



Universität Potsdam



Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

30.01.2013



Der vorliegende **Bericht der Universität Potsdam zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsmaßnahmen der DFG** kann nur eine Momentaufnahme sein, da wir uns derzeit im Diskussionsprozess zur Fortschreibung des [Gleichstellungskonzepts](#) im Rahmen der zweiten Runde des Professorinnenprogramms befinden. Dennoch hoffen wir, dass es uns gelingt, die aktuelle Situation und die seit der [Zwischenberichterstattung](#) erzielten Erfolge aufzuzeigen, indem wir uns einer erneuten Begutachtung der Gleichstellungserfolge und unserer Bemühungen um die erfolgreiche Etablierung unseres Gesamtkonzepts unterziehen.

In der zurückliegenden Zeit haben wir unser Augenmerk besonders auf die Zusammenarbeit zwischen der zentralen und dezentralen Ebene gelegt. Neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der für Gleichstellung zuständigen Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) waren die fünf Fakultäten mit ihren Berichten zum Stand der Umsetzung ihrer aktuellen Gleichstellungspläne sowie das Dezernat für Planung, Statistik und Forschungsangelegenheiten mit der Erstellung des Abschlussberichts befasst. Der Entwurf wurde in der CGK einstimmig verabschiedet und dem Präsidenten der Universität Potsdam zur Unterzeichnung vorgelegt. Der Senat nahm dem Bericht in seiner Januarsitzung zustimmend zur Kenntnis. Wenn man noch einmal zurückblickt auf den in der 2009 formulierten [Selbstverpflichtung](#) definierten Handlungsbedarf kann eingeschätzt werden, dass wir die damals geplanten Maßnahmen umgesetzt haben. Dies ist im Kontext mit der erfolgreichen Beteiligung der Universität Potsdam an der ersten Runde des Professorinnenprogramms und der Einführung von [Qualitätsstandards](#) zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen zu betrachten. Auch die nunmehr [vierte erfolgreiche Verteidigung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats](#) in 2011 zeugt von dem hohen Engagement der Hochschule in Sachen Chancengleichheit.

Trotz komplexer personeller Veränderungen in der [Hochschulleitung](#) einschließlich Präsidialamt im vergangenen Jahr sind Kontinuität und Fortschreibung der bislang erreichten Gleichstellungsstandards gewährleistet, da hierzu in den letzten Jahren verbindliche Grundlagen geschaffen wurden, denen sich auch die neuen Leitungspersonlichkeiten verpflichtet fühlen. Zu den für die Gleichstellung relevanten strukturellen Veränderungen in Präsidium zählt die Neuordnung der Zuständigkeit für die Querschnittsaufgabe Chancengleichheit zum Vizepräsidenten für Forschung und Nachwuchsförderung. Dadurch können Abstimmungsprozesse vereinfacht und Synergien durch thematische Verzahnung erzielt werden. Auch die Einsetzung einer Vizepräsidentin für Internationales hat für die Bearbeitung gemeinsamer Themen wie beispielsweise im Bereich Konfliktbewältigung/Antidiskriminierung eine strategische Weiterentwicklung und Bündelung von Ressourcen ermöglicht.

Auf welche neuen Erfolge können wir seit der Zwischenberichterstattung verweisen? Wo zeigt sich ein weiterer Handlungsbedarf auf? Ein komprimierter Blick auf das Erreichte soll in kurzen *Schlaglichtern* die Schwerpunkte unserer Bemühungen deutlich machen, aber auch Optionen zur innovativen Weiterentwicklung des Maßnahmenpakets aufzeigen. Ein Gesamtbild vermittelt auch die jährlich erscheinende [Chronik der Chancengleichheit](#).

- Unsere Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf die verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Hochschule ab. So war für die *Studierenden* insbesondere die Umsetzung der Ordnung zur [Regelung des Teilzeitstudiums](#) ein entscheidender Schritt zur Verbesserung der Studienbedingungen, um Mehrfachbelastungen durch Erwerbstätigkeit, Familienverantwortung, gesundheitliche Einschränkungen, aber auch gesellschaftliches Engagement oder die Mitarbeit in Gremien der studentischen und akademischen Selbstverwaltung mit dem Studienanforderungen zu vereinbaren. Dass

das Querschnittsthema Chancengleichheit als Qualitätskriterium durchgängig in den Prozess der [Systemakkreditierung](#) implementiert wurde, führte ebenfalls zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studierende an unserer Hochschule. In der bundesweiten Marketingkampagne „Studieren in Fernost“ hat die Universität Potsdam ihren inhaltlichen Focus auf den erfolgreichen Studienstart und -verlauf gerichtet. Auch hier ist Gleichstellung ein zentrales Element der inhaltlichen Ausgestaltung der [Maßnahmen](#).

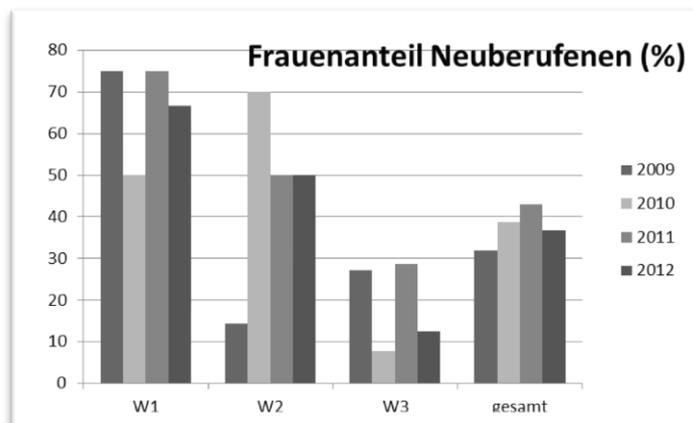
- Bei der weiteren Umsetzung gleichstellungsrelevanter Programme für alle Qualifikationsstufen ist insbesondere auf die erfolgreiche Durchführung eines neuen Elements zur Ausgestaltung des Postdoc-Konzepts zu nennen; [KARRIERE-KOMPASS](#) ist ein Coaching-Programm zur bedarfsgerechten Förderung der (wissenschaftlichen) Karrieren von Frauen in der *Postdoc-Phase*, das 2011 erstmals gestartet ist.
- Das Coachingangebot für Neuberufene hat sich als ein Markenzeichen unserer Hochschule etabliert. Auch hier kann auf eine Weiterentwicklung auf die Bereiche Dual Career Couples ([DCC](#)) und des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches zur *Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* und ihren Lebenspartnerinnen oder -partnern mit Hilfe von weichen Standortfaktoren (MagNets) verwiesen werden.
- Handlungsbedarf haben wir auch bei der Berücksichtigung von Gleichstellung im Kontext von Forschung ausgemacht. Um den sehr ausdifferenzierten und diversen *Forschungsteams* Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung eigener Gleichstellungskonzepte anzubieten, wurde innerhalb des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC) der Bereich [Genderconsulting](#) etabliert. Dieser Service rund um die Entwicklung und Beratung von Gleichstellungskonzepten und die Verknüpfung entsprechender Maßnahmen mit bereits bestehenden Angeboten der Universität Potsdam wird insbesondere von den Forschungsgruppen begrüßt, die erstmals einen Antrag bei der DFG stellen. Gleichzeitig ging von unserer Hochschule die Initiative zur Gründung eines bundesweiten Netzwerks in diesem Aufgabenfeld aus.
- Einen bemerkenswerten Fortschritt hat die Berücksichtigung von *Gleichstellung als Querschnittsthema auf dezentraler Ebene* erzielt. Alle Fakultäten, aber auch die Zentralen und Wissenschaftlichen Einrichtungen/Verwaltung haben eigene [Gleichstellungspläne](#) mit konkreten, auf den jeweiligen Bereich bezogenen Arbeitsschwerpunkten beschlossen, deren Umsetzung bis Ende 2014 ansteht. Damit ist ein wesentlicher Arbeitsauftrag aus der Selbstverpflichtung umgesetzt.
- Nachdem die Universität Potsdam als erste brandenburgische Hochschule bereits 2009 mit dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert wurde, wurde ein umfangreiches familienpolitisches Konzept mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen umgesetzt. Unsere Hochschule hat sich maßgeblich an der Entwicklung und Einführung *Brandenburg spezifischer Qualitätsstandards zur Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und beruflichem Alltag* eingebracht und wird nicht selten auch von anderen Hochschulen als Best Practice in diesem Bereich gesehen. Die Entscheidung, auf eine weitere Zertifizierung durch die berufundfamilie gGmbH zu verzichten, fußt auf der hochschulöffentlichen kritischen Auseinandersetzung mit deren Auditierungsverfahren. Dass die Hochschule auch ohne diese Label weiterhin ihrer Verantwortung gerecht wird, zeigt sich in den aktuellen familienfreundlichen Maßnahmen. So konnte beispielsweise die Kapazität der Kitaplätze durch eine Kooperation und finanzielle Beteiligung mit einem weiteren Träger um [20 Plätze](#) erhöht werden und auch die Kita des Studentenwerks Potsdam wurde nochmals um [30 Plätze](#) erweitert. In einem zweiten Anlauf ist gemeinsam mit der Ehrenamtsagentur de AWO

