

# Gleichstellungskonzept

2011-2013

EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT (ODER)



# Inhaltsverzeichnis

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Einleitung.....</b>  | <b>2</b>  |
| <b>2</b> | <b>Stärken und Schwächen der Gleichstellungssituation an der Stiftung und der Viadrina.....</b> | <b>4</b>  |
| 2.1      | Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit .....  | 4         |
| 2.2      | Studierende und Absolvent/-innen.....   | 4         |
| 2.3      | Wissenschaftlicher Nachwuchs .....  | 5         |
| 2.4      | Professuren .....   | 7         |
| 2.5      | Akademische und studentische Selbstverwaltung sowie Hochschulleitung.....                       | 8         |
| 2.6      | Wissenschaftsstützender Bereich .....   | 9         |
| 2.7      | Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben .....                    | 9         |
| 2.8      | Forschung und Lehre mit Gender- und Diversity-Bezug .....                                       | 10        |
| 2.9      | Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement.....   | 11        |
| 2.10     | Beratung, Information und Sensibilisierung.....   | 11        |
| 2.11     | Fazit .....   | 11        |
| <b>3</b> | <b>Gleichstellungsziele und Schwerpunktsetzungen.....</b>                                       | <b>14</b> |
| 3.1      | Übergeordnete Ziele und Schwerpunkte .....  | 14        |
| 3.2      | G geplante Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern .....                                    | 15        |
| 3.2.1    | Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils .....                              | 15        |
| 3.2.2    | Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ....              | 16        |
| 3.2.3    | Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben .....                    | 17        |
| 3.2.4    | Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen .....  | 18        |
| 3.2.5    | Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur .....                        | 18        |
| 3.2.6    | Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung.....               | 20        |
|          | <b>Anhang .....</b>   | <b>21</b> |

# 1 Einleitung

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (im Folgenden: Viadrina) – gegründet als internationale und interdisziplinäre Reformuniversität und getragen von der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) (im Folgenden: Stiftung) – strebt im Sinne ihres Gründungsauftrages ein breites Verständnis von Gleichstellung an: im Sinne einer Vielfalt von Lebenssituationen und Hintergründen ihrer Mitglieder, welche sich zunehmend nach Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und unterschiedlichen Befähigungen<sup>1</sup> ausdifferenzieren. Die 2011 vom Präsidium der Viadrina beschlossene Diversitypolitik „**Vielfalt als Chance**“<sup>2</sup> gibt den Rahmen des Gleichstellungskonzepts vor und definiert die strategische Ausrichtung der Viadrina in diesem Bereich.

Mit diesem Konzept<sup>3</sup> und den darin enthaltenen Zielsetzungen und Maßnahmen kommen die Stiftung und die Viadrina 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>4</sup>. Dazu sind die Hochschulen gehalten, „geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen nachzuweisen“.<sup>5</sup>

Gleichstellungsmaßnahmen und Gender Mainstreaming<sup>6</sup> sowie die Berücksichtigung von Diversityaspekten sind Aufgaben der gesamten Stiftung und Hochschule. Sie stellen **Querschnittsthemen** dar in dem Sinne, dass geschlechtsspezifische und andere Ungleichheiten wie auch bestehende Nachteile in allen Bereichen der Stiftung und Hochschule und bei allen Abläufen in Forschung, Lehre und Studium sowie in den wissenschaftsstützenden Einheiten systematisch analysiert und reflektiert werden sollen, um ggf. ausgleichend handeln zu können.

Das Gleichstellungskonzept soll die Stiftung und die Viadrina außerdem in die Lage versetzen, die **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der **Deutschen Forschungsgemeinschaft** und die **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 zu erfüllen.

Die Viadrina wurde bereits 2009 mit dem Zertifikat **audit familiengerechte hochschule** ausgezeichnet und hat sich in dem schon jetzt sehr gut ausgebauten Bereich Vereinbarkeit von Familie mit Studium oder Beruf weitergehende Ziele gesteckt.

Das vorliegende **Gleichstellungskonzept** bezieht sich auf die Jahre **2011 bis 2013** und stellt den Handlungsrahmen der Gleichstellungsarbeit in diesem Zeitraum dar. Auf der Basis einer umfassenden Analyse der Gleichstellungssituation an der Stiftung und der Viadrina wird der momentane Stand in Bezug auf die Gleichstellung dargestellt, es werden Stärken und Schwächen identifiziert sowie anschließend Ziele formuliert und geplante Maßnahmen aufgelistet.

---

<sup>1</sup> Im Unterschied zum Begriff Behinderung geht der Begriff Befähigung bzw. ability nicht von körperlichen Defiziten, sondern von unterschiedlich ausgeprägten Befähigungen aus.

<sup>2</sup> Siehe dazu: [http://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/recht/Praesidiumsabschluss\\_Gleichstellungskonzept\\_Diversityansatz.pdf](http://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/recht/Praesidiumsabschluss_Gleichstellungskonzept_Diversityansatz.pdf)

<sup>3</sup> Beschlossen vom Senat der Europa-Universität Viadrina am 15.07.2011.

<sup>4</sup> Vgl. § 7, Abs. 1-2 Brandenburgisches Hochschulgesetz.

<sup>5</sup> Vgl. ebd.

<sup>6</sup> Vgl. ebd.: „Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“

Gerade im Forschungskontext einer Universität erscheint es uns wichtig, Gleichstellung nicht nur auf einer reinen 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 Zusatzziel der Viadrina ist es daher, die Hintergründe und Wirkmechanismen im Kontext Gleichstellung wissenschaftlich auszuleuchten. Entsprechend wird neben dem hier vorrangig präsentierten Maßnahmenbündel auch die Forschungstätigkeit zu gleichstellungs- und diversityrelevanten Themen intensiviert werden.

## 2 Stärken und Schwächen der Gleichstellungssituation an der Stiftung und der Viadrina

### 2.1 Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

An der Viadrina sind eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** und zwei **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** (an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät sowie in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung nach entsprechender Delegation durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte) eingesetzt; die Positionen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Juristischen und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind künftig noch zu besetzen. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sind die Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen universitären Gremien und Gremien der Stiftung beteiligt, etwa im Stiftungsrat, im Senat, ggf. in entsprechenden Senatskommissionen oder Präsidialkommissionen. Auf Ebene der Fakultäten nehmen sie an Berufungsverfahren und seltener auch an Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen teil. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung – nach entsprechender Delegation durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte – begleitet die Verfahren für das nichtwissenschaftliche Personal.

Als Stärke ist zu sehen, dass es seit 2008 zwei **Familienbeauftragte** gibt. Diese Tätigkeiten werden derzeit aus den Zielvereinbarungsmitteln zwischen der Hochschule und dem MWFK finanziert. In die Grundordnung der Europa-Universität Viadrina wird nunmehr auch die Möglichkeit der Bestellung einer/eines Familienbeauftragten aufgenommen (siehe § 22).

Im landesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ist die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten der Viadrina mit Finanz- und Sachmitteln, wozu auch das vorläufig eingerichtete Gleichstellungsbüro zählt. Hier besteht weiterhin ein Verbesserungsbedarf. Die noch fehlende Anbindung des Bereichs Gleichstellung auf Ebene der Hochschulleitung ist ebenfalls als Schwäche der Gleichstellungsarbeit zu sehen.

Grundlage für die Gleichstellungsarbeit ist neben dem Brandenburgischen Hochschulgesetz und der Grundordnung der Viadrina auch die 1997 vom Senat erlassene Frauenförderrichtlinie, die sich derzeit in der Überarbeitung befindet. Die Verabschiedung von Gleichstellungsförderplänen der Fakultäten sowie der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung steht noch aus.

In Bezug auf die institutionalisierte Gleichstellungsarbeit an der Stiftung und der Viadrina wird ersichtlich, dass der aktuelle Zustand als verbesserungswürdig zu betrachten ist.

### 2.2 Studierende und Absolvent/-innen

Eine Stärke der Viadrina liegt in dem **bundesweit überdurchschnittlichen Frauenanteil** sowohl bei den Studienanfänger/-innen als auch bei den Studierenden und Absolvent/-innen. Dies ist zum Teil durch die Fächerstruktur bedingt. An den drei Fakultäten der Viadrina für Kultur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften gibt es keine der traditionell von Frauen weniger nachgefragten Natur- oder Ingenieurwissenschaften.

In den Kulturwissenschaften an der Viadrina liegt der Studentinnenanteil mit über 70% am höchsten. Auch im Vergleich zum Bundesdurchschnitt liegt die Viadrina über den Referenzzahlen der jeweiligen Fächer, die in den Sprach- und Kulturwissenschaften 70,4% und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 49,2% betragen<sup>7</sup>. Bei den Absolvent/-innen (vgl. Anhang 3) ist der Frauenanteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen und der Kulturwis-

---

<sup>7</sup> Stand 2008, vgl.: [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/07\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/07_t.gif).

senschaftlichen Fakultät in den letzten sechs Jahren teils stark gestiegen, an der Juristischen Fakultät um 12,6% gesunken. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät sank der Männeranteil bei den Absolvent/-innen auf den bisher niedrigsten Wert von nur 18,5% in 2009, obwohl die Studenten- und Studienanfängerquoten jeweils bei (teils weit) über 20% lagen. Ausgehend bleibt eine fachrichtungs- und abschlussdifferenzierte Analyse.

Zur Studienfachwahl finden für Studieninteressierte bzw. Schüler/-innen derzeit neben dem Tag der offenen Tür und der Kinder-Universität in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen statt: die sog. Sch(L)au-Tage sowie ein zweimonatiges Schnupperstudium (seit 2000). Diese berücksichtigen die bestehenden Differenzen im Studienwahlverhalten bisher noch nicht.

Während sich der Studentinnenanteil auf dem Weg zum Studienabschluss nur unwesentlich verringert, ist der **Rückgang in den weiterführenden Qualifikationsphasen** ein Schwachpunkt in der aktuellen Gleichstellungssituation an der Viadrina (vgl. Anhang 2).

Für Studierende gibt es an der Viadrina eine Reihe von Weiterbildungs- und Betreuungsangeboten, die genderspezifische Aspekte aufgreifen: Das im Jahre 2004 initiierte hochschul- und fachübergreifende Förderprogramm „**Mentoring für Frauen**“ stellt eine Chance dar, der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und einer gegenwärtigen Abwanderung junger sehr gut qualifizierter Akademikerinnen aus dem Land Brandenburg entgegenzuwirken. Das Projekt wird von den drei brandenburgischen Universitäten getragen, darunter die Viadrina. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im landesweiten Beirat. Als Maßnahme zur Frauenförderung leistet das Programm einen Beitrag zur Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Bedürfnisse und Problematiken beim Ein- und Aufstieg im Berufsleben. Ein Desiderat hingegen stellt ein wissenschaftliches Mentoring-Programm an der Viadrina dar (evtl. als Ergänzung zum derzeitigen Programm), um auch dem im Verlauf der Qualifikationsstufen sinkenden Frauenanteil im Wissenschaftssystem entgegenzuwirken.

Weitere Angebote mit Gender- und Diversity-Bezug finden sich im Programm des **Deutsch-Polnischen Career Centers**, das als Schnittstelle zwischen Studium und Beruf fungiert. Es bereitet Studierende, Absolvent/-innen und teils auch Nachwuchswissenschaftler/-innen auf den Berufseinstieg und -aufstieg vor und möchte sie dazu befähigen, die eigene berufliche Biographie zielgerichtet zu planen. Um auf wechselnde Anforderungen des Arbeitslebens vorzubereiten, werden die Teilnehmer/-innen auch für die Arbeit in heterogen zusammengesetzten Teams und Projektgruppen geschult, bspw. in Diversity-Trainings.

