

# Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT (ODER)



## Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen der EUV .....	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards .....	4
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....	4
1.1 Verankerung auf Leitungsebene .....	4
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen – Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen.....	5
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen.....	6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	7
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....	8
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	9
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	9
3.2 Kinderbetreuungsangebote .....	10
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen .....	11
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe .....	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen .....	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten .....	12
B) Personelle Gleichstellungsstandards .....	13
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	13
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	13
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	14
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....	15
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....	16

### Einleitung und Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen der EUV

Im Frühjahr 2011 hat sich die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) mit der Vorlage eines Zwischenberichts und Zielzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen als eine von zwei Universitäten im Land Brandenburg am Prozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft beteiligt.

Der vorliegende Abschlussbericht schildert den Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts der EUV zu Beginn des Jahres 2013 und zeigt Perspektiven und Ziele für die Zukunft auf. Er wurde vom Präsidium und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der EUV beschlossen. An der Erarbeitung beteiligt waren die Gleichstellungsbeauftragte, das Referat Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs, die Familienbeauftragten und die Vizepräsident/-innen für Personal, Recht, Gleichstellung und Familie, für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs sowie für Lehre (Zuständigkeit für Diversity). Der Gleichstellungsrat hat den Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen.

Um Gleichstellungs- und Diversitypolitik wirksam als zentrale Aufgabe der Universität zu verankern, wurde im Juli 2011 das Gleichstellungskonzept der Viadrina im Senat und im Präsidium verabschiedet. Dieses wurde im Januar 2012 durch dezentrale Gleichstellungspläne konkretisiert und durch Beschlüsse der Fakultätsräte sowie durch den Präsidenten und den Kanzler für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung auf dezentraler Ebene implementiert.

Basierend auf der zuvor vom Präsidium beschlossenen **Diversity-Policy der EUV**, die eine Diversity- und Genderorientierung des Profils und der Strategie der Viadrina zum Querschnittsziel macht, geht das Konzept von einem umfassenden Verständnis von Gleichstellung aus. Die EUV setzt sich zum Ziel, die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder zu berücksichtigen, die sich neben dem Geschlecht zunehmend nach Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und Behinderungen ausdifferenzieren. Basierend auf einer Analyse der Gleichstellungssituation an der EUV und einer Bestandsaufnahme der bisherigen Gleichstellungsarbeit werden **sechs prioritäre Ziele** formuliert, die durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen unterlegt und mit konkreten Zeitvorgaben, Zuständigkeiten und finanzieller Absicherung versehen sind.

- I. Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils
- II. Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- III. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben
- IV. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- V. Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur
- VI. Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung

Das Gleichstellungskonzept bildet damit den Ausgangspunkt für eine systematische und professionalisierte Gleichstellungsarbeit an der EUV, die seit Abgabe des Zwischenberichts zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wesentlich personell und strukturell gestärkt wurde. Auf **personeller Ebene** äußert sich dies insbesondere in folgenden Schritten:

- die Zuordnung von Gleichstellung und Familie zu den Zuständigkeitsbereichen eines Vizepräsidenten: **Vizepräsident für Personal, Recht, Gleichstellung und Familie** (implementiert ab 2011),
- die Einrichtung einer **Stabsstelle Diversity** (ab Februar 2013),
- die Umsetzung der Freistellung der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** mit einer halben Stelle TV-L 13 (implementiert ab September 2012) und einer weiteren Erhöhung ab der folgenden Wahlperiode auf dauerhaft 75% TV-L 13 sowie eine wissenschaftliche Hilfskraft (10h) (beschlossen im Präsidium in 2013)
- die Verstetigung der **Familienbeauftragten** ab 2014 nach Auslaufen der Zielvereinbarungsmittel mit einer halben Stelle TV-L 11, unbefristet (beschlossen im Präsidium in 2013)
- die Wahl von **fünf dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** und Stellvertreterinnen (2012)
- die Einrichtung einer halben Stelle TV-L 13 für die Konzeption und Implementierung eines **Mentoringprogramms** (beschlossen im Präsidium in 2013)

Auf **struktureller Ebene** sind entscheidende Fortschritte für die Gleichstellungsarbeit erreicht worden durch die Integration von Gleichstellungsindikatoren in die **internen und externen Steuerungsinstrumente**, welche nun universitätsübergreifend Anwendung finden: Die 2010 verabschiedete, anreizorientierte interne Mittelvergabe wurde 2012 erstmals indikatorenbasiert ausgeschüttet. Dabei stellte die Berufung von (Junior-)Professorinnen den höchsten Einzelwert dar, der an die jeweils berufende Fakultät weitergegeben wurde. In der externen Steuerung des Landes sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in den Zielvereinbarungen enthalten, die die EUV aktiv zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und für einzelne Gleichstellungsmaßnahmen genutzt hat. Da die externe Steuerung der Hochschulen im Land Brandenburg sich momentan in der Umstrukturierung befindet, ist die geplante stärkere Berücksichtigung von Gleichstellung in den Zielvereinbarungen seitens der EUV derzeit nur eingeschränkt möglich. Die EUV setzt sich dafür ein, diese Ziele auch in mögliche Nachfolgeinstrumente des Landes einzubringen, um sie weiter strategisch fördern und ausbauen zu können.

Substanziell haben sich außerdem die Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit an der EUV verbessert durch die **Einrichtung eines Gleichstellungsbüros**, das – zunächst übergangsweise untergebracht – nach der Fertigstellung neuer Räumlichkeiten der Universität im Januar 2013 voraussichtlich im April 2013 in ein dauerhaftes Büro umziehen wird und die Einrichtung eines zusätzlichen Büros für die ab Februar 2013 besetzte Stabsstelle für Diversity Policy.

Ein **Budget** für Gleichstellungsarbeit wurde aus Haushaltsmitteln zur Verfügung gestellt, es enthält Mittel für eine wissenschaftliche Hilfskraft, Reisekosten, Bürobedarf, Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Trainings sowie Veranstaltungen. Zusätzlich stehen Mittel aus **Zielvereinbarungen** mit dem Land Brandenburg für die Umsetzung des *audits familiengerechte hochschule* zur Verfügung, aus denen u.a. die Stellen der Familienbeauftragten (in Teilzeit), Betreuungskosten und die Brückenstipendien sowie die Promotionsabschlussstipendien für Frauen getragen werden. Für diese bis 2013 finanzierten Maßnahmen hat die EUV eine **Verstetigung** aus Haushaltsmitteln ab 2014 beschlossen (Vgl. S. 5, 11, 16f). Neben der Gleichstellungsbeauftragten finanziert die EUV außerdem ab 2013 die Stabsstelle für Diversity und wird sich anteilig an einer landesweiten Dual-Career-Beratungsstelle beteiligen. Weiterhin stellt die EUV eine anteilige Finanzierung des Projekts „Mentoring für Frauen“ zur Verfügung, das ab 2014 zu einem universitätseigenen Programm aus Haushaltsmitteln ausgebaut wird. Hierfür stehen eine halbe Stelle TV-L 13 sowie Sachmittel zur Verfügung (Vgl. S. 17).

Durch Umsetzung der oben genannten **strukturellen Maßnahmen** ist die Viadrina ihrem Ziel deutlich näher gekommen, durch die Bereitstellung personeller und finanzieller Ressourcen die bisher verzögerte Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen zur durchgehenden Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zu stärken und sich darüber hinaus an **bundes- und landesweiten Benchmarkingprozessen und Förderprogrammen** zu beteiligen (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 2011, Qualitätsstandards Chancengleichheit in Brandenburg 2011, Bewerbung Exzellenzinitiative 2011/12, geplante Beteiligung am Professorinnenprogramm 2013).

