

Konzept für Gleichstellung und Familienorientierung

2018-2021



Konzept für Gleichstellung und Familienorientierung der Europa-Universität Viadrina 2018-2021

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
2 Gleichstellung und Familienorientierung in universitären Strukturen und Prozessen	3
2.1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Familienorientierung an der Viadrina	3
2.2 Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement	5
2.3 Maßnahmenkatalog	7
3 Studierende	8
3.1 Geschlechterverteilung unter den Studierenden und Studienbedingungen	8
3.2 Maßnahmenkatalog	11
4 Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur	11
4.1 Gleichstellungssituation und Familienorientierung im wissenschaftlichen Personal	11
4.2 Maßnahmenkatalog	15
5 Professuren und Juniorprofessuren	15
5.1 Frauenanteil auf Professuren und Juniorprofessuren	15
5.2 Maßnahmenkatalog	18
6 Führungspositionen und Gremien	19
6.1 Frauenanteil auf Führungspositionen und in Gremien	19
6.2 Maßnahmenkatalog	20
7 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	20
7.1 Gleichstellungssituation und Familienorientierung im nichtwissenschaftlichen Personal	20
7.2 Maßnahmenkatalog	22
8 Forschung, Lehre und Transfer	23
8.1 Forschung, Lehre und Transfer mit Gender- und Diversity-Bezug	23
8.2 Maßnahmenkatalog	25
Anhang	XXVI

Abkürzungsverzeichnis

AGG-B	AGG-Beauftragte*r
ASPO	Allgemeine Studien- und Prüfungsordnung
AStA	Allgemeiner Studentischer Ausschuss
BB	Behindertenbeauftragte
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BLRK	Brandenburgische Landesrektorenkonferenz
BM	Berufungsmanagement
CC	Career Center
D	Dekan*in
D1	Dezernat für Studentische Angelegenheiten
D2	Dezernat für Personalangelegenheiten
dez. GB	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DIV	Stabsstelle Diversity
FB	Familienbeauftragte
FK	Fakultäten
FR	Fakultätsrat
GB	zentrale Gleichstellungsbeauftragte
GPR	Gesamtpersonalrat
GR	Gleichstellungsrat
HL	Hochschulleitung
IA	Abteilung für Internationale Angelegenheiten
IKM	Institut für Konfliktmanagement
K / SK	Kommission / Senatskommission
Kuwi	Kulturwissenschaften / Kulturwissenschaftliche Fakultät
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
nwPR	Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal
P	Präsident*in
PR	Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
QM	Stabsstelle Qualitätsmanagement
Rewi	Rechtswissenschaften / Rechtswissenschaftliche Fakultät
SPEK	Struktur- und Personalentwicklungskonzept
VCGS	Viadrina Center for Graduate Studies
VP C	Vizepräsident*in für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Chancengleichheit
VP F	Vizepräsident*in für Finanzen
VP O	Vizepräsident*in Organisationsentwicklung
Wiwi	Wirtschaftswissenschaften / Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
wPR	Personalrat für das wissenschaftliche Personal
USC	Universitätssportclub
ZSE	Zentrum für Strategie und Entwicklung

1 Einleitung

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) – gegründet als internationale und interdisziplinäre Reformuniversität – strebt im Sinne ihres Gründungsauftrages ein breites Verständnis von Gleichstellung und Familienorientierung an. Die 2011 vom Präsidium der Viadrina beschlossene Diversitypolitik **„Vielfalt als Chance“** definiert das strategische Ziel der Viadrina, die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen. Diese differenzieren sich nach dem Geschlecht, der sexuellen Identität, der Wahrnehmung von Familienaufgaben sowie zunehmend auch nach dem Alter, sozialer und ethnischer Herkunft, Religion und Behinderungen aus. Die Viadrina möchte Gruppen, die bisher in der Wissenschaft und in Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, die Etablierung erleichtern. Die im Gleichstellungs- und Familienkonzept enthaltenen Maßnahmen nehmen daher Überschneidungen mit weiteren Dimensionen von Diversität in den Blick.

Das Gleichstellungs- und Familienkonzept setzt den Auftrag im Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) um, „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 (vgl. § 7 Abs. 1-2 BbgHG). Gender Mainstreaming und Diversitypolitik versteht die Viadrina als **Querschnittsaufgaben** der gesamten Universität: Geschlechtsspezifische und andere Ungleichheiten sollen in allen Bereichen und bei allen Abläufen in Forschung, Lehre, Studium sowie in den wissenschaftsstützenden Einheiten analysiert werden, um ggf. ausgleichend handeln zu können.

In Bezug auf die **Familienorientierung** liegt dem Konzept ein umfassendes Verständnis des Begriffs „Familie“ zugrunde, der die langfristige Verantwortung für andere in den Mittelpunkt stellt. Zur Familie zählen dabei neben Großeltern, Eltern und Alleinerziehenden mit leiblichen und nicht leiblichen Kindern auch Hochschulangehörige mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Ehepaare, eingetragene Partnerschaften und Paare in eheähnlichen Lebensverhältnissen ohne Kinder. Folglich richten sich familienorientierte Maßnahmen bspw. auch an Hochschulangehörige, die Verantwortung für Kinder des Partners oder der Partnerin übernehmen oder Angehörige pflegen. Mit diesem Verständnis trägt die Viadrina der Vielfalt möglicher Lebensentwürfe und -situationen Rechnung.

Das Gleichstellungs- und Familienkonzept ist das grundlegende Instrument der Viadrina, um eine durchgängige Implementierung von Gleichstellungszielen und Familienorientierung an der Universität zu erreichen. Das Gleichstellungskonzept wird gemäß § 7 Abs. 3 Satz 3 BbgHG von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Präsidenten oder der Präsidentin einvernehmlich erstellt. Es unterliegt der Mitbestimmung durch den Gesamtpersonalrat¹. Da hiermit erstmals ein **integriertes Konzept für die Bereiche Gleichstellung und Familie** vorgelegt wird, wirkt die Familienbeauftragte an der Konzepterstellung mit. Das gemeinsame Konzept trägt einer engeren strukturellen Verzahnung beider Bereiche Rechnung, die mit dem Strukturentwicklungsprozess der Viadrina seit 2015 vorangetrieben wurde. Das Gleichstellungs- und Familienkonzept wird vom Präsidium beschlossen und vom Senat zur Kenntnis genommen.

Ein Gleichstellungskonzept wurde erstmalig 2011 für zwei Jahre beschlossen und stellte eine notwendige Voraussetzung für die Beteiligung an der **Exzellenzinitiative** und den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG** dar. Die DFG hat die Viadrina 2013 positiv evaluiert und festgestellt, dass ein „überzeugendes Gesamtkonzept [...] überwiegend bereits implementiert“ ist. Sie hebt insbesondere das bundesweit einmalige Projekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren sowie das langjährige Engagement der Viadrina im Bereich Familienorientierung hervor. Im Juli 2017 hat die DFG die Gleichstellungsstandards fortgeschrieben und in Aussicht gestellt, die Mittelvergabe künftig stärker an diese Standards zu knüpfen. Die erste Fortschreibung des Konzepts erfolgte von 2014-17 und diente als Grundlage für die Beteiligung der Viadrina am **Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder**. In der externen Begutachtung erhielt die Viadrina dabei eine Spitzenbewertung durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) und wurde als eine von 10 Hochschulen als „herausragendes Vor-

¹ Vgl. § 61 Abs. 1 i.V.m. § 65 Nr. 7 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Brandenburg.

bild für chancengerechte Hochschulen“ bundesweit gewürdigt. Die Viadrina konnte so 1,1 Mio € Fördermittel für die Erstberufung von Professorinnen und die Umsetzung flankierender Maßnahmen einwerben.

Seit 2014 ist ein Gleichstellungskonzept auch gesetzlich vorgesehen. Die Viadrina trägt zudem die 2017 von der BLRK und dem MWFK beschlossenen **Qualitätsstandards zur Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen** aktiv mit. Bereits seit 2008 hatte sie sich an der vorangehenden Vereinbarung beteiligt. Mit der vorliegenden zweiten Fortschreibung des Konzepts von 2018-2021 möchte sich die Viadrina weiterhin an den genannten bundes- und landesweiten Benchmarkingprozessen und Förderprogrammen beteiligen.

Im Bereich Familie ging diesem Konzept von 2009 bis 2015 eine externe Qualitätssicherung durch das *audit familiengerechte hochschule* voraus. Nach einer zweiten erfolgreichen Reauditierung hat die Viadrina 2015 beschlossen, für die Familienorientierung eine interne Qualitätssicherung zu entwickeln. Auf Bundesebene unterzeichnete die Viadrina bereits 2014 die **Charta „Familie in der Hochschule“** und ist seitdem aktives Mitglied im gleichnamigen Best Practice-Club. Nach dessen Überführung in einen Verein Ende 2017 tritt die Viadrina diesem bei.

Das Gleichstellungs- und Familienkonzept enthält in der vorliegenden Fassung Maßnahmen, die den 2016 vom Brandenburgischen Landtag beschlossenen **Aktionsplan „Queeres Brandenburg“** unterstützen. Die Viadrina plant, in den kommenden Jahren ihre Angebote in den Bereichen Gleichstellung und Familie für diese Zielgruppen zu erweitern.

Basierend auf einer Analyse einschlägiger Kennzahlen sowie einem jährlichen Datenmonitoring identifiziert die Viadrina Stärken und Schwächen der aktuellen Gleichstellungssituation und der Familienorientierung und leitet daraus 7 **universitätsübergreifende** Ziele ab, die im Folgenden mit einem umfangreichen Maßnahmenkatalog, inkl. konkreter Verantwortlichkeiten und Zeiträume unterlegt werden:

- Gleichstellungs- und Familienorientierung in Strukturen und Prozessen an der Universität
- Chancengerechte Studienbedingungen und Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype
- Planbarkeit und Geschlechtergerechtigkeit wissenschaftlicher Karrierewege
- Erhöhung des Professorinnenanteils
- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien
- Geschlechter- und familiengerechte Arbeitsbedingungen für das nichtwissenschaftliche Personal
- Integration von Gender- und Diversitybezügen in Lehre, Forschung und Transfer

Die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren stellt für die Viadrina dabei ein vordringliches Ziel dar, das durch die **Verabschiedung verbindlicher Zielzahlen** konkretisiert wird. In Umsetzung der Gleichstellungsstandards der DFG hat das Präsidium basierend auf den voraussichtlich zu besetzenden Stellen erstmalig in 2011 und aktualisiert in 2013 Zielzahlen für die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen beschlossen (vgl. Anhang 1). Diese werden unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen mit Verabschiedung dieses Konzepts fortgeschrieben. Die positive Entwicklung des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf unterstreicht das sehr gute Abschneiden der Viadrina im bundesweiten **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten**². So erzielte die Viadrina bei zwei der sechs in das Ranking einfließenden Indikatoren einen Platz in der Spitzengruppe: „Veränderung des Frauenanteils bei den Professuren 2010-2015“ sowie „Veränderungen des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur 2010-2015“, im ersten Fall sogar den 2. Platz aller Universitäten bundesweit.

Das vorliegende Konzept wurde im Dezember 2017 vom Präsidium der Viadrina für den Zeitraum von 2018-2021 beschlossen [und vom Senat zur Kenntnis genommen]. Es berücksichtigt den Umsetzungsstand bis Ende 2017. Die Datenlage bezieht sich auf den 31.12.2016 für die Viadrina und das Jahr 2015 für bundesweite Vergleichsdaten (soweit nicht anders angegeben). Rechtzeitig vor Ablauf dieses Konzepts ist eine **Fortschreibung** durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Familienbeauftragte, das Präsidium und den Senat der Viadrina unter Einbezug des Gleichstellungsrates vorzubereiten.

² Löther, Andrea / GESIS (Hrsg.) (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik.n021).

2 Gleichstellung und Familienorientierung in universitären Strukturen und Prozessen

2.1 Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Familienorientierung an der Viadrina

In den vergangenen Jahren hat die Viadrina schrittweise eine professionelle Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung in allen Bereichen der Hochschule implementiert und wichtige Meilensteine erreicht. Eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** (seit 2014 hauptberuflich) und **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** (nebenberuflich) sind an allen Fakultäten sowie in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung eingesetzt. Gemäß dem Brandenburgischen Hochschulgesetz sind sie in den Gremien der Universität und der Stiftung (Stiftungsrat, Senat, Präsidium, Fakultätsräte) und in Kommissionen beteiligt. Sie nehmen aktiv an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren teil.

Seit 2008 existiert an der Viadrina die Position der hauptberuflichen **Familienbeauftragten**. Nach einer Aufbauphase im Rahmen einer befristeten Projektfinanzierung wurde die Funktion aufgrund der dauerhaften Nachfrage nach familienorientierten Angeboten 2010 in die Grundordnung aufgenommen. Seit 2014 wird sie auf Präsidiumsbeschluss unbefristet aus Haushaltsmitteln finanziert.

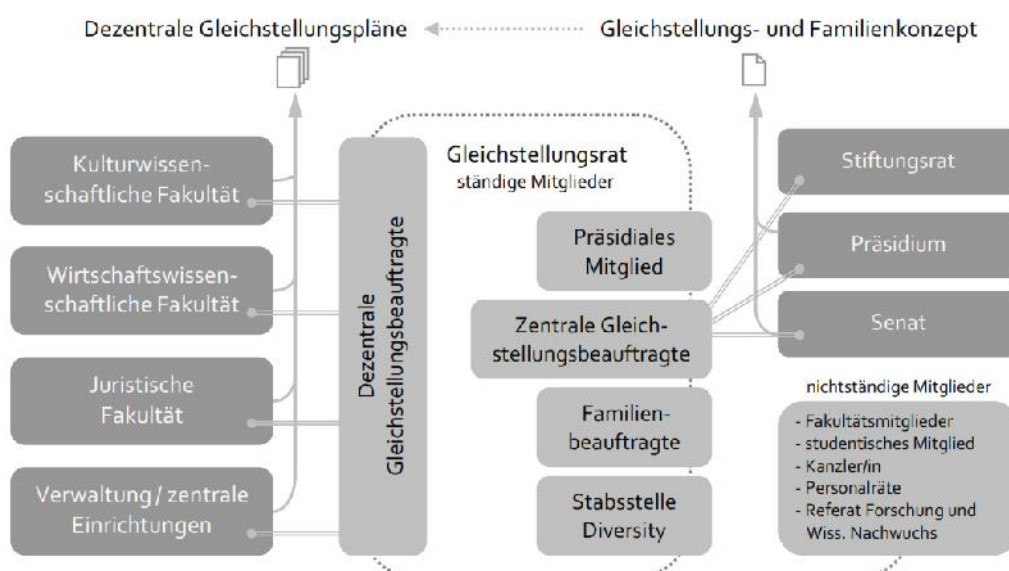
Um die Umsetzung der Diversitypolitik der Viadrina aktiv zu fördern und Unterstützungsangebote für weitere diskriminierungsgefährdete Gruppen zu entwickeln, existiert seit 2013 die bei der Hochschulleitung angesiedelte **Stabsstelle Diversity**.

Im Ergebnis eines in 2015 begonnenen Strukturentwicklungsprozesses unter Beteiligung aller Bereiche der Universität hat die Hochschulleitung 2017 beschlossen, das Gleichstellungsbüro, das Familienbüro und das Viadrina Mentoring unter dem Dach einer neu gegründeten **Abteilung für Chancengleichheit** zu bündeln. Die gesetzliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten bleibt unberührt. Damit wird die auf Arbeitsebene bereits länger bestehende enge Verzahnung auch strukturell vollzogen.

Auf Ebene der **Hochschulleitung** sind die Bereiche Gleichstellung und Familie seit 2011 dem Zuständigkeitsbereich einer **Vizepräsidentin** bzw. eines **Vizepräsidenten** zugeordnet, seit 2017 zusammen mit dem Thema Diversity unter dem übergreifenden Begriff der **Chancengleichheit**.

Die Koordination und Kontrolle der im Gleichstellungs- und Familienkonzept vorgesehenen Maßnahmen und Ziele übernimmt der seit 2011 bestehende **Gleichstellungsrat** der Viadrina. Dieser soll im 1. Quartal 2018 in der Grundordnung verankert werden. Die noch ausstehende Verabschiedung einer Satzung zur Regelung des Verfahrens bei Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 68 Abs. 6 BbgHG soll ebenfalls in 2018 erfolgen.

Abb.: Verankerung der Gleichstellungspolitik in der Struktur der Viadrina



Der Gleichstellungsrat tagt hochschulöffentlich ca. einmal je Semester und setzt sich wie folgt zusammen:

- **ständige Mitglieder:** zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte, Stabsstelle Diversity, ein von der Präsidentin oder dem Präsidenten entsandtes Mitglied
- **nichtständige Mitglieder:** je ein von den Fakultäten benanntes Mitglied, der Kanzler oder die Kanzlerin, ein Mitglied des Referats für Forschung und Wiss. Nachwuchs, die Personalräte, ein vom Studierendenparlament benanntes studentisches Mitglied u. das für Gleichstellung zuständige AStA-Referat

Das Gleichstellungs- und Familienkonzept wird an den Fakultäten sowie in der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen durch **dezentrale Gleichstellungspläne** umgesetzt. Diese wurden in allen Bereich erstmals 2012 verabschiedet und werden regelmäßig fortgeschrieben. Zuständig für die Umsetzung sind die Fakultätsräte und Dekan*innen bzw. Kanzler*in und Präsident*in. Auf Basis der Strukturplanung der Fakultäten und Bereiche werden die übergreifenden Ziele unter Berücksichtigung fachspezifischer Besonderheiten konkretisiert und um dezentrale Maßnahmen und Verantwortlichkeiten ergänzt.

Die Viadrina stellt zur Umsetzung dieses Konzepts entsprechend dem Hochschulgesetz ein Budget zur Verfügung. Seit der Aufbauphase des Familienbüros ab 2008 und des Gleichstellungsbüros ab 2011 sind **Personal- und Sachkosten** aus Haushaltsmitteln sowie Räume in angemessenem Umfang durchgehend sichergestellt. Zusätzlich stehen für Einzelmaßnahmen Mittel aus **Zielvereinbarungen** mit dem Land Brandenburg sowie eingeworbene Drittmittel aus dem **Europäischen Sozialfonds** und dem **Professorenprogramm** des Bundes und der Länder zur Verfügung. Weitere Förderungen werden geprüft.

Die Viadrina gestaltet ihre **Infrastruktur** familienorientiert und entsprechend den Bedarfen einer vielfältigen Hochschule. Dazu gehören familienfreundliche Orte wie die Wickelplätze in allen Gebäuden, der Still- und Ruheraum, der Eltern-Kind-Raum, Spielecken und Hochstühle in den Mensen, eine Spielecke in der Bibliothek, der Campusspielplatz und ein Kinderspielzimmer im Collegium Polonicum. Zusätzlich soll im Gebäudekomplex in der August-Bebel-Straße ein Raum eingerichtet werden und der Umbau der „alten Mensa“ familienfreundlich gestaltet werden. Das Studentenwerk stellt bei Bedarf eine kindgerechte Einrichtung in den Wohnheimen. Außerdem soll geprüft werden, ob in der Mensa für Kinder von Hochschulmitgliedern Kinderportionen angeboten werden können. Zudem sollen schlecht einsehbare Orte und sanitäre Bereiche auf eine diskriminierungsfreie und präventionsorientierte Ausgestaltung hin überprüft werden.

Eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten besteht in der **Beratung und Sensibilisierung** aller Hochschulmitglieder und -angehörigen. Dazu bieten sie Sprechstunden, individuelle Beratung, Veranstaltungen, Informationsmaterial, Webpräsenzen und den Eltern-Newsletter an. Zudem sind das Familiensommerfest und Willkommenspakete an der Viadrina Tradition. Als Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung soll in den nächsten Jahren verstärkt die Sensibilisierung und der Interessensausgleich von Beschäftigten mit und ohne aktive Familienaufgaben durch interne Diskussionsformate gefördert werden.

Umfangreicher Beratungsbedarf besteht insbesondere zu Fragen der **Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung oder Beruf mit Familien- oder Pflegeaufgaben**: Das Familienbüro berät Studierende zu Möglichkeiten des Teilzeitstudiums und des Nachteilsausgleichs. Studierende, Promovierende und Beschäftigte unterstützt das Familienbüro bei der Suche nach einer geeigneten Regel- oder Notfall-Kinderbetreuung. Beschäftigte der Viadrina können sich mit Fragen zu familienbedingten Auszeiten wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegeaufgaben und dem Wiedereinstieg an das Familienbüro wenden. Nichtwissenschaftlich Beschäftigte berät das Familienbüro zu den Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Die Viadrina plant, einen eigenen **Dual Career Service** anzubieten. Dabei wird ein weiter Dual Career-Begriff zu Grunde gelegt, der die Unterstützung mitziehender Partner*innen Neuberufener und neu Eingestellter beim Einstieg in regionale Netzwerke umfasst. Ein Stellenantritt insbesondere auf Führungspositionen oder Professuren ist aufgrund des überregionalen bzw. internationalen Bewerbungs- und Rekrutierungsverhaltens häufig mit hohen Mobilitätsanforderungen verbunden. Ziel ist, Beratungsangebote für Dual-Career-Paare aus einer Hand anzubieten und in familiären Belangen (z.B. Betreuungsplatzsuche, Schulauswahl, Suche nach einem familienfreundlichen Wohnumfeld) zu unterstützen. Zwar ist die Anzahl von Dual-Career-Paaren überschaubar, allerdings sind auftretende Anfragen komplex und für die Viadrina von strategischer Wichtigkeit, um Personal zu gewinnen oder zu halten. Das Themenfeld wird daher in den Aufgabenbereich einer Stelle im Familienbüro integriert und die Mitarbeitenden entsprechend weitergebildet. Orientiert an den Qualitätskriterien des Dual Career Netzwerkes Deutschland plant die Viadrina

die Verabschiedung einer Dual Career Policy. Die Mitarbeit im Dual Career Netzwerk der Brandenburgischen Hochschulen und die Zusammenarbeit mit Berliner Hochschulen soll intensiviert werden.

Die Prävention von **sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt** sowie ein professioneller Umgang mit möglichen Vorfällen ist ein weiteres Handlungsfeld der Viadrina. Die Gleichstellungsbeauftragte und die psychologische Beratung der Universität bieten Unterstützung an. Zudem stehen eine Broschüre für Betroffene sowie ein Leitfaden für Beratende zur Verfügung. Seit 2017 gibt es Empowerment-Workshops für Studierende in Kooperation mit dem AStA, dem USC und der psychologischen Beratung. Auch die Infrastruktur der Viadrina soll im Sinne von Prävention stärker in den Blick genommen werden. Bei Diskriminierung aufgrund von Alter, Nation, Ethnie, Konfession, Weltanschauung und Behinderungen unterstützen die Stabsstelle Diversity und die Behindertenbeauftragten. Bei Mehrfachdiskriminierung werden gemeinsame Beratungen angeboten. Außerdem berät die Viadrina-Konfliktmoderationsstelle Hochschulangehörige in schwierigen Entscheidungssituationen, u.a. auch in genderbezogenen Konflikten.

In den kommenden Jahren plant die Viadrina, ihre Angebote im Bereich Gleichstellung und Familie stärker auf die spezifischen Belange von **LSBTIQ***³ auszurichten. Der Brandenburgische Landtag hat 2016 die Erarbeitung des Aktionsplans „Queeres Brandenburg“ verabschiedet, der auch die Hochschulen umfasst. Die Viadrina setzt bereits einzelne Maßnahmen um, die dazu beitragen, Diskriminierungen und Stereotype abzubauen, darunter anonymisierte Bewerbungen (seit 2013) und die Unterstützung zum Personensstandswechsel (seit 2014). An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist das Thema in Lehre und Forschung verankert, v.a. durch das Modul Gender Studies und Queer Theory (vgl. Kapitel 8).

2.2 Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement

Die Viadrina strebt an, die durchgängige Implementierung von Gleichstellung und Familienorientierung als Querschnittsziel der Organisationsentwicklung zu etablieren sowie eine Sensibilisierung bei allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen zu erreichen. In strategische Prozesse werden die Gleichstellungs- und Familienbeauftragten daher aktiv einbezogen. Dazu gehören u.a. Zielvereinbarungen, Benchmarkingprozesse sowie die Struktur- und Entwicklungsplanung inklusive der Personal- und Haushaltsplanung.

In den kommenden Jahren wird die geplante Einrichtung der **internationalen Fakultät** der Viadrina gemeinsam mit der Adam-Mickiewicz-Universität Poznań eine Reihe umfassender Strukturentscheidungen mit sich bringen. Bei der Konzeption und dem Aufbau der neuen Strukturen sollen Gleichstellung und Familienorientierung von Anfang an mitgedacht werden. Dies betrifft sowohl organisatorische Aspekte, als auch hochschulrechtliche Besonderheiten beider Rechtssysteme und nicht zuletzt die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre der neuen Fakultät (siehe Kapitel 8).

Im Qualitätsmanagement und in Steuerungsinstrumenten sind die Themen Gleichstellung und Familie verankert, um Erfolge und Defizite überprüfen und Anreize zur Weiterentwicklung setzen zu können.

Die **Zielvereinbarungen 2014-2018** mit dem Land Brandenburg hat die Viadrina aktiv zur Entwicklung innovativer Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Familie genutzt (z. B. der Drittmittelfonds vgl. Kapitel 4). Auch in die Neuverhandlungen für 2019-2023 wird die Viadrina entsprechende Projekte einbringen.

Das **Mittelvergabemodell des Landes** enthält einen Gleichstellungsindikator, der 10% der leistungsbezogenen Landesfinanzierung ausmacht und an der Viadrina auch im Rahmen der **internen Mittelvergabe** untersetzt wird. Der Erfolg von Fakultäten bei der Erhöhung des Professorinnenanteils wird so an die berufende Fakultät weitergegeben. Bereits 2010 wurde eine interne Mittelvergabe vom Präsidium verabschiedet, die 2012 und 2013 zur Auszahlung kam. Aufgrund der Überarbeitung des Landesmodells pausierte diese von 2014-2016 und kommt nun ab 2017 wieder zur Anwendung. Die Ausdifferenzierung des Indikators auf weitere Qualifikationsstufen wurde geprüft, nach eingehender Diskussion jedoch nicht befürwortet, um eine stärkere Steuerungswirkung durch einen einzigen aussagekräftigen Indikator zu erreichen.

Das ab 2017 geltende interne Vergabemodell beinhaltet einen **Basisteil**, der das Landesmodell auf Ebene der Universität fortsetzt. Der Indikator des Landes basiert auf dem Professorinnenanteil der beiden Jahre,

³ Die Abkürzung steht für: Lesbisch, Schwul, Bi, Trans* Inter* und Queer.

die zwei Jahre vor dem Abrechnungsjahr liegen (z.B. 2014-15 für die Zahlung in 2017). Ein Drittel der so generierten Landesmittel gibt die Viadrina direkt an die jeweilige Fakultät weiter. Anknüpfend an das erfolgreiche interne Modell der Viadrina von 2010-2013 wird zudem eine **Einmalzahlung** i.H.v. 15T€ aus zentralen Mitteln für jede Berufung einer (Junior-)Professorin an die Fakultät ausgeschüttet. Die Zahlung erfolgt im Folgejahr des Dienstantritts der Professorin und wird angewendet bis zum Erreichen eines Professorinnenanteils von 40% an der jeweiligen Fakultät (bezogen auf Vollzeitäquivalente, Stichtag ist das Jahresende vor dem Berufungsjahr). Das zweiteilige Modell berücksichtigt somit einerseits, dass sich der Frauenanteil auf Professuren nur langsam erhöhen lässt und nicht in jedem Jahr Berufungen anstehen (Basisteil). Andererseits wird eine unmittelbare Anreizwirkung erzeugt und eine Sichtbarkeit von Berufungserfolgen schon im Folgejahr realisiert (Einmalzahlung). Mit Ablauf dieses Konzepts ist das Modell zu evaluieren.

Um einen möglichen Gender-Bias in der internen Ressourcenverteilung zu untersuchen, hat die Viadrina 2014-2015 ein Pilotprojekt im Bereich **Gender-Budgeting** am Beispiel von W-Zulagen und Reisekosten durchgeführt. Hierbei zeigten sich keine geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, sodass eine Weiterführung nicht geplant ist. Bei Bedarf kann das Projekt aber wieder aufgegriffen oder erweitert werden.

Daten zur Gleichstellungssituation an der Viadrina werden seit 2011 jährlich erhoben und im bundes- und landesweiten Vergleich analysiert (vgl. Anhang 15). Detaillierte Angaben dazu enthalten die Einzelkapitel. Da die Zahl von Hochschulmitgliedern mit Kindern aus Datenschutzgründen nicht standardmäßig erhoben werden kann, erfolgt eine Abfrage in der regelmäßigen Studierendenbefragung (vgl. Kapitel 3) und in der Mitarbeitendenbefragung (bisher einmalig in 2011, 31% Rücklaufquote). Demnach haben 57,6% der befragten Beschäftigten Kinder, davon leben zwei Drittel im eigenen Haushalt. Männer und Frauen haben etwa gleich häufig Kinder. Etwas mehr als ein Drittel der Kinder waren jünger als 6 Jahre, 23% waren im Grundschulalter. 11,7% der Befragten haben pflegebedürftige Angehörige, die sie entweder selbst pflegen oder an deren Pflege sie beteiligt sind. Eine Folgeerhebung ist für 2018 geplant. Für Studierende soll eine datenschutzkonforme Erhebung im Zuge der Immatrikulation weiter geprüft werden.

Eine **Berichterstattung** zur Umsetzung dieses Konzepts erfolgt jährlich im Gleichstellungsrat und bedarfsorientiert im Präsidium. Informationen sind zudem für alle Hochschulmitglieder online zugänglich. Die Überprüfung der dezentralen Gleichstellungspläne erfolgt im jährlichen Bericht der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Programme und Fördermaßnahmen im Bereich Gleichstellung und Familie werden kontinuierlich evaluiert. Auf Landesebene erfolgt die Berichterstattung zu den Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung gemäß Vereinbarung zwischen MWFK und BLRK. Die DFG plant zukünftig qualitative Berichte zu wechselnden Themen, an denen sich die Viadrina beteiligen wird.

Eine **externe Qualitätssicherung** durch das *audit familiengerechte hochschule* hat die Viadrina von 2009-2015 zur Etablierung von Angeboten der familienfreundlichen Hochschule genutzt. In der ersten Phase von 2009-2012 wurde die Einrichtung von Betreuungsangeboten, familiengerechter Infrastruktur und Studiemöglichkeiten sowie flexibler Arbeitsbedingungen v.a. im nichtwissenschaftlichen Bereich extern begleitet. In der zweiten Phase von 2012-2015 wurden die Kompatibilität der Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals mit Familien- und Pflegeaufgaben und Beruf auditiert. So konnten umfassende Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben entwickelt werden, die eine besondere Stärke der Viadrina sind. 2018 soll zusammen mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement ein System der internen Qualitätssicherung für den Bereich Familie etabliert werden.

Als zentrales Steuerungsinstrument existiert an der Viadrina seit 2014 ein **internes Qualitätssicherungssystem** als Bestandteil des gesamtuniversitären Qualitätsmanagementsystems. Seit 2017 ist die Viadrina zudem systemakkreditiert. Auf Grundlage von Evaluationen wird eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Qualität von Studium und Lehre sowie eine optimale Studierbarkeit gewährleistet. Geschlechtsspezifische Auswirkungen und Besonderheiten des Studiums mit Kind finden dabei Berücksichtigung und können gesondert ausgewertet werden. Im Rahmen der Systemakkreditierung wurden die internen Qualitätssicherungsverfahren gleichstellungs-, familien- und diversitätsorientiert ausgestaltet. So wurde auf Wunsch der Viadrina im Rahmen der Begehung eine Wissenschaftlerin mit Gender- und Diversitätskompetenz als zusätzliche Gutachterin hinzugezogen. In der Satzung zur internen Qualitätssicherung wurde eine gender- und diversitätssensible Gestaltung der Erhebungsinstrumente und der Gremienbesetzung sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verankert. Im Rahmen des 2020 anstehenden Zwischenberichts sollen die zugrundeliegenden Prozessleitfäden gleichstellungsorientiert überarbeitet werden.

Wichtige Elemente der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in den Bereichen Gleichstellung und Familie sind zudem regelmäßige Fortbildungen der Mitarbeitenden, die Beteiligung an Benchmarkingprozessen und die aktive Mitarbeit in lokalen, landes- und bundesweiten, **fachlichen Netzwerken**. Neugewählte (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte erhalten außerdem eine Schulung zu Beginn der Amtsübernahme.

Ergänzend hat das Institut für Konfliktmanagement (IKM) die **Viadrina-Konfliktmoderationsstelle** aufgebaut, die Viadrina-Angehörige in Konflikten und schwierigen Entscheidungssituationen unterstützt. Dabei werden regelmäßig geschlechtsspezifische Konfliktkonstellationen bearbeitet. Genderbezogene Konflikte bilden einen wichtigen Teil der Weiterbildungs-Curricula des IKM, etwa in den jährlichen Fortbildungen zu Konfliktmanagement für alle Viadrina-Angehörigen und der Praxiswerkstatt zu Konflikten im Hochschulalltag für Mitarbeitende. Die Gleichstellungsbeauftragte und das IKM bieten bei Bedarf gemeinsame Beratungen an. In den kommenden Jahren plant das IKM eine Analyse von Genderaspekten in der Konfliktbearbeitung und daraus abgeleitete Empfehlungen für die Organisationsentwicklung.

Zur Verwendung **geschlechtersensibler Formulierungen** als Mittel der gezielten Ansprache von bisher unterrepräsentierten Gruppen hat das Präsidium 2016 eine Empfehlung beschlossen. Sie wird untersetzt mit einem Leitfaden des Gleichstellungsbüros und des Schreibzentrums und flankiert durch Fortbildungen für Studierende und Beschäftigte. Das Material wird für Bilder und weitere Sprachen ergänzt. Geschlechtersensible Formulierungen finden in Ausschreibungen und in der zentralen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bereits seit Jahren durchgängig Anwendung und ein Großteil der (zentralen) Webseiten wurde bereits angepasst. Satzungen, Ordnungen und Printprodukte werden bei Neufassungen redaktionell überarbeitet.

2.3 Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Gleichstellungs- und Familienorientierung in Strukturen und Prozessen an der Universität</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Dezentrale Gleichstellungspläne	Fakultäten seit 2011; Verwaltung seit 2012	2. Fortschreibung	D, FR, dez. GB	2018-21
Gleichstellungsbeauftragte laut BbgHG	zen.: seit 2014 hauptberuflich (75%) und 10h/W WHK; dez.: Kompensation 3h/W lt. Beschluss d. Präsidenten	Beibehaltung	P, K, D	fortlaufend
Familienbeauftragte	seit 2008; seit 2010 in der Grundordnung; seit 2014 20h entfristet u. 10h WHK	Beibehaltung, ggf. Überprüfung des Stellenumfangs	P, K	fortlaufend
Ressourcen für den Bereich Gleichstellung und Familie	angemessene Sach- und Personalmittel, Räume	Beibehaltung	P, K	fortlaufend
familienfreundliche und diversitätsgerechte Infrastruktur an der Viadrina	Eltern-Kind-Raum, Still- und Ruheraum, Campus-spielplatz, Spielecken und Hochstühle in den Mensen	Instandhaltung, zusätzlich: A.-Bebel-Str. / alte Mensa; Prüfen sanitärer Bereiche; Prüfen Kindermahlzeiten	FB, GB, DIV, jeweilige Struktureinheit	2018 bzw. bei Bedarf
Satzung für Widerspruchsverfahren der GB	nicht vorhanden	Umsetzung gemäß § 68 (6) BbgHG	GB, Senat, Justizariat	2018
Gleichstellung in externen Steuerungsinstrumenten	in Zielvereinbarung 2014-2018 enthalten	Integration in Folge-Zielvereinbarung 2019-23	Präsidium, GB, FB	2018
Gleichstellung in der internen Mittelvergabe	seit 2010, überarbeitet in 2017	Evaluation, ggf. Anpassung	Präsidium, GB	2018-21
Gender- und Diversity in Qualitätsmanagement und Systemakkreditierung	Systemakkreditierung in 2017, Integration in QM-Satzung erfolgt	Überarbeitung der Prozessleitfäden i.R. d. Zwischenberichts	QM, GB, FB	2020 (Zwischenbericht)
Interne Qualitätssicherung der Familienorientierung	2008-2015 externes <i>audit familiengerechte hochschule</i> , seit 2015 Charta „Familie in der Hochschule“	regelmäßige Evaluationen und Berichte, Beteiligung im Best Practice-Club, Mitarbeitendenbefragung	Präsidium, FB, QM, GR	dauerhaft
Gendersensibles Viadrina-Konfliktmanagement	Unterstützung von Angehörigen der Viadrina, ggf. gemeinsam mit GB	Erhebung zur Konfliktberatung, Einbezug in Organisationsentwicklung	IKM, GB, HL	2018-2021

Ziel: Gleichstellungs- und Familienorientierung in Strukturen und Prozessen an der Universität				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Beratung und Workshops zu Vereinbarkeit	seit 2008 etabliert	Beibehaltung, sensibilisierende Diskussionsrunden	FB	dauerhaft
Unterstützung bei Fällen sexualisierter Belästigung, Gewalt u. Diskriminierung	Beratung und Infomaterial seit 2013, Empowerment-workshop seit 2017	In Vorbereitung: Diskriminierungsschutz-Richtlinie	GB, DIV, psych. Beratung	2018
Beteiligung am Landesaktionsplan Queeres Brandenburg	seit 2013 anonymisierte Bewerbungen, seit 2014 spezifisch Unterstützung für trans*/inter*	Verfahren zur Personenstandsänderung, Angebote für Regenbogenfamilien, Prüfung Infrastruktur	GB, DIV, FB	2018-2021
Geschlechtergerechte Sprachregelungen und Öffentlichkeitsarbeit	2016 Leitfaden und Beschluss des Präsidiums	Weitere Umsetzung und Fortentwicklung, Schulungen	GB, PR, Schreibzentrum	dauerhaft
Dual Career Service	Beteiligung am Dual Career Netzwerk der Brandenburger Hochschulen	Zuordnung im Familienbüro, Professionalisierung, Dual Career Policy	FB	dauerhaft
Notfall-Kinderbetreuung	Vermittlung; Finanzierung für Studierende / Promovierende, ggf. Beschäftigte	Prüfung hauseigener Betreuung, Ausweitung von Kooperationen	FB	dauerhaft, Prüfung 2019
Kinderbetreuung bei Konferenzen und anderen Veranstaltungen	Vermittlung vorhanden	regelmäßiges Angebot, Prüfung hauseigener Betreuung	FB	dauerhaft, Prüfung 2019

3 Studierende

3.1 Geschlechterverteilung unter den Studierenden und Studienbedingungen

Aufgrund der Fächerstruktur weist die Viadrina einen im bundesweiten Vergleich **überdurchschnittlichen Frauenanteil** bei den Studierenden auf (vgl. Anhang 2-4). Er bleibt zwischen Studienbeginn und Studienabschluss sowie beim Übergang vom Bachelor zum Master relativ konstant. Aufgrund des Profils der Universität im Bereich der Kultur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften gibt es an der Viadrina keine traditionell von Frauen weniger nachgefragten Fächer wie Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Daher setzt die in allen Fachrichtungen zu beobachtende *leaky pipeline* noch nicht während des Studiums, sondern erst in späteren Qualifikationsphasen ein. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist der Studentinnenanteil mit 72,9% am höchsten. In den Rechtswissenschaften sind es 59,8%, in den Wirtschaftswissenschaften 52,9%. Die beiden ersten Werte liegen auch über den bundesweiten Referenzzahlen in den Geisteswissenschaften (67,2%) und in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (56,5%)⁴. Dies stellt einerseits eine Chance dar, qualifizierte Frauen für weiterführende Qualifizierungsphasen zu gewinnen, andererseits birgt es die Gefahr, dass sich geschlechtsspezifische Studienwahlmuster zu typischen „Frauenfächern“ verfestigen.

