

**Dezentraler Gleichstellungsplan
der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
2026 - 2029**

vom 26.11.2025

§ 1 Anwendungsbereich

Der Fakultätsrat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hat folgenden Gleichstellungsplan für den Zeitraum von Januar 2026 bis Dezember 2029 beschlossen. Der Gleichstellungsplan gilt für die Hochschullehrer*innen, die akademischen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sowie Studierende der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

§ 2 Ausgangssituation und Ziele

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät möchte mit Hilfe des Gleichstellungsplans gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer in ihrem Einflussbereich sowohl schaffen als auch erhalten. Daher hält die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät alle Mitglieder der Fakultät dazu an, die Maßnahmen und Ziele des Gleichstellungsplans erfolgreich umzusetzen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Fakultät und ihre Mitglieder bei dieser Umsetzung.

Die gegenwärtige Gleichstellungssituation der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zeigt, dass mit zunehmender Qualifikationsstufe der Frauenanteil deutlich abnimmt. Einen fast paritätischen Geschlechteranteil gibt es bei Studierenden (2024: 48,7% Frauen) und bei Absolvent*innen (2024: 51,9%). Eine leichte Abnahme des Frauenanteils ist bei Promovierenden (2024: 47,3%) zu verzeichnen. Deutlich niedriger ist der Frauenanteil seit drei Jahren bei abgeschlossenen Promotionen: 2024 lag er bei nur 10,0% (2022: 11,1%, 2023: 25,0%). Hierzu ist im Anhang eine Grafik enthalten. Unter den Post-Docs lag der Frauenanteil 2024 bei nur 23,5% (niedrigster Wert seit 2016); keine der aktuell fünf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen ist von einer Frau besetzt. Auch der Anteil an Professorinnen¹ steigt nur sehr langsam und liegt erst seit 2023 bei über einem Viertel (2024: 27,8%).

Dies heißt für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, dass sie weiterhin mit ihren Studiengängen attraktiv ist für weibliche Studierende; diese erfolgreich zum Abschluss bringen wie auch weibliche Promovierende gewinnen kann. Deutlich sichtbar wird jedoch, dass in allen weiteren Qualifikationsstufen dringender Handlungsbedarf besteht und die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen nicht ausreichend umgesetzt wurden bzw. greifen.

Die Fakultät wird sich daher in den nächsten vier Jahren im Rahmen des Gleichstellungsplans intensiv damit auseinandersetzen, etablierte Instrumente zu prüfen, ggf. anzupassen und neue, fakultätsspezifische Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen, um folgende Ziele zu erreichen:

- Steigerung des Frauenanteils bei abgeschlossenen Promotionen, bei Post-Docs und insbesondere bei festen wissenschaftlichen Stellen und Dozentenuren
- Steigerung des Frauenanteils bei Professuren (Zielzahl 2028: 36,8%²), bei Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen
- Gestaltung geschlechtergerechter akademischer Karrierewege und einer geschlechtergerechten Wissenschaftskultur

Ein besonderer Fokus soll dabei auf der Begleitung und Förderung von Wirtschaftswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg liegen. Dies geschieht im Zusammenspiel mit den Reformprozessen innerhalb der Viadrina. Gleichzeitig soll die aktive Rekrutierung von Frauen für Professuren nachhaltig und professionell verfolgt werden.

Da im Zeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich nur wenige Professuren regulär neu besetzt werden, ist es besonders relevant, dass hier Wissenschaftlerinnen gewonnen werden können. Um mittelfristig die

¹ In die amtliche Statistik und somit auch Gleichstellungsrankings werden nur entfristete, d.h. nur W2-/W3-Professuren eingerechnet. Nicht eingerechnet werden zudem Vertretungs-, Gast- und Sonderprofessuren.

² Vergleiche Konzept für Diversitätsorientierung und Chancengleichheit 2024-2028, S. 26

Unterrepräsentanz auszugleichen, sollen bei Lehrstuhlvertretungen vorrangig Frauen rekrutiert werden. Aufgrund der bisher nicht vorhandenen Repräsentanz bei festen wissenschaftlichen Stellen und Dozenturen, sollen insbesondere hier Frauen rekrutiert werden.

Um die o.g. Ziele zu erreichen ist ein gemeinsames Verständnis gleichstellungspolitischer Handlungsbedarfe sowie das gemeinsame Engagement aller Fakultätsmitglieder notwendig. Dies soll über Sensibilisierungs- und Professionalisierungsmaßnahmen, insbesondere für Führungskräfte, erreicht werden.

