

# Gleichstellungskonzept

2014-2017

EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT (ODER)



# Gleichstellungskonzept der Europa-Universität Viadrina 2014-2017

1	Einleitung .....	1
2	Gleichstellung in der universitären Strukturentwicklung .....	2
2.1	Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit .....	2
2.2	Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement .....	4
2.3	Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur .....	5
3	Studierende und Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	6
3.1	Studierende und Absolvent/-innen .....	6
3.2	Wissenschaftlicher Nachwuchs .....	7
3.3	Ziel: Gender- und diversitygerechte Förderung der Studierenden und des Wiss. Nachwuchs .....	9
4	Professuren und Juniorprofessuren .....	10
4.1	Frauenanteil auf Professuren .....	10
4.2	Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils .....	11
5	Führungspositionen und Gremien .....	12
5.1	Akademische Selbstverwaltung und Hochschulleitung .....	12
5.2	Wissenschaftsstützender Bereich .....	12
5.3	Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien .....	13
6	Familie und Hochschule .....	13
6.1	Studium, Wissenschaft, Beruf und Familienaufgaben .....	13
6.2	Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben .....	15
7	Forschung und Lehre .....	16
7.1	Forschung und Lehre mit Gender- und Diversity-Bezug .....	16
7.2	Ziel: Integration von Gender und Diversity in Studium, Lehre und Forschung .....	17
	Anhang .....	18

# 1 Einleitung

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (im Folgenden: EUV) – gegründet als internationale und interdisziplinäre Reformuniversität – strebt im Sinne ihres Gründungsauftrages ein breites Verständnis von Gleichstellung an. Die 2011 vom Präsidium der Viadrina beschlossene Diversitypolitik „**Vielfalt als Chance**“ gibt den Rahmen des Gleichstellungskonzepts vor und definiert die strategische Ausrichtung der Viadrina in diesem Bereich. Die EUV setzt sich damit zum Ziel, die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen, die sich neben dem Geschlecht zunehmend nach Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und Behinderungen ausdifferenzieren, um qualifizierten Personen aus Gruppen, die bisher in der Wissenschaft und in Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, die Etablierung zu erleichtern.

Mit dem hier vorgelegten Konzept kommt die EUV ihrer Aufgabe nach, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu fördern und „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ hinzuwirken<sup>1</sup>. Gender Mainstreaming und Diversitypolitik verstehen wir als Querschnittsaufgaben der gesamten Universität: Geschlechtsspezifische und andere Ungleichheiten wie auch bestehende Nachteile in allen Bereichen der Universität und bei allen Abläufen in Forschung, Lehre und Studium sowie in den wissenschaftsstützenden Einheiten sollen analysiert und reflektiert werden, um ggf. ausgleichend handeln zu können. Das Gleichstellungskonzept bildet damit die Grundlage für eine systematische und professionalisierte Gleichstellungsarbeit an der EUV. Ausgehend von einer umfassenden Analyse identifiziert die EUV Stärken und Schwächen der aktuellen Gleichstellungssituation und der bisherigen Gleichstellungsarbeit und leitet daraus **universitätsübergreifende Ziele** ab. Diese werden durch eine Festlegung von **Zielzahlen** durch das Präsidium konkretisiert (vgl. Anhang 4) und mit einer Vielzahl von **Einzelmaßnahmen** mit konkreten Zeitvorgaben, Zuständigkeiten und finanzieller Absicherung unterlegt.

Darüber hinaus beteiligt sich die EUV mit ihrem Gleichstellungskonzept an **bundes- und landesweiten Benchmarkingprozessen** wie den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und den **Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen** des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (im Folgenden: MWFK) und der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz. Das Konzept bildet außerdem eine Voraussetzung für die Beteiligung an verschiedenen **Förderprogrammen von Bund und Ländern**, wie etwa die Bewerbung für die Exzellenzinitiative 2011/12 und die erfolgreiche Antragstellung im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder, wobei das Gleichstellungskonzept der EUV als eines von zehn bundesweit herausragenden Konzepten gewürdigt wurde.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde im Dezember 2013 vom Präsidium und vom Senat der EUV für den Zeitraum von 2014-2017 beschlossen und berücksichtigt den Umsetzungsstand bis Ende 2013. Rechtzeitig vor Ablauf ist eine **Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts** durch die Gleichstellungsbeauftragte, das Präsidium und den Senat der EUV unter Einbezug des Gleichstellungsrates vorzubereiten.

Im Folgenden verwendete Abkürzungen:

AGG-B	– AGG-Beauftragte	QM	– Qualitätsmanagement
BB	– Behindertenbeauftragte	St. Div.	– Stabsstelle Diversity
FB	– Familienbeauftragte	VCGS	– Viadrina Center for Graduate Studies
FK	– Fakultäten	VP FWN	– Vizepräsident/-in für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs
GB	– zentrale Gleichstellungsbeauftragte	VP PRGF	– Vizepräsident/in für Personal, Recht Gleichstellung und Familie
dez. GB	– dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	ZSE	– Zentrum für Strategie und Entwicklung
IB	– Internationales Büro		
K/SK	– Kommission / Senatskommission		

---

<sup>1</sup> Vgl. § 7, Abs. 1-2 Brandenburgisches Hochschulgesetz.

## 2 Gleichstellung in der universitären Strukturentwicklung

### 2.1 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

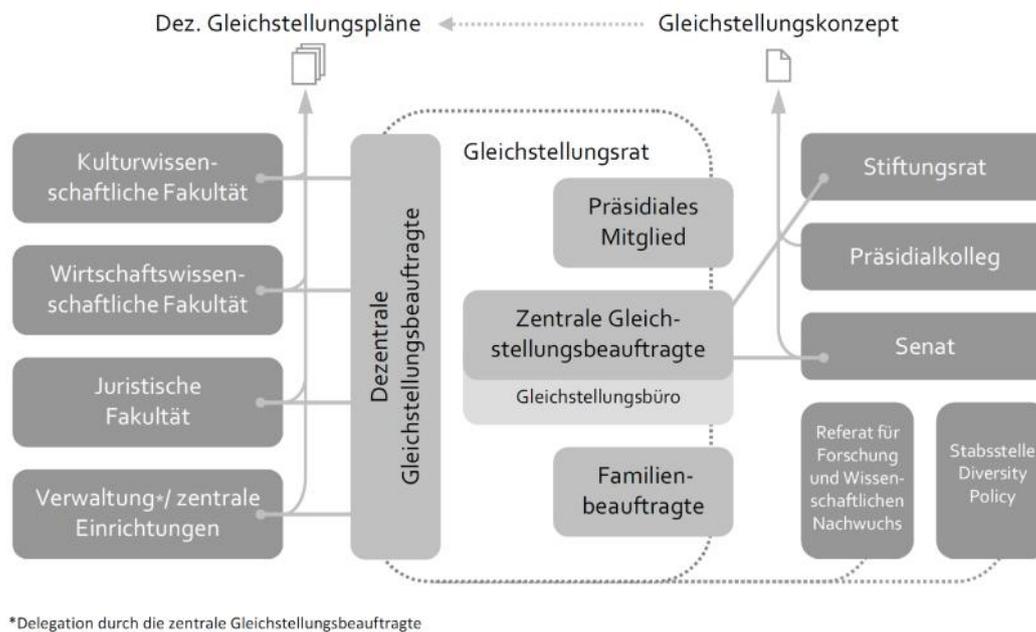
An der Viadrina sind eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** und **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** sowie Stellvertreterinnen an allen Fakultäten sowie in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung eingesetzt. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sind sie in verschiedenen universitären Gremien und Gremien der Stiftung (Senat, Stiftungsrat) und ggf. in entsprechenden Kommissionen beteiligt. Auf Ebene der Fakultäten nehmen sie an Berufungsverfahren und Stellenbesetzungsverfahren teil. Darüber hinaus sind Gleichstellung und Diversity wichtige Bestandteile der Entwicklungsplanung der EUV. In strategische Prozesse, die Gleichstellungs- und Diversityaspekte berühren, wird die Gleichstellungsbeauftragte aktiv einbezogen. Dazu gehören u.a.:

- Zielvereinbarungen, einschlägige Landesgesetzgebung
- Kompetitive Verfahren (Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm, EU-Programme etc.)
- Struktur- und Entwicklungsplanung inklusive der Personal- und Haushaltsplanung
- Interne Mittelvergabe, Qualitätsmanagement / Systemakkreditierung

Auf Ebene der Hochschulleitung sind Gleichstellung und Familie seit 2011 dem Zuständigkeitsbereich eines **Vizepräsidenten** zugeordnet (Vizepräsident für Personal, Recht, Gleichstellung und Familie). Um auch die Umsetzung der Diversitypolitik an der EUV aktiv zu fördern und spezifische Beratungs- und Betreuungsangebote für weitere diskriminierungsgefährdete Gruppen zu entwickeln, existiert seit 2013 die bei der Hochschulleitung angesiedelte **Stabsstelle Diversity**.

Die Koordination und Kontrolle der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen und Ziele übernimmt der seit 2011 bestehende **Gleichstellungsrat** der EUV.

Abb.: Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Struktur der Viadrina



Der Gleichstellungsrat tagt ca. zweimal pro Semester und setzt sich wie folgt zusammen:

- **ständige Mitglieder:** zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte, Stabsstelle Diversity, ein vom der Präsidentin / dem Präsidenten entsandtes Mitglied
- **nichtständige Mitglieder:** je ein von den Fakultäten benanntes Mitglied, ein Mitglied des Referats für Forschung und Wiss. Nachwuchs, ein studentisches Mitglied
- Bei Bedarf können weitere Vertreter/-innen eingeladen werden, bspw. die Personalräte und Vertreter/-innen der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung.

Die Gleichstellungsarbeit an den drei Fakultäten der EUV sowie in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen konnte seit 2011 deutlich ausgebaut und professionalisiert werden. Alle Fakultäten und Bereiche haben erstmals in 2012 **dezentrale Gleichstellungspläne** verabschiedet, die parallel zum Gleichstel-

lungskonzept fortgeschrieben werden. Die Zuständigkeit für die Umsetzung liegt bei den Fakultätsräten und Dekan/-innen bzw. bei Kanzler/-in und Präsident/-in. Ziel der dezentralen Gleichstellungspläne ist es, die übergeordneten Ziele des Gleichstellungskonzepts fortlaufend auf Basis der Strukturplanung der Fakultäten und fachspezifischer Besonderheiten zu konkretisieren sowie mit dezentralen Maßnahmen und Verantwortlichkeiten zu untersetzen.

Die gesetzliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten mit Personal- und Sachmitteln wurde in den letzten Jahren ausgebaut und somit landesweiten Standards angeglichen sowie die durchgehende Umsetzung gesetzlicher Vorgaben gesichert. Ab der Wahl 2014 wird die EUV auf Beschluss des Präsidiums, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von 75% TV-L 13 hauptberuflich beschäftigt. Seit 2013 verfügt die EUV über ein dauerhaft eingerichtetes **Gleichstellungsbüro** sowie die **Stabsstelle Diversity**. Ein **Familienbüro** existiert bereits seit 2008. Räumliche Kapazitäten für das neu eingerichtete Mentoring-Programm für alle Qualifikationsstufen sind kurzfristig bereitzustellen bzw. zu stabilisieren.

Die EUV stellt ein **Budget** für Gleichstellungsarbeit aus Haushaltsmitteln zur Verfügung, aus dem u.a. eine wissenschaftliche Hilfskraft, Reisekosten, Gender-Trainings, Literatur, Weiterbildungsangebote und Veranstaltungen finanziert werden. Zusätzlich stehen Mittel aus **Zielvereinbarungen** mit dem Land Brandenburg und eingeworbene Drittmittel aus dem **Europäischen Sozialfonds** (Mentoring und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen) sowie aus dem **Professorinnenprogramm** des Bundes und der Länder zur Verfügung. Weitere Fördermöglichkeiten werden angestrebt.

Die Gleichstellungsbeauftragten der EUV sind Ansprechpartnerinnen für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen und bieten Sprechstunden, eine Internetpräsenz und Informationsmaterialien an. Die fortlaufende **Professionalisierung** der Gleichstellungsbeauftragten wird gewährleistet durch eine Schulung zu Beginn der Amtsübernahme und bedarfsgerechte externe Weiterbildungen. Wichtige Beratungsfunktionen übernehmen seit 2008 zudem die Familienbeauftragten. Aufgrund der dauerhaften Nachfrage für Angebote der familienfreundlichen Hochschule wird die Funktion der Familienbeauftragten ab 2014 aus Haushaltsmitteln der EUV unbefristet finanziert. Zusätzlich zur Verankerung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in den Basisdokumenten der EUV wurde auch die Funktion der Familienbeauftragten 2010 in die **Grundordnung** aufgenommen. Eine Verankerung des nunmehr etablierten Gleichstellungsrats in der Grundordnung soll geprüft werden.

Spezifische **Beratungsmöglichkeiten** in Fällen von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nation, Ethnie, Konfession und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Behinderungen werden von den Gleichstellungs- und den Familienbeauftragten, den Behindertenbeauftragten und der Stabsstelle Diversity angeboten. Im Rahmen der Diversitypolitik plant die EUV zudem ein Beschwerdemanagement und ein Konfliktmanagement, die gendersensibel konzipiert werden sollen. Für **sexualisierte Belästigungen und Gewalt** bieten die psychologische Beratung der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte Beratungen an und es wurden eine Broschüre und Internetangebote für Betroffene sowie ein Leitfaden für Berater/-innen entwickelt.

Systematisch gehen Gleichstellungsaspekte bereits in die Arbeit folgender weiterer Abteilungen ein:

- Ñ Personaldezernat: Stellenbesetzungen, Berufungen, Personalstatistiken, Weiterbildung, Beförderungen, Arbeitsbedingungen, anonymisierte Bewerbungen, Entgeltgleichheit
- Ñ Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs: Stipendien und Weiterbildungsangebote, Beratung bei der Beantragung von Drittmittelprojekten
- Ñ Beratungsangebote: Studienberatung, psychologische Beratung, Behindertenbeauftragte, Internationales Büro, Studentenwerk, Personalräte, Stabsstelle Diversity, Familienbeauftragte
- Ñ Career Center: Gender- und Diversity-Schlüsselkompetenzen
- Ñ Hochschuldidaktik: Weiterbildungen zu Gender und Diversity für Lehrende
- Ñ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit: geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit
- Ñ Immatrikulations- und Prüfungsamt: anonymisierte Prüfverfahren (in Planung)
- Ñ Universitätsbibliothek: Literatur zu Gender- und Diversityschwerpunkten
- Ñ Dekanate: Fakultätsorganisation, Stellenbesetzungen
- Ñ Fakultätsräte: Berufungen, Gremienbesetzung, Studiengänge, Prüfungen, Strukturplanung
- Ñ Stabsstelle Qualitätsmanagement: Systemakkreditierung, Evaluationen, Statistiken.

