

FLEXIBILITÄT
VIELFALT
QUALIFIZIERUNG
FÖRDERUNG
CHANCEN
GLEICHHEIT
KOOPERATION
ENTWICKLUNG
KARRIERE
NETZWERK
BERATUNG
FAMILIE
GENDER

KOORDINATIONSBÜRO
FÜR CHANGENGLEICHHEIT

Dokumentation zur Umsetzung des
GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS
im Rahmen des Professorinnenprogramms
Universität Potsdam 2013

A. Wiederbewerbung der Universität Potsdam an der Ausschreibung des Professorinnenprogramms II

Auch wenn sich die Universität Potsdam als eine der ersten Hochschulen bereits 2002 erstmals der Zertifizierung für das Total E-Quality-Prädikat unterzogen und bis lang zum vierten Mal erfolgreich verteidigt hat, erzielte die Hochschule erst in den letzten Jahren einen deutlichen Qualitätssprung in Sachen Chancengleichheit. Im Rahmen der Begutachtung der DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde die Universität Potsdam 2011 nach [Einschätzung der Arbeitsgruppe](#) im oberen Bereich von Stadium 3 eingeordnet. Auch dies belegt unser ständiges Bemühen um Weiterentwicklung.

Nicht nur, dass bereits bestehende Angebote weiter ausgebaut wurden; es wurden vielmehr nachhaltige Strukturen geschaffen, um diese Aktivitäten verstetigen zu können. Prinzip dabei ist die Instrumentenvielfalt: Genderaspekte in der Forschung und Lehre, Coaching und Mentoring, leistungsorientierte Mittelvergabe und (individuelle) finanzielle Förderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Kinderbetreuungsangebote, Networking, Organisationsentwicklung, Implementierung von Chancengleichheit in die erfolgreich absolvierte Systemakkreditierung, das Öffentlich machen von Vorbildern, Weiterbildungsangebote, Angebote zur Work-Life-Balance u.a.m.. Diese Entwicklung lässt sich sowohl auf [innere als auch äußere Faktoren](#)¹ zurückführen. Zu den Letztgenannten gehören insbesondere die Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellung durch Zielvereinbarungen mit dem Land, die Beantragung von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen bei der DFG oder die Wirksamkeit des Professorinnen-Programms I. Aber auch innere Faktoren bedingen das bisher Erreichte in puncto Gleichstellung. So haben die Diskussion um das Leitbild der Universität Potsdam und die Akkreditierungsvorbereitungen zu einem differenzierten Selbstverständnis beigetragen. Das erfolgreich bewertete Gleichstellungskonzept der Universität wurde durch neu strukturierte Gleichstellungspläne der Fakultäten und Bereiche untersetzt, Ordnungen (z.B. Wahl-, Grund-, Berufsordnungen) wurden unter dem Aspekt der Chancengleichheit neu überdacht und geändert. Auch die Ressourcenzuweisung orientiert sich an den Prinzipien der Gleichstellung. Die genderorientierte Organisationsentwicklung an der Universität Potsdam hat einen weiteren Schritt nach vorne getan. So tragen beispielsweise die in 2010 eingeführte, durch eine Dienstvereinbarung abgesicherte Durchführung von systematisierten Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen und die Erarbeitung und Anwendung strukturierter Auswahlverfahren für bestimmte Berufsgruppen an der Universität zur einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung bei.

Zu den großen strukturellen und personellen Erfolgen der Universität Potsdam zählt die bedarfsgerechte Bereitstellung von [genderspezifischen Angeboten auf allen Qualifikationsstufen](#); angefangen vom Werben um den studentischen Nachwuchs, die Berücksichtigung von Genderthemen in Lehre und Forschung, die hochschulweite Sensibilisierung von Studierenden für Genderfragen durch Zusatzangebote im Studium, über die Unterstützung von Studentinnen und Promovendinnen beim Berufseinstieg oder in der Qualifizierungsphase bis hin zur Unterstützung von Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur bzw. die Begleitung von Neuberufenen und Gastwissenschaftlern in fachlicher und sozialer Hinsicht (Coaching für Neuberufene, DCC, Welcome Center, Service für Familien). All diese Maßnahmen sind mittlerweile erprobt und eine langfristige Etablierung dieser Angebote wird seitens der Hochschule angestrebt. Bei all ihren Angeboten zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann sich die Universität Potsdam auf ein breit aufgestelltes Netz an kompetenten Kooperationspartnerinnen und -partnern stützen.

¹ Die Meilensteine zur Chancengleichheit sollen die zeitliche Abfolge der eingeführten strukturellen und personellen Gleichstellungsaktivitäten an unserer Hochschule seit seiner Gründung (1991) abbilden

Gute Gründe für die erneute Beteiligung der Universität Potsdam am Professorinnenprogramm

- Mit der Ausschreibung des Professorinnenprogramms I hat sich die Hochschule systematisch mit der Definition eigener Gleichstellungsstandards auseinander gesetzt und in ihrem Konzept strukturell und personell untersetzt.
- Die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts war Anstoß für die Neu- und Ausgestaltung der Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen.
- Eine kritische Auseinandersetzung mit dem bisher Erreichten ist das entscheidende Antriebsmoment für die Weiterentwicklung in diesem Bereich.
- Durch die Implementierung des Themas Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe wurde das Profil unserer Hochschule geschärft.
- Wir wollen, dass sich erfolgreiche Wissenschaftlerinnen für unsere Hochschule und für Potsdam entscheiden.
- Durch die Verwendung der freiwerdenden Haushaltsmittel für die Ausgestaltung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen konnten wir die Rahmenbedingungen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an unserer Hochschule deutlich verbessern.

