

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

vom 27.04.2022

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Kulturwissenschaftlichen Fakultät hat folgenden dezentralen Gleichstellungsplan für den Zeitraum Januar 2022 bis Dezember 2025 beschlossen. Dieser gilt für die Hochschullehrer*innen, die Beschäftigten sowie Studierenden der Kulturwissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Aktueller Stand und Ziele: Gleichstellung und Familienorientierung

Mit der Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans trägt die Kulturwissenschaftliche Fakultät dazu bei, gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu schaffen bzw. zu erhalten. Im Sinne des Gründungsauftrages wird ein breites Verständnis von Gleichstellung und Familienorientierung gefördert. Des Weiteren wird dem Auftrag des Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) nachgegangen, „die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern“ zu unterstützen und „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ hinzuweisen.

Fakultätsrat und Dekan*in halten die Fakultät dazu an, Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans erfolgreich umzusetzen.

Mit einem Studentinnenanteil von 67,8% liegt die Kulturwissenschaftliche Fakultät über dem bundesweiten Durchschnitt, ist aber im Vergleich zum Erfassungszeitraum vor 2018 (72,9 %) gesunken. Der Anteil der immatrikulierten Promovendinnen ist mit 56,5% gleichbleibend hoch. Sehr positiv zu vermerken ist, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen deutlich erhöht werden konnte und nun bei 54,5% liegt (vorher 35%). Die Fakultät setzt sich weiterhin das Ziel, den Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen möglichst auf Höhe der Promovierenden zu halten. Die Fakultät beobachtet die Entwicklung und trifft nach Bedarf Maßnahmen im Rahmen des Ziels einer gleichstellungsorientierten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Mit Stand 2020 sind elf W3-Professorinnen, eine W2-Professorin und zwei W1-Professorinnen an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät tätig. Der Professorinnenanteil (Vollzeitäquivalent, ohne W1) liegt bei 45,8 %. Das Ziel der annähernd paritätischen Besetzung der Professuren wurde somit erfüllt (Ziel: 45 %). 2021 und 2022 laufen bzw. liefen die Berufungsverfahren für eine W3-, eine W2-, drei W1- und zwei Sonderprofessuren sowie ein Tenure-Track-Verfahren von W1 auf W3. Des Weiteren werden bis 2025 planmäßig eine W2- und eine W3-Professur zu besetzen sein. Entsprechend der mit dem Präsidium beschlossenen Zielzahlen wird eine paritätische Besetzung aller Professuren mit Frauen und Männern angestrebt. Damit setzt sich die Fakultät das Ziel, den Professorinnenanteil von derzeit 45,8% auf 50 % zu erhöhen. Es wird empfohlen, den Frauenanteil auf Sonder- und Honorarprofessuren von derzeit 0% langfristig auf 50% zu erhöhen.

Die Fakultät strebt darüber hinaus an, Gender- und Diversity-Aspekte nachhaltiger zu verankern bzw. zu erhalten und für Studierende der BA-Studiengänge zu intensivieren.

Allgemeines Fazit:

Die Entwicklung durch wegweisende Maßnahmen im Bereich Gleichstellung zeigt sich stetig positiv. Seit Verabschiedung des letzten dezentralen Gleichstellungsplans konnte die Fakultät folgende gleichstellungsfördernde Ziele erreichen:

- Steigerung des Frauenanteils auf Professuren an der Fakultät von 41,9% vor Verabschiedung des letzten dezentralen Planes auf Stand 2020 45,8% (Ziel: 45%)
- Erhöhung des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen von 35% auf 54,5%
- Beibehaltung der Möglichkeit für (Master-)Student*innen an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät das Wahlmodul Gender Studies und Queer Theory im Master Soziokulturelle Studien und als Optionsmodul in allen anderen Masterstudiengängen der Fakultät zu wählen
- Umsetzung einer Ringvorlesung zum Thema Gender und Diversity im Wintersemester 20/21
- durch die Besetzung der Professur für Kulturphilosophie mit Prof. Dr. Katja Diefenbach im August 2020 konnte die Kulturwissenschaftliche Fakultät als einzige Fakultät der EUV die Mittel aus dem Professorinnenprogramm III abrufen und damit jährlich zwei Anschubstipendien für Promovendinnen finanzieren

