

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2013 - 2015

Martina Spirgatis

1. Einführung	S. 2	8.2 KarriereFamiliePLUS	S.13
2. Rahmenbedingungen	S. 3	8.3 Diversity-Trainings	S.13
2.1 Aufwuchs und Organisationsstruktur	S. 3	8.4 Allgemeiner Kodex	S.14
2.2 Gleichstellungsaufgaben der EUF	S. 3	8.5 „Gesunde Uni“	S.14
3. Ressourcen	S. 4	8.6 Konzeption eines neuen „Gender-Indikators“ für die IMV	S.14
4. Gleichstellungsbüro: Zuständigkeit und Zielgruppen	S. 5	8.7 Stiller Alarm / Deeskalation in Konfliktsituationen	S.15
5. Rechtliche Grundlagen	S. 5	9. Initiativen	S. 14
5.1 Unmittelbar	S. 5	9.1 „Vielfaltspassus“	S.15
5.2 Mittelbar	S. 6	9.2 Transparenz in Berufungsverfahren	S.15
6. Tätigkeitsbereiche	S. 5	9.3 Überarbeitung des „best practice“ für Berufungsverfahren	S.16
6.1 Mitbestimmung (Stellungnahme) in Personalangelegenheiten	S. 6	9.4 Studieneinstieg mit Handicap	S.16
6.2 Berufungsverfahren	S. 7	9.5 „Liveticker“ in Senatssitzungen	S.16
6.3 Beratung	S. 7	10. Ausblick: Handlungsbedarfe	S.16
6.3.1 Präsidium und Gremien	S. 7	10.1 gendersensible Organisations- und Personalentwicklung (insb. tap)	S.17
6.3.2 Angehörige der EUF	S. 7	10.2 Führungskräfteeschulungen	S.17
6.4 Begleitung	S. 8	10.3 Aktive Rekrutierung – mehr LA-Studenten	S.17
6.5 Gremienarbeit	S. 8	10.4 Diversity- und anti bias-Trainings	S.17
6.7 Information – Öffentlichkeitsarbeit - Netzwerken	S. 9	10.5 „Gesunde Uni“ – auch für Studierende	S.18
6.8 Projekte und Initiativen	S. 10	10.6 Schulungen für Gremienarbeit (insbesondere in Berufungsverfahren)	S.18
6.9 Moderation	S. 10	10.7 Lehre: Digitalisierung – Teilzeitstudium	S.18
7. Personalstatistik	S. 10		
8. Projekte	S. 12		
8.1 Gleichstellungskonzept und Professorinnen-Programm II	S. 12		

1. Einführung

Die Arbeit des Gleichstellungsbüros, die in allem auf Chancengleichheit sowie auf faire und transparente Organisationsformen, Studien- und Arbeitsbeziehungen zielt, bewegt sich in den Bahnen der gesetzlichen Vorgaben des HSG – und geht doch zugleich darüber hinaus. Die Gründe dafür liegen einerseits in der theoretischen Verortung¹ der Gleichstellungsbeauftragten, andererseits resultieren sie aus den Gegebenheiten des Standorts.

Gleichstellung der Geschlechter, dies ein Allgemeinplatz feministischer Analyse, kann nicht zureichend verwirklicht werden, wenn nicht zugleich Ungleichheiten und Ungleichbehandlungen anderer gesellschaftlichen „Gruppen“ in den Blick genommen werden. Denn Ungleichheit betrifft nicht einen begrenzten Personenkreis noch gar nur Frauen; Ungleichheit ist vielmehr ein übergreifendes gesellschaftliches Strukturmerkmal. Stets sind Ungleichheiten Gegenstand politischer Kontroversen und gesellschaftlicher Entwicklungen; auch das Amt der universitären Gleichstellungsbeauftragten wurde seinerzeit vom Gesetzgeber geschaffen, um einer spezifischen Ungleichheit zu begegnen. Der Erkenntnis, dass verschiedene Ungleichheits“merkmale“ sich in einer Gesellschaft und in einer Rechtsordnung gegenseitig überschneiden und auf diese Weise sozio-ökonomische wie sozio-kulturelle Faktizität erlangen, tragen Wissenschaftler*innen mit Begriff und Konzeption der ‚Intersektionalität‘ Rechnung. ‚Intersektionalität‘ umschreibt Verschränkungen und Verwobenheiten verschiedener Differenzlinien resp. „-merkmale“, wobei je nach gesellschaftlicher Konstellation mal das eine, mal das andere Differenz“merkmal“ dominiert: ‚Geschlecht‘ ist demnach nicht zwangsläufig mit Diskriminierung verbunden.

Eine Gesellschaft, in der Mechanismen der Ausgrenzung und Ungleichheit nicht mehr oder allenfalls marginal wirksam werden, kann „inklusiv“ genannt werden. Der Begriff der Inklusion wurde von den Vereinten Nationen prominent gemacht, als die UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet wurde; diese ist seit 2008 in Deutschland geltendes Recht. Die UN-BRK ist für die EUF von besonderer Bedeutung, weil insbesondere in der Lehrkräftebildung wichtige Weichen dafür gestellt werden (können), dass gemeinsames Lernen von Schüler*innen in einem inklusiven Bildungssystem gelingt und das Recht auf Teilhabe für alle umgesetzt ist.²

¹ Aktuell vgl. hierzu Spirgatis, Martina: „Inklusion – neues Paradigma der Gleichstellungsarbeit?“ Vortrag Hamburg 2013 (unter https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/portale/die_universitaet/dokumente/gleichstellung/inklusion-paradigma-gleichstellungsarbeit.pdf), letzter Zugriff 25.1.2016, sowie Spirgatis, Martina: „Gleichstellungspolitik 2020: Standpunkt inklusive“, in: Bruhns, Lars; Homann, Jürgen, Hg., UniVision 2020. Ein Lehrhaus für alle – Perspektiven für eine barriere- und diskriminierungsfreie Hochschule, Hamburg 2012, 150-161.

² Dieses Verständnis von Gleichstellung ist kongruent mit der bedeutsamen Neuerung des novellierten HSG: der Einsetzung von Diversitäts-Beauftragten. Diese sollen qua Amt alle Dimensionen von Ungleichheit in der Universität in den Blick nehmen und ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen bekämpfen.

Über den spezifischen gesetzlichen Auftrag der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Familiengerechtigkeit hinaus ist das Gleichstellungsbüro der EUF auf dem weiten Feld der Diversität trotz fehlenden gesetzlichen Auftrags selbstverständlich und mit einigem Engagement unterwegs: Das Hochschulgesetz sah bislang keine Beauftragten für Studierende mit Handicaps vor, weshalb das Gleichstellungsbüro seit geraumer Zeit als Anlaufstelle für Beschwerden und Unterstützungserfordernisse wahrgenommen wird - mit Blick darauf, dass für Menschen mit Handicaps ein spezifisches „Gleichstellungsgesetz“ gilt, nur folgerichtig. Überhaupt ist ‚Gesundheit‘ ganz allgemein eine wichtige und, wie wir wissen, sozio-kulturell und -ökonomisch beeinflusste und beeinflussbare Größe für Wohlbefinden. Leistungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Aus diesem Grund ist das Gleichstellungsbüro auf diesem Feld ebenfalls aktiv.

