



Universität Potsdam

# GLEICHSTELLUNGSPLAN

des Präsidialbereichs und der Zentralen Verwaltung  
Laufzeit 2024–2030

*Autorinnen: Juliane Seip, Dr. Jana Scholz, Claudia Buchheister, Ulrike Sträßner*

Stand: 02.10.2024 \*

\* Der Gleichstellungsplan mit Stand vom 02.10.2024 wurde nach abschließender Abstimmung durch die Gremien im März 2025 noch einmal redaktionell angepasst.

# Inhaltsverzeichnis

1	Präambel.....	3
2	Gesetzlicher Hintergrund.....	4
3	Geltungs- und Gültigkeitsbereich.....	5
	Aufgaben und Struktur der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der ZUV .....	5
3.1	Arbeitsaufgaben.....	5
3.2	Struktur und Teamkultur.....	7
4	Datenlage – empirische Befunde zum Ist-Stand .....	8
4.1	Leitungspositionen und Entgeltgruppen.....	8
4.2	Befristung .....	10
4.3	Teilzeit.....	10
4.4	Elternzeit.....	11
5	Ziele.....	12
5.1	Gender-Monitoring.....	12
5.2	Vereinbarkeit .....	13
5.2.1	Beruf und Pflegeaufgaben .....	13
5.2.2	Beruf und Elternzeit .....	16
5.3	Einstellungsverfahren und Personalentwicklung.....	17
5.4	Arbeitsbedingungen in der Gleichstellungsarbeit .....	20
5.4.1	Freistellung.....	20
5.4.2	Informationsweitergabe und Sichtbarkeit.....	20
6	Maßnahmenzeitplan .....	22
7	Referenzen & Literaturhinweise .....	23

---

# 1 Präambel

Der Präsidialbereich und die Zentrale Universitätsverwaltung der Universität Potsdam verpflichten sich zur Förderung und Umsetzung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in all ihren Tätigkeitsbereichen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Zentralen Universitätsverwaltung erkennen die Bedeutung an, die Vielfalt und Gleichberechtigung für eine offene, respektvolle und produktive Arbeitsumgebung haben. Dieser Gleichstellungsplan dient als Leitfaden, um diese Prinzipien in dieser Institution zu verankern und sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) gleichermaßen von den Chancen und Ressourcen profitieren.

Die ZUV der Universität Potsdam strebt danach, die Gleichstellung der Geschlechter und die Förderung von Familienfreundlichkeit sicherzustellen. Darüber hinaus setzt sie sich aktiv gegen Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, körperlicher oder physischer Beeinträchtigung, chronischer Erkrankung, sozialer Herkunft, sozialem Status, Alter, Religion oder Weltanschauung, Sprache, Staatsangehörigkeit, des Familienstandes, Reproduktions- und Sorgearbeit sowie der äußeren Erscheinung ein. Die hier genannten Diskriminierungskategorien folgen der Begriffsbestimmung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam.

Die Verwaltung der Universität Potsdam (UP) verpflichtet sich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um gleiche Zugangschancen zu fördern, Barrieren abzubauen und die Vielfalt ihrer Mitarbeiter\*innen auf allen Hierarchieebenen widerzuspiegeln. Insbesondere sollen Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verringerung der Unterrepräsentation von Frauen in den unterschiedlichen Bereichen und Besoldungsgruppen ergriffen werden.

Durch die Umsetzung dieses Gleichstellungsplans bekräftigen die Gleichstellungsbeauftragten ihr Engagement für eine inklusive, gerechte und fortschrittliche Arbeitsumgebung in der ZUV. Der Gleichstellungsplan wird bei Bedarf und im Hinblick auf aktuelle Entwicklungen und Anforderungen überprüft und aktualisiert.

---

1 Wenn im Folgenden von der ZUV gesprochen wird, sind immer Präsidialbereich und Zentrale Hochschulverwaltung gemeint.

## 2 Gesetzlicher Hintergrund

Gemäß den rechtlichen Vorgaben des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) in § 7 ist die UP dazu verpflichtet, aktiv die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dies beinhaltet nicht nur das Streben nach Chancengleichheit, sondern auch die Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Zudem ist die UP dazu angehalten, konkrete Maßnahmen nachzuweisen und zu ergreifen, um die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu unterstützen. Hierbei ist von Bedeutung, geschlechtsspezifische Auswirkungen bei allen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen (BbgHG § 7 Absatz 1&2). § 76 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes führt zudem aus, dass die Gleichstellungsbeauftragten die Hochschulleitung und -organe in allen Angelegenheiten der Geschlechtergleichstellung unterstützen und insbesondere bei Personalentscheidungen, Gleichstellungsplänen und -konzepten mitwirken, Hochschulmitglieder informieren und Ansprechpersonen in Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sind.

Die UP hat gemäß § 7 Absatz 3 des BbgHG die Verpflichtung, dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, die explizit darauf abzielen, die Unterrepräsentanz von Frauen in den verschiedenen Bereichen abzubauen. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Zudem haben Gleichstellungspläne die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Vereinbarkeit von Pflege- und Sorgearbeiten in Bereichen zum Ziel, in denen Frauen unter-, gleich- oder überrepräsentiert sind.

Der Inhalt des dezentralen Gleichstellungsplans orientiert sich laut § 7 Absatz 3 des BbgHG auch am § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG). Daneben wird dieser Gleichstellungsplan durch Art. 16 Absatz 3 der Grundordnung der UP (GrundO) gestärkt: “Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle des Gleichstellungskonzepts.”

Aus diesen gesetzlichen Regelungen leitet sich das aktive Bemühen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab. Diese Vorschriften verdeutlichen die Verantwortung der Universität für eine Hochschulstruktur und -kultur, die inklusiv und geschlechtergerecht sein soll.

## 3 Geltungs- und Gültigkeitsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Präsidialbereich und die Zentrale Universitätsverwaltung der UP für den Zeitraum von 2024–2030. Folgende Bereiche gehören zum Präsidialbereich und zur ZUV:

- Präsidialamt
- Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Kanzlerbüro
- Chief Information Officer (CIO)
- Büro der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung
- Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC)<sup>2</sup>
- Dezernat 1: Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten (D1)
- Dezernat 2: Studienangelegenheiten (D2)<sup>3</sup>
- Dezernat 3: Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3)
- Dezernat 4: Haushalt und Beschaffung (D4)
- Dezernat 5: Bau- und Facilitymanagement (D5)
- Dezernat 6: Zentrale Dienste (D6)
- Sicherheitswesen | Arbeitsmedizin

### Aufgaben und Struktur der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in der ZUV

#### 3.1 Arbeitsaufgaben

Die Arbeitsaufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen (dezGBA) sind vielfältig und wesentlich für die Förderung der Gleichstellung an der Universität Potsdam gemäß § 68 Absatz 2 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes.

Ein Hauptaugenmerk der dezGBA liegt laut Grundordnung der UP Art. 16 Abs. 3 auf der Erstellung und Umsetzung des dezentralen Gleichstellungsplans. Hierbei erfolgt eine umfassende Analyse des Ist-Zustands. Auf dieser Grundlage werden konkrete Ziele, Aufgaben und Zuständigkeiten formuliert, um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen.

<sup>2</sup> Das KfC ist mit der Verabschiedung der Satzung vom 19. Mai 2025 durch den Senat eine Zentrale Einrichtung und fällt künftig nicht mehr in den Zuständigkeitsbereich der dezGBA-ZUV. In den erhobenen Daten (Stand Oktober 2024) ist das KfC jedoch noch mit einbezogen.

