

Gleichstellungszukunftskonzept 2019 - 2025

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

1. Die Europa-Universität Flensburg
 - 1.1. Lehr- und Forschungsprofil
 - 1.2. Organisation
 - 1.3. Finanz- und Personalausstattung
 - 1.4. Gleichstellung und Diversität
2. Evaluation der Gleichstellungsbemühungen 2008-2018
 - 2.1. Die Handlungsfelder – Übersicht
 - 2.2. Die Handlungsfelder – Einzeldarstellung
 - 2.2.1. Hochschulsteuerung
 - 2.2.2. Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
 - 2.2.3. Lehre und Studium
 - 2.2.4. Forschung
 - 2.2.5. Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben
 - 2.2.6. Öffentlichkeitsarbeit
 - 2.3. Bewertung der Erfolge und Misserfolge / Fehleinschätzungen
3. Aktuelle empirische Befunde und Ableitung von Gleichstellungszielen
 - 3.1. Aktuelle Befunde
 - 3.2. Ableitung von Gleichstellungszielen
4. Zielsetzung 2019-2025, prioritäre Maßnahmen und Steuerung
 - 4.1. Personalentwicklungskonzept
 - 4.2. Handlungsfelder – Maßnahmen – Steuerung
 - 4.3. Strukturelle Verankerung
5. Angestrebte Förderung aus Mitteln des Professorinnen-Programm III

Flensburg, im Mai 2018

Der Hochschulsenat

Der Präsident

Die Gleichstellungsbeauftragte

1. Die Europa-Universität Flensburg (EUF)

Die Europa-Universität Flensburg ist die nördlichste Universität Deutschlands und mit aktuell 5.700 Studierenden (Stand 11/2017) und 537 Beschäftigten (Stand 3/2018) eine wachsende, gleichwohl nach wie vor eher kleine Universität. Hervorgegangen aus einer Pädagogischen Hochschule, weist die Universität auch 2018 einen deutlichen Schwerpunkt im bildungswissenschaftlichen Bereich auf. Mit der 2014 erfolgten Umbenennung zur Europa-Universität legte die EUF eine Internationalisierungsstrategie auf, die sie seither konsequent verfolgt. 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 ist eine Reform-Universität in unmittelbarer Nähe zu Skandinavien, die Horizonte öffnen und Antworten auf zentrale Zukunftsfragen finden will.

1.1. Lehr- und Forschungsprofil

Als einzige Universität in Schleswig-Holstein bildet die Europa-Universität Flensburg, aufbauend auf dem grundständigen polyvalenten B.A. „Bildungswissenschaften“, auf Master-Ebene (Master of Education – M.Ed.) für das Lehramt an Grundschulen und für das Lehramt an Gemeinschaftsschulen aus; hinzu kommen das Lehramt Sonderpädagogik sowie das Lehramt an beruflichen Schulen mit den Schwerpunkten Technik sowie (neu) Ernährung und Hauswirtschaft.

Als einzige Bildungsstätte für diese Lehrämter in Schleswig-Holstein muss die Universität für alle Fächer der jeweiligen Schularten ausreichende Lehrangebote einschließlich der zugehörigen Fachdidaktiken vorhalten. Da die EUF im Vergleich mit den anderen Universitäten des Landes finanziell knapp bzw. unterausgestattet ist, sind einzelne Fächer in Flensburg mit nur einer Professur vertreten. Im Zuge der Erweiterung des Studienangebots auf die Sekundarstufe II erfolgte in den vergangenen Jahren in einer Reihe von Fächern ein deutlicher Aufwuchs insbesondere des wissenschaftlichen Personals: Dieses Wachstum, das mit Frauenanteilen an jährlichen Neuberufungen von bis zu 70% einher geht, hält kontinuierlich an.

Weitere Schwerpunkte der Europa-Universität Flensburg liegen im gesellschafts-, wirtschafts- und gesundheitswissenschaftlichen Bereich, insbesondere auf dem Feld des International Management, der European Studies (mit B.A.- und M.A.-Programm) sowie im Bereich der Energie-, Umwelt- und Transformationsforschung; mehrere Studienangebote werden seit über zwei Jahrzehnten erfolgreich in Kooperation mit der *Syddansk Universitet* an den Standorten Flensburg und Sonderborg durchgeführt. In den vergangenen Jahren erfolgte eine Ausweitung des - internationalen - Studienangebots sowie eine Intensivierung und Erweiterung der strategischen Partnerschaften und internationalen Kooperationen.

Auch in der Forschung konzentriert sich die Europa-Universität Flensburg auf die Schwerpunkte Bildung, Wirtschaftswissenschaften, Umweltwissenschaften / nachhaltige Entwicklung sowie interdisziplinäre Europawissenschaften. Die Vernetzungen in der Forschung bilden sich u.a. in den Themenfeldern Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Vielfalt ab. Forschung und Lehre sind charakterisiert durch interkulturell und international vergleichende Perspektiven, eine Vielzahl inter- und transdisziplinärer Kooperationen und die enge Verzahnung von Theorie und Praxis. Eine Besonderheit ist die enge Kooperation mit der

ebenfalls auf dem Campus ansässigen Hochschule Flensburg in den Bereichen Energie- und Umweltmanagement, Mittelstandsforschung sowie Medienwissenschaften.

1.2. Organisation

Seit 2007 hat die Europa-Universität Flensburg eine Präsidialverfassung. Nachdem sich die angestrebte Einrichtung von Fachbereichen und Dekanaten als nicht realisierbar erwiesen hat, verzichtete die Universität 2012 dauerhaft auf die Gliederung in Fachbereiche; gemäß § 18 Abs. 2 Satz 3 HSG verbleiben die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Dekanate beim Präsidium und die des Konvents beim Senat. Unterhalb dieser nunmehr aus Präsidium und Senat bestehenden Leitungsebene gliedert sich die Universität in nach fachlichen Gesichtspunkten kollegial geleitete Institute und Zentren. Auf der Verwaltungsebene ist die Universität in vier Abteilungen gegliedert: I Gebäudemanagement und Infrastruktur; II Finanzen; III Akademische und Studentische Angelegenheiten; IV Personal. Da die EUF für die vergangenen Jahre einen starken Aufwuchs verzeichnet, erweist sich die gegenwärtige Organisationsform zunehmend als weniger funktional. Daher erarbeitet ein Senatsausschuss der Universität seit Mitte 2017 in einem extern begleiteten Organisationsentwicklungsprozess Alternativen zur gegenwärtigen Organisationsstruktur.

1.3. Finanz- und Personalausstattung

Die EUF verfügt über ein Jahresbudget von knapp 52 Mio. € (Angaben für 2017). Der Grundhaushalt umfasst knapp 23 Mio. €, hinzu kommen Rücklagen und Programmtitel (Hochschulpakt, Professorinnenprogramm II u.ä.) sowie Drittmittel. Das Drittmittelaufkommen aus kompetitiver Forschungsakquise ist mit etwas mehr als 4 Mio. € vergleichsweise gering. Ursächlich hierfür ist zum einen das Faktum, dass die EUF aus einer Pädagogischen Hochschule hervorgegangen ist und dieses „Erbe“ in der Personalausstattung noch ebenso sichtbar ist wie in der Forschungsstärke, zum anderen, dass die fachwissenschaftlichen Schwerpunkte der EUF nicht zu den drittmittelstarken Fächern gezählt werden können. Die EUF strebt eine Mitgliedschaft in der DFG an und hat ein Programm zur Förderung der Forschungstätigkeit ihrer Mitglieder aufgelegt.