Und schließlich nehmen Hochschulangehörige aller Statusgruppen, Herkunft, Alter und Geschlechter das Gleichstellungsbüro und die dortigen Mitarbeiterinnen inzwischen zunehmend als allgemeine Beratungs- und Unterstützungsinstanz innerhalb der EUF wahr.

2. Rahmenbedingungen

2.1 Aufwuchs und Organisationsstruktur

Die Mitte 2014 zur Europa-Universität (EUF) umbenannte Flensburger Universität verzeichnet seit einigen Jahren einen kontinuierlichen personellen Aufwuchs bei Personal und Studierenden. Der mit 45% vermutlich stärkste Personalaufwuchs vollzog sich zwischen 2008 und 2013; bis Ende 2015 betrug die Steigerung im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal (tap) dann noch einmal knapp 25%. Die Studierendenzahlen lag zum Wintersemester 2015/16 erstmals über 5000 - mit weiter steigender Tendenz.

Seit 2014 steht die EUF vor der Anforderung, ihr Lehrangebot in einer Reihe von Fächern personell und inhaltlich auf die Anforderungen der Sekundarstufe II anzuheben; mit der Fokussierung auf „Europa“ ist zudem die Besetzung mehrerer Professuren mit Europaschwerpunkt verbunden. Beides geht einher mit einem signifikanten Personalzuwachs auf professoraler Ebene sowie im wissenschaftlichen Mittelbau; auch die Entscheidung, den PostDoc-Bereich auszubauen, führte zu weiterem personellen Wachstum. Erhöhte Anforderungen im Rahmen von Hochschulsteuerung und -verwaltung zogen schließlich einen Aufwuchs des nicht-wissenschaftlichen Personals nach sich.

Die EUF ist aktuell nicht in Fakultäten resp. Fachbereichen gegliedert, Präsidium und Senat nehmen über die zentralen Aufgaben hinaus in der Zusammenarbeit mit den Instituten also auch Dekanats- bzw. Fachbereichsratsaufgaben wahr.

2.2 Gleichstellungsaufgaben der EUF

Die Aufgaben der Hochschulen zum Themenfeld Geschlechtergleichstellung sowie die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im Hochschulgesetz des Landes (HSG) geregelt:

„§ 3 Aufgaben der Hochschulen

(5) Die Hochschulen tragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft bei. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder und wirken insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Das Nähere regeln die Hochschulen jeweils in ihrer Verfassung.“

„§ 27 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 3 Abs. 5. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin. Das Präsidium beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule bei sie betreffenden Angelegenheiten. Die Organe der Hochschule haben die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat (...) an. Sie ist zur Zielvereinbarung nach § 11 Abs. 1 Satz 1 vor deren Abschluss zu hören. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist berechtigt, zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit Antragsrecht und beratender Stimme an den Sitzungen des Hochschulrats sowie aller anderen Gremien teilzunehmen, soweit keine anderen Zuständigkeiten geregelt sind. Die Organe und Gremien der Hochschulen erteilen der Gleichstellungsbeauftragten alle Informationen, die sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt.“

Während das (noch) gültige Schleswig-Holsteinische Hochschulgesetz die Handlungsfelder „Geschlechtergleichstellung“ (§ 3 (5) HSG) und „Vereinbarkeit“ (§ 3 (7) Satz 2 HSG) seit seiner Novellierung 2011 trennt, bindet die seit 2008 unverändert geltende Verfassung der Uni beide Handlungsfelder zusammen:

„§ 10 Gleichstellung von Frauen und Männern gem. § 3 (5) HSG

Die Hochschule setzt sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit von Männern und Frauen ein und ergreift Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen

1. zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen weibliche Mitglieder der Hochschule unterrepräsentiert sind,
2. zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Erwerb wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf
3. zur Förderung der Frauen- und Genderforschung

Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Näheres regelt der Gleichstellungsplan der Hochschule.“

3. Ressourcen

Für das Handlungsfeld „Gleichstellung“ bedeutet die Organisationsform der EUF ohne Fakultäten resp. Fachbereiche, dass alle Aufgaben von der Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (GB – 100%) und zwei nebenamtlichen Stellvertreterinnen wahrgenommen werden. Die beiden Stellvertreterinnen sind Gurli *Jendreiko*, zugleich Mitarbeiterin der Hauptamtlichen GB (80% - Schwerpunkt nicht-wissenschaftliches Personal), und Merle *Hinrichsen*, Wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer Qualifizierungsstelle (Schwerpunkt Wissenschaftliches Personal). Diese Personalausstattung erfordert, dass beide Stellvertreterinnen über Urlaubs- oder Krankheitszeiten der Hauptamtlichen GB hinaus aktiv werden.

Das Gleichstellungsbüro verfügt nicht über einen eigenen Etat. Aus Mitteln des Projekts „Teaching Development“ stehen bis September 2016 Mittel im Umfang von ca. 10.000 €/Jahr für Gender- und Diversity-Trainings sowie für Kinderbetreuungsmaßnahmen zur Verfügung. Weitere Mittel sind bei Bedarf beim Präsidium zu beantragen. Gegenwärtig finden Verhandlungen mit dem DLR statt, um

durch die Förderung aus dem Professorinnen-Programm II freigewordene Mittel³ für Maßnahmen des Gleichstellungsbüros in Kooperation mit dem Gleichstellungsausschuss und einigen Professor*innen⁴ umzuwidmen; diese Verhandlungen gestalten sich aufgrund der Vorgaben des DLR schwierig.

4. Gleichstellungsbüro: Zuständigkeiten und Zielgruppen

Aus § 27 HSG resp. § 10 der Universitätsverfassung abgeleitet, erstreckt sich die fachliche Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf alle Aspekte der Geschlechtergleichstellung im engeren (HSG) sowie auf den Aufgabenbereich „Familiengerechtigkeit“ (Universitäts-Verfassung); die personelle Zuständigkeit umfasst in beiden Fällen alle Hochschulangehörigen; der Anteil Beratung suchender Männer steigt kontinuierlich.⁵

Über die oben genannten Kernthemen hinaus wird das Gleichstellungsbüro von Hochschulangehörigen auch aus anderen Gründen kontaktiert. So bitten zunehmend Studierende und Studieninteressierte mit Handicaps um Beratung und Unterstützung.

