

Gleichstellungskonzept für Parität der Europa-Universität Flensburg

zur

Antragstellung im Rahmen des
Professorinnen-Programms 2030 des Bundes und der Länder
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
in Wissenschaft und Forschung

Flensburg, im August 2023

Inhalt

1.	Die Europa-Universität Flensburg - Hochschulprofil und Ausgangssituation	1
1.1	Lehr- und Forschungsprofil.....	1
1.2	Organisation.....	2
1.2.1	zentrale Ebene	3
1.2.2	dezentrale Ebene: Fakultäten	3
1.3	Finanz- und Personalausstattung	4
1.4	Gleichstellung	4
2.	Evaluation der Gleichstellungsarbeit 2019 bis 2023 und Stärken/Schwächen-Analyse	5
2.1	Die Handlungsfelder – Übersicht.....	5
2.2	Die Handlungsfelder - Einzeldarstellung	5
2.2.1	Hochschulsteuerung	5
2.2.1.1	Leistungs- und Gremienebene.....	6
2.2.1.2	Berufungsverfahren.....	7
2.2.1.3	Kennzahlen, Monitoring, Evaluation.....	7
2.2.2	Personalentwicklung und Nachwuchsförderung	7
2.2.2.1	Außenperspektive: „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“	7
2.2.2.2	Innenperspektive: EUF-Gleichstellungs-Monitoring	8
2.2.2.2.1	zentrale Ebene	8
2.2.2.2.2	dezentrale Ebene: Fakultäten	11
2.2.3	Lehre und Studium.....	12
2.2.4	Forschung	12
2.2.5	Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben ...	13
2.2.6	Öffentlichkeitsarbeit.....	14
2.3	Stärken/Schwächen-Analyse: Bewertung der Erfolge und Misserfolge	14
2.3.1	Stärken und Erfolge	14
2.3.2	Schwächen und Misserfolge	15
3.	Empirische Befunde und Ableitung von Gleichstellungszielen	17
3.1	Empirische Befunde	17
3.2	Ableitung von Gleichstellungszielen	19
3.2.1	fakultätsübergreifende Ziele.....	19
3.2.2	fakultätsspezifische Ziele	21
4.	Schwerpunktsetzung und Ableitung prioritärer Maßnahmen in Orientierung an den Förderzielen	22
4.1	Maßnahmen zur Erhöhung der Planbarkeit und Attraktivität von Karrierewegen für Frauen – tabellarische Darstellung.....	22
4.2	gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen.....	23
4.3	Optimierung des Berufsmanagements.....	24
4.4	Einführung eines Gleichstellungs-Controllings.....	25
4.5	Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten	25
4.6	Überlegungen zur strukturellen Verankerung	25
5.	Angestrebte Förderung aus Mitteln des Professorinnen-Programms 2030	25
6.	Literatur/Quellen	26

1. Die Europa-Universität Flensburg: Hochschulprofil und Ausgangssituation

Die Europa-Universität Flensburg (EUF) ist die nördlichste Universität Deutschlands und mit aktuell 5679 Studierenden (Stand 06/2023), 88 Professor*innen (Stand 3/2023) und 583 Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung (Stand 3/2023) eine stetig wachsende, gleichwohl weiterhin relativ kleine Universität. Das Fächerspektrum der Europa-Universität Flensburg umfasst Erziehungswissenschaften, Wirtschafts-, Gesellschafts-, Geistes- und Sozialwissenschaften sowie Naturwissenschaften und Technik.

Seit ihrer Umbenennung zur Europa-Universität im Jahr 2014 etablierte die EUF im Rahmen ihrer Internationalisierungsstrategie mit großem Erfolg mehrere B.A. und M.A.-Studiengänge mit sozial-, gesellschafts- und kulturwissenschaftlichem Europa-Bezug und intensiviert kontinuierlich ihre interdisziplinären europawissenschaftlichen Forschungsanstrengungen.

Das Leitbild der EUF:

- *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.

Die Europa-Universität Flensburg versteht sich als eine Reform-Universität in unmittelbarer Nähe zu Skandinavien, die Antworten auf grundlegende Zukunftsfragen finden will.¹

1.1 Lehr- und Forschungsprofil

Als einzige Universität in Schleswig-Holstein qualifiziert die Europa-Universität Flensburg, aufbauend auf dem polyvalenten B.A. „Bildungswissenschaften“, auf Master-Ebene (Master of Education, M. Ed.) für das Lehramt an Grundschulen, gleiches gilt für das Lehramt Sonderpädagogik. Hinzu kommen die Lehrämter für die Sekundarstufen I und II und das Lehramt an Beruflichen Schulen mit den Schwerpunkten Metall-/Fahrzeug-/Elektrotechnik sowie Ernährung und Hauswirtschaft. Studierenden, die im Anschluss an den polyvalenten B.A. Bildungswissenschaften nicht auf Lehramt weiterstudieren möchten, sowie Studierenden, die von anderen Universitäten an die EUF kommen, bietet die EUF eine Reihe sprach- oder kulturwissenschaftlicher M.A.-Programme sowie das M.A.-Programm „Bildung in Europa“. Weitere Lehr-Schwerpunkte der EUF liegen im wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Bereich, insbesondere auf den Feldern des International Management und der European Studies (mit B.A. und M.A.-Programmen) sowie den Bereichen Energie-/Umweltmanagement (M.Eng.) und sozial-ökologische Transformation (jeweils mit M.A.-Programm). Mehrere Studienangebote werden seit vielen Jahren erfolgreich in Kooperation mit der *Syddansk Universitet* an den Standorten Sønderborg und Flensburg durchgeführt. Die mit der 2014 erfolgten Ausrufung zur Europa-Universität intensivierte Internationalisierung des Lehrangebots wird

¹ Zu Geschichte und Profil der Europa-Universität Flensburg: <https://www.uni-flensburg.de?40163> [22.7.2023]

stetig vorangetrieben. In diesem Zusammenhang konnte die EUF in den vergangenen Jahren neue strategische Partnerschaften mit Universitäten in Irland, Frankreich und Spanien etablieren. Zum Herbstsemester 2023/24² wird gemeinsam mit den Universitäten Straßburg und Málaga das trinationale M.A.-Programm „Transkulturelle Europa-Studien“ starten.³

Als einzige Bildungseinrichtung des Landes Schleswig-Holstein für die genannten Lehrämter muss die EUF für alle Fächer der jeweiligen Schularten ausreichende Lehrangebote einschließlich der zugehörigen Fachdidaktiken vorhalten. Da die Universität finanziell knapp ausgestattet ist, sind einzelne Fächer in Flensburg mit nur einer Professur vertreten. Allerdings gingen mit der Ausweitung des Studienangebots im Sekundarbereich wie auch mit der Entwicklung der Europa-bezogenen Studiengänge und des Transformations-Studiengangs umfängliche Stellenzuwächse auf professoraler wie auf Mittelbau-Ebene einher.

Auch in der Forschung konzentriert sich die Europa-Universität Flensburg auf die Schwerpunkte Bildung, Wirtschaftswissenschaften/Management, Umweltwissenschaften/nachhaltige Entwicklung, sozial-ökologische Transformation und nicht zuletzt interdisziplinäre Europawissenschaften. Forschungsaktivitäten zu diesen Themen werden in mehreren Forschungszentren⁴ gebündelt, von denen drei fakultätsübergreifende Zentren als „profilgebende Zentren“ hervorzuheben sind:

- Zentrum für Bildungs-, Unterrichts-, Schul- und Sozialisationsforschung (ZeBUSS)
- Interdisciplinary Center for European Studies (ICES)
- Center for Research on Sustainability and Transformation (CREST) – in Gründung

Forschung und Lehre an der EUF zeichnen sich aus durch interkulturell und international vergleichende Perspektiven, eine von den Professor*innen hoch geschätzte Vielzahl inter- und transdisziplinärer Kooperationen sowie die enge Verzahnung von Theorie und Praxis. Eine Besonderheit ist die Kooperation mit der ebenfalls auf dem Campus ansässigen Hochschule Flensburg in den Bereichen Energie- und Umweltmanagement, Mittelstandsforschung sowie Medienwissenschaften.

1.2 Organisation⁵

Seit 2007 hat die EUF eine Präsidialverfassung. Nachdem das Ziel, Fachbereiche zu etablieren, sich im Jahr 2012 als nicht umsetzbar erwiesen hatte, verblieben die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Dekanate gemäß § 18 Abs. 2 Satz 3 HSG für mehr als ein Jahrzehnt beim Präsidium, die der Konvente beim Senat. Unterhalb dieser Leitungsebene gliederte sich die Universität bis Ende des Herbstsemesters 2022/23 nach fachlichen

² Mit der Ausrufung zur Europa-Universität verbunden war die Entscheidung, die Semesterzeiten deutlicher an internationalen Semesterzeiten zu orientieren, weshalb die Semester umbenannt wurden (jetzt: Herbst- und Frühjahrs-Semester) und jeweils einen Monat früher beginnen als an den meisten deutschen Universitäten.

³ Das Studienangebot der EUF im Überblick: <https://www.uni-flensburg.de?50239> [21.7.2023]

⁴ Die Forschungszentren der EUF im Überblick: <https://www.uni-flensburg.de?40811> [21.7.2023]

⁵ Die Organisationsstruktur der EUF vor Gründung der Fakultäten im Überblick: <https://www.uni-flensburg.de?40164> [21.7.2023]

Gesichtspunkten in kollegial geleitete Institute und Forschungseinrichtungen. Nicht zuletzt aufgrund des anhaltenden personellen Aufwuchses und daraus resultierender Belastung der Leitungsebenen Präsidium und Senat traf der Senat der EUF 2018 nach einem einjährigen Organisationsentwicklungsprozess den Beschluss zur Einführung von drei Fakultäten. Mit dieser Entscheidung verband der Senat seinerzeit folgende Ziele:⁶

- Herstellung dezentraler Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit mit stärker fachlich basierten, schnelleren und direkteren Entscheidungen
- strukturelle Entlastung von Hochschulleitung und Senat
- Etablierung einer mittleren Leitungsebene
- Verbesserung von Qualität und Effizienz der Prozesse in Studium, Lehre und Weiterbildung
- Verbesserung der Gesamtsteuerungs- und Strategiefähigkeit der Universität

Die Gründung der Fakultäten konnte mit – nicht zuletzt Corona-bedingter – Verzögerung zum Frühjahrssemester 2023 umgesetzt werden.

Auf der Verwaltungsebene ist die Universität in fünf Abteilungen gegliedert. Verschiedene Stabsstellen und Service-Einrichtungen unterstützen die Wahrnehmung der Aufgaben in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Wissenstransfer gemäß § 3 Abs. 1-3 HSG.

