

Richtlinie der Viadrina für die Gewährung von Mitteln aus dem Flexiblen Fonds (Flexfonds) der Abteilung Chancengleichheit

Zweck

In der derzeit geltenden Zielvereinbarung zwischen dem MWFK und der EUV ist als zentrale und übergreifende Aufgabe definiert, „die bestehenden Rahmenbedingungen wo erforderlich so zu verändern, dass die unterschiedlichen Potenziale aller Universitätsmitglieder und –angehörigen gleichberechtigt und auf allen Qualifikationsstufen und Leitungspositionen in Wissenschaft, Forschung und Verwaltung gefördert werden.“ Unter der Maßgabe der Förderung von Chancengleichheit, soll die EUV dazu „flexible Unterstützungsmöglichkeiten in kritischen Phasen der wissenschaftlichen Karriere“ schaffen.

Chancengleichheit an der Viadrina heißt: Studierende und Wissenschaftler*innen arbeiten in einem universitären Umfeld, das Vielfalt anerkennt, Potenziale in den Fokus nimmt und Kompetenzen weiterentwickelt. Gleichzeitig wird dadurch Diskriminierung abgebaut und verhindert. Ziel ist es, Bildungsgerechtigkeit voranzutreiben, indem die Viadrina unterschiedliche Zugänge ermöglicht, nicht-privilegierte Wissenschaftler*innen begleitet und fördert, besonders in kritischen Phasen ihrer Hochschulkarriere. Damit soll die Viadrina um Forschungsansätze sowie Lehr-Lern-Settings erweitert und somit eine diversere Wissenschaftskultur geschaffen werden.

Nach Abschluss des Diversity Audits des Stifterverbandes möchte die Viadrina, nachdem sie sich bislang vor allem auf Frauen- und Familienförderung konzentriert hat, weitere diverse Personengruppen in die Förderung inkludieren. Diese richtet sich insbesondere an Wissenschaftler*innen, die aufgrund ihrer ethnischen Herkunft/Nationalität, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität oder Orientierung, der sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung und/oder rassistisch diskriminiert werden und strukturell benachteiligt sind. Da Personen mehrere unterschiedliche Diversitätsmerkmale mitbringen können, ist es wichtig, diese im Zusammenhang zu betrachten, um Chancengleichheit umfassend in den Blick nehmen zu können.

Die Gestaltung und Umsetzung einer diversitätsbewussten Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich liegt insbesondere bei den jeweiligen Fakultäten. Diese sind in erster Linie für die aktive Förderung einer geschlechts- und diversitätssensiblen wie auch familienfreundlichen Struktur verantwortlich. Darüber hinaus richtet die Abteilung Chancengleichheit mit finanziellen Mitteln aus der Zielvereinbarung einen sog. Flexiblen Fonds ein. Dieser unterstützt mit individuellen Maßnahmen, welche jeweils im Einzelfall an die Situation der Person angepasst werden, dabei, kritische Phasen in der wissenschaftlichen Karriere zu überbrücken.

Ein Anspruch auf die Gewährung der Mittel besteht nicht. Die Entscheidung erfolgt auf Grundlage der Fördervoraussetzungen im Rahmen der verfügbaren Mittel.

Förderempfänger*innen

Antragsberechtigt sind Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase. In Ausnahmefällen können auch Studierende in der Abschlussphase berücksichtigt werden, falls ein Promotionsinteresse besteht. (Junior-)Professor*innen sind von der Förderung ausgeschlossen.

Förderung für Kinder

In Einzelfällen ist es zudem möglich, finanzielle Förderung für Kinder zu beantragen (Kinderbetreuungs- und Reisekosten). Antragsberechtigt sind hier alle Wissenschaftler*innen (auch wenn sie sich nicht in einer Qualifikationsphase befinden) und Studierende in allen Studienphasen.

Fördervoraussetzungen

Für die Beantragung von Mitteln aus dem Flexiblen Fonds müssen folgende Kriterien erfüllt sein: Antragsteller*innen sind Formen struktureller Diskriminierung (siehe Förderzweck) ausgesetzt und befinden sich in einer kritischen Phase ihrer wissenschaftlichen Karriere.

Kritische Phasen können sehr verschieden sein, bedingt durch karrieretechnische wie auch persönliche Gründe.