5. Rechtliche Grundlagen

Hinsichtlich der gesetzlichen Grundlagen ist zwischen der Gleichstellungsarbeit im engeren Sinne und weiteren Tätigkeitsbereichen zu differenzieren.⁶

5.1 Unmittelbar

Für die Gleichstellungsarbeit im engeren insbesondere im Bereich der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten ist neben dem HSG das Landesgleichstellungsgesetz (GStG SH) maßgebend. Das HSG regelt die Befugnisse der GB: Sie ist bei allen Personalmaßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligten. Das GStG wiederum bildet eine zentrale materiale Basis: Demnach sind Frauen im Öffentlichen Dienst dort, wo sie unterrepräsentiert sind, bei vergleichbarer Qualifikation bevorzugt einzustellen bzw. zu befördern; Teilzeitkräfte dürfen bei Einstellung, Fort- und Weiterbildung oder Aufstieg nicht benachteiligt werden. Zudem ist bei Personalangelegenheiten im Wissenschaftsbereich immer auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) zu beachten, in vielen Fällen auch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Stehen Personalangelegenheiten in Verbindung mit Mutter-/Elternschaft, kommen zu den bereits genannten gesetzlichen Grundlagen das Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) hinzu.

³ Siehe dazu Abschnitt 8.1.

⁴ JProf.in Thon, JProf. Haschemi Yekani

⁵ Siehe zu Tätigkeitsbereichen, Projekten und Initiativen die Abschnitte 6, 8 und 9)

⁶ Vgl. <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/gleichstellungsbuero/gesetze-und-ordnungen/>letzter Zugriff 24.1.2016

5.2 Mittelbar

Für die Beratungsarbeit des Gleichstellungsbüros finden über die genannten Gesetze hinaus weitere Regelwerke Anwendung. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kommt zum Tragen, wo ein konkreter Diskriminierungsverdacht auftritt oder das Risiko besteht, dass eine Maßnahme zu einer direkten oder indirekten Diskriminierung führt. Sofern Studierende oder Beschäftigte mit Handicaps bzw. Schwerbehinderung Beratung/Begleitung erbeten, werden bedarfsweise das SGB IX bzw. die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sowie das Landesbehindertengleichstellungsgesetz (LBGG) herangezogen. Selbstverständlich finden alle einschlägigen Satzungen der EUF fallweise Anwendung.

6. Tätigkeitsbereiche

Die folgende Darstellung umfasst alle Tätigkeitsbereiche des Gleichstellungsbüros so, wie sie in den vergangenen Jahren angefallen sind bzw. von Angehörigen/Gremien/Abteilungen der EUF angefragt und in Anspruch genommen wurden.

6.1 Mitbestimmung (Stellungnahme) in Personalangelegenheiten

Ein zentrales Aufgabenfeld des Gleichstellungsbüros ist die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten. Anders als die Personalräte (PR-w und tap) und die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die Gleichstellungsbeauftragte allerdings nicht zustimmungsberechtigt; sie gibt zu den Verfahren befürwortende bzw. Bedenken formulierende Stellungnahmen ab.⁷ Stellenbesetzungsverfahren durchlaufen in der Regel drei Phasen (Ausschreibungstext, Vorauswahl, Antrag auf Einstellung), zu denen die Mitbestimmungsgremien jeweils gehört werden.

Wie erwähnt, waren die vergangenen Jahre geprägt von einem kontinuierlichen personellen Aufwuchs. Dies lässt sich an der Zahl der mitbestimmten Personalmaßnahmen allerdings nur bedingt ablesen: Gegenüber 334 Maßnahmen im Jahr 2013 sank die Zahl 2014 auf 298, um 2015 dann wieder auf 359 anzusteigen. Auffällig ist jedoch, dass Anträge auf Ausschreibungsverzicht im Berichtszeitraum deutlich zugenommen haben (20/13/36) dies gilt um so mehr für Vertragsverlängerungen (27/32/66). Demgegenüber nahmen Stellenbesetzungsverfahren mit dem skizzierten Dreischritt -

⁷ Die Verfassung der Universität sieht in § 10 (3) ein Widerspruchsrecht vor: „Die Organe der Hochschule bzw. die Dekanate informieren die Gleichstellungsbeauftragten über alle Entscheidungen die § 3 Abs. 5 HSG tangieren. Diese können Entscheidungen schriftlich unter Darlegung der Gründe binnen zwei Wochen widersprechen, wenn sie nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen den Gleichstellungsauftrag gemäß § 3 Abs. 5 verstoßen. Das Organ bzw. das Dekanat kann dem Widerspruch abhelfen. Andernfalls hat das Organ bzw. das Dekanat die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich über die Nichtabhilfeentscheidung und deren Gründe zu unterrichten. Das Organ oder das Dekanat kann die Maßnahme frühestens eine Woche nach erfolgter Unterrichtung ausführen. Dringende Maßnahmen kann das Organ bzw. das Dekanat sofort ausführen. Die Gründe dafür sind bei Maßnahmen des Dekanats dem Präsidium mitzuteilen.“ Dieses Widerspruchsrecht wurde, weil erkennbar im Widerspruch zum geltenden HSG stehend, im Berichtszeitraum nicht in Anspruch genommen. In der weit überwiegenden Zahl der Fälle, in denen gleichstellungsseitig Bedenken bezüglich des Ausschreibungstextes, der Vorauswahl oder des Einstellungswunsches formuliert wurden, wurde diese Bedenken von den weiteren Verfahrensbeteiligten vielmehr überzeugend ausgeräumt.

Ausschreibung, Vorauswahl, Antrag auf Einstellung - ab (96/83/53). Mitbestimmt wurden darüber hinaus Arbeitszeiterhöhungen/-senkungen, räumliche und fachliche Umsetzungen, Fort- und Weiterbildungsanträge, Verbeamtungen und ähnliches.

Die Entwicklung der Geschlechterrelation im Berichtszeitraum wird in Abschnitt 7 dargestellt.

6.2 Berufungsverfahren

Zentrale Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die kontinuierliche Begleitung von Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten. Hier lässt sich der bereits beschriebene Aufwuchs sehr viel deutlicher nachzeichnen: Verzeichnet die Statistik 2013 im Rahmen von Berufungsverfahren (inclusive Zwischenevaluation von Juniorprofessor*innen) 23 Sitzungen, so waren es 2014 bereits 46 und 2015 schließlich 88 Sitzungstermine – jeweils zuzüglich Vorbereitung. Hier ist zu beachten, dass insbesondere die Anhörungen zeitlich sehr aufwändig sind und meist zwei ganze Arbeitstage erfordern.

Positiv kann konstatiert werden, dass die Berufungsausschüsse im Berichtszeitraum immer seltener und allenfalls marginal von den in Berufungssatzung und Best Practice formulierten Anforderungen abweichen.

