

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Einleitung

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) hat sich zum Ziel gesetzt, die von der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg formulierten *Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen* umzusetzen und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu erfüllen.

Ausgehend von einem umfassenden Verständnis von Gleichstellung, das die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder, die sich zunehmend nach Alter, Nation, Ethnie, Konfession und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Abilities ausdifferenzieren, berücksichtigt, strebt die EUV ein umfassendes Gender- und Diversity-Management an, das in den nächsten Jahren eingerichtet werden soll.

Das Zertifikat *audit familiengerechte Hochschule*, das die Europa-Universität Viadrina im Jahr 2009 erhielt und dessen Implementierung durch die Zielvereinbarungen mit dem Land Brandenburg unterstützt wird, ist eine wesentliche Grundlage für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der Viadrina. Durch ausgezeichnete Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote und regelmäßige – die Problematik von Forschung und Familie begleitende – Aufklärungs- und Informationsveranstaltungen zu Fragen von „Promovieren mit Kind“ u.ä. bietet die Universität bereits seit Jahren sehr gute Bedingungen, um Familie und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren. Die Viadrina entspricht damit auch den Standards, die Hochschulen und Landesregierung gemeinsam im Qualitätsversprechen „Kind und Karriere“ formuliert haben.

Das *audit* ist eingebunden in ein mehrstufiges Gleichstellungsprogramm für die gesamte Universität. Ausgangspunkt dieses Gleichstellungsprogramms ist ein Präsidiumsbeschluss, der zwei mittelfristige Zielvorgaben bis 2015 formuliert, die über Quotenregelungen, die Einführung leistungsbezogener Mittel für genderrelevante Forschungen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht werden sollen:

1. Der Frauenanteil von 57% bei Beginn der Promotion soll auch bei Abschluss der Promotion erreicht werden.
2. Der Anteil der Professorinnen insgesamt soll auf 30 % erhöht werden.

Dieses mittelfristige Ziel wird durch kurzfristigere Ziele ergänzt, die bis 2013 erreicht werden sollen. Die genauen Daten können dem Anhang zu den Zielvorgaben entnommen werden.

Ein Gleichstellungskonzept für die gesamte Universität mit einer Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation auf der Basis erhobener Daten und mit der Formulierung grundlegender Gleichstellungsziele und -maßnahmen liegt derzeit dem Präsidium der EUV zur Beschlußfassung vor.

Modellhaften Charakter für konzeptionelle Überlegungen gesamtuniversitärer Natur in Bezug auf forschungsorientierte Gleichstellungsfragen trägt für die Universität dabei das Gleichstel-

lungs- und Diversitykonzept, das im Zuge der Bewerbungen der EUV in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder in der ersten und zweiten Förderlinie entwickelt wurde (Graduale School, Cluster). Es sieht, ausgehend von einer Bestandsaufnahme des Status Quo in Gleichstellungsfragen und einer Analyse der unterschiedlichen Ausgangslage innerhalb der einzelnen Fakultäten, die intensive Entwicklung von Fördermaßnahmen sowie die finanzielle Absicherung dieser Maßnahmen vor.

Mit der positiven Evaluierung und der Aufforderung an die EUV, einen Vollantrag für den geplanten Cluster „B/Orders in Motion“ einzureichen, wurde dieses Konzept bestätigt. Es wird von den am Cluster beteiligten Principle Investigators aus allen drei Fakultäten der EUV und vom Präsidium, das die Antragskizze verabschiedet hat, getragen.

Das vorgelegte Gleichstellungskonzept der EUV soll noch im Frühjahr 2011 durch das Präsidium und den Senat verabschiedet werden. Ihm soll dann bis Herbst 2011 ein Gleichstellungsplan der Universität mit bindenden Ziel- und Zeitvorgaben sowie mit Maßnahmen zu ihrer Umsetzung folgen. Dieser Gesamtplan soll durch entsprechende Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen ergänzt werden (geplant bis Ende 2011).

Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der EUV sollen in die nächsten Zielvereinbarungen der Universität mit dem Land Brandenburg aufgenommen werden. Im Sinne der Nachhaltigkeit und des angestrebten, umfassenden Gender- und Diversity-Managements sollen perspektivisch Programme zur Förderung anderer diskriminierungsgefährdeter Gruppen entwickelt werden, um diesen zu erleichtern, sich in der Wissenschaft zu etablieren.

Die verzögerte Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen an der EUV ist insbesondere auf fehlende finanzielle Ressourcen der Universität, d.h. auf die mangelnde Finanzierung der entsprechenden Infrastrukturen zurückzuführen. 2010 wurde die zentrale Gleichstellungsbeauftragte neu gewählt und erstmals auch realiter und nicht nur formal für die Gleichstellungsarbeit gemäß den gesetzlichen Vorgaben freigestellt. Neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gibt es erstmals dezentrale Gleichstellungsbeauftragte; eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Kulturwissenschaftliche Fakultät und eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Verwaltung und die zentralen Einrichtungen (implementiert seit 2010). In der Juristischen Fakultät und in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind die entsprechenden Ämter vakant und sollen 2011 neu besetzt werden.

Künftig soll die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gemäß der Größe der EUV hauptberuflich mit einer halben Stelle (TV-L 13, mit wissenschaftlicher Qualifikation) an der Universität beschäftigt sein. Für den geplanten Exzellenz-Cluster „B/Orders in Motion“ wird zusätzlich die Einrichtung einer vollen Stelle für eine Gleichstellungsbeauftragte angestrebt.

Die Infrastruktur für ein Gleichstellungsbüro an der EUV befindet sich im Aufbau. Finanziert werden können derzeit eine studentische Hilfskraft, Bürobedarf, Reisekosten etc. Die Infrastruktur soll durch die Ausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem

eigenen Etat für Personal- und Sachmittel zur Durchführung von umfangreicheren Projekten u.ä. erweitert werden (geplant für 2011).