Potsdam Ende 2012 das [Patenprogramm](#) „Wir für Euch“ gestartet, das Familien von Wissenschaftlern und Studierenden Unterstützung und ein soziales Netz bieten soll. Im Patenprogramm werden Potsdamerinnen und Potsdamer gesucht, die ihnen zur Seite stehen, stundenweise Kinder betreuen, vorlesen oder bei Hausaufgaben helfen. Aber auch für ältere Menschen sollen Patinnen und Paten gefunden werden, die im Alltag begleitet werden. Eine jahrelang währende Auseinandersetzung der Hochschule mit dem ministeriell veranlassten Verfahren zur (Nicht-) [Re-Finanzierung der Kosten bei Mutterschutz](#) hat erste Erfolge gebracht. So wird derzeit die Rückführung der Erstattungsbeiträge durch die Krankenkassen direkt an die Drittmittelprojekte ab 2013 vorbereitet und auch für die Vertretung bei Mutterschutz auf Haushaltsstellen stellt die Hochschule neuerdings eigene Mittel zur Verfügung. Die seit 2009 jährlich stattfindende [Familienmesse](#) hat sich im vergangenen Jahr schwerpunktmäßig dem Thema Pflege von Angehörigen gewidmet.

- Im Ergebnis einer intensiven Diskussion mit den verschiedenen Interessenvertretungen der Universität Potsdam wurde ein auf die Bedingungen unserer Hochschule angepasstes [Konzept zur Konfliktbewältigung](#) mit präventiven und kurativen Maßnahmen erarbeitet und im Dezember 2012 vom Senat verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen ist strukturell und personell beim KfC verankert.
- Die derzeitige Lehrstuhlinhaberin der einzigen *Genderprofessur* an der Universität Potsdam hat sich seit ihrer Berufung im Jahr 2009 als hochschulweit anerkannte Wissenschaftlerin und Leitungspersonlichkeit an unserer Hochschule etabliert. So hat sie die verantwortungsvolle Aufgabe der [Dekanin](#) in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät übernommen und trägt auch Verantwortung in einem DFG-Forschungsprojekt (Potsdam Center for Policy and Management) als eine der Antragstellenden. Auch die einzige [vorgezogene Berufung](#) einer Wissenschaftlerin im Rahmen des Professorinnenprogramms ist in dieser Fakultät angesiedelt. Die Fakultät erbringt aus ihren Mitteln den Eigenanteil dieser Stelle.
- Die *Sichtbarmachung* der gleichstellungspolitischen Aktivitäten unserer Hochschule wurde weiter ausgestaltet. So wurde die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten komplett überarbeitet. Unser Konzept der Wanderausstellung zu verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen wurde um die Module „[Mit MINT geht was](#)“ und „[Familienfreundliche Hochschule](#)“ erweitert. Ein [Leitfaden zur Ausgestaltung einer gendergerechten Sprache](#) wurde vom Senat verabschiedet und liegt nun in seiner zweiten überarbeiteten Fassung vor.
- Ein erster entscheidender Fortschritt *zur nachhaltigen Implementierung von erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen* ist uns im Projekt [BriSaNT](#) gelungen. Im Focus der Maßnahmen steht die Gewinnung von Schülerinnen und Schülern für ein Studium in einem naturwissenschaftlichen Bereich (MINT). Aus der Vielzahl der Projektmodule konnten wir die Semesterakademie in ein Juniorstudium überleiten und auch die bis dato durch das KfC initiierten MINT-Projektstage werden seit Januar 2013 als ein ständiges Angebot der Studienberatung vorgehalten. Die Verstetigung weiterer Angebote (die [Servicestelle Coaching für Neuberufene](#), das [Welcome Center](#) und der [Service für Familien](#)) ist nach Auslaufen der derzeitigen Zielvereinbarungen im Jahr 2013 geplant.

Diese Zusammenfassung soll verdeutlichen, wo die Schwerpunkte und Fortschritte unserer gleichstellungsrelevanten Bemühungen in den letzten zwei Jahren lagen. Nicht zuletzt wird der Fortschritt zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aber an den signifikanten Steigerungsraten bei der Erhöhung des Frauenanteils auf den relevanten

Karrierestufen bewertet. Die Universität Potsdam hat sich bereits 2008 kritisch mit der Definition der anzustrebenden Steigerungsraten auseinander gesetzt, da die Bemühungen um die Umsetzung eines anspruchsvollen Gleichstellungskonzepts sich nicht immer sofort in messbaren Daten widerspiegeln. Deshalb möchten wir an dieser Stelle insbesondere auf die positive Entwicklung des Frauenanteils auf durchschnittlich 38% bei den Neuberufenen (W1, W2, W3) für den Zeitraum 2009 bis 2012 verweisen.



Im Nachfolgenden sollen in einer Gesamtschau die an der Universität Potsdam erreichten strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards aufgezeigt werden. Wir stehen dabei vor der Herausforderung, dies kurz und dennoch überzeugend darzustellen. Deshalb empfehlen wir die erneute Kenntnisnahme des [Zwischenberichts](#) vom 15.02.2011 an die DFG.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Um die strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der Universität Potsdam deutlich zu machen, muss man mehrere Ebenen betrachten. Gleichstellung verstehen wir als Querschnittsaufgabe. Diese ist demzufolge in den verschiedenen Strukturen und Prozessen an unserer Hochschule implementiert.



