



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

**Konzept für
Diversitätsorientierung und
Chancengleichheit
2024-2028**

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	6
2. Strukturen und Prozesse	7
2.1. Die Viadrina: Selbstverständnis, Ziele und Handlungsansatz	7
2.2. Akteur*innen, strategische Positionierungen, Ressourcen.....	8
2.2.1. Akteur*innen	8
2.2.2. Strategische Positionierungen und Evaluationen / Ressourcen.....	11
2.3. Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement	13
2.4. Maßnahmen	15
3. Geschlechtergerechte Universität	17
3.1. Gleichstellung an der Viadrina - Bestandsaufnahme	17
3.1.1. Frauenanteile in Studium und Wissenschaft.....	17
3.1.2. Frauenanteile in der Leitung und beim wissenschaftsunterstützenden Personal	20
3.1.3. Frauenanteile in Gremien.....	21
3.1.4. Instrumente und Verfahren zur Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit.....	21
3.1.5. Gender und Diversity in Forschung und Lehre	22
3.2. Spezifische Herausforderungen für Wissenschaftlerinnen.....	23
3.3. Ziele und Zielzahlen	26
3.4. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen	27
3.4.1. Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase	27
3.4.2. Gendersensible Rekrutierung.....	29
3.4.3. Geschlechtergerechte Gremienkultur	31
3.4.4. Sichtbarkeit und Outreach	32
3.4.5. Gender & Diversity in Forschung und Lehre.....	33
3.4.6. Geschlechtergerechtigkeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich	34
3.4.7. Geschlechervielfalt	35
4. Familienfreundliche Universität	38
4.1. Ausgangslage	38
4.2. Ziele und Maßnahmen	39
4.2.1. Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit.....	39
4.2.2. Kinderbetreuung.....	41
4.2.3. Vereinbarkeit von Familie und Qualifikationsabschluss	41
4.2.4. Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Pflege	42
4.2.5. Familienfreundliche Infrastruktur und Kultur	42
5. Inklusive Universität	44
5.1. Ausgangslage	44

5.2.	Ziele und Maßnahmen	44
5.2.1.	Strukturelle Vernetzung und Einbindung	44
5.2.2.	Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen als Mitarbeitende gewinnen.	46
5.2.3.	Beratung und Unterstützung.....	46
5.2.4.	Inklusionssensible Lehre	47
5.2.5.	Barrierefreiheit in der Kommunikation und bei Veranstaltungen	48
5.2.6.	Barrierearme Infrastruktur	48
6.	Gesundheitsfördernde Universität.....	50
6.1.	Ausgangslage	50
6.2.	Ziele und Maßnahmen	51
6.2.1.	Aufbau von Strukturen, Gesundheitsmanagement in den Prozessen	51
6.2.2.	Gesundheitsfördernde Maßnahmen	53
7.	Diskriminierungsfreie Universität	55
7.1.	Ausgangslage	55
7.2.	Strukturen und Maßnahmen.....	55
7.2.1.	Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung	55
7.2.2.	Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung (ASD) und Beschwerdeverfahren	55
7.2.3.	Projektstelle Antidiskriminierung.....	56
7.3.	Sensibilisierung und Prävention	56
7.4.	Kommunikation und Sichtbarkeit.....	58
8.	Anhänge.....	60
8.1.	Übersicht über bestehende Strukturen, Prozesse und Maßnahmen.....	60
8.1.1.	Strukturen	60
8.1.2.	Strategische Positionierungen.....	61
8.1.3.	Prozesse	61
8.1.4.	Ressourcen und Infrastruktur	62
8.1.5.	Etablierte Maßnahmen	63
8.2.	Grafiken zu Kap. 3: Geschlechtergerechte Universität	64
8.2.1.	Zielzahlen der Viadrina von 2024-2028	64
8.2.2.	Frauenanteil im Qualifikationsverlauf nach Fakultäten 2023.....	65
8.2.3.	Entwicklung des Frauenanteils auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von 2009-2023	66
8.2.4.	Frauenanteil im Qualifikationsverlauf: Viadrina (2023), BRD (2022) und Zielzahlen (2024-28)	67
8.2.5.	Entwicklung des Frauenanteils bei abgeschlossenen Promotionen nach Fakultät 1997-2023	67
8.2.6.	Frauen- und Männeranteil bei Habilitationen nach Fakultät 1993-2023	68

8.2.7.	Frauen- und Männeranteil auf Professuren nach Wertigkeit 2023	68
8.2.8.	Frauen- und Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal ohne Professuren 2023, nach Einheiten.....	69
8.2.9.	Frauen- und Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal ohne Professuren 2023, Teilzeit, Befristung, Qualifikation.....	69
8.2.10.	Entwicklung des Frauenanteils beim promovierten wissenschaftlichen Personal	70
8.2.11.	Frauen- und Männeranteil beim nichtwissenschaftlichen Personal 2023 nach Position	70
8.2.12.	Frauen- und Männeranteil beim nichtwissenschaftlichen Personal 2023, Teilzeit und Befristung.....	71
8.2.13.	Frauen- und Männeranteil in Gremien der Stiftung und der akademischen Selbstverwaltung.....	71
8.2.14.	Frauen- und Männeranteil auf (akademischen) Führungspositionen.....	72
8.3.	Grafiken zu Kap. 6: Gesundheitsfördernde Universität	73
8.3.1.	Körperliche Gesundheit.....	73
8.3.2.	Psychische Gesundheit.....	75
8.3.3.	Soziale Gesundheit	78

Abkürzungsverzeichnis

AC	Abteilung Chancengleichheit	GZ	Gründungszentrum
ADB	Antidiskriminierungsbeauftragte*r	HK	Hochschulkommunikation
AD	Referent*in Antidiskriminierung	HL	Hochschulleitung
ASD	Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung	IB	Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin
ASTA	Allgemeiner Studentischer Aus- schuss	IKM	Institut für Konfliktmanagement
ASTA-Ref. S&AD	ASTA-Referent*in Soziales und Antidiskriminierung	K	Kanzler*in
BAG	Beauftragte*r für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Kuwi	Kulturwissenschaften / Kulturwissenschaftliche Fakultät
BB	Barrierefrei-Beratungsstelle	LaKoG	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen
BbgHG	Brandenburgisches Hochschul- gesetz	MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
BBMAB	Beauftragte für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderungen	nwPR	Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal
BeB	Berufungsbeauftragte	P	Präsident*in
BGM	Betriebliches Gesundheits- management	PE	Personalentwicklung
BK	Berufungskommission	QM	Stabsstelle Qualitätsmanagement
BLHP	Brandenburgische Landeskonzferenz der Hochschulpräsidentinnen und - präsidenten	SBV	Schwerbehindertenvertretung
D1	Dezernat für Studentische Angelegenheiten	sqb	Netzwerk Studienqualität Brandenburg
D2	Dezernat für Personalangelegenheiten	TIN	Trans*, Inter* und Non-binäre Personen
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft	TS	Transferstelle
DiM	Stabsstelle Diversity-Management, Diversity-Manager*in	TT	Tenure Track
DV	Dienstvereinbarung	VCGS	Viadrina Center for Graduate Studies
ENS	European New School	VIA	Viadrina Internationale Angelegenheiten
FB	Familienbeauftragte	VP C	Vizepräsident*in für Transfer und Campus
Fk	Fakultäten	VP F	Vizepräsident*in Forschung und Karriereentwicklung
FLINTA	Frauen, Lesben, Inter*, Non-binäre, Trans*, Abinäre Personen	VP I	Vizepräsident*in für Internationales und Collegium Polonicum
FR	Fakultätsrat	VP S	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
FSR	Fachschaftsrat	Wiwi	Wirtschaftswissenschaften / Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
FuWN	Referat Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs	WiPer	Personalrat für das wissenschaftliche Personal
GB	Gleichstellungsbeauftragte (zentral: z, dezentral: dez)	ZLL	Zentrum für Lehre und Lernen
GDR	Gleichstellungs- und Diversityrat		
GM	Gesundheitsmanagerin		
GPR	Gesamtpersonalrat		

1. Einleitung

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) setzt sich aktiv für Chancengleichheit und Diversität ein und hat bereits eine große Bandbreite an Maßnahmen umgesetzt und Strukturen ausgebaut. Ziel der Maßnahmen ist es, ein universitäres Umfeld zu schaffen, in dem sich die Potenziale aller Mitarbeitenden und Studierenden bestmöglich entfalten können.

Das vorliegende **Konzept für Diversitätsorientierung und Chancengleichheit** vereint Handlungsfelder und Maßnahmen, die inhaltlich verbunden sind und vernetzt implementiert werden.

Das Konzept setzt den Auftrag des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) um, „die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter“ zu fördern und „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflege“ hinzuwirken (vgl. § 7 (1) BbgHG).

Es stellt zugleich den von der Europäischen Kommission geforderten Gleichstellungsplan (Gender Equality Plan, GEP) für öffentliche Institutionen und Forschungseinrichtungen dar, der zu den Voraussetzungen für eine Förderung über Horizon Europe gehört. Das Konzept stellt auch das „Gleichstellungskonzept für Parität“ dar, das Voraussetzung für die angestrebte Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 ist.

Das vorliegende Konzept basiert auf einem intersektionalen Ansatz¹ und umfasst die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Inklusion, Gesundheitsmanagement sowie den Umgang mit Formen der Diskriminierung aus ethnischen, sozialen oder weiteren Gründen. Es berücksichtigt den Umsetzungsstand bis Ende 2023 und führt die bisherigen Konzepte zu Gleichstellung und Familienorientierung fort.

Nach einem übergreifenden Kapitel zu Struktur und zur Ausgangssituation an der Viadrina werden in den einzelnen thematischen Kapiteln datenbasiert Stärken und Entwicklungspotentiale dargestellt, spezifische Ziele aufgestellt und Maßnahmen definiert.

Die Verantwortung für das Erreichen der gesteckten Ziele und die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen liegt bei allen Mitgliedern und Angehörigen der Viadrina, im Besonderen bei den jeweiligen Entscheidungsträger*innen in Hochschulleitung, Senat, Dekanaten, Fakultätsräten und Berufungskommissionen. Die Koordination und Evaluation der im Konzept vorgesehenen Maßnahmen und Ziele übernimmt der Gleichstellungs- und Diversityrat (GDR).

Die Abteilung Chancengleichheit und das Diversitymanagement sind die Struktureinheiten, die in Kooperation mit den jeweiligen Einheiten der Universität die konkrete Umsetzung des Konzepts in den verschiedenen Handlungsfeldern unterstützen.

¹ Dies bedeutet, dass neben dem jeweiligen Fokus eines Handlungsfeldes immer die Wechselbeziehungen und das Zusammenwirken mit anderen Ungleichheitsverhältnissen und Diskriminierungsformen beachtet werden. Hierbei arbeiten die jeweiligen Beauftragten und Akteur*innen an der Viadrina zusammen. Zu intersektionaler Gleichstellungsarbeit erscheint in Kürze (vorauss. im Sommer 2024) eine Handlungsempfehlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof).

2. Strukturen und Prozesse

2.1. Die Viadrina: Selbstverständnis, Ziele und Handlungsansatz

Die Viadrina strebt gemäß ihrem vom Senat im Januar 2021 beschlossenen Struktur- und Entwicklungsplan² „(...) ein **breites Verständnis von Gleichstellung und Familienorientierung**³ an und verfolgt mit ihrer Diversitätspolitik das Ziel, die vielfältigen Lebenssituationen und Hintergründe ihrer Mitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen und sich für deren Gleichberechtigung einzusetzen.“

Auch das 2020 entwickelte Leitbild Lehre⁴ formuliert: „Die Viadrina betrachtet Diversität ihrer Mitglieder als Reichtum; deshalb fördert sie eine Wissenschafts- und Arbeitskultur, die Individualität respektiert, allen gleiche Chancen einräumt und bei der Entfaltung ihrer Talente und Potentiale unterstützt.“ Die Viadrina möchte Gruppen, die bisher in der Wissenschaft und in Leitungspositionen unterrepräsentiert sind, die Etablierung erleichtern. Gender Mainstreaming und Diversitypolitik⁵ versteht sie als Querschnittsaufgaben der gesamten Universität: Geschlechtsspezifische und andere Ungleichheiten werden in allen Bereichen und bei allen Abläufen in Forschung, Lehre, Studium sowie in den wissenschaftsstützenden Einheiten analysiert, um ggf. ausgleichend handeln zu können. Ziel ist es, eine „**diversityensible und familienfreundliche Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitskultur**“⁶ zu etablieren. Die Universität agiert dabei vor allem auf folgenden **Handlungsfeldern**:

- Geschlechtergerechtigkeit
- Familienfreundlichkeit
- Inklusion
- Gesundheitsmanagement
- Antidiskriminierung

Das vorliegende Konzept für Diversitätsorientierung und Chancengleichheit bleibt den oben genannten grundlegenden Ziele weiterhin verpflichtet, intensiviert aber den intersektionalen Ansatz und das vernetzte und partizipative Agieren der verschiedenen universitären Akteur*innen und verstärkt den Fokus auf Antidiskriminierungsarbeit.

Dies bedeutet, in den Handlungsfeldern:

- **Vernetzt und inklusiv agieren**: Strukturen chancengerecht und diskriminierungsfrei gestalten, handelnde Personen sensibilisieren und einbinden, Verpflichtung auf die Leitlinien nach innen und außen kommunizieren.

2 Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2021, S. 57

3 Die Viadrina geht von einem breiten Familienverständnis aus: Zur Familie zählen dabei neben Großeltern, Eltern und Alleinerziehenden mit leiblichen und nicht-leiblichen Kindern auch Hochschulangehörige mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Ehepaare, eingetragene Partnerschaften und Paare in eheähnlichen Lebensverhältnissen ohne Kinder.

4 Vgl. Leitideen für die Lehre, S. 2

5 Die Viadrina verwendet den Begriff „Diversitypolitik“, da mit dem Diversity-Ansatz nicht nur die individuelle Vielfalt der Hochschulangehörigen anerkannt und gefördert werden soll, sondern Vielfalt als Querschnittsthema verankert und institutionelle Barrieren sowie Diskriminierung reflektiert und durch gezielte Maßnahmen abgebaut werden sollen. Zum Diversity-Begriff bzw. – Ansatz siehe auch: <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/diversity-und-diversity-management-vielfalt-gestalten/>; <https://www.vielfalt-mediathek.de/diversitaet/>;

<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/223777/migration-und-diversity/>

6 Vgl. Diversity Audit, 2. Selbstreport der Viadrina, S. 7, siehe: https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/diversity-management/Fotos_Dokumente/Viadrina_2_Selbstreport_05_02_2021.pdf

- **Weiterentwicklung unterstützen:** insbesondere geschlechtergerechte Qualifizierung und Karriereentwicklung fördern, den Frauenanteil auf Professuren, in Leitungspositionen und Gremien erhöhen, Frauen in Führungspositionen stärken.
- **Die Perspektive weiten und schärfen:** Unterrepräsentierte Gruppen in den Blick nehmen, Potentiale entdecken. Stereotype abbauen, Diskriminierung vorbeugen und entgegenwirken. Intersektional handeln.
- **Multiperspektivisch forschen und lehren:** Geschlechterperspektiven stärker integrieren⁷, Diversity-Aspekte in den Blick nehmen, Internationalität stärken, Diversität der Forschenden fördern.

Die Zielsetzungen werden im Folgenden mit einem umfangreichen Maßnahmenkatalog inkl. konkreter Verantwortlichkeiten und Umsetzungszeiträumen unterlegt. Akteur*innen aus den Fakultäten, der Verwaltung und den Studierendenvertretungen werden statusunabhängig einbezogen, um verschiedene Perspektiven einzubinden und zielgruppenspezifische Angebote entwickeln zu können. Konzepte und Instrumente werden kontinuierlich kritisch in Bezug auf Passgenauigkeit, effizienten Ressourceneinsatz und Wirksamkeit überprüft. Austausch in themenspezifischen Netzwerken, Orientierung an Qualitätsstandards und Benchmarking sind wichtige Aspekte bei der Implementierung.

Die Viadrina versteht Gleichstellungs- und Diversitypolitik als einen Beitrag zu ihrer Profilierung und Wettbewerbsfähigkeit und folgt damit auch der Empfehlung des Wissenschaftsrates⁸ der in den Gleichstellungserfolgen der brandenburgischen Hochschulen „eine Profilierungschance für das Gesamtsystem“ sieht, „die unbedingt genutzt werden sollte“.

2.2. Akteur*innen, strategische Positionierungen, Ressourcen

In den vergangenen Jahren hat die Viadrina schrittweise eine professionelle Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung in zentralen Bereichen der Hochschule implementiert und wichtige Meilensteine erreicht. Dies spiegelt sich in den bislang geschaffenen Strukturen. In den Bereichen Inklusion, Gesundheitsmanagement sowie Antidiskriminierung sind Strukturen ebenfalls vorhanden, insbesondere der Bereich Antidiskriminierung jedoch noch in ausbaufähigem Maß.

2.2.1. Akteur*innen

Seit 2018 sind das Gleichstellungsbüro, das Familienbüro und das Viadrina Mentoring in der **Abteilung für Chancengleichheit (CG)** gebündelt. Die gesetzliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten bleibt unberührt. 2023 wurde das Betriebliche Gesundheitsmanagement angegliedert.

Eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGB)** ist seit 2014 hauptberuflich verankert. **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (dezGB)**, nebenberuflich, mit Kompensation⁹ sowie

⁷ Siehe Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung, Juli 2023, S 8

⁸ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg, S. 153f, 26.01.2024, unter: https://www.wissenschaftsrat.de/download/2024/1693-24.pdf?_blob=publicationFile&v=5

⁹ Mehr Information zu den Stellenanteilen siehe Anhang.

ihre jeweiligen Stellvertreterinnen (ab 2024 mit der Möglichkeit zur Freistellung¹⁰) sind an allen Fakultäten sowie in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung etabliert. Gemäß dem Brandenburgischen Hochschulgesetz sind sie in den Gremien der Universität und der Stiftung (Stiftungsrat, Senat, Präsidium, Fakultätsräte) und in Kommissionen vertreten.

Seit 2008 existiert an der Viadrina die Position der **Familienbeauftragten (FB)**, die seit 2010 in der Grundordnung verankert ist und seit 2014 unbefristet aus Haushaltsmitteln finanziert ist. Sie berät Studierende sowie Beschäftigte zu Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit und Familienaufgaben und bietet unterstützende Maßnahmen an.

Um die Umsetzung der Diversitypolitik der Viadrina aktiv zu fördern und Unterstützungsangebote für weitere diskriminierungsgefährdete Gruppen zu entwickeln, existiert seit 2013 die bei der Hochschulleitung angesiedelte Stabsstelle Diversitymanagement mit dem hauptberuflichen **Diversitymanager (DiM)**.

Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) für Beschäftigte** wurde, nachdem es zuvor als Teilbereich im Personaldezernat angesiedelt war, 2023 der Abteilung Chancengleichheit zugeordnet und mit einer Teilzeitstelle für die **Gesundheitsmanagerin (GM)** ausgestattet. Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)** wird in der Personalabteilung koordiniert.

In der **Beratungsstelle für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen**, die in der Zentralen Studierendenberatung angesiedelt ist, widmet sich eine Mitarbeiterin, die zugleich als **Beauftragte für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderung (BBMAB)** benannt wurde, den Aufgaben der Beratungsstelle¹¹. Zwei weitere Personen beschäftigen sich mit den Belangen von Mitarbeitenden mit (Schwer-) Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen: die **Schwerbehindertenvertretung (SBV)** sowie die beim Personaldezernat angesiedelte **Inklusionsbeauftragte (IB)** der Arbeitgeberin.

Ebenfalls in der Studienberatung verortet ist die **Psychologische Beratungsstelle (PsychB)** für Studierende – ein besonderes Angebot für Studierende in der brandenburgischen Hochschullandschaft, da an anderen Hochschulen die Studentenwerke die psychosoziale Beratung abdecken.

2021 wurde mit der *Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung*¹² die **Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung** (= Beschwerdestelle gemäß Satzung, **ASD**) für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität eingerichtet. Als Mitglieder wurden zunächst der Diversitymanager und die Gleichstellungsbeauftragte ernannt, 2023 ein drittes Mitglied. Insgesamt können vier Mitglieder ernannt werden.

Die Position eines*einer **Antidiskriminierungsbeauftragten (ADB)** ist bislang nicht eingerichtet worden. Übergangsweise betreut seit 2022 ein*e **Referent*in für Antidiskriminierung (AD)** die Maßnahmen in diesem Bereich. Die Einrichtung und Besetzung

10 Das am 20.03.2024 verabschiedete novellierte Brandenburgische Hochschulgesetz sieht eine Freistellung der Stellvertreterinnen der zGB vor. Vgl. §76 (9) Satz 6

11 Diese Aufgaben sind in der Tätigkeitsdarstellung verankert.

12 Der Gleichstellungsrat wurde in die Grundordnung der Universität aufgenommen. Siehe: https://www.europa-uni.de/de/struktur/verwaltung/dezernat_2/amtliche_bekanntmachungen/Zentrale_Ordnungen/Grundordnung-der-Europa-Universitaet-Viadrina-Frankfurt-Oder_.pdf

dieser Position ist nach der Novellierung des BbHG vom März 2024 umzusetzen.

Auf Seiten der Studierendenvertretung ist **der*die AStA-Referent*in Soziales und Antidiskriminierung (AStA-Ref. S&AD)** für die thematischen Bereiche zuständig und in die Kooperationsstrukturen eingebunden.

Die oben genannten Akteur*innen arbeiten thematisch zusammen in unterschiedlichen Gremien und Formaten.

Seit 2011 besteht der **Gleichstellungsrat**¹³, der Akteur*innen zum Thema Gleichstellung zusammenbringt, das Gleichstellungskonzept diskutiert und die Umsetzung der Maßnahmen kontrolliert. Regelmäßige Treffen der zGB und dezGB finden zusätzlich statt.

Das **Inklusionsteam** bringt die o.g. Akteur*innen (IB, BBMAB, SBV) zusammen und wird ergänzt durch Mitglieder aus der Personalvertretung und der Studierendenschaft.

Der **Steuerungskreis Gesundheit** befindet sich im Aufbau (vgl. Kap. 6).

Das **Diversity-Team** entwickelte sich aus der Steuerungsgruppe für den Diversity-Prozess (2018-2021) heraus. Das Team besteht aus Beauftragten und in den Handlungsfeldern aktiven Personen, deren Arbeitsportfolios Diversity-Themen enthalten: Diversitymanager, Referent*in bzw. zukünftig Beauftragte*r für Antidiskriminierung, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte, Beauftragte für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderung als Vertreterin des Inklusionsteams, die Gesundheitsmanagerin als Vertreterin des Steuerungskreises Gesundheit, eine Vertretung der Abteilung Viadrina Internationale Angelegenheiten, der*die AStA-Referent*in Soziales und Antidiskriminierung sowie eine Vertretung der Hochschulkommunikation (HK). Das Team ist verantwortlich für die Koordination und den Austausch innerhalb des Diversity-Prozesses, die Vernetzung der unterschiedlichen Gremien und Arbeitsgruppen sowie die begleitende konzeptionelle Arbeit. In den jeweiligen themenspezifischen Gremien bzw. Arbeitsgruppen wird an der Umsetzung einzelner Maßnahmen gearbeitet.



Abb. 1: Diversity-Team, Icons: vecteezy.com

Da die o.g. Akteur*innen in unterschiedlicher Zusammensetzung kooperieren, jedoch für übergreifende Beratungen und Entscheidungen nicht jeweils einzelne weitere Gremien gebildet werden sollten, wurde der Gleichstellungsrat 2021 zum **Gleichstellungs- und**

¹³ Vgl. voriges Konzept, S. 3

Diversityrat (GDR) ¹⁴ erweitert.

Gleichstellungs- und Diversityrat der Viadrina

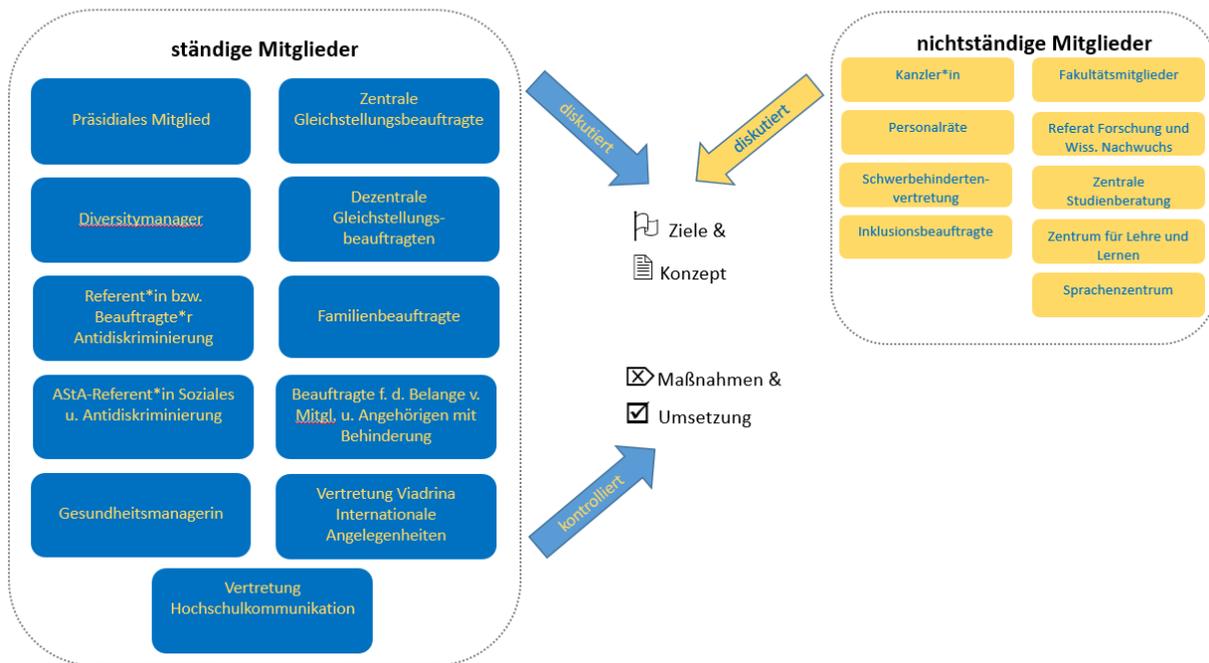


Abb.2: Gleichstellungs- und Diversityrat

Der GDR tagt hochschulöffentlich i.d.R. einmal je Semester und setzt sich wie folgt zusammen:

- **ständige Mitglieder:** Präsidiales Mitglied, Mitglieder des Diversity-Teams: DiM, AD, zGB, FB, BBMAB, GM, VIA, HK, ASStA-Ref. S&AD sowie die dezGB
- **nichtständige Mitglieder:** je ein von den Fakultäten benanntes Mitglied, der*die Kanzler*in, ein Mitglied des Referats für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs, die Personalräte, die Schwerbehindertenvertretung, die Inklusionsbeauftragte, ein Mitglied der Zentralen Studienberatung, ein Mitglied des Zentrums für Lehre und Lernen (ZLL), ein Mitglied des Sprachenzentrums

Nichtständige Mitglieder werden themenorientiert einbezogen, bei Bedarf können weitere Vertreter*innen eingeladen werden. Der GDR kann Empfehlungen zur Umsetzung des Konzepts abgeben.

Auf Ebene der **Hochschulleitung** sind die Handlungsfelder Gleichstellung, Familie, Diversity, Inklusion, Gesundheitsmanagement sowie Antidiskriminierung bei der Vizepräsidentin für Transfer und Campus angesiedelt.

2.2.2. Strategische Positionierungen und Evaluationen / Ressourcen

Im Handlungsfeld **Geschlechtergerechtigkeit** wird das zentrale Gleichstellungskonzept in den Fakultäten sowie in der Verwaltung und in den Zentralen Einrichtungen durch **dezentrale Gleichstellungspläne** umgesetzt. Diese wurden in allen Bereichen erstmals 2012 verabschiedet und werden regelmäßig fortgeschrieben. Zuständig für die Umsetzung sind die Fakultätsräte und Dekan*innen bzw. Kanzler*in und Präsident*in. Auf Basis der Strukturplanung der Fakultäten und Bereiche werden die übergreifenden Ziele unter

¹⁴ Die Integration in die Grundordnung der Universität erfolgt im Zuge der Anpassungen nach der Novellierung des BbgHG 2024.

Berücksichtigung fachspezifischer Besonderheiten konkretisiert und um dezentrale Maßnahmen und Verantwortlichkeiten ergänzt.

Seit Erstellung des ersten Gleichstellungskonzepts (2011-2013) nimmt die Viadrina an den **Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG** teil. Mit der Fortschreibung des Konzepts 2014-2017 bewarb sie sich beim Professorinnenprogramm. In der externen Begutachtung erhielt die Viadrina dabei eine Spitzenbewertung durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) und wurde als eine von 10 Hochschulen als „herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen“ bundesweit gewürdigt. Sie war im **Professorinnenprogramm II (2014-2019) und III (2020-2025)** erfolgreich und konnte damit insgesamt vier Professuren fördern.

Die Viadrina beteiligt sich am 2016 vom Brandenburgische Landtag verabschiedeten **Aktionsplan Queeres Brandenburg**. Sie setzt bereits einzelne Maßnahmen um, die dazu beitragen, Diskriminierungen und Stereotype abzubauen, darunter anonymisierte Bewerbungen für Verwaltungsstellen (seit 2013) und den Prozess zum Personenstandswechsel (seit 2019). Außerdem ist die Viadrina seit 2018 Mitglied von **klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl**.

Familienorientierung wurde 2018 in das gemeinsame Gleichstellungs- und Familienkonzept integriert. In den Vorjahren durchlief die Viadrina zweimal das **audit familiengerechte hochschule** (2009-2015). Bereits 2014 unterzeichnete die Viadrina die Charta **Familie in der Hochschule** und ist seitdem aktives Mitglied im gleichnamigen Verein. Die Viadrina trägt zudem die vom MWFK und der BLHP beschlossenen **Brandenburgischen Qualitätsstandards: geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich**¹⁵ aktiv mit.

Im Handlungsfeld **Inklusion** wurde die erste **Integrationsvereinbarung** zu Integration 2010 geschlossen und 2019 als **Inklusionsvereinbarung** aktualisiert. 2023 wurde eine neue Inklusionsvereinbarung abgeschlossen.

Dem **Gesundheitsmanagement** liegt die **Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement** von 2012 zugrunde, welche mit der landesweiten Einführung eines verpflichtenden betrieblichen Gesundheitsmanagements 2017 auch finanziell unterlegt wurde (ab 2019 Mittel für fünf Jahre, 50€/VZÄ¹⁶, 2023 für weitere drei Jahre verlängert¹⁷. 2021 wurde die **Umfrage zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit** mit dem sog. Bielefelder Fragebogen¹⁸ durchgeführt, um die Ausgangslage in diesem Handlungsfeld auch im Vergleich zu anderen Hochschulen einschätzen und ggf. spezifische Maßnahmen daraus ableiten zu können.

Ein seit 2020 wachsendes Handlungsfeld ist die **Antidiskriminierungsarbeit** an der Viadrina. Mit dem **Diversity-Audit Vielfalt gestalten des Stiferverbandes** (2018-2021) rückte das

¹⁵ Die Qualitätsstandards - 2017 erstmals beschlossen, 2023/24 überarbeitet und am 18.07.2024 erneut unterzeichnet - wurden vom Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen ausdrücklich gewürdigt (Empfehlungen des Wissenschaftsrats, S. 152).

¹⁶ Vgl. Ergebnisniederschrift über Tarifverhandlungen [...] am 6. Oktober 2017: https://bund-laender-bb.verdi.de/++file++5ab035aff1b4cd0f3d599c8c/download/2017-10-06_Ergebnisniederschrift-Funktionalreform_Land-BB.pdf

¹⁷ Vgl. Pressemitteilung des MIK Brandenburg: <https://mik.brandenburg.de/mik/de/start/service/presse/pressemitteilungen/detail-pm-und-meldungen/~18-10-2023-land-und-gewerkschaften-einigen-sich-auf-umfangreiches-massnahmenpaket-um-fachkraefte-zu>

¹⁸ Mitarbeitendenbefragung mit dem bundesweit eingesetzten und auf Hochschulen zugeschnittenen „Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen“, 296 Beschäftigte (38%) nahmen teil.

