

## **Vielfalt als Chance: Gleichstellungskonzept der Europa-Universität Viadrina 2011-2015**

### Beschluss des Präsidiums

Diversityförderung ist einer der zentralen Gründungsaufträge der Europa-Universität Viadrina. Als internationale und interdisziplinäre Reformuniversität gegründet, hat sie von Beginn an den Auftrag wahrgenommen, einen spezifischen Beitrag zur Vielfältigkeit der deutschen Hochschullandschaft zu leisten.

So nimmt die Viadrina auch seit 2010 an einem der wichtigsten Pilotprojekte im Bereich Diversitypolitik an deutschen Hochschulen teil, dem Projekt „Vielfalt als Chance“ des CHE. Dieses Projekt verwendet entsprechend der wissenschaftlichen wie praktischen Entwicklung dieses Ansatzes einen sehr breit angelegten Vielfaltsbegriff. Zentral ist die These, die auch dem Gleichstellungskonzept der Europa-Universität Viadrina zugrunde liegt, dass Vielfalt für jede Institution eine große und noch weitgehend ungenutzte Chance bietet.

Institutionen, die Vielfalt positiv werten und fördern, sind erfolgreicher. Die Vielfalt der Zugänge, die sich aus unterschiedlichen Nationalitäten, Kulturen, Generationen und eben auch Geschlechtern ergibt, stärkt die Lösungskompetenzen von Unternehmen ebenso wie die von Hochschulen.

Klar ist aber auch, dass ein positiver Zugang zum Thema Vielfalt sich nicht von selbst ergibt. Geht man von der These aus, dass Gemeinsamkeiten verbinden, Unterschiede aber zunächst eher hinderlich und anstrengend scheinen, wenn sie auch letztlich deutlich weiter bringen als Gemeinsamkeiten, ist klar, dass es einer aktiven Diversitypolitik bedarf.

Die Europa-Universität Viadrina setzt sich daher mit ihrem Gleichstellungskonzept das Ziel, auch im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter die Vielfältigkeit auf allen Ebenen aktiv zu stärken. Die Universität teilt den zentralen Gedanken der modernen Diversitypolitik, dass eine bewusste Mischung der Geschlechter einen wichtigen Beitrag zum Erfolg der Universität in Lehre und Forschung als ihren zentralen Handlungsfeldern leistet.

Die Formulierung der Teilziele im Bereich der Diversitypolitik der Geschlechter findet in folgendem Rahmen statt:

Zum einen folgt die Zielsetzung einer zentralen Erkenntnis der Diversityforschung: Eine wodurch auch immer definierte Minderheit verliert in dem Moment ihr tendenziell unproduktives Minderheitengefühl, in dem sie einen Anteil von 30% am Gesamten erreicht. Diese Schwelle sollte daher schon mittelfristig auf allen Ebenen eine Mindestquote für beide Geschlechter darstellen.

Zum anderen ist die Formulierung der Gleichstellungsziele der Europa-Universität Viadrina geprägt vom realistisch Erreichbaren: Erreichbare Ziele haben einen positiven Motivierungsaspekt, während unerreichbare Ziele eher dazu führen, sich gar nicht zu bewegen.

Die Gleichstellungspolitik konzentriert sich auf die Bereiche der Universität, in denen die angestrebte Vielfalt noch einer Weiterentwicklung bedarf. Die Hochschulleitung unterstützt diese Weiterentwicklung gemeinsam mit den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen, der Verwaltung und den Studierenden in der dem jeweiligen Handlungsfeld angemessenen und zu definierenden Form. Sie gewährt diese Unterstützung aber auch durch eine angemessene Institutionalisierung kontinuierlicher Gleichstellungsarbeit.

## **Handlungsfelder**

**Zentrales Handlungsfeld ist die aktive Diversitypolitik auf der Ebene der Professuren.**

Der Frauenanteil an den Professuren lag 2009 mit 12,3% noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 17,4%.

Während die Viadrina noch in den unmittelbar vorgelagerten Qualifikationsstufen überdurchschnittlich positiv abschneidet, sehen wir auf der Ebene der Professuren einen deutlichen Handlungsbedarf.

Ziel ist, mittelfristig mindestens die kritische Schwelle von 30% zu überschreiten. Betrachtet man allerdings das im Rahmen der absehbaren Personalentwicklung Mögliche, definiert die Europa-Universität Viadrina als kurzfristiges Ziel bis 2013 einen Frauenanteil von 15% an den W3-Professuren sowie 45% an den W2-Professuren.

Die Zielerreichung wird unter anderem durch entsprechende budgetäre Leistungsanreize im Rahmen eines hochschulinternen Belohnungssystems unterstützt.

**Ein weiteres zentrales Handlungsfeld ist der Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses.** Auch wenn die aktuellen Zahlen im Bereich der Promotionen und Habilitationen keinen unmittelbaren Handlungsanlass zu bieten scheinen, so ist doch klar, dass das erste Handlungsfeld nur dann langfristig erfolgreich bearbeitet werden kann, wenn die Diversitypolitik im Nachwuchsbereich kontinuierlich und auf hohem Niveau erfolgreich ist.

Daher legt die Europa-Universität Viadrina einen zweiten deutlichen Schwerpunkt auf eine systematische und strukturierte Doktoranden- und Postdoc-Ausbildung mit einem eigenen

Diversity- und Gleichstellungskonzept, das sich organisch in die gleichstellungspolitische Gesamtkonzeption der Universität einpasst.

**Ein drittes Handlungsfeld ist die Sensibilisierung der Gesamtinstitution für die Notwendigkeit eines auf die Gleichstellung der Geschlechter bezogenen Diversitymanagements.** So wie die Europa-Universität Viadrina seit Jahren eine führende Rolle im Bereich des produktiven Umgangs mit Vielfalt im Bereich der Internationalisierung und der interkulturellen Sensibilisierung von Universitäten einnimmt, will sie künftig die Chancen durch Vielfalt im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter deutlich stärker nutzen.

Zu solchen gesamtinstitutionellen Prozessen gehören nach dem Verständnis der Europa-Universität Viadrina Prozesse wie das audit familiengerechte hochschule und viele damit verbundene Prozesse der Flexibilisierung im Sinne der Hochschulangehörigen. Dazu gehört auch der systematische Aufbau eines alle Bereiche des Diversitymanagements umfassenden Qualitätsmanagements.

Eine über diese zentralen Handlungsfelder hinausgehende differenzierte Stärken- und Schwächenanalyse sowie daraus abgeleitete Handlungsfelder und Zielsetzungen für alle Bereiche formuliert die Europa-Universität Viadrina in einem zum Ende des Sommersemester 2011 zu erstellenden Gleichstellungsplan.