1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Der Bereich Chancengleichheit liegt schon seit Gründung der Hochschule immer im Zuständigkeitsbereich eines Vizepräsidenten, der auch gleichzeitig im Auftrag des Präsidenten Mitglied der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) ist. Abweichend von anderen Se-

natskommissionen hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte den Vorsitz der CGK. Die Monatsgespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vizepräsidenten werden für strategische und konzeptionelle Abstimmungen genutzt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Sitzungsunterlagen und Protokolle der Präsidiums- und Kollegiumssitzungen und nimmt bei gleichstellungsrelevanten Tagungsordnungspunkten an deren Sitzungen teil. Sie hat auch die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Themen einzubringen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist ständiges beratendes Mitglied des Senats (auch im nichtöffentlichen Teil) und hat hier neben einem eigenen Berichtspunkt entsprechend des brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) Informations-, Rede- und Antragsrecht.

Der Titel „Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule“ ist fester Bestandteil des Haushaltsplans der Universität Potsdam, um die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des KfC personell und sächlich im Rahmen der Möglichkeiten angemessen auszustatten. Unsere Hochschule hat die maximale Freistellungsoption (100%) für die Ausübung dieses Wahlamtes ausgeschöpft. Diese strukturellen Voraussetzungen zeugen von der hohen Priorität, welche die Hochschulleitung der Gleichstellungsarbeit zumisst (implementiert).

In allen grundlegenden Dokumenten unserer Hochschule ist das Thema Gleichstellung verankert und wird in eigenständigen Kapiteln explizit ausgewiesen. Als aktuelle Beispiele seien hier der neue Hochschulentwicklungsplan oder das [Qualitätsmanagementhandbuch](#) für Lehre und Studium, das im Rahmen der Systemakkreditierung erstellt wurde, genannt. Es gehört zum Selbstverständnis, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitungsprozesse einbezogen werden. Diese Beteiligung ist auf zentraler Ebene durchgängig gesichert (implementiert), und auch in den Fakultäten hat sich die Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den letzten beiden Jahren spürbar gesteigert.

Die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung zentraler Gleichstellungsmaßnahmen liegt im Verantwortungsbereich des Koordinationsbüros für Chancengleichheit ([KfC](#)) unter Leitung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Viele der hier verankerten Projekte werden durch Drittmittel finanziert. Deshalb ist es unser angestrebtes Ziel, erfolgreiche und für die Profilbildung der Hochschule unerlässliche Angebote durch Entfristung¹ oder Vernetzung dauerhaft zu etablieren.

1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Verzahnung und Vernetzung von zentralen und dezentralen Entscheidungsprozessen ist eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Hochschule. Demokratische Entscheidungsstrukturen werden dadurch gesichert, dass diese in den Basisdokumenten verankert sind. Sowohl die Besetzung nach Statusgruppen in zentralen und fakultätseigenen Gremien als auch Quotierungen beispielsweise für den Anteil von Frauen in Berufungsverfahren, bei der Aufnahme in strukturierte Promotionsprogramme oder die Vergabe von Stipendien sichern die Beteiligung von Frauen an internen Entscheidungsprozessen (implementiert). In den fünf Fakultätsräten der Universität Potsdam sind immer auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten. In Vorbereitung der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des BbgHG haben wir Vorschläge eingebracht, welche die Rahmenbedingungen für die Übernahme dieses Amtes verbessern sollen (geplant für 2013). Durch das langjährige engagierte Wirken der gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde dem Thema Chancengleichheit in allen Fakultäten in den letzten Jahren mehr Beachtung geschenkt. Bei den Gremienwahlen 2012 haben sich für das Amt der dezentralen Gleichstel-

¹ siehe Seite 3

lungsbeauftragten erfreulicherweise insgesamt 20 [Kandidatinnen](#) für die 5 Fakultäten und die Zentralen Einrichtungen/Verwaltung nominieren lassen. Die intensive hochschulöffentliche Diskussion und die Festlegung einheitlicher [Standards und Verfahrenswegen](#) hat dazu geführt, dass die Fakultäten sich in 2011 eigene, am jeweiligen Bedarf orientierte Gleichstellungsziele gestellt haben und diese verbindlich umsetzen.

Die [Philosophische Fakultät](#) hat in ihrer öffentlichen Selbstdarstellung Chancengleichheit, Diversity und Gender Studies im Profil verankert. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt seit vielen Jahren aktiv in allen Gremien und Berufungskommissionen sowie Einstellungsverfahren mit. Durch partielle Freistellung von Lehraufgaben und die Bereitstellung von Mitteln in Höhe von jährlich 2.000 € unterstützt die Fakultät dieses Amt. Der neue Gleichstellungsplan wurde im Dezember 2011 verabschiedet. Um Genderthemen in Forschung und Lehre besser sichtbar zu machen hat der Fakultätsrat beschlossen, alle aktuellen Studiengänge auf die Verankerung von Gender-Theorie und -Forschung in den Modulen zu überprüfen. Es wird auf die Mitwirkung am Lehrangebot zum Zusatzzertifikat und die ‚Interdisziplinäre Genderstudien‘ hingewirkt. Die Einrichtung einer Konfliktberatung zur Vorkehrung gegen persönliche Abhängigkeiten sowie bei Konflikten am Arbeitsplatz, Konflikte um die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung, Konflikte zwischen Studierenden und Lehrenden, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung ist in Kooperation mit universitären Einrichtungen sowie externen Beratungsstellen für 2013 geplant. Die Fakultät ist auch wegweisend in der Umsetzung personeller Gleichstellungsstandards. So haben sich die Institute mit einem geringen Frauenanteil in den höheren Statusgruppen zu dessen Erhöhung gemäß dem Kaskadenmodell verpflichtet. Im Konzept der Fakultät zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird von einem Frauenanteil von mindestens 50% ausgegangen. Die geförderten Maßnahmen dienen der Vorbereitung und Durchführung von Qualifikationsarbeiten, Forschungsprojekten und Drittmittelanträgen sowie der Karriereplanung, z.B. durch Finanzierung von Tagungsteilnahmen, Forschungsreisen, Organisation von Nachwuchstreffen oder Workshops, Vorbereitung von Drittmittel-Anträgen oder die Teilnahme an berufsvorbereitenden und karrierefördernden Weiterbildungen. Die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird dabei eingeräumt. Auf Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen wird bei der Zeitplanung der Lehrveranstaltungen Rücksicht genommen. Die Fakultät fördert außerdem Projekte im Bereich Gender und Diversity mit einem Betrag von 3.000 € jährlich. Bei der Vergabe von Lehraufträgen wird sowohl durch die Institute als auch durch die EPK darauf geachtet, dass insbesondere die Lehraufträge für Veranstaltungen mit Gender- und Queer-Thematik vergeben werden. Die Fakultät wirkt beispielgebend auf die Sichtbarmachung von Gender in Lehre und Forschung hin. So wird seit 2012 jährlich ein Preis für eine herausragende studentische Abschlussarbeit zu Gender-Themen ausgelobt. Die ausgezeichneten Arbeiten werden durch die Universitätsbibliothek elektronisch publiziert. Auch für eine herausragende wissenschaftliche Publikation oder Qualifikationsarbeit im Bereich Gender und Diversity wurde 2012 erstmals auch ein Fakultätspreis in Form eines Druckkostenzuschusses vergeben.