Ausgestaltung des Prozesses der Wiederbewerbung

Ausgehend von den Erfahrungen aus der Phase der Vorbereitung auf die Bewerbung in der ersten Runde war es unser Bestreben, den Erarbeitungsprozess der Antragstellung strukturiert, transparent und hochschulöffentlich zu gestalten. Von der Ausschreibung Ende Dezember 2012 ausgehend wurde nach Abstimmung mit der Hochschulleitung dem Senat ein ambitionierter Zeit- und Maßnahmenplan zur Verabschiedung vorgelegt, der vorsah, dass die Bilanzierung der bisher realisierten Maßnahmen und die Diskussion innovativer Ansätze zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts in den folgenden thematischen Workshops erfolgen sollte:

- Gleichstellung im System der Hochschulsteuerung
- Komplexität und Differenziertheit der Nachwuchsförderung
- Chancengleichheit in Lehre und Studium
- Eine Hochschule für alle

Wichtig war uns bei der zielgerichteten Aufforderung zur gemeinsamen Diskussion die aktive Einbeziehung aller Bereiche der Hochschule, die thematisch involviert sind. Die jeweils für die vier Themenbereiche zuständigen Mitgliederinnen und Mitglieder der Hochschulleitung waren ebenfalls beteiligt. Nur durch die Vernetzung, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen Hochschulleitung, Fakultäten, fakultätsübergreifenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen können bedarfsorientierte und statusgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei sollten insbesondere auch die positiven Erfahrungen bei der Umsetzung dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen in den Fokus gerückt werden, die für die anderen Fakultäten ggf. Modellcharakter haben und aufgegriffen werden. Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussion mit den Entscheidungsträgern war, sich über die Notwendigkeit und Möglichkeit der Verstärkung erfolgreicher Maßnahmen zu verständigen.

In Vorbereitung auf den Entscheidungsprozess zur Identifizierung möglicher vorgezogener oder Regelberufungen, deren Förderung bei erfolgreicher Verteidigung unserer Gleichstellungserfolge im Rahmen des Professorinnenprogramms II beantragt werden soll, wurden die Fakultätsgeschäftsführerinnen in der Dienstberatung der Kanzlerin über die Förderkriterien informiert. In der abschließenden Diskussion im Präsidialkollegium standen insbesondere Fragen der Erbringung des Eigenanteils aus Hochschulmitteln im Mittelpunkt, da das Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) - wie bereits in der ersten Runde - keine zusätzlichen Landesmittel für die Gegenfinanzierung bereitstellt. In der März Sitzung des Senats wurde die fristgerecht eingereichte Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zustimmend zur Kenntnis genommen.

B. Die Wirkung des Professorinnenprogramms an der Universität Potsdam

Zielgruppen des Professorinnenprogramms

Unser langfristiges Ziel ist die weitere [Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren](#). Deshalb müssen wir uns erneut kritisch mit den hochschulinternen Prozessen auseinandersetzen, wie hervorragende Wissenschaftlerinnen für unser Hochschule gewonnen werden und wie die Rahmenbedingungen so ausgestaltet werden, dass diese auch bleiben.

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 Frauenanteils ausgewirkt, da natürlich auch Frauen die Hochschule inzwischen verlassen haben. Die Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitgliederinnen 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 nicht ganz proportionale Verhältnis liegt zum einen darin, dass erfolgreiche Frauen für höherwertige Aufgaben abgeworben wurden (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.

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

Auch wenn die Hochschule ein vielbeachtetes Konzept zur Förderung des eigenen [wissenschaftlichen Nachwuchses](#) erstellt und durch qualifizierte Angebote unterlegt hat, ist deren Wirkung immer wieder durch die prekären Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses beschränkt. Mit [Senatsbeschluss](#) vom 11.07.2012 wurden deshalb Mindest- und Regellaufzeiten für befristete Arbeitsverträge beschlossen. Nur durch eine konsequente Anwendung dieser Regelung können wir die Rahmenbedingungen verbessern und einem frühzeitigen Ausstieg von qualifizierten Frauen aus der Wissenschaft entgegenwirken.

Die [Gewinnung von Schülerinnen](#) für die sog. „MINT“-Fächer ist an der Universität Potsdam im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) angesiedelt. Die Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik (BrISaNT) ist ein Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT*-Studiengänge. 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.

Neben diesen durch das Professorinnenprogramm schwerpunktmäßig definierten drei Zielgruppen greift unser Gleichstellungskonzept aber weiter und berücksichtigt natürlich auch die Studierenden und die Beschäftigten im nichtakademischen Bereich ein.

Wo stehen wir heute?

