie erhalten dann bevorzugt Plätze in Lehrveranstaltungen, so dass Arztbesuche, Betreuungsaufgaben u. ä. zuverlässig planbar sind. Darüber hinaus gewähren die Prüfungsausschüsse auf Antrag **Nachteilsausgleiche** mit dem Ziel, Gesundheitszustand oder familiäre Situation der Betroffenen mit dem Studienverlauf in Einklang zu bringen bzw. bei der Erbringung von Prüfungsleistungen durch entsprechende Modifikationen zu berücksichtigen.

Sehbehinderte Studierende können in einem zentral auf dem Campus gelegenen Gebäude **speziell ausgestattete Arbeitsplätze** nutzen.

Alle Hochschulangehörigen können in einem zentral auf dem Campus gelegenen Gebäude einen [Ruheraum](#) nutzen. Der Raum kann auch von mobilitätseingeschränkten Personen genutzt werden. Mit der Campelle steht allen Hochschulangehörigen auf dem Campus ein **interkonfessioneller Raum** für Einkehr, Gebet oder Gemeinschaft zur Verfügung.

Finanziert vom AStA und der Gleichstellungsbeauftragten werden Hochschulangehörigen [kostenlose Periodenprodukte](#) zur Verfügung gestellt.

Im Gebäude TAL verfügt die EUF seit 2021 über **All-Gender-/All-Abilities-Toiletten**.

C. Ziele und Maßnahmen

Senkung des Diskriminierungsrisikos für alle Hochschulangehörigen

Hochschulen stehen in der Verantwortung, für Studierende und Beschäftigte eine diskriminierungsfreie Arbeits- und Studenumgebung zu schaffen. Das Hochschulgesetz Schleswig-Holstein verpflichtet die Hochschulen in § 3 (5), Sorge für die gleichberechtigte Teilhabe ihrer Mitglieder zu tragen. Ziel ist es daher, Diskriminierungsrisiken für alle Hochschulangehörigen unabhängig von konkreten

Vorkommnissen durch geeignete Maßnahmen stetig zu verringern.

Im Laufe des Jahres 2022 wird eine **Beschwerdestelle gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** eingerichtet. Laut § 14 (7) HSG gelten einzelne Paragraphen des AGG, insbesondere der Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt [§ 3], das Benachteiligungsverbot [§ 7] sowie das Beschwerderecht [§ 13], auch für Studierende. Zeitgleich mit der Beschwerdestelle wird ein **statusgruppenübergreifendes AGG-Beschwerdeteam** aufgebaut, um in allen Statusgruppen deutlicher als bisher für mögliche Diskriminierungen zu sensibilisieren und Beschäftigten und Studierenden eine niedrigschwellige Anlaufstelle zu bieten. Mit Blick auf die Schulungsverpflichtung der Dienststelle aus § 12 (2) AGG ist darüber hinaus ein **(Online-)Schulungskonzept** zu konzipieren und umzusetzen.

Gender-diversitätssensible Hochschulsteuerung durch Gender-Diversitäts-Monitoring

Eine Optimierung des **Gender-Diversitäts-Monitoring** zur gendersensiblen Hochschulsteuerung soll erreicht werden durch Systematisierung der Datenerhebung und -aufbereitung, Kooperation aller relevanten Stellen und Mitgliedschaft im Netzwerk Gleichstellungscontrolling: Seit Anfang 2022 stehen für konzeptionelle Überlegungen, den Aufbau neuer Instrumente über das Bestehende hinaus sowie für die Erhebung und Aufbereitung umfänglicher Daten hinreichend personelle Ressourcen zur Verfügung. Administrative Strukturen, die in diesem Kontext relevant sind (Forschungsreferat, Stabsstelle Hochschulentwicklung), konnten in den vergangenen Jahren entsprechend aufgestellt werden.

Verbesserung der vielfaltssensiblen und familienfreundlichen Führungskultur

Das Leitbild der EUF ist maßgeblich für das Diversitätsverständnis der EUF. Die prominente Adressierung von ‚Gerechtigkeit‘ und ‚Vielfalt‘ zielt auf die Schaffung einer Vielfalt anerkennenden und wertschätzenden Arbeits- und Studienkultur in intersektionaler und inklusiver Perspektive. Diese Haltung kommt im Allgemeinen Kodex der EUF zum Ausdruck.