### 2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Der im Ländervergleich hohe Anteil von Studentinnen und Absolventinnen an der Viadrina reduziert sich im weiteren Qualifikationsverlauf um fast 10%. Dennoch ist dieser vor allem auf die Fächerstruktur zurückzuführende hohe Absolventinnenanteil (Studiengänge mit traditionell hohem Frauenanteil) mit 57,5% bei den immatrikulierten Doktorandinnen (2009) im bundesweiten Vergleich **überdurchschnittlich** und somit als Stärke der Viadrina anzusehen (vgl. Tab. 1). Bis zum **Abschluss der Promotion** sinkt der Frauenanteil auf 55,1% (2009).

Tab. 1: Frauenanteil an Promotionen bundesweit und an der Viadrina nach Fächergruppen<sup>8</sup>:

|   | bundesweit 2008 | Viadrina 2003-2009  |
|---|-----------------|---|
| Sprach- und Kulturwissenschaften              | 53,6%           | 56,3% Kulturwissenschaften                                    |
| Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften | 32,8%           | 32,9% Wirtschaftswissenschaften<br>43,9% Rechtswissenschaften |
| Gesamt  | 41,9%           | 46,2%   |

<sup>8</sup> Bundesweite Daten: [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif).

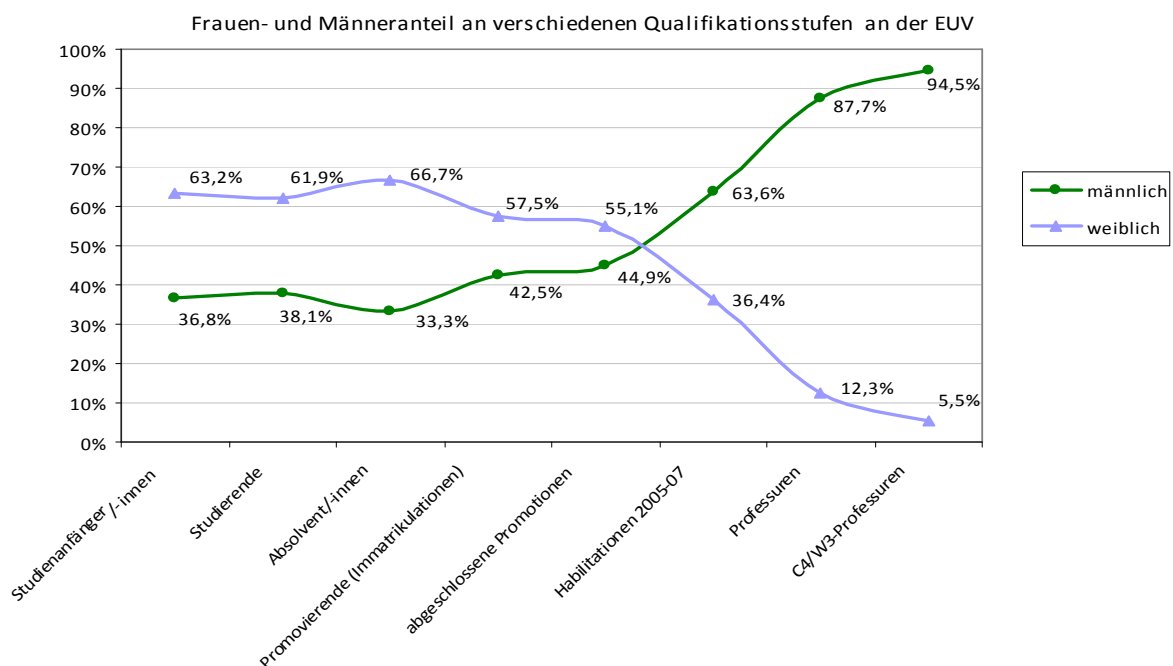


Die Entwicklung der abgeschlossenen Promotionen wird üblicherweise über eine längere Zeit beobachtet, um Schwankungen aufgrund geringer Fallzahlen auszugleichen (hier 2003-2009). Eine nach Fakultäten aufgeschlüsselte Entwicklung der Promotionen zeigt dabei auch Risiken auf: In den Kulturwissenschaften überwiegt der Anteil der Frauen bei den Promovierenden deutlich, während an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mehr Männer promovieren (vgl. Anhang 4). Das Absinken des Frauenanteils zwischen Beginn und Abschluss der Promotion kann nur als bedingt aussagekräftig angesehen werden, da mit dem Indikator der immatrikulierten Promotionsstudierenden nicht alle Promovierenden erfasst werden (bundesweit liegen diese Daten gar nicht vor). Es ist jedoch zu vermuten, dass qualifizierte Frauen in dieser Phase verstärkt aus der wissenschaftlichen Laufbahn ausscheiden, daher soll eine Erhebung zu den Promotionsbedingungen in Zukunft aussagekräftigere Daten liefern.

Eine Stärke der Viadrina liegt im hohen Anteil von Wissenschaftlerinnen an den **abgeschlossenen Habilitationen**. Hier schneidet die Viadrina mit einem Wert von 36,4% im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 23,2% sehr gut ab. Allerdings beruhen die Berechnungen an der Viadrina auf geringen Fallzahlen. Eine Aufschlüsselung der Werte nach Fakultäten (vgl. Anhang 5) zeigt dabei das Risiko eines unausgewogenen Verhältnisses: Die Kulturwissenschaften erzielen mit einem Frauenanteil von 50% bei den Habilitationen gegenüber 34,7% bundesweit in den Sprach- und Kulturwissenschaften sehr hohe Werte. Als verbesserungswürdig muss demgegenüber die Situation der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften angesehen werden: hier stehen an der Viadrina 14% habilitierter Frauen dem bundesweiten Wert von 23,3%<sup>9</sup> gegenüber.

Den Entwicklungsverlauf über die Qualifikationsphasen hinweg verdeutlicht noch einmal das typische Scherendiagramm (Abb. 1):

Abb. 1: Frauen- und Männeranteil an den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Viadrina<sup>10</sup>



<sup>9</sup> Bundesweite Daten (2008): ebd.

<sup>10</sup> Stand der Daten: 2009. Lediglich für die Habilitationen wurden entsprechend der bundesweiten Referenzzahl des CEWS die kumulierten Zahlen von 2005-2007 verwendet. Der Dreijahreszeitraum soll verlässlichere Zahlen liefern, die nicht von Zufallsschwankungen abhängen.

Da viele Nachwuchswissenschaftler/-innen gleichzeitig Beschäftigte der Stiftung sind, um ihre Qualifikationsphase finanzieren zu können, ist die Beschäftigtenstruktur bedeutsam. Bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen** (vgl. Anhang 6-7) werden kaum unbefristete Stellen vergeben, und Vollzeitstellen sind wesentlich seltener als Teilzeitstellen. Das Verhältnis befristeter zu unbefristeten Tätigkeiten<sup>11</sup> ist an der Stiftung höher als im Bundesdurchschnitt: Während bundesweit an Hochschulen auf eine befristete Stelle 6,7 unbefristete<sup>12</sup> kommen, sind dies an der Stiftung 7,4. Dabei sind etwas mehr Frauen als Männer **befristet** und in **Teilzeit** angestellt. Beide Aspekte sind als Risiko auf dem Weg des wissenschaftlichen Nachwuchses in höhere Qualifikationsstufen zu interpretieren, denn in deren Verlauf scheiden mehr Frauen als Männer aus der wissenschaftlichen Laufbahn aus. Dies berücksichtigt noch nicht die besonders unsichere Situation vieler Lehrbeauftragten.

In den Fakultäten ähneln die Beschäftigtenanteile denen der Promotionen: In den Kulturwissenschaften überwiegen Frauen, in den Wirtschaftswissenschaften Männer. In den Rechtswissenschaften sind die Werte gleich hoch.

Als eine weitere Qualifizierungsmöglichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind **Juniorprofessuren** an der Stiftung eingerichtet worden, unter denen zwei von acht mit Frauen besetzt sind.<sup>13</sup> Weitere Juniorprofessuren befinden sich in Ausschreibung.

Eine Chance zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler/-innen bietet das **Viadrina Center for Graduate Studies**, das zum einen als Beratungs- und Unterstützungsangebot fungiert und zum anderen in Kooperation mit den Familienbeauftragten durchgängig Kinderbetreuung für seine Veranstaltungen anbietet. Ein noch weiter auszubauendes Angebot „Promovieren mit Kind“ ist auf die Situation promovierender Eltern zugeschnitten. Eine gezielte Förderungsmaßnahme sind zudem Doktorandenkonferenzen, für die Promovierende einen Zuschuss beantragen können.

## 2.4 Professuren

Der Anteil von Frauen auf Professuren sowie die Verteilung auf die jeweiligen Besoldungsgruppen sind fakultäts- und fachabhängig. Eine Stärke zeigt sich an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät, an der drei C4/W3-Professorinnen tätig sind. Inklusive der W2/C3-Stellen sind hier sieben Professuren mit Frauen besetzt. Fakultätsintern lässt sich in den Kulturwissenschaften dabei auch eine fachliche Differenz beobachten: Während es in der Kulturgeschichte keine Professorin gibt, sind fünf der sieben Professorinnen in den Sprach- und Literaturwissenschaften tätig, eine Professorin in den Sozialwissenschaften und eine weitere im Kulturmanagement.

Insgesamt lässt sich eine geringere Repräsentation von Frauen in höheren Besoldungsgruppen feststellen. Professorinnen sind anteilig häufiger in den niedrigeren Besoldungsgruppen W2 bzw. C3 zu finden als in den besser dotierten Gruppen W3 bzw. C4 (vgl. Anhang 8). In der Besoldungsgruppe W1 sind zwei von acht Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät gibt es eine Juniorprofessorin, aber keine Professorinnen. An der Juristischen Fakultät gibt es derzeit drei C3/W2-Professorinnen (2,5 Stellen) und eine

---

<sup>11</sup> Alle Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ohne Professor/-innen, Hilfskräfte, Lehrbeauftragte.

<sup>12</sup> Daten von 2008, vgl.: [http://www.hof.uni-halle.de/dateien/tagung\\_2010\\_06/burkhardt.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/dateien/tagung_2010_06/burkhardt.pdf).

<sup>13</sup> Juniorprofessuren können den Effekt der „leaky pipeline“ – d. h. den stufenweisen Verlust an Frauen mit jeder Qualifikationsphase – ggf. kompensieren, wenn sie mit Tenure-Track-Option verknüpft werden. Die in Deutschland relativ lange Qualifikationsdauer bis zur Professur benachteiligt Frauen aufgrund von tatsächlichen oder erwarteten Ausfallzeiten häufiger als Männer.



Juniorprofessorin. Der Anteil von **Frauen auf Professuren**<sup>14</sup> liegt somit an der Stiftung bei 12,3% und damit unter dem Bundesdurchschnitt von 17,4%. Da der Frauenanteil in vorhergehenden Qualifikationsstufen teilweise deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt, ist diese Entwicklung besonders signifikant und stellt ein Risiko in Bezug auf die Gleichstellungssituation an der Viadrina dar.

## 2.5 Akademische und studentische Selbstverwaltung sowie Hochschulleitung

Auf Ebene der **Hochschulleitung** waren und sind Frauen an der Viadrina überdurchschnittlich vertreten<sup>15</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. Diese Stärke findet sich auch auf der **Leitungsebene** der Kulturwissenschaftlichen Fakultät wieder, dort gibt es derzeit eine Dekanin und eine Prodekanin. Der Frauenanteil im Fakultätsrat der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist im Vergleich zu den anderen Fakultätsräten mit 47,3% zudem überdurchschnittlich hoch.

