

**Dezentraler Gleichstellungsplan  
der Kulturwissenschaftlichen Fakultät  
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)  
2018-2021**

vom 11.04.2018

**§ 1 Anwendungsbereich**

Der Fakultätsrat der Kulturwissenschaftlichen Fakultät hat folgenden dezentralen Gleichstellungsplan für den Zeitraum Januar 2018 bis Dezember 2021 beschlossen. Dieser gilt für die Hochschullehrer\*innen, akademischen Beschäftigten sowie Nachwuchswissenschaftler\*innen und Studierenden der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

**§ 2 Aktueller Stand und Ziele: Gleichstellung und Familienorientierung**

Mit der Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans trägt die Kulturwissenschaftliche Fakultät dazu bei, gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu schaffen bzw. zu erhalten. Im Sinne des Gründungsauftrages wird ein breites Verständnis von Gleichstellung und Familienorientierung gefördert. Des Weiteren wird dem Auftrag des Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) nachgegangen, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu unterstützen und „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ hinzuweisen.

Fakultätsrat und Dekan\*in halten die Fakultät dazu an, Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans erfolgreich umzusetzen.

Mit einem Studentinnenanteil von 72,9% liegt die Kulturwissenschaftliche Fakultät über dem bundesweiten Durchschnitt. Auch der Anteil der immatrikulierten Promovendinnen ist mit 57,5% relativ hoch, jedoch kann bis zum Abschluss der Promotion ein starker Rückgang des Frauenanteils auf 35 % verzeichnet werden. Damit liegt der Wert erstmals seit Jahren deutlich unter dem bundesweiten Wert von 44,7%. Dies scheint eher auf Schwankungen aufgrund überschaubarer Fallzahlen zurückzuführen sein, da der Frauenanteil bei den Promotionen in den vergangenen Jahren meist deutlich höher lag. Die Fakultät setzt sich daher weiterhin das Ziel, den Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen möglichst auf Höhe der Promovierenden zu halten. Die Fakultät beobachtet diese Entwicklung und trifft Maßnahmen im Rahmen des Ziels einer gleichstellungsorientierten Förderung des

wissenschaftlichen Nachwuchses.

Mit Stand Januar 2018 sind sieben W3-Professorinnen und zwei W2-Professorinnen an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät tätig. Von 2018 bis 2021 sind an der Fakultät planmäßig sechs W3-, eine W2- und vier W1-Professuren zu besetzen. Entsprechend des vom Präsidium beschlossenen Konzepts für Gleichstellung und Familienorientierung vom Dezember 2017, wird eine annähernd paritätische Neubesetzung dieser Professuren mit Frauen und Männern angestrebt. Damit setzt sich die Fakultät das Ziel, den Professorinnenanteil von derzeit **41,9% auf 45%** anzuheben.

Die Fakultät strebt darüber hinaus an, Gender- und Diversityaspekte nachhaltiger zu verankern bzw. zu erhalten und für Studierende der BA-Studiengänge zu intensivieren.

### **Allgemeines Fazit:**

Die Entwicklung durch wegweisende Maßnahmen im Bereich Gleichstellung zeigt sich stetig positiv. Seit Verabschiedung des ersten dezentralen Gleichstellungsplans konnte die Fakultät folgende gleichstellungsfördernde Ziele erreichen:

- Steigerung des Frauenanteils auf Professuren an der Fakultät von 31,3% vor Verabschiedung des letzten dezentralen Planes auf jetzt 41,9% (Ziel: 42%)
- Kontinuierliche Fortschreibung des Gleichstellungsplans (ab 2018 orientiert am integrierten Konzept für die Bereiche Gleichstellung und Familie<sup>1</sup>)
- seit 2007 haben Student\*innen an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät die Möglichkeit ein Wahlmodul mit Genderbezug zu wählen
  - durch die Neukonzipierung im Jahr 2013 ist das Wahlmodul Gender Studies und Queer Theory im Master Soziokulturelle Studien und als Optionsmodul in allen anderen Masterstudiengängen der Fakultät wählbar
- Erfolgreiche Beteiligung der Fakultät am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder mit einer Fördersumme von 1,1 Mio. € universitätsweit durch Einbringen einer Professur (Berufung Europäische Zeitgeschichte), Anschubfinanzierung der Juniorprofessur Medien, Kultur und Kommunikation; weitere Maßnahmen wie die Unterstützung des Drittmittelfonds und des studentischen Gleichstellungsfonds sowie SHK-Mittel für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit Kindern u.w.