1.2.1 zentrale Ebene

Zentrale Organe der Universität gemäß § 18 HSG sind der Hochschulrat, der Erweiterte Senat, der Senat und das Präsidium. Wie oben dargestellt, nahmen Präsidium und Senat bis vor kurzem alle Aufgaben wahr, die im Regelfall des Hochschulgesetzes den Fakultäten obliegen. Mit dem Frühjahrssemester 2023 gingen allerdings nicht alle die Fakultäten betreffenden Aufgaben und Zuständigkeiten auf die Fakultäten über. Vielmehr verbleiben grundsätzliche Entscheidungen in Bezug auf Budget und Personal (vorerst) beim Präsidium. Die interne Mittelvergabe erfolgt auf Basis einer indikatorengestützten Mittelvergabe (IMV).⁷

Der Senat hat alle die Fakultäten betreffenden Befugnisse auf die Konvente übertragen.

1.2.2 dezentrale Ebene: Fakultäten⁸

Mit Beginn des Frühjahrssemesters 2023 wurden an der EUF drei Fakultäten eingerichtet, denen sich die an der Universität vertretenen Disziplinen resp. Institute wie folgt zuordnen:

- Fakultät I - Berufsbildung, Gesundheits- und Ernährungswissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften, Sachunterricht, Sport, Technik
- Fakultät II - Anglistik/Amerikanistik, Ästhetisch-kulturelle Bildung, Dänisch, Frisistik und Minderheitenforschung, Germanistik, Romanistik, Sonderpädagogik
- Fakultät III - Erziehungswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und Theologie, Internationales Management und ökonomische Bildung, Umwelt-, Sozial- und Humanwissenschaften

⁶ Der OE-Prozess im Überblick: <https://www.uni-flensburg.de?51021> [22.7.2023]

⁷ <https://www.uni-flensburg.de?40343> [22.7.2023]

⁸ Die Fakultäten im Überblick: Fakultät I <https://www.uni-flensburg.de?53215> [22.7.2023]; Fakultät II <https://www.uni-flensburg.de?53228> [22.7.2023]; Fakultät III <https://www.uni-flensburg.de?53229> [22.7.2023]

1.3 Finanz- und Personalausstattung

Die EUF verfügt über ein Jahresbudget von etwas mehr als 74,5 Mio. € (Angaben für 2023). Der Grundhaushalt umfasst knapp 32 Mio. €, hinzu kommen Programmmittel (ZSL, PP, TT-P u. ä.), Drittmittel sowie Rücklagen. Das Drittmittelaufkommen aus kompetitiver Forschungsakquise konnte ausweislich aktueller Daten des Forschungsreferats 2022 auf etwa 6,5 Mio. € gesteigert werden, ist aber weiterhin vergleichsweise gering. Ursächlich hierfür ist unter anderem, dass die EUF aus einer Pädagogischen Hochschule hervorgegangen ist und dieses „Erbe“ in Gestalt einer vorrangig lehrbezogenen Personalausstattung in einigen Fächern noch durchscheint. Hinzu kommt, dass die fachwissenschaftlichen Schwerpunkte der EUF nur teilweise zu den drittmittelstärkeren Fächern zählen.

Der anhaltend starke Personalaufwuchs der vergangenen Jahre hat mehrere Gründe:

- Erfolgreiche Drittmittelakquise (insb. BMBF, DFG, EU-Horizon)
- Erfolgreiche Antragstellung in Förderinitiativen des Bundes/Landes (insb. Hochschulpakt, in der Nachfolge ZSL, TT-Programm, PP III)
- Einrichtung neuer Professuren und Juniorprofessuren
- Aufbau universitärer Personalstrukturen im Wissenschaftlichen Dienst
- Aufwuchs des administrativen Personals zur Bewältigung zusätzlicher Aufgaben

Insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau können viele Stellen aufgrund der Finanzierungsquellen aus Bundes- oder Landesprogrammen nur befristet besetzt werden. Die EUF bemüht sich in diesen Fällen, wie auch bei der Besetzung von Qualifikationsstellen, um möglichst langfristige Verträge. Im Vergleich mit anderen Hochschulen ähnlicher Größe ist die EUF im wissenschaftlichen Dienst wie im Verwaltungsbereich weiterhin knapp aufgestellt.

1.4 Gleichstellung

Die Verantwortung für die Querschnittaufgabe Gleichstellung liegt beim Präsidium und dort laut Geschäftsverteilungsplan beim Präsidenten. Gemäß § 27 HSG beschäftigt die EUF eine vom Erweiterten Senat gewählte Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Diese wird von bis zu drei Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, einer Mitarbeiterin für Gleichstellungs-Monitoring und administrative Aufgaben (80% TV-L 9) sowie einer Mitarbeiterin im Familienbüro (75% TV-L 11) unterstützt.⁹ Die Gleichstellungsbeauftragte berät gemäß § 3 (4) HSG Präsidium, Senat und alle Gremien der EUF in Fragen der Gleichstellung aller¹⁰ Geschlechter in der Wissenschaft; die strategische Planung der Gleichstellungsarbeit erfolgt in enger Abstimmung mit Präsidium und Senat im Zentralen Gleichstellungs- und Diversitätsausschuss. Alle Gleichstellungsziele und -maßnahmen sind im „Struktur- und Entwicklungs-

⁹ Die Tätigkeiten der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und der Diversitätsbeauftragung nach § 27a HSG werden im Arbeitsbereich Chancengleichheit gebündelt.

¹⁰ Das HSG Schleswig-Holstein adressiert in § 3 (4) die Förderung aller Geschlechter.

plan 2022-2026“ (STEP) sowie im „Gender Equality und Diversity Plan“ (GEDP) festgeschrieben.¹¹ Zum zweiten Mal nach 2018 erhielt die EUF 2021 das Prädikat TOTAL EQUALITY and DIVERSITY. Bis zum Zeitpunkt der Fakultätsgründung begleiteten die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen alle Personalmaßnahmen. Gemäß § 27 (6) HSG nehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten seither alle Aufgaben für die jeweilige Fakultät wahr.¹²

2. Evaluation der Gleichstellungsarbeit 2019 bis 2023

Stärken/Schwächen-Analyse

Der Berichtszeitraum war geprägt von einer Reihe von Einflussgrößen: Zu nennen wären hier etwa ein stetiger Personalaufwuchs unter den Bedingungen anhaltender Finanzknappheit sowie die Bearbeitung mehrerer Projekte von strategischer Bedeutung (HIS in One; Digitalisierung, DFG-Mitgliedschaft). Die weitaus größten Auswirkungen zeitigten allerdings die Corona-Pandemie und der Prozess der Fakultätsgründung. Je spezifische Effekte werden an den entsprechenden Berichtspunkten adressiert.

2.1 Die Handlungsfelder – Übersicht

Die Evaluation der Gleichstellungsbestrebungen der EUF 2019 bis 2023 und deren Weiterentwicklung bis 2030 erfolgt in Orientierung an folgenden Handlungsfeldern¹³:

- 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; Wissenschaftlicher Dienst / wissenschaftlicher Nachwuchs*)
- 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*)

2.2 Die Handlungsfelder – Einzeldarstellung

2.2.1 Hochschulsteuerung

Grundlegende Ausführungen zu Leitbild und Profilbildung, Ziel- und Leistungsvereinbarungen, staatlicher Mittelvergabe, institutioneller und struktureller Verankerung, interner Mittelvergabe, Hochschulleitung und Selbstverwaltung erfolgten bereits unter Ziff. 1. An dieser

¹¹ Anders als der STEP ist der GEDP öffentlich zugänglich: <https://www.uni-flensburg.de?51842> [27.7.2023]

¹² Der Senatsbeschluss zur Fakultätsgründung erfolgte 2018 unter der Maßgabe, dass es im Rahmen der Vorgaben des HSG-SH möglich sein solle, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte aus Gründen der Qualitätssicherung auch zur Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten zu wählen. Dies wurde in § 28 (1) der Verfassung der EUF festgeschrieben und bisher von einem der Konvente umgesetzt.

¹³ in Orientierung an Kahlert 2003:73 ff. Alle bisherigen Gleichstellungskonzepte der EUF folgen der von Kahlert vorgeschlagenen Aufgliederung.

Stelle erfolgt eine Betrachtung der Leitungs- und Führungspositionen. Skizziert werden so- dann die satzungsbasierte Durchführung der Berufungsverfahren sowie die Rahmenbedin- gungen eines EUF-internen Gleichstellungs-Controllings.

2.2.1.1 Leitungs- und Gremienebene

Präsidium, Senat, Senatsausschüsse

Im fünfköpfigen Präsidium der EUF liegt der Frauenanteil seit vielen Jahren bei 40% (aktuell Kanzlerin und eine Vizepräsidentin). Für den Senat der EUF lässt sich konstatieren, dass der Frauenanteil im Verlauf der Jahre kontinuierlich angestiegen ist.



Abb. 1 u. 2: Frauenanteile im Senat und erweitertem Senat im Zeitverlauf 2019 – 2023

Die Frauenanteile an Gremien variieren je nach Gremium und im Zeitverlauf; auffällig ist die durchgängig geringe Beteiligung von Frauen am Haushalts- und Planungsausschuss.

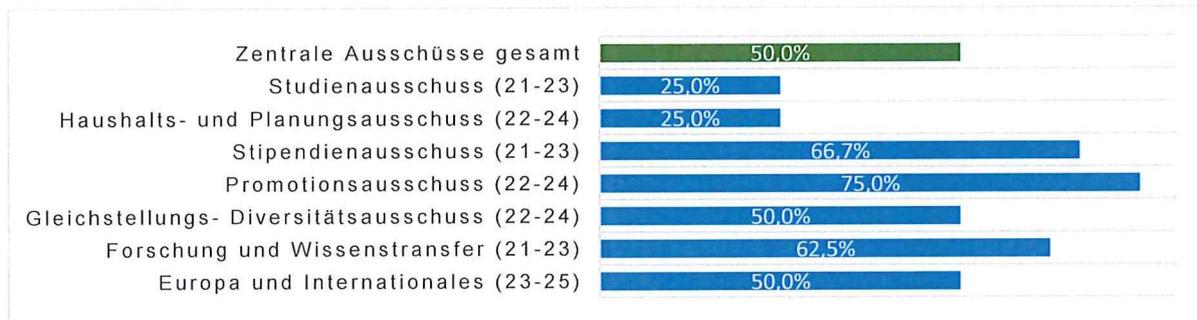


Abb. 3: Frauenanteile der Zentralen Ausschüsse (aktuelle Besetzung)

Leitungsebene Fakultäten

Anlässlich der Fakultätsgründung lassen sich für alle Wahlen der Leitungsebenen im Hinblick auf die Frauenanteile in Dekanaten und Konventen gute bis sehr gute Ergebnisse konstatie- ren. Die etwas geringere Beteiligung von Professorinnen in Fakultät I ist vorrangig auf deren insgesamt geringeren Anteil in den naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen zurückzu- führen.