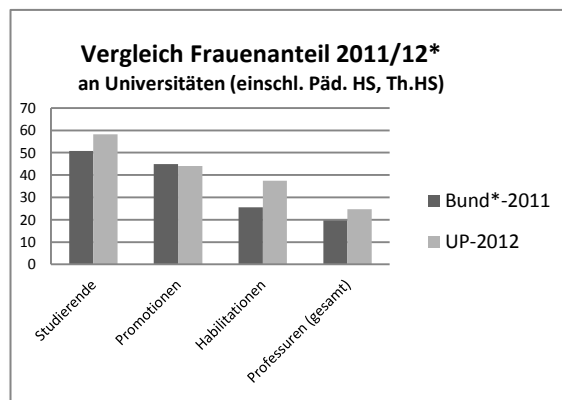
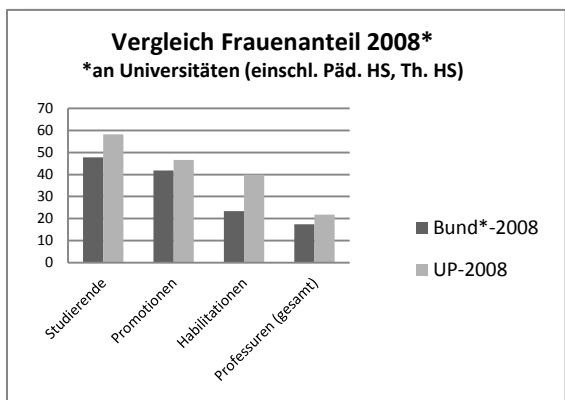
Auf welche neuen Erfolge können wir seit der Verabschiedung des [Gleichstellungskonzepts](#) im Jahre 2008 verweisen? Wo zeigt sich weiterer Handlungsbedarf? Ein komprimierter Blick auf das Erreichte soll in kurzen Schlaglichtern unserer Bemühungen deutlich machen, aber auch Optionen zur innovativen Weiterentwicklung des Maßnahmenpakets aufzeigen. Die seitliche Begrenzung der einzureichenden Unterlagen erfordert unsererseits eine Konzentration und Schwerpunktsetzung in der Darstellung. Ein Gesamtbild vermittelt die jährlich erscheinende [Chronik der Chancengleichheit](#).

Soll-Ist-Vergleich

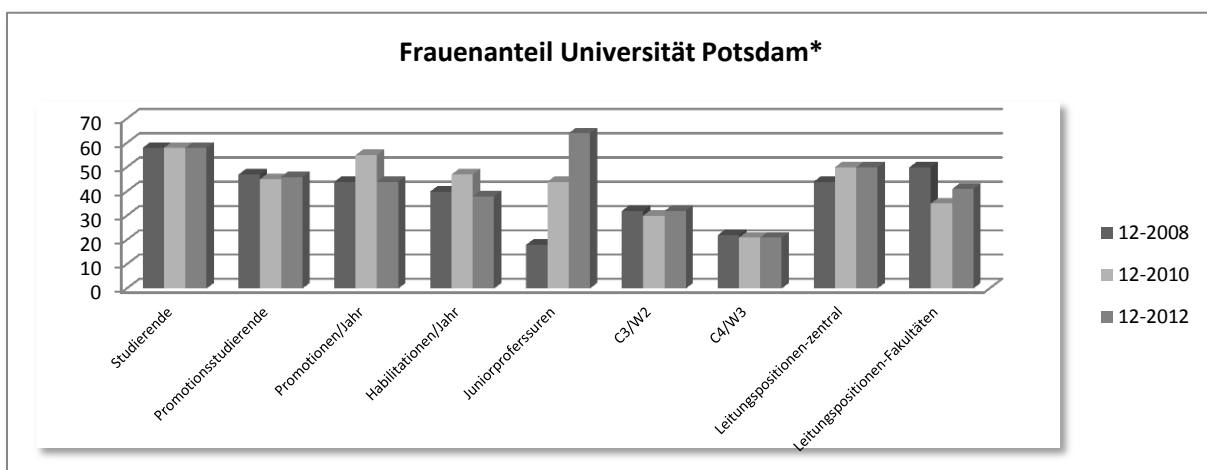
Die Universität Potsdam hat sich bereits bei der ersten Bewerbung kritisch mit den damals erzielten Frauenanteilen auseinandergesetzt. Wenn man diese im Bundesvergleich sieht, zählte die Universität Potsdam schon 2008 zu den Universitäten, die über dem Bundesdurchschnitt liegen. Dieser Vorsprung wurde gehalten, dennoch müssen wir uns der Frage stellen, warum es zu keiner signifikanten Erhöhung gekommen ist, obwohl wir die im Gleichstellungskonzept ausgewiesenen Maßnahmen mit den uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Mitteln umgesetzt haben. Auf der Suche nach Ursachen dafür gab es innerhalb der Hochschule verschiedene Interpretationsversuche:

- die Wirkung der Maßnahmen wird sich zeitlich versetzt auf der nächst höheren Qualifikationsstufe zeigen,
- die geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen müssen in der Regel die Hochschule verlassen, um in der Wissenschaft Karriere zu machen,
- insbesondere Frauen entscheiden sich gegen eine wissenschaftliche Karriere, um Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Einschätzung der Entwicklung seit Einreichung des Gleichstellungskonzepts kann deshalb nicht ausschließlich an den nachfolgend aufgezeigten statistischen Daten festgemacht werden. In den ersten beiden Abbildungen werden die jeweiligen Bundesstatistiken zum Vergleich herangezogen.