Der starke Personalaufwuchs der vergangenen Jahre (sh. unter Ziff. 2) hat verschiedene Ursachen:

- personelle Ausdifferenzierung aufgrund der Erweiterung des Lehrangebots auf Sek. II
- Einrichtung neuer Professuren im Rahmen der Etablierung eines Europa-Schwerpunktes
- Schrittweise Schaffung universitärer Personalstrukturen im Wissenschaftlichen Dienst
- Bewältigung doppelten Abiturjahrgänge (HSP-Stellen)
- Aufwuchs des administrativen Personals zur Bewältigung der zusätzlichen Aufgaben

Insbesondere im Wissenschaftlichen Dienst können viele Stellen aufgrund der Finanzierungsquelle (HSP) nur befristet besetzt werden. Die EUF bemüht sich in diesen Fällen – wie auch bei der Besetzung von Qualifikationsstellen - um langfristige Verträge. Im Vergleich mit anderen Hochschulen ähnlicher Größe ist die EUF sowohl im wissenschaftlichen Dienst wie auch im Verwaltungsbereich personell weiterhin knapp aufgestellt.

1.4. Gleichstellung und Diversität

Die Verantwortung für die Querschnittsaufgaben Gleichstellung und Diversität liegen beim Präsidium und werden gemäß Geschäftsverteilungsplan der Vizepräsidentschaft für Forschung und Wissenstransfer (Gleichstellung) bzw. für Studium und Lehre (Diversität) zugeordnet. Gemäß § 27 Abs. 1 und § 27a HSG beschäftigt die Europa-Universität Flensburg eine hauptamtliche Gleichstellungs- und

Diversitätsbeauftragte (100 %), diese leitet zugleich den „Arbeitsbereich Chancengleichheit“¹. Sie wird von einer Mitarbeiterin (80 %) im Gleichstellungsbüro, einer Mitarbeiterin im Familienservice (aktuell 100 %), von einem Mitarbeiter für Diversität (100 % - in Kürze) sowie drei nebenamtlichen Stellvertreter*innen je für den Gleichstellungsbereich und den Diversitätsbereich unterstützt. Die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte berät gemäß § 3 Abs. 4 u. 5 HSG Präsidium und Senat in allen Fragen der Gleichstellung, der Förderung der Familiengerechtigkeit und Diversität; die strategische Planung der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit erfolgt in enger Abstimmung mit Präsidium und Senat im Zentralen Gleichstellungs- und Diversitätsausschuss. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter*innen begleiten *alle* Personalmaßnahmen der Universität, d.h. Berufungsverfahren, Zwischen- und Endevaluationen von Juniorprofessor*innen sowie Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen und technisch-administrativen Bereich. Die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte ist Mitglied des Senats und zu allen Gremien wie ein Mitglied zu laden; sie hat in allen Gremien Rede- und Antrags- sowie ein Vetorecht. Sie ist fachlich weisungsfrei und kann von allen Universitätsangehörigen ohne Beachtung des Dienstwegs aufgesucht werden.

2. Evaluation der Gleichstellungsbemühungen 2008-2018

Anlässlich der Beurteilung der Gleichstellungsarbeit des vergangenen Jahrzehnts ist zu berücksichtigen, dass die Universität insbesondere in den Jahren 2008-14 neben einem dreifachen Wechsel im Präsidialbereich mehrere tiefgreifende, ressourcenintensive Reformprozesse zu bewältigen hatte: In Reaktion auf eine 2010 im Auftrag der Landesregierung von der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen durchgeführte Begutachtung wurden die Lehramtsstudiengänge weitgehend neu gestaltet; 2013 wurde das Lehrangebot deutlich erweitert und ein Studienangebot für die Sekundarstufe II mit dem Schwerpunkt Gemeinschaftsschule entwickelt; 2014 schließlich erfolgte die Ausrufung zur Europa-Universität in Verbindung mit der Schaffung mehrerer europawissenschaftlicher Studiengänge. Im Zusammenhang mit den beiden letztgenannten Reformschritten wurden mehr als 30 Professuren sowie zugehörige Mittelbau- und Verwaltungsstellen neu eingerichtet und erstmalig besetzt. Schließlich fand im Berichtszeitraum ein zweifacher Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten statt.

2.1. Die Handlungsfelder - Übersicht

Die Evaluation der Gleichstellungsbemühungen der EUF 2008 – 2018 und deren Weiterentwicklung bis 2025 erfolgt in Orientierung an folgenden Handlungsfeldern²:

- 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*)

¹ <https://www.uni-flensburg.de/index.php?id=24273&MP=10122-13178>

² In Orientierung an *Kahlert, Heike*: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln, Opladen 2003.

- o Öffentlichkeitsarbeit (*Repräsentation; Sprache*)

2.2. Die Handlungsfelder – Einzeldarstellung

2.2.1. Hochschulsteuerung

Seit sich die EUF 2011 in ihrem Leitbild zu den zentralen und handlungsleitenden Werten / Zielen Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und Vielfalt bekannt hat, gestalten die Gremien diese Ziele Schritt für Schritt aus. 2011 entwickelte und verabschiedete der Senat „Empfehlungen zur gendergerechten Ausgestaltung der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren“³, 2013 dann einen „Textbaustein Vielfalt“⁴ für Ausschreibungstexte, in dem auf Basis einer gendersensiblen Personalübersicht bei jeweiliger Unterrepräsentanz Frauen resp. Männer zu Bewerbung aufgefordert werden; bei bestehender Geschlechterparität (aktuell etwa bei TV-L 13-Qualifikationsstellen) wird die Formulierung „die EUF strebt eine Geschlechterparität in allen Statusgruppen an“ verwendet. 2015 wurde in einem aufwändigen partizipativen Prozess unter Federführung des Gleichstellungsbüros ein Allgemeiner Kodex⁵ erarbeitet, der im täglichen Umgang miteinander zunehmend Anwendung findet. Die „Evaluation des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 und Fortschreibung 2014–2018“ ist Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans (StEP) der EUF und dessen 2016 erfolgter Fortschreibung „StEP+“.

Das Steuerungsinstrument Indikatoren gesteuerte Mittelvergabe (IMV) beinhaltet Genderaspekte: Honoriert werden aktuell die erfolgreiche Berufung einer Frau, die Promotion einer Frau sowie eine ausgewogene Personalrelation in den Abteilungen/Seminaren.

In den vergangenen Jahren fanden mehrere Workshops und Veranstaltungen zur Erhöhung der Gender- und Diversitätssensibilität statt, darunter auch ein Workshop für das Präsidium.

2.2.2. Personalentwicklung⁶ und Nachwuchsförderung

Auch an der EUF zeigt sich die für das deutsche Wissenschaftssystem durchgängig beschriebene *"Schere"*, der zufolge der Frauenanteil nach erfolgreichem Studienabschluss mit jeder akademischen Karrierestufe abnimmt, während der Männeranteil mit jeder Stufe zunimmt. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz⁷ kommt 2016 allerdings erstmals zu der Erkenntnis, dass sich diese *"Schere"* zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Karriereverläufe in der Wissenschaft *"zu schließen beginnt"* (11).

2.2.2.1. Professuren

Dieser Trend bestätigt sich für die EUF in eindrucksvoller Weise: Seit 2008 stieg der Frauenanteil an unbefristeten Vollzeit-Lebenszeitprofessuren von 18 % auf aktuell 36 % (Stand: März 2018); in den Jahren ab 2014 nahmen mehr als 90 % der Erstplatzierten den Ruf an.

