



# „Vielfalt gestalten“

an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

**Diversity Audit des Stifterverbandes  
1. Selbstreport  
September 2018**



EUROPA-UNIVERSITÄT VIADRINA FRANKFURT (ODER)

# Inhalt

<b>I. Grunddaten zur Hochschule</b> .....	4
<b>II. Ausgangssituation der Hochschule</b> .....	5
A. Zusammensetzung der Studierendenschaft.....	5
1. Geschlecht.....	5
2. Alter.....	5
3. Nationalität.....	5
4. Migrationshintergrund.....	6
5. Hochschulzugangsberechtigung.....	6
6. Familienaufgaben.....	6
7. Gesundheitliche Beeinträchtigung.....	6
8. Erwerbstätigkeit neben dem Studium.....	6
B. Vorhandene Angebote für Studierende in den Handlungsfeldern:.....	6
1. Strategie und Struktur.....	6
2. Studium und Lehre.....	7
3. Service und Beratung.....	8
4. Partizipation.....	8
5. Interne Kommunikation.....	9
6. Externe Kommunikation.....	9
7. IT und Liegenschaften.....	9
C. Zusammensetzung der Mitarbeitenden.....	9
1. Geschlecht.....	10
2. Alter.....	11
3. Nationalität.....	11
4. Bildungsherkunft.....	11
5. Familienaufgaben.....	11
6. Gesundheitliche Beeinträchtigungen.....	11
D. Vorhandene Angebote für Mitarbeitende in den Handlungsfeldern:.....	11
1. Strategie und Struktur.....	11
2. Service und Beratung.....	12
3. Interne Kommunikation.....	12
4. Externe Kommunikation.....	12
5. Personalmanagement.....	13
6. IT und Liegenschaften.....	13
E. Welche Angebote und Maßnahmen schätzen Sie bei Studierenden als besonders erfolgreich ein?.....	13

F. Welche Angebote und Maßnahmen schätzen Sie bei den Mitarbeitenden als besonders erfolgreich ein? .....	14
<b>III. Strategieplanung</b> .....	14
A. (Geplante) Diversitystrategie .....	14
1. Ziele .....	15
2. Schritte .....	15
3. Konkrete Aufgaben.....	15
B. Inwieweit soll auf einzelne Diversitätsdimensionen fokussiert werden?.....	16
C. Ist Diversity-Management im Leitbild der Hochschule verankert?.....	17
D. Welche Ressourcen sind für die Umsetzung der Diversity Strategie vorhanden? .....	17
E. Steuerungsinstrumente der Hochschule .....	18
<b>IV. Entwicklungsziele</b> .....	18
A. Konkrete Entwicklungsziele im Auditierungsverfahren für Studierende.....	18
B. Konkrete Entwicklungsziele im Auditierungsverfahren für Mitarbeitende .....	18
C. Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Studierendenschaft nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben? .....	18
D. Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben? .....	19
E. Legen Sie detailliert dar, wie die Zielerreichung festgestellt werden soll!.....	19

## I. Grunddaten zur Hochschule

Als eine von drei brandenburgischen Universitäten wurde die seit 2008 von einer Stiftung getragene Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) im Jahre 1991 (wieder) gegründet, nachdem sie bereits von 1506 bis 1811 als erste brandenburgische Landesuniversität bestanden hatte.

Die Kernpunkte der strategischen Ausrichtung finden sich in der Gründungsdenkschrift. Danach soll die Viadrina

- als Reformuniversität wirken, sich also jenseits der klassischen disziplinären Struktur entwickeln, sich international und interdisziplinär ausrichten,
- zur Entwicklung der ostbrandenburgischen Region diesseits und jenseits der Oder beitragen,
- die deutsch-polnische Zusammenarbeit fördern sowie
- gesamteuropäisch-integrative Impulse entwickeln.

In der Konsequenz entstand u. a. die vertiefte Zusammenarbeit zu der renommierten und traditionsreichen Adam-Mickiewicz-Universität in Poznan (Polen), die 1999 zur Eröffnung der gemeinsamen Lehr- und Forschungseinrichtung „Collegium Polonicum“ im polnischen Nachbarort, Słubice, führte.

Im Sinne des Gründungsauftrages ist für die strategische Ausrichtung der Viadrina die Internationalisierung ihr prägendes Merkmal. Sie zeigt sich in der inhaltlichen Ausrichtung auf Europa, in der großen Anzahl internationaler Kooperationen und ist insbesondere an dem überdurchschnittlich hohen Anteil internationaler Studierender erkennbar. Die sprachliche und organisationskulturelle Ebene sind weitere bedeutsame Aspekte der Internationalisierungsstrategie.

Die Viadrina ist bestrebt, ihren Gründungsauftrag beständig an die sich verändernden wissenschaftspolitischen Rahmenbedingungen und europäischen Entwicklungen anzupassen. Mit dem Forschungsbereich „B/Orders in Motion“ wird ein Leitmotiv aufgenommen und der Beobachtung Rechnung getragen, dass nicht nur – anders als in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – die Grenzen der Nationalstaaten in Bewegung zu geraten scheinen; auch die Abgrenzung der Sphären des Rechtlichen, Politischen, Ökonomischen und Sozialen stellt zunehmend eine Herausforderung dar.

Achtzig Kilometer von der Metropolregion Berlin entfernt gelegen hat sich die Viadrina zu einer international gefragten Adresse an der deutsch-polnischen Grenze entwickelt: 6.372 (SS 2018) Studierende sind an drei geisteswissenschaftlichen Fakultäten (Rechts-, Betriebs- und Kulturwissenschaften) immatrikuliert und können in insgesamt 29 Studienfächern ihren Abschluss erlangen. Studierende kommen aus über 100 Ländern. Fremdsprachenangebote und Auslandsaufenthalte an einer der derzeit 276 Partnerhochschulen sind möglich und in einigen Curricula obligatorisch. Mit ihrer internationalen, interkulturellen und interdisziplinären Ausrichtung hat die Viadrina bereits seit ihrer Gründung inhaltlich und strukturell diversitätsorientierte Ansätze verfolgt.

Mit dem Thema „Diversität“ setzte sich die Viadrina erstmals im Rahmen der Teilnahme an dem Projekt „Vielfalt als Chance“ (CHE) im Jahre 2011 auseinander. In dessen Folge entstand als

Bestandteil des ersten Gleichstellungskonzeptes (2011-2013) ein Positionspapier der Hochschulleitung, welches sich mit einer gleichstellungsbezogenen „Diversitypolitik“<sup>1</sup> beschäftigte. Im Jahre 2013 beschloss die Hochschulleitung die Gründung einer „Stabsstelle Diversitymanagement“, deren Zuständigkeit vor allem im Bereich der Studierenden gesehen wurde.

## II. Ausgangssituation der Hochschule

### A. Zusammensetzung der Studierendenschaft

Die einzige auf Diversitätsaspekte abzielende (Voll-)Befragung von Studierenden wurde bereits im Jahre 2011 im Rahmen des o. g. Projektes „Vielfalt als Chance“ durchgeführt. Zwar wurden einzelne diversitätsrelevante Daten im Rahmen der letztmalig im Jahre 2015 durchgeführten Studierendenbefragung (Rücklaufquote 21 %) erhoben. Daraus ergibt sich aber nach entsprechender Ergänzung der Befragungen mit spezifischen Daten kein diversitätsfokussiertes und zugleich repräsentatives Gesamtbild, das den Ergebnissen der Befragung von 2011 vergleichbar wäre.