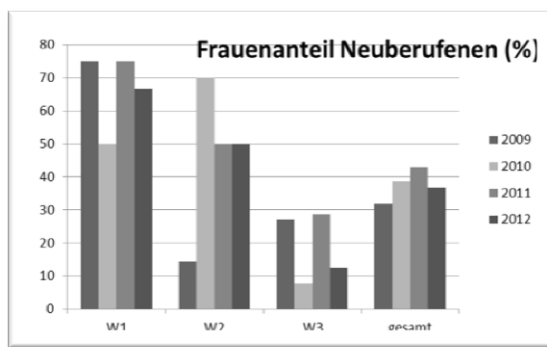
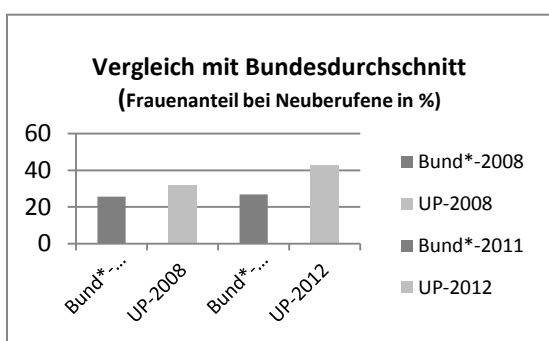


Die folgende Übersicht stellt diese Entwicklung detaillierter dar. Es ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in den verschiedenen Karrierestufen gehalten wurde. In Anwendung des Kaskadenmodells werden wir im Rahmen der zwischen Land und Hochschule noch in 2013 abzuschließenden Hochschulverträgen realistische Zielquoten für die kommende fünf Jahre diskutieren.



*Angaben in %

Die Bemühungen zur Umsetzung eines anspruchsvollen Gleichstellungskonzepts spiegeln sich nicht immer sofort in messbaren Daten wider. Deshalb möchten wir an dieser Stelle auf die positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Neuberufenen (W1, W2, W3) auf durchschnittlich 38% für den Zeitraum 2009 bis 2012 verweisen.



Auch hier muss kritisch angemerkt werden, dass bei der zahlenmäßig größten Gruppe der Professorenschaft, den höher dotierten C4/W3 –Professuren, der Frauenanteil im direkten Vergleich abfällt. Durch die aktive Auseinandersetzung mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren hat sich die Berufungspraxis auch an der Universität Potsdam unter Gleichstellungsaspekten positiv entwickelt. Trotzdem ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf überproportional abnimmt und sie in Führungspositionen auch an unserer Hochschule etwas unterrepräsentiert sind. In der Wissenschaft gilt immer noch: Je höher und besser dotiert die Position ist, desto weniger Frauen sind darin zu finden.

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 Gewinnung von Frauen ihrer Fakultät für dieses Amt engagiert. Für die 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 Kommission für Chancengleichheit (CGK) tragen dazu bei, gemeinsam erarbeitete Qualitätsstandards für ihre beratende Mitwirkung bei Personalentscheidungen zugrunde zu legen. 2013 wurde erstmals ein vom Personaldezernat organisierter Workshop zum Beobachtertraining zur Begleitung der Verfahren der Strukturierten Personalauswahl durchgeführt.

Es ist unbestritten, dass sich die Universität Potsdam für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Hochschule engagiert. Deshalb ist es erforderlich, bei jedem neuen Berufungsverfahren stets gleichstellungsrelevante Qualitätskriterien zu überprüfen. Voraussetzung dafür ist einerseits, dass die beratend teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten für die Wahrnehmung ihres Amtes entsprechend qualifiziert werden, dass aber auch alle Mitgliederinnen und Mitglieder der jeweiligen Berufungskommissionen die Gleichstellungskriterien in jeder Phase des Verfahrens berücksichtigen und ihre Entscheidungen daraufhin kritisch überprüfen.

C. Gleichstellung an der Universität Potsdam

Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die in unserem Gleichstellungskonzept definierten Zielstellungen haben auch weiterhin ihre Gültigkeit. Dies sind:

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Gender in Lehre und Studium
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert
- Schaffung von Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der hochschulöffentlich geführten Diskussion über ein Leitbild der Universität Potsdam bevorzugte die damalige Hochschulleitung die Strategie, zunächst eigene Schwerpunkte zu generieren und im Ergebnis daraus dann ein Leitbild zu entwickeln. Transparenz in diesem Prozess wurde durch die Diskussion im Senat, in den verschiedenen Gremien sowie auf einer für alle Statusgruppen zugänglichen Online-Plattform gewährleistet. Das [Leitbild](#) wurde schließlich im Senat 2010 beschlossen, die Themen Chancen- und Familiengerechtigkeit sind darin als Querschnittsaufgabe verankert.

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.

Umsetzung des Maßnahmenpakets aus dem Gleichstellungskonzept

Unsere Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf die verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Hochschule ab. In der nachfolgenden Übersicht sind zunächst noch einmal die 2008 benannten Schwerpunktmaßnahmen und deren Entwicklung tabellarisch zusammengefasst. Es zeigte sich in kurzer Zeit, dass die Projekte im Umsetzungsprozess eine eigenen Dynamik entwickelten und sehr schnell von innen heraus weiter ausgestaltet, verändert, modifiziert wurden.