Der Bewerbungsprozess der EUV in der **Exzellenzinitiative** des Bundes und der Länder in der ersten und zweiten Förderlinie (Graduale School, Cluster) brachte für die Gleichstellungsarbeit an der Viadrina vielfältige positive Impulse und setzte einen Professionalisierungsprozess in Gang. Dabei hatte die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts des geplanten Clusters modellhaften Charakter für konzeptionelle Überlegungen gesamtuniversitärer Natur in Bezug auf forschungsorientierte Gleichstellungsfragen. Durch den ablehnenden Bescheid können gleichwohl einige der aus Exzellenzmitteln geplanten Maßnahmen, welche noch im Zwischenbericht Erwähnung fanden, derzeit nicht oder nicht im gleichen Umfang umgesetzt werden. Viele Ansätze des Gleichstellungskonzepts des Clusters sollen dennoch perspektivisch in die Gleichstellungsarbeit der EUV integriert werden, bspw. im Folgeprojekt des Clusters, dem von allen drei Fakultäten der EUV gemeinsam entwickelten **“Viadrina Center B/Orders in Motion”**, das die international ausgewiesenen Forschungsschwerpunkte der Viadrina zur Grenzforschung und die bisherige interdisziplinäre Zusammenarbeit der Fächer fakultätenübergreifend zusammenführt. Das Center wird im Frühjahr 2013 gegründet und wird von der Viadrina und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg getragen.

Mit Unterzeichnung der zwischen der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg formulierten **Qualitätsstandards zur Chancengleichheit** von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen hat sich die EUV darüber hinaus zur Aufrechterhaltung und zum Ausbau von landesweiten Standards im Bereich Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit verpflichtet.

Die Stärke der EUV in ihren umfangreichen Angeboten als familiengerechte Hochschule wurde durch die **Re-Auditierung im *audit familiengerechte hochschule*** im Dezember 2012 erneut bestätigt. Nach der ersten Phase 2009-2012 mit Schwerpunkten auf der Etablierung von Betreuungsangeboten und familienfreundlicher Infrastruktur sowie flexibler Studien- und Arbeitsbedingungen v.a. im nichtakademischen Bereich hat sich die EUV mit der Verabschiedung der neuen Zielvereinbarungen des *audits* 2012-2015 neue Entwicklungsperspektiven gegeben, die nun stärker die Kompatibilität der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals mit Familienaufgaben in den Fokus rücken, insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs, Dual-Career-Konstellationen sowie Elternzeit auf Professuren und in Leitungspositionen. Die Koordination des *audits* übernehmen weiterhin zwei **Familienbeauftragte** (in Teilzeit). Sie bieten seit 2008 für Studierende und Angehörige der Universität mit Familienaufgaben Beratung und Unterstützungsleistungen an, stellen Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zur Verfügung und organisieren Workshops und Seminare. Sie beteiligen sich im lokalen Bündnis für Familie in Frankfurt (Oder) und stellen so den Kontakt zu lokalen Angeboten und Akteur/-innen her. Bereits im Rahmen der Re-Auditierung hat die EUV sich das Ziel gesetzt, diese Angebote dauerhaft an der Viadrina beizubehalten und die Funktion nun als unbefristete Stelle (1/2 TV-L 11) aus Haushaltsmitteln eingerichtet, die nach Auslaufen der Finanzierung aus Zielvereinbarungsmitteln in 2014 anschließt (vom Präsidium beschlossen) sowie durch eine Verankerung in der Grundordnung der EUV seit 2010 getragen ist. Zusätzlich zu den genannten strukturellen Maßnahmen ist die EUV bemüht, **genderorientierte bzw. gendersensible Forschung** zu stärken, um die Genderkompetenz bei Forschenden und Studierenden zu erhöhen und damit auch positive Rückwirkungen für die Organisationsentwicklung und die Organisationskultur zu erzielen. Dies konnte u.a. durch die Integration von **Gender als erwünschter Qualifikation** in die Stellenprofile einer W3-Professur für Schlüsselqualifikationen, Lernprozesse und Wissensproduktion und einer Juniorprofessur für Kultur- und Sozialanthropologie (bereits besetzt) an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät erreicht werden. Weiterhin läuft an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät derzeit die Antragstellung für eine einjährige **Gender-Gastprofessur** mit dem Ziel der Besetzung zum Wintersemester 2013/14, um Impulse für die Integration von Genderforschung, insbesondere in der Mittel- und Osteuropaforschung an der Viadrina, zu setzen. Auch die Wirtschaftswissenschaftliche und die Juristische Fakultät haben sich in ihren dezentralen Gleichstellungsplänen das Ziel gesetzt, Gender- und Diversity-Bezüge in Forschung und Lehre zu intensivieren.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Auf Ebene der Hochschulleitung wurde die Gleichstellungsarbeit durch die Zuordnung von Gleichstellung und Familie zu den Zuständigkeitsbereichen eines **Vizepräsidenten** (Vizepräsident für Personal, Recht, Gleichstellung und Familie) gestärkt.

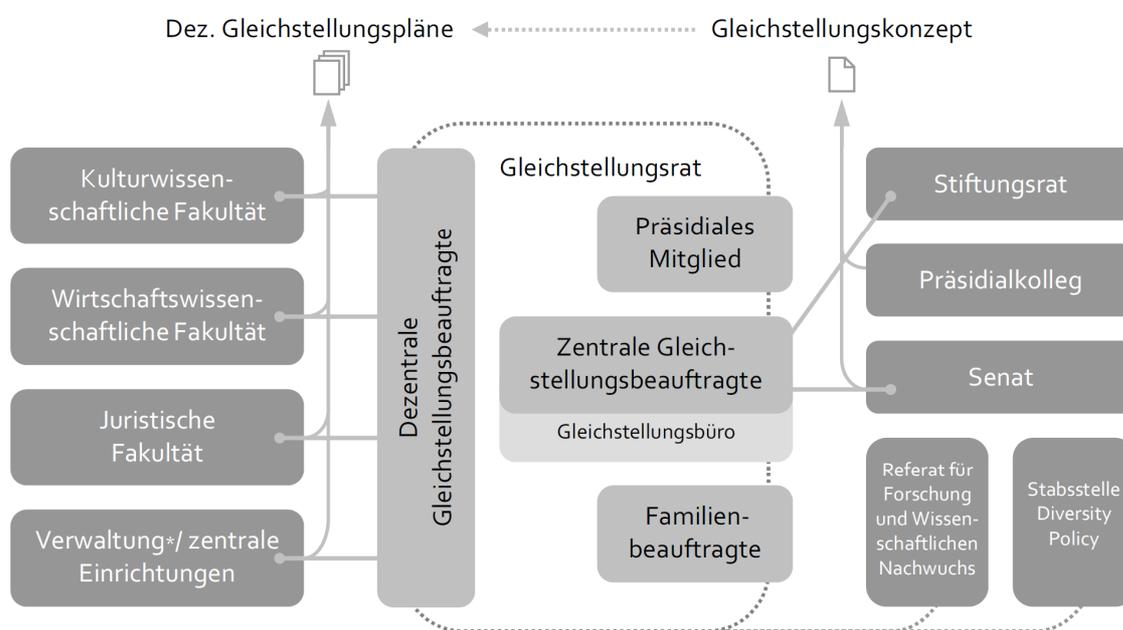
Zusätzlich zur Verankerung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in den Basisdokumenten der EUV wurde auch die Funktion der Familienbeauftragten 2010 in die **Grundordnung** aufgenommen.

