

**Dezentraler Gleichstellungsplan
der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
2022 - 2025**

vom 01.06.2022

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von April 2022 - Dezember 2025 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrer*innen, die akademischen und nichtwissenschaftlichen 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 etwa gleichen Geschlechteranteil bei Studierenden (2020: 49,3%) und einem höheren Frauenanteil bei Absolvent*innen (2020: 58,6%) eine leichte Abnahme des Frauenanteils bei Promovierenden (2020: 48,1%), eine deutliche bei abgeschlossenen Promotionen (2020: 33,3%) und ein geringer Professorinnenanteil (23,1%) gegenüber. Hier wird besonders deutlich, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe der Frauenanteil abnimmt. Das im letzten dezentralen Gleichstellungsplan angestrebte Ziel, den Frauenanteil bei Professuren auf 21,1% zu erhöhen, wurde erreicht, die Fakultät ist aber weiterhin bestrebt, diesen Anteil zu erhöhen.

Dies heißt für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, dass die bisherigen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Studierenden bis hin zur Gewinnung von Promovierenden erfolgreich waren und deshalb fortgesetzt werden sollten. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des Promotionsabschlusses von Frauen sollten verstärkt werden und gleichzeitig die Besetzung von Professuren mit Frauen in den Fokus genommen werden. Da im Zeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich nur wenige Professuren regulär neu besetzt werden¹, ist es besonders relevant, dass diese bei festgestellter gleicher Eignung mit Frauen besetzt werden, um im möglichen Rahmen eine Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen. Konkrete Zielzahlen für zu besetzende Professuren ergeben sich durch das von Präsidium und Senat beschlossene zentrale Gleichstellungskonzept.

Darüber hinaus ist die Verankerung von Genderthemen in Studium, Lehre und Forschung weiterhin ausbaufähig. Die Stelle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät ist momentan nicht besetzt. Eine umfassende Akquise sollte rechtzeitig vor den Wahlen 2022 erfolgen.

¹ W1 Taxation and Accounting (Tenure Track auf W3), evtl. vorgezogene Besetzung der Nachfolge Söllner

§ 3 Maßnahmen

1. 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 sowie Fachvertreter*innen inklusive Stellungnahme zur Abschätzung des Bewerber*innenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten 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 Bewerberinnen im Vorfeld der Ausschreibung bei Professuren; Dokumentation der aktiven Rekrutierung; Zeitplan für eventuelle Nachrekrutierung	laufend	Vorsitz der Berufungskommission
Besondere Berücksichtigung von Schwangerschaften und Erziehungszeiten von Frauen bei der Formulierung und der Evaluierung der Erfüllung von Auswahlkriterien; Berücksichtigung des akademischen Alters und der Gewichtung der Kriterien zur Forschungsleistung	BK-Sitzung	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
Qualifizierungsangebote für Hochschullehrer*innen als Führungskräfte zu Gender- und Diversitykompetenz insb. bei Auswahlverfahren; Führungskräfteprofessionalisierung zu gender- und diversitätsensiblem Recruiting	bei Interesse	Dekan*in (Ermöglichung der Teilnahme), dez. GBA (Organisation), Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro

2. Ziel: Gender- und diversityorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Viadrina Mentoring für alle Qualifikationsstufen; Umsetzung des Juniorprofessurmoduls; Integration in Post-Doc Akademie; Kurse für effektives Lernmanagement	laufend	Dekanat, Betreuende, Forschungsdekan*in
Gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zur Promotion; evtl. Veranstaltung für Absolventinnen Workshop „Studieren und dann Promovieren“; Gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der strukturierten Promotion	laufend (strukturierte Promotion im Aufbau)	Jeweilige Lehrstuhlinhaber*in, Forschungsdekan*in
Evaluation der Promotionssituation: Befragung von Promovierenden und Promovierten zu Gründen eines (möglichen) Abbruchs	2022/23	Forschungsdekan*in, QM, dez. GBA, FB
Beachtung von Gender- und Diversity-Aspekten bei der Auswahl für Stipendien und andere Förderinstrumente	Laufend	Auswahlkommissionen
Gezielte Ansprache von Frauen für Lehraufträge, Gast- und Vertretungsprofessuren	Laufend	Fachbereiche

3. Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Teilzeitstudium in ASPO und Teilzeitstudienordnung; Evaluation der Teilzeitstudienverläufe an der Fakultät	laufend, Evaluation in 2022/23	Dekanat, Fakultätsrat
Anwendung und Kommunikation der familienpolitischen Komponente (nach WissZeitVG) im Einklang mit der <i>Dienstvereinbarung (DV) zur Gestaltung von Arbeitsverträgen für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i> ; Erarbeitung von Handlungsvorschlägen zur familienfreundlichen Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen für Beschäftigte im Einklang mit der <i>Charta Familie in der Hochschule</i>	laufend	Organisation: Dekanat, dez. GBA, FB Finanzierung: Hochschulleitung
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben	Jährlich	Dez. GBA, FB
Brücken- und Abschlussstipendien zur Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen	laufend	FB, Auswahlkommission
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