Thema Diskriminierung an der Universität stärker in den Fokus: Nicht zuletzt als Reaktion auf die Ergebnisse einer universitätsweiten Umfrage im Herbst 2020 zu Diskriminierungserfahrungen unter Studierenden¹⁹ wurde im Januar 2021 die **Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung** verabschiedet und die o.g. Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung geschaffen.

Die Viadrina stellt zur Umsetzung dieses Konzepts entsprechend dem Hochschulgesetz ein **Budget** zur Verfügung: Für die Abteilung Chancengleichheit sowie den Diversitymanager sind Personalkosten aus Haushaltsmitteln sowie Räume in angemessenem Umfang durchgehend sichergestellt. Weitere Beauftragte (BBMAB, SBV, IB) üben ihre Funktion im Rahmen ihrer Tätigkeiten aus (als Teil der Stelle bzw. ehrenamtliche Aufgabe).

Zusätzlich stehen für Einzelmaßnahmen und Pilotprojekte befristet Mittel aus **Zielvereinbarungen 2019-2023**²⁰ mit dem Land Brandenburg sowie bis 07/2025 eingeworbene Drittmittel aus dem **Professorinnenprogramm** des Bundes und der Länder zur Verfügung. Das Gesundheitsmanagement verfügt über Landesmittel ab Januar 2025 (50,00 Euro je Vollzeitinheit) für die Dauer von drei Jahren.²¹

2.3. Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement

Die Viadrina strebt eine durchgängige Implementierung von Gleichstellung und Familien- sowie Diversityorientierung als Ziel der Organisationsentwicklung an. In strategische Prozesse wie Zielvereinbarungen mit dem Land, Struktur- und Entwicklungsplanungen bzw. Profilentwicklungsprozesse oder Personal- und Haushaltsplanungen wird der Bereich Chancengleichheit daher aktiv einbezogen.

Im Qualitätsmanagement und in inneruniversitären Steuerungsinstrumenten sind die Themen Gleichstellung, Familie und Diversity verankert, um Erfolge und Defizite zu überprüfen und Anreize zur Weiterentwicklung zu setzen.

Die **Zielvereinbarung** 2019-2023 mit dem Land Brandenburg hat die Viadrina aktiv zur Entwicklung innovativer Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Familie genutzt (z.B. der *Flexible Fonds* vgl. Kapitel 3). Das Instrument der Zielvereinbarung wird sich allerdings in der kommenden Verhandlungsperiode (2024-2028) aller Voraussicht nach deutlich verändern: Den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Entwicklung des brandenburgischen Hochschulsystems folgend wird die bisher in diesem Rahmen praktizierte Finanzierung spezifisch vereinbarter befristeter Projekte und Maßnahmen zugunsten einer Stärkung der Grundhaushalte der Hochschulen vermutlich aufgegeben werden. Dies würde für die Handlungsfelder Chancengleichheit und Diversity bedeuten, dass sie zukünftig als Querschnittsthemen innerhalb der jeweiligen Zielkorridore (u.a. Hochschulgovernance/Organisationsstruktur, Profilbildung, wissenschaftliche Karriere, Konsolidierung der Studierendennachfrage) mit verankert und ggf. budgetiert werden müssen.

19 Siehe: <https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/antidiskriminierung/studierendenbefragung/index.html>

20 Verlängert bis zum 30.06.2024

21 <https://mik.brandenburg.de/mik/de/start/service/presse/pressemitteilungen/detail-pm-und-meldungen/~18-10-2023-land-und-gewerkschaften-einigen-sich-auf-umfangreiches-massnahmenpaket-um-fachkraefte-zu>

Das **Mittelvergabemodell des Landes** enthält einen Gleichstellungsindikator, der 10% der leistungsbezogenen Landesfinanzierung ausmacht. Die Viadrina hat dies im Rahmen der **internen Mittelvergabe entsprechend** umgesetzt und so einen Teil der Aufwüchse, die sich aus dem Verteilmodell ergeben haben, intern verteilt. Derzeit ist das interne Vergabemodell an der Viadrina jedoch ausgesetzt, da die Viadrina derzeit wegen der deutlich gesunkenen Studierendenzahlen keine zu verteilenden Gewinne aus dem Mittelverteilmodell des Landes erzielt. Eine erneute Anwendung des internen Verteilungsmodells wird geprüft. Für die Mittel des Zukunftspaktes für Studium und Lehre (ZuSL) soll geprüft werden, wie ein Gleichstellungsindikator bei internen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten umgesetzt werden kann.

Daten zur Gleichstellungssituation²² an der Viadrina werden seit 2011 jährlich erhoben und im bundes- und landesweiten Vergleich analysiert (vgl. Anhang, Kap. 9.2). Detaillierte Angaben dazu enthalten die Einzelkapitel. Aufgrund des Umfangs der Datenerhebung und da Datenabfragen auch von anderen Akteur*innen der Hochschule benötigt werden, ist der Aufbau einer Personalstatistik geplant.

Seit 2017 ist die Viadrina systemakkreditiert. In der Satzung zur internen Qualitätssicherung wurde eine gender- und diversitätssensible Gestaltung der Erhebungsinstrumente und der Gremienbesetzung sowie die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verankert. Seit 2021 werden bei der Einrichtung eines neuen Studiengangs sog. Studiengangsgespräche mit einer Bandbreite von Akteur*innen geführt, an denen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt ist.

Wichtige Elemente der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung in den Bereichen Gleichstellung, Familie und Diversity sind zudem regelmäßige Fortbildungen der Mitarbeitenden und die aktive Mitarbeit in lokalen, landes- und bundesweiten **fachlichen Netzwerken**. Neugewählte (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte erhalten außerdem eine Schulung zu Beginn der Amtsübernahme.

Das **Institut für Konfliktmanagement (IKM)** unterstützt Viadrina-Angehörige bei Konflikten und schwierigen Entscheidungssituationen durch Moderation, Konfliktberatung und Teamcoaching. Dabei werden regelmäßig auch Konfliktkonstellationen bearbeitet, die gleichstellungs- und diversitätsspezifische Dimensionen haben. Gender- und diversitybezogene Konflikte bilden einen wichtigen Teil der Weiterbildungs-Curricula des IKM, etwa in der erstmals durchgeführten Mediationsausbildung für Mitarbeitende aus Universität und Stadt 2020-2022 oder dem im Wintersemester 2023/24 gestarteten fakultätsübergreifenden, englischsprachigen Zertifikatslehrgang Viadrina Applied Peace and Conflict Studies (ViAPACS) für Viadrina-Studierende. Die Gleichstellungsbeauftragte und das IKM bieten bei Bedarf gemeinsame Beratungen an. Zudem wurde Mediation als Möglichkeit der Konfliktlösung vor einem formalen Beschwerdeverfahren in die *Satzung zum Schutz vor Belästigung und Benachteiligung* aufgenommen. Die Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung steht regelmäßig in Kontakt mit dem IKM und leitet ggf. Fälle weiter. Beim von der Anlaufstelle geplanten Aufbau eines Netzwerks von Ansprech- und Vertrauenspersonen

²² Daten werden mit Bezug auf das Merkmal Geschlecht bisher nur binär (weiblich/männlich) erfasst. Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ oder „ohne Angabe“ werden aufgrund der geringen Zahlen und des Datenschutzes dem weiblichen Geschlecht zugerechnet.

ist eine enge Zusammenarbeit mit dem IKM geplant.

Die Viadrina unterzieht sich in unregelmäßigen Abständen **externen Qualitätssicherungen**, wie z.B. dem Diversity-Audit des Stifterverbandes (2018-2021). Fortlaufend berichtet sie im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (regelmäßige Berichte), die 2022 zu Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards erweitert wurden.

Eine **Berichterstattung** zur Umsetzung dieses Konzepts erfolgt jährlich im Gleichstellungs- und Diversityrat sowie bedarfsorientiert im Präsidium. Informationen sind zudem für alle Hochschulmitglieder online zugänglich. Die Überprüfung der dezentralen Gleichstellungspläne erfolgt im jährlichen Bericht der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Ebenfalls jährlich berichtet die Beauftragte für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderung (BBMAB) zu Entwicklungen in ihrem Bereich. Programme und Fördermaßnahmen im Bereich Gleichstellung, Familie und Diversity werden kontinuierlich evaluiert. Auf Landesebene erfolgt die Berichterstattung zu den Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung gemäß einer spezifischen Vereinbarung zwischen dem Land und den Hochschulen.

Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache wurde 2016 durch das Präsidium empfohlen. Geschlechtersensible Formulierungen finden in Ausschreibungen und in der zentralen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bereits seit Jahren durchgängig Anwendung und ein Großteil der (zentralen) Webseiten wurde bereits angepasst. Satzungen, Ordnungen und Printprodukte werden i.d.R. bei Neufassungen redaktionell überarbeitet. Nach der Änderung des Personenstandsgesetzes 2018 sowie dem seither erfolgten sprachlichen Wandel ist geplant, 2024 über die Verwendung **geschlechterinklusive Sprache** in zentralen institutionellen Texten im Präsidium zu entscheiden.

2.4. Maßnahmen

Strukturen und Prozesse				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Internes Gender & Diversity Budgeting	Anwendung des Gleichstellungsindikators des Landes ausgesetzt	Wiedereinführung bei geänderter Situation	P, K, Fk	2024-2027
	Zielvereinbarungsmittel für Handlungsfeld Gender & Diversity	Systematische Gender-/Diversityorientierung aller universitärer Maßnahmen		2024f.
	ZuSL bislang ohne Gleichstellungsindikatoren	Anwendung von Gleichstellungsindikatoren bei Zielvereinbarungen mit den Fakultäten (ZuSL-Mittel)		2025
Aufbau einer Personalstatistik	Jährliche Datenabfragen von GB, FB, Personalräten	Erstellung und Pflege einer Personalstatistik inkl. Abfragemöglichkeiten für Beauftragte/Personalräte/BGM	K, D2	Ab 2025
Studiengangsgespräche bei der Entwicklung neuer Studiengänge	Durchführung mit großem Teilnehmendenkreis	Teilnahme FB, BBMAB	VP T&C	Ab 2024

Gender- und diversitysensibles Viadrina-Konfliktmanagement (Vgl. S.14)	Konfliktmanagement über Vorgesetzte, Personalräte, GB, FB, ASD, IKM auf Anfrage in Einzelfällen	Vernetzung von Ansprechpersonen, Aufbau eines Netzwerks von Vertrauenspersonen, (Rekrutierung, Schulung), regelmäßige Austausch- und Weiterbildungsformate, z.B. Mediationsweiterbildung, Konfliktmanagement für alle Mitarbeitenden	HL, GB, IKM, ASD, GM	2024-2027
Geschlechtergerechte diskriminierungskritische Sprachregelungen und Öffentlichkeitsarbeit	Vorauss. 2024 Beschluss des Präsidiums zu geschlechterinklusive Sprache	Überarbeitung des Leitfadens, Informationsangebote	GB, AD	2024

3. Geschlechtergerechte Universität

3.1. Gleichstellung an der Viadrina - Bestandsaufnahme

3.1.1. Frauenanteile in Studium und Wissenschaft

Aufgrund des Profils der Universität im Bereich der Kultur-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften gibt es an der Viadrina keine traditionell von Frauen weniger nachgefragten Fächer wie Natur- oder Ingenieurwissenschaften. Der im bundesweiten Vergleich²³ **überdurchschnittliche Studentinnenanteil** lag 2023 bei 58,1%, bleibt im Studium relativ konstant (BA-Studierende: 54,4%, MA-Studierende 60,2%, erste juristische Prüfung 59,7%) und liegt bei den Absolvent*innen mit 61,4% etwas höher.²⁴

An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist der Studentinnenanteil mit 71,5% am höchsten. In den Rechtswissenschaften sind es 60,2%, in den Wirtschaftswissenschaften 48,7%. Die beiden ersten Werte liegen leicht über den bundesweiten Referenzzahlen in den Geisteswissenschaften (67,3%) bzw. in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (58,8%)²⁵.

Die in allen Fachrichtungen im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere zu beobachtende *leaky pipeline* setzt an der Viadrina weiterhin noch nicht während des Studiums, sondern erst in späteren Qualifikationsphasen ein.

Bis zur Promotion sind die Frauenanteile nahe bei den Studierendenanteilen: Von den akademischen Mitarbeitenden insgesamt sind 61% weiblich, beim nicht-promovierten wissenschaftlichen Personal ist der Anteil mit 64,7% (Kuwi: 67,0%, Wiwi: 42,9%, Jura: 69,4%) leicht höher, bei den Promotionsstudierenden mit 53,3% (Kuwi: 61,9%, Wiwi: 42,0%, Jura: 51,3%) etwas niedriger.

Deutlich zu sehen ist, dass die **Entwicklung des Frauenanteils weiterhin ab der Promotion konstant sinkt** und in den Spitzenpositionen nicht mehr als insgesamt knapp 36% erreicht. Mit einem Anteil von 29,2% bei den abgeschlossenen Promotionen 2023 liegt die Viadrina unter dem Bundesschnitt von 46% (2022), allerdings haben isolierte jährliche Betrachtungen aufgrund der geringen Fallzahlen (24 Promotionen 2023) ein hohes statistisches Verzerrungsrisiko. Über die letzten sechs²⁶ Jahre (2018-2023) liegt der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen im **Durchschnitt bei etwa 50%** und erreicht die im letzten Gleichstellungskonzept gesetzte Zielzahl (50%).

23 Vergleichswert von Destatis WS 23/24 (vorläufiges Ergebnis): 50,8% der Studierenden deutschlandweit waren Frauen. Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-insgesamt-bundeslaender.html>

24 Dieser Trend ist auch über mehrere Jahre sichtbar.

25 Vgl. Destatis: Statistik der Studierenden, Vorbericht, Vorl. Ergebnisse Wintersemester 2023/24 unter:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-studierende-hochschulen-vorb-2110410248005.html>; Anmerkung: die destatis-Fächergruppierungen sind nicht kongruent mit den an der Viadrina bestehenden Fächern, daher kann dies nur einen Anhaltspunkt bieten.

26 Dieser Zeitraum wird als Vergleichsgröße herangezogen, da in diesem Zeitraum das vorige Gleichstellungskonzept zur Anwendung kam.

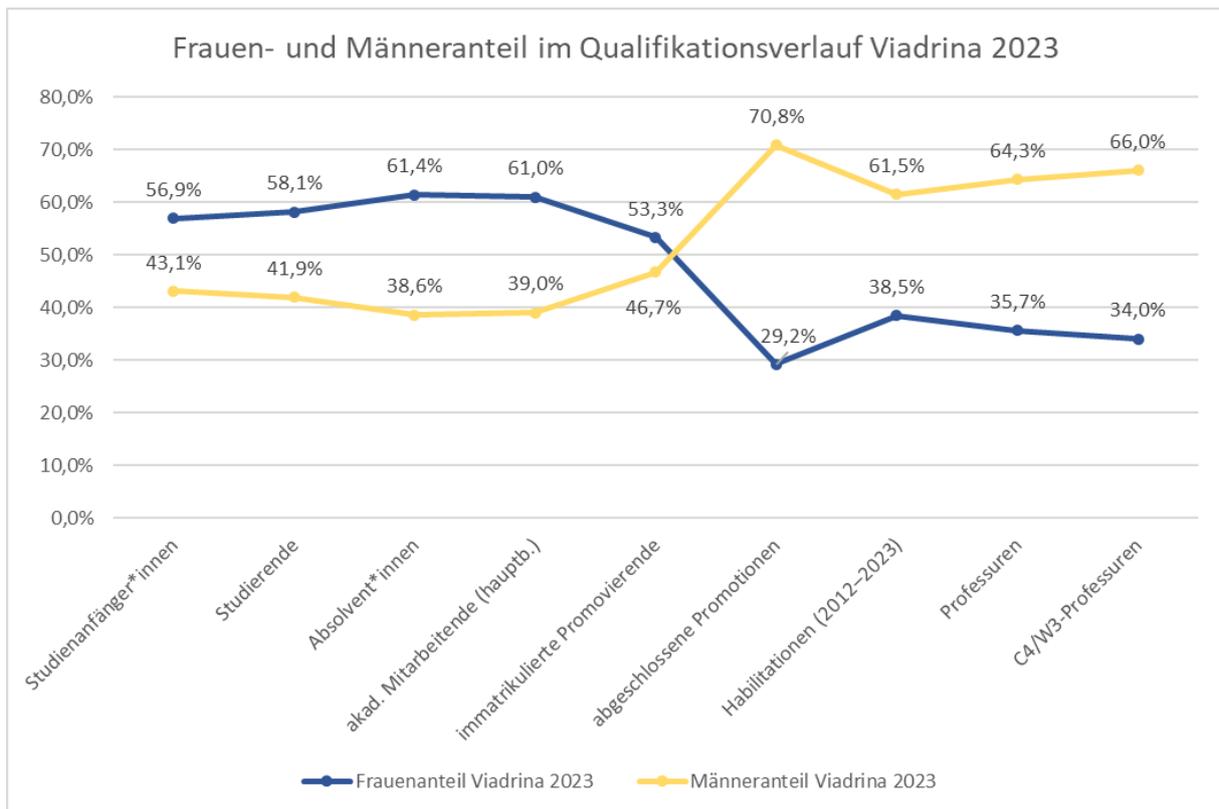


Abb.3: Grafik Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf 2023

Im cews-Ranking nach Gleichstellungsaspekten 2023²⁷ liegt die Viadrina bezogen auf die Promotionen 2019-2021 mit einem Frauenanteil von 54,29% in der **Spitzengruppe**. Ebenfalls in der Spitzengruppe befindet sich die Viadrina auch beim Frauenanteil im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur mit 56,77%. Bei den promovierten Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil hochschulweit²⁸ insgesamt bei 53,76% (Kwi: 61,7%, Wiwi: 34,5%, Jura: 57,6%). Bei den befristeten wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil mit 59,8% etwas höher als in der Gesamtgruppe.

Hervorzuheben ist, dass die **Kulturwissenschaftliche Fakultät hohe Frauenanteile** auch bei den Promotionen und Habilitationen²⁹ halten kann. Bei den Promotionen lag der Frauenanteil seit 2017 konstant über 50% (2023: 50%). Seit Gründung der Universität 1993 haben sich in den Kulturwissenschaften 27 Frauen habilitiert (Männer: 29).

In den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften schwanken die Werte bei den Promotionen und Habilitationen stärker und sind im Schnitt der letzten sechs Jahre niedriger als in den Kulturwissenschaften (Promotionen: Jura: 36,9%, Wirtschaftswissenschaften: 37,6%). Der **Rückgang des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf** ist hier deutlicher zu verzeichnen. Während sich in den Rechtswissenschaften insgesamt seit 1993 wenig Personen habilitiert

27 Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 (cews.publik, 28). Köln: GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, S. 48

28 Im Gesamtwert sind über die Hälfte der promovierten MA nicht an den Fakultäten beschäftigt.

29 Aufgrund der geringen Fallzahlen und damit großen Schwankungen wird hier ein längerer Zeitraum betrachtet. Da die Viadrina weniger als 11 Habilitationen innerhalb von zwei Jahren aufweist, wird sie auch im Gesamtranking des cews nach Gleichstellungsaspekten nicht berücksichtigt.

haben (3 Männer, 1 Frau), haben sich in den Wirtschaftswissenschaften auffallend wenig Frauen habilitiert (16 Männer, 2 Frauen).

Nur 4 von 11 Habilitationen in den letzten sechs Jahren wurden von Frauen erreicht. Hier ist die Zielmarke (50%) noch weiter entfernt. Inwiefern die strukturelle Ersetzung der Habilitation durch habilitationsäquivalente Leistungen hier eine Rolle spielt, kann aufgrund der Datenlage noch nicht beurteilt werden.

Der Anteil von Professorinnen (W3/C4, W2/C3) ist von 2017 auf 2018 angestiegen, um dann nach Einbrüchen in den darauffolgenden Jahren 2022/23 wieder das Niveau von 2018 zu erreichen (35,7%). Damit bleibt die Viadrina **knapp unter der für 2021 anvisierten Zielzahl von 37,7%**. Maßgeblich zur Stabilisierung des Frauenanteils beigetragen hat die Kulturwissenschaftliche Fakultät, die 2021 ein fast paritätisches Geschlechterverhältnis (48,8%) bei den Professuren erreicht hat. Danach hat der Frauenanteil an den Professuren wieder leicht abgenommen hat (2023: 46,7%). Eine Professur konnte über das Professorinnenprogramm III gefördert werden. Weitere zwei Fördermöglichkeiten über das PPIII konnten nicht in Anspruch genommen werden³⁰, weil im entsprechenden Zeitraum keine weiteren Frauen berufen wurden.

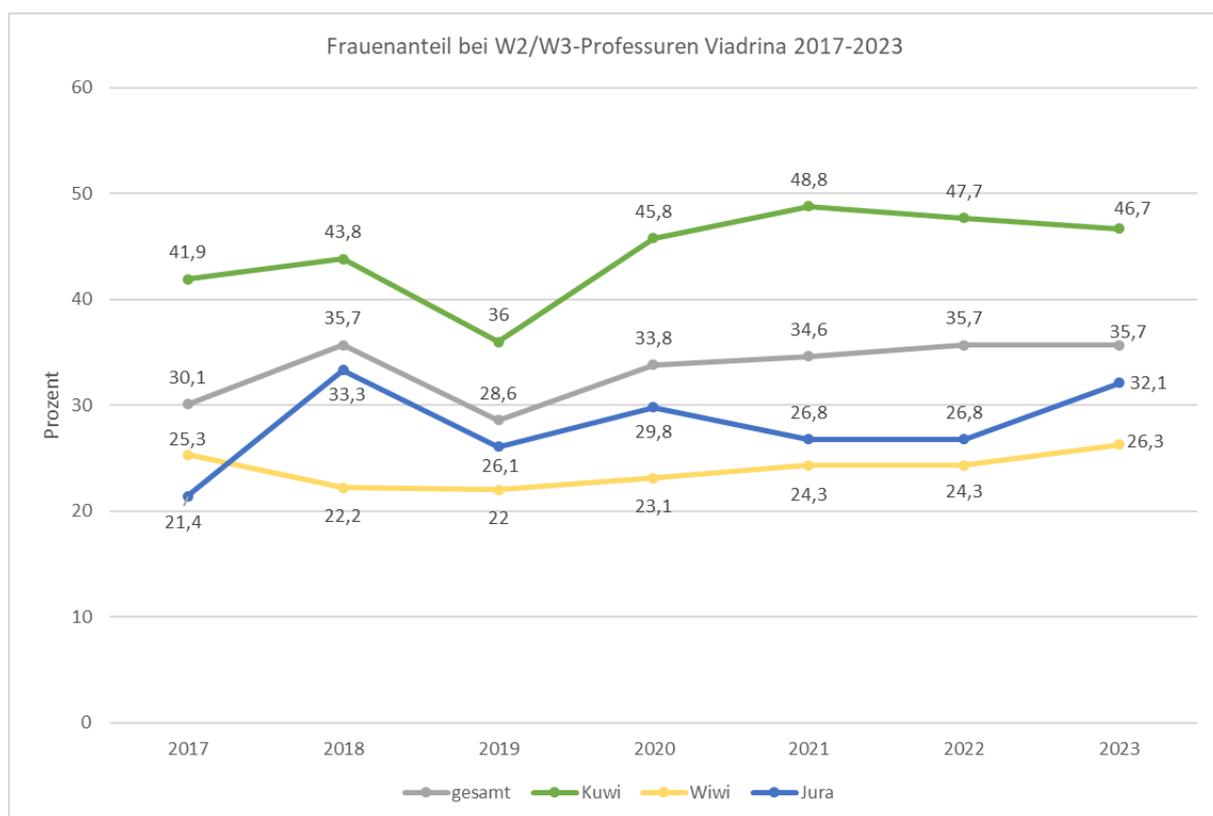


Abb. 4: Grafik Frauenanteil bei W2/W3-Professuren im Verlauf 2017-2023

Spezifisch auf die W3/C4-Professuren bezogen konnte die Viadrina die Zielzahl für 2021 von 34,7% Frauenanteil mit 34,0% (2023) weitgehend erfüllen. Das **Ziel der Parität bei Juniorprofessuren wurde 2022 übertroffen** (2022: 4 Frauen, 3 Männer, 2023: 5 Frauen, 4

³⁰ Die mögliche Gesamtfördersumme von 1,24 Mio. € konnte nicht ausgeschöpft werden.

Männer). Die anvisierte **paritätische Besetzung** der acht durch das Tenure-Track-Programm des BMBF eingeworbenen **Juniorprofessuren** ist ebenfalls gelungen: In den Kulturwissenschaften wurden zwei Frauen und ein Mann berufen, in der Juristischen Fakultät ein Mann, in den Wirtschaftswissenschaften zwei Frauen und zwei Männer. Insgesamt sind 2023 von neun W1-Professuren fünf weiblich besetzt. Auch die Wertigkeit des Tenure Tracks ist paritätisch verteilt – die Hälfte der auf W2 zielenden Professuren ist weiblich besetzt ebenso wie die Hälfte der auf W3 zielenden Professuren. Allerdings wird erst nach der Tenurierung der Wissenschaftler*innen in den Jahren 2028-2029 die Wirkung auf den Frauenanteil an den unbefristeten Professuren sichtbar werden.

Insgesamt liegt der Frauenanteil bei Professuren an der Viadrina **über dem Bundesdurchschnitt** (2022: 28,0%³¹) sowie dem **Durchschnitt in Brandenburg** (33,8%) **und fast gleichauf mit Berlin** (36,0%). Im cews-Ranking³² bezogen auf 2021 befindet sich die Viadrina damit weiterhin in der Spitzengruppe; bezogen auf den Trendindikator im Vergleich von 2016 und 2021 im oberen Drittel der Mittelgruppe.

In den Berufungsverfahren der letzten drei Jahre wird sichtbar, dass sich nach wie vor weniger Frauen als Männer auf Professuren bewerben, diese im Vergleich dazu aber häufiger zu Probevorträgen eingeladen werden, auf Listenplätzen vertreten sind und auf Professuren ernannt werden. Bezogen auf 23 Verfahren³³ in den letzten Jahren (Ernennungen 2020 bis Mitte 2023) kamen insgesamt 31,4% der Bewerbungen von Frauen. Ihr Anteil an den Listenplätzen lag bei 38,2%. An erster Stelle wurden insgesamt 8 Frauen und 16 Männer platziert (eine pari-passu-Konstellation), d.h. hier sinkt der Frauenanteil wieder etwas auf 34,8%. Bei den Ernennungen lag er bei 39,1%.

3.1.2. Frauenanteile in der Leitung und beim wissenschaftsunterstützenden Personal

Auf der Ebene der zentralen und dezentralen Leitung ist der **Frauenanteil in der Hochschulleitung zuletzt gesunken**: Bestand das Präsidium Mitte 2022 aus Präsidentin, Kanzler, zwei Vizepräsidentinnen und einem Vizepräsidenten sowie drei Dekanen, ist die Zusammensetzung 2023 verändert: außer zwei Vizepräsidentinnen sind alle anderen Mitglieder männlich. Besonders auf der Position des Kanzlers ist es bislang noch nicht gelungen, eine Frau zu rekrutieren. Auch auf der Ebene der Dekanate sind weiterhin häufiger Männer im Amt³⁴. Bei den Führungspositionen in der Verwaltung hingegen sind mehr als drei Viertel³⁵ weiblich besetzt; die vier Leitungen der zentralen Wissenschaftlichen Einheiten³⁶ haben eine geteilte Leitung und insgesamt 37,5% Frauenanteil.

Weiterhin ist der Frauenanteil bei nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sehr hoch: 2023 lag er bei 72,9%. Bei differenzierterer Sicht zeigt sich, dass dies nicht ausschließlich als

31 Vgl. Statista: Statistik-Report zur Frauenquote, S. 44f, abrufbar über:

<https://de.statista.com/statistik/studie/id/9993/dokument/frauenquote-statista-dossier/>

32 Vgl. Löther, S. 58 und S. 70

33 Ausgenommen 2 ad-personam Verfahren, die beide männlich besetzt wurden und ein Verfahren nach dem Jülicher Modell.

34 In den Jahren 2017-2022 standen meist zwei Dekane einer Dekanin gegenüber. 2019 gab es zwei Dekaninnen. 2022 und 2023 keine.

35 Dezernate für Studentische Angelegenheiten, Personalangelegenheiten, Finanzen, Haus- und Betriebstechnik, Bauangelegenheiten und Liegenschaften, Universitätsbibliothek, Sprachenzentrum, IKMZ, Collegium Polonicum, Zentrum für Strategie und Entwicklung

36 Viadrina Center of Polish and Ukrainian Studies, Institut für Konfliktmanagement, Center B/ORDERS IN MOTION, European New School

gleichstellungspolitischer Erfolg zu werten ist, da die Frauenanteile in höher vergüteten Positionen wieder sinken (72,6% im gehobenen Dienst, 62,8% im höheren Dienst). Frauen sind weiterhin in Positionen überrepräsentiert, die weniger hoch vergütet sind und weniger Aufstiegspotenziale bieten. Die Sekretariate sind immer noch nahezu ausschließlich mit Frauen besetzt. Bei den Auszubildenden ist allerdings in den letzten Jahren erkennbar, dass geschlechtsspezifische Berufswahlmuster kaum noch eine Rolle spielen.

Teilzeitarbeit ist weiterhin vor allem weiblich konnotiert: Bei den Teilzeitbeschäftigten steigt der Frauenanteil im Vergleich zur Gesamtgruppe auf 84,6%, während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten mit 66,9% unter dem Gesamtwert liegt.

Bei den unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden ist der Frauenanteil mit 74,2% leicht höher als der Gesamtwert. Bei den befristet Beschäftigten ist der Frauenanteil niedriger als der Gesamtwert, steigt aber leicht an (2013: 72 %; 2017: 62,7%; 2023: 64,5%³⁷), während eine leichte Abnahme an befristet beschäftigten Männern zu beobachten ist (2013: 28 %, 2017: 37,3 %, 2023: 35,5%³⁸).

3.1.3. Frauenanteile in Gremien

Im Senat und seinen Kommissionen sind Frauen 2023 mit 52,9% gut bzw. mit 37% noch nicht ausreichend vertreten, der Vorsitz ist allerdings weiblich. Bei den Studierenden konnte eine paritätische Besetzung erreicht werden. In den Fakultätsräten fehlen teilweise studentische Vertretungen. Im Stiftungsrat sind fünf von acht Mitgliedern weiblich, der Vorsitz ist männlich. In den Fakultätsräten sind Frauen teilweise deutlich stärker vertreten (Kuwi: 78,6%, Wiwi 42,92%, Jura 53,3%), die Vorsitzenden jedoch jeweils männlich. In den studentischen Gremien schwanken die Frauenanteile von Jahr zu Jahr auf einer mittleren (über 30 bis 50%) bis hohen Ebene (über 50%). Im Studierendenparlament (StuPa) sind 2023 Frauen mit knapp der Hälfte (48%) vertreten, im AStA jedoch nur mit 38%. Das StuPa hat eine Präsidentin, der AStA-Vorsitz war zum Stichtatum³⁹ nicht besetzt. In Berufungskommissionen wird der auf 40% festgelegte Frauenanteil weitgehend eingehalten.

3.1.4. Instrumente und Verfahren zur Sicherung von Geschlechtergerechtigkeit

In den Strukturen der Viadrina ist das Handlungsfeld Gleichstellung über die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Einbezug in alle Prozesse gut verankert (vgl. Kapitel Struktur und Übersichten im Anhang). Dies zeigte sich auch während der Corona-Pandemie: hier war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als Einzige landesweit in den Krisenstab der Hochschule eingebunden.

Besonders hervorzuheben sind die **gleichstellungsorientierten Berufungsverfahren**, in denen die Gleichstellungsbeauftragten vom **Strategiegespräch**⁴⁰ an konsequent eingebunden sind. Die landesweite **Checkliste** zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren wird angewendet.

Das Format der Strategiegespräche bei Berufungen wurde auch auf Leitungspositionen in der Verwaltung und im Wissenschaftsmanagement übertragen. Im nichtwissenschaftlichen Bereich verlaufen die **Bewerbungsverfahren anonym**.