Verteilung / Fakultät	Fakultät I		Fakultät II		Fakultät III	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Dekan*in	1	0	0	1	1	0
Prodekan*in	1	0	1	0	0	1
Konvent	7	7	10	3	9	5
davon Professor*innen	3	5	5	3	4	4

Tab. 1: Leitungsebene - Geschlechterverteilung nach Fakultäten (Stand 3/2023)

2.2.1.2 Berufungsverfahren

Die Durchführung von Berufungsverfahren für Lebenszeit-Professuren und Juniorprofessuren ohne Tenure ist in der „Berufungssatzung der Europa-Universität Flensburg“¹⁴ geregelt; Verfahren für Juniorprofessuren mit Tenure werden auf Grundlage der „Satzung über die Strukturen, Verfahren und Merkmale von Tenure-Track-Professuren“¹⁵ durchgeführt. Die erstmals 2011 in enger Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG formulierten „Empfehlungen des Senats zur Ausgestaltung der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren“¹⁶ wurden in den zurückliegenden Jahren als Standards in allen Berufungsverfahren zuverlässig etabliert. An der EUF werden die Verfahren in der Regel relativ zügig durchgeführt (durchschnittliche Dauer ab Ausschreibung 12 Monate); alle Bewerber*innen erhalten im Verfahrensverlauf Gelegenheit, sich tagesaktuell über die Verfahrensstände zu informieren.¹⁷ Das Instrument der aktiven Rekrutierung ist etabliert und kommt in Berufungsverfahren mit geringer Bewerberinnenzahl regelhaft zur Anwendung.

Mit der Fakultätsgründung ging die Zuständigkeit für die Durchführung von Berufungsverfahren von Präsidium (als Dekanat) und Senat (als Fakultätskonvent) auf die Fakultäten über.

2.2.1.3 Kennzahlen, Monitoring, Evaluation

Die Auswertung steuerungsrelevanter Kennzahlen obliegt der bei der Kanzlerin angesiedelten Stabsstelle Hochschulstatistik und Controlling; mehrere Abteilungen und Stabsstellen liefern weitere relevante Daten zu (Forschungsreferat, Finanzabteilung u.a.). Mit dem vorhandenen Personal konnte in den letzten Jahren die Basis für ein differenziertes Hochschulcontrolling etabliert werden. Jedoch macht die Vielzahl relevanter Informationen Schwerpunktsetzungen erforderlich mit der Folge, dass nicht alle Themen in der gewünschten Tiefe dargestellt werden können. Im Ergebnis können aktuell weniger gleichstellungsrelevante Aussagen getroffen werden, hausinterne Steuerungskennzahlen fehlen teilweise, weshalb zwangsläufig auch die interne Evaluation der Gleichstellungsbestrebungen lückenhaft bleibt.

2.2.2 Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

2.2.2.1 Außenperspektive: „CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“

Das „Hochschulranking nach Gleichstellungsgesichtspunkten“ des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) gibt alle zwei Jahre auf Grundlage von Daten des Statistischen Bundesamtes Auskunft über die

¹⁴ <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portal/die-universitaet/dokumente/satzungen/amtliche-satzungen/2023/20230118-berufungssatzung-2023.pdf> [23.7.2023]

¹⁵ <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portal/die-universitaet/dokumente/satzungen/weitere-satzungen/20210128-ttp-satzung-2018.pdf> [23.7.2023]

¹⁶ <https://www.uni-flensburg.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=2421620&to-ken=2b293bb32f61991be2ededa266e2ca9067ac5f72> [23.7.2023]; https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf [23.8.2023]

¹⁷ Beispielfhaft: <https://www.uni-flensburg.de?30897> [7.8.2023]

Gleichstellungsentwicklungen an deutschen Hochschulen.¹⁸ Dabei nimmt es unter Bezug auf das Kaskadenmodell die verschiedenen Qualifikationsniveaus in den Blick und ermöglicht einen Vergleich zwischen Hochschulen. Das Ranking, ein wichtiger Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen, bietet einen hochaggregierten Überblick, erlaubt jedoch keine detaillierte Auskunft über einzelne Disziplinen bzw. Disziplingruppen. Dennoch lassen sich Gleichstellungsentwicklungen im Zeitverlauf erkennen.¹⁹ Bezugsgröße aller Berechnungen ist der Frauenanteil an den Studierenden. An der EUF liegt dieser im Mittel aller Studiengänge bei etwa 70%.

Die Zahl der Promotionen an der EUF bewegt sich jährlich im niedrigen zweistelligen Bereich; hier rangiert die EUF jeweils im Mittelfeld (2./3. Quartil). In der Gruppe des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Lebenszeit-Professur (einschließlich Junior-Professuren) findet sich die EUF im Zeitverlauf praktisch durchgängig in der Mittelgruppe (2./3. Quartil). Allerdings gelang in den vergangenen Jahren, die Zahl der Frauen in dieser Gruppe zu erhöhen, weshalb die EUF in der Trendbetrachtung jeweils in der Spitzengruppe rangiert.

Positiv darf für die EUF festgestellt werden, dass der Frauenanteil an Lebenszeit-Professuren in allen Zwei-Jahres-Berichtszeiträumen zwischen 2015 bis 2021 signifikant gesteigert werden konnte; die EUF liegt jeweils in der Spitzengruppe (1. Quartil) und nimmt in der 5-Jahres-Betrachtung sogar den 1. oder 2. Platz unter allen Universitäten ein.

2.2.2.2 Innenperspektive: EUF-Gleichstellungs-Monitoring

Das im Folgenden präsentierte Zahlenwerk umfasst alle gegenwärtig verfügbaren gleichstellungsrelevanten Daten.

2.2.2.2.1 zentrale Ebene

Auch an der EUF zeigt sich im Grundsatz die für das deutsche Wissenschaftssystem durchgängig beschriebene „Schere“, der zufolge der Frauenanteil nach erfolgreichem Studienabschluss mit jeder akademischen Karrierestufe abnimmt.

Qualifikation (Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren)

Als Universität mit einem weiterhin ausgeprägten Schwerpunkt in der Lehrkräftebildung gelingt es der EUF nach wie vor nur bedingt, Master-Absolvent*innen aus Lehramts-Studiengängen für eine akademische Karriere zu gewinnen; der weit überwiegende Teil von ihnen geht (zunächst) in den Schuldienst / das Referendariat. Es mag also dem verständlichen Bedürfnis nach beruflicher und ökonomischer Sicherheit geschuldet sein, dass der Frauenanteil im Wissenschaftlichen Mittelbau der EUF und hier insbesondere auf Qualifikationsstellen im

¹⁸ Der Darstellung liegen die Rankings 2019, 2021 und 2023 (vgl. Löther 2019, 2021 und Löther 2023) zugrunde; die Berichtszeiträume umfassen die Jahre 2015-2017, 2017-2019 sowie 2019-2021. Bezugsgruppen der Berechnung sind je nach Qualifikationsniveau der Frauenanteil an den Studierenden bzw. der Frauenanteil an erfolgreichen Promotionen.

¹⁹ Zur Methodik des Rankings sh. exemplarisch Löther 2023:30 ff.

Berichtszeitraum nicht dem Kaskadenmodell folgt, sondern sich diesem mit aktuell 59% (Stand 3/2023) annähert. Absolvent*innen der anderen Master-Programme zeigen in größerer Zahl Interesse an einer akademischen Karriere, können die beschriebene Entwicklung jedoch nur geringfügig beeinflussen.

Seit 2017 sieht die Promotionsordnung eine verbindliche Betreuungsvereinbarung vor und verlangt für die Zulassung zur Promotionsverfahren die frühzeitige Annahme als Doktorand*in.²⁰ Seither können zuverlässige(re) Angaben über die Zahl der promovierenden Personen und den Frauenanteil getroffen werden.

Eingeschriebene Promotionsstudierende am 31.12. / Jahr	2019	2020	2021	2022
gesamt	196	210	207	226
Frauen	104	114	105	126
Männer	92	96	102	100
Frauenanteil	53,06%	54,29%	50,72%	55,75%
abgeschlossene Promotionen am 31.12. / Jahr				
gesamt	22	28	23	20
Frauen	14	15	10	8
Männer	8	13	13	12
Frauenanteil	63,63%	53,57%	43,47%	40%

Tab. 2: Promotionsstudierende nach Jahr und Geschlecht

Der signifikante Rückgang des Frauenanteils an erfolgreichen Promotionen 2021 und 2022 ist nach allem, was wir wissen, wesentlich auf die Corona-Pandemie zurückzuführen. Die Zahl der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf PostDoc-/Habilitationstellen bewegt sich im unteren zweistelligen Bereich, die Zahl der Habilitationen liegt noch darunter. Der Frauenanteil an Juniorprofessuren schwankt (bei durchgängig kleinen Fallzahlen) im Berichtszeitraum zwischen 43% und 57%.

Die EUF unterstützt Frauen in wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen (einschließlich Juniorprofessorinnen) mit einem gendersensiblen Coachingprogramm.²¹ Das Programm bietet in Zusammenarbeit mit dem „Coachingnetz Wissenschaft“²² Individual- und Kleingruppencoachings sowie Workshops zu allen in dieser Phase relevanten Aspekten (Karriereplanung / Karrierewege neben der Uni-Professur, Umgang mit Konflikten, Zeit- und Selbstmanagement, Mikropolitik u. ä.).