#### 1. Geschlecht

Aufgrund der Fächerstruktur weist die Viadrina einen im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (61,2 %) bei den Studierenden auf. Er bleibt zwischen Studienbeginn und Studienabschluss sowie beim Übergang vom Bachelor zum Master relativ konstant. Aufgrund des Profils der Universität gibt es an der Viadrina keine traditionell von Frauen weniger nachgefragten Fächer. Daher setzt die in allen Fachrichtungen zu beobachtende *leaky pipeline* noch nicht während des Studiums, sondern erst in späteren Qualifikationsphasen ein. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist der Studentinnenanteil mit 68,25 % am höchsten. In den Rechtswissenschaften sind es 57,96 %, in den Wirtschaftswissenschaften 53,72 %.

#### 2. Alter

Ausweislich der genannten Studierendenbefragung lag das Durchschnittsalter zum Erhebungszeitpunkt (2015) bei 24,29 Jahren.

#### 3. Nationalität

Die Viadrina zeichnet sich durch einen hohen Anteil internationaler Studierender aus; er liegt derzeit bei 24,34 %. 7,17 % der Studierenden kommen aus dem Nachbarland Polen. Für alle Studierenden – unabhängig von ihrer Nationalität oder Bildungsherkunft – sieht die Internationalisierungsstrategie sowohl regelmäßige Auslandsaufenthalte (rund 52 % der Studierenden absolvieren einen Studienaufenthalt im Ausland), als auch die Entwicklung interkultureller Kompetenzen und Fremdsprachenkompetenzen bis zum Fachsprachenniveau curricular verpflichtend vor. Allerdings muss angemerkt werden, dass – eine Art paradoxer Effekt – seit den Bologna-Reformen sowohl die curriculare Verbindlichkeit als auch das intrinsische Engagement der Studierenden in diesen Feldern etwas zurückgegangen ist.

---

<sup>1</sup>[https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/dokumente/Praesidiumsabschluss\\_Gleichstellungskonzept\\_Diversityansatz.pdf](https://www.europa-uni.de/de/struktur/gremien/beauftragte/gleichstellung/dokumente/Praesidiumsabschluss_Gleichstellungskonzept_Diversityansatz.pdf)



#### **4. Migrationshintergrund**

Es ist zu vermuten, dass auch an der Viadrina die Zahl der Studierenden, in deren Eltern- und/oder Großelterngeneration es eine grenzüberschreitende Migrationsgeschichte gab und die selbst in Deutschland geboren und/oder bildungssozialisiert sind, gestiegen ist. Es wurden in dieser Hinsicht bisher keinerlei Daten systematisch erhoben.

#### **5. Hochschulzugangsberechtigung**

Von den 5.106 Studierenden mit inländischem Abitur legten 46,98 % in Berlin und 16,82 % in Brandenburg ihr Abitur ab; 29,12 % erhielten diese Hochschulzugangsberechtigung in anderen Bundesländern. Der größte Anteil (75,75 %) der Studierenden verfügt über die allgemeine in Deutschland erworbene Hochschulreife; 17,73 % erwarben diese im Ausland. Über ihre fachgebundene Hochschulreife (Deutschland) erlangten 1,11 % den Zugang, wobei von 0,86 % der Studierenden diese Zugangsmöglichkeit im Ausland erworben wurde. Weitere 4,55 % konnten sich aufgrund ihrer Fachhochschulreife einschreiben.

#### **6. Familienaufgaben**

Die Zahl von Studierenden mit Familienaufgaben wird nicht erhoben. In der Studierendenbefragung (2015) gaben 3 % der Studierenden an, mit Kind zu studieren. Als weiteres Indiz für die Beantwortung der Frage, wie viele Studierende Familienaufgaben wahrnehmen, kann die Zahl der Teilzeitstudierenden herangezogen werden, da Verantwortung für ein Kind oder Kinder oder in der Pflege von Angehörigen eine der Begründungen für einen Antrag auf Teilzeitstudium sein können und sind: 3,08 % der 6.372 Studierenden, davon 3.904 weiblich, studieren in Teilzeit. Hinzu kommt, dass sich jedes Semester ca. 50 Studierende wegen Familienaufgaben beurlauben lassen. Auch wenn diese Indizien keine genauen Zahlen ermöglichen, gehen wir derzeit von einem Anteil der Studierenden mit Betreuungspflichten für ein Kind oder Kinder oder mit Pflegeaufgaben gegenüber Angehörigen von deutlich unter 10 %, vermutlich sogar unter 5 % aus.

#### **7. Gesundheitliche Beeinträchtigung**

Die 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes hat im Vergleich zu den Vorjahren für 2016 einen deutlichen Anstieg auf 11 % ergeben. Der ansteigende Beratungsbedarf – insbesondere auch bei psychischen Beeinträchtigungen – deutet ebenfalls auf dieses Ergebnis hin. Allerdings konnten Daten über den Anteil der Studierenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung bisher nicht erhoben werden.

#### **8. Erwerbstätigkeit neben dem Studium**

Im Rahmen der Studierendenbefragung (2015) gaben 68,6 % der Studierenden an, neben dem Studium einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese ist – neben der Finanzierung durch die Eltern (70,6 %) – die zweitwichtigste Finanzierungsquelle während des Studiums.

### **B. Vorhandene Angebote für Studierende in den Handlungsfeldern:**

#### **1. Strategie und Struktur**

In struktureller Hinsicht bilden sich die diversitätsorientierten Angebote der Viadrina in den folgenden Organisationseinheiten ab:

In der **Abteilung „Internationale Angelegenheiten“** sind eine Zielgruppe die internationalen Studierenden im grundständigen Studium. Der Arbeitsbereich reicht vom Marketing über die

Bewerbungsbearbeitung und akademische Eingangsberatung bis zur Betreuung. Eine Sondergruppe bilden dabei die sog. „Viadrina Fast Track Studierenden“, die aus nach dem Internationalisierungskonzept vorrangigen Zielländern (Ukraine und Russland) stammen. Diese zum Teil nicht Volljährigen bedürfen einerseits einer besonderen Betreuung, andererseits auch spezifischer Vorbereitungen, da sie eine Hochschulzugangsprüfung ablegen müssen, um das Studium aufnehmen zu können. Die zweite Zielgruppe sind die Austauschstudierenden, die jedes Semester in großer Zahl an die Viadrina kommen. Die dritte Zielgruppe sind die Studierenden der Viadrina, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren. Die Viadrina ist mit ihrer Exchange-Quote bundesweit führend und erreicht als einige der ganz wenigen Hochschulen die von der EU gesetzten Austauschquoten.

Seit zehn Jahren arbeitet die **Beratungsstelle für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende** mit dem Ziel, Studieninteressierten, Studierenden und Promovierenden eine gleichberechtigte Teilhabe am universitären Leben zu ermöglichen.