## 2.2 Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement

Die EUV strebt an, die durchgängige Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig zu sichern und als Querschnittsziel der Organisationsentwicklung zu etablieren sowie eine durchgehende Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen zu erreichen. Durch die Anwendung **interner und externer Steuerungsinstrumente** sowie eines gendersensiblen Qualitätsmanagements werden die Erfolge wie die Defizite der Organisationsentwicklung überprüft und Anreize zur Weiterentwicklung durch eine Auszahlung von Mitteln an die erfolgreichen Fakultäten oder Einheiten verstärkt.

In der **externen Steuerung** des Landes sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in den Zielvereinbarungen für 2014-2018 enthalten, die die EUV aktiv zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und für einzelne Gleichstellungsmaßnahmen nutzen wird. Die 2010 vom Präsidenten verabschiedete, anreizorientierte **interne Mittelvergabe** wurde 2012 und 2013 auf Grundlage der Entwicklung des jeweiligen Vorjahres indikatorenbasiert ausgeschüttet. Dabei stellte die Berufung von (Junior-)Professorinnen den höchsten Einzelwert im Indikatorenset dar, der an die jeweils berufende Fakultät weitergegeben wurde. Für 2014 ist eine Evaluierung der anreizkompatiblen Mittelvergabe vorgesehen. Dabei soll geprüft werden, ob weitere Gleichstellungsindikatoren (z.B. abgeschlossene Promotionen von Frauen) aufgenommen werden können, d.h. ob eine Ausdifferenzierung der Gleichstellungsziele im Verteilungsmodell sinnvoll ist oder ob es – wie bislang – bei einer Steuerung mit wenigen ausgewählten Parametern bleibt, um eine stärkere Steuerungswirkung zu erreichen. Um einen Gender-Bias in der internen Ressourcenverteilung an die Forschenden zu vermeiden, hat die EUV ein Pilotprojekt im Bereich **Gender-Budgeting** durchgeführt und dazu Reisekosten und W-Zulagen bei Professuren analysiert. Eine vertiefte Weiterführung des Projekts mit Fokus auf einzelne Aspekte ist geplant.

Durch verschiedene **Evaluationen und Berichtspflichten** und ein bis 2014 aufzubauendes **Qualitätsmanagement** der EUV wird regelmäßig die Gleichstellungssituation überprüft sowie möglicher Handlungsbedarf ermittelt. Die **Daten zur Gleichstellungssituation** an der EUV werden seit 2011 (beginnend mit Daten von 2009, teils von 2003) jährlich differenziert nach Fakultät, Statusgruppen, wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsverhältnissen erhoben und im bundes- und landesweiten Vergleich analysiert (vgl. Schema zur Datenerhebung Anhang 17). Die Überprüfung der im Gleichstellungskonzept der EUV festgehaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen wird durch den Gleichstellungsrat koordiniert. Berichte zur Gleichstellungssituation und zum Umsetzungsstand des Konzepts liegen dem Senat und dem Präsidium vor und die Informationen stehen für alle Hochschulmitglieder zudem auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros zur Verfügung. Die Überprüfung der dezentralen Gleichstellungspläne erfolgt im jährlichen Bericht der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. An der EUV bestehende Programme und Fördermaßnahmen werden ebenfalls kontinuierlich evaluiert, insbesondere das **externe Auditierungsverfahren *familiengerechte hochschule*** (seit 2009).

Als zentrales Instrument der Hochschulsteuerung führt die EUV bis 2014 ein umfassendes **Qualitätsmanagementsystem** ein, um eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre sowie eine optimale Studierbarkeit zu erreichen. Dies geschieht auf Grundlage von Befunden externer und interner Evaluationen und einer daraus folgenden befundbasierten Verbesserung sowie einer sich anschließenden erneuten Evaluation (Follow-Up). Die EUV hat dazu 2013 die Stabsstelle Qualitätsmanagement eingerichtet, welche für die Konzeption und Umsetzung von internen Evaluationsverfahren, die Berichterstellung und Kommunikation mit den jeweiligen Beteiligten verantwortlich ist. Sie stellt darüber hinaus eine zentrale Grundlage zur dauerhaften Sicherung der hochschulinternen Qualität für eine Systemakkreditierung dar. Dabei werden Gleichstellungs- und Diversityaspekte integriert und die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Stabsstelle Diversity aktiv eingebunden.

Ergänzend bereitet das Institut für Konfliktmanagement der EUV – in Umsetzung eines entsprechenden Mandats der Hochschulleitung – ein **Konfliktmanagementsystem** vor, das bei Zielkonflikten innerhalb der EUV genutzt werden kann und gendersensibel konzipiert wird.

**Geschlechtergerechte Formulierungen** – als wichtiges Instrument zur gezielten Ansprache qualifizierter Frauen – werden in Stellenausschreibungen bereits durchgängig verwendet. Die EUV hat sich das Ziel gesetzt, durch eine sukzessive Anwendung **geschlechter- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit**

aktuelle Standards umzusetzen. Webseiten und Dokumente der Universität wurden an den Fakultäten, in der Verwaltung und in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bereits überarbeitet oder befinden sich in der Überarbeitung und es werden Handreichungen bereitgestellt.

### 2.3 Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur

#### Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur</i>				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Dezentrale Förderpläne (inkl. Kompensationen bei Nichterreichen)	Fakultäten seit 2011; Verwaltung: seit 2012	Umsetzung fakultäts-spezifischer, dezentraler Maßnahmen	Dekan/Dekanin, Fakultätsräte, dez. GB	2014-17 (Fortschreibung)
Prüfung einer Verankerung des Gleichstellungsrats in der Grundordnung	Einrichtung auf Grundlage von Präsidiumsbeschluss	Prüfung einer weitergehenden Verankerung, ggf. Umsetzung	GB, D2, Senat	2014
Gleichstellungsbeauftragte laut BbgHG	Zen.: Freistellung 20h TVL13 Dez.: teilweise kompensiert	Zen.: ab Wahl 2014 30h TVL 13, hauptberuflich Dez.: angemessen kompensiert	Präsident/in, Kanzler/in, Dekan/in	ab 2014
Ressourcen für Gleichstellungsarbeit	Gleichstellungsbüro sowie Sach- und Personalmittel	Beibehaltung	Präsident/in, Kanzler/in	ab 2014
Gleichstellungsmaßnahmen in externen Steuerungsinstrumenten	Bisher teilw. in Zielvereinbarungen enthalten	Integration in Zielvereinbarungen 2014-2018	Präsidium, GB, ZSE	2014
Anreizkompatible interne Mittelvergabe	In 2012 erstmalig angewendet	Evaluation, ggf. Anpassung	Präsidium, GB	2014
Genderbudgeting	Pilotprojekt zu Reisekosten und W-Besoldung	Weiterführung und vertiefte Analyse	VP Finanzen, GB, stellv. GB, Kanzler/in	2014-2017
Führungskräfteprofessionalisierung zu gleichstellungsorientierter Strategie und Recruitment		Angebote für Hochschulleitung und Hochschullehrer/-innen	GB, Kanzler/in, VP PRGF	2014/15
Gleichstellungsbericht inkl. Onlineangebot	fortlaufend aktualisiertes Angebot	Ausbau zum Gender-Informationssystem	GB, Verwaltung	dauerhaft
Geschlechtergerechte Sprachregelungen und Öffentlichkeitsarbeit	Umsetzung aktueller Standards begonnen	Weitere Implementierung in der Universität, Leitfaden	Präsidium, GB, FK, Dezernate, Pressereferat	dauerhaft
Integration von Gender- u. Diversity-Dimensionen in Qualitätsmanagement u. Systemakkreditierung	Stabst. Diversity u. Qualitätsmanagement eingerichtet, interne Evaluation	Qualitätssicherung durch geschlechts- u. zielgruppenspezifische Auswertungen	QM, GB, SK Qualitätssicherung	Ab 2014 dauerhaft
Beschwerdemanagement und Konfliktmanagement der EUV	Konzeptionierung in Vorbereitung	Einbezug von Gleichstellungs- und Diversityaspekten	IKM, GB, St. Diversity, QM	2014-16
Handreichung und Schulungen zu Belangen von Trans-Personen	Beratungsangebot insb. zu Personenstandsänderung	Schulung und Vernetzung der Berater/-innen u. Beschäftigten	GB, AGG-B, St. Diversity	2014
Leitfaden zu Diskriminierungsschutz an Hochschulen d. Antidiskriminierungsstelle des Bundes		Prüfung der Umsetzung des Leitfadens an der EUV	GB, AGG-B, St. Diversity	2014-15

### 3 Studierende und Wissenschaftlicher Nachwuchs

#### 3.1 Studierende und Absolvent/-innen

Eine Stärke und Chance der Viadrina liegt im **bundesweit überdurchschnittlichen Frauenanteil** sowohl bei den Studienanfänger/-innen als auch bei den Studierenden und Absolvent/-innen (Vgl. Anhang 2). Dies ist z. T. durch die Fächerstruktur bedingt, denn an der Viadrina mit ihren drei Fakultäten für Kultur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften gibt es keine traditionell von Frauen weniger nachgefragten Fächer wie Natur- oder Ingenieurwissenschaften. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät liegt der Studentinnenanteil mit über 70% am höchsten. Auch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt liegt die EUV über den Referenzzahlen der jeweiligen Fächer, die in den Sprach- und Kulturwissenschaften 70,3% und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 51,2% betragen<sup>2</sup>. Die EUV analysiert fach- und geschlechtsspezifische **Gründe für die Studienfachwahl und Studienabbrüche** und entwickelt zusammen mit den Fakultäten und der Studienberatung passende Ansprache- und Beratungsmöglichkeiten. **Informationsangebote für Studieninteressierte** sollen dabei so angelegt sein, dass Sie traditionelle Rollenmuster nicht verstärken und unterrepräsentierte bzw. in der Wissenschaft weniger etablierte Personengruppen aktiv ansprechen (Tag der offenen Tür, „Sch(L)au-Tage“ für Schüler/-innen, zweimonatiges Schnupperstudium).

Die an der Stabsstelle Qualitätsmanagement angesiedelten internen Evaluationsverfahren (u.a. Studierenden-, Exmatrikulierten- und Promovierendenbefragung jeweils seit 2013, kompetenzorientierte Lehrevaluation seit 2005) sind durch eine umfassende Erhebung von Gender- und Diversityaspekten charakterisiert – etwa durch soziodemographische, sozioökonomische und weitere kontextuale Bedingungen sowie Probleme in der Vereinbarkeit des Studium mit Familie, Berufstätigkeit oder Krankheit. Diese Evaluationsverfahren finden in regelmäßigen Intervallen zur Sicherung der Qualität im Bereich Studium und Lehre Anwendung.

Durch die Teilnahme der EUV am bundesweiten **Pilotprojekt „Vielfalt als Chance“** in Zusammenarbeit mit dem CHE liegen für die EUV bereits zwei Vollerhebungen unter der Studierendenschaft unter der Berücksichtigung von Diversity-Aspekten vor. Die Befunde des Projektes stellen zentrale Kennzahlen einer externen Evaluation dar und finden Berücksichtigung in internen Evaluationsverfahren sowie in den Stabsstellen Qualitätsmanagement und Diversity, etwa in Hinblick auf Planung und Evaluierung von Studiengängen und Analysen von Übergangs- und Absolvent/-innenquoten sowie der Studienabbrüche.

Ergänzend plant die EUV ab 2014 die Einführung eines Beschwerdemanagements, das primär bei der Stabsstelle Diversity verortet und in das Qualitätsmanagement der EUV eingebunden ist. Es soll Funktionen einer kontinuierlichen Evaluation im weiteren Sinne erfüllen, indem einerseits zwischen den zweijährigen Evaluationsintervallen Rückmeldungen ermöglicht werden und andererseits mit der Stabsstelle Diversity mögliche Interventionen abgeleitet werden können.

Im Hinblick auf einen möglichen **Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn** setzen an der EUV bereits während des Studiums und in dessen Abschlussphase Maßnahmen ein. Im Rahmen des universitären Qualitätsmanagements wird auch der Übergang zwischen den verschiedenen Qualifikationsstufen, darunter auch vom Bachelor- in ein Masterstudium mittels interner Evaluationen stärker in den Blick genommen und ggf. verbessert werden. Neben der gezielten Ansprache qualifizierter Absolventinnen durch Prüfer/-innen oder potenzielle Betreuer/-innen, soll die Option eines Masterstudiums bzw. einer Promotion durch das Mentoring und spezifische Veranstaltungsformate niedrigschwelliger als bisher kommuniziert werden, um qualifizierte, in der Wissenschaft aber bisher unterrepräsentierte Gruppen anzusprechen und dem Phänomen der homosozialen Kooptation vorzubeugen. Durch das von 2004-2013 von den drei brandenburgischen Universitäten erfolgreich getragene Förderprogramm **Mentoring für Frauen** hat die EUV langjährige Erfahrungen zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Bedarfe und Problematiken beim Einstieg in das Berufsleben außerhalb der Wissenschaft gesammelt und Netzwerke aufgebaut. Das Programm wird seit Herbst 2013 aus Haushaltsmitteln finanziert und ausgeweitet. Es soll sich an Studentinnen und Promovendinnen richten, die eine Karriere in oder außerhalb der Wissenschaft anstreben (Vgl. S. 8) Teil des integrierten **Viadrina Mentorings** für alle Qualifikationsstufen werden.

---

<sup>2</sup> Stand 2012, vgl.: [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/07\\_d.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/07_d.gif)

In Bezug auf die Bewertung von Prüfungsleistungen hat die EUV eine Machbarkeitsuntersuchung für eine **Teilanonymisierung bestimmter Prüfungsformen** durchgeführt und dies in einzelnen Lehrveranstaltungen erprobt. Im Staatsexamen (Jura) sowie bei einem Teil der Klausuren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird bereits eine anonymisierte Bewertung mittels Chiffren durchgeführt. Ziel ist es, weiteres Anonymisierungspotenzial aufzuzeigen und die praktische Umsetzung (Software, Notenausstellung etc.) wo möglich auszuweiten (Vgl. auch Gender im Studium S. 16).

In den Gremien der **studentischen Selbstverwaltung** (Vgl. Anhang 13-14) zeigt sich trotz des hohen Frauenanteils unter Studierenden, dass Frauen im Durchschnitt nur etwa ein Drittel der Sitze im Studierendenparlament und nur zwischen einem Drittel und der Hälfte der Referate im Allgemeinen Studentischen Ausschuss besetzen. Der AStA-Vorsitz war in zwei Dritteln der Fälle mit Männern besetzt, beim Studierendenparlament gab es im Berichtszeitraum eine Präsidentin. In den letzten Wahlperioden hat die Studierendenschaft eine Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen initiiert, u.a die Einführung eines **Gleichstellungsreferats** 2010, die Beteiligung an der Auszahlung eines finanziellen **Willkommensgrußes** für neugeborene Kinder von Studierenden (seit 2010) in Kooperation mit dem Studentenwerk sowie eine gendersensible Projektförderung und Sprachregelungen.