Folgende Ziele wurden nicht erreicht bzw. fortgeführt (vgl. §3 Maßnahmen des dez. Gleichstellungsplans 2018-2021):

- Etablierung von Gender Studies und Queer Theory (Hauptdenomination, ganze Professur) an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät mit Fokus auf das postsozialistische Mittel- und Osteuropa
- Erhebung der Gremienbelastung der einzelnen Mitglieder der Fakultät, Entlastung per Einzelfallentscheidung auf Antrag vor dem Fakultätsrat
- Bereitstellung eines Budgets für eine Ringvorlesung zum Thema Gender und Diversity (Fahrt- und evtl. Unterbringungskosten bei Gastvorlesungen)
- Auswertung des Angebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversity im Bachelor mit Hinblick auf die Einführung von weiteren Studienschwerpunkten
- Entwicklung eines Gender-Wahlmoduls für BA-Studierende oder wahlweise: Entwicklung eines Zusatzzertifikates Gender und Diversity bei Belegung von mind. drei thematisch passenden Teilen

Folgende Punkte sollen entsprechend in den nächsten vier Jahren besonders berücksichtigt werden:

- Erfassung der Verteilung der Gremienarbeiten und Gutachter*innentätigkeiten mit der Möglichkeit der Kompensation bei hoher Belastung
- weitere Etablierung bzw. Sichtbarmachung der Gender Studies und Queer Theorie an der kulturwissenschaftlichen Fakultät, bspw. durch Überprüfung einer Verankerung von Gender- und Diversitätsaspekten als (Teil-)Denomination bzw. gewünschter Lehr-

/Forschungsschwerpunkt unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Fakultät; und durch die Finanzierung einer mehrtägigen Masterclass zum Thema Gender und Diversity

- Sicherstellung der Lehre und Betreuung von Gender- und Diversity-Themen, Erhebung der Zahlen von MA- und BA-Arbeiten mit Gender- und Diversity-Bezug
- Gender- und Diversity-Kompetenz der Gremienmitglieder in Auswahlverfahren stärken und diesbezügliche Weiterbildungsangebote schaffen

Im Folgenden soll auf die im Plan enthaltenen Maßnahmen detailliert eingegangen werden. Der überwiegende Teil der Punkte konnte umgesetzt oder etabliert werden, teils handelt es sich dabei um dauerhafte Maßnahmen, die weitergeführt werden sollten. Bei einigen Maßnahmen ergibt sich Modifikationsbedarf, etwa in Bezug auf die stärkere Integration von Gender- und Diversity-Bezügen in Forschung, Lehre und Transfer. Des Weiteren sollte konstant auf Maßnahmen im Rahmen der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderungen geachtet werden.

§ 3 Maßnahmen

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiteres Verfahren
Sicherstellung und Dokumentation des Frauenanteils in Berufungskommissionen gemäß der Regelung aus dem BbgHG (40%); darunter mind. 1 Professorin	laufend	Vorsitz der Berufungskommission	beibehalten
Strategiegespräch vor Ausschreibung mit GBA inklusive Stellungnahme zur Abschätzung des Bewerber*innenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten von Professuren gegenüber dem Fakultätsrat	laufend	Dekanat zusammen mit den ausschreibenden Lehrstühlen und (dez.) GBA	beibehalten
Je nach Abschätzung der potenziellen Bewerber*innenlage dokumentierte aktive Rekrutierung oder andere geeignete Maßnahmen vor Ende des Bewerbungsschlusses, ggf. rechtzeitige Nachrekrutierung bei Unterrepräsentanz von Bewerberinnen	laufend	Vorsitz der Berufungskommission	beibehalten
Einhalten der Regelung des BbgHG bezüglich Berufungsverfahren: formal qualifizierte Frauen sind zu Probevorträgen einzuladen, zumindest aber so viele Frauen wie Männer	laufend	Berufungskommission	beibehalten
Erhebung der Gremienbelastung der einzelnen Mitglieder der Fakultät Entlastung per Einzelfallentscheidung auf Antrag vor dem Fakultätsrat	2022/23	Dekanat Fakultätsrat	in regelmäßigen Abständen fortführen
Frühe Anzeige (mind. 1 Sitzung) von anstehenden Lehrstuhlvertretungen gegenüber dem Fakultätsrat Bevorzugte Vergabe von Lehrstuhlvertretungen an Frauen mit Stellungnahme zur Auswahl gegenüber dem Fakultätsrat	laufend	jeweiliger Lehrstuhl, Fakultätsrat, Dekanat	beibehalten