---

<sup>1</sup> [https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/dokumente/dez\\_plaene/Gleichstellungs--und-Familienkonzept-Viadrina-2018-2021.pdf](https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/dokumente/dez_plaene/Gleichstellungs--und-Familienkonzept-Viadrina-2018-2021.pdf)

- Bereitstellung von Fakultätsmitteln für die Verlängerung drittmittelfinanzierter Mitarbeiter/innen aufgrund von Familienauszeiten
- Beteiligung an gleichstellungsbezogenen Projekten wie FrauenOrte in Frankfurt (Oder) und femalerefugees@viadrina

Im Folgenden soll auf die im Plan enthaltenen Maßnahmen detailliert eingegangen werden. Der überwiegende Teil der Punkte konnte umgesetzt oder etabliert werden, teils handelt es sich dabei um dauerhafte Maßnahmen, die weitergeführt werden sollten. Bei einigen Maßnahmen ergibt sich Modifikationsbedarf, etwa in Bezug auf die stärkere Integration von Gender- und Diversitybezügen in Forschung, Lehre und Transfer. Des Weiteren sollte konstant auf Maßnahmen im Rahmen der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderungen geachtet werden.

### § 3 Maßnahmen

**Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils**

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter, Verfahren
Sicherstellung und Dokumentation des Frauenanteils in Berufungskommissionen gemäß der Regelung aus dem BbgHG (40%); darunter mind. 1 Professorin	laufend	Vorsitz der Berufungskommission	beibehalten
Strategiegespräch vor Ausschreibung mit GBA inklusive Stellungnahme zur Abschätzung des BewerberInnenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten von Professuren gegenüber dem Fakultätsrat	laufend	Dekanat zusammen mit den ausschreibenden Lehrstühlen und (dez.) GBA	beibehalten
Aktive Rekrutierung oder andere geeignete Maßnahmen bei nicht-paritätischer BewerberInnenlage vor der ersten Sitzung von Berufungskommissionen	laufend	Vorsitz der Berufungskommission	beibehalten
Erhebung der Gremienbelastung der einzelnen Mitglieder der Fakultät Entlastung per Einzelfallentscheidung auf Antrag	erstmalig 2013; regelmäßig alle 2 Jahre	Dekanat Fakultätsrat	in regelmäßigen Abständen anhand der verwendeten Synopse erheben

vor dem Fakultätsrat (Entbindung von Gremien, Lehrdeputatsminderung, finanzielle Kompensation).			
Frühe Anzeige (mind. 1 Sitzung) von anstehenden Lehrstuhlvertretungen gegenüber dem Fakultätsrat; Bevorzugte Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen mit Stellungnahme zur Auswahl gegenüber dem Fakultätsrat	laufend	jeweiliger Lehrstuhl, Fakultätsrat, Dekanat	beibehalten
Einhalten der Regelung des BbgHG bezüglich Berufungsverfahren: formal qualifizierte Frauen sind zu Probevorträgen einzuladen, zumindest aber so viel Frauen wie Männer	laufend	Berufungskommission, dez. GBA	beibehalten
Weiterqualifizierungsangebote für Hochschullehrer*innen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz (insbesondere bei Auswahlverfahren)	laufend	Dekanat, dez. Gba, Gleichstellungsbüro, Career Center	beibehalten

**Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur**

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter. Verfahren
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §61, dass mind. Ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Vorsitzpositionen oder entsendeten Gremien / Kommissionen)	laufend (rechtzeitig vor Wahlen und Gremienbesetzungen)	Fakultätsrat und dez. Gba	- im Vorfeld der Wahlen Zusammenstellung von Listen kommunizieren - bei Entsendungen / Wahlen des Fakultätsrates sowie bei der aktiven Ansprache geeigneter Personen beachten
Umsetzung geschlechtergerechter Öffentlichkeitsarbeit gemäß den nun verbindlichen Regelungen des BbgHg bei Neufassung/Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial	laufend	Dekanat/Lehrstühle, Verantwortliche für Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit	ist nach Gesetzesnovelle verpflichtend u. sollte weiterhin sukzessive umgesetzt werden

(Vgl. Handreichung des Gleichstellungsbüros <sup>2</sup> )			
Freistellungs- oder Kompensation für dez. GBA nach BbgHg (in Absprache mit der jeweiligen dez. Gba)	laufend	Dekan*in, dez. GBA	
Umsetzung des Fakultätsratsbeschlusses <sup>3</sup> zur Einrichtung eines Fonds für die Kompensation familienbedingter Auszeiten bei Drittmittel-Beschäftigten (jährliche Entscheidung über Ausstattung des Fonds aus HH-Mitteln und/oder weiteren Mitteln, bspw. Zielvereinbarungen).	laufend	Dekan*in, Dekanat, dez. GBA	
(Teil-)Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei Ausschreibungen im nichtwissenschaftlichen Bereich, bei Qualifikationsstellen der ersten Stufe: Erprobung mit interessierten Vorgesetzten (siehe GFK)	laufend	D2, Dekanat	beibehalten