### 3.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Während sich der Studentinnenanteil auf dem Weg zum Studienabschluss nicht oder nur unwesentlich verringert, ist der **Rückgang in den weiterführenden Qualifikationsphasen** ein Schwachpunkt in der aktuellen Gleichstellungssituation an der Viadrina (Vgl. Anhänge 1,2,3,5). Der vor allem auf die Fächerstruktur zurückzuführende Frauenanteil ist bei den immatrikulierten Promovierenden mit 53,2% noch hoch. Bis zum **Abschluss der Promotion** sinkt der Frauenanteil auf 45,9%. Er liegt damit leicht über dem bundesweiten Wert von 45,4%<sup>3</sup>. Die nach Fakultäten aufgeschlüsselte Entwicklung der Promotionen über mehrere Jahre hinweg (Vgl. Anhang 6) zeigt dabei, dass in den Kulturwissenschaften der Anteil der Frauen bei den Promovierenden deutlich überwiegt, während an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mehr Männer promovieren. Gründe für einen möglichen Dropout<sup>4</sup> von qualifizierten Frauen sowie von Personen mit Familienaufgaben werden im Rahmen einer **Evaluation der Promotionsbedingungen** (Umsetzung begonnen in 2013) erhoben und durch die Maßnahmen des geplanten **Viadrina Mentorings** für alle Qualifikationsstufen (Vgl. S. 8) adäquat aufgegriffen.

Bei den von Wissenschaftlerinnen abgeschlossenen **Habilitationen** schneidet die EUV mit einem Wert von 47,2% (2003-2012) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 27,0%<sup>5</sup> wiederum sehr gut ab, es liegen allerdings nur geringe Fallzahlen zugrunde. Eine Aufschlüsselung nach Fakultäten (vgl. Anhang 7) zeigt, dass die Kulturwissenschaften mit einem Frauenanteil von über 50% bei den Habilitationen gegenüber 39,6% bundesweit in den Sprach- und Kulturwissenschaften sehr hohe Werte erzielen. Verbesserungswürdig ist die Situation der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften: hier stehen an der EUV 14% habilitierter Frauen dem bundesweiten Wert von 24,6%<sup>6</sup> gegenüber. Den Entwicklungsverlauf über die Qualifikationsphasen hinweg verdeutlicht umfassend das typische Scherendiagramm (vgl. Anhang 1).

Die Beschäftigungsstruktur für **wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen** an der EUV (vgl. Anhang 8-9) ist dadurch gekennzeichnet, dass kaum unbefristete Stellen und wesentlich seltener Vollzeit- als Teilzeitstellen vergeben werden. Dabei sind deutlich mehr Frauen als Männer in **Teilzeit** und etwas mehr Frauen als Männer **befristet** angestellt. Beide Aspekte sind als Risiko auf dem Weg in höhere Qualifikationsstufen zu interpretieren, denn in deren Verlauf scheiden mehr Frauen als Männer aus der wissenschaftlichen Laufbahn aus. Die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen liegen an allen drei Fakultäten leicht unter denen der Männer.

Die EUV trifft Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten bei Stellenbesetzungen, indem bei Besetzungs- und Vergabeverfahren die zuständige Gleichstellungsbeauftragte einbezogen und ein **standardisiertes und transparentes Verfahren** angestrebt wird. Das seit 2012 im Personaldezernat eingerichtete

<sup>3</sup> Stand 2012, siehe [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif).

<sup>4</sup> Das Absinken des Frauenanteils zwischen Beginn und Abschluss der Promotion kann nur als bedingt aussagekräftig angesehen werden, da nicht alle Promovierenden immatrikuliert und somit erfasst werden (bundesweit liegen diese Daten gar nicht vor).

<sup>5</sup> Stand 2012, siehe [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif).

<sup>6</sup> Stand 2012, siehe [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif).

**Bewerbungsmanagement** übernimmt die bisher teils dezentral von den Fakultäten umgesetzten Verfahrensschritte und sorgt für eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Zusätzlich ist die Vertrauensperson der EUV zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zuständig für Ombudsverfahren zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Um eine Verzahnung von Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Wissenschaftlicher Nachwuchsförderung und **Personalentwicklung** zu erreichen, hat sich die EUV das Ziel gesetzt, die individuellen Planungsperspektiven von Nachwuchswissenschaftler/-innen in den Blick zu rücken und so dem Ausstieg von qualifizierten Frauen oder Personen mit Familienaufgaben aus einer wissenschaftlichen Karriere entgegenzuwirken. Dabei soll etwa die Anwendung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz optimiert und ausgeweitet werden und die Dauer von Qualifikations- und Projektstellen im Rahmen der Möglichkeiten planbar und familienfreundlich gestaltet werden (vgl. ausführlicher S. 16 sowie Zielvereinbarungen *audit*). Zu diesem Zweck soll das **Personalentwicklungskonzept** der EUV auf den wissenschaftlichen Bereich erweitert und gleichstellungsorientiert gestaltet. Im Rahmen der Zielvereinbarungen und ggf. durch eine entsprechende Dienstvereinbarung an der EUV ist dabei geplant, auch Tenure-Track-Modelle für Postdocs, Dauerstellenkonzepte für wissenschaftliches Personal und Empfehlungen für den Umgang mit Teilzeit zu prüfen und zu entwickeln.

Zur gleichstellungsorientierten Förderung von Nachwuchswissenschaftler/-innen setzt die EUV Stipendien, Weiterbildungsangebote und ein Mentoringprogramm ein. Die bisher aus Zielvereinbarungsmitteln vergebenen **Promotionsabschlussstipendien für Frauen** und **Brückenstipendien** für Promovierende mit Familienaufgaben (seit 2011) werden ab 2014 aus Haushaltsmitteln finanziert. Das erfolgreiche Pilotprojekt wurde damit im Umfang von mindestens 4 Stipendien jährlich verstetigt. Auch das bisher aus ESF-Mitteln finanzierte Mentoringprogramm wurde ab Herbst 2013 in die Grundfinanzierung übernommen (Mentoring für Studentinnen und Promovendinnen) und soll sukzessive erweitert werden (Mentoring und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen; Angebote für Neuberufene). Auch bei den Nachwuchsförderungsmaßnahmen des Viadrina Center B/ORDERS IN MOTION wird auf eine gleichstellungsorientierte Praxis bei der Rekrutierung und der Mittelvergabe geachtet werden.

Dieser Prozess wird begleitet durch eine gleichstellungsorientierte Neufassung der Vergaberichtlinien nach Landesgraduiertenverordnung und Vergabekriterien für Stipendien und Sachkosten aus Mitteln der EUV. Damit verbunden ist die Neuausrichtung der **Graduiertenkommission** durch eine Satzung (geplant Anfang 2014) mit erweitertem Zuständigkeitsbereich für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs, einem Frauenanteil von mindestens einem Drittel sowie der Gleichstellungsbeauftragten als beratendem Mitglied. Auch die Stipendienrichtlinien für **Brückenstipendien** und **Promotionsabschlussstipendien** von Frauen wurden gleichstellungsorientiert konzipiert.

Das seit 2004 von den drei brandenburgischen Universitäten getragene und aus Mitteln der EU und des Landes sowie aus Eigenmitteln der Hochschulen finanzierte Programm **Mentoring für Frauen**, das Frauen beim Übergang von der Universität ins außeruniversitäre Berufsleben unterstützte, wird ab Herbst 2013 anlässlich des Auslaufens der ESF-Förderung im März 2014 als **Viadrina Mentoring für Studentinnen und Promovendinnen**, die eine Karriere in oder außerhalb der Wissenschaft anstreben, aus Haushaltsmitteln finanziert. Für die Konzeption, Durchführung einer Pilotphase und die Evaluation stehen zunächst für zwei Jahre eine halbe Stelle TV-L 13 und Sachmittel zur Verfügung, eine Verstetigung und Anpassung an den tatsächlichen Bedarf ist geplant.

Für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professur hat die EUV eine ESF-Förderung zur Entwicklung eines **Mentoring- und Coachingprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen** eingeworben. Seit Herbst 2013 hat eine Koordinatorin ihre Tätigkeit aufgenommen. Einzelne Schritte sind die Konzipierung des Programms, die Durchführung eines ersten Durchlaufs, die Evaluierung und Entscheidung über eine Verstetigung bis Frühjahr 2015. Perspektivisch strebt die EUV eine landesweite Vernetzung oder Kooperation mit anderen Hochschulen in Brandenburg an.

Eine essenzielle Rolle in der Beratung und Unterstützung von Doktorand/-innen, Postdocs und fortgeschrittenen Masterstudierenden spielt das **Viadrina Center for Graduate Studies** (VCGS). Es vergibt u.a. regelmäßig Abschlussstipendien für Doktorand/-innen, Habilitand/-innen oder Postdoc-Projekte sowie Stipendien für Postdocs zur Antragstellung. Des Weiteren werden Konferenzzuschüsse und

Reisebeihilfen für Nachwuchswissenschaftler/-innen sowie Publikationsbeihilfen für Promovierende vergeben. Bei allen Förderlinien wird auf eine geschlechtergerechte Vergabe geachtet und genderrelevante Themen finden Berücksichtigung. Außerdem bietet das VCGS Workshops wie „Promovieren mit Kind“ an (seit 2010). Spezielle Angebote für Frauen und Eltern, sowie auch für die zunehmende Anzahl ausländischer Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Kindern, werden bei Bedarf aufgenommen und durchgeführt.

Die EUV verfolgt für die nächsten Jahre zudem das Ziel, Angebote der **strukturierten Promotion** auszubauen und wird die hierbei zu entwickelnden Strukturen und Instrumente, wie etwa die Allgemeine Promotionsordnung und Promotionsvereinbarungen gleichstellungs- und familienorientiert ausgestalten. Eine Ausweitung und Vertiefung von Elementen der strukturierten Promotion dient auch dazu, transparente Verfahren der Betreuung zu entwickeln und somit Chancengleichheit zu gewährleisten.

### 3.3 Ziel: Gender- und diversitygerechte Förderung der Studierenden und des Wiss. Nachwuchs Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Gender- und diversitygerechte Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses</i>				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Anreizkompatible interne Mittelvergabe	2012 erstmalig angewendet	Prüfung der Erweiterung auf weitere Qualifikationsphasen	Präsidium, Gleichstellungsrat	2014
Viadrina Mentoring für Studentinnen und Promovendinnen	Seit Okt. 2013 aus HH-Mitteln eingerichtet	Konzeptentwicklung, Pilotphase, Evaluation, Entscheidung ü. Verstetigung bis 2014	VP Lehre VP PRGF Career Center, Präsidium, GB	2013-15
Viadrina Mentoring und Coachingprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seit Okt. 2013 aus ESF-Mitteln eingerichtet	Konzeptentwicklung, Pilotphase, Evaluation, Entscheidung über Verstetigung bis 2014	VP FWN VP PRGF VCGS, Präsidium, GB	2013-15
Weitere Standardisierung und. ggf. (Teil-)Anonymisierung der Stellenvergabe im Mittelbau	Bewerbungsmanagement, Pilotprojekt Online / Anonymisierung	Standardisiertes, gleichstellungsorientiertes Online-Verfahren, Prüfung einer (Teil-)Anonymisierung	GB, D2, Kowa, Kanzler/in Personalräte	2014-15
Vergabe von Stipendien, Graduiertenprogrammen, Doktorandenkonferenzen	Frauenanteil in Vergabegremien eingeführt	gleichstellungsorientierte Vergaberichtlinien bzw. Auswahlkriterien	VP FWN VCGS, GB Graduierten-K	2014
Gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der strukturierten Promotion	Angebote befinden sich in der Konzeption	Promotionsordnung und -vereinbarungen, Angebote des VCGS	GB, VCGS, VP FWN	2014-15
Evaluation der Promotionsbedingungen	Erstbefragung in 2013	Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Promovierendenförderung	QM, GB, VCGS, SK Qualitätssicherung, FB	2014-17
Gezielte Ansprache von Absolventinnen zur Promotion	Teilw. vorhanden	Workshopangebote, Entwicklung neuer Anspracheformen, Mentoring	GB, VCGS, FK, Mentoring	2014-17
Etablierung diskriminierungsgefährdeter Gruppen in der Wissenschaft	Quest-Projekt, Stab. Diversity eingerichtet	Integrierte Beratung, Empowermentmaßnahmen Einbezug in QM-System	GB, St. Diversity, QM, FB, BB, IB, Studienberatung	2014-17
Anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren	teilw. vorh. (Staatsexamen) Pilotprojekt umgesetzt	Prüfung der Einführung in weiteren Bereichen, Handreichung für Prüfende, ggf. zusätzliches HIS-Modul	FK, GB, dez. GB, D1	2014-15
Gender- & Diversitykompetenztrainings	Angebot jedes Semester	Ausweitung des Angebots und der Anrechenbarkeit	Career Center, FK, GB	dauerhaft
Beschwerdemanagement für Studierende der EUV (verschränkt mit QM)	Konzept in Vorbereitung	Diversity- u. gleichstellungsorientierte Qualitätssicherung und -entwicklung	St. Diversity QM GB	ab 2014

## 4 Professuren und Juniorprofessuren

### 4.1 Frauenanteil auf Professuren

Die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und Juniorprofessuren stellt für die EUV das wichtigste und dringlichste Ziel für die kommenden Jahre dar, da der hohe Frauenanteil in den vorhergehenden Qualifikationsstufen nicht gehalten wird. Die 2010 erstmals vom Präsidium verabschiedeten Zielvorgaben für die Erhöhung des Professorinnenanteils bis 2013 werden mit dem vorliegenden Konzept für den Zeitraum von 2014-2017 aktualisiert. Demnach soll der Frauenanteil auf Professuren von 20,6% (2012) auf 30,2% erhöht werden. Um dieses Ziel zu unterstützen, zählt die Berufung von Professorinnen in der anreizkompatiblen internen Mittelvergabe zu den wichtigsten Einzelindikatoren. Der Frauenanteil von 45,9% (2012) bei den Promotionen soll möglichst etwa auf Höhe der Anzahl der Promovierenden bei 55% gehalten und somit wieder erhöht werden (Vgl. Anhang 4). Diese Zielvorgaben basieren auf der voraussichtlichen Anzahl der regulär zu besetzenden Professuren. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Bereiche finden sie in den dezentralen Gleichstellungsplänen Anwendung in der Personalplanung der Fakultäten.