§ 3 Maßnahmen

1. Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Karriereweg (R1-R3)

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeit
Evaluation der Promotionssituation: geschlechter- und fachspezifische Auswertung der Nacaps-Studie; Auswertung der qualitativen Befragung des Gleichstellungsbüros; Gespräche mit Betreuer*innen	zGBA, dezGBA, Ref. FuKE, Dekan*in	2025/26
Entwicklung fachspezifischer Unterstützung für Promovendinnen (z.B. Unterstützung für Publikationen, Konferenzen etc.), insbesondere auch internationale Docs	Dekan*in, dezGBA, FakGf, zGBA	2026
Austausch für Betreuer*innen zu geschlechtsspezifischen Herausforderungen einer Promotion und Best Practices	Dekan*in, dezGBA, zGBA; Betreuende	2026
Entwicklung fakultärer, gender- und diversityorientierter Best Practices für die Betreuung von Promovend*innen	Dekan*in, Professorium, Mittelbauvertretung, Fakultätsrat	2026/27
Monitoring der Promotionssituation (regelmäßige Datenerhebung, Gremien-TOPs, Evaluationen)	Dekanat, Gremien	laufend
Aufbau einer fakultätsinternen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen; Austausch mit externen fachspezifischen Frauenwirtschaftsnetzwerken	Wissenschaftlerinnen, dezGBA und Dekanat (Unterstützung)	Ab 2026
Entwicklung eines transparenten, kriteriengeleiteten Verfahrens zur Vergabe von Gast- und Vertretungsprofessuren unter Prüfung gleichstellungsrelevanter Aspekte	Fachbereiche, Dekanat	2026
Gezielte Recherche und Gewinnung von Frauen für Vertretungsprofessuren	Fachbereiche, Dekan*in	laufend
Erhebung der geschlechterspezifischen Verteilung der Lehraufträge; Verweis darauf bei der Abfrage der Lehraufträge und Hinweis auf das Ziel einer paritätischen Verteilung ; Monitoring der Verteilung	Dekanat	Jedes Semester
Gezielte Ansprache von Frauen für Lehraufträge; Prüfung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei Neuvergabe von Lehraufträgen	Dekanat, Fachbereiche	Ab 2026
Entwicklung einer geschlechtergerechten Rekrutierungsstrategie für Docs und Postdocs im Zusammenspiel mit dem HR-Award-Prozess	Dekanat, Fakultätsrat?	2026/27
Entwicklung von fachspezifischen Komponenten für das übergreifende Personalentwicklungskonzept für wiss. Mitarbeitende mit der Maßgabe der gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen	Dekan, FakGf, Fakultätsmitglieder, dezGBA, Karrierewerkstatt	2026

2. Aktive Rekrutierung von Professorinnen (R3-R4) und Personalbindung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeit
Aktive Teilnahme von Fakultätsmitgliedern im CoARA-Prozess : Adaption für die Fakultät unter Beachtung gleichstellungsrelevanter Aspekte	Dekan*in, Fakultätsmitglieder	2026
Umsetzung der HR-Award Anforderungen für Berufungskommissionen	Dekan*in, FakGf	2027
Führungskräfteprofessionalisierung zu gender- und diversityorientiertem Recruiting und Unconscious Bias	Dekanat (Finanzierung), dezGBA (Organisation), zGBA (Unterstützung)	2026ff
Bereitstellung von Materialien (Leitfäden, Folien, Videos etc.) zur Gleichbehandlung in Auswahlverfahren	BK-Vorsitz, dezGBA	2026ff
Professionalisierung der aktiven Rekrutierung unter Einbezug von Best Practices im Fach	Dekan*in, Professor*innen, dezGBA	2026/27
Stärkung der Integration in die Fakultät : Welcome-Event, Einführung in fakultäre und universitäre Prozesse	Dekanat, benannte Fakultätsmitglieder	Bei Neuberufungen
Entwicklung einer Strategie für Bleibeverhandlungen für Professorinnen	Dekan*in, Berufsbeauftragte, dezGBA	2026