<sup>3</sup> Zum 1. Januar 2025 wurde das International Office (IO) aus dem Dezernat 2 herausgelöst und zur Zentralen Einrichtung. In den erhobenen Daten zum Dezernat 2 (Stand Oktober 2024) ist das IO jedoch noch mit einbezogen.

Die dezGBA spielen eine bedeutende Rolle beim Vorantreiben relevanter Gleichstellungsthemen durch die Vernetzung mit anderen Bereichen in der ZUV. Sie setzen dabei auf Dialog und Zusammenarbeit, um beispielsweise gemeinsame Informationsveranstaltungen zu initiieren oder relevante Informationen auf der Universitätswebseite bereitzustellen. Die enge Verbindung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (zGBA), dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit, dem Service für Familien, dem Gesundheitsmanagement und dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten, hier insbesondere mit dem Referat für Personalhaushalt und Personalentwicklung, ist dabei von zentraler Bedeutung.

Ein weiterer essenzieller Bereich ihrer Tätigkeit ist die Begleitung der Auswahlverfahren in der ZUV mit Teilnahme-, Informations-, Rede- und Antragsrechten. Dadurch wird sichergestellt, dass Gleichstellungsaspekte aktiv berücksichtigt werden. Aufgrund von oftmals zeitlichen Engpässen ist es jedoch nicht immer möglich, alle Gespräche zu begleiten, weshalb gemeinsam sorgfältige Abwägungen getroffen werden. Priorisiert werden Auswahlverfahren, zu denen weibliche und männliche Personen eingeladen sind, Auswahlverfahren für Führungspositionen und Stellen in höheren Entgeltgruppen, Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze in der ZUV und Auswahlverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (etwa in der IT). 2023 gab es ca. 150 Ausschreibungen in der ZUV. Monatlich werden etwa zwei bis vier Auswahlverfahren von den dezGBA begleitet.

Die dezGBA fungieren ebenfalls als persönliche Ansprechpartnerinnen für individuelle Fragen zur Gleichstellung in der ZUV. In Beratungsgesprächen sind sie häufig die erste Anlaufstelle und verweisen oftmals auf spezialisierte Beratungsstellen an der Universität Potsdam. Auf diese Weise unterstützen sie Ratsuchende dabei, den Überblick über die verschiedenen Anlaufstellen an der Universität zu behalten.

Die regelmäßige Teilnahme am Gleichstellungsrat und weiteren Gremien bildet einen weiteren Bestandteil ihrer Arbeit. Im Gleichstellungsrat findet ein vertraulicher Austausch zur Arbeit der dezGBA statt, es wird Raum für Rückfragen und Diskussionen geboten, um die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit zu fördern.

Diese vielfältigen, teilweise zeitaufwändigen Aufgaben umfassen im derzeitigen Team im Durchschnitt drei bis fünf Stunden wöchentlich je Gleichstellungsbeauftragter. Sie müssen bislang innerhalb der regulären Arbeitszeit verrichtet werden.

## 3.2 Struktur und Teamkultur

Die Struktur der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung folgt den Bestimmungen des § 76 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und umfasst eine Amtszeit von zwei Jahren.

Das Team der Amtszeit, von Oktober 2022 bis September 2024, besteht aus Juliane Seip, Dr. Jana Scholz, Claudia Buchheister und Ulrike Sträßner, den Verfasserinnen des vorliegenden Gleichstellungsplans, und ab Oktober 2024 bis September 2026, der aktuellen Amtszeit, aus Ulrike Sträßner, Julia Willfurth und Katrin Köller.

Die Teamkultur der dezGBA zeichnet sich durch Gleichwertigkeit und eine kooperative Arbeitsweise aus. Regelmäßige Treffen finden je nach Bedarf entweder digital oder persönlich statt. Aufgrund der individuellen Arbeitsbelastungen an der UP stimmen sich alle Mitglieder ab, um ihre Tätigkeiten entsprechend ihrer Möglichkeiten und Kapazitäten auszuführen. Innerhalb des Teams haben die dezGBA zudem die Möglichkeit, individuelle Schwerpunkte in ihrer Arbeit zu setzen, um die Motivation und Zufriedenheit zu steigern.

Für einen besseren Überblick werden Informationen zur Organisation aller Auswahlverfahren, jedoch keine persönlichen Details über die Bewerber\*innen, in einer nichtöffentlichen Seite im Wiki der ZUV gesammelt. Die Seite wurde von den Vorgängerinnen im Amt angelegt und in der aktuellen Amtszeit ausgebaut. Sie dient der besseren Abstimmung innerhalb der dezGBA in der ZUV. Die Plattform wird weiterhin zum kollaborativen Arbeiten an Dokumenten sowie zur Informationsweitergabe genutzt. Die Wiki-Seite dient auch der Dokumentation und transparenten Weitergabe von Informationen an zukünftige dezGBA. Zusätzlich wird die Plattform Box.UP genutzt, um Dokumente mit der zGBA und dem KfC zu teilen. Daneben beinhaltet die Arbeitsaufteilung im monatlichen Wechsel die Betreuung des gemeinsamen E-Mail-Postfachs.

## 4 Datenlage – empirische Befunde zum Ist-Stand

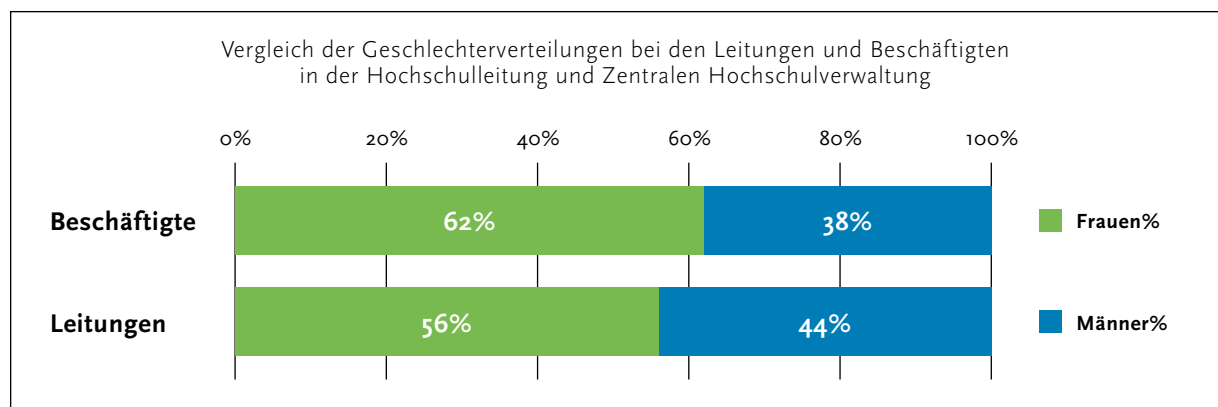
Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Fragen der Vereinbarkeit, lässt sich der Ist-Stand empirisch anhand der Verteilung von Leitungspositionen, Entgeltgruppen, Befristung, Teilzeit und Elternzeiten beschreiben. Zur Einordnung und Vergleichbarkeit der für die ZUV zur Verfügung stehenden Daten werden aktuelle Studien und Statistiken zum Ist-Stand für die gesamte Bundesrepublik herangezogen.

Aktuell gestaltet sich die Beschaffung geeigneten Zahlenmaterials zur Beschreibung genderspezifischer Entwicklungen jedoch als äußerst aufwendig. Die vorliegenden Daten basieren auf eigens zu diesem Zweck erstellten Berechnungen in den Dezernaten 3 und 1 sowie internen Auszählungen. Generell wäre eine verbesserte Datenlage zu den Diversity-Aspekten der Beschäftigten äußerst wünschenswert.