Zusammen mit den Fakultäten und der **Studienberatung** bzw. der **Studierendenakquise** gestaltet die Viadrina Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Studieninteressierte so, dass Sie traditionelle Rollenmuster nicht verstärken und unterrepräsentierte bzw. in der Wissenschaft weniger etablierte Personengruppen aktiv ansprechen. Die Viadrina unterstützt damit die Ziele der von der Bundesregierung initiierten *Nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees*⁵. Dies betrifft die verschiedenen Angebote der Viadrina wie das Webportal für Studieninteressierte, den Viadrina Day, die Viadrina-Botschafter*innen an Schulen und das einmonatige Schnupperstudium. Zudem werden die Studentischen Lotsen für Studienanfänger*innen für die Vielfalt der Studierenden bei Schulungen sensibilisiert. Anlaufstellen wie das Familien- und das Gleichstellungsbüro werden in den zentralen

⁴ Stand 2016, siehe <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/studierende-nach-faechergruppe-und-geschlecht-2016/>, 27.9.2017.

⁵ <http://www.klischee-frei.de>, abgerufen am 27.9.2017.

Einführungsveranstaltungen vorgestellt. Zum Studieren mit Familienaufgaben gibt es eine eigene Veranstaltung in der Einführungswoche. Zwischen den einzelnen Beratenden besteht eine enge Vernetzung, um bei Bedarf Verweisberatungen oder gemeinsame Beratungen durchzuführen.

Die Viadrina nimmt die **Gründe für die Studien- und Fächerwahl sowie für Studienabbrüche** regelmäßig hinsichtlich der Diversität ihrer Studierenden in den Blick. Sowohl für Evaluationen als auch für die Studienberatung liegen geschlechtsspezifische Daten vor. Im nächsten Schritt soll in Kooperation mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement und der zentralen Studienberatung eine geschlechtsspezifische Analyse der zur Verfügung stehenden internen Evaluationsinstrumente – bspw. der Bewerbendenbefragung – sowie der Beratungspraxis durchgeführt werden, um Anhaltspunkte für die Studierendenakquise und die Studienberatung zu gewinnen. Diese sollen in die zukünftige Studierendenakquise-Strategie der Viadrina einfließen.

Grundlagen für die Diversitätsorientierung hatte zuvor die Teilnahme der Viadrina am bundesweiten Pilotprojekt „Vielfalt als Chance“ des CHE geschaffen. Dieses ermöglichte zwei Vollerhebungen unter der Studierendenschaft zu Diversity-Aspekten, deren Befunde Auslöser für die Einrichtung der Stabsstelle Diversity in 2013 und die diversitätssensible Ausgestaltung des Qualitätsmanagements waren.

Die **internen Evaluationsverfahren** (u.a. Studierenden- und Promovierendenbefragung jeweils seit 2013, Bewerbendenbefragung seit 2014, kompetenzorientierte Lehrevaluation seit 2013) sind durch eine umfassende Erhebung von Gender- und Diversity-Aspekten charakterisiert – etwa durch soziodemographische, sozioökonomische und weitere kontextuale Bedingungen sowie Probleme in der Vereinbarkeit des Studiums mit Familie, Berufstätigkeit oder Krankheit. Diese Evaluationsverfahren finden in regelmäßigen Intervallen zur Sicherung der Qualität in Studium und Lehre Anwendung. Weiterhin finden Diversitätsaspekte Niederschlag bei der Planung und Evaluierung von Studiengängen und der Analyse von Übergangs- und Absolvent*innenquoten. Während die Viadrina im vorangegangenen Konzept zunächst die Einführung eines Beschwerdemanagements vorgesehen hatte, wurde nach Umsetzung der Konzeptionsphase abweichend beschlossen, dieses Ziel künftig über eine stärkere strukturelle Einbeziehung von Studierenden zu erreichen. Seit 2017 sind daher je eine Studentin oder ein Student jeder Fakultät Mitglied des Qualitätsmanagement-Zirkels, der alle Prozesse und Beschlüsse im Rahmen der Akkreditierungen vorbereitet. Zudem wird die Zahl der studentischen Gutachter*innen in Akkreditierungskommissionen ab dem Wintersemester 2017/18 auf zwei erhöht, darunter ein internes und ein externes Mitglied unter Anstreben eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses.

Der Anteil von Studierenden mit Kind kann aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden. Anhaltspunkte liefert jedoch die Studierendenbefragung der Viadrina von 2015, bei der 3% der Studierenden angaben, mit Kind zu studieren. Aus der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (2017) geht hervor, dass 6% der Studierenden in Deutschland Kinder haben. In den ostdeutschen Bundesländern ist die Zahl sogar noch etwas höher. Etwa ein Drittel der Studierenden mit Kind hat das Studium offiziell oder inoffiziell unterbrochen, dieser Wert ist etwa viermal häufiger als bei kinderlosen Studierenden.⁶ Damit das Studieren auch neben der Wahrnehmung von Familienaufgaben gelingt, unterstützt die Viadrina die Vereinbarkeit von Studium mit Familienaufgaben bspw. durch die Möglichkeit des **Teilzeitstudiums** in teilzeitgeeigneten Studiengängen und durch die Gewährung von **Nachteilsausgleichen**. Zu diesen Fragen berät das Familienbüro ergänzend zu den Studienfachberatungen der Fakultäten. Es werden überdies Prüfungsausschüsse und Lehrende zu Vereinbarkeitsfragen sensibilisiert. Außerdem hält die Viadrina Angebote vor, die das Studieren mit Kindern erleichtern. So können sich Studierende Kosten für die **Notfallbetreuung** der eigenen Kinder erstatten lassen, wenn die Regelbetreuung (Kita, Tageseltern) nicht greift (bspw. wegen Schließzeit oder Krankheit), eine Betreuung für die Zwecke des Studiums aber notwendig ist. Das Familienbüro unterstützt bei der Suche nach geeigneten Betreuungsplätzen vor Ort und vermittelt Kontakt zu Notfallbetreuer*innen. Gemeinsam mit dem Justitiariat erarbeitet das Familienbüro Vorschläge zur Umsetzung des reformierten **Mutterschutzgesetzes** ab 1.1.2018.

⁶ Kunadt, Susann / Schelling, Anna / Brodesser, David / Samjeske, Kathrin (2014): Familienfreundlichkeit in der Praxis. Ergebnisse aus dem Projekt Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen. cews.publik no 18

Seit dem Anstieg der Geflüchtetenzahlen ab 2015 hat die Viadrina verschiedene Angebote für diese Zielgruppe initiiert, etwa das College-Studium, die kostenlose Gasthörer*innenschaft und Sprachkurse. Lehrende und Studierende haben zudem ehrenamtlich die Viadrina Open Lecture Series und das international café ins Leben gerufen. Der Frauenanteil ist unter den Geflüchteten geringer als der Männeranteil und lag in den vergangenen Jahren in Frankfurt (Oder) bei etwa einem Drittel. Jedoch nehmen weibliche Geflüchtete Angebote der Viadrina und anderer Bildungsträger bisher noch seltener wahr als es ihrem Anteil unter den Geflüchteten entspräche. Daher hat die Viadrina 2016 das frauenspezifische Projekt **femalerefugees@viadrina** begonnen, finanziert aus Mitteln des DAAD. Ziel ist es, durch Informationsangebote und Netzwerkarbeit mehr geflüchtete Frauen für die Viadrina zu interessieren und eine Multiplikationsfunktion zu bestehenden Angeboten für Geflüchtete zu übernehmen. Im Rahmen des Projekts wird ein monatliches Frauencafé in Kooperation mit der Studierendenschaft angeboten. Bei Bedarf werden Frauenführungen durch die Viadrina organisiert. Seit 2017 existiert ein kostenloser niedrigschwelliger Deutschunterricht für geflüchtete Frauen in Kooperation mit der Caritas und der studentischen Initiative Deutschunterricht für Asylbewerber*innen (IDA), der wöchentlich an der Viadrina stattfindet. Das Angebot ergänzt die formellen Angebote, die meist auf höherem Niveau beginnen. Für studienbezogene Veranstaltungen können geflüchtete Frauen auf die Notfallkinderbetreuung der Viadrina zugreifen oder eine zeitweilige Betreuung in Kooperation mit dem Angebot „Flohzirkus“ der Lebenshilfe e.V. nutzen.

Im Hinblick auf einen möglichen **Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn** setzen konkrete Maßnahmen an der Viadrina bereits während des Studiums und in dessen Abschlussphase ein. Im Rahmen des universitären Qualitätsmanagements wird der Übergang zwischen den verschiedenen Qualifikationsstufen und vom Bachelor zum Master mittels interner Evaluationen in den Blick genommen. Neben der gezielten Ansprache qualifizierter Absolventinnen durch Prüfer*innen oder potenzielle Betreuer*innen, soll in niedrigschwelligem Veranstaltungsformaten über die Option einer Promotion informiert werden, um in der Wissenschaft bisher unterrepräsentierte Gruppen anzusprechen und dem Phänomen der homosozialen Kooptation⁷ vorzubeugen. Eine zentrale Maßnahme hierfür ist das **Viadrina Mentoring** (vgl. S. 13) mit spezifischen Angeboten für alle Qualifikationsstufen, angefangen bei Studentinnen in der Abschlussphase.

In Bezug auf die Bewertung von Prüfungsleistungen existieren an der Viadrina Möglichkeiten für eine **Teil-anonymisierung bestimmter Prüfungsformen**. Lehrende können sich hierzu durch das Gleichstellungsbüro beraten lassen und auf die Ergebnisse einer Machbarkeitsuntersuchung mit Erprobung in einzelnen Lehrveranstaltungen und Prüfungsformaten zurückgreifen. Im juristischen Staatsexamen sowie bei einem Teil der Klausuren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird bereits eine anonymisierte Bewertung mittels Chiffren durchgeführt. Weiteres Anwendungspotenzial soll kontinuierlich aufgezeigt und die Umsetzung (Software, Notenausstellung etc.) erleichtert werden.

In den Gremien der **studentischen Selbstverwaltung** waren in den vergangenen Jahren trotz des hohen Frauenanteils unter den Studierenden im Durchschnitt nur etwa ein Viertel bis ein Drittel der Sitze im Studierendenparlament und nur zwischen einem Drittel und der Hälfte der Referate im Allgemeinen Studentischen Ausschuss mit Studentinnen besetzt. Der AStA-Vorsitz war in etwa zwei Dritteln der Fälle mit Männern besetzt, beim Studierendenparlament gab es im Berichtszeitraum eine Präsidentin. 2017 wurde erstmals ein ausschließlich weiblich besetztes Präsidium gewählt. In den letzten Wahlperioden hat die Studierendenschaft eine Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen initiiert, u.a die Einführung eines **Gleichstellungsreferats** 2010, welches ab 2017 in das Sozialreferat eingegliedert wurde. Der AStA beteiligt sich zudem bereits seit mehreren Jahren an den bundesweiten Aktionstagen *gesellschaft macht geschlecht*. Seit 2010 wird ein finanzieller **Willkommensgruß** für neugeborene Kinder von Studierenden in Kooperation von Studentenwerk und AStA ausbezahlt. In den Vergabeverfahren für Projektförderung aus Mitteln der Studierendenschaft werden Genderaspekte und gendersensible Formulierungen beachtet.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms konnte seit 2015 ein **studentischer Gleichstellungsfonds** eingerichtet werden, der Studierende für Genderaspekte sensibilisieren und eine selbständige Beschäftigung mit Themen wie geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Stereotypen fördern soll. Studierende

⁷ Homosoziale Kooptation bezeichnet eine zumeist unbewusste Orientierung an sozialer Ähnlichkeit bei Auswahlentscheidungen, wobei das Geschlecht u.a. eine Rolle spielt. Vgl. Meuser, Michael 2004: Geschlecht und Arbeitswelt – Doing Gender in Organisationen. Halle: Deutsches Jugendinstitut.

und Promovierende können sich mit Projektkonzepten auf finanzielle Unterstützung aus dem Fonds bewerben, um eigene Projekte zu realisieren. Bisher wurden u.a. eine selbstorganisierte studentische Konferenz, eine Vorlesungsreihe mit Gastvorträgen, eine Podiumsdiskussion zu Gender in Forschung und Lehre und Workshops für Studierende und Lehrende gefördert. Über die Förderung entscheidet entsprechend den Förderrichtlinien der ständige Gleichstellungsrat inkl. der studentischen Mitglieder. Nach Auslaufen der Förderung in 2019 ist über eine Fortführung des Fonds zu entscheiden.

3.2 Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Chancengerechte Studienbedingungen und Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Gleichstellungs- und diversitätsorientierte Qualitätsentwicklung des Studienangebots	Studierende in QM-Zirkel vertreten, paritätische Besetzung studentischer Gutachter*innen	Umsetzung ab 2017	DIV QM GB	ab 2017/18
Geschlechtsspezifische Analyse der Studien- und Fächerwahlmotive von Bewerbenden	geschlechtsspezifische Daten vorhanden	Analyse, Vorschläge zur Ausgestaltung von Studierendenakquise und -beratung	GB, QM, FK, ZSB, PR	2018-19
Etablierung diskriminierungsgefährdeter Gruppen in der Wissenschaft	Angebote der Stabsstelle Diversity, z.B. Weiterbildung, Beratung	Weiterentwicklung zu integrierter Beratung, Empowermentprojekte	DIV, GB, QM, BB, FB, IA	dauerhaft
Teilzeitstudium in ASPO und Teilzeitstudienordnung	seit 2012 in den meisten Studiengängen umgesetzt	Evaluation der Teilzeitstudienverläufe	FK, FB, GB, QM, D1	Evaluation 2019
Gender- & Diversity-kompetenztrainings	Angebot jedes Semester	Ausweitung der Anrechenbarkeit	CC, FK, GB	dauerhaft
Anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren	teilw. vorhanden (Staats-examen, Wiwi-Fakultät)	Ausweitung in anderen Bereichen, Handreichung für Prüfende, ggf. zusätzliches HIS-Modul	FK, GB, dez. GB, D1	2018-21
Gezielte Ansprache von Absolventinnen zur Promotion	Mentoring-Angebot „Studieren und dann Promovieren?“; Wiwi: Projekt viafem	Workshops, Entwicklung neuer Anspracheformen, Mentoring	GB, VCGS, Mentoring, FK	dauerhaft
Projekt femalerefugees@viadrina	seit 2016/17 Deutschunterricht, Führungen für geflüchtete Frauen, Kinderbetreuung, Vernetzung	Beibehaltung und Weiterentwicklung der Angebote, solange verstärkter Bedarf besteht	GB, FB, IA, Welcome-Team	nach Bedarf
Studentischer Gleichstellungsfonds (Professorinnenprogramm)	Förderung studentischer Gleichstellungsprojekte	Umsetzung bis Förderende (2019), Prüfung der Weiterfinanzierung	GB, GR, Präsidium	2019

4 Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur

4.1 Gleichstellungssituation und Familienorientierung im wissenschaftlichen Personal

Während sich der Studentinnenanteil auf dem Weg zum Studienabschluss nur unwesentlich verringert, ist in den weiterführenden Qualifikationsphasen ein Rückgang zu beobachten (vgl. Anhänge 2-4). Bei den immatrikulierten Promovierenden ist der Frauenanteil noch relativ hoch: Er liegt in den Kulturwissenschaften bei 57,5%, in den Wirtschaftswissenschaften bei 51,7% und in den Rechtswissenschaften bei 47,8% (auch wenn diese Zahlen nur bedingt aussagekräftig sind, da sich nicht alle Promovierenden immatrikulieren). Bis zum **Abschluss der Promotion** sinkt der Frauenanteil auf 33,3% (2016). Er liegt damit erstmals seit Jahren deutlich unter dem bundesweiten Wert von 44,7%⁸. Von 2012-2016 lag er mit durchschnittlich 48,0% jedoch über dem Bundesdurchschnitt. Aufgrund überschaubarer Fallzahlen sind jährliche

⁸ Stand 2015, siehe <https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/the-leaky-pipeline-frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2015/>, 25.9.2017.

Schwankungen möglich, in der Tendenz ist die Entwicklung aber an allen drei Fakultäten leicht steigend.

Die nach Fakultäten aufgeschlüsselte Entwicklung der Promotionen (vgl. Anhang 6) zeigt, dass in den Kulturwissenschaften der Anteil der Frauen meist deutlich überwiegt, während an der Juristischen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mehr Männer promovieren. Die Viadrina setzt sich daher das Ziel, den Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in den Kulturwissenschaften möglichst auf Höhe der Promovierenden zu halten (vgl. Anhang 1) und ihn in den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zu erhöhen. Gründe für einen möglichen Dropout wurde im Rahmen einer **Evaluation der Promotionsbedingungen** erhoben (erstmalig 2013) und u.a. durch das **Viadrina Mentoring** für alle Qualifikationsstufen (vgl. S. 13) aufgegriffen. Eine erneute Evaluation ist angestrebt.

Bei den von Wissenschaftlerinnen abgeschlossenen **Habilitationen** schneidet die Viadrina mit einem Wert von 56,0% (2007-2016) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt von 28,4%⁹ sehr gut ab. Es liegen allerdings nur geringe Fallzahlen zugrunde und die Werte schwanken stark. So gab es in 2016 keine Habilitation einer Frau, 2015 waren 2 der 3 Habilitierten weiblich. Eine Aufschlüsselung nach Fakultäten (62 Fälle seit Bestehen der Viadrina, vgl. Anhang 7) zeigt, dass die Kulturwissenschaften mit einem Frauenanteil von 50,0% bei den Habilitationen gegenüber 32,6% bundesweit in den Geisteswissenschaften sehr hohe Werte erzielen. In den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften stehen 25% bzw. 14% habilitierter Frauen an der Viadrina dem bundesweiten Wert von 30,8%¹⁰ gegenüber. Allerdings ist hier insbesondere in den letzten Jahren der generelle Trend zum Verzicht auf eine Habilitation zu Gunsten anderer wissenschaftlicher Leistungen zur Erlangung der Berufbarkeit zu beobachten.