²⁰ <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/forschung/dokumente/promotion/promordnung-2017-7-.pdf> [27.7.2023]

²¹ <https://www.uni-flensburg.de/?24261> [8.8.2023]

²² <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/arbeitsbereich-chancengleichheit/gleichstellungsbuero/coachingprogramm/#unfold-c62369> [8.8.2023]

Wissenschaftlicher Mittelbau

Für die EUF wie für das deutsche Wissenschaftssystem insgesamt gilt weiterhin ein Trend, der mit Beaufaÿs/Löther so beschrieben werden kann: Parallel zum auf längere Sicht verstärkten Zugang von Frauen in der Wissenschaft verharrt der Anteil befristeter (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnisse auf hohem Niveau bzw. steigt sogar an.²³ Im akademischen Mittelbau an Hochschulen lag der Anteil befristet Beschäftigter deutschlandweit 2020 bei 82,2%.²⁴

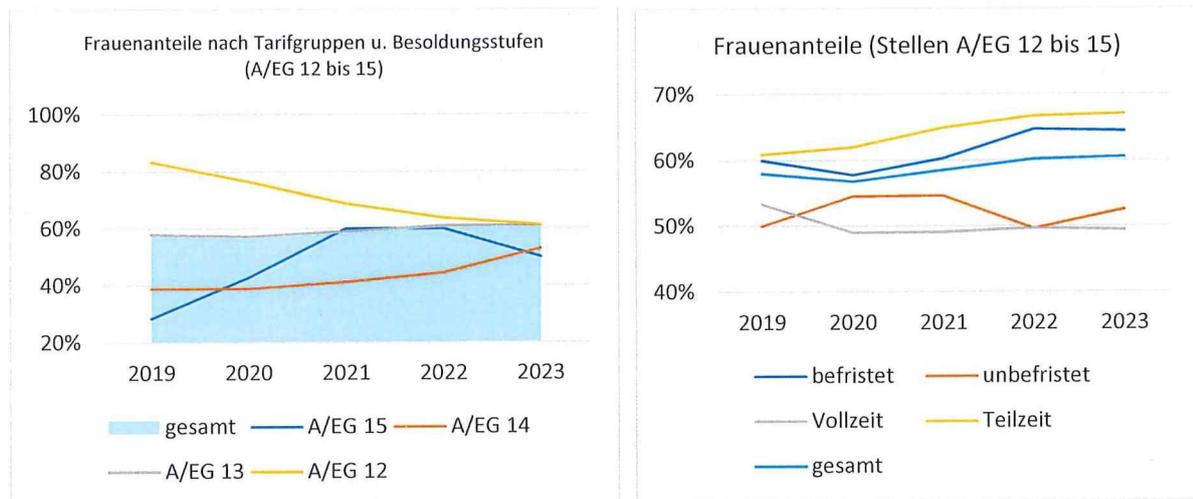


Abb. 3 u. 4: Frauenanteile in den Tarifgruppen u. Besoldungsstufen EG/A 12 bis 15, Zeitverlauf 3/2019 – 3/2023. Hinweis: Die vorliegenden Daten der vergangenen Jahre erlauben für diese Tarifgruppen bzw. Besoldungsstufen nur summarische Aussagen (d.h. wissenschaftliches und Verwaltungs-Personal). Im Mittel liegt der Anteil an Verwaltungsstellen bei 17%, darunter überwiegend unbefristete Vollzeitstellen.

Professuren

2016 konstatiert die Gemeinsame Wissenschaftskommission (GWK) hinsichtlich der weiter oben beschriebenen „Schere“ erstmalig, dass sich diese zumindest auf der Ebene der Professuren zu schließen beginne. Allerdings vollziehe sich die Entwicklung im Bundesdurchschnitt nur sehr langsam: Für die Jahre 2011-2022 ermittelte die GWK einen Anstieg des Frauenanteils an Professuren von jährlich durchschnittlich 0,64 Prozentpunkten. Zudem gelte: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil an Frauen.²⁵ Für die EUF lässt sich feststellen, dass die „Schere“ sich deutlich rascher schließt als von der GWK beschrieben. Bereits 2018 war es gelungen, den Anteil der Frauen an Lebenszeit-Professuren auf 36% zu erhöhen. Dieser Trend konnte in den Folgejahren (mit gewissen Schwankungen aufgrund kleiner Fallzahlen) fortgesetzt werden. Zum Beginn des Frühjahrssemesters (3/2023) betrug der Frauenanteil an Lebenszeitprofessuren 47%; im Berichtszeitraum nahmen alle erstplatzierten Frauen den Ruf an.

²³ Beaufaÿs; /Löther 2017: 348. Vgl. dazu auch den Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): 26 ff.

²⁴ GWK 2022: Tabellenteil, 19/85.

²⁵ GWK 2022: 9

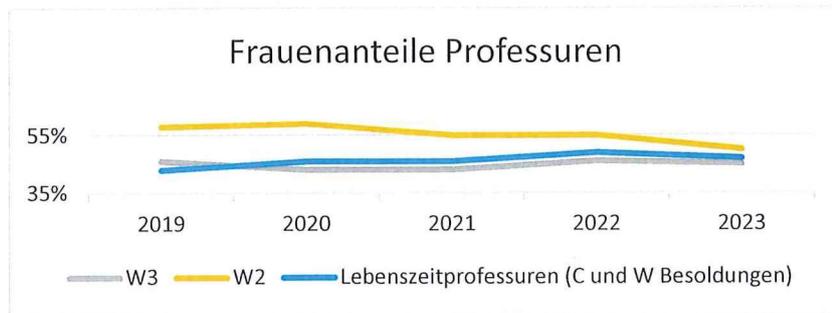


Abb. 5: Lebenszeit-Professuren W3 und W2 im Zeitverlauf 3/2019 - 3/2023. Hinweis: Alle Zahlen sind bereinigt um sogenannte Professur-Vertretungen

2.2.2.2.2 dezentrale Ebene (Fakultäten)²⁶

Anlässlich der Einführung der drei Fakultäten zum Frühjahrssemester 2023 wurde erstmals eine differenzierte Personalübersicht für das (wissenschaftliche) Personal je Fakultät und Vertragsart erstellt. In allen Fakultäten finden sich mehr Frauen auf befristeten und auf Teilzeitstellen. Zugleich sind (wiederum bei durchgängig geringen Fallzahlen) Differenzen zu erkennen, die auf die unterschiedliche Größe der Fakultäten, je unterschiedliche Beteiligung am Lehrangebot der EUF, variierendes Drittmittelaufkommen und nicht zuletzt fachkulturelle Besonderheiten zurückzuführen sind.²⁷

Statusgruppe u. Vertragsart / Fakultät	Fakultät I			Fakultät II			Fakultät III		
	gesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	gesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual	gesamt	Frauen absolut	Frauen prozentual
Lebenszeit-Professuren, davon	17	6	35,29%	28	16	57,14%	30	13	43,33%
W3	13	4	30,76%	16	11	68,75%	24	9	37,5%
C3/W2	5	3	60%	12	5	41,66%	6	4	66,66%
Junior-Professuren W1, davon	1	1	100%	3	2	66,66%	6	2	33,33%
mit TT	1	1	100%	2	1	50%	4	1	25%
ohne TT	0	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Wiss. MA, davon	72	41	56,94%	109	73	66,97%	135	82	60,74%
unbefristet	27	11	40,77%	23	13	56,52%	13	5	38,46%
befristet	45	30	66,67%	86	60	69,77%	122	77	63,11%
Vollzeit	42	14	33,33%	12	6	50%	34	13	38,23
Teilzeit	102	68	66,66%	82	57	69,51%	101	69	68,31
Promotion	11	4	45,45%	22	15	68,18%	26	17	65,38%
Habilitation	1	0	0%	5	1	20%	11	4	36,36%
LfbA, davon	11	8	72,72%	18	9	50%	12	2	16,66%
befristet	7	5	71,43%	5	3	60%	5	1	20%
unbefristet	4	3	75%	13	6	46,15%	7	1	14,28%
Vollzeit	8,5	4	47,05%	6	3	50%	2	1	50%
Teilzeit	5	4	80%	7	3	42,86%	10	4	40%
Abordnungen a. d. Schuldienst	14	10	71,42%	20	11	55%	2	0	0%

Tab. 3: Personalbestand, Verteilung nach Fakultäten, Statusgruppen und Vertragsarten zum 31.3.2023²⁸

²⁶ Zur Verteilung der Fächer sh. Ziff. 1.2.2

²⁷ Sh. unter Ziff. 1.2.2

²⁸ Die Darstellung enthält „Fälle“, nicht Kopffzahlen. Nicht in die Berechnung aufgenommen wurden alle Professur-Vertretungen. Über die Verteilung aller zur Promotion eingeschriebenen Studierenden nach Fakultäten lassen sich derzeit (noch) keine Angaben machen.

Auffällig ist, dass Frauen auf Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen in allen Fakultäten stark repräsentiert sind, ihr Anteil an Qualifikationsstellen demgegenüber jedoch signifikant geringer ausfällt.

Anteil Qualifikationsstellen an Wiss. MA-Stellen gesamt/Fakultät	Fakultät I	Fakultät II	Fakultät III
Frauen	16,67%	28,33%	27,27%
Männer	46,67%	42,31%	35,56%

Tab. 4: Frauen-/ Männeranteile mit Qualifikationsstellen an Wiss. MA-Stellen gesamt nach Fakultäten, 31.3.2023

2.2.3 Lehre und Studium

Frauen sind mit einem Anteil von mehr als 70% in nahezu allen Studiengängen der EUF überrepräsentiert. Ausnahme ist der M. Ed. für das Lehramt an beruflichen Schulen mit gewerblich-technischem Schwerpunkt. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt hier aktuell bei 14,28%. Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils scheint auch künftig wenig realistisch, da der Frauenanteil in entsprechenden technischen Fächern an deutschen Hochschulen im Mittel bei 20% liegt. Im Gegensatz dazu beträgt der Frauenanteil am M. Ed. für das Lehramt an beruflichen Schulen mit Schwerpunkt Ernährung/Hauswirtschaft 82,14%.

Ein wichtiges Instrument zur Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte ist die Verankerung von Genderthemen in Lehre und Fortbildung. In den bildungswissenschaftlichen und Lehramts-Studiengängen gibt es seit langem Pflichtmodule, die Genderthemen adressieren. Gender- und Diversitätsaspekte resp. Befunde der Gender Studies sind selbstverständlicher Bestandteil in vielen Lehrveranstaltungen in Bildungswissenschaften, Fachdidaktiken, Wirtschaftswissenschaften, Transformationsstudien etc. Gender-Themen fanden in den vergangenen Jahren überdies Eingang in das Fortbildungsangebot der EUF. In vielfältigen Formaten wurden Themen wie „geschlechtersensible Sprache und Bildsprache“, „Queer und / in Schule“, „Gender-Diversity-Basics“, für verschiedene Zielgruppen angeboten. In hochschuldidaktischen Veranstaltungen werden Gender- und Diversitätsaspekte regelmäßig adressiert.