Um die Umsetzung der Diversitypolitik an der EUV aktiv zu fördern und perspektivisch spezifische Beratungs- und Betreuungsangebote für weitere diskriminierungsgefährdete Gruppen zu entwickeln, ist bei der Hochschulleitung eine **Stabsstelle Diversity Policy** eingerichtet worden (besetzt ab

Februar 2013). Hierbei kommen insbesondere die Erfahrungen aus dem Pilotprojekt „Vielfalt als Chance“ zum Tragen, das das CHE gemeinsam mit der Viadrina von 2010 bis 2012 durchgeführt hat. Zur Koordination und Kontrolle der im Gleichstellungskonzept sowie in den Gleichstellungsplänen vorgesehenen Maßnahmen und Ziele der EUV wurde im Oktober 2011 ein **Gleichstellungsrat** eingesetzt, der 3-4 mal pro Semester hochschulöffentlich tagt und sich wie folgt zusammensetzt:

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

Abbildung: Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Struktur der EUV



\*Delegation durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

## 1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen – Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen

Die Gleichstellungsarbeit an den drei Fakultäten der EUV sowie in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen konnte in den letzten zwei Jahren deutlich ausgebaut und professionalisiert werden. Alle Fakultäten und Bereiche haben **dezentrale Gleichstellungspläne** verabschiedet (Januar 2012), für deren Umsetzung die Zuständigkeit bei den Fakultätsräten und Dekan/-innen bzw. bei Kanzler und Präsident liegt. Die Fakultäten setzen in den dezentralen Plänen eigene Schwerpunkte und Entwicklungsziele, die bspw. die Fächerkultur, spezifische Unterrepräsentanzen in einzelnen Teilbereichen, die dezentrale Strukturplanung sowie Forschung und Lehre berücksichtigen.

Nach den Wahlen im Frühjahr 2012 sind die vormals vakanten Ämter der **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** mit nunmehr 3 Gleichstellungsbeauftragten und 2 Stellvertreterinnen besetzt. An der Fakultät für Kulturwissenschaften wird das Amt im Rahmen der Nachwahl im Frühjahr 2013 besetzt und wird bis dahin von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind im Gleichstellungsrat vertreten, darüber hinaus hat jede Fakultät

ein professorales Mitglied in den Gleichstellungsrat entsandt (seit 2011).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der EUV arbeiten eng zusammen und bieten Sprechstunden, eine Internetpräsenz und Informationsmaterialien an (implementiert seit 2010). Die Vernetzung und **Professionalisierung** der Gleichstellungsbeauftragten wurde intensiviert und durch eine Weiterbildung zu Beginn der Amtsübernahme ergänzt. Eine enge Zusammenarbeit besteht auch zwischen den Gleichstellungs- und den Familienbeauftragten der EUV, etwa in den Arbeitsgemeinschaften zur Umsetzung des *audits familiengerechte hochschule* (implementiert seit 2009). Künftig ist eine enge Kooperation mit der Stabsstelle Diversity Policy geplant. In diesem Bereich bestand bereits eine aktive Zusammenarbeit mit der psychologischen Beratung, den Behindertenbeauftragten, dem Studentenwerk, dem internationalen Büro und den Personalräten u.a. in den Arbeitsfeldern sexualisierte Belästigung und Gewalt, Studierenden- und Promovierendenberatung sowie Angebote der familiengerechten Hochschule.

Weitere Abteilungen mit regelmäßiger Einbindung in die Gleichstellungsarbeit sind folgende:

- Personaldezernat (Stellenbesetzungen, Berufungen, Weiterbildung, Beförderungen, Arbeitsbedingungen, anonymisierte Bewerbungen, Entgeltgleichheit)
- Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs (Stipendien und Weiterbildungsangebote, Beratung bei der Beantragung von Drittmittelprojekten)
- Career Center (Gender- und Diversity-Schlüsselkompetenzen)
- Hochschuldidaktik (Weiterbildungen zu Gender und Diversity für Lehrende)
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit)
- Immatrikulations- und Prüfungsamt (anonymisierte Prüfverfahren)
- Universitätsbibliothek (Literatur mit Gender- und Diversityschwerpunkten)
- Dekanate (Fakultätsorganisation, Stellenbesetzungen)
- Fakultätsräte (Berufungen, Studien- und Prüfungsangelegenheiten, Strukturplanung)

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Gleichstellung und Diversity sind ein wichtiger Bestandteil **strategischer Entscheidungen** und der Entwicklungsplanung der EUV. In strategische Prozesse, die Gleichstellungs- und Diversityaspekte berühren, wird die Gleichstellungsbeauftragte aktiv einbezogen. Dazu gehören u.a.:

- Zielvereinbarungen, Stellungnahmen zu Landesgesetzen, Hochschulstrukturkommission
- Kompetitive Verfahren (Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm etc.)
- Laufende Struktur- und Entwicklungsplanung inklusive der Personal- und Haushaltsplanung
- Interne Mittelvergabe, Qualitätsmanagement, Akkreditierung

Die aktuellen Diskussionen um eine landesweite hochschulpolitische Strategie (Hochschulstrukturkommission des Landes Brandenburg) führten zu einer Fokussierung auf die Weiterentwicklung der einzelnen Hochschulprofile. Die von der EUV eingesetzte **Strategiekommission** wird eine stärkere Verankerung der Gender- und Diversityziele der EUV in der Universitätsstrategie prüfen.

Um den Austausch zwischen den verschiedenen Kompetenz- und Entscheidungsträger/-innen und die Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte zu ermöglichen, ist sie ständiger Gast im Senat und im Stiftungsrat sowie im Präsidium oder relevanten Arbeitsgruppen und Kommissionen.

Die Umsetzung der **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** wird durch den Gleichstellungsrat koordiniert und durch seine Mitglieder – insb. den Vizepräsidenten für Gleichstellung – sichergestellt sowie durch das Referat Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs beraten.

Auf Ebene der Forschung und Lehre mit Gender- und Diversity-Bezug an der EUV steht die Gleichstellungsbeauftragte in engem Austausch mit den in diesem Bereich aktiven Wissenschaftler/-innen.

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 und von Beginn an durch das Gleichstellungsbüro organisatorisch unterstützt. Das Netzwerk betreibt inzwischen einen Verteiler und eine Webseite und hat Mitglieder aus allen drei Fakultäten. Im Wintersemester 2012/13 haben Mitglieder des Netzwerks, Professor/-innen und Nachwuchswissenschaftler/-innen aller drei Fakultäten, **interfakultäre Workshops** zum Thema Gender angeboten.

Bereits seit 2011 wird auf den Webseiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten das **Gender-Vorlesungsverzeichnis** veröffentlicht. Seit 2012 werden außerdem die Schwerpunkte von Wissenschaftler/-innen der EUV, die zu Gender und Diversity forschen und lehren, präsentiert.

Über die Forschung und Lehre an der EUV hinaus, finden regelmäßig **Gastvorträge** von Wissenschaftler/-innen anderer Hochschulen und externer Referent/-innen sowie **Veranstaltungen und Projekte** mit weiteren Kooperationspartner/-innen statt (bspw.: Antidiskriminierungsstelle Frankfurt/Oder, Projekt Frauenorte des frauenpolitischen Rats Brandenburg, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Frankfurt/Oder). Dadurch werden sowohl der Wissens- und Praxistransfer im Bereich Gleichstellung und Antidiskriminierung intensiviert als auch Vernetzungen mit externen Wissenschaftler/-innen etabliert. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt außerdem die jährlichen studentischen Aktionstage „gesellschaft macht geschlecht“ an der EUV.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Es ist Ziel der EUV, die durchgängige Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig zu sichern und als Querschnittsziel der Organisationsentwicklung zu etablieren.