Die Entwicklung der Geschlechterrelation im Berichtszeitraum wird in Abschnitt 7 dargestellt.

6.3 Beratung

Die Gleichstellungsbeauftragte hat einen institutionellen und einen individuellen Beratungsauftrag.

6.3.1 Präsidium und Gremien

Gemäß HSG berät die Gleichstellungsbeauftragte die Universität in Fragen der Gleichstellung, gemäß Verfassung zudem zu Familiengerechtigkeit. Sie leistete einen inhaltlichen Beitrag zum Struktur- und Entwicklungsplan 2014-2018 und wurde zur Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land gehört. 2014 organisierte das Gleichstellungsbüro einen ganztägigen Workshop zum Themenfeld ‚Diversity‘. Die GB oder eine ihrer Stellvertreterinnen wirkten im Berichtszeitraum wann immer inhaltlich erforderlich und zeitlich möglich in den zentralen Gremien⁸ der EUF mit.

6.3.2 Angehörige der EUF

Signifikant zugenommen hat die Zahl der von Angehörigen der EUF erbetenen Beratung: Baten im Jahr 2013 insgesamt 60 Personen aus allen Statusgruppen um Beratung und Unterstützung, so waren es 2014 bereits 95 Personen; im Jahr 2015 stieg die Zahl Ratsuchender auf 171. Zu beachten ist, dass hier nur die Fallzahlen genannt sind; vielfach sind pro „Fall“ mehrere - in der Regel bis zu einstündige

⁸ Siehe auch Abschnitt 6.6.

- Gespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Stellvertreterinnen erforderlich.

Thematisch drehen sich Beratungen weit überwiegend um

- Arbeitssituation
- Zusammenarbeit / Konflikte mit Kolleg*innen/Lehrenden
- Vereinbarkeit Familie – Beruf/Studium
- Nachteilsausgleiche
- Studium mit Handicap
- Diskriminierung / „Mobbing“ / “Bossing“
- Gesundheit / „BEM“

Seit 2014 bietet die Gleichstellungsbeauftragte in unregelmäßigen Abschnitten bedarfsweise akademisches Bewerbungscoaching für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an. In der Folge haben bislang zwei ehemalige EUF-Mitarbeiterinnen Rufe auf W2-Professuren an deutsche Hochschulen erhalten.

6.4 Begleitung

Aus einer Beratung erwächst bei Ratsuchenden zuweilen der Wunsch nach einer Begleitung zum Beispiel zu einem BEM-Gespräch, einem Personalgespräch oder dem klärenden Gespräch mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen. Hier sticht das Jahr 2014 mit insgesamt 8 - in der Regel mehrfachen - Begleitungen durch die GB oder eine ihrer Stellvertreterinnen heraus; 2015 wurden 4 Begleitungen gewünscht.

6.5 Gender-Monitoring

Seit Mitte 2013 ist das Gleichstellungsbüro mittels eines selbst entwickelten Excel-Tools in der Lage, die Personalsituation differenziert darzustellen. Auf Basis der von der Personabteilung gelieferten Zahlen wird seither quartalsweise eine nach Diensten bzw. Tarifgruppen, Geschlecht, Vollzeit, Teilzeit, Befristung sowie Haushalt vs. Drittmitteln differenzierte Übersicht erstellt (aufgrund der zum Teil sehr geringen Fallzahlen und folglich unzureichendem Datenschutz hausintern jedoch nicht verbreitet). Die Statistik bildet u.a. die Grundlage der Entscheidung, ob Frauen oder Männer im Rahmen einer Ausschreibung im sog. Vielfaltspassus⁹ ausdrücklich adressiert werden.

Gemeinsam mit Forschungsreferentin und Datenschutzbeauftragtem wird seit Ende 2015 ein Gender-Monitoring im Bereich Forschung/Drittmittel entwickelt.

6.6 Gremienarbeit

Gemäß Verfassung der Universität führt die Gleichstellungsbeauftragte den Vorsitz im Gleichstellungsausschuss. Dieser Ausschuss tagte im Berichtszeitraum ein- bis zweimal pro Semester. Thema-

⁹ Siehe dazu auch unter Abschnitt 9.1.

tisch befasste sich das Gremium in dieser Zeit insbesondere mit dem Gleichstellungskonzept für die Antragstellung im Rahmen des Professorinnen-Programm II in Verbindung mit der Planung von Maßnahmen im Erfolgsfall, der Entwicklung eines neuen Gender-Indikators für die „Indikatoren gesteuerte Mittelvergabe“ (IMV), der Konzeption von Maßnahmen aus Mitteln des Projekts Teaching Development sowie mit studentischen Beschwerden bezüglich der - unzureichenden - Familiengerechtigkeit des Praxissemesters.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Senats, sie hat dort und in allen anderen Gremien der EUF Antrags- und Rederecht. Sie oder eine ihrer Stellvertreterinnen nimmt an den Sitzungen der zentralen Gremien teil, insbesondere an den folgenden Senatsausschüssen:

- Ausschuss für Europa und Internationales
- Ausschuss für Forschung und Wissenstransfer
- Haushalts- und Planungsausschuss
- Hochschulrat
- Promotionsausschuss
- Zentraler Studiausschuss.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist überdies stimmberechtigtes Mitglied im Stipendienausschuss der EUF und hat im Berichtszeitraum an dessen Sitzungen und Beschlussfassungen regelmäßig teilgenommen.

6.7 Information – Öffentlichkeitsarbeit – Netzwerken

Im Berichtszeitraum wurde der Web-Auftritt des Gleichstellungsbüros komplett neu konzipiert und gestaltet.¹⁰ Dies erfolgte aufgrund der knappen Personalressourcen (alle anfallenden Aufgaben incl. Typo3-basierte Homepagegestaltung werden von der GB und ihrer Mitarbeiterin durchgeführt) in Verbindung mit der Priorisierung anderer Aufgaben allerdings erst nach dem Relaunch der EUF-Homepage im Laufe des Jahres 2015. Seither finden sich auf der Homepage des Gleichstellungsbüros alle relevanten Informationen zum Themenfeld; zudem wird von dort auf andere, zum Teil schwer auffindbare EUF-Seiten (z.B. „Nachteilsausgleich“) verlinkt.

Im Berichtszeitraum wirkte die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF) mit. Zudem fand ein regelmäßiger Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der FH Flensburg und der Stadt Flensburg statt. Mit letzterer wurde eine gemeinsame Veranstaltung durchgeführt (Vortrag und Mini-Workshop Peter *Modler* – Gender und Kommunikation im Job).

Die Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2014 Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat des Zentrums für Disability Studies (ZeDiS) an der Evangelischen Hochschule Hamburg.