Weiterqualifizierungsangebote für Hochschullehrer*innen als Führungskräfte zu Gender- und Diversity-Kompetenz (insbesondere bei Auswahlverfahren)	laufend	Dekanat, dez. Gba, Gleichstellungsbüro, Career Center	beibehalten
Gezielte Vergabe von Honorarprofessuren an Frauen; mittelfristige Erhöhung des Frauenanteils von 0% auf 25%, langfristig paritätischer Anteil	laufend	Dekan*in	in weiterer Planung berücksichtigen
Gezielte Besetzung von Sonderprofessuren mit Frauen; mittelfristige Erhöhung des Frauenanteils von 0% auf 25%, langfristig paritätischer Anteil	laufend	Dekan*in	in weiterer Planung berücksichtigen

Ziel: Verankerung von Gleichstellungspolitik in der Universitätsstruktur

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter. Verfahren
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §61, dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Vorsitzpositionen oder entsendeten Gremien / Kommissionen)	laufend (rechtzeitig vor Wahlen und Gremienbesetzungen)	Fakultätsrat und dez. GBA	- im Vorfeld der Wahlen Zusammenstellung von Listen kommunizieren - bei Entsendungen / Wahlen des Fakultätsrates sowie bei der aktiven Ansprache geeigneter Personen beachten
weitere Umsetzung gender- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit gemäß den nun verbindlichen Regelungen des BbgHG bei Neufassung/Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial	laufend	Dekanat/Lehrstühle, Verantwortliche für Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit	ist nach Gesetzesnovelle verpflichtend u. sollte weiterhin sukzessive umgesetzt werden
Freistellungs- oder Kompensation für dez. GBA nach BbgHG (in Absprache mit der jeweiligen dez. Gba)	laufend	Dekan*in, dez. GBA	beibehalten
Umsetzung des Fakultätsratsbeschlusses zur Einrichtung eines Fonds für die Kompensation familienbedingter Auszeiten bei Drittmittel-Beschäftigten (jährliche Entscheidung über Ausstattung des Fonds aus HH-Mitteln und/oder weiteren Mitteln, bspw. Zielvereinbarungen).	laufend	Dekan*in, Dekanat, dez. GBA	beibehalten

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

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter. Verfahren
Bereitstellung eines Budgets (Honorar, Fahrt- und evtl. Unterbringungskosten) für eine Masterclass zum Thema Gender und Diversity	2022/23	Dekanat, interessierte Lehrstühle	etablieren
Lehrangebot: Gender- und Diversity-Module	MA-Wahlmodul seit 2007 laufend	Fakultät, (dez.) GBA	stabiles Lehrangebot bieten, feste Strukturen auch im BA etablieren
Auswertung des Angebots von Lehrveranstaltungen im Bereich Gender und Diversität im Bachelor mit Hinblick auf die Einführung von weiteren Studienschwerpunkten	2022/23	Dekanat, (dez.) GBA	- weiterhin Verankerung von Angeboten auch im BA prüfen - strukturelle Sichtbarkeit des Themas vertiefen
Sicherstellung der Lehre und Betreuung von Gender- und Diversity-Themen im Bachelor und Master; Erhebung der Zahlen von MA- und BA-Arbeiten mit Gender- und Diversity-Bezug	2022/23	Dekanat, dez. GBA in Zusammenarbeit mit relevanten Lehrstühlen	
Etablierung (teil-)anonymisierter Prüfungen bei Klausuren und Hausarbeiten, ggf. durch Infoveranstaltungen unterstützen	2022/23	ZLL, Lehrende, dez. GBA,	ausweiten, standardisieren
Workshops für Lehrende: Gender und Diversity in Lehre, Didaktik und Prüfungen	laufend	ZLL, (dez.) GBA	etablieren
Bei Ausschreibungen oder geplanten Denominationsänderungen Überprüfung, ob eine Verankerung von Gender- & Diversity-Aspekten als (Teil-)Denomination bzw. gewünschter Lehr-/Forschungsschwerpunkt unter Berücksichtigung der Strukturplanung der Fakultät in Betracht kommt	laufend (bei anstehenden Ausschreibungen von Professuren oder WiMi-Stellen)	Dekanat, Fakultätsrat	beibehalten
Einbeziehung von Gender- und Diversity-Aspekten zur Erhöhung der Förderchancen von Forschungsvorhaben/Drittmittelanträgen sowie Familienfreundlichkeit im Rahmen der Antragstellung ¹	laufend	Dekanat	beibehalten

