

**Dezentraler Gleichstellungsplan  
der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)  
2012 - 2013**

vom 11.01.2012

**§ 1 Anwendungsbereich**

Der Fakultätsrat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2012 – Oktober 2013 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, akademischen Beschäftigten sowie Studierende der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

**§ 2 Ausgangssituation und Ziele**

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät möchte mit Hilfe des Gleichstellungsplans gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen bzw. erhalten, soweit dies im Einflussbereich der Fakultät liegt. Daher hält die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät alle Mitglieder der Fakultät dazu an, die Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans erfolgreich umzusetzen. Eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fakultät und ihre Mitglieder bei dieser Umsetzung.

Die gegenwärtige Gleichstellungssituation der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist von Stärken und Schwächen gekennzeichnet. Insbesondere stehen einem gleichen Geschlechteranteil bei Studierenden und AbsolventInnen eine Abnahme des Frauenanteils bei Promotionen und ein sehr geringer Professorinnenanteil gegenüber. Konkrete Zielzahlen für zu besetzende Professuren ergeben sich durch den zentralen Gleichstellungsplan (bis 2013: 50% Juniorprofessorinnen, 45% W2/C3-Professorinnen und 15% W3/C4-Professorinnen). D.h. insbesondere, dass – soweit es die Qualifizierung der Bewerberinnen erlaubt – mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden W3-Professuren mit Frauen besetzt werden sollen.

Die Verankerung von Genderthemen in Studium, Lehre und Forschung ist ausbaufähig. Die Stelle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät ist noch unbesetzt.

**§ 3 Maßnahmen**

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

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Sicherstellung des Frauenanteils in Berufungskommissionen	Laufend	Fakultätsrat
Sicherstellung der Gleichverteilung der Arbeitsbelastung in der Fakultät mittels Leistungsbilanz/Festlegung von „Belastungswerten“; Diskussion und Erarbeitung von Vorschlägen für Kompensationsmaßnahmen bei Überbelastung in der Selbstverwaltung (bei Berücksichtigung von Forschungs- und Lehrleistung)	Ab 2012	Fakultätsrat
Aktive Rekrutierung von weiblichen Bewerberinnen im Vorfeld der Ausschreibung von ProfessorInnenstellen	Laufend	Jeweilige Berufungskommission
Erste Sitzung von Berufungskommissionen vor Ende des Bewerbungsschlusses und Spezifizierung von Auswahlkriterien vor Sichtung der Bewerbung	Ab 2012	Jeweilige Berufungskommission
Einhalten der Regelung im BbgHG bezüglich Berufungsverfahren: formal qualifizierte Frauen sind zu Probenvorträgen einzuladen, zumindest aber so viele Frauen wie Männer	Laufend	Jeweilige Berufungskommission
Diskussion und Entscheidung über Einrichtung eines Antidiskriminierungstrainings für Berufungskommissionen	In 2012	Fakultätsrat

**Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Bemühung um Einwerbung von Mentoringprogrammen, insbesondere für die Post-Doc-Phase, sowie Ausbau bestehender Strukturen gemeinsam mit den anderen Fakultäten	Ab 2012	Dekanat, Forschungsdekan
Gendersensible Analyse von Lehrangebot und -organisation, ggf. Umorganisation zur Vermeidung ungleicher Belastung von Mitarbeiterinnen	Ab 2012	Jeweilige LehrstuhlinhaberIn
Gezielte Ansprache von Absolventinnen im Hinblick auf Promotionsmöglichkeiten; Promotionsberatung und -mentoring	Ab 2012	Jeweilige LehrstuhlinhaberIn, Forschungsdekan
Prüfung adäquater Modelle zur Teilanonymisierung von Bewerbungsunterlagen	In 2012	Dekanat, Lehrstühle
Prüfung adäquater Modelle für anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren soweit möglich, z.B. bei Auswertung standardisierter Klausuren	Laufend	Dekanat, Lehrstühle
Informationen für Studierende und Nachwuchs: gender- und diversitysensible Gestaltung (z.B. Bilder auf Website)	In 2012	Dekanat, Lehrstühle

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

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Prüfung von Teilzeitstudienoptionen und Verabschiedung von Teilzeitstudienordnungen	In 2012	Fakultätsrat
Online-Lehrangebot (Videoaufzeichnungen) ausweiten	Laufend	Lehrstühle
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	Konferenzveranstaltende

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

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Auswertung des Gesamtangebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversity mit Hinblick auf die Einführung von Wahlmodulen oder weiteren Studienschwerpunkten zum Thema, Zuarbeit zu Gender-KVV	Laufend	Dez. Gleichstellungsbeauftragte, Lehrstühle, Dekanat
Gender und Diversity als Teildenomination, Überprüfung der Option bei Denominationsänderung	Ab 2012	Strategiegespräch (Dekan), Fakultätsrat
Genderberatung bei Forschungsvorhaben, Beantragung von Forschungsmitteln, Gender-Checks bei Forschungsvorhaben (Leitfaden)	Ab 2012	Lehrstühle, Fakultätsrat, Forschungsdekan

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

<i>Maßnahme</i>	<i>Zeit</i>	<i>Verantwortlichkeit</i>
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §59 (2), dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Vorsitzpositionen oder entsendeten Gremien / Kommissionen)	laufend	Fakultätsrat
Besetzung einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für die Fakultät nach BbgHG; Wahlvorschlag bis Ende Mai, Wahl zum Wintersemester	WS 2012/13	Fakultätsrat
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	WS 2012/13	Fakultätsrat/Dekan

#### **§ 4 Kompensationsmaßnahmen**

Sollten 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 Gleichstellungsplans**

Jeweils zum 31.10. eines Jahres ist im Fakultätsrat durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans zu berichten. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist dem Fakultätsrat durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ein schriftlicher Abschlussbericht vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans im Fakultätsrat verabschiedet werden soll. Bei der Erarbeitung der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend einzubeziehen.