¹⁰ <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/gleichstellungsbuero/> letzter Zugriff 24.1.2016

6.8 Projekte und Initiativen

Neben den bislang genannten Tätigkeitsfeldern konzipierte und realisierte das Gleichstellungsbüro im Berichtszeitraum, in der Regel in Kooperation mit anderen Akteur*innen der EUF, mehrere Projekte und Initiativen. Eine detaillierte Darstellung dieser zum Teil nach laufenden Projekte/Initiativen, die den Rahmen einer eng verstandenen Gleichstellungsarbeit regelmäßig überschreiten, findet sich in den Abschnitten 8. und 9. dieses Tätigkeitsberichts.

6.9. Moderation

Auf Wunsch des Präsidiums übernahm die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtszeitraum die Moderation verschiedener Workshops (Senatssondersitzung zur Ausweitung auf Sekundarstufe II in Dagebüll, 1. Forschungsworkshop in Sankelmark, Workshop zum Orientierungsrahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Campus); darüber hinaus moderierte die GB auf Wunsch des Leiters der Abteilung I mehrfach Konfliktgespräche mit den Teams (Haustechnik bzw. Info-Service).

7. Personalstatistik¹¹

Wie in Abschnitt 6.5 dargestellt, kann die Entwicklung der Geschlechterrelation im Berichtszeitraum resp. seit Mitte 2013 verhältnismäßig differenziert ausgewiesen werden.

In Sachen Geschlechtergerechtigkeit hat die EUF in den vergangenen Jahren viel geschafft. Dies belegen u. a. die letzten beiden vom *Center of Excellence of Women in Science* (CEWS) vorgelegten „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015“¹²: Zwischen 2009 und 2013 konnte der Frauenanteil an den Professuren ebenso wie am wissenschaftlichen Mittelbau kräftig gesteigert werden. Die Entwicklungen im Mittelbau werden im CEWS-Ranking 2011-2013 mit einem Spitzenplatz (Nr. 5!) im Vergleich aller Universitäten belohnt, und auch bei den Professuren rangiert die EUF noch vor der CAU in der Spitzengruppe. Dass dieser vom CEWS bis 2013 beschriebene Trend sich fortsetzt, zeigt die aktuelle Personalstatistik: Dank des mit über 70% außerordentlich hohen Frauenanteils an den Neuberufungen seit 10/2014 stieg der Frauenanteil bei den W3-Professuren auf nunmehr knapp 30%, bei den W2-Professuren sogar auf knapp 50%. Damit liegt der Frauenanteil an den Professuren C4-W2 inzwischen bei 29,23%.

¹¹ Der Text dieses Abschnittes entspricht weitgehend dem Bericht „Neues aus dem Gleichstellungsbüro“ im EUF-Mitteilungsblatt 2/2015.

¹² <http://www.gesis.org/gesis-news/article/cews-hochschulranking-nach-gleichstellungsaspekten-2015>. Letzter Zugriff 24.1.2016.

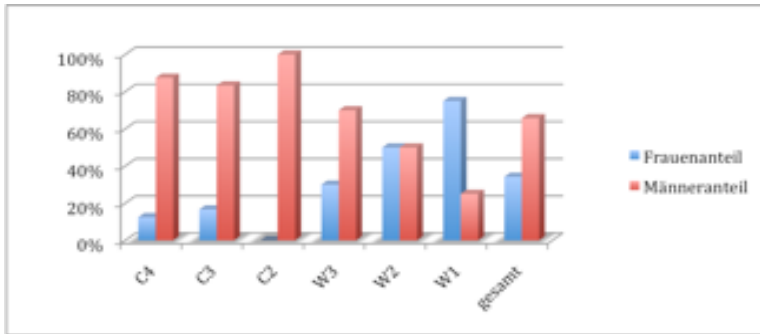


Abb. 1. Frauen-/Männeranteile nach Besoldung C4-W1, Stand 7.10.2015

Im Mittelbau liegt der Frauenanteil auf 13er-Stellen aktuell bei knapp unter 60%. Zwar sind Frauen überproportional befristet und in Teilzeit beschäftigt. Allerdings haben sie mit knapp 73% auch überproportional viele Promotionsstellen inne.¹³

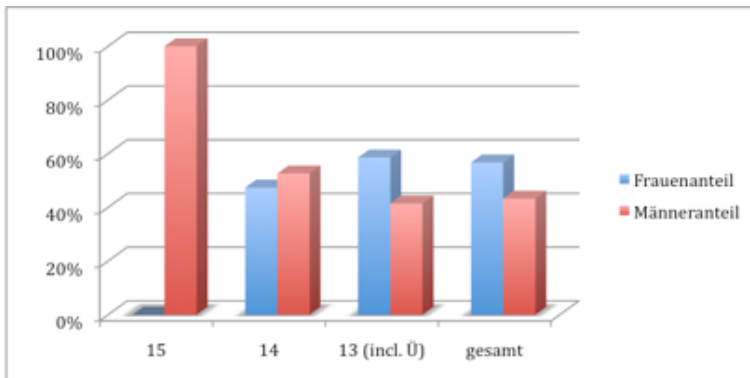


Abb. 2: Frauen-/Männeranteile nach Besoldung/Vergütung A/EG 15-13, Stichtag 30.09.2015

Während die Gleichstellungsbestrebungen im Wissenschaftsbereich in den vergangenen Jahren positive Ergebnisse gezeitigt haben, stagniert die Entwicklung im Bereich der Verwaltung in den vergangenen Jahren. Dies zeigt sich tendenziell bereits im Gehobenen Dienst, insbesondere jedoch im Mittleren Dienst mit Frauenanteilen je nach Vergütungsgruppe von bis zu 100%:

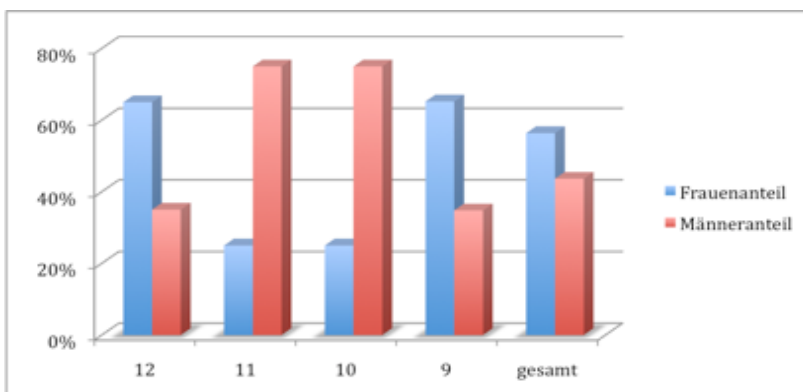


Abb. 3: Gehobener Dienst – Frauen-/Männeranteile nach Besoldung/Vergütungsgruppen A/EG 12-9, Stichtag 30.09.2015

¹³ Differenzierte Informationen finden sich auf den Seiten des Gleichstellungsbüros unter <https://www.uni-flensburg.de/index.php?id=19374>. Letzter Zugriff 24.1.2016.