Ziel: Gender- und diversitätsorientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter. Verfahren
Aufnahme von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen in Forschungsprojekten	bei Antragstellung	Antragstellende, Lehrstühle, Beratung durch GBA/FBA/Forschungsreferat	beibehalten

¹ Im EU-Programm Horizon 2020 ist ab 2022 ein Gleichstellungskonzept der Hochschule Voraussetzung

Unterstützung bei der aktiven Ansprache von geeigneten Kandidatinnen und Mentor*innen für die Mentoringprogramme ² der Viadrina für Absolventinnen, Promovendinnen und die Post-Doc-Phase	laufend	Dekanat, Lehrstühle	beibehalten
Überprüfung der Fortsetzungsmöglichkeiten der Förderung von Promovendinnen durch Anschubstipendien auch nach dem Auslaufen des Professorinnen-Programms	Evaluierung bis 2025	Dekanat	überprüfen
Informationsveranstaltung zu Promotionsmöglichkeiten mit Erfahrungsberichten/-austausch	jährlich	Dekanat, (dez.) GBA	etablieren
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie und zur Wahrnehmung der sog. familienpolitischen Komponente	jährlich	(dez.) GBA, FB, WiPer	etablieren
Evaluation von Gründen für Promotionsabbrüche	2022/23	Dekanat, dez. GBA	Regelmäßigkeit etablieren
gezielte Ansprache von qualifizierten Absolventinnen zu Promotionsmöglichkeiten	laufend	Lehrstuhlinhaber*in, Studiendekan*in	beibehalten

Ziel: Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Maßnahme	Zeit	Verantwortlichkeit	Vorschläge weiter. Verfahren
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-Ausführende, Familienbüro	beibehalten
Beantragung spezieller Mittel für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit im Rahmen von Anträgen	bei Antragstellung	Antragstellende, Lehrstühle, Beratung durch FBA, GBA	Handreichungen und Informationen weiterhin beibehalten
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von kulturwissenschaftlichem Studium mit Familien- und Betreuungsaufgaben	jährlich	(dez.) GBA, FB	etablieren
Die Fakultät trägt die Umsetzung von Teilzeitstudienmöglichkeiten ³ mit und evaluiert die Inanspruchnahme an der Kuwi-Fakultät	laufend	Dekanat, FB, Fakultätsrat	etablieren
Evaluation der Inanspruchnahme von Elternzeit und der familienpolitischen Komponente nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG an der Fakultät	ab 2018	Lehrstuhlinhaber*in, Studiendekan*in	beibehalten

² <https://www.europa-uni.de/de/mentoring>

³ <https://www.europa-uni.de/de/studium/organisation/teilzeit/index.html>

§ 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 dezentralen Gleichstellungsplans

Jeweils zum Jahresende ist im Fakultätsrat durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät über den Umsetzungsstand des dezentralen Gleichstellungsplans mündlich zu berichten. Mit Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplans ist dem Fakultätsrat durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ein schriftlicher Abschlussbericht vorzulegen. Der Bericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans im Fakultätsrat verabschiedet werden soll. Bei der Erarbeitung des Abschlussberichts sowie des Entwurfs der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend einzubeziehen.