

Frauenförderrichtlinie der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Präambel

Die Europa-Universität Viadrina hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Der Senat der Europa-Universität Viadrina erläßt auf Grund des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und unter Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese Frauenförderrichtlinie ergänzt und konkretisiert die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität zu erreichen.

Es ist die erklärte Absicht des Senats, mit den nachfolgenden Maßnahmen den Anteil der Frauen in solchen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Lern- und Arbeitssituation für Frauen so zu verbessern, daß strukturelle Benachteiligungen für Frauen an der Universität beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten gewährleistet werden.

Die Universität strebt durch zügige Erhöhung des Frauenanteils eine paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an.

Die Europa-Universität Viadrina bemüht sich um ein Arbeitsklima, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Forschung und Studium für beide Geschlechter möglich macht.

Abschnitt 1

Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§ 1

Ausschreibung von Stellen

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschreiben. Dies gilt nicht für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte. Die Einstellungsbehörde kann im Einzelfall mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten Ausnahmen von der Pflicht zur Stellenausschreibung zulassen.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung unter der Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu bezeichnen. Die Qualifikationsanforderungen sind exakt und verbindlich festzulegen.

(3) In solchen Bereichen von Wissenschaft und Verwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist in alle öffentlichen Stellenausschreibungen die folgende Formulierung aufzunehmen:

"Die Europa-Universität Viadrina strebt eine Erhöhung des Frauenanteils ihrer Beschäftigten an. Sie fordert Frauen deshalb nachdrücklich zur Bewerbung auf."

(4) Stellenbeschreibungen im Bereich von Lehre und Forschung sollen, soweit Frauen- und Geschlechterforschung zum Kernbereich des Faches gehören, in der Beschreibung des Fachgebiets frauen- und geschlechterforschungsspezifische Fragestellungen beinhalten. Kenntnisse in der Frauen- und Geschlechterforschung sind als besonders gewünschte Qualifikationen zu berücksichtigen.

§ 2

Besetzung von Stellen, Berufungen, Beförderungen: Auswahlkriterien und Verfahrensregelungen

(1) Bei Einstellungen für das wissenschaftliche sowie das technische und das Verwaltungspersonal und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen sind Frauen nach Maßgabe des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen, bis keine Unterrepräsentation mehr vorliegt.

(2) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger und daraus resultierende zeitliche Verzögerungen bei der Erbringung wissenschaftlicher Leistungen oder einzelner Qualifikationsabschlüsse dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) War bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist die jeweilige Fakultät gehalten, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesen Fächern zu begegnen. Von den Fakultäten wird erwartet, daß sie sich besonders bemühen, freie Stellen für wissenschaftliche Assistentinnen bzw. Assistenten mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

(5) Den Berufungs- und Besetzungskommissionen der Fakultäten und anderer universitärer Einrichtungen soll mindestens eine Frau angehören. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter mindestens eine Professorin sein. Abweichungen von dieser Regelung sollen nur nach Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen. Bei Berufungsverfahren sollen auch Gutachterinnen hinzugezogen werden.

(6) Bei der Besetzung nicht dem BAT unterliegender Stellen wird empfohlen, nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte der Europa-Universität Viadrina bzw. die zuständige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen und Entlassungen zu beteiligen. Das Nähere regelt Abschnitt 6.

§ 3

Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Stellenverwaltung

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren und Verwaltungen freier Professorenstellen (Lehrstuhlvertretungen) vorrangig an Frauen vergeben. Die Einzelfallgerechtigkeit ist zu wahren. Lehraufträge, insbesondere besoldete

Lehraufträge, sollen nach Möglichkeit entsprechend dem Frauenanteil an den Studierenden an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

§ 4 Ausbildungsplätze

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Die Einzelfallgerechtigkeit ist zu wahren. Nur dann, wenn sich trotz angemessener Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.

Abschnitt 2 Studium, Lehre und Forschung; Ressourcenverteilung

§ 5 Studium und Lehre

(1) In denjenigen Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden gesonderte Veranstaltungen, z.B. im Rahmen von Informationstagen, mit dem Ziel angeboten, Schülerinnen verstärkt anzusprechen. Im gleichen Sinne sollen auch die Schulen, Arbeitsämter und Berufsinformationszentren angesprochen werden mit dem Ziel, den Anteil der Studentinnen in solchen Studiengängen zu erhöhen.

(2) Bei der zentralen Studienberatung werden in Zusammenarbeit mit den Fakultäten spezifische Beratungsangebote für Studentinnen zur Studien- und Berufsplanung entwickelt. Dabei soll auch eine Beratung im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Laufbahn erfolgen.

(3) Das akademische Auslandsamt stellt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten spezifische Beratungsangebote für ausländische Studentinnen bereit.

§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Europa-Universität Viadrina wirkt im Rahmen ihrer Forschungsaufgaben auf die Durchführung von Frauen- und Geschlechterforschung hin. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen zu berücksichtigen. Richtlinien für die Vergabe von Forschungsmitteln sollen Frauen- und Geschlechterforschung einschließen.

