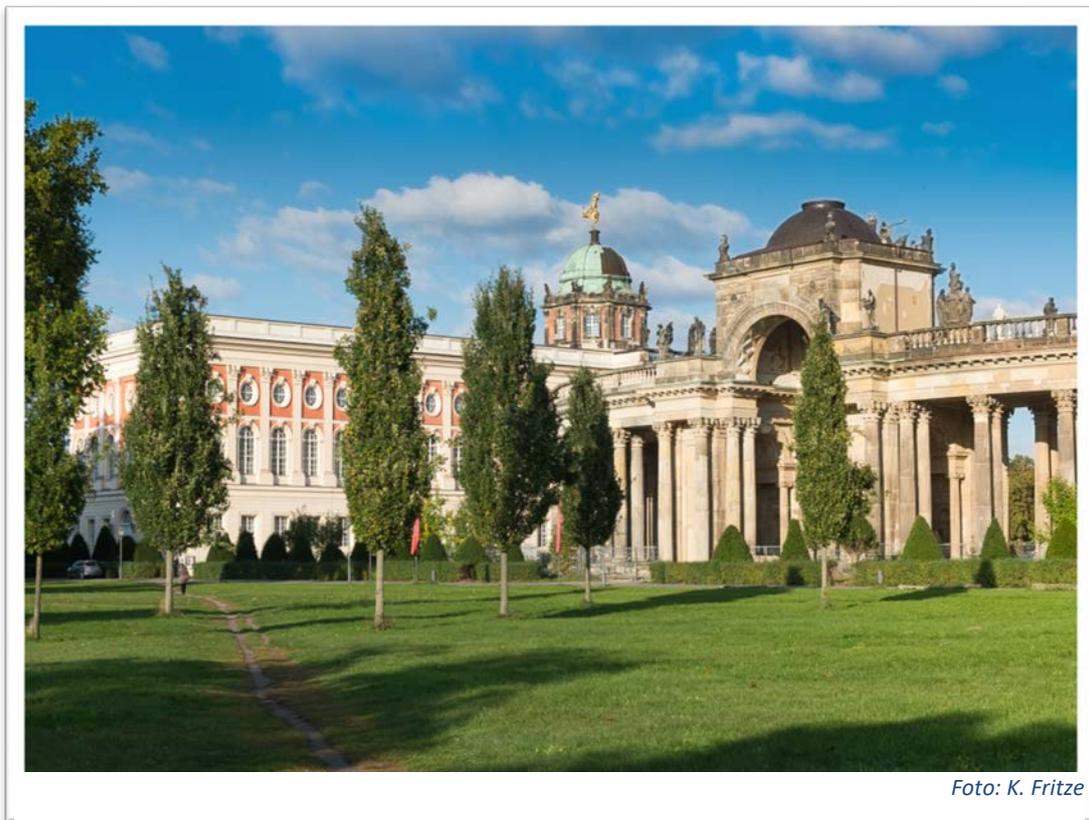




# Gleichstellungsplan der zentralen Verwaltung der Universität Potsdam (2022-2026)



## **Inhalt**

Präambel .....	3
Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen.....	4
Geltungsbereich .....	5
Ausgangssituation und Bestandaufnahme.....	5
Dokumentarische Grundlage .....	5
Die jeweiligen Ergebnisse werden im Einzelnen erläutert:.....	6
a) Personalentwicklung: .....	6
b) Vereinbarkeit von Familie und Arbeit: .....	6
c) Gleichstellungsbewusste Stellenbesetzungsverfahren .....	7
d) Kommunikations- und Informationsweitergabe .....	7
e) Ergebnisbericht Homeoffice 2020.....	8
f) Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche.....	9
Herausforderungen: .....	11
Struktur.....	11
Servicespektrum .....	11
Sichtbarkeit.....	11
Ziele & Maßnahmen .....	11
Monitoring & Fortschreibung.....	14
Referenzen und Literaturhinweise .....	14
Verfasserinnen .....	14

## Präambel

Die Universität Potsdam (UP) steht für Chancen- und Familiengerechtigkeit, Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit (vgl. Leitbild der Universität Potsdam). Ein zentrales Ziel innerhalb der Hochschule ist im Sinne des Gender Mainstreaming das Bemühen um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen. Gemäß § 7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) sowie §§ 5 und 6 des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Hochschule mit ihren verschiedenen Bereichen zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für jeweils vier Jahre verpflichtet, in denen Maßnahmen zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen ausgewiesen werden. Unterrepräsentanz eines Geschlechtes liegt immer dann vor, wenn der Anteil von Frauen oder Männern innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungskräfte- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt. Die Hochschule hat insbesondere ihre Bemühungen zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen nachzuweisen.