Die Gleichstellungsarbeit der [Humanwissenschaftlichen Fakultät](#) wurde mit Erstellung des Gleichstellungsplanes im Jahr 2011 dem Dekanatsressort „Entwicklung und Planung“, derzeit unter Leitung der Prodekanin, zugeordnet und damit strukturell in der Fakultät verankert. Entsprechende Entlastungsregelungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden mit dem Dekan vereinbart. Ein Großteil der Ressourcen geht in die Begleitung der Berufungsverfahren sowie die Mitwirkung in den Gremien innerhalb und außerhalb der Fakultät. Der Gleichstellungsplan der Fakultät mit einer Laufzeit bis 2014 wird bereits 2013 erstmals evaluiert. Unser Schwerpunkt ist, auf eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils bei den

Professuren von mindestens 50% hinzuarbeiten, junge Wissenschaftlerinnen (v.a. in der Familienphase) bei der Drittmittelinwerbung gezielt zu unterstützen sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir wollen erreichen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen Drittmittel einwerben. Dazu wurde ein kurzer Online-Fragebogen entwickelt, mit dem der Unterstützungsbedarf der Promovenden und PostDocs in verschiedenen Phasen der Erstellung eines Forschungsantrags analysiert werden soll. Erste Ergebnisse zeigen, dass das Zeitmanagement (Antragsentwicklung während laufender Projektarbeit) als größtes Problem angesehen wird. Außerdem werden die angestrebte Unterstützung, Beratung und Betreuung durch auf diesem Gebiet erfolgreichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mehrheitlich positiv bewertet. Die endgültigen Ergebnisse werden in Kürze der EPK und beim nächsten Nachwuchswissenschaftlertreffen präsentiert. Die Berücksichtigung von Erziehungszeiten im Rahmen der Bewertung von Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbung wird immanent in den Berufungsverfahren beachtet. Die Durchdringung der Themen der Gleichstellung nimmt auf allen Ebenen in der Fakultät breiten Raum ein und wird zunehmend von den Führungskräften verinnerlicht, dieser Prozess findet seine konsequente Anwendung in allen Bereichen.

Die [Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät](#) sieht Gleichstellung als Chancengleichheit aller Fakultätsangehörigen in Forschung, Lehre und Verwaltung an. Wertschätzung und Gleichbehandlung sind oberstes Gebot für ein funktionierendes, produktives akademisches Zusammenleben. Die Fakultät stellt jährlich Fakultätsmittel zur Förderung der Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung. Das Angebot richtet sich in erster Linie an Promovierende und Habilitierende. So geht es um Brückenfinanzierungen zu Beginn der Arbeit, wenn beispielsweise ein Antrag bei der DFG auf Förderung gestellt wurde und die Begutachtung noch aussteht oder um die Arbeit auch nach dem Auslaufen einer anderweitigen Förderung zu vollenden. Teil der Förderung ist auch die Einstellung einer studentischen Hilfskraft beispielsweise für Laborarbeiten während der Schwangerschaft. Kriterien bei der Vergabe der Förderung sind unter anderem wissenschaftliche Qualität sowie die individuelle Dringlichkeit der Förderung. Im Kalenderjahr 2012 wurden im Rahmen dieser Förderung neun Nachwuchswissenschaftlerinnen mit WHK- bzw. SHK-Verträgen unterstützt.

In der [Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fakultät](#) konnten mit der Neuwahl 2012 erstmals mehrere Frauen für dieses Amt gewonnen werden. Damit verbunden ist die Option, mehr personelle Kontinuität in diesem Bereich zu erwirken. Aktuell befinden sich die Gleichstellungsbeauftragten in der Arbeitsplanung für die Amtszeit. Grundlage dafür bildet der 2011 von der Fakultät verabschiedete Gleichstellungsplan. Schwerpunkt sind hierbei die Beteiligung an den Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie die Mitwirkung in den Fakultäts-gremien. In der Fakultät ist die erfolgreiche Nachwuchsförderung von Frauen im Mittelverteilungsmodelle eingebunden, d.h. Lehrstühle werden für weibliche Hilfskräfte und Mitarbeiter entsprechend finanzielle unterstützt. Auch für die Ausübung des Amtes stellt die Fakultät finanzielle und sächliche Ressourcen zur Verfügung.

Grundlage der Gleichstellungsarbeit in der [Juristischen Fakultät](#) ist der aktuelle Gleichstellungsplan der im Juli 2011 durch den Fakultätsrat verabschiedet wurde. In Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Arbeitsgruppe der Fakultät und unter Federführung der beiden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde eine systematische Arbeitsgrundlage für Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät erarbeitet. Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans, u.a. die Erhöhung des Frauenanteils, Verbesserung der Studien und Arbeitssituation, die Beseitigung von geschlechtlichen Diskriminierungen und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung, sollen bis Ende 2014 mit konkreten

Maßnahmen und Verantwortlichkeiten umgesetzt werden. Dies wird von der Fakultät als Ganzes angestrebt. Als kleinste Fakultät mit nur 15 Professuren ist es aber schwierig, durch neue Besetzungsverfahren den Frauenanteil signifikant zu erhöhen, zumal die Universität Potsdam hier in Konkurrenz mit anderen finanziell besser ausgestatteten Hochschule steht. Es besteht ein kontinuierlicher Austausch sowohl zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat als auch zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, wodurch ein zielorientiertes Arbeiten möglich ist. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig zum Zwischenprüfungsausschuss, zu den Berufungsverfahren und zum Fakultätsrat eingeladen. Die Gleichstellung ist ein präsent Thema an der Fakultät und erfährt regelmäßig Unterstützung durch das Dekanat. Das „Juristinnen Mentoring Programm“ ([JurMeP](#)) findet auch nach vier Jahren weiterhin großes Interesse unter den weiblichen Studierenden und wird jährlich durch Fakultätsmittel finanziert.

Da das derzeit gültige BbgHG keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die *Verwaltung* gestattet, haben wir die Dezernate und das Präsidialamt im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der *Zentralen Einrichtungen* angesiedelt. Da die Strukturen sehr unterschiedlich sind, war die Erarbeitung eines [gemeinsamen Gleichstellungsplans](#) eine Herausforderung. Es ist aber gelungen, den Entwurf von der noch bis Ende 2012 amtierenden Kanzlerin zu unterzeichnen und dem Senat zur Kenntnisnahme vorzulegen. Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wird von einer von der Kanzlerin beauftragten Arbeitsgruppe unter Leitung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten initiiert.

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Unsere Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Potsdam sind größtenteils im [KfC](#) etabliert, aber auch mit den in anderen Bereichen der Hochschule angesiedelten Maßnahmen gibt es eine enge Zusammenarbeit. Dies soll an einem Beispiel exemplarisch belegt werden. Durch Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln aus dem Innovationsfond des Präsidenten konnte 2012 neben dem ESF-geförderten Karriere-Kompass ein weiteres Coachingprogramm für Postdocs (diesmal für Frauen und Männer) realisiert werden. Unser Projektteam konnte seine Projekterfahrungen nutzen und in die Ausgestaltung des Programms einbringen. Gleichzeitig wurde gemeinsam mit anderen für die Postdoc-Förderung zuständigen Bereichen der Hochschule ([PoGs](#), [Pearls](#), Dezernat für Forschungsangelegenheiten) weitere Formate für diese Zielgruppe erarbeitet (Postdoc-Lunch, Workshops, Mailingliste). Auch ein gemeinsam erarbeiteter ESF- Antrag war 2012 erfolgreich. Das Programm "[KaP - Karriereentwicklung für Postdocs im Netzwerk pearls](#)" realisiert verschiedene Angebote zur Qualifizierung und Personalentwicklung der Zielgruppe Postdocs sowie für fortgeschrittene Promovierende, die die Perspektiven für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am Arbeitsmarkt verbessern sollen (implementiert). Ziel ist es für 2014, das Modul Karriere-Kompass innerhalb von KaP strukturell und personell zu verstetigen (geplant).