Die Maßnahmen für die Gewinnung von Schülerinnen ([BrISaNT](#)), die frauenspezifischen Programmen der [Postdocförderung](#), die Schulung der [Gleichstellungsbeauftragten](#) für das Berufsmanagement, das [Brückenprogramm](#) zur Abschlussqualifizierung und der Service für Familien mit seinem Konzept der [flexiblen Kinderbetreuung](#) wurden aus Mitteln des Professorinnenprogramms kofinanziert. Darüber hinaus haben wir große Anstrengungen unternommen, für die im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen erforderliche Finanzierung sicher zu stellen. Neben den uns von unserer Hochschule bereitgestellten Haushaltsmitteln haben wir vom MWFK im Rahmen der Zielvereinbarungen zusätzliche Landesmittel für den Bereich Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule erhalten. Auch eingeworbene Drittmittel, insbesondere aus dem Europäischen Sozialfond haben die Finanzierung unsere Maßnahmen abgesichert.

Aussagen zur Umsetzung individueller und strukturelle Maßnahmen - Personelle/finanzielle Ausstattung - Wirkungsgrad²

Maßnahme	Inhaltlicher Schwerpunkt	Personelle/finanzielle Ausstattung	Wirkungsgrad	Vertiefung / Weiterentwicklung
Zukunftstag für Mädchen und Jungen	Berufs- und studienorientierendes Angebot in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist	Angebot wird durch das KfC koordiniert und greift auf Ressourcen verschiedener Fachbereiche der Hochschule zurück	Auszeichnung der Hochschule durch das Arbeitsministerium (MASF) für ihr langjähriges Engagement	Einbeziehung weiterer Studienfächer und Ausbildungsberufe an der UP
BrISaNT - Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwiss. und Technik	Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT*-Studiengänge	Insgesamt ca. 800.000 € (Haushaltsmittel, ESF-Förderung, Hochschulpakt 2020, Bundesmittel, BA für Arbeit)	Von 2007-2012 haben fast 3.000 Mädchen an BrISaNT teilgenommen, der Studentinnenanteil in den MINT-Fächern hat sich signifikant erhöht.	Kooperation mit mstfemNet – mäta Entwicklung weiterer Projektmodule HS-Leitung hat Bereitstellung von Mitteln zur Ko-Finanzierung zugesagt.
Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten	Verbundprojekt der drei bbg. Universitäten mit dem Schwerpunkt Mentoring, um hoch qualifizierten Studentinnen und Promovendinnen den Weg in adäquate Fach- und Führungspositionen zu ebnet	ESF-Förderung wird mit 25% durch die beteiligten Universitäten ko-finanziert, Auslaufen der ESF-Förderung angezeigt	Seit 2005 haben insgesamt 233 Studentinnen und Promovendinnen teilgenommen (siehe Verbleibstudie im Anhang)	2013 startet der letzte Mentoring-Durchgang. Erarbeitung eines Nachhaltigkeitskonzepts, um Bestandteile des Programms dauerhaft in die bestehenden Hochschulstrukturen zu integrieren.
PoGS- Potsdam Graduate School	Aufbau einer zentralen wiss. Einrichtung zur Karriere- und Personalentwicklung. PoGS ist vernetzende Dach- und Fördereinrichtung für alle Promovierenden und Postdocs sowie für strukturierte Graduiertenprogramme	Die personelle Ausstattung variiert und liegt aktuell bei 6,9 Vollzeitäquivalenten. Die Finanzierung wird aus Haushaltsmitteln und Mitteln der Zielvereinbarungen mit dem Land abgesichert	universitätsweite verbindlichen Qualitätskriterien in der Promotion etabliert 50 % Frauenanteil in den Programmen gesichert	Bündelung der Weiterbildungsangebote im Programm „Complementary Profile Development“ (CPD) zum Erwerb überfachlicher berufsrelevanter Kompetenzen, Konsequente Integration aller Promovierenden in PoGS
Postdocförderung	Einstieg in die Postdoc-Förderung durch Beteiligung am Berliner ProFiL-Programm bis 2011, seitdem eigene Angebote (Karriere-Kompass) initiiert	ESF-Förderung wird mit 25% durch die Universität ko-finanziert, z.T. aus PrP I	Karriere-Kompass setzt am festgestellten Bedarf an (unmittelbar nach der Promotion), positive Evaluation durch Teilnehmerinnen	Integration des Programms in PoGS
Berufungsmanagement	Strategische Ausrichtung des Berufsmanagements auf der Grundlage der Hochschulentwicklungsplanung und unter Berücksichtigung der Profilbereiche der Universität	Referentin für Berufsmanagement ist im Präsidialamt verankert, Zusammenarbeit mit der Servicestelle Coaching für Neuberufene/DCC	Die Hochschule hat das Berufsrecht. Die Berufungsverfahren sind transparent. In allen Etappen des Verfahrens sind Gleichstellungsaspekte integriert.	Überarbeitung der Berufsordnung unter Gleichstellungsaspekten, regelmäßige Schulung der GBA's, audit „Internationalisierung“: Karriereperspektiven für intern. Postdocs (Juniorprofessuren oder tenure track-Optionen).
Coaching für Neuberufen	Serviceangebot für Neuberufene und ihre Familien, Erweiterung durch Personalentwicklungsprogramm für DCC	finanzielle Grundausrüstung 65.000€/Jahr aus Zielvereinbarungen für Chancengleichheit, zusätzliche Einwerbung von Landes- und ESF-Mitteln,	Frauenanteil bei Neuberufenen liegt durchschnittlich bei 38 %/Jahr	Fachliche Zuständigkeit beim Präsidenten, Integration der Stelle ins Präsidialamt, geplante Entfristung, audit „Internationalisierung“: Weiterentwicklung DCC Angebote
Welcome Center Potsdam	Serviceangebote für ausländische Gastwissenschaftler/innen und ihre Familien	finanzielle Grundausrüstung 60.000€/Jahr aus Zielvereinbarungen für Chancengleichheit/Haushaltsmitteln Ko-Finanzierung durch koop. Forschungseinrichtungen,	Betreuungsbedarf auf das Vierfache gestiegen, hohe Akzeptanz in den Fakultäten und koop. Forschungseinrichtungen	Entfristung beantragt, audit „Internationalisierung“: Personalkapazitäten und Angebote ausbauen, Sichtbarkeit verbessern
Brückenprogramm	Förderung von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen mit besonderem Förderbedarf durch Einstiegs-, Abschlussstipendien	Angebot wird über KfC koordiniert; insgesamt bisher 371.000 € aus Zielvereinbarungen und PrP I	Förderung seit 2009 für 69 Frauen, davon 27 mit Kindern, 32 Ausländerinnen Förderung von max. ½ Jahr hat zu erfolgreichen Abschlüssen der Qualifikation geführt	steigender Bedarf, insbesondere bei ausländischen Promovendinnen und Promovendinnen mit Kindern, soll im Hochschulvertrag als weiterführende Maßnahme verankert werden
Service für Familien	Serviceangebot des KfC - umfangreiches Angebot zur flexiblen Kinderbetreuung wird durch Beratung, Informationstools und finanzielle Unterstützung ergänzt	finanzielle Grundausrüstung 67.000€/Jahr aus Zielvereinbarungen für Chancengleichheit Ko-Finanzierung aus Haushaltsmitteln (25.000 €/Jahr) und PrP I	Bbg. Qualitätsstandard zur Familienfreundlichkeit umgesetzt, hohe Sichtbarkeit bundesweit	Entfristung beantragt, Weiterentwicklung des Gesamtkonzepts auf der Grundlage von regelmäßigen Befragungen