Diesen Stärken stehen noch einige Schwächen gegenüber. Der Männeranteil in der **akademischen Selbstverwaltung** lag in den letzten drei Wahlperioden (2005-2010) insbesondere in der Statusgruppe der Professor/-innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen deutlich über dem Frauenanteil. Bspw. betrug der Frauenanteil im Senat 27,3%, am geringsten war er mit 17,4% in Senatskommissionen. Bei den Professorinnen erklärt sich die geringe Vertretung aus ihrem geringen Anteil an den Professuren, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen ist dies jedoch nicht der Fall. In den Statusgruppen der Studierenden und den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen stellten Frauen überdurchschnittlich oft bzw. ausschließlich die Vertreterinnen, was durch den überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in diesen Bereichen bedingt ist (vgl. Anhang 9).

Die **Berufungskommissionen** sollen laut Hochschulgesetz mindestens zu 40% weiblich besetzt sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin. Über die Besetzungen liegen momentan keine Zahlen vor. Die Umsetzung erweist sich aber insbesondere an der Juristischen und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät als besondere Herausforderung, da dort nur einzelne Professorinnen und Juniorprofessorinnen tätig sind, denen durch die gesetzlichen Regelungen ein weit überobligatorischer Einsatz abverlangt wird.

Auch in den Dekanaten gab es bisher aufgrund der (vormals) fehlenden Professorinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen und an der Juristischen Fakultät keine Dekaninnen.

In den Gremien der **studentischen Selbstverwaltung** (vgl. Anhang 10-11) zeigt sich trotz des hohen Frauenanteils unter Studierenden, dass Frauen durchschnittlich nur etwa ein Drittel der Sitze im Studierendenparlament besetzen. Auch im Allgemeinen Studentischen Ausschuss sind nur zwischen einem Drittel und der Hälfte der Referate mit Frauen besetzt. Der AStA-Vorsitz war in zwei Drittel der Fälle mit Männern besetzt, beim Studierendenparlament gab es im Berichtszeitraum keine Präsidentin. Insgesamt liegt der Frauenanteil in der studentischen Selbstverwaltung weit unter dem Anteil von Studentinnen.

Eine Chance, die Vertretung der Studierenden in den Gremien ausgewogener zu gestalten, bieten die von AStA und StuPa in den letzten Wahlperioden initiierten Gleichstellungsmaß-

---

<sup>14</sup> Daten Stiftung und Viadrina: 2009, bundesweit: 2008. 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 (W1-W3). 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.

<sup>15</sup> Die Angaben beziehen sich auf den Zeitraum von 2003-2009.

nahmen. Mit einer Reform der Referate des AStA wurde 2010 das bisherige Referat für Soziales um den **Zuständigkeitsbereich Gleichstellung** erweitert. Im Bereich der Familienfreundlichkeit beteiligt sich die Studierendenschaft an der Auszahlung eines finanziellen **Willkommensgrußes** für neugeborene Kinder von Studierenden, der zum WS 2010/11 eingeführt wurde und vom Studentenwerk kofinanziert wird. Außerdem gilt bei der **Förderung studentischer Projekte** oder Initiativen aus Mitteln der Studierendenschaft Diskriminierungsfreiheit als notwendiges Kriterium. In AStA und StuPa gilt eine weich quotierte **Redeliste**, die die Erstredner/-innen beider Geschlechter bevorzugt, außerdem werden **geschlechtsneutrale Formulierungen** in allen Dokumenten verwendet.

Zur Unterstützung von Führungskräften im akademischen Bereich stehen weiterhin Angebote der Hochschuldidaktik zur Verfügung, u. a. „Gesprächsführung für Dekane“ und „Konfliktmanagement für Führungskräfte“, die Genderaspekte thematisieren. Diese Angebote stellen eine Chance dar, eine ausgewogene Besetzung von Ämtern und Gremien zu fördern.

## 2.6 Wissenschaftsstützender Bereich

Im wissenschaftsstützenden Bereich übersteigt der Frauenanteil den Männeranteil zwar bei weitem, jedoch sind Frauen überproportional häufig in **Teilzeit** und in **befristeten** Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Anhang 12) angestellt. Die Sekretariate sind ausschließlich mit Frauen besetzt, im technischen Bereich überwiegen Männer. Nach Eingruppierung in die verschiedenen Laufbahnen (vgl. Anhang 13) 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.

In Hinblick auf **Führungspositionen in der Hochschulverwaltung**, also Dezernent/-innen, Leiter/-innen zentraler Einrichtungen, Behörden- und Dienststellenleiter/-innen, zeigt sich ebenfalls ein Verbesserungsbedarf, da nur zwei von elf Stellen mit einer Frau besetzt sind, darunter eine Dezernentin und eine Abteilungsleiterin.

## 2.7 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Die Viadrina hat im August 2009 das Zertifikat *audit familiengerechte hochschule* erhalten und wurde damit für ihre Bemühungen um Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Die **Unterstützungsmöglichkeiten** der Stiftung und der Viadrina in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben stellen eine besondere Stärke dar.

Seit November 2008 gibt es zwei Familienbeauftragte an der Viadrina, die für Studierende und Mitarbeitende mit Familienaufgaben (Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen) Beratung und Unterstützungsleistungen anbieten sowie Workshops und Seminare organisieren. Im Rahmen des Audits wurden Ziele für die Jahre 2010 bis 2012 festgelegt, um die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf noch zu verbessern. In folgenden Bereichen konnten seit 2008 bereits Erfolge erzielt werden: Für alle Universitätsangehörigen besteht die Möglichkeit, die **Viadrina-Kinder-Betreuung** in Anspruch zu nehmen; die Resonanz ist sehr positiv. Eine große Hilfestellung ist im Rahmen der **Notfallbetreuung** auch die Erstattung der zusätzlichen Kinderbetreuungskosten für Studierende und Promovierende bei studien- und promotionsrelevanten Veranstaltungen. Auch Lehrstühle nutzen zunehmend das Angebot der Betreuung, um bei **Tagungen und Konferenzen Kinderbetreuung** anzubieten. Eine Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien für promovierende Eltern wird 2011 erstmals pilotprojektartig begonnen und stellt einen Anreiz und zugleich eine Chance dar, den wissenschaftlichen Nachwuchs an der Viadrina zu fördern und zu halten. An **Infrastruktur** wurden ein Eltern-Kind-Raum, ein Still- und Ruheraum sowie

Hochstühle und Spielecken in der Mensa geschaffen und Wickelplätze in allen Gebäuden eingerichtet. Auch in der Bibliothek gibt es eine Spielecke; ein Campusspielplatz wurde 2010 fertiggestellt.

Für Studierende werden **Nachteilsausgleiche** in Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen, und auch weitere **Teilzeitstudienoptionen** sind in Planung. Für Beschäftigte wurde eine **Flexibilisierung der Arbeitszeit** (Gleitzeit, Telearbeit u. a.) umgesetzt. Vorgesetzte und Prüfungsausschüsse werden zu Vereinbarkeitsfragen sensibilisiert.

## **2.8 Forschung und Lehre mit Gender- und Diversity-Bezug**

Eine der beiden im Land Brandenburg existierenden Professuren mit einer **Teildenomination im Bereich der Geschlechterforschung** ist an der Viadrina angesiedelt. Es handelt sich dabei um die Professur für Deutsch-Polnische Kultur- und Literaturbeziehungen und Gender Studies an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät. Sie umfasst entsprechend ihrem Profil Fragen der Identitätsbildung, d.h. Prozesse, in denen geschlechtliche, kulturelle und nationale Differenzen gebildet werden und zum Tragen kommen. Dabei finden Grundannahmen, Kategorien und Methoden aus dem Bereich der Gender Studies und der Translation Studies, der Wissenschaftsgeschichte und -theorie sowie der Diskursanalyse Anwendung.

Weiterhin ist Transdisziplinäre Geschlechterforschung in dem kulturwissenschaftlichen Studiengang „Interkulturelle Kommunikation“ als **Modul „Transdisciplinary Gender Studies“** verankert. Ziel des Moduls ist es, theoretische und methodische Konzepte zur Analyse von Geschlechterverhältnissen in individueller, struktureller und symbolischer Hinsicht zu vermitteln und einen Überblick über Grundlagen und Problemfelder in der Frauen- und Geschlechterforschung zu geben. Das Modul ist offen für Interessierte anderer Studiengänge.

Weitere **Gender-Bezüge in Lehre und Forschung** finden sich in den Wirtschaftswissenschaften in den Bereichen Marketing sowie Wirtschafts- und Sozialpolitik. An der Juristischen Fakultät werden Genderaspekte insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts, der Rechtsethik und Rechtsphilosophie sowie im Themenfeld Mediation und Konfliktmanagement bearbeitet. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät gibt es ferner Lehrveranstaltungen und Forschungsschwerpunkte mit Gender-Bezug insbesondere in der Soziolinguistik. Darüber hinaus finden weitere einzelne Studienangebote statt. Kooperationen unter den Forschenden werden durch die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig veranstalteten Vernetzungstreffen an der Viadrina initiiert (seit 2010). Hier sind Mitglieder aller drei Fakultäten vertreten. Ausgehend von einem interdisziplinären Studientag „Gender und Recht“, der 2010 in einer Kooperation der Juristischen und der Kulturwissenschaftlichen Fakultät stattfand, wird gegenwärtig eine Ringvorlesung mit Kolloquium zum Thema „Geschlechterverhältnisse und Recht“ vorbereitet. Gender und Diversity in Forschung und Lehre einzubeziehen, ist insbesondere auch als eine Chance zu sehen, die der Viadrina vielfältige Möglichkeiten eröffnet, ihre Gleichstellungssituation auf der Basis eigener Forschungen zu reflektieren und zu verbessern.

Im Bereich der **Hochschuldidaktik** gibt es regelmäßig Schulungen für Wissenschaftler/-innen **zu gendersensibler Forschung und Lehre** sowie zu genderbezogenen Ungleichheiten in Kommunikationsprozessen (z.B. „Gruppenprozesse für die Lehre nutzen“). Die Kurse werden über das Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) teils an der Viadrina, teils an anderen brandenburgischen Hochschulen angeboten.

Genderkompetenz als „soft skill“ wird an der Viadrina bisher vereinzelt im Rahmen von **Gender- und Diversity-Trainings** vermittelt, bspw. im Career Center oder im Rahmen der Lehre. Dabei soll Wissen über soziokulturell gesteuerte Geschlechterrollen in eigene Kompetenzen und die Berufsorientierung transferiert werden.

## 2.9 Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement

Im Rahmen der universitätsinternen Mittelvergabe hat der Präsident 2010 ein Modell verabschiedet, das **anreizkompatible Belohnungen** zur Erreichung strategischer Ziele vorsieht. Eines der Ziele ist es, den Frauenanteil auf professoraler Ebene signifikant zu erhöhen. Daher gehört die Berufung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen unter den zu belohnenden Indikatoren zu den wichtigsten. Hier gilt es seitens der Universität sicherzustellen, dass durch entsprechende Stellenausschreibungen und eine gezielte Suche ein ausreichender Pool qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung steht, sodass eine qualitativ hochwertige Besetzung der Stellen im Sinne von § 7 (Abs. 3, Satz 3, Ziffer 2) BbgHG erfolgen kann.

In **Zielvereinbarungen** zwischen der Viadrina und dem MWFK sind Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit verankert, u. a. aktuell die Tätigkeiten der Familienbeauftragten. Konkrete Gleichstellungsmaßnahmen haben bisher keinen Eingang in die Zielvereinbarungen gefunden.