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die seit der Zwischenberichterstattung erzielten Fortschritte in diesem Bereich sind bereits eingangs erwähnt. Die Umsetzung unseres Gleichstellungskonzepts ist Anliegen der gesamten Hochschule. Deshalb soll die Fortschreibung dieses Konzepts im Rahmen der zweiten Ausschreibung des Professorinnenprogramms auch hochschulöffentlich unter Einbeziehung von Kompetenz- und Entscheidungsträgerinnen und -trägern durchgeführt werden. Im Januar 2013 wird dem Senat die Empfehlung der CGK zur erneuten Beteiligung an der Ausschreibung zur Beschlussfassung vorgelegt. Daran gekoppelt ist ein Maßnamepaket, das die

einzelnen Phasen der Überarbeitung des Konzepts definiert. Es ist geplant, in thematischen Arbeitsgruppen den zukunftsweisenden Handlungsbedarf für entscheidende innovative Ansätze zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zu diskutieren und daraus konkrete Zielstellungen und entsprechende bedarfsorientierte und Statusgruppen spezifische Maßnahmen abzuleiten. Dabei sollen insbesondere auch die positiven Erfahrungen bei der Umsetzung dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen in den Focus rücken, die für die anderen Fakultäten ggf. Modellcharakter haben und aufgegriffen werden. Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussion mit den Entscheidungsträgern wird auch die Verstetigung der bisherigen Maßnahmen sein. Die Ergebnisse der Workshops zu den Themen

- Eine Hochschule für alle (Service für Familien, Bündnispartner, Behindertenbeauftragte; AAA, Personalräte, AStA)
- Komplexität und Differenziertheit der Nachwuchsförderung (Netzwerk Nachwuchsförderung, Forschungsgruppen, D1)
- Chancengleichheit in Lehre und Studium integrieren (ZfQ, ZfL, Zessko, Studiendekane, AStA)
- Gleichstellung im System der Hochschulsteuerung (HS-Leitung/Fakultätsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, CGK)

werden in das Konzept einfließen und im März dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt (geplant). Nur durch die Vernetzung, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen Hochschulleitung, Fakultäten, fakultätsübergreifenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen können dann die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt werden.

Im Zuge des Verfahrens der Systemakkreditierung und Aufbau des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) wurden Verfahren zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen thematisiert und als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung aufgenommen. Signifikante Merkmale eines Kulturwandels sind daran festzumachen, dass nicht mehr nur die Gleichstellungsbeauftragte den Bedarf thematisiert und entsprechende [Erhebungen](#) durchführt, sondern dass diese vom ZfQ in Absprache mit dem KfC initiiert werden. Die Erfahrungen der Universität Potsdam zur Gendersensiblen Qualitätssicherung durch Systemakkreditierung wurden als Best Practice in einem [Praxisbericht](#) an der Universität Duisburg-Essen im Juni 2012 vorgestellt (implementiert).

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im Semesterturnus werden vom Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation statistische [Daten zur Gleichstellungssituation](#)² veröffentlicht. Im Rahmen der Erarbeitung der dezentralen Gleichstellungspläne wurde mit dem Dezernat für Planung und Statistik konkretisiert, welche Daten darüber hinaus regelmäßig erhoben und den einzelnen Bereiche zur Auswertung zur Verfügung gestellt werden sollen. Hierbei liegt der Focus zusätzlich zu den standardmäßig erhobenen Daten z.B. auf konkreten Zahlen zu Teilzeitbeschäftigung, Telearbeitsplätzen und Inanspruchnahmen von Elternzeit (umgesetzt). Die geschlechtsspezifische Aufbereitung der Daten (Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen) ist auch für das noch geltende hochschulinterne Mittelverteilungsmodell wichtig, da durch die Erhöhung/Minderung von Frauenanteilen in den einzelnen Stufen das jährliche Budget der Fakultät einen Aufwuchs/eine Abschmelzung erfährt (umgesetzt). Durch die anteilige Zuweisung der Mittel für die Komponente Frauenförderung stehen die Fakultäten im direkten Wettbewerb zueinander.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Flexible Arbeits- und Studienzeiten sind ein wichtiges Kriterium, um in Studium, wissenschaftlicher Karriere oder im Berufsalltag als Professorin, Laborantin oder auch Sekretärin zufrieden und erfolgreich zu sein. Auf die zeitlich unterschiedlichen Anforderungen der ein-

² Ein Großteil der Daten ist nur über das Intranet der Hochschule einsehbar.

zelenen Statusgruppen muss die Hochschule differenziert reagieren und demensprechend angepasste Modelle umsetzen. Bereits seit 1995 wurde an der Universität Potsdam die Gleitzeitregelungen für die Verwaltungsbeschäftigten eingeführt. Einen Telearbeitsplatz zu beantragen ist – abhängig von Arbeitsbereich und der Notwendigkeit der Anwesenheit – möglich. Dieses Angebot wird in der Regel aber nur von Müttern nach der Elternzeit zur Betreuung der Kleinkinder genutzt. Die Ausschöpfung der Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes wird derzeit nicht in Anspruch genommen. In den jährlich durchzuführenden Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen und auch in aktuellen Umfragen zur Arbeitssituation wird die personenbezogene Optimierung der Arbeitszeit an den persönlichen und dienstlichen Belangen thematisiert und ggf. angepasst.

Durch eine softwarebasierte Planung der Lehrveranstaltungen (Time Edit) wird den Studierenden die Möglichkeit eines überschneidungsfreien Studiums eingeräumt. Die Umsetzungsschwierigkeiten bei der Einführung dieses Systems sind weitestgehend behoben, Im Bedarfsfall werden für Studierende und Lehrende Einzelfalllösungen angeboten. Das Gremienzeitfenstermodell hat sich bewährt, dennoch stehen wir weiter vor der Herausforderung, dass nicht alle Termine in diesem Modell untergebracht werden können. Eine größere Planungssicherheit wird aber von allen positiv bewertet. Im wissenschaftlichen Bereich schafft die alternierende Telearbeit Raum für intensives konzentriertes Arbeiten/Schreiben (implementiert).

Die Möglichkeiten, semesterweise in Teilzeit zu studieren sind gegeben, werden aber noch nicht in Gänze ausgeschöpft, da der Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudium nicht in allen Phasen des Studiums aus Kapazitätsgründen möglich ist. Auch sind diese Optionen für Studierende, die BAföG erhalten finanziell nicht reizvoll, da die BAföG-Zahlung auf die Verlängerung der Studiendauer (noch) nicht angepasst ist. Die Universität Potsdam bietet auch komplexe Teilzeitstudiengänge an. Diese werden insbesondere berufsbegleitend studiert. In diesem Bereich sind optionale Erweiterungen auf weitere Studienfächer durchaus realistisch, wenn die Zahl der Erststudierenden rückläufig wird. Aktuell stehen dafür aber kaum Ressourcen zur Verfügung (in der Umsetzung).