Die Beschäftigungsstruktur der **akademischen Mitarbeitenden** an der Viadrina (vgl. Anhang 9-10) ist durch eine **hohe Befristungsquote** gekennzeichnet. Sie liegt deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. wissenschaftliches Personalentwicklungskonzept der Viadrina 2017: 14). Die Befristungsquote ist bei Frauen (94,2%) und Männern (92,3%) ähnlich hoch (Angaben in Bezug auf Vollzeitäquivalente). Dabei sind jedoch mehr Frauen als Männer in **Teilzeit** angestellt (53,9 % bzw. 46,1%). Beide Aspekte – insbesondere, wenn sie zusammen auftreten – sind Risiken auf dem Weg in höhere Qualifikationsstufen, in deren Verlauf mehr Frauen als Männer aus der wissenschaftlichen Laufbahn ausscheiden. Im Rahmen ihres Struktur- und Personalentwicklungskonzepts (SPEK) hat sich die Viadrina daher dazu verpflichtet, in Zukunft die Standards der DFG einzuhalten, die **100%-Stellen für Postdocs und mind. 65%-Stellen für Promovierende** vorsehen. Hierdurch wird der „unerwünschten“ Teilzeit im wissenschaftlichen Bereich entgegengewirkt und erreicht, dass Nachwuchswissenschaftler*innen sich verlässlich auf Basis ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit finanzieren können. Dies ist besonders für Personen mit Familienaufgaben relevant.

Betrachtet nach Fakultäten liegen die Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeitenden an der Kulturwissenschaftlichen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät jeweils leicht unter denen der Männer (48,7% und 47,0%), an der Juristischen Fakultät leicht darüber (55,0%). Es lässt sich ein geringerer Frauenanteil bei promovierten (40,4%) gegenüber nicht promovierten Mitarbeitenden (55,8%) feststellen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ohne Kapazität für eigene Forschung mit erhöhtem Lehrdeputat) sind hingegen zu 58,0% weiblich. Bei den Lehrbeauftragten an den Fakultäten waren Frauen unterrepräsentiert (39,7% Kulturwissenschaften, 17,6% Wirtschaftswissenschaften, 26,4% Jura), am Sprachenzentrum hingegen in der Überzahl (65,3%). Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften mit BA-Abschluss liegen die Frauenanteile mit 65,4% bzw. 68,4% relativ nah am Frauenanteil unter den Studierenden. Bei wissenschaftlichen Hilfskräften mit MA-Abschluss liegt er bei 50,3%.

Die Viadrina verzahnt die Weiterentwicklung ihrer strategischen **Personalplanung und -entwicklung** eng mit den Querschnittsthemen Gleichstellung und Familie sowie mit der Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel der Viadrina ist es, die individuellen Perspektiven von Nachwuchswissenschaftler*innen zu verbessern, ihnen mehr Planungssicherheit zu bieten und sie nach Familienauszeiten zu unterstützen. Zugleich werden so auch Gleichstellungsziele unterstützt, da qualifizierte Frauen und Personen mit Familienaufgaben für eine weitere wissenschaftliche Karriere gewonnen bzw. in der

⁹ Stand 2015, siehe <https://www.gesis.org/cews/news-events/detailanzeige/article/the-leaky-pipeline-frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2015/>, 25.9.2017.

¹⁰ Stand 2015, siehe <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-und-habilitationen-nach-faecherguppen-2015/>, 25.9.2017.

Wissenschaft gehalten werden. Insbesondere die starke Diskrepanz zwischen (Kinder-)Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft war in den vergangenen Jahren vielfach in der Diskussion: So sind bundesweit 74% der Frauen und 71% der Männer unter den akademischen Mitarbeitenden kinderlos. Gleichzeitig äußern 75% der Frauen und 71% der Männer einen Kinderwunsch.¹¹ In Hinblick auf den weiteren Karriereverlauf kommt zudem ein Geschlechterbias hinzu: 62% der Professorinnen sind kinderlos, aber nur 34% der Professoren.¹² Die Viadrina reagiert auf diese Problematiken mit der Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen mit Akademischen Mitarbeitenden von 2014 und dem Struktur- und Personalentwicklungskonzept für das akademische Personal von 2017.

Im Rahmen der **Dienstvereinbarung für das wissenschaftliche Personal** hat sich die Viadrina als erste Hochschule im Land Brandenburg dazu verpflichtet, die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verbindlich für sämtliche Haushaltsstellen umzusetzen¹³. Demnach verlängert sich das Dienstverhältnis von befristet beschäftigten Mitarbeitenden um zwei Jahre pro betreutem Kind. Zudem wurden Mindestvertragslaufzeiten auf Qualifikations- und Drittmittelstellen etabliert, die in ihrer Dauer und Verbindlichkeit über die Regelungen des Brandenburgischen Hochschulgesetzes hinausgehen. Sie orientieren sich an einer realistischen Dauer der jeweiligen Qualifikationsphase (drei Jahre für Promovierende und vier Jahre für Postdocs) und schaffen somit planbare Karrieren in einer Phase, die für Nachwuchswissenschaftler*innen auch häufig mit einer Familiengründung zusammenfällt.

Um auch Mitarbeitende auf Drittmittelstellen zu unterstützen, die Familienaufgaben wahrnehmen, hat die Universität einen **Fonds für die Verlängerung drittmittelfinanzierter akademischer Mitarbeitender** aufgrund von Familienphasen (**Drittmittelfonds**) eingerichtet. Der Fonds gleicht die Nachteile von Drittmittelbeschäftigung aus und ermöglicht Verlängerungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit. Diese innovative Maßnahme wurde im *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* als vorbildhaft hervorgehoben¹⁴. Die Viadrina plant, den Drittmittelfonds weiterzuentwickeln und zu verstetigen. Damit werden drittmittelfinanzierte Wissenschaftler*innen den Haushaltsbeschäftigten weitestgehend gleichgestellt.

Das 2017 verabschiedete **Struktur- und Personalentwicklungskonzept** baut auf den zuvor genannten Maßnahmen auf und wurde gleichstellungs- und familienorientiert ausgestaltet. So sorgt ein verbindlicher **Tenure-Track** für Juniorprofessuren (vgl. Kapitel 5) für eine planbare Karriere. Zudem wurde mit den Fakultäten ein Verfahren festgelegt, wie in den kommenden Jahren **unbefristete wissenschaftliche Funktionsstellen** entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats¹⁵ implementiert werden können. Damit sollen Wissenschaftler*innen in der Qualifizierung von qualifizierungsfremden Tätigkeiten weitgehend entlastet werden. Dies soll Abbrüche und Verzögerungen verhindern und auch dem stärkeren Dropout von Frauen von der ersten zur zweiten Qualifikationsphase entgegenwirken. Zudem wird damit akademischen Mitarbeitenden eine zusätzliche unbefristete Karriereoption unterhalb der Professur eröffnet.

Ein zentrales Instrument der Gleichstellung sowie der wissenschaftlichen Personalentwicklung ist das **Viadrina Mentoring** für alle Qualifikationsstufen. Die Viadrina setzt damit ihre Strategie um, Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Frauenförderung enger miteinander zu verzahnen. Sie trägt zugleich dem Auftrag des Hochschulgesetzes Rechnung, Frauen bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besonders zu berücksichtigen (vgl. § 33 Abs. 1). Bereits in dem 2004-13 von den drei brandenburgischen Universitäten getragenen Förderprogramm **Mentoring für Frauen** hat die Viadrina Expertise für geschlechtsspezifische Bedarfe beim Einstieg von Studentinnen und teils auch Promovendinnen in das Berufsleben gesammelt und Netzwerke aufgebaut. Daran anknüpfend wurde das Viadrina Mentoring 2013 auf alle Qualifikationsstufen erweitert und spezifisch auf eine wissenschaftliche Laufbahn zugeschnitten.

¹¹ BMBF (2010): Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen.

¹² Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Möller, Christina / Schürmann, Ramona / Selent, Petra (2014): Karrierefaktor Kind Zur generativen Diskriminierung im Hochschulsystem. Barbara Budrich.

¹³ Die familienpolitische Komponente (§ 2 Abs. 1, Satz 3 WissZeitVG) beinhaltet eine Verlängerungsoption. Das BbgHG qualifiziert diese weiter, indem es vorsieht, von der familienpolitischen Komponente „soll Gebrauch gemacht werden“ (vgl. § 49 Abs. 1 Satz 5 BbgHG). Die Viadrina geht nochmals weiter: Sie setzt diese Regelung in ihrer Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seit 2014 als Muss-Bestimmung um.

¹⁴ <http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>, 25.9.2017, S. 262, Z. 6.

¹⁵ Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten vom 11.7.2014: „Karriereziel Wissenschaftlicher Mitarbeiter (unbefristet beschäftigt) für dauerhaft anfallende wissenschaftliche Dienstleistungen und Aufgaben im Wissenschaftsmanagement“ als zweiten Hauptkarriereweg neben der Professur, siehe <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>, 27.9.2017.

Mentoring ist ein erprobtes Instrument der individuellen Nachwuchsförderung, das den Teilnehmerinnen die Möglichkeit eröffnet, frühzeitig eigenverantwortlich ihre Laufbahn zu planen und berufliche Netzwerke aufzubauen. Kernelemente des Programms sind die individuelle Mentoring-Beziehung, die Vernetzung der Mentees untereinander, Beratung durch die Programmleitung sowie Intensivworkshops zur Kompetenzentwicklung. Das Viadrina Mentoring gliedert sich in die Programmschienen für Studentinnen und Doktorandinnen sowie für Postdoktorandinnen. Es nimmt insbesondere die Übergänge von einer Qualifikationsstufe zur nächsten in den Blick und bekennt sich dezidiert zu diversitätssensiblen Förderkriterien.

Die Finanzierung des Mentoringprogramms, die bisher anteilig aus befristeten Fördermitteln realisiert wird (Zielvereinbarungen, ESF, Professorinnenprogramm), überführt die Viadrina mit Gründung der Abteilung für Chancengleichheit zum überwiegenden Teil in die Haushaltsfinanzierung. Das Angebot des Viadrina Mentoring soll ab 2018 im Rahmen der landesweiten Postdoc-Akademie weitergeführt und durch ein **Juniorprofessur-Modul** (s. Kapitel 5) ergänzt werden. Die Angebote stehen auch Postdoktorandinnen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen vorwiegend aus Ostbrandenburg offen. Hiermit wird zugleich das Ziel erreicht, die Teilnehmerinnen innerhalb der *peer group* ihrer Qualifikationsstufe brandenburgweit zu vernetzen und Synergien der Hochschulen zu bündeln.

Eine essenzielle Rolle in der Beratung und Unterstützung von Promovierenden, Postdocs und fortgeschrittenen Masterstudierenden spielt das **Viadrina Center for Graduate Studies** (VCGS). Das Center betreut auch die Vergabeverfahren durch die Graduiertenkommission sowie die Kommission zur Vergabe im Bereich Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs. Bei Stipendien, Konferenzzuschüssen sowie Reise- und Publikationsbeihilfen wird auf eine geschlechter- und diversitätssensible Vergabe geachtet. Hierzu wurden entsprechende Vergaberichtlinien verabschiedet. In beiden Kommissionen wird ein Frauenanteil von mindestens einem Drittel eingehalten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied. Außerdem bietet das VCGS regelmäßig den Workshop „Promovieren mit Kind“ an (seit 2010).

In den letzten Jahren hat die Viadrina grundlegende Angebote der **strukturierten Promotion** implementiert. Für die seit 2014 gesetzlich vorgeschriebenen Promotionsvereinbarungen wurde eine Musterpromotionsvereinbarung verabschiedet, die Verlängerungen aufgrund der Betreuung von Kindern berücksichtigt. Entsprechend den DFG-Empfehlungen gibt es an der Viadrina seit 2016 gewählte Konflikt-schlichter*innen für Promotionsvereinbarungen. In die Promotionsordnungen der Fakultäten wurden Regelungen zu Nachteilsausgleichen aufgenommen. Elemente der strukturierten Promotion tragen dazu bei, transparente Betreuungsverfahren zu entwickeln und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Darüber hinaus bietet die Viadrina passgenaue Unterstützungsmöglichkeiten für Überbrückungs- und Abschlussphasen an, für die wenig anderweitige Fördermöglichkeiten existieren. Die **Brückenstipendien** dienen der Überbrückung von Situationen, in denen der Wiedereinstieg, die Fortführung oder der Abschluss des Qualifizierungsvorhabens nach einer familienbedingten Auszeit oder aufgrund der Wahrnehmung von Familienaufgaben erschwert oder gefährdet sind. Mit den **Abschlussstipendien** soll einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen entgegengewirkt werden. Die Stipendien wurden 2011 als Pilotprojekt eingeführt und zunächst aus Zielvereinbarungsmitteln finanziert. Nach der Pilotphase wurden sie 2014 auf Postdoktorand*innen erweitert und teils in Haushaltsmittel übernommen. Eine Evaluation in 2017 zeigte, dass ca. 70% der Geförderten inzwischen ihren Abschluss erreicht haben. Ein weiteres zielführendes Instrument, das im Rahmen des Professorinnenprogramms finanziert wird, ist der **SHK-Fonds** für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben und Gremienaufgaben (s. Kapitel 6).

Eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik besteht für die Viadrina maßgeblich auch darin, Vorkehrungen gegen potenzielle Diskriminierungen oder persönliche Abhängigkeiten bei Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen zu treffen. In den letzten Jahren hat die Viadrina eine **standardisierte und transparente Verfahrensgestaltung** intensiv vorangetrieben. Bereits seit 2012 existiert im Personaldezernat ein zentrales **Bewerbungsmanagement**, das sukzessive die zuvor teils dezentral von den Fakultäten umgesetzten Verfahrensschritte übernimmt und für eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sorgt. Als bundesweit erste Hochschule hat die Viadrina ein Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren erfolgreich erprobt und evaluiert (seit 2013) und in weiterentwickelter Form 2017 in der Verwaltung etabliert (vgl. Kapitel 6). Im nächsten Schritt hat die Viadrina beschlossen, das Verfahren bei wissenschaftlichen Qualifikationsstellen der 1. Phase mit interessierten Vorgesetzten zu erproben. Eine Anonymisierung in der 2. Qualifikationsphase oder bei Professuren ist hingegen nicht vorgesehen, da

aufgrund der Bewertung individueller Forschungsleistungen eine Anonymisierung hier entweder nicht zielführend oder nicht umsetzbar ist. Die Etablierung eines Online-Verfahrens für nicht zu anonymisierende Verfahren soll geprüft werden.

4.2 Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Planbarkeit und Geschlechtergerechtigkeit wissenschaftlicher Karrierewege</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Viadrina Mentoring für alle Qualifikationsstufen	etabliert 2004, Erweiterung auf Postdocs 2013, verstetigt 2017	Beibehaltung, Umsetzung des Juniorprofessurmoduls, Integration in Postdoc-Akademie	Mentoring GB, VP C, Postdoc Akademie	dauerhaft JP-Modul: 2017-2018
Verbesserung der Planbarkeit und Vereinbarkeit insbesondere im wissenschaftlichen Bereich	Dienstvereinbarung 2014: u.a. Mindestvertragslaufzeiten, verpflich. familienpolitische Komponente	Ausweitung auf Drittmittelbeschäftigte, Umsetzung des SPEK zu unbefristeten Funktionsstellen	P, wPR, FK, FB, GB	DV 2018, Funktionsstellen 2017-2020
Ausgleich der Nachteile von Drittmittelbeschäftigten bei Elternzeit und Mutterschutz	befristete Finanzierung des Drittmittelfonds aus Zielvereinbarung seit 2014	Verstetigung des Fonds	VP O, VP F, FB, GB	ab 2018
Verhinderung unerwünschter Teilzeit durch Einhaltung der DFG-Standards für Qualifikationsstellen	soll-Regelung bei Postdocs in Dienstvereinbarung seit 2014	verbindliche Einhaltung von 100%-Stellen für Postdocs und 65%-Stellen für Promovierende	P, wPR, D2	seit 2017
Vergabe von Stipendien und Zuschüssen	Frauenanteil in Vergabegremien, Richtlinien	Beibehaltung	VCGS, GB, VP C, K Forschung	dauerhaft
Gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der strukturierten Promotion	Mustervereinbarung, Nachteilsausgleich	Regelmäßig. Workshop „Promovieren mit Kind“	VCGS, VP C, GB, FB	dauerhaft
Evaluation der Promotionsbedingungen	Erstbefragung und Einbezug in Förderinstrumente 2013/14 erfolgt	Folgeevaluation, gleichstellungsorientierte Promotionsförderung	QM, VCGS, GB, FB, DIV	2018, dann zweijährig
Brücken- und Abschlussstipendien	Pilotphase 2011-13, ab 2014 HH-Finanzierung, Evaluierung 2017	Beibehaltung	FB, GB, K Forschung	dauerhaft
(Teil-) Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei wissenschaftlichem Personal in der 1. Qualifikationsstufe	Pilotprojekt, Evaluation und Etablierung in der Verwaltung 2013-2017	Erprobung und Evaluation von (Teil-) Anonymisierung im wiss. Bereich, Online-Lösung für weitere Verfahren	GB, D2, GPR, wPR, nwPR, K	ab 2018

5 Professuren und Juniorprofessuren

5.1 Frauenanteil auf Professuren und Juniorprofessuren

Die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren stellt für die Viadrina das wichtigste und dringlichste Ziel für die kommenden Jahre dar, da der hohe Frauenanteil in den vorhergehenden Qualifikationsstufen nicht gehalten wird. Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat das Präsidium erstmals 2010 Zielwerte für die Erhöhung des Professorinnenanteils bis 2013 verabschiedet. Diese wurden mit der ersten Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts für den Zeitraum von 2014-2017 aktualisiert. Der Professorinnenanteil konnte von 12,3% vor Etablierung des Gleichstellungskonzepts (2009) auf 28,4% (2016) gesteigert werden. Er hat sich dem Zielwert von 30,2% (bis 2017) damit deutlich angenähert. Seit 2012 liegt der Professorinnenanteil an der Viadrina zudem auch über dem Bundesdurchschnitt.

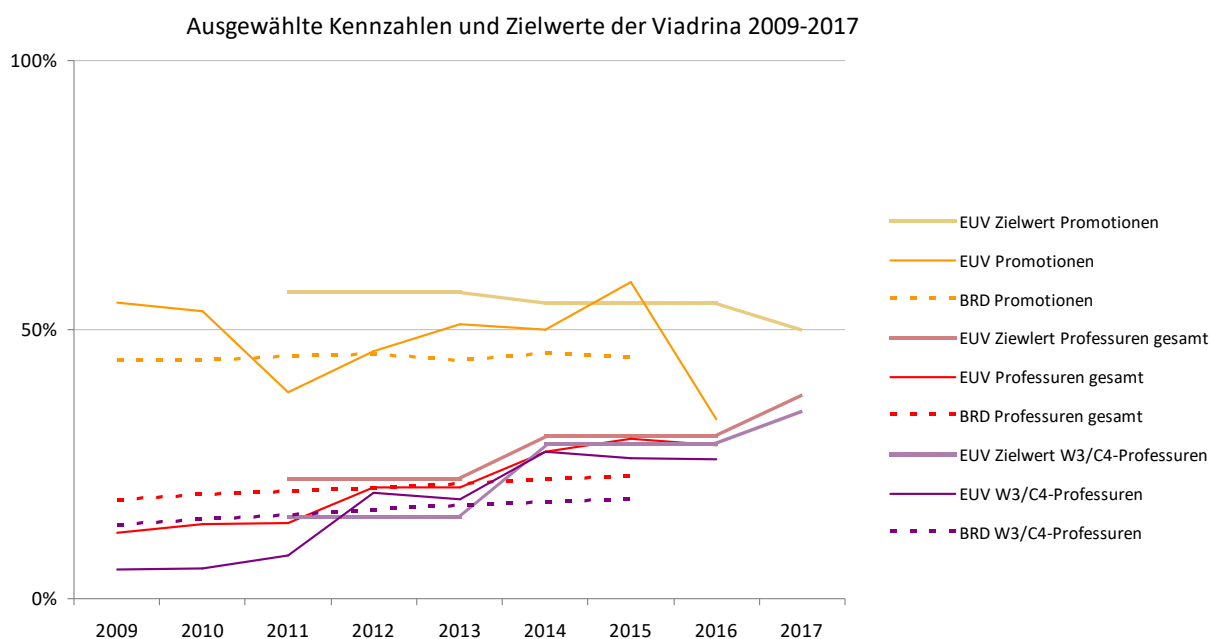
Der Frauenanteil auf Professuren ist stark fachabhängig. An der Viadrina sind keine Fächer mit traditionell geringen Frauenanteilen vertreten wie etwa Natur- und Ingenieurwissenschaften. Während der Professo-

rinnenanteil an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag mit sieben W3-Stellen und zwei W2-Stellen bei 41,9% lag, waren es an der Juristischen Fakultät mit je zwei W3- und W2-Stellen 21,4%, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 3,75 W3-Stellen 20,0% (alle Angaben in Bezug auf Vollzeitäquivalente zum Stichtag 31.12.2016). Zudem zeigen sich disziplinspezifische Unterschiede an den Fakultäten. So sind Professuren in den Literatur- und Sprachwissenschaften überwiegend weiblich besetzt, in den Sozial- und Geschichtswissenschaften ergibt sich ein umgekehrtes Bild.