Der hier vorgelegte „Zwischenbericht“ wurde von dem Präsidenten der EUV, Dr. Gunter Pleuger, von der Vizepräsidentin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prof. Dr. Cornelia Müller, von der Vizepräsidentin für Lehre und das Collegium Polonicum, Janine Nuyken, und von der Forschungsreferentin und Wissenschaftlichen Koordinatorin der EUV für die Bewerbung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, PD Dr. Kerstin Schoor, zustimmend zur Kenntnis genommen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Als zentrale Aufgabe der gesamten Hochschule sollen die Gleichstellung von Männern und Frauen und das Gender- und Diversity-Management in der Universitätsleitung verankert werden (geplant für Frühjahr 2011). Geprüft wird die Zuordnung zum Bereich des Präsidenten oder zum Bereich einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten. Eine entsprechende Zuständigkeit in der Universitätsleitung wird auch für das *audit familiengerechte Hochschule* angestrebt.

Die Umsetzung der im zu verabschiedenden Gleichstellungskonzept der EUV und in den künftigen Gleichstellungsplänen festgehaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen soll durch ein Gremium koordiniert und kontrolliert werden (geplant bis Ende 2011). Geplant ist ein Gender-Beirat, der aus ständigen Mitgliedern (den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Familienbeauftragten sowie einem vom Präsidium entsandten Mitglied) und nichtständigen Mitgliedern (je ein von den Fakultätsräten benanntes Mitglied) zusammengesetzt sein soll. Personalräte, Studierendenvertreter/-innen und Vertreter/-innen der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung können bei Bedarf eingeladen werden.

Im Hinblick auf die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards soll die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied in der 2011 neu einzurichtenden Kommission der EUV für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sein.

Gleichstellung als Aufgabe der gesamten Universität ist derzeit in der Grundordnung der Viadrina und den einzelnen Berufungssatzungen verankert.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die drei Fakultäten der EUV - Kulturwissenschaften, Rechtswissenschaften und

Wirtschaftswissenschaften - sowie die Verwaltung und die zentralen Einrichtungen sind auf verschiedenen Ebenen an den Entscheidungsprozessen zur Gleichstellung beteiligt.

- Auf der Ebene der Fakultäten soll die Zuständigkeit für die Gleichstellung und das Gender und Diversity-Management bei den Dekaninnen und Dekanen liegen (geplant für 2011).
- Derzeit gibt es eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Kulturwissenschaftliche Fakultät und eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Verwaltung und die zentralen Einrichtungen (implementiert seit 2010). In der Juristischen Fakultät und in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind die entsprechenden Ämter vakant und sollen 2011 neu besetzt werden.
- Im geplanten Genderbeirat, der die Umsetzung der Zielvorgaben und Maßnahmen des Gleichstellungsplans der EUV koordiniert und kontrolliert, sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ständige Mitglieder sein. Jede Fakultät sollen darüber hinaus durch ein nichtständiges Mitglied im Genderbeirat vertreten sein. (geplant bis Ende 2011)
- Die Fakultäten sowie die Verwaltung und die zentralen Einrichtungen sollen eigene Gleichstellungspläne erstellen, die den Gesamtplan der EUV ergänzen (geplant bis Ende 2011). Zentrale und dezentrale Steuerung der Gleichstellung werden über das Gender Reporting und Controlling, das auf Universitätsebene sowie auf den Ebenen der Fakultäten, der Verwaltung und zentralen Einrichtungen erfolgen soll, eng miteinander verzahnt (Siehe dazu 2.)
- In den von den Familienbeauftragten koordinierten Arbeitsgemeinschaften zur Umsetzung des *audits familiengerechte hochschule* sind Vertreter/-innen der Fakultäten und Dezernate, die Personalräte sowie Beschäftigte und Studierende beteiligt (implementiert seit 2009).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der EUV arbeiten eng zusammen und bieten gemeinsam Sprechstunden, Internetpräsentationen und Informationsmaterialien an (implementiert seit 2010).

Die Infrastruktur für ein Gleichstellungsbüro an der EUV befindet sich im Aufbau. Finanziert werden können derzeit eine studentische Hilfskraft, Bürobedarf, Reisekosten etc. (implementiert seit Ende 2010). Die Infrastruktur soll durch die Ausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einem eigenen Etat für Personal- und Sachmittel zur Durchführung von umfangreicheren Projekten u.ä. erweitert werden (geplant für 2011).

Eine enge Zusammenarbeit besteht auch zwischen den Gleichstellungs- und den Familienbeauftragten der EUV.

- Die beiden Teilzeitfamilienbeauftragten, deren Stellen aus Zielvereinbarungsmitteln mit dem Wissenschaftsministerium finanziert werden, bieten für Studierende und Angehörige der Universität mit Familienaufgaben Beratung und Unterstützungsleistungen an, stellen Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zur Verfügung und organisieren Workshops und Seminare (implementiert seit 2008).
- Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2010 Mitglied in den Arbeitsgemeinschaften, die die Umsetzung des *audits familiengerechte hochschule* tragen.
- Im Hinblick auf die Einrichtung spezifischer Beratungs- und Betreuungsangebote für weitere diskriminierungsgefährdete Gruppen (beispielsweise anderer sexueller Orientierung)

sowie die Einrichtung konkreter Anlaufstellen für mögliche Fälle sexueller Belästigung soll eine Kooperation der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten geprüft werden (geplant für 2011).

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Im Hinblick auf die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards soll die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied in der 2011 neu einzurichtenden Kommission der EUV für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sein.

Die Website der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ab dem Sommersemester 2011 zu allen Lehrangeboten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der EUV verlinken, die zu Gender und Diversity arbeiten.