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die Erwartungen von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern sind in Bezug auf ein ausreichendes Angebot an hochschulnahen Betreuungsplätzen³ sehr hoch, da Potsdam zu den familienfreundlichsten Städten bundesweit zählt. An der Universität Potsdam ist ein umfangreiches Angebot von [flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten](#) realisiert, welches auf ein funktionierendes Netz von Kooperationspartnern zurückgreifen kann. Die Besonderheit unseres Modells besteht darin, dass wir mit einem auf Hochschulen spezialisierten Träger ein ganzes Paket unterschiedlicher Formate der Kinderbetreuung anbieten, die an die Hochschulbedingungen angepasst sind. Im Jahr 2009 wurden die Einzelanträge auf flexible Kinderbetreuung mit insgesamt 21.500€ bezuschusst. Eine kostenlose Kinderbetreuung bei Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen wurde insgesamt 31mal in Anspruch genommen. Der Bedarf steigt ständig weiter. So sind bereits die nächsten beiden Kita-Projekte gemeinsam mit dem Studentenwerk Potsdam in Planung. Auf dem Campus Golm soll nach der Fertigstellung eines Drittmittelgebäudes in 2013 eines der alten Lehrgebäude für studentisches Wohnen und eine weitere Betriebskita auf dem Campus freigezogen werden. Gemeinsam mit unserem Kita-Träger „Die Kinderwelt“ gGmbH ist darüber hinaus noch für dieses Jahr die Eröffnung einer 24 Stunden-Kita, in der an 7 Tage in der Woche durchgängig Kurzzeitkinderbetreuung angeboten wird, geplant. Dort können Studierende oder Hoch-

³ aktuell 120 Kita-Plätze für 0-6 Jährige und 48 Plätze für 0-3 Jährige bei Tageseltern

schulangehörige für größere Zeitblöcke zusätzliche Kinderbetreuung buchen, bei der pädagogisch qualifizierte Personen kleine Kindergruppen betreuen. Die finanzielle Belastung der Eltern ist vergleichbar mit der flexiblen Kinderbetreuung. Einen weiteren Kinderbetreuungsbedarf decken wir durch das seit 2008 jährlich stattfindende [Sommercamp](#) ab, das wir mit Potsdamer Bündnispartnern in den Sommerferien organisieren.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Maßnahmen zur Unterstützung individueller Lebensentwürfe zählen zu den erfolgreichsten und genau am Bedarf orientierten gleichstellungsrelevanten Angeboten der letzten Jahre. Inzwischen hat sich das Angebot für die Neuberufenen etabliert und wird von den Neuankommenden, die diesen Prozess auch schon an anderen Hochschulen erlebt haben als sehr zielführend und unterstützend bewertet. Die neu Berufenen werden durch Einzelcoachings und Workshops zu Personalführung und Lehrstuhlorganisation in ihrer neuen Aufgabe unterstützt. Gleichzeitig werden ihre (Ehe)Partnerinnen und (Ehe)Partner im Dual Career-Service hinsichtlich der beruflichen Integration im Raum Berlin-Brandenburg beraten und gefördert. Im Jahre 2012 wurden erfolgreich Vorarbeiten und Bedarfsabklärungen für den Aufbau eines Dual Career-Netzwerks Brandenburg durchgeführt, um die positiven Erfahrungen Potsdams auf die anderen Brandenburger Hochschulen zu übertragen. Das [elektronische Informationsportal](#) für Neubeschäftigte und Neuberufene ist ein weiteres Element, um möglichst schnell die Neuen zu informieren und zu integrieren (implementiert).

Der hohe Unterstützungsgrad des Welcome Centers für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während ihres Forschungsaufenthalts in Potsdam wird inzwischen von den Fakultäten aber auch den in Potsdam ansässigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschätzt. Dieses universitäre Angebot findet große Akzeptanz, die sich auch darin zeigt, dass ein großes Interesse an dessen Verfestigung signalisiert wird und sich insbesondere die Math.-Naturwissenschaftliche Fakultät, aber auch schon einigen Forschungseinrichtungen finanziell beteiligen. (implementiert).

Die verschiedenen zentralen Stipendienformate der Universität ([Brückenprogramm](#), [Promotionsstipendien](#), [EXIST-Gründerstipendium](#), [Frauen für Frauen](#), [Deutschlandstipendium](#)), aber auch die Förderprogramme der Fakultäten⁴ werden dazu genutzt, die wissenschaftliche Karriere von Frauen zu unterstützen. Einige dieser Programme wenden sich ausschließlich an Frauen, in anderen sind neben den klassischen Leistungsparametern auch soziale Kriterien verankert. So konnten wir beispielsweise im hochschulweiten Brückenprogramm in den Jahren 2009 bis 2012 insgesamt 64 Frauen mit einem Abschlussstipendium für maximal 6 Monate fördern. 27 von ihnen haben bereits Kinder und mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen kommen aus dem Ausland. Diese befristete Form einer zusätzlichen Finanzierung hat es vielen Frauen ermöglicht, die angestrebte Qualifikation erfolgreich abzuschließen (implementiert).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Bemühungen der Fakultäten um die Erfüllung ihrer selbstformulierten Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils in den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen sind an unserer Hochschule gängige Berufungspraxis. Um die personellen Ressourcen für die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungs- und Einstellungsverfahren zu erhöhen, haben sich insbesondere die Fakultätsleitungen für die gezielte Ansprache von Frauen ihrer Fakultät zur Bewerbung für diese Aufgaben engagiert. Für die

⁴ siehe Gleichstellungspläne

neu amtierenden Gleichstellungsbeauftragten wurde der Reader in der Reihe „Potsdamer Berichte zur Gleichstellung“ erneut aktualisiert. Die regelmäßig durchgeführten Klausurtagungen und die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der CGK tragen dazu bei, gemeinsam erarbeitete Qualitätsstandards für ihre beratende Mitwirkung bei Personalentscheidungen zugrunde zu legen. (implementiert). Für das kommende Jahr sind außerdem vom Personaldezernat Workshops zum Beobachtertraining zur Begleitung der Verfahren der Strukturierten Personalauswahl geplant.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für die verschiedenen Statusgruppen an unserer Hochschule gibt es zielgruppenspezifische strukturelle und personelle Unterstützungsangebote, die insbesondere bei Förderbedarf oder auch im Konfliktfall aktiv werden. Die [Studierenden](#) haben ihre eigene Interessenvertretung, die insbesondere in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung engagiert mitwirkt. Vertrauensdozenten können bei Bedarf konsultiert werden. Für Promovierende haben sich an der Universität Potsdam durch die Verabschiedung von [Qualitätskriterien](#) der [Potsdam Graduate School](#) (PoGS) die personellen und strukturellen Bedingungen deutlich verbessert. Das [Postdoc-Konzept](#) wird ständig durch neue karriererelevante Angebote erweitert.

Die Interessenvertretungen des Wissenschaftlichen Mittelbaus ([WIMIPR](#)) und des wissenschaftsstützenden Bereichs ([PRMTV](#)) kooperieren eng mit der Gleichstellungsbeauftragten. Drei Mitarbeiterinnen des KfC sind gewählte Mitglieder der Personalvertretungen (implementiert).

An der Universität Potsdam gibt es eine Ombudsperson, die zur Moderation in Konflikt- und Streitfällen in Anspruch genommen werden kann. Nachweisbar nimmt der Beratungs- und Unterstützungsbedarf im Konfliktfall auch an unserer Hochschule zu. Deshalb wurde im Auftrag der Kanzlerin ein Konzept zur Konfliktbewältigung erarbeitet, dessen Umsetzung in 2013 geplant ist.