Um diesem gesetzlichen Auftrag in allen Bereichen der Hochschule noch differenzierter und handlungsorientierter zu entsprechen, hat der Senat der Universität Potsdam am 18.05.2011 die Erarbeitung eines Gleichstellungsplanes für das Präsidialamt und die Zentrale Hochschulverwaltung (ZUV) beschlossen. Gleichstellungspläne sind als ein zentrales Steuerungsinstrument für eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtete Personalplanung und Personalentwicklung zu verstehen. Darin werden entsprechende Maßnahmen formuliert. Für die konzeptionelle Erarbeitung und Verabschiedung des Planes sowie für die Umsetzung der hierin festgelegten Maßnahmen ist die Kanzlerin bzw. der Kanzler der Universität zuständig. Der Plan gilt für vier Jahre und ist nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die Anpassung erfolgt entsprechend nach § 5. Die Mindestinhalte sind im Landesgleichstellungsgesetz (LGG) § 6 geregelt und bilden die Grundlage für die Struktur dieses Planes.

Der nun aktualisierte Gleichstellungsplan (Geltungszeitraum 2022 bis 2026) ersetzt den Gleichstellungsplan der zentralen Verwaltung der Universität Potsdam von 2015 bis 2018.

## Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Gemäß Art. 3 Abs. 2 GG fördert der Staat die staatliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Brandenburgische Landesgleichstellungsgesetz (BbgLGG, zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes am 05.12.2013) allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst.

Nach § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes sind in allen Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung (...) auf Veranlassung des Landes zur Hälfte von Frauen zu besetzen. Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass bei der Bildung neuer Gremien oder bei der Entsendung mehrerer Personen zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind.

Die zentrale Verwaltung verfolgt darüber hinaus weiter den konsequenten Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der religiösen und politischen Weltanschauung sowie des Alters einer Person.

Chancen- und Familiengerechtigkeit sind fest im Leitbild der UP verankert. Im Hochschulentwicklungsplan 2019-2023 lautet es wie folgt:

- *Entwickelte Gleichstellungsmaßnahmen sollen bedarfs- und zielorientiert sein.*
- *Der Aufbau eines Gender Controllings wird über die Gleichstellungspläne hinaus die systematische und kontinuierliche Evaluierung sowie bedarfsorientierte Fortschreibung der Gleichstellungsarbeit der Universität ermöglichen.*
- *Inklusive Hochschule: Die UP wird ein Gesamtkonzept „Inklusive Hochschule“ entwickeln, dass die Projekte wie „Eine Universität für alle“, barrierefreie Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Internationalisierung, chancengerechte Personalentwicklung, Antidiskriminierungsarbeit und familiengerechte Vereinbarkeitsstrukturen mitdenkt und integriert. Dazu gehört auch die Erhöhung der Schwerbehindertenquote.*
- *Die Erarbeitung einer Diversitätsstrategie geht diesem Prozess voraus und ermöglicht die systematische Analyse von Strukturen und die Entwicklung einer chancengerechten, familienfreundlichen, internationalen und diversitätsanerkennenden Universitätskultur.*

## Geltungsbereich

Der Gültigkeitsbereich des vorliegenden Gleichstellungsplanes erstreckt sich über die Universitätsleitung, die Hochschulverwaltung sowie die drei Personalräte (Gesamtpersonalrat [GPR], Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal [PR WiMi], Personalrat für die Beschäftigten aus Technik und Verwaltung [PR MTV]) und das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) als Arbeitsbereich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Zur Universitätsleitung und Hochschulverwaltung gehören folgende Bereiche:

- Präsidialamt
- Chief Information Officer (CIO)
- Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
- Kanzlerbüro
- Dezernat 1 (D 1): Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten
- Dezernat 2 (D 2): Studienangelegenheiten
- Dezernat 3 (D 3): Personal- und Rechtsangelegenheiten, Berufsausbildung
- Dezernat 4 (D 4): Haushalt und Beschaffung
- Bauverwaltung, Sicherheit und Organisation (BSO)
- Zentrale Abteilung
- Hochschulgebäudemanagement Potsdam, Bereich Universität Potsdam