2.2.4 Forschung

Die EUF strebt eine Mitgliedschaft in der DFG an und verfolgt dieses Ziel seit einigen Jahren mit erheblichem Engagement und Aufwand. Vizepräsident*in für Forschung und Wissenstransfer, Forschungsreferat, Forschungsausschuss und profilgebende Forschungszentren arbeiten eng zusammen. Allen Forschenden an der EUF steht eine (materiell wie ideell) weitreichende Antragsberatung und -unterstützung zur Verfügung; der Forschungsausschuss unterstützt mit umfassender finanzieller Unterstützung bei Tagungs- und Kongressteilnahmen oder Open-Access-Publikationen sowie einem Lektoratsservice.²⁹ Im Rahmen ihres Post-

²⁹ Ein Überblick findet sich unter <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portal/forschung/dokumente/foref/foref-sonstige-dateien/euf-forschungsreferat-angebote-office-for-research-resources-2021-01.pdf> [6.8.2023]

Doc-Programms schreibt die EUF regelmäßig Stellen mit dem Ziel aus, kompetitive Drittmittel zu akquirieren. Valide quantitative Aussagen zu den Frauenanteilen an Antragstellung und erfolgreicher Akquise kompetitiver Drittmittel sind bislang nicht möglich.

Im Verlauf und in der Folge der Corona-Pandemie zeigte sich auch an der EUF, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben ihre Forschungs- und Publikationstätigkeiten zum Teil drastisch eingeschränkt haben, um die nicht aufschiebbaren Aufgaben in (digitaler) Lehre, Personalführung und (digitaler) Gremienarbeit zu bewältigen. Die EUF legte Maßnahmen (vorrangig Vertragsverlängerungen) zur Unterstützung insbesondere der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Qualifikationsphasen auf und auch der Zugang zu digitaler Literatur wurde deutlich verbessert. Darüber hinaus gehende gleichstellungsbezogene Maßnahmen konnten aus finanziellen Gründen nicht vorgehalten werden.³⁰ Dennoch werden Unterstützungsbedarfe jenseits der vorhandenen Angebote weitaus seltener formuliert als der anhaltende Wunsch, (wieder) mehr Zeit für die eigene Forschung zu finden.³¹

2.2.5 Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben

Für die Beschäftigten im Wissenschaftlichen Dienst gilt seit langem Vertrauensarbeitszeit. Anlässlich der Corona-Pandemie legte die EUF temporär Regelungen zur Befreiung von der Präsenzpflcht für Hochschulangehörige mit Sorgeaufgaben auf. Mitte 2023 wurde, nicht zuletzt als Reaktion auf Erfahrungen aus der Corona-Zeit, eine Dienstvereinbarung zum Mobil- und Remote-Arbeiten für den Wissenschaftlichen Dienst getroffen.³²

Das Familienbüro³³ bietet ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Hochschulangehörigen: Infrastruktur für temporäre Kinderbetreuung auf dem Campus, Back-Up-Angebote in Kooperation mit einem externen Träger sowie die Möglichkeit der Kinderbetreuung anlässlich wissenschaftlicher Veranstaltungen. Die EUF-eigene Online-Betreuungsbörse „FLummi“³⁴ ist ein Angebot zur individuellen Organisation von Betreuungsarrangements. Alle

³⁰ Die EUF ist hier keine Ausnahme, wie der „COVID-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation“-Report der Europäischen Kommission zeigt: *„By reconstructing the actions and initiatives taken at various levels and by various stakeholders (e.g. national, regional and local), a case can be made that the gender impacts of the pandemic were largely neglected in these interventions and actions. Adaptations and responses were mainly left to individuals instead of considering them as complex and gendered organizational processes. While the effects of the pandemic affected certain groups disproportionately, even benefitting some (e.g. men, those in senior positions or working in central and prestigious institutes), research suggests that institutional responses and interventions were mainly generic, did not sufficiently reflect context-specific challenges, and often ignored gender and other inequalities in research and innovation.“* (2023: 17)

³¹ Siehe dazu auch unter Ziff. 2.3.2

³² Die Dienstvereinbarung findet sich im Intranet der EUF. FAQs zum Thema: <https://www.uni-flensburg.de/53674> [23.7.2023].

³³ <https://www.uni-flensburg.de/index.php?id=13329&MP=10122-13178> [23.7.2023]

³⁴ <https://www.uni-flensburg.de/24297> [24.7.2023]

Prüfungs- und Praktikumsordnungen enthalten Regelungen zu Nachteilsausgleichen für Studierende mit Familienaufgaben; das Verfahren zur „prioritären Kurswahl“³⁵ wurde optimiert. Seit 2017 engagiert sich die EUF im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“.

2.2.6 Öffentlichkeitsarbeit

Auf der Homepage, in schriftlichen Verlautbarungen, in Formularen, Berichten und anderen Dokumenten, in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren, in der Gremienarbeit und nicht zuletzt in der Lehre haben sich vielfältige Formen gender- resp. diversitätssensibler Sprache und Bildsprache zuverlässig etabliert. Eine Ausnahme bilden einzelne Fachkulturen.

In verschiedenen Workshops wurden Hochschulangehörige in den vergangenen Jahren für die sprachliche und bildsprachliche Repräsentation von Geschlecht und geschlechtlicher Vielfalt sensibilisiert. Der Arbeitsbereich Chancengleichheit hält Informationsmaterial vor.³⁶

2.3 Stärken/Schwächen-Analyse: Bewertung der Erfolge und Misserfolge

2.3.1 Stärken und Erfolge

Zunächst kann gesagt werden, dass die EUF im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren seit langem außerordentlich erfolgreich ist. Trotz des unübersehbaren und unveränderbaren Standortnachteils am äußersten Nordrand Deutschlands ist es gelungen, eine Vielzahl hochqualifizierter Frauen für W3- und W2-Professuren an der EUF zu gewinnen, und auch der Frauenanteil an W1-Professuren, unter anderem rekrutiert aus dem Tenure-Track-Programm des Bundes, entwickelt sich positiv. Im Rahmen des beachtlichen Personalaufwuchses der vergangenen Jahre ist der hohe Frauenanteil in allen Stellenkategorien annähernd stabil geblieben. Der Frauenanteil an Promovierenden nahm in den vergangenen Jahren zu. Auf den Corona-bedingten Rückgang an Promotionen ab 2021 sowie die von vielen Beschäftigten im Wissenschaftlichen Dienst reklamierten Unterstützungsangebote reagierte die EUF mit umfassenden Vertragsverlängerungen, einer Bedarfsermittlung sowie verschiedenen Unterstützungsangeboten (u. a. studentische Hilfskräfte für Promovierende).

Dank der seit 2017 erforderlichen Zulassung zur Promotion am Beginn eines Dissertationsvorhabens können Promovierende zielgerichteter adressiert und bedarfsgerechter unterstützt werden; die verpflichtende Betreuungsvereinbarung trägt zur Sensibilisierung für die Erfordernisse einer guten Promotionsbetreuung bei. Das gendersensible Coachingprogramm³⁷ mit seinen Programmlinien für die verschiedenen Zielgruppen wird hochschulweit und von den Beteiligten sehr positiv aufgenommen.

³⁵ <https://www.uni-flensburg.de?50172> [22.8.2023]

³⁶ <https://www.uni-flensburg.de/chancengleichheit/diversitaet/diversitaetsensible-sprache> [24.7.2023]

³⁷ In Kooperation mit dem „Coachingnetz Wissenschaft e.V.“: <https://www.coachingnetz-wissenschaft.de/> [2.8.2023] .

Im 2018 gegründeten Gender-Netzwerk der EUF engagieren sich Professor*innen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Promovierende. Im Gender und Diversity Portal machen die Akteur*innen universitäre Genderforschung sichtbar, bieten u. a. eine Didaktik Tool Box und geben Anregungen zu einem gendersensiblen Sprachgebrauch. Im regelmäßigen Austausch konzipieren sie kooperative Lehr- und/oder Forschungsvorhaben und erörtern zentrale Themen zu Ausbau und Weiterentwicklung interdisziplinärer Gender Studies an der EUF.³⁸

Erfolg verzeichnet die EUF auch im Bereich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere oder Studium mit Familienaufgaben. Die umfassende und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur auf dem Campus trägt zur Sichtbarkeit von Familie in der Universität nachhaltig bei und stellt zudem einen Flexibilitätsgewinn für alle Hochschulangehörigen mit Betreuungsaufgaben dar. Phasen von Mutterschutz und Elternzeit werden, sofern vertraglich möglich, personell vollumfänglich substituiert, was zu einer Verringerung von Vorbehalten bezüglich der Einstellung junger Frauen führte. Das Familienbüro ist auch Anlaufstelle für neue Beschäftigte und Studierende und trägt zur Etablierung einer Willkommenskultur bei.

2.3.2 Schwächen und Misserfolge

Bislang nur in Ansätzen gelungen sind alle Bestrebungen, das Gleichstellungs-Monitoring über die Auswertung allgemeiner Personal- und Drittmitteldaten hinaus aufzubauen. Ursächlich hierfür ist die notorische Personalknappheit in allen Verwaltungsbereichen mit der Folge, dass für konzeptionelle Überlegungen, den Aufbau neuer Instrumente sowie eine umfassende Datenerhebung und -auswertung weniger Zeit zur Verfügung steht als erforderlich.

Lange Zeit brach gelegen hat auch die Erarbeitung eines gleichstellungsorientierten Kriterienkatalogs bezüglich Aufstiegs-, Entfristungs- und Verbeamtungsperspektiven für den Wissenschaftlichen Dienst der EUF; Überlegungen zu einem kriteriengeleiteten Aufstieg in höhere Tarifgruppen befinden sich im Entwurfsstadium. Im Rahmen der Ausgestaltung und Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts wurden jüngst erstmals Kriterien zur Verbeamtung vorgestellt.

Im Gleichstellungszukunftskonzept 2019-2025 wurde als ein wichtiges Projekt die Arbeit an einem „Kodex für gute Zeitpolitik“ adressiert. Dieses Vorhaben konnte im Berichtszeitraum aus zwei Gründen noch nicht realisiert werden. Zum einen zwang die Corona-Pandemie mit allen damit verbundenen Belastungen Hochschulangehörige dazu, in erster Linie alle zentralen Aufgaben in Lehre und Forschung auch unter Bedingungen digitaler Lehre aufrecht zu erhalten. Insbesondere bei Lehrenden und Studierenden mit Familienaufgaben führte diese über einen längeren Zeitraum anhaltende Situation zu massiven körperlichen und mentalen

³⁸ Einen Überblick über die Akteur*innen und ihre Initiativen gibt das Gender und Diversity-Portal: <https://www.uni-flensburg.de?30454> [2.8.2023]

Belastungen, wie interne Befragungen bestätigten. Zum anderen war die EUF in den vergangenen anderthalb Jahren intensiv mit der Fakultätsgründung befasst. Der Prozess wurde nicht nur auf Leitungsebene, sondern ebenso in den verschiedenen Instituten der zukünftigen Fakultäten erörtert und begleitet. In dieser alle Hochschulangehörigen auch zeitlich extrem belastenden Phase schien wenig zielführend, inneruniversitär einen weiteren zeitintensiven Diskussionsprozess aufzusetzen.