Kooperationen mit diesen Forschenden werden durch die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig veranstalteten Vernetzungstreffen an der EUV initiiert (implementiert seit 2010). Hier sind Mitglieder aller drei Fakultäten vertreten. Ausgehend von einem interdisziplinären Studientag „Gender und Recht“, der 2010 in einer Kooperation der Juristischen und der Kulturwissenschaftlichen Fakultät stattfand, wird gegenwärtig eine Ringvorlesung mit Kolloquium zum Thema „Geschlechterverhältnisse und Recht“ (geplant für SS 2012) vorbereitet.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Um die durchgängige Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig zu sichern, sollen das Gleichstellungskonzept der EUV und die auf dieser Basis zu erstellenden Gleichstellungspläne der Universität, der Fakultäten sowie der Verwaltung und zentralen Einrichtungen zum festen Bestandteil der Personalplanung, der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie der Haushaltsplanung der EUV werden (geplant bis 2012).

Im Bereich der Hochschulsteuerung wurde als erste Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung 2010 bereits eine anreizkompatible Vergabe universitätsinterner Mittel für die Berufung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen verabschiedet. Geplant ist, die anreizkompatible Mittelvergabe für weitere Gleichstellungsziele, z.B. für abgeschlossene Promotionen oder Habilitationen von Frauen, festzuschreiben (geplant bis 2012). Als langfristige Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden ein Gender Budgeting bzw. eine Integration von Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe geprüft (geplant bis 2013).

Ein zentrales Instrument des Qualitätsmanagements an der Europa-Universität Viadrina ist die interne Evaluation der Lehre, die Gleichstellung als Kriterium in die Qualitätssicherung einbezieht (implementiert seit 2005). Gleichstellungsaspekte werden zudem in den externen Evaluationen des *audits familiengerechte Hochschule* (implementiert seit 2009) und des von den drei brandenburgischen Universitäten getragenen und aus Mitteln der EU und des Landes sowie aus Eigenmitteln der Hochschulen finanzierten Programms „Mentoring für Frauen“

berücksichtigt, das Frauen beim Übergang von der Universität ins außeruniversitäre Berufsleben unterstützt (implementiert seit 2004). Darüber hinaus nimmt die EUV seit 2010 an dem Modellprojekt „Vielfalt als Chance“ des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zur Evaluation von Diversity-Aspekten teil.

Um die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung zu sichern und nachhaltig zu entwickeln, plant die EUV eine umfassende interne Evaluation von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in diesen Bereichen (geplant bis 2013).

Zur internen Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und ihrer Nutzung siehe die Ausführungen unter 2.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Das zum Beschluss vorliegende Gleichstellungskonzept der EUV sieht ein jährliches Gender-Reporting und Controlling vor. D.h. die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhebt - in Kooperation mit den Fakultäten, der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen - im jährlichen Rhythmus Daten, evaluiert die Umsetzung der Zielvorgaben und Maßnahmen und erstellt einen jährlichen Gleichstellungsbericht (geplant für 2011), der jeweils auf der Website der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht werden soll.

Die Daten zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der EUV sollen differenziert nach Statusgruppen und Beschäftigungsverhältnissen, nach Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn und nach Fakultäten erhoben werden. Die Daten sind zudem in Relation zu den jeweils aktuellen Daten im Land und im Bund zu setzen. Ab 2011 wird eine Erhebung nach folgendem Schema angestrebt:

Studierende und Absolvent/-innen

- nach Studienphase: Studienanfänger, Absolventen
- nach Abschlüssen: Bachelor, Master
- nach Fakultät: Kuwi, Rewi, Wiwi

Wissenschaftlicher Nachwuchs

- Promovierende und Promovierte, je nach Fakultät
- Postdocs, je nach Fakultät
- Habilitierende und Habilitierte, je nach Fakultät
- wiss. Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen: unbefristet, befristet, Teilzeit, je nach Fakultät
- Lehrbeauftragte; Privatdozent/-innen, je nach Fakultät

Professuren

- W1 Juniorprofessuren, befristet, Teilzeit, je nach Fakultät
- W2 (bzw. C3) Professuren, befristet, unbefristet, Teilzeit
- W3 (bzw. C 4) Professuren, befristet, unbefristet, Teilzeit

Leitungspositionen

- Dekanate, Rektorate, Präsidien

Die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept der EUV und in den künftigen Gleichstellungsplänen festgehaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen soll durch ein Gremium koordiniert und kontrolliert werden. Geplant ist ein Gender-Beirat, der aus ständigen Mitgliedern (den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Familienbeauftragten

sowie einem vom Präsidium entsandten Mitglied) und nichtständigen Mitgliedern (je ein von den Fakultätsräten benanntes Mitglied) zusammengesetzt sein soll. Personalräte, Studierendenvertreter/-innen und Vertreter/-innen der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung können bei Bedarf eingeladen werden. (geplant für Ende 2011)

Bei Nicht-Erreichen der Ziele sollen Kompensationsmaßnahmen vorgeschlagen bzw. die in den Gleichstellungsplänen festgelegten Kompensationen umgesetzt und die entsprechenden Instrumente zur Steuerung der Gleichstellung (wie anreizkompatible Mittelvergabe u.ä.) genutzt werden.

Das jährliche Gender Reporting und Controlling auf Universitätsebene ist in derselben Weise auf der Ebene der Fakultäten, die eigene Gleichstellungspläne mit entsprechenden Zielvorgaben und Maßnahmen erstellen, umzusetzen (geplant für 2012). Sie sollen entsprechende Daten erheben, die Umsetzung der Zielvorgaben und Maßnahmen evaluieren und zur Steuerung der Gleichstellung ebenfalls Instrumente wie die anreizkompatible Mittelvergabe nutzen können.

Zentrale und dezentrale Steuerung der Gleichstellung können auf diese Weise eng miteinander verzahnt werden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im Rahmen des 2009 verliehenen *audits familiengerechte Hochschule* wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen implementiert, um die Vereinbarkeit von Familie, Studium und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen zu sichern und nachhaltig auszubauen. Sie werden aus Zielvereinbarungsmitteln des Landes Brandenburg finanziert. In den Zielvereinbarungen mit dem Land hat sich die EUV für die nächsten Jahre noch weitergehende Ziele gesteckt. Siehe dazu auch die Ausführungen zu 3.2.