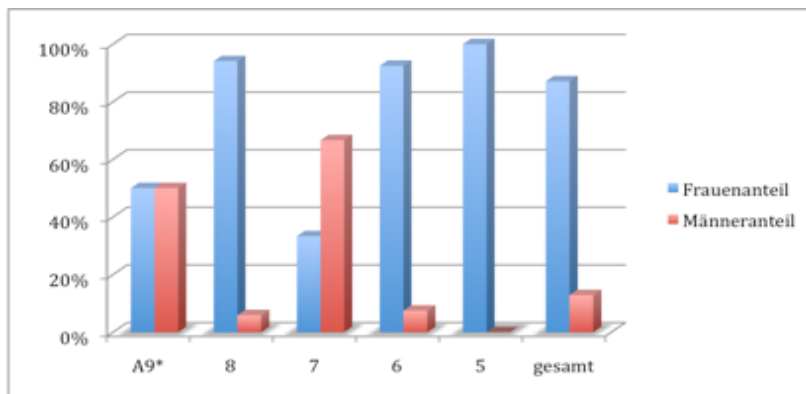


Abb. 4: Mittlerer Dienst – Frauen-/Männeranteile nach Besoldung/Vergütungsgruppen A9-5/EG8-5, Stichtag 30.9.2015

Hier wären über individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen hinaus grundlegende strukturelle Veränderungen erforderlich, um den Kolleg*innen insb. im Sekretariatsbereich Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen – zumal das Tarifrecht in dieser Frage bislang offenbar kaum Spielräume bietet.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass die Anstrengungen der EUF für mehr Geschlechtergerechtigkeit jedenfalls im Wissenschaftsbereich in den vergangenen Jahren reichlich Früchte getragen haben. Im Verwaltungsbereich sind vergleichbare Anstrengungen bislang leider nicht in vergleichbarem Umfang zu erkennen - hier ist weiterhin dringender Handlungsbedarf!

8. Projekte

Über die bislang skizzierten Aufgaben hinaus wurden im Gleichstellungsbüro im Berichtszeitraum verschiedene Projekte aufgelegt; einige davon wurden bereits erfolgreich abgeschlossen, andere laufen in 2016 ff. weiter. Ein Teil der Projekte fokussiert Gleichstellungsthemen im Engeren, während andere Projekte sich im Handlungsfeld „Diversität“ bewegen bzw. grundlegende Fragen einer fairen, gerechten und transparenten Institution adressieren.

8.1 Gleichstellungskonzept und Professorinnen-Programm II

Die Vorarbeiten zu einem neuen Gleichstellungskonzept wurden bereits 2012 begonnen und 2013 fortgesetzt; das Konzept wurde im Frühjahr 2013 vom Senat beschlossen. Dabei lag das Augenmerk angesichts der zwischenzeitlichen strukturellen und personellen Veränderungen auf Leitungsebene und im Gleichstellungsbüro weniger auf der Evaluation der Maßnahmen des Konzepts 2008 – 2011 als auf der Neuausrichtung der Gleichstellungsarbeit unter den skizzierten Bedingungen. Diesem Ansatz war im Rahmen des 1. Durchgangs des Professorinnen-Programms II jedoch kein Erfolg beschert, das DLR bestand aus formalen Gründen auf einer Evaluation. Im zweiten Versuch wurde diesen Anforderungen Rechnung getragen. Im Sommer 2014 erhielt die EUF das Recht auf Beantragung von Fördermaßnahmen im Professorinnen-Programm II „dem Grunde nach“. 2014 und 2015 war die EUF dann mit allen drei Anträgen erfolgreich; gefördert werden seither zwei Vorgriffsprofessuren (Entfri-

stung der Professur für Heterogenität und Inklusion – Prof.in Kirsten Diehl - und gleichzeitige Anhebung auf W3; vorgezogene Nachfolge der Professur für Germanistische Literaturwissenschaft – Prof.in Iulia-Karin Patrut, W2) sowie eine Regelprofessur (Professur für Europaforschung mit soziologischem resp. sozialwissenschaftlichem Schwerpunkt, Prof.in Monika Eigmüller, W3); das Fördervolumen 2015 - 2020 beträgt ca. 1,8 Mio. €.

Im Rahmen der Förderung der Regelprofessur verpflichtete die EUF sich zu folgenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen mit einem Gesamtvolumen von ca. 620.000 €:

- Einrichtung eines Familienservice zzgl. Sachausstattung
- Verstetigung der Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung zzgl. Sachausstattung (sachlicher Vorbehalt: Positive Endevaluation)
- Einrichtung eines Mentoring-/Coachingprogramms für Doktorandinnen und Habilitandinnen.

Das Projektmanagement obliegt dem Gleichstellungsbüro, die Mittelbewirtschaftung erfolgt in enger Abstimmung mit der Finanzabteilung.

8.2 KarriereFamiliePLUS

2012 von der Juniorprofessorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung in Kooperation mit der damaligen Gleichstellungsbeauftragten beantragt, wurde das aus Mitteln des Bundes und des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit ca. 250.000 € dotierte Projekt „Karriere-FamiliePLUS“ 2013 aufgelegt und gemeinsam mit der jetzigen GB geleitet; die Laufzeit endete 2014. Im Rahmen dieses Projekts, welches an EUF und FH Flensburg beschäftigte Mitarbeiterinnen in der Familienphase resp. mit Kinderwunsch adressierte, wurde eine pädagogische Mitarbeiterin eingestellt; ihr oblagen die Konzeption und Durchführung der Angebote und Maßnahmen des Projektes. Die Personalführung verschob sich im Projektverlauf zunehmend zur GB. Die Fortführung der im Projekt entwickelten Angebote lag ab 2015 beim Gleichstellungsbüro; in Kürze wird aus Mitteln des Professorinnen-Programm II ein*e Mitarbeiter*in im Familienservice eingestellt werden.

8.3 Diversity-Trainings

In Abstimmung mit dem Gleichstellungsausschuss und den Juniorprofessorinnen Thon und Haschemi Yekani wurden im Rahmen der Zukunftswoche 2015 mehrere Diversity-Workshops angeboten. Themen dieser Workshops, die vorrangig Studierende und Lehrende, darüber hinaus in gewissem Umfang auch das nicht-wissenschaftliche Personal adressierten, waren

- geschlechtliche Vielfalt
- Handicaps und Barrierefreiheit
- Rassismen

jeweils im Kontext von Schule und Hochschule.