Professuren (Vollzeit,	2008				2014				2018			
	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil

³ https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/die_universitaet/dokumente/best-practice-in-berufungsverfahren/empfehlungen-zu-best-practice.pdf.

⁴ <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/stellen/>

⁵ <https://www.uni-flensburg.de/?18314>

⁶ Das technisch-administrative Personal bleibt in den folgenden Ausführungen unberücksichtigt.

⁷ *Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2016.

unbefristet)												
C4	17	1	16	6 %	10	1	9	10 %	5	0	5	0 %
C3	28	6	22	21 %	16	5	11	31 %	10	2	8	20 %
C2	3	0	3	0 %	1	0	1	0 %	1	0	1	0 %
W3	9	2	7	22 %	27	5	22	19 %	44	17	27	39 %
W2	4	1	3	25 %	9	3	6	33 %	21	10	11	48 %
C4-W2	61	10	51	16 %	63	14	49	22 %	81	29	52	36 %
W1	6	2	4	33 %	5	4	1	80 %	7	3	4	43 %
gesamt	67	12	55	18 %	68	18	50	26 %	88	32	56	36 %

Tab.1 EUF-Professuren nach Besoldungsgruppen und Geschlecht 2008, 2014 u. 2018 (Stichtag je 31.03.)

Eine nicht unerhebliche Rolle spielte in diesem Kontext die bereits erwähnte „Senatsempfehlung zur gendergerechten Ausgestaltung der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren“ („best practice“ - 2011), die seither – unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungsverfahren – durchgängig und konsequent Anwendung findet. Die EUF strebt eine zügige Durchführung ihrer Berufungsverfahren an (durchschnittliche Dauer max. 1 Jahr) und informiert alle Bewerber*innen tagesaktuell über die Verfahrensstände.⁸ Das Instrument der aktiven Rekrutierung kommt in Berufungsverfahren mit geringer Bewerberinnenzahl regelmäßig zur Anwendung. Aktuell konnte eine Professur erst nach aktiver Rekrutierung mit einer qualifizierten Bewerberin besetzt werden.

2.2.2.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Frauen sind mit einem Anteil von mehr als 70 % in praktisch allen Studiengängen der EUF überrepräsentiert. Als Universität mit einem Schwerpunkt in der Lehrkräftebildung gelingt es der EUF nach wie vor nur bedingt, Master-Absolvent*innen für eine akademische Karriere zu gewinnen; der weitaus größte Teil geht (zunächst) in den Schuldienst. Es mag also unter anderem dem Bedürfnis nach beruflicher Sicherheit geschuldet sein, dass der Frauenanteil im Wissenschaftlichen Mittelbau der EUF und hier insbesondere auf Qualifikations- und Projektstellen im Berichtszeitraum nicht dem Kaskadenmodell folgt, sondern sich diesem mit aktuell 57 % allererst annähert.

gesamt A / EG	2008				2014				2018			
	ges.	F	M	Frauenanteil	ges.	F	M	Frauenanteil	ges.	F	M	Frauenanteil
15	5	0	5	0 %	5	0	5	0 %	4	0	4	0 %
14	23	9	14	39 %	20	7	12	35 %	19	8	11	42 %
13 (incl. Ü)	89	51	38	57 %	164	93	71	57 %	289	169	120	58 %
gesamt	117	60	57	51 %	189	100	89	53 %	312	177	135	57 %

Tab. 2 EUF - Wissenschaftlicher Dienst nach TV-L und Geschlecht 2008, 2014 u. 2018 (Stichtag je 31.03.)

Für die EUF wie für das deutsche Wissenschaftssystem insgesamt gilt ein weiterer Trend: Parallel zum - auf längere Sicht - verstärkten Zugang von Frauen in die Wissenschaft lässt sich Beaufaÿs/Löther⁹ zufolge eine Zunahme von unsicheren (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnissen beobachten, von denen Frauen wiederum proportional häufiger betroffen sind. Im akademischen Mittelbau liege der Anteil befristet Beschäftigter deutschlandweit aktuell (2014) bei ca. 70 %, der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit bei ca. 40 % (348). An der EUF sind im wissenschaftlichen Dienst seit Jahren konstant etwa 80 % der Frauen, jedoch nur etwas weniger als 70 % der Männer befristet beschäftigt (60% der befristeten Stellen werden von Frauen besetzt); in Teilzeit arbeiten ebenfalls etwas über 60 % der Frauen und 55 % der Männer (60% der Teilzeit-Stellen werden von Frauen besetzt).

unbefristet	2008	2014	2018
-------------	------	------	------

⁸ Beispielverfahren: <https://www.uni-flensburg.de/?24244>

⁹ Beaufaÿs, Sandra / Löther, Andrea: Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, in: WSI-Mitteilungen 5/2017, S. 348-355.

A / EG	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil
15	3	0	3	0 %	3	0	3	0 %	3	0	3	0 %
14	13	5	8	38 %	17	6	11	35 %	14	4	10	29 %
13 (incl. Ü)	19	8	11	42 %	35	17	18	49 %	59	31	28	53 %
gesamt	35	13	22	37 %	55	23	32	42 %	76	35	41	46 %

Tab. 3 EUF - Wissenschaftlicher Dienst nach TV-L, Geschlecht und unbefristeter Stelle, 2008, 2014 u. 2018 (Stichtag je 31.03.)

befristet	2008				2014				2018			
	A / EG	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M
15	2	0	2	0 %	2	0	2	0 %	1	0	1	0 %
14	10	4	6	40 %	3	1	2	33 %	5	4	1	80 %
13 (incl. Ü)	71	43	28	61 %	129	76	53	59%	230	138	92	60 %
gesamt	83	47	36	57 %	134	77	57	57 %	236	142	94	60%

Tab. 4 EUF - Wissenschaftlicher Dienst nach TV-L, Geschlecht und Befristung, 2008, 2014 u. 2018 (Stichtag je 31.03.)

Vollzeit	2008				2014				2018			
	A / EG	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M
15	5	0	5	0 %	4	0	4	0 %	4	0	4	0 %
14	20	8	12	40 %	20	7	13	35 %	17	7	10	41 %
13 (incl. Ü)	41	22	19	54 %	54	28	26	52 %	107	61	46	57 %
gesamt	66	30	36	45 %	78	35	43	45 %	128	68	60	53 %

Tab. 5 EUF - Wissenschaftlicher Dienst nach TV-L, Geschlecht und Vollzeit-Stelle, 2008, 2014 u. 2018 (Stichtag je 31.03.)

Teilzeit	2008				2014				2018			
	A / EG	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M	Frauen- anteil	ges.	F	M
15	0	0	0	-	1	0	1	0 %	0	0	0	-
14	3	1	2	33 %	0	0	0	-	2	1	1	50 %
13 (incl. Ü)	49	29	20	59 %	109	64	45	59 %	182	108	74	59 %
gesamt	52	30	22	58 %	110	64	46	58 %	184	109	75	59 %

Tab. 5 EUF - Wissenschaftlicher Dienst nach TV-L, Geschlecht und Teilzeit-Stelle, 2008, 2014 u. 2018 (Stichtag je 31.03.)

Im 2015 verabschiedeten „Orientierungsrahmen zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses vor und nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“¹⁰ hat sich die EUF auf „verantwortungsvolle Befristungsregelungen“ verständigt und besetzt Qualifikationsstellen seither befristet auf zunächst drei Jahre mit Option der angemessenen Verlängerung bis zu insgesamt sechs Jahren je Qualifikationsphase. Die Arbeit am eigenen Forschungsvorhaben ist Teil des Aufgabenprofils. Im Rahmen der Organisationsentwicklung identifiziert die EUF dauerhafte akademische Positionen in Forschung, Lehre und Hochschulmanagement und besetzt sie nach Möglichkeit unbefristet.