## Ausgangssituation und Bestandaufnahme

### Dokumentarische Grundlage

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde anhand der Analyse und Evaluation der folgenden Dokumente erstellt:

- Leitbild der Universität Potsdam <sup>1</sup>
- Hochschulentwicklungsplan 2019-2023 <sup>2</sup>
- Gleichstellungsplan der zentralen Verwaltung der Universität Potsdam 2015 bis 2018 <sup>3</sup>
- Ergebnisbericht Homeoffice-Umfrage 2020<sup>4</sup>
- Auswertung von Mitarbeiter-Vorgesetzte-Gespräche<sup>5</sup> für das Jahr 2019 und 2020
- Daten zur internen Gleichstellungsstatistik<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> [Leitbild der Universität Potsdam](#)

<sup>2</sup> [Hochschulentwicklungsplan](#)

<sup>3</sup> [Gleichstellungsplan der zentralen Verwaltung der Universität Potsdam 2015-2018](#)

<sup>4</sup> Ansprechpartnerin: Frau Dr. Raboldt, [Kontakt Gesundheitsmanagement](#)

<sup>5</sup> Ansprechpartnerin: Frau Dr. Urbach, „Auswertung über die Meldungen der geführten Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche für das Kalenderjahr 2019“

<sup>6</sup> Ansprechpartner D 1, Datenquellen: Statistiken der Beschäftigungsverhältnisse und Vergütungsstatistik

## Die jeweiligen Ergebnisse werden im Einzelnen erläutert:

### a) Personalentwicklung:

Die AG Personalentwicklung ist verantwortlich für die Belange der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Die AG wurde wiederbelebt und arbeitet aktiv an der Evaluation vorhandener Personalentwicklungsmaßnahmen und an neuen Projekten. Im September 2015 fand das erste Vernetzungstreffen für Neubeschäftigte als gemeinsames Projekt der AG und der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Ein strukturiertes geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept liegt nicht vor. Vorgeschlagene Maßnahmen zur Weiterbildung, Mentoringprogramme und die Förderung von Mischarbeitsplätzen zu Qualifikationszwecken sind in der Verwaltung noch nicht strukturell verankert. Jedoch wurden Einzelmaßnahmen initiiert, beispielsweise der Qualifikationspass, die Fokussierung von Weiterbildungsbudgets oder Überlegungen zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Wissenschaftsmanagement.

Mit Beginn der Wiederaufnahme der Arbeit der AG Personalentwicklung wurde als eine der ersten Maßnahmen die Evaluation der Einführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche in Angriff genommen.

Für die Führungskräfte wurden seitens des Dezernats 3 interne Weiterbildungsangebote durch die Mitarbeiterin Personalentwicklung geschaffen, die weiter ausgebaut werden und regelmäßig stattfinden sollen.

### b) Vereinbarkeit von Familie und Arbeit:

Das Instrument der mobilen Arbeitsplatzgestaltung (alternierende Wohnraumarbeit) wird zunehmend in Anspruch genommen. Daten wurden dazu nicht systematisch erhoben und archiviert.

Grundsätzlich ist jede Stelle teilzeitgeeignet, wenn dies in der Ausschreibung nicht ausgeschlossen wird. Informationen zum Wissensstand der Mitarbeiter:innen zu diesem Thema liegen derzeit nicht vor. Gleichwohl sollten die Führungskräfte sensibilisiert werden, dass auch Mitarbeiter:innen abteilungsübergreifende Beschäftigung ausüben dürfen und somit eine Vollbeschäftigung ausführen können. Zusätzliche Maßnahmen zur Unterstützung von Teilzeitbeschäftigten sind nicht festzustellen.

Es ist bekannt, dass Väter weiterhin in Elternzeit gehen, jedoch nicht ob und inwiefern Vorgesetzte dazu motivierten.

### c) Gleichstellungsbewusste Stellenbesetzungsverfahren

Die entsprechende Klausel für die Ausschreibungen wurde angewandt, jedoch oft nicht in Bezug auf die jeweilige unterrepräsentierte Gruppe. Die Formulierung in Ausschreibungen ist zu überprüfen.