3. Geschlechtergerechte Wissenschafts- und Arbeitskultur in den Wirtschaftswissenschaften

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeit
Integration von gleichstellungsrelevanten Aspekten in alle Strategiedokumente der Fakultät (z.B. Zielvereinbarungen)	Dekan*in, FakGf, dezGBA	laufend
Überprüfung der Gremien- und Teamkultur zu diversitäts- und geschlechterrelevanten Aspekten (Vereinbarkeitsfragen, dominante Gesprächskultur, implizite Erwartungen etc.)	Jew. Gremien, Teams	laufend
Entwicklung von Entlastungsmöglichkeiten für Professorinnen und wiss. Mitarbeiterinnen mit hoher Gremienbelastung	Dekan*in, Professorium, dezGBA	2026/27
Steigerung der Genderkompetenz aller Fakultätsmitglieder zur besseren Berücksichtigung und vielfältigeren Integration von Gender- und Diversityaspekten: Verpflichtung zur Weiterqualifikation (durch Workshops oder Schulung, E-Learning-Module); Einbinden in Gleichstellungsprozesse Abfrage von Beiträgen der jeweiligen Fachbereiche zur Gleichstellung und jährlicher Bericht im Fakultätsrat	Dekanat, Fachbereiche, dezGBA	laufend
Gleichstellung für Wirtschaftswissenschaftler : Wissen, Reflexion und Solidarität – exklusive Kurzformate zur Unterstützung der Rechtssicherheit (z.B. bei Personalauswahl), für Konfliktprävention (z.B. im Team, im Seminar) und Einwerbung von Drittmitteln	Dekan*in, dez/zGBA (Organisation)	Ab 2026
Gender- und Diversitykompetenz als erwünschte Kompetenz in Stellenprofilen auf allen Qualifikationsstufen	Dekan*in, Fakultätsmitglieder, dezGBA, D2	bei anstehenden Ausschreibungen
Erarbeitung einer Handreichung zur Umsetzung von Gender- und Diversity-Bezügen in regulären Lehrveranstaltungen (ohne expliziten Themenbezug oder Titel)	Faculty Learning Community?	2027

§ 4 Kompensationsmaßnahmen

Sollten die in § 2 formulierten Ziele absehbar ganz oder teilweise nicht erreicht werden, beschließt der Fakultätsrat im Bedarfsfall frühzeitig die Anpassung bzw. Neuentwicklung von Maßnahmen, um die Zielerreichung zu gewährleisten.

§ 5 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

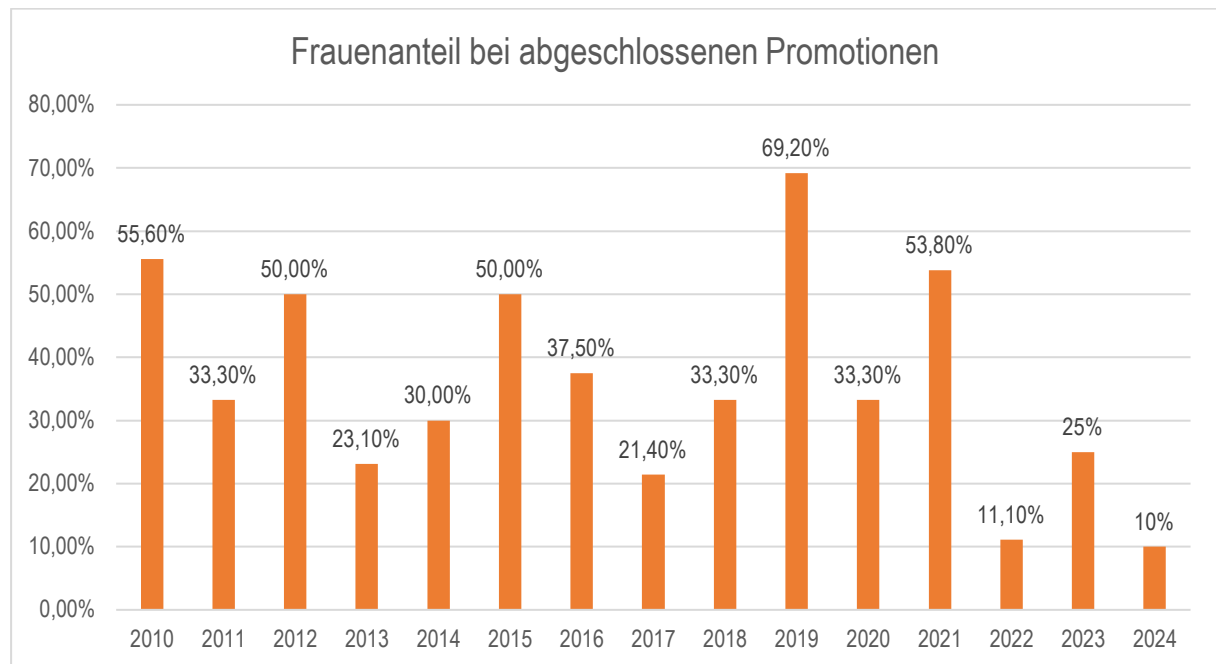
Einmal jährlich berichtet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte im Fakultätsrat über den Umsetzungsstand des dezentralen Gleichstellungsplans. Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist dem Fakultätsrat durch die (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ein schriftlicher Abschlussbericht vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans im Fakultätsrat verabschiedet werden soll. Bei der Erarbeitung der Aktualisierung des Gleichstellungsplans ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend einzubeziehen.