Ein zentrales Instrument des Qualitätsmanagements an der Viadrina ist die **Evaluation der Lehre**, die demnächst um eine **Evaluation der Studienbedingungen** ergänzt wird. Gleichstellungs- oder Diversity-Aspekte (bspw. Herkunft, Alter, Religion, Befähigungen usw.) sollen in Zukunft integriert werden. Daher nimmt die Viadrina an einem Modellprojekt des Centrums für Hochschulentwicklung teil, in dessen Verlauf eine Evaluation zu Diversity-Aspekten erprobt wird.

## 2.10 Beratung, Information und Sensibilisierung

Die Gleichstellungs- und die Familienbeauftragten bieten Sprechstunden, Internetauftritte und Informationsmaterialien an. **Geschlechtergerechte Formulierungen** – als ein wichtiges Instrument zur Sensibilisierung für Unterrepräsentation und zur gezielten Ansprache qualifizierter Frauen - werden in Stellenausschreibungen bereits routiniert verwendet. Aber auch bei weiteren Textsorten, die Personen zur aktiven Teilnahme ermutigen sollen, bspw. zur Aufnahme eines Studiums, einer Promotion oder Habilitation, zur Kandidatur für Gremien und zur Übernahme von Ämtern ist dies notwendig. Satzungen und Ordnungen, offizielle Dokumente sowie der Internetauftritt der Viadrina sind bisher noch überwiegend generisch maskulin formuliert.

Zur Information über die Gleichstellungssituation an der Viadrina wird derzeit ein systematisches regelmäßiges **Berichtswesen** etabliert.

Zusätzlicher Verbesserungsbedarf besteht bei spezifischen Angeboten für weitere diskriminierungsgefährdete Gruppen, etwa aufgrund der sexuellen Orientierung. Auch konkrete Handlungspläne für den Fall sexueller Belästigung sind derzeit nicht vorhanden. Weiterhin fehlen reguläre Gendertrainings für die Mitglieder der Hochschule auf den verschiedenen Ebenen.

## 2.11 Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Gleichstellungssituation und die Gleichstellungsarbeit an der Stiftung und der Viadrina differenziert zu betrachten sind. Punktuellen, zum Teil jedoch signifikanten Stärken steht die Tatsache gegenüber, dass sich eine umfassende, strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Universität derzeit noch in der Entwicklung befindet. Die Gleichstellungssituation an der Viadrina ist fakultätsübergreifend durch einen Rückgang des Frauenanteils im fortgeschrittenen Qualifikationsverlauf gekennzeichnet. Fakultätsabhängig zeigen sich an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät einige zentrale Stärken, an der Juristischen und an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind

trotz der positiven Entwicklungen der letzten Jahre die identifizierten Verbesserungspotenziale, insbesondere in Bezug auf den Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteil, noch weiter auszuschöpfen.

Der Bewertungsmaßstab der Gleichstellungssituation und der Gleichstellungsarbeit ergibt sich aus den Anforderungen aller großen Förderinstitutionen (EU, BMBF, DFG etc.) und aus den Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen. Sie können als gesellschaftlicher Konsens zur Gleichstellung angesehen werden, den die Stiftung und die Mitglieder der Viadrina mitgestalten können. Die nachfolgende Gegenüberstellung fasst die bisherigen Stärken und Schwächen noch einmal zusammen, bevor daraus im folgenden Kapitel 3 Ziele und Maßnahmen abgeleitet werden sollen.

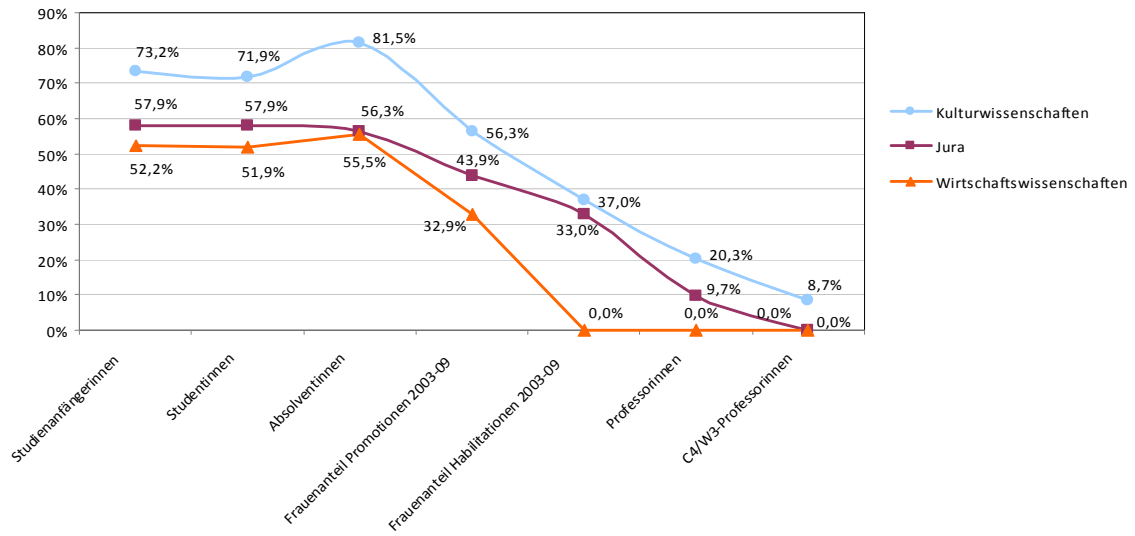
### **Stärken**

- Hoher Studentinnen- und Absolventinnenanteil
- Hoher Anteil promovierender und habilitierender Frauen in den Kulturwissenschaften
- audit familiengerechte hochschule, Familienbeauftragte, umfangreiche Angebote und Maßnahmen
- Angebote des Viadrina Center for Graduate Studies für Eltern („Promovieren mit Kind“)
- Programm „Mentoring für Frauen“
- Gute Repräsentanz von Frauen auf Ebene der Hochschulleitung
- Teildomination Gender Studies (brandenburgweit eine von zwei Professuren), Modul Transdisciplinary Gender Studies
- Anreizkompatible interne Mittelvergabe für die Berufung von Professorinnen
- Diversity: intensive Betreuung von ausländischen Studierenden und von behinderten Studierenden

### **Schwächen**

- Professorinnenanteil (W2/W3 bzw. C3/C4) unter dem Bundesdurchschnitt
- Fehlende Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Anteil befristet beschäftigter Frauen und Männer höher als im Bundesdurchschnitt
- Verankerung von Gender als Querschnittsthema in Studium, Lehre und Forschung sowie Vernetzung zur Geschlechterforschung schwach ausgeprägt
- Zu verbessernde Ausstattung der Gleichstellungsarbeit
- Implementierung des Diversity-Ansatz fehlt auf vielen Ebenen
- Geringe Repräsentanz von Frauen in Gremien
- Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich
- Zu besetzende Stellen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Verankerung von Gleichstellung in der Hochschulleitung fehlt

Abb. 2 Frauenanteil im Qualifikationsverlauf an der Viadrina (nach Fakultäten). Stand: 2009, bei Promotionen und Habilitationen 2003-2009 (zur Vermeidung von Schwankungen aufgrund geringer Fallzahlen).





### 3 Gleichstellungsziele und Schwerpunktsetzungen

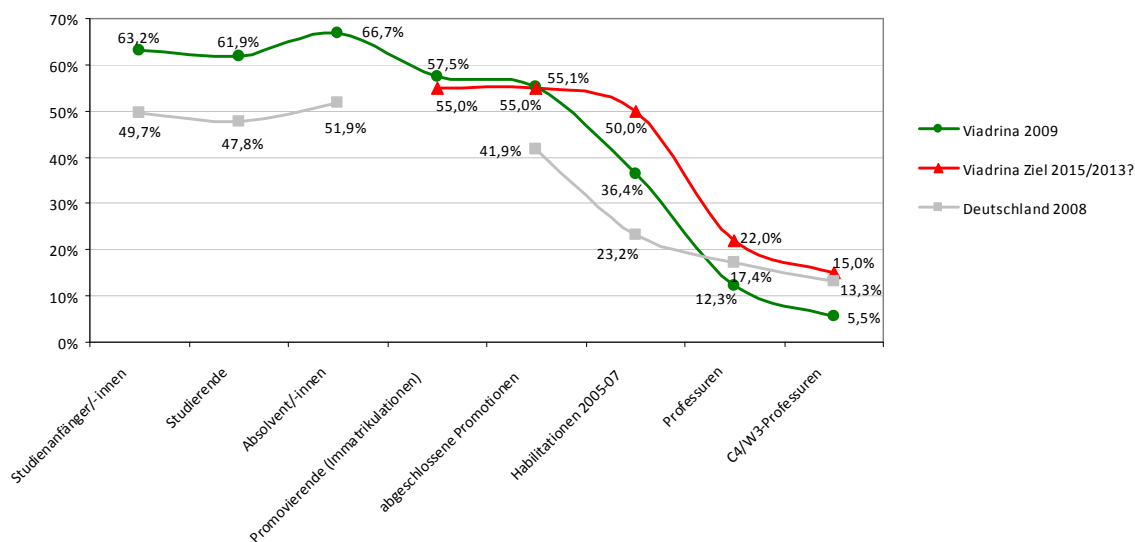
#### 3.1 Übergeordnete Ziele und Schwerpunkte

Die Stiftung und die Viadrina streben an, zügig die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie die Qualitätsstandards „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ des MWFK und der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz zu erfüllen. Auf Grundlage der durchgeführten Analyse sind bis zum Jahr 2013 folgende Zielzahlen für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vom Präsidium festgelegt worden: Der Frauenanteil von 57% zu Beginn der Promotion soll bei Abschluss der Promotion möglichst gehalten werden. Der Professorinnenanteil soll auf 22% erhöht werden; für den nächsten Abschnitt der Strukturentwicklungsplanung (2015-2020) wird eine Erhöhung auf 30% angestrebt.

Tab. 2 Zielzahlen der Viadrina bis 2013<sup>16</sup>

| Wissenschaftliche Karrierestufen | Männlich | Weiblich |
|----------------------------------|----------|----------|
| abgeschlossene Promotionen       | 45%      | 55%      |
| abgeschlossene Habilitationen    | 50%      | 50%      |
| Juniorprofessuren                | 50%      | 50%      |
| Professuren                      | 78%      | 22%      |
| Professuren W2/C3                | 55%      | 45%      |
| Professuren W3/C4                | 85%      | 15%      |
| Leitungspositionen               | 66%      | 33%      |

Abb. 3 Frauenanteil im Qualifikationsverlauf bundesweit und an der Viadrina (Ist und Soll bis 2013)<sup>17</sup>



<sup>16</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.

<sup>17</sup> Stand der Daten soweit nicht anders angegeben: Viadrina 2009, bundesweit 2008. Analog zu den bundesweiten Referenzdaten wurden die Habilitationen von 2005-2007 einbezogen. Der Frauenanteil bei Promovierenden wird bundesweit nicht ausgewiesen. Vgl. [http://www.gesis.org/cews/www/statistiken/02\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/www/statistiken/02_t.gif) und <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik13.pdf>.