Für Beschäftigten der EUV wurde eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Gleitzeit und Telearbeit umgesetzt (implementiert seit 2004).

Für Studierende mit Familienaufgaben wurden Nachteilsausgleiche in Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen (implementiert seit 2009), Teilzeitstudienoptionen sind derzeit in Planung.

Für die Phase des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, die gerade für Wissenschaftlerinnen eine kritische Schwelle darstellt und oftmals über zukünftige Karrierechancen in der Wissenschaft entscheidet, soll die Schaffung von Wiedereinstiegsstipendien, insbesondere auch in Form von Gastprofessuren, befristeten Professuren und Teilzeitprofessuren geprüft werden (geplant für 2012). Die Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien wird 2011 erstmals pilotprojektartig begonnen. Eine Wiedereinstiegs-Checkliste für Vorgesetzte ist für 2011 in Vorbereitung.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die im Rahmen des *audits familiengerechte Hochschule* an der EUV bereits geschaffenen Kinderbetreuungsangebote sollen nach Maßgabe der Zielvereinbarungen künftig noch erweitert werden.

Die Viadrina-Kinder-Betreuung arbeitet mit lokalen Partnern zusammen, die zusätzlich zur regulären Betreuung in Kita, Schule und Hort eine Kinderbetreuung anbieten. Durch diese Kooperationen können den Angehörigen der EUV flexible und - insbesondere über die Viadrina-Notfallbetreuung - auch kurzfristige Angebote zur Verfügung gestellt werden (implementiert seit 2008).

Zur Zeit wird die Viadrina-Kinder-Betreuung genutzt von:

- Mitarbeiter/-innen und Promovierenden, die dadurch die Möglichkeit haben, nach der Geburt für einige Stunden zu arbeiten, an Kolloquien teilzunehmen oder Seminare zu geben,
- von Studierenden, die Termine in den Abendstunden und Prüfungen und Seminare am Wochenende wahrnehmen können,
- vom Viadrina Center for Graduate Studies, das als Beratungs- und Unterstützungsangebot für Doktorand/innen fungiert und für alle seine Veranstaltungen Kinderbetreuung anbietet,
- von Lehrstühlen, um bei Tagungen und Konferenzen Kinderbetreuung anzubieten.

Künftig soll die Kinderbetreuung Standard bei allen Veranstaltungen der EUV werden (geplant für 2011).

Im Rahmen der Notfallbetreuung (implementiert seit 2009) erfolgt bereits gegenwärtig eine Erstattung der zusätzlichen Kinderbetreuungskosten für Studierende bei studienrelevanten Veranstaltungen sowie für Promovierende.

Künftig soll diese Möglichkeit auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgedehnt werden (geplant für 2011).

Darüber hinaus sind die Familienbeauftragten bei der Suche nach einer regulären Kinderbetreuung in Frankfurt (Oder) und Berlin behilflich (implementiert seit 2008).

Derzeit wird geprüft, ob die Einrichtung einer Ferienkinderbetreuung an der EUV möglich ist (geplant für 2011).

Die Infrastruktur der EUV wurde durch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raums und eines Still- und Ruheraums, durch Wickelplätze in allen Gebäuden sowie Spielecken und Hochstühle in den Mensen sowie eine Spielecke in der Bibliothek erweitert (implementiert seit 2009). Ein Campusspielplatz wurde 2010 fertiggestellt.

Zur Zeit gibt es bereits einige Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte der EUV, die Angehörige pflegen. Sie sollen perspektivisch zu einem umfassenden, aber bedarfsangepassten Angebot ausgebaut werden (geplant bis 2013).

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Zur Unterstützung von Neuberufenen wird bereits jetzt an der EUV die Entwicklung eines individuellen Programms angestrebt, in das Gleichstellungsfragen sowie Fragen der Familienorientierung in Bezug auf die Maßgaben des *audits familiengerechte Hochschule* integriert sein sollen. Hier wird eine enge Kooperation des Berufungsmanagements, der Fakultäten und der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten angestrebt (geplant für 2011).

Um Neuberufene langfristig an die EUV zu binden, soll darüber hinaus eine Dual Career-Beratung eingerichtet werden. Sie soll interkulturell ausgerichtet sein, um die besonderen grenzüberschreitenden Strukturen in der Region Frankfurt (Oder) fruchtbar zu machen (geplant bis 2013).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Für Berufungsverfahren an der EUV wird eine noch größere Transparenz und Formalisierung als ohnehin rechtlich gefordert angestrebt. Ein gleichstellungsorientierter Leitfaden soll von der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit dem Berufungsmanagement erstellt werden (geplant für 2011).

Ausschreibungen für Professuren sollen von einer Sichtung der Bewerber/-innenlage im Hinblick auf eine ausreichende Anzahl von Bewerber/-innen begleitet werden. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen gezielt angesprochen werden.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung von Berufungskommissionen soll geprüft werden, ob der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% eingehalten wird und wie ggff. eine Erhöhung erreicht werden kann, ohne die weiblichen Gremienmitglieder durch die Vielzahl der Funktionen zu überlasten, z.B. durch Kompensationsmaßnahmen oder durch die Gewinnung auswärtiger Gutachterinnen (geplant für 2011).

Zur Sicherung der Gleichstellungskompetenz sollen Gendertrainings für Berufungskommissionen durchgeführt werden (geplant für 2012).

Langfristig soll die Entwicklung von Führungskräften der EUV durch spezifische Weiterqualifizierungsangebote zur Führungskompetenz und zur Gender- und Diversity-Kompetenz unterstützt werden (geplant bis 2013).

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für die Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Mittelbau wird eine noch transparentere und formalisiertere Gestaltung der Verfahren angestrebt. Ein gleichstellungsorientierter Leitfaden soll durch die Gleichstellungsbeauftragte erstellt werden (geplant für 2011).