2.2.2.3. Promotionen

Nach der bis 2017 geltenden Promotionsordnung war eine Einschreibung als Promotionsstudent*in resp. Zulassung als Doktorand*in nicht erforderlich, die Daten für den Berichtszeitraum (Tab. 6) sind daher nicht hinreichend zuverlässig.

Nachdem 2017 eine neue Promotionsordnung in Kraft trat, die die Zulassung zur Promotion von der Annahme als Doktorand*in abhängig macht, können künftig zuverlässige(re) Aussagen über die Zahl der an der EUF promovierenden Personen und den Frauenanteil getroffen werden. Dies zeigen bereits die für 2017 und 2018 vorliegenden Zahlen des Promotionsausschusses (Tab. 7).

Eingeschriebene Promotionsstudierende / Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017

¹⁰ [https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/forschung/dokumente/nachwuchs/orientierungsrahmen-07.12.2015-final.pdf?sword_list\[\]=Orientierungsrahmen&no_cache=1](https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/forschung/dokumente/nachwuchs/orientierungsrahmen-07.12.2015-final.pdf?sword_list[]=Orientierungsrahmen&no_cache=1)

gesamt	60	115	33	38	43	56	39	33	47	34
Frauen	21	43	16	16	22	36	18	19	23	15
Männer	39	72	17	22	21	20	21	14	24	19
Frauenanteil	35 %	37,3 %	48,4 %	42,1 %	51,1 %	64,4 %	46,1 %	57,5 %	48,9 %	44,1 %

Tab. 6 Eingeschriebene Promotionsstudent*innen 2008-2017, nach Geschlecht differenziert

Zulassung als Doktorand*in / Jahr	2017	2018 (Januar bis Mai)
gesamt	112	51
Frauen	65	26
Männer	47	25
Frauenanteil	58 %	50,9 %

Tab. 7 Zulassung als Doktorand*in nach § 10 der Promotionsordnung nach Geschlecht differenziert.

Auffällig ist der im Berichtszeitraum schwankende Frauenanteil an den Promotionen:

Promotionen/ Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
gesamt	19	17	14	19	19	14	21	20	21	31
Frauen	9	10	5	11	11	6	5	13	11	15
Männer	10	7	9	8	8	8	16	7	10	16
Frauenanteil	47,3 %	58,8 %	35,7 %	57,8 %	57,8 %	42,8 %	23,8 %	65 %	52,3 %	48,3 %

Tab. 8 Promotionen an der EUF 2008-2017 nach Geschlecht differenziert

Angesichts des nach 2014 wieder angestiegenen Frauenanteils an Promotionen kann gleichwohl von einer positiven Entwicklung gesprochen werden.

Die neue Promotionsordnung sieht eine verbindliche Betreuungsvereinbarung vor.¹¹ Darüber hinaus unterstützt die EUF Frauen in wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen (einschließlich Juniorprofessorinnen) mit einem gendersensiblen Coaching-Programm¹². Das mit dem Doktorand*innennetzwerk „DokNet“¹³ abgestimmte Programm bietet in Zusammenarbeit mit dem „Coachingnetz Wissenschaft“¹⁴ Individual- und Kleingruppencoachings sowie Workshops zu allen in dieser Phase relevanten Aspekten (Peer Mentoring, Karriereplanung / Karrierewege neben der Uni-Professur, Mikropolitik, Zeit- und Selbstmanagement u. ä.).

Habilitationen erfolgten an der EUF im Berichtszeitraum in nicht statistisch-relevantem Umfang.

2.2.3. Lehre und Studium

Ein Instrument zur Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte ist die Verankerung von Genderthemen in Lehre und Fortbildung. In den bildungswissenschaftlichen und Lehramtsstudiengängen gibt es seit der PO 2013 Pflichtmodule, die u.a. Genderthemen adressieren (z.B. „Heterogenität – Umgang mit Differenz“ in Gemeinsamer Verantwortung der Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterforschung und der Professur für Inklusion und pädagogische Frühförderung). Darüber hinaus sind Gender- und Diversitätsaspekte resp. Befunde der Gender Studies selbstverständlicher Bestandteil in vielen Lehrveranstaltungen in Bildungswissenschaften, Fachdidaktiken, Wirtschaftswissenschaften, Transformationsstudien etc.

Gender-Themen fanden in den vergangenen Jahren auch Eingang in diverse Fortbildungsangebote. In vielfältigen Formaten wurden Themen wie etwa „gendersensible Sprache und Bildsprache“, „Queerness

¹¹ <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/forschung/dokumente/promotion/promordnung-2017-7-.pdf>

¹² In Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II. Sh. dazu <https://www.uni-flensburg.de/?24261>

¹³ <https://www.uni-flensburg.de/?12868>

¹⁴ <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/arbeitsbereich-chancengleichheit/gleichstellungsbuero/coachingprogramm/#unfold-c62369>

und / in der Schule“, „Diversity-Basics“, „Rosa-Hellblau - Geschlechterstereotype“ für verschiedene Zielgruppen aufbereitet und angeboten. In hochschuldidaktischen Veranstaltungen werden Genderaspekte selbstverständlich adressiert.

Nicht gelungen ist die weitere Erhöhung des Frauenanteils im Master-Studiengang „Lehramt für berufliche Schulen / Vocational Education“ im Berufsbildungszentrum Arbeit und Technik (biat). Der Focus des Studienangebots liegt auf den technischen Fächern, der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt konstant ca. 20%. Da eine zentrale Voraussetzung für die Einschreibung ein ingenieurwissenschaftlicher Hochschulabschluss ist und der Frauenanteil in technischen Fächern (Maschinenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugbau) an deutschen Hochschulen ebenfalls bei ca. 20 % liegt, wäre eine weitere Erhöhung des Frauenanteils kaum realistisch.

2.2.4. Forschung

Als ein wichtiges Gleichstellungsziel nannte das Gleichstellungskonzept 2008 die „Sicherung und Ausbau des Gender-Forschungsbereichs“ und die „Förderung einschlägiger Forschungstätigkeiten“. Der wichtigste Schritt, die (Junior-)Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterforschung zu entfristen, ist 2016 gelungen. Der Aufbau eines institutionellen Rahmens z.B. in einem „Zentrum für intersektionale Studien“ konnte hingegen bislang nicht realisiert werden. Ursächlich hierfür ist, dass die fachlich zuständige Juniorprofessorin sich erst nach erfolgreicher Endevaluation und Endfristung Mitte 2016 dem Aufbau eines solchen hochschulweiten Rahmens widmen konnte. Überdies fehlte in der Vergangenheit die „kritische Masse“ der Professor*innen, die ein solches Zentrum inhaltlich hätten mittragen können. Im Zusammenhang mit dem personellen Zuwachs von Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aus „gender-affinen“ Disziplinen sind ab 2019 Maßnahmen zum Aufbau eines „EUF-Genderforums“ und zur Förderung der Genderforschung vorgesehen (Ziff. 4).

Die EUF hat in den vergangenen Jahren eine Forschungsförderstruktur aufgebaut und unterstützt das wissenschaftliche Personal mit Personal- und Sachmitteln. Professorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nehmen dieses Angebot kontinuierlich intensiv in Anspruch. Infolge einer längerfristigen Vakanz im Forschungsreferat konnte allerdings bislang kein systematisches gendersensibles Forschungs-Monitoring aufgebaut werden.