Der Anteil von **Frauen auf Professuren**<sup>7</sup> hat sich seit Verabschiedung des ersten Gleichstellungskonzepts bereits sehr positiv entwickelt. Lag er 2009 mit 12,3% noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 17,4% (2009), stieg es bis Ende 2012 jedoch auf 20,6% an und liegt nunmehr leicht über dem Bundesdurchschnitt von 20,4% (2012). Der Anteil von 50% Juniorprofessorinnen konnte gegenüber 2010 gehalten werden. Die EUV hat den Umstand, dass in den vergangenen Jahren überproportional viele W<sub>3</sub>- und W<sub>1</sub>-Professuren zu besetzen waren, für eine aktive Rekrutierung genutzt und eine deutliche Erhöhung hochqualifizierter weiblicher Bewerbungen erreicht (Vgl. Anhang 3). Insgesamt lässt sich zwar noch immer feststellen, dass Professorinnen seltener in den höchsten Besoldungsgruppen W<sub>3</sub> bzw. C<sub>4</sub> zu finden sind, die Frauenanteile auf C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub> und C<sub>3</sub>/W<sub>2</sub>-Professuren haben sich in den vergangenen Jahren jedoch angenähert, dabei ist insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren von 5,5% (2009) auf 19,6% (2012) als Erfolg zu werten (vgl. Anhang 10).

Der Frauenanteil bleibt zudem auch weiterhin fachabhängig. Eine Stärke zeigt sich an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät, an der 7,5 Stellen mit C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub>-Professorinnen besetzt sind. Inklusiv einer weiteren W<sub>2</sub>-Stelle sind hier neun Professuren mit Frauen besetzt. An der Juristischen Fakultät sind derzeit eine W<sub>3</sub>- und eine W<sub>2</sub>-Professorin tätig. Besonders hervorzuheben ist, dass in den Wirtschaftswissenschaften in den vergangenen Jahren die ersten drei W<sub>3</sub>-Professorinnen gewonnen werden konnten. Die EUV strebt für anstehende Berufungen eine Förderung über das **Professorinnenprogramm**, möglichst an allen drei Fakultäten, an.

Die Berufungsverfahren sind an der EUV Ansatzpunkt für verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren. Um die Gleichstellungsbemühungen hier weiter zu professionalisieren, wurde ein Leitfaden für Berufungsverfahren erstellt (2009), der kontinuierlich weiterentwickelt werden soll. Hierfür soll in 2104 eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden und die Einführung eines Berufungsmanagements befindet sich in Prüfung. Seit 2012 gibt es darüber hinaus einen **Prüfbogen für Berufungsverfahren** für die/den Kommissionsvorsitzende/n in Bezug auf Gleichstellungsaspekte während des gesamten Auswahlprozesses, der Teil des Berufungsberichtes ist und den beteiligten Gremien der akademischen Selbstverwaltung und dem Stiftungsrat vorliegt. Im Vorfeld von Ausschreibungen für Professuren streben die Fakultäten für alle Verfahren eine **aktive Rekrutierung** an, um sicherzustellen, dass durch eine gezielte Ansprache geeigneter Wissenschaftlerinnen ein ausreichender Pool qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung steht und haben dafür Regelungen in ihren dezentralen Gleichstellungsplänen getroffen. Für externe Gutachten wird darauf geachtet, paritätisch **Gutachterinnen und Gutachter** zu benennen.

---

<sup>7</sup> Die Beschäftigtenkategorie „Professuren“ bezieht sich laut Einteilung des Statistischen Bundesamtes auf das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal; dazu zählen keine Gastprofessuren und Emeriti (nebenberufliches Personal). Lehrstuhlvertretungen zählen zu den Professuren, wenn sie nach denselben Besoldungsgruppen eingruppiert sind wie die Professor/-innen, die sie vertreten (W<sub>1</sub>-W<sub>3</sub>). Außerordentliche Professuren zählen zu der Beschäftigungskategorie, in der sie ihre Besoldung erhalten. An der Stiftung sind einige Professuren mit halben Stellen besetzt. An dieser Stelle sind daher die halben bzw. ganzen Stellen pro Person auf einer Professur angegeben.  
Bundesweite Daten: [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif).

Seit Einführung des Gleichstellungskonzepts ist der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% in **Berufungskommissionen** inkl. des vorgeschriebenen Anteils von Hochschullehrerinnen bei allen Verfahren eingehalten und dokumentiert worden. Darüber hinaus plant die EUV weitere Professionalisierungsangebote für Hochschullehrer/-innen in Auswahlverfahren und in Führungspositionen zu geschlechtergerechter Rekrutierung und Personaluswahl. Die Kulturwissenschaftliche Fakultät und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät prüfen in regelmäßigen Abständen die Auslastung der Lehrenden bspw. durch Lehre, Prüfungsaufkommen und Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung, um im Falle **erhöhter Belastung** ggf. ausgleichend wirken zu können, insbesondere bei den durch die gesetzlichen Vorschriften zur Beteiligung von Frauen in Gremien bedingten strukturellen Mehrfachbelastungen.

Um auf die spezifische Situation von **mobilen Forschenden und Dual-Career-Paaren** einzugehen und somit auch das Ziel zu unterstützen, stärker Professorinnen für die EUV zu gewinnen, plant die EUV die Konzeption eines integrierten Unterstützungsangebotes für mobile Wissenschaftler/-innen, die neu an die Universität kommen. Ziel ist es, Beratungsangebote für **Neuberufene**, für internationale Wissenschaftler/-innen oder auch für Dual Career Paare aus einer Hand unter Berücksichtigung der jeweiligen Bedarfe anbieten zu können. Hierfür werden die Einwerbung eines Pilotprojekts aus Drittmitteln und die Verschränkung mit bereits vorhandenen Angeboten der EUV angestrebt.

Auch Mutterschutz und Elternzeit bzw. eine **Teilzeitbeschäftigung auch auf Professuren und in Führungspositionen** sollen an der EUV erleichtert werden, daher sind Informationen für die jeweiligen Zielgruppen aufbereitet worden. Eine rechtliche Prüfung der Ausschreibung von Teilzeit- oder Tandemprofessuren ist derzeit im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg anhängig.

Weitere Maßnahmen mit unterstützender Wirkung für das Ziel, den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen, sind die anreizkompatible Mittelvergabe, die die Berufung von Professorinnen honoriert (S. 4), Förderprogramme wie das geplante Mentoring und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (S. 8) und ausgleichende bzw. kompensierende Maßnahmen wie das geplante Genderbudgeting (S. 4) und die gleichstellungsorientierte Gremienbesetzung (S. 12).

#### 4.2 Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils

##### Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils</i>				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Anreizkompatible interne Mittelvergabe	2012 erstmalig angewendet	Evaluation, ggf. Anpassung	Präsidium, Gleichstellungsrat	2014
Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren	Berufungsleitfaden, Prüfbogen, akt. Rekrutierung	Arbeitsgruppe zur weiteren Professionalisierung	GB, VP PRGF, VP FWN, Berufungsmanagement (n.n.)	Seit 2011
Führungskräfteprofessionalisierung zu gleichstellungsorientiertem Recruitment		Angebote für Hochschulleitung u. Professor/innen	GB, Kanzler/in, VP PRGF	2014/15
Sicherstellen des Frauenanteils in Berufungskommissionen	eingehalten	Erhebung, ggf. Erhöhung	FK, Berufungsmanagement, GB	dauerhaft
Prüfung der Option von Teilzeit- oder Tandemprofessuren	Prüfung läuft	Ggf. Erprobung neuer Modelle	FK, D2, FB	2014-17
Mentoring- und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seit Okt. 2013 aus ESF-Mitteln eingerichtet	Konzeptentwicklung, Umsetzung einer Pilotphase	GB, VP FWN	2013-15
Integriertes Unterstützungsangebot für mobile Forschende und Neuberufene (Dual Career, Internationalisierung)	Welcome Center, Angebote im Einzelfall bei Dual Career Paaren	Konzeptentwicklung, Einwerben von Drittmitteln	GB, Kanzler/in, VP FWN, VP PRGF, FB, IB, Welcome Center	2015-2017

## 5 Führungspositionen und Gremien

### 5.1 Akademische Selbstverwaltung und Hochschulleitung

Für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ist neben strukturellen Maßnahmen auch eine stärkere Beteiligung bisher unterrepräsentierter Gruppen in den universitären Gremien, an Entscheidungsprozessen und auf Führungspositionen notwendig. Daher legt die EUV Wert auf eine **Steigerung des Frauenanteils in Gremien** und die Vergabe **akademischer Leitungspositionen** an Frauen. Dies soll bei der Erstellung von Wahlvorschlägen und Entsendungen berücksichtigt werden.

Auf Ebene der **Hochschulleitung** waren und sind Frauen an der Viadrina überdurchschnittlich vertreten<sup>8</sup> – so hatte vor dem amtierenden Präsidenten eine Frau dieses Amt inne, und unter den vier Vizepräsident/-innen waren jeweils eine oder derzeit sogar zwei Frauen. Auf der **Leitungsebene** der Fakultäten gibt es derzeit an der EUV keine Dekanin. An der kulturwissenschaftlichen Fakultät gab es bisher eine Dekanin, aufgrund der (vormals) fehlenden Professorinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen und an der Juristischen Fakultät waren dort noch keine Dekaninnen im Amt. Als Leiterin des im Mai 2013 gegründeten interdisziplinären Viadrina Center **B/ORDERS IN MOTION** konnte eine Professorin gewonnen werden.

Der Frauenanteil in der **akademischen Selbstverwaltung** der Wirtschaftswissenschaftlichen und Juristischen Fakultäten liegt noch unter dem Männeranteil, dies ist u.a. auf die geringere Anzahl von Professorinnen zurückzuführen (vgl. Anhang 11). Im Senat ist der Frauenanteil mit derzeit 45% (darunter 2 Professorinnen) nahezu ausgewogen, im Stiftungsrat beträgt er 33,3% (Vgl. ebd.). Der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% in den **Berufungskommissionen** konnte seit Einführung des Gleichstellungskonzepts konsequent eingehalten werden.

### 5.2 Wissenschaftsstützender Bereich

Die Besetzung nichtakademischer **Führungspositionen in der Hochschulverwaltung** durch Frauen ist für eine Änderung der Organisationsentwicklung zentral. Im wissenschaftsstützenden Bereich übersteigt der Frauenanteil den Männeranteil zwar bei weitem, jedoch sind Frauen überproportional häufig in **Teilzeit** und in **befristeten** Beschäftigungsverhältnissen angestellt, und der Frauenanteil nimmt in den höheren Laufbahnen ab (vgl. Anhang 15-16). Hierzu plant die EUV eine geschlechtsspezifische Analyse der Beschäftigungsbedingungen und einen Entgeltcheck. Weiterhin zeigt sich noch Verbesserungsbedarf bei den Führungspositionen (Dezernent/-innen, Leiter/-innen zentraler Einrichtungen, Behörden- und Dienststellenleiter/-innen), da nur drei von elf Stellen mit Frauen besetzt sind, darunter zwei Dezernentinnen und eine Leiterin einer zentralen Einrichtung<sup>9</sup>.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, wird die zuständige Gleichstellungsbeauftragte bei der Neubesetzung von **Führungspositionen** frühzeitig einbezogen, und es findet eine aktive Rekrutierung statt. Außerdem wird eine enge Verknüpfung von Gleichstellungsarbeit und **Personalentwicklung** angestrebt. Die Grundsätze für Ausschreibungen an der EUV sollen zukünftig stärker gleichstellungs- und personalentwicklungsorientiert weiterentwickelt werden. Für Führungskräfte mit Personalverantwortung und mit Auswahlverfahren befasste Mitarbeiter/-innen sind Weiterbildungen zu Gender-, Diversity- und Familienkompetenz geplant.

Möglichen Verzerrungseffekten bei der Besetzung von Stellen soll durch standardisierte, **(teil)anonymisierte Bewerbungsverfahren** mittels Online-Bewerbung entgegengewirkt werden. Hierzu fand seit Dezember 2012 zunächst eine Konzeptionierung gefolgt von einem Pilotprojekt und einer Testphase im Bewerbungsmanagement unter Einbezug der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der EUV (kowa) statt. Dabei flossen Erkenntnisse aus dem Projekt „**Diskriminierungsfreie Hochschule**“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein. Ziel ist es, nach abgeschlossener Testphase passende Lösungen für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter/-innenstellen anzubieten und die Anwendungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich zu prüfen.

---

<sup>8</sup> Die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum von 2003 bis 2012.

<sup>9</sup> Stand vom 1.2.2013; im Anhang ist der Stand vom 31.12.2012 wiedergegeben, seitdem ist eine weitere Stelle mit einer Frau besetzt worden.

### 5.3 Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien

#### Maßnahmenkatalog

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen				
Maßnahme	Status	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Verzahnung von Personalentwicklung / Gleichstellung	Konzept für den nicht-wissenschaftlichen Bereich	Konzepterweiterung auf den wiss. Bereich, Prüfung von Tenure-Optionen	GB, Kanzler/in VP PRGF, D2, Personalräte	2014
Weiterqualifizierung zu Führungs-, Gender- und Diversitykompetenz	Einbezug in Führungskräfte-Feedback	Leitfaden / Schulung	GB, FB, D2	2013
Geschlechtsspezifische Analyse d. Beschäftigungsbedingungen		Expertise und Entgeltcheck, ggf. daraus abzuleitende Handlungsempfehlungen	GB, D2	2014
Weitere Standardisierung und. ggf. (Teil-)Anonymisierung der Stellenvergabe	Bewerbungsmanagement, Pilotprojekt Online / Anonymisierung	Standardisiertes, gleichstellungsorientiertes Online-Verfahren, Prüfung einer (Teil-)Anonymisierung	GB, D2, Kowa, Kanzler/in, Personalräte	2014-15
Weitere Standardisierung der Grundsätze von Ausschreibungen		Gleichstellungs- u. personalentwicklungsorientierte Leitlinien o. Dienstvereinbarung	Kanzler/in, Personalräte, GB, D2	2014
Aktive Ansprache von Frauen bei Neuwahlen von Gremien u. Ämtern	Frauenanteil in Berufungs- und Vergabekommissionen	Erhöhung des Frauenanteils bei Führungspositionen der akad. Selbstverwaltung	Präsident/in, GB, dez. GB, Gremien	2015 und 2017
Aktive Rekrutierung bei freiwerdenden Führungspositionen		Leitlinien für Auswahlverfahren, Einbezug in Personalentwicklungskonzept	GB, Kanzler/in, Präsident/in, VP PRGF,	2014

## 6 Familie und Hochschule

### 6.1 Studium, Wissenschaft, Beruf und Familienaufgaben

Die EUV hat im August 2009 das Zertifikat *audit familiengerechte hochschule* erhalten und wurde im Dezember 2012 re-auditiert. Seit 2008 gibt es **Familienbeauftragte** an der EUV, die Beratung und Hilfestellungen anbieten. Die umfangreichen **Unterstützungsmöglichkeiten** der EUV in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben stellen eine besondere Stärke dar. Seit 2013 ist Familie als ein Zuständigkeitsbereich eines Vizepräsidenten in der Hochschulleitung verankert. Die Funktion der Familienbeauftragten wurde 2010 zusätzlich zur Gleichstellungsbeauftragten in die Grundordnung der EUV aufgenommen.