In den zu erstellenden Gleichstellungsplänen der Fakultäten sowie der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung werden die übergeordneten Ziele auf Basis der Strukturplanung der Fakultäten bis Ende 2011 konkretisiert und mit dezentralen Maßnahmen für die einzelnen Bereiche untersetzt. In diesem Prozess wird perspektivisch ein erweiterter Gleichstellungsbegriff zu Grunde gelegt, den die Stiftung und die Viadrina in einer 2011 vom Präsidium beschlossenen Diversitypolitik in ihre strategische Ausrichtung aufgenommen haben. An der vielfältig zusammengesetzten Hochschule soll qualifizierten Personen aus Gruppen, die bisher weniger in der Wissenschaft und in Leitungspositionen vertreten sind, die Etablierung erleichtert werden. Dazu sind in allen Handlungsfeldern Maßnahmen vorgesehen, um Verzerrungseffekte bei der Beurteilung von Personen in Verfahren zur Vergabe von Stellen, Stipendien und Forschungsmitteln, aber auch zur Bewertung und Prüfung zu vermeiden.

### 3.2 Geplante Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern

Zur Erreichung der übergeordneten Ziele haben die Stiftung und die Viadrina Handlungsfelder identifiziert, denen im Folgenden einzelne Maßnahmen und Verantwortlichkeiten zugeordnet werden. Die angegebenen Zeiträume stehen dabei für den geplanten Beginn der Maßnahme.

Im Folgenden verwendete Abkürzungen:

|   |   |
|---|---|
| BB – Behindertenbeauftragte                     | IB – Internationales Büro                   |
| FB – Familienbeauftragte                        | K/SK – Kommission / Senatskommission        |
| FK – Fakultäten                                 | VCGS – Viadrina Center for Graduate Studies |
| GB – zentrale Gleichstellungsbeauftragte        | VP – Vizepräsident/-in                      |
| dez. GB – dezentrale Gleichstellungsbeauftragte | ZSE – Zentrum für Strategie und Entwicklung |

#### 3.2.1 Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils

Die Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils stellt das dringlichste Ziel der Viadrina für die kommenden Jahre dar, da der hohe Frauenanteil in den vorhergehenden Qualifikationsstufen nicht gehalten wird und bei den Professuren unter dem Bundesdurchschnitt liegt. In der anreizkompatiblen internen Mittelvergabe zählt die Berufung von Professorinnen daher zu den wichtigsten Zielen. Die Berufungsverfahren sind Ansatzpunkt für verschiedene weitere Maßnahmen, sodass die Verfahren weiter formalisiert und gleichstellungsorientiert ausgestaltet werden können. Kompensationsmaßnahmen bei den durch die gesetzlichen Vorschriften zur Beteiligung von Frauen in Gremien bedingten strukturellen Mehrfachbelastungen sind als Voraussetzung für eine Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils geplant. Fördermaßnahmen in diesem Bereich umfassen Mentoring- und Coachingprogramme, Genderbudgeting<sup>18</sup>, Dual Career Beratungen und Weiterbildungen zur Sicherstellung von Genderkompetenz.

| Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils |                           |                            |                               |          |
|--|---------------------------|----------------------------|-------------------------------|----------|
| Maßnahme   | Ist                       | Soll                       | Verantwortliche               | Zeitraum |
| Anreizkompatible interne Mittelvergabe                             | vorhanden für Professuren | Evaluation, ggf. Anpassung | Präsidium, Gleichstellungsrat | 2013     |
| Genderbudgeting / Zulagencheck Professuren                         | nicht vorhanden           | Prüfung                    | GB, Kanzler                   | 2013     |

<sup>18</sup> Gender-Budgeting zielt als Teilstrategie von Gender Mainstreaming im Bereich Finanz- und Haushaltspolitik auf eine gleichstellungsorientierte Gestaltung des Haushaltsverfahrens ab (Haushaltsaufstellung, -ausführung, Rechnungslegung) und analysiert Auswirkungen von Haushaltsentscheidungen auf die Lebenslagen von Frauen und von Männern in Hinblick auf eine Gleichstellung bei der Teilhabe an Ressourcen.

|  |  |   |                               |        |
|--|--|---|-------------------------------|--------|
| Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren                  | in Planung                             | Berufungsleitfaden, Kommissionsschulung     | Berufungsmanagement, GB       | 2011   |
| Sicherstellen des Frauenanteils in Berufungskommissionen       | in Planung                             | Erhebung, ggf. Erhöhung                     | FK, Berufungsmanagement, GB   | 2011   |
| Kompensationsmaßnahmen bei Mehrbelastung von Frauen in Gremien | nicht vorhanden                        | zentral festgelegte Regelungen              | Präsident, Gleichstellungsrat | 2011   |
| Teilzeit-, Gast- oder befristete Professuren                   | keine systematische Förderung          | Prüfung, Erhöhung des Professorinnenanteils | FK, D2, FB                    | 2013   |
| Mentoringnetzwerk für Frauen mit Berufsziel Professur          | Individualbewerbung bei Profem möglich | Beitritt zum Netzwerk ProFiL                | Präsidium                     | 2012   |
| Professorinnen-CareerBuilding-Programm (Exzellenzinitiative)   | geplant im Falle der Bewilligung       | Einrichtung im Cluster                      | Cluster, GB                   | (2013) |
| Dual Career Beratungsservice (Exzellenzinitiative)             | geplant im Falle der Bewilligung       | Einrichtung im Cluster                      | Cluster, FB                   | (2013) |

### 3.2.2 Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Um den Pool an qualifizierten Frauen auszuschöpfen und Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, werden Maßnahmen auf allen Qualifikationsstufen implementiert, mit einem Schwerpunkt in der Promotionsphase. Die anreizkompatible Mittelvergabe soll daraufhin überprüft werden, ob neben der Berufung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen künftig weitere Gleichstellungsziele, z.B. abgeschlossene Promotionen und Habilitationen von Frauen, berücksichtigt werden können. Die neu zu gründende Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs soll perspektivisch die Förderung des Nachwuchses koordinieren. Eine gleichstellungsorientierte Förderung muss künftig aber bereits im Studium bzw. bei Studienabschluss einsetzen. Die Viadrina strebt an, mehr Männer für ein Studium der Kulturwissenschaften und mehr Frauen für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften zu gewinnen.

| Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses |                                  |  |                                     |          |
|---|----------------------------------|--|-------------------------------------|----------|
| Maßnahme  | Ist                              | Soll   | Verantwortliche                     | Zeitraum |
| Anreizkompatible interne Mittelvergabe  | vorhanden für Professuren        | Prüfung der Erweiterung auf weitere Qualifizierungsphasen                          | Präsidium                           | 2013     |
| Wissenschaftl. Mentoring für alle Qualifikationsphasen                              | nicht vorhanden                  | Erhöhung / Halten des Frauenanteils in der Qualifikationszeit                      | GB, VP Forschung                    | 2012     |
| Paritätische Vergabe von Stellen und Stipendien im Cluster (Exzellenzinitiative)    | geplant im Falle der Bewilligung | Erhöhung d. Frauenanteils bei Habilitationen / Professuren                         | Cluster                             | (2012)   |
| Weitere Formalisierung der Stellenvergabe im Mittelbau                              | bisheriges Verfahren             | gleichstellungsorientiertes Verfahren  | GB, Kanzler, D2                     | 2011     |
| Gendersensible Analyse von Lehrangebot / -organisation                              | nicht vorhanden                  | Vermeidung ungleicher Lehrbelastung  | FK                                  | 2012     |
| Internationale Konferenz- und Reisestipendien für Promovierende                     | vorhanden                        | Verstetigung, gleichstellungsorientierte Vergabequote                              | VCGS, VP Forschung, K Forschung     | 2013     |
| Vergabe von Stipendien, Graduiertenprogrammen, Doktorandenkonferenzen               | bisheriges Verfahren             | formalisierte, gleichstellungsorientierte Vergaberichtlinien bzw. Auswahlkriterien | K Forschung, VP Forschung, VCGS, GB | 2012     |
| Vernetzung und Erfassung der Promovierenden   | in Planung                       | Promotionssoftware   | VCGS, Präsidium                     | 2012     |

|   |                                |   |   |      |
|---|--------------------------------|---|---|------|
| Evaluation der Promotionsbedingungen                                | nicht vorhanden                | gleichstellungsorientierte Promovierendenförderung      | SK Evaluation, VCGS, GB, FB                     | 2011 |
| Promotionsberatung für Absolventinnen                               | nicht vorhanden                | Erhöhung des Frauenanteils bei Promovierenden           | FK, Allgemeine Studienberatung                  | 2012 |
| Anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren                         | teils vorhanden (Staatsexamen) | Prüfung, ggf. Einführung in weiteren Bereichen          | FK, GB, dez. GB                                 | 2012 |
| Etablierung diskriminierungsgefährdeter Gruppen in der Wissenschaft | nicht systematisch             | integrierte Beratung, Empowermentmaßnahmen              | GB, BBA, IB, FB, D1, ZSE, Allg. Studienberatung | 2012 |
| Genderkompetenztrainings für Studium / Beruf                        | punktuell vorhanden            | regelmäßige Angebote                                    | Career Center, FK, GB                           | 2011 |
| Informationsangebote für Schüler/-innen                             | vorhanden                      | Angebotsanpassung ggf. bei unterrepräsentierten Gruppen | GB, FK, Allg. Studienberatung                   | 2012 |

### 3.2.3 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

In ihrem Bemühen um Familienfreundlichkeit haben die Stiftung und die Viadrina bereits sehr viel erreicht und bieten Studierenden und Mitarbeitenden mit Familienaufgaben sehr gute Bedingungen, um Familie mit dem Universitäts- und Arbeitsalltag zu vereinbaren. Ein grundlegendes Ziel in diesem Bereich ist eine personelle bzw. finanzielle Ausstattung für Familienbeauftragte, um angemessene Unterstützungsangebote dauerhaft anbieten zu können. Dazu ist auch die Verankerung der Funktion einer oder eines Familienbeauftragten in der Grundordnung vorgesehen. Auf dieser Grundlage kann eine Re-Auditierung als familien-gerechte Hochschule ab 2012 angestrebt werden. Weitergehende Maßnahmen wie Teilzeitstudienoptionen, Wiedereinstiegsstipendien und Dual Career Beratungen befinden sich bereits in Planung.

| <i>Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben</i> |   |  |                              |          |
|---|---|--|------------------------------|----------|
| Maßnahme  | Ist   | Soll   | Verantwortliche              | Zeitraum |
| Zertifikat audit familien-gerechte hochschule                                       | erfolgt (bis 2012)                                    | Prüfung der Fortführung                              | Präsidium                    | 2013-15  |
| Notfallkinderbetreuung  | vorhanden, Erstattung für Studierende / Promovierende | Weiterführung, Ausweitung der Erstattungsmöglichkeit | FB                           | 2011     |
| Kinderbetreuung bei Konferenzen etc.  | Angebot vorhanden                                     | regelmäßiges Angebot bei allen Konferenzen           | FB                           | 2011     |
| Ferienbetreuung   | nicht vorhanden                                       | Prüfung des Bedarfs                                  | FB                           | 2011     |
| Flexible Arbeitszeitmodelle im wissenschaftl. Bereich / Teilzeitprofessuren         | nicht vorhanden                                       | Prüfung, ggf. Einführung                             | D2, FB                       | 2013     |
| Teilzeitstudienoptionen   | in Planung  | Angebot in möglichst allen Studiengängen             | FK, audit-AG Studium, FB, GB | 2011     |
| Förderung des Wiedereinstiegs in die wiss. Laufbahn                                 | Pilotphase läuft                                      | Evaluation, Verstetigung                             | FB, K Forschung              | 2012     |
| Führungskompetenzen gender- / familienorientiert                                    | in Planung  | Leitfaden, Schulungen                                | audit AG Führung, GB, FB     | 2011     |
| Beratung und Workshops für Eltern und Pflegende                                     | vorhanden (bis 2012)                                  | Verstetigung   | FB, VCGS                     | 2013     |
| Dual Career Beratungsservice (Exzellenzinitiative)                                  | geplant im Falle der Bewilligung                      | Einrichtung im Cluster                               | Cluster, FB                  | (2013)   |

