

Dezentraler Gleichstellungsplan der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung der Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) 2022-25

Stand: Juli 2022

§ 1 Anwendungsbereich

Folgenden Gleichstellungsplan haben der Kanzler für die Verwaltung und die Präsidentin für die zentralen Einrichtungen für den Zeitraum von Juli 2022 bis Dezember 2025 erlassen. Der Gleichstellungsplan gilt für das Personal und die Auszubildenden in den zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung der Stiftung Europa-Universität Viadrina.

§ 2 Ausgangssituation und Ziele

Der dezentrale Gleichstellungsplan stellt eine Ergänzung des zentralen Gleichstellungskonzepts dar. Die Maßnahmen untersetzen und ergänzen die dort festgehaltenen universitätsübergreifenden Ziele und Maßnahmen.

Im **nichtwissenschaftlichen Bereich** in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer (74,2 % Frauen, 25,8 % Männer, in VZÄ, 2021¹). Dieser hohe Frauenanteil kann jedoch nicht als Gleichstellungserfolg gewertet werden, da Frauen weiterhin in Positionen überrepräsentiert sind, die niedriger vergütet werden und die weniger Aufstiegspotenziale bieten. So sind etwa Sekretariate zu 100 % mit Frauen besetzt, während Männer häufiger Führungspositionen einnehmen. Die meisten Frauen sind in den Entgeltgruppen 5 bis 8 beschäftigt, während mehr Männer im gehobenen und höheren Dienst eingestellt sind. Der Frauenanteil im einfachen Dienst beträgt 62,1% und steigert sich auf 82,7,1% im mittleren Dienst, bevor er wieder abnimmt: im gehobenen Dienst liegt er bei 72,3% und im höheren Dienst bei 66,7%. Eine **Frauenförderung in den gehobenen und höheren Entgeltgruppen** ist daher mit Blick auf das Kaskadenmodell weiterhin eines der Hauptziele.

Bei den **Führungspositionen** (Dezernent*innen, Leiter*innen zentraler Einrichtungen², Behörden- und Dienststellenleitung) hat sich die Situation seit dem letzten Gleichstellungsplan positiv verändert: Waren zuvor nur vier von elf Stellen mit einer Frau besetzt, sind 2021 sieben von elf Stellen weiblich besetzt, darunter drei Dezernentinnen, drei Leiterinnen einer zentralen Einrichtung und eine Dienststellenleiterin. Bei den vier zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen³ zeigt sich die Führungspositionen betreffend eine paritätische Besetzung. Das Niveau an Frauen in Führungspositionen gilt es zu halten und Frauen konsequent weiterzubilden.

Frauen sind in vielen **Gremien** der Viadrina auf dem ersten Blick gut vertreten (z.B. Senat 2021: 52,9%). Ein genauerer Blick zeigt, dass besonders in Fakultätsräten aber auch Berufungskommissionen in der Regel Sekretärinnen die nichtwissenschaftlichen Mitglieder stellen und dazu beitragen, die Frauenquote des jeweiligen Gremiums zu erhöhen. Bei Berufungskommissionen sind diese Mitglieder nicht stimmberechtigt und es kommt darauf an, ob und wie Vorsitzende (= Professor*innen) die nichtwissenschaftlichen Mitglieder (= Sekretärinnen) einbeziehen (von koordinativen Tätigkeiten bis hin zu tatsächlicher Diskussionsteilnahme). Diese von Hierarchien geprägte und wenig attraktive Position führt nicht dazu, dass diese Mitglieder sich aktiv einbringen können. Austausch und Unterstützung für Sekretärinnen in dieser Rolle ist daher zu fördern.

¹ Prozentzahlen in diesem Plan beziehen sich immer auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) aus 2021, wenn nicht anders gekennzeichnet.