Auch lässt sich weiterhin feststellen, dass Professorinnen seltener in den höchsten Besoldungsgruppen vergütet werden. Die Frauenanteile auf w3/C4- und W2/C3-Professuren haben sich in den vergangenen Jahren jedoch angenähert. Dabei ist insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den W3/C4-Professuren von 5,5% (2009) auf 25,9% (2016) als Erfolg zu werten (vgl. Anhang 4; 8). Darunter waren auch w2-Professorinnen, die im Rahmen einer Neuausschreibung bzw. durch Bleibeverhandlungen auf W3-Stellen überführt werden konnten. Bundesweit sind 18,4%¹⁶ (2015) der W3/C4-Stellen weiblich besetzt.

Der Frauenanteil auf Juniorprofessuren war während der letzten Jahre annähernd gleich hoch wie der Männeranteil. Zwischen 2009 und 2016 betrug er durchschnittlich 52,0%. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass aufgrund der überschaubaren Fallzahlen Schwankungen von Jahr zu Jahr möglich sind.

Mit der vorliegenden zweiten Fortschreibung des Konzepts werden die Zielwerte an die aktuelle Entwicklung angepasst: Die Viadrina setzt sich das Ziel, den Frauenanteil auf Professuren von derzeit 28,4% (2016) auf 37,7% bis 2021 zu erhöhen und den Frauenanteil auf Juniorprofessuren bei 50% zu halten (Vgl. Anhang 1). Die Zielwerte basieren auf der Anzahl der voraussichtlich zu besetzenden Professuren in Bezug auf Haushaltsstellen ohne drittmittelfinanzierte Professuren. Sie finden sich in den dezentralen Gleichstellungsplänen der Fakultäten auf die einzelnen Bereiche aufgeschlüsselt wieder.



Durch Emeritierung oder Wegbewerbung von Wissenschaftlerinnen gewinnen die Rekrutierung, aber auch Bleibeverhandlungen und Verstetigung befristeter beschäftigter Professorinnen an Bedeutung. Die Berufung von Professorinnen zählt in der internen Mittelvergabe zu den wichtigsten Einzelindikatoren (vgl. Kapitel 2). Um den Professorinnenanteil weiter zu steigern, ergreift die Viadrina folgende Maßnahmen:

Auf Grundlage der erfolgreichen Bewertung ihres Gleichstellungskonzepts im **Professorinnenprogramm II** des Bundes und der Länder hat die Viadrina für den Zeitraum von 2014 bis 2019 eine Förderzusage über 1,1 Mio. € erhalten und damit das Maximum von drei geförderten Professuren pro Hochschule ausgeschöpft. Dies ist für eine kleine Hochschule wie die Viadrina als bedeutender Erfolg zu werten. Entsprechend einem Beschluss des Präsidiums hat dabei jede der drei Fakultäten eine Professur in das Pro-

¹⁶ <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4w3-professuren-1980-2015/> , 27.9.17

gramm eingebracht und es konnten drei hervorragende Wissenschaftlerinnen erstmalig auf eine (unbefristete) Professur berufen werden. Die hälftigen Personalkosten der Professorinnen und ihrer akademischen Mitarbeitenden (gedeckt bei 150 T €) werden für je fünf Jahre aus Bundesmitteln finanziert. Die dadurch freiwerdenden Haushaltsmittel setzt die Viadrina auf Basis eines Präsidiumsbeschlusses in einem Schlüssel von 70:30 für Maßnahmen der Fakultäten sowie für zentrale Maßnahmen ein, die die Gleichstellungsziele unterstützen. Dazu zählen u.a. die Förderung je einer Nachwuchswissenschaftlerin an jeder Fakultät (durch Anschubfinanzierung einer W1-Professur, einer W2-Professur und einer Postdoc-Stelle), das wissenschaftliche Mentoring für alle Qualifikationsstufen und ein Fonds zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern durch studentische Hilfskräfte. Bei der Fortführung des Professorinnenprogramms ab 2018/2019 plant die Viadrina eine erneute Bewerbung.

Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren sind an der Viadrina Standard: Das Berufungsmanagement konnte 2017 wiederbesetzt werden und ist nun mit der gesetzlich vorgesehenen Funktion des oder der Berufungsbeauftragten verbunden. Der Leitfaden für Berufungsverfahren (seit 2009) wurde 2017 umfangreich überarbeitet und es wurde ein Webportal für Bewerber*innen und Kommissionsmitglieder eingerichtet. Durchgängig wird dabei die landesweite **Checkliste für Berufungsverfahren**¹⁷ (seit 2012) angewendet. Dieses Instrument der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren wird von der oder dem Kommissionsvorsitzenden und der begleitenden Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam angewandt. Damit wird die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten während des gesamten Auswahlprozesses sichergestellt. Die Checkliste ist als Anhang zur Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten Teil der Berufungsakte und ist somit allen beteiligten Gremien der akademischen Selbstverwaltung und dem Stiftungsrat zugänglich. Seit Einführung des Gleichstellungskonzepts ist der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% in **Berufungskommissionen** inkl. des vorgeschriebenen Anteils von Hochschullehrerinnen in allen Verfahren dokumentiert und in nahezu allen Fällen eingehalten worden. Für externe Gutachten wird darauf geachtet, paritätisch **Gutachterinnen und Gutachter** zu benennen.

In Verfahren, in denen ein niedriger Bewerberinnenanteil zu erwarten ist, führen die Fakultäten eine **aktive Rekrutierung** durch. Im Strategiegespräch, das im Vorfeld jeder Ausschreibung zwischen Dekan*in, Präsident*in, Kanzler*in und Gleichstellungsbeauftragter stattfindet, wird eine Analyse des potenziellen Bewerber*innenfeldes vorgenommen. Bei Bedarf werden spezifische Maßnahmen der aktiven Rekrutierung vereinbart. Dadurch wird sichergestellt, dass ein ausreichender Pool qualifizierter Bewerber*innen zur Verfügung steht. Die dezentralen Gleichstellungspläne treffen ggf. weitere Konkretisierungen. Darüber hinaus plant die Viadrina weitere Professionalisierungsangebote für Hochschullehrer*innen in Auswahlverfahren und in Führungspositionen zu geschlechtergerechter Rekrutierung und Personalauswahl. Insbesondere durch diese Maßnahmen konnte in den letzten Jahren eine deutliche Erhöhung hochqualifizierter weiblicher Bewerbungen erreicht werden.

Das Struktur- und Personalentwicklungskonzept (vgl. Kapitel 4) sieht zudem seit 2017 einen **verpflichtenden Tenure-Track bei W1-Professuren** vor, sofern neben der gesetzlich vorgesehenen Bewährungsevaluation zusätzlich eine per Satzung geregelte Tenure-Evaluation erfolgreich durchlaufen wurde. Durch den paritätischen Geschlechteranteil auf Juniorprofessuren besteht damit die Chance, mehr hochqualifizierte Postdoktorandinnen zu halten und den Übergang zur nächsten wissenschaftlichen Karrierestufe – in diesem Fall eine Regelprofessur – planbar und verbindlich auszugestalten. So ergeben sich langfristige Karriereperspektiven in einem deutlich früheren Lebensalter als bisher, was insbesondere Personen mit Familienaufgaben unterstützt und dem Dropout von Frauen entgegenwirkt. Nicht zuletzt werden so international vergleichbare Karrierewege eröffnet und Professuren an der Viadrina attraktiv gestaltet. Die Viadrina hat sich zudem verpflichtet, die gesetzliche Möglichkeit einer Verlängerung der Juniorprofessur aufgrund von Kinderbetreuungszeiten verbindlich umzusetzen, sofern Junior-professor*innen dies beantragen. Sie geht damit über die gesetzliche Kann-Regelung hinaus. Die Viadrina plant, sich mit ihrem Tenure-Konzept 2019 am Tenure-Track-Programm des Bundes zu beteiligen und Tenure-Track-Professu-

¹⁷ Die Checkliste für Berufungsverfahren ist ein Instrument zur Operationalisierung der Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen, welche BLRK und MWFK 2017 (in Fortführung der Qualitätsstandards von 2010) beschlossen haben. Sie basiert auf der Empfehlung der Sachverständigenkommission zur Überprüfung der Gesetzmäßigkeit der Berufungsverfahren und der Effektivität der Berufungspraxis an den Landeshochschulen mit Berufsrecht im Land Brandenburg mit Unterstützung der Landesgleichstellungsbeauftragten.

ren im Falle einer Förderung paritätisch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu besetzen.

Über die genannten Maßnahmen hinaus haben zudem folgende Angebote eine unterstützende Wirkung für das Ziel, den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen:

Die Programmschiene des **Viadrina Mentoring** für Postdoktorandinnen (vgl. S. 13) spricht Frauen auf der Qualifikationsstufe unmittelbar vor der (Regel-)Professur an, d.h. Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen. Das individuelle Mentoring wird flankiert durch Einzelcoachings und Workshops in der *peer group* zur Kompetenzentwicklung und Karriereplanung. Um auf die spezifischen Bedarfe von Juniorprofessorinnen insbesondere bei Evaluationen und in Tenure-Verfahren einzugehen, entwickelt die Viadrina in 2017-2018 ein **Juniorprofessur-Modul** innerhalb des Mentoringprogramms. Dieses Angebot wird für Juniorprofessorinnen aus ganz Brandenburg offen sein und soll eingebunden werden in die landesweite Postdoc-Akademie.

Mutterschutz und Elternzeit bzw. eine **Teilzeitbeschäftigung auch auf Professuren** sollen an der Viadrina erleichtert werden. Daher sind Informationen für die jeweiligen Zielgruppen aufbereitet und eine rechtliche Prüfung der Ausschreibung von Teilzeit- oder Tandemprofessuren vorgenommen worden. Bei Interesse von Bewerbenden, Stelleninhaber*innen und Fakultäten sollen entsprechende Modelle erprobt werden. Auf eine Teilzeiteignung soll zudem in Stellenausschreibungen grundsätzlich hingewiesen werden.

Künftig soll auch ein Dual Career Service des Familienbüros (vgl. Kapitel 2) zur Verfügung stehen. Zu spezifischen Belangen von Neuberufenen berät das Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs.

An Wissenschaftler*innen mit Mehrfachbelastungen durch Familienaufgaben sowie an Frauen, wenn sie aufgrund des gesetzlichen Frauenanteils in Gremien stärker beansprucht werden, richten sich **ausgleichende Maßnahmen**. Dies trägt zu einer höheren Attraktivität einer Professur für Frauen bei. Dazu zählen die gleichstellungsorientierte Gremienbesetzung und der SHK-Fonds (vgl. Kapitel 6) für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit Kindern und / oder umfangreichen Gremienaufgaben. Ergänzend prüft die Viadrina im Rahmen des SPEK die Verankerung von unbefristeten wissenschaftlichen Funktionsstellen, um u.a. Professuren verlässlich zu entlasten und individuelle Kapazitäten für die Forschung zu stärken.

5.2 Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils</i>				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren	Berufungsleitfaden, Checkliste, aktive Rekrutierung	Fortentwicklung bei Bedarf	GB, P; VP C, K, BM	seit 2011 laufend
interne Mittelvergabe - Indikator Professorinnenanteil	2012-13 erstmalig angewendet, 2014-16 pausiert, 2017 fortgesetzt	Beibehaltung, Evaluierung bei Bedarf, ggf. Fortentwicklung	Präsidium, GB	seit 2012, ab 2017 jährlich
Beteiligung am Professorinnenprogramm	3 Professorinnen eingestellt, begl. Maßnahmen Volumen €1,1 Mio	Umsetzung innerhalb der Förderperiode, Wiederbewerbung	GB, Präsidium, FK, GR	bis 2019 und ggf. ff
Verpflichtender Tenure-Track bei Juniorprofessur, verbindliche Verlängerung bei Kinderbetreuung	keine verbindliche Regelung, sondern Einzelfallentscheidung	Umsetzung entspr. SPEK	FK, P, GB, FB	seit 2017
Mentoring für Postdoktorandinnen inkl. Juniorprofessur-Modul	Umsetzung als ESF-Projekt seit 2015, spezifisches Juniorprofessur-Modul in Planung	Weitere Umsetzung und Einführung des Juniorprofessur-Moduls	Mentoring GB, VP C, Postdoc-Akademie	dauerhaft, JP-Modul: 2018
Führungskräfteprofessionalisierung zu gendersensiblen Recruitment	einzelne Angebote	Angebote für Hochschulleitung und Professor*innen	GB, K, P, VP C	2018-2021
Sicherstellen des Frauenanteils in Berufungskommissionen	weit überwiegend eingehalten	Erhebung, ggf. Erhöhung	FK, (dez.) GB, BM	dauerhaft
Einrichtung von Teilzeit- oder Tandemprofessuren	Prüfung erfolgt	Information, bei Bedarf Erprobung neuer Modelle	FK, D2, FB, GB	bei Bedarf

6 Führungspositionen und Gremien

6.1 Frauenanteil auf Führungspositionen und in Gremien

Für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ist neben strukturellen Maßnahmen auch eine stärkere Beteiligung bisher unterrepräsentierter Gruppen in Leitungsstrukturen und an Entscheidungsprozessen notwendig, um verschiedene Perspektiven zu reflektieren. Führungskräfte und Gremien tragen zudem auch Verantwortung für die Umsetzung der Familienorientierung und der Gleichstellungsziele.

Im nichtwissenschaftlichen Personal übersteigt der Frauenanteil zwar den Männeranteil, in den höheren Entgeltgruppen nimmt er jedoch ab (vgl. Anhang 11-12). Bei den Führungspositionen (Dezernent*innen, Leiter*innen zentraler Einrichtungen¹⁸, Behörden- und Dienststellenleitung) sind nur drei von elf Stellen an der Viadrina mit Frauen besetzt (Stand 1.12.2017). Die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sind hingegen in zwei Fällen mit einer paritätischen Doppelspitze und in einem Fall mit einer Frau besetzt¹⁹.

Auf Ebene der **Hochschulleitung**²⁰ waren und sind Frauen an der Viadrina insgesamt überdurchschnittlich vertreten. So lag der Frauenanteil 2016 bei 43,0% und 2017 bei 33,0%. Auf Bundesebene betrug dieser Wert 25,7% (2015, HRK/CEWS²¹). Unter den vier bzw. fünf Vizepräsident*innen waren in den letzten Jahren durchgängig zwei oder sogar drei Frauen. Noch unterrepräsentiert sind Frauen als Präsidentin, Kanzlerin oder Dekanin. Seit Neugründung der Universität gab es an der Viadrina eine Präsidentin und vier Präsidenten und bisher keine Kanzlerin. Die Juristische Fakultät wird derzeit von einer Dekanin geleitet. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät gab es in den vergangenen Jahren eine Dekanin, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät war bisher keine Dekanin im Amt.

Der Frauenanteil in der **akademischen Selbstverwaltung** liegt im Senat mit 35,3% und im Fakultätsrat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 41,2% noch jeweils unter dem Männeranteil (vgl. Anhang 13, Stand Juni 2017). Der Fakultätsrat der Juristischen Fakultät ist aktuell paritätisch besetzt, im Fakultätsrat Kulturwissenschaften sind entsprechend dem höheren Frauenanteil unter den Studierenden und im Personal sogar mehr Frauen vertreten (64,7%). Allerdings fällt auf, dass in allen Gremien der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer*innen am geringsten ist. In den Senatskommissionen lag der Frauenanteil bei 38,7% (Stand Dez. 2016). Im Stiftungsrat hat sich der Frauenanteil seit der letzten Wahlperiode (33,3%) auf nunmehr 44% gesteigert. Der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% in den **Berufungskommissionen** wurde seit Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts weit überwiegend eingehalten.

Die Viadrina setzt sich auch weiterhin das Ziel, der Frauenanteil in Gremien unter Berücksichtigung der fakultätsspezifischen Frauenanteile zu erhöhen bzw. zu halten. Dazu sind eine ausgewogene Zusammenstellung von Wahl- oder Besetzungsvorschlägen und eine aktive Ansprache von qualifizierten Frauen zentral. Auch für Personen mit Familienaufgaben soll die Beteiligung und Vereinbarkeit erleichtert werden. Sitzungen von universitären Gremien finden an der Viadrina grundsätzlich nicht nach 18 Uhr statt. Zudem bietet die Viadrina den **SHK-Fonds** zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben und/oder umfangreichen Gremienaufgaben durch studentische Hilfskräfte an. Dadurch werden Mehrfachbelastungen von Personen mit Familienaufgaben und Frauen, die aufgrund des gesetzlichen Frauenanteils in Gremien stärker beansprucht sind, kompensiert. Der Fonds knüpft an die landesweiten Qualitätsstandards an, die Ausgleichsmaßnahmen bei Mehrfachbelastungen vorsehen.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, wird die zuständige Gleichstellungsbeauftragte bei der Neubesetzung von **Führungspositionen** von der Hochschulleitung einbezogen, sobald absehbar ist, dass die Stelle vakant bzw. geschaffen wird. Durch eine aktive Rekrutierung werden geeignete Frauen zur Bewerbung aufgefordert. Um die positiven Erfahrungen bei der Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren zu nutzen, führt die Viadrina ein Strategiegelgespräch im Vorfeld der Besetzung einer Führungsposition in der Verwaltung ein. Außerdem wird eine enge Verknüpf-

¹⁸ Universitätsbibliothek, Zentrum für Strategie und Entwicklung, Informations-, Kommunikations- und Medienzentrum, Sprachenzentrum, Collegium Polonicum.

¹⁹ Viadrina Center B/ORDERS IN MOTION, Institut für Konfliktmanagement, Zentrum für Interdisziplinäre Polenstudien.

²⁰ Präsident/in, Kanzler/in, Vizepräsident*innen (entsprechend der Definition der Hochschulrektorenkonferenz).

²¹ <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen-1996-2015/>, 29.9.2017.

ung von Gleichstellungsarbeit und **Personalentwicklung** angestrebt, um Mitarbeiterinnen für höhere Positionen zu qualifizieren. Die Viadrina ermöglicht Teilzeitarbeit auf Führungspositionen und weist auf Teilzeiteignung von Stellen hin. Für Führungskräfte mit Personalverantwortung und mit Auswahlverfahren befasste Mitarbeitende werden Weiterbildungen zu Gender-, Diversity- und Familienkompetenz angeboten.