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

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Evaluierung des Gesamtangebots von Lehrveranstaltungen zu Gender und Diversity-Themen in den Wirtschaftswissenschaften, ggf. Erweiterung z.B. durch Lehraufträge oder Gastprofessuren zu Gender und Diversity; sofern eine externe Finanzierung über Drittmittel möglich ist	2022/23 Auswertung, laufend	Lehrende in diesen Bereichen, Studiengänge, dez. GBA, Dekanat
Forschung zu Gender- und Diversity-Themen in den Wirtschaftswissenschaften, Austausch zwischen Forschenden zu diesen Themen	laufend	Forschende und Lehrende in diesen Bereichen, Studiengänge, dez. GBA,
Anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren, insb. bei der Auswertung standardisierter Klausuren z. B. mit „EvaExam“	laufend	Lehrstühle, Dekanat
Gender und Diversity in Teildominationen prüfen; Gender und Diversitykompetenz als erwünschte Kompetenz in Stellenprofilen	bei anstehenden Ausschreibungen	Strategiegespräch (Dekan*in), Fakultätsrat
Erhöhung der Förderchancen ² von Forschungsvorhaben / Drittmittelanträgen durch Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten sowie Familienfreundlichkeit im Rahmen der Antragsstellung (Beratung durch Gleichstellungs- und Familienbeauftragte möglich)	laufend	Antragstellende, Lehrstühle, Forschungsdekan*in
Erhaltung und vielfältigere Integration von Gender und Diversityaspekten in der Lehre z. B. bei (Praxis-)Beispielen, Namenswahl in Case Studies, Auswahl von Bildern	laufend	Lehrstühle, Lehrende
Weiterbildungsangebote als Workshop oder Infoveranstaltung zu Gender und Diversity in Lehre und Forschung	ab 2022	Dekanat (Ermöglichung der Teilnahme), dez. GBA, Gleichstellungsbüro (ggf. Finanzierung, Organisation)

² Besonders die EU fordert im Rahmen ihres Horizon-Programmes Gleichstellungsziele und -konzepte ein.

5. Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Fakultätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §61, dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Besetzung von Vorsitzpositionen / Entsendung in Gremien / Kommissionen)	laufend, rechtzeitig vor Wahlen und Besetzungen	Fakultätsrat, dez. GBA
Integration und Konditionierung von Aktivitäten der Selbstverwaltung in Zielvereinbarungen	bei Zielvereinbarungen	Dekan*in, GBA
Sicherstellung der Gleichverteilung der Arbeitsbelastung durch Gremienarbeit in der Fakultät mittels Evaluierung der Belastung Erarbeitung von Vorschlägen für Umorganisation oder Kompensation bei Überbelastung z.B. durch stärkere Gremienbelastung von Professorinnen (familienfreundliche Ausgestaltung, Verbesserung der Vereinbarkeit für Professorinnen)	Regelmäßig, ab 2022	Dekan*in, Studiendekan*in, Fakultätsrat
Prüfung und ggf. Planung von Departmentstrukturen zur Sicherung der Betreuung von wiss. Nachwuchs bei Ausfall wg. Mutterschutz und Elternzeit	2022/23	Fakultät
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA gemäß Präsidiumsbeschluss von 2015 in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	nach den Wahlen 2022	Fakultätsrat, Dekan*in mit dez. GBA
Weitere Umsetzung gender- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit gemäß BbgHG bei Neufassung oder Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial (vgl. Handreichung des Gleichstellungsbüros)	laufend	Dekanat/Lehrstühle, Verantwortliche für Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit
Geschlechtergerechte Sprachregelungen und Öffentlichkeitsarbeit; vgl. Handreichung des Gleichstellungsbüros und Beschluss des Präsidiums	laufend	Dekanat, Lehrstühle
Prüfung von (Teil-)Anonymisierten Bewerbungsverfahren bei wissenschaftlichem Personal in der 1. Qualifikationsstufe als Pilotprojekt	ab 2022	Dekanat, Lehrstühle
Aktive Ansprache von Frauen bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern	2022, laufend	Dekanat, dez. GBA
Erfassung und Analyse der geschlechterspezifischen Studienabbruchquote und gegebenenfalls Setzen von ausgleichenden Maßnahmen	laufend	Studiendekan*in, Prüfungsausschuss, Fakultätsrat

§ 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.