Mögliche kritische Situationen während der Qualifikation (nicht abschließend)

- Abschlussphasen
- Übergänge zwischen Qualifikationsphasen (Promotion – Postdoc - Professur)
- Berufliche Entscheidungsphasen: (Neu-)Orientierung innerhalb des gewählten Karrierepfads, Überlegungen zur Beendigung der wiss. Karriere und Neuorientierung
- Betreuungswechsel (Konflikte, Krankheit, Tod)
- Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit (Arbeitslosigkeit, Praxisphase, Elternzeit, Pflegezeit)
- Institutionell begründete Ausnahmesituationen (Institutsschließung, Umstrukturierungen, nicht-besetzte Stellen etc.)
- Auslandsaufenthalt (aus finanziellen Gründen oder ohne Familie nicht möglich)

Mögliche kritische persönliche Situationen (nicht abschließend)

- Plötzliche schwere/längere Krankheit, Beginn chronischer Erkrankung, Unfall mit Langzeitfolgen
- Schwere Erkrankung/Tod einer*s Angehörigen
- Unvorhergesehener Mehrbedarf bei Betreuungs-/Pflegeaufgaben (z.B. bei Trennung)
- Unvorhergesehene psychische Belastung (z.B. Fehlgeburt oder Burnout)

Gegenstand der Förderung

Da kritische Situationen von Fall zu Fall stark variieren können, werden die Förderinstrumente jeweils passend ausgewählt. Dabei werden sowohl finanzielle wie auch mittelgebundene Unterstützungsmöglichkeiten angewendet. Hierzu zählen u.a.:

- Karriereberatung und Coaching
- Psychologische Beratung
- Kurz-Stipendien
- Hilfskräfte
- Finanzielle Unterstützung für Kinder bis 12 Jahren (Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten sowie Reise- und Übernachtungskosten)

Für Studierende aller Studienphasen ist die (anteilige) Übernahme in Einzelfällen möglich. Vorausgesetzt wird, dass die Regelbetreuung (Kita, Tageseltern, Schule, Hort) nicht greift und die Betreuung des Kindes erforderlich ist, um das Studium (bspw. Teilnahme an einer Lehrveranstaltung außerhalb der Betreuungszeiten) zu absolvieren. In diesem Fall erstattet die Viadrina Ihren Studierenden bis zu einer Höhe von 100 € pro Semester und Kind auf Antrag die Kosten.

Für Wissenschaftler*innen ist die (anteilige) Übernahme von Kinderbetreuungskosten sowie Reise- und Übernachtungskosten ausschließlich in kritischen Phasen der Karriere möglich, die bspw. nicht

planbar sind und/oder nicht aus eigenen Mitteln finanziert werden können. In diesem Fall erstattet die Viadrina bis zu einer Höhe von 100 € pro Semester und Kind auf Antrag die Kosten.

Mögliche Situationen sind (nicht abschließend):

- Kinderbetreuung zum Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit (fehlende Möglichkeit der regelmäßigen Betreuung in einer Kita/Tagesbetreuung)
- Notfallbetreuung (z.B. bei Krankheit des Kindes/Ausfall der Betreuungsperson bei gleichzeitiger Notwendigkeit der Teilnahme an einer Universitätsveranstaltung bzw. Arbeit an der Qualifikation)
- Kinderbetreuung und/oder Erstattung von Reisekosten (Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, Weiterbildungen sowie hochschulöffentlichen Veranstaltungen)

Verfahren

Die Förderung über den Flexfonds wird öffentlich bekannt gemacht und ausgeschrieben.

Ein kurzes Antragsverfahren und ein schneller Entscheidungsprozess tragen im Falle einer Förderzusage dazu bei, zeitnah angemessene Unterstützung in einer Krise bzw. kritischen Karrierephasen zu leisten.

Anträge können laufend gestellt werden. Hierfür ist die Abteilung Chancengleichheit die zuständige Anlaufstelle. Die Beantragung erfolgt zunächst über eine Erstberatung mit einer Ansprechperson aus der Abteilung Chancengleichheit (Leitung, Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte), um den konkreten Unterstützungsbedarf zu ermitteln. Das Gespräch wird dokumentiert und dient inkl. weiterer persönlicher Angaben (Antragsformular) daraufhin als Grundlage für die Entscheidung. Über den Antrag entscheidet eine Kommission, die sich zusammensetzt aus: Leitung Abteilung Chancengleichheit, Gleichstellungsbeauftragte und Vizepräsident*in Chancengleichheit.

Vergabe der Fördermittel

Die Vergabe der Mittel erfolgt nach formaler Prüfung und Entscheidung durch die Kommission per Mehrheitsbeschluss¹ und Zuwendungsbescheid, bis die verfügbaren Mittel für das jeweilige Jahr vergeben sind. Nach einem ersten Jahr wird das Verfahren evaluiert.

Ansprechperson für die Antragstellung

Bettina Gebhardt

Abteilung Chancengleichheit

Tel.: +49 (0)335 5534-2597

E-Mail: chancengleichheit@europa-uni.de

Inkrafttreten

Frankfurt (Oder), 26.04.2022

¹ In Anlehnung an die Geschäftsordnung des Senats in der Fassung vom 21.02.2010