Einerseits wird dieses Ziel erreicht durch eine **Integration der Gleichstellung in Steuerungsmechanismen** (interne Mittelvergabe, Zielvereinbarungen mit dem Land), deren Anwendung gleichzeitig die Erfolge, aber auch Defizite der Organisationsentwicklung überprüft und positive Anreize durch eine Auszahlung von Mitteln an die erfolgreichen Fakultäten oder Einheiten verstärkt. Eine Erweiterung der internen Mittelvergabe um zusätzliche Steuerungsparameter (bspw. Promotionen, Habilitationen von Frauen) soll 2013 geprüft werden.

Andererseits wird durch verschiedene **Evaluationen und Berichtspflichten** regelmäßig der Status quo der Organisationsentwicklung und der Gleichstellungssituation überprüft sowie möglicher Handlungsbedarf ermittelt. An den Fakultäten berichten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig über die fakultätsinternen Kennzahlen und den Umsetzungsstand der dezentralen Gleichstellungspläne. Auf zentraler Ebene erfolgt das Monitoring zum Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und im Gleichstellungsrat. **Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts** durch Präsidium und Senat der EUV ist für Ende 2013 für den Zeitraum von 2014-2018 vorgesehen.

Mit der geplanten Einführung eines Qualitätsmanagementsystems werden die vorhandenen Evaluationen und Erhebungen in Zukunft gebündelt und vernetzt.

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.

Die EUV stellt zum März 2013 eine/-n Qualitätsmanager/-in ein mit dem Ziel, bis 2014 ein Qualitätsmanagementsystem an der EUV aufzubauen. Dabei werden Gleichstellungs- und Diversityaspekte als Querschnittsthemen integriert und die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Stabsstelle Diver-

sity Policy eng eingebunden, bspw. bei der Einführung der Systemakkreditierung an der EUV. Gleichstellungsaspekte finden bereits jetzt als Qualitätskriterium Eingang in bestehende **Evaluatio-nen** wie die Evaluation der Lehre (implementiert seit 2005) sowie der Evaluation der Studienbedingungen (geplant ab 2013) und der Promotionsbedingungen (geplant ab 2013). Hierbei werden insbesondere auch weitere Diversitykategorien berücksichtigt (z.B. soziale Herkunft, psychische Probleme, Krankheiten, Behinderungen, Alter, sexuelle Orientierung). 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 in Bezug auf Diversity-Aspekte vor. Die Ergebnisse des Projektes sollen sowohl in die Arbeit der Stabsstelle Diversity als auch in zukünftige Evaluationen und das Qualitätsmanagementsystem einbezogen werden.

An der EUV bestehende Programme und Fördermaßnahmen werden ebenfalls kontinuierlich evaluiert, dabei fließen Gleichstellungsaspekte insbesondere im **externen Auditierungsverfahren *familiengerechte hochschule*** (implementiert seit 2009) ein, an dem die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist. Auch das Programm „Mentoring für Frauen“, das Frauen beim Übergang von der Universität in das außeruniversitäre Berufsleben unterstützt, wird systematisch evaluiert; die Gleichstellungsbeauftragte ist hier **Mitglied des landesweiten Beirats**.

Für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ist neben den genannten strukturellen Maßnahmen auch eine stärkere Beteiligung bisher unterrepräsentierter Gruppen in den universitären Gremien, Entscheidungsprozessen und auf Führungspositionen notwendig. Daher legt die EUV Wert auf eine **Steigerung des Frauenanteils in Gremien** und die Vergabe von **akademischen Leitungspositionen** an Frauen (1 von 3 Dekan/-innen und 2 von 4 Vizepräsident/-innen sind weiblich). Dies soll bei der Erstellung von Wahlvorschlägen in Hinblick auf die anstehenden Wahlen 2013 berücksichtigt werden. Auch die Besetzung nichtakademischer **Führungspositionen** durch Frauen ist für eine Änderung der Organisationsentwicklung zentral (1 von 4 Dezernent/-innen und 1 von 4 Leiter/-innen zentraler Einrichtungen sind weiblich). Daher wird die zuständige Gleichstellungsbeauftragte in diesen Verfahren frühzeitig einbezogen, und es findet eine aktive Rekrutierung statt.

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Daten zur Gleichstellungssituation an der EUV werden jährlich differenziert nach Fakultät, Statusgruppen, wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Beschäftigungsverhältnissen erhoben und so aufbereitet, dass sie im bundes- und landesweiten Vergleich analysiert werden können. Die Erhebung erfolgt an allen relevanten Stellen (Personaldezernat, Immatrikulationsamt, Dekanate, Hochschulleitung), die Koordination der Erhebung und deren Aufbereitung liegt bei den Gleichstellungs- und Familienbeauftragten in enger Zusammenarbeit mit dem Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs. Seit 2011 (beginnend mit Daten von 2009, teils von 2003) wird eine systematische Erhebung nach dem beigefügten Schema durchgeführt (Vgl. Übersicht auf der folgenden Seite).

Die Auswertung der Daten und die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept der EUV festgehaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen wird durch den Gleichstellungsrat koordiniert und kontrolliert (siehe 1.1, implementiert seit 2011). Der zentrale Gleichstellungsbericht wird dem Senat vorgelegt und alle zentralen Hochschulgremien werden darüber informiert, die Daten stehen auf den Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

Die Umsetzung der Zielvorgaben und Maßnahmen aus den dezentralen Gleichstellungsplänen erfolgt im jährlichen Bericht der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (auf Ebene der Fakultäten in den Fakultätsräten und für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung in der Dienstberatung

des Kanzlers unter Beteiligung des Präsidenten). Bei Nicht-Erreichen der Ziele sollen Kompensationsmaßnahmen vorgeschlagen werden.

Die Entwicklung der Gleichstellungsindikatoren im Rahmen des Mittelvergabemodells des Landes und der hochschulinternen anreizkompatiblen Mittelvergabe werden in der Hochschulleitung ausgewertet und evaluiert (vgl. Finanzmanagement und Organisationsentwicklung).

#### **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.*

## **3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

Im Rahmen der **Auditierung** der EUV als familiengerechte Hochschule (2009) wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen implementiert, um die Vereinbarkeit von Familie, Studium und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen zu sichern und nachhaltig auszubauen. Eine **Flexibilisierung** der Arbeitszeit durch Gleitzeit und Telearbeit wird flächendeckend angeboten (seit 2004). Darüber hinaus existieren Informations- und Beratungsangebote wie die Informationsmappe für Beschäftigte und Vorgesetzte zum **familienbedingten Aus- und Wiedereinstieg**.

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. Insgesamt konnten so bisher 5 Nachwuchswissenschaftler/-innen beim familienbedingten Wiedereinstieg unterstützt werden. Die EUV hat sich dafür entschieden, die bisher aus Zielvereinbarungsmitteln finanzierten Brückenstipendien nach der erfolgreichen Anlaufphase ab 2014 aus Haushaltsmitteln weiter zu finanzieren (beschlossen vom Präsidium 2013).

Mit der **Re-Auditierung** im Dezember 2012 ist die EUV erneut für ihre Bemühungen um familienge-rechte Arbeits- und Studienbedingungen zertifiziert worden und hat sich gleichzeitig neue Entwick-lungsschwerpunkte in den Zielvereinbarungen des Audits gesetzt.

Teilzeitbeschäftigung und Verlängerungen befristeter Qualifikationsstellen im Rahmen der fami-lienpolitischen 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.

Um Mutterschutz, Elternzeit bzw. **Teilzeitbeschäftigung auch auf Professuren und in Führungs-positionen** zu erleichtern, wurden Informationen für die jeweiligen Zielgruppen aufbereitet. Eine rechtliche Prüfung der Ausschreibung von Teilzeit- oder Tandemprofessuren (geplant für 2012), ist derzeit im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg anhängig.