37 Frauenanteil aller befristet beschäftigten Mitarbeitenden

38 Männeranteil aller befristet beschäftigten Mitarbeitenden

39 Letztes Wahlergebnis vor dem 31.12.2023, hier Ende November 2023

40 Gespräch zwischen Hochschulleitung, Dekan*in unter Beteiligung der GB vor Ausschreibung und Gremienweg

Etablierte Formate zur Frauenförderung, wie das **Viadrina Mentoring-Programm, Anschub- und Abschlussstipendien** für Frauen stehen derzeit vor allem drittmittelgefördert zur Verfügung. Das **Viadrina Center for Graduate Studies (VCGS)** bietet Kurse zur Weiterqualifizierung und Förderung für Promovierende und Postdocs – Instrumente, die mittelfristig gleichstellungs- und diversitätsorientiert profiliert werden sollen, um die Abhängigkeit von befristet vorhandenen Projekt- und Drittmitteln zu minimieren.

Ein **Personalentwicklungskonzept** für das wissenschaftliche Personal wurde 2017 erstellt. In einer Dienstvereinbarung sind die Umsetzung der **familienpolitischen Komponente** sowie die **Unterstützung von Drittmittelbeschäftigten** in der Familienphase wie auch **Laufzeiten** für Verträge (drei Jahre für Promovierende, vier Jahre für Postdocs) festgelegt. Außerdem wurde festgeschrieben, dass Wissenschaftler*innen mindestens **40% ihrer Vertragsarbeitszeit für die eigene Qualifikation** einsetzen können⁴¹. Bei Juniorprofessuren ist Tenure Track verpflichtend und eine Verlängerung bei Erziehungszeiten wird umgesetzt. Die zweimalige Verlängerungsmöglichkeit für Wissenschaftler*innen (Corona-Semester) wurde umgesetzt sowie einmalig ein Fonds für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende in der Qualifikation mit familiären Betreuungsaufgaben eingerichtet. Ein Dauerstellenkonzept soll nach Abschluss des mit dem Land Brandenburg geführten „Dialogprozess Gute Arbeit in der Wissenschaft“ und der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes 2024 entwickelt werden.

Als befristete Pilotprojekte wurden ein für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeitende offenes modulares **Weiterbildungsprogramm für Frauen in Führungspositionen**, die **Öffnung des Mentoring-Programms für trans*, inter* und nichtbinäre (TIN) Personen** und ein **flexibler Fonds** für Wissenschaftler*innen in kritischen Situationen während der Qualifikationsphase umgesetzt.

3.1.5. Gender und Diversity in Forschung und Lehre

An der Viadrina gibt es seit 2022 keine explizite Teildomination im Bereich der Geschlechterforschung mehr, nachdem die in der Kulturwissenschaftlichen Fakultät angesiedelte Professorin für Deutsch-Polnische Kultur und Literaturbeziehungen und Gender Studies emeritiert wurde. Es ist geplant, den Forschungsschwerpunkt Gender Studies über die Neubesetzung der Professur Kultursoziologie abzudecken⁴². Gender- und Diversity-Bezüge werden in der Lehre vor allem an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät behandelt. Das Wahlmodul Gender Studies und Queer Theory ist im Masterstudiengang soziokulturelle Studien angesiedelt, aber offen für alle anderen kulturwissenschaftlichen Masterstudiengänge sowie Studierende anderer Fakultäten.

In der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät finden sich Gender-Bezüge in den Bereichen Marketing, Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie Human Resources. An der Juristischen Fakultät werden Genderaspekte besonders im Bereich Arbeitsrecht sowie Mediation und Konfliktmanagement bearbeitet. Hier ist die Viadrina z.B. in der DFG-geförderten Forschungsgruppe „Recht Geschlecht Kollektivität“ mit dem Projekt „Grenzen überwinden.“

41 Mit diesen Regelungen zu Laufzeiten und Anteil für die Qualifikation geht die Viadrina über das Brandenburgische Hochschulgesetz hinaus.

42 Berufungsverfahren, Forschungsschwerpunkt jedoch keine Teildomination

Rechtliche Kategorisierungen von Geschlecht, ‚Race‘ und Klasse in transnationalen Arbeitskonflikten“ beteiligt.

In der studienbegleitenden Ausbildung von Schlüsselkompetenzen werden regelmäßig Workshops im Bereich Gender und Diversity vom Career Center, dem Zentrum für Lehre und Lernen sowie der Abteilung Chancengleichheit angeboten.

3.2. Spezifische Herausforderungen für Wissenschaftlerinnen

Mit Blick auf Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase (Promovierende und Postdocs) geben verschiedene Befragungen aus den letzten Jahren Anhaltspunkte, welche Faktoren den Abschluss wissenschaftlicher Arbeiten verzögern, zu einer Beendigung der wissenschaftlichen Laufbahn führen und wie die Folgen der Corona-Pandemie vor allem Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung beeinträchtigt haben.

Die erste Befragung von Promovierenden (2014)⁴³ an der Viadrina benannte als mögliche Ursachen eines Abbruchs der Promotion die Arbeitsbelastung an und außerhalb der Hochschule, den Berufseinstieg außerhalb der Wissenschaft sowie **mangelnde finanzielle Ressourcen**. Geschlechterunterschiede konnten bei diesen Befunden nicht herausgearbeitet werden.

Seitdem hat die Viadrina ihre Promovierenden aufgefordert, an bundesweiten Befragungen wie der Nacaps⁴⁴-Studie teilzunehmen. Die zweite Nacaps-Studie von 2021 zeigt in der Kohorte 2019/20, dass die **Arbeitsbelastung mit Abstand** (bei 41% der Befragten spielte das eine (sehr) große Rolle) als Grund für einen möglichen Promotionsabbruch angesehen wird, gefolgt von **Zweifeln an der Eignung für eine Promotion** (33%), **Betreuungsproblemen** (25%), **schwer zu realisierenden Themen** (22%) und **Vereinbarkeitsfragen von Familie und Beruf** (20%). Die Werte bei weiblichen Promovierenden liegen jeweils um 1-3% höher als die Werte der Gesamtgruppe. Frauen erwägen zudem etwas häufiger einen Abbruch (28 zu 24%).

Bei den spezifischen Ergebnissen für die Viadrina muss die geringe Fallzahl (47 Teilnehmende) und auch die mit den Fächern an der Viadrina inkongruente Zuordnung aufgrund der destatis-Fächerdefinition (Geisteswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) beachtet werden. Dennoch geben sie Anhaltspunkte für spezifische Problematiken.

Auffällig sind einige Abweichungen vom Bundestrend, die zusätzlich deutliche geschlechtsbezogene Besonderheiten aufweisen. So gibt es an der Viadrina deutlich mehr externe und stipendienfinanzierte Promotionen, wobei die **Stipendien mehrheitlich in den Geisteswissenschaften und ausschließlich (!) unter Frauen** zu finden sind; externe Promotionen und Anstellungen an der Hochschule mehrheitlich in den Rechts-/Sozial-/Wirtschaftswissenschaften und unter Männern. Beim Einkommen liegen wenige Promovierende im Mittelfeld und vergleichsweise mehr im unteren Bereich bis max. 1500€/mtl.

43 Bei dieser Befragung lag der Frauenanteil bei 59,5%. Danach wurde keine weitere Befragung an der Viadrina durchgeführt.

44 National Academics Panel Study des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW), 2. Erhebung Promovierender, vgl.: <https://www.nacaps.de/index.html>

sowie im höheren Bereich von 2500-3000€/mtl. Dabei ist das Einkommen bei den Befragten in den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften höher als in den Geisteswissenschaften und **unter Männern eklatant höher als unter Frauen**. An der Viadrina gibt es deutlich mehr Einzelbetreuungen, die Austauschhäufigkeit mit den Betreuer*innen ist überdurchschnittlich hoch.

Der Anteil der karrieretechnisch unentschlossenen Promovierenden ist deutlich höher: Laut den Befragten strebt **niemand aus den Rechts-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften eine akademische Karriere** an, niemand aus den Geisteswissenschaften eine außerakademische.

Zu den Entwicklungen in der Postdoc-Phase gibt es bislang auch bundesweit noch keine ausreichenden Untersuchungen. Eine Studie an der Universität Jena⁴⁵ stellte fest, dass mit größerem zeitlichen Abstand zur Promotion mehr Frauen als Männer das Wissenschaftssystem verlassen. Zudem merkt Andrea Löther/cews⁴⁶ an, dass in der Aufschlüsselung der Kategorie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden in der Amtlichen Statistik neue Stellenkategorien nicht abgebildet werden und sich mögliche Geschlechterunterschiede nach Abschnitten der Postdoc-Phase oder in Aufgabenzuschnitten wie Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement daher mit den vorhandenen amtlichen Daten nicht erfassen lassen.⁴⁷

An der Viadrina wurde bislang keine spezielle auf Postdocs zugeschnittene Befragung durchgeführt. Postdocs stellen an den Fakultäten keine große Gruppe dar (2023: 26,91 VZÄ⁴⁸, Frauenanteil: 53,36%⁴⁹), sind ungleich in den Fakultäten vertreten (Kawi: 13,05 VZÄ, WiWi: 7,25 VZÄ, Jura 6,61 VZÄ) und profitieren meist von denselben Maßnahmen wie Promovierende (u.a. Vertragslaufzeiten, familienpolitische Komponente, Weiterqualifikation über VCGS, SHK-/WHK-Fonds). Speziell für Postdocs gibt es bislang nur im Mentoring-Programm für Frauen, trans* inter und andere nicht-binäre Personen eine spezielle Programmlinie, die offen für alle brandenburgischen Hochschulen und mit der landesweiten Postdoc-Akademie verknüpft ist. Voraussichtlich wird das Programm in der bisherigen Form aufgrund der geringen Zahl an Postdocs an der Viadrina insgesamt und des damit sehr kleinen Kreises potenzieller Teilnehmenden nicht weitergeführt werden können. An seine Stelle sollen individueller ausgerichtete Maßnahmen für die Postdocs der Viadrina treten, die in Kooperation mit den für die wissenschaftliche Karriere zuständigen Einheiten der Viadrina erarbeitet und diversitätssensibel ausgestaltet werden sollen.

Daten dazu, wie Postdocs auf ihren Stellen wissenschaftlich weiterarbeiten, welche Schwerpunkte (Forschung, Lehre, Wissenschaftsmanagement) sie verfolgen, mit welchen Ergebnissen (Habilitation, habilitationsäquivalente Leistungen o.a.) sie die Viadrina verlassen

45 Kauhaus, Hanna, Franzmann, Elisabeth; Krause, Norbert (2018): Zweite Jenaer Postdoc-Studie. Analysen zur Arbeitssituation, Qualifizierungsbedingungen und Karrierewegen von Jenaer Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, S. 135

46 Cews (Center of Excellence Women and Science), Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung des GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

47 Löther, A. (2022): Gleichstellungspolitische Aspekte von Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur sowie befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft. (cews.publik, 26). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, S. 8. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-83471-7>

48 Das sind 34 Personen.

49 Im Vergleich dazu sind es 85,75 VZÄ bei den nicht-promovierten akademischen Mitarbeitenden an den Fakultäten mit einem Frauenanteil von 60,85%.

und wo sie verbleiben und ob es geschlechtsspezifische Besonderheiten gibt, liegen bislang nicht vor.

Studien und Erfahrungen aus den verschiedenen Jahrgängen des Mentoring-Programms zeigen, dass weibliche Postdocs mit spezifischen Herausforderungen kämpfen: In die Phase (nach) der Promotion fällt häufig die Familiengründung⁵⁰ und damit sorgebedingte Unterbrechungen sowie Herausforderungen der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Wissenschaft⁵¹ als einem System, das – einer aktuellen vergleichenden Analyse der EU-Kommission folgend - mit seinem Ideal des weitgehend von Familien- und anderen Sorgearbeiten unabhängigen Forschenden Müttern gegenüber skeptisch eingestellt ist⁵².

*Die **größten Hindernisse** bei der Umsetzung der individuellen Ziele für (Post-) Doktorandinnen sind der **Arbeitsumfang sowie die Sorgearbeit**, die kaum Zeit lassen für die individuelle Entwicklung und auch für das Mentoring-Programm.⁵³*

Besonders die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass Sorgearbeit immer noch und besonders in Krisenzeiten deutlich mehrheitlich von Frauen getragen wird⁵⁴ und sich die Herausforderungen, die Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem haben, damit verschärfen.

Auch in Brandenburg, wie eine von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG) in Auftrag gegebene Studie⁵⁵ zeigt, gingen insbesondere Frauen stärker in die mobile Arbeit⁵⁶, um Vereinbarkeit leisten zu können und arbeiteten dadurch öfter abends, nachts und am Wochenende. Sie meisterten die veränderte Lehrsituation inkl. verstärkter Betreuung der Studierenden und wurden doch als Frauen in der Online-Lehre negativer bewertet als ihre Kollegen, wie eine EU-Studie⁵⁷ zeigt. Universitäten boten in der Regel ausschließlich generische, wenige diversitäts- und geschlechtersensible Lösungen (wie das Corona-Semester, das allen gewährt wird)⁵⁸, Vereinbarkeitsproblematiken von Familienaufgaben und wissenschaftlicher Karriere wurden weitgehend als individuelle Problematiken ohne strukturelle Relevanz gerahmt.

Besonders bei befristet angestellten Wissenschaftlerinnen, welche lehrten, wurde in der Brandenburger Studie eine signifikante Beeinträchtigung der eigenen Forschungsarbeit deutlich. Dies zeigt sich bei den Publikationen im sog. Publication Gap: Während die Frauen unter den Befragten der Brandenburger Studie vor der Pandemie 4,5 Publikationen im Schnitt im Jahr aufwiesen und Männer 3,5, sanken diese Werte bei Frauen deutlich stärker (auf 2,3) als bei Männern (2,6)⁵⁹. Die durch Mehrbelastung in der Sorgearbeit betroffenen Wissenschaftlerinnen wiesen überdies deutlich höhere Werte bei Stress, physischer und psychischer Beeinträchtigungen auf⁶⁰.

50 Laut nacaps-Studie haben nur 11% (Frauen 10%, Männer 12%) der Promovierenden Kinder.

51 Seit 2020 gibt es das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft, das spezifische Problematiken thematisiert, Beratung und Weiterbildung anbietet. Siehe: www.mutterschaft-wissenschaft.de

52 European Commission: The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation. Policy Report, March 2023, S.91

53 Viadrina Mentoring, Abschlussbericht Evaluation des Mentoring-Durchgangs 2022/23, S. 4

54 Auch Männer erhöhten in der Pandemie ihre Betreuungszeit für Kinder, die Frauen aber trugen die meiste Last, siehe: European Commission: The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation. Policy Report, March 2023, S.82

55 Die Studie wurde bislang nicht veröffentlicht, da sie Teil einer Qualifizierungsarbeit ist. Eine Kurzzusammenfassung steht zur Verfügung.

56 Vgl. Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie. Eine empirische Studie an brandenburgischen Hochschulen 2021/22; Kurzzusammenfassung von Dr. Virginia Kimey Pflücke, S. 3f

57 European Commission: The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation. Policy Report, March 2023, S.26

58 Ebenda, S. 33

59 Pflücke, V. K.: Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie. S. 4

60 Ebenda und Pflücke, V. K.: Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie. S. 4

Auch die für Netzwerkarbeit und wissenschaftliche Kooperation wichtige Mobilität war in dieser Zeit für Wissenschaftlerinnen mit Sorgearbeit den vorliegenden Studien zufolge noch deutlich stärker eingeschränkt als für andere Gruppen⁶¹.

Nimmt man die beschriebenen Befunde zusammen, ist den Studien folgend langfristig eine verzögerte Karriereentwicklung bis hin zu einem steigenden Ausstieg von Frauen mit Familienaufgaben aus der Wissenschaft durchaus wahrscheinlich⁶².

Auch die Ergebnisse aus der Mitarbeitendenbefragung⁶³ mit dem *Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen*⁶⁴ an der Viadrina 2021 weisen – nicht nur im spezifischen Kontext der Coronapandemie - die im Hochschulvergleich kritischsten Werte beim akademischen Personal in der Qualifikationsphase auf: **Zeitdruck und mangelnde Unterstützung bei Karrierewegen** außerhalb der Hochschule, Belastung durch Befristungen und Wettbewerbssituationen und die insbesondere während der Corona-Pandemie fehlende Zeit für die wissenschaftliche Weiterqualifikation werden als besonders kritische Punkte thematisiert. Die dringendsten **Handlungsbedarfe sehen die Betroffenen geschlechtsübergreifend in einer realistischeren Gestaltung der zeitlichen Anforderungen sowie in der Unterstützung bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven** gesehen. Bei Frauen steht bei den Handlungsbedarfen mit 52% das **ungestörte Arbeiten**⁶⁵ ebenso an erster Stelle wie **Entwicklungsmöglichkeiten** und berufliche Perspektiven, danach folgen zeitliche Anforderungen, aber auch die Ausstattung.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Qualifikationsphase auch an der Viadrina für Wissenschaftlerinnen – insbesondere solche mit Familienaufgaben - noch spezifische Hindernisse aufweist, die Abschlüsse und den Verbleib sowie eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft verzögern oder behindern.

3.3. Ziele und Zielzahlen

Mit der vorliegenden dritten Fortschreibung des Konzepts werden neue Zielzahlen, angepasst an die Entwicklung in den vergangenen Jahren und auf Basis der voraussichtlich freiwerdenden Professuren⁶⁶, festgelegt: Die Viadrina setzt sich das Ziel, den **Frauenanteil an Professuren von derzeit 35,7% auf 40,7% im Jahr 2028** zu erhöhen. Aufgeschlüsselt auf die Fakultäten liegen die Zielzahlen in den Kulturwissenschaften etwas über der Parität (51,2%), bei den Wirtschaftswissenschaften bei 36,8% und bei den Rechtswissenschaften bei 33,9%. Der Frauenanteil auf Juniorprofessuren soll paritätisch gehalten werden. Parität soll auch weiterhin bei den abgeschlossenen Promotionen insgesamt gehalten und bei Unterrepräsentation von Frauen Ziel für die Steigerung sein. Bei Habilitationen wird ebenfalls Parität angestrebt. Zudem sollen weitere Positionen, wie z.B. Vertretungs- und Honorarprofessuren und Lehrbeauftragte, die als Vorbilder und in der Lehre eine große Rolle spielen, in den Geltungsbereich des Konzepts mit einbezogen werden. Wo Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil sukzessive bis zur Parität erhöht werden. Bei den

61 European Commission: The Covid-19 Impact on Gender Equality in Research & Innovation. Policy Report, March 2023, S.11

62 Ebenda.

63 82 Personen (33%) des akademischen Personals (ohne Professor*innen) haben hier teilgenommen.

64 Speziell für den Hochschulkontext entwickeltes und erprobtes Instrument mit Fokus auf (psychische) Gesundheit. Kann zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als auch zur Organisationsentwicklung im Gesundheitsmanagement verwendet werden. Die Befragung an der Viadrina erfolgte während der Corona-Pandemie, der Fragebogen wurde angepasst.

65 Hier erhöhte sich bei der Gesamtgruppe der Wert von vor Corona (8%) auf 37% unter Corona-Bedingungen.

66 Haushaltsstellen, ohne drittmittelfinanzierte Professuren (Sonderprofessuren), Vertretungs- und Gastprofessuren, Emeriti (auch wenn sie weiterhin als Angestellte beschäftigt sind). Einberechnet sind mögliche Tenurierungen aktueller Juniorprofessuren.

Leitungspositionen in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement wird ebenso Parität angestrebt.

Um das Ziel, Erhöhung des Frauenanteils in der Postdocphase sowie bei den Professuren, erreichen zu können, sollen die vorhandenen Maßnahmen⁶⁷ für diese Karrierestufen weiterentwickelt und profiliert werden.

Derzeit stehen institutionalisierte gruppenbasierte Programme der wissenschaftlichen Karriereentwicklung wie das Viadrina-Mentoring im Zentrum, die sich aber insbesondere im Angesicht der kleinen und eher noch kleiner und zusätzlich heterogener werdenden Zielgruppe als weniger zielführend erweisen. An die Stelle soll in Zukunft eine **stärker vernetzte Einzelförderung** treten: An verschiedenen Stellen der Universität vorhandene Angebote sollen gebündelt und **neue Instrumente von Beginn an gemeinsam gleichstellungs- und diversityorientiert und in enger Kooperation** mit den Fakultäten und Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen entwickelt werden.

Dabei gilt es auch zu untersuchen, wie finanzielle Rahmenbedingungen (Stipendien, geringeres Entgelt) sich universitätsweit weiterentwickeln, um ggf. gegensteuern zu können. Der gesamte **Promotions- bzw. Postdoc-Lifecycle** soll betrachtet und die begleitenden Maßnahmen weiterentwickelt werden. Gezielt sollen Frauen für eine Promotion angesprochen und motiviert werden. Eine Analyse der spezifischen Situation von Postdocs an der Viadrina insgesamt soll überdies helfen, strukturelle Herausforderungen wie zu hohe Arbeitsbelastung oder Finanzierungsprobleme zu identifizieren, die den Frauenanteil ab der Postdocphase deutlich sinken lassen.

Darüber hinaus wird **gendersensible Rekrutierung** auf allen Ebenen einen Schwerpunkt gleichstellungsfördernder Aktivitäten bilden. Um die tatsächliche Wirksamkeit struktureller Gleichstellungsregelungen zu stärken, sollen alle Akteur*innen in die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsinstrumenten stärker einbezogen werden, besonders in relevanten Bereichen wie Gremienkultur, Kommunikation, Lehre, und Personalentwicklung.

3.4. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen

3.4.1. Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und Förderung von Frauen in der Qualifikationsphase

Nachdem die Viadrina zweimal erfolgreich beim Professorinnenprogramm teilgenommen hat, ist eine erneute Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030 in 2024 geplant. Ziel ist es, vor allem in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Hierzu sollen gemeinsam mit den Fakultäten Vorschläge für spezifisch wirksame gleichstellungsfördernde Maßnahmen entwickelt werden.

Da eine wissenschaftliche Karriere insbesondere für Frauen in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften bislang wenig erstrebenswert scheint und die Entwicklungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven besonders kritisch beurteilt werden, soll hier ein **Fokus auf die Motivation für eine Promotion und eine Unterstützung während der wissenschaftlichen Karriere** gelegt werden. Insbesondere die potenziellen Mittel aus dem Professorinnenprogramm sollen genutzt werden, um das Maßnahmenportfolio spezifischer auf die fakultär unterschiedlichen Anforderungen in der ersten und besonders der zweiten Qualifikationsphase auszurichten. Dazu bedarf es genauerer Bedarfsanalysen, die auf

67 Eine Übersicht findet sich im Anhang, siehe Kap. 8.1

Basis der Erhebung **qualitativer Daten** der Promotions- und Postdoc-Phase erarbeitet werden sollen (siehe dazu 3.3.).

Gerade hier kann ein **Peer-to-Peer-Angebot** den Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere erleichtern und später für das Abschließen der Promotion motivieren. Da das Viadrina Mentoring auf der Doc/Postdoc-Ebene mit jährlich 12 Plätzen und einem festen Programm nicht alle Frauen mit ihren individuellen Bedürfnissen erreicht und das VCGS bislang wenig genderorientierte Weiterbildung anbietet, sollen die bisherigen Instrumente weiterentwickelt und auf fachspezifische und individuelle Bedarfe abgestimmt werden können. Über **flexible Informations- und Beratungsangebote sowie Netzwerke sollen** zentral wie dezentral Frauen vermehrt erreicht werden. Besonders **gender- und diversitysensible Karriereberatung und Coaching** soll nicht nur in Entscheidungssituationen (zu Beginn oder Ende einer Qualifikationsphase), sondern kontinuierlich zur Verfügung stehen, um Themen wie Arbeitsbelastung, Zeitdruck und Anforderungen des Wettbewerbs konstruktiv bearbeiten zu können.

An der Viadrina haben bislang die meisten Promovierenden das Format der Individualpromotion genutzt. In den letzten Jahren hat die Viadrina Projekte zur **strukturierten Promotion** gefördert mit dem Ziel, Graduiertenkollegs bei Förderinstitutionen einzuwerben. Gender- und Diversitykriterien wurden bei der Ausgestaltung der Projekte konsequent angewendet. Diese Projekte sollen, auch mit dem Fokus auf den Frauenanteil und Frauenförderung, evaluiert und weiterentwickelt werden. Dies gilt auch für den Promotionsstudiengang, den die Kulturwissenschaftliche Fakultät seit 2019 anbietet. Ein weiterer Baustein zur Entwicklung strukturierter Promotionsprogramme kann die **Einführung von Department-Strukturen** sein. Solche Professuren übergreifenden Strukturen können auch dazu beitragen, Mutterschutz- und Elternzeit-bedingten Ausfall von Professor*innen leichter zu kompensieren und die Betreuung von Promovierenden absichern zu können.

Die **Sichtbarmachung von Müttern** in der Wissenschaft und Wertschätzung der Sorgearbeit soll über die Sensibilisierung von Vorgesetzten und Kampagnen vorangetrieben werden. Die bereits bestehende Kooperation mit dem Netzwerk „Mutterschaft und Wissenschaft“ soll weiter ausgebaut werden.

Um Frauen auf dem Weg zu einer Professur, aber auch zu anderen Leitungsfunktionen, zu stärken und eine **gender- und diversitysensible Führungskultur** zu etablieren, sollen eine modulare Aus- und Weiterbildung zu Führungskompetenzen für FLINTA⁶⁸-Personen angeboten und gemeinsame Workshops für Leitende zu Führungsthemen etabliert werden. Ein besonderer Fokus in der Weiterbildung von Frauen aller Qualifikationsstufen liegt dabei auf der **Präsentation ihrer Leistungen in Forschung, Lehre und Transfer**.

Weiterbildungen bringen Mitarbeitende zusammen, doch es bedarf weiterer Möglichkeiten für **Austausch, kollegiale Beratung und Vernetzung** von Forscherinnen. Erste Ansätze nach dem Pilotprojekt „Frauen in Führung“ bestehen. Fakultätsübergreifend soll geprüft werden, wie dies gelingen kann und der Aufbau unterstützt werden.

68 FLINTA steht hier als Abkürzung für Frauen, Lesben, Inter*, Trans* und Abinäre Personen

Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren und Förderung von Frauen in den Qualifikationsphasen				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Beteiligung am Professorinnenprogramm (PP) 2030	PP II: Förderung von 3 Professuren; PP III: Förderung 1 Professur Volumen: 412.500€	Wiederbewerbung und Antrag 2024, weitere Förderung im PP 2030	zGB, Präsidium, Fk, GDR	2024/25
Qualitative Evaluation der Promotions- und Postdoc-Phase, Monitoring kritischer Werte	Teilnahme an bundesweiter nacaps-Studie	Erhebung qualifizierter Daten, Entwicklung neuer und fakultätsspezifischer Unterstützungsmaßnahmen	Fk, FuWN, zGB	2024-25
Gezielte Ansprache von Absolventinnen für eine Promotion	VCGS-Workshop: Studieren und dann promovieren	Info-Veranstaltungen, Format beim Graduation Day, Ansprache von versch. Seiten	Fk, Mentoring, VCGS, GB	Laufend
Peer-to-Peer-Beratung von Promovierenden/Postdocs	Viadrina PHD/Postdoc Network 2020 gegründet, seit 2022 inaktiv	Niedrigschwelliges Netzwerk mit Moderation, Feedback und Beratung für neue Promovierende/Postdocs	Fk, VCGS, dezGB	Ab 2025
flexible Angebote, gender- und diversitysensibles Karrierecoaching	Im Mentoring, über die VCGS	Ausbau und Flexibilisierung bestehender Angebote	AC, VCGS, zGB	
Verzahnung bestehender Angebote zum Doc/Postdoc-Lifecycle, Entwicklung fachspezifischer Angebote	Mentoring für FLINTA-Personen Angebote der VCGS, Flexibler Fonds, Angebote der Fakultäten	Vernetzung und Bündelung von Angeboten, gemeinsame Information und Beratung, gemeinsame Entwicklung neuer, diversitätsorientierter und fachspezifischer Instrumente	Fk, AC, VCGS, zGB, BeB, FB	2024-2025
Evaluation und Ausbau strukturierter Promotion	Projekte zur Förderung strukturierter Promotion an den Fakultäten	Evaluation bisheriger Projekte, gendersensible Weiterentwicklung, Prüfung von Department-Strukturen	Fk, FuWN, zGB	2025
Sichtbarmachung von Müttern in der Wissenschaft	Vereinzelte Sichtbarmachung	Kampagne, Sensibilisierung von Vorgesetzten, gendersensible Mitarbeitendengespräche		
Gender-diversityensible und Führungskultur	Pilotprojekt Frauen in Führung 2022/23 erfolgreich abgeschlossen	Weiterentwicklung der modularen Weiterbildung für FLINTA, gemeinsame Workshops für Leitende aller Geschlechter	zGB, D2	ab 2024
Vernetzung von Wissenschaftlerinnen	Erste Ansätze kollegialer Beratung im Pilotprojekt	Bedarfserhebung, Initiierung von Formaten, Kollegiale Beratung	zGB, dez GB	Ab 2024
Präsentationskompetenz weiblicher Forschender	Punktueller Workshops zu Rhetorik	Formate wie Debattier-Club, Science Slams, kontinuierliche Trainingseinheiten	FSR, AStA, z/dezGB	2025

3.4.2. Gendersensible Rekrutierung

Bei der Rekrutierung von Frauen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere spielen nach wie vor stereotype Vorstellungen und Beurteilungsmuster⁶⁹ eine Rolle. Frauen werden im Durchschnitt als weniger innovativ, durchsetzungsfähig oder engagiert in der Forschung wahrgenommen, ihre Beiträge als weniger relevant angesehen⁷⁰ und ihr Potenzial insgesamt geringer eingeschätzt⁷¹.

69 Z.B. die Annahme, dass Wissenschaftlerinnen eher Teilzeit arbeiten wollen oder aufgrund von Sorgearbeit nicht flexibel einsetzbar sind. Zu gängigen Beurteilungsfehlern wie der Projektion, dem Halo-Effekt oder Strenge-Fehler siehe auch: Peus, C.; Braun, S.; Hentschel, T.; Frey, D. (Hg.) (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft: Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Springer

70 Vgl. Ross, M.B., Glennon B.M., murciano-Goroff, R., Berkes E.G., Weinberg B.A., Lane, J.I. (2022): Women are credited less in science than men; Nature 608, 135-145. Siehe: <https://www.nature.com/articles/s41586-022-04966-w>

71 Vgl. Benson, A.; Li, D.; Shue, K. (2021): „Potential“ and the Gender Promotion Gap. Siehe: https://extranet.sioe.org/uploads/sioe2021/benson_li_shue.pdf

Akademische Lebensläufe mit Familienphasen, außeruniversitärem Engagement oder intensiver inneruniversitärer Gremien- und Betreuungsarbeit werden als im negativen Sinne abweichend vom zielstrebigen Karrierepfad wahrgenommen.

Häufig sind es unbewusste Verhaltensmuster (unconscious bias) wie z.B. der Mini-me-Effekt⁷², die dazu führen, einen Wissenschaftler in der Endauswahl oft als „ein μ besser“ erscheinen lassen als die ebenfalls sehr gut qualifizierte Wissenschaftlerin.

Weitere Aspekte unterschiedlicher Lebensrealitäten von Forschenden werden in Auswahlverfahren noch weniger beachtet (z.B. von trans*, inter* und nichtbinären oder Personen mit Rassismuserfahrung). Diese gilt es aus intersektionaler Perspektive ebenfalls in den Blick zu nehmen. Mit dem Ziel, Auswahlpraktiken zu reflektieren, unbewusste Verhaltensmuster transparent zu machen und Beurteilungsverzerrungen zu verringern, sollen insbesondere Führungskräfte sowie Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen **weitergebildet und sensibilisiert** werden, um gender- und diversitysensible Auswahlkompetenz dauerhaft zu etablieren und als Organisation auf einer gemeinsamen Basis zu agieren. Dies kann nicht durch punktuelle Workshops erreicht, sondern muss in den gesamten Rekrutierungsprozess integriert werden.

Da sich nach wie vor weniger Frauen als Männer auf Professuren bewerben, soll die **aktive Rekrutierung** professionalisiert und langfristig geplant werden.

Das Instrument der aktiven Rekrutierung ist zum einen bislang noch zu stark abhängig vom persönlichen Engagement der Vorsitzenden einer Berufungskommission. Zum anderen sollten die Kriterien für die aktive Rekrutierung erweitert werden, um auch die Zahl internationaler Bewerbungen, Bewerbender aus nicht-akademischen Familien, von trans*, inter* und nichtbinären Personen sowie von Personen mit Rassismuserfahrung oder Menschen mit Beeinträchtigungen zu erhöhen.

Um qualifizierte Frauen zu finden, müssen diese auch die Möglichkeit erhalten, Erfahrungen zu sammeln, die ihre Berufbarkeit stärken. Hier soll die Vergabe von Lehrstuhlvertretungen, Gastvorträgen und Honorarprofessuren geprüft und der Frauenanteil erhöht werden.

Auch die Ausschreibung von Junior-Professuren mit Tenure Track erhöht die Chancen, Frauen zu berufen⁷³. Daher sollen auch weiterhin in allen Fakultäten W1-Professuren mit Tenure Track geschaffen werden.

Gleichzeitig soll die Vergabe von Lehraufträgen in das Gender-Monitoring einbezogen werden, um qualifizierte Frauen ggf. zu stärken.

Auch Regelungen für den Umgang mit coronabedingten Lücken im Publikationsportfolio werden in den kommenden Jahren notwendig sein, um ein Durchschlagen der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Auswirkungen der Pandemie auf die Phase der wissenschaftlichen Qualifikation (siehe Kap. 3.2, S. 24) und somit auf den Frauenanteil bei Professuren zu verhindern.

Relevant für die Viadrina ist zudem, berufene Frauen an der Universität zu halten. Besonders in Fächern mit wenig weiblich besetzten Professuren ist das Risiko hoch, qualifizierte Frauen an andere Hochschulen zu verlieren, die bessere Bedingungen bieten. Dies trifft insbesondere für W3-Professorinnen zu.

⁷² Auch homosoziale Kooptation: Auswahl nach geschlechtsbezogener Ähnlichkeit

⁷³ Vgl. Lötter: JP ein Erfolgsmodell

Das Onboarding von Wissenschaftler*innen, vor allem auch Neuberufenen, soll regelmäßig und strukturiert erfolgen, um auf die vorhandene, spezifische Unterstützung aufmerksam zu machen und ggf. weiter vorhandene Bedarfe zu erheben.

Gendersensible Rekrutierung					
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum	
Professionalisierung zu gender- und diversitysensiblen Recruitment für Führungskräfte, Berufungs- und Auswahlkommissionen	Sensibilisierung durch GB in BK und Auswahlverfahren	Weiterbildung und Sensibilisierung von Führungskräften, organisierter kontinuierlicher Austausch und Reflexion auf allen Ebenen, gender- und diversitysensibles Rekrutieren in allen Bereichen (Baustein des Rekrutierungsprozesses)	zGB, dezGB, HL und mittl. Leitungsebene		Ab 2024
Aktive Rekrutierung für Professuren	Bislang über BK-Vorsitzende	Vernetzte, professionelle und langfristig strategische aktive Rekrutierung	Fk, dezGB, zGB, Bb, BeB		2024/2025
Erhöhung des Frauenanteils bei Vertretungs- und Honorarprofessuren; ggf. Förderung qualifizierter Lehrbeauftragter	Unzureichende Datengrundlage, keine Maßnahmen	Evaluation und Neuaufstellung des Datenmanagements, paritätische Vergabe, Ausweitung des aktiven Recruitings	D2, zGB, QM		Ab 2024
Stärkere Einrichtung von Juniorprofessuren mit Tenure Track	Aktuell über das Tenure Track-Programm	Unabhängig vom TT-Programm Einrichtung in allen Fakultäten	HL, BeB	Fk,	Ab 2024
Empfehlungen und Instrumente zum Umgang mit Forschungspublikationslücken in der Corona-Zeit	Gewährung von 2 Corona-Semestern für alle	Klare gendergerechte Standards für die Bewertung akademischer Biographien und Gewichtung der Forschungsleistung, Entwicklung von Ausgleichsinstrumenten	Fk, zGB	D2,	Ab 2024
Strukturiertes Onboarding	Erster Neuberufenen-Workshop 2022	Regelmäßiges Onboarding für Wissenschaftler*innen und Neuberufene	VP F, BeB, zGB, FB, FuWN, ZLL, VIA, TS		

3.4.3. Geschlechtergerechte Gremienkultur

Ein genauerer Blick auf die Frauenanteile in Gremien zeigt, dass diese in den Fakultätsräten und auch in Berufungskommissionen häufig über 40% liegen. Dieser Anteil wird jedoch insbesondere durch Frauen aus dem akademischen Mittelbau und im nichtwissenschaftlichen Bereich durch Sekretärinnen erreicht.

Hier gilt es einerseits, mehr Professorinnen zu gewinnen, was in Fächern mit geringem Frauenanteil auf Professuren in der Regel eine höhere Gremienbelastung von Professorinnen bedeutet. Um der Mehrbelastung entgegenzuwirken, muss ein passgenauer Ausgleich geschaffen werden. Dieser soll auch für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase zur Verfügung stehen, da Frauen sich häufig in Gremien engagieren, was auch von ihnen erwartet wird⁷⁴, dieses Engagement aber gleichzeitig ihre Ressourcen für die Qualifikation verringert und verstärkte Gremientätigkeit in Berufungsverfahren nicht positiv gewertet wird.

Andererseits sollen die nicht stimmberechtigten Sekretärinnen, die häufig noch zusätzlich dem Vorsitz zuarbeiten müssen, in ihrer Gremienrolle gestärkt (durch Vernetzung⁷⁵, Weiterbildung)

74 Ähnlich wie akademische Sorge- und Servicearbeit, siehe dazu: Weber, L. (2023). Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview). (cews.publik, 29). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-87530-6>

75 Wie z.B. durch die bukof-Kampagne „Fairnetzt Euch!“.

werden. In weiteren Gremien, wie dem Senat und dem Studierendenparlament soll der Frauenanteil erhöht und Parität erreicht werden.

Insgesamt gilt es, die Gremienarbeit attraktiver zu gestalten z.B. durch häufigere, nicht zu kurzfristig geplante, kürzere Sitzungen innerhalb eines regulären Arbeitstages (familienfreundlich bis max. 16 Uhr), hybride Formate, gute Moderation, thematisch klar abgegrenzte Kommissionen und Arbeitsgruppen sowie eine gute Vorbereitung neuer Mitglieder. Flexible Entlastungsmaßnahmen, auch für nichtwissenschaftlich Beschäftigte und eine Anerkennung für Studierende, können ebenfalls Beiträge sein. Gremienarbeit sollte aber nicht nur attraktiver, sondern auch inklusiver werden, d.h. Personen zur Mitarbeit einladen, die bislang noch nicht oder gering vertreten sind. Auch in Gremien sollte darauf geachtet werden, eine größere Vielfalt unter den Gremienmitgliedern zu erreichen, nicht nur in Bezug auf die Statusgruppen. Dies bedeutet, aktiv Personen aus weniger repräsentierten Gruppen anzusprechen, zu motivieren, in die Arbeit einzuführen und ihre Anliegen zu unterstützen.

<i>Geschlechtergerechte Gremienkultur</i>					
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>	
Aktive Ansprache von Frauen (insbes. Professorinnen) bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern	Frauenanteil noch nicht in allen Gremien paritätisch	Parität in allen Gremien	HL, Gremien, (dez) GB	Laufend	
Aktive Rekrutierung von Mitgliedern aus nicht-repräsentierten Gruppen	Bisher nicht systematisch vorhanden	Gebündelte Initiative vor Gremienwahlen, Informationsveranstaltungen, gezielte Ansprache	HL, Gremien AD, GB, Personalräte	Laufend ab Sommer 2024	
Empowerment für nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Nicht vorhanden	Vernetzung, Weiterbildung, Sensibilisierung der Gremienmitglieder	(dez)GB, Dekanate	Ab 2024	
Effiziente, gender- und diversitysensible Gremienarbeit	Punktuell: Sensibilisierung durch (dez)GB	Gemeinsamer Prozess zur Verbesserung der Gremienarbeit und Gewinnung von mehr FLINTA, Einführung neuer Mitglieder (inkl. Leitfäden), Prüfung neuer Formate und Teilnehmungsformen	Fk, Dekanate, BeB, zGB	Laufend	
Fonds zur Entlastung von weiblichen Gremienmitgliedern	SHK/WHK-Fonds	Entwicklung neuer, flexibler Instrumente zur Entlastung; Öffnung auch für nichtwiss. Beschäftigte; Anerkennung für Studierende	zGB	Laufend	

3.4.4. Sichtbarkeit und Outreach

Um eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Hochschule zu schaffen, müssen alle Stimmen gehört und alle Forschenden gesehen werden. Die Sichtbarkeit von Forscherinnen sollte auch an der Viadrina erhöht werden, insbesondere, um Studentinnen und Promovendinnen zu motivieren. Dabei sollte auch der Blick auf Transfer- und Gründungserfolge von Frauen ergänzt werden. Hindernisse und Schwierigkeiten, die nach wie vor verbreitet sind, werden dabei nicht ausgeklammert. Benachteiligungen sowie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden deutlich adressiert und mit Antidiskriminierungsmaßnahmen verknüpft.

Sichtbarkeit und Outreach				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Sichtbarmachung weiblicher Wissenschaftsperspektiven und Leistungen	Punktueller Veranstaltungen	Kontinuierliche und nachhaltige Events, neue Formate, Dokumentation	Fk, dezGB, zGB, HK	2025
Sichtbarmachung von Transfer- und Gründungserfolgen von Frauen	Punktueller Veranstaltungen	Neue Formate, Reihen, Kooperation mit der Stadt	GZ, zGB, HK	2025
Kampagne gegen Stereotype, unconscious bias	Mitglied bei klischeefrei e.V.	Sensibilisierung aller Akteur*innen, Workshops für Leitungspersonal und Lehrende	GB, AC, HL	2025
Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt im Hochschulkontext	Beratung durch GB, Anlaufstelle zum Schutz für Diskriminierung	Sensibilisierung aller Akteur*innen, Workshops für Leitungspersonal und Lehrende	AD, GB, AC, HL	2024

3.4.5. Gender & Diversity in Forschung und Lehre

Wie relevant die Erforschung der Geschlechterdimension ist, wurde 2023 durch den Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“⁷⁶ unterstrichen. An der Viadrina hat sich hier in den letzten Jahren nicht viel verändert. Die meisten 2017 formulierten Maßnahmen sind noch nicht umgesetzt, die Entwicklung stagniert. Hier gilt es, vor allem die Forschenden stärker für die Geschlechterdimension ihres Forschungsgegenstandes zu gewinnen.

Um Gender- und Diversitätsaspekte in Lehre und Forschung zu erhöhen, sollen auf der Ebene nationaler und internationaler Förderinstitutionen vermehrt Anträge gestellt werden, vor allem im EU-Programm Horizon Europe. Diese sollen dezidiert geschlechtsspezifische Unterschiede und deren Entwicklungen untersuchen bzw. die Geschlechterperspektive konsequent mitdenken, von der Formulierung von Fragestellungen, über Datensammlung bis hin zur Auswertung und Transfer.

Bei der Ausschreibung von Professuren wird in allen Bereichen geprüft, inwiefern Gender- und Diversity in dem erwarteten Forschungs- und Lehrprofil verankert werden. Gender- und Diversitykompetenz wird als Anforderung an Professuren ebenso wie an das akademische Personal unterhalb der Professur formuliert.

Besonders in der Wirtschaftswissenschaftlichen und in der Juristischen Fakultät wird das Lehrangebot zu Gender- und Diversity-Themen evaluiert und durch Lehraufträge, Gastprofessuren und Gastvorträge erweitert. Ergänzend werden fakultätsspezifisch Weiterbildungen zu gender- und diversitysensibler Lehre angeboten. Ein Austausch und eine Dokumentation zu fachspezifischen Praxisbeispielen, Case Studies, Literatur und Lehrmaterialien wird aufgebaut. Weiterbildungen in Gender- und Diversitykompetenz sollen in allen Studiengängen für den Bereich Schlüsselqualifikation/Soft Skills anerkannt werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der Sensibilisierung von studentischen Tutor*innen für Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Antidiskriminierung.

76 Vgl. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.pdf?blob=publicationFile&v=12>

Gender & Diversity in Forschung und Lehre				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Projektanträge zu gender-/diversitybezogener Forschung bei nationalen/internationalen Förderinstitutionen	Selten: Anträge mit gender-/diversitybezogener Forschung	Integration von gender- / diversityspezifischen Forschungsinhalten in Projektanträgen, Erhöhung der Anträge speziell zu Gender- und Diversity-Themen, Beratung zu Gender-&Diversity-Themen	VP F, Fk, FuWN, dezGB	2024-2027
Gender- und Diversity im Forschungsfeld/Lehre bei Professuren	Keine genderbezogene (Teil-)Denomination, geringfügig in Forschungsfeldern und Lehre	Verankerung in Stellenprofilen der Professuren in allen Fakultäten (konkrete Ziele in den dezentralen Gleichstellungsplänen)	Fk, HL, zGB	2024-2027
Gender- und Diversitykompetenz im Stellenprofil	Teilweise vorhanden	Generelle Anforderung in Ausschreibungen für Professuren	Fk, zGB	2024-2027
Evaluation und Erweiterung des Lehrangebots zu Gender-/Diversity-Themen	Kuwi: MA-Modul, Jura: Vertiefungsmodul Mediation	Stabile Lehrangebote in allen Fakultäten, zusätzlich: Gastprofessuren, Gastvorträge, Lehraufträge	VP S, Fk, dezGB	2024-2025
Weiterbildung zu gender-/diversitysensibler Lehre	Punktueller Angebote	Kontinuierliche Angebote	Fk, dezGB, ZLL, sqb	Laufend
Sammlung fachspezifischer Lehrmaterialien, Fallbeispiele, Case Studies und Literatur	Vereinzelte je nach Lehrende*r vorhanden	Zugängliche Materialsammlung für alle Lehrende	Fk, dez.GB, ZLL	2025
Schlüsselqualifikation Gender- und Diversitykompetenz	Regelmäßige Workshops, nicht in allen Studiengängen anerkannt	Anrechenbarkeit in allen Studiengängen	Fk, Career Center, zGB	2024
Regelmäßige Sensibilisierung von Tutor*innen	Punktueller Sensibilisierung durch die Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung	Regelmäßige Einführung	zGB, ASD, Fk	Laufend

3.4.6. Geschlechtergerechtigkeit im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Geschlechtergerechte und diversitysensible Strukturen tragen im wissenschaftsunterstützenden Bereich der Viadrina ebenso dazu bei, gleichstellungspolitische Ziele der Universität zu erreichen. Auch hier hat die Viadrina geschlechtersensible und familienorientierte Grundlagen geschaffen und baut ihre Maßnahmen weiter aus.

Gerade vor dem Hintergrund des schon bestehenden und sich noch verschärfenden Fachkräftemangels in Ostbrandenburg muss die Viadrina den Bereich Personalentwicklung und Weiterbildung stärken, um nachhaltig Personal rekrutieren und binden zu können. So soll z.B. ein Personalentwicklungskonzept für nichtwissenschaftlich Beschäftigte verabschiedet werden.

Verfahren zur Stellenausschreibung und –besetzung sollen in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

Künftig sollen alle Ausschreibungen, inkl. das anonymisierte Verfahren für nichtwissenschaftliche Beschäftigte, über ein gemeinsames digitales System abgebildet und professionalisiert werden.

Insbesondere befristete beschäftigte Frauen sollen für eine Weiterbeschäftigung und Verstetigung, aber auch Weiterqualifikation und Aufstockung von Teilzeitstellen in den Fokus genommen werden. Zudem sollen Mitarbeiterinnen gezielt für bestimmte Positionen qualifiziert und somit auch der Abwanderung⁷⁷ entgegengewirkt werden.

77 2022: 5 Kündigungen und 9 Vertragsauflösungen bei Frauen; bei Männern: 2 Kündigungen und 4 Vertragsauflösungen

Weiterbildungsmaßnahmen werden gezielt dahingehend ausgerichtet, das vorhandene Personal weiter zu qualifizieren und vor allem Frauen für höher qualifizierte Tätigkeiten vorzubereiten. Das schon o.g. Weiterbildungsmodul für Frauen in Führungspositionen soll fortgesetzt werden. Da dies akademische wie nichtwissenschaftliche Frauen zusammenbringt, leistet es auch einen Beitrag zu innerinstitutionellem Verständnis und effizienter und kollegialer Zusammenarbeit.

Für die immer noch häufig befristet im Wissenschaftsmanagement Beschäftigten soll eine Perspektive entwickelt werden, um besonders gut qualifizierte Projekt- und Programmbeschäftigte an der Viadrina zu halten und auch familienbedingte Unterbrechungen absichern zu können.

<i>Wissenschaftsmanagement und Nichtwissenschaftlich Beschäftigte</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Personalentwicklungskonzept für nichtwiss. Beschäftigte	Entwurf im Rahmen des Diversity-Audits bis 2021 erarbeitet	Personalentwicklungskonzept inkl. Maßnahmenplan	K, D2, Personalräte, zGB	2024-2025
Feste Regelungen für Ausschreibungen und Auswahlverfahren	Entwurf einer DV	Dienstvereinbarung zu Ausschreibung und Auswahlverfahren	K, Personalräte, D2, zGB, HL	2024-2025
Professionalisierung durch ein digitales Bewerbungsportal	Verschiedene Verfahren für Beschäftigtengruppen	Bewerbungsportal für alle, inkl. anonymisiertem Verfahren	HL, K, D2	2024
Weiterbildung besonders von befristet Beschäftigten	Einzelne Weiterbildungsangebote	Gezielte Weiterentwicklung durch Trainings, Beratung zu Karriereoptionen	D2	2024
Konzept für die langfristige Beschäftigung von (hoch)qualifizierten Programm- und Projektbeschäftigten	Bislang Einzelfallentscheidungen	Schaffung von unbefristeten Stellen mit Projektcharakter (Pool an Projektmitarbeitenden, Nachwuchsführungskräfteprogramm)	K, Personalräte	2025

3.4.7. Geschlechtervielfalt

An der Europa-Universität Viadrina studieren und arbeiten mehrere tausend Menschen, mit unterschiedlichen Identitäten und Hintergründen. Dazu gehört auch die Vielfalt von Geschlechtern wie z.B. trans* oder inter* Personen, nichtbinäre Personen oder cis-dyadische Frauen und Männer.

Für trans*, inter* und andere nichtbinäre Personen ergeben sich häufig besondere Herausforderungen im Alltag und Berufsleben, weshalb die Sensibilisierung für die Belange dieser Personengruppen und ihre zielgerichtete Unterstützung im universitären Leben bereits im Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes 2018-2020 ins Blickfeld gerückt wurden.

Daraus ergab sich im Jahr 2019 u.a. ein Präsidiumsbeschluss zum Umgang mit trans* und inter* Personen innerhalb der Verwaltung und bei administrativen Aufgaben in Forschung und Lehre. Dieser greift die Änderungen des Personenstandsgesetzes von 2018 auf, denen zufolge die Geschlechtsangabe „divers“⁷⁸ gewählt bzw. die ursprüngliche Angabe hin zu dieser geändert werden kann.

Die Europa-Universität Viadrina ermöglicht es grundsätzlich allen Menschen, ihren selbstgewählten Namen und ihre selbstgewählte Anredeform zu verwenden, selbst wenn ein

⁷⁸ Bis dahin gab es drei Möglichkeiten: weiblich, männlich, keine Angabe.

gerichtliches Namen- und Personenstandsverfahren noch nicht abgeschlossen ist bzw. ein solches Verfahren nicht angestrebt wird. Dabei wird auf die Vorlage von rechtlichen Entscheidungen und medizinischen Gutachten verzichtet⁷⁹.

Angepasst wurde auch das Viadrina Mentoring-Programm für Frauen, ein Instrument der individuellen Nachwuchsförderung, das angehende Absolvierende bei ihrer eigenverantwortlichen Laufbahnplanung gezielt fördert. Das ehemalige Frauenförderprogramm ist seit dem Durchgang 2021/2022 für Frauen, trans*, inter* und nichtbinäre Personen geöffnet und ist damit eines der ersten universitären Mentoringprogramme, die eine solche Öffnung in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt umsetzen konnte.

Die Herausforderungen und Potenziale eines solchen Prozesses wurden nach einem Testdurchlauf im Jahrgang 2019/2020 evaluiert und die Inhalte entsprechend angepasst. Dafür fanden abteilungsinterne Fortbildungen und Beratungen mit externen Expert*innen statt, die den Prozess durchgängig begleitet haben. Es wurde ein Leitfaden für geschlechterinklusive Sprache und eine Checkliste zur Sensibilisierung externer Trainer*innen erstellt, die im Programm Verwendung finden. Des Weiteren werden alle internen und externen Mitarbeitenden des Mentoringprogrammes geschult, um eine möglichst diskriminierungsfreie und inklusive Arbeit zu ermöglichen.

Im Rahmen ihrer Vorreiter*innenposition stehen die Mitarbeitenden mit Mentoringprogrammen anderer Hochschulen in Kontakt, um diese in der Planung ihrer eigenen Öffnungsprozesse zu beraten und ihnen auch die neu erstellten bzw. überarbeiteten Materialien zur Verfügung zu stellen.

Außerdem wurden 2019 in allen Universitätsgebäuden Unisex-Toiletten eingeführt, die neben Damen- und Herrentoiletten vorhanden sind und von allen Personen, unabhängig von ihrem Geschlecht, benutzt werden können.

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt auf ihrer Website vielfältiges Informationsmaterial u.a. zu den Themen geschlechterinklusive Sprache, Namen- und Personenstandsänderung und Gender- und Diversitykompetenzen in Studium, Forschung und Lehre zur Verfügung.

2023 wurden die Ausschreibungstexte der Viadrina überarbeitet und geschlechterinklusive gestaltet. Trans*, inter* und nichtbinäre Personen zur Bewerbung zu ermutigen und den Auswahlprozess geschlechterinklusive zu gestalten, bleibt eine Aufgabe. Die Sensibilisierung von Auswahlkommissionen und Teams wird kontinuierlich durchgeführt werden. Auch Gleichstellungsbeauftragte werden kontinuierlich zu Geschlechterinklusion weitergebildet. 2024 soll die bislang bestehende Empfehlung zu gendersensibler Sprache angepasst werden.

Lehre geschlechterinklusive zu gestalten ist eine umfangreiche Aufgabe. Eine Checkliste zu geschlechterinklusive Lehre wurde im Rahmen des Diversity Audits erarbeitet. Diese soll in den Fakultäten eingeführt und angewandt werden. Hierzu werden Workshops und Austausch mit Lehrenden sowie Studierenden durchgeführt.

⁷⁹ Anerkannt ist der dgti-Ausweis, der mit der Novellierung des BbgHG 2024 auch im Gesetz als Grundlage verwendet wird.

<i>Geschlechterinklusive Universität</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Sensibilisierung von Auswahlkommissionen und Teams	Beratung durch (dez)GB	Workshops, Teambuilding für Kommissionsmitglieder und Beschäftigte	zGB, D2, K	Ab 2024
Sensibilisierung von Gleichstellungsbeauftragten	Einführung durch die zGB	Regelmäßiger Workshop für GBe	zGB	Laufend
Einführung der Checkliste zu gendersensibler Lehre	Entwurf vorhanden	Workshops zu geschlechterinklusive Lehre, Austausch und Beratung	dezGB, zGB, Fk, ZLL	2024-2025
Anpassung geschlechterinklusive Sprache an	Geschlechtersensible Sprache, neuer Beschluss zu geschlechter-inkl. Sprache	Beratung und Sensibilisierungsworkshops	zGB, dezGB	2024

4. Familienfreundliche Universität

4.1. Ausgangslage

Aus der 22. Sozialerhebung (2023⁸⁰) geht hervor, dass 8% der Studierenden in Deutschland Kinder haben. Ihr Studium verläuft aufgrund zusätzlicher Familienaufgaben weniger reibungslos, sie unterbrechen es viermal häufiger oder brechen es ab. Über 50% der befragten Studierenden mit Kindern studieren in Teilzeit, im Vergleich dazu sind es unter den Studierenden, die keine Familienaufgaben haben, nur 16%.

Neben der Betreuung von Kindern hat auch die Verantwortung für pflegebedürftige Personen einen Einfluss auf die Studierenden. Die Studierendenbefragung hat erstmals Studierende dazu befragt, ob sie Angehörige pflegen. Knapp 12% der befragten Studierenden geben an, dass sie Pflegeaufgaben in ihrem privaten Umfeld wahrnehmen.⁸¹ Spezifische Daten zu Studierenden mit Pflegeverantwortung an der Viadrina wurden bisher nicht erhoben.

Auch der Anteil von Studierenden mit Kind an der Viadrina kann aus Datenschutzgründen nicht exakt erhoben werden. Anhaltspunkte liefern jedoch die statistischen Ergebnisse anderer Viadrina-interner Umfragen: Laut einer Ende 2020 durchgeführten „Befragung zu Diskriminierungserfahrungen und Diversitätsmerkmalen“ geben 3,5% der 649 Befragungsteilnehmer*innen an, ein oder mehrere Kinder zu haben. Eine ähnliche Zahl liefert die regelmäßig durchgeführte Studierendenbefragung: 2022 studierten demnach 332 Studierende (4,2%) mit Kind.

Circa zwei Drittel des nichtwissenschaftlichen und sogar 77% des akademischen Personals geben im Bielefelder Fragebogen⁸² an, betreuungspflichtige Kinder zu haben. Der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geben vor allem die nichtwissenschaftlichen Befragten positive Bewertungen⁸³. Sie sind zufrieden mit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit entsprechend familiärer Belange, der Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienaufgaben durch ihre direkten Vorgesetzten und fühlen sich als Kolleg*innen mit Familienaufgaben im Arbeitsumfeld willkommen. Diese positiven Aussagen bzgl. der Vereinbarkeit von Familien- und Universitätsaufgaben wurden durch eine hausinterne qualitative Befragung größtenteils bestätigt.⁸⁴ Allerdings wurde kritisch angemerkt, dass der zusätzliche Aufwand für die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit von Vorgesetzten bei der Arbeitsorganisation z.T. nicht genügend berücksichtigt wird und es eine unausgesprochene Erwartungshaltung gäbe, genauso flexibel arbeiten zu können, verfügbar und leistungsfähig zu sein wie Beschäftigte ohne Sorgeverantwortung.

Zahlen zu Beschäftigten mit Pflegeverantwortung an der Viadrina liegen nicht vor. Deutlich mehr Beratung und Workshopenfragen zu Pflgethemen im Familienbüro lassen aber eine wachsende Anzahl sowohl von Studierenden, als auch von Beschäftigten vermuten.

80 Studierendenbefragung in Deutschland 2021, Fortsetzung der Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks, etwa 180.000 Studierende von mehr als 250 Hochschulen nahmen teil Vgl. <https://www.die-studierendenbefragung.de/die-studierendenbefragung>

81 https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=6

82 Vgl. Kapitel 2 und 6.

83 Die Mittelwerte liegen bei 4 und höher bei einem maximalen Zustimmungswert von 5 unter den nichtwissenschaftlichen Befragten. Akademische Mitarbeitende bewerten diese Aussagen leicht negativer (Mittelwerte zwischen 3 und 3,5).

84 Im Herbst 2022 wurden 35 Angehörige der Viadrina zu Vereinbarkeitsfragen, der Zufriedenheit mit der Familienfreundlichkeit an der Viadrina und gewünschten Maßnahmen befragt. 70% der Teilnehmenden waren weiblich.

Die Corona-Pandemie brachte seit Beginn des Jahres 2020 große Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf mit sich. Es hat sich gezeigt, dass gerade Frauen stärkere Nachteile während der Pandemie erfuhren, da sie noch immer die Hauptakteurinnen der Care-Arbeit innerhalb der Familien sind. In etwa der Hälfte der Haushalte mit Kindern wurde die Kinderbetreuung im Home-Office bei geschlossenen Betreuungseinrichtungen ausschließlich von der Frau übernommen⁸⁵, so dass eine „Retraditionalisierung“ von Rollenverhältnissen festgestellt werden muss.⁸⁶ Mehrere Studien und Schriften⁸⁷ belegen - wie weiter oben ausführlicher beschrieben (vgl. S. 21/22) - den Rückgang von Forschungsaktivitäten bzw. einer Corona Publication Gap von Wissenschaftlerinnen. Frauen waren bezüglich Pflege- und Familienverantwortung stärker in der Verantwortung als Männer, was die eigene Lehr- und Forschungstätigkeit deutlich erschwerte.

Die Viadrina wird weiter an der Sensibilisierung für Vereinbarkeitsfragen von Sorge- und Erwerbsarbeit im wissenschaftlichen wie im nichtwissenschaftlichen Bereich arbeiten. Familienbewusstes Führen und fairer Ausgleich zwischen Arbeitenden mit und ohne Sorgearbeiten werden Handlungsschwerpunkte sein.

4.2. Ziele und Maßnahmen

4.2.1. Beratung zu Fragen der Vereinbarkeit

Familienorientierung hat an der Viadrina eine lange Tradition. Dafür wurden mit dem Familienbüro als zentraler Beratungs- und Anlaufstelle für alle Hochschulmitglieder und – angehörigen früh strukturelle Grundlagen geschaffen. Die zentrale Aufgabe der Familienbeauftragten ist die **Information und Beratung** zu Vereinbarkeitshemmen: Sie berät Studierende zu Fragen der Studienplanung und -organisation sowie zur Finanzierbarkeit des Studiums im Mutterschutz, zu Möglichkeiten des Teilzeitstudiums, der Inanspruchnahme von Urlaubssemester(n) und Nachteilsausgleichen. Hier gilt es, vor allem Prüfungsausschüsse und Lehrende verstärkt zu Vereinbarkeitsfragen zu sensibilisieren und diese intersektional in Zusammenhang zu sehen mit anderen die Lebensphase beeinflussenden Bedingungen, um den Studienerfolg nicht zu gefährden.

Beschäftigte der Viadrina können sich mit Fragen zu familienbedingten Auszeiten wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegeaufgaben und dem Wiedereinstieg ebenfalls an das Familienbüro wenden. Auch zu familienbedingten Vertragsverlängerungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal⁸⁸ sowie zu Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit

85 Katja Möhring et.al. (2020): Die Mannheimer Corona-Studie, Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung. https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf; Ergebnisse des „Bielefelder Fragebogen“ (2021); Vgl. Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie. Eine empirische Studie an brandenburgischen Hochschulen 2021/22; Kurzzusammenfassung von Dr. Virginia Kimey Pflücke, S. 3f

86 Jutta, Almendinger (2020): Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit, S. 45-47. WZB-Mitteilungen 168.

87 Zusammengefasst in einer Publikation des CHE und dem Verein „Familie in der Hochschule“: Lisa Mordhorst et.al. (2021): Der Weg zur familienorientierten Hochschule – lessons learnt aus der Corona-Pandemie. / Sarah, Czerney, Lena Eckert, Silke Martin (Hrsg.) (2022): Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie.

88 Seit einer Dienstvereinbarung 2014 bzw. 2018 werden die Verträge von wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Haushaltsstellen aufgrund von Kinderbetreuung um zwei Jahre je Kind verlängert (familienpolitische Komponente). Die Verträge des wissenschaftlichen Personals in Drittmittelprojekten werden um Zeiten des Mutterschutzes/der Elternzeit verlängert. Dies ist nach einer Evaluation im Jahr 2022 bestätigt worden und wird beibehalten.

(Rahmenarbeitszeiten, Home-Office und mobiles Arbeiten) für nichtwissenschaftlich Beschäftigte berät die Familienbeauftragte.

Hier wird eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat angestrebt, proaktiv soll bei vorliegender Schwangerschaftsanzeige oder anderen Vereinbarkeitsfragen zur Beratung ins Familienbüro vermittelt werden. Prozessbeschreibungen bspw. zu Urlaubsansprüchen von werdenden Eltern sollen erstellt werden, um die bestehenden Regelungen transparent zu machen.

Da der Beratungsbedarf insgesamt gestiegen und vielfältiger geworden ist, sollen einerseits neue Gruppenformate wie Informationsveranstaltungen in den Fakultäten, Austauschforen im Rahmen von bestehenden Events wie Promovierendentreffen und Präsentationen bei Neuberufenen-Veranstaltungen geschaffen werden, um generelle Fragen zu klären und die Einzelberatung auf spezifische individuelle Herausforderungen zu fokussieren. Die Schnittstellen zu anderen spezialisierten Beratungsstellen sollen ebenfalls präzisiert und transparent gemacht werden (z.B. zu Personalräten innerhalb oder zu Elterngeldstellen außerhalb der Universität).

<i>Beratung zu Vereinbarkeit</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Sensibilisierung von Prüfungskommissionen und Lehrenden	Einzelfallbearbeitung	Regelmäßige Sensibilisierung von Prüfungsausschüssen, Schaffung von Standards für Entscheidungen	FB, BBMAB, u. ggf. a. Beauftragte	2024
Sensibilisierung für familienorientierte Führungsarbeit	Individuelle, fallorientierte Sensibilisierung	Modul Familienorientierte Führung in Weiterbildungen für Führungskräften	FB, AC	2025
Proaktive Vermittlung an das Familienbüro	Dezentrale Fallbearbeitung	Verweis auf Beratungsmöglichkeiten, Weiterleitung Mitarbeitender	D2, FB	2024
Prozessbeschreibungen	Nicht vorliegend	Erstellung von Informationsmaterial zu einzelnen Prozessen	D2, FB	2024
Informations- und Austauschformate	Individualberatung	Informationsveranstaltungen, Austauschformate, Präsentationen	FB	Laufend
Ausbau Verweisberatung, Kooperation mit anderen Beratungsstellen	Beratung zu vielfältigen Thematiken	Schwerpunktsetzung und Verweisberatung an andere Stellen	FB	2024

4.2.2. Kinderbetreuung

Studierende, Lehrende und Beschäftigte unterstützt das Familienbüro bei der Suche nach einer geeigneten Regel- bzw. auch Notfall-Kinderbetreuung. In Kooperation mit der Fröbel-Kita „Oderknirpse“ wird z.B. in der nahe dem Universitätscampus gelegenen Kita ein Kontingent für Kinder von Viadrina-Angehörigen vorgehalten. Über die Volkssolidarität Frankfurt (Oder) e.V. vermittelt die Familienbeauftragte Notfall-Kinderbetreuung und organisiert Kinderbetreuung bei Universitätsveranstaltungen und Konferenzen für alle Angehörigen der Viadrina. Es ist weiterhin notwendig, alle Organisierenden für familienfreundliche Konferenzgestaltung zu sensibilisieren und die Veranstaltenden dabei zu unterstützen.

Kinderbetreuung					
Maßnahme		Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Sensibilisierung kinderfreundlicher Konferenzkultur	zu	Auf Anfrage	Empfehlung für alle Lehrstühle, Erarbeitung einer Handreichung, proaktives Beratungsangebot	FB	Ab 2024
Kinderbetreuung Standard für Konferenzen	als	Auf Anfrage	Prüfung von Bedarf und Finanzierung, Einführung	Fk, P, FB	2025

4.2.3. Vereinbarkeit von Familie und Qualifikationsabschluss

Die Viadrina bietet mit ihren Brücken- und Abschlussstipendien seit über zehn Jahren Unterstützung für einen Wiedereinstieg von Eltern in die Wissenschaft oder den Abschluss der Qualifikationsarbeit an. Während sich die Brückenstipendien an Elternteile aller Geschlechter richten, fördern die Abschlussstipendien nur Frauen, um den Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Eine Evaluation im Jahr 2021 ergab, dass ca. 80% der Geförderten ihre Qualifikation mit Hilfe des Stipendiums abschließen konnten. Es soll geprüft werden, ob und in welcher Form diese bisher erfolgreiche Stipendienvergabe beibehalten werden kann. Der Promotionserfolg wird ebenso wie der Erfolg in den verschiedenen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation insgesamt in den kommenden Jahren ein wichtiges Thema an der Viadrina sein. Neben der Analyse und möglichen Veränderung der Förderinstrumente im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation wird die Frage der diversitätssensiblen Ausgestaltung der Instrumente eine wichtige Rolle spielen.

Gerade auch vor dem Hintergrund nicht zuletzt des o.g. geschlechtsunterschiedlichen Corona Publication Gap sollen spezifische Maßnahmen entwickelt werden, um Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben beim erfolgreichen Abschluss ihrer jeweiligen Qualifikationsphase zu entlasten und coronabedingte Lücken auszugleichen (Vgl. Kap. 3.3.1).

Förderung von Wissenschaftler*innen mit Familie					
Maßnahme		Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Förderung Überbrückungs- Abschlussphasen	von und	Stipendien	Prüfung der möglichen Fortführung der Stipendien bzw. alternativer Unterstützungsformate	HL, FB	2025
Neue Förderinstrumente für Mütter in der Wissenschaft		Abschlussstipendien	Entwicklung von Förderinstrumenten zum Ausgleich des Publication Gaps	FB, GB	2025

4.2.4. Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Pflege

Im Vergleich zu den Maßnahmen für Studierende und Beschäftigte mit Kindern sind die Angebote der Viadrina für pflegende Angehörige bislang überschaubar. Das Familienbüro berät und bietet jährlich 1-2 Workshops an. Unter den Mitarbeitenden wird ein Bedarf an ähnlicher Flexibilität wie bei der Kinderbetreuung konstatiert. Über die flexible Arbeitszeitgestaltung an der Viadrina hinausgehende Angebote für pflegende Mitarbeitende, wie z.B. „Pflegetage⁸⁹“ sollen geprüft werden – nicht zuletzt, um Mitarbeitende gezielt gewinnen und halten zu können. Auch hier gilt es, Führungskräfte und Teams für pflegende Mitarbeitende zu sensibilisieren. Gemeinsam mit dem Gesundheitsmanagement soll eine Informationskampagne gestartet werden.

Pflege				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Flexible Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeitende	Punktuelle Angebote	Flexible und breit gefächerte Angebote, Prüfung von „Pflegetagen“	D2, FB	2025
Sensibilisierung von Führungskräften und Teams	Punktuelle Beratung	Integration des Themas in Workshops für Führungskräfte und Teams im Rahmen des Gesundheitsmanagements	K, D2, GM FB	Ab 2025
Informationskampagne Pflege		Veranstaltungen zu Pflege, Entwicklung von neuen Informationsmaterialien	GM, FB	2024-2025

4.2.5. Familienfreundliche Infrastruktur und Kultur

Die Viadrina gestaltet ihre Infrastruktur familienfreundlich und entsprechend den Bedarfen einer vielfältigen Hochschule. Dazu gehören familienfreundliche Orte wie die Wickelplätze in allen Gebäuden, der Still- und Ruheraum, der Eltern-Kind-Raum, Spielecke und Hochstühle in der Mensa, eine Spielecke in der Bibliothek und der Campusspielplatz. Auch im voraussichtlich 2024 fertiggestellten Coworking-Space sind familienfreundliche Räumlichkeiten geplant.

Das Studierendenwerk stellt bei Bedarf eine kindgerechte Einrichtung in den Wohnheimen, Kinder bis 13 Jahren zahlen in der Mensa der Viadrina den Studierendenpreis. Perspektivisch soll geprüft werden, ob eine kostenlose Mahlzeit zumindest für die Kinder studierender Eltern möglich ist.

In der Lehre werden z.B. Semesterzeiten mit den Schulferien abgeglichen, um Familien gemeinsame Urlaube zu ermöglichen. Bei der Lehrplanung muss noch stärker darauf hingearbeitet werden, Anforderungen der Familienarbeit zu berücksichtigen. In Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten soll bspw. darauf hingewirkt werden, dass verpflichtende Lehrveranstaltungen nicht spätnachmittags bzw. abends angeboten werden. Auch andere Veranstaltungen von Lehrstühlen oder universitären Einrichtungen (z.B. Kolloquien, Vorträge) sollen nicht verpflichtend und nicht nur am Abend stattfinden. Zudem soll bei Vereinbarkeitsproblematiken hybride und Online-Lehre, aber auch Arbeits- oder Teamtreffen online unproblematisch und ohne erhöhte Begründungserfordernis ermöglicht werden. Dies fördert nicht nur einen familienfreundlichen Universitätsbetrieb sondern erhöht auch in anderer Weise die Zugänglichkeit zu Lehrveranstaltungen, wie z.B. für

⁸⁹ Analog gedacht zu den bestehenden „Kindkrank-Tagen“

chronisch kranke Studierende.

In Bezug auf das aus Familiengründen genutzte Teilzeitstudium soll evaluiert werden, wie dieses genutzt wird und inwiefern Studierende mit Familienaufgaben davon profitieren. Auf Basis der Evaluation sollen die Unterstützungsformate für Studierende angepasst werden.

Als Reaktion auf die Ergebnisse einer Umfrage unter Mitarbeitenden mit Familienverantwortung soll in den nächsten Jahren verstärkt ein Interessensausgleich von Beschäftigten mit und ohne aktive Familienaufgaben durch interne Diskussionsformate gefördert werden. Beginnend mit den Führungskräften sollen alle Viadrina-Angehörigen zu konkreten Aspekten familienfreundlicher Hochschule geschult werden. Eine weitere Flexibilisierung der mobilen Arbeit (z.B. stundenweise statt ganzer Tage) soll geprüft werden.

Familienfreundliche Infrastruktur und Kultur				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Familienfreundliche Räume im Coworking Space	Familienfreundliche Räume auf dem Campus	Familienfreundliche Einrichtung und Platz für Familien im Coworking-Space	FB	Ab 2024
Kostenreduktion für studierende Eltern	Studierendenpreise für Kinder	Kostenfreie Kindermahlzeiten	Studierendenwerk, FB	2024-2027
Familienfreundliche Planung von Pflichtlehrveranstaltungen	Nicht flächendeckend familienfreundliche Lehrveranstaltungszeiten	Mehrheitlich familienfreundliche Veranstaltungszeiten	DezGB, FB	2024-2027
Teilzeitstudium	Möglich in vielen Studiengängen	Evaluation der Nutzung, ggf. Ausweitung, Entwicklung neuer Unterstützungsformate	FB, QM	2024-2027
Familienfreundliche Universitätskultur	Einzelne Aktivitäten	Sensibilisierungs-Workshops für alle Zielgruppen, Austausch zwischen Beschäftigten, Foren für Anregungen	FB	2024-2027
Flexibilisierung mobiler Arbeitszeit	Beantragung ganzer Tage	Mobile Arbeitsstunden in Kombination mit Bürozeiten	K, D2, FB, GB	2025

5. Inklusive Universität

5.1. Ausgangslage

An der Viadrina arbeiteten im März 2024 28 schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Mitarbeitende⁹⁰. Bezogen auf alle Beschäftigten⁹¹ liegt ihr Anteil mit 4,8% damit weiterhin knapp unter der gesetzlich geforderten Quote von 5%.

Konkrete Zahlen zur Anzahl der Studierenden an der Viadrina, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder (Schwer-)Behinderung haben und welche dies sind, liegen für die Viadrina nicht vor. Da diesbezügliche Angaben nicht verpflichtend sind, ist die systematische Erfassung dieser Daten nicht möglich und datenschutzrechtlich auch nicht zulässig.

Anhaltspunkte geben kann einerseits die bundesweite Studierendenbefragung⁹² von 2021, wonach deutschlandweit fast ein Viertel der Studierenden angaben, gesundheitlich beeinträchtigt zu sein. Bei 16% aller Studierenden lag dabei mindestens eine gesundheitliche Beeinträchtigung vor, die sich erschwerend auf das Studium auswirkt. Zu den häufigsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen gehören psychische Erkrankungen (wie Depressionen) mit über 65%, gefolgt von chronischen Erkrankungen (z.B. Rheuma, Darmerkrankungen) mit mehr als 13%.

Die Gesamtzahl ähnelt denen, welche die Viadrina bei der Befragung zu Diskriminierungserfahrungen 2020 erhoben hat. So gaben dort **8% der Studierenden an, eine physische Beeinträchtigung zu haben, 7,4% eine psychische**. 2% der Befragten gaben an, mit beiden Beeinträchtigungen zu leben. Da sich in den Jahren 2020-2023 die Beratungen bei der Barrierefrei-Beratungsstelle fast verdoppelt haben, kann davon ausgegangen werden, dass seit der Corona-Pandemie eine weitaus höhere v.a. psychische Beeinträchtigungsrate besteht.

5.2. Ziele und Maßnahmen

5.2.1. Strukturelle Vernetzung und Einbindung

Inklusion ist als Handlungsfeld an der Viadrina seit Abschluss der ersten Integrationsvereinbarung 2010 (Neufassung als Inklusionsvereinbarung 2023) und der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) von 2012 vorhanden und aktuell bei der Vizepräsidentin für Transfer und Campus angesiedelt. Operativ ist das Thema nicht zuletzt wegen der komplexen und sich überlappenden gesetzlichen Regelungen bei mehreren Personen verortet:

Für **Mitarbeitende** sind die Vertrauensperson für alle schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeiter*innen (= Schwerbehindertenvertretung, SBV) sowie die Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeberin (IB) ansprechbar.

Für **Studierende** gibt es die Beratungsstelle für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (kurz: Barrierefrei-Beratungsstelle, BB), welche von einer Mitarbeiterin der Zentralen Studienberatung, die zugleich als Beauftragte für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderungen (BBMAB) benannt wurde, betreut wird. Aufgrund der Größe der Universität sind die gesetzlich vorgeschriebenen Funktionen teils mit gewählten oder

⁹⁰ Beschäftigte, die die EUV über eine Schwerbehinderung/Gleichstellung in Kenntnis gesetzt haben

⁹¹ Stand 01.04.2024: 582 Beschäftigte

⁹² Studierendenbefragung in Deutschland 2021, Vgl. <https://www.die-studierendenbefragung.de/die-studierendenbefragung>

benannten Personen ohne Freistellung (SBV, BBMAB, IB), teils mit (geringen) Stellenanteilen (BB) besetzt. Die genannten Stellen arbeiten im Inklusionsteam zusammen.

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt im Falle des Vorliegens von entsprechenden Bewerbungen an Auswahlverfahren teil und ist in das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingebunden, was bei einer ehrenamtlichen Beauftragten sämtliche Ressourcen beansprucht. Die Barrierefrei-Beratungsstelle informiert und unterstützt Studierende und Fakultäten, u.a. bei der Beantragung und Umsetzung von Nachteilsausgleichen in Studium und Prüfungen. Die BBMAB koordiniert u.a. den Dialog zwischen den Beauftragten der Brandenburger Hochschulen, um die geringen Kapazitäten für das Handlungsfeld landesweit zu bündeln. Die Inklusionsbeauftragte sorgt für die Ausstattung von schwerbehinderten Mitarbeitenden. Darüber hinaus bestehen allerdings kaum Kapazitäten, um den Abbau struktureller Hürden angehen oder Sensibilisierungsarbeit leisten zu können. Insbesondere in diesem Bereich ist das Handlungsfeld Inklusion an der Viadrina ausbaufähig.

Dafür sollen in Zukunft die einzelnen Personen besser vernetzt, Ressourcen gesichert und gebündelt werden. Ein Schritt in diese Richtung war die Reaktivierung⁹³ des Inklusionsteams, bestehend aus der Inklusionsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Behindertenbeauftragten sowie Vertreter*innen der Personalräte und einer Studierendenvertretung. Das Team hat die Überarbeitung der Inklusionsvereinbarung vorangetrieben, die mit der Hochschulleitung Ende 2023 abgeschlossen wurde. Diese umfasst neben den Mitarbeitenden nun auch Studierende und legt als Ziele fest, die Barrierefreiheit an der Universität zu verbessern und die Beschäftigtenquote von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu steigern. Um die aus der Inklusionsvereinbarung abgeleiteten Ziele und umfassenden Maßnahmen umsetzen zu können, sollen die Ressourcen geklärt und gesichert werden. Dies beinhaltet vor allem die Sicherung von Personalressourcen (z.B. durch feste Stundenanteile, feste Vertretungsregelungen, unterstützende studentische Beschäftigte), aber auch ein sicheres Sachkostenbudget aus Haushaltsmitteln.

Um Inklusion auf Hochschulebene auf allen Ebenen mitzudenken, soll das Inklusionsteam in wesentliche Strategie- und Steuerungsprozesse, wie z.B. die Zielvereinbarungsverhandlungen, Studiengangsgespräche und IT-Konzepte mit einbezogen werden. Ansprechpersonen für das Inklusionsteam werden in jeder Fakultät benannt. Ein zweijährlicher Aktionsplan für Inklusion soll erarbeitet werden.

Inklusion in den Strukturen					
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum	
Inklusionsvereinbarung	Überarbeitete Fassung liegt vor	Veröffentlichung, Bekanntmachung	HL, Inklusionsteam	2024	
Sicherung von Sach- und Personalressourcen	Z.T. Ehrenamt, keine festen Stundenanteile, Budget auf Anfrage, keine Freistellungen	Feste Stundenanteile, Freistellungen, Vertretungsregelungen, festes Sachkostenbudget (Sockel) plus variablem Anteil	VP T, K, D2, Fakultäts-geschäfts-führende	2024	
Interne Anbindung des Inklusionsteams	Keine Zuordnung	Prüfung der Anbindung an D2/AC/ZSB o.a.	VP T	2024	

⁹³ Dies war mehrere Jahre nicht aktiv aufgrund von personellen Wechslen, mangelnden zeitlichen Ressourcen und Fehlen einer Koordination.

Inklusion in Strategieprozessen	Punktuelle Einbezug von Beauftragten	Beteiligung des Inklusionsteams an allen Prozessen und in allen Strategiepapieren/-konzepten, auch bei IT	HL, Inklusionsteam	laufend
Anbindung an die Fakultäten	punktueller Einbeziehung, unterschiedlich je nach Fakultät	Benennung von Ansprechpersonen an den Fakultäten	Fk, Inklusionsteam	2024
Aktionsplan	Nicht vorhanden	Aktionsplan mit konkreten Maßnahmen für 2 Jahre	Inklusionsteam	2024/25

5.2.2. Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen als Mitarbeitende gewinnen

Im Bereich Personal ist vordringlichstes Ziel die Steigerung der Schwerbehindertenquote. Hierzu sollen einerseits Fach- und Führungskräfte zur betrieblichen Inklusion von Menschen mit Behinderungen informiert und sensibilisiert werden. Andererseits sollen flexible Reaktionsmöglichkeiten bei langfristigen krankheitsbedingten Arbeitsausfällen von Mitarbeitenden mit Behinderung, die auch auf dauerhafte physische oder psychische Beeinträchtigungen bzw. chronische Erkrankungen zurückzuführen sind, geschaffen werden, um die Akzeptanz in den Teams zu erhöhen und Diskriminierung zu vermeiden. Zudem sollen bereits Beschäftigte mit Behinderungen fortgebildet und ermutigt werden, ihre Gruppe zu repräsentieren.

Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen als Mitarbeitende gewinnen				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Sensibilisierung von Führungskräften und Teams	Anlassbezogen	Regelmäßig Schulungen für alle Führungskräfte und Mitarbeitende in Kooperation mit anderen brb. Hochschulen	SBV, BBMAB, D2	2024, laufend
Flexible Reaktionsmöglichkeiten bei krankheitsbedingten Ausfällen	Einzelfalllösungen, i.d.R. Umverteilung auf das Team	Schaffung flexibler Lösungsmöglichkeiten, Transparenz zu Möglichkeiten	VP C, K, D2, Inklusionsteam	2024
Empowerment für Beschäftigte mit Behinderungen	Auf Anfrage	Bedarfserhebung, Prüfung Angebot für Empowerment-Format	SBV	2024

5.2.3. Beratung und Unterstützung

Beratung und Unterstützung für Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen anzubieten geht einher mit Herausforderungen: aufgrund der mangelhaften Datenlage ist unklar, wie groß die Zielgruppe ist; die Diversität innerhalb der Gruppe ist groß und die Beratung daher immer individuell und überdurchschnittlich zeitintensiv; die Möglichkeit von spezifischer Unterstützung ist einzelnen Betroffenen überdies oftmals nicht bewusst.

Niedrigschwellige Angebote wie der Ausbau des Online-Beratungsangebots oder Peer-to-Peer-Beratung (z.B. in Zusammenarbeit mit dem Tutoring-Programm des ZLL oder der Fakultäten) sollen hier die Zugänglichkeit zu Beratung und Unterstützung für alle Betroffenen erhöhen.

Genauso relevant ist es, Mitarbeitende zu sensibilisieren, da dies wiederum den Beeinträchtigten zugutekommt, wenn sie bei ihren Anliegen auf sensible Kommunikation und Hilfsbereitschaft stoßen. Inner- und interuniversitäre Informations- und

Veranstaltungsangebote, die aktuell nur punktuell stattfinden, sollen zukünftig ausgebaut werden.

Beratung und Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Online-Beratung	auf Anfrage	generelles Angebot	BBMAB, SBV	laufend
Peer-to-Peer-Beratung	Nicht vorhanden	Aufbau der Peer-to-Peer-Beratung, kontinuierliches Angebot	ZLL	2024-2025
Informationsstände	Punktuell	Regelmäßige Angebote	BBMAB, SBV	laufend
Sensibilisierung von Mitarbeitenden	Anlassbezogen	Regelmäßige Workshops in Kooperation mit anderen brbg. Hochschulen	BBMAB	ab 2024-2025

5.2.4. Inklusionssensible Lehre

Auch in Studium und Lehre sind es häufig die Einzelfälle, die aufzeigen, dass Seminare oder Vorlesungen noch nicht barrierefrei funktionieren. In der Regel wird dann für betroffene Personen durch spezifische Nachteilsausgleiche Abhilfe geschaffen. Hier bedarf es einerseits einer Sensibilisierung der Lehrenden, wie sie ihre Veranstaltungen barriereärmer gestalten können und andererseits Informationen, welche Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende bereitstehen.

Besonders Transparenz und klare Vorgaben für Studierende bei der Beantragung von Nachteilsausgleichen und klar definierte Bearbeitungs- und Entscheidungszeiten nach Beantragung von i.d.R. einem Monat können ebenfalls die Situation verbessern.

Zudem sollten best practices ausgetauscht werden und eine Vernetzung stattfinden, um Aufwände zu reduzieren und mehr Transparenz für Studierende, Kommissionen und Beauftragte zu schaffen.

Ein besonderer Schwerpunkt soll auf der Entwicklung inklusionssensibler digitaler Lehre liegen. 2020 hat die Viadrina mit dem Projekt *Uni digital & inklusiv* hierfür Grundlagen geschaffen. Seither werden über Tutor*innen am ZLL Studierende von Studierenden unterstützt, Lehrende beraten und Materialien zur Verfügung gestellt. Dies soll weitergeführt und ausgebaut werden.

Inklusionssensible Lehre				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Sensibilisierung und Information von Lehrenden	Punktuell	Regelmäßige Informations- und Workshopangebote brandenburgweit	BB, BBMAB, ZLL, sqb	Ab 2024
Standards bei Beantragungsregelungen, Festlegung einer max. Rückmeldefrist	Bislang untersch. Fristen, Formulare, Statistiken	Einheitliche Fristen, Formulare, statist. Erfassung, inkl. Informationsmaterial dazu	Fk, BB, BBMAB, FB	2024
Austausch von best practices, Vernetzung	Kaum Austausch, punktuell Einbezug weiterer Beauftragter	Regelmäßiger Austausch, Sammlung von Musterfällen/-Entscheidungen, standardisierter Einbezug Beauftragter	Prüfungskommissionen, BB, BBMAB	Ab 2024
Uni digital & inklusiv	Pilotprojekt 2020	Weiterführung, Ausbau	ZLL	laufend

5.2.5. Barrierefreiheit in der Kommunikation und bei Veranstaltungen

Diversity und damit auch Inklusion werden von der Viadrina als Bereicherung verstanden, bislang allerdings wenig kommuniziert. Auch die zur Unterstützung von Inklusion ergriffenen Maßnahmen sind noch zu wenig bekannt. Außer dem jährlichen Bericht der Beauftragten für die Belange von Mitgliedern und Angehörigen mit Behinderungen (BBMAB) gibt es bislang kaum interne Kommunikation zu Inklusion innerhalb der Organisation. Hierzu sollen einerseits Informationsmaßnahmen verstärkt werden und andererseits in den Kommunikationsmedien sowie der Veranstaltungsorganisation der Universität Standards für Barrierefreiheit grundlegend eingearbeitet werden. Hinzu kommt, dass die Vernetzung mit Einrichtungen in der Stadt (Integrationsamt, Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträgern) ausgebaut wird, um z.B. gemeinsame Projekte, wie eine barrierefreie Haltestelle vor dem Sprachenzentrum, voranzutreiben.

Barrierefreiheit in der Kommunikation und bei Veranstaltungen				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Informationskampagne	Jährlicher Bericht BBMAB	Regelmäßige Berichte in Gremien (Senat, Fakultätsräte, Stiftungsrat), ViadrINFO, etc.	Inklusionsteam	Laufend
Umsetzung der geltenden rechtlichen Vorgaben für digitale Barrierefreiheit	Unterschiedliche Stadien der Barrierefreiheit	Koordination für digitale Barrierefreiheit (dauerhaft), kontinuierliche Schulung von Web-Redakteur*innen Barrierefreiheit als Standard	HK, IKMZ, Inklusionsteam, Web-Redakteur*innen	2024
Barrierefreiheit bei zentralen Veranstaltungen	Auf Anfrage	Barrierefreiheit als Standard, Leitfaden für Veranstaltungen	D4, Verantwortliche	Laufend
Vernetzung innerhalb der Stadt	Punktuelle Zusammenarbeit	Kontinuierliche Vernetzung und Kooperation	Inklusionsteam, ggf. HL	Laufend

5.2.6. Barrierearme Infrastruktur

Die Viadrina arbeitet daran, die Mindeststandards der UN-Behindertenrechtskonvention vollständig in Gebäuden, auf dem Campus und in der digitalen Infrastruktur umzusetzen. Als erste Schritte müssen hier die systematische Erfassung und darauf aufbauend der Rückbau von unterschiedlichen infrastrukturellen Barrieren stehen. Des Weiteren soll ein Kriterienkatalog zur Barrierefreiheit bei Sanierungen, Neubauten und Anmietungen entwickelt werden. Ein barrierefreies Leitsystem soll auf dem Campus umgesetzt werden. Abschließend sollen Kommunikationskanäle zur Information über Zugänge und ggf. noch bestehende Barrieren aufgebaut und ein neuer Lageplan entwickelt werden.

Bei der digitalen Infrastruktur ist die Barrierefreiheit vorhandener Hardware und Software sowie technischer Großgeräte zu prüfen und nachzuarbeiten. Vor der Bereitstellung neuer Software und Hardware sowie technischer Großgeräte muss die Barrierefreiheit von Anfang an als Standard mitgedacht werden.

Barrierearme Infrastruktur				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Erfassung und Rückbau von infrastrukturellen Barrieren	provisorische Zugänglichkeitsanalyse, einzelne Maßnahmen	Durchführung einer professionellen Zugänglichkeitsanalyse, Priorisierung, Rück- und Umbau	VP C, D4, Inklusionsteam	2024-2027

Barrierefreies Leitsystem und Beschilderung	Nicht vorhanden	Neues Leitsystem und Beschilderung	D4	2024-2027
Information über Zugänglichkeit	Einzelne Hinweise	Gebündelte Information, neuer Lageplan	BBMAB, D4	2025
Barrierefreiheit bei IT-gestützten Angeboten (viaCampus, Moodle, OWA, Hörsaal- und Seminarraum-Technik etc.)	Auf Nachfrage im Nachhinein	Barrierefreiheit als Standard, Überprüfung veralteter Technik, Neubeschaffung und -einrichtung nach aktuellem Standard	IKMZ	2024-2027

Um Barrierefreiheit und eine inklusive Hochschule voranzutreiben, braucht es auch hier eine intersektionale Verknüpfung mit weiteren Dimensionen. Daher wird in den nächsten Jahren der Schwerpunkt auf der Kooperation aller Beauftragten liegen.

6. Gesundheitsfördernde Universität

6.1. Ausgangslage

Eine systematische Zahlenbasis zum Krankenstand und in Anspruch genommenen Gesundheitsmaßnahmen der Mitarbeitenden über einen Zeitraum mehrerer Jahre besteht bislang nicht. Zahlen zu erkrankten Mitarbeitenden aus dem Herbst 2023⁹⁴ bieten eine Annäherung an die Situation: Bis zu 17 Tage waren Mitarbeitende an der Viadrina im Schnitt über das gesamte Jahr verteilt krank. Damit lag die Viadrina unter dem deutschen Durchschnitt, der von den gesetzlichen Krankenkassen⁹⁵ mit 19,4 Tagen (2023) angegeben wird. Die Zahl war 2022 deutlich angestiegen (von rund elf Tagen in den Vorjahren). Im Jahr 2022 gab es sieben langzeiterkrankte Beschäftigte (über 99 Tage) und 35 Beschäftigte waren länger krank, d.h. 42 bis 99 Tage. Im Jahr 2023 gab es bislang (bis zum 5.10.) 14 langzeiterkrankte und 18 länger erkrankte Beschäftigte.

Die Ergebnisse der in Kap. 2.2. und 3.2. genannten Mitarbeitendenbefragung *Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen*⁹⁶ vom März/April 2021 bilden daher die Datenbasis für das Gesundheitsmanagement. Auch wenn die Befragung zur Zeit der Corona-Pandemie durchgeführt wurde und daher pandemiebedingte Faktoren trotz getrennter Items (extra gekennzeichnete coronabezogene Fragen) nicht trennscharf herausgerechnet werden können, sind die Tendenzen und Ansatzpunkte für Maßnahmen klar zu erkennen.

33% der befragten akademischen Mitarbeiter*innen beurteilten demnach ihren Gesundheitszustand als sehr stark/eher stark beeinträchtigt, bei den nichtakademischen Mitarbeitenden waren es 15%⁹⁷.

Die **körperlichen** Beschwerden konzentrieren sich auf den Bewegungsapparat und sind im wissenschaftlichen wie nichtwissenschaftlichen Bereich ähnlich ausgeprägt. Im Vergleich zu anderen Hochschulen schätzen allerdings insbesondere die akademischen Mitarbeitenden ihren Gesundheitszustand schlechter ein. Unterschiede zwischen akademischem und nichtakademischem Personal sind im Themenfeld Erschöpfung und Müdigkeit festzustellen: 18% der akademischen Mitarbeitenden gaben als sehr kritisch an, schnell müde zu werden, 33% eher kritisch. Bei den nichtakademisch Beschäftigten waren es hier nur 6% bzw. 22%.

Die **psychische** Gesundheit wird durch Einflüsse wie z.B. Mehrfachbelastungen, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, mangelnde Wertschätzung, fehlendes Sinnerleben, dauernde Erreichbarkeit usw. belastet. Zeitdruck, mangelnde Unterstützung auf dem Karriereweg, Befristungen und die Wettbewerbssituation belasten vor allem akademisch Beschäftigte (vgl. Kap. 3.2). Auffällig im Vergleich zu anderen Hochschulen ist, dass die durch die Befristung empfundene Belastung ähnlich ist, die Belastung durch interne Wettbewerbssituationen allerdings als signifikant belastender wahrgenommen wird.

Auch beim nichtwissenschaftlichen Personal werden die zeitlichen Anforderungen und die mangelnde Anpassung der Aufgaben bei Belastung kritisch bewertet. Bei

94 Quelle: Personalabteilung, Oktober 2023

95 Vgl.: <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/krankenstand-2023-erneuter-rekord-bei-fehlzeiten-2164486?tkcm=ab>

96 Vgl. Kapitel 2.2, S.9 und 3.2, S. 20; 296 Personen haben teilgenommen, das entspricht 38% der Beschäftigten (inkl. Professor*innen und Hilfskräfte)

97 Vgl. ausgewählte Tabellen im Anhang, Kap. 8.3

nichtwissenschaftlich Beschäftigten wird Handlungsbedarf bei der Ausstattung, der Fort- und Weiterbildung sowie insbesondere bei Frauen bei der Anerkennung von Leistungen deutlich.

Im Bereich der **sozialen** Gesundheit, die die alltäglichen sozialen Erfahrungen im Umgang, in Gemeinschaften/Teams, soziale Aktivitäten und Integration beschreibt, liegen vor allem Daten aus den Verwaltungsdezernaten vor. Hier zeigen sich insbesondere auch im Vergleich zu anderen Hochschulen Probleme im Umgang mit Konflikten – sowohl beim Austrag von Konflikten zwischen den Kolleg*innen als auch im Umgang der Führungskräfte mit Herausforderungen und Konflikten.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass an der Viadrina ein großer Bedarf an insbesondere präventiven Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit am Arbeitsplatz nötig und möglich ist.

6.2. Ziele und Maßnahmen

Bis 2023 war das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) Teil des Aufgabenbereichs einer Mitarbeiterin des Personaldezernats, welche nur in begrenztem Umfang Maßnahmen (u.a. Schutzimpfungen, punktuelle Workshops) umsetzen konnte. 2023 wurde das BGM als strukturelle Querschnittsaufgabe gestärkt, in dem es mit einer Teilzeitstelle⁹⁸ ausgestattet und thematisch der Abteilung für Chancengleichheit zugeordnet wurde. Ziel ist es nun, in einem strategischen Prozess alle Akteur*innen, deren Gesundheitsressourcen und Bewältigungsformen von gesundheitlichen Risiken ganzheitlich zu betrachten und passgenaue hochschulspezifische Angebote zu schaffen. Gesundheitsförderliches Handeln soll in der Organisationskultur etabliert werden. Die Gesundheitsmanagerin übernimmt dabei die Konzeption und Planung und Umsetzung von Angeboten der Betrieblichen Gesundheitsfürsorge, begleitet und kontrolliert die Kernprozesse im BGM, dokumentiert und berichtet im Rahmen der Gesundheitsförderung und Prävention und berät Beschäftigte wie auch Führungskräfte zu Fragen gesundheitsorientierten Denkens und Handelns.

6.2.1. Aufbau von Strukturen, Gesundheitsmanagement in den Prozessen

Ein wichtiger Baustein für ein funktionierendes Gesundheitsmanagement ist der Aufbau eines regelmäßigen Austausches der relevanten Akteur*innen. Hierzu wird ein Steuerungskreis Gesundheit etabliert, der in der Aufbauphase viermal im Jahr tagen soll. Koordiniert wird er von der Gesundheitsmanagerin; Mitglieder sind der Kanzler als Vertretung der Hochschulleitung, Vertreter*innen der jeweiligen Personalvertretungen aller Statusgruppen sowie die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte, die Koordinatorin des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, der Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (BAG) und je eine Vertretung der Führungskräfte und der Statusgruppe der Professor*innen. Der Steuerungskreis soll die Gesundheitssituation der Viadrina analysieren, Gesundheitsziele aufstellen und einen verbindlichen Maßnahmenplan für Gesundheitsförderung und -erhalt erarbeiten. Grundlegende Entscheidungen für Ziele und Ausrichtungen von Projekten und zu evaluierenden Zeiträumen werden ebenfalls im Steuerungskreis getroffen. Für zeitlich befristete Teilprojekte können jeweils Untergruppen (Gesundheitszirkel) gebildet und weitere Personen einbezogen werden.

98 Teilzeitstelle (50%); dies entspricht den Empfehlungen des Landes Brandenburg für Stellenbemessungen einer Einrichtung mit vergleichbaren Beschäftigtenzahlen.

Für den erstmals aufzustellenden Maßnahmenplan soll die Stärkung individueller und struktureller Ressourcen für gesundheitsorientiertes Verhalten und gesundes Arbeiten leitend sein. Der Plan soll für zwei Jahre aufgestellt werden und die Evaluation der Maßnahmen zwingend enthalten. Gesundheitsfördernde Maßnahmen sollen dabei diversitätsorientiert gestaltet werden und z.B. Themen wie geschlechtsspezifische Medizin oder diskriminierungssensible medizinische Beratung aufgreifen.

Weitere obligatorische Aufgaben des ersten Maßnahmenplans für den Steuerungskreis Gesundheit sind die psychische Gefährdungsbeurteilung und die Überarbeitung der Dienstvereinbarung zum BGM. Das vor über zehn Jahren zuletzt überarbeitete Dokument sollte thematisch vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) getrennt und an aktuelle Gegebenheiten und Bedarfe angepasst werden.

Da zu einem umfassenden BGM auch die transparente Kommunikation nach innen und außen und eine kontinuierliche Berichterstattung gehört, sollen hier Kommunikationskanäle neu aufgebaut und weiterentwickelt werden sowie regelmäßig der Hochschulleitung wie auch dem Senat und den Personalräten berichtet werden.

In der Periode des vorliegenden Konzepts solle geprüft werden, wie das Betriebliche Gesundheitsmanagement partiell auch auf die größte Statusgruppe, die Studierenden, ausgeweitet werden kann, da mindestens zwei der zehn Gütekriterien für gesundheitsfördernde Hochschulen⁹⁹ gesundheitsfördernde Maßnahmen für alle Statusgruppen voraussetzen.

<i>Gesundheitsmanagement in den Strukturen und Prozessen</i>				
<i>Maßnahme</i>	<i>Ist</i>	<i>Soll</i>	<i>Zuständig</i>	<i>Zeitraum</i>
Steuerungskreis Gesundheit	N.N.	Aufbau des Steuerungskreises, regelmäßige Sitzungen Bildung thematischer Untergruppen (Gesundheitszirkel)	GM, K	2024ff.
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	begonnen 2021 mit dem Bielefelder Fragebogen, Ergebnisse liegen vor	Formulierung von Maßnahmen entlang der höchsten Handlungsbedarfe, Umsetzung der Maßnahmen und Evaluation	HSL, K, BGM, FK, BAG, Steuerungskreis	2024 - 2026
Maßnahmenplan BGM	Nicht vorhanden	Erstellung eines 2jährigen Plans, Evaluation	GM, Steuerungskreis	2024 - 2025
DV BGM	Vorhanden, Stand: 2012	Aktualisierung, Trennung vom BEM	GM, GPR	2026-2027
Gesundheitsmanagement für Studierende	Nicht vorhanden	Prüfung der Ausweitung des BGM auf Studierende	GM, Steuerungskreis, StuPa, AStA	2026-2027
Kommunikationsplan BGM	Fallweise	Regelmäßige Kommunikation z.B. über Newsletter, Social Media; Aufbau einer neuen Website zum BGM; regelmäßige Berichterstattung	GM, HK	2024ff.

99 AGH – Arbeitskreis Gesundheitsfördernde Hochschulen (2020): Zehn Gütekriterien für eine gesundheitsfördernde Hochschule 2020, Stand: August 2020, Seite 6, siehe: <https://www.gesundheitsfoerdernde-hochschulen.de/arbeitspapiere>

6.2.2. Gesundheitsfördernde Maßnahmen

Gesundheitsfördernde Maßnahmen stellen einen wesentlichen Teil des BGM dar. Bewährte und nachgefragte Maßnahmen (wie z.B. Gripeschutzimpfung, Augenuntersuchung, Massage-Angebote) sollen fortgeführt und durch neue Maßnahmen ergänzt werden.

Ein Fokus liegt dabei auf **Gesundheitsbezogenem Führen** als eines der zentralen Themen des BGM¹⁰⁰ in Organisationen und Unternehmen. Im Rahmen des 2023 durchgeführten Gesundheitstages fand schon ein erster Workshop mit Führungskräften aus der Verwaltung sowie Forschung und Lehre statt. In den nächsten Jahren soll eine Reihe von inhaltlich aufeinander bezogenen Weiterbildungen zu gesunder Führung stattfinden, die zielgruppenspezifisch angepasst werden sollen (z.B. für Verwaltung und Professor*innen).

Weitere Schwerpunkte werden, mit Bezug auf die o.g. Ergebnisse der Befragung, auf Maßnahmen zur **Förderung der psychischen und sozialen Gesundheit** von Beschäftigten gelegt. Hier sollen passgenaue Angebote entwickelt und jährlich durchgeführt werden, wie z. B. Angebote zur Stressreduktion, zur Stärkung der Stresskompetenz, zu Kommunikationsgrundlagen sowie Einführung einer Feedback-Kultur und von Mitarbeitergesprächen. Darüber hinaus soll aber auch die Möglichkeit von Coachings und psychologischer Beratung für Beschäftigte eruiert werden. Des Weiteren sollen die Themen psychische Gesundheit bzw. psychische Erkrankungen über Informationsveranstaltungen, Workshops und Austauschformate stärker aus der Tabuzone geholt werden. Beispielsweise kann der Gesundheitstag genutzt werden, um einen Schwerpunkt zu mentaler Gesundheit zu setzen oder ein Aktionsjahr definiert werden.

Die Etablierung einer Feedback-Kultur sowie der Umgang mit und die Lösung von Konflikten soll nicht nur auf der Ebene der Führungskräfte trainiert werden sondern gleichzeitig auch in Angeboten für die Beschäftigten thematisiert und geübt werden. Im Rahmen der Diversity-Tage 2023 wurde schon ein erster Austausch zu Krankheit und Konflikt organisiert. Daran anknüpfend sollen weitere Veranstaltungen konzipiert werden.

Hier ist die Vernetzung mit dem Institut für Konfliktmanagement (IKM) und der Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung wesentlich für die interne Bündelung von Ressourcen und Kompetenzen sowie für eine diversitätsorientierte Ausgestaltung von Angeboten. Die Idee zum Aufbau eines Netzwerks an geschulten Vertrauenspersonen für ein systematisches Konfliktmanagement soll umgesetzt werden.

Neben den o.g. Schwerpunktsetzungen sollen auch praktische Maßnahmen wie der Aufbau eines stabilen Ersthelfer*innen-Netzwerks umgesetzt werden.

100 IAG - Institut für Arbeit und Gesundheit der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung, Ausgabe 8/2014, S.1, <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2579>

Gesundheitsfördernde Maßnahmen				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Gesundheitsbezogenes Führen	Auftaktworkshop 2023	Regelmäßige Veranstaltungen, zielgruppenspezifische Weiterbildungen, inkl. Konfliktmanagement	HL, GM	2024ff
Angebote zur Stressreduktion	Kurs zu Achtsamkeitsbasierter Stressreduktion (MBSR) 2023/24 Pilotprojekt Online-Yoga SoSe 2024	Etablierung/Weiterführung von Kursangeboten wie z.B. MBSR-Kurs oder Yoga-Kurs	GM	2024ff.
Coaching und psychologische Beratung	Nicht vorhanden	Prüfung von Angeboten für die Viadrina, Pilotprojekt	GM, K, Beratung: PsychB	2025
Informationsveranstaltungen und interne Kommunikation zu psychischer Gesundheit	Punktuell	Schwerpunktsetzung über z.B. Gesundheitstag, Aktionsjahr	Steuerungskreis, GM, HK	Ab 2025
Gender- und diversitysensibles Viadrina-Konfliktmanagement (Vgl. S.14)	Konfliktmanagement über Vorgesetzte, Personalräte, GB, FB, ASD, IKM auf Anfrage in Einzelfällen	Vernetzung von Ansprechpersonen, Aufbau eines Netzwerks von Vertrauenspersonen, (Rekrutierung, Schulung), regelmäßige Austausch- und Weiterbildungsformate, z.B. Mediationsweiterbildung, Konfliktmanagement für alle Mitarbeitenden	HL, GM, IKM, ASD, GB	2024-2027
Feedback-Kultur	Teilweise vorhanden	Weiterbildungen zu Feedback-Instrumenten, Bereitstellung von Materialien, regelmäßige Feedback-Runden auf allen Ebenen	HL, GM, D2/PE	2025ff
Ersthelfer*innen-Netzwerk	Noch nicht ausreichend Personen benannt/geschult	Flächendeckende Benennung von Ersthelfenden, Schulung und Vernetzung	GM	2024/25

7. Diskriminierungsfreie Universität

7.1. Ausgangslage

Von 2018 bis 2021 hat die Viadrina das Diversity Audit „Vielfalt Gestalten“ des Stifterverbandes durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen. In diesem wurden neben einer diversitätssensiblen Organisationsentwicklung der Abbau von Diskriminierung und die Förderung gleicher Zugangs- und Erfolgschancen für alle Studierenden und Beschäftigten zu den Hauptzielen erklärt¹⁰¹.

In der Studierenden-Befragung zu Diskriminierungserfahrungen¹⁰² an der Viadrina aus dem Jahr 2020 gaben die Studierenden an, dass 35,6% von ihnen bereits Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft erlebt oder beobachtet haben, 17,8% aufgrund des Geschlechts und 9,7% aufgrund der sozialen Herkunft¹⁰³. Damit sind mindestens zwei Diversitätsdimensionen stärker in den Blick geraten als zuvor: die ethnische und die soziale Herkunft – und in den letzten Jahren ist die religiöse Identität noch hinzugekommen.

7.2. Strukturen und Maßnahmen

Künftig soll den Befunden entsprechend vor allem das Angebot für diejenigen Betroffenen ausgebaut werden, die aufgrund der ethnischen und/oder sozialen Herkunft Diskriminierung erfahren. Eine intersektionale Herangehensweise, die die Verschränkungen verschiedener Dimensionen vielfältiger Lebensrealitäten in den Blick nimmt, ist auch hier essentiell.

7.2.1. Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung

2021 wurde die *Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung* verabschiedet. In dieser Satzung formuliert die Viadrina das Ziel, ihre Mitglieder, Angehörigen und Gäste der Viadrina vor Benachteiligung aufgrund von Abstammung, Nationalität, Sprache, Geschlecht, sexueller Identität oder Orientierung, sozialer Herkunft oder Stellung, Behinderung, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung, Alter oder familiärer Situation vor rassistischer Benachteiligung und vor sexueller Belästigung, Gewalt, Mobbing oder Stalking zu schützen. Außerdem nimmt sich die Viadrina die Schaffung toleranter und wertschätzender Arbeits- und Studienbedingungen zum Ziel.

7.2.2. Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung (ASD) und Beschwerdeverfahren

Mit der Satzung hat sich die Universität verpflichtet, eine Beschwerdestelle einzurichten und ein Beschwerdeverfahren zu etablieren. Mit dem Aufbau der *Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung (ASD)* wurde dies 2021 umgesetzt. Die Anlaufstelle ermöglicht, sich in vertraulichem und ggf. anonymen Rahmen zum Vorfall beraten zu lassen und ggf. eine formale Beschwerde einzulegen bzw. eine professionelle Konfliktlösung in Anspruch zu nehmen. Die Möglichkeit, sich an die Anlaufstelle zu wenden, wird zunehmend von Studierenden wie Mitarbeitenden genutzt¹⁰⁴. Mehrheitlich können die Anliegen durch Beratung und Gespräche

101 <https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/dm/audit/index.html>

102 Siehe: <https://www.europa-uni.de/de/struktur/unileitung/stabsstellen/chancengleichheit/antidiskriminierung/studierenden-befragung/index.html>

103 Ebd.

104 Im Jahr des Aufbaus der Anlaufstelle (2021): 4 bearbeitete Fälle; 2022: 10 Fälle, 2023: 21 Fälle.

sowie durch Weiterleitung an das Institut für Konfliktmanagement für eine Mediation zur Zufriedenheit bearbeitet werden. Bislang wurde eine formale Beschwerde eingereicht. Bei den meisten der bisher bei der Anlaufstelle gemeldeten Vorfälle handelt es sich um Beschwerden über Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft oder gesundheitlicher Beeinträchtigung/Behinderung.

7.2.3. Projektstelle Antidiskriminierung

Zudem hat die Viadrina 2022 für zwei Jahre eine Projektstelle im Bereich Antidiskriminierung in der Abteilung Chancengleichheit eingerichtet, um durch Veranstaltungen und Empowerment-Angebote Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit zu leisten. Zudem soll im Rahmen der Projektstelle eine professionelle Antidiskriminierungsberatung aufgebaut werden. Erstberater*innen sollen rekrutiert und geschult sowie ein Netzwerk von Vertrauenspersonen aufgebaut werden. Dies soll zu einer Entlastung der Mitglieder der Anlaufstelle führen, die mit unterschiedlichen Konstellationen (Teil der Tätigkeit/zusätzliche Aufgabe, ohne Kompensation oder Freistellung) die Anlaufstelle vertreten und über beschränkte zeitliche Ressourcen verfügen.

Das novellierte Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) verpflichtet die Hochschulen des Landes, Antidiskriminierungsbeauftragte (ADB)¹⁰⁵ zu berufen, wofür die Viadrina mit der Projektstelle schon Vor- und Aufbauarbeit geleistet hat. Diese soll für die Übergangszeit – bis zur Benennung und Einführung der ADB eine Brücken- bzw. Scharnierfunktion übernehmen, um die Einführung dieser Beauftragtenposition vorzubereiten und zu unterstützen.

Antidiskriminierung in den Strukturen				
Maßnahme	Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Aufbau Antidiskriminierungsberatung	Beratung durch vorhandene Beauftragte und die ASD, bislang, nicht alle Dimensionen abgedeckt, Personen nicht übergreifend geschult	Professionell geschulte Beratungspersonen, kontinuierliche Weiterbildung und Supervision	AD, AC	2024
Netzwerk von Vertrauenspersonen	Teils nicht vorhanden, teils informell	Rekrutierung von Mitgliedern, Schulung, kontinuierl. Weiterbildung	AD, AC	2024-2025
Antidiskriminierungsbeauftragte*r	Antidiskriminierungsreferent*in (Projektstelle)	Einführung Antidiskriminierungsbeauftragte*r	HL; VP C	2024ff

7.3. Sensibilisierung und Prävention

Ziel der Studierenden-Befragung 2020 war es, Ansatzpunkte für Sensibilisierungs- und Präventionsmaßnahmen zu erhalten. Wie o.g. soll der Fokus dabei besonders auf der Dimension der ethnischen und sozialen Herkunft liegen.

Erste Maßnahmen wie die Reaktivierung der Lokalgruppe von Arbeiterkind e.V. fanden 2021/22 statt. In der Lokalgruppe werden ehrenamtliche Studierende aktiv, die als Erste in ihrer Familie studieren und andere Personen aus nicht-akademisch geprägten Elternhäusern

¹⁰⁵ Vgl. Gesetz zur Weiterentwicklung des Brandenburgischen Hochschulsystems vom 09.04.2024, § 77. Die Arbeit der etablierten Beauftragten in den Bereichen Gleichstellung, Familie und Inklusion bleibt von der Tätigkeit des*der Antidiskriminierungsreferent*in bzw. -beauftragten unberührt, wobei es bei thematischen Schnittstellen zu einer engen Zusammenarbeit und Verweispraxis kommt.

bzgl. Studienplanung, Finanzierung, wissenschaftlichem Arbeiten usw. unterstützen¹⁰⁶. Die Lokalgruppe ist selbstständig aktiv und wird vom Diversitymanager unterstützt.

Darüber hinaus wurden bereits Informationsveranstaltungen zu Benachteiligung und Ausgrenzung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen Stellung (Klassismus) angeboten. Diese Themenreihe soll um regelmäßige Sensibilisierungs- und Empowerment-Angebote für Studierende und Beschäftigte erweitert werden.

Das Thema ethnische Herkunft und damit verbundener Rassismus wird an der Viadrina bislang wenig adressiert, obwohl Studierende in diesem Bereich gemäß der o.g. Umfrage die meisten Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Geschaffen wurde bereits ein erstes Empowerment-Angebot für Betroffene, das künftig in regelmäßigen Abständen stattfinden soll. Außerdem wurde mit „The Shared Humanity Experience“ ein neues Austauschformat für Studierende etabliert, das in einem geschützten Rahmen Fragen zu Diskriminierung und deren Mechanismen vor allem im Hochschulkontext diskutiert, Austausch zu Selbstermächtigungsstrategien ermöglicht sowie gemeinsame Handlungsmöglichkeiten auslotet. Dieses Projekt soll als Kooperation der Abteilung für Chancengleichheit mit dem AStA-Referat Soziales und Antidiskriminierung zu einem regelmäßig stattfindenden Programm etabliert werden. Im Fokus soll (Anti-)Rassismus in seinen Wechselwirkungen mit anderen Diskriminierungsdimensionen, bspw. Antisemitismus stehen. Die verschiedenen Angebote werden vornehmlich auf Englisch bzw. zweisprachig durchgeführt, um auch Personen mit anderer Erstsprache zu erreichen, die in Deutschland besonders oft Diskriminierung erfahren.

Auch der Wissenschaftsrat empfiehlt der Viadrina, die „innovative und diversitätsorientierte Gestaltung der Lehre konsequent zu nutzen“¹⁰⁷. Für Lehrende soll in Kooperation mit dem ZLL sowie dem Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) ein Angebot an Workshops geschaffen werden, welches insbesondere die Themen Rassismus, Krankheit und Behinderung sowie soziale Herkunft in der Lehre und Betreuung von Studierenden aufgreift und Lehrende sowie Tutor*innen schult. In Kooperation mit dem Studierendenwerk sollen auch Wohnheimtutor*innen in diesem Bereich geschult werden.

Über eine Wiederholung der Befragung sollen Veränderungen und weitere Bedarfe sichtbar gemacht werden. Dabei ist auch die Erweiterung des Teilnehmendenkreises auf Mitarbeitende vorgesehen.

¹⁰⁶ <https://www.arbeiterkind.de/>

¹⁰⁷ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg, 26.01.2024, S. 214

Sensibilisierung und Prävention					
Maßnahme		Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Unterstützung der Lokalgruppe Arbeiterkind e.V.	der von	Wiederaufbau der Gruppe, monatliche Treffen	Projektentwicklung, regelmäßige Veranstaltungen der Gruppe, Rekrutierung neuer Mitglieder	Lokalgruppe, DiM	Laufend
Sensibilisierung und Empowerment-Workshops zu sozialer Herkunft		Einzelne Vorträge und eine Diskussionsveranstaltung zu Klassismus	Regelmäßige Angebote für Studierende und Beschäftigte (Workshops, Vorträge, Informationsveranstaltungen)	AD, AC	Laufend
Sensibilisierung und Empowerment-Workshops zu Diskriminierungsformen, insb. Rassismus und Antisemitismus		Empowerment-Workshop 2022	Regelmäßige Angebote für Studierende und Beschäftigte (Workshops, Vorträge, Informationsveranstaltungen)	AD, AC	Laufend
The Shared Humanity Experience		Pilotprojekt 2022/23	Regelmäßige Veranstaltungen, Konsolidierung des Angebots	AD, AC, AStA	Laufend
Sensibilisierung von Tutor*innen	von	Vorstellung der Anlaufstelle vor Tutor*innen des ZLL	Schulung von Tutor*innen vor Semesteranfang	AD, ASD	2024-2025ff
Sensibilisierung von Lehrenden	von	Vereinzelt Angebote der sqb	Etablierung von wiederkehrenden Workshops zum Umgang mit ethnischer u. sozialer Herkunft, Krankheit und Behinderung bei Studierenden	ZLL, AC, sqb	Ab 2025
Datenerhebung		Studierendenbefragung zu erlebter und beobachteter Diskriminierung 2020	Wiederholung der Befragung, Ausweitung des Teilnehmendenkreises (Mitarbeitende)	ADB, AC	2026-2027

7.4. Kommunikation und Sichtbarkeit

Um das Themenfeld Antidiskriminierung an der Viadrina sichtbarer zu machen, sollen die verschiedenen Akteur*innen und Angebote innerhalb der Universität gebündelt werden. Regelmäßige Treffen, u.a. im Rahmen des Diversity-Teams, sowie ein gemeinsames Informationsportal für Studierende sind geplant. Zudem soll die Vernetzung mit fachspezifischen, lokalen und (über)regionalen Akteur*innen verstärkt werden.

Als gutes Instrument der Information und Sensibilisierung hat sich erwiesen, in Seminaren mit thematischem Fokus zu Gender & Diversity die Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung vorzustellen. Gleiches gilt für Veranstaltungen studentischer Initiativen, z.B. im Rahmen des Pride Month. Dies soll fortgesetzt und ausgeweitet werden.

Darüber hinaus sollen mithilfe von thematischen Kampagnen und einem thematischen Fokus bei den Diversity-Tagen verschiedene Aspekte von Benachteiligung und Umgang mit Verschiedenheit an der Viadrina stärker beleuchtet werden. Erste Schritte wurden hier 2023 durch die Verbindung von Gesundheitstag und dem Schwerpunkt „Gesundheit im Fokus“ bei den Diversity-Tagen schon gemacht. Da sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auch an der Viadrina jährlich für Vorfälle¹⁰⁸ sorgen, soll das Thema 2024 mit einer Kampagne in den Fokus rücken. Weitere Kampagnenthemen sollen Rassismus, chronische Krankheiten und Behinderung sein.

¹⁰⁸ 2020-2023: 8 bei der Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Anlaufstelle gemeldete Vorfälle. Die Dunkelziffer wird viel höher geschätzt.

Kommunikation und Sichtbarkeit					
Maßnahme		Ist	Soll	Zuständig	Zeitraum
Vernetzung Akteur*innen	interner	Punktuelle Treffen	Regelmäßige und strukturierte Treffen, gemeinsame Aufgaben	AD	laufend
Gemeinsames Informationsportal (Beratungsfinder)		Einzelne Websites, Konzept für Beratungsfinder	Gemeinsames zentrales Online-Tool für die Suche nach Beratungsangeboten	AC, HK	2024
Vernetzung mit Akteur*innen	externen	Punktuelle Treffen	Kontinuierlicher Austausch, Einladungen zu Veranstaltungen, Kooperationen	AD	laufend
Information zur Anlaufstelle in (Lehr-) Veranstaltungen		Einzelne Vorstellung in Seminaren und bei Veranstaltungen student. Initiativen	Fortsetzung und Ausweitung	ASD, AD	laufend
Thematische Kampagnen		Diversity-Kampagnen 2020, 2021	Kampagnen zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, Rassismus, chronischer Krankheit, Behinderung	AD, GB	2024f
Diversity-Tage		Durchführung 2022, 2023	Regelmäßige Durchführung, Fokussierung	AC	laufend
Bericht Antidiskriminierung	zu	Nicht vorhanden	Jährlicher Bericht im Senat	AD	Ab 2024
Antidiskriminierung Gremienaufgabe	als	Nicht vorhanden	Prüfung der Einrichtung einer Senatskommission	Senat	2024

8. Anhänge

8.1. Übersicht über bestehende Strukturen, Prozesse und Maßnahmen

Stand: Juli 2024

8.1.1. Strukturen

Handlungsfeld	Personen und Gremien	Beschreibung
Chancengleichheit & Diversity	Abteilung Chancengleichheit	Bündelt die Bereiche Gleichstellung, Familie, Mentoring, Antidiskriminierung und Gesundheitsmanagement
	Diversitymanager (DiM)	Hauptberuflich, z.Zt. 50%, Stabsstelle
	Gleichstellungs- und Diversityrat	Seit 2011, 2021 zum Diversity erweitert
	Diversity-Team	Seit 2021/22, Mitglieder: DiM, AD/ADB, AStA-Ref S&AD, zGB, FB, BBMAB, VIA, GM, HK
	Psychologische Beratung	Hauptberuflich, 100%, verankert in der Zentralen Studienberatung
Geschlechtergerechte Universität	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGB)	Hauptberuflich, 100%, gewählt für 4 Jahre
	Stellvertretung zGB	Ab 2024 mit Freistellungsmöglichkeit laut BbgHG, gewählt für 4 Jahre
	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Mit Freistellung/Kompensation laut Präsidiumsbeschluss 3h/Woche, gewählt für 2 Jahre
Familienfreundliche Universität	Familienbeauftragte	Hauptberuflich, 47,5%
Inklusive Universität	Barrierefrei-Beratungsstelle (BB) für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	Hauptberuflich mit 75% (jedoch nicht in vollem Umfang für die Beratungsstelle tätig, da Mitarbeit auch in anderen Bereichen der Zentralen Studienberatung), verankert in der Zentralen Studienberatung, Teilaufgabenbereich
	Beauftragte für die Belange von Hochschulmitgliedern und –Angehörigen mit Behinderung	für 2 Jahre bestellt, aktuell ohne Freistellung/Kompensation
	Schwerbehindertenvertretung	ohne Kompensation
	Inklusionsbeauftragte	Verankert in der Personalabteilung
	Inklusionsteam	BBMAB, SBV, IB, Personalräte, AStA
Gesundheitsfördernde Universität	Gesundheitsmanagerin	Teilzeitstelle, 50%
	Steuerungskreis Gesundheit	GM, K, D2, GPR, SBV, zGB, BEM, BAG, Vertretung Professor*innen und der Dezernent*innen
	Koordinatorin Betriebliches Eingliederungsmanagement	Verankert in der Personalabteilung
Diskriminierungsfreie Universität	Antidiskriminierungsreferent*in	Befristete Projektstelle (50%), verankert in der Abteilung Chancengleichheit
	Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung	3 Mitglieder ernannt: zGB, DiM, Lektor Ohne Freistellung/Kompensation
	AStA-Referat Soziales und Antidiskriminierung	mit Aufwandsentschädigung, für 1 Jahr gewählt

8.1.2. Strategische Positionierungen

Handlungsfeld	Strategische Positionierungen	Beschreibung
Chancengleichheit & Diversity	Zielvereinbarung mit dem Land Brandenburg 2019-2023 Neu: 2024-2028	Ziele für Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung enthalten und mit Ressourcen hinterlegt Ohne Ziele und Ressourcen für Gleichstellung, Diversity, Antidiskriminierung
	Struktur- und Entwicklungsplan 2021	Diversitätsorientierung und Chancengleichheit als Handlungsfeld der Organisation festgelegt
	Personalentwicklungskonzept	Für das wissenschaftliche Personal seit 2017
	Leitbild Lehre 2021	Gender Mainstreaming und Diversitypolitik als Querschnittsaufgaben festgelegt
	Dienstvereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen akademischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2014, geändert 2018) Dienstvereinbarung zur Umsetzung von Home Office und Mobilem Arbeiten (2021)
Geschlechtergerechte und familienfreundliche Universität	Gleichstellungskonzept und dezentrale Gleichstellungspläne	Konzept im Senat verabschiedet, Laufzeit 4 Jahre Dezentrale Pläne in den Fakultätsräten/Verwaltung: Kanzler verabschiedet, Laufzeit 2 Jahre
	Präsidiumsbeschluss zum Umgang mit trans* und inter* Personen	2019, etablierter Prozess zur Namens- und Personenstandsänderung
	Geschlechterinklusive Sprachregelung	Präsidiumsbeschluss vorauss. 2024 (zuvor: Beschluss zu geschlechtersensibler Sprache 2016)
Inklusive Universität	Inklusionsvereinbarung	Seit 2010, überarbeitet 2023
Gesundheitsfördernde Universität	Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement (2012)	BEM und BGM in einer Vereinbarung zusammengefasst
Diskriminierungsfreie Universität	Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung	Verabschiedung 2021

8.1.3. Prozesse

Handlungsfeld	Prozesse, Benchmarking, Netzwerkarbeit	Beschreibung
Chancengleichheit & Diversity	(teil-)anonymisiertes Bewerbungsverfahren	Standard-Anwendung bei nichtwissenschaftlichem Personal
	Internes Qualitätsmanagement	Gender- und diversitätssensible Erhebungsinstrumente, Gender und Diversity in der Systemakkreditierung, Studiengangsgespräche mit allen relevanten Akteur*innen, regelmäßige Befragungen von Studierenden und Studienbewerbenden
	Diversitätsorientiertes Konfliktmanagement	Kooperation zwischen den relevanten Akteur*innen und dem Institut für Konfliktmanagement, geschlechts- und diversitätsbezogene Inhalte in den Curricula des IKM, Mediation als Möglichkeit bei Beschwerdeverfahren
	Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards	Teilnahme und Berichterstattung seit 2011
	Brandenburgische Qualitätsstandards: geschlechtergerecht,	Gemeinsam von den GB und FB und dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWFK) entwickelt und von der Brandenburgischen Landeskonferenz der

	familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich	Rektoren und Präsidenten (BLRP) 2017 verabschiedet, 2023/24 überarbeitet und am 18.07.2024 von der BLHP erneut unterzeichnet.
	klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl	Teilnahme seit 2019
	Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes	Auditierungsverfahren 2019-21, Zertifikat: 2021-2024
Geschlechtergerechte Universität	Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren	Anwendung der landesweiten Checkliste für Berufungsverfahren
	Gleichstellungsorientierte Strategiegespräche	Bei Professuren und Leitungspositionen
	Gender Monitoring	Jährliche Datenerhebung seit 2011 und regelmäßige Berichte zur Gleichstellungssituation
	Aktionsplan Queeres Brandenburg	Landesweiter Aktionsplan, Teilnahme seit 2016
	Brandenburgische Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)	Regelmäßige Treffen (3x/Jahr), Berichterstattung gegenüber dem MWFK und MSGIV GB ist eine der Sprecherinnen der LaKoG
	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)	GB ist im erweiterten Vorstand vertreten und ist Co-Sprecherin einer AG zu Intersektionaler Gleichstellungsarbeit
Familienfreundliche Universität	Familie in der Hochschule	Charta und Verein, Mitglied seit 2014
	Netzwerk "Familie und Hochschule im Land Brandenburg"	Zusammenschluss der FB an brandenburgischen Hochschulen
Inklusive Universität	Nachteilsausgleiche, Beschaffung von Hilfsmitteln	Insbesondere für Studierende über die Barrierefrei-Beratungsstelle
Gesundheitsfördernde Universität	Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen	Teilnahme 2021
Diskriminierungsfreie Universität	Umfrage unter Studierenden zu erlebter und beobachteter Diskriminierung	Durchgeführt im November 2021
	Beschwerdeverfahren	Beschrieben in der Satzung zum Schutz vor Benachteiligung und Belästigung, die Anlaufstelle zum Schutz vor Diskriminierung ist gleichzeitig Beschwerdestelle für Studierende wie Mitarbeitende