6.2 Maßnahmenkatalog

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und Gremien				
Maßnahme	Status	Soll	Zuständig	Zeitraum
Verzahnung von Personalentwicklung und Gleichstellung	Konzept für das nichtwiss. Personal (seit 2009), Konzept für das wiss. Personal (seit 2017)	gleichstellungsorientierte Überarbeitung des Konzepts für das nichtwissenschaftliche Personal	GB, K, VP O, D2, Personalräte	2018-2019
Aktive Ansprache von Frauen bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern	Frauenanteil in Berufungs- und Vergabekommissionen teilweise eingehalten	Erhöhung des Frauenanteils in Gremien der akad. Selbstverwaltung	P, (dez.) GB, Gremien	im Vorfeld v. Wahlen und Besetzungen
Aktive Rekrutierung bei freiwerdenden Führungspositionen	Umsetzung in einzelnen Verfahren	Einführung eines Strategiegesprächs, Einbezug in Personalentwicklung	GB, K, P, VP O, Personalräte	2018
Sensibilisierung u. Weiterqualifizierung von Fach- u. Führungskräften zu Gleichstellung, Familie, Diversity	in Führungskräfte-Feedback integriert, Veranstaltungen für Beschäftigte 2017	regelmäßige Angebote, Einbezug von Hochschulleitung u. Hochschullehrer*innen	(dez.) GB, FB, K, VP C	2018-2021
SHK-Fonds für Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder Gremienaufgaben	seit 2015 finanziert aus dem Professorinnenprogramm (bis 2019)	weitere Umsetzung und Evaluation, ggf. Verstetigung	GB, FB	2015-2019 ggf. darüber hinaus

7 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

7.1 Gleichstellungssituation und Familienorientierung im nichtwissenschaftlichen Personal

Im nichtwissenschaftlichen Personal sind Frauen teils deutlich stärker vertreten als Männer. Ein hoher Frauenanteil kann dabei jedoch nicht als Gleichstellungserfolg gewertet werden. Frauen sind in Positionen überrepräsentiert, die niedriger vergütet werden und die weniger Aufstiegsprofile bieten. So sind etwa Sekretariate zu 100 % mit Frauen besetzt, während Männer deutlich häufiger Führungspositionen einnehmen. Zugleich finden sich im nichtwissenschaftlichen Personal geschlechtsspezifische Berufswahlmuster wieder. Technisch ausgerichtete Berufe werden überwiegend von Männern ausgeübt, Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten zu einem großen Teil von Frauen. Diese geschlechtsspezifischen Besonderheiten gilt es bei Einstellungen, Weiterbildungen und Beförderungen zu berücksichtigen.

Teilzeitarbeit ist noch immer stark durch geschlechtsspezifische Muster geprägt. An der Viadrina sind 78,2% der Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Personal Frauen. Während zeitlich begrenzte Teilzeitphasen auf Wunsch der Beschäftigten die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben unterstützen können (erwünschte Teilzeit), kann sich eine von den Beschäftigten nicht oder nicht in dem Umfang gewollte oder dauerhafte Teilzeit ohne Rückkehroption auf Vollzeit(-nähe) (unerwünschte Teilzeit) negativ auf die Planungssicherheit und auch auf die finanzielle Absicherung im Alter auswirken. Es ist außerdem schwieriger, sich aus einer Teilzeitstelle heraus auf eine höhere Position zu empfehlen.

Die **Befristung von Arbeitsverhältnissen** verringert die Planbarkeit der eigenen finanziellen Absicherung für die betroffenen Personen. Dies wirkt sich insbesondere negativ auf Personen mit Familienaufgaben oder Personen, die eine Familie gründen möchten, aus. An der Viadrina sind 54,6% der befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich Frauen (in Bezug auf VZÄ). Der Anteil befristeter Beschäftigung bei Männern ist in den letzten Jahren gestiegen und gleicht sich zunehmend dem Wert bei Frauen an.

Die Viadrina verfolgt das Ziel, Arbeitsbedingungen geschlechtergerecht zu gestalten und eine hohe Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit dem Beruf zu gewährleisten. Neben dem Geschlecht und der Übernahme von Familienaufgaben rücken mehr und mehr weitere Diversitätsdimensionen wie Alter, Herkunft

und Behinderung in den Fokus. Die Viadrina strebt an, Diskriminierungspotenziale im nichtwissenschaftlichen Personal kontinuierlich abzubauen.

Wichtige Weichen für gleichstellungsorientierte und familiengerechte Stellenbesetzungen werden bereits bei der Ausschreibung und im Auswahlverfahren gestellt. Transparente und formalisierte Verfahren tragen zu einer qualifikationszentrierten und nachvollziehbaren Entscheidung bei und minimieren Verzerrungseffekte und potenzielle Diskriminierungen. Daher entwickelt die Viadrina ihre **Grundsätze für Ausschreibungen und Auswahlverfahren** gleichstellungs- und familienorientiert weiter und berücksichtigt dabei Ziele der Personalentwicklung. Diese Grundsätze sollen in einer **Dienstvereinbarung** festgehalten werden.

Bereits seit 2012 existiert im Personaldezernat ein zentrales **Bewerbungsmanagement**, das sukzessive die zuvor teils dezentral umgesetzten Verfahrensschritte übernimmt und für eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sorgt. Als bundesweit erste Hochschule hat die Viadrina ein Pilotprojekt zu **anonymisierten Bewerbungsverfahren** im Bereich der Verwaltung erfolgreich erprobt (seit 2013) und evaluiert (2015) und in überarbeiteter Form 2017 implementiert. Es geht zurück auf ein Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, das Mitarbeitende der Viadrina wissenschaftlich begleitet hatten und deren Expertise nun auch in das Projekt der Viadrina einfließt. Das Verfahren wird kontinuierlich weiterentwickelt und soll Eingang finden in die oben genannte Dienstvereinbarung. Im nächsten Schritt plant die Viadrina, das Verfahren bei wissenschaftlichen Qualifikationsstellen der 1. Phase mit interessierten Vorgesetzten zu erproben (vgl. Kapitel 4).

Im Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsplätzen sollen insbesondere stereotype Erwartungen an Bewerber*innen hinsichtlich bestimmter Berufsfelder vermieden werden.

Für Beschäftigte, die bereits an der Viadrina tätig sind, stellt die Vergütung eine wichtige Dimension der Geschlechtergerechtigkeit dar. Das **Entgelttransparenzgesetz**²² fordert die Viadrina als Arbeitgeberin ab dem 1.1.2018 auf, Auskunftsverlangen von Angestellten in Bezug auf die Entgeltgleichheit zu bearbeiten und somit Tätigkeitsbewertungen und Eingruppierungen vergleichbarer Tätigkeiten von Frauen und Männern stärker in den Blick zu nehmen. Hierfür wird die Viadrina ein passendes Verfahren entwickeln. Sie setzt sich zudem entsprechend den Qualitätsstandards für Chancengleichheit an Brandenburgischen Hochschulen aktiv für das Erreichen der Entgeltgleichheit ein, um eine diskriminierungsfreie Vergütung und Besoldung zu gewährleisten. Dazu plant die Viadrina einen Entgeltcheck.

Ein weiteres zentrales Element, um chancengerechte Arbeitsbedingungen zu gestalten, ist das Instrument der **Personalentwicklung**. Dazu gehören insbesondere Weiterbildungen, Förderung und Beförderungen. Das seit 2009 vorhandene Personalentwicklungskonzept für den nichtwissenschaftlichen Bereich soll vor dem Hintergrund der eingangs beschriebenen spezifischen Beschäftigungsstruktur einer gleichstellungs- und familienorientierten Überarbeitung unterzogen werden. Der Herausforderung, trotz zeitlich begrenzter Budgets die Planbarkeit für Beschäftigte zu erhöhen, begegnet die Viadrina personalstrategisch und prüft Konzepte für **unbefristete Stellen** für programm- und projektbezogene Arbeit.

Die Viadrina strebt eine familienorientierte und chancengerechte Anwendung von Teilzeitarbeit an. Um **erwünschte Teilzeit** zu ermöglichen, soll auf eine Teilzeiteignung von Stellen bei Stellenausschreibungen grundsätzlich hingewiesen werden. Ein flexibler Wechsel von Teilzeit in Vollzeit(-nähe) soll im Rahmen der dienstlichen Abläufe weitestgehend ermöglicht werden. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, sollen über interne Ausschreibungen informiert werden. Um **unerwünschte Teilzeit** möglichst zu vermeiden, soll in jedem Einzelfall vorrangig geprüft werden, ob durch flexible Arbeitszeitmodelle und Tele-/Wohnraumarbeit eine Reduzierung der Arbeitszeit vermieden werden kann.

Die Viadrina unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben, indem sie weitgehend **flexible Arbeitszeiten** anbietet. Bereits 2007 wurde durch die gleitende flexible Arbeitszeit mit einer vergleichsweise kurzen Kernarbeitszeit von zweieinhalb Stunden eingeführt. Diese wurde 2011 durch eine Rahmenarbeitszeit von 6 bis 21 Uhr ersetzt und somit weiter flexibilisiert. Innerhalb der Rahmenarbeitszeit können die Beschäftigten in Absprache mit den Vorgesetzten familiäre Aufgaben weitgehend berücksichtigen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit um 3 Stunden pro Woche ist ohne Angabe von Gründen möglich.

²² Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern vom 30. Juni 2017.

Seit 2010 existiert zudem die Möglichkeit, bis zur Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit in **Tele-/Wohnraumarbeit** zu erbringen. Auf Grundlage der geltenden Dienstvereinbarung dazu steht der Tele-/Wohnraumarbeit in vielen Fällen eine Wartezeit und / oder eine Befristung des Arbeitsverhältnisses entgegen. Die Dienstvereinbarung wird deshalb von einer überarbeiteten Fassung abgelöst, deren Unterzeichnung in 2018 angestrebt ist. Sie soll die Tele-/Wohnraumarbeit weiter flexibilisieren, den Zugang dazu erleichtern und damit die Tele-/Wohnraumarbeit als gleichrangige Arbeitsform stärken.

Bei **Mutterschutz und Elternzeiten** ermöglicht es die Viadrina bereits seit vielen Jahren, die vakanten Stellen(anteile) zu 100% zu vertreten, so dass familienbedingte Auszeiten das Team nicht belasten. Diese Angebote gilt es, weiterzuführen und in die geplante Dienstvereinbarung zu Stellenbesetzungen zu integrieren. Zudem soll eine Flexibilisierung des Festlegungszeitraums für die Elternzeit (bisher üblicherweise 2 Jahre) geprüft werden.

Um die Vereinbarkeit von **Pflegeaufgaben und Beruf** zu unterstützen, wird die Viadrina eine Regelung zu pflegebedingten Auszeiten erarbeiten und den Beschäftigten die Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes grundsätzlich ermöglichen. Die Mitarbeitenden und Vorgesetzten werden mit einer Infomappe zum Thema Beruf und Pflege über die Flexibilisierungs- und Unterstützungsmöglichkeiten an der Hochschule sowie zum familienbedingten Aus-/Wiedereinstieg informiert. Auch bei der Neugestaltung des Gesundheitsmanagements an der Viadrina, sollen geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden.

7.2 Maßnahmenkatalog

<i>Ziel: Geschlechter- und familiengerechte Arbeitsbedingungen für das nichtwissenschaftliche Personal</i>				
Maßnahme	Status	Soll	Zuständig	Zeitraum
(teil-)anonymisierte Bewerbungsverfahren	Pilotprojekt, Evaluation und Etablierung in der Verwaltung 2013-2017	Weiterentwicklung; Prüfung einer Ausweitung des Online-Verfahrens	D2, GB, K, Personalräte	2018-19
Weitere Standardisierung der Grundsätze von Ausschreibungen	Bewerbungsmanagement etabliert	Dienstvereinbarung zu Besetzungsverfahren	K, Personalräte, GB, FB, D2	2018
Hinwirken auf das Erreichen der Entgeltgleichheit		Auskunftserteilung gem. EntgTranspG, Informationsangebot, Entgeltcheck	Personalräte, GB, D2, HL	2018
Erhöhung der Planbarkeit trotz programm- und projektbezogener Stellen	hohe Befristungsquote wegen zeitlich begrenzter Budgets	Prüfung von Konzepten für unbefristete Stellen für programm- und projektbezogene Arbeit	VP O, K, Personalräte	2018-2019
Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit	flächendeckend Standard seit 2007	Beibehaltung	K, Personalräte, D2	dauerhaft
Tele-/Wohnraumarbeit	Dienstvereinbarung seit 2010	weitere Flexibilisierung	K, Personalräte, FB	2018
Erleichterung erwünschter Teilzeit	Stundenreduzierung zwecks besserer Vereinbarkeit möglich	Beibehaltung, Erprobung weiterer Modelle bei ElterngeldPlus (z.B. Teilzeitvertretung)	FB, D2	2018
Verhinderung unerwünschter Teilzeit	Stundenreduzierung zwecks besserer Vereinbarkeit üblich	vorrangiges Ermöglichen von Tele-/Wohnraumarbeit; Teilzeiteignung in Ausschreibungen	FB, D2, K	2018-2021
Vertretung von Mutterschutz und Elternzeit	seit 2008 grundsätzliche Vertretung	Beibehaltung, Prüfung flexiblerer Dauer der Elternzeit, Integration in Dienstvereinbarung	D2	2018
Pflegebedingte Auszeiten, Nutzung der Familienpflegezeit	Prüfung läuft	Ermöglichung pflegebedingter Auszeiten, Information d. Beschäftigten	D2, FB, VP C	2018

8 Forschung, Lehre und Transfer

8.1 Forschung, Lehre und Transfer mit Gender- und Diversity-Bezug

Eine umfassende Gleichstellungsstrategie wirkt sich auf verschiedenen Ebenen auf die Wissenschaft aus: Auf der personellen Ebene trägt sie dazu bei, die Qualität von Forschung zu erhöhen, da Talente einer größeren Grundgesamtheit angesprochen und Hürden für eine Etablierung in der Wissenschaft abgebaut werden. Zugleich fördert sie damit auch auf der inhaltlichen Ebene eine Vielfalt von Perspektiven in Forschung, Lehre und Studium. Durch die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten werden blinde Flecken oder Verzerrungen in Forschungs- und Lehrinhalten vermieden und sind heute Standard hochwertiger Forschung und Lehre²³. Die Viadrina strebt daher an, Gender und Diversity stärker als fachübergreifende Kompetenz sowie als Fokus in Forschung und Lehre zu etablieren. Gerade im Forschungskontext einer Universität erscheint es wichtig, Gleichstellung nicht nur auf einer Maßnahmenebene anzugehen – und damit letztlich eher den Umgang mit Symptomen als die Erforschung von Ursachen der Ungleichheiten in den Fokus zu rücken. Die Viadrina begrüßt es, wenn ihre Mitglieder die Hintergründe und Wirkmechanismen von Ungleichheiten auch an der Viadrina wissenschaftlich analysieren und ihre Forschungstätigkeiten zu gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Themen intensivieren.

An der Viadrina ist eine **Teildomination im Bereich der Geschlechterforschung** an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät angesiedelt: die Professur für Deutsch-Polnische Kultur- und Literaturbeziehungen und Gender Studies (50% W3-Stelle). Als **Forschungs- und Lehrprofil** ist Gender und Diversity außerdem in der Professur für Betriebswirtschaftslehre, insbes. Personal, Arbeit & Management (W3) verankert. Um internationale Bezüge in diesem Bereich zu stärken und Impulse für die Integration von Genderforschung an der Viadrina zu liefern, hat die Viadrina zudem **Gender-Gastprofessuren** eingeworben bzw. beantragt (DAAD Gastprofessur an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät umgesetzt in 2014, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät beantragt in 2017, Jura in Planung). Um die Qualität der Forschung und Lehre mit explizitem Gender- und Diversitybezug zu sichern, ist es das Ziel der Viadrina, perspektivisch eine Verankerung von Gender- und Diversity-Profilen in (Teil-)Denominationen oder bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden an allen Fakultäten zu erreichen. Die Viadrina strebt an, stabile Lehrangebote mit Gender- und Diversitybezug in grundständigen und weiterführenden Studiengängen (bspw. durch eine Verankerung in den Studien- und Prüfungsordnungen, in Wahlmodulen, Schlüsselqualifikationen etc.) zu schaffen bzw. zu erhalten. Diese Ziele untersetzen die Fakultäten jeweils in den dezentralen Gleichstellungsplänen. Auch bei der Neugründung der geplanten internationalen Fakultät für Interdisciplinary Digital Studies (gemeinsam mit der Adam-Mickiewicz-Universität Poznań) möchte die Viadrina Genderbezüge integrieren.

Um die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren zu erhöhen und Gender- und Diversityaspekte in Forschungsprojekten zu stärken, bietet die Viadrina ein Modul zur **Gender- und Diversityberatung** inkl. einer begleitenden Handreichung an. Dieses ist eingebettet in den Workflow des **Antragsmanagements für Drittmittelwerbung**, das Wissenschaftler*innen bei der Erstellung von Drittmittelanträgen und beim Einwerben von Nachwuchsförderprogrammen z.B. bei EU, BMBF, DFG in Anspruch nehmen können. Das seit 2012 bestehende Angebot wurde 2017 grundlegend überarbeitet und den aktualisierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG angepasst. Gender-Mainstreaming in der Forschung soll dazu beitragen, geschlechtsbezogene Verzerrungen bei der Konzipierung von Forschungsprojekten zu vermeiden. Die Förderchancen der jeweiligen Projekte können durch die **Integration überzeugender Gleichstellungsmaßnahmen** erhöht werden. Die Viadrina strebt dabei insbesondere eine Erhöhung des Frauenanteils in Verbundprojekten und Nachwuchsforschungsgruppen an (z.B. Emmy Noether, ERC Grants). Zudem sollen Gender- und Diversityaspekte entsprechend den förderpolitischen Querschnittsthemen etwa in Horizon 2020 und im Europäischen Sozialfonds (ESF) in internationale und transdisziplinäre Projekte eingebettet werden.

²³ Vgl. etwa Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an Brandenburgischen Hochschulen 2017: „Die Hochschulen befördern die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehre und Forschung unter den Gesichtspunkten der Qualitätssicherung und der Chancengleichheit.“; Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 2008: „Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist [...] ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“

Auch in der Lehre sind Gender- und Diversitybezüge an der Viadrina bereits vertreten. Seit 2007 existiert in der Masterausbildung der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ein Wahlmodul mit Genderbezug, das 2013 neu konzipiert und erweitert wurde. Seitdem ist das **Wahlmodul Gender Studies und Queer Theory** im Master Soziokulturelle Studien verankert und kann – im Sinne einer Querschnittskompetenz – als Optionsmodul in allen anderen Masterstudiengängen der Fakultät gewählt werden. Es ist zudem offen für Studierende der anderen Fakultäten.

An der Juristischen Fakultät existiert seit 2005 das **Vertiefungsmodul Mediation und Gender** im weiterbildenden Masterstudiengang Mediation.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat im Kontext des Professorinnenprogramms von 2014 bis 2018 eine Projektstelle eingerichtet, die **Studienangebote mit Gender- und Diversitykompetenz** auf Masterniveau für die Fakultät entwickelt und erprobt (u.a. Seminarreihe ViaScience).