Auch bereits während des Studiums ermöglicht es die EUV, ein **Teilzeitstudium** in Anspruch zu nehmen. Der Senat hat dazu im Mai 2012 die Teilzeitstudienordnung verabschiedet. Gleichzeitig strebt die EUV die perspektivische Überführung der einzelnen Studien- und Prüfungsordnungen für Bachelor- und konsekutive Masterstudiengänge in ein System aus einer übergreifenden, allgemei-nen Studien- und Prüfungsordnung und fachspezifischen Ordnungen pro Studiengang an. Hierfür wurde bereits eine Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung der EUV, in die eine Teilzeitstudien-option integriert ist, im Januar 2013 vom Senat erlassen. Damit sind Teilzeitstudienoptionen nun in allen teilzeitgeeigneten Bachelor- und konsekutiven Masterstudiengängen möglich<sup>1</sup>. Die weiterbil-denden Masterstudiengänge der EUV werden berufsbegleitend und damit per se in Teilzeit angebo-ten<sup>2</sup>. Derzeit wird die Teilzeitoption in der praktischen Umsetzung erprobt und unter den Studieren-den in nächster Zeit noch stärker bekannt gemacht. Dazu sind Informationsmaterial und eine Veran-staltung im Frühjahr 2013 geplant.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die **Betreuungssituation** in Frankfurt (Oder) und Berlin ist im Vergleich zur Situation in anderen Bundesländern als gut bis sehr gut einzuschätzen. An der Viadrina studierende oder arbeitende El-tern finden auf Wunsch mit Unterstützung der Familienbeauftragten zügig einen passenden KiTa-Platz. Zusätzlich zur regulären Betreuung kooperiert die EUV mit einer **Kindertagesstätte** vor Ort, um Betreuungskapazitäten vorzuhalten. Dies wird weiterhin ergänzt um Kinderbetreuungsangebote der EUV: Angehörige der EUV aus allen Statusgruppen können das flexible und kurzfristige Angebot der **Viadrina-Notfallbetreuung** nutzen. So können Mitarbeiter/-innen und Promovierende bspw. nach der Geburt für einige Stunden an Kolloquien teilnehmen oder Seminare geben, Studierende die Termine in den Abendstunden sowie Prüfungen und Seminare am Wochenende wahrnehmen. Die Abfrage für eine geplante Ferienbetreuung hat jedoch bisher einen zu geringen Bedarf ergeben. Die Kosten der Notfallbetreuung für Kinder von Promovierenden und Studierenden für studienrele-vante Veranstaltungen werden weiterhin von der EUV getragen (implementiert seit 2008). Eine ge-plante Ausweitung der Erstattung auf Mitarbeitende befindet sich noch in der rechtlichen Prüfung. Kinderbetreuung ist inzwischen bei allen **Veranstaltungen** an der EUV auf Wunsch möglich und wird

<sup>1</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 Hochschul-recht derzeit nicht vereinbar ist.

<sup>2</sup> Bis auf den weiterbildenden Masterstudiengang International Rights and Humanitarian Law.

von den Familienbeauftragten zusammen mit den Veranstaltenden organisiert und teils finanziert. So bietet etwa das Viadrina Center for Graduate Studies bei allen Weiterbildungsangeboten für Doktorand/-innen Kinderbetreuung an. Auch die Lehrstühle nutzen das Angebot bei Tagungen und Konferenzen. Hierzu erfolgt eine Abfrage bspw. bei der Anmeldung zu Konferenzen, Kolloquien etc. Eine **familienfreundliche Infrastruktur** ist an der EUV bereits seit mehreren Jahren vorhanden, so gibt es seit 2009 einen Eltern-Kind-Raum und einen Still- und Ruheraum, Wickelplätze in allen Gebäuden sowie Spielecken und Hochstühle in den Mensen und eine Spielecke in der Bibliothek. Auch die Studierendenwohnheime bieten eine kindgerechte Einrichtung an. Der 2010 eingeweihte Campusplatz wird hervorragend angenommen. Seit 2012 gibt es zusätzlich ein Kinderspielzimmer im Collegium Polonicum (gemeinsame Einrichtung der EUV und der Universität Poznań in Słubice). Die Unterstützungsangebote der EUV im Bereich **Pflege und Studium oder Beruf** sind ebenfalls bereits umfassend erweitert worden: Es werden Informationsmaterialien und Beratungen sowie Weiterbildungen angeboten, und Pflegeaufgaben werden bei Anträgen auf Telearbeit berücksichtigt bzw. seit 2012 auch als Grund für die Beantragung eines Teilzeitstudiums anerkannt.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Für das Frühjahr 2013 ist die Einrichtung einer gemeinsamen **Dual-Career-Stelle der Brandenburger Hochschulen** geplant, an der sich die EUV anteilig finanziell beteiligen wird. Die Ausgestaltung des Services befindet sich in der Endabstimmung, er wird vor Ort Beratung sowohl für Bewerberinnen und Bewerber als auch für die Hochschulen anbieten, z.B. in Bezug auf die Stellensuche von Partner/-innen und den Zugang zu Netzwerken in der Wissenschaftslandschaft Berlin-Brandenburg. Hochschulintern werden Dual-Career-Paare in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren durch die Gleichstellungs- und Familienbeauftragten sowie durch die Fakultäts- und Hochschulleitung unterstützt, um auf spezifische Bedürfnisse von Dual-Career-Paaren eingehen zu können. Dabei sollen für die Viadrina spezifische interkulturelle Problematiken und grenzüberschreitende Aspekte berücksichtigt werden<sup>3</sup>. Dual Career bildet daher einen Schwerpunkt in den neuen Zielvereinbarungen im *audit familiengerecht hochschule*. U.a. sollen rechtliche und organisatorische Handlungsspielräume für die Beteiligten an Berufungs- und Besetzungsverfahren, in denen sich Dual-Career-Paare bewerben, bereitgestellt werden und die EUV im Internet gezielt als eine für Dual-Career-Paare attraktive Einrichtung vorgestellt werden.

## 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um die Gleichstellungsorientierung von Berufungsverfahren an der EUV weiter zu erhöhen, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Seit 2012 gibt es einen **Prüfbogen für Berufungsverfahren** in Bezug auf Gleichstellungsaspekte während des gesamten Auswahlprozesses, den die zuständige Gleichstellungsbeauftragte und die bzw. der Kommissionsvorsitzende gemeinsam anwenden und der dem Berufsbericht beigelegt wird. Er liegt somit auch den beteiligten Gremien der akademischen Selbstverwaltung und dem Stiftungsrat vor.

Ein Leitfaden für Berufungsverfahren wurde vom Berufsmanagement erstellt, dieser soll kontinuierlich gleichstellungsorientiert weiterentwickelt werden (geplant für 2013).

Im Vorfeld von Ausschreibungen für Professuren wird für alle Verfahren eine **aktive Rekrutierung** angestrebt. Bei zwei Verfahren der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde dies bereits er-

---

<sup>3</sup> Die geplante Stelle für eine interkulturelle Dual-Career-Beratung konnte leider nicht gefördert werden.

folgreich umgesetzt. Im Ergebnis konnten zwei W3-Professorinnen berufen werden. Seit 2011 ist der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% in **Berufungskommissionen** inkl. des vorgeschriebenen Anteils von Hochschullehrerinnen bei allen Verfahren eingehalten und dokumentiert worden. Einerseits konnten vermehrt Wissenschaftlerinnen der eigenen Hochschule gewonnen werden, bspw. als präsidiales Mitglied, aber auch Wissenschaftlerinnen, die als externes Kommissionsmitglied fungieren. Für externe Gutachten wurden in allen 2011 und 2012 abgeschlossenen Verfahren paritätisch **Gutachterinnen und Gutachter** benannt.