Im Präsidialbereich und der Zentralen Verwaltung bestehen zum Stichtag 1.12.2022 395 Beschäftigungsverhältnisse (BV). 62 Prozent der Stellen sind mit Frauen besetzt.

### 4.1 Leitungspositionen und Entgeltgruppen

Die folgende Grafik zeigt, dass sich der hohe Frauenanteil unter den Beschäftigten der ZUV annähernd auch in den Leitungsebenen widerspiegelt. Im Sinne des Anliegens der Gleichstellung der Geschlechter ist dies ein zu begrüßender Befund.



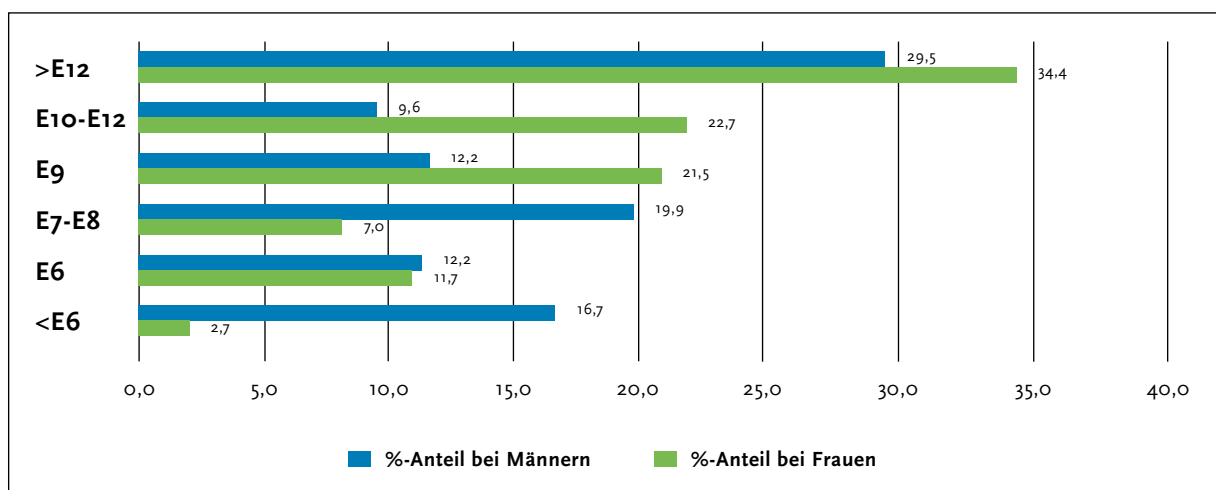
Quelle: HIS SVA, Stichtag 01.12.2022 sowie eigene Auszählung lt. Organisationsstruktur Internet UP, Geschäftsverteilungsplan, Stand 20.11.2023



Positionen, die für den Vergleich gewählt wurden:	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
<b>Universitätsleitung</b> (Präsident*in; Vizepräsident*in für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit; Vizepräsident*in für Lehre und Studium; Vizepräsident*in für Internationales; Leitung Präsidialamt; Leitung des Referats für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit; Kanzler*in; Leitung Gleichstellungsbüro (KfC); Chief Information Officer)	5	4
<b>Dezernat 1</b> (Dezernatsleitung und Leitungen der Referate)	1	2
<b>Dezernat 2</b> (Dezernatsleitung und Leitungen der Referate)	4	2
<b>Dezernat 3</b> (Dezernatsleitung und Leitungen der Referate)	2	2
<b>Dezernat 4</b> (Dezernatsleitung und Leitungen der Referate)	3	0
<b>Dezernat 5</b> (Dezernatsleitung und Leitungen der Referate)	3	2
<b>Dezernat 6</b> (Zentrale Dienste)	1	2
<b>Sicherheitswesen</b> (Leitung)	0	1
<b>Gesamt Hochschulleitung / Zentrale Verwaltung</b>	<b>19 (56%)</b>	<b>15 (44%)</b>

Quelle: eigene Auszählung lt. Organisationsstruktur Internet UP Stand 20.11.2023

Folgende Grafik zeigt die prozentuale Verteilung aller Beschäftigungsverhältnisse auf die Entgeltgruppen innerhalb der Gruppe der Frauen bzw. der Gruppe der Männer.



Es ist äußerst erfreulich zu sehen, dass ein bedeutender Anteil der Beschäftigungsverhältnisse im gehobenen (E9–E12) und höheren Dienst (E13–E15) von Frauen wahrgenommen wird. Dies ist nicht allein auf bei der Berufswahl wirkende Geschlechtsstereotype zurückzuführen, sondern kann auch als Ergebnis einer erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Universität bzw. der Zentralen Verwaltung

gewertet werden. In den unteren Entgeltgruppen ist der Anteil von Männern, insbesondere in technischen Berufen, deutlich höher. Hier besteht ein bemerkenswertes Ungleichgewicht. Einerseits unterstützen die Gleichstellungsbeauftragten Frauen in technischen Berufen, andererseits kann es nicht ihr Ziel sein, Frauen in gering bezahlte Beschäftigungen zu lenken.

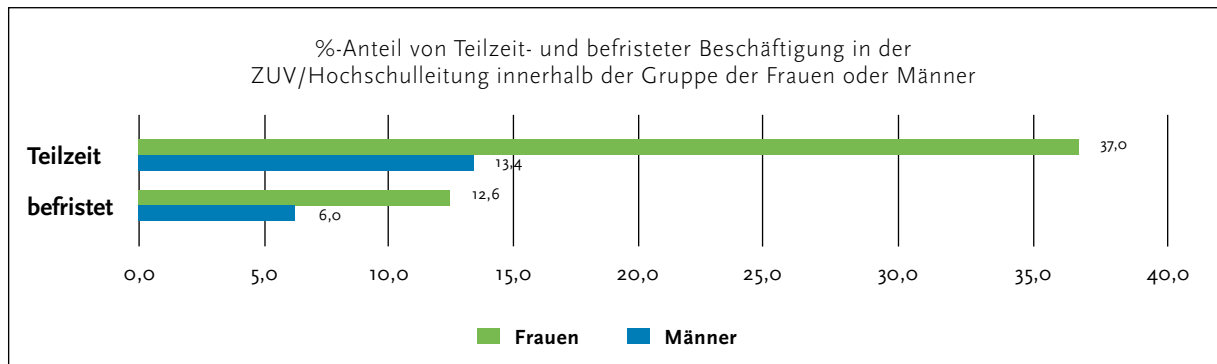
Eine differenziertere Auswertung nach Berufsgruppen in den unteren Entgeltgruppen sowie nach Teilzeitanteilen und befristeter Beschäftigung, besonders in den hohen Entgeltstufen, wäre zukünftig wünschenswert.

## 4.2 Befristung

Befristete Arbeitsverhältnisse bringen berufliche wie private Planungsunsicherheit im Lebenslauf und das Risiko von Arbeitslosigkeit nach Vertragsende mit sich. Dadurch können für Mitarbeitende psychosoziale Belastungen (z. B. Stress, Ängste, Überanstrengung) entstehen. 12,6 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse, die in der ZUV von Frauen wahrgenommen werden, sind befristet. Bei den Männern sind es nur 6 Prozent. D. h., der Anteil von Befristungen ist bei den Frauen mehr als doppelt so hoch wie bei den Männern.