(2) Die Europa-Universität Viadrina führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Frauen- und Geschlechterforschung an der Europa-Universität Viadrina durch und dokumentiert sie in geeigneter Form in ihrem Forschungsbericht. Sie unterstützt den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich z.B. auch durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, die Veranstaltung von Symposien etc.

(3) Die Universitätsbibliothek beschafft und erschließt im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages Literatur und Informationsmedien für Geschlechter- und Frauenstudien.

(4) Die Studiengänge und Studienangebote an der Europa-Universität Viadrina sollen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot einbeziehen. In den dafür in Betracht kommenden einführenden Lehrveranstaltungen der Fakultäten sollen die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung erörtert werden.

(5) In den Einführungsveranstaltungen der Fakultäten sollen im Rahmen des Überblicks über die fachspezifischen Wissenschaftsansätze auch die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauenforschung im jeweiligen Fach vermittelt werden.

(6) Das Lehrangebot zu frauen- und geschlechterbezogenen Themen soll durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastvorträgen und Gastprofessuren vorrangig an qualifizierte Frauen unterstützt werden.

§ 7

Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

(1) Die Europa-Universität Viadrina verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Stipendienvergabe und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Bezug auf Altersgrenzen frauenspezifische Lebensläufe besonders zu berücksichtigen, so daß diese sich nicht als Benachteiligung auswirken.

(2) In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgende Formulierung aufgenommen: "Die Europa-Universität Viadrina strebt eine Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs an und fordert deshalb Frauen nachdrücklich zur Antragstellung auf".

§ 8

Forschungsförderung und Vergabe von Forschungsmitteln

(1) Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Europa-Universität Viadrina wird angestrebt, daß die Mittelvergabe an Frauen insgesamt mindestens dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Europa-Universität Viadrina entspricht. In der Rechnungslegung ist regelmäßig auch über den Frauenanteil an den geförderten Projekten und den bewilligten Mitteln zu berichten.

(2) In den Vergaberichtlinien der Europa-Universität Viadrina zur Verteilung der Forschungsmittel soll vorgesehen werden, daß bei gleicher Qualität und Bedeutung solche Projekte bevorzugt werden, an denen Frauen stärker beteiligt werden.

Abschnitt 3

Fort- und Weiterbildung

§ 9

Weiterbildungsangebote für Frauen

(1) Die an der Europa-Universität Viadrina bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, daß ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung ermöglicht und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder

tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Europa-Universität Viadrina im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf deren Änderung hin.

(2) Die Europa-Universität Viadrina wirkt darauf hin, daß regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für solche Frauen angeboten werden, die Tätigkeiten ausüben, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Besondere Bedeutung haben dabei das regelmäßige Angebot von A1 und A2-Verwaltungslehrgängen als Qualifikation für höherwertige Sachbearbeitertätigkeiten und die umfassende Information über alle einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen.

§ 10

Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

(1) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse werden auf die Arbeitszeit angerechnet. Die Europa-Universität Viadrina regt an, daß diese so angeboten werden, daß auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können.

(2) Die Europa-Universität Viadrina finanziert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen.

(3) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei gleichwertiger Qualifikation bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt, solange Frauen auf den entsprechenden Arbeitsplätzen unterrepräsentiert sind.

Abschnitt 4

Beruf, Studium und Familie

§ 11

Kinderbetreuung

(1) Die Europa-Universität Viadrina wirkt darauf hin, daß die notwendige Versorgung mit Kindertages- und Kinderkrippenplätzen sichergestellt wird. Sie setzt sich dafür ein, daß für die Kinder aller Beschäftigten und Studierenden ausreichend Betreuungsplätze bereitgestellt werden.

(2) Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, sollen Sitzungen der Gremien und Kommissionen nicht länger als bis 18.00 Uhr dauern.

(3) In der Europa-Universität Viadrina sind Wickelräume einzurichten.

§ 12

Weitere Maßnahmen

(1) Die Europa-Universität Viadrina wirkt darauf hin, daß sich die Betreuung von Kindern sowie von pflegebedürftigen Angehörigen nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Der Problematik soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden. Die Beweislast für das Vorliegen dieser Umstände trägt der bzw. die Betroffene. Dies gilt sinngemäß auch für weiterführende akademische Qualifikationsphasen, die zu Promotion und Habilitation führen sollen.

(2) Bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen von Qualifikationsstellen ist der in Absatz 1 genannten Problematik Rechnung zu tragen.

(3) Die Europa-Universität Viadrina strebt an, daß den Studierenden bei Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen auf Antrag der Status eines Teilzeitstudierenden verliehen wird.

(4) Im Rahmen der Veranstaltungsplanung ist deshalb darauf zu achten, daß Pflichtveranstaltungen in den verschiedenen Studiengängen möglichst nicht nach 17.00 Uhr stattfinden.

Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende, die Kinder betreuen, sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

§ 13

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, daß die Wahrnehmung der Dienstaufgaben mit der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren ist. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Befristete Arbeitsverhältnisse werden grundsätzlich um die Dauer von Mutterschutz und Erziehungsurlaub im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen verlängert, sofern hierdurch der Zweck der Befristung nicht beeinträchtigt wird. Die Vorgaben von etwaigen Drittmittelgebern bleiben unberührt.

(3) Teilzeitbeschäftigten sind angemessene berufliche Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

(4) Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll der entsprechenden Dienstkraft ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei gleichwertiger Qualifikation bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.

(5) Arbeitsverträge unterhalb der Sozialversicherungsgrenze werden außer mit studentischen Beschäftigten nicht abgeschlossen. Auf ausdrücklich begründeten eigenen Wunsch der Beschäftigten kann von dieser Regel abgewichen werden. Darüberhinaus soll die Europa-Universität Viadrina keine Verträge mit Firmen abschließen, die Teilzeitarbeitsverhältnisse unterhalb der Sozialversicherungsgrenze begründen.

(6) Kleinere Arbeitszeitanteile sollen mindestens zu Halbtagsstellen gebündelt werden.

§ 14

Freistellung und Beurlaubung

(1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung eines Kindes, und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Die Beschäftigten sind detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit (besonders für die Altersversorgung) hinzuweisen.

(2) Bei Beurlaubungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, Mutterschutz und Erziehungsurlaub sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich Mittel für eine Vertretung bereitzustellen.

(3) Dienstkräften, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, daß sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(4) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus den gesetzlich anerkannten familiären Gründen garantiert die Europa-Universität Viadrina grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch dann, wenn die Arbeitszeit bei Wiederaufnahme der Tätigkeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

(5) Entsprechend dem Erziehungsurlaub für Beschäftigte sollen studierende Eltern ebenfalls die Möglichkeit haben, sich länger als zwei Semester beurlauben zu lassen, wenn sie dies wünschen. Die Europa-Universität Viadrina strebt an, daß entgegenstehende Bestimmungen geändert werden.

Abschnitt 5

Sonstige Maßnahmen zum Abbau struktureller Diskriminierung von Frauen

§ 15

Sexuelle Belästigung

Die Europa-Universität Viadrina wirkt darauf hin, daß in ihrem Geltungsbereich weder Frauen noch Männer sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind. Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unerwünschter Körperkontakt, von den Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, Kommentare oder Witze über das Äußere von Frauen oder Männern, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz oder in Veranstaltungsräumen (einschließlich PC-Pools) sowie Aufforderungen zum sexuellen Handeln.

Abschnitt 6

Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinie

§ 16

Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

An der Europa-Universität Viadrina wird eine Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 87 Abs. 1 BbgHG gewählt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Zu ihrer Unterstützung können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt und ein gesamtuniversitärer Frauenrat gebildet werden. Näheres regelt § 15 der Grundordnung der Europa-Universität Viadrina.

§ 17

Aufgaben, Kompetenzen sowie Personal- und Sachmittel der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Frauen in der Europa-Universität Viadrina hin. Näheres regelt § 87 BbgHG.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten können einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es wird Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt.

(3) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im erforderlichen Umfang und im Rahmen des Haushaltes zu gewähren.

§ 18

Frauenförderpläne

(1) Die Frauenförderrichtlinie wird umgesetzt durch Frauenförderpläne, die für die Fakultäten, Institute, Zentralen Einrichtungen, die Universitätsbibliothek und die Zentrale Universitätsverwaltung alle vier Jahre erstellt werden.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für jeweils vier Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Der Frauenanteil soll bis zur Erreichung der Paritätsgrenze

- bei studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studentinnen
- bei nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der Absolventinnen
- bei promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der weiblichen Promovierten
- bei den beschäftigten habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie bei den Professuren mindestens dem der Habilitationen des jeweiligen Fachs im Bundesdurchschnitt entsprechen.

(3) Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte legt regelmäßig dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

§ 19

Berichtspflicht

(1) Die Organe und Einrichtungen der Europa-Universität Viadrina legen den Gleichstellungsbeauftragten eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung vor. Die Materialien sollen Aufschluß geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinie und Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

(2) Die Berichte sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich getrennt nach Fächern und Stellenkategorien
- die Anzahl der Beschäftigten im technischen und Verwaltungsbereich getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in allen diesen Bereichen und Kategorien
- die Anzahl der Neueinstellungen in allen diesen Bereichen und Kategorien
- die Anzahl der aus dem Dienst Ausgeschiedenen im Wissenschaftsbereich, getrennt nach Fächern und Stellenkategorien
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen

die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl

- die Anzahl der Studierenden mit Kindern
- die Verteilung der inneruniversitären Forschungsmittel

(3) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert erstellt werden.

§ 20

Inkrafttreten

Die Frauenförderrichtlinie tritt nach der Veröffentlichung in den „Amtlichen Bekanntmachungen der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)“ in Kraft.