Der folgende Absatz wird in den Ausschreibungen verwendet:

*Die Universität strebt in allen Beschäftigungsgruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation an. Die Universität Potsdam schätzt die Vielfalt ihrer Mitglieder und verfolgt die Ziele der Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität. Bei gleicher Eignung werden Frauen (§ 7 Absatz 4 BbgHG) und schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen aus dem Ausland und von Personen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.*

Daten über die Gruppe der Auszubildenden hinsichtlich Geschlecht und Alter wurden nicht erfasst.

### d) Kommunikations- und Informationsweitergabe

Die dezentrale GBA der zentralen Universitätsverwaltung ist Mitglied in der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) und wird durch die Stellvertreterin vertreten.

Über die Internetseite der dezentralen GBA der Universitätsverwaltung<sup>7</sup> können sich Interessierte informieren und in Kontakt treten.

Im November 2021 fand das 9. Vernetzungstreffen der Neueingestellten und Interessierten der ZUV in Kooperation mit der Mitarbeiterin für Personalentwicklung, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, Service für Familie und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsverwaltung.

---

<sup>7</sup> [Internetseite der dezentralen GBA der Universitätsverwaltung](#)

## e) Ergebnisbericht Homeoffice 2020

Das plötzliche Arbeiten im Homeoffice während des Präsenznotbetriebes zusammen mit der zeitgleichen Schließung von Schulen und Kitas, hat zu einer besonderen Arbeitssituation geführt, wodurch die Mitarbeiter:innen der UP, darunter auch die Beschäftigten aus der Technik und Verwaltung, vor neuen Herausforderungen gestellt wurden.

Eine Fragestellung zum Homeoffice, die vom Bereich Gesundheitsmanagement<sup>8</sup> im Zeitraum vom 26.08. bis 04.09.2020 durchgeführt wurde, zeigt, dass diese außergewöhnliche Situation zu einer anhaltenden Belastung bei den Mitarbeiter:innen geführt hat<sup>9</sup>.

Die generelle Einstellung zum Homeoffice ist dennoch sowohl bei Beschäftigten mit und ohne Kindern als auch Beschäftigten mit Pflegebedürftigen sehr positiv ausgefallen. Den Ergebnissen kann entnommen werden, dass das flexible Arbeiten im Homeoffice von Beschäftigten mit Kindern positiv bewertet wurde (im Lockdown als die Schulen und Kitas geschlossen bzw. nur eingeschränkt geöffnet waren).

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

Eine Eignung des Arbeitsplatzes zu Homeoffice wurde in jedem Fall individuell eingeschätzt. Es existiert keine Orientierungshilfe, um die Einschätzung zu vereinfachen. Es wird angeregt, hier eine Handreichung zu erstellen anhand derer Mitarbeitende wie auch Vorgesetzte eigenständig prüfen können, ob ihr Arbeitsplatz für die Arbeit im Homeoffice geeignet ist.

Laut der Umfrage hatten 10 % keinen Laptop, sodass eine Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice nicht gewährleistet war und somit ein Nachteil gegenüber anderen Beschäftigten entstanden ist. Eine Abdeckung dieser mangelhaft ausgestatteten Beschäftigten sollte priorisiert vorangetrieben werden.

Die regelmäßige Durchführung der Umfrage zum Homeoffice wird empfohlen, um aktuelle Daten griffbereit zu haben und Ungleichbehandlung festzustellen und dieser entgegenzuwirken.

Damit die Umsetzung der Maßnahmen überprüft werden kann, sollen die Ergebnisse der Umfrage zum Homeoffice den Gleichstellungsbeauftragten der ZUV zeitnah zur Verfügung gestellt werden. Sollte diese Umfrage nicht fortgeführt werden, müssen alternative Formate zur Datenerhebung gefunden werden.

