

**Dezentraler Gleichstellungsplan
der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
2014 - 2017**

vom 15.01.2014

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2014 – Dezember 2017 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 geringer Professorinnenanteil gegenüber. Konkrete Zielzahlen für zu besetzende Professuren ergeben sich durch das von Präsidium und Senat beschlossene zentrale Gleichstellungskonzept (bis 2017: 50% Juniorprofessorinnen und 30% Professorinnen). D.h. für die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät insbesondere, dass – soweit es die Qualifizierung der Bewerberinnen erlaubt – mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden W3-Professuren mit Frauen besetzt werden sollen. Dies würde eine Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät von derzeit 16,7% auf 21,1%. bedeuten. Die Verankerung von Genderthemen in Studium, Lehre und Forschung ist weiterhin ausbaufähig. Die Stelle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät ist besetzt.

§ 3 Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Professorinnen- und Juniorprofessorinnenanteils

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Sicherstellung und Dokumentation des Frauenanteils in Berufungskommissionen gemäß der Regelung aus dem BbgHG (40%), darunter mind. 1 Professorin	laufend	Fakultätsrat, Berufungskommission
Strategiegespräch vor Ausschreibung mit Teilnahme der GBA inklusive Stellungnahme zur Abschätzung des BewerberInnenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten von Professuren ggü. Fakultätsrat und dez. GBA	laufend	Dekanat zusammen mit den ausschreibenden Lehrstühlen und dez. GBA
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	laufend	Jeweilige Berufungskommission
Einhalten der Regelung im BbgHG bezüglich Berufungsverfahren: formal qualifizierte Frauen sind zu Probevorträgen einzuladen, zumindest aber so viele Frauen wie Männer	laufend	Jeweilige Berufungskommission
Weiterqualifizierungsangebote für HochschullehrerInnen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz insb. bei Auswahlverfahren	bei Interesse	DekanIn, dez. GBA, Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro

Die Fakultät strebt an, im Rahmen des Professorinnenprogramms eine Professur mit einer Frau zu besetzen	vorauss. 2014	Berufungskommission, Dekanat
---	---------------	------------------------------

Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Unterstützung bei der aktiven Ansprache von geeigneten Kandidatinnen und MentorInnen für die ab 2014 startenden Mentoringprogramme der EUV, insb. für die PostDocPhase	ab SS 2014	Dekanat, Betreuende, ForschungsdekanIn
Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zur Promotion; evt. Veranstaltung für AbsolventInnen	laufend	Jeweilige LehrstuhlinhaberIn, ForschungsdekanIn
Verbesserte Anwendung und Kommunikation der familienpolitischen Komponente und Erarbeitung von Handlungsvorschlägen zur familienfreundlichen Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen für Beschäftigte auf HH-Stellen und Drittmittel-Stellen (nach WissZeitVG) im Einklang mit dem <i>audit familiengerecht hochschule</i>	ab 2014	Dekanat, dez. GBA, FB Fakultätsrat

Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Evaluierung der Nutzung von Teilzeitstudienoptionen an der Fakultät	ab 2014	Dekanat, Fakultätsrat
OnlineLehrangebot (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	Konferenz-Veranstaltende, FB

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

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Auswertung des Gesamtangebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversity und Prüfung der Einführung von regelmäßigen Wahlveranstaltungen o.ä. zum Thema, Zuarbeit zum GenderKVV	2015	Lehrende in diesen Bereichen, Studiengänge, Dez. GBA, Dekanat
Ausweitung anonymisierter Prüf- und Bewertungsverfahren soweit möglich, insb. Bei der Auswertung standardisierter Klausuren (Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro)	Ab 2014 (Pilotprojekt 2013)	Lehrstühle, Dekanat
Prüfung der Option bei Stellenprofilen oder (Teil-)Denominationsänderungen Gender und Diversity als erwünschte Kompetenz aufzunehmen	bei anstehenden Ausschreibungen	Strategiegespräch (DekanIn), Fakultätsrat
Erhöhung der Förderchancen von Forschungsvorhaben / Drittmittelanträgen ggf. durch Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten sowie Familienfreundlichkeit im Rahmen der Antragsstellung (Vgl. Leitfaden ¹ , Beratung durch Gleichstellungs- und Familienbeauftragte möglich)	ab 2012	Antragstellende, Lehrstühle, ForschungsdekanIn

Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Fakultätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §61 (neu), dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Besetzung von Vorsitzpositionen / entsendeten Gremien / Kommissionen)	Laufend, rechtzeitig vor Wahlen (2016) u. Besetzungen	Fakultätsrat, <u>dez. GBA</u>

¹ www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/beauftragte/gleichstellung/_dokumente_gleichstellung/forschung_gba_broschuere_4.pdf

Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	Ab WS 2013/14	Fakultätsrat/DekanIn mit dez. GBA
Sicherstellung der Gleichverteilung der Arbeitsbelastung in der Fakultät mittels Leistungsbilanz anhand von Belastungswerten in Forschungs- und Lehrleistung sowie Selbstverwaltung. Ggf. Erarbeitung von Vorschlägen für Umorganisation oder Kompensation bei Überbelastung	erstmalig 2012, seitdem regelmäßig	DekanIn, StudiendekanIn, Fakultätsrat
Weitere Umsetzung gender- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit gemäß BbgHg bei Neufassung oder Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial (Es steht eine Handreichung des Gleichstellungsbüros zur Verfügung ²)	laufend	Dekanat/Lehrstühle, Verantwortliche für Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit
Prüfung der Einführung teilanonymisierter Bewerbungsverfahren soweit möglich	Ab 2014 (nach Umsetzung im D2)	Dekanat, Lehrstühle
Sollte eine Frau berufen und im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert werden: Verständigung der Fakultät auf gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die durch die erworbenen Mittel finanziert werden, bspw. Post-Doc-Stellen bzw. Promotionsabschlussstipendien für Frauen <u>und/oder</u> weitere Maßnahmen.	je nach Berufungsergebnis ab SoSe 2014	Dekanat, Fakultätsrat, dez. GBA

§ 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 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.

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