Aus den genannten Gründen konnten Maßnahmen zur „Verbesserung einer gendersensiblen und familienfreundlichen Führungskultur“ bislang nur in Ansätzen realisiert werden. Ursächlich hierfür sind keineswegs Verweigerungshaltungen der Akteur*innen, sondern die verfügbaren Ressourcen: Aus Zeitgründen können Personen mit Leitungs- und Führungsaufgaben zeitaufwändige Informations- und Schulungsangebote nur in sehr begrenztem Umfang wahrnehmen. Gleichzeitig artikulieren Professor*innen den Wunsch nach deutlich mehr Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Bislang nicht gelungen ist der Aufbau eines grenzüberschreitenden Dual-Career-Netzwerks. Ursächlich hierfür ist eine längere Vakanz auf der für diese Aufgabe vorgesehenen Stabsstelle. Teilweise kompensiert werden konnte dies durch das Beratungs- und Unterstützungsangebot im Familienbüro.

Nachteilige Effekte der Corona-Pandemie (erschwerter Zugang zu Forschungsliteratur, Beeinträchtigung empirischer Forschungsarbeiten, geringerer Publikationsoutput, fehlender Austausch auf Konferenzen u. ä.) konnten auch an der EUF nur in sehr begrenztem Umfang kompensiert werden.³⁹

Als außerordentlich komplex erweist sich schließlich die seit Langem angestrebte Einführung familienfreundlicher Gremienzeiten, hier insbesondere des Senats. Zwar besteht mit Einführung von Fakultäten (hier: Konventen und Dekanaten) nunmehr eine mittlere Leitungsebene, verbunden allerdings mit umfänglicher Gremienarbeit. Derzeit ist in Klärung, wie Sitzungstermine aller relevanten Organe und Gremien auf einen Vormittag gelegt werden können.

³⁹ Im Bericht der Europäischen Kommission zu den Auswirkungen der CoVID-19-Pandemie heißt es in diesem Kontext: „*Early career researchers, especially those with concomitant care responsibilities and/or working in resource-intensive fields, who tend to be women, were affected most. Care responsibilities at home reduced the time available for research work, while lockdowns prevented these researchers from accessing the facilities where they could conduct their work. This had a significant impact on the productivity, in terms of journal submissions and publications, of this group.*“ (11)

3. Empirische Befunde und Ableitung von Gleichstellungszielen

3.1 Empirische Befunde

"Als einer der bedeutsamsten Gründe für den Ausstieg aus der Wissenschaft gilt unabhängig vom Geschlecht die Unsicherheit der Laufbahn"⁴⁰, ein Aspekt, der insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie relevant wird. Darüber hinaus zeigen Studien wie die von Best, Wangler und Schraudner allerdings auch, dass Frauen häufiger als Männer eine "kulturbasierte Exklusion" erleben: "Fehlendes Lob und Feedback, eine gefühlte Zurückweisung und Geringschätzung ...sowie die fehlende Bestärkung in einer wissenschaftlichen Laufbahn verstärkten ihre vorhandenen Zweifel, nicht ausreichend für eine Wissenschaftskarriere befähigt zu sein ..".⁴¹ Diese Befunde bestätigt eine Untersuchung Kahlerts. Ihr zufolge wird das "akademische Frauensterben" (Krais) in von Geschlechterungleichheiten durchzogenen Wissenschaftsorganisationen am Übergang in die in der Regel prekäre Postdoc-Phase besonders virulent. In dieser Phase komme es durch Prozesse von Fremd- und Selbstselektion zu einem "Frauenschwund", insbesondere soziale Praktiken im Kontext von Betreuung und Förderung seien ursächlich dafür, dass dem Wissenschaftssystem in dieser Phase "anteilig mehr Frauen als Männer verloren gehen".⁴²

Erschwerend kommt als strukturelles Problem eine spezifische, im Zuge der Evaluation der Exzellenzinitiativen von der Imboden-Kommission identifizierte „Flaschenhalsproblematik“ hinzu: *„Einer hohen Zahl qualifizierter und befristet angestellter Nachwuchswissenschaftler/innen (steht) eine geringe Zahl von Professuren bzw. sonstiger Dauerstellen gegenüber“.*⁴³ Unter diesen sei die Gruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), einer lehrintensiven Stellenkategorie mit hohem Frauenanteil, nach Riegraf besonders benachteiligt, da deren akademische Karrierebestrebungen mit beruflichen Anforderungen nur „*contra the job*“, also in der Freizeit, „vereinbart“ werden könnten. Riegraf zufolge führten Entwicklungen im Wissenschaftsbereich, insbesondere die Exzellenzinitiativen bzw. -strategien, sowie die strukturelle Unterfinanzierung der meisten Hochschulen in Verbindung mit wachsender Abhängigkeit von erfolgreicher Drittmittelakquise dazu, dass *„die ohnehin prekäre Beschäftigungssituation unterhalb der Lebenszeitprofessur (sich verschlechtert) und (...) den Weg zur Professur von den Anforderungen her noch verdichteter und so insgesamt noch selektiver, unsicherer und widersprüchlicher werden (lasse)“.*⁴⁴ Befunde von Burkhardt / Nickel lassen

⁴⁰ Beaufaÿs; Löther 2017: 354

⁴¹ Best; Wangler; Schraudner 2016: 67 f.

⁴² Kahlert 2016: 60 f.

⁴³ IEKE, zit. nach Riegraf 2018: 246.

⁴⁴ Ebd.

darauf schließen, dass auch die Juniorprofessur insbesondere von vielen Stelleninhaberinnen, zumindest in Teilaspekten, ähnlich wahrgenommen wird: Zwar begrüßten sie die Freiräume in der Forschung, erlebten als problematisch jedoch die fehlende Planbarkeit der beruflichen Karriere und die zu geringe Vereinbarkeit von Beruf und Familie.⁴⁵

Wer Anerkennung als Wissenschaftler*in finden wolle, so Kraus, müsse sich über Fachwissen hinaus im sozialen Geschehen und der Konkurrenz des „Wissenschaft-Machens“ bewegen und durchsetzen und *„den Glauben und das Berufsethos dieses sozialen Feldes verkörpern, oder anders formuliert, Wissenschaft muss im Habitus des Wissenschaftlers sichtbar werden“*.⁴⁶ Zudem habe ‚Wissenschaft‘ wesentlich zu tun habe mit umfassender zeitlicher Verfügbarkeit, spezifischen Praktiken der Zeitverwendung sowie nicht zuletzt mit symbolischen Praktiken, denen sich unterwerfen müsse, wer dazu gehören wolle. Diese Anforderung gehöre zum Kern der *illusio* der *„Wissenschaft als Lebensform“* (Mittelstraß) und werde von Frauen wie Männern gleichermaßen verinnerlicht. Allerdings gebe es nach wie vor geschlechtstypische Differenzen bezüglich der Möglichkeiten der Zeitverwendung, da Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen u.a. auch Familienaufgaben wahrnahmen. Für die Zukunft werde es nicht nur darauf ankommen, Zeit-Räume für Forschung zu eröffnen, so dass Wissenschaftler*innen die Anschlussfähigkeit an ihre jeweilige *scientific community* wahren können, sondern ebenso, Kultur, Gewohnheiten und Selbstverständlichkeiten der Praxis der wissenschaftlichen Arbeit zu verändern.⁴⁷

Systematische Schulungs- und Unterstützungsangebote zur Professionalisierung im Rahmen akademischer Führungsaufgaben bietet die EUF ihren Professor*innen jenseits von Individualcoachings bislang nicht an. Hier besteht Handlungsbedarf, denn Hochschullehrerinnen und -lehrer sind für das Profil der Universität und die Weiterentwicklung - nicht nur - in Richtung einer gleichstellungssensiblen Universitätskultur von zentraler Bedeutung. Allerdings stellen Professor*innen eine in mehrerlei Hinsicht spezielle „Gruppe“ dar: Sie verstehen sich als Wissenschaftler*innen, selten als Führungskräfte; ihre professionelle Identität und Reputation sind zuvorderst mit akademischer Arbeit und der jeweiligen *scientific community* verbunden. Pellert/Widmann notierten 2008, dass *„einige der klassischen Aufgaben von Personalentwicklung daher im akademischen Bereich über die Sozialisation in einer Disziplin (erfolgen). Das Konzept des Personalmanagements orientiert sich hingegen stärker an der Dimension der Organisation [Universität], zu der weniger Bindung besteht.“*⁴⁸ Auch von Seiten der Hochschulen fehle es oft an Unterstützung, wie Peus feststellt: *„Viele der Personen, die an Universitäten Verantwortung für andere Menschen haben, sehen sich weiterhin nicht*

⁴⁵ Burkhardt / Nickel 2015: 419 f.

⁴⁶ Kraus 2008:183 ff.

⁴⁷ ebenda: 207.

⁴⁸ Pellert/Widmann 2008: 19

als Führungskraft und erhalten keine Unterstützung in der Ausübung dieser Rolle.⁴⁹ Tatsächlich klagen auch Professor*innen der EUF zuweilen darüber, dass sie bei der Wahrnehmung ihrer Führungsaufgaben kaum Unterstützung erhalten. Allerdings lässt die Vielzahl ihrer professoralen Aufgaben kaum Zeit für die Wissens- und Kompetenzerweiterung jenseits der wissenschaftlichen Disziplin. Überdies wird selten eine Notwendigkeit für die Inanspruchnahme von Schulungs- und Fortbildungsangeboten gesehen – die von Hochschulleitungen oder Dekanaten zumeist auch nicht dekretiert werden kann. Schließlich bestehen hohe Erwartungen und Anforderungen an die wissenschaftliche Qualität der Inhalte wie auch an deren Darbietung. (Modulare) Angebote werden in der Regel nur angenommen, wenn sie

- nicht als „Schulung“ erscheinen,
- in überschaubaren Zeit-Einheiten, bestenfalls asynchron und im Sinne der Erreichbarkeit einfach aufzunehmen sind,
- einen Anwendungsbezug haben sowie insbesondere
- einen unmittelbaren Nutzen für die Arbeit der Wissenschaftler*innen bieten.