---

<sup>8</sup> Ansprechpartnerin: Frau Dr. Raboldt, [Kontakt Gesundheitsmanagement](#)

<sup>9</sup> Daten von 440 Mitarbeitern konnten ausgewertet werden, Verteilung in Prozent: 74 % weiblich, 25 % männlich, 1 % divers

## f) Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche<sup>10</sup>

Für das Kalenderjahr 2019 wurden insgesamt 343 Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) gemeldet. Etwa zwei Drittel der Gespräche wurden in den Fakultäten geführt. Aus der Zentralen Verwaltung und ihren Betriebseinheiten (ZUV), wo das Instrument verbindlich umgesetzt werden soll, wurden 60 Gespräche gemeldet. Weitere 45 Gespräche wurden aus den Zentralen und Wissenschaftlichen Einrichtungen (ZE / WE) gemeldet.

Von den 60 gemeldeten Gesprächen in der ZUV fallen etwa ein Viertel der Gespräche in den Bereich der Hochschulleitung/Stabstellen. Auf die Dezernate bzw. die ZIM entfallen jeweils etwa zwei Fünftel der gemeldeten Gespräche.

Bisher findet keine strategische Evaluation dieser Ergebnisse statt. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sollte diese Maßnahme gestärkt werden. Dafür gilt es zu definieren, warum in der ZUV so wenig MVG stattfinden.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen:

### 1. Datenstrukturen:

Neben umfangreichen Datenmaterial im Intranet und im Web, das von dem Dezernat 1 jährlich aktualisiert wird, fehlen durchgehend die Daten zu den Anteilen aller Beschäftigten (m/w/d), wie z. B. Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Eingruppierungen. Für die Gleichstellungsbeauftragten ist es jedes Mal mit einem großen Arbeits- und Zeitaufwand verbunden, diese Daten individuell abzufragen. Die Statistiken der ZUV sollten möglichst für die oben genannten Beispiele erhoben werden.

Eine Verteilung der Geschlechter der ZUV und der Entgeltgruppe sollte parallel ab 2022 jährlich unaufgefordert an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bis Ende März übersendet werden.

Weiterhin wird eine zentrale Ansprechperson im Dezernat 1 für die Gleichstellungsbeauftragten gewünscht, um klare Strukturen zu schaffen und die Gleichstellungsarbeit damit gezielt zu unterstützen.

---

<sup>10</sup> Ansprechpartner: Frau Dr. Urbach, „Auswertung über die Meldungen der geführten Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche für das Kalenderjahr 2019“

## 2. Datenanalyse:

Die aktuellen Daten zeigen<sup>11</sup>, dass einige Tendenzen, die in der Periode 2015-2018 schon vorhanden waren, steigen bzw. sich halten.

Etwa 30% des hauptberuflichen Personals der UP arbeiten in der zentralen Verwaltung, davon sind 63% Frauen<sup>12</sup>.

→ Die Mehrheit des ZUV-Personal besteht aus Frauen.

Die Daten zeigen, dass etwa 30% der ZUV-Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, davon sind 70% Frauen.

→ Die Mehrheit der Teilzeitstellen in der ZUV werden von Frauen besetzt.

60% der Beschäftigten in der Verwaltung, die eine Haushaltsstelle (HH) innehaben (in der Regel unbefristet beschäftigt), sind Frauen. Ausnahme ist die zentrale Betriebseinrichtung, in der mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

→ Eine Gleichstellung in allen Bereichen (insbesondere bei den Haushaltsstellen) soll angestrebt werden.

Das Drittmittelpersonal ist überwiegend weiblich (66%), 10 Punkte mehr als in der Periode 2015-2018.

Ebenfalls werden Teilzeitstellen sowohl im Haushalt als auch bei den Drittmittelstellen überwiegend von Frauen besetzt.

→ Diese steigende Tendenz soll beobachtet und kritisch geprüft werden.

---

<sup>11</sup> Hauptberufliches Personal zum Stichtag 01.12.2019

<sup>12</sup> Daten zu Diversen sind noch nicht erhoben

## Herausforderungen:

Nach einer reflektierten Analyse der vorhandenen Dokumente, lassen sich die folgenden Schlussfolgerungen festhalten:

In Bezug auf das GBA-ZUV Team kann folgendes festgestellt werden:

### Struktur

Auf der einen Seite ist eine deutliche Verminderung der Mitglieder des GBA-ZUV Teams ist zu verzeichnen:

2015-2018: 7 Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan

2019-2020: 5 Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan

2021: 3 Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan

2022: 2 Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan

### Servicespektrum

Auf der anderen Seite ist eine steigende Tendenz der Ausschreibungsverfahren der ZUV festzustellen, die auf das strukturelle und personelle Wachstum der Universität Potsdam zurückzuführen ist.