² 4 Dezernate, Universitätsbibliothek, Sprachenzentrum, IKMZ, Collegium Polonicum, Zentrum für Strategie und Entwicklung

³ Zentrum für Interdisziplinäre Polenstudien, Institut für Konfliktmanagement, Center B/ORDERS IN MOTION, neu: ENS

Im nichtwissenschaftlichen Bereich finden sich kaum noch **geschlechtsspezifische Berufswahlmuster** wieder. Im Jahr 2021 wurden vier Auszubildende, davon eine Frau und ein Mann für den Beruf Bürokaufleute, eine Frau als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und ein Mann als Fachinformatiker beschäftigt. Technisch ausgerichtete Berufe werden nicht mehr überwiegend von Männern ausgeübt, wie auch Sachbearbeitungstätigkeiten nicht mehr zum Großteil von Frauen. Nur in einzelnen Bereichen, wie z.B. dem IKMZ, sind diese Muster nach wie vor wirksam und Frauen schwer zu rekrutieren. Hier gilt es, aktiv Frauen zu gewinnen und bei Weiterbildung und Beförderungen zu berücksichtigen.

Beförderung, Höhergruppierung bzw. gezahlte **Leistungsprämien** sind beim nichtwissenschaftlichen Personal 2021 lediglich bei Männern zu verzeichnen. Im Vorjahr bekamen drei Frauen Leistungsprämien, eine wurde höhergruppiert und ein Mann befördert⁴. Dies gilt es weiter zu beobachten und ggf. die Leitungen zu sensibilisieren.

Teilzeitarbeit ist noch immer stark durch geschlechtsspezifische Muster geprägt. 87,4 % aller Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich sind Frauen. Während gewünschte zeitlich begrenzte Teilzeitphasen die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben unterstützen können (erwünschte Teilzeit), kann sich eine von den Beschäftigten nicht oder nicht in dem Umfang gewollte oder dauerhafte Teilzeit ohne Rückkehroption auf Vollzeit(-nähe) negativ auf die Planungssicherheit und auch auf die finanzielle Absicherung im Alter⁵ auswirken. Hinzu kommt, dass die Arbeitskultur immer noch an Vollzeitstellen ausgerichtet wird (sei es in der Zeiterfassung, bei mobilem Arbeiten oder bei Teamtreffen) und Teilzeit weiterhin mit Stereotypen des Mangels behaftet ist. Es ist außerdem schwieriger, sich aus einer Teilzeitstelle heraus auf eine höhere Position zu empfehlen. **Beratung und Förderung bzw. Weiterbildung von Frauen in Teilzeitstellen sollten ausgebaut** werden.

Während der Anteil von **befristet beschäftigten** Frauen wieder ansteigt (2013: 72 %; 2016: 57 %; 2020: 69,9 %, 2021: 74%⁶), ist weiterhin eine Abnahme an befristet beschäftigten Männern zu beobachten (2013: 28 %, 2016: 43 % 2020: 30,1 %, 2021: 26%⁷). Befristete Arbeitsverträge verringern die Planbarkeit der eigenen finanziellen Absicherung für die betroffenen Personen. Dies wirkt sich insbesondere negativ auf Personen mit Familienaufgaben oder Personen, die eine Familie gründen möchten, aus. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels sollten hier besonders **befristet beschäftigte Frauen für Weiterbeschäftigung und Verstetigung in den Fokus** genommen werden. Zudem sollten Frauen durch Personalentwicklung gezielt für bestimmte Positionen qualifiziert und somit auch der Abwanderung (2021: vier Kündigungen und sieben Vertragsauflösungen bei Frauen; bei Männern: eine Kündigung und drei Vertragsauflösungen) entgegengewirkt werden.

Im Bereich der **wissenschaftlichen Beschäftigten in den zentralen Einrichtungen** sind von allen wissenschaftlich Beschäftigten knapp die Hälfte (47,9%) befristet beschäftigt (nichtwissenschaftliches Personal 16,02%) und 38,9% arbeiten in Teilzeit (nichtwissenschaftliches Personal: 36,47%). Der Frauenanteil übersteigt auch hier bei der Gesamtzahl den Männeranteil (66,3% zu 33,7%) und zeigt sich fast identisch beim Blick auf die befristet (66,1%) und unbefristet Beschäftigten (66,4%). Der Frauenanteil bei Mitarbeitenden in Teilzeit ist allerdings etwas höher (74%). Hier gilt es zu analysieren, wie es zu diesem Anteil an befristet Beschäftigten kommt, der sich nur zum Teil durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz und Promotionsstellen erklären lassen dürfte.