Seit 2008 existiert an der Viadrina ein **Familienbüro** und seit 2011 ein **Gleichstellungsbüro**, die umfangreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stellen. In den letzten Jahren hat die Viadrina professionelle Standards in der Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung aufgebaut. Das Gleichstellungskonzept der Viadrina wurde 2014 durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im Rahmen des Professorinnenprogramms II bundesweit als „herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen“ gewürdigt. Von 2009-15 nahm die Viadrina am Audit „familiengerechte Hochschule“ teil. 2014 unterzeichnete sie zudem die Charta „Familie in der Hochschule“ und ist seitdem aktives Mitglied im gleichnamigen Best-Practice-Club. Zukünftig werden das Familienbüro und das Gleichstellungsbüro in der **Abteilung Chancengleichheit** zusammengeführt. Damit werden familien- und gleichstellungsbezogenen Aktivitäten sowie die bestehenden Mentoring-Programme für Frauen aller Qualifikationsstufen gebündelt.

Die **Stabsstelle Diversitymanagement** fokussierte ihre Arbeit zunächst auf die Themen soziale Herkunft und Religion innerhalb der Studierendenschaft. Daneben verfolgte sie u. a. das Ziel, Kompetenzen im Umgang mit Diversity zu vermitteln und ein Beschwerdemanagementsystem zu entwickeln.

## 2. Studium und Lehre

Die Belange von Studierenden mit **Familienaufgaben** berücksichtigt die Viadrina beispielsweise durch die grundsätzliche Möglichkeit, alle Studiengänge in Teilzeit zu studieren, wovon derzeit allerdings nur 3,08 % der Studierenden Gebrauch machen. Zudem sehen die Studien- und Prüfungsordnungen Regelungen für Nachteilsausgleiche für spezifische Herausforderungen vor. Für studienrelevante Termine kann durch das Familienbüro eine Notfallbetreuung für Kinder organisiert und finanziert werden.

Die Beratungsstelle für **gesundheitlich beeinträchtigte Studierende** berät Prüfungsausschüsse zum Nachteilsausgleich und begleitet darüber hinaus betroffene Studierende individuell und bedarfsgerecht.

Für **geflüchtete Studierende** existieren seit 2015 das College-Studium, Sprachkurse und die Viadrina Open Lecture Series.

Darüber hinaus strebt die Viadrina stabile **Lehrangebote mit Gender- und Diversitybezug** an. Bisher existieren die Teildenomination einer Professur für Gender-Studies, das Wahlmodul „Gender Studies und Queer Theory“ sowie „Gender- und Diversitytrainings“.

### 3. Service und Beratung

Bei **internationalen Studierenden** im grundständigen Studium dienen Informationsveranstaltungen und soziale Events dazu, ihnen das akademische und soziale Ankommen zu ermöglichen und die Studienerfolgswahrscheinlichkeit zu verbessern. Für die „Viadrina Fast Track Studierenden“ bestehen zudem besondere Betreuungsangebote. Den Austauschstudierenden stehen ein Koordinator, studentische Hilfskräfte sowie Tutor\*innen zur Seite. Ergänzt wird dieses breite Angebot durch das freiwillige Engagement von Studierenden in der Initiative „Interstudis“. Die Kooperation mit externen Partnerinstitutionen (Behörden, Krankenkassen, Banken) sichert zudem für beide Gruppen wichtige Rahmenbedingungen. Überdies sind alle Serviceeinrichtungen der Hochschule (Psychologische Beratung, Studienfachberatung, Schreibberatung, das Gleichstellungsbüro, das Familienbüro, das Career Center, die Beratungsstelle für behinderte und chronisch kranke Studierende) sowie alle mit speziellen Themen beauftragten Personen in der Lage, sich mit ihrem Betreuungs- und Beratungsangebot zumindest in englischer Sprache an internationale Studierende zu richten. Für geflüchtete Studierende hat die Viadrina ab 2015 spezifische Unterstützungsangebote entwickelt. Für weibliche Geflüchtete wurde 2016 aus Mitteln des DAAD das Projekt femalerefugees@viadrina initiiert.

Die Beratungsstelle für **gesundheitlich beeinträchtigte Studierende** arbeitet, berät und sensibilisiert zum Thema „Barrierefreiheit“. Sie pflegt ein umfangreiches Netzwerk, welches universitäre Einheiten und Gremien sowie externe Partner\*innen (Studentenwerk, städtische Einrichtungen) umfasst. In diesem Zusammenhang stellt sie Leitfäden und Infobroschüren zur Verfügung.

Das **Familienbüro** bietet Beratung und Unterstützung für Studierende mit Familienaufgaben an. Dazu zählen Sprechstunden, individuelle Beratung, Veranstaltungen, Informationsmaterial, Webpräsenzen und der Eltern-Newsletter. Zudem sind das Familiensommerfest und Willkommenspakete für Neugeborene von Viadrina-Angehörigen an der Viadrina Tradition.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** berät Studierende in Fällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und bietet Unterstützung für trans\*- und inter\*-Studierende an der Viadrina. Ein zentrales Instrument der Gleichstellung ist das Viadrina Mentoring. Es nimmt insbesondere die Übergänge zwischen verschiedenen Bildungs- und Qualifikationsphasen in den Blick und bekennt sich dezidiert zu diversitätssensiblen Förderkriterien. Die Programmschiene des Mentoring für Studentinnen und Promovendinnen setzt beim Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn (Studentinnen) und zu deren Beginn (Doktorandinnen in der Anfangsphase) an.

### 4. Partizipation

Hauptinstrument ist derzeit eine **strukturelle Einbindung von Studierenden** in den Prozessen, die die Qualitätsentwicklung im Studium und den angrenzenden Service-Strukturen steuern. Seit 2017 sind daher je ein\*e Studierende\*r jeder Fakultät Mitglied im Qualitätsmanagement-Zirkel, der im Rahmen des universitären Qualitätsmanagements die zentralen Prozesse vorbereitet. Im Prozess der internen Akkreditierung wurde die Zahl der studentischen Gutachter\*innen in den Akkreditierungskommissionen 2017 zudem auf zwei erhöht (ein internes und ein externes Mitglied). Dies ermöglicht auch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Die **regelmäßigen internen Evaluationsverfahren** (u. a. Studierendenbefragung seit 2013, Bewerbendenbefragung seit 2014) sind auch durch die Erhebung von Gender- und Diversity-Aspekten charakterisiert, z. B. soziodemographische und -ökonomische Bedingungen sowie die Vereinbarkeit des Studiums mit Familie, Berufstätigkeit



oder Krankheit. Diversitätsaspekte finden zudem Niederschlag bei der Planung und Evaluierung von Studiengängen und der Analyse von Übergangs- und Absolvent\*innenquoten.

## 5. Interne Kommunikation

Die Verwendung geschlechtersensibler Sprache im Hochschulalltag soll darauf hinwirken, dass sich möglichst alle Mitglieder der Universität angesprochen und vertreten fühlen. Das Präsidium hat dazu 2016 eine Empfehlung beschlossen. Sie wird flankiert durch Fortbildungen sowie einen Leitfaden des Gleichstellungsbüros und des Schreibzentrums.