Die Kulturwissenschaftliche Fakultät und die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten prüfen Maßnahmen zum **Ausgleich erhöhter Belastung** durch Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung u.a. Bereichen (seit 2012). Zur Sicherung der Gleichstellungskompetenz sollen Gendertrainings für Berufungskommissionen und für die Mitglieder in Gremien der akademischen Selbstverwaltung angeboten werden (geplant für 2013).

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die EUV trifft Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten bei Stellenbesetzungen und Fördermaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, indem bei allen Besetzungs- und Vergabeverfahren die zuständige Gleichstellungsbeauftragte einbezogen wird und ein möglichst **formalisiertes und transparentes Verfahren** angestrebt wird. Für Einstellungen im wissenschaftlichen Mittelbau wurde dazu im Personaldezernat 2012 eine Stelle im **Bewerbungsmanagement** eingerichtet, welche bisher dezentral von den Fakultäten umgesetzte Verfahrensschritte übernimmt und für eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Sorge trägt. Formulare und Leitfäden für die Stellenbesetzung befinden sich in der gleichstellungsorientierten Überarbeitung.

In Bezug auf Stipendien wurde für die Kommission zur **Vergabe von Brückenstipendien und Promotionsabschlussstipendien** festgelegt, dass mindestens ein Drittel der Kommissionsmitglieder Frauen sein sollen. Stipendien, welche nach Landesgraduiertenverordnung vergeben werden, sollen künftig ebenfalls gleichstellungsorientierte Vergaberichtlinien erhalten; die entsprechenden Dokumente befinden sich derzeit in der Erarbeitung. Im Zuge dieser Neufassung wird der Zuständigkeitsbereich der bisherigen **Graduiertenkommission** um einen **Aufgabenbereich für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs** erweitert und die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied einbezogen (geplant für 2013, vom Präsidium beschlossen in 2013). Zusätzlich ist die Vertrauensperson der EUV zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis zuständig für Ombudsverfahren zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (implementiert).

Im Rahmen des 2012 eingeführten **Antragsmanagements zur Drittmittelinwerbung** der EUV wurde ein Modul zur **Gender- und Diversityberatung** eingeführt, das Wissenschaftler/-innen bei der Erstellung von Drittmittelanträgen und Einwerben von Nachwuchsförderprogrammen in Anspruch nehmen können. Eine begleitende Handreichung für die Antragstellung wurde ebenfalls zur Verfügung gestellt.

In Fällen von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nation, Ethnie, Konfession und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Behinderungen stehen eine Reihe von spezifischen **Beratungsmöglichkeiten** zur Verfügung, die von den Gleichstellungs- und den Familienbeauftragten sowie den Behindertenbeauftragten angeboten werden. Für **sexualisierte Belästigungen und Gewalt** sind 2012 in Zusammenarbeit mit der psychologischen Beratung der Universität eine Broschüre für potenzielle Betroffene und ein Leitfaden für Berater/-innen entstanden, die konkrete Anlaufstellen an der Universität und in der Region aufzeigen.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und in Führungspositionen stellt für die EUV das wichtigste und dringlichste Ziel in ihrem 2011 verabschiedeten Gleichstellungskonzept dar. Ausgangspunkt für die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts war ein Präsidiumsbeschluss (2010), der als mittelfristige Zielvorgabe bis 2015 die Erhöhung des Professorinnenanteils von 12,3% auf 30% und das Halten des Frauenanteils von 57% bei Beginn der Promotion auch bei Abschluss der Promotion vorsieht. Diese mittelfristigen Ziele wurden im Gleichstellungskonzept durch kurzfristige Ziele bis 2013 ergänzt und in den dezentralen Gleichstellungsplänen der Fakultäten auf die voraussichtliche Anzahl der zu besetzenden Professuren angewendet. Die genauen Daten können dem Anhang zu den Zielvorgaben entnommen werden.

Im Berichtszeitraum waren überproportional viele W<sub>3</sub>- und W<sub>1</sub>-Professuren zu besetzen, diesen Umstand hat die EUV für eine aktive gleichstellungsorientierte Rekrutierung genutzt, die in der Zuständigkeit der Kommissionsvorsitzenden bzw. der Dekan/-innen lag. Die gezielte Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen über die systematische Abfrage fachlich naher Lehrstühle und Fachnetzwerke führte zu einer deutlichen Erhöhung hochqualifizierter weiblicher Bewerbungen.

Somit hat sich der **Frauenanteil auf Professuren** seit Verabschiedung der Zielvorgaben in 2010 insgesamt von 12,3% auf 23,3% erhöht. Der Anteil von 50% Juniorprofessorinnen konnte bei mehreren Neubesetzungen gegenüber 2010 gehalten werden. Die Frauenanteile auf C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub> und C<sub>3</sub>/W<sub>2</sub>-Professuren haben sich angenähert, dabei ist insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren von 5,5% auf 18,2% als Erfolg zu werten. Auf den C<sub>3</sub>/W<sub>2</sub>-Professuren sank der Frauenanteil nur leicht von 32,2% auf 30,0%. Besonders hervorzuheben ist, dass in den Wirtschaftswissenschaften im Berichtszeitraum die ersten zwei W<sub>3</sub>-Professorinnen gewonnen werden konnten. Die EUV ist damit ihrem Ziel, den Frauenanteil auf Professuren bis 2015 auf 30% zu erhöhen, deutlich näher gekommen und strebt für anstehende Berufungen eine Förderung über das **Professorinnenprogramm** des BMBF an. Mit Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts (2011) erfüllt die EUV nun die Voraussetzungen, um einen Förderantrag einreichen zu können.

Während der Frauenanteil bei den immatrikulierten **Promovierenden** annähernd gehalten werden konnte (von 57% auf 53,1%) schwankt die Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen etwas stärker und liegt teils unter 50% (von 55,1% auf 44,4%).

Der Frauenanteil bei den **Habilitationen** bleibt insgesamt weiter hoch, es liegen allerdings nur geringe Fallzahlen zugrunde (5 Frauen und 6 Männer von 2009-2012). Die Habilitationsverfahren von Frauen wurden an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät durchgeführt.

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. Hierbei 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. Zielvereinbarungen *audit*). Zu diesem Zweck soll das **Personalentwicklungskonzept** der EUV gleichstellungsorientiert gestaltet und ggf. erweitert werden (geplant für 2013). In