Gleichwohl muss konzediert werden, dass die Belange der in vielerlei Hinsicht verschiedenen Hochschulangehörigen noch nicht durchgängig Berücksichtigung finden. Die Universität wird daher auch in Zukunft Maßnahmen für ein vielfaltssensibles und familienfreundliches Arbeits- und Studenumfeld ergreifen. Die Hochschulleitung wird thematisch geeignete **Schulungen** wahrnehmen, **Führungskräfte-Trainings** werden in die Zielvereinbarungen neuberufener Professor*innen aufgenommen und es wird ein Programm für ein **Neuberufenen-Coaching** implementiert. Gendersensible (Inhouse-) Führungskräfte-schulungen sollen zudem für alle Professor*innen und weitere Führungskräfte angeboten werden. Leitungstandems sollen ermöglicht werden ebenso wie die Option, Vollzeit-Professuren temporär in Teilzeit wahrzunehmen.

Den Beschäftigten stehen aktuell verschiedene **Coaching-Programme** zur Verfügung:

Die EUF unterstützt Professor*innen bei der Erfüllung von Aufgaben in der Promotionsbetreuung durch ein gender- und diversitätssensibles Individualcoaching.

Befristet beschäftigten Akademiker*innen bietet die EUF eine Angebotspalette von Workshops zur Karriereplanung u. ä. über Coaching-Angebote für Kleingruppen bis hin zu Individual-Coachings an. Weibliche Beschäftigten des technisch-administrativen Personals, die sich für die Übernahme von Führungsaufgaben interessieren, können ebenfalls Individual-Coaching in Anspruch nehmen.

Optimierung von Berufungsverfahren und Personalrekrutierung

Das gleichstellungsorientierte „best practice in Berufungsverfahren“ wird fortgeschrieben. Für die Personalrekrutierung der anderen Beschäftigtengruppen wird die EUF zukünftig eine Bewerbungsmanagementsoftware nutzen sowie die damit verbundene Möglichkeit einer (teil-)anonymisierten

Bewerbung.

Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie und Freizeit | Gewinnung von mehr Zeitsouveränität und Veränderungen der Zeitpolitik

Der EUF ist es in den vergangenen Jahren trotz widriger Standortbedingungen gelungen, eine Vielzahl hochqualifizierter Professor*innen zu gewinnen, darunter signifikant viele Frauen. Ziel muss es sein, diese Personengruppe über einen längeren Zeitraum an die EUF und den Standort Flensburg zu binden. Für die Professorinnen spielen, weit häufiger noch als für ihre männlichen Kollegen, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Doppelkarriere-Arrangements eine wichtige Rolle. Zugleich werden Professor*innen von Lehre und Forschung sowie den Anforderungen aus Leitungs- und Führungsaufgaben stark in Anspruch genommen. Hier gilt es, Lösungsansätze und Angebote zu entwickeln, die die Betroffenen befähigen, ihre Aufgaben bestmöglich zu erbringen, zum Teil widerstrebende Anforderungen miteinander zu vereinbaren und zugleich Raum für mehr Forschungstätigkeit zu eröffnen. Zentraler Lösungsansatz ist hier ein „**Kodex für gute Zeitpolitik**“, in dem gesundheits- und motivationsförderliche Zeitarrangements etabliert und eine Zeitpolitik beschrieben werden. Im Ergebnis werden letztlich allen Hochschulangehörigen mehr Zeit-Räume für qualitativ hochwertige Arbeit in ihrem je spezifischen Aufgabenbereich eröffnet. Der Kodex soll in einem partizipativen Prozess gesamtuniversitär entwickelt werden.

Die raum-zeitliche Flexibilisierung des Lehrangebots z.B. durch Blockveranstaltungen, ½-Semester-Seminare, *blended learning-Angebote*, Teilzeit-Studienangebote u. ä.) soll der Gewinnung von mehr **Zeitsouveränität** ebenso dienen wie die Ermöglichung von Leitungstandems und familienfreundlichere Gremienzeiten.

Der Aufbau eines grenzüberschreitenden **Dual-Career-Angebots** wird der langfristigen Personalbindung und Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten dienen; Dual Career-Angebote stellen zugleich einen Teil einer Willkommenskultur dar. Es sollen passgenaue Inhouse-Fortbildungsangebote (Lehrstuhlmanagement, Führung, Konfliktmanagement, Zeit-/Selbstmanagement u. ä.) aufgelegt werden. Das **Gesundheitsmanagement** wird ausgebaut. Die geplante **Optimierung der Verwaltungsstruktur** dient nicht zuletzt der nachhaltigen Entlastung der Professor*innen.