Das [Gesundheitsmanagement](#) unter Leitung der Kanzlerin wurde erfolgreich etabliert. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurden zielgerichtete und maßgeschneiderte Maßnahmen initiiert. So werden insbesondere für die Mitarbeiterinnen der Verwaltung Stresspräventionsseminare angeboten. Die Betriebsärztin informiert regelmäßig über gesundheitliche Fragestellungen. Die Erweiterung der Mensaangebote durch die Produktlinie Mensa vital wird sehr gut angenommen und auch das Wohlfühlprogramm im Programm des Zentrums für Hochschulsport wurde durch eine mobile Massage an allen Standorten sowie die neue Infrarot-Sauna und die Hot-Stone-Liegen am Standort Golm ergänzt. Das [FamFit Programm](#) und das Aqua Fitness Programm wurden ebenfalls erweitert. Für 2013 ist ein gemeinsam mit dem KfC organisierter Gesundheitstag geplant.

B. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Im Zeitraum 2009 bis 2012 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 100 Professorinnen und Professoren (W1-W3) neu berufen, davon insgesamt 38 Frauen. Dieses Ergebnis verdeutlicht ein gewachsenes Selbstverständnis in der gesamten Hochschule, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Potsdam zu holen. Insgesamt hat sich diese Steigerung aber noch nicht signifikant auf die Erhöhung des Frauenanteils⁵ ausgewirkt, da natürlich auch Frauen die Hochschule inzwischen verlassen haben. Die Beteiligung der jeweiligen

⁵ siehe Tabellen im Anhang

Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Berufungsverfahren und die Quotierung der Zusammensetzung der Kommission bezüglich der weiblichen Mitglieder der Kommission sind zwei Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen. Auch im Zusammenhang mit der Nachbesetzung von Führungspositionen streben wir ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Das aktuelle unproportionale Verhältnis liegt zum einen darin, dass erfolgreiche Frauen für höherwertige Aufgaben abgeworben werden (siehe ehemalige Präsidentin und Kanzlerin), aber auch darin, dass jüngeren Wissenschaftlerinnen noch nicht systematisch und frühzeitig die Übernahme von Verantwortung in der akademischen Selbstverwaltung übertragen wird. Dieses Defizit wurde von der jetzigen Hochschulleitung erkannt und zur Chefsache erklärt (geplant).

In den fakultätsspezifischen Gleichstellungsplänen sind ebenfalls Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz in den einzelnen Qualifikationsstufen benannt. Über die Umsetzung dieser Zielestellungen ist sowohl im Fakultätsrat, in der CGK und im Präsidialkollegium zu berichten. Die Steigerung oder Minderung der jeweiligen Frauenanteile fließt auch in die jährliche hochschulinterne Mittelzuweisung an die Fakultäten ein (implementiert).

Die prekären Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses sind auch an der Universität Potsdam ein immer wieder diskutiertes hochschulpolitisches Thema. Mit [Senatsbeschluss](#) vom 11.07.2012 wurden deshalb Mindest- und Regellaufzeiten für befristete Arbeitsverträge beschlossen.

Die [Gewinnung von Schülerinnen](#) für die sog. „MINT“-Fächer ist an der Universität Potsdam im KfC angesiedelt. Erste Module des Projekts BrISaNT sind bereits nachhaltig verankert. Für das langjährige Engagement der Universität Potsdam bei der Mitgestaltung des Zukunftstags für Jungen und Mädchen des Landes Brandenburg erhielt die Hochschule 2012 eine [Auszeichnung](#) vom zuständigen Landesministerium (implementiert).

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung zielt aus unserem Verständnis auf Frauen und Männer und die Überbrückung von Ungleichgewichten. Im wissenschaftsstützenden Bereich ist bekanntermaßen ein überproportional hoher Frauenanteil. Deshalb fordert die Universität Potsdam in entsprechenden Stellenausschreibungen explizit zur Bewerbung von Männern auf (implementiert).

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Universität Potsdam ist es nur durch die Ausschöpfung aller ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten bislang gelungen, die erforderlichen finanziellen Mittel für den Bereich Gleichstellung aufzubringen. Deshalb ist jeder kleine Schritt in Richtung Verstärkung als ein Erfolg zu werten, da derzeit das Gro der erforderlichen Mittel aus eingeworbenen Drittmitteln besteht. Im Haushaltsplan der Hochschule ist das Aufgabengebiet Gleichstellung/familiengerechte Hochschule verankert. Für die Fakultäten werden durch das interne Verteilungsmodell 5% der jährlichen Zuweisung unter Wettbewerbskriterien für die Erfolge bei der Förderung von Frauen vergeben. Die einzelnen Fakultäten haben wiederum eigene Mittelzuweisungs-Konzepte unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Indikatoren. Durch die intensive Diskussion um die Gleichstellungspläne in den Fakultäten haben sich erstmals alle 5 Fakultäten verbindlich dazu geäußert, welche personellen, sächlichen und finanziellen Ressourcen für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen bereit gestellt werden (implementiert).

Bis Ende 2013 sind zwischen der Hochschule und den Brandenburgischen Wissenschaftsministerium (MWFK) Zielvereinbarungen zur Umsetzung von gleichstellungspolitischen

Maßnahmen vereinbart worden. In den geplanten Hochschulverträgen ab 2014 sollen ebenfalls Gleichstellungsaspekte und die Bereitstellung entsprechender Mittel integriert werden (geplant).

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um die wissenschaftliche Karriere von Frauen gezielt zu fördern, gibt es an der Universität Potsdam ein [Gesamtkonzept](#), das mit verschiedenen zielgruppenspezifischen Projekten und Initiativen entsprechend der wissenschaftlichen Karrierestufen untersetzt ist. Die Vernetzung und Zusammenarbeit der jeweiligen Verantwortlichen hat dazu geführt, dass Prozesse der eigenen Projektentwicklung optimiert, Optionen zur nachhaltigen Implementierung in bestehende Strukturen geprüft und Ressourcen für gemeinsame Aktivitäten gebündelt werden.



Die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts beruht auch auf den Prinzipien, Ressourcen zu bündeln, Zuständigkeiten an die vorhandenen Strukturen zu binden und sich mit anderen zu vernetzen. Durch die Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der außeruniversitären Potsdamer Forschungseinrichtungen an den Programmen der Universität und umgekehrt erhalten mehr Frauen Unterstützung in ihrer Karriereplanung (implementiert).

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

3.3.1. Maßnahmen gegen Rollenstereotypen

Durch die immanente und hochschulöffentliche Auseinandersetzung mit dem Gebrauch einer gendergerechten Sprache sind wir ein gutes Stück vorangekommen. Es wird heute nicht mehr in Frage gestellt, ob in Prüfungsordnungen die Benennung beider Geschlechter durchgängig berücksichtigt wird. Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiges Instrument, um die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern sichtbar zu machen. Der bereits 2010 vom Senat verabschiedete Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache wurde bereits in seiner 2. Auflage mit jeweils 1.000 Exemplaren vom KfC herausgegeben. Die nach der Einführung geplante Zwischenbilanz zur Akzeptanz dieses Materials hat zu einigen konzeptionellen und inhaltlichen Änderungen im Leitfaden geführt (implementiert).

3.3.2. Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“

Im Rahmen der grundständigen Lehre, aber auch in zahlreichen Forschungsvorhaben sind genderrelevante Themen impliziert. Durch das [Zusatzzertifikat](#) „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ haben wir eine belastbare Aussage zu Umfang und Vielfalt der thematisch relevanten Lehrangebote zu Genderfragen für jedes Semester. Im Rahmen der [Schlüsselqualifi-](#)

kationen für die nichtlehramtsbezogenen Studiengänge können Studierende im Themenfeld Geschlecht, Herkunft, Alter bis zu 6 Leistungspunkte erwerben.