## 4.3 Teilzeit

Ein Grund für Teilzeitbeschäftigung ist häufig die Vereinbarkeit mit der Pflege- und Familienarbeit. Aufgrund der derzeitig (noch) vorherrschenden strukturellen Beschaffenheit der Arbeitswelt (Vollzeitbeschäftigung, Verfügbarkeitserwartung) bedeuten Teilzeitbeschäftigungen neben Einkommenseinbußen und niedrigeren Alterssicherungsansprüchen oft auch ein Karrierehemmnis. Der Zugang zu gut bezahlten, verantwortungsvollen Stellen und Führungspositionen innerhalb des Systems ist durch Teilzeit erschwert (vgl. Behrens/Kreimer/Mucke 2018, S. 63 ff.). Von den insgesamt 395 Beschäftigungsverhältnissen in der ZUV werden 111 in Teilzeit gearbeitet. Bei Frauen liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei 37 Prozent, bei Männern bei nur 13,4 Prozent. Damit ist der Anteil bei den Frauen zwar insgesamt geringer als die bundesweite Teilzeitquote (im Jahr 2023 waren es 49,9 Prozent bei den Frauen und 13,3 Prozent bei den Männern, Quelle: Statistisches Bundesamt). Aber sie ist auch in der ZUV bei den Frauen rund 2,8 Mal höher als bei den Männern.



Quelle: HIS SVA, Berechnungen D3 zum Stichtag 01.12.2022, Befristungen nach Befristungsgrund § 14 Abs. 1 sowie § 14 Abs.2 und 3 TzBfG, ohne Auszubildende

## 4.4 Elternzeit

Wie *aktuelle Daten des Statistischen Bundesamtes* zeigen, beantragten Frauen im Jahr 2022 in Deutschland durchschnittlich 14,6 Monate Elternzeit, Männer dagegen nur 3,6 Monate. Von den Beschäftigten im Präsidialbereich und der Zentralen Hochschulverwaltung der Universität Potsdam wurde im Zeitraum 2011 bis 2022 insgesamt 154 Mal Elternzeit in Anspruch genommen:

Frauen			Männer			Gesamt
bis 2 Monate	> 2 Monate	Gesamt	bis 2 Monate	> 2 Monate	Gesamt	
22	93	115	29	10	39	154

Quelle: HIS SVA, Dezernat 3, Stand: 14.07.2023. Summen bei jährlicher Zählweise des Beginns der Elternzeit

Der Trend ist hier ähnlich dem Bundesdurchschnitt: Etwa drei Viertel der Männer (74,4 Prozent), die Elternzeit nehmen, nehmen diese nur maximal zwei Monate in Anspruch. Bei den Frauen liegt hier der Anteil bei 19,1 Prozent. 80,9 Prozent der Frauen sind mehr als zwei Monate in Elternzeit. Bei den Männern liegt hier der Anteil bei 25,6 Prozent.

## 5 Ziele

Nachdem im vorigen Abschnitt die Beschäftigten- und Stellensituation in der ZUV dargestellt wurde, sollen nun Handlungsschwerpunkte für die Gleichstellungsarbeit in der ZUV formuliert werden. Diese ergeben sich aus der vorangegangenen Analyse, aber auch aus Strategiegesprächen der dezGBA mit der zGBA und kooperierenden Einrichtungen wie dem KfC und dem Service für Familien (SfF):

- 1. Verbesserung der Datenlage zu genderspezifischen Themen unterstützen**
- 2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege in der ZUV fördern**
- 3. Einstellungsverfahren und Personalentwicklung geschlechtergerechter und diversitätssensibler gestalten**
- 4. Arbeitsbedingungen in der Gleichstellungsarbeit verbessern**

Diese Ziele sind Querschnittsaufgaben der gesamten Universität, die von den Gleichstellungsbeauftragten der ZUV unterstützt werden. Auf sie wird im Folgenden detailliert eingegangen und es werden Maßnahmen formuliert, die auf die Gleichstellung der Geschlechter in der ZUV hinwirken.

### 5.1 Gender-Monitoring

Die Gleichstellungsbeauftragten der ZUV unterstützen die zGBA und das KfC beim Aufbau eines einheitlichen standardisierten Gender-Monitorings aus administrativen Daten der UP für die gesamte Universität.

Das Monitoring soll allen GBA der UP (auch über die ZUV hinaus) aktuelle Zahlen zum Status quo der Gleichstellung und auch zeitliche Entwicklungen von genderspezifischen Themen in verschiedenen Aggregatebenen der Organisationsstruktur und der Statusgruppen zur Verfügung stellen. Hier sollen zusammen mit der zGBA und dem KfC geeignete Indikatoren bestimmt werden. Als Orientierung soll der *Leitfaden zum Gender Monitoring der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbefragten an Hochschulen (kurz: bukof)* dienen. Auf diese Weise kann eine Vergleichbarkeit der Daten über verschiedene Bereiche der UP und auch darüber hinaus (amtliche Statistik) hergestellt werden. Die Daten sollten einmal im Jahr automatisch zu einem Stichtag aktualisiert werden.

### **Ziel:**

Verbesserte Bereitstellung von Statistiken zu genderspezifischen Themen für die GBA bis 2026

### **Maßnahmen:**

**a. Standardisierung von Gleichstellungsanfragen:** Die dezGBA der ZUV erarbeiten zusammen mit der zGBA, dem KfC und dem Referat 1A: Planung, Statistik im Dezernat 1 ein standardisiertes Vorgehen für statistische Anfragen aus der Gleichstellungsarbeit.

*Zuständigkeit: dezGBA, zGBA, Dezernat 1/ Referat 1A, KfC*

**b. Standardisiertes Gender-Monitoring:** Unterstützung des Aufbaus eines einheitlichen standardisierten Gender-Monitorings im Business Intelligence System der UP (BI.UP). Erste Bedarfe wurden bereits in der Jahreskonferenz der GBAs im Oktober 2023 erhoben. Diese sollen in ein Konzept fließen, welches zusammen mit dem Dezernat 1/Referat 1A bis 2025 erstellt werden soll.

*Zuständigkeit: dezGBA, zGBA, Dezernat 1/ Referat 1A, KfC, Dezernat 3*

## **5.2 Vereinbarkeit**

### **5.2.1 Beruf und Pflegeaufgaben**

Vereinbarkeit ist nach wie vor ein zentrales Feld in der Gleichstellungsarbeit. Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft gilt das nicht nur für die Vereinbarkeit von Beruf und der Betreuung sowie Erziehung von Kindern, sondern ebenso für die Pflege kranker oder schwerbehinderter Angehöriger. Die Wahrscheinlichkeit, pflegebedürftig zu werden, steigt mit zunehmendem Alter. Der demografische Wandel erhöht also auch das Risiko für Beschäftigte, dass Personen in ihrem Umfeld pflegebedürftig werden. In Zeiten des Pflegenotstandes sind Betroffene unter Umständen dringend auf Unterstützung aus dem nahen Umfeld angewiesen. Dabei ist anzumerken, dass sich Familienstrukturen in den letzten Jahrzehnten verändert haben. Nicht immer haben ältere Menschen eigene Kinder, die sie versorgen, oder diese wohnen weit entfernt. Stattdessen übernehmen das entferntere Verwandte, Nachbar\*innen, Freund\*innen oder Bekannte. Von dieser gesamtgesellschaftlichen Entwicklung sind auch die Beschäftigten der UP nicht ausgenommen. Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Beschäftigter sollten speziell darauf ausgerichtet sein, ihre individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Laut einer *Erhebung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)* verbringen Frauen im Alter von 34 Jahren durchschnittlich fast neun Stunden pro Tag mit unbezahlter Sorgearbeit, während es bei Männern nur etwa drei Stunden sind. Das entspricht einem Gender Care Gap von etwa 170 Prozent. Die für Kinderbetreuung verwendete Zeit nimmt ab einem Alter von 40 Jahren bei Frauen kontinuierlich

