

## Gleichstellungsarbeit an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Anfang Juni 2024 bis Ende Oktober 2024, Stand: 28.10.2024

### Gleichstellungskonzept

Das „Konzept für Chancengleichheit und Diversitätsorientierung“ wurde am 08.07.2024 vom Präsidium verabschiedet und am 17.07.2024 im Senat zustimmend zur Kenntnis genommen. Es vereint die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Familie, Inklusion, Gesundheit und Antidiskriminierung in einem übergreifenden Konzept.

### Bewerbung für das Professorinnenprogramm

Die Viadrina hat sich in der zweiten Einreichungsrunde mit ihrem „Gleichstellungskonzept für Parität“ (Teil des o.g. Konzepts für Chancengleichheit und Diversitätsorientierung) im August 2024 beim Professorinnenprogramm beworben. Aktuell laufen zwei Berufungsverfahren (W3 öffentliches Recht, insbesondere Europarecht und W3 Digital Political Communication), die bei einer weiblichen Besetzung der Professur für das Professorinnenprogramm geltend gemacht werden können. Beide Verfahren begleitet die zGBA.

### Bericht für die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG

Ende September hat die Viadrina ihren integrierten Bericht zu den Themen „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ sowie „Förderung von Diversität“ für den Berichtszeitraum 2022-2025 bei der DFG eingereicht. Sie hat als mögliche Themen für einen Austausch mit anderen Hochschulen (DFG-Workshop für Hochschulleitungen) „Sensibilisierung von Führungskräften“ und „Hochschule als Ort der Offenheit und Vielfalt – Transfer und Austausch mit dem gesellschaftlichen Umfeld“ vorgeschlagen.

### Reformprozess der Viadrina

Am 16.07.2024 wurde der Reformprozess von der Hochschulleitung in einer hochschulöffentlichen Präsentation vorgestellt. Die Leitbildgruppe legte ihren ersten Entwurf vor. Die Veranstaltung war gut organisiert und besucht. Die Diskussion im Senat am 17.07. gestaltete sich dementsprechend kurz. Von den entsprechenden Arbeitsgruppen sind bisher nur die Leitbildgruppe und eine offene Antragskommission für einen Antrag zur Lehrarchitektur sichtbar aktiv. Der Leitbildentwurf kann aktuell von allen Hochschulmitgliedern Feedback erhalten – bisher ging jedoch wenig Feedback ein. Dies soll nun aktiv eingeholt werden. Die AG zur Karriereentwicklung wurde noch nicht einberufen. Die GBA bleibt zusammen mit der Berufungsbeauftragten dran, um eine Teilnahme sicherzustellen.

### Neuaufstellung der Abteilung Chancengleichheit

Durch die aktuell und in Zukunft fehlenden Mittel muss die Abteilung Chancengleichheit umstrukturiert werden. Im November findet zunächst ein Teamentwicklungsworkshop statt, in der die Resilienz des Teams im Vordergrund stehen wird. Danach ist eine Strategieklausur geplant. Falls keine weiteren Mittel (z.B. über einen Erfolg im Professorinnenprogramm) zur Verfügung stehen, wird sich die Gewichtung voraussichtlich weg von Frauenförderung und hin zu Antidiskriminierung verschieben, da die aktuell im Mentoring gebundenen Personen dann den Bereich Antidiskriminierung übernehmen werden. Die Umsetzung der Maßnahmen aus dem neuen Gleichstellungskonzept ist damit unsicher.

### Neue und aktive dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Anfang Juli wurden, nach intensiver und schwieriger Rekrutierung, neue dezentrale GBA gewählt. Das GBA-Team der Juristischen Fakultät hat sich mit zwei GBAs neu aufgestellt, dezGBA ist eine Studentin, Vertreterin eine WiMi. Beide teilen sich die Kompensation. Die beiden sind sehr aktiv und

bereiten gerade eine Umfrage zum dezentralen Gleichstellungsplan in der Fakultät vor, da dieser 2025 neu geschrieben werden muss.

In der Kulturwissenschaftlichen Fakultät ist die bisherige dezGBA (eine Studentin) ausgeschieden und eine Stellvertreterin (Wimi) als neue dezGBA gewählt worden. Sie hat zwei Stellvertreterinnen (eine Wimi, eine Studentin). Sie wollen eine Veranstaltung zu gendergerechter Sprache im SoSe 2025 organisieren.

In der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät verstärkt eine Wimi die bisherige dezGBA als Vertreterin. Sie ist zudem im Wissenschaftlichen Personalrat aktiv und möchte eine Vernetzung zum Machtmissbrauch an der Hochschule aufbauen.

Nur in der Verwaltung konnte für die bisherige dezGBA keine Stellvertretung gewonnen werden. Sie wird weiterhin durch die zGBA und ihre Stellvertreterinnen unterstützt.

### **Berufungen/Berufungskommissionen**

#### Kulturwissenschaften:

- Die W3-Professur Sprachpraktiken wird weiblich besetzt werden.
- W 3 Öffentliches Recht, insbesondere Europarecht: Hier werden im November die Vorträge stattfinden. Die Nachrekrutierung von Frauen war notwendig und hat zu einem erhöhten Frauenanteil bei den Bewerbungen geführt.
- W3 Digital Political Communication: Auch hier hat die Nachrekrutierung einen erhöhten Frauenanteil bei den Bewerbungen erzielt. Nachdem sich die Kommission durch Befangenheiten neu formiert hat, schreitet das Verfahren nun voran. Vorträge voraussichtlich im Januar.