Gleichstellungsorientierte Richtlinien sollen auch für die Auswahl und Betreuung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler/-innen in Stipendien- und Graduiertenprogram-

men, in Forschungsprojekten und -programmen etc. erstellt werden (geplant für 2012).

Perspektivisch ist zu prüfen, ob die Vertrauensperson der EUV zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis (implementiert) auch in Ombudsverfahren zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fungieren kann.

In allen Fällen von Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Alter, Nation, Ethnie, Konfession und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Abilities stehen die Gleichstellungs- und die Familienbeauftragten den Angehörigen der EUV grundsätzlich für Beratung und Hilfe zur Verfügung (implementiert seit 2008 [Familienbeauftragte] bzw. seit 2010 [Gleichstellungsbeauftragte]).

Die Einrichtung konkreter Anlaufstellen für mögliche Fälle sexueller Belästigung ist für 2011 geplant.

Zur Sicherung der Gleichstellungskompetenz sollen Gendertrainings für die Mitglieder in Gremien der akademischen Selbstverwaltung angeboten werden (geplant für 2012).

Langfristig soll die Entwicklung von Führungskräften der EUV durch spezifische Weiterqualifizierungsangebote zur Führungskompetenz und zur Gender- und Diversity-Kompetenz unterstützt werden (geplant bis 2013).

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

(Vgl. B.1 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Um eine durchgängige Gleichstellung von Männern und Frauen in der Personalentwicklung zu ermöglichen, setzen erste Maßnahmen der EUV bereits vor dem Studienbeginn ein.

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, strebt die EUV an, mehr Männer für ein Studium in den Kulturwissenschaften und mehr Frauen für ein Studium in den Wirtschaftswissenschaften zu gewinnen. Derzeit finden dazu neben dem Tag der offenen Tür und der Kinder-Universität (Vorlesungsreihe, implementiert seit 2005) in regelmäßigen Abständen weitere Veranstaltungen für Schüler/-innen und für Studieninteressierte statt: die sog. Sch(L)au-Tage sowie ein zweimonatiges Schnupperstudium (implementiert seit 2000).

Eine gleichstellungsorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll künftig bereits während des Studiums und in dessen Abschlussphase beginnen: in allen Fakultäten der EUV sollen Frauen mit Informations- und Beratungsangeboten zur Weiterqualifizierung (BA, MA, Auslandsstudium, Stipendien) und zum Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert werden. In der Kulturwissenschaftlichen Fakultät soll die Gleichstellung von Männern und Frauen durch analoge Angebote für Männer gefördert werden.

Auf den weiteren Karrierestufen sollen Frauen gezielt zur Promotion oder Habilitation ermuntert werden und die Möglichkeit erhalten, diese Weiterqualifikation möglichst auf einer Stelle und eingebunden in ein Institut zu verwirklichen. Die Fakultäten sollen sich bemühen, qualifizierte Bewerberinnen gezielt anzusprechen und zu berücksichtigen.

Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen gezielt zur Bewerbung um Juniorprofessuren und Professuren aufgefordert werden.

Um den Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung und insbesondere in Berufungskommissionen zu erhöhen, sollen gezielt Mitglieder gesucht werden. Zur Vermeidung einer Mehrfachbelastung sollen Kompensationsmöglichkeiten stärker genutzt werden.

Die Umsetzung der vorstehend genannten Maßnahmen ist bis 2012 geplant. Zu den flankierenden Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der EUV siehe 2.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das Gleichstellungskonzept der EUV und die auf dieser Basis zu erstellenden Gleichstellungspläne der Universität, der Fakultäten sowie der Verwaltung und zentralen Einrichtungen sollen zum festen Bestandteil der Personalplanung, der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie der Haushaltsplanung der EUV werden (geplant bis 2012).

Als erste Maßnahme eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements wurde 2010 bereits eine anreizkompatible Vergabe universitätsinterner Mittel für die Berufung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen verabschiedet. Zu überlegen ist, die anreizkompatible Mittelvergabe für weitere Gleichstellungsziele, z.B. für abgeschlossene Promotionen oder Habilitationen von Frauen, festzuschreiben (bis 2012). Es muss eingehend geprüft werden, ob eine Ausdifferenzierung der Gleichstellungsziele im Rahmen des Verteilungsmodells sinnvoll ist oder ob es - wie bislang - bei einer Steuerung mit wenigen ausgewählten Parametern bleibt, um eine stärkere Steuerungswirkung zu erreichen. Langfristiges Ziel muss die Erhöhung des Professorinnenanteils bleiben; zur entsprechenden Zielerreichung wird ein Gender Budgeting bzw. eine Integration von Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe angestrebt.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die durchgängige gleichstellungsorientierte Personalentwicklung an der EUV soll auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere durch Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begleitet werden.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der EUV erfolgt derzeit durch die Vergabe von Stipendien. Diese sollen perspektivisch von der 2011 neu zu gründenden Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten vergeben werden.

Das Viadrina Center for Graduate Studies (VCGS), das als Beratungs- und Unterstützungsangebot für Doktorand/-innen fungiert, bietet einzelne Maßnahmen zur Nach-

wuchsförderung an: Promovierende können einen Zuschuss für Doktorandenkonferenzen beantragen; das Workshopangebot „Promovieren mit Kind“ ist konkret auf die Situation promovierender Eltern zugeschnitten (implementiert seit 2010). Eine Erweiterung der Fördermaßnahmen des VCGS durch spezifische Gleichstellungsmaßnahmen wird angestrebt (geplant bis 2012).

Für Promovierende ist die Einrichtung eines Mentoring-Programms (Beratung zur Karriereplanung und zur Bewerbung um Stellen, Forschungsprojekte, Stipendien etc.) geplant (bis 2012).

Für Postdocs wird eine Beteiligung der EUV an Mentoring- und Netzwerkprogrammen wie ProFil der Berliner Universitäten und der Universität Potsdam bzw. PROFEM (Universität Cottbus) angestrebt (bis 2012).

Für Juniorprofessorinnen und Professorinnen soll der Aufbau eines Career Building- und Netzwerkprogramms angestrebt werden (bis 2013).

Langfristig soll die Einrichtung eines „Service Gender and Diversity Consulting“ für Führungskräfte an der EUV geprüft werden (geplant bis 2013), der

- umfangreiche Informations- und Beratungsangebote für die Antragstellung und Drittmittelinwerbung bei EU, BMBF, DFG etc. in Bezug auf Gleichstellungs- und Gender-Aspekte bzw. Diversity-Aspekte bereitstellt,
- laufende Forschungsanträge durch Gender-/Diversity-Expertise begleitet und unterstützt und ggf. auch Unterstützung bei der Suche nach Projektleiterinnen bietet,
- die Entwicklung von Führungskräften durch spezifische Weiterqualifizierungsangebote zu Führungskompetenz und zu Gender- und Diversity-Kompetenz unterstützt.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Um Verzerrungseffekte bei der Beurteilung von Personen in universitären Verfahren zur Stellenbesetzung und Berufung, zur Vergabe von Stipendien, Mentoringplätzen, Forschungsmitteln u.dgl. zu verhindern, soll die Gleichstellung von Männern und Frauen in der akademischen Selbstverwaltung gefördert und gezielt Frauen als Mitglieder gewonnen werden. Zur Vermeidung einer Mehrfachbelastung sollen Kompensationsmöglichkeiten stärker genutzt werden. (geplant bis 2012) Langfristig ist eine paritätische Besetzung von Gremien anzustreben.

Zur Sicherung der Gleichstellungskompetenz sollen Gendertrainings für die Mitglieder in Gremien der akademischen Selbstverwaltung angeboten werden (geplant für 2012).

Langfristig soll die Entwicklung von Führungskräften der EUV durch spezifische Weiterqualifizierungsangebote zur Führungskompetenz und zur Gender- und Diversity-Kompetenz unterstützt werden (geplant bis 2013).

Anhang zum Bericht: Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Einleitung

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) hat sich zum Ziel gesetzt, die von der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg formulierten *Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen* umzusetzen und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu erfüllen.

Ausgehend von einem umfassenden Verständnis von Gleichstellung, das die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder, die sich zunehmend nach Alter, Nation, Ethnie, Konfession und Weltanschauung, sexueller Orientierung und Abilities ausdifferenzieren, berücksichtigt, strebt die EUV ein umfassendes Gender- und Diversity-Management an, das in den nächsten Jahren eingerichtet werden soll.

Das Zertifikat *audit familiengerechte Hochschule*, das die Europa-Universität Viadrina im Jahr 2009 erhielt und dessen Implementierung durch die Zielvereinbarungen mit dem Land Brandenburg unterstützt wird, ist eine wesentliche Grundlage für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen an der Viadrina. Durch ausgezeichnete Beratungs- und Kinderbetreuungsangebote und regelmäßige – die Problematik von Forschung und Familie begleitende – Aufklärungs- und Informationsveranstaltungen zu Fragen von „Promovieren mit Kind“ u.ä. bietet die Universität bereits seit Jahren sehr gute Bedingungen, um Familie und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren. Die Viadrina entspricht damit auch den Standards, die Hochschulen und Landesregierung gemeinsam im Qualitätsversprechen „Kind und Karriere“ formuliert haben.

Das *audit* ist eingebunden in ein mehrstufiges Gleichstellungsprogramm für die gesamte Universität. Ausgangspunkt dieses Gleichstellungsprogramms ist ein Präsidiumsbeschluss, der zwei mittelfristige Zielvorgaben bis 2015 formuliert, die über Quotenregelungen, die Einführung leistungsbezogener Mittel für genderrelevante Forschungen und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht werden sollen:

1. Der Frauenanteil von 57% bei Beginn der Promotion soll auch bei Abschluss der Promotion erreicht werden.
2. Der Anteil der Professorinnen insgesamt soll auf 30 % erhöht werden.

Dieses mittelfristige Ziel wird durch kurzfristigere Ziele ergänzt, die bis 2013 erreicht werden sollen. Die genauen Daten können dem Anhang zu den Zielvorgaben entnommen werden.

Ein Gleichstellungskonzept für die gesamte Universität mit einer Bestandsaufnahme der Gleichstellungssituation auf der Basis erhobener Daten und mit der Formulierung grundlegender Gleichstellungsziele und -maßnahmen liegt derzeit dem Präsidium der EUV zur Beschlußfassung vor.

Modellhaften Charakter für konzeptionelle Überlegungen gesamtuniversitärer Natur in Bezug auf forschungsorientierte Gleichstellungsfragen trägt für die Universität dabei das Gleichstel-

eigenen Etat für Personal- und Sachmittel zur Durchführung von umfangreicheren Projekten u.ä. erweitert werden (geplant für 2011).

Der hier vorgelegte „Zwischenbericht“ wurde von dem Präsidenten der EUV, Dr. Gunter Pleuger, von der Vizepräsidentin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prof. Dr. Cornelia Müller, von der Vizepräsidentin für Lehre und das Collegium Polonicum, Janine Nuyken, und von der Forschungsreferentin und Wissenschaftlichen Koordinatorin der EUV für die Bewerbung in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder, PD Dr. Kerstin Schoor, zustimmend zur Kenntnis genommen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Als zentrale Aufgabe der gesamten Hochschule sollen die Gleichstellung von Männern und Frauen und das Gender- und Diversity-Management in der Universitätsleitung verankert werden (geplant für Frühjahr 2011). Geprüft wird die Zuordnung zum Bereich des Präsidenten oder zum Bereich einer Vizepräsidentin/eines Vizepräsidenten. Eine entsprechende Zuständigkeit in der Universitätsleitung wird auch für das *audit familiengerechte Hochschule* angestrebt.