² Die elektronische Datei enthält in den Anlagen zu den in der Tabelle aufgeführten Maßnahmen Kurzberichte mit weiterführenden Informationen.

Im Zuge neuer hochschulpolitischer Herausforderungen haben wir in den letzten beiden Jahren die Schwerpunkte und Fortschritte unserer gleichstellungsrelevanten Bemühungen weiter auf den konkreten Bedarf ausgerichtet. Die folgende Zusammenfassung soll verdeutlichen, in welchen Bereichen eine spürbare Weiterentwicklung zu verzeichnen war.

- 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. Bisher wird dieses Angebot aber kaum in Anspruch genommen.
- 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 Fokus 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. Durch Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln aus dem Innovationsfond des Präsidenten konnte 2012 neben dem ESF-geförderten Karriere-Kompass ein weiteres Coachingangebot für Postdocs (diesmal für Frauen und Männer) realisiert werden. Unser Projektteam hat seine Projekterfahrungen in die Ausgestaltung des Angebots einbringen können. 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" bündelt verschiedene Angebote zur Qualifizierung und Personalentwicklung der Zielgruppe Postdocs sowie für fortgeschrittene Promovierende. Unser Ziel ist es für 2014, das Modul Karriere-Kompass innerhalb von KaP strukturell und personell zu verstetigen.
- 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 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 besonders 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.
- 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 (100) 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 der AWO Potsdam Ende 2012 das [Patenprogramm](#) „Wir für Euch“ gestartet, das Familien von Wissenschaftlerinnen und 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.
- Nachdem wir als Mitglied des Bündnisses für Familien gemeinsam mit unseren Bündnispartner in den vergangenen Sommerferien ein [Feriencamp](#) organisiert haben, werden wir in diesem Jahr erstmals ein eigenständiges Ferienangebot für Kinder unserer Hochschulangehörigen durchführen. Dies war erforderlich, weil der Zeitraum für die Betreuung bislang nicht an den Bedürfnissen unserer Beschäftigten und Studierenden ausgerichtet war.
- 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 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 als eine der Antragstellenden Verantwortung in einem DFG-Forschungsprojekt (Potsdam Center for Policy and Management). Auch die einzige [vorgezogene Berufung](#) einer Wissenschaftlerin im Rahmen des Professorinnenprogramms I 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 Fokus 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 die bis dato durch das KfC initiierten MINT-Projekttagge sind seit Januar 2013 ein ständiges Angebot der Studienberatung. Die Verstetigung weiterer Angebote ([Servicestelle Coaching für Neuberufene](#), [Welcome Center](#) und [Service für Familien](#)) ist nach Auslaufen der derzeitigen Zielvereinbarungen im Jahr 2013 geplant.