2.2.5. Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Karriere mit Familie und Privatleben

Der Familienservice konnte auch nach Abschluss des Projekts „KarriereFamilie+“ 2014 gesichert werden; inzwischen bietet die Mitarbeiterin im Familienbüro ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot für alle Hochschulangehörigen.¹⁵ Neben der Erweiterung der Infrastruktur für temporäre Kinderbetreuung auf dem Campus, einem Back-Up-Angebot in Kooperation mit einem externen Träger (Kita Hochfeld) und der Möglichkeit der Kinderbetreuung anlässlich wissenschaftlicher Veranstaltungen bietet die EUF Beschäftigten und Studierenden inzwischen auch die Online-Betreuungsbörse „FLummi“¹⁶ zur individuellen Organisation von Betreuungsarrangements. Alle Prüfungs-, Studien- und Praktikumsordnungen enthalten inzwischen Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben; das Verfahren zur „vorgezogenen Kurswahl“ wurde webbasiert optimiert. Seit 2017 ist die EUF Mitglied im Verbund „Familie in der Hochschule“. Aktuell erarbeitet die EUF eine

¹⁵ <https://www.uni-flensburg.de/index.php?id=13329&MP=10122-13178>

¹⁶ <https://www.uni-flensburg.de/?24297>

Digitalisierungsstrategie und erörtert in diesem Zusammenhang Instrumente des *blended learning* zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben.

Bestrebungen, im Rahmen eines Pilotprojekts ein Teilzeit-Studienangebot zu entwickeln, waren bislang wenig erfolgreich. Ursächlich hierfür ist vor allem die Komplexität des am meisten nachgefragten grundständigen B.A.-Studiengangs „Bildungswissenschaften“, welcher aus zwei (Schul-)Fächern, Bildungswissenschaft („3. Säule“) sowie einer Reihe von Schulpraktika besteht und bereits in seiner Vollzeitversion nur mit extrem hohem Aufwand zu koordinieren ist.

Als außerordentlich schwierig erweist sich zudem die angestrebte Einführung familienfreundlicher Gremienzeiten, hier insbesondere des Senats. Zwar hat sich der Senat für eine Straffung der Sitzungszeiten ausgesprochen und alle Hochschulangehörigen werden über den Verlauf der Sitzungen per „liveticker“ informiert, so dass sie zeitnah zu sie betreffenden / interessierenden TOPs hinzukommen können. Da eine „mittlere Ebene“ (Fachbereiche o. ä.) jedoch bislang fehlt, hat der Senat gemäß Hochschulgesetz auch die Funktion des Fachbereichskonvents, was mit zeitaufwändigen Regelungserfordernissen einhergeht. Seit 2017 erarbeitet die EUF in der Senats-AG „Flexibilisierung“ und im „Runden Tisch Familie“ Optimierungsmöglichkeiten.

2.2.6. Öffentlichkeitsarbeit

Das 2014 formulierte Ziel der Sensibilisierung für die sprachliche Repräsentation von Geschlecht kann als weitgehend erreicht beschrieben werden. Nach wie vor gibt es zwar noch Hochschulangehörige, die das generische Maskulinum verwenden. Auf der Homepage, in schriftlichen Verlautbarungen, aber auch in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie in der Gremienarbeit haben sich vielfältige Formen gender- resp. diversitätswusster Sprache und Bildsprache zuverlässig etabliert.

2.3. Bewertung von Erfolgen und Misserfolgen/Fehleinschätzungen

Zunächst kann gesagt werden, dass die EUF im Berichtszeitraum insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren außerordentlich erfolgreich war. Trotz des unübersehbaren und unveränderbaren Standortnachteils am äußersten Nordrand Deutschlands (und einer nach wie vor unzureichenden Verkehrsinfrastruktur) ist es gelungen, eine signifikante Zahl hochqualifizierter Frauen für W3- und W2-Professuren an der EUF zu gewinnen, und auch der Frauenanteil an W1-Professuren entwickelt sich in Richtung einer Geschlechterparität. Im Rahmen des enormen Personalaufwuchses der vergangenen Jahre ist der hohe Frauenanteil in allen Stellenkategorien annähernd stabil geblieben; der Frauenanteil an Promotionen nimmt stetig zu. Anlässlich der Verabschiedung des Orientierungsrahmens für den wissenschaftlichen Nachwuchs fanden wichtige Weichenstellungen zur besseren Planbarkeit der eigenen Karriere statt; ein Personalkonzept wird aktuell erarbeitet (Ziff. 4).

Dank der Anforderungen der neuen Promotionsordnung, insb. der nunmehr erforderlichen Zulassung zur Promotion zu Beginn eines Dissertationsvorhabens, können Promovierende zielgerichteter adressiert und bedarfsgerecht unterstützt werden; die verpflichtende Betreuungsvereinbarung trägt zur Sensibilisierung für die Erfordernisse einer guten Promotionsbetreuung bei. Das gendersensible Coachingprogramm wird hochschulweit und von den Beteiligten sehr positiv aufgenommen.

Ähnlich erfolgreich war die EUF im Bereich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere oder Studium mit Familienaufgaben. Hier konnten in den letzten Jahren gleich mehrere infrastrukturelle

Maßnahmen umgesetzt werden, die zur Sichtbarkeit von Familie auf dem Campus nachhaltig beitragen. Der Ausbau der temporären Kinderbetreuung in Verbindung mit der innovativen Online-Betreuungsbörde „FLummi“ wird gut angenommen und bedeutet einen deutlichen Flexibilitätsgewinn für alle Hochschulangehörigen mit Betreuungsaufgaben. Der Familienservice ist auch für neue Beschäftigte eine wichtige Anlaufstelle und trägt zum Auf- und Ausbau einer „Welcome-Kultur“ maßgeblich bei.

Bislang weniger gelungen sind dagegen Bestrebungen, ein gendersensibles Monitoring/Controlling auszubauen. Hintergrund ist eine in allen Verwaltungsbereichen zu beobachtende Personalknappheit, die dazu führt, dass für konzeptionelle Überlegungen und den Aufbau neuer Instrumente weniger Zeit zur Verfügung steht als erforderlich. Darüber hinaus befinden sich einzelne administrative Strukturen, die in diesem Kontext relevant wären, noch im Auf- resp. Umbau (Beispiele: Forschungsreferat / Europareferat / Geschäftsführung der Forschungszentren). Im Ergebnis können aktuell weniger differenzierte Aussagen als erforderlich und gewünscht - etwa über die Drittmittelakquise nach Geschlecht – getroffen werden, so dass wichtige hausinterne Steuerungskennzahlen fehlen. Damit bleibt zwangsläufig auch die interne Evaluation lückenhaft. Die angestrebte regelmäßige Information des Senats über alle relevanten Gleichstellungsaspekte konnte aufgrund der allgemein hohen Arbeitsbelastung in den vergangenen Jahren nicht jährlich geleistet werden und wird stattdessen in Berichten mit mehrjährigem Berichtszeitraum gebündelt.¹⁷

Bedauerlicherweise sind alle Bestrebungen, durch die Einführung von Teilzeit-Studiengängen und *blended learning*-Angebote die Zeitsouveränität von Studierenden mit Familienaufgaben zu erhöhen, bislang ins Leere gelaufen. Zwar konstituierte sich kürzlich eine Arbeitsgruppe zum Thema, es fehlt bislang jedoch ein universitäres Gesamtkonzept.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Gleichstellungsbestrebungen der EUF 2008 bis 2018 unter quantitativen Gesichtspunkten durchaus erfolgreich waren. Für die Zukunft wird es darauf ankommen, dass Erreichte nachhaltig zu sichern und unter vorrangig qualitativen Gesichtspunkten fortzuentwickeln.