Die Familienbeauftragten bieten seit 2008 für Studierende und Angehörige der Universität mit Familienaufgaben Beratung und Unterstützungsleistungen an und stellen Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zur Verfügung. Bereits im Rahmen der Re-Auditierung hat die EUV sich das Ziel gesetzt, diese Angebote dauerhaft an der Viadrina beizubehalten. Für die Funktion der Familienbeauftragten wurde eine unbefristete Stelle (1/2 TV-L 11) aus Haushaltsmitteln vom Präsidium eingerichtet, die ab 2014 an die auslaufende Finanzierung aus Zielvereinbarungsmitteln ansetzt. Eine Anpassung an den aktuellen Bedarf soll ggf. geprüft werden.

Mit der **Re-Auditierung** im Dezember 2012 wurde die EUV erneut für ihre Bemühungen um familien-gerechte Arbeits- und Studienbedingungen zertifiziert. Während der Schwerpunkt der ersten Auditierungsphase 2009-2012 auf der Etablierung von Betreuungsangeboten und familienfreundlicher Infrastruktur sowie flexibler Studien- und Arbeitsbedingungen v.a. im nichtakademischen Bereich lag, rückt mit der zweiten [Zielvereinbarungen des audits für 2012-2015](#) nun stärker die Kompatibilität der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals mit Familienaufgaben (v.a. des wissenschaftlichen Nachwuchses) sowie die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf in den Fokus. Es ist zu klären, ob eine erneute Re-Auditierung der EUV für 2015-2017 erfolgen soll.

Teilzeitbeschäftigung und Verlängerungen befristeter Qualifikationsstellen im Rahmen der familienpo-

litischen Komponente werden bereits individuell genutzt und familienbedingte Auszeiten werden bei der Anrechnung der Höchstbefristungsdauer so weit wie möglich berücksichtigt. Die EUV hat sich das Ziel gesetzt, die Wissenschaftler/-innen noch intensiver über diese Möglichkeiten zu informieren, und ist bestrebt, die **familienpolitische Komponente des WissZeitVG** möglichst allen Wissenschaftler/-innen, für die diese Regelung in Frage kommt, anzubieten. Außerdem soll geprüft werden, wie die Vertrags- und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessert werden können, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie zu unterstützen. Hierzu befindet sich die Einführung einer Dienstvereinbarung in Prüfung, mit dem Ziel, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu erhöhen und die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Arbeit gleichstellungs- und familienfreundlicher zu gestalten. Darüber hinaus wird dieses Ziel durch weitere Einzelmaßnahmen in den audit-Zielvereinbarungen untersetzt und soll zukünftig auch in der wissenschaftlichen Personalentwicklung Berücksichtigung finden. Die kulturwissenschaftliche Fakultät hat im Rahmen ihres dezentralen Gleichstellungsplans im Juli 2013 bereits einen Maßnahmenkatalog für familienfreundliche und gleichstellungsorientierte Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau und die Erhöhung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren verabschiedet (u.a. durch Mindestvertragslaufzeiten und das Ausnutzen familienbedingter Verlängerungsoptionen).

Ab 2014 ist zudem die Einrichtung eines **Fonds** geplant, aus dem auf Antrag Verlängerungen der Arbeitsverträge für wissenschaftliche Mitarbeitende aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit (ggf. auch Verlängerungen entsprechend der sog. familienpolitischen Komponente) nach Auslaufen von **Drittmittelprojekten** finanziert werden können. Eine Finanzierung im Rahmen der Zielvereinbarungen der EUV mit dem Land Brandenburg von 2014-2018 befindet sich in Prüfung, ggf. sollen auch weitere Finanzierungsmöglichkeiten eruiert werden.

Für die Phase des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, die gerade für Wissenschaftlerinnen eine kritische Schwelle darstellt und oftmals über zukünftige Karrierechancen in der Wissenschaft entscheidet, wurden 2011 erstmals in einer Pilotphase **Brückenstipendien für Promovierende** mit Familienaufgaben vergeben. Die Vergabe wurde 2012 evaluiert, und es erfolgten Neuausschreibungen in 2012 und 2013. Die EUV wird die bisher aus Zielvereinbarungsmitteln finanzierten Brückenstipendien nach der erfolgreichen Anlaufphase ab 2014 aus Haushaltsmitteln weiterfinanzieren.

Auf **Dual-Career-Konstellationen** (vgl. S. 11) sowie Elternzeit auf Professuren und in Leitungspositionen geht die EUV im Einzelfall bei Bedarf ein und plant perspektivisch, Dual-Career-Belange im Rahmen einer Neukonzeption der Unterstützungsangebote für mobile bzw. internationale Forschende, die an die EUV kommen, einzubeziehen.

Um die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben und Beruf zu unterstützen, wird die EUV eine Regelung zu pflegebedingten Auszeiten erarbeiten und den Beschäftigten die Inanspruchnahme des **Familienpflegezeitgesetzes** grundsätzlich ermöglichen. Die Beschäftigten werden mit einer Infomappe zum Thema Beruf und Pflege über die Flexibilisierungs- und Unterstützungsmöglichkeiten an der Hochschule informiert.

In folgenden Bereichen konnten seit 2008 bereits Erfolge erzielt werden:

- Umfassendes **Beratungsangebot** der Familienbeauftragten für Studierende und Beschäftigte der EUV mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- **Flexibilisierung** der Arbeitszeit (Gleitzeit, Telearbeit): seit 2004 flächendeckend angeboten
- Infomappe für Beschäftigte und Vorgesetzte zum familienbedingten Aus-/Wiedereinstieg
- Sensibilisierung von Vorgesetzten und Prüfungsausschüssen zu Vereinbarkeitsfragen
- **Nachteilsausgleiche** in Studien- und Prüfungsordnungen
- Erlass der **Teilzeitstudienordnung** (Mai 2012) und fachspezifischer Ordnungen inkl. **Teilzeitoption** in Ergänzung der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung der EUV. Ein Teilzeitstudiums ist damit in allen teilzeitgeeigneten Bachelor- und konsekutiven Masterstudiengängen möglich<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Ausnahmen bilden hierbei die Studiengänge der gemeinsamen deutsch-polnischen Jurausbildung (BA/MA German and Polish Law und Magister Polnisches Recht), da die Teilzeitoption mit dem polnischen Hochschulrecht derzeit nicht vereinbar ist. Die weiterbildenden Masterstudiengänge bis auf den Studiengang International Rights and Humanitarian Law werden berufs- begleitend und damit per se in Teilzeit angeboten.

- Umgehende Unterstützung durch die Familienbeauftragten bei der Suche nach einem passenden KiTa- oder Schulplatz für Kinder studierender oder arbeitender Eltern<sup>11</sup>
- Kooperation der EUV mit einer **Kindertagesstätte**, um Betreuungskapazitäten vorzuhalten
- Kinderbetreuungsangebote der EUV für Angehörige aus allen Statusgruppen:
  - o Flexibles, kurzfristiges Angebot der **Viadrina-Notfallbetreuung**: stundenweise Betreuungsmöglichkeit für Mitarbeiter/-innen und Studierende bspw. zur Teilnahme an Kolloquien, studienrelevanten Terminen, Prüfungen und Seminaren
  - o Kostenerstattung der Notfallbetreuung bis zu einer festgelegten Höhe für Kinder von Promovierenden und Studierenden für studienrelevante Veranstaltungen
  - o Kinderbetreuung ist bei allen **Veranstaltungen und Konferenzen** an der EUV auf Wunsch möglich und wird von den Familienbeauftragten zusammen mit den Veranstaltenden organisiert und teils finanziert.
- **Familienfreundliche Infrastruktur**: Eltern-Kind-Raum, Still- und Ruheraum, Wickelplätze in allen Gebäuden sowie Spielecken und Hochstühle in den Mensen und eine Spielecke in der Bibliothek, Kinderspielzimmer im Collegium Polonicum, kindgerechte Einrichtung in den Studierendenwohnheimen, Campusspielplatz
- Angebote im Bereich **Pflege und Studium oder Beruf**: Informationsmaterialien und Weiterbildungen, Berücksichtigung für Telearbeit und Teilzeitstudium
- Ferienangebot in den Sommerferien in Kooperation mit den Berliner Hochschulen

## 6.2 Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

### Maßnahmenkatalog

Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
audit familiengerechte hochschule	Re-Zertifizierung 2012-2015 erfolgt	Umsetzung der Zielvereinbarungen, Entscheidung ü. Re-Auditierung	Präsidium, FB	2014-15
Familienbeauftragte, Beratung und Workshops für Eltern und Pflegende	Bis 2013 aus Zielvereinbarungsmitteln, Verstetigung ab 2014 aus HH beschlossen	Dauerhafte Beibehaltung der Angebote inkl. des Budgets und räumlicher Ressourcen	FB	dauerhaft
Brückenstipendien für promovierende Eltern	Pilotphase 2011-13, ab 2014 HH-Finanzierung	Dauerhafte Beibehaltung des Angebots	FB, GB, K Forschung	dauerhaft
Notfallkinderbetreuung	Vorhanden, Erstattung für Studierende / Promovierende	Weiterführung, Ausweitung der Erstattungsmöglichkeit	FB	Dauerhaft
Kinderbetreuung bei Konferenzen etc.	Angebot vorhanden	Regelmäßiges Angebot bei allen Konferenzen	FB	dauerhaft
Verbesserung der Planbarkeit und Vereinbarkeit insbes. im wissenschaftl. Bereich	Prüfung läuft, Entwurf einer Dienstvereinbarung liegt vor	Prüfung, ggf. Einführung d. Dienstvereinbarung, Informationsangebote, Personalentwicklung	Präsident/in, FB, GB, wiss. Personalrat, D2	2014/2015
Pflegebedingte Auszeiten, Nutzung d. Familienpflegezeit	Prüfung läuft	Ermöglichung pflegebedingter Auszeiten, Information d. Beschäftigten	D2, FB, VP PRGF	2014
Teilzeitstudienoptionen	Umgesetzt in 2012	Information der Studierenden, Evaluation der Anlaufphase	FK, FB, GB, D1	2014
Fonds für familienbedingte Verlängerungen bei Drittmittelfinanzierung	Beantragt im Rahmen d. Zielvereinbarungen	Prüfung der Umsetzung im Rahmen der Zielvereinbarungen oder bei Bedarf anderweitig	FB, GB, Präsidium, VP PRGF	Ab 2014

<sup>11</sup> Die Betreuungssituation in Frankfurt (Oder) und Berlin ist im Vergleich zu anderen Bundesländern gut bis sehr gut.

## 7 Forschung und Lehre

### 7.1 Forschung und Lehre mit Gender- und Diversity-Bezug

Die Viadrina strebt an, Gender und Diversity stärker als fachübergreifende Kompetenz sowie als einen Fokus in Forschung und Lehre zu etablieren. Dies ist auch als Chance zu sehen, die der Viadrina vielfältige Möglichkeiten eröffnet, ihre Gleichstellungssituation auf der Basis eigener Forschungen zu reflektieren und zu verbessern. Gerade im Forschungskontext einer Universität erscheint es wichtig, Gleichstellung nicht nur auf einer Maßnahmenebene anzugehen – und damit letztlich eher den Umgang mit Symptomen als die Erforschung der Ursachen der faktischen Ungleichheit in den Fokus zu rücken. Ein explizites Ziel der EUV ist es daher, die Hintergründe und Wirkmechanismen der Gleichstellungssituation wissenschaftlich auszuleuchten und die Forschungstätigkeit zu gleichstellungs- und diversityrelevanten Themen zu intensivieren.

Bereits jetzt ist eine der beiden im Land Brandenburg existierenden Professuren mit einer **Teildenomination im Bereich der Geschlechterforschung** an der Viadrina angesiedelt: die Professur für Deutsch-Polnische Kultur- und Literaturbeziehungen und Gender Studies an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät. Eine weitere Stärkung von **Gender als Forschungs- und Lehrprofil** konnte in den letzten Jahren durch eine Integration in die Stellenprofile einer W<sub>3</sub>-Professur für Betriebswirtschaftslehre (Human Resource Management), einer W<sub>3</sub>-Professur für Schlüsselqualifikationen, Lernprozesse und Wissensproduktion sowie einer Juniorprofessur für Kultur- und Sozialanthropologie (bereits besetzt) erreicht werden. Weiterhin konnte an der kulturwissenschaftlichen Fakultät für 2014 eine **Gender-Gastprofessur** über den DAAD eingeworben werden, die Impulse für die Integration von Genderforschung, insbesondere in der Mittel- und Osteuropaforschung an der EUV setzen soll. Ziel ist der EUV ist es, perspektivisch eine Verankerung von Gender- und Diversity-Profilen oder (Teil-)Denominationen an allen Fakultäten zu erreichen. Darüber hinaus sollen Gender und Diversity-Aspekte auch in der Lehre stärker als bisher durch stabile Lehrangebote an allen Fakultäten, bspw. durch eine Verankerung in den Studien- und Prüfungsordnungen, in Wahlmodulen oder Schlüsselqualifikationen intensiviert werden. Anerkennungsmöglichkeiten und zielgruppenspezifische Angebote sollen ausgeweitet werden.

Um die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren zu erhöhen, hat die EUV ein Modul zur **Gender- und Diversityberatung** inkl. einer begleitenden Handreichung entwickelt und in das **Antragsmanagement für Drittmittelanwerbung** integriert (seit 2012), das Wissenschaftler/-innen bei der Erstellung von Drittmittelanträgen und beim Einwerben von Nachwuchsförderprogrammen z.B. bei EU, BMBF, DFG etc. in Anspruch nehmen können. Gender-Mainstreaming in der Forschung soll dazu beitragen, geschlechtsbezogene Verzerrungen bei der Konzipierung von Forschungsprojekten zu vermeiden. Die Förderchancen der jeweiligen Projekte können durch die **Integration überzeugender Gleichstellungsmaßnahmen** erhöht werden. Die EUV strebt dabei in den nächsten Jahren insb. eine Erhöhung des Frauenanteils bei europäischen Forschungsprojekten an, etwa im Rahmen des Forschungsförderprogramms **Horizon 2020**. Gender- und Diversityaspekte sollen dabei in internationale und transdisziplinäre Projekte eingebettet werden, um die Diffusion wissenschaftlicher Erkenntnisse und best practices nicht nur in der nationalen, sondern auch in der europäischen Forschung zu erreichen.

