

**Dezentraler Gleichstellungsplan  
der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung  
der Stiftung und Europa-Universität Viadrina Frankfurt Oder  
2012 - 2013**

vom 24.01.2012

**§ 1 Anwendungsbereich**

Folgenden Gleichstellungsplan haben der Kanzler für die Verwaltung und der Präsident für die zentralen Einrichtungen für den Zeitraum von Januar 2012 – Oktober 2013 erlassen. Der Gleichstellungsplan gilt für das Personal und die Auszubildenden in den zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung der Stiftung Europa-Universität Viadrina.

**§ 2 Ausgangssituation und Ziele**

Im nichtwissenschaftlichen Bereich übersteigt der Frauenanteil den Männeranteil zwar bei weitem, jedoch sind Frauen überproportional häufig in Teilzeit und in befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Die Sekretariate sind ausschließlich mit Frauen besetzt, im technischen Bereich überwiegen Männer. Nach Eingruppierung in die verschiedenen Entgeltgruppen und Laufbahnen wird ersichtlich, dass der Frauenanteil in höheren Positionen abnimmt. Diese Entwicklungstendenz stellt eine Schwäche dar, da trotz des hohen Anteils von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich ihr Anteil auf Führungspositionen gering ist. Im Hinblick auf Führungspositionen in der Hochschulverwaltung, also Dezernent/-innen, Leiter/-innen zentraler Einrichtungen, Kanzler/-in und Präsident/-in, zeigt sich ebenfalls ein Verbesserungsbedarf, da nur zwei von elf Stellen mit einer Frau besetzt sind, darunter eine Dezernentin und eine Abteilungsleiterin. (Quelle: Gleichstellungskonzept der Europa-Universität Viadrina vom 13.07.2011, S. 9, Ziff. 2.6 mit den Anhängen 12 und 13).

Ziel ist es deshalb, eine größere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben zu schaffen, eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und höheren Entgeltgruppen (ab Entgeltgruppe 13) sowie im höheren Dienst zu erreichen und die Gleichstellungspolitik in der Stiftungs- und Universitätsstruktur fest zu verankern. Für Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben, welche in der Verantwortlichkeit der/des Familienbeauftragten liegen, wird auf die Zielvereinbarung im Rahmen des audits familiengerechte hochschule verwiesen. Zur ggf. notwendigen Unterstützung der Fakultäten durch die Verwaltung bei der Erfüllung weiterer Ziele, wird auf das Gleichstellungskonzept verwiesen.

**§ 3 Maßnahmen**

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Unterstützung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen (z.B. durch Informationen, Leitfaden zum Mitarbeiter/-innengespräch)		Kanzler/-in,
Darstellung rechtl. Rahmenbedingungen und unterstützende Beratung für flexible Arbeitszeitmodelle auch im wissenschaftlichen Bereich	2013	D2 mit FB
Prüfung rechtl. Rahmenbedingungen für Teilzeitprofessuren mit ggf. erforderlicher Anpassung des Struktur- und Entwicklungsplanes hinsichtlich der Personalplanung	2013	D2 in Abstimmung mit den Fakultäten

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, in höheren Entgeltgruppen und im höheren Dienst

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Prüfung des Personalentwicklungskonzepts auf gleichstellungsorientierte Standards	2012	Kanzler/-in, D2, GB, Personalentwicklerin
Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Planung bzgl. freiwerdender Führungspositionen und zur Erhöhung des Bewerberinnenpools in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, jedenfalls ab der Entgeltgruppe 13,	2012	Kanzler/in, D2, GB
Erhöhung der Chancen von Frauen auf Führungspositionen mittels einer Analyse geschlechtsspezifischer Beschäftigungssituationen (z.B. Teilzeit, Befristung, Entgeltgruppe)	2013	GB, D2
Durchführung eines Entgelt-Checks hinsichtlich geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede	2013	GB, D2
Abbau stereotyper Rollenbilder hinsichtlich der Berufswahl durch Sensibilisierung bei Ausschreibung und Einstellung, Erhöhung des Bewerber/-innenpools der jeweils unterrepräsentierten Gruppe, inkl. Auszubildende	2012	GB, D2
Prüfung der Einführung teilanonymisierter Bewerbungsverfahren in geeigneten Bereichen nach entsprechenden Auswertungen/Empfehlungen	2012	GB, D2
Weiterqualifizierung zu Führungs-, Gender- und Diversitykompetenz: Entwicklung eines Leitfadens, Organisation von Schulungen bzw. Hinweis auf externe Angebote	2013	GB, FB, audit AG Führung
Programm „Mentoring für Frauen“: Prüfung einer Weiterführung, ggf. Ausbau	2013	ZSE

Ziel: Feste Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Stiftungs- und Universitätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
organisatorische Unterstützung bei der weiteren Formalisierung der Stellenvergabe im akad. Mittelbau	2012	Zentr. GB, D2
Zuarbeit zum zentralen Gleichstellungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten inkl. Internetangebot	2011-2013	alle relevanten Verwaltungsbereiche
Geschlechtergerechte Sprachregelungen / Öffentlichkeitsarbeit für Formulare, Rundschreiben, Statistiken, Internetauftritte der Verwaltung (inkl. Bilder), Pressearbeit und Publikationen der EUV	2011/2012	Alle Verwaltungsbereiche und zentralen Einrichtungen ZSE/Presse
Einrichtung eines ständigen Gleichstellungsbüros und Verstärkung des Gleichstellungsbudgets	2012	Präsident/-in und Kanzler/-in, D3, D4

#### § 4 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Jeweils zum 31.12. eines Jahres, spätestens erstmalig in der 1. Kalenderwoche 2013, ist in der Dienstbesprechung der Kanzlerin bzw. des Kanzlers über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans zu berichten. Dabei sind insbesondere die folgenden Analysekatoren neu zu überprüfen: Vergütungsgruppen, Führungspositionenbesetzung, Teil- und Vollzeitbeschäftigung, Anzahl der befristeten und unbefristeten Beschäftigten, Vertragsarten (Projektbeschäftigte/Haushaltsstellen), Beförderungen und Höhergruppierungen/Laufbahnenentwicklung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in

Elternzeit, Fort-/Weiterbildung von Mitarbeiterinnen. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist von der Kanzlerin bzw. dem Kanzler ein von ihr/ihm gemeinsam mit dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten erstellter schriftlicher Abschlussbericht in ihrer/seiner Dienstbesprechung vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans durch die Kanzlerin bzw. den Kanzler und die Präsidentin bzw. den Präsidenten verabschiedet werden soll. Über den Zwischenbericht und den Abschlussbericht ist die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu informieren. Bei der Erarbeitung der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend einzubeziehen.

Frankfurt (Oder), den 24.01.2012

Christian Zens  
Der Kanzler

Dr. Gunter Pleuger  
Der Präsident