lich ab, während der Gender Gap bei der Hausarbeit konstant hoch bleibt. Mit zunehmendem Alter nimmt die Zeit für Pflege von Angehörigen zu, wenn sie auch insgesamt auf deutlich niedrigerem Niveau als die für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufgebrauchte Zeit bleibt. Dennoch ist auch hier ein deutlicher Gender Gap zu verzeichnen: Frauen verwenden deutlich mehr Zeit für Pflegeaufgaben als Männer (vgl. *Informationen des Bundesfamilienministeriums*, als Datengrundlage zur Berechnung des Gender Care Gap diente die *dritte repräsentative Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes*). Besonders ausgeprägt ist der Unterschied im Engagement für direkte Care-Arbeit, also beispielsweise Kinderbetreuung sowie die Unterstützung und Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern. Frauen befassen sich mehr als doppelt so viel mit direkter Care-Arbeit als Männer, der Gender Care Gap beträgt hier 108,3 Prozent. Es gilt also, Vorgesetzte dafür zu sensibilisieren, dass Care-Arbeit insbesondere von Frauen, häufig auch über die sogenannte Kernfamilie hinaus, übernommen wird und darauf – als einem gesellschaftlichen Beitrag – Rücksicht zu nehmen ist (s. hierzu auch die Studie zum Umgang von Unternehmen mit Berufstätigkeit und Pflege).

#### **Ziel:**

Arbeitnehmerinnen mit Care-Aufgaben soll bis Ende 2028 eine bessere Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Sorgearbeit ermöglicht werden.

#### **Maßnahmen:**

**a. Sensibilisierung für die Rechte von pflegenden Beschäftigten:** Die dezGBA möchten Vorgesetzte und Beschäftigte in der ZUV stärker für die Thematik sensibilisieren. Die Rechte von Arbeitnehmer\*innen sollen auf hochschulweiten sowie zielgruppenspezifischen Veranstaltungen, wie dem Gesundheitstag, der Personalversammlung oder der unter 6.2.2 genannten Veranstaltungsreihe zur Pflege, transparenter werden. Angedacht ist ebenso, sie z. B. an Veranstaltungen wie die Sicherheitsbelehrung anzudocken, damit es insgesamt zu mehr Sichtbarkeit von pflegenden Angehörigen und zu einer Stärkung ihrer Rechte und Interessen kommt. Wünschenswert sind in diesem Zusammenhang auch gezielte Schulungen in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung, um Führungskräfte und Mitarbeitende für die besonderen Herausforderungen pflegender Angehöriger weiter zu sensibilisieren. Mithilfe von Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit wie dem Universitätsmagazin Portal oder dem Newsletter ist die Thematik bereits stärker in den Fokus gerückt. Dies soll auch in Zukunft geschehen, um die Aufmerksamkeit für das Thema bei den Hochschulangehörigen zu erhöhen.

*Zuständigkeit: dezGBA, SfF, Personalentwicklung*

**b. Unterstützungsformate gemeinsam mit dem Service für Familien entwickeln:** Um Beschäftigte in der ZUV besser zu unterstützen, ist ein enger Austausch zwischen dezGBA und dem Sff unerlässlich. Auf Anregung der dezGBA befindet sich bereits eine Informationsseite für die Beschäftigten mit ersten Schritten und Anlaufstellen bei Fragen zur Pflege im Auf- und Ausbau. Weiterhin wurde zum Wintersemester 2023/24 die mehrsemestrige Reihe „Coffee to care“ ins Leben gerufen, in der sich Mitarbeitende einmal monatlich online über Themen wie „Was tun im akuten Pflegefall?“, „Homeoffice und Pflege“, „Pflegebedürftige Kinder und Partner\*innen“ oder „Palliativpflege und Trauer“ informieren und austauschen können. Das Format hat bereits großen Zulauf erfahren. Vorgesehen sind, unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen des Sff, zudem Peer-to-Peer-Beratungsangebote, Vortragsreihen und Podiumsgespräche. Auch die Ausbildung von Pflegelots\*innen an der UP durch den Sff ist in Planung.

*Zuständigkeit: dezGBA, Sff*

**c. Optimierung des mobilen Arbeitens:** Das mobile Arbeiten soll als zentrales Instrument zur Vereinbarkeit des Berufs sowohl mit Erziehungs- als auch mit Pflegeaufgaben noch fluidere genutzt werden. Die aktuell gültige *Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten* besteht seit November 2022 und ist aus der insbesondere für Familien enorm fordernden Phase der Corona-Pandemie hervorgegangen. Die Vereinbarung erlaubt es Beschäftigten prinzipiell, maximal 50 Prozent ihrer Aufgaben mobil zu erledigen. Die weiteren 50 Prozent müssen vor Ort geleistet werden. Die Vereinbarung ermöglicht es den Bereichen jedoch, individuelle Vorgaben entsprechend den jeweiligen Arbeitsbedingungen, -feldern und -aufgaben zu treffen. Es können also auch deutlich weniger als 50 Prozent im Homeoffice bzw. gar kein Homeoffice erlaubt werden. Bislang muss der Antrag der\*des Beschäftigten innerhalb von vier Wochen beantwortet werden. Die Genehmigung gilt anschließend für höchstens zwei Jahre. Die aktuelle Dienstvereinbarung sieht im Falle einer Ablehnung des Antrags auf mobiles Arbeiten durch die\*den Vorgesetzte\*n ein Schlichtungsgespräch mit dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten vor, an dem auch der Personalrat MTV sowie die zentrale GBA und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen können. Gemeinsam mit der zuständigen Stelle für Personalentwicklung und den Personalräten soll hier ein Vorgehen für Beschäftigte in Konfliktsituationen geprüft bzw. erarbeitet werden, unter Berücksichtigung der Selbstverpflichtung zur Förderung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung. Dazu soll im Austausch mit den Personalräten eruiert werden, wie häufig solche Konfliktfälle bislang eintreten bzw. gemeldet werden. Ziel ist es, Beschäftigten fluide, d. h. kurz- und mittelfristig anpassbare Möglichkeiten zur mobilen Arbeit zu geben – insbesondere in akuten individuellen Notlagen.

*Zuständigkeit: dezGBA, Personalrat MTV*

## 5.2.2 Beruf und Elternzeit

Väter gehen deutlich kürzer in Elternzeit als Mütter. Zwar ist die Datenlage zu den Elternzeiten in der ZUV der UP wie oben dargestellt nicht ideal. Sie lässt jedoch zumindest einen zur Gesamtbevölkerung vergleichbaren Trend vermuten. Insbesondere längere Elternzeiten gehen mit finanziellen Einbußen einher. Denn das sogenannte *Basiselterngeld* stellt nur 65 Prozent des Netto-Einkommens dar, das Beschäftigte vor der Geburt des Kindes hatten. Geht ein Elternteil mehr als zwölf Monate in Elternzeit, erhält es in der Regel kein Elterngeld mehr. Gleichzeitig verschieben sich Gehaltserhöhungen – im Falle der ZUV-Beschäftigten die Stufensteigerungen. Bei mehreren Kindern wirken sich diese finanziellen Nachteile besonders stark aus und erhöhen das Risiko für Altersarmut. Die Annahme, dass sich längere Elternzeiten bei Vätern negativ auf ihre Karriere auswirken, ist weit verbreitet. Tatsächlich scheinen Väter, die länger als zwei Monate Elternzeit nehmen, jedoch keine Nachteile zu haben – vielmehr wird diese längere Abwesenheit als etwas wahrgenommen, das ihrer Produktivität und ihrem Engagement guttut (s. *Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023*, S. 11). Gleichzeitig bedeuten kurze Elternzeiten von Müttern von bis zu zwei Monaten schlechtere Chancen bei Bewerbungen (s. zu Diskriminierung von Frauen bei kurzen Elternzeiten: s. Behrens/Kreimer/Mucke 2018, S. 63 ff.). Laut dem Väterreport 2023 des Bundesfamilienministeriums hat sich die Einstellung zu mehr partnerschaftlich organisierter Aufgabenverteilung bei den Männern in den letzten Jahren gewandelt, der Hauptteil der unbezahlten Sorgearbeit wird aber immer noch von den Frauen geleistet. „Gut drei Viertel der Familien folgen dem traditionellen Modell, wonach der Vater in Vollzeit für die Erwerbsarbeit zuständig ist und die Mutter nicht erwerbstätig ist oder – zusätzlich zur Sorgearbeit – in einer Teilzeiterwerbstätigkeit hinzuverdient.“ (*Väterreport 2023*, S. 26)<sup>4</sup>