Strukturelle Verankerung in der Hochschule

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 Senatskommissionen 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 Kollegiums- Sitzungen 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 (BbHG) 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.

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, und auch in den Fakultäten hat sich die Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragte in den letzten 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 Entfristung oder Vernetzung dauerhaft zu etablieren.

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 Leitungspersönlichkeiten 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.

Qualitätsmanagement und Evaluation der personellen und strukturellen Maßnahmen

Im Semesterturnus werden vom Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation statistische [Daten zur Gleichstellungssituation](#)³ 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 Fokus zusätzlich zu den standardmäßig erhobenen Daten z.B. auf konkreten Zahlen zu Teilzeitbeschäftigung, Telearbeitsplätzen und Inanspruchnahmen von Elternzeit. Die geschlechtsspezifische Aufbereitung der Daten 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. Durch die anteilige Zuweisung der Mittel für die Komponente Frauenförderung stehen die Fakultäten im direkten Wettbewerb zueinander.

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.

D. Vertiefung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts

In den elektronisch eingereichten Antragsunterlagen haben wir exemplarisch Evaluationsberichte und ausgewählte Dokumentationen (Verbleibstudie Mentoring für Frauen „Gemeinsam Zukunft gestalten“, Bericht zur Online-Befragung „Familienfreundlichkeit an der Universität Potsdam Ergebnisberichte zur Befragung von Gast-Wissenschaftlern und Gastgebern zum Angebot des Welcome Centers Potsdam) und die Kurzberichte der wesentlichen Programme beigefügt. Zur Kenntnisnahmen weiterer aussagekräftige Belege für unserer Arbeit wurde die entsprechenden Textstellen im der Dokumentation mit der Homepage der Universität Potsdam verlinkt. Eine Einsicht in diese Materialien verstärkt noch einmal den Gesamteindruck über den Wirkungsgrad unserer Gleichstellungsmaßnahmen.

Abschließend soll die geplante Vertiefung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts auf der Grundlage der Diskussion in den Workshops zur Vorbereitung auf die Wiederbewerbung dargestellt werden. Der Handlungsbedarf wurde eher in der Vertiefung und Verstärkung als in neuen konzeptionellen Überlegungen gesehen. Hierüber wurde Konsens erzielt.

³ Ein Großteil der Daten ist nur über das Intranet der Hochschule einsehbar.

Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung im System der Hochschulsteuerung

- Umsetzung und Weiterentwicklung der Qualitätsstandards (Hochschule, Land, DFG, HRK-Empfehlung)
- Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe (Hochschulvertrag, Zielvereinbarungen mit Fakultäten)
- Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Gleichstellungsaufgaben
- Bestärkung der Förderung von Frauen durch Anreizsysteme
- Langfristige Personalentwicklung zur Gewinnung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Definition von realistischen Zielquoten (Kaskadenmodell)
- Umsetzung und Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungspläne
- Implementierung eines Gendercontrolling in Berufungsverfahren
- Ausgestaltung der Entlastungsregelungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Anwendung einer gendergerechten Sprache (vgl. BbgHG)

Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung

- Weiterentwicklung der Beratungsangebote zur Karriereplanung auf allen Qualifikationsstufen
- Vernetzung zur Ressourcenbündelung (innerhalb der UP, mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit Brandenburger Hochschulen)
- Ausbau Gendercontrolling/Genderconsulting
- Verstärkung von Servicestellen (Coaching für Neuberufenen, Welcome Center, Service für Familien)

Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Chancengleichheit in Lehre und Studium

- Anwendung des Nachteilsausgleichs für Anspruchsberechtigte
- Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden
- Berücksichtigung bei Lehrevaluation/Akkreditierung/Tutorien
- Ausbau des Angebots an Teilzeitstudiengängen
- Entwicklung alternativer Lernplattformen
- Berücksichtigung von Genderthemen in der Lehre (Schlüsselqualifikationen, Zusatzzertifikat auch für Weiterbildungsangebote)
- Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Fächer

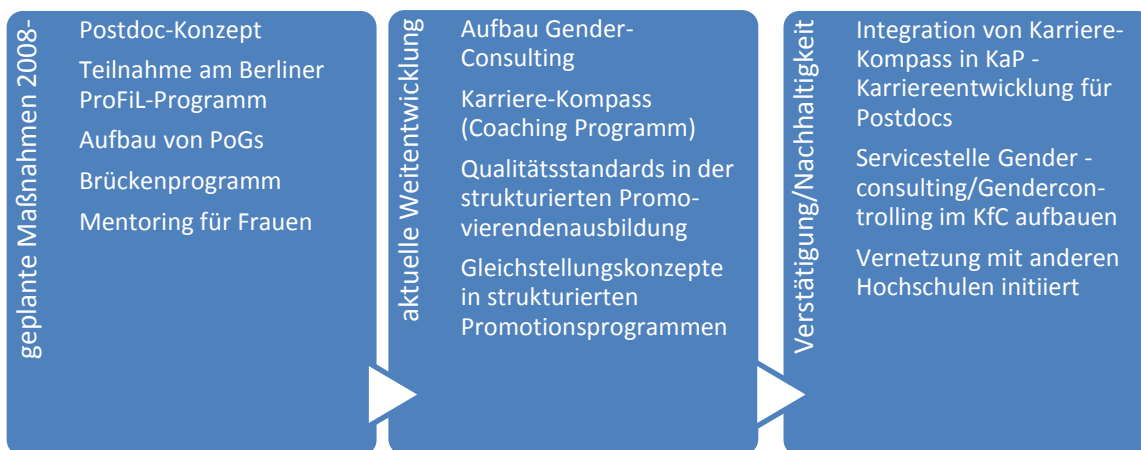
Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Hochschule und Familie