Die Umsetzung der im zu verabschiedenden Gleichstellungskonzept der EUV und in den künftigen Gleichstellungsplänen festgehaltenen Zielvorgaben und Maßnahmen soll durch ein Gremium koordiniert und kontrolliert werden (geplant bis Ende 2011). Geplant ist ein Gender-Beirat, der aus ständigen Mitgliedern (den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Familienbeauftragten sowie einem vom Präsidium entsandten Mitglied) und nichtständigen Mitgliedern (je ein von den Fakultätsräten benanntes Mitglied) zusammengesetzt sein soll. Personalräte, Studierendenvertreter/-innen und Vertreter/-innen der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung können bei Bedarf eingeladen werden.

Im Hinblick auf die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards soll die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied in der 2011 neu einzurichtenden Kommission der EUV für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sein.

Gleichstellung als Aufgabe der gesamten Universität ist derzeit in der Grundordnung der Viadrina und den einzelnen Berufungssatzungen verankert.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die drei Fakultäten der EUV - Kulturwissenschaften, Rechtswissenschaften und

sowie die Einrichtung konkreter Anlaufstellen für mögliche Fälle sexueller Belästigung soll eine Kooperation der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten geprüft werden (geplant für 2011).

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Im Hinblick auf die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards soll die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ständiges Mitglied in der 2011 neu einzurichtenden Kommission der EUV für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sein.

Die Website der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ab dem Sommersemester 2011 zu allen Lehrangeboten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der EUV verlinken, die zu Gender und Diversity arbeiten.

Kooperationen mit diesen Forschenden werden durch die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig veranstalteten Vernetzungstreffen an der EUV initiiert (implementiert seit 2010). Hier sind Mitglieder aller drei Fakultäten vertreten. Ausgehend von einem interdisziplinären Studientag „Gender und Recht“, der 2010 in einer Kooperation der Juristischen und der Kulturwissenschaftlichen Fakultät stattfand, wird gegenwärtig eine Ringvorlesung mit Kolloquium zum Thema „Geschlechterverhältnisse und Recht“ (geplant für SS 2012) vorbereitet.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Um die durchgängige Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig zu sichern, sollen das Gleichstellungskonzept der EUV und die auf dieser Basis zu erstellenden Gleichstellungspläne der Universität, der Fakultäten sowie der Verwaltung und zentralen Einrichtungen zum festen Bestandteil der Personalplanung, der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie der Haushaltsplanung der EUV werden (geplant bis 2012).

Im Bereich der Hochschulsteuerung wurde als erste Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung 2010 bereits eine anreizkompatible Vergabe universitätsinterner Mittel für die Berufung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen verabschiedet. Geplant ist, die anreizkompatible Mittelvergabe für weitere Gleichstellungsziele, z.B. für abgeschlossene Promotionen oder Habilitationen von Frauen, festzuschreiben (geplant bis 2012). Als langfristige Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils werden ein Gender Budgeting bzw. eine Integration von Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe geprüft (geplant bis 2013).

Ein zentrales Instrument des Qualitätsmanagements an der Europa-Universität Viadrina ist die interne Evaluation der Lehre, die Gleichstellung als Kriterium in die Qualitätssicherung einbezieht (implementiert seit 2005). Gleichstellungsaspekte werden zudem in den externen Evaluationen des *audits familiengerechte Hochschule* (implementiert seit 2009) und des von den drei brandenburgischen Universitäten getragenen und aus Mitteln der EU und des Landes sowie aus Eigenmitteln der Hochschulen finanzierten Programms „Mentoring für Frauen“

sowie einem vom Präsidium entsandten Mitglied) und nichtständigen Mitgliedern (je ein von den Fakultätsräten benanntes Mitglied) zusammengesetzt sein soll. Personalräte, Studierendenvertreter/-innen und Vertreter/-innen der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung können bei Bedarf eingeladen werden. (geplant für Ende 2011)

Bei Nicht-Erreichen der Ziele sollen Kompensationsmaßnahmen vorgeschlagen bzw. die in den Gleichstellungsplänen festgelegten Kompensationen umgesetzt und die entsprechenden Instrumente zur Steuerung der Gleichstellung (wie anreizkompatible Mittelvergabe u.ä.) genutzt werden.

Das jährliche Gender Reporting und Controlling auf Universitätsebene ist in derselben Weise auf der Ebene der Fakultäten, die eigene Gleichstellungspläne mit entsprechenden Zielvorgaben und Maßnahmen erstellen, umzusetzen (geplant für 2012). Sie sollen entsprechende Daten erheben, die Umsetzung der Zielvorgaben und Maßnahmen evaluieren und zur Steuerung der Gleichstellung ebenfalls Instrumente wie die anreizkompatible Mittelvergabe nutzen können.

Zentrale und dezentrale Steuerung der Gleichstellung können auf diese Weise eng miteinander verzahnt werden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im Rahmen des 2009 verliehenen *audits familiengerechte Hochschule* wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen implementiert, um die Vereinbarkeit von Familie, Studium und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen zu sichern und nachhaltig auszubauen. Sie werden aus Zielvereinbarungsmitteln des Landes Brandenburg finanziert. In den Zielvereinbarungen mit dem Land hat sich die EUV für die nächsten Jahre noch weitergehende Ziele gesteckt. Siehe dazu auch die Ausführungen zu 3.2.

Für Beschäftigten der EUV wurde eine Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Gleitzeit und Telearbeit umgesetzt (implementiert seit 2004).

Für Studierende mit Familienaufgaben wurden Nachteilsausgleiche in Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen (implementiert seit 2009), Teilzeitstudienoptionen sind derzeit in Planung.