Anhang**4. Bestehende und etablierte Maßnahmen**

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zeit
Berufungen		
Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren; Sicherstellen und Dokumentation des Frauenanteils in Berufungskommissionen gemäß der Regelung aus dem BbgHG (40%), darunter mind. 1 Professorin	Fakultätsrat, Berufungskommission	In Vorbereitung auf Berufungsverfahren
Strategiegespräch vor Ausschreibung mit Teilnahme der GBA sowie Fachvertreter*innen inklusive Stellungnahme zur Abschätzung des Bewerber*innenpools und frühzeitige Anzeige von Ausschreibungstexten von Professuren ggü. Fakultätsrat und dez. GBA	Dekanat zusammen mit den Instituten, bei denen die Professuren verankert werden sollen, und (dez.) GBA	Vor Strategiegesprächen
Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen im Vorfeld der Ausschreibung bei Professuren; Dokumentation der aktiven Rekrutierung; Zeitplan für eventuelle Nachrekrutierung	Vorsitz der Berufungskommission	Im Berufungsverfahren
Besondere Berücksichtigung von Schwangerschaften und Erziehungszeiten von Frauen bei der Formulierung und der Evaluierung der Erfüllung von Auswahlkriterien; Berücksichtigung des akademischen Alters und der Gewichtung der Kriterien zur Forschungsleistung	Jeweilige Berufungskommission	BK-Sitzung
Einhalten der Regelung im BbgHG bezüglich Berufungsverfahren: formal qualifizierte Frauen sind zu Probevorträgen einzuladen, zumindest aber so viele Frauen wie Männer	Jeweilige Berufungskommission	BK-Sitzung
Vereinbarkeit		
Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben	Dez. GBA, FB	Jährlich
Anwendung und Kommunikation der familienpolitischen Komponente (nach WissZeitVG) im Einklang mit der Dienstvereinbarung (DV) zur Gestaltung von Arbeitsverträgen für akademische Mitarbeitende	Organisation: Dekanat, dez. GBA, FB	Bei Bedarf, Infoblatt der GBA
Angebot von Kinderbetreuung bei Konferenzen als Standard; Aufnahme von Hinweistexten auf Homepages, Werbematerialien, Einladungen; Einplanung (möglichst mit gesicherter Eigenfinanzierung) einer Kinderbetreuung für Konferenzen, u. Ä., gezielte Nachfrage in Kolloquien, ob eine Kinderbetreuung benötigt wird	Konferenz-Veranstaltende, FB	Nur noch Vermittlung, finanzielle Unterstützung ggf nur durch Drittmittel
Geschlechtergerechtes Studium		
Teilzeitstudium in ASPO und Teilzeitstudienordnung; Evaluation der Teilzeitstudienverläufe an der Fakultät	Dekanat, Fakultätsrat	Ergebnisse von D1
Anonymisierte Prüf- und Bewertungsverfahren, insb. bei der Auswertung standardisierter Klausuren z. B. mit „EvaExam“	Lehrstühle, Dekanat	laufend
Gremien		
Berücksichtigung der Regelung des BbgHG §67, dass mind. ein Drittel der Gremienmitglieder Frauen sein sollen (bei Zusammenstellung von Listen oder Besetzung von Vorsitzpositionen / Entsendung in Gremien / Kommissionen) sowie aktive Ansprache von	Fakultätsrat, dez. GBA	laufend, rechtzeitig vor Wahlen und Besetzungen

Frauen bei Neuwahlen von Gremien und Ämtern		
Forschung		
Erhöhung der Förderchancen ³ von Forschungsvorhaben / Drittmittelanträgen durch Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten sowie Familienfreundlichkeit im Rahmen der Antragsstellung (Beratung durch Gleichstellungs- und Familienbeauftragte möglich)	Antragstellende, Lehrstühle, Forschungsdekan*in	laufend
Fakultätsstruktur		
Weitere Umsetzung gender- und diversitygerechter Öffentlichkeitsarbeit gemäß BbgHG bei Neufassung oder Änderung von Satzungen, Ordnungen, Webseiten, Informationsmaterial (vgl. Handreichung des Gleichstellungsbüros)	Dekanat/Lehrstühle, Verantwortliche für Webseiten und Öffentlichkeitsarbeit	laufend
Geschlechtergerechte Sprachregelungen und Öffentlichkeitsarbeit; vgl. Handreichung des Gleichstellungsbüros und Beschluss des Präsidiums	Dekanat, Lehrstühle	laufend
Schaffung einer verbindlichen Freistellungs- oder Kompensationsregelung für dez. GBA gemäß Präsidiumsbeschluss von 2015 in Absprache mit der jeweiligen dez. GBA	Fakultätsrat, Dekan*in mit dez. GBA	nach den Wahlen

5. Grafik zu abgeschlossenen Promotionen von Wissenschaftlerinnen



³ Besonders die EU fordert im Rahmen ihres Horizon-Programmes Gleichstellungsziele und -konzepte ein.

6. Grafik zu Lehraufträgen von Wissenschaftler*innen