### **Ziel:**

Vätern in der ZUV soll es bis 2030 ermöglicht werden, sich informierter für ihre Elternzeit zu entscheiden und die zeitlichen Spielräume flexibler zu nutzen, die ihnen die Gesetzgebung lässt.

### **Maßnahmen:**

**a. Informationen zu Elternzeiten bereitstellen:** Auch hier ist eine Vernetzung mit dem Sff, dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der Personalentwicklung geplant, um Beschäftigte in der ZUV über die Vor- und Nachteile von Elternzeiten noch besser zu informieren. Möglich wäre eine Handreichung des Sff, die nicht nur die Regelungen, Fristen und Möglichkeiten von Elternzeiten und deren Finanzierung transparenter macht, sondern Eltern auch geschlechtssensibel adressiert. Sie sollte allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung stehen. Ganz konkret sollen

<sup>4</sup> Durch die Reduzierung der Paarmonate in der Gesetzesänderung zum Elterngeld vom 1. April 2024 wird die Bereitschaft von Vätern für eine längere Elternzeit sicherlich nicht gefördert.



hier (werdende) Väter angesprochen werden, die zögern, (längere) Elternzeit zu nehmen. Auch die Vernetzung unter Vätern soll gefördert werden. (Werdende) Mütter sollen über finanzielle Einbußen aufgeklärt und über weitere Möglichkeiten, wie etwa die Familienzimmer an allen drei Standorten, in denen sie ungestört stillen können, informiert werden.

*Zuständigkeit: dezGBA, SfF, Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement*

**b. Sensibilisierung von Vorgesetzten:** Die zweite Zielgruppe sind die Vorgesetzten. Um diese zu erreichen, ist insbesondere die stärkere Vernetzung der Gleichstellungsarbeit in der ZUV mit der zuständigen Stelle für Personalentwicklung im Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten geplant. Die o. g. Handreichung soll auch Vorgesetzten bekannt sein und sie für geschlechterparitätische Elternzeiten sensibilisieren. Zudem sollten Elternzeiten im Leitfaden für Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche aufgegriffen werden, sodass Vorgesetzte auf die Möglichkeit einer (längeren) Elternzeit von Vätern hinweisen können.

*Zuständigkeit: dezGBA, Personalentwicklung*

### 5.3 Einstellungsverfahren und Personalentwicklung

Der *Gleichstellungsentwicklungsplan* (GEP) sieht die intersektionale Gleichstellungsarbeit als Ziel der Universität (s. S. 25). Demnach gehört es zur Geschlechtergerechtigkeit, „Karriere-Möglichkeiten und Entlastungs-Angebote für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Studierende und Beschäftigte mit Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Bildungs-, sozialer oder nationaler Herkunft, Behinderung, chronischer Krankheit, Alter oder sexueller Orientierung zu schaffen.“ Der *Diversitätsstrategie* der UP zufolge sollen bei den Maßnahmen zu Diversität und Antidiskriminierung die Verschränkung von Diversitätsmerkmalen und damit potenziell verbundene Diskriminierungserfahrungen (mehrdimensionale Diskriminierung) mitgedacht werden.

Wie oben beschrieben, sind in den Entgeltgruppen 10 bis 15 deutlich mehr Frauen als Männer vertreten, was durchaus als Erfolg aus Perspektive der Gleichstellungsarbeit zu verstehen ist. Frauen sind jedoch häufiger in Teilzeit und/oder befristet beschäftigt, dadurch sind sie häufiger als ihre männlichen Kollegen von Prekarität bedroht. Die von Frauen besetzten Stellen in den unteren Entgeltgruppen sind in der Regel den Assistenzen, d. h. dem Büromanagement, zugeordnet. Die Arbeitsanforderungen in diesem Bereich haben sich in den vergangenen Jahren insbesondere in Bezug auf die Digitalisierung erhöht. Das Tätigkeitsfeld wächst zunehmend, gleichzeitig ist es oftmals schwierig, diese Stellen zu besetzen. Um die Universität in Zeiten des Fachkräftemangels wettbewerbsfähig zu halten, wäre eine Anpassung der Eingruppierung von Stellen im Büromanagement sinnvoll.

Was Stellen in den Bereichen IT und Technik, z. B. in der Administration oder im Hochschulgebäude-management betrifft, ist der Frauenanteil an der UP sehr niedrig (s. hierzu **GEP**). In den zentralen Einrichtungen und der ZUV liegt der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen demzufolge bei 21 Prozent. Die ZUV ist also, trotz signifikanter Erfolge, ein gutes Stück von der Gleichstellung der Geschlechter entfernt. Auch nach intersektionalem Verständnis spiegelt die Diversität der Universitätsmitglieder noch nicht die gesellschaftliche Realität. Auswahlgespräche sind ein zentrales Instrument, um eine höhere Diversität sowie Chancengleichheit für alle Beschäftigten in der ZUV unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität zu erreichen.

### **Ziel:**

Die Diversität der Beschäftigten in der ZUV soll erhöht werden. Gleichzeitig sollen Stellen im Büromanagement aufgewertet werden und Frauen in technischen Berufen häufiger vertreten sein. Die folgenden Maßnahmen möchten die dezGBA der ZUV gemeinsam mit den genannten Akteur\*innen bis 2030 umsetzen.

### **Maßnahmen:**

**a. Intersektionale Gleichstellungsarbeit:** Die dezGBA streben einen intersektionalen Ansatz an, der die Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht berücksichtigt. Die intersektionale Gleichstellungsarbeit ist insbesondere für die Personalentwicklung von Bedeutung. Die dezGBA unterstützen die Personalentwicklung und das KfC dabei, Führungskräftebildungen zur Diversifizierung von Teams und zum Umgang mit Heterogenität am Arbeitsplatz anzubieten. Die Universität sollte für Menschen auch mit unterschiedlichsten Diskriminierungserfahrungen eine attraktive Arbeitgeberin sein – dies nicht nur, aber besonders auch in Zeiten des Fachkräftemangels. Die dezGBA der ZUV setzen sich zum Ziel, Vorgesetzte in Auswahlgesprächen für die intersektionale Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren und Frauen etwa mit Migrationsgeschichte, einer Behinderung/chronischen Erkrankung oder aufgrund ihres Alters nicht zu benachteiligen.