8.1.4. Ressourcen und Infrastruktur

Handlungsfeld	Prozesse, Benchmarking, Netzwerkarbeit	Beschreibung
Chancengleichheit & Diversity	Sachmittel und Räume für Gleichstellung und Familie, Diversitymanagement, Antidiskriminierung und Barrierefreiheit/Inklusion	Haushaltsmittel, Zielvereinbarungen (bis 07/2024), Mittel aus Professorinnenprogramm III bis 07/2025
	Sachmittel Betriebliches Gesundheitsmanagement	Landesmittel für Gesundheitsmanagement (2025-2027)
	Familienfreundliche und diversitätsgerechte Infrastruktur	Eltern-Kind-Raum, Still- und Ruheraum, Spielecke und Hochstühle in der Mensa, familienfreundliche Bibliothek, Campusspielplatz, barrierefreie und Unisextoiletten, kostenlose Periodenprodukte in einigen Toiletten, Wickelmöglichkeiten, Raum der Stille

8.1.5. Etablierte Maßnahmen

Handlungsfeld	Zielgruppe	Maßnahme	Beschreibung
Geschlechtergerechte Universität	Professuren	Professorinnenprogramm	Teilnahme an PPII (3 Professuren) und PPIII (1 Professur), Mittel bis 07/2025
	Juniorprofessuren	Verpflichtender TT bei JP, verbindliche Verlängerung bei Kinderbetreuung	Seit 2017
	Docs, Postdocs	Mindestvertragslaufzeiten und Stellenanteile wiss. Personal (100% Postdocs, 65% Docs)	Festgeschrieben im Personalentwicklungskonzept (verabschiedet vom Präsidium 2018)
	Docs, Postdocs	Verlängerung aufgrund von Corona	Ein Semester plus ein weiteres mit Begründung für Nicht-Gewährung
	Professuren, Postdocs, Docs	SHK/WHK-Fonds	Für Wissenschaftlerinnen mit Gremienbelastung, bis zu 6 Monate Hilfskraft, (aus Zielvereinbarungsmitteln bis 2023)
	Promovendinnen	Anschub- und Abschlussstipendien	Für Frauen, Laufzeit 6 Monate, Verlängerung 6 Monate, Kuwi (aus PPIII-Mitteln bis 07/2025)
	Promovendinnen	Abschlussstipendien	Für Frauen, Vergabe über die Familienbeauftragte, 3-6 Monate (aus HH- und Zielvereinbarungsmitteln bis 2023)
	Studierende, Docs, Postdocs	Mentoring für Frauen, trans* und inter* Personen	Programmlinien für Studierende, Docs und Post-docs (aus PPIII-Mitteln bis 07/2025)
	Nichtwissenschaftl. Personal	Home-Office und Mobiles Arbeiten	Festgelegt in DV, bis zu 50% der Tätigkeit bei Home Office und bis zu 100 Tage/Jahr bei mobilem Arbeiten
Studierende	Modul Gender und Diversity	Kulturwissenschaftliche Fakultät, Lehrangebot	
Geschlechtergerechte und familienfreundliche Universität	Docs, Postdocs	Verpflichtende Familienpolitische Komponente	Festgeschrieben in der Dienstvereinbarung
	Docs, Postdocs	Ausgleich der Nachteile von Drittmittelbeschäftigten bei Elternzeit und Mutterschutz	Festgeschrieben in der Dienstvereinbarung
	Docs, Postdocs	Brückenstipendien	für Personen mit Sorgeaufgaben, Vergabe über die Familienbeauftragte, 3-6 Monate, (aus HH- und Zielvereinbarungsmitteln bis 2023)
	Personal	Vertretung von Mutterschutz und Elternzeit	Seit 2008 grundsätzliche Vertretung
Diskriminierungsfreie Universität	Docs, Postdocs	Flexibler Fonds	Für Wissenschaftler*innen in kritischen Situationen der Qualifikationsphase, besonders für diskriminierungsgefährdete Personen, Unterstützung mit Kurzstipendien, Hilfskräften, Coaching (aus Zielvereinbarungsmitteln bis 2024)

8.2. Grafiken zu Kap. 3: Geschlechtergerechte Universität

Bei den erhobenen Zahlen beziehen sich die Berechnungen der Frauen- und Männeranteile auf die Vollzeitäquivalente (VZÄ), sofern nichts Anderes angegeben wird.

Den Zahlen liegen bei Professuren ausschließlich Haushaltsstellen und keine (i.d.R. befristeten) Drittmittelstellen zugrunde, da verlässliche Aussagen für den Projektionszeitraum nur für Haushaltsstellen möglich sind.

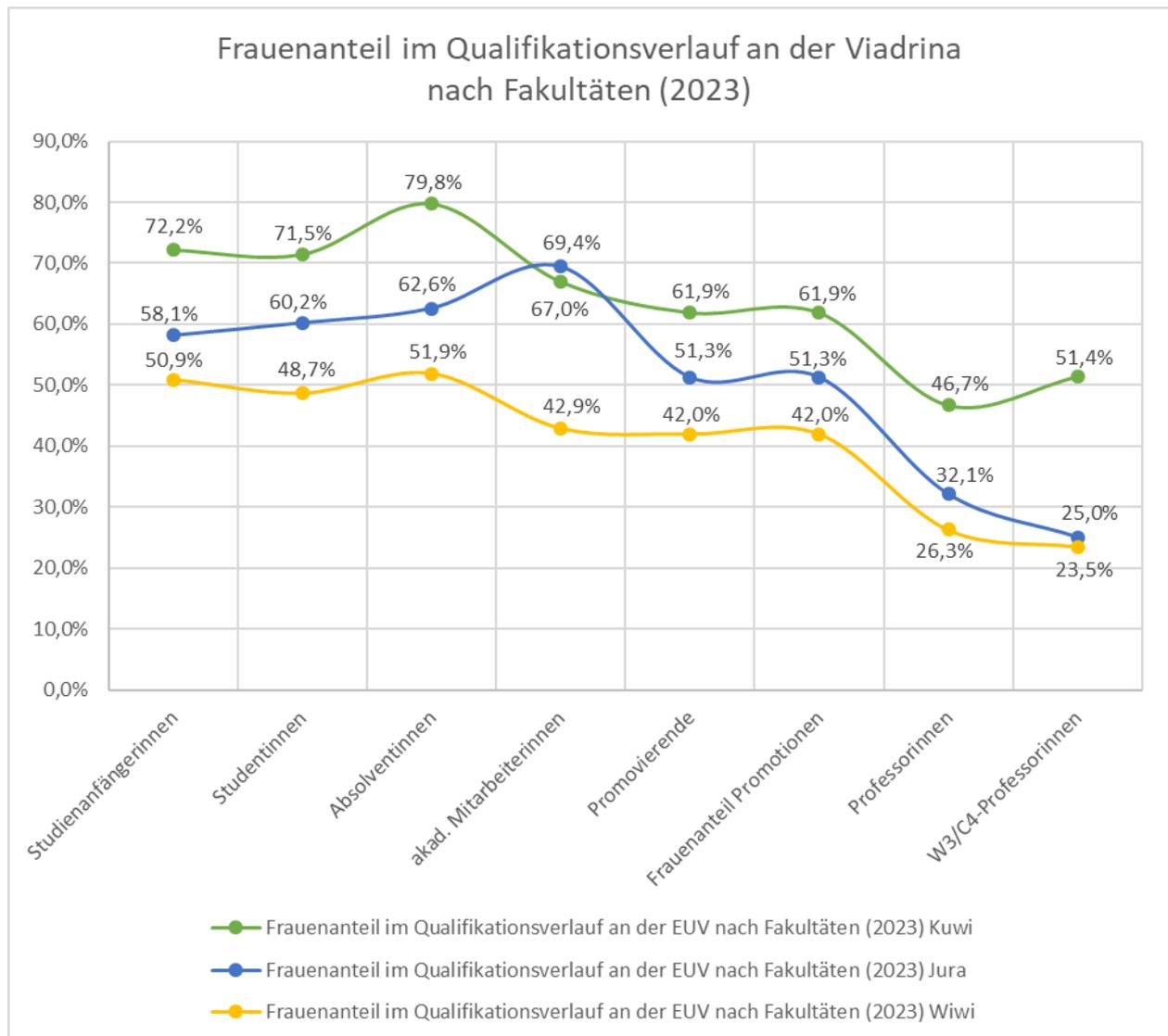
Eingerechnet werden auch emeritierte Professor*innen, die noch in Vollzeit befristet weiter beschäftigt werden.

Stand der Daten sofern nicht anders angegeben: 31.12.2023

8.2.1. Zielzahlen der Viadrina von 2024-2028

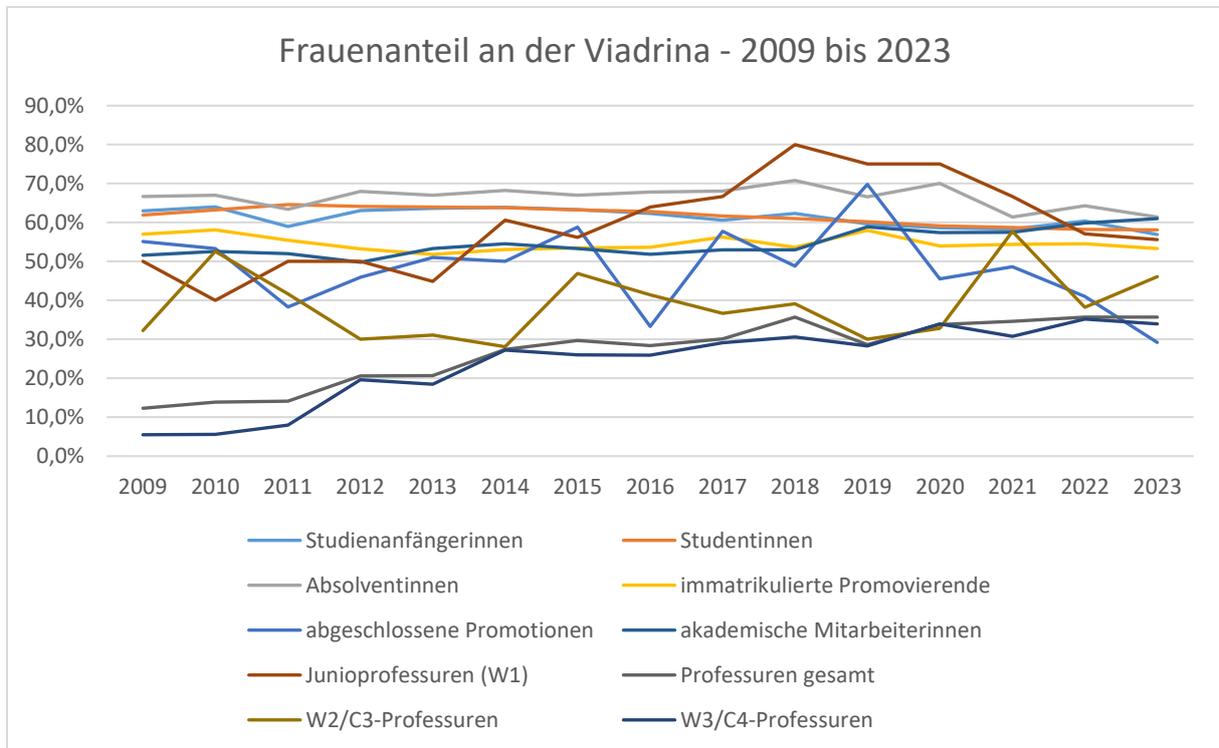
Karrierestufen	männlich	weiblich
Abgeschlossene Promotionen	50%	50%
Abgeschlossene Habilitationen	50%	50%
Juniorprofessuren	50%	50%
Professuren insgesamt (W2/W3)	59,3	40,7%
Professuren (W3)	60,2	39,8
Leitungspositionen	50%	50%

8.2.2. Frauenanteil im Qualifikationsverlauf nach Fakultäten 2023



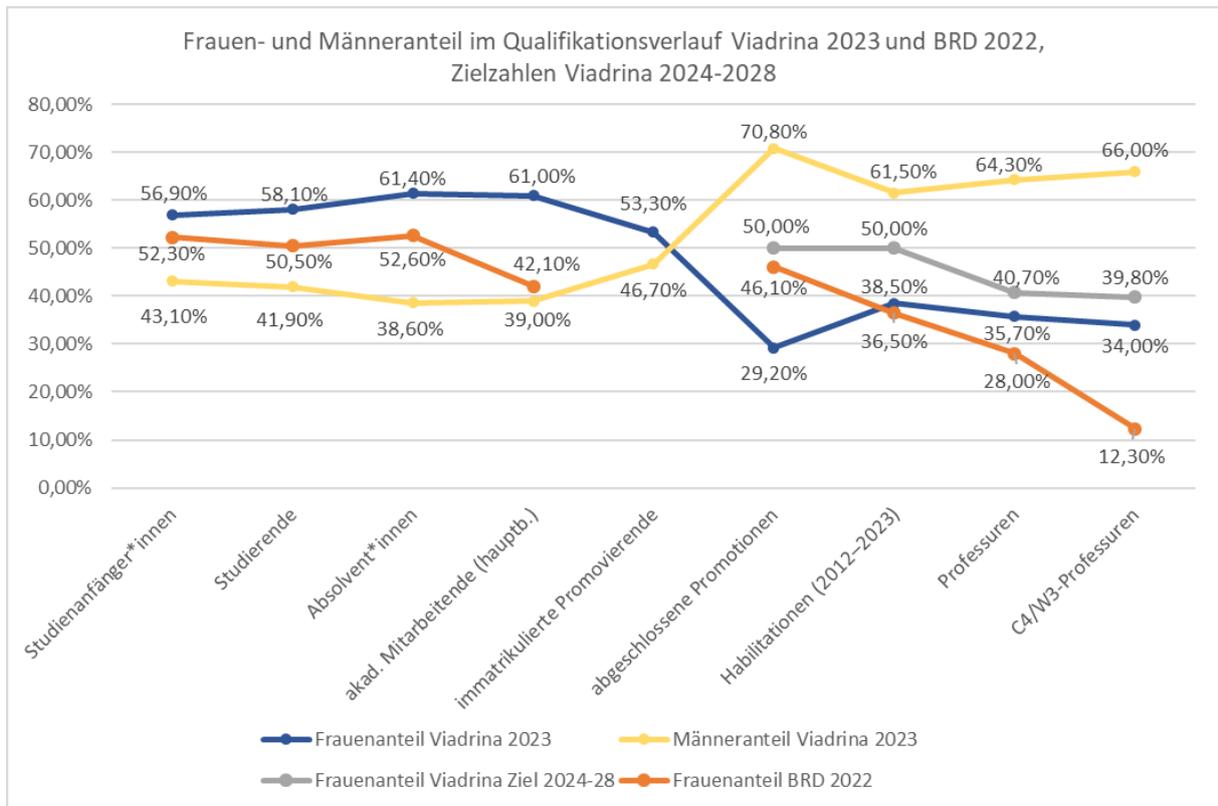
Aufgrund der geringen Fallzahlen an den einzelnen Fakultäten und dadurch bedingter jährlicher Schwankungen wurden die Habilitationen hier nicht einbezogen.

8.2.3. Entwicklung des Frauenanteils auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen von 2009-2023



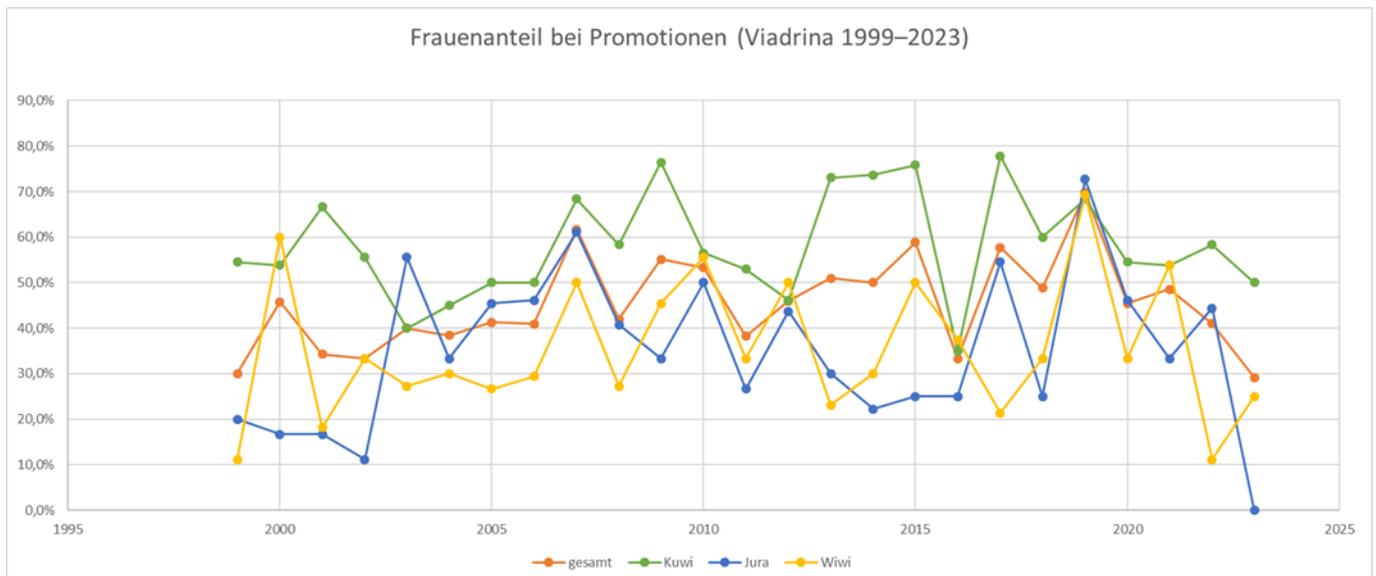
Aufgrund der geringen Fallzahlen an den einzelnen Fakultäten und dadurch bedingter jährlicher Schwankungen wurden die Habilitationen hier nicht einbezogen.

8.2.4. Frauenanteil im Qualifikationsverlauf: Viadrina (2023), BRD (2022) und Zielzahlen (2024-28)

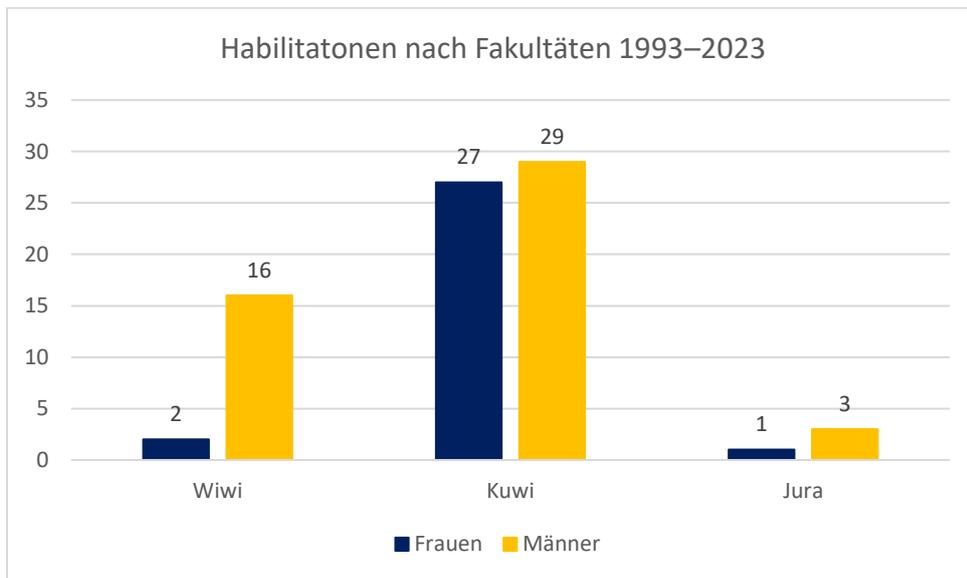


Zahlen für immatrikulierte Promovierende BRD nicht verfügbar.

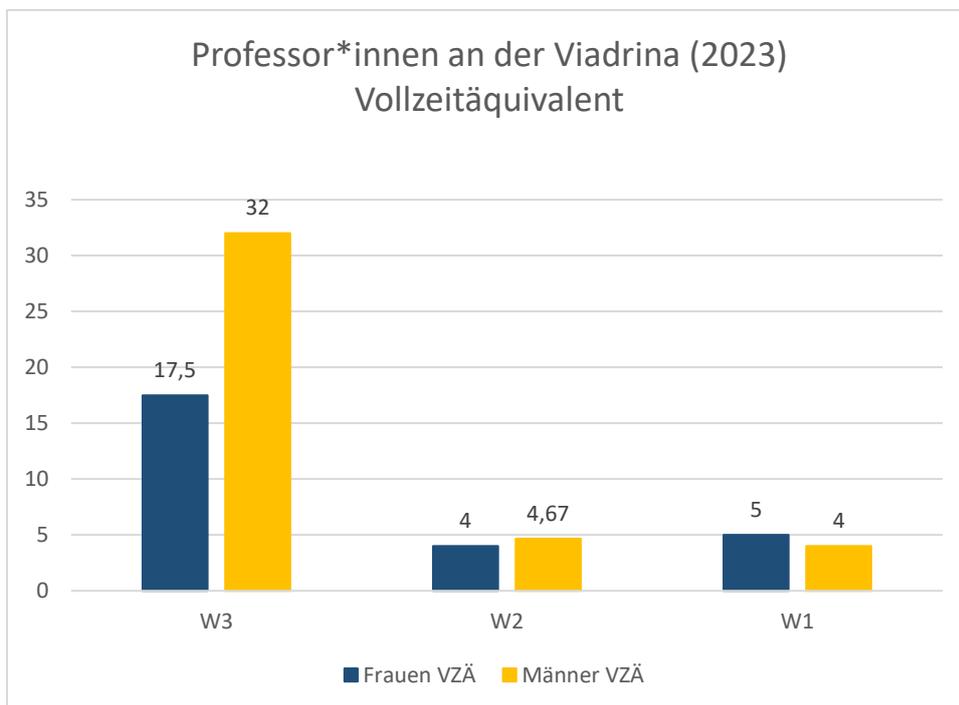
8.2.5. Entwicklung des Frauenanteils bei abgeschlossenen Promotionen nach Fakultät 1997-2023



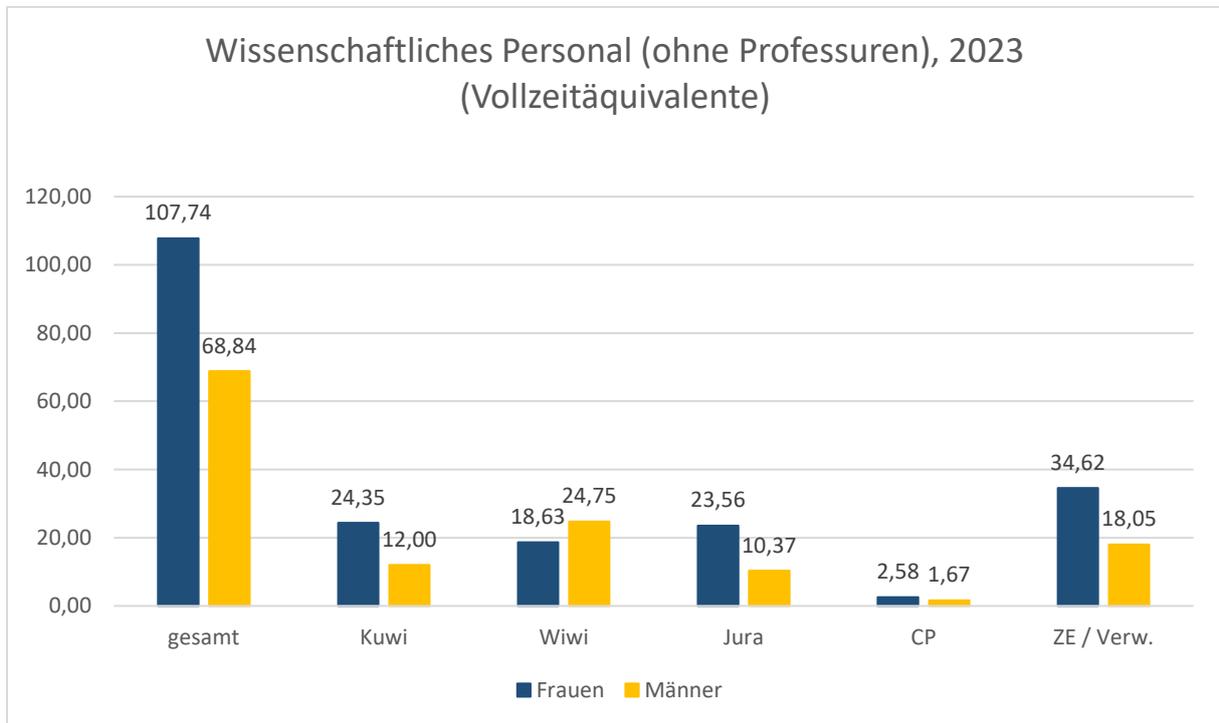
8.2.6. Frauen- und Männeranteil bei Habilitationen nach Fakultät 1993-2023



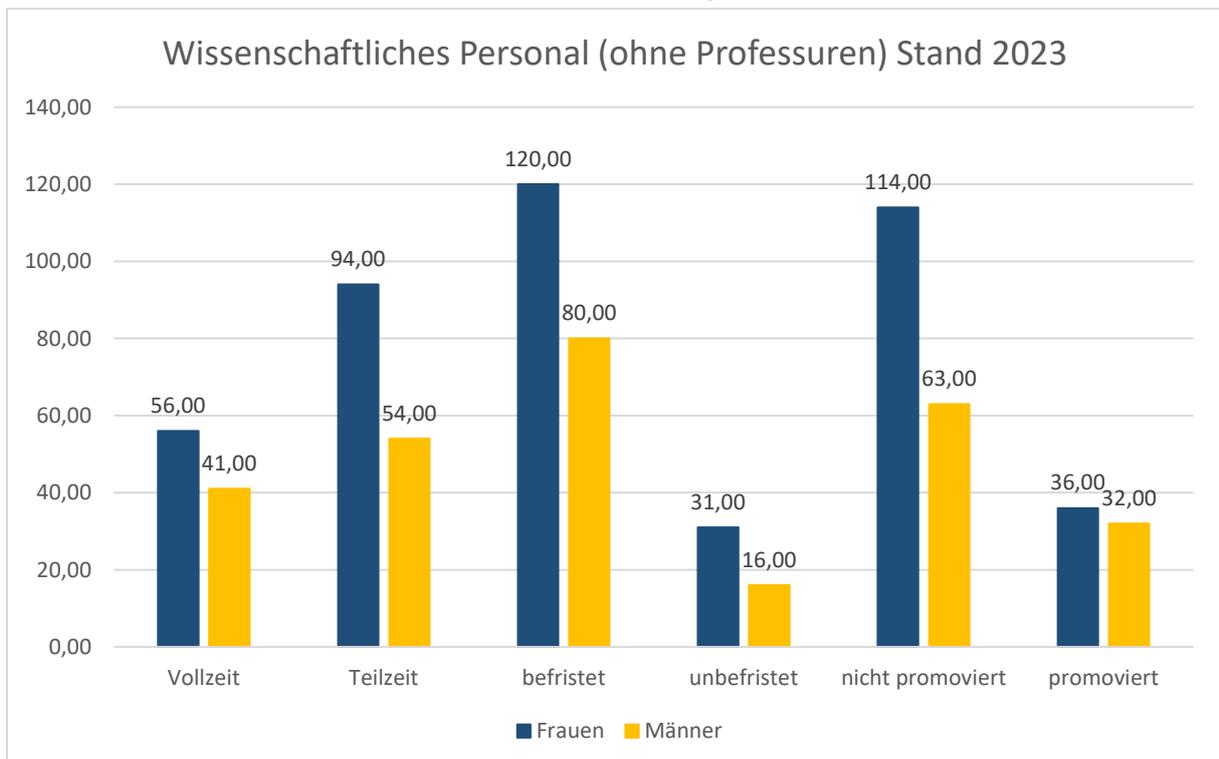
8.2.7. Frauen- und Männeranteil auf Professuren nach Wertigkeit 2023



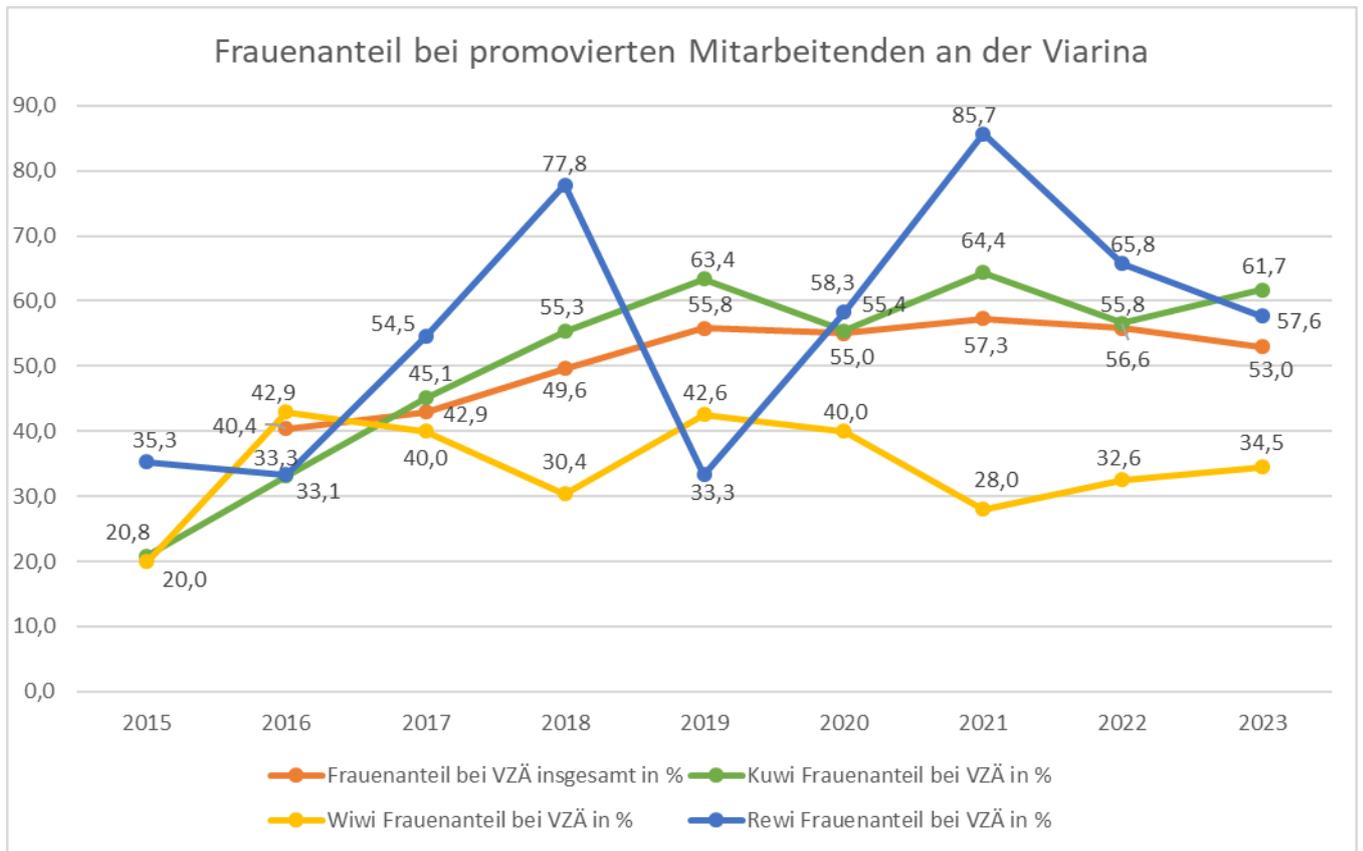
8.2.8. Frauen- und Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal ohne Professuren 2023, nach Einheiten