Der **Familienservice** erweitert sein Beratungs- und Unterstützungsangebot um Kontakthaltemaßnahmen bei familienbedingter Freistellung.

Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz in Lehre und Forschung

Gender- und Diversitätsaspekte resp. Befunde der Gender Studies sind selbstverständlicher Bestandteil in vielen Lehrveranstaltungen und Gegenstand vieler Forschungsprojekte. Das 2018 gegründete **Gender-Netzwerk** entwickelt das Gender- und Diversity-Portal auf der Website der EUF weiter. Die Mitglieder erarbeiten ein Onlinetool „*self-assessment* Gender-/Diversitätskompetenz“, treiben die Integration von Gender-Aspekten in Studiengangsmodulen voran und bieten auf dem Portal eine **Didaktik-Toolbox** für eine gender- und diversitätssensible Lehre an; geprüft wird aktuell die Einführung eines **Genderzertifikats**. Ein jährlicher **Gender-Forschungstag** ist in Vorbereitung.

Der Arbeitsbereich Chancengleichheit und das Gender-Netzwerk bieten Workshops und Handreichungen zum Themenfeld **gender-/diversitätssensible Sprache** an.

Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt

Seit Ende 2018 haben intergeschlechtliche Menschen in Deutschland die Möglichkeit, beim Eintrag ins Personenstandsregister neben „weiblich“ und „männlich“ als dritten positiven Geschlechtseintrag „divers“ zu wählen. Aus der **rechtlichen Anerkennung der „dritten Option“** ergeben sich für

Hochschulen vielfältige Anforderungen in Anredeformen und Kommunikation, in der Verwaltung, in der Statistik und vielem mehr. Erste Maßnahmen sind hier bereits erfolgt. Erforderlich sind weitere bauliche Maßnahmen wie die Ausweisung bzw. Umrüstung weiterer All-Gender-Toiletten und -Umkleiden in allen Gebäuden der EUF.

Geschlechtervielfalt ist eine gesellschaftliche Realität - auch in Hochschulen. Es geht also darum, ein Klima zu schaffen, in dem trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen von ihren grundgesetzlich verbrieften Rechten selbstverständlich Gebrauch machen können.

Anfang 2021 verabschiedete der Akademische Senat einen Grundsatzbeschluss zur „Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt im universitären Kontext“ und bestimmte eine Reihe von Maßnahmen zur Umsetzung. Diesen Umsetzungsprozess gilt es fortzusetzen.

Trans*Personen haben besonders während der Übergangsphase bis zur rechtsverbindlichen Namen- und Geschlechtsänderung im Pass ein erhöhtes Risiko für Diskriminierung und Stigmatisierung, sofern sie nicht mit einem selbst gewählten Vornamen am Hochschulalltag teilnehmen können. Um Alltagsbeeinträchtigungen durch Zwangs-Outings oder Erklärungsdruck für Betroffene zu vermeiden, ist es aktuell bereits möglich, niedrigschwellig unter Bezug auf den Ergänzungsausweis der *Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V.* eine Vornamensänderung vorzunehmen; der Ergänzungsausweis ist ein vom Bundes-Innenministerium anerkannter Zusatzausweis zum Personalausweis. Diese Regelung muss in einem definierten Prozess beschrieben werden. Neben dem Verwaltungspersonal sollen auch Lehrende für die Situation von Inter-, Trans*- und nicht-binären Personen sensibilisiert werden; Schulungen zum Thema sowie geeignetes Informationsmaterial bietet die EUF bereits an und wird dieses Angebot in den kommenden Jahren ausbauen. Darüber hinaus sind im hochschulischen Kontext weitere Handlungsfelder zu betrachten, insbesondere die Beachtung und der nicht-diskriminierende Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt bei (Gremien-) Wahlen oder der Benennung von Gutachter*innen sowie bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Schließlich sollen weitere Alltagsbeeinträchtigungen im Hinblick auf geschlechtliche Vielfalt minimiert werden.