Als Teil der akademischen Selbstverwaltung sind Gremien für die Beachtung von Gleichstellungsbelangen von erheblicher Bedeutung. In ihnen werden strategische und inhaltliche Entscheidungen getroffen, sie können darüber hinaus wichtige Netzwerke und Informationsquelle für Entwicklungen und Prozesse sein.⁵⁰ Wesentlich für die erfolgreiche Gewinnung von Professorinnen ist die gute Arbeit in Berufungsausschüssen, und zwar, so legt eine Studie von Klammer et. al nahe, weitgehend unabhängig davon, wie die Akteur*innen sich zu Gleichstellungsfragen positionieren.⁵¹ Gründe hierfür könnten in der Ausgestaltung der Verfahren selbst liegen: Bohnet zufolge kann gutes „Verhaltensdesign“ maßgeblich zur Erreichung von Gleichstellungszielen beitragen.⁵² „Verhaltensdesign“ zielt weniger auf die Reflexion unbewusster Vorannahmen (*biases*) als vielmehr auf die regelbasierte, standardisierte und transparente Gestaltung von Einstellungs- und Evaluationsverfahren.

3.2 Ableitung von Gleichstellungszielen

3.2.1 fakultätsübergreifende Ziele

Dank regelbasierter, transparenter und standardisierter Berufungsverfahren gelingt es der EUF seit vielen Jahren, hochqualifizierte Professor*innen zu gewinnen, darunter außerordentlich viele Frauen. Ziel muss es sein, diese Personengruppe über einen längeren Zeitraum an die EUF und den Standort Flensburg zu binden. Für die meisten Professorinnen spielen, weit häufiger noch als für ihre Kollegen, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Doppelkarrierearrangements eine wichtige Rolle. Zugleich werden sie zwischen Lehre und Forschung und Anforderungen aus Leitungs- und Führungsaufgaben zerrieben. Hier gilt es, Angebote weiterzuentwickeln, die die Betroffenen unterstützen, ihre Aufgaben

⁴⁹ Peus 2019 o. S.

⁵⁰ So Klammer et al. 2019:40.

⁵¹ Zu diesem Ergebnis kommen Klammer et al. 2019: 40 in einer qualitativen Studie an Universitäten in NRW.

⁵² Bohnet 2022: Teil Zwei (Verhaltensdesign für das Talentmanagement)

bestmöglich zu erbringen, widerstreitende Anforderungen miteinander zu vereinbaren und zusätzlichen Raum für Forschungstätigkeit zu eröffnen.

Die Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) des Landes sieht für die Wahrnehmung von Funktionen und Aufgaben in der Selbstverwaltung Lehrverpflichtungsermäßigungen vor und nennt explizit die „*Möglichkeit einer Ermäßigung für Wissenschaftlerinnen mit überproportionaler Belastung durch Tätigkeiten in Gremien oder Ausschüssen*“.⁵³ Die notorisch knappe Haushaltslage ermöglicht bislang allerdings kaum derartige Ermäßigungen.

Aufgrund der Haushaltslage wird es perspektivisch nicht möglich sein, in größerem Umfang Dauerstellen einzurichten. Um so bedeutsamer sind daher transparente, unter anderem an Gleichstellungsaspekten orientierte Entfristungs- und Aufstiegs- und Verbeamtungsregelungen, die auch die Situation von Teilzeitbeschäftigten reflektieren.

Mit ihren auf weitgehende Planbarkeit angelegten Befristungsregelungen und einem gendersensiblen Coachingprogramm zielt die EUF darauf, den Bedarfen der befristet Beschäftigten im Wissenschaftlichen Dienst Rechnung zu tragen. Daneben gilt es, den wissenschaftlichen Nachwuchs der EUF bestmöglich für eine Karriere im Wissenschaftssystem (und ggf. auch außerhalb) zu qualifizieren; in diesem Zusammenhang benötigen Mitarbeiter*innen in Teilzeit mit Familienaufgaben besondere Beachtung, da ihnen in der Regel weniger Zeit für Forschung, Publikationstätigkeit und Gremienarbeit zur Verfügung steht. Zukünftig sollen schließlich (weibliche) Beschäftigte auf Dauerstellen (hier: LfbA) in der akademischen Karriereentwicklung stärker unterstützt werden.

Nach wie vor schwankt die Zahl der an der EUF promovierten Frauen resp. Frauen benötigen deutlich mehr Zeit für ihre Qualifikationsphase. Mit dem gendersensiblen Coachingprogramm, darunter einer eigenen Programmlinie für Juniorprofessorinnen, hält die EUF ein wichtiges Instrument zur individuellen Unterstützung vor. Mindestens ebenso zielführend ist die Sensibilisierung der betreuenden Professor*innen. Über ein 2018 aufgelegtes Individualcoaching-Angebot hinaus bedarf es eines Konzepts und konkreter Maßnahmen zur Etablierung einer professionellen akademischen Unterstützungs- und Führungskultur.

Die EUF schreibt in geringem Umfang befristet PostDoc-Stellen für die Beantragung einer „Eigenen Stelle“ im Rahmen entsprechender DFG-Programme aus, sieht jedoch praktisch keine *bridge employment*-Angebote vor. Hier bedarf es einer grundsätzlichen Reflexion auch im Kontext der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.

Regelwerke für Rekrutierungsverfahren, Evaluationen und Forschungsförderung sollten, wo immer möglich, um Kompensationsmöglichkeiten Corona-bedingter Effekte ergänzt werden.

⁵³ § 9 (1) Landesverordnung über die Lehrverpflichtung an Hochschulen (LVVO)

Die Europäische Kommission empfiehlt in diesem Kontext korrigierende Maßnahmen, die z. B. Sorgeaufgaben gegenüber Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit priorisieren.⁵⁴

Die Angehörigen der finanziell wie personell weiterhin unterausgestatteten EUF stehen aufgrund der Vielzahl an Aufgaben seit langem unter hohem Druck, eine Problematik, die auch im Personalentwicklungskonzept der EUF prominent adressiert wird.⁵⁵ Zeitintensiv und insbesondere für Personen mit Familienaufgaben belastend ist die Wahrnehmung von Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung. Für die Zukunft muss es, nicht zuletzt im Sinne einer „gesunden Uni“, darum gehen, gesundheits- und motivationsförderliche Zeitarrangements und ganz allgemein eine Zeitpolitik zu etablieren, die allen Hochschulangehörigen mehr Zeit-Räume für qualitativ hochwertige Arbeit in ihren spezifischen Aufgabenbereichen eröffnet („Kodex gute Zeitpolitik“). Bei der Erarbeitung eines solchen Kodexes sollten auch Erkenntnisse aus der Corona-Phase Eingang finden.⁵⁶

In den vergangenen Jahren war es aus Ressourcengründen nicht in dem erforderlichen Umfang möglich, alle gleichstellungsrelevanten Daten systematisch zusammenzutragen und aufzubereiten. Zwischenzeitlich konnte der Arbeitsbereich Chancengleichheit jedoch personell gut aufgestellt werden, so dass auf mittlere Sicht signifikante Verbesserungen zu erwarten sind. Mithilfe eines differenzierten Gleichstellungs-Monitorings werden die Leitungsgremien der EUF die Gleichstellungspolitik der Universität zukünftig auf einer umfänglicheren Datenbasis gestalten können.

3.2.2 fakultätsspezifische Ziele

Die unter Ziff. 3.2.1 formulierten Ziele gelten grundsätzlich für alle Fakultäten gleichermaßen. Dies gilt auch für das in allen Fakultäten auftretende Phänomen, dass den hohen Frauenanteilen an Wiss. MA-Stellen signifikant geringere Anteile an Qualifikationsstellen gegenüberstehen. Hier bedarf es zunächst der Ursachenforschung.

Dringende fakultätsspezifische Zielsetzungen lassen sich aus dem in Ziff. 2.2.2.2.2 präsentierten Zahlenwerk nicht ableiten. Dekanate und Konvente etablieren derzeit eigene Regelwerke, z. B. eigene Promotionsordnungen, und sind verantwortlich für die Durchführung von Berufungsverfahren. Beim Übergang der Zuständigkeit auf die Fakultäten gilt es, etablierte

⁵⁴ Europäische Kommission 2023: 13.

⁵⁵ Dies zeigen auch die Ergebnisse einer 2021 durchgeführten Gefährdungsbeurteilung zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz: „Ein Großteil der befragten Beschäftigten aller Statusgruppen der EUF arbeitet oft oder immer unter Zeitdruck und kann die Arbeit nur mit Überstunden bewältigen, mehr als im branchenübergreifenden deutschen Durchschnitt. Als Gründe dafür werden von den Beschäftigten sowohl die Menge der Aufgaben als auch Probleme bei Prozessen, beim Wissensmanagement und der Kommunikation berichtet.“ Personalentwicklungskonzept der EUF (2022): 2 (Anlage) https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/spezial-einrichtung/personalentwicklung/dokumente/dokumente/personalentwicklungskonzept-07.07.22-nach-se-nat.pdf?sword_list%5B0%5D=Personalentwicklung&no_cache=1 [2.8.2023]

⁵⁶ Die Europäische Kommission empfiehlt u. a. „(...) availability of teleworking as a guaranteed option (...) the right to disconnect digitally is recognised and regulated.“ 2023: 13.

Gleichstellungsstandards zu sichern. Zugleich birgt die Einführung der Fakultäten die Möglichkeit, dass mehr Multiplikator*innen Gleichstellungsthemen in den Fakultäten prominent adressieren; Ziele und Maßnahmen können stärker an einzelnen Fachkulturen ausgerichtet sowie zielgruppenspezifischer implementiert werden.

Auch die Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts bedarf gegebenenfalls einer fakultätsspezifischen Perspektive zum Beispiel in Bezug auf Führungskräftebildung, Unterstützungsangebote für Promotionsbetreuende oder Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (PostDoc-Förderung).

4. Schwerpunktsetzung und Ableitung prioritärer Maßnahmen in Orientierung an den Förderzielen

Auf Basis der Evaluation der bisherigen Gleichstellungsbemühungen und unter Beachtung von Befunden der gleichstellungsbezogenen Hochschulforschung werden die abgeleiteten Gleichstellungsziele und die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen im Folgenden im Hinblick auf Zielgruppen, Evaluation, Steuerung, personelle sowie finanzielle Ausstattung dargestellt. Aus wirtschaftlichen Gründen muss die Europa-Universität Flensburg bei der Implementation von Maßnahmen durchgängig darauf achten, den Grundbestand nicht zu gefährden; dies gilt auch für Gleichstellungsmaßnahmen.