## 6. Externe Kommunikation

### Studierendenakquise

Der Viadrina ist es ein zentrales Anliegen, traditionelle Geschlechterrollen bei der Studienwahl abzubauen und in der Wissenschaft weniger etablierte Personengruppen aktiv anzusprechen. Seit 2018 ist die Viadrina Kooperationspartnerin der Nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees. Informations- und Beratungsmöglichkeiten für Studieninteressierte gestaltet die Viadrina gender- und diversitysensibel (z. B. Webportal für Studieninteressierte, Einführungswoche, Viadrina-Botschafter\*innen an Schulen, einmonatiges **Schnupperstudium**, Sensibilisierung studentischer Lotsen für Studienanfänger\*innen für die Vielfalt der Studierenden).

### Sprache

Geschlechtersensible Sprache findet in Ausschreibungen und in der Öffentlichkeitsarbeit bereits seit Jahren durchgängig Anwendung. Ein Großteil der (zentralen) Webseiten wurde bereits angepasst. Satzungen und Printprodukte werden bei Neufassungen überarbeitet.

## 7. IT und Liegenschaften

Die Beratungsstelle für **gesundheitlich beeinträchtigte Studierende** arbeitet darauf hin, technische und infrastrukturelle Barrieren und Hindernisse abzubauen.

Die Viadrina gestaltet ihre **Infrastruktur familienorientiert** 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, Spielecken und Hochstühle in den Mensen, eine Spielecke in der Bibliothek, der Campusspielplatz und ein Kinderspielzimmer im Collegium Polonicum. Zusätzlich soll im Gebäudekomplex in der August-Bebel-Straße ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet werden und der Umbau der „alten Mensa“ familienfreundlich gestaltet werden. Das Studentenwerk stellt bei Bedarf eine kindgerechte Einrichtung in den Wohnheimen.

Die Viadrina verfügt über zwei Gebetsräume. Einer davon ist Universitätsangehörigen muslimischen Glaubens vorbehalten.

Zudem ist geplant zum Wintersemester 2018/19 **Unisex-Toiletten** in allen Gebäuden der Viadrina einzurichten.

## C. Zusammensetzung der Mitarbeitenden

Diversitätsrelevante Daten über die Zielgruppe „Mitarbeitende“ wurden mit Gleichstellungsbezug umfänglich erhoben; insbesondere für den wissenschaftlichen Bereich (332 Personen) ist

eine gute Datenbasis vorhanden. Zu den Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich (343 Personen) liegen entsprechende Daten nur in einem geringen Umfang vor.

## 1. Geschlecht

Bei den akademischen Mitarbeitenden liegen die Frauenanteile an der Kulturwissenschaftlichen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät jeweils leicht unter denen der Männer (48,7 % und 47,0 %), an der Juristischen Fakultät leicht darüber (55,0 %). Es lässt sich ein geringerer Frauenanteil bei promovierten (40,4 %) gegenüber nicht promovierten Mitarbeitenden (55,8 %) feststellen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben (ohne Kapazität für eigene Forschung mit erhöhtem Lehrdeputat) sind hingegen zu 58,0 % weiblich. Bei den Lehrbeauftragten an den Fakultäten waren Frauen unterrepräsentiert (39,7 % Kulturwissenschaften, 17,6 % Wirtschaftswissenschaften, 26,4 % Jura), am Sprachenzentrum hingegen in der Überzahl (65,3 %). Die Beschäftigungsstruktur der akademischen Mitarbeitenden an der Viadrina ist durch eine hohe Befristungsquote gekennzeichnet. Sie liegt deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (vgl. wissenschaftliches Personalentwicklungskonzept der Viadrina 2017: 14). Die Befristungsquote ist bei Frauen (94,2 %) und Männern (92,3 %) ähnlich hoch (Angaben in Bezug auf Vollzeitäquivalente). Dabei sind jedoch mehr Frauen als Männer in Teilzeit angestellt (53,9 % bzw. 46,1 %).

Auf Ebene der Hochschulleitung<sup>2</sup> waren und sind Frauen an der Viadrina insgesamt überdurchschnittlich vertreten. So lag der Frauenanteil 2016 bei 43,0 % und 2017 bei 33,0 %. Auf Bundesebene betrug dieser Wert 25,7 % (2015, HRK/CEWS<sup>3</sup>). Unter den vier bzw. fünf Vizepräsident\*innen waren in den letzten Jahren durchgängig zwei oder sogar drei Frauen. Noch unterrepräsentiert sind Frauen als Präsidentin, Kanzlerin oder Dekanin. Seit Neugründung der Universität gab es an der Viadrina eine Präsidentin und vier Präsidenten und bisher keine Kanzlerin. Ab Oktober 2018 wird wieder eine Frau im Amt der Präsidentin sein. Die Juristische Fakultät wird derzeit noch von einer Dekanin geleitet; als ihr Nachfolger ab Oktober 2018 wurde wiederum ein Mann gewählt. An der Kulturwissenschaftlichen Fakultät gab es in den vergangenen Jahren eine Dekanin, an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät war bisher keine Dekanin im Amt.

Im nichtwissenschaftlichen Personal sind Frauen mit einem Anteil von 75 % deutlich stärker vertreten als Männer. Ein hoher Frauenanteil kann dabei jedoch nicht als Gleichstellungserfolg gewertet werden. Frauen sind in Positionen überrepräsentiert, die niedriger vergütet werden und die weniger Aufstiegsprofile bieten. So sind etwa Sekretariate zu 100 % mit Frauen besetzt, während Männer deutlich häufiger Führungspositionen einnehmen. Zugleich finden sich im nichtwissenschaftlichen Personal geschlechtsspezifische Berufswahlmuster wieder. Technisch ausgerichtete Berufe werden überwiegend von Männern ausgeübt, Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten zu einem sehr großen Teil von Frauen.

Teilzeitarbeit ist noch immer stark durch geschlechtsspezifische Muster geprägt. An der Viadrina sind 78,2 % der Teilzeitbeschäftigten im nichtwissenschaftlichen Personal Frauen.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen verringert 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. An der Viadrina sind 54,6 % der befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich Frauen (in Bezug

---

<sup>2</sup> Präsident\*in, Kanzler\*in, Vizepräsident\*innen (entsprechend der Definition der Hochschulrektorenkonferenz).

<sup>3</sup> <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen-1996-2015/>, 29.9.2017.

auf Vollzeitäquivalente). Der Anteil befristeter Beschäftigung bei Männern ist in den letzten Jahren gestiegen und gleicht sich zunehmend dem Wert bei Frauen an.

## **2. Alter**

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals beträgt das Durchschnittsalter 39,19 Jahre. Beim nichtwissenschaftlichen Personal liegt es mit 44,75 Jahren deutlich höher.

## **3. Nationalität**

Der Anteil der internationalen Mitarbeitenden liegt im wissenschaftlichen Bereich bei 22,59 % wohingegen der Anteil im nichtwissenschaftlichen Bereich mit 9,62 % deutlich geringer ist.

## **4. Bildungsherkunft**

Zur Bildungsherkunft liegen derzeit weder im wissenschaftlichen, noch im nichtwissenschaftlichen Bereich Daten vor, die Erkenntnisse zur Bildungsherkunft zulassen.