Das Netzwerk „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ hat sich unter der Leitung der Genderprofessur der Herausforderung gestellt, weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der verschiedenen Fächerkulturen zur Zusammenarbeit zu bewegen und neue Mitglieder für das Netzwerk zu rekrutieren. Die dazu durchgeführten Netzwerkveranstaltungen führten leider nur punktuell zu der angestrebten Aktivierung des Netzwerks. Deshalb soll über eine Neuausrichtung der Netzwerkarbeit in 2013 diskutiert werden (geplant).

In den hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammen „Senior Teaching Professionals“ und „Junior Teaching Professionals“ sind genderrelevante Fragestellungen implementiert. Der hochschuleigene Career Service unterstützt Studierenden dabei, sich schon während des Studiums auf den Übergang in das Berufsleben sowie auf berufliche Anforderungen vorzubereiten. Er bietet z.B. Gender-Kompetenztraining an, informiert über Karrierewege und berät bei der individuellen Karriereplanung. Auch das Mentoring-Programm für Frauen ist hier seit 2004 integriert (implementiert).

4. Fazit

Der vorliegende Abschlussbericht hat Sie hoffentlich davon überzeugt, dass die Universität Potsdam große Anstrengungen unternommen hat, die in 2009 formulierte Selbstverpflichtung umzusetzen. Der Prozess der Selbsteinschätzung hat aber auch gezeigt, dass es weiterer innovativer Überlegungen und Initiativen bedarf, um Gleichstellung nachhaltig und auf allen Ebenen an der Universität Potsdam zu verankern. Dieser Herausforderung wollen wir uns stellen, indem wir uns an der erneuten Ausschreibung des Professorinnenprogramms beteiligen.

Potsdam, den 30.01.2013



Prof. Oliver Günther Ph.D.
(Präsident)



Prof. Dr. Robert Seckler
(Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs)



Barbara Schrul
(zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht																							
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*				
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende	8.313	11.581	42	58	8.632	12.128	42	58	8783	12216	41,8	58,2	40	60									
Anzahl der Promotionen im Jahr	122	97	56	44	137	110	55	45	151	119	56,0	44,0	45	55									
Immatrikulierte Promotionsstudierende	748	673	53	47	939	775	55	45	995	841	54,7	45,8											
Anzahl der Habilitationen im Jahr	15	3	83	17	9	8	53	47	10	6	62,5	37,5	70	30									
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	
Juniorprofessuren	11	5	69	31	10	8	56	44	5	9	35,7	64,3	60	40									
Professuren C3/W2																							
Professuren C4/W3	139	46	75	25	47	20	70	30	48	23	67,6	32,4	70	30									
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)**	F: 12 P: 05	F: 12 P: 04	F: 50 P: 56	F: 50 P: 44	F: 17 P: 05	F: 09 P: 05	F: 65 P: 50	F: 35 P: 50	F: 13 P: 05	F: 09 P: 05	F: 59 P: 50	F: 41 P: 50	F: 50 P: 50	50	50								

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** F=Dekanin/Prodekanin, Studiendekanin, Fakultätsgeschäftsführerin

**P=Präsident, VP Lehre/Studium, VP Interna, Kanzlerin, Präsidialamtstg., Dezernate (4)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslege am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		mt	w
	mt	w	mt	w	mt	w	mt	w	mt	w	mt	w	mt	w
Studierende	2.820	2.504	53	47	3.139	2.795	53	47	3288	2770	54%	46%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	83	60	58	42	85	75	53	47	102	83	55%	45%		
Immatrikulierte Promotionsstudierende	460	388	54	46	583	432	57	43	617	438	58%	42%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	1	92	8	4	1	80	20	5	4	55%	45%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habiltierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt		
Juniorprofessuren	6	2	75	25	5	1	83	17	1	2	33,3%	66,7%		
Professuren C3/W2					23	9	72	28	22	9	71,0%	29,0%		
Professuren C4/W3	56	12	82	18	38	5	88	12	37	7	84,1%	15,9%		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)**	3	2	60	40	4	1	80	20	4	1	80	20		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Dekan, Prodekan, Studiendekan, Vizestudiendekan, Fakultätsgeschäftsführerin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				
Studierende	1.789	4.145	30	70	1.856	4.304	30	70	1811	4102	31%	69%	30	70						
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	5	30	70	9	8	53	47	11	10	52%	48%	35	65						
Immatrikulierte Promotionsstudierende	72	98	42	58	112	133	46	54	121	156	44%	56%								
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	2	2	50	50	4	2	67%	33%								
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt		
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	1	67	33	1	1	50,0%	50,0%								
Professuren C3/W2					7	4	64	36	6	4	60,0%	40,0%	50	50						
Professuren C4/W3	27	14	66	34	20	10	67	33	22	10	68,8%	31,3%								
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)**	1	3	25	75	2	2	50	50	2	2	50	50								

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Dekan, Prodekan, Studiendekanin, Fakultätsgeschäftsführerin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Humanwissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		tm	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	tm	w
Studierende	989	2.013	33	67	1.047	2.011	34	66	1104	2069	35%	65%	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	14	39	61	8	8	50	50	11	11	50%	50%	35	65
Immatrikulierte Promotionsstudierende	46	76	38	62	44	88	33	67	50	128	28%	72%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	1	1	50	50	1	0	100%	0%	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst
Juniorprofessuren	3	2	60	40	2	5	29	71	1	4	20,0%	80,0%	50	50
Professuren C3/W2					13	4	76	24	16	7	69,6%	30,4%		
Professuren C4/W3	24	14	63	37	9	7	56	43	12	7	63,2%	36,8%	50	50
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)**	2	3	40	60	2	3	40	60	2	3	40	60	50	50

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Dekan, ProdekanIn, Studiendekanin, Fakultätsgeschäftsführerin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.951	1.860	51	49	1.839	1.906	49	51	1666	1912	47%	53%	50	50			50	50		
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	11	61	39	23	8	74	26	17	7	70%	29%	50	50			50	50		
Immatrikulierte Promotionsstudierende	101	56	64	36	132	69	66	34	144	74	66%	71%								
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	1	0	100	1	3	25	75	0	0	entfällt	entfällt	50	50			50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst
Juniorprofessuren	0	1	0	100	1	1	50	50	1	2	33,3%	66,7%	67	33			67	33		
Professuren C3/W2					2	2	50	50	3	2	60,0%	40,0%								
Professuren C4/W3	20	2	91	9	16	2	89	11	17	2	89,5%	10,5%								
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)**	3	1	75	25	3	1	75	25	2	2	50	50	80	20			80	20		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Dekanin, Prodekan, StudiendekanIn, Fakultätsgeschäftsführerin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Juristische Fakultät																					
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*		
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende	767	1.059	42	58	751	1.112	40	60	914	1363	40%	60%									
Anzahl der Promotionen im Jahr	11	7	61	39	12	11	52	48	9	8	53%	47%									
Immatrikulierte Promotionsstudierende	69	55	56	44	68	53	56	44	63	45	58%	42%									
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	1	50	50	1	1	50	50	0	0	entfällt	entfällt				40	60				
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst	nicht erfasst						
Juniorprofessuren	1	0	100	0	0	0	0	0	1	0	100,0%	0,0%									
Professuren C3/W2					2	1	67	33	1	1	50,0%	50,0%				80	20				
Professuren C4/W3	12	4	75	25	12	1	92	8	12	1	92,3%	7,7%									
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3	3	50	50	3	3	50	50	3	1	75	25									

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Dekan, Prodekan, Studiendekan, Fakultätsgeschäftsführer/in