Im Winter 2015/16 wurde ein 2tägiges Diversity-Basic-Training für Lehrende angeboten; die aus Mitteln des Projekts Teaching Development finanzierten Trainings werden im 1. Halbjahr 2016 mit einem Fokus „diversitätssensible Sprache und Bildsprache“ fortgesetzt.¹⁴

8.4 Allgemeiner Kodex

Gemeinsam mit Kolleg*innen aus dem SPA und der Stabsstelle Qualitätsmanagement entstand Anfang 2014 die Idee, einen „Code of Conduct“ zu konzipieren. Bislang verfügen nur wenige Hochschulen über einen solchen Verhaltenskodex. Das Gleichstellungsbüro übernahm die Federführung in diesem Projekt; initiierte eine Arbeitsgruppe aus allen Statusgruppen (mit Ausnahme der Studierenden, deren Belange über eine AStA-Beraterin eingespeist wurden), koordinierte die Arbeit des Gremiums, die EUF-weite Diskussion sowie schließlich die Abstimmung in den Gremien. Der erste Meilenstein im Projekt, der Text eines „Allgemeinen Kodex“, konnte Mitte 2015 im Senat verabschiedet werden.¹⁵ Weitere Schritte sind für 2016 die Übersetzung des Textes in Englisch, Dänisch und ggf. Spanisch sowie die Koordination aller für die EUF relevanten Regelwerke entlang der Kapitel des Allgemeinen Kodex.

8.5 „Gesunde Uni“

Mitte 2014 fand sich eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung des Kanzlers, der Personalabteilung, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalräte, der Suchtbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten zusammen, um Wege für ein Gesundheitsmanagement an der EUF zu ermitteln. Vorrangig ging es dabei um Beratungs- und Unterstützungsangebote im Kontext zunehmender psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Das Gleichstellungsbüro übernahm die Koordination der Sitzungen sowie schließlich die Konzeption und Gestaltung des Online-Portals „Gesunde Uni“ im Intranet der EUF sowie dessen Bekanntmachung.¹⁶

8.6 Konzeption eines neuen „Gender-Indikators“ für die IMV

Seit Mitte 2015 erarbeitet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Vertreter*innen des Gleichstellungsausschusses einen neuen Gender-Indikator für die Indikatorgesteuerte Mittelvergabe (IMV). Hierbei steht eine differenzierte Betrachtung einzelner Organisationseinheiten und die Ermittlung der jeweiligen Geschlechterrelation in den einzelnen Tarifgruppen und Tätigkeitsbereichen im Mittelpunkt; Ziel ist ein an einer ausgewogenen Geschlechterrelation orientierter Indikator.

¹⁴ <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/gleichstellungsbuero/veranstaltungen-und-kooperationen/> letzter Zugriff 24.1.2016.

¹⁵ <https://www.uni-flensburg.de/portal-die-universitaet/die-institution/profil-und-selbstverstaendnis/allgemeiner-kodex/> letzter Zugriff 24.1.2016

¹⁶ <https://www.uni-flensburg.de/intranet/gesunde-uni/> , letzter Zugriff 25.1.2016.

8.7 „Stiller Alarm“ / Deeskalation in Konfliktsituationen

Anlässlich einer konkreten Problematik im Bereich der Studierendenservices ist die Gleichstellungsbeauftragte seit Mitte 2015 mit der Entwicklung eines Unterstützungsangebots für den Umgang mit schwierigen Personen bzw. in Konfliktsituationen befasst. Während zunächst die Einführung einer technischen Lösung („Stiller Alarm“) diskutiert wurde, favorisieren die Beschäftigten inzwischen sogenannte Deeskalationstrainings. In Abstimmung mit dem ZWW wird in Kürze ein Trainingsreihe aufgelegt.

9. Initiativen

9.1 „Vielfaltspassus“

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten entwickelte eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von Personalleitung, Personalräten und Schwerbehindertenvertretung 2013 einen „Vielfaltspassus“ für universitäre Stellenausschreibungen. Nach Billigung durch den Senat adressiert die EUF in ihren Ausschreibungen über gesetzliche Aufträge hinaus insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund. Auf Basis der aktuellen Personalstatistik¹⁷ wird eine eventuelle Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in der jeweiligen Tarifgruppe ermittelt; entsprechend werden Frauen bzw. Männer ausdrücklich zu einer Bewerbung aufgefordert. Im Falle einer ausgewogenen Geschlechterrelation in der Tarifgruppe und in der ausschreibenden Abteilung entfällt diese Aufforderung.

9.2 Transparenz in Berufungsverfahren

Seit Anfang 2015 bietet die EUF Bewerber*innen auf Professuren einen an deutschen Universitäten bislang kaum vorhandenen Service: Bewerber*innen können den Stand „ihres“ Verfahrens über einen mit der Eingangsbestätigung ihrer Bewerbung versandten Link ermitteln. Zugleich erhalten sie Informationen über die gesetzlichen Grundlagen von Berufungsverfahren in Schleswig-Holstein sowie über die einzelnen Phasen eines Verfahrens an der EUF. Hochschulangehörige finden Informationen über laufenden Verfahren im Intranet.¹⁸ Die Links werden im Gleichstellungsbüro angelegt und von der Gleichstellungsbeauftragten gepflegt.

Zur Erleichterung der Arbeit in den zuständigen Sekretariaten sowie zur Beschleunigung der Arbeit der Berufungskommissionen regte die Gleichstellungsbeauftragte Ende 2014 die Digitalisierung der Bewerbungsunterlagen in Berufungsverfahren an. Seither übersenden Bewerber*innen ihre Unterlagen in der Regel zeitgleich postalisch und auf Datenträger.

¹⁷ Vgl. die Abschnitte 6.5 und 7.

¹⁸ https://www.uni-flensburg.de/intranet/verwaltung-service/personal/staende-der-berufungsverfahren/?no_cache=1, letzter Zugriff 25.1.2016.

9.3 Überarbeitung des „best practice“ für Berufungsverfahren

Aufgrund der Erfahrungen in Berufungsverfahren und der einen oder anderen Schwachstelle regte die Gleichstellungsbeauftragte Mitte 2014 die Überarbeitung des Best Practice in Berufungsverfahren an und initiierte eine Arbeitsgruppe unter Mitwirkung des Justitiariats, der Gruppe der Hochschullehrer*innen und des wissenschaftlichen Mittelbaus; ebenfalls wirkt die persönliche Referentin des Präsidenten mit. Aufgrund der durchgängig hohen Arbeitsbelastung aller Beteiligten konnte dem Senat bislang kein belastbarer Umsetzungsvorschlag präsentiert werden; die AG-Arbeit wird 2016 fortgesetzt.