Das bereits 2010 gegründete und zunächst von Prof. Dr. Eva Kocher (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Zivilverfahrensrecht) koordinierte **„Netzwerk Gender und Diversity in Forschung und Lehre“** an der EUV wird seit Herbst 2012 von Prof. Dr. Bożena Chołuj (Professur für Deutsch-Polnische Literatur- und Kulturbeziehungen und Gender Studies) geleitet. Es wird seit Beginn durch das Gleichstellungsbüro organisatorisch unterstützt und vernetzt über einen Verteiler, eine Webseite und Veranstaltungen Mitglieder aus allen drei Fakultäten. Darüber hinaus finden verschiedene **interfakultäre Veranstaltungen** zum Thema Gender an der EUV statt (Ringvorlesung gender matters an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät 2013, made@viadrina – gender lectures 2013, Workshop „Geschlecht und Gender“ 2012/13, Studientag „Geschlecht und Recht“ 2010).

Das seit 2007 in der Masterausbildung der kulturwissenschaftlichen Fakultät verankerte Modul Transdisciplinary Gender Studies wurde 2013 im Rahmen der Neuausrichtung der Masterstudiengänge im Master Soziokulturelle Studien integriert und als **Wahlmodul Transdisziplinäre Geschlechterstudien und Queer Theory** neu konzipiert und erweitert. Zukünftig wird es von zwei Lehrstühlen getragen und ist als

Optionsmodul in allen anderen Masterstudiengängen der Fakultät wählbar und somit im Sinne einer Querschnittskompetenz an der Fakultät implementiert. Außerdem kann das Modul auch von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften belegt werden.

Weitere **Gender-Bezüge in Lehre und Forschung** finden sich in den Wirtschaftswissenschaften in den Bereichen Marketing sowie Wirtschafts- und Sozialpolitik und Human Resources. An der Juristischen Fakultät werden Genderaspekte insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts, der Rechtsethik und Rechtsphilosophie sowie im Themenfeld Mediation und Konfliktmanagement bearbeitet. Im weiterbildenden Masterstudiengang Mediation existiert zudem seit 2005 das **Vertiefungsmodul Mediation und Gender**. In den Forschungsprojekten des Viadrina Center B/ORDERS IN MOTION werden geschlechtsbezogene Grenzziehungsprozesse ebenfalls Berücksichtigung finden.

Bereits seit 2011 wird auf den Webseiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten das **Gender-Vorlesungsverzeichnis** veröffentlicht. Außerdem werden die Schwerpunkte von Wissenschaftler/-innen der EUV, die zu Gender und Diversity forschen und lehren, präsentiert.

Gender- und Diversitykompetenz findet regelmäßig auch in die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen Eingang, etwa im Kontext des wissenschaftlichen Arbeitens oder als Reflexion von (wissenschaftlichen) Karriereoptionen sowie als Gruppen- und Führungskompetenz. **Gender- und Diversitytrainings** werden bereits seit 2010 jedes Semester in Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem **Deutsch-Polnischen Career Center** angeboten. Auch im Bereich der **Hochschuldidaktik** gibt es Schulungen für Lehrende **zu gendersensibler Forschung und Lehre** sowie zu genderbezogenen Ungleichheiten in Kommunikationsprozessen, die über das Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) angeboten werden.

## 7.2 Ziel: Integration von Gender und Diversity in Studium, Lehre und Forschung

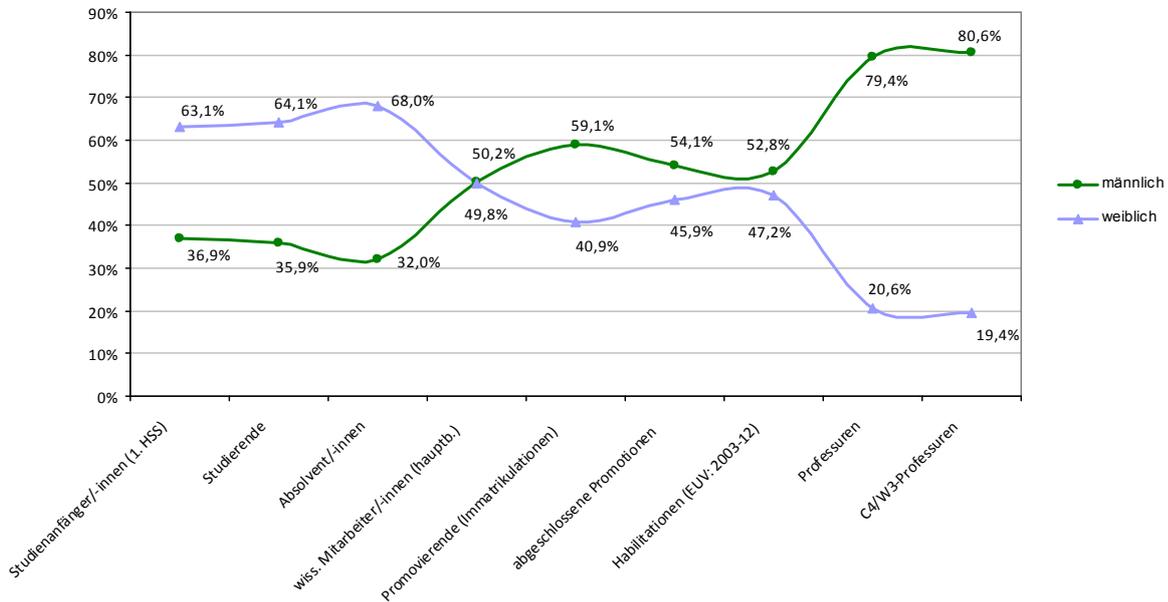
### Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung</i>				
Maßnahme	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Forschungsprojekt zur spezif. Gleichstellungssituation der EUV und Konfliktpotenzialen	Analysen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts und der dezentralen Pläne	Prüfung von Finanzierungsmöglichkeiten (z.B. Professorinnenprogramm, ZV, HH)	IKM GB Ref. Forschung	2014-18
Gender u. Diversity in Teildominationen	Vorhanden in einer Teildomination	Verankerung in allen Fakultäten	FK	2014-17
Gastprofessuren zu Gender u. Diversity	GP an der Kulturwiss. Fak.. für 2014 bewilligt	Weitere GP an den FK	FK	2014-17
Gender- u. Diversitymodule / Lehrangebot	Wahlmodul Transdisziplinäre Geschlechterstudien / Queer Theory	stabile Lehrangebotsformate an den Fakultäten	FK, GB	2014-17
Netzwerk und Portal Gender und Diversity in Forschung & Lehre	Gendervorlesungsverzeichnis etabliert, Netzwerk gegründet	Beibehaltung; regelmäßige Netzwerk-Veranstaltungen	FK, GB, Netzwerk	2011
Schlüsselqualifikation Genderkompetenz	Angebot in jedem Semester	Ausweitung von Angebot u. Anrechenbarkeit	GB, FK, Career Center	dauerhaft/ 2014-15
Genderberatung bei Forschungsvorhaben: v.a. EU – Horizon 2020, DFG, Bund	Beratungsangebot und Leitfaden implementiert, steigendes Beratungsaufkommen	Ausweitung, Online-Angebot, fortlaufende Anpassung an aktuelle Standards	GB, FK, Ref. Forschung, EU-Referentin	2014-17
Gendersensible Hochschuldidaktik	Teilweise vorhanden (sqb)	Kursangebot an der EUV	Hochschuldidaktik	dauerhaft

# Anhang

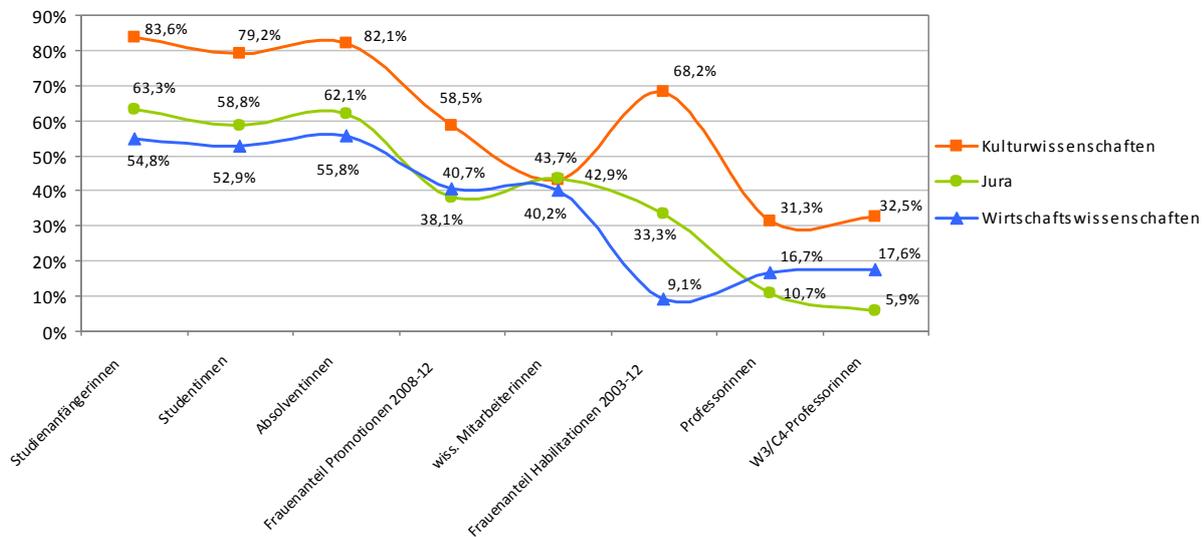
Stand der Daten soweit nicht anders angegeben: 31.12.2012, Studierende 31.10.2012.

## 1) Frauen- und Männeranteil an den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Viadrina 2012



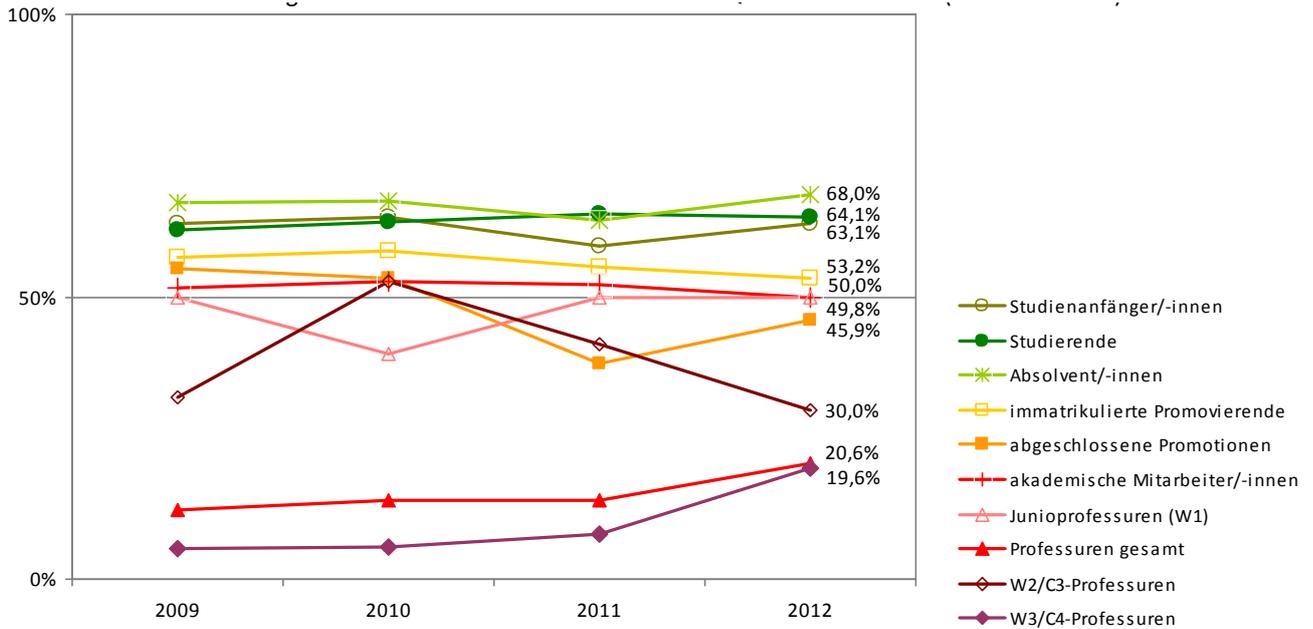
2)

## Frauenanteil im Qualifikationsverlauf nach Fakultäten an der EUV 2012

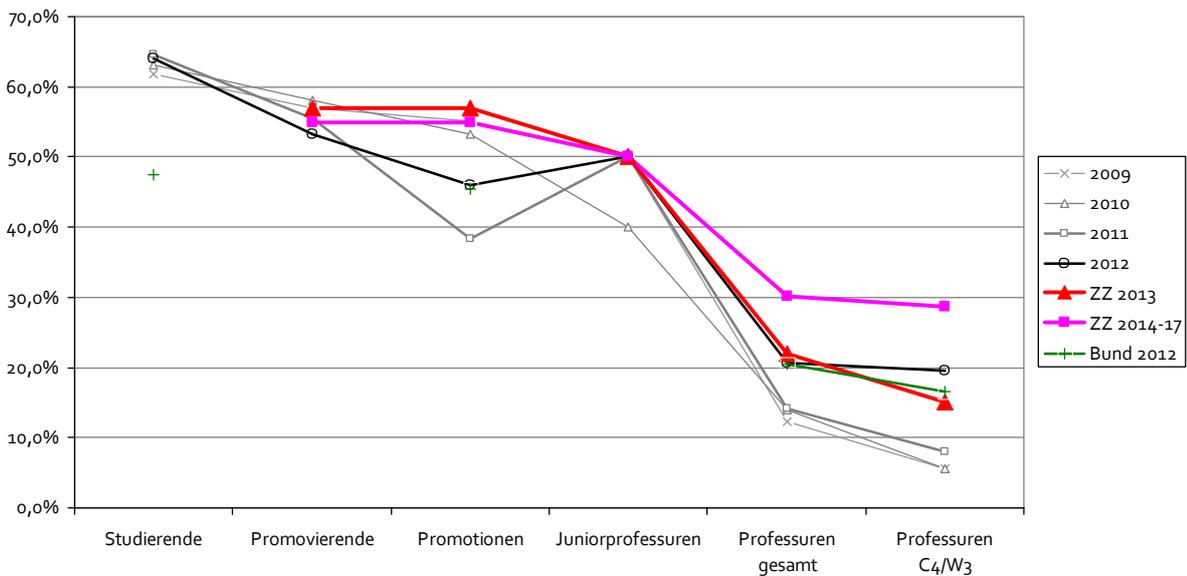


Aufgrund der geringen Fallzahlen an den einzelnen Fakultäten und dadurch bedingter jährlicher Schwankungen bei den Promotionen und Habilitationen wurden hier die Durchschnittswerte der letzten 5 bzw. 10 Jahre einbezogen.