## **5. Familienaufgaben**

Der Mitarbeitendenbefragung von 2011 zufolge haben 57,6 % der Befragten an der Viadrina Kinder, davon zwei Drittel im eigenen Haushalt; 11,7 % haben pflegebedürftige Angehörige. Männer und Frauen haben etwa gleich häufig Kinder. Etwas mehr als ein Drittel der Kinder waren jünger als 6 Jahre, 23 % waren im Grundschulalter. Die o. g. Befragung liefert zwar einige Anhaltspunkte, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kann jedoch aufgrund mangelnder Aktualität nur noch begrenzt herangezogen werden. Laut Personalstatistik liegt der Anteil der Mitarbeitenden mit mindestens einem Kind, für das Kindergeld bezogen wird, bei 24,29 %.

## **6. Gesundheitliche Beeinträchtigungen**

Behinderungen und weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen werden nicht systematisch erfasst. Aktuell geben 31 (4,59%) Mitarbeitende an, im Sinne von SGB IX behindert, schwerbehindert oder gleichgestellt zu sein. Debattiert wird derzeit recht intensiv über die Frage der krankheitsbedingten Fehlzeiten der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich. Erste Befunde legen eine in den letzten Jahren gestiegene Zahl von krankheitsbedingten Fehlzeiten nahe. Eine statistisch valide Datenstruktur, die eine Analyse der Ursachen erlauben würde, ist allerdings noch nicht vorhanden.

## **D. Vorhandene Angebote für Mitarbeitende in den Handlungsfeldern:**

### **1. Strategie und Struktur**

In den Themenfeldern Gleichstellung und Familie ist die Viadrina bei dieser Zielgruppe um geschlechter- und familiengerechte Arbeitsbedingungen bemüht. Die Viadrina verzahnt ihre strategische Personalplanung und -entwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Personals eng mit den Querschnittsthemen Gleichstellung und Familie sowie mit der Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses. Ziel ist es, die individuellen Perspektiven von Nachwuchswissenschaftler\*innen zu verbessern, ihnen mehr Planungssicherheit zu bieten und sie nach

Familienauszeiten zu unterstützen. Das 2017 verabschiedete Struktur- und Personalentwicklungskonzept für das akademische Personal<sup>4</sup> enthält daher eine Reihe von Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung und Familie.

Ein Personalentwicklungskonzept für das nichtwissenschaftliche Personal liegt aktuell nicht vor. Nach dem Konzept für Gleichstellung und Familienorientierung soll ein aus dem Jahre 2009 stammender Entwurf bis 2019 ebenfalls gleichstellungs- und familienorientiert überarbeitet werden (siehe GFK 2018-21).

Für behinderte, schwerbehinderte, gleichgestellte und von Behinderung bedrohte Menschen wurde im Jahre 2012 zwischen den Personalvertretungen und der Dienststellenleitung der Viadrina eine Integrationsvereinbarung verabschiedet, die der Fortschreibung bedarf.

## 2. Service und Beratung

Umfangreicher Beratungsbedarf besteht insbesondere zu Fragen der Vereinbarkeit des Berufs mit Familien- oder Pflegeaufgaben: Das Familienbüro unterstützt Beschäftigte bei der Suche nach einer geeigneten Regel- oder Notfall-Kinderbetreuung. Im Rahmen einer Kooperation werden für Viadrina-Mitglieder Kinderbetreuungsplätze in einer Kindertagesstätte vorgehalten.

Zudem beraten das Familienbüro und die Personalverwaltung bei Fragen zu familienbedingten Auszeiten wegen Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegeaufgaben und dem Wiedereinstieg sowie zu Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeit. In den letzten Jahren wurde im Besonderen die Vereinbarkeit von Familien-/Pflegeaufgaben in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren in den Blick genommen. Dass der Beratungsbedarf im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals ständig wächst, ist evident.

Darüber hinaus gibt es Unterstützungsangebote für kurze Aufenthalte internationaler Beschäftigter durch die Abteilung Internationale Angelegenheiten (Welcome Center) oder Maßnahmen im Bereich **Gesundheitsmanagement** durch das Dezernat für Personalangelegenheiten. Für Mitarbeitende mit Behinderungen gibt es – über die gesetzlich vorgesehene Schwerbehindertenvertretung und die Beauftragte für Schwerbehinderte hinaus – keine spezifischen Angebote.

## 3. Interne Kommunikation

Bezüglich interner Kommunikation gelten die Ausführungen zu II.B.5. entsprechend.

## 4. Externe Kommunikation

Bezüglich externer Kommunikation gelten die Ausführungen zum Thema „Sprache“ unter II.B.6. entsprechend. Die Kommunikation nach außen erfolgt als familiengerechte Hochschule (Charta) und chancengerechter Arbeitgeber (anonymisierte Bewerbungsverfahren, DFG-Gleichstellungsstandards).

---

<sup>4</sup> [https://www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/personalrat\\_wp/\\_dokumente\\_wp/spek/SPEK-Viadrina\\_200715.pdf](https://www.europa.uni.de/de/struktur/gremien/personalrat_wp/_dokumente_wp/spek/SPEK-Viadrina_200715.pdf)

## 5. Personalmanagement

Um auf die mangelnde Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu reagieren, wurde 2014 für die akademischen Mitarbeitenden eine Dienstvereinbarung zur Gestaltung von Arbeitsverträgen verabschiedet, die die familienpolitische Komponente des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) für sämtliche Haushaltsstellen verbindlich macht. Für drittmittelfinanzierte Beschäftigte wurde ein Fonds eingerichtet, der Verlängerungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit ermöglicht (sog. Drittmittelfonds). Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (S. 262, Z. 6) hebt den Fonds als innovative Maßnahme hervor. Konsequenterweise wurde der Fonds in 2018 verstetigt und der Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrags um Mutterschutz- und Elternzeit für Drittmittelbeschäftigte in der Dienstvereinbarung für das akademische Personal verankert. Ergänzend werden Brückenstipendien für Personen mit Familienaufgaben und Abschlussstipendien für Frauen vergeben. Die Programmschienen des Mentoring für Doktorandinnen bzw. Postdoktorandinnen sprechen Frauen in den Qualifikationsphasen der Wissenschaft, d. h. Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen, aber auch Doktorandinnen in der Endphase, an.

Für den steigenden Anteil an befristet Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich gibt es derzeit keine äquivalente Dienstvereinbarung, die eine familienpolitische Komponente o.ä. geltend macht.

Für Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Bereich werden flexible Arbeitsbedingungen durch die „Dienstvereinbarung zur Tele- und Wohnraumarbeit“ ermöglicht.

Eine diversitätsorientierte Personalpolitik besteht auch darin, Vorkehrungen gegen potenzielle Diskriminierungen oder persönliche Abhängigkeiten bei Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen zu treffen. In den letzten Jahren hat die Viadrina mit Fokus auf Geschlechtsdiskriminierung eine standardisierte und transparente Verfahrensgestaltung intensiv vorangetrieben. Bereits seit 2012 existiert ein zentrales Bewerbungsmanagement, das sukzessive die zuvor teils dezentral von den Fakultäten umgesetzten Verfahrensschritte übernimmt und für eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sorgt. Als bundesweit erste Hochschule hat die Viadrina ein Pilotprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren erfolgreich erprobt und evaluiert (seit 2013) und in weiterentwickelter Form 2017 in der Verwaltung etabliert. Im nächsten Schritt hat die Viadrina beschlossen, das Verfahren bei wissenschaftlichen Qualifikationsstellen der 1. Phase mit interessierten Vorgesetzten zu erproben.