9.4 Studieneinstieg mit Handicap

Das HSG kennt (bislang) nicht die Instanz des/der Behindertenbeauftragten. Aus diesem Grund wenden sich Studierende und Studieninteressierte mit Handicaps mit der Bitte um Unterstützung zunehmend an das Gleichstellungsbüro. In den vergangenen Semestern kam es für Studierende mit Handicaps aufgrund unzureichender Abstimmungsprozesse über die Beachtung besonderen Bedürfnisse und Bedarfe zu zum Teil sehr unbefriedigenden Situationen. Im Herbst 2015 unternahm die Gleichstellungsbeauftragte erstmals den Versuch, Studienbedingungen und Erfordernisse schon vor Beginn des Semesters unter den Beteiligten abzustimmen, um einem Studenten mit Sehbeeinträchtigung einen guten Studieneinstieg zu ermöglichen. Zu diesem Zweck wurden dessen besonderen Bedarfe vorab an die Teilstudiengangverantwortlichen kommuniziert und auf ihre Umsetzbarkeit überprüft; der zuständige Prüfungsausschuss flankierte diese Maßnahmen durch Gewährung spezifischer Nachteilsausgleiche.¹⁹

9.5 „Liveticker“ der Senatssitzungen

Einem Wunsch von Hochschulangehörigen folgend, konzipierte die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Christian Berger vom ZIMT einen „Liveticker“ für die hochschulöffentlichen Teile der Senatssitzungen.²⁰ Seit Sommer 2015 können sich Hochschulangehörige im Intranet über den aktuellen Stand der laufenden Sitzung informieren und zeitnah zu einem sie interessierenden/betreffenden TOP hinzukommen.

10. Ausblick: Handlungsbedarfe

Für das Jahr 2016 stehen wichtige Themen an. Über die Fortsetzung resp. Implementierung der in den Abschnitten 8. und 9. genannten Projekte und Initiativen hinaus sind folgende Themen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten von zentraler Bedeutung:

¹⁹ Siehe auch unter Abschnitt 10.

²⁰ <https://www.uni-flensburg.de/intranet/die-uni/gremien/senat/liveticker/> letzter Zugriff 25.1.2016.

10.1 Gendersensible Organisations- und Personalentwicklung (insbesondere tap)

Innerhalb der EUF sind die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sehr unterschiedlich verteilt und weisen insb. im tap-Bereich zugleich einen gewissen gender-bias auf. Für den - 100% weiblich besetzten - Sekretariatsbereich gilt, dass die derzeitige Aufbauorganisation der EUF, die persönliche Zuordnung der Sekretariate zu den Professuren und nicht zuletzt der begrenzte Umfang der EUF-Administration kaum bis gar keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten vorsehen. Hier ist dringender Handlungsbedarf. So muss im Kontext der Diskussion zur Einführung von Fakultäten oder Fachbereichen dringend und sehr konkret über administrative Strukturen reflektiert werden, die so beschaffen sind, dass sie allen Beschäftigten mehr berufliche Flexibilität und Entwicklungsperspektiven eröffnen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird diesen Prozess aktiv begleiten.

10.2 Führungskräftebildungen

In Gesprächen mit Beschäftigten aller Statusgruppen der EUF ist immer wieder Kritik an der Führung durch Vorgesetzte zu hören – ebenso wie der Wunsch z.B. aus dem Kreis der Hochschullehrer*innen nach entsprechenden Schulungsangeboten. Das Gleichstellungsbüro wird die Konzeption und Durchführung geeigneter Angebote und Formate gemeinsam mit ZWW und HÜW vorantreiben.

10.3 Aktive Rekrutierungsmaßnahmen - mehr LA-Studenten

Nach wie vor ist der Anteil der Studenten an den Lehramtsstudiengängen der EUF signifikant gering; dies gilt insbesondere für Bereich der Grundschule. Hier gilt es, 2016 ff. mit geeigneten Angeboten gegenzusteuern. Gemeinsam mit der ZSB und dem Referat Öffentlichkeitsarbeit / Marketing stehen 2016 die konzeptionellen Arbeiten hierfür an.

10.4 Diversity- und anti-bias-Trainings

Die Mitglieder des Präsidiums befassten sich Anfang 2015 im Rahmen eines eintägigen Workshops intensiv mit Fragen zum Themenfeld Diversität/Heterogenität. Während der Zukunftswoche 2015 bot das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit den JProf.innen Thon und Haschemi Yekani bereits mehrere Diversity-Workshops für Lehrende und Studierende an; im Winter 2015/16 wurde dieses Programm fortgesetzt. Für 2016 ff. sind neben Diversity-Trainings (aktuell zum Thema diskriminierungsfreie Sprache und Bildsprache) auch sog. anti bias-Trainings geplant, um systematischer als bislang - meist unbewusst wirkende - Stereotypisierungen und Zuschreibungen insbesondere in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie in Lehr-/Lern-Konstellationen zu thematisieren und zu reflektieren.

10.5 „Gesunde Uni“ – auch für Studierende

Das Projekt „Gesunde Uni“, 2015 für die Beschäftigten der EUF aufgelegt, wird auf Studierende erweitert. Nicht nur handelt es sich die größte Statusgruppe an der EUF. Vielmehr wissen wir seit längerem, dass die aktuellen Studienbedingungen spezifische gesundheitliche Beeinträchtigungen bei Studierenden nach sich ziehen. Hier ist dringender Handlungsbedarf.

10.6 Schulungen für Gremienarbeit (insbesondere in Berufungsverfahren)

Auf vielfachen Wunsch werden Gleichstellungsbüro, Personalleitung und ZWW 2016 geeignete Formate für die Schulung der Aufgaben in Gremien auflegen. Besonderes Augenmerk liegt hier auf Schulungsangeboten für Berufungsausschüssen, um deren Mitglieder mehr Sicherheit im Umgang mit dem komplexen Regelwerk zu vermitteln.

10.7 Lehre: Digitalisierung – Teilzeitstudium

Für Studierende, die aufgrund von Familienaufgaben, eines Handicaps oder notwendiger Erwerbstätigkeit nur eingeschränkt oder diskontinuierlich studieren können, wirkt die im neuen Hochschulgesetz vorgesehene Abschaffung der Anwesenheitspflicht in Lehrveranstaltungen auf den ersten Blick erleichternd. Allerdings wird damit zugleich die Frage virulent, wie insbesondere „nicht-traditionelle“ und auch schwächere Studierende ein Studium erfolgreich absolvieren können, wenn äußere „Rahmen“ fortfallen und Veranstaltungsinhalte jenseits der Präsenzveranstaltung nicht erreichbar sind. Daher wird es künftig noch mehr als bisher um Fragen der Digitalisierung / Virtualisierung der Lehre sowie um die Konzeption von Blended-Learning-Angebote gehen; auch steht die Konzeption zeitgemäßer Teilzeitstudiengänge auf der Agenda, für 2016 ein weites Handlungsfeld.