**Ziel: Integration von Gender- und Diversitätsbezügen in Studium, Lehre und Forschung**

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter. Verfahren
Bereitstellung eines Budgets für eine Ringvorlesung zu dem Thema Gender & Diversität (Fahrt- und evtl. Unterbringungskosten bei Gastvorlesungen)	erstmalig 2013, evtl. Wiederholung	Dekanat, Netzwerk Diversity & Gender evtl. interessierte Lehrstühle	- Weiterführung, bspw. als LS-übergreifende RV, entsprechend nach Angebot interessierter Professuren
Lehrangebot: Gender- und Diversitymodule	MA-Wahlmodul seit 2007 laufend	Fakultät, (dez.) GBA	stabiles Lehrangebot bieten
Auswertung des Angebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversität im Bachelor mit Hinblick auf die		Dekanat, GBA, dez. GBA	- weiterhin Verankerung von Angeboten auch im BA prüfen

<sup>2</sup> Siehe <http://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/praxishinweise/index.html>

Einführung von weiteren Studienschwerpunkten			- strukturelle Sichtbarkeit des Themas
Workshop für Lehrende: Gender und Diversity in Lehre, Didaktik und Prüfungen	laufend	Zentrum für Schlüsselqualifikationen, dez. Gba, Gba	beibehalten
Ausweitung (teil-)anonymisierter Prüfungen insb. Bei Klausuren (Beratung durch das Gleichstellungsbüro)	laufend	Lehrende, dez. GBA, Bewertung durch das Gleichstellungsbüro	beibehalten
Zuarbeit und Vernetzung des angebotenen Gender-KVWs	laufend	Dekanat	beibehalten
Bei Ausschreibungen oder geplanten Denominationsänderungen Überprüfung, ob eine Verankerung von Gender- & Diversitätsaspekten als (Teil-)Denomination bzw. gewünschter Lehr-/Forschungsschwerpunkt unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Fakultät in Betracht kommt	laufend (bei anstehenden Ausschreibungen von Professuren oder WiMi-Stellen)	Dekan*in, Fakultätsrat	beibehalten
Entwicklung eines Gender-Wahlmoduls für BA-Studierende  wahlweise  Entwicklung eines Zusatzzertifikates <i>Gender und Diversity</i> bei Belegung von mind. 3 thematisch passenden Teilen	ab 2018	Dekanat, interessierte Lehrstühle, dez. GBA, Gleichstellungsbüro	Ausarbeitung erfolgt mit den dez. GBAs und interessierten Lehrenden



**Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben**

<b>Maßnahme</b>	<b>Zeit</b>	<b>Verantwortlich-keit</b>	<b>Vorschläge weiter. Verfahren</b>
Anstreben von Kinderbetreuung bei Konferenzen als Standard; Aufnahme von Hinweistexten auf Homepages, Werbematerialien, Einladungen; Einplanung (möglichst mit gesicherter Eigenfinanzierung) einer Kinderbetreuung für Konferenzen, u.ä. Gezielte Nachfrage in Kolloquien, ob eine Kinderbetreuung benötigt wird	laufend	Konferenz-Ausführende, Familienbüro	beibehalten
Beantragung spezieller Mittel für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Rahmen von Anträgen	bei Antragstellung	Antragstellende, Lehrstühle, Beratung durch FBA, GBA	Handreichungen und Informationen weiterhin beibehalten
Die Fakultät trägt die Umsetzung von Teilzeitstudienmöglichkeiten <sup>6</sup> mit und evaluiert die Inanspruchnahme an der Kuwi-Fakultät	laufend	Dekanat, Fb, Fakultätsrat	
Evaluation der Inanspruchnahme von Elternzeit und der familienpolitischen Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG an der Fakultät	ab 2018	Lehrstuhlinhaber*in, Studiendekan*in	beibehalten

<sup>6</sup> <https://www.europa-uni.de/de/studium/organisation/teilzeit/index.html>



## **§ 4 Kompensationsmaßnahmen**

Sollte die in § 3 formulierten Ziele ganz oder teilweise nicht erreicht werden, beschließt der Fakultätsrat im Bedarfsfall geeignete Kompensationsmaßnahmen.

## **§ 5 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans**

Jeweils zum Jahresende ist im Fakultätsrat durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über den Umsetzungsstand des dezentralen Gleichstellungsplans zu berichten. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplans ist dem Fakultätsrat durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ein schriftlicher Abschlussbericht vorzulegen. Der Bericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans im Fakultätsrat verabschiedet werden soll. Bei der Erarbeitung der Zwischenberichte, des Abschlussberichts sowie des Entwurfs der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend einzubeziehen.