3. Aktuelle empirische Befunde und Ableitung von Gleichstellungszielen

3.1. Aktuelle Befunde

"Als einer der bedeutsamsten Gründe für den Ausstieg aus der Wissenschaft gilt unabhängig vom Geschlecht die Unsicherheit der Laufbahn" (Beaufaÿs/Löther 2017:354), ein Aspekt, der insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie relevant wird. Darüber hinaus zeigen verschiedene Studien wie die von Best/Wangler/Schraudner¹⁸ 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 ..."* (67f.). Diese Befunde bestätigt eine aktuelle Untersuchung Kahlerts¹⁹. Ihr zufolge wird das *"akademisches Frauensterben"* (Krais) in von Geschlechterungleichheiten durchzogenen

¹⁷ [https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/die_universitaet/dokumente/gleichstellung/taetigkeitsbericht-gb.pdf?sword_list\[\]=liveticker&no_cache=1](https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/die_universitaet/dokumente/gleichstellung/taetigkeitsbericht-gb.pdf?sword_list[]=liveticker&no_cache=1)

¹⁸ Best, Katinka, Wangler, Julian, Schraudner, Martina: Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung 3/2016, S. 52-73.

¹⁹ Kahlert, Heike: Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das "akademische Frauensterben" auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft, in: Beiträge zur Hochschulforschung 3/2015, S. 60-79.

Wissenschaftsorganisationen am Übergang in die in der Regel prekäre Postdoc-Phase besonders virulent (60). In dieser Phase komme es durch Prozesse von Fremd- und Selbstselektion zu einem *"Frauenschwund"* (61); 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"* (ebd.). Erschwerend kommt als strukturelles Problem eine spezifische, im Zuge der Evaluation der Exzellenzinitiative von der sogenannten Imboden-Kommission identifizierte *"Flaschenhalsproblematik"* hinzu: *"Einer hohen Zahl qualifizierter und befristet angestellter Nachwuchswissenschaftler/innen (steht) eine geringe Zahl von Professuren bzw. sonstiger Dauerstellen gegenüber"*²⁰. 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 (ebd.:248f.). Riegraf zufolge führten die aktuellen Entwicklungen im Wissenschaftsbereich, d.s. Exzellenzinitiativen bzw. -strategie, Entwicklungen hin zu *Entrepreneurial Universities*, aber auch die zunehmende Unterfinanzierung der meisten Hochschulen in Verbindung mit einer wachsenden Abhängigkeit von erfolgreicher Drittmittelakquise, dazu, dass sich *"die ohnehin prekäre Beschäftigungssituation unterhalb der Lebenszeitprofessur (verschlechtern) und (...) den Weg zur Professur von den Anforderungen her noch verdichteter und so insgesamt noch selektiver, unsicherer und widersprüchlicher werden (lasse)"* (ebd.:246).

Befunde von Burkhardt/Nickel²¹ lassen darauf schließen, dass auch die Juniorprofessur insbesondere von vielen Stelleninhaberinnen – jedenfalls in Teilaspekten – ähnlich wahrgenommen wird: Zwar würden die Freiräume in der Forschung begrüßt, als problematisch erlebten viele Stelleninhaberinnen jedoch die fehlende Planbarkeit der beruflichen Karriere und die zu geringe Vereinbarkeit von Beruf und Familie (419f). Gespräche mit Juniorprofessor*innen der EUF bestätigen diesen Befund.

Wer Anerkennung als Wissenschaftler*in finden wolle, so Kraiss²², müsse sich über Fachwissen hinaus im sozialen Geschehen und der Konkurrenz des *"Wissenschaft-Machens"* bewegen und durchsetzen und *"die illusio, den Glauben und das Berufsethos dieses sozialen Feldes verkörpern, oder anders formuliert, Wissenschaft muss im Habitus des Wissenschaftlers sichtbar werden"* (183). Kraiss verweist darauf, dass *"Wissenschaft"* wesentlich zu tun habe mit einem spezifischen Umgang mit der Zeit: *"Die zeitliche Verfügbarkeit für wissenschaftliche Arbeit (muss) durch Praktiken der Zeitverwendung demonstriert und dargestellt werden, (...) symbolischen Praktiken, denen sich unterwerfen muss, wer dazu gehören möchte"* (198). 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 wahrnehmen. Für die Zukunft werde es also nicht nur darauf ankommen, Zeit-Räume für Forschung zu eröffnen, so dass Wissenschaftler*innen die Anschlussfähigkeit an ihre jeweilige *scientific community* wahren können,

²⁰ IEKE 2016:26, zit. nach Riegraf 2018:246. Riegraf, Birgit: Zwischen Exzellenz und Prekarität. Über den Wettbewerb und die bedingte Öffnung der Universitäten für Wissenschaftlerinnen. in: Laufenberg, Mike et al. (Hg.*innen), Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, Wiesbaden 2018, S. 241-256.

²¹ Burkhardt, Anke / Nickel, Sigrun (Hg.innen): Die Juniorprofessur. Neue und alte Qualifizierungswege im Vergleich. Baden-Baden 2015.

²² Kraiss, Beate: Wissenschaft als Lebensform. Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren, in: Haffner, Yvonne / Kraiss, Beate (Hg.innen), Arbeit als Lebensform. Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern, Frankfurt/New York 2008, S. 177-211.

sondern ebenso „die Kultur, die Gewohnheiten und Selbstverständlichkeiten in der Praxis der wissenschaftlichen Arbeit zu verändern“ (207).

3.2. Ableitung von Gleichstellungszielen

Der EUF ist es in den vergangenen Jahren trotz widriger Standortbedingungen gelungen, eine Vielzahl hochqualifizierter Professor*innen zu gewinnen, darunter signifikant vielen Frauen. Ziel muss es daher 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 Kollegen – Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Doppelkarrierearrangements eine wichtige Rolle. Zugleich werden sie zwischen Lehre, Forschung sowie Anforderungen aus Leitungs- und Führungsaufgaben zerrieben. Hier gilt es, Lösungsansätze und Angebote zu entwickeln, die die Betroffenen befähigen, ihre Aufgaben bestmöglich zu erbringen, verschiedene, zum Teil widerstreitende Anforderungen miteinander zu vereinbaren und zugleich Raum für mehr Forschungstätigkeit zu eröffnen.

Mit einem gendersensiblen Coachingprogramm und auf weitgehende Planbarkeit angelegten Befristungsregelungen versucht die EUF, der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses Rechnung zu tragen. Nicht zuletzt aufgrund der knappen Haushaltslage wird es auch zukünftig nicht möglich sein, in größerem Umfang an der EUF Dauerstellen oder gar Professuren einzurichten. Auch lassen die knappen Haushaltsmittel aktuell keine „*bridge employment*-Angebote“ zu. Also daher gilt es, ein Personalentwicklungskonzept zu entwickeln und umzusetzen, welches den wissenschaftlichen Nachwuchs bestmöglich für eine Karriere im Wissenschaftssystem – und ggf. auch außerhalb – qualifiziert. Auch Beschäftigte auf Dauerstellen (Beispiel LfbA) sollten in ihrer wissenschaftlichen Karriereentwicklung bestmöglich unterstützt werden.