Verabschiedung einer Vereinbarung zum Umgang mit und Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Bereits im Allgemeinen Kodex weist die EUF jede Form von Diskriminierung und übergriffigem Verhalten als unerwünscht zurück. Seinerzeit wurde ausdrücklich auf die Nennung einzelner Diskriminierungsrisiken verzichtet, um eine Hierarchie der Diskriminierung zu vermeiden. Inzwischen greift jedoch die Einsicht Platz, dass eine explizitere Thematisierung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erforderlich ist, denn auch die EUF bietet in dieser Hinsicht bislang kein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studenumfeld. Befunde einschlägiger Studien zeigen vielmehr, dass es sich um ein verbreitetes, jedoch weitgehend tabuiertes Phänomen handelt – auch an Hochschulen. Die Diskriminierungsumfrage von Klein und Rebitzer an der CAU Kiel⁴ verweist in diesem Zusammenhang im Übrigen auf ein deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko von Frauen sowie trans* Studierenden. Zu beachten sind weiterhin Erfahrungen von Mehrfach-Diskriminierung, Diskriminierungen also, die aus mehreren, separat zum Tragen kommenden Gründen stattfinden, sowie miteinander verwobene Diskriminierung, sodass unterschiedliche Diskriminierungsgründe nicht mehr voneinander zu trennen sind (Intersektionale Diskriminierung). Bisherige Forschungen zeigen, dass Frauen* aus marginalisierten Gruppen bezogen auf Mehrfachdiskriminierungen besonders gefährdet sind.

⁴ Klein, Uta/ Rebitzer, Fabian A. (2012), „Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung“, in: Heitzmann, D./Klein, U. (Hg.), *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*, Weinheim/Basel, S. 120-137.

Eine hochschulweite Vereinbarung zum Umgang mit und Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie zu deren Prävention ist in Vorbereitung.

Abbau von Zugangs- und Teilhabebehindernissen für Studierende mit besonderen Bedürfnissen und für Beschäftigte mit Behinderung

Die UN-BRK, seit 2008 auch in Deutschland geltendes Recht, formuliert in Art. 24 (5), „dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung“ erhalten sollen. ‚Behinderung‘ ist keineswegs nur unveränderbare *Eigenschaft*, sondern in der Regel auch veränderbare *Situation*. Zwar unterscheiden sich Arbeits- und Studienbedingungen je nach individueller Verfasstheit der Menschen (sowie nach deren je konkreten Lebensumständen und/oder ökonomischen Situation) in alltagspraktischer Hinsicht. Eine inklusive Institution wird dieser Individualität jedoch bestmöglich Rechnung tragen. Trotz vielfältiger Maßnahmen ist die EUF - wie viele andere Hochschulen - von einer inklusiven Universität im Sinne der UN-BRK noch ein Stück entfernt. Zur Veränderung bedarf es daher einer gesamtuniversitären Initiative, welche die rechtlichen, strukturellen und physischen wie auch die alltagspraktischen Zugangshindernisse für Menschen mit „besonderen Bedürfnissen“ in den Blick nimmt und zugunsten von möglichst vollständiger Teilhabe verändert. Es soll daher ein **Aktionsplan** entwickelt werden, der Zugangshindernisse insbesondere für von Behinderung betroffene Studierende reduziert. Große Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang Lehrenden zu, denn „inklusive“ Universität kann nur gelingen, wenn Lehrende bestmöglich informiert und sensibilisiert sowie insbesondere bei der Umsetzung von Veränderungsprozessen, etwa bei der Realisierung digitaler/asynchroner Lehrformate, wirksam unterstützt werden; ein Konzept zur barrierefreien Online-Lehre hat der Arbeitsbereich Chancengleichheit 2021 bereits vorgelegt.

Entwicklung von *unconscious bias trainings* | Optimierung der Arbeits- und Studienbedingungen für nicht-deutsche Beschäftigte und Incomings

Die Zahl nicht-deutscher Beschäftigter und Studierender an der EUF wächst stetig. Allerdings begegnen sie an vielen Stellen einer nach wie vor „deutsch“ geprägten Universität, etwa in Gestalt der Verwaltungssprache Deutsch. Die Personalrekrutierung ist noch immer stark von der Orientierung am deutschen Wissenschaftssystem geprägt. Solchen in aller Regel *unconscious biases* gilt es, in den kommenden Jahren mit geeigneten **Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangeboten** zu begegnen. Die **Arbeits- und Studienbedingungen** für nicht-deutsche Beschäftigte und *Incomings* sollen optimiert werden.

Flensburg, 06. Juli 2022

Senat und Präsidium der Europa-Universität Flensburg