der Personalentwicklung des Wissenschaftlichen Personals soll neben der Einrichtung von Juniorprofessuren auch eruiert werden, ob Tenure-Track-Modelle für Postdocs entwickelt werden können. Gründe für einen möglichen Dropout, insbesondere von qualifizierten Frauen sowie von Personen mit Familienaufgaben, sollen im Rahmen einer **Evaluation der Promotionsbedingungen**, die sich in der Konzeptionsphase befindet (Umsetzung geplant für 2013), erhoben werden und durch die Maßnahmen des geplanten wissenschaftlichen Mentorings (vgl. Teil B 2) adäquat aufgegriffen werden. Damit eine durchgängige Gleichstellung von Männern und Frauen in der Personalentwicklung erfolgreich sein kann, setzen erste Maßnahmen der EUV bereits vor dem Studienbeginn ein. Die EUV strebt hierbei an, mehr Männer für ein Studium in den Kulturwissenschaften und mehr Frauen für eine Promotion in den Wirtschaftswissenschaften zu gewinnen. Im Rahmen des bis 2014 einzuführenden Qualitätsmanagementsystems und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Diversity Policy sollen daher **Gründe für die Studienfachwahl und für Studienabbrüche** analysiert werden und passende Ansprache- und Beratungsmöglichkeiten mit den Fakultäten und der Studienberatung entwickelt werden. Dabei fließen Ergebnisse des vom CHE gemeinsam mit der Viadrina durchgeführten Pilotprojekts „Vielfalt als Chance“ ein. **Informationsangebote für Studieninteressierte** sollen so angelegt sein, dass Sie traditionelle Rollenmuster nicht verstärken und unterrepräsentierte bzw. in der Wissenschaft weniger etablierte Personengruppen aktiv ansprechen. Neben dem Geschlecht sind hier insbesondere auch die soziale und ethnische Herkunft, Behinderungen und Sprachkenntnisse von Bedeutung. Neben Informationen im Internet sollen Angebote wie der Tag der offenen Tür, die Kinder-Universität (Vorlesungsreihe, implementiert seit 2005) und regelmäßige Veranstaltungen für Schüler/-innen, bspw. die sog. Sch(L)au-Tage sowie ein zweimonatiges Schnupperstudium (implementiert seit 2000) gleichstellungs- und diversityorientiert gestaltet werden. Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftler/-innen an der Schwelle zwischen Studienabschluss und möglichem **Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn** sollen künftig bereits während des Studiums und in dessen Abschlussphase beginnen. Um beobachten zu können, ob in der gestuften Studienstruktur geschlechtsspezifische Tendenzen hinsichtlich des Übergangs vom Bachelor- in ein Masterstudium auftreten, werden diese Daten seit 2011 systematisch erhoben. Neben der gezielten Ansprache qualifizierter Absolventinnen durch Prüfende oder potenzielle Betreuer/-innen, soll die Option einer Promotion noch niedrigschwelliger als bisher kommuniziert werden, um qualifizierte, in der Wissenschaft aber bisher weniger etablierte Gruppen aktiv anzusprechen und dem Phänomen der homosozialen Kooptation vorzubeugen, bspw. in Zusammenarbeit mit der Studierendenschaft und durch Porträts vielfältiger erfolgreicher Nachwuchswissenschaftler/-innen.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das Gleichstellungskonzept der EUV sieht eine Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der gesamten Universitätsstruktur vor, sie fließt damit als fester Bestandteil in die Personalplanung, die Struktur- und Entwicklungsplanung sowie damit verbunden auch in die Haushaltsplanung der EUV ein. Als erste Maßnahme eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements wurde 2010 bereits eine **anreizkompatible interne Mittelvergabe** für die Berufung von (Junior-)Professorinnen verabschiedet. Eine indikatorenbasierte Auszahlung an die Fakultäten erfolgte erstmalig in 2012 auf Grundlage der Entwicklung im Jahr 2011. Für 2013 sieht das Gleichstellungskonzept eine Evaluierung der anreizkompatiblen Mittelvergabe vor mit dem Ziel zu prüfen, ob weitere Gleichstellungsindikatoren (z.B. abgeschlossene Promotionen oder Habilitationen von Frauen) aufgenommen werden können. Hierbei soll eingehend geprüft werden, ob eine stärkere Ausdifferenzierung der Gleichstellungsziele im Verteilungsmodell sinnvoll ist oder ob es - wie bislang - bei einer Steuerung mit wenigen ausge-

wählten Parametern bleibt, um eine stärkere Steuerungswirkung zu erreichen.

Um einen Gender-Bias in der internen Ressourcenverteilung (Personal- und Sachmittel, Räume etc.) an die Forschenden zu vermeiden, werden aktuell **Gender-Budgeting-Ansätze** an verschiedenen Hochschulen erprobt. Die Viadrina hat sich mit ihrem Gleichstellungskonzept das Ziel gesetzt, in einem Pilotprojekt in 2013 anhand eines überschaubaren Bereiches solche Ansätze für die EUV zu prüfen (beschlossen im Präsidium 2013, Zuständigkeit: Vizepräsident für Finanzen und Wirtschaft).

## 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Zur Sicherung des fairen Wettbewerbs von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden derzeit Fördermaßnahmen wie Stipendien, Weiterbildungsangebote und ein Mentoringprogramm eingesetzt. Die bisher aus ESF- und Zielvereinbarungsmitteln finanzierten Programme werden ab 2014 in die Grundfinanzierung übernommen (Mentoring für Studentinnen, Brücken- und Promotionsabschlussstipendien, im Präsidium beschlossen in 2013) und sollen schrittweise erweitert werden (Mentoring und Coaching für Promovierende, Postdocs und Neuberufene). Der Prozess wird begleitet durch eine gleichstellungsorientierte Neufassung der Vergaberichtlinien nach Landesgraduier-tenverordnung und die damit verbundene Neuausrichtung der **Graduiertenkommission** mit erweitertem Zuständigkeitsbereich für **Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs**.

Eine essenzielle Rolle in der Beratung und Unterstützung für Doktorand/-innen spielt weiterhin das Viadrina Center for Graduate Studies (VCGS). Es vergibt u.a. regelmäßig Zuschüsse für Doktorand/-innenkonferenzen, bei denen auf eine ausgewogene Vergabe an Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler geachtet wird und genderrelevante Themen Berücksichtigung finden<sup>4</sup>. Außerdem bietet es den Workshop „Promovieren mit Kind“ an (implementiert seit 2010). Informationsangebote für die zunehmende Zahl ausländischer Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Kindern und spezifische Angebote mit Gleichstellungsbezug befinden sich in Vorbereitung.

In 2012 konnten aus Zielvereinbarungsmitteln erstmals in einem Pilotprojekt 3 **Promotionsabschlussstipendien für Frauen** vergeben werden. In 2013 werden 2 weitere Stipendien vergeben. Die Weiterführung nach Ablauf der Finanzierung Ende 2013 konnte aus Haushaltsmitteln gesichert werden. Damit hat sich das Pilotprojekt als erfolgreich erwiesen und ist verstetigt worden.

Für Wissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professur (Postdocs und fortgeschrittene Promovendinnen) ist eine Beteiligung der EUV am Mentoring- und Netzwerkprogramm **PROFEM** (Universität Cottbus) in Vorbereitung. Nach ersten Abstimmungen auf Ebene der Hochschulleitungen, der Gleichstellungsbeauftragten und der Programmbeteiligten ist ein Eintritt der EUV als Kooperationspartnerin und eine Erweiterung auf den Standort Frankfurt (Oder) mit Beginn der neuen ESF-Förderperiode (ab 2014) geplant.

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 unterstützt, wird ab 2014 nicht in der bisherigen Form weitergeführt werden können (Auslaufen der ESF-Förderung). Die Weiterführung des Programms ist in veränderter Form und mit einer Erweiterung der Zielgruppe auf Promovendinnen und Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Familienaufgaben (Ziel des *audits familiengerecht hochschule*) aus Haushaltsmitteln mit einer halbe Stelle TV-L 13 ab 2014 im Präsidium beschlossen worden. Damit wird die Bereitstellung einer größeren Zahl von Mentoringplätzen (bisher ca. 10 pro Jahr) und die Nutzung von Synergieeffekten mit bestehenden Ca-

---

<sup>4</sup> Bspw. der interdisziplinäre Graduierten-Workshop „Familie im Trend?“ 2010.

reerbuilding- und Coachingangeboten (Career Center, Viadrina Center for Graduate Studies) einhergehen. Zusätzlich steht neuberufenen Juniorprofessor/-innen und Professor/-innen das Coaching-Angebot *Start me up!* zur Verfügung, das auf Wunsch vom Bereich Hochschuldidaktik an der EUV organisiert wird.