*Zuständigkeit: dezGBA, KfC, Personalentwicklung*

**b. Aufwertung von Tätigkeiten:** Die Arbeit des Büromanagements zählt in der Regel zum einfachen oder mittleren Dienst und wird entsprechend in den Entgeltgruppen 1 bis 8 vergütet. Insbesondere im Zuge der Digitalisierung fallen hier jedoch zunehmend Aufgaben an, die besondere Fertigkeiten im Umgang mit neuen Medien und Techniken erfordern (s. hierzu auch *Personalentwicklungskonzept* der UP, S. 12 und das Papier *Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten der bukof*). Dies kann besonders bei älteren Verträgen problematisch sein, da das Stellenprofil nicht mehr unbedingt zum veränderten

Arbeitsfeld passt. In Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG) wäre regelmäßig zu prüfen, ob die Tätigkeitsdarstellungen den tatsächlichen Aufgaben und der Entgeltgruppe entsprechen. In die MVG-Vorbereitungsbögen und -Informationsmaterialien für Beschäftigte und Vorgesetzte sollte dieser Punkt daher aufgenommen werden. Ein Leitfaden könnte hierbei den Vorgesetzten und Beschäftigten die Zuordnung der Aufgaben zu einer bestimmten Entgeltgruppe erleichtern. Für etwaige Konfliktsituationen soll die Möglichkeit bestehen, mit den dezGBA sowie dem Personalrat ins Gespräch zu kommen. Die GBA sehen dies jedoch als systemisches Problem an, das als Ganzes von Hochschulleitung und Personaldezernat zu bearbeiten ist.

*Zuständigkeit: dezGBA, Personalrat, Personalentwicklung*

**c. Parität in männlich dominierten Arbeitsfeldern:** Die Gleichstellungsbeauftragten der ZUV streben Parität in technischen und IT-Bereichen an, insbesondere in den höheren Gehaltsgruppen. Sie wollen für Geschlechterstereotype in den Berufsgruppen sensibilisieren und auf die fehlende Parität aufmerksam machen. Hierfür sollen Führungskräftebildungen mit der Personalentwicklung und dem KfC entwickelt werden. Das oben genannte Gender Monitoring soll als Grundlage dienen, den Anteil von Frauen in männlich dominierten Arbeitsfeldern zu erhöhen. Weiterhin sollte geprüft werden, ob durch gezieltes Recruiting Mitarbeiterinnen für bisher männlich dominierte Teams gewonnen werden und als Vorbilder für andere potenzielle Mitarbeiterinnen fungieren können. In den nächsten sechs Jahren wollen die dezGBA der ZUV solche und weitere Maßnahmen entwickeln und auf ihre Wirksamkeit prüfen, um mehr weibliche Auszubildende und Mitarbeitende in diesen Bereichen gewinnen zu können. Ein erster wirksamer Schritt wäre, dass die kürzlich veröffentlichte *Empfehlung zum Geschlechterinklusive Sprachgebrauch an der Universität Potsdam* in den Stellenausschreibungen Anwendung findet. Die dezGBA der ZUV unterstützen die Verbreitung dieser Empfehlung in den Bereichen.

*Zuständigkeit: dezGBA, Personalentwicklung, KfC*

## **5.4 Arbeitsbedingungen in der Gleichstellungsarbeit**

### **5.4.1 Freistellung**

Auch in der ZUV ist es eine Herausforderung, Personen zu finden, die das Amt der dezGBA übernehmen. Die dezGBA stehen vor der Herausforderung, mit ihren Vorgesetzten die Arbeitsaufgaben in den Bereichen umzuverteilen, damit sie dem Amt und seinen vielfältigen Aufgaben nachgehen können. Dies erfordert sowohl von den Vorgesetzten als auch von den Bereichen, in denen die dezGBA regulär arbeiten, eine große Sensibilität für die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit. Oftmals kann die Mehrarbeit nur durch Überstunden bewältigt werden. Gleichzeitig sind auch die dezGBA von Befristungen und Teilzeitarbeit betroffen, sodass die Informationsweitergabe und die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit in der ZUV nicht immer gewährleistet sind und gesetzte Ziele häufig nicht innerhalb einer Amtszeit umgesetzt werden können.

### **5.4.2 Informationsweitergabe und Sichtbarkeit**

Die dezGBA verfolgen das Ziel, am Ende ihrer Amtszeit sämtliche erforderliche Daten mithilfe der genutzten Tools für ihre möglichen Nachfolgerinnen bereitzustellen. Hierbei ist es von großer Bedeutung, eine reibungslose Übergabe sicherzustellen, indem alle relevanten Informationen über die genannten Arbeitsinstrumente weitergegeben werden.

Des Weiteren streben die dezGBA danach, ihre unmittelbaren Vorgesetzten sowie Kolleg\*innen für den hohen Stellenwert der Gleichstellungsarbeit als anspruchsvolle und essenzielle Querschnittsaufgabe und gleichzeitig als Qualifizierungsaufgabe zu sensibilisieren. Ein zentrales Anliegen ist die Förderung von Anerkennung für dieses Amt, um auch in Zukunft die Unterstützung der Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten. Um entsprechende Sichtbarkeit und Sensibilität zu erreichen, begrüßen die dezGBA entsprechende Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen und Intersektionalität für die Leitungspositionen in der ZUV.

Bislang werden die Möglichkeiten der Kompensation von den Entscheidungsträger\*innen an der Universität nicht ausgeschöpft. Dies führt zu einer hohen Fluktuation der dezGBA, die ihre Tätigkeit nicht längerfristig mit ihren regulären Aufgaben vereinen können bzw. dies den Kolleg\*innen in ihren Arbeitsbereichen nicht zumuten wollen oder können. Damit ist auch die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit in der ZUV kaum gegeben: Maßnahmen werden oftmals, wenn überhaupt, nur für die Dauer der zweijährigen Amtszeit umgesetzt. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, ein kontinuierliches Engagement sicherzustellen. Aufgrund der langfristigen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit und der Notwendigkeit einer angemessenen Einarbeitung, wird eine gewisse personelle Kontinuität angestrebt.

### **Ziel:**

Die Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit sollen bis Ende 2026 verbessert werden, so dass die Nachhaltigkeit der gesetzten Ziele und Maßnahmen gewährleistet wird.

### **Maßnahmen:**

**a. Flexible Arbeitszeitregelungen und Kompensation in finanzieller Form:** Um das Amt der dezGBA attraktiver zu gestalten, sollte die Mehrarbeit bei Teilzeitstellen auf Wunsch vergütet werden. Grundlage hierfür ist § 76 Abs. 9 des BbgHG zu „Freistellung & Kompensationsempfehlungen“, wonach die dezGBA in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden sollen und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden dürfen, denn bei ihren Aufgaben handelt es sich um eine dienstliche Tätigkeit. Den gesetzlichen Regelungen zufolge muss die für Gleichstellungsarbeit verwendete Zeit auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet werden, was ggf. zu einer Umverteilung von Aufgaben im Arbeitsbereich führt. Es sollte für die dezGBA, die in Teilzeit beschäftigt sind, die Möglichkeit bestehen, die eigene Wochenarbeitszeit (oder die von Kolleg\*innen) aufzustocken.

*Zuständigkeit: dezGBA, Kanzler, Dezernat 3*

**b. Informationsweitergabe:** Die etablierten Systeme (z. B. Box.Up und Intranet) zur Informationsweitergabe und zum kollaborativen Arbeiten sollen verstärkt und dauerhaft genutzt werden. Zudem sollen Nachfolgerinnen in Übergabegesprächen in diese Plattformen eingeführt werden.