### **Leitungspositionen**

Das Dezernat für Studentische Angelegenheiten wurde neu besetzt mit einem externen Bewerber. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung hat das Verfahren begleitet. Die Leitung der Universitätsbibliothek war ausgeschieden. Die Auswahlgespräche finden Ende Oktober statt. Für beide Stellen wurden im Vorfeld Strategiegelgespräche unter Beteiligung der zGBA geführt.

### **Dienstvereinbarung zu Stellenausschreibung und –besetzung**

Der Entwurf für eine DV wurde zwischen den Personalräten und der Personalleitung abgestimmt. Als nächstes stehen die Verhandlungen zwischen Gesamtpersonalrat und Hochschulleitung an.

### **AG Personalentwicklung für nichtwissenschaftlich Beschäftigte**

In der AG wurden bisher die Themen On- und Offboarding vorgestellt und die Anpassung der vorgestellten Maßnahmen an die Situation an der Viadrina diskutiert. Als nächstes ist das Thema „Aktive Rekrutierung“ auf der TO, das u.a. die zGBA vorstellen wird.

### **Diskriminierungsschutz**

Der Sensibilisierungsworkshop für die Mitarbeitenden des Universitätssportclubs wird aufgrund von Verzögerungen nun erst Ende Oktober stattfinden.

Der Code of Conduct für die Wohnheime des Studierendenwerks Ostbrandenburg in Frankfurt (Oder) ist in der Finalisierung bei der Wohnheimverwaltung.

Über das neue Bewerbungsportal laufen nun alle Bewerbungen, auch die anonymisierten Bewerbungsverfahren für das nichtwissenschaftliche Personal. Allerdings gab es bislang noch Probleme mit der Freischaltung der GBA und des Personalrats nach der Testphase.

Bislang wurde niemand als Antidiskriminierungsbeauftragte\*r benannt. Die Abteilung Chancengleichheit arbeitet daran, die Funktionen/Tätigkeiten der Beauftragten-Position zu klären und eine Rekrutierung/Ernennung möglich zu machen.

### Netzwerkarbeit

Die Handreichung „Intersektionale Gleichstellungsarbeit an Hochschulen fördern und weiterentwickeln - Eine Handlungsempfehlung für Gleichstellungsakteur\*innen“ der bukof-AG „Intersektionale Gleichstellungsarbeit“ wurde im September an die bukof-Mitglieder gesandt und im Oktober veröffentlicht. Die zGBA hat zusammen mit mehreren Mitgliedern der AG einen Offenen Raum dazu bei der bukof-Jahrestagung Ende September angeboten.

### Neue Website

Der Relaunch der Viadrina-Website wurde nun auch bei der Abteilung Chancengleichheit umgesetzt, unter großem Ressourceneinsatz. Als problematisch hat sich die Bildauswahl für die Seiten herausgestellt, da die von der Hochschulkommunikation zur Verfügung gestellten Bilder nicht für die Themen passen. Da keine Stockfotos eingesetzt werden dürfen, werden nun einige Bilder extra gemacht.

### Veranstaltungen

- In einem Projektseminar zu **"Weibliche Vorfahren in Fotografien und Dokument"** recherchierten und dokumentierten Studierende ihre weiblichen Vorfahren und erstellten eine Website: <https://weiblichevorfahrenviadrina.wordpress.com/>
- Ende Juni hielt Prof. Dr. Jörn Glasenapp auf Einladung von Prof. Dr. Cornelia Müller, Professorin für Sprachgebrauch und Multimodale Kommunikation, und Prof. Daniel Illger, Professor für Populäre Kulturen, einen **Vortrag zu „Taylor Swift und die alten weißen Männer“**.
- Beim Hansestadtfest „Bunter Hering“ Mitte Juli luden Student\*innen nach einem Projektseminar zu einem dreitägigen Open-Air-Programm **„He(a)ring - Was bewegte Ulrike von Kleist, wenn sie heute lebte?“** ein. Mit Konzerten und Performances im Kleist-Garten thematisierten sie weibliche Unabhängigkeit und Interkulturalität. Der Fokus lag passend zur aktuellen Sonderausstellung des Museums über Ulrike von Kleist auf weiblichen Talenten aus aller Welt.
- Mitte Juli besprachen Prof. Dr. Eva Kocher und Joanna Bronowicka in ihrer **„Einführung in feministisches „Re-writing“ – eine Fallstudie“**, welche Implikationen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg gegen die Freie Arbeiter\*innen-Union (FAU) im Jahr 2010 hat. Das Gericht hatte damals geurteilt, dass es der FAU an Durchsetzungsfähigkeit und sozialer Mächtigkeit fehle, Interessen im Namen ihrer Mitglieder zu vertreten und zu verhandeln.
- Anfang September fand in Frankfurt das **Demokratiefest „Stabil bleiben gemeinsam für Demokratie“** statt, zu der die Hochschulleitung alle Universitätsmitglieder einlud, teilzunehmen und ein Zeichen zu setzen, da auch Studierende in Frankfurt (Oder) rassistisch beleidigt und angegriffen werden und auf dem Campus rassistische Schmierereien auftauchen.
- Mitte September zog erneut die **Frankfurt-Stubice-PRIDE** durch die Doppelstadt – zum 5. Mal schon, ein kleines Jubiläum, auf das die Doppelstadt stolz sein darf. Dies war insbesondere kurz vor den Wahlen in Brandenburg ein wichtiges Zeichen für Vielfalt und Offenheit.
- In der Einführungswoche wurden die **Hochbeete** der „Students for Climate Justice“ wieder aufgebaut, viel stabiler und größer als zuvor, mit Unterstützung der Hochschulleitung. In Zukunft sollen sie in Kooperation mit einer Kita gepflegt werden.

Katja Kraft  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte