

**Dezentraler Gleichstellungsplan  
der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung  
der Stiftung und Europa-Universität Viadrina Frankfurt Oder  
2014 - 2017**

vom 19.12.2013

**§ 1 Anwendungsbereich**

Folgenden Gleichstellungsplan haben der Kanzler für die Verwaltung und der Präsident für die zentralen Einrichtungen für den Zeitraum von Januar 2014 – Dezember 2017 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 immer noch 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 drei von elf Stellen mit einer Frau besetzt sind, darunter nunmehr zwei Dezernentinnen und eine Abteilungsleiterin.

Ziel ist es deshalb weiterhin, 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 bzw., soweit sie bereits implementiert ist, zu festigen und auszubauen. 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 und seine Fortschreibung verwiesen.

**§ 3 Maßnahmen**

Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben

| Maßnahme                                                                                                                                                                                                                          | Zeit          | Verantwortlichkeit                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------|
| Unterstützung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen (z.B. durch jeweils aktualisierte Informationen, Leitfaden zum Mitarbeiter/-innengespräch und konkrete Anwendung in den Gesprächen, Einbezug in das Führungskräftefeedback | 2014 bis 2017 | Kanzler/-in,                                  |
| Darstellung rechtl. Rahmenbedingungen und unterstützende Beratung für flexible Arbeitszeitmodelle auch im wissenschaftlichen Bereich                                                                                              | 2014          | D2 (insbes. Dezernentin) mit FB und zentr. GB |

|                                                                                                                                                                   |      |                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------|
| Prüfung rechtl. Rahmenbedingungen für Teilzeitprofessuren mit ggf. erforderlicher Anpassung des Struktur- und Entwicklungsplanes hinsichtlich der Personalplanung | 2014 | D2 in Abstimmung mit MWFK und den Fakultäten |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------|

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

| Maßnahme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Zeit          | Verantwortlichkeit                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------|
| Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Planung bzgl. freierwerdender Führungspositionen und zur Erhöhung des Bewerberinnenpools in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, jedenfalls ab der Entgeltgruppe 13; Recherche und Prüfung weitergehender Möglichkeiten der aktiven Rekrutierung                                          | 2014 bis 2017 | Kanzler/in, D2, GB                                   |
| Erhöhung der Chancen von Frauen auf Führungspositionen durch eine Analyse geschlechtsspezifischer Beschäftigungssituationen (z.B. Teilzeit, Befristung, Entgeltgruppe) und einen Entgelt-Check hinsichtlich geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede durch Vergabe eines Werkvertrages für eine externe Expertin/einen externen Experten                            | 2014          | GB, D2, Personalräte                                 |
| Erhöhung des Bewerber/-innenpools der jeweils unterrepräsentierten Gruppe, inkl. Auszubildende, insbesondere durch den Aufbau von Kontakten zur gezielten Ansprache (Schüler/-inneninformationstage, Arbeitsagentur, IHK, MOZ-Ausbildungsspecial o.ä.), Anzeigenschaltung und Messebeteiligung rechtzeitig zum Jahresbeginn 2014 unter Beteiligung der Presseabteilung | 2014          | GB, D2, Presseabteilung                              |
| Einführung eines elektronischen Bewerbungssystems mit Anonymisierungsmöglichkeit und Durchführung einer Testphase für den wissenschaftlichen Bereich, ggf. im Rahmen einer Teilanonymisierung                                                                                                                                                                          | 2014          | GB, D2, Personalräte                                 |
| Durchführung von Weiterbildungen für mit Personalsachbearbeitung bzw. Personalfragen (Personalräte) befasste Mitarbeiter/-innen zur weiteren Stärkung ihrer Gender- und Diversitykompetenz                                                                                                                                                                             | 2014 bis 2015 | GB, FB und D2, insbesondere Sachgebiet Weiterbildung |
| Evaluation des in 2013 als Pilotphase installierten Programms „Mentoring für Studentinnen und Promovendinnen“, Entscheidung über die Weiterführung des Programms                                                                                                                                                                                                       | 2014/ 2015    | ZSE, Hochschulleitung                                |

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

| Maßnahme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Zeit          | Verantwortlichkeit                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Unterstützung bei der weiteren Standardisierung der Stellenvergabe, insb. im akad. Mittelbau: Implementierung und Evaluation des Online-Bewerbungstools, Prüfung einer Standardisierung und (Teil-)Anonymisierung für den akademischen Bereich mit dem Ziel der Bearbeitung aller Einstellungen über das Bewerbungsmanagement | 2014/ 2015    | Zentr. GB, Personalräte, D2, insbesondere Sachgebiet Bewerbungsmanagement |
| Zuarbeit zum zentralen Gleichstellungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten                                                                                                                                                                                                                                                 | 2014 bis 2017 | alle relevanten Verwaltungsbereiche                                       |
| Zuarbeit zur GWK-Statistikabfrage zur Chancengleichheit/ Förderung von Frauen in der Wissenschaft (Bewerbungen,                                                                                                                                                                                                               | 2014 bis 2017 | D2, insbesondere Sachgebietsleiterin wiss.                                |

|                                                                                                                                                                                                                                     |                           |                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ruferteilungen und Ernennungen in Berufungsverfahren nach Geschlecht und Fächergruppen aus Berufungsakten)                                                                                                                          | (jeweils zu Jahresbeginn) | und nichtwiss. Personal                                                                         |
| Geschlechtergerechte Sprachregelungen / Öffentlichkeitsarbeit für Formulare, Rundschreiben, Statistiken, Internetauftritte der Verwaltung (inkl. Bilder), Pressearbeit und Publikationen der EUV, inkl. Erstellung eines Leitfadens | 2014 bis 2017             | Alle Verwaltungsbereiche und zentralen Einrichtungen, ZSE, insbesondere Presseabteilung, z. GBA |

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

Jeweils zum 31.12. eines Jahres, spätestens erstmalig im Dezember 2014, 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/Laufbahnentwicklung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit, Fort-/Weiterbildung von Mitarbeiterinnen. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes dieses fortgeschriebenen Gleichstellungsplanes ist von der Kanzlerin bzw. dem Kanzler ein von ihr/ihm gemeinsam mit dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten 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.

---

Ort, Datum

---

Ort, Datum

---

Christian Zens  
Der Kanzler

---

Dr. Gunter Pleuger  
Der Präsident