Mit Blick auf die Entwicklung der Zahlen kann festgestellt werden, dass sich der Trend, mit Ausnahme der zunehmenden Frauenanteile bei den befristeten Beschäftigten sowie der nach wie vor hohen Teilzeitquote, positiv entwickelt. Diese positive Entwicklung sollte beibehalten und in einzelnen Bereichen stärker ausgebaut werden. Zudem kommt es darauf an, die Arbeits- und Führungskultur nachhaltig zu verändern, sodass Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit⁸, Weiterqualifizierung und auch der Einbezug von Geschlechterdiversität permanent mitgedacht werden.

⁴ Für die Vorjahre liegen keine Daten vor.

⁵ 2018: Von relativer Altersarmut betroffen: Männer ≥ 65 Jahre: 12,7%, Frauen ≥ 65 Jahre: 16,4% ([Infografik: Altersarmut: Besonders Frauen sind gefährdet | Statista](#))

⁶ Frauenanteil aller **befristet** beschäftigten Mitarbeitenden

⁷ Männeranteil aller **befristet** beschäftigten Mitarbeitenden

⁸ Unter Sorgearbeit wird hier die Betreuung von Kindern aber auch die Pflege von Angehörigen gefasst.

Ziele sind daher:

- (1) Frauenanteil in Führungspositionen konsolidieren und Frauen in Leitungsstellen und Gremien unterstützen
- (2) Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen/im höheren Dienst sowie auf unbefristeten Stellen steigern sowie Frauen aktiv rekrutieren in Bereichen mit Unterrepräsentanz
- (3) Frauen in Teilzeitstellen durch Beratung und Weiterqualifikation unterstützen
- (4) Führungskräfte und Teams für Bedarfe von Personen mit Sorgearbeit sensibilisieren, kontinuierlich familienfreundliche und diversitätsorientierte Arbeitsbedingungen in den Teams gestalten
- (5) Gleichstellungspolitik intersektional verankern und in den Strukturen der Viadrina weiter ausbauen

§ 3 Maßnahmen

Einige Maßnahmen wurden in den letzten Jahren umgesetzt bzw. werden weiterhin fortgeführt. Sie werden mit dem entsprechenden Hinweis im Status gekennzeichnet.

1) Frauenanteil in Führungspositionen konsolidieren und Frauen in Leitungsstellen und Gremien unterstützen

Maßnahme	Status	verantwortlich
Frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Planung bzgl. freiwerdender Führungspositionen durch Strategiegespräche	Laufend, wird fortgeführt	Kanzler*in, D2, GBA ⁹
Gleichstellungsorientierte Auswahlverfahren unter Beachtung der rechtlichen Regelungen (§ 68 Abs. 4 BbgHG, LGG §§7-9)	Laufend, wird fortgeführt	Kanzler*in, D2, dez. GBA
Weiterbildung, Coaching und Austausch für Frauen in Führungspositionen bzw. führungsinteressierte Frauen, z.B. durch modularisiertes Programm	2022 begonnen, fortführen	Abt. Chancengleichheit, D2, GBA
Transparenz über interne Aufstiegsmöglichkeiten/ Nachwuchsförderprogramme und gezielte Personalentwicklung (Personalentwicklungskonzept, Website, Information zum Arbeitsbeginn, etc.)	2022-2025	Kanzler*in, D2
Schaffung von Austauschmöglichkeiten für nichtwiss. Mitglieder in Berufungskommissionen, Empowerment-Workshop	Neu, ab 2023	dez. GBA, GBA, Berufungsmanagement

2) Frauenanteil in höheren Entgeltgruppen/höheren Dienst sowie auf unbefristeten Stellen steigern sowie Frauen aktiv rekrutieren in Bereichen mit Unterrepräsentanz