- Berücksichtigung der Diversität der Zielgruppen
- Ausbau der hochschulnahen Kinderbetreuungsangebote
- Verbesserung der Informationskultur über Qualitätsstandards
- Einführung einer „FamCard“ für Studierenden mit Familienverantwortung (für alle bbg. Hochschulen geplant)
- Ausschöpfung der gesetzl. Rahmenbedingungen für stabile Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege
- Stärkung der Zusammenarbeit von Interessenvertretungen (Personalentwicklung, Konflikt-, Gesundheitsmanagement) Berücksichtigung der Diversität der Zielgruppen

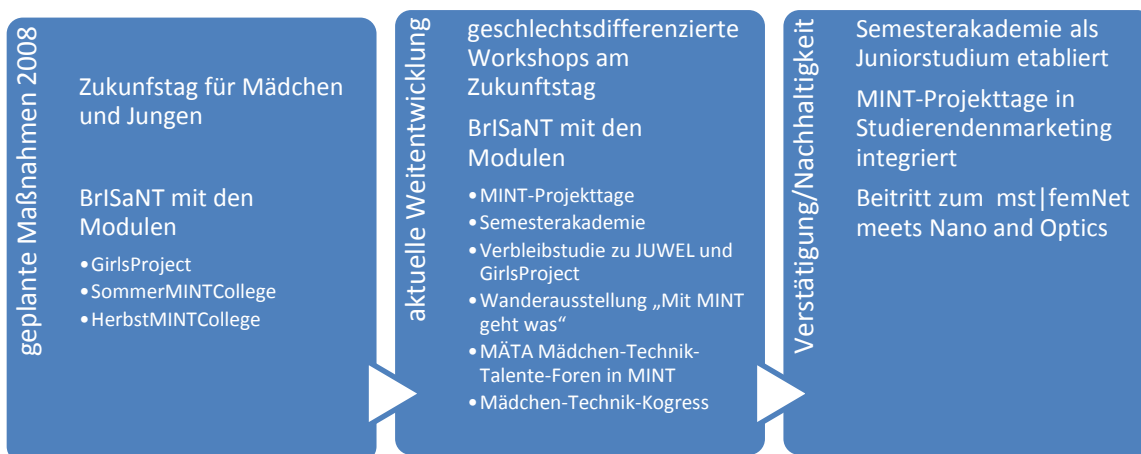
ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN



KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN



AQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND



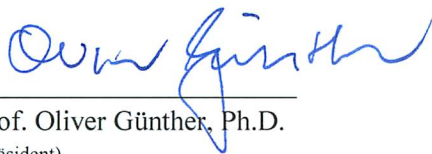
Unser Fazit: Qualität + Verstetigung

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. Deshalb haben wir uns im Diskussionsprozess um die Fortschreibung des Konzepts auf die für unsere Hochschule notwendigen und profilbildenden Schwerpunkte fokussiert. Die Grafik auf Seite 14 fasst die aus unserer Sicht entscheidenden Maßnahmen für die Umsetzung und Fortschreibung unseres Gleichstellungskonzepts noch einmal zusammen. Unsere Schwerpunktsetzung in der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts sehen wir in Qualität und Verstetigung.

Abschließend soll noch einmal hervorgehoben werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Umsetzung unseres Gleichstellungskonzepts durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm I maßgeblich verbessert haben. Aber auch die Verankerung des Themas Chancengleichheit/Familien-gerechte Hochschule in den bilateralen Vereinbarungen zwischen unserem Land und der Hochschule und nicht zuletzt die aktivierende Wirkung der Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben dazu beigetragen. entlang der Zielstellungen in der innovativen Weiterführung der bisher erfolgreich Angebote es wurde in den vergangenen Jahren viel bewegt und auf die Beine gestellt, also über das Gleichstellungskonzept hinaus aktiv das Thema Gleichstellung vorangetrieben. Für die Zukunft sollen nun die begonnen Maßnahmen und bisherigen Errungenschaften „gepflegt“ und weiterentwickelt werden.

Diese Dokumentation zur Umsetzung unseres Gleichstellungskonzepts hat Sie hoffentlich davon überzeugt, dass die Universität Potsdam große Bemühungen unternommen hat, die personellen und strukturellen Rahmenbedingungen für die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen zu schaffen. Der Prozess der Selbsteinschätzung⁴ 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 25.03.2013



Prof. Oliver Günther, Ph.D.
(Präsident)



Barbara Schrul
(zentrale Gleichstellungsbeauftragte)

⁴ siehe Zusammenfassung der Ergebnisse der Workshops in Vorbereitung auf die zweite Runde der Professorinnenprogramms (Seite 13)