Nach wie vor bleibt die Zahl der an der EUF promovierten Frauen hinter denen der Männer zurück resp. Frauen benötigen deutlich mehr Zeit für eine Qualifikationsphase. Mit dem gendersensiblen Coachingprogramm wurde ein erstes wichtiges Instrument zur Unterstützung aufgelegt. Mindestens ebenso zielführend scheint die gendersensible Qualifizierung derer, die ein Promotionsvorhaben betreuen, etwa im Sinne eines Unterstützungsangebots für Professor*innen. Es gilt daher, über ein 2018 startendes Pilotprojekt (Arbeitstitel „Betreuung für Betreuende“) hinaus ein nachhaltiges Konzept zur Etablierung einer professionellen akademischen Führungskultur zu entwickeln.

Die finanziell wie personell unterausgestattete EUF „ächzt“ seit langem unter der Last der Aufgaben. Für die Zukunft muss es, nicht zuletzt im Sinne einer „gesunden Uni“, darum gehen, gesundheits- und motivationsförderliche Zeitarrangements zu etablieren und ganz allgemein eine Zeitpolitik zu betreiben, die allen Hochschulangehörigen mehr Zeit-Räume für qualitativ hochwertige Arbeit in ihrem je spezifischen Aufgabenbereich eröffnet. Dazu könnten Leitungstandems ebenso gehören wie flexible Lehrangebote, Stillarbeitszeiten, Vereinbarungen über den Umgang mit Mails am Wochenende u. ä. („Kodex gute Zeitpolitik“).

4. Zielsetzung 2019-2025, prioritäre Maßnahmen und Steuerung

4.1. Personalentwicklungskonzept

Aktuell liegt dem Präsidium den Entwurf eines Personal- und Organisationsentwicklungskonzepts für die EUF vor; Beratung und Beschlussfassung im Senat sind für Juni/Juli 2018 vorgesehen. Die Eckpunkte des

aktuell noch nicht zur Veröffentlichung freigegebenen PE-Konzepts²³ werden in der Folge knapp skizziert.

Das Konzept umfasst statusübergreifend vier Themenfelder:

- Führungskulturen
- Kompetenzentwicklung
- Gesundheitsmanagement
- Qualitätsmanagement

Das Konzept nennt u.a. folgende Herausforderungen, auf die Personalentwicklung reagieren soll:

- Qualifikation der Professor*innen, um allfällige Verwaltungsaufgaben effizient zu erledigen und so Zeit für Forschung zurückzugewinnen sowie Effizienzsteigerung im Lehrstuhlmanagement.
- Qualifikation der Juniorprofessor*innen und Habilitand*innen im Hinblick auf die Aufgaben, die jenseits von Forschung und Lehre mit der Übernahme einer Professur verbunden sind.
- Qualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die nicht in der Wissenschaft bleiben, um auf dem „normalen“ Arbeitsmarkt beste Chancen zu haben.
- Ausrichtung der Arbeitsprozesse auf eine Effizienzsteigerung im Hinblick auf die Unterstützung der Wissenschaftler*innen, um diesen mehr Freiraum für Forschung zu verschaffen.
- Schnittstellenproblematik, Arbeitsverdichtung, steigende Krankenstände, Frustration und konfliktbeladene Kommunikation

Zur Etablierung einer nachhaltigen Personalentwicklung komme es darauf an,

- regelmäßige Bedarfs- und Potentialanalysen zu etablieren,
- hochschulspezifische Personalentwicklungsinstrumente zu entwickeln und zu nutzen,
- größere Passgenauigkeit bei Fortbildungsangeboten zu erreichen,
- Zugänge zu Fortbildung zu erleichtern und
- eine hochschulgemäße Führungskultur zu entwickeln.

Das Konzept erörtert die Themenfelder sodann im Detail und benennt Leitfragen, Ziele, Bestand und Maßnahmen (hier exemplarisch).

Ad Führungskulturen

Ziel: Entwicklung einer Führungskultur, die motivationsfördernd ist, die individuelle Arbeitszufriedenheit steigert und gesundheitliche Aspekte im Blick hat.

Maßnahmen (u.a.):

- Einführung strukturierter Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche
- Aufbau eines hausinternen Coachingangebots
- Einführungsveranstaltungen für neue Kolleg*innen
- Entwicklung eines Handbuchs für Personen mit Leitungsaufgaben
- Hausinternes Fortbildungsprogramm

Ad Kompetenzentwicklung

Ziel: Optimierung des Fortbildungsangebots unter Berücksichtigung knapper Zeitressourcen.

Maßnahmen (u.a.):

- Aufbau eines hausinternen Fortbildungsprogramms und strukturierter Potentialanalysen
- Einführung einer kollegialen Beratung

²³ Florian Gröblichhoff: „Personal- und Organisationsentwicklungskonzept „EUF POE 2020“ für die Europa-Universität Flensburg“, Stand 25.5.2018 (vertrauliches Papier)

- Zertifikatskurse für wissenschaftliches Personal (Hochschuldidaktik, Wissenschaftliches Arbeiten und Publizieren, Fachsprache Englisch, Zeit-/Selbstmanagement, Wissenschaftsförderung, Antragsmanagement)
- Spezielle Fortbildungslinien u.a. für Professor*innen und Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen je nach Qualifizierungsphase bzw. Aufgabengebieten sowie Schulungsangebote für Mitglieder in Leitungsfunktionen in Orientierung am *Top Management Programme* der *Leadership Foundation* in Großbritannien.

Ad Qualitätsmanagement

Ziel: Optimierung der drei Kernbereiche Führungsprozesse, Kernprozesse, Unterstützungsprozesse.

Maßnahmen (u.a.):

- Aufbau eines QM-Systems nach DIN EN ISO 9001
- Im Forschungsbereich Einführung der Steuerungsinstrumente „*European Charter for Researchers*“ und „*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*“²⁴
- Weitere Professionalisierung von Berufungskommissionen und anderer Personalauswahlverfahren
- Einführung eines Neuberufenen-Coaching
- Unterstützungsprogramme für internationale Hochschulangehörige
- Ausstiegs-, Halte- und Wiedereinstiegsgespräche bei familienbedingten Freistellungen
- DHV-Siegel für gute Berufungsverhandlungen

Ad Gesundheitsmanagement

Ziel: Minimierung gesundheitsbelastender Einflüsse und Stärkung gesundheitsförderlicher Einflüsse.

Maßnahmen (u.a.):

- Systematische Bestandsaufnahme
- Führungspersonen für die Thematik sensibilisieren
- Alters- und familiengerechte Arbeitszeitgestaltung
- Fortbildungen zum Thema Gesundheit
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

In einem weiteren Kapitel widmet sich das Konzept explizit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und formuliert folgende Handlungsfelder:

- Internationalisierung
- Gezielte Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere
- Alternative Vorbereitung auf eine Karriere im Wissenschaftsmanagement

Maßnahmen (u.a.):

- Besetzung aller PostDoc-Stellen als Vollzeitstellen
- Besetzung aller Promotionsstellen mit 75 %-Stellen
- 50 % der Arbeitszeit stehen für das Qualifikationsvorhaben zur Verfügung
- Ausstattung von Tenure-Track-Professuren mit Sekretariats- und Wiss. MA-Stellen
- Fortsetzung des gendersensiblen Coachingprogramms
- Etablierung eines Forums „Nachwuchsförderung“ zur Initiierung und Koordinierung zukünftiger weiterführender Maßnahmen
- Laufbahngespräche
- Ausbau des Familienservice als *Welcome Center* für ausländische Doktorierende und Postdoktorierende bei Fragen zu Einreise, Wohnungssuche, Kinderbetreuung, Arbeit und Leben

²⁴ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

Selbstverständlich werden die Maßnahmen im Rahmen der Umsetzung dieses PE/OE-Konzepts gender- und diversitätssensibel konzipiert.