### 3.2.4 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Um den Frauenanteil in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, wird eine enge Verknüpfung von Gleichstellungsarbeit, Personalentwicklung und Weiterqualifizierungsmaßnahmen angestrebt. Eine drittmittelbasierte Weiterführung des Mentoringprogramms mit dem Ziel seines Ausbaus soll geprüft werden. Im Cluster ist im Falle der Bewilligung eine paritätische Besetzung aller Stellen vorgesehen.

| <i>Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</i>         |                                  |  |                          |          |
|---|----------------------------------|--|--------------------------|----------|
| Maßnahme  | Status                           | Soll   | Verantwortliche          | Zeitraum |
| Programm „Mentoring für Frauen“                                       | vorhanden (bis 2014)             | Prüfung einer Drittmittelfinanzierung, ggf. Ausbau             | ZSE                      | 2013     |
| Verzahnung Personalentwicklung / Gleichstellung                       | teilweise vorhanden              | Integration in zu verabschiedendes Personalentwicklungskonzept | D2, GB                   | 2012     |
| Weiterqualifizierung zu Führungs-, Gender- und Diversity-Kompetenz    | teils in Planung                 | Leitfaden / Schulung   | GB, FB, audit AG Führung | 2013     |
| Service „Gender and Diversity Consulting“ (Exzellenzinitiative)       | geplant im Falle der Bewilligung | Prüfung, ggf. Einführung                                       | Cluster                  | (2013)   |
| Paritätische Besetzung aller Stellen im Cluster (Exzellenzinitiative) | geplant im Falle der Bewilligung | Gleichstellung bei der Stellenvergabe                          | Cluster                  | (2012)   |

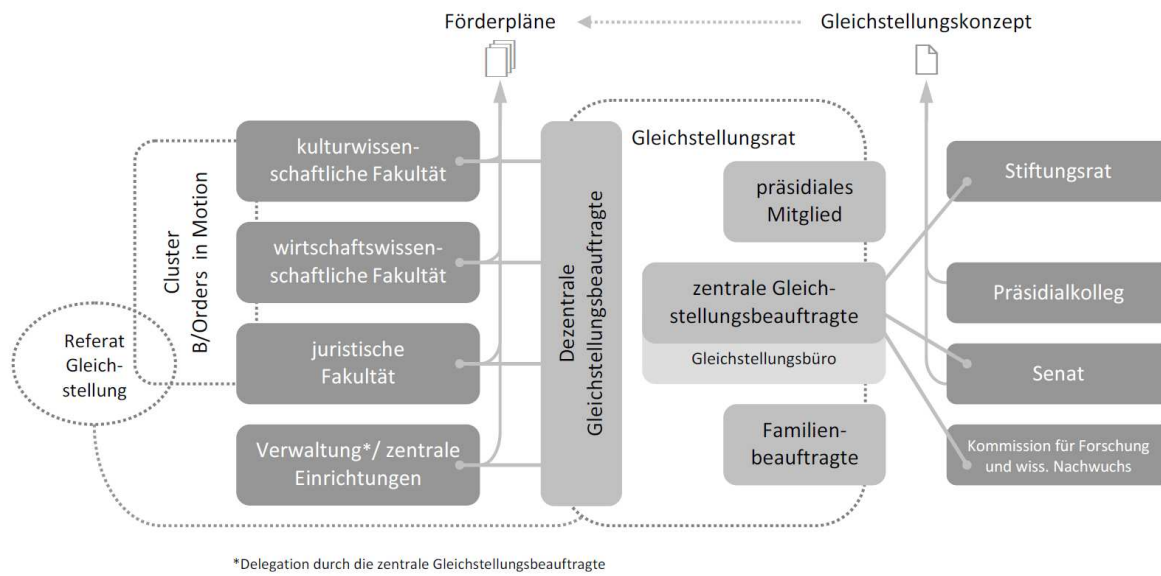
### 3.2.5 Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur

Grundlegendes Ziel der Stiftung und der Viadrina ist die Verankerung von Gleichstellung in der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie eine durchgehende Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen und für alle Zielgruppen an der Stiftung und der Viadrina. In der anreizkompatiblen Mittelvergabe sind Gleichstellungsziele verankert, die ggf. erweitert werden können. In die Zielvereinbarungen mit dem MWFK sollen gleichstellungsbezogene Maßnahmen explizit einbezogen werden.

Zur Koordination der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wird ein Gleichstellungsrat eingerichtet, bestehend aus ständigen Mitgliedern (zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte sowie ein präsidiales Mitglied) und nichtständigen Mitgliedern, die themenorientiert einbezogen werden können (je ein von den Fakultätsräten benanntes Mitglied, Personalräte, Vertreter/-innen der Studierenden, der Zentralen Einrichtungen / der Verwaltung und das Gleichstellungsreferat des Clusters).

Beginnend mit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts werden regelmäßig zentrale Statistiken zur Gleichstellungssituation veröffentlicht. Für eine professionelle und nachhaltige Gleichstellungsarbeit ist es notwendig, die vakanten Ämter zu besetzen und eine angemessene Ausstattung der Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten.

Abb. 4 Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Struktur der Viadrina



| Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur   |  |   |  |                            |
|--|--|---|--|----------------------------|
| Maßnahme   | Ist  | Soll  | Verantwortliche                                  | Zeitraum                   |
| Dezentrale Förderpläne (inkl. Kompensationen im Falle des Nichterreichens) | nicht vorhanden  | Entwicklung dezentraler Maßnahmen   | Dekan/Dekantin, Fakultätsräte, dez. GB           | bis Ende 2011              |
| Konstituierung Gleichstellungsrat  | nicht vorhanden  | Koordination der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts                        | GBs, FB, präs. Mitglied, nicht-ständ. Mitglieder | 2011                       |
| Gleichstellungsbeauftragte laut BbgHG                                      | zentr.: besetzt, teils freigestellt<br>dez.: teils besetzt | zentr.: Freistellung oder Einstellung (20h TVL 13)<br>dez.: vollst. Besetzung | Präsident, Kanzler                               | zentr.: 2012<br>dez.: 2011 |
| Einrichtung eines Gleichstellungsbüros                                     | Provisorisch   | Räumlichkeiten, Verstetigung des Budgets                                      | Präsident<br>Kanzler                             | 2012                       |
| Gleichstellung als Zuständigkeit einer/s Vizepräsidenten/in                | nicht vorhanden  | Integration in strategische Planung der Viadrina                              | Präsidium  | 2011                       |
| Gleichstellungsmaßnahmen in Zielvereinbarungen                             | nicht vorhanden  | Integration in strategische Planung der Viadrina                              | Präsidium, GB, ZSE                               | 2012                       |
| Anreizkompatible interne Mittelvergabe                                     | vorhanden für Professuren                                  | Evaluation, ggf. Anpassung  | Präsidium, GB                                    | 2013                       |
| Gleichstellungsreferent/in Cluster (Exzellenzinitiative)                   | geplant im Falle der Bewilligung                           | Besetzung mit 40h TVL 13  | Cluster  | (2012)                     |
| Gender- und diversity-sensible Gremienarbeit und -besetzung                | nicht vorhanden  | Erhöhung Frauenanteil, Gremien-schulungen                                     | Gremien, Hochschuldidaktik, GB                   | 2012                       |
| Zentr. Gleichstellungsbericht inkl. Internetangebot                        | in Planung   | Transparentes Informationssystem / Controlling                                | GB, Verwaltung                                   | 2011                       |
| Geschlechtergerechte Sprachregelungen / Öffentlichkeitsarbeit              | sukzessive Umsetzung aktueller Standards                   | Implementierung, Empfehlungen für einheitlichen Sprachgebrauch                | Präsidium, GB, FK, Dezernate                     | 2011                       |
| Evaluation der Lehre sowie der Studienbedingungen                          | in Planung, Projekt QUEST                                  | Integration von Gender- und Diversitätsspezifika                              | SK Evaluation, GB                                | 2012                       |



|   |                 |                           |                       |      |
|---|-----------------|---------------------------|-----------------------|------|
| Handlungsplan sexuelle Belästigung                              | in Planung      | Handlungsplan, Vernetzung | GB, AGG-Beauftragte/r | 2011 |
| Ombudsperson zur Umsetzung der Forsch. Gleichstellungsstandards | nicht vorhanden | Prüfung, ggf. Einrichtung | Präsident, Cluster    | 2013 |

### 3.2.6 Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung

Die Viadrina strebt an, Gender und Diversity stärker als Querschnittsaufgaben der Hochschule sowie als fachübergreifende Kompetenz zu etablieren. Maßnahmen in diesem Bereich beziehen sich daher auf Gender- und Diversitykompetenz in Studiengängen, Angebote in der Lehre, (Teil-)Denominationen von Professuren und eine gendersensible Hochschuldidaktik. Gender-Mainstreaming in der Forschung soll dazu beitragen, geschlechtsbezogene Verzerrungen bei der Konzipierung von Forschungsprojekten zu vermeiden. Durch eine Gender-Beratung (vgl. Gender-Check des BMFSFJ<sup>19</sup>) können Forschungsvorhaben im Hinblick auf die Umsetzung der Gender-Standards des Landes Brandenburg sowie der großen Förderinstitutionen (EU, BMBF, DFG u.a.) systematisch betrachtet werden, um die Bewilligungsschancen zu erhöhen.

| <i>Ziel: Integration von Gender- und Diversitybezügen in Studium, Lehre und Forschung</i> |   |   |                           |          |
|---|---|---|---------------------------|----------|
| Maßnahme  | Ist   | Soll  | Verantwortliche           | Zeitraum |
| Gender- u. Diversity-module / Lehrangebot   | teilweise vorhanden                                   | Ausbau, auf weitere Studiengänge ausweiten                      | FK, GB                    | 2013     |
| Gender u. Diversity in Teildenominationen   | vorhanden in einer Teildenomination                   | Verankerung in allen Fakultäten                                 | FK                        | 2013     |
| Netzwerk und Portal Gender und Diversity in Forschung und Lehre an der Viadrina           | Gender- und Diversity-Vorlesungsverzeichnis umgesetzt | Ausbau, Verstetigung  | FK, GB                    | 2011     |
| Schlüsselqualifikation Genderkompetenz  | teilweise vorhanden                                   | Ausbau, Verstetigung  | GB, Career Center         | 2011     |
| Gendersensible Hochschuldidaktik  | teilweise vorhanden (sqb)                             | Ausbau, Verstetigung  | Hochschuldidaktik         | 2012     |
| Genderberatung bei Forschungsvorhaben   | nicht vorhanden                                       | Prüfung, Leitfadentw. (vgl. BMFSFJ <sup>18</sup> )              | GB, FK, Referat Forschung | 2012     |
| Gastprofessuren zu Gender u. Diversity  | nicht vorhanden                                       | Einwerbung  | FK                        | 2013     |
| Erforschung d. viadrinaspezifischen Gleichstellungssituation                              | Analyse im Rahmen des Gleichstellungskonzepts         | viadrinaspezifische Forschungsprojekte zu Gleichstellungsthemen | FK, Cluster, Institute    | 2012     |