Um die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren z. B. durch die DFG zu erhöhen, wurde das im Rahmen der Exzellenzbewerbung geplante „Service Gender and Diversity Consulting“ in anderer Form umgesetzt und 2012 in das **Antragsmanagement für Drittmittelinwerbung** integriert. Im Rahmen der Informations- und Beratungsangebote für die Drittmittelinwerbung bei EU, BMBF, DFG etc. wurde ein Modul mit Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen und Gender- bzw. Diversity-Aspekte integriert, welches durch das Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bereitgestellt wird. Laufende Anträge konnten bereits durch Gender- und Diversity-Expertise begleitet und unterstützt werden und somit die Chance auf Förderung durch **Integration überzeugender Gleichstellungsmaßnahmen** in die jeweiligen Projekte erhöht werden.

### 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Möglichen Verzerrungseffekten beim Einstieg oder im Laufe einer wissenschaftlichen Karriere, etwa bei Bewerbungs-, Auswahl- und Vergabeverfahren, aber auch bereits während des Studiums, begegnet die EUV mit vielfältigen Maßnahmen.

Wissenschaftler/-innen werden bei der Konzeption ihrer Forschungsprojekte oder bei der Einwerbung von Graduiertenschulen im Rahmen des **Antragsmanagements für Drittmittelprojekte** in einer separaten Gender- und Diversityberatung auf Wunsch dabei unterstützt, Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen insbesondere bei der Einstellung von Projektbeschäftigten oder der Vergabe von Stipendien zu integrieren.

Die Stipendienrichtlinien für **Brückenstipendien und Promotionsabschlusstipendien** von Frauen wurden gleichstellungsorientiert konzipiert, und es wurde ein Mindestfrauenanteil von einem Drittel für die Vergabekommission festgelegt. Die allgemeinen **Stipendienrichtlinien** der EUV, die sich nach der Graduiertenverordnung des Landes Brandenburg richten, befinden sich momentan in der Überarbeitung und sollen ebenfalls gleichstellungsorientiert gestaltet werden. Dabei ist ein Mindestfrauenanteil für die Vergabegremien vorgesehen sowie eine Berücksichtigung der Erziehungszeiten von Frauen und Männern.

Verzerrungseffekten bei der Besetzung von Stellen soll durch **anonymisierte Bewerbungsverfahren** entgegengewirkt werden. Hierzu führt die EUV von Dezember 2012 bis April 2013 ein Pilotprojekt zusammen mit der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der EUV durch, in das Erkenntnisse aus dem Projekt **„Diskriminierungsfreie Hochschule“** der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einfließen. Dabei werden Online-Bewerbungsformulare erprobt und Verfahrensschritte entwickelt, die die Anonymisierung unter rechtzeitiger Berücksichtigung der Frauenförderregelungen ermöglichen. Zudem sind für Führungskräfte mit Personalverantwortung Weiterbildungen zu Gender-, Diversity- und Familienkompetenz für 2013 geplant.

**Gender- und Diversitytrainings** für Studierende und Promovierende werden bereits seit 2010 jedes Semester in Kooperation von Career Center und Gleichstellungsbüro angeboten. Gender- und Diversitykompetenz soll als Schlüsselqualifikation bei Studierenden sowohl für das wissenschaftliche Arbeiten, als auch als Empowerment-Ansatz für die eigene (wissenschaftliche) Karriere verankert werden. Dazu ist geplant, das bereits seit 2007 im Master Intercultural Communication Studies angebotene **Modul Transdisciplinary Gender Studies** zu erweitern und zu öffnen, so dass es im

Sinne einer Querschnittskompetenz von allen Master-Studierenden der Kulturwissenschaftlichen Fakultät als zusätzliches Modul studiert und angerechnet werden kann und auch für Studierende der Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften offen ist. Zusätzlich finden **interfakultäre Veranstaltungen** zum Thema Gender statt, so gab es etwa im Wintersemester 2012/13 den Workshop „Geschlecht und Gender“, an dem sich Lehrende und Studierende aller drei Fakultäten beteiligten und 2010 den Studientag Geschlecht und Recht, der an der Schnittstelle von Rechts- und Kulturwissenschaften verortet war. Für 2013 plant die Kulturwissenschaftliche Fakultät eine Gender-Ringvorlesung. Gender- und Diversitykompetenz wurde außerdem als ein Schwerpunkt der in 2013 zu besetzenden **W3-Professur für Schlüsselqualifikationen**, Lernprozesse und Wissensproduktion integriert. Auch die Ergebnisse des vom CHE an der EUV durchgeführten Pilotprojektes „Vielfalt als Chance“, in dem Diversity-Aspekte und Problemlagen hinsichtlich der Studienleistungen und der Studienbedingungen analysiert wurden, finden Eingang in die Gestaltung von Lehre und Studium. In Hinblick auf die Bewertung von Prüfungsleistungen wird an der EUV momentan eine Machbarkeitsuntersuchung für eine **Teilanonymisierung bestimmter Prüfungsformen** durchgeführt. Im Staatsexamen (Jura) sowie bei einem Teil der Klausuren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird bereits eine anonymisierte Bewertung mittels Chiffren durchgeführt. Ziel der aktuellen Expertise ist es, weiteres Anonymisierungspotenzial aufzuzeigen und die praktische Umsetzung (Prüfungssoftware, Notenausstellung etc.) zu erproben. Im Ergebnis ist angestrebt, weitere Prüfungsleistungen zu anonymisieren, wo dies möglich ist (außer bei mündlichen Prüfungen u. ä.). Die EUV hat sich außerdem das Ziel gesetzt, durch eine sukzessive Anwendung **geschlechter- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit** aktuelle Standards umzusetzen. Webseiten, Publikationen und Dokumente der Universität wurden an den Fakultäten, in der Verwaltung und in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeitsabteilung bereits überarbeitet oder befinden sich in der Überarbeitung.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 31.10.2009 [Stand bei Zielsetzung, 2009]				Situation 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation 31.12.2011 u. 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	W	m	w	m	w	m	w	m	W
Studierende	2361	3833	38,1	61,9	2257	3882	36,8	63,2	1985 <b>2504</b>	3615 <b>4299</b>	35,5 <b>36,8</b>	64,5 <b>63,2</b>		-
Anzahl der Promotionen im Jahr	22	27	44,9	55,1	21	24	46,7	53,3	29 <b>20</b>	18 <b>16</b>	61,7 <b>55,6</b>	38,3 <b>44,4</b>		57%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender (und-wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen)	121	159	43,2	56,8	131	182	41,9	58,1	148 <b>161</b>	184 <b>182</b>	44,6 <b>46,9</b>	55,4 <b>53,1</b>		57%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	2	60,0	40,0	1	0	100	0,0	1 <b>1</b>	0 <b>3</b>	100 <b>25,0</b>	0,0 <b>75,0</b>		50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- o. Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
Juniorprofessuren	2	2	50,0	50,0	3	2	60,0	40,0	2 <b>4</b>	2 <b>4</b>	50,0 <b>50,0</b>	50,0 <b>50,0</b>		50%
Professuren C3/W2	12,6	6	67,8	32,2	4,5	5	47,4	52,6	7 <b>7</b>	5 <b>3</b>	58,3 <b>70,0</b>	41,7 <b>30,0</b>		45%
Professuren C4/W3	51,5	3	94,5	5,5	42	2,5	94,4	5,6	46 <b>45</b>	4 <b>10</b>	92,0 <b>81,8</b>	8,0 <b>18,2</b>		15%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekan/-innen / Präsidium)	7	2	77,8	22,2	6	3	66,7	33,3	6 <b>6</b>	3 <b>3</b>	66,7 <b>66,7</b>	33,3 <b>33,3</b>		33%

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!