### 3) Entwicklung des Frauenanteils auf den wiss. Qualifikationsstufen an der EUV 2009-2012<sup>12</sup>



### 4) Zielzahlen der EUV von 2014 bis 2017<sup>13</sup>

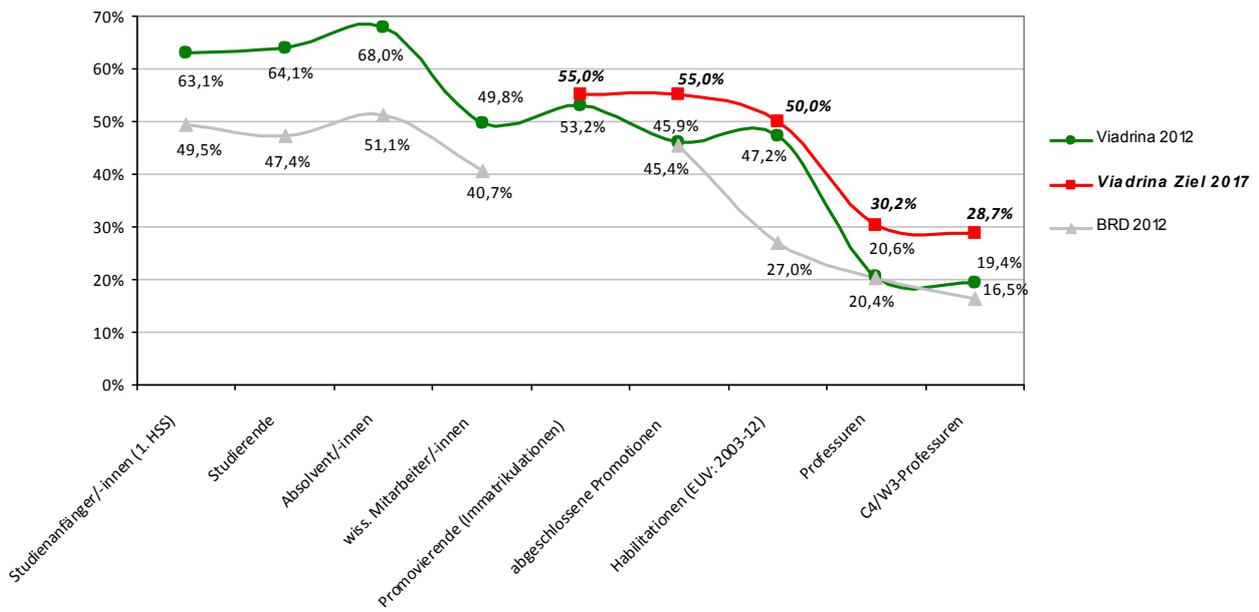


	Ist 2009	Ist 2012	Soll 2013	Soll 2014-17	BRD 2012
Studierende	61,9%	64,1%	-		47,40%
Promovierende	57,0%	53,2%	57,0%	55,0%	
Promotionen	55,1%	45,9%	57,0%	55,0%	45,40%
Juniorprofessuren	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	
Professuren gesamt	12,3%	20,6%	22,0%	30,2%	20,4%
Professuren C3/W2	32,2%	30,0%	45,0%	30,0%	
Professuren C4/W3	5,5%	19,6%	15,0%	28,7%	16,5%
Habilitationen <sup>1</sup>	40,0%	75,0%	50%	50,0%	27,0%
Leistungspositionen (Dek/VP/K/P)	22,2%	33,3%	33,0%	33,3%	
Neuberufungen			-	53,8%	

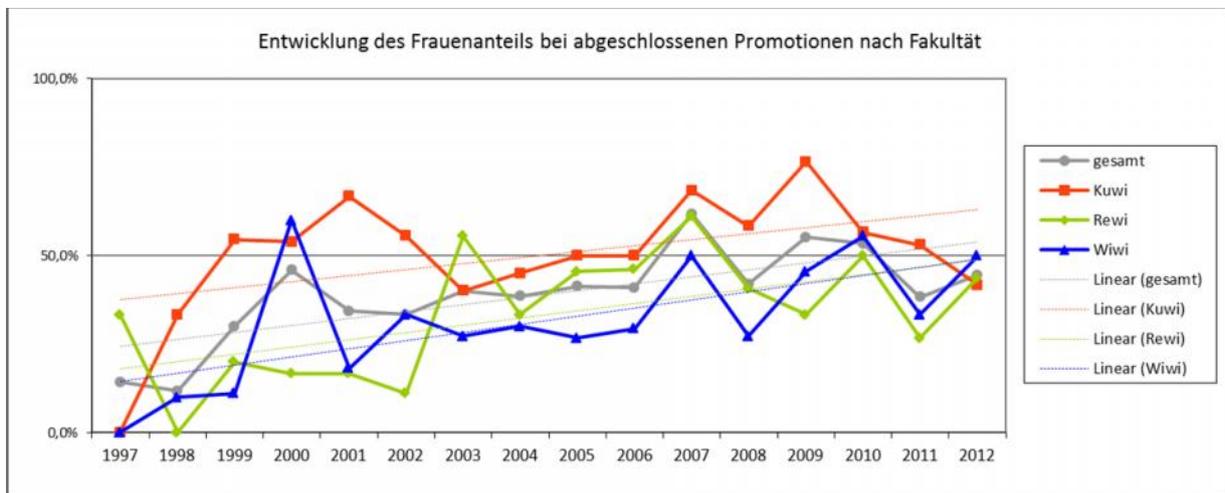
### 5) Frauenanteil im Qualifikationsverlauf bundesweit und an der EUV (2012) / Zielzahlen 2014-17

<sup>12</sup> Habilitationen wurden aufgrund geringer Fallzahlen und jährlicher Schwankungen nicht i.d. Grafik (Vgl. A 7).

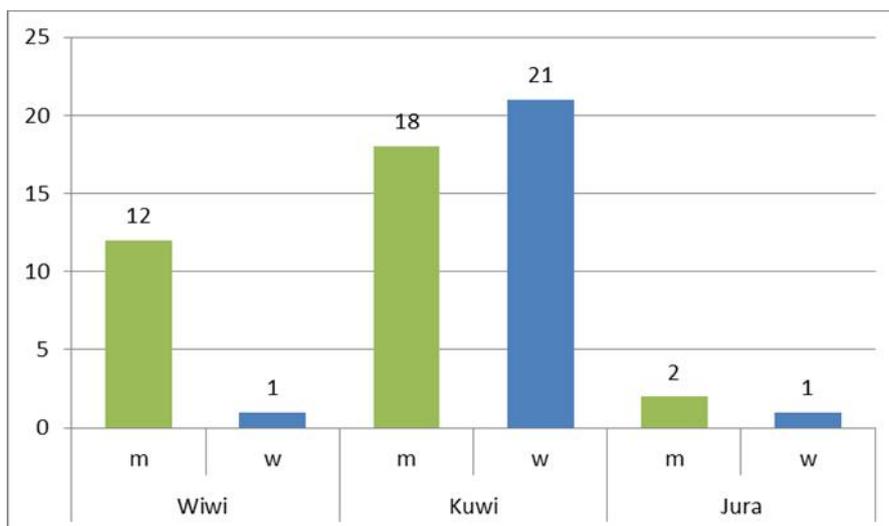
<sup>13</sup> Der Kalkulation der Zielzahlen liegen lediglich Haushaltsstellen zugrunde, ohne die in der Regel befristeten Drittmittelstellen, da verlässliche Aussagen für den Projektionszeitraum nur für Haushaltsstellen möglich sind.



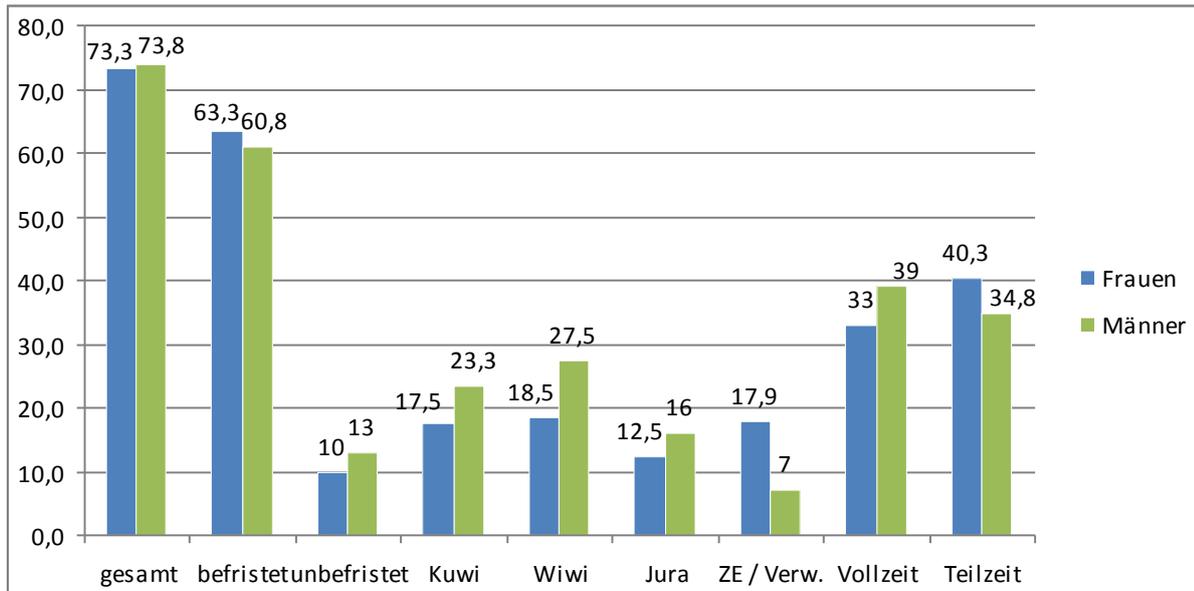
### 6) Entwicklung des Frauenanteils an abg. Promotionen an der EUV nach Fakultät 1997-2012



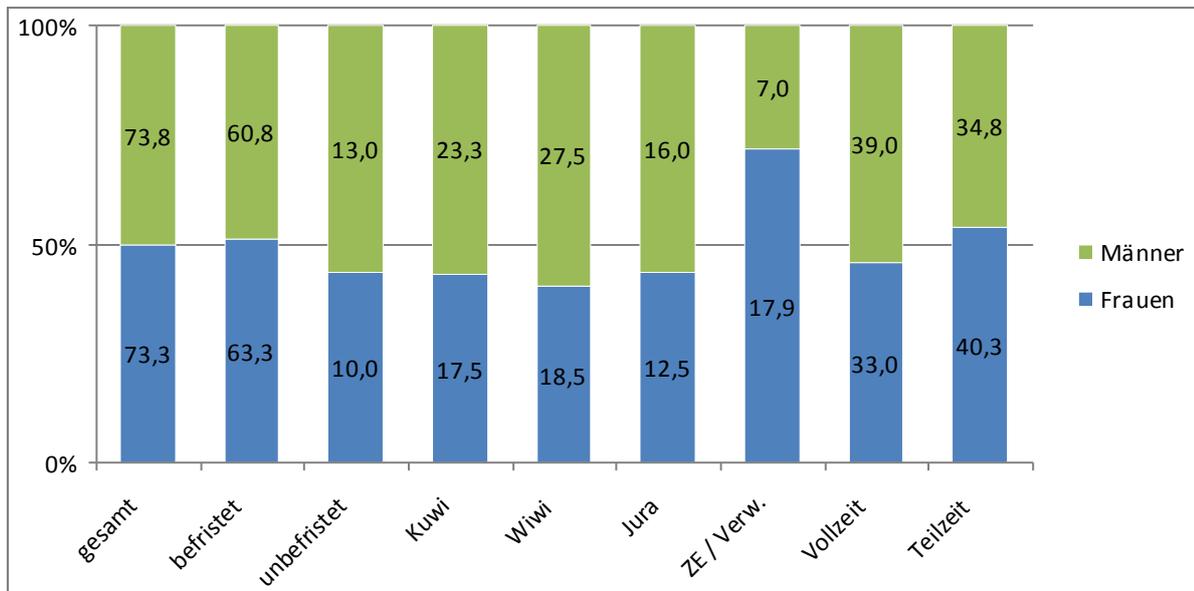
### 7) Frauen- und Männeranteil an den Habilitationen nach Fakultät an der EUV 1993-2012



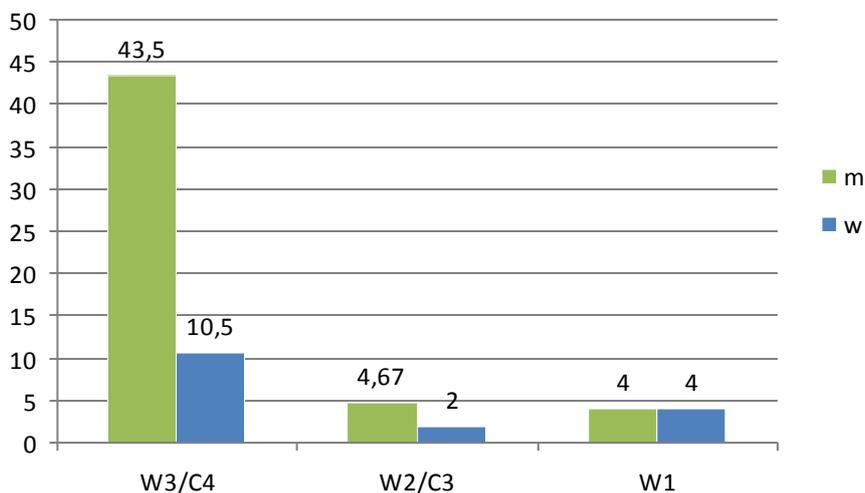
8) Frauen- und Männeranteil an den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an der EUV (2012)