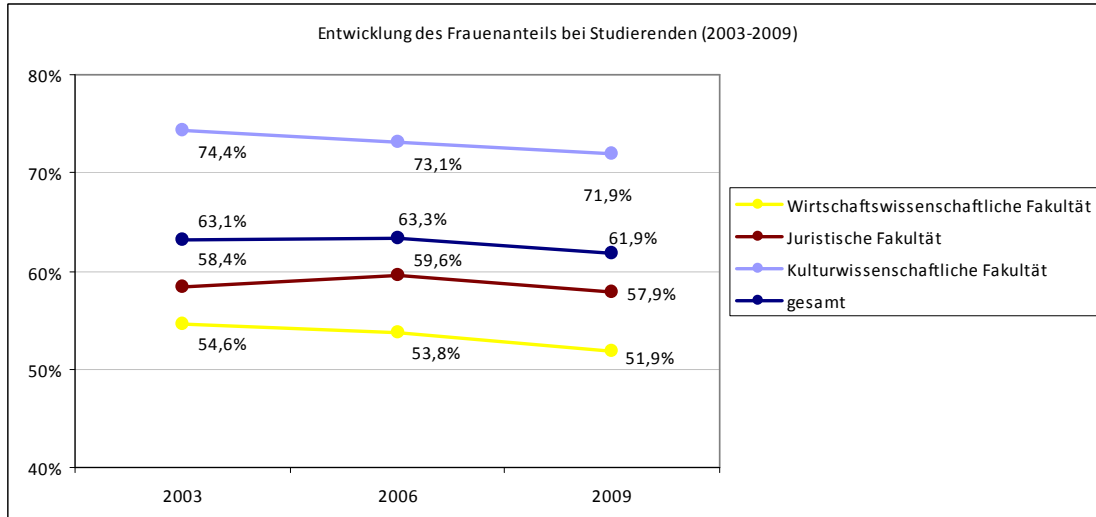
<sup>19</sup> Vgl. die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebene (BMFSFJ) Arbeitshilfe zu „Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben“:

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-und-forschung.pdf>

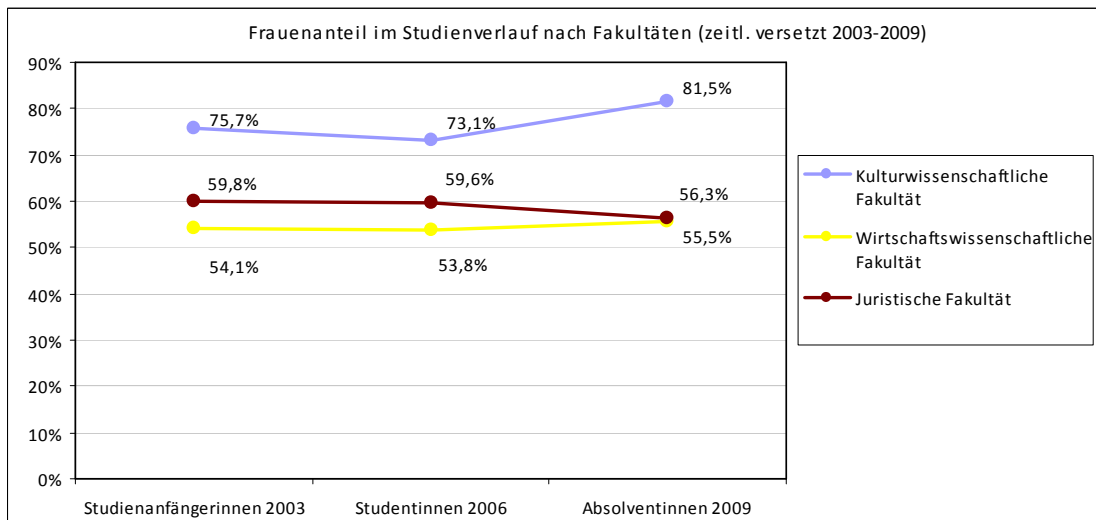
## Anhang

Stand der Daten soweit nicht anders angegeben: 31.10.2009 / 31.10. des jeweiligen Jahres

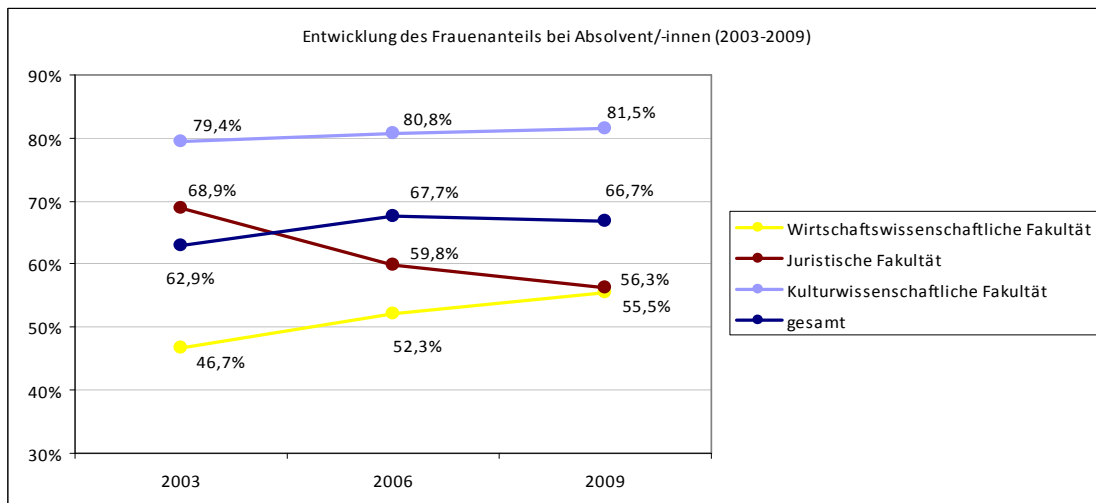
### 1) Entwicklung des Frauenanteils bei Studierenden (2003-2009)



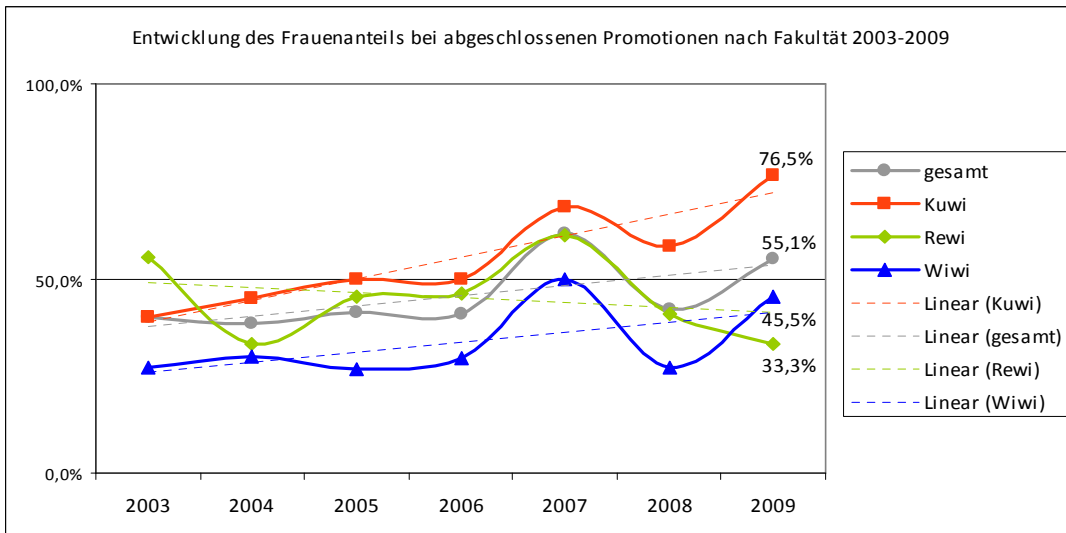
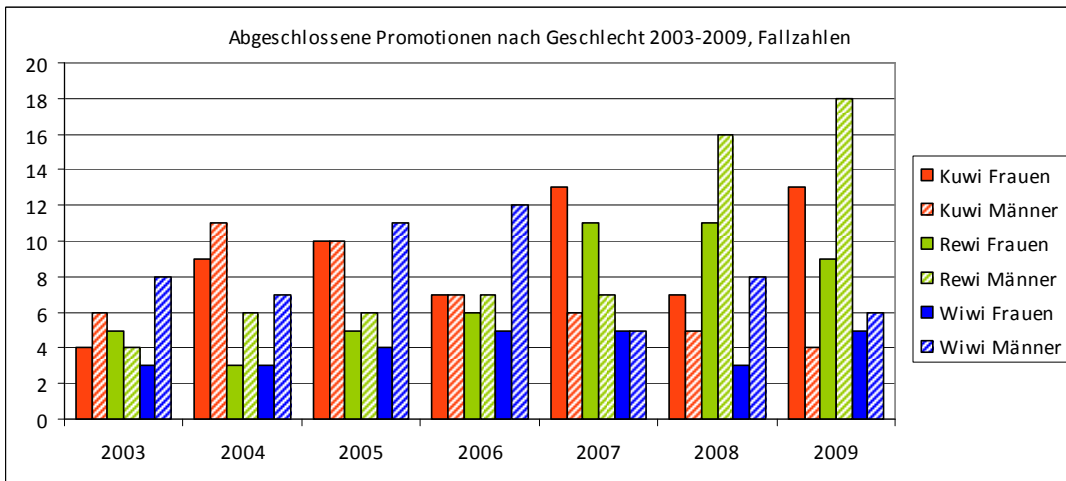
### 2) Frauenanteil im Studienverlauf nach Fakultäten (zeitl. versetzt 2003-2009)



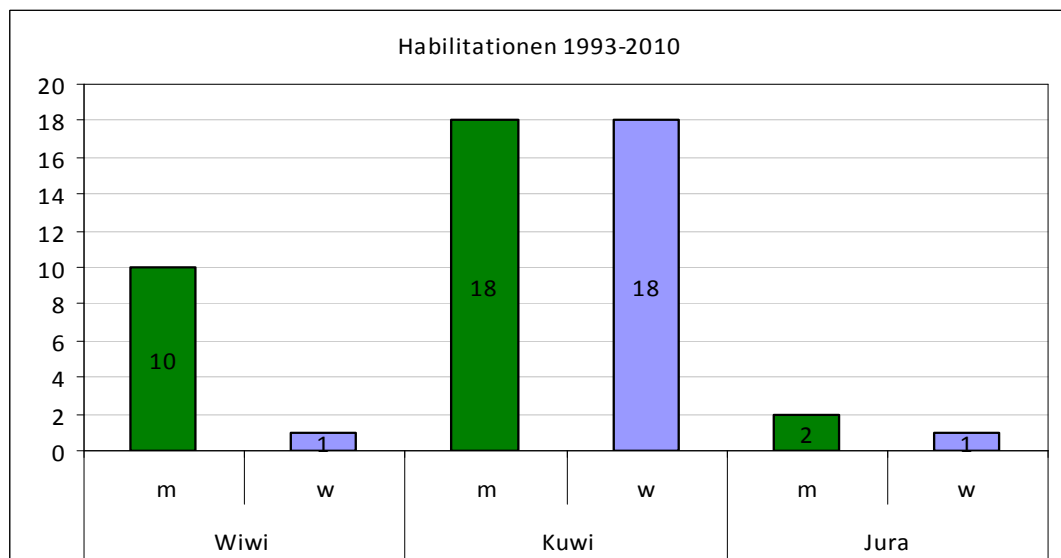
### 3) Entwicklung des Frauenanteils bei Absolvent/-innen (2003-2009)



