

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

vom 10.01.2018

**§ 1 Anwendungsbereich**

Der Fakultätsrat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2018 - Dezember 2021 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, akademischen Beschäftigten sowie Studierende der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

**§ 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
Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren; Sicherstellen 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 Ausschreibungstexte von Professuren ggü. Fakultätsrat und dez. GBA	Laufend	Dekanat zusammen mit den Instituten, bei denen die Professuren verankert werden sollen 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		Jeweilige Berufungskommission

Weiterqualifizierungsangebote für HochschullehrerInnen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz insb. bei Auswahlverfahren; Führungskräfteprofessionalisierung zu gendersensiblen Recruitment	bei Interesse	DekanIn, dez. GBA, Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro
Beteiligung am Professorinnenprogramm; Interne Mittelvergabe – Indikator Professorinnenanteil		Fakultät

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

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Viadrina Mentoring für alle Qualifikationsstufen; Umsetzung des Juniorprofessurmoduls; Integration in Post-Doc Akademie	laufend	Dekanat, Betreuende, ForschungsdekanIn
Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zur Promotion; evtl. Veranstaltung für AbsolventInnen Workshop „Studieren und dann Promovieren“; Projekt ViaFem; Gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der strukturierten Promotion; Evaluierung der Promotionsbedingungen	laufend	Jeweilige LehrstuhlinhaberIn, ForschungsdekanIn
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 Konzept „familie in der hochschule“ Verbesserung der Planbarkeit und der Vereinbarkeit insbes. im wiss. Bereich; Ausgleich der Nachteile von Drittmittelbeschäftigten bei Elternzeit und Mutterschutz; Brücken- und Abschlussstipendien	laufend	Dekanat, dez. GBA, FB Fakultätsrat

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

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Teilzeitstudium in ASPO und Teilzeitstudienordnung; Evaluation der Teilzeitstudienverläufe an der Fakultät	Evaluation in 2019	Dekanat, Fakultätsrat
Online-Lehrangebot (Videoaufzeichnungen) ausweiten	laufend	Lehrstühle
Angebot 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 und Ausweitung des Gesamtangebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversity und Prüfung der Einführung von regelmäßigen Wahlveranstaltungen o.ä. zum Thema; Zuarbeit zum GenderKVV Gender und Diversity im Lehrangebot; Projekt „ViaScience“; Verankerung im Personalentwicklungskonzept (lt. Präsidiumsbeschluss)	seit 2015	Lehrende in diesen Bereichen, Studiengänge, Dez. GBA, Dekanat
Ausweitung anonymisierter Prüf- und Bewertungsverfahren soweit möglich, insb. bei der Auswertung standardisierter Klausuren; Projekt „EvaExam“	Pilotprojekt 2013, fortlaufend	Lehrstühle, Dekanat

(Teil-)Denominationsänderungen Gender und Diversity als erwünschte Kompetenz aufzunehmen Gender und Diversity in Teildenominationen und Stellenprofilen; Gastprofessuren zu Gender und Diversity	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 <sup>1</sup> , Beratung durch Gleichstellungs- und Familienbeauftragte möglich)	seit 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 (2019) u. Besetzungen	Fakultätsrat, dez. GBA
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	seit 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 <sup>2</sup> )	laufend	Dekanat/Lehrstühle, Verantwortliche für Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit
Geschlechtergerechte Sprachregelungen und Öffentlichkeitsarbeit; Leitfaden und Beschluss des Präsidiums	seit 2016	Dekanat, Lehrstühle
Evaluation und Etablierung in der Verwaltung; (Teil-) Anonymisierte Bewerbungsverfahren bei wissenschaftlichem Personal in der 1. Qualifikationsstufe als Pilotprojekt	seit 2015 (nach Umsetzung und Verbesserung im D2)	Dekanat, Lehrstühle
Sollte eine Frau berufen und im Rahmen des Professorinnenprogramms gefördert werden: Verständigung der Fakultät auf gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die durch die eingeworbenen Mittel finanziert werden, bspw. Post-Doc-Stellen bzw. Promotionsabschlussstipendien für Frauen und / oder weitere Maßnahmen.	seit 2015	Dekanat, Fakultätsrat, dez. GBA
Aktive Ansprache von Frauen bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern	laufend	Dekanat, dez. GBA
Hinwirken auf das Erreichen der Entgeltgleichheit Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit	laufend	PR

### § 4 Kompensationsmaßnahmen

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

<sup>1</sup> [https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/forschung\\_lehre/forschende/index.html](https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/forschung_lehre/forschende/index.html)

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

## **§ 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.