### Sichtbarkeit

Die Mitarbeiter:innen der Verwaltung finden wenig Berücksichtigung in der strategischen Ausrichtung der Gleichstellung an der UP (z.B. im Gleichstellungszukunftskonzept), was zur geringen Sichtbarkeit der zentralen Verwaltung führt. Das lässt sich auch daran ablesen, dass GBA-ZUV nicht oder nur selten als Beratungsstelle wahrgenommen wird. In den letzten drei Jahren wurden nur wenige Beratungsgespräche im Bereich Gleichstellung geführt.

## Ziele & Maßnahmen

Ausgehend von einer Analyse der Ist-Situation werden Handlungsziele definiert und entsprechende geeignete Maßnahmen verbindlich festgeschrieben.

Im Jahr 2020 wurde vom Personalrat MTV das Eckpunktepapier zum Homeoffice für das nicht-wissenschaftliche Personal an der Universität Potsdam veröffentlicht. Von den Mitarbeitenden wurde das Konzept gut angenommen und soll auch zukünftig fortgesetzt werden. Weiterhin ist es eine gute Möglichkeit die Digitalisierung an der UP weiter voranzubringen.

Ebenfalls hält das Team GBA-ZUV die Maßnahme der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) für wichtig. Daher befürwortet das Team die Förderung und Evaluierung dieser Maßnahme der Personalentwicklung.

Die Personalentwicklung gewinnt eine besondere Bedeutung für die Verwaltung. Einerseits werden die Ziele der Verwaltung sichergestellt. Andererseits werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Ebenen die notwendigen Qualifikationen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten) vermittelt, um den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen (insbesondere im digitalen Bereich) gerecht zu werden.

Die AG Personalentwicklung ist mit wichtigen Aufgaben zu Mitarbeiterbindung und -entwicklung betraut, bei denen auch Chancengleichheit eine wichtige Rolle spielt. So ist auch der Leitfaden für das Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch entstanden sowie ein neues Bewerberportal. Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird gewünscht.

Der Service für Familien im Dezernat 3 arbeitet an der Erneuerung und Weiterentwicklung der Eltern-Kind-Räume an den drei Standorten der Universität Potsdam. Obgleich die Angestellten der zentralen Verwaltung nicht die Hauptnutzer dieser Räumlichkeiten sind. Wir begrüßen die Möglichkeit der Nutzung von Spielsachen durch den Service für Familien und befürworten den Ausbau des Angebotes.

Bei Gruppenbildung wie Projektgruppen und AG's sollte darauf geachtet werden, dass zu gleichen Teilen Frauen und Männern vertreten sind.

Grundsätzlich ist in allen Statusgruppen der Frauenanteil anhand von Entwicklungskurven jährlich zu dokumentieren. Dazu sollte von der Verwaltung jährlich aktuelles Zahlenmaterial zur Verfügung gestellt werden. Die von der zentralen Verwaltung beschlossenen Maßnahmen sollen systematisch darauf hinwirken, geeignete Bedingungen zum Erreichen von mehr Chancengleichheit gemäß den Zielvorgaben zu schaffen und im Rahmen einer familienfreundlichen Hochschule zu agieren. Die zentrale Verwaltung soll Frauen am Übergang zur nächsthöheren Qualifikationsstufe unterstützen. Strukturell werden Anreize benötigt, um Karriereschritte fortzusetzen und abzuschließen. Dabei sollen die Unterschiede der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen berücksichtigt werden. Ausdrücklich einbezogen werden sollen hier bereits auf anderen Ebenen bestehende Maßnahmen, die z.B. bereits durch hochschulweite Programme oder über die DFG Gleichstellungsstandards definiert wurden. Zwingende Voraussetzung ist es jedoch, diese Informationen für alle potentiellen Interessentinnen bekannt zu machen und Netzwerke für die Kommunikation zu schaffen.