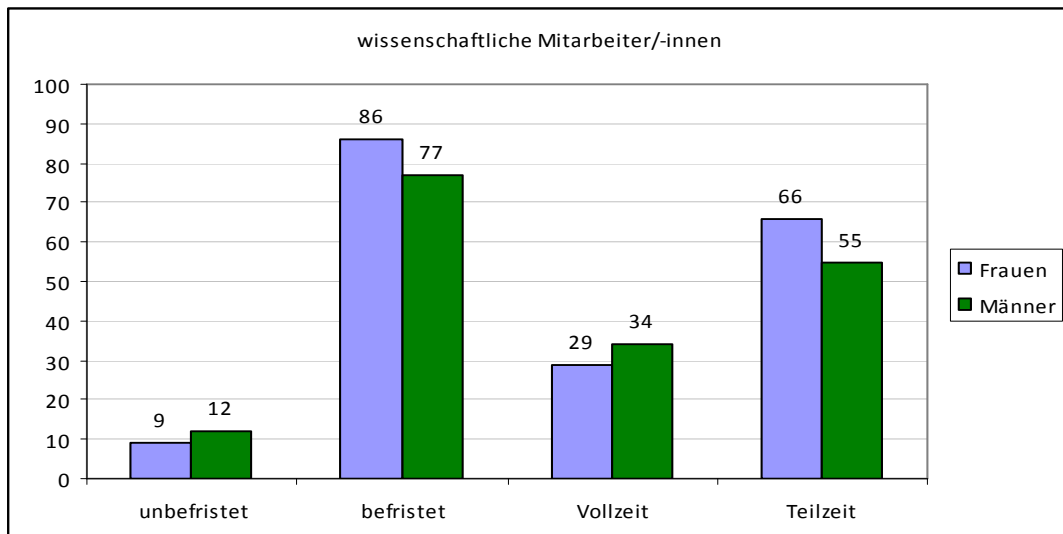
#### 4) Abgeschlossene Promotionen



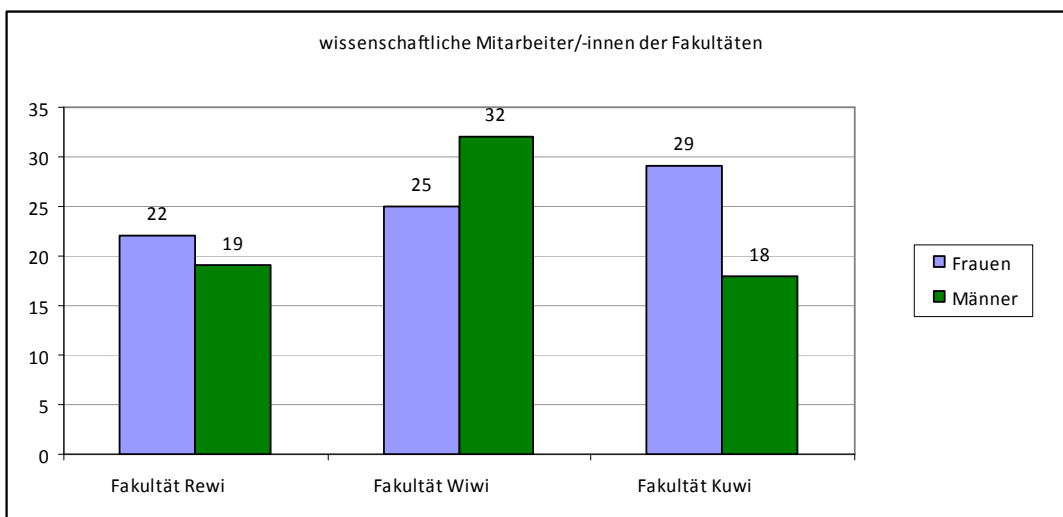
#### 5) Habilitationen 1993-2010



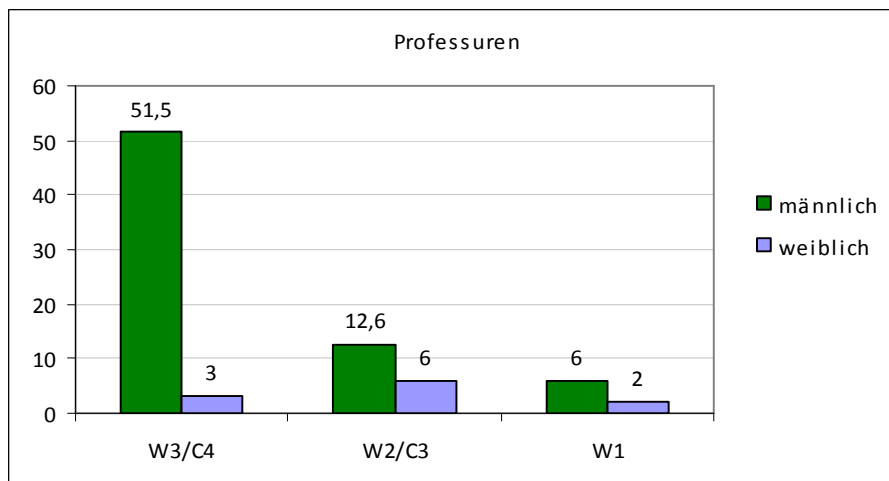
## 6) Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen



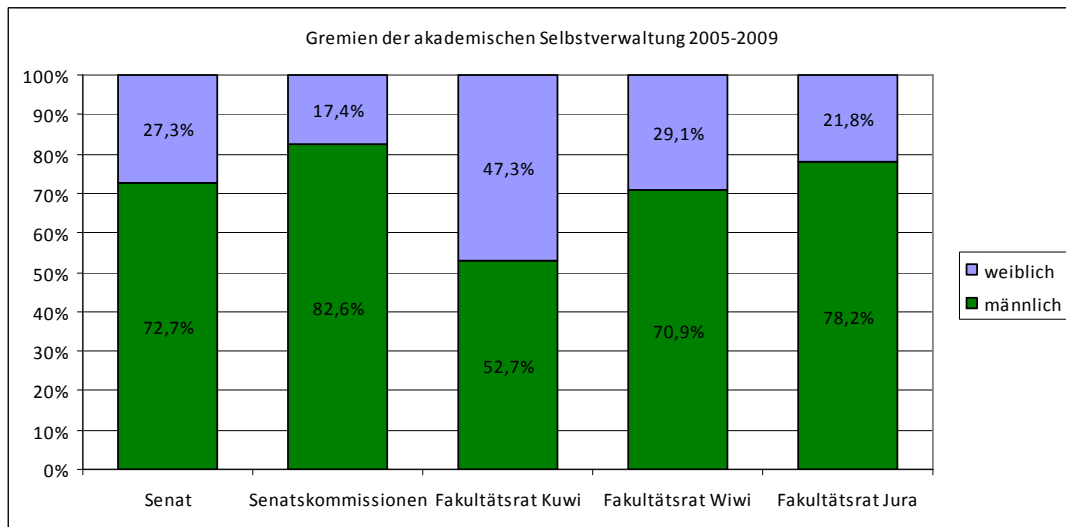
## 7) Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen nach Fakultäten



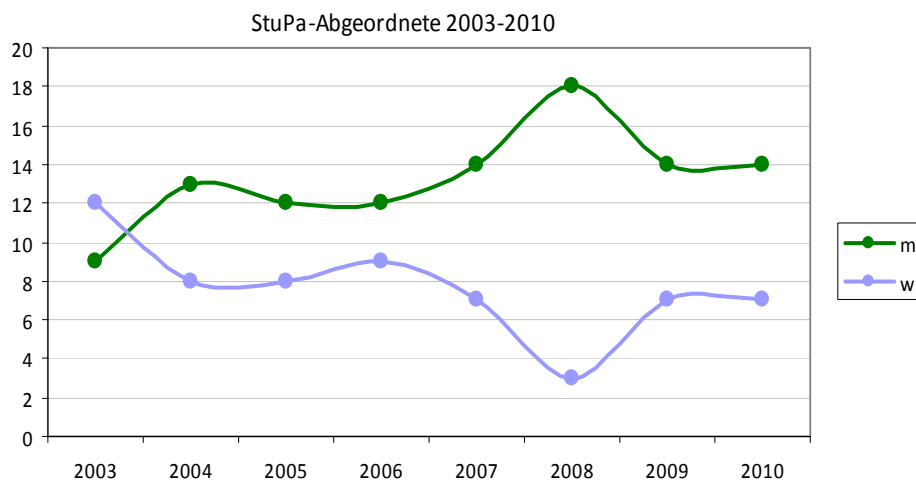
## 8) Professuren



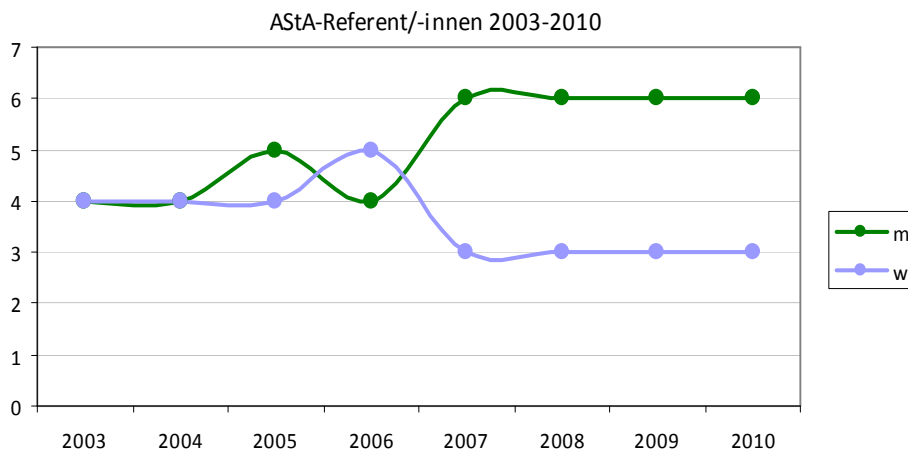
### 9) Gremien der akademischen Selbstverwaltung 2005-2009



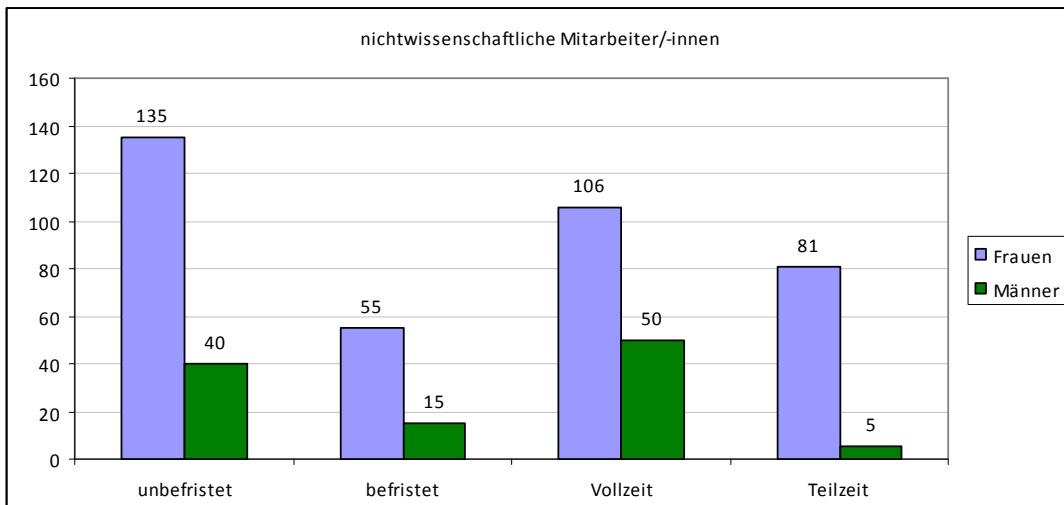
### 10) Abgeordnete des Studierendenparlaments 2003-2010



### 11) Referent/-innen des Allgemeinen Studentischen Ausschusses 2003-2010



## 12) Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen



## 13) Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen nach Laufbahnen