## 6. IT und Liegenschaften

Hier gelten die gleichen Aussagen wie für die Zielgruppe der Studierenden in Bezug auf die Infrastruktur und die technische Ausstattung der Viadrina.

### **E. Welche Angebote und Maßnahmen schätzen Sie bei Studierenden als besonders erfolgreich ein?**

Als eine der internationalsten Hochschulen deutschlandweit kann die Viadrina auf umfangreiches Wissen und Erfahrungen aus der Praxis zurückgreifen. Akquise, Service und Beratung für internationale Studierende gehören zu unseren profilbildenden Merkmalen.

Gleiches gilt für den Service und die Beratung für Studierende mit Familienaufgaben und gesundheitlich beeinträchtigte Studierende.



Der Stabsstelle Qualitätsmanagement ist es überdies gelungen, insbesondere Bewerbende und Studierende regelmäßig zu befragen, um die entsprechenden Ergebnisse im Rahmen der Qualitätsentwicklung zu nutzen.

Als besonders erfolgreich schätzen wir u. a. die an der Viadrina bereits realisierte und modular aufgebaute integrierte Studienvorbereitung für deutsche und internationale Studienanfänger\*innen ein.

## **F. Welche Angebote und Maßnahmen schätzen Sie bei den Mitarbeitenden als besonders erfolgreich ein?**

Aufgrund der oben beschriebenen Ausgangslage verfügt die Viadrina über umfangreiche Erfahrungen im Bereich Gleichstellung und Familie. Innovative Projekte der Viadrina sind u. a.:

- die anonymisierten Bewerbungsverfahren,
- die Dienstvereinbarung zur Tele- und Wohnraumarbeit,
- die Dienstvereinbarung für Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren,
- der Fonds für Drittmittelbeschäftigte sowie
- die Mentoring-Programme für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen.

## **III. Strategieplanung**

### **A. (Geplante) Diversitystrategie**

Mit ihren Angeboten für internationale Studierende, dem Konzept für Gleichstellung und Familienorientierung (2018-2021) und einer intensiven Betreuung chronisch kranker und behinderter Studierender befindet die Viadrina sich auf einem guten Weg. Dieser Weg soll engagiert weiterverfolgt werden. Das Auditierungsverfahren bietet nun die Gelegenheit, durch eine von außen auf sie gerichtete, unabhängige Perspektive den Status quo im Diversity-Kontext zu ermitteln.

Die Teilnahme bietet überdies die Möglichkeit, ein partizipatives Verfahren zu initiieren, in dem Klarheit über den Diversity-Ansatz erzielt wird, die Ziele einer Diversity-Strategie definiert sowie die Schritte dorthin festgelegt werden.

Um einen Konsens über den möglichen Ansatz zu erreichen, sollte zunächst außer Frage stehen, dass Vielfalt und diversitätsorientiertes Handeln keinen Wert „an sich“ darstellen und es für die Viadrina gute Gründe gibt, sich nicht auf dem Erreichten auszuruhen. In die Motivation, diversitätsorientiertes Handeln zu stärken, gehen immer zugleich juristische, moralisch-politische und letztlich auch ökonomische Gründe ein und sollten auch nicht unnötig getrennt oder gegeneinander gestellt werden. Um das Ziel, die Universität zu einem diskriminierungsfreien Ort zu entwickeln, zu erreichen, sollten vorhandene Aktivitäten gebündelt und ausgebaut sowie möglicherweise durch Angebote für weitere Zielgruppen ergänzt werden. Derzeit sind Hauptmotive des Handelns Chancen- und Bildungsgerechtigkeit, Gleichbehandlung und der Einsatz für Antidiskriminierung. Zugleich ist aber auch ein im weiteren Sinne ökonomisches Motiv relevant, das am Beispiel der internationalen Studierenden verdeutlicht werden kann: Die internationalen Studierenden sind angesichts der derzeit stagnierenden Nachfrage deutscher Studierender eine wichtige Zielgruppe für den Erhalt der Studierendenzahlen insgesamt – letztere wiederum sind von entscheidender

Bedeutung für die finanzielle Entwicklung der Universität. Insofern ist ein diversitätsorientiertes Handeln, das den internationalen Studierenden gute Studienbedingungen und hohe Studienerfolgchancen ermöglicht, auch ökonomisch für die Universität durchaus relevant.

Vor dem Hintergrund dieser Ausführungen ergeben sich für den Umgang mit Vielfalt zwei Hauptziele:

## 1. Ziele

1.) Anhand einer Untersuchung von Strukturen und Prozessen werden Diskriminierungspotenzialen identifiziert. So lassen sich gleiche Zugangs- und Erfolgchancen unabhängig von sozialen oder sozial zugeschriebenen Merkmalen gewährleisten.

2.) Eine diversitätssensible und familienorientierte Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitskultur wird im Rahmen einer Organisationsentwicklung etabliert. Bedarfsabhängig und gesteuert sollen „Top-down“- und „Bottom-up“-Elemente zum Einsatz gelangen.

Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es eines schrittweisen Vorgehens:

## 2. Schritte

1. Diversity wird als Querschnittsaufgabe der gesamten Universität betrachtet.
2. Empowerment wird als unverzichtbares Mittel anerkannt, um die Kompetenz aller Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern.
3. Ein Gender- und Diversity-Monitoring und Controlling ist als Element der Qualitätsentwicklung zu implementieren.
4. Die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Viadrina ist auszubauen.
5. Die Öffentlichkeitsarbeit für Gender- und Diversity-Themen wird ausgebaut, um für diese Themen zu sensibilisieren.
6. Es bedarf der Schaffung struktureller Rahmenbedingungen, die die Nachhaltigkeit der Entwicklung sichern.

Aus diesen Schritten ergeben sich unmittelbar die folgenden konkreten Aufgaben:

## 3. Konkrete Aufgaben

1. Ein Zweijahresplan (Kick-off-Veranstaltung, Workshops, Fortbildungen) ist zu entwickeln.
2. Eine Befragung von Studierenden und allen Mitarbeitenden, durch die diversitätsrelevante Rückschlüsse über die Zusammensetzung und Angaben über eigene und wahrgenommene Diskriminierungen generiert werden können sowie die Zufriedenheit

mit bestehenden Angeboten bzw. Änderungswünschen erhoben werden kann, ist in Kooperation mit der Stabsstelle Qualitätsmanagement extern zu beauftragen.

3. Eine Richtlinie zum Diskriminierungsschutz (Entwurfstitel: Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen – wertschätzender Umgang bei Arbeit und Studium) ist in Kraft zu setzen.
4. Der Abschluss einer neuen Integrationsvereinbarung wird initiiert.
5. Die Entwicklung eines diversitätsorientierten Personalentwicklungskonzeptes für das nichtwissenschaftliche Personal wird angestoßen.
6. Erste Überprüfung von Strukturen und Prozessen: Die bereits geltenden oder im Verlauf des Auditierungsverfahrens abzuschließenden Dienstvereinbarungen werden im Hinblick auf Diversitätsorientierung geprüft.
7. Eine Steuerungsgruppe mit Akteur\*innen der Hochschule in relevanten Schlüsselpositionen wird gebildet, um die vorhandene Expertise in den einzelnen Bereichen zu bündeln. Die Gruppe erhält einen Vorsitz, eine Geschäftsordnung und eine konkrete Aufgabenzuweisung (Begleitung des Audits, Auswertung der Befragungen, Impulssetzung für Maßnahmen, später Monitoring der entwickelten Strategie und des entwickelten Diversity-Konzepts).