Maßnahme	Status	verantwortlich
Schaffung verbindlicher Regelungen für die Ausschreibung von Stellen und Auswahl neuer Mitarbeitender im Rahmen einer Dienstvereinbarung	Geplant 2022/23	D2, Präsidium, Personalräte, GBA
Informationen zu den Regelungen in übersichtlicher Form bereitstellen, Multiplikator*innen informieren (z.B. Flussdiagramme, Grafiken)	Geplant 2022/23	D2, Präsidium, Personalräte, GBA
Ausschreibung von Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich über das anonymisierte Bewerbungsverfahren	Laufend, wird fortgeführt	D2

⁹ Abkürzungen D2=Personaldezernat, dez.=dezentral, FB=Familienbeauftragte, GBA=Gleichstellungsbeauftragte, GPR=Gesamtpersonalrat, WiPer=Wissenschaftl. Personalrat, VP=Vizepräsident*in

Maßnahme	Status	verantwortlich
Evaluation der Strategien zur Rekrutierung von Mitarbeitenden, insbesondere der Auszubildenden	Geplant 2022/23	Kanzler*in, D2, GBA
Erarbeitung eines Maßnahmenplans für eine aktive Rekrutierung in Bereichen, in denen wenig qualifizierte Bewerbungen eingehen	Geplant 2022/23	D2, dez. GBA
Gezielte Ansprache von Mitarbeiterinnen für höherqualifizierte und unbefristete Stellen, z.B. in Mitarbeiter*innengesprächen	Neu, 2022-25	Bereiche, D2
Sensibilisierung von Auswahlkommissionen für Gender- und weitere Stereotype, unconscious bias-Trainings	Neu, 2022-25	D2, dez. GBA, GBA
Professionalisierung von Auswahlkommissionen: Training zu Moderationskompetenzen	Neu, 2022-25	D2, GBA
Informationsveranstaltung und -materialien für Beschäftigte zur Entgelttransparenz sowie Erarbeitung eines Verfahrensablaufs im Falle eines Auskunftsverlangens nach dem Entgelttransparenzgesetz	Geplant 2022-25	D2, dez. GBA, GBA
Vernetzung und Weiterbildung von Sekretärinnen (FairNetzEuch-Initiative der bukof)	Neu, 2022-25	D2, GBA

3) Frauen in Teilzeitstellen durch Beratung und Weiterqualifikation unterstützen

Maßnahme	Status	verantwortlich
Unterstützung von Teilzeitarbeit in Leitungspositionen (z.B. durch Informationsstrukturen, Homeoffice/mobiles Arbeiten) sowie Prüfung von Teilzeiteignung von Leitungspositionen bei Neuausschreibungen (inkl. der Möglichkeit von „job sharing“) und entsprechenden Hinweisen in Stellenausschreibungen	Laufend, wird fortgeführt	Kanzler*in, D2, FB, einstellende Bereiche
Beratung zu sorgebedingter Teilzeit	Laufend	FB
Trainings zur Arbeitsorganisation in Teilzeit für Teilzeitbeschäftigte	Ab 2022	D2, dez. GBA, GBA, FB
Training zur Führung von Teams mit vielen Teilzeitkräften	Ab 2022	D2, dez. GBA, GBA, FB
Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen	2022-25	D2, dez. GBA, GBA

4) Führungskräfte und Teams für Bedarfe von Personen mit Sorgearbeit sensibilisieren, kontinuierlich familienfreundliche und diversitätsorientierte Arbeitsbedingungen in Teams gestalten

Maßnahme	Status	verantwortlich
Prüfung und Analyse von Beschäftigungsstrukturen von wissenschaftlichen Beschäftigten in den zentralen Einrichtungen, insbesondere hinsichtlich gewollter/ungewollter Teilzeit und Befristungen	2022/23	dez. GBA, GBA, WiPer, GPR, VP Hochschulentwicklung
Weiterbildung für Führungskräfte zu gender- und familienorientierter Führung	2022-2025	Präsidium, D2, GBA, FB
Workshop zur Kommunikation von Sorge-Arbeit gegenüber Vorgesetzten und Team	2023	dez. GBA, FB
Empowerment-Workshop: Kompetenzen aus Familienarbeit nutzen	2023/24	dez. GBA, FB