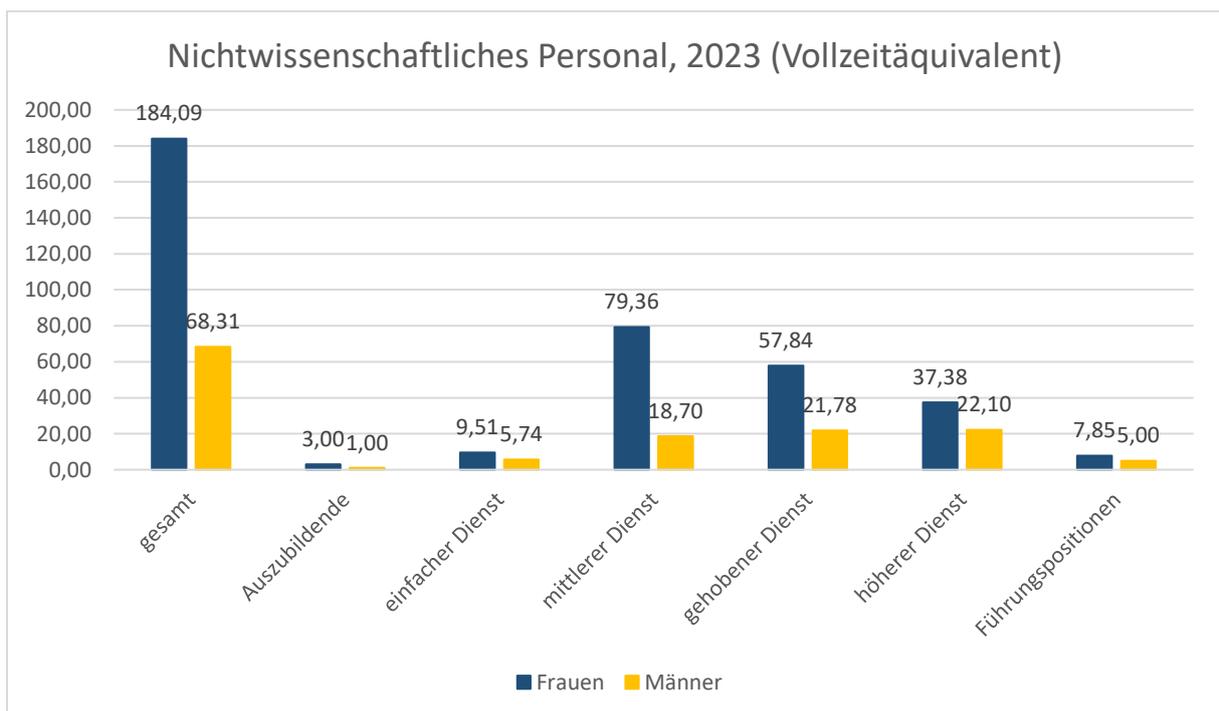
8.2.9. Frauen- und Männeranteil beim wissenschaftlichen Personal ohne Professuren 2023, Teilzeit, Befristung, Qualifikation



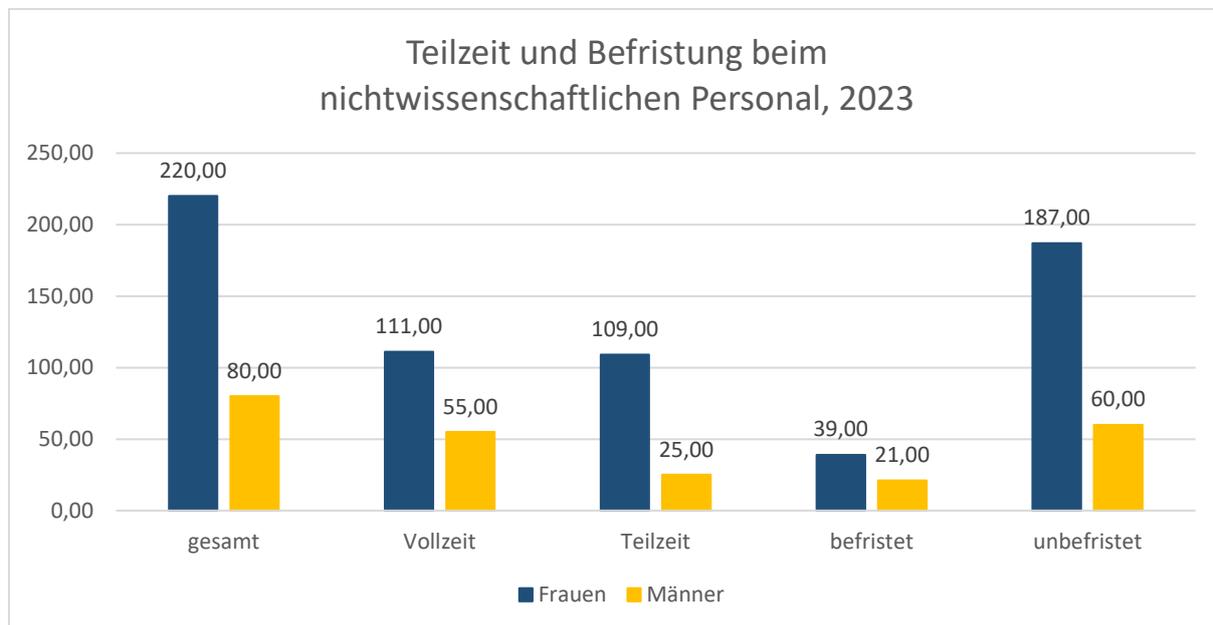
8.2.10. Entwicklung des Frauenanteils beim promovierten wissenschaftlichen Personal



8.2.11. Frauen- und Männeranteil beim nichtwissenschaftlichen Personal 2023 nach Position

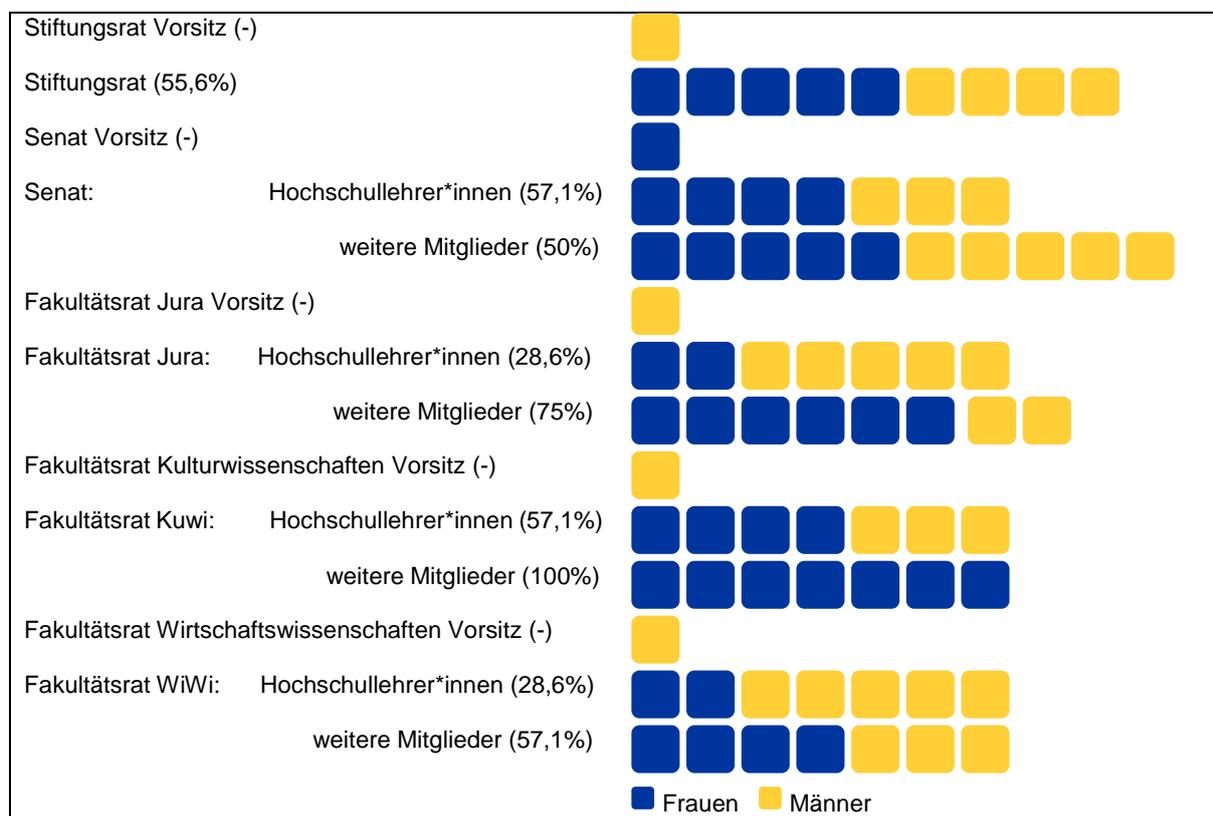


8.2.12. Frauen- und Männeranteil beim nichtwissenschaftlichen Personal 2023, Teilzeit und Befristung



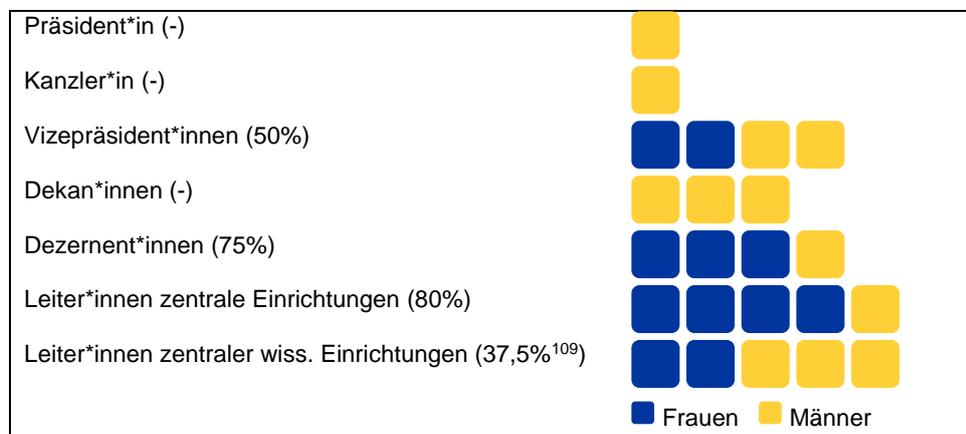
8.2.13. Frauen- und Männeranteil in Gremien der Stiftung und der akademischen Selbstverwaltung

Stand: Wahlen Juni bzw. Dez. 2023



8.2.14. Frauen- und Männeranteil auf (akademischen) Führungspositionen

Stand: 31.12.2023

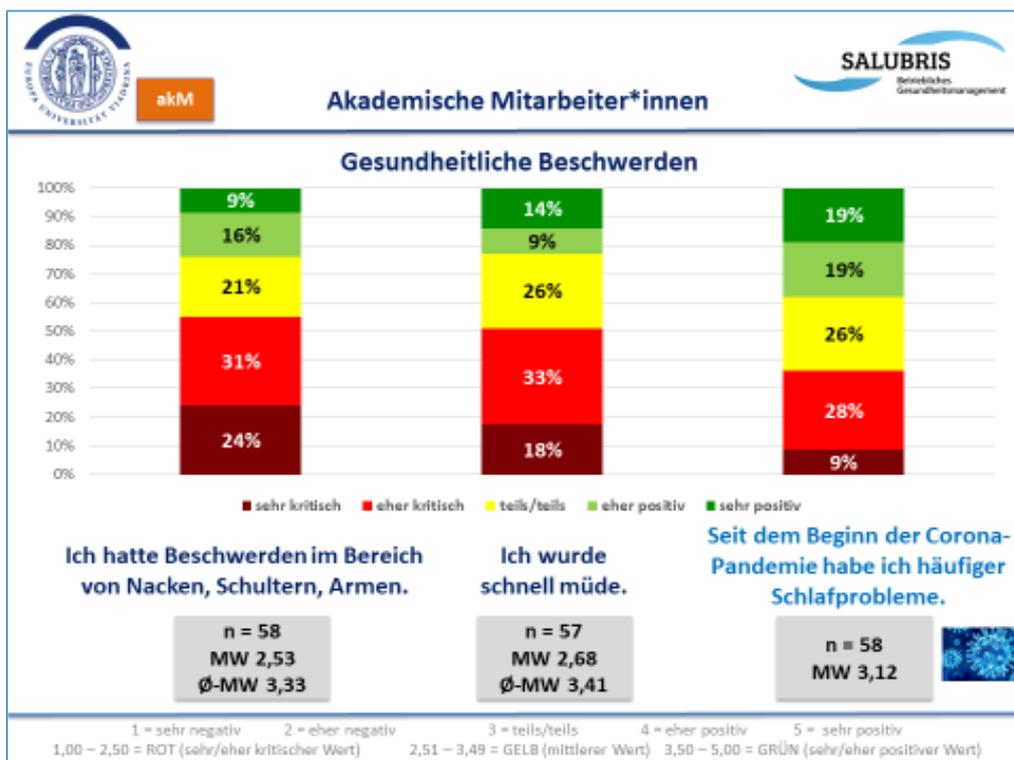
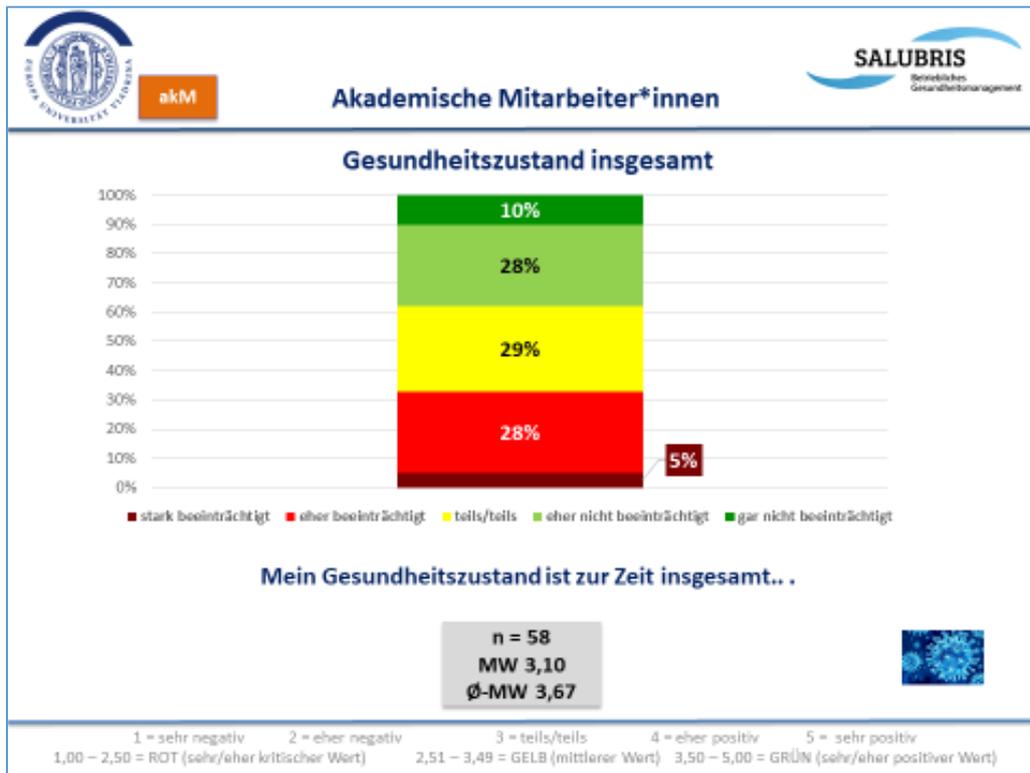


¹⁰⁹ Eine paritätisch geteilte Leitungsposition.

8.3. Grafiken zu Kap. 6: Gesundheitsfördernde Universität

Auszüge aus der Ergebnispräsentation nach der Befragung mit dem Bielefelder Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit an Hochschulen (2021)

8.3.1. Körperliche Gesundheit



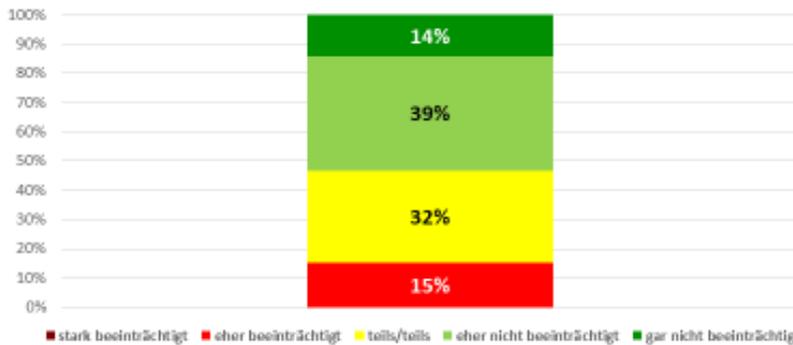


MA

Nichtakademische Mitarbeiter*innen



Gesundheitszustand insgesamt



Mein Gesundheitszustand ist zur Zeit insgesamt.. .

n = 92
 MW 3,52
 Ø-MW 3,57

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
 1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)

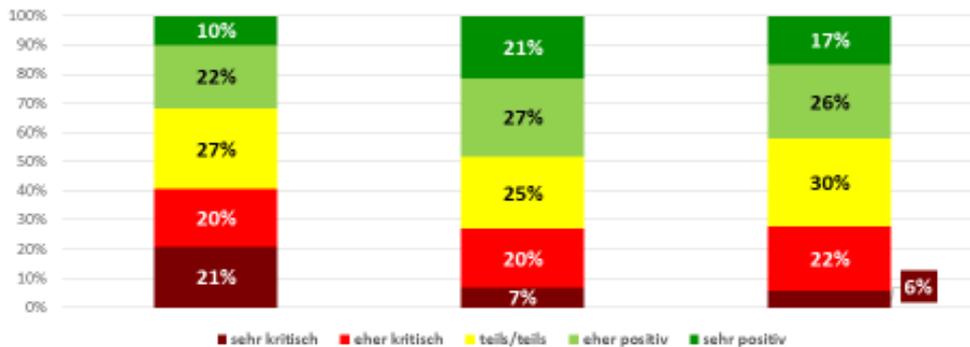


MA

Nichtakademische Mitarbeiter*innen



Gesundheitliche Beschwerden



Ich hatte Beschwerden im Bereich von Nacken, Schultern, Armen.

n = 91
 MW 2,80
 Ø-MW 2,98

Ich hatte Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule oder der Beine.

n = 89
 MW 3,36
 Ø-MW 3,47

Ich wurde schnell müde.

n = 90
 MW 3,26
 Ø-MW 3,42

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
 1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)

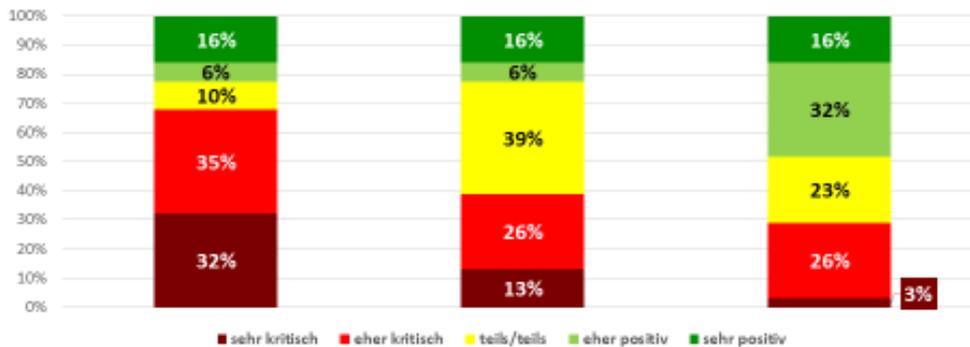


nw P

Mitarbeiter*innen der Dezernate I - IV



Gesundheitliche Beschwerden



Ich hatte Beschwerden im Bereich von Nacken, Schultern, Armen.

n = 31
MW 2,39
Ø-MW 3,02

Ich hatte Beschwerden im Bereich der Lendenwirbelsäule oder der Beine.

n = 31
MW 2,87
Ø-MW 3,52

Ich hatte Kopfschmerzen.

n = 31
MW 3,32
Ø-MW 3,61

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)

8.3.2. Psychische Gesundheit

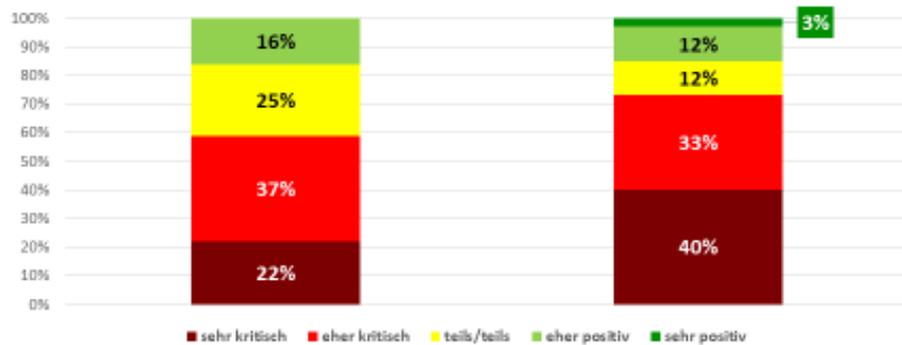


akM

Akademische Mitarbeiter*innen



Zeitliche Anforderungen (1)



Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 68
MW 2,35
Ø-MW 2,55

Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 67
MW 2,04

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)



akM

Akademische Mitarbeiter*innen



Belastungen durch Befristung



Die Tatsache, dass mein Arbeitsvertrag befristet ist, stellt für mich eine Belastung dar.

n = 47
MW 2,19
Ø-MW 2,19

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)



akM

Akademische Mitarbeiter*innen



Belastungen durch Wettbewerbssituationen



Wettbewerbssituationen mit Kolleg*innen (z. B. um Ressourcen) empfinde ich als belastend.

n = 10
MW 1,60
Ø-MW 3,43

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)

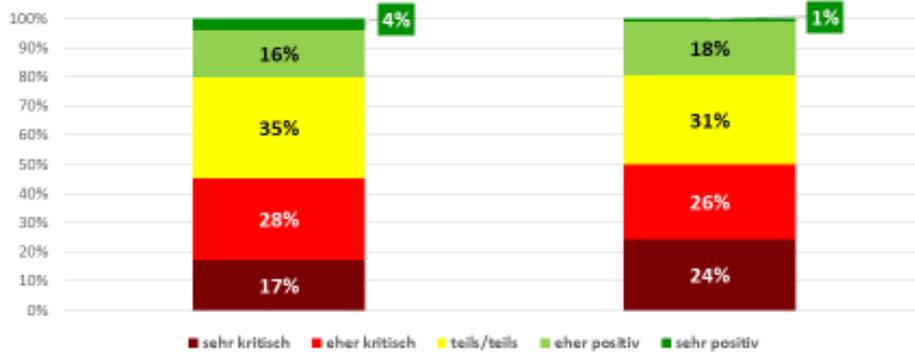


MA

Nichtakademische Mitarbeiter*innen



Zeitliche Anforderungen



Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 104
MW 2,62
Ø-MW 2,75

Ich muss zu viele Dinge auf einmal bewältigen.

n = 98
MW 2,46



1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
 1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)

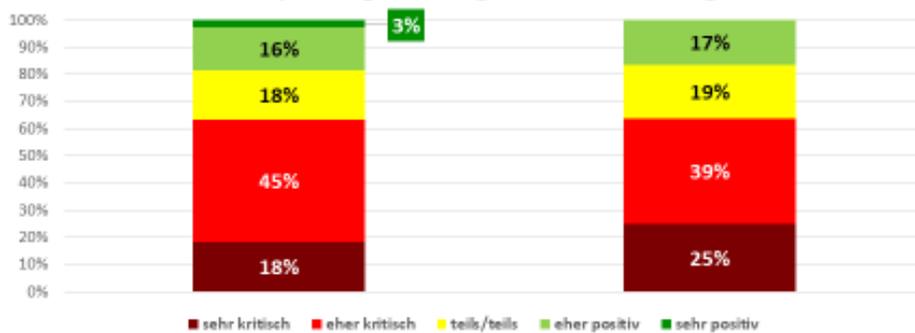


nw P

Mitarbeiter*innen der Dezernate I - IV



Anpassung von Aufgaben bei Belastung



Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).

n = 38
MW 2,39
Ø-MW 2,63

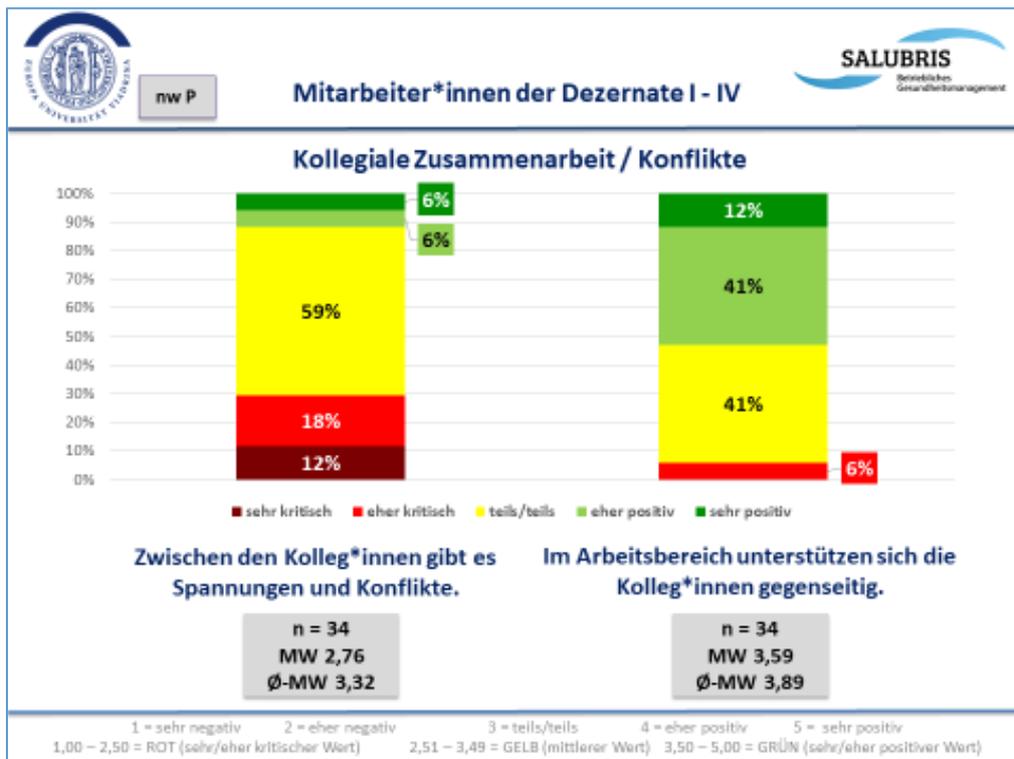
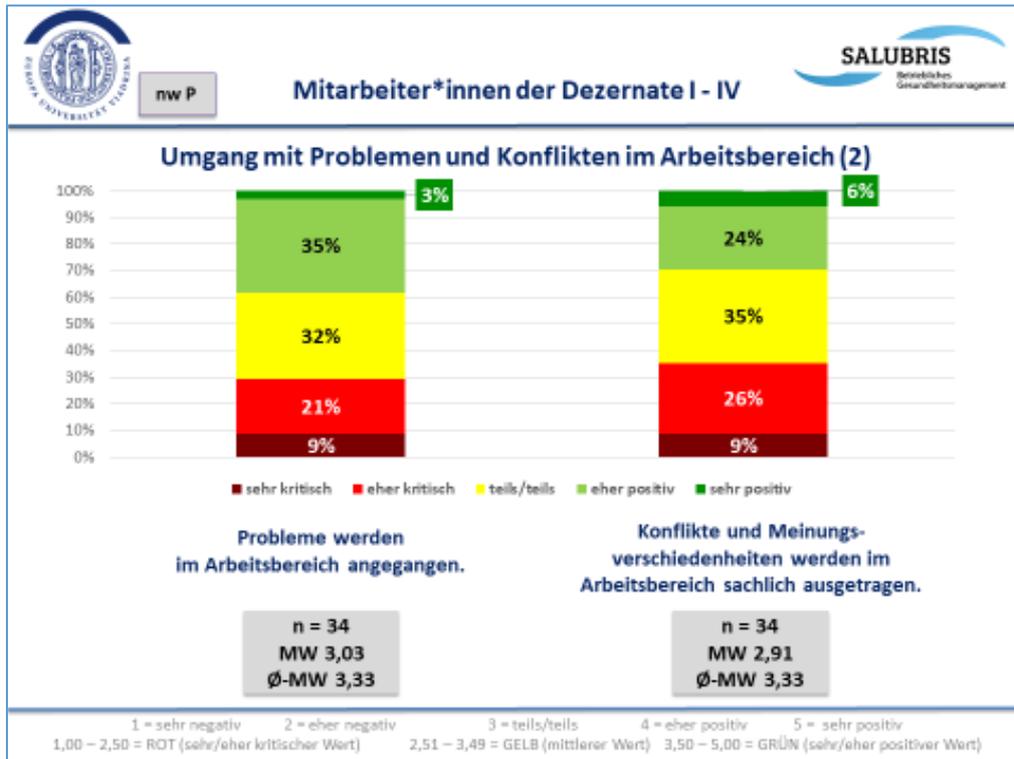
Bei hoher Arbeitsbelastung werden meine Aufgaben angepasst (z.B. durch Umverteilung, Abstriche in Qualität oder Priorisierung).

n = 36
MW 2,28



1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
 1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)

8.3.3. Soziale Gesundheit



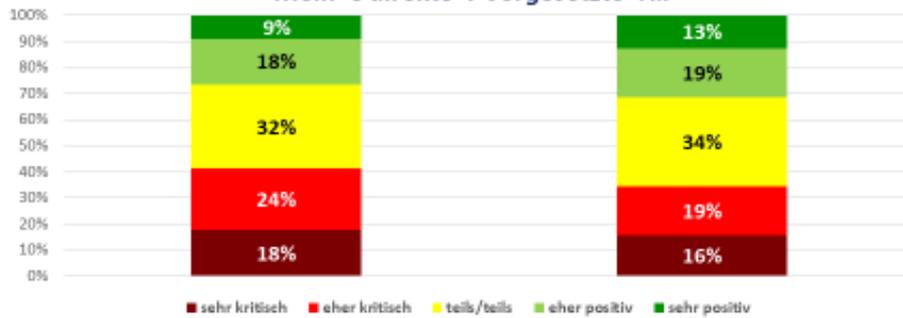


nw P

Mitarbeiter*innen der Dezernate I - IV



Führungskultur: 5 kritischste Werte (1) *Mein*e direkte*r Vorgesetzte*r...*



... spricht Teammitglieder auf problematische Verhaltensweisen angemessen an.

n = 34
MW 2,76
Ø-MW 3,18

... beachtet die individuellen Belastungsgrenzen der Mitarbeiter*innen.

n = 32
MW 2,94
Ø-MW 3,41

1 = sehr negativ 2 = eher negativ 3 = teils/teils 4 = eher positiv 5 = sehr positiv
 1,00 – 2,50 = ROT (sehr/eher kritischer Wert) 2,51 – 3,49 = GELB (mittlerer Wert) 3,50 – 5,00 = GRÜN (sehr/eher positiver Wert)