Mit den gewonnenen Erkenntnissen und dem erworbenen Erfahrungswissen wird es – am Ende des Auditierungsverfahrens – möglich sein, ein fundiertes Diversity-Konzept zu erstellen. Die nächste Herausforderung bestünde sodann darin, dieses Konzept mit dem „Konzept für Gleichstellung und Familienorientierung“ zu verzahnen sowie für eine nachhaltige Umsetzung Sorge zu tragen.

## **B. Inwieweit soll auf einzelne Diversitätsdimensionen fokussiert werden?**

Obschon aus strategischer Sicht etwa die Zielgruppe „internationale Studierende“ unbedingt im Fokus bleiben muss, soll durch die Teilnahme am Auditierungsverfahren auch die Frage beantwortet werden, bei welchen Angeboten die Viadrina gegebenenfalls nachsteuern sollte und ob sie sich – möglicherweise profilschärfend – weiteren Zielgruppen zuwenden kann.

Im Bereich der Studierenden erscheint etwa denkbar, dass dem Thema „first generation“, der Religionszugehörigkeit und der Gesundheitsförderung (z. B. Suchtprävention, „gesunde Universität“) mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird und in der Folge passgenaue Angebote entwickelt werden. Auch Studierende mit internationalem Hintergrund und deutscher Staatsbürgerschaft könnten in Zukunft stärker durch spezifische Unterstützungsangebote adressiert werden. Das Thema „Teilzeitstudium“ ist zielgruppenübergreifend zu sehen und bedarf daher einer sorgfältigen Betrachtung. Darüber hinaus hat die Viadrina sich zum Landesaktionsplan „Queeres Brandenburg“ bekannt. Sie möchte Anliegen und Problemlagen dieser Gruppe mehr in den Fokus rücken und für queere Hochschulmitglieder (u.a. aufgrund des BVerfG-Urteils zu inter\*) Unterstützungsangebote entwickeln. Für einen umfassenden intersektionalen Blick auf Diskriminierungen sollen Schnittmengen von mehreren Diversitätsmerkmalen reflektiert werden (z. B.: muslimische Frauen, geflüchtete Studierende). Dies verhindert eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen und rückt das Problem der Mehrfachdiskriminierung stärker in den Mittelpunkt. Das Auditierungsverfahren bietet ferner Anlass, die Diskussion über Angebote für internationale Promovierende und Postdoktorand\*innen wieder aufzunehmen, soweit sie nicht bereits über das gleichstellungsbezogene Mentoring-Programm adressiert werden. Insgesamt wenig diskutiert

ist derzeit, welche Bedeutung oder Relevanz eine Diversity-Strategie für das wissenschaftliche Personal insgesamt hat. Diversitätsansätze fokussieren an der Viadrina – wie unserer Wahrnehmung nach auch an vielen anderen Hochschule – die Studierenden. Ziel des anstehenden Prozesses sollte in Ergänzung zu den unten angeführten Punkten daher auch sein, einen spezifischen Blick auf Forschung und Diversität zu werfen.

### **C. Ist Diversity-Management im Leitbild der Hochschule verankert?**

Die Viadrina verfügt nicht über ein Leitbild, sondern hat stattdessen verschiedenen profilbildende Dokumente verabschiedet. Dazu gehören:

- als Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes das **Positionspapier** der Hochschulleitung aus dem Jahr 2011, („Vielfalt als Chance“), welches die positiven Effekte der Vielfalt von Hochschulmitgliedern unter Genderaspekten betont, und
- das **Gleichstellungs- und Familienkonzept 2018-2021**, das einen weiten Familienbegriff und einen umfassenden Gleichstellungsbegriff zu Grunde legt, welcher Überschneidungen mit weiteren Diversitätsdimensionen fokussiert.

Grundlegende Bedeutung hatten für die Viadrina von Beginn an die Konzepte zur Internationalität und Interdisziplinarität.

Auf Ebene der Hochschulleitung sind die Bereiche Gleichstellung und Familie seit 2011 dem Zuständigkeitsbereich einer Vizepräsidentin bzw. eines Vizepräsidenten zugeordnet. Dies gilt ab dem Jahr 2013 ebenfalls für das Thema „Diversity“.

### **D. Welche Ressourcen sind für die Umsetzung der Diversity Strategie vorhanden?**

Seit der Aufbauphase des Familienbüros ab 2008 und des Gleichstellungsbüros ab 2011 sind Personal- und Sachkosten aus Haushaltsmitteln sowie Räume in angemessenem Umfang sichergestellt (eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte mit 30 Std./Woche und eine hauptberufliche Familienbeauftragte mit 20 Std./Woche). Zusätzlich setzt die Viadrina Drittmittel aus dem Professorinnenprogramm II (2014-19 ca. 1,1 Mio €) und dem Europäischen Sozialfonds (2013-18 345T€) ein sowie Fördermittel des DAAD (2014-19 ca. 75T€) und Zielvereinbarungsmittel des Landes (2014-18 ca. 750T€). Im Ergebnis eines 2015 begonnenen Strukturentwicklungsprozesses werden das Gleichstellungsbüro, das Familienbüro und das Viadrina Mentoring 2018 unter dem Dach der neu gegründeten Abteilung für Chancengleichheit gebündelt.

Die Stabsstelle Diversity, die aktuell aus einer hauptberuflich tätigen Person mit einem Stundenvolumen von 37 Std./Woche besteht und parallel eine Interessenvertretung leitet, arbeitet – mit einem geringen Sachkostenbudget ausgestattet – eng mit den Gleichstellungs- und Familienbeauftragten zusammen.

In der Abteilung für Internationale Angelegenheiten sind sieben Personen (6,5 Vollzeitäquivalente) beschäftigt.

Die Beratungsstelle für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist in der Zentralen Studienberatung angesiedelt und verfügt über ein Stundenvolumen, das bedarfsorientiert eingesetzt wird. Eine Vollzeit-Mitarbeiterin widmet sich rund 15 Std./Woche ausschließlich den Aufgaben der Beratungsstelle. Studentische Mitarbeitende unterstützen die Beratungsstelle in einem Umfang von zehn Stunden pro Woche.

Der Stabsstelle Qualitätsmanagement ist ein Vollzeitäquivalent zugeordnet, das sich auf zwei Personen verteilt.