*Zuständigkeit: dezGBA*

**c. Informationen für potenzielle Beschäftigte:** Die dezGBA erstellen in Abstimmung mit der zGBA und dem KfC einen Flyer, den sie bei Auswahlverfahren auslegen. Darauf finden potenzielle künftige Beschäftigte Informationen und Ansprechpartnerinnen zur Gleichstellungsarbeit in der ZUV. Darüber hinaus können die Social-Media-Kanäle der UP genutzt werden, um die Gleichstellungsarbeit extern zu kommunizieren und so eine breitere Öffentlichkeit zu erreichen.

*Zuständigkeit: dezGBA, zGBA, KfC*

## 6 Maßnahmenzeitplan

Themenbereich/Ziel	Maßnahme	Ansprechpartner für die dezGBA	bis wann
Gender-Monitoring	Standardisiertes Gender-Monitoring	Dezernat 1/ Referat 1A, zGBA, KfC, Dezernat 3	2026
	Standardisierung von Gleichstellungsanfragen	Dezernat 1/ Referat 1A, zGBA, KfC	2026
Vereinbarkeit Beruf und Pflegeaufgaben	Sensibilisierung für die Rechte von pflegenden Beschäftigten	SfF, Personalentwicklung	2028
	Unterstützungsformate gemeinsam mit dem SfF entwickeln	SfF	2028
	Optimierung des mobilen Arbeitens	Personalrat MTV	2030
Vereinbarkeit Beruf und Elternzeit	Informationen zu Elternzeiten bereitstellen	SfF, Personalentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement	2030
	Sensibilisierung von Vorgesetzten	Personalentwicklung	2030
Einstellungsverfahren und Personalentwicklung	Intersektionale Gleichstellungsarbeit	KfC, Personalentwicklung	2030
	Aufwertung von Tätigkeiten	Personalrat, Personalentwicklung	2030
	Parität in männlich dominierten Arbeitsfeldern	Personalentwicklung, KfC	2030
Arbeitsbedingungen in der Gleichstellungsarbeit	Flexible Arbeitszeitregelungen und Kompensation in finanzieller Form	Kanzler, Dezernat 3	2026
	Informationsweitergabe		2026
	Flyer zur Gleichstellungsarbeit: Informationen für potenzielle Beschäftigte	zGBA, KfC	2026

## 7 Referenzen & Literaturhinweise

1. Richtlinie der Universität Potsdam zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking (Antidiskriminierungsrichtlinie) (2022), [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Antidiskriminierungsrichtlinie\\_Universit%C3%A4t\\_Potsdam.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Antidiskriminierungsrichtlinie_Universit%C3%A4t_Potsdam.pdf) [Abruf: 08.05.2024]
2. Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) (2024), <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbhg> [Abruf: 08.05.2024]
3. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) (1994), <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/lgg> [Abruf: 08.05.2024]
4. Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO) (2009), <https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/senat/Kommissionen/Grundordnung/ambek-2022-13-468-477.pdf> [Abruf: 08.05.2024]
5. Organisation an der Universität Potsdam: Universitätsleitung und Verwaltung (2024), <https://www.uni-potsdam.de/de/organisation/universitaetsleitung-und-verwaltung> [Abruf: 08.05.2024]
6. Behrens, Doris A./ Kreimer, Margareta/ Mucke, Maria (2018): Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbentscheidung mit Folgewirkung? In: Behrens, D., Kreimer, M., Mucke, M., Franz, N. (Hrsg.): Familie – Beruf – Karriere, Wiesbaden, S. 63-94, [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12504-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12504-2_4), [Abruf: 08.05.2024]
7. Statistisches Bundesamt (Destatis): Pressemitteilung Nr. No17 (April 2024), [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_No17\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_No17_13.html) [Abruf: 08.05.2024]
8. Statistisches Bundesamt (Destatis): Elternzeit immer noch ungleich verteilt (2023), <https://de.statista.com/infografik/24835/anteil-der-vaeter-in-deutschland-die-elterngeld-beziehen/> [Abruf: 08.05.2024]
9. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof): Gender Monitoring. Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (2021), <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-08-17-bukof-Leitfaden-Gender-Monitoring-1.pdf> [Abruf: 08.05.2024]
10. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an (2023), [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.867356.de/publikationen/wochenberichte/2023\\_09\\_1/gender\\_pay\\_gap\\_und\\_gender\\_care\\_gap\\_steigen\\_bis\\_zur\\_mitte\\_des\\_lebens\\_stark\\_an.html#section2](https://www.diw.de/de/diw_01.c.867356.de/publikationen/wochenberichte/2023_09_1/gender_pay_gap_und_gender_care_gap_steigen_bis_zur_mitte_des_lebens_stark_an.html#section2) [Abruf: 08.05.2024]
11. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung (2024), <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294> [Abruf: 08.05.2024]
12. Statistisches Bundesamt (Destatis): dritte repräsentative Zeitverwendungserhebung von 2012 und 2013 des Statistischen Bundesamtes [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/zve2022/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/zve2022/_inhalt.html)
13. Völz, Silke/ Evans, Michaela/ Borchers, Uwe/ Schnecke, Jan Hendrik (2023): Wie unterstützen Unternehmen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege? Eine explorative Typologie. In: Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule Gelsenkirchen (Hrsg.): Forschung aktuell (12/2023), <https://doi.org/10.53190/fa/202312> [Abruf: 08.05.2024]

14. Dienstvereinbarung der Universität Potsdam über mobiles Arbeiten (2022), [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/PRMTV/Dokumente/2022\\_DV\\_Mobiles\\_Arbeiten\\_MTV.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/PRMTV/Dokumente/2022_DV_Mobiles_Arbeiten_MTV.pdf) [Abruf: 08.05.2024]
15. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Elterngeld (2024), <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752> [Abruf: 08.05.2024]
16. DIE ZEIT, infas und WZB in Kooperation mit der Initiative Chef:innensache: Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023 (2023), [https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermachtnisstudie-2023\\_Presse\\_Langversion-1.pdf](https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermachtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf) [Abruf: 08.05.2024]
17. Hipp, Lena (2018): "Damned If You Do, Damned If You Don't? Experimental Evidence on Hiring Discrimination Against Parents with Differing Lengths of Family Leave.", <https://doi.org/10.31235/osf.io/qsm4x>, [Abruf: 08.05.2024]
18. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland (2023), <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/c9a4f9fb5a25a5fb52d7933eb1473238/vaeterreport-2023-data.pdf> [Abruf: 08.05.2024]
19. Gender Equality Plan der Universität Potsdam (2023), [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/GEP\\_final\\_23012023.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/GEP_final_23012023.pdf) [Abruf: 08.05.2024]
20. Diversitätsstrategie der Universität Potsdam (2023), [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2023/Diversit%C3%A4tsstrategie\\_UP.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2023/Diversit%C3%A4tsstrategie_UP.pdf) [Abruf: 08.05.2024]
21. Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam (2017), [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/forschung/docs/Tenure-Track-Modell/thema\\_2/Personalentwicklungskonzept.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/forschung/docs/Tenure-Track-Modell/thema_2/Personalentwicklungskonzept.pdf) [Abruf: 08.05.2024]
22. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof): Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten (2021), <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-02-16-bukof-Handlungsempfehlungen-fuer-mehr-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedinungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf> [Abruf: 08.05.2024]
23. Empfehlung zum Geschlechterinkluisiven Sprachgebrauch an der Universität Potsdam (2024), [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/KfC-Empfehlung\\_zum\\_geschlechterinkluisiven\\_Sprachgebrauch\\_WEB1.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/KfC-Empfehlung_zum_geschlechterinkluisiven_Sprachgebrauch_WEB1.pdf) [Abruf: 08.05.2024]