4.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Planbarkeit und Attraktivität von Karrierewegen für Frauen – tabellarische Darstellung

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung
Gleichstellungsziele	Verbesserung einer gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Führungskultur
Zielgruppen	Präsidium, Dekanate, Professor*innen, Personen in Führungsfunktionen der Verwaltung
Zielerreichung	interne Evaluation
Maßnahmen	Schulung der Hochschulleitung; Aufnahme von Führungskräfte trainings in Zielvereinbarungen neuberufener Professor*innen; Neuberufenen-Coaching; Inhouse-Angebote für alle Professor*innen
Steuerung; Mitwirkung	Präsidium; Dekanate, Stabstelle Personalentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte, Leitung Personal
Kosten	25.000 € / Jahr (Sachkosten)
Status	Maßnahmenplanung des PE-Konzepts ist fortgeschritten

Handlungsfelder	Personalentwicklung; Nachwuchsförderung; Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	Erhöhung des Frauenanteils resp. Sicherung der Geschlechterrelation in allen Statusgruppen; Verringerung der „Schwundquote“ bei Frauen in Qualifizierungsphasen; Verbesserung der Führungskompetenz; Angebote zur Vereinbarkeit

Zielgruppen	Präsidium, Professuren, Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst
Zielerreichung	internes Controlling
Maßnahmen	fakultätsspezifische Umsetzung des PE-Konzepts in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> ○ Etablierung/Optimierung von gleichstellungsorientierten Regelwerken für Rekrutierung, Aufstieg, Entfristung, Verbeamtung ○ gleichstellungsorientierte Führungskräftebildung ○ Ausweitung der Unterstützungsangebote für Promotionsbetreuende über Individualcoachings hinaus ○ Fortsetzung der Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (PostDoc-Förderung) ○ Fortschreibung des Coachingprogramms über 2024 hinaus
Steuerung; Mitwirkung	Präsidium und Dekanate; Stabstelle Personalentwicklung, Leitung Personal, Zentrale und Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte, Familienbüro
Kosten	20.000 € / Jahr (Sachkosten)
Status	begonnen

4.2 gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen

Handlungsfelder	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie und Freizeit
Gleichstellungsziel	mehr Zeitsouveränität durch Veränderung der Zeitpolitik
Zielgruppen	alle Hochschulangehörigen
Zielerreichung	interne Evaluation
Maßnahmen	Flexibilisierung des Lehrangebots (z.B. ½-Semester-Seminare, <i>blended learning</i>); Ermöglichung von Leitungstandems; familienfreundliche Gremienzeiten; Unterstützungsangebote zur Mitwirkung an Gremienarbeit für Beschäftigte in Teilzeit; Erarbeitung eines „Kodex gute Zeitpolitik“
Steuerung; Mitwirkung	Senat; Vizepräsident*in Studium, Lehre und Digitalisierung, Prodekan*innen, QM, Leitung Personal, Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	5.000 € (Sachmittel für Arbeit am „Kodex gute Zeitpolitik“)
Status	begonnen

Handlungsfelder	Personalentwicklung; Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	Langfristige Personalbindung durch Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
Zielgruppen	insb. Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
Zielerreichung	interne Evaluation
Maßnahmen	Aufbau eines grenzüberschreitenden Dual-Career-Angebots; bedarfsorientierte Inhouse-Unterstützungsangebote (Führung, Konfliktmanagement, Lehrstuhlmanagement, Zeit-/Selbstmanagement); 100-Tage-Programm für Neuberufene; Ausbau der Kontakthaltemaßnahmen bei familienbedingten Freistellungen
Steuerung; Mitwirkung	Präsidium; Dekanate, Stabsstelle Personalentwicklung, Leitung Personal, Familienbüro

Kosten	20.000 € / Jahr (Sachkosten, Personalressourcen vorhanden)
Status	begonnen

Handlungsfelder	Lehre und Studium; Forschung
Gleichstellungsziele	Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre; Steigerung der Genderkompetenz
Zielgruppen	Lehrende und Studierende
Zielerreichung	interne Evaluation
Maßnahmen	Etablierung eines jährlichen Gender-Forschungstags; Prüfung der Option eines Genderzertifikats; Ausbau der Forschungsunterstützung des Gender-Netzwerks
Steuerung; Mitwirkung	Vizepräsident*in Forschung und Wissenstransfer; Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft mit SP Geschlechter- forschung, Gender-Netzwerk, Forschungszentren
Kosten	10.000 € / Jahr (Sachkosten)
Status	fortgeschritten

Handlungsfelder	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie und Freizeit
Gleichstellungsziel	Sicherung des Familienbüros über 2024 hinaus
Zielgruppen	alle Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben
Zielerreichung	interne Evaluation
Maßnahmen	65%-Stelle TV-L 11 ab 9/2024
Steuerung; Mitwirkung	Kanzler*in; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	45.000 € / Jahr (Personal- und Sachkosten)
Status	nicht begonnen

4.3 Optimierung des Berufungsmanagements

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung; Personalentwicklung
Gleichstellungsziel	Optimierung des Berufungsmanagements
Zielgruppen	Präsidium, Dekanate, Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte, Berufungs- ausschüsse
Zielerreichung	internes Monitoring
Maßnahmen	Sicherung etablierter Standards beim Übergang der Zuständigkeit auf die Fakultäten durch <ul style="list-style-type: none"> ○ Integration des „best practice in Berufungsverfahren“ in Beru- fungsleitfäden der Fakultäten ○ (digitale) Informations- und Schulungsangebote für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungsausschüssen (statusübergreifend) ○ (Inhouse-)Schulungsangebote für Fakultäts-Gleichstellungsbe- auftragte und Fakultäts-Geschäftsführungen ○ angemessene Freistellungen der Fakultäts-Gleichstellungsbe- auftragten zur Begleitung von Berufungsverfahren Etablierung eines transparenten Verfahrens für Berufungsverhandlungen in Orientierung am Gütesiegel des DHV ⁵⁷
Steuerung;	Präsidium und Dekanate;

⁵⁷ DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen: <https://www.hochschulverband.de/guetesiegel> und <https://www.hochschulverband.de/fileadmin/redaktion/download/pdf/guetesiegel/Guetesiegel.pdf> [2.8.2023]

Mitwirkung	Gleichstellungsbeauftragte; Dekanats-Geschäftsführungen
Kosten	5.000 € / Jahr
Status	fortgeschritten

4.4 Einführung eines Gleichstellungs-Controllings

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung
Gleichstellungsziele	Optimierung des Gender-Monitoring zur gleichstellungsorientierten Hochschulsteuerung
Zielgruppen	Präsidium, Senat, Fakultäten, Verwaltung
Zielerreichung	interne Evaluation
Maßnahmen	Systematisierung und Erweiterung von Datenerhebung und -aufbereitung; Mitgliedschaft im Netzwerk Gleichstellungscontrolling
Steuerung; Mitwirkung	Kanzler*in; Stabstelle Hochschulcontrolling, Arbeitsbereich Chancengleichheit
Kosten	Personalressourcen vorhanden
Status	fortgeschritten

4.5 Qualitätsmanagement der Gleichstellungsaktivitäten

Mit Gründung der Fakultäten wird ein jährliches Berichtswesen auf zentraler und dezentraler Ebene aufgesetzt. Gegenstand dieses Berichtswesens sind Aussagen zur Datenlage, Informationen zu Fortschritten hinsichtlich der Umsetzung von Maßnahmen und Evaluationsergebnisse. Eine Gesamtbewertung erfolgt in den je zuständigen Gremien.

4.6 Überlegungen zur strukturellen Verankerung

Es ist erklärtes Ziel der EUF, die oben vorgestellten Maßnahmen, sofern sie positiv evaluiert werden und auf Basis entsprechender Verhandlungen mit dem zuständigen Landesministerium aus dem Grundhaushalt finanzierbar sind, dauerhaft zu implementieren.

5. Angestrebte Förderung aus Mitteln des Professorinnen-Programms 2030

Angestrebt wird die Förderung einer Regelprofessur sowie zweier Vorgriffs-Professuren. Die Entscheidung über die konkreten Professuren trifft das Präsidium zu gegebener Zeit im Benehmen mit den Dekanaten und Fächern der jeweiligen Fakultäten.

EUROPA-UNIVERSITÄT FLENSBURG
Der Präsident
Auf dem Campus 1
24943 Flensburg



Prof. Dr. Werner Reinhart
Präsident

Flensburg, den 29. August 2023

6. Literatur/Quellen

- Beaufaj's, Sandra; Löther, Andrea** (2017): „Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt“, in: WSI-Mitteilungen 5/2017:348-355.
- Best, Katinka; Wangler, Julian; Schraudner, Martina** (2016): „Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft“, in: Beiträge zur Hochschulforschung 3/2016, S. 52-73, https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/news_import/3-2016-Best-Wangler-Schraudner.pdf [31.7.2023]
- Bohnet, Iris** (?2022): *What works*. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. München
- Burkhardt, Anke; Nickel, Sigrun** (Hg.) (2015): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden
- BuWin - Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs** (2021), <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [2.8.2023]
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation** (2023): *COVID-19 impact on gender equality in research & innovation policy report*, Publications Office of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cee1e9a7-ea92-11ed-a05c-01aa75ed71a1/language-en> [8.8.2023]
- Gemeinsame Wissenschaftskommission (GWK)** (2022): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_-_26._Fortschreibung_des_Datenmaterials_2020_2021_.pdf [23.7.2023]
- Kahlert, Heike** (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Op-laden.
- Kahlert, Heike** (2015): „Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das ‚akademische Frauensterben‘ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft“, in: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (Hg.): Beiträge zur Hochschulforschung 3/2015, S. 60-79.
- Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva** (2019): „Gleichstellung an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als ‚Gatekeeper‘ wissenschaftlicher Karrieren?“, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW 2019, Nr. 44, S. 36-44. DOI: <https://doi.org/10.25595/2179> [08.08.2023]
- Krais, Beate** (2008): „Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren“, in: Haffner, Yvonne / Krais, Beate (Hg.innen), Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern, Frankfurt/New York 2008, S. 177-211.
- Löther, Andrea** (2019). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 (cews.publik, 23). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-64113-9> [20.7.2023]
- Löther, Andrea** (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 (cews.publik, 24). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-74765-6> [20.7.2023]
- Löther, Andrea** (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3> [20.7.2023]
- Peus, Claudia** (2019): „Was Führungskompetenz an Hochschulen auszeichnet“ in: Forschung & Lehre Heft 12/2019, o. S. <https://www.forschung-und-lehre.de/management/was-fuehrungs-kompetenz-an-hochschulen-auszeichnet-2330> [02.08.2023]
- Riegraf, Birgit** (2018): „Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen“. in: Laufenberg, Mike et al. (Hg.), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, Wiesbaden 2018, S. 241-256.