Weitere **Gender-Bezüge in Lehre und Forschung** finden sich in den Wirtschaftswissenschaften in den Bereichen Marketing sowie Wirtschafts- und Sozialpolitik und Human Resources. An der Juristischen Fakultät werden Genderaspekte insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts, der Rechtsethik und Rechtsphilosophie sowie im Themenfeld Mediation und Konfliktmanagement bearbeitet. Zudem beginnt ab April 2018 die Mitarbeit der Professur für Arbeitsrecht an der Forschungsgruppe "Recht Geschlecht Kollektivität". An der kulturwissenschaftlichen gibt es Gender-Bezüge in einzelnen Lehr- und Forschungsprojekten u.a. in den Literatur-, Sprach-, Politik- und Geschichtswissenschaften, in Soziologie und Anthropologie. Auch in den Forschungsprojekten des Viadrina Center B/ORDERS IN MOTION finden geschlechtsbezogene Grenzziehungsprozesse Berücksichtigung.

Seit 2010 besteht an der Viadrina das „**Netzwerk Gender und Diversity in Forschung und Lehre**“. Es wird bei Bedarf durch das Gleichstellungsbüro organisatorisch unterstützt und vernetzt die Mitglieder aus allen drei Fakultäten über einen Verteiler, eine Webseite und Veranstaltungen.

Studienangebote mit Gender- und Diversitybezug werden im **Gender-Vorlesungsverzeichnis** gebündelt und online veröffentlicht. Eine Integration des Angebots in die Lernplattform Moodle soll geprüft werden.

Gender- und Diversitykompetenz findet regelmäßig auch in die Ausbildung von Schlüsselqualifikationen Eingang, etwa im Kontext des wissenschaftlichen Arbeitens und Schreibens oder als Reflexion von (wissenschaftlichen) Karriereoptionen sowie als Gruppen- und Führungskompetenz. **Gender- und Diversitytrainings** werden bereits seit 2010 jedes Semester in Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem **Deutsch-Polnischen Career Center** angeboten, seit 2016 als zweitägiges Training. Zudem bietet das Viadrina Peer Tutoring-Programm regelmäßig **Lunch Time Lessons** zu geschlechtersensibler Sprache an und hat in Kooperation mit der Stabsstelle Diversity 2015 eine Diversity-Peer-Tutoring-Ausbildung entwickelt. Auch im Bereich der **Hochschuldidaktik** gibt es Schulungen für Lehrende zu **gendersensibler Forschung und Lehre** sowie zu genderbezogenen Ungleichheiten in Kommunikationsprozessen, die über das Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) angeboten werden.

Als Querschnittsaufgaben sind Gleichstellung und Familienorientierung auch mit der Transferstrategie der Viadrina verbunden. Der Transferansatz der Viadrina zeichnet sich durch einen breiten Transferbegriff aus, der auf dem Fächerprofil der Universität aufbaut. Genderkompetente **Expert*innen der Viadrina** stellen ihre Expertise für öffentliche Einrichtungen, Unternehmen, Politik und Zivilgesellschaft durch Beratung und Begleitung externer Projekte oder Prozesse etwa durch Workshops, Gastvorträge und (kollegiale) Beratung zur Verfügung. Durch die aktive Mitarbeit in **lokalen, regionalen und bundesweiten Netzwerken** leistet die Viadrina zudem einen unmittelbaren Beitrag zum Transfer nach außen, bspw. im **Bündnis für Familie in Frankfurt (Oder)** oder mit der **Kinderuniversität**. Hervorzuheben sind das Projekt **femalerefugees@viadrina**, bei dem mit Trägern vor Ort Angebote für geflüchtete Frauen entwickelt werden oder das Projekt **FrauenOrte in Frankfurt (Oder) und Stubice**, bei dem gemeinsam mit zivilgesellschaftlichen und politischen Akteur*innen aus beiden Städten flankiert durch ein Projektseminar ein touristisches Angebot etabliert wurde. Die **anonymisierten Bewerbungsverfahren** sind ein Beispiel für einen Transferprozess *an* die Viadrina, da sie die erste deutsche Hochschule ist, die dieses – bisher an anderen öffentlichen Einrichtungen oder Unternehmen erprobte – Verfahren einsetzt. Gleichzeitig gibt die Viadrina diese Erfahrungen als *best practice* Beispiel an andere Einrichtungen weiter.

Als gründungsstarke Universität berücksichtigt die Viadrina Gender-Aspekte zudem auch im Gründungsbereich. Die Viadrina ist bestrebt, den **Frauenanteil bei den Gründungen** auf annähernd paritätischem Niveau zu halten bzw. Frauen explizit zum Gründen zu ermutigen. Der Frauenanteil an allen Personen, die aus der Viadrina heraus gegründet haben, lag in den letzten fünf Jahren (2012-2016) durchschnittlich bei 51%. Deutschlandweit ist dieser Anteil deutlich geringer. Er betrug im gleichen Zeitraum durchschnittlich 41,6%²⁴. Die Viadrina engagiert sich, Gründungen durch Frauen und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium durch geeignete Angebote zu fördern. Im Rahmen der Unterstützung von Gründungsinteressierten bietet die Viadrina Veranstaltungen speziell für Frauen an, zum Beispiel die Workshop-Reihe *Entrepreneurial Empowerment for Women*. Sie wird vom Gründungszentrum gemeinsam mit Gründerinnen durchgeführt. Durch Gespräche mit identitätsstiftenden Vorbildern können Frauen sich direkt ein Bild von den Möglichkeiten und Herausforderungen der beruflichen Selbstständigkeit machen.

8.2 Maßnahmenkatalog

Ziel: Integration von Gender- und Diversitybezügen Forschung, Lehre und Transfer				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Gender und Diversity in Teildominationen und Stellenprofilen	Vorhanden in einer Teildomination	Verankerung in allen Fakultäten (Professuren o. Mittelbau), konkrete Ziele der Fakultäten in den dez. Gleichstellungsplänen	FK, (dez.) GB	2018-21
Gastprofessuren zu Gender und Diversity	Kuwi: 2014 umgesetzt, Wiwi: 2017 beantragt, Jura: in Planung	weitere Umsetzung	FK, (dez.) GB	2018-21
Gender- und Diversitymodule / Lehrangebot	Kuwi: MA-Wahlmodul seit 2007, Jura: Vertiefungsmodul Mediation seit 2005, Wiwi: Projekt Viasciene 2014-18	stabile Lehrangebote der Fakultäten, insb. im BA / Staatsexamen, konkrete Ziele d. Fakultäten in dez. Gleichstellungsplänen	FK, (dez.) GB	2018-21
Sichtbarkeit von Gender und Diversity in Forschung und Lehre	Gendervorlesungsverzeichnis seit 2011, Netzwerk seit 2013	KVV: Fortführung, ggf. Einbindung in Moodle; Netzwerk: regelmäßige Veranstaltungen	FK, GB, Netzwerk	dauerhaft
Schlüsselqualifikation Gender- und Diversitykompetenz	seit 2010 jedes Semester, Jura: Antrag auf Anerkennung an GJPA, Peer Tutoring Angebot	Ausweitung der Anrechenbarkeit	GB, Career Center, FK, Peer Tutoring	dauerhaft
Genderberatung bei Forschungsvorhaben: v.a. EU – Horizon 2020, DFG, Bund	Beratungsmodul i.R.d. Antragsmanagements und Leitfaden seit 2012	Ausweitung, fortlaufende Anpassung an aktuelle Standards	GB, FK, Ref. Forschung,	dauerhaft
Forschungsprojekt zur spezif. Gleichstellungssituation der Viadrina	Umsetzung im Professorinnenprogramm in Kooperation mit der Wirtschaftsw. Fakultät seit 2014	Abschluss und Ableitung von Empfehlungen im Rahmen einer Expertise	GB, Wirtschaftsw. Fakultät	2014-18
Gendersensible Hochschuldidaktik	einzelne Angebote i.R.d. sqb-Programms	Spezifisches Angebot an der Viadrina (sqb)	Hochschuldidaktik, GB	dauerhaft
Transfer: Vermittlung von genderkompetenten Expert*innen der Viadrina und Kooperationen	Angebote an öffentliche Einrichtungen, Unternehmen etc. nach Bedarf und Kapazitäten	Beibehaltung, ggf. Ausbau	Hochschulmitglieder mit Genderexpertise	dauerhaft
Gendersensible Angebote im Bereich Gründen	Workshops für Frauen, Unterstützung beim Gründen mit Kind	Beibehaltung des Angebots	Gründungszentrum	dauerhaft

²⁴ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197114/umfrage/anteil-der-gruenderinnen-an-allen-gruenderpersonen/>, 27.9.2017.

Anhang

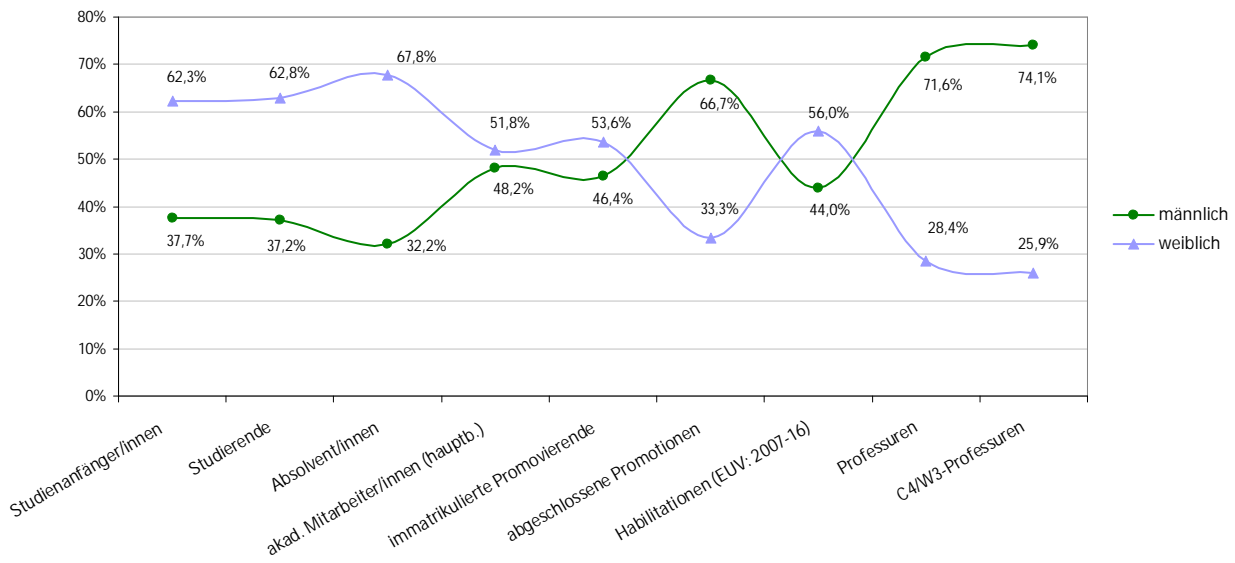
1) Zielzahlen der Viadrina von 2018 bis 2021

Karrierestufen	männlich	weiblich
abgeschlossene Promotionen	50%	50%
abgeschlossene Habilitationen	50%	50%
Juniorprofessuren	50%	50%
Professuren	62,3%	37,7%
Professuren W3/C4	65,3%	34,7%
Leitungspositionen	66,7%	33,3%

Der Kalkulation der Zielzahlen liegen lediglich Haushaltsstellen und keine (in der Regel befristeten) Drittmittelstellen zugrunde, da verlässliche Aussagen für den Projektionszeitraum nur für Haushaltsstellen möglich sind.

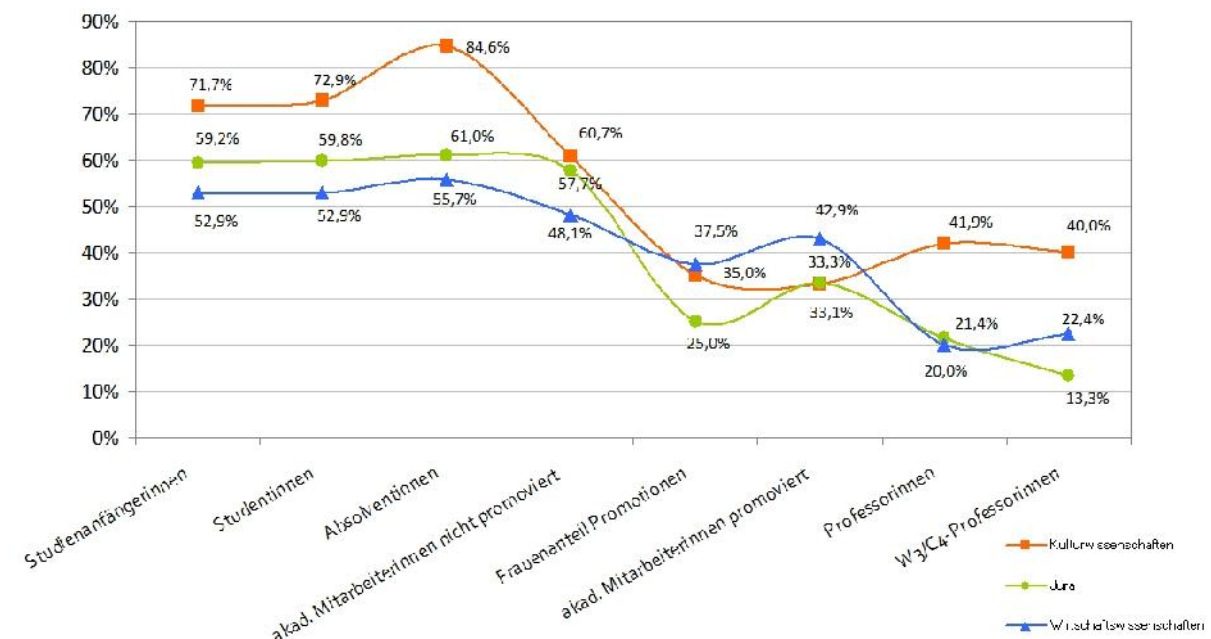
Stand der Daten im Folgenden soweit nicht anders angegeben: 31.12.2016, Studierende 31.10.2016.

2) Frauen- und Männeranteil an den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Viadrina 2016

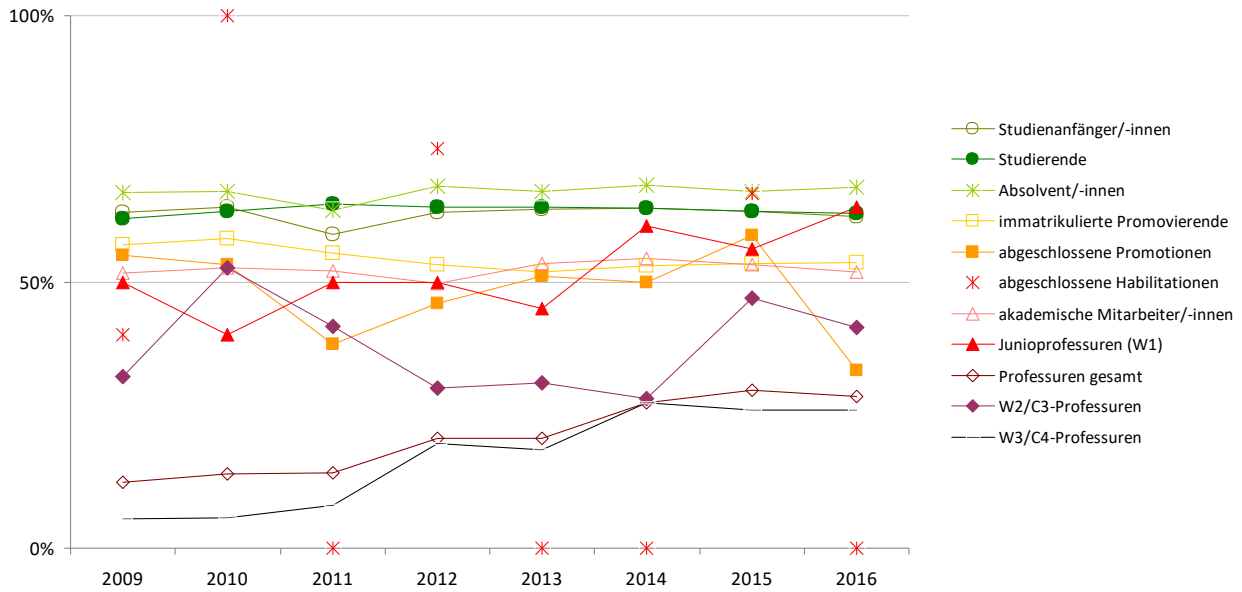


3) Frauenanteil im Qualifikationsverlauf nach Fakultäten an der EUV 2016

Aufgrund der geringen Fallzahlen an den einzelnen Fakultäten und dadurch bedingter jährlicher Schwankungen wurden die Habilitationen hier nicht einbezogen.

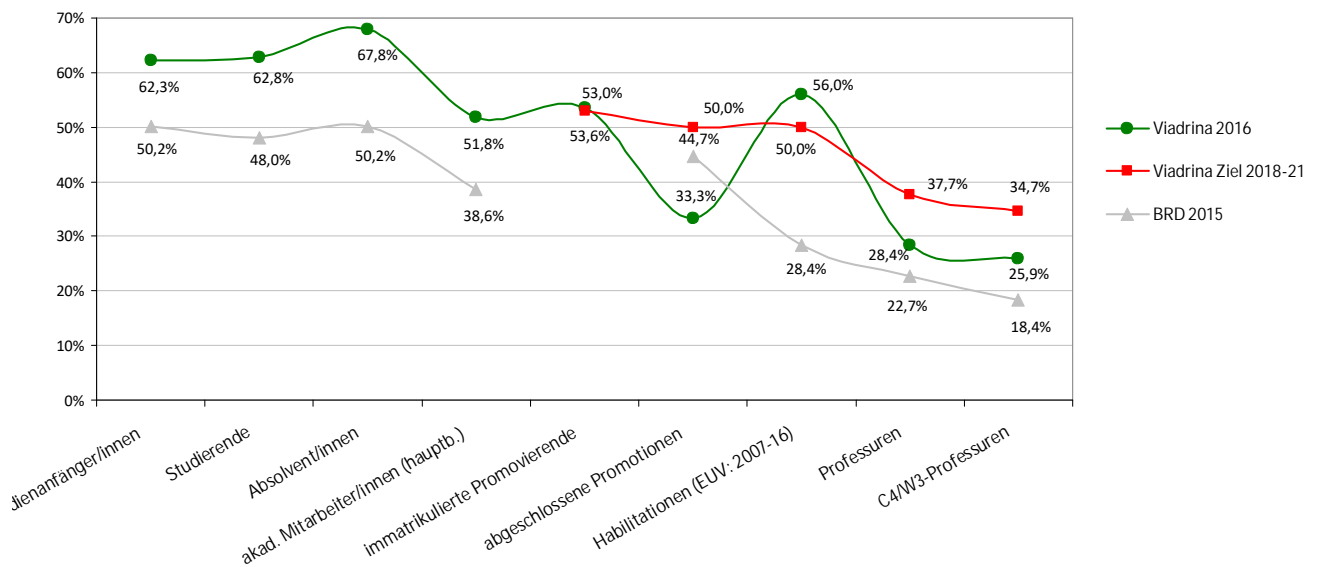


4) Entwicklung des Frauenanteils auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von 2009-2016