## **E. Steuerungsinstrumente der Hochschule**

Die Planungsperiode des letzten Struktur- und Entwicklungsplanes ist abgelaufen. Eine erneute Planung ist in der Bearbeitung. In Ergänzung der Strukturplanung hat die Viadrina Zielvereinbarungen mit dem Land Brandenburg geschlossen; die derzeitige Vereinbarungsperiode von 2014-2018 läuft zum Ende des Jahres aus. Diese Zielvereinbarung hat die Viadrina aktiv zur Entwicklung innovativer Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Familie genutzt (z. B. der Drittmittelfonds). Auch bei den derzeit laufenden Neuverhandlungen für die Jahre 2019-2023 wird die Viadrina entsprechende Projekte einbringen. Das Mittelvergabemodell des Landes, mit dem die Grundzuweisung an die Universität ermittelt wird, enthält einen Gleichstellungsindikator, der 10 % der leistungsbezogenen Landesfinanzierung ausmacht und an der Viadrina auch im Rahmen der internen Mittelvergabe untersetzt wird. Der Erfolg von Fakultäten bei der Erhöhung des Professorinnenanteils wird so an die berufende Fakultät weitergegeben. Bereits 2010 wurde eine interne Mittelvergabe vom Präsidium verabschiedet, die 2012 und 2013 zur Auszahlung kam. Aufgrund der Überarbeitung des Landesmodells pausierte diese von 2014-2016 und kam dann ab 2017 wieder zur Anwendung. Das ab 2017 geltende interne Vergabemodell beinhaltet einen Basisteil, der das Landesmodell auf Ebene der Universität fortsetzt. Der Indikator des Landes basiert auf dem Professorinnenanteil der letzten Jahre. Ein Drittel der so generierten Landesmittel gibt die Viadrina direkt an die jeweilige Fakultät weiter. Anknüpfend an das erfolgreiche interne Modell der Viadrina von 2010-2013 wird zudem eine Einmalzahlung i.H.v. 15.000 € aus zentralen Mitteln für jede Berufung einer (Junior-)Professorin an die Fakultät ausgeschüttet (bis zum Erreichen eines Professorinnenanteils von 40 % an der jeweiligen Fakultät). Das zweiteilige Modell berücksichtigt somit einerseits, dass sich der Frauenanteil auf Professuren nur langsam erhöhen lässt und nicht in jedem Jahr Berufungen anstehen (Basisteil). Andererseits wird eine unmittelbare Anreizwirkung erzeugt und eine Sichtbarkeit von Berufungserfolgen schon im Folgejahr realisiert (Einmalzahlung).

## **IV. Entwicklungsziele**

### **A. Konkrete Entwicklungsziele im Auditierungsverfahren für Studierende**

Die konkreten Entwicklungsziele, die im Verlaufe des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen, finden sich unter dem Punkt „(geplante) Diversitystrategie“.

### **B. Konkrete Entwicklungsziele im Auditierungsverfahren für Mitarbeitende**

Die konkreten Entwicklungsziele, die im Verlaufe des Auditierungsverfahrens erreicht werden sollen, finden sich unter dem Punkt „(geplante) Diversitystrategie“.

### **C. Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Studierendenschaft nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben?**

Aus den unter III.A. genannten Zielsetzungen wird deutlich, dass die Viadrina im Rahmen des Auditierungsverfahrens in erster Linie darauf abstellt, die Studierenden, die aktuell eingeschrieben sind und auf die sie einen noch differenzierteren Blick werfen will, möglichst diversitätsorientiert zu behandeln, um auf diese Weise auch die individuelle Studienzufriedenheit und möglichst die Studienerfolgswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Aus der Evaluierung bisheriger und gegebenenfalls neu zu schaffender Angebote sowie aus Erkenntnissen zu weiteren Veränderungen kann sich daher eine Zielgruppenerweiterung ergeben. Hierbei handelte es sich



indessen um mittelfristige Zielsetzungen, für die die Länge des Auditierungsverfahrens nicht ausreichend ist.

#### **D. Wie soll sich die aktuelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft nach Abschluss des Auditierungsverfahrens verändert haben?**

In der Gruppe der Mitarbeitenden ist es wünschenswert, in Zukunft diejenigen Diversitätsdimensionen genauer zu betrachten, für die es bisher keine Datenlage bzw. Unterstützungsmöglichkeiten gibt. In welcher Weise diese Zielgruppe deutlich stärker in eine diversitätsorientierte Entwicklung eingebunden werden kann, ist – letztlich auch aufgrund unzureichenden Wissens – eine noch offene Frage. Dass das Diversity-Thema in diesem Sinne Auswirkungen für das gesamte Personalmanagement, insbesondere für die Personalentwicklung haben wird, ist offensichtlich.

Im Übrigen gelten die Ausführungen zu den mittelfristigen Zielsetzungen für die Mitarbeitenden entsprechend.

#### **E. Legen Sie detailliert dar, wie die Zielerreichung festgestellt werden soll!**

Bei der Beantwortung dieser Frage ist zu differenzieren: Die unter III.A. beschriebenen „konkreten Aufgaben“ bedürfen hinsichtlich ihrer Umsetzung der Kontrolle durch die Steuerungsgruppe am Ende des Auditierungsverfahrens. Wesentlich davon abhängig ist die Erstellung eines Diversity-Konzeptes, denn dieses gründet sich auf die Erkenntnisse, die durch Realisierung der „konkreten Aufgaben“ generiert werden können. Von größter Bedeutung ist hier wiederum die oben beschriebene externe Befragung bei Studierenden und Mitarbeitenden.

Hinsichtlich der ebenfalls unter III.A. genannten Schritte, die mindestens zu 3.) bis 6.) eher mittelfristig angelegt sind, müssen vor Beendigung des Verfahrens Entscheidungen getroffen werden, die die Nachhaltigkeit sicherstellen. Hierzu gehören das Gender- und Diversity-Monitoring bzw. Controlling und die Schaffung struktureller Rahmenbedingungen. Eine ständige Qualitätssicherung kann sinnvoll nur erreicht werden, wenn kontinuierlich vergleichbare Daten erhoben werden und die Ergebnisse operationalisiert werden können. Für die nachhaltige Sicherung der Ergebnisse des Auditierungsverfahrens ist das Schaffen von Strukturen elementar. Idealerweise bleibt die „Steuerungsgruppe“ über das Ende des Verfahrens hinaus bestehen und erklärt sich für die Weiterführung des Diversity-Implementierungsprozesses sowie für alle damit in Zusammenhang stehenden Fragen verantwortlich. Eine auf nur wenigen „Schultern ruhende“ Entwicklung, zu der auch eine Empowermentstrategie, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit gehört, ist bereits aus praktischen Gründen nicht durchführbar. Für eine Entwicklung, die auf Akzeptanz und Überzeugung abstellt, ist ein kleineres Team ohne leitungsseitige Einbindung nicht sinnvoll.

Aus organisationaler Sicht bedarf es einer Organisationsentwicklung, die klassisch in einem Dreistufenmodell abläuft: Defreezing – Moving – Freezing. In dieser Betrachtung liegt die Zielerreichung in der letzten Stufe, also der Erreichung eines mittel- bis langfristigen Zieles. Um dies festzustellen, vermitteln in erster Linie Befragungen (Monitoring) einen Erkenntnisgewinn. Indikatoren in diesem Sinne sind beispielhaft die Steigerung der Studien- und Arbeitszufriedenheit. Deutlich würde über diesen Weg ferner, ob es gelungen ist, eine umfassende Qualitätssensibilisierung aller Beteiligten zu erreichen. In diesem Fall würde das Ergebnis gleichsam eine „selbstorganisierte Qualitätssicherung“ darstellen, die wiederum Vertrauen in die eigenen Kräfte aufbaut. Indessen handelt es sich dabei um ein an der Viadrina erstrebenswertes, langfristig zu erreichendes Ziel.