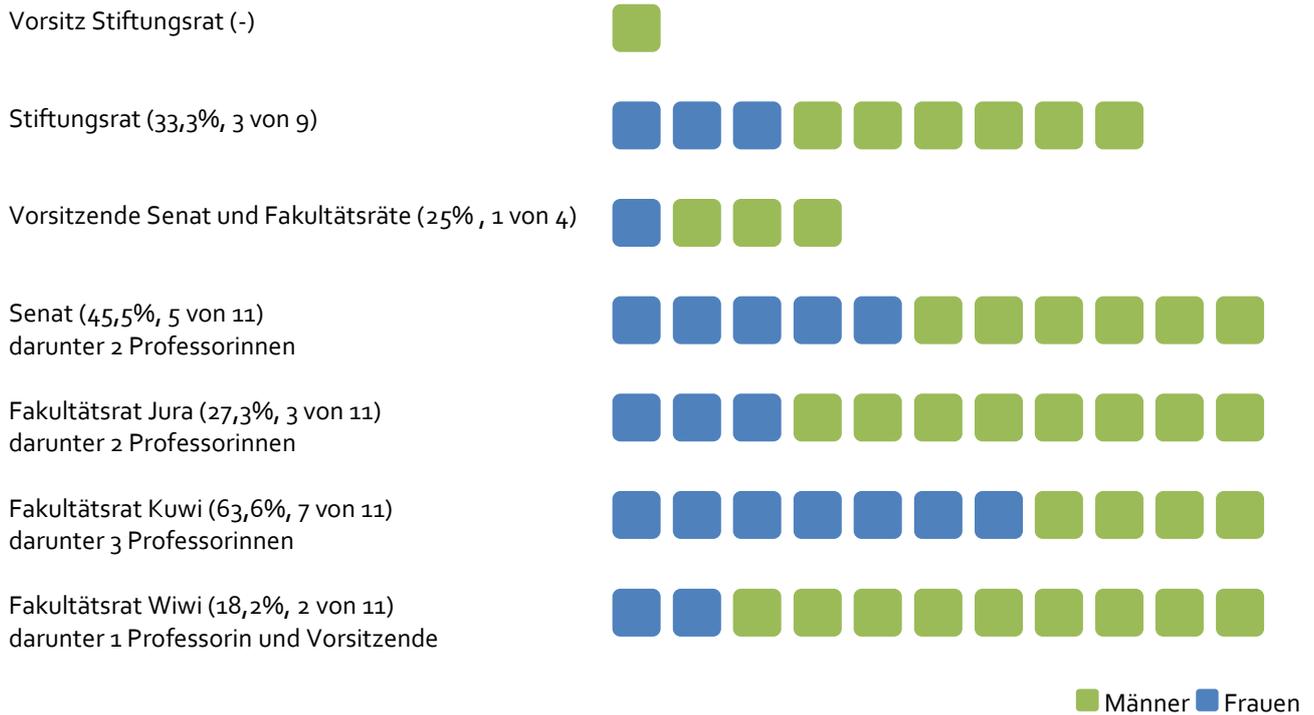
9) Frauen- und Männeranteil an den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an der EUV (2012)



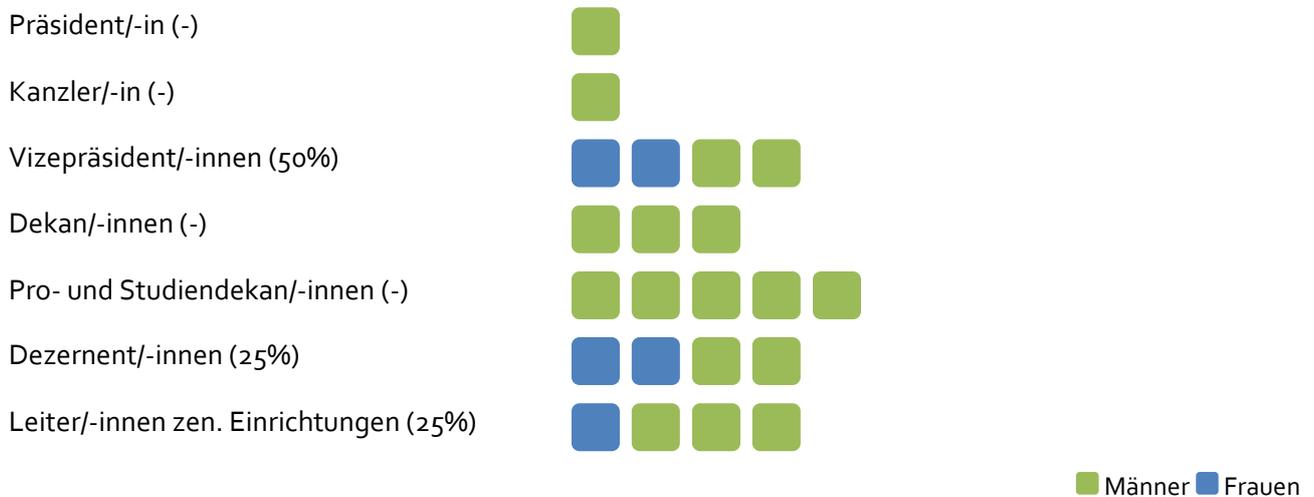
10) Frauen- und Männeranteil auf Professuren an der EUV nach Wertigkeit (2012)



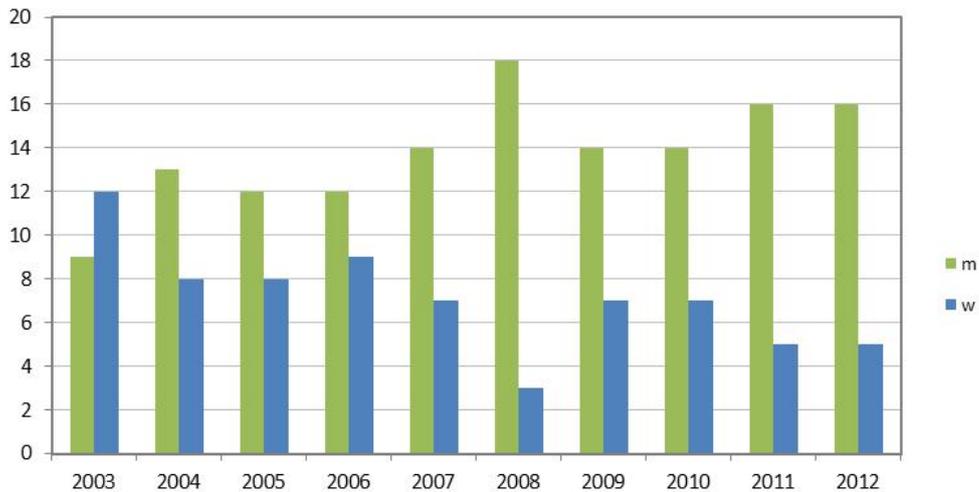
### 11) Frauenanteil in Gremien der Stiftung und der akademischen Selbstverwaltung (Wahl 2013)



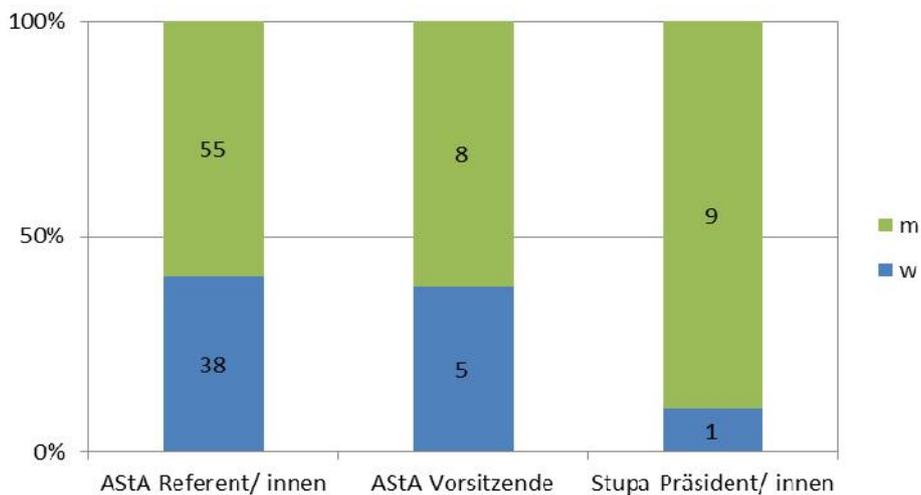
### 12) Frauenanteil auf (akademischen) Führungspositionen (Frühjahr / Wahlen 2013)



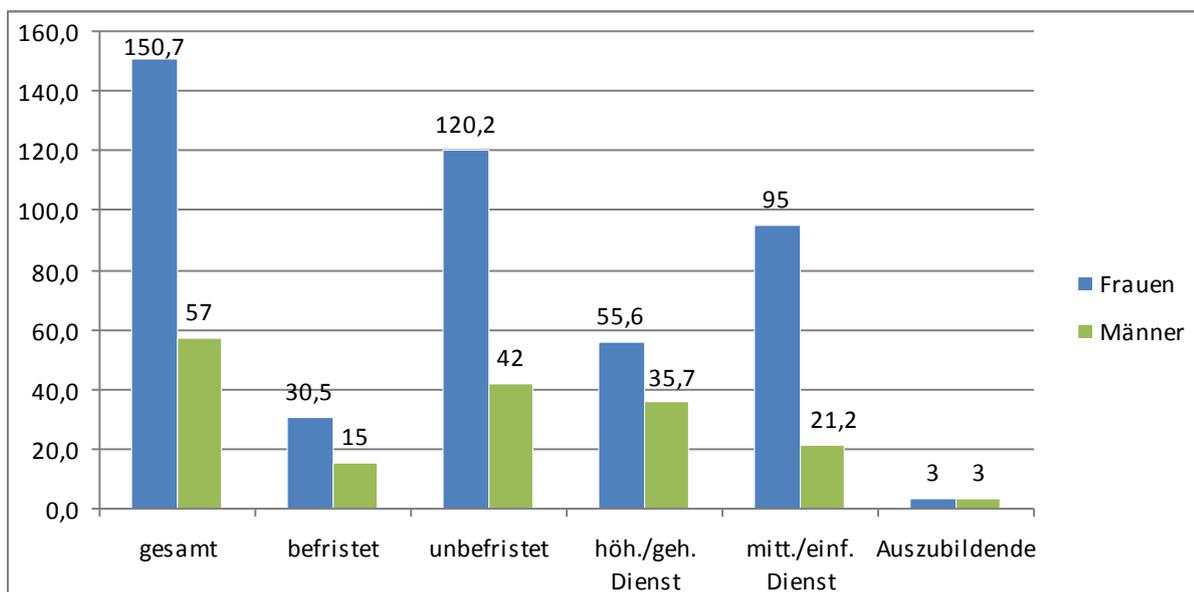
13) Abgeordnete des Studierendenparlaments 2003-2012



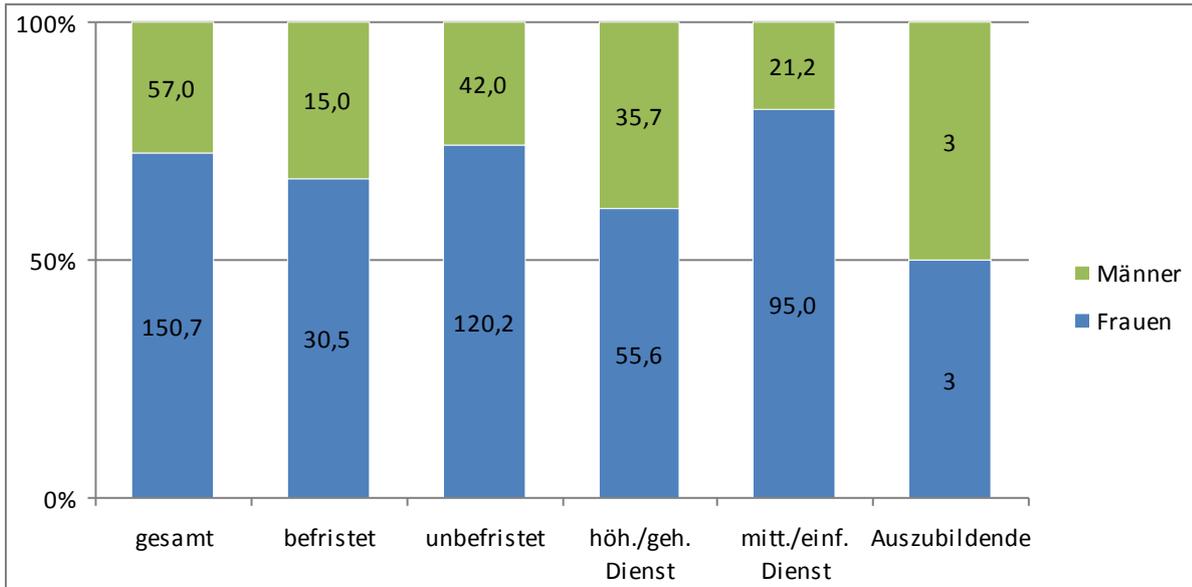
14) Referent/-innen und Vorsitz Allgemeiner Studentischer Ausschuss; Vorsitz StuPa 2003-2012



15) Frauen-/Männeranteil an den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an der EUV (2012)



## 16) Frauen-/Männeranteil an den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen an der EUV (2012)



## 17) Schema der jährlichen Datenabfrage zur Gleichstellungssituation an der EUV

### Studierende und Absolvent/-innen

- nach Studienphase: Studienanfänger/-innen, Studierende, Absolvent/-innen
- nach Studiengang und Abschlüssen: Bachelor, Master

### Wissenschaftlicher Nachwuchs

- Promovierende (immatrikuliert) und Promotionen
- Habilitierende (in Planung) und Habilitationen
- wiss. Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen (Postdocs und Nicht-Promovierte) oder Projektstellen: unbefristet, befristet, Teilzeit, Lehrbeauftragte und Privatdozent/-innen

### Professuren

- nach Wertigkeit - W<sub>1</sub>, W<sub>2</sub> (bzw. C<sub>3</sub>), W<sub>3</sub> (bzw. C<sub>4</sub>)
- befristet, unbefristet, Teilzeit
- Bewerbungen auf Professuren und Ruferteilungen

### Leitungspositionen

- Dekan/-innen, Präsident/-in, Vizepräsident/-innen, Kanzler/-in, Dezernent/-innen, Leiter/-innen zentraler Einrichtungen,
- Beschäftigte nach Entgeltgruppen und Laufbahn

### Nichtwissenschaftlicher Bereich

- Beschäftigte und Auszubildende nach Tätigkeitsbereich (technischer Bereich, Sekretariate etc.)
- Beschäftigte nach Entgeltgruppen, Laufbahn, Teilzeit, unbefristet/befristet

### Akademische Selbstverwaltung und studentische Selbstverwaltung

- nach Gremium und Statusgruppe

### Mutterschutz und Elternzeit

- Dauer; ggf. Befristungs- /Verlängerungsgrund (u.a. familienpolitische Komponente WissZeitVG)

*Alle Daten werden aufgeschlüsselt nach Fakultät oder Abteilung erfasst.*