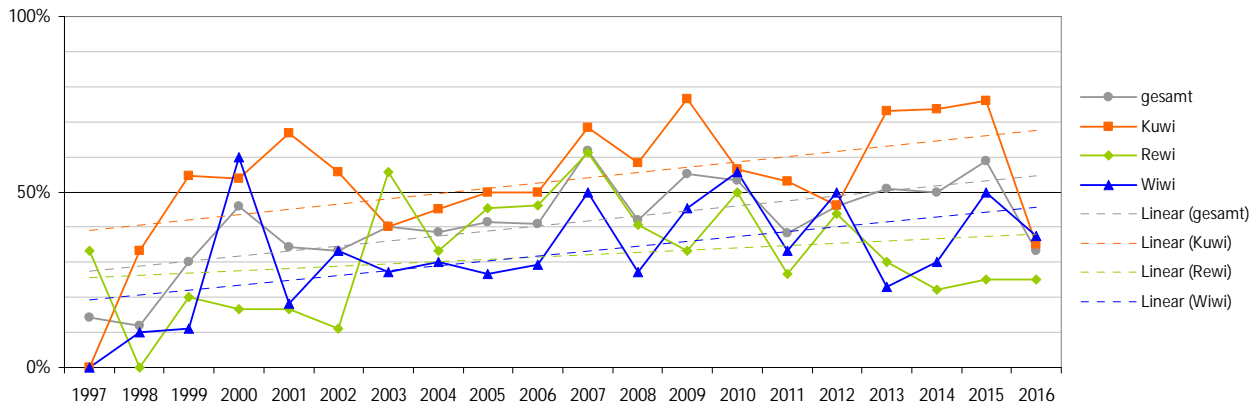


	Studienanfänger*innen	Studierende	Absolvent*innen	immatrikulierte Promovierende	abgeschlossene Promotionen	abgeschlossene Habilitationen	akademische Mitarbeiter*innen	Juniorprofessuren (W1)	W2/C3-Professuren	W3/C4-Professuren	Professuren gesamt
2009	63,0%	61,9%	66,7%	57,0%	55,1%	40,0%	51,6%	50,0%	32,2%	5,5%	12,3%
2010	64,0%	63,2%	67,0%	58,1%	53,3%	100,0%	52,6%	40,0%	52,6%	5,6%	13,9%
2011	59,0%	64,6%	63,4%	55,4%	38,3%	0,0%	52,0%	50,0%	41,7%	8,0%	14,1%
2012	63,1%	64,1%	68,0%	53,2%	45,9%	75,0%	49,8%	50,0%	30,0%	19,6%	20,6%
2013	63,6%	64,0%	67,0%	51,8%	51,0%	0,0%	53,3%	44,9%	31,1%	18,5%	20,7%
2014	63,9%	63,8%	68,2%	53,1%	50,0%	0,0%	54,5%	60,6%	28,1%	27,2%	27,4%
2015	63,3%	63,2%	67,0%	53,5%	58,8%	66,7%	53,3%	56,2%	46,9%	26,0%	29,7%
2016	62,3%	62,8%	67,8%	53,6%	33,3%	0,0%	51,8%	64,0%	41,4%	25,9%	28,4%

5) Frauenanteile im Qualifikationsverlauf: Viadrina (2016) / BRD (2015) / Zielzahlen Viadrina (2018-21)



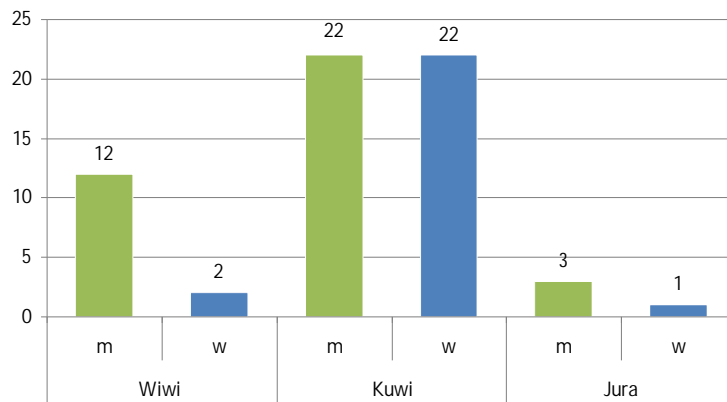
6) Entwicklung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen nach Fakultät 1997-2016



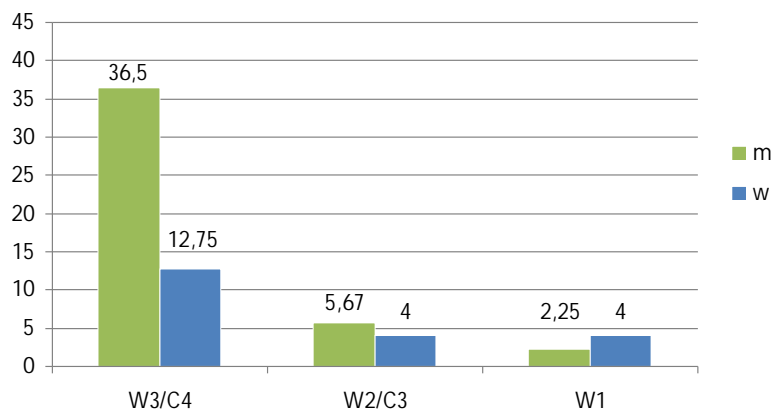
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
gesamt	14,3%	11,8%	30,0%	45,8%	34,3%	33,3%	40,0%	38,5%	41,3%	40,9%
Kuwi	0,0%	33,3%	54,5%	53,8%	66,7%	55,6%	40,0%	45,0%	50,0%	50,0%
Rewi	33,3%	0,0%	20,0%	16,7%	16,7%	11,1%	55,6%	33,3%	45,5%	46,2%
Wiwi	0,0%	10,0%	11,1%	60,0%	18,2%	33,3%	27,3%	30,0%	26,7%	29,4%

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
gesamt	61,7%	42,0%	55,1%	53,3%	38,3%	45,9%	51,0%	50,0%	58,8%	33,3%
Kuwi	68,4%	58,3%	76,5%	56,5%	52,9%	46,2%	73,1%	73,7%	75,9%	35,0%
Rewi	61,1%	40,7%	33,3%	50,0%	26,7%	43,8%	30,0%	22,2%	25,0%	25,0%
Wiwi	50,0%	27,3%	45,5%	55,6%	33,3%	50,0%	23,1%	30,0%	50,0%	37,5%

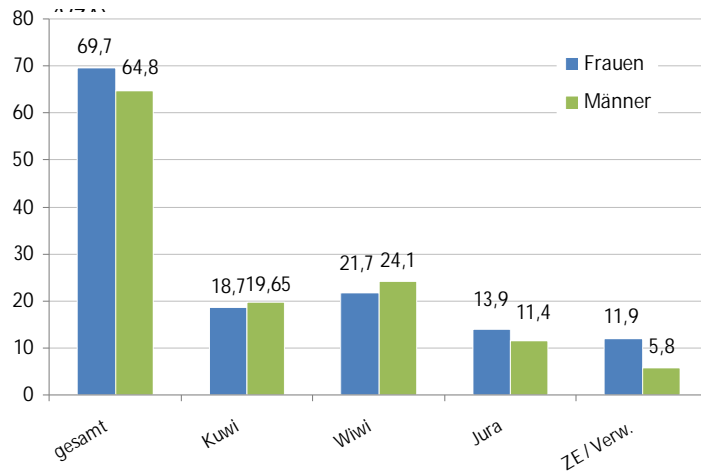
7) Frauen- und Männeranteil an den Habilitationen nach Fakultät 1993-2016



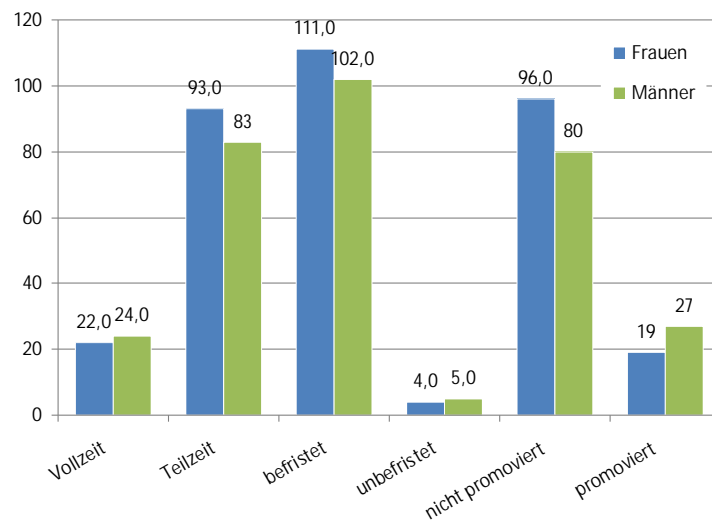
8) Frauen- und Männeranteil auf Professuren nach Wertigkeit (2016), Vollzeitäquivalente



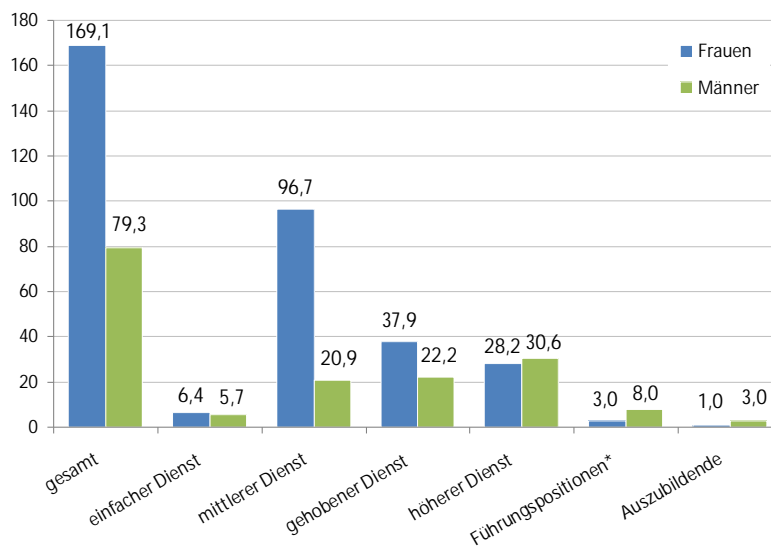
9) Wissenschaftliches Personal ohne Professuren (2016) nach Einheiten, Vollzeitäquivalente



10) Wissenschaftliches Personal ohne Professuren (2016) nach Teilzeit, Befristung, Qualifikation

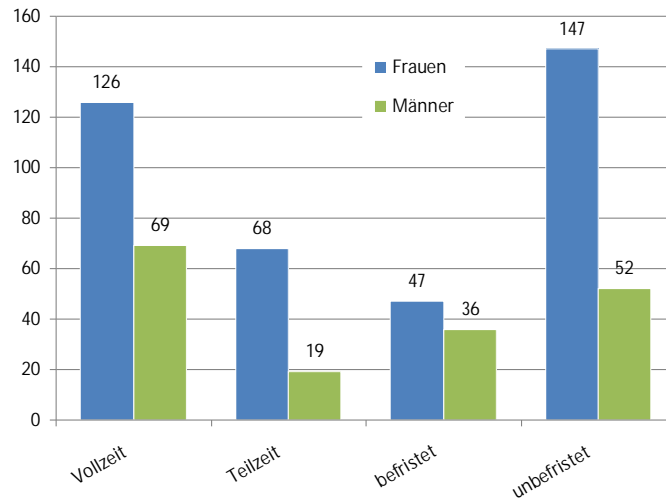


11) Nichtwissenschaftliches Personal (2016), Vollzeitäquivalente

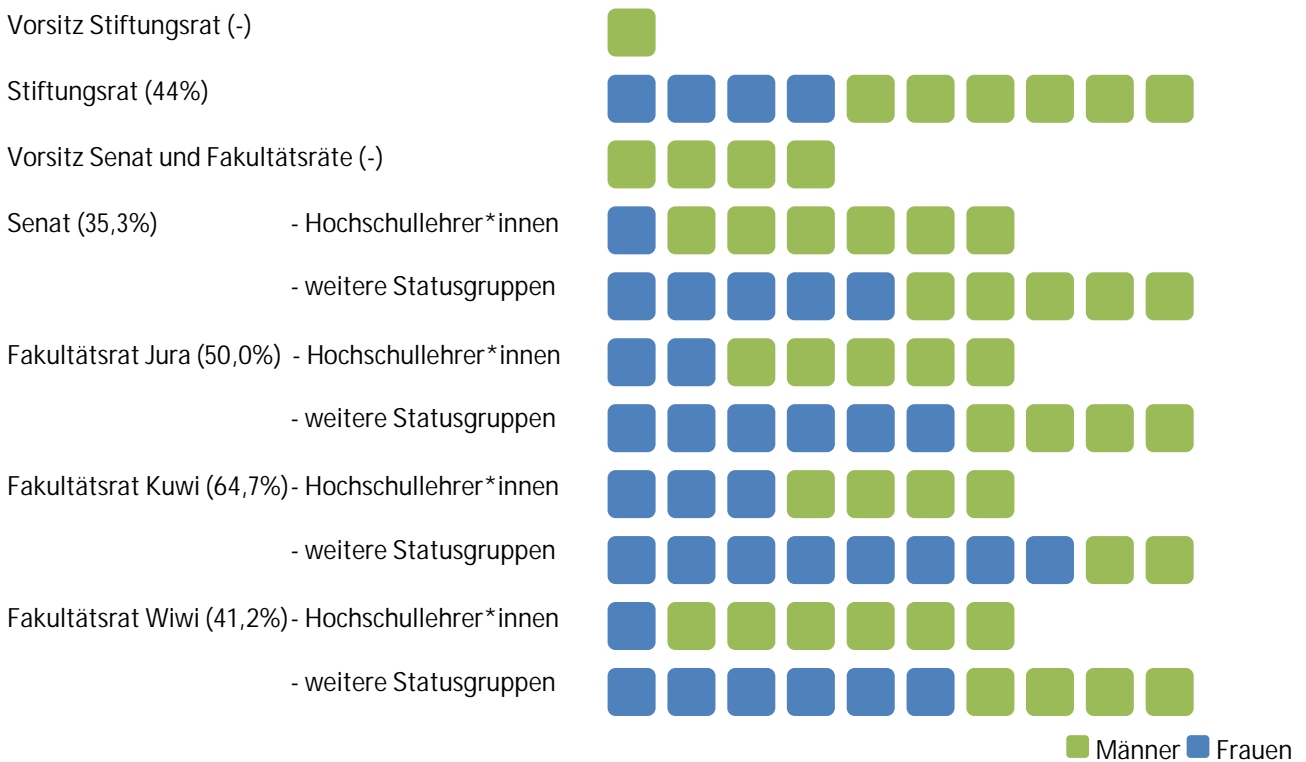


* Präsident/in, Kanzler/in, Dezernent/innen, Leiter/innen Zentraler Einrichtungen

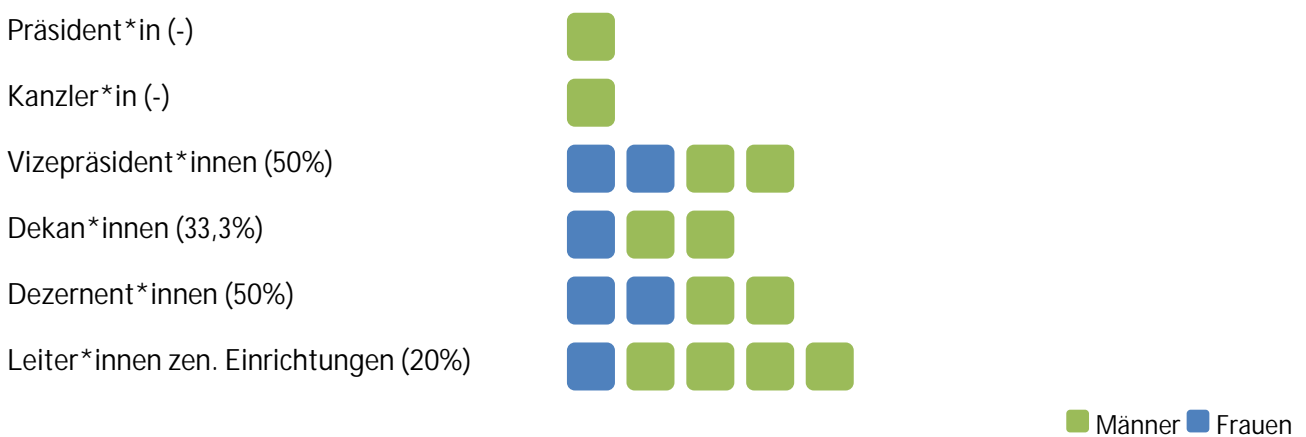
12) Nichtwissenschaftliches Personal (2016) – Teilzeit und Befristung



13) Frauenanteil in Gremien der Stiftung und der akademischen Selbstverwaltung (Stand Wahlen Juni 2017)



14) Frauenanteil auf (akademischen) Führungspositionen (Stand 1.12.2017)



15) Schema der jährlichen Datenabfrage zur Gleichstellungssituation an der Viadrina

Studierende und Absolvent*innen

- nach Studienphase: Studienanfänger*innen, Studierende, Absolvent*innen
- nach Studiengang und Abschlüssen: Bachelor, Master, Staatsexamen

Wissenschaftliches Personal

- Promovierende (immatrikuliert), Promotionen, Habilitationen
- wiss. Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen (Postdocs und Nicht-Promovierte) oder Projektstellen: unbefristet, befristet, Teilzeit; Lehrbeauftragte, Privatdozent*innen, Hilfskräfte

Professuren

- nach Wertigkeit - W1, W2 (bzw. C3), W3 (bzw. C4)
- befristet, unbefristet, Teilzeit
- Bewerbungen auf Professuren und Ruferteilungen

Führungspositionen

- Präsident*in, Vizepräsident*innen, Kanzler*in, Dezernent*innen, Leiter*innen zentraler Einrichtungen, Dekan*innen

Nichtwissenschaftliches Personal

- Beschäftigte und Auszubildende nach Tätigkeitsbereich (technischer Bereich, Sekretariate etc.)
- Beschäftigte nach Entgeltgruppen, Laufbahn, Teilzeit, unbefristet/befristet

Akademische Selbstverwaltung und studentische Selbstverwaltung

- nach Gremium und Statusgruppe

Mutterschutz und Elternzeit

- Dauer; ggf. Befristungs- /Verlängerungsgrund (u.a. familienpolitische Komponente WissZeitVG)

Alle Daten werden aufgeschlüsselt nach Fakultät oder Abteilung erfasst.

16) Übersicht - regelmäßige Zusammenarbeit mit einzelnen Bereichen an der Viadrina

Dezernat für Personalangelegenheiten	Stellenbesetzungen, Berufungen, Personalstatistiken, Weiterbildung, Beförderungen, Arbeitsbedingungen, anonymisierte Bewerbungen, Entgeltgleichheit, familienbedingte berufliche Auszeit und Wiedereinstieg
Referat für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs	Stipendien und Weiterbildungsangebote, Beratung bei der Beantragung von Drittmittelprojekten
Career Center	Gender- und Diversity-Schlüsselkompetenzen für Studierende
Hochschuldidaktik und Weiterbildung	Angebote für Lehrende und Mitarbeitende
Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit
Dezernat für Studentische Angelegenheiten	anonymisierte Prüfverfahren (in Planung)
Universitätsbibliothek	Literatur zu Gender- und Diversity-Schwerpunkten
Dekanate	Fakultätsorganisation, Stellenbesetzungen
Fakultätsräte	Berufungen, Gremienbesetzung, Studiengänge, Prüfungen, Strukturplanung
Stabsstelle Qualitätsmanagement	Systemakkreditierung, Evaluationen, Statistiken, Entwicklung eines Qualitätsmanagements der Familienorientierung
Personalräte	Zusammenarbeit in Belangen betreffend die Beschäftigten, bspw. Entgeltgleichheit, familienorientierte Arbeitsbedingungen