5) Gleichstellungspolitik intersektional verankern und in den Strukturen der Viadrina weiter ausbauen

Maßnahme	Status	verantwortlich
Freistellung bzw. Kompensation für dez. GBA	Laufend, wird fortgeführt	D2, dez. GBA
Unterstützung bei der weiteren Standardisierung des Bewerbungsmanagements (Online-Bewerbungstool für alle Verfahren), Prüfung einer Standardisierung und (Teil-)Anonymisierung für den akademischen Bereich	2022/23	Kanzler*in, D2/Bewerbungsmanagement, Personalräte, GBA
Regelmäßige Weiterbildungsformate für Beschäftigte zu Themen mit Gender- und Diversitybezug (z.B. zu Geschlechterdiversität, sexualisierter Belästigung, familienbedingte Auszeiten als Diskriminierungsfaktor, Rassismus an der Hochschule, barrierefreie Website-Gestaltung) mit einem Budget für externe Referent*innen (aus zentralen Weiterbildungsmitteln)	Laufend, wird weiterentwickelt	dez. GBA, D2, GBA, FB, Behindertenbeauftragte, Diversitymanagement/Antidiskriminierungsreferent*in
Ständige Anwendung von diversitätsensibler und geschlechterinklusive Sprache in allen neuen Texten (Webseiten, Rundschreiben, Statistiken, Formularen, Publikationen, etc.) sowie Überarbeitung bestehender	Laufend, wird fortgeführt	alle Bereiche, insb. Presseabteilung, GBA
Zuarbeit für Berichtspflichten im Rahmen des BbgHG, LGG und weiterer (Selbst-)Verpflichtungen der Viadrina, bspw. DFG, BMBF, GWK, Charta Familie in der Hochschule	Laufend, wird fortgeführt	alle relevanten Verwaltungsbereiche

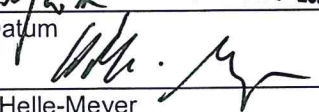
§ 4 Bericht über die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans

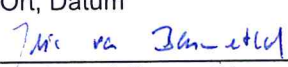
Einmal jährlich berichtet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in einer erweiterten Dienstbesprechung mit Präsident*in, Kanzler*in und allen Bereichsleiter*innen der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans.

Dabei sind insbesondere die folgenden Analysekatoren (nach LGG § 6) neu zu überprüfen:

- Männliche und weibliche Beschäftigte aufgeschlüsselt nach:
 - wissenschaftlich/nichtwissenschaftlich Beschäftigten
 - Beschäftigten in der Verwaltung/in den zentralen Einrichtungen
 - Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen (nur für Verwaltung und zentr. Einrichtungen)
 - Teil- und Vollzeitbeschäftigung
 - befristet/unbefristet Beschäftigten
- Besetzung von Führungspositionen in der Hochschulverwaltung
- Zahl der Auszubildenden nach Geschlecht und Bereich
- Beschäftigte in Elternzeit nach Geschlecht und Länge der genommenen Elternzeit sowie Fakultät
- altersbedingt freiwerdende Führungspositionen

Drei Monate vor Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplanes ist von der Kanzlerin*dem Kanzler für die Verwaltung und von der Präsidentin* dem Präsidenten für die zentralen Einrichtungen ein gemeinsam mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten erstellter schriftlicher Abschlussbericht in ihrer*seiner Dienstbesprechung vorzulegen. Der Abschlussbericht enthält Beschlussempfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans, der unverzüglich nach Ablauf der Geltungsdauer des aktuellen Gleichstellungsplans durch die Kanzlerin*den Kanzler und der Präsidentin*den Präsidenten verabschiedet werden soll.

Frankfurt 18. SEP. 2022
 Ort, Datum

 Niels Helle-Meyer
 Kanzler

Frankfurt (Oder), 08. September 2022
 Ort, Datum

 Prof. Dr. Julia von Blumenthal
 Präsidentin