Für die Phase des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, die gerade für Wissenschaftlerinnen eine kritische Schwelle darstellt und oftmals über zukünftige Karrierechancen in der Wissenschaft entscheidet, soll die Schaffung von Wiedereinstiegsstipendien, insbesondere auch in Form von Gastprofessuren, befristeten Professuren und Teilzeitprofessuren geprüft werden (geplant für 2012). Die Vergabe von Wiedereinstiegsstipendien wird 2011 erstmals pilotprojektartig begonnen. Eine Wiedereinstiegs-Checkliste für Vorgesetzte ist für 2011 in Vorbereitung.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Zur Unterstützung von Neuberufenen wird bereits jetzt an der EUV die Entwicklung eines individuellen Programms angestrebt, in das Gleichstellungsfragen sowie Fragen der Familienorientierung in Bezug auf die Maßgaben des *audits familiengerechte Hochschule* integriert sein sollen. Hier wird eine enge Kooperation des Berufungsmanagements, der Fakultäten und der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten angestrebt (geplant für 2011).

Um Neuberufene langfristig an die EUV zu binden, soll darüber hinaus eine Dual Career-Beratung eingerichtet werden. Sie soll interkulturell ausgerichtet sein, um die besonderen grenzüberschreitenden Strukturen in der Region Frankfurt (Oder) fruchtbar zu machen (geplant bis 2013).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Für Berufungsverfahren an der EUV wird eine noch größere Transparenz und Formalisierung als ohnehin rechtlich gefordert angestrebt. Ein gleichstellungsorientierter Leitfaden soll von der Gleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit dem Berufungsmanagement erstellt werden (geplant für 2011).

Ausschreibungen für Professuren sollen von einer Sichtung der Bewerber/-innenlage im Hinblick auf eine ausreichende Anzahl von Bewerber/-innen begleitet werden. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen gezielt angesprochen werden.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung von Berufungskommissionen soll geprüft werden, ob der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40% eingehalten wird und wie ggff. eine Erhöhung erreicht werden kann, ohne die weiblichen Gremienmitglieder durch die Vielzahl der Funktionen zu überlasten, z.B. durch Kompensationsmaßnahmen oder durch die Gewinnung auswärtiger Gutachterinnen (geplant für 2011).

Zur Sicherung der Gleichstellungskompetenz sollen Gendertrainings für Berufungskommissionen durchgeführt werden (geplant für 2012).

Langfristig soll die Entwicklung von Führungskräften der EUV durch spezifische Weiterqualifizierungsangebote zur Führungskompetenz und zur Gender- und Diversity-Kompetenz unterstützt werden (geplant bis 2013).

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für die Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Mittelbau wird eine noch transparentere und formalisiertere Gestaltung der Verfahren angestrebt. Ein gleichstellungsorientierter Leitfaden soll durch die Gleichstellungsbeauftragte erstellt werden (geplant für 2011).

Gleichstellungsorientierte Richtlinien sollen auch für die Auswahl und Betreuung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler/-innen in Stipendien- und Graduiertenprogram-

Auf den weiteren Karrierestufen sollen Frauen gezielt zur Promotion oder Habilitation ermuntert werden und die Möglichkeit erhalten, diese Weiterqualifikation möglichst auf einer Stelle und eingebunden in ein Institut zu verwirklichen. Die Fakultäten sollen sich bemühen, qualifizierte Bewerberinnen gezielt anzusprechen und zu berücksichtigen.

Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen gezielt zur Bewerbung um Juniorprofessuren und Professuren aufgefordert werden.

Um den Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung und insbesondere in Berufungskommissionen zu erhöhen, sollen gezielt Mitglieder gesucht werden. Zur Vermeidung einer Mehrfachbelastung sollen Kompensationsmöglichkeiten stärker genutzt werden.

Die Umsetzung der vorstehend genannten Maßnahmen ist bis 2012 geplant. Zu den flankierenden Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der EUV siehe 2.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das Gleichstellungskonzept der EUV und die auf dieser Basis zu erstellenden Gleichstellungspläne der Universität, der Fakultäten sowie der Verwaltung und zentralen Einrichtungen sollen zum festen Bestandteil der Personalplanung, der Struktur- und Entwicklungsplanung sowie der Haushaltsplanung der EUV werden (geplant bis 2012).

Als erste Maßnahme eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements wurde 2010 bereits eine anreizkompatible Vergabe universitätsinterner Mittel für die Berufung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen verabschiedet. Zu überlegen ist, die anreizkompatible Mittelvergabe für weitere Gleichstellungsziele, z.B. für abgeschlossene Promotionen oder Habilitationen von Frauen, festzuschreiben (bis 2012). Es muss eingehend geprüft werden, ob eine Ausdifferenzierung der Gleichstellungsziele im Rahmen des Verteilungsmodells sinnvoll ist oder ob es - wie bislang - bei einer Steuerung mit wenigen ausgewählten Parametern bleibt, um eine stärkere Steuerungswirkung zu erreichen. Langfristiges Ziel muss die Erhöhung des Professorinnenanteils bleiben; zur entsprechenden Zielerreichung wird ein Gender Budgeting bzw. eine Integration von Gleichstellung in die leistungsorientierte Mittelvergabe angestrebt.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die durchgängige gleichstellungsorientierte Personalentwicklung an der EUV soll auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere durch Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern begleitet werden.

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der EUV erfolgt derzeit durch die Vergabe von Stipendien. Diese sollen perspektivisch von der 2011 neu zu gründenden Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten vergeben werden.

Das Viadrina Center for Graduate Studies (VCGS), das als Beratungs- und Unterstützungsangebot für Doktorand/-innen fungiert, bietet einzelne Maßnahmen zur Nach-

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karriereestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		Anzahl		Anzahl		Anzahl		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
Studierende					2388	4064	37	63		
Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr					20	24	45	55	45	55
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifikationsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					1	2	33	67	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren					3	2	60	40	50	50
Professuren C3/W2					6	5	55	45	55	45
Professuren C4/W3					44	3	94	6	85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane, Vizepräsidenten, Präsident, Kanzler)					6	3	66	33	66	33