4.2. Handlungsfelder – Maßnahmen – Steuerung

Auf Basis der Evaluation der bisherigen Gleichstellungsbemühungen und unter Beachtung aktueller Befunde werden die abgeleiteten Gleichstellungsziele sowie die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen im Folgenden im Hinblick auf Zielgrößen, personelle Steuerung und finanzielle Ausstattung dargestellt. Aus wirtschaftlichen Gründen muss die Europa-Universität Flensburg bei der Implementation von Maßnahmen regelmäßig darauf achten, den Grundbestand nicht zu gefährden; dies gilt auch für Gleichstellungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit. Bewährt haben sich Angebote und Maßnahmen, die über die Unterstützung und Förderung von Frauen hinausgehend auf strukturelle Verbesserungen abzielen.

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung I
Gleichstellungsziele	Verbesserung einer gendersensiblen und familienfreundlichen Führungskultur
Zielgruppen	Präsidium; Professor*innen; Personen in Leitungsfunktionen der Verwaltung
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Schulung der Hochschulleitung; Aufnahme verpflichtender Führungskräfte Trainings in die Zielvereinbarungen mit neuberufenen Professor*innen; Neuberufenen-Coaching; gendersensible Führungskräfte schulungen (inhouse) für alle Professor*innen; Ermöglichung von Leitungstandems; befristete Teilzeit-Professur
Steuerung	Präsidium
Kosten	30.000 € / Jahr (Sachkosten)
Status	PE-Konzept in Planung

Handlungsfelder	Hochschulsteuerung II
Gleichstellungsziele	Optimierung des Gender-Monitoring zur gendersensiblen Hochschulsteuerung
Zielgruppen	Präsidium, Institute, Verwaltung
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Systematisierung der Datenerhebung und -aufbereitung; Kooperation aller relevanten Stellen; evtl. Mitgliedschaft im Netzwerk Gleichstellungscontrolling
Steuerung	Kanzler; Hochschulcontrolling
Kosten	im Prinzip keine, Personalressource vorhanden
Status	begonnen

Handlungsfelder	Personalentwicklung; Nachwuchsförderung; Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	Erhöhung des Frauenanteils resp. Sicherung der Geschlechterrelation in allen Statusgruppen; Verringerung der „Schwundquote“ bei Frauen in Qualifizierungsphasen durch Verbesserung der Führungskompetenz und Angebote zur besseren Vereinbarkeit ...
Zielgruppen	Präsidium; Professuren; Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst
Zielgröße	internes Controlling
Maßnahmen	Fortschreibung des „best practice in Berufungsverfahren;“ Fortschreibung des Coachingprogramms über 2020 hinaus

	Umsetzung des PE-Konzepts in Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> o gendersensible Führungskräftebildung o Unterstützungsangebote für Promotionsbetreuende o Umsetzung der Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs o individuelles gendersensibles Coaching Beratung sowie Unterstützungs- und Kontakthalteangebote bei familienbedingter Freistellung
Steuerung	Leitung Personalabteilung; Gleichstellungsbeauftragte; ZWW; Familienservice
Kosten	40.000 € / Jahr (Sachkosten)
Status	begonnen; PE-Konzept in Planung

Handlungsfelder	Personalentwicklung; Vereinbarkeit ...
Gleichstellungsziele	Langfristige Personalbindung durch Verbesserung der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten
Zielgruppen	Hier: insb. Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Aufbau eines landesweiten Dual-Career-Angebots als Teil der Willkommenskultur; Ausbau der Kontakthaltemaßnahmen bei familienbedingten Freistellungen; Einführung eines Gesundheitsmanagements; passgenaue Inhouse-Fortbildungsangebote (Lehrstuhlmanagement, Führung, Konfliktmanagement, Zeit-/Selbstmanagement u. ä.); Optimierung der Verwaltungsstruktur zur nachhaltigen Entlastung der Professor*innen; 100-Tage-Programm für Neuberufene
Steuerung	Familienservice; Personalabteilung; ZWW
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
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Gründung eines „Genderforums“; Etablierung eines jährlichen Gender-Forschungstags; Einführung eines Genderzertifikats; Aufbau einer „gender-toolbox“ (Materialien zur Gender- und diversitätssensiblen Lehre); Ausbau der Forschungsunterstützung; Entwicklung eines Onlinetools „self-assessment Gender-/Diversitätskompetenz“
Steuerung	Professur für Allgemeine Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Geschlechterforschung; Gleichstellungsbeauftragte
Kosten	20.000 € / Jahr (Sachkosten)
Status	begonnen

Handlungsfelder	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie und Freizeit I
Gleichstellungsziele	Sicherung des Familienservice über 2020 hinaus
Zielgruppen	Präsidium; Familienservice
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Verstetigung der 65%-Stelle im Familienservice ab 3/2020

Steuerung	Kanzler
Kosten	45.000 € / Jahr (Personal- und Sachkosten)
Status	nicht begonnen

Handlungsfelder	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie und Freizeit II
Gleichstellungsziele	Gewinnung von Zeitsouveränität durch Veränderungen der Zeitpolitik
Zielgruppen	alle Hochschulangehörigen
Zielgröße	interne Evaluation
Maßnahmen	Flexibilisierung der Lehrangebote (Blockveranstaltungen, ½-Semester-Seminare, <i>blended learning</i> , Teilzeit-Studienangebote); Ermöglichung von Leitungstandems und befristeten Teilzeit-Professuren; familienfreundliche Gremienzeiten; Erarbeitung eines „Kodex gute Zeitpolitik“
Steuerung	Präsidium; Senat; Familienservice
Kosten	voraussichtlich keine
Status	begonnen

4.3. Strukturelle Verankerung

Erklärtes Ziel der EUF ist es, die hier vorgestellten Maßnahmen, sofern sie sich in der alltäglichen Praxis im Grundsatz bewähren, dauerhaft zu implementieren.

5. Angestrebte Förderung aus Mitteln des Professorinnen-Programm III

Die Europa-Universität Flensburg begrüßt die erneute Fortsetzung des Professorinnen-Programms ausdrücklich und möchte das Programm nutzen, um die in den vergangenen Jahren aufgesetzten Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit und der Gleichstellung von Frauen und Männern fortzuschreiben, zu intensivieren und nachhaltig zu verankern.

Die Europa-Universität Flensburg strebt die Förderung folgender Professuren an:

- W 3-Professur „Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Empirische Bildungsforschung“ als *Regelberufung*, Förderzeitraum 5 Jahre
- W 3-Professur „Biologie und ihre Didaktik - Ökologie und Umweltbildung“ als *vorgezogene Berufung*, Förderzeitraum 5 Jahre
- W 3-Professur „Technik und ihre Didaktik“ als *vorgezogene Berufung*, Förderzeitraum 5 Jahre

Die im Falle der positiven Begutachtung und der Förderung durch das Professorinnen-Programm III an der Europa-Universität Flensburg freiwerdenden sowie weitere Mittel in substantieller Höhe würden für die Fortsetzung bzw. Ausweitung der oben beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen verwendet. Erklärtes Ziel ist ein Mitteleinsatz, der über Anschubfinanzierungen hinaus nachhaltige Strukturveränderungen bewirkt.

Flensburg, 28. Mai 2018

Prof. Dr. Werner Reinhart
Präsident