Ein übergreifendes und mittelfristiges Ziel der GBA-ZUV ist die Entwicklung und Konsolidierung eines starken und sichtbaren Teams, welches als Referenz der Mitarbeiter:innen der ZUV angenommen wird. Um das mittelfristige Ziel zu erreichen werden in den folgenden zwei Jahren folgende Maßnahmen durchgeführt:

1. Gezielte Werbemaßnahmen zur Erhöhung der Bewerberinnen bei Wahlen. Hier sollten gezielt Personen angesprochen werden und Informationsveranstaltungen stattfinden. Da Gleichstellung eine strukturelle, geschlechterübergreifende Aufgabe und kein isolierbares frauenspezifisches Thema ist, sollen auch Männer und diverse Personen angesprochen werden.
2. Strategische und systematisierte Begleitung des Auswahlverfahren, u. a. durch die frühe Einbindung in den Bewerbungsprozess über das Bewerberportal. Somit ist auch eine Mitwirkung in der Beurteilungsphase im Voraus möglich.
3. Aufrechthaltung der internen Vernetzung des GBA-ZUV Teams mit anderen Beratungsstellen der Verwaltung, sowie GBAs aus anderen Bereichen/Fakultäten.
- 3.1 Hier wird ein systematischer und regelmäßiger Austausch mit der Arbeitsgruppe Personalentwicklung und dem Service für Familie angestrebt. Für die Zukunft wäre die Bildung eines Steuerkreises anstrebsam.
- 3.2 In Anlehnung an die Kampagne von buko<sup>13</sup> für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik, soll der Fokus auch auf die Gruppe von Assistent:innen und Sekretär:innen gelegt werden. Trotz gleicher Eingruppierung sind unterschiedlich gestaltete Tätigkeitsdarstellungen und Differenzen in den tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten festzustellen. Ziel der Maßnahme ist es, den kollektiven Austausch zu fördern und wenn möglich, den Betroffenen Chancen der Verbesserung anzubieten. Ein anderes wichtiges Ziel der Maßnahme ist die Steigerung der Wertschätzung ihrer Arbeit. Es haben zwei moderierte Treffen mit der Zielgruppe stattgefunden, ebenso eine Informationsveranstaltung mit dem Dezernat 3. Daher nimmt sich das GBA-Team als Ziel die Gründung eines Sekretärinnennetzwerkes vor.
4. Die Zusammenarbeit mit der AG Personalentwicklung in dem Bereich wird angestrebt.

Eine strukturelle Erfassung aller Personen:

- die für ein MVG in Frage kommen
- in den letzten zwei Jahren ein MVG hatten
- die es angenommen haben und
- die es abgelehnt haben.

Bei einer Ablehnung soll eine kurze Begründung vorliegen und die Daten sollen nach Geschlecht sortiert werden. Es soll herausgefunden werden, ob es geschlechterspezifische Unterschiede für die Annahme bzw. der Ablehnung gibt.

---

<sup>13</sup> [Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen e.V.](#)

## Monitoring & Fortschreibung

Eine Evaluierung ist nach zwei Jahren vorgesehen, um entsprechende Maßnahmen anzupassen. Gegebenenfalls soll Kontakt zu anderen Schnittstellen gesucht werden, um die Datenerhebung zu intensivieren. Die aktuelle Fassung gilt bis zum Jahr 2026, eine Fortschreibung ist somit rechtzeitig innerhalb einer Arbeitsgruppe notwendig.

## Referenzen und Literaturhinweise

Die folgenden Links vermitteln nähere Auskünfte zur Gleichstellung:

- Universität Potsdam
  - [Koordinationsbüro für Chancengleichheit](#)
  - [Gleichstellungszukunftskonzept 2020-2025](#)
  - [Personalzukunftskonzept](#)
- [Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen](#)
- [Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.](#)
- Europäische Union:
  - [Observatory European Charter for Equality of Women and Men in Local Life](#)
  - [National Kontaktstelle "Frauen in der Forschung" \(EU-Büro, BMBF\)](#)
  - EU-Kommission: [Gender Equality Strategy](#)

## Verfasserinnen

dezentrale Gleichstellungsbeauftragte: Karin Sumpf (Kanzlerbüro)

Stellvertreterin: Stefanie Schätzle (Zentrale Abteilung)

Die Arbeitsgruppe wurde unterstützend beraten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Christina Wolff. Beratungsgespräche wurden unter anderen mit Dörte Esselborn (Service für Familien; Dezernat 3), Dr. Tina Urbach (Personalentwicklung; Dezernat 3) und dem Personalrat MTV geführt.

Potsdam, Juni 2022