



# Amtliche Bekanntmachungen der Universität Potsdam Nr. 9/99 vom 15.12.1999

---

## I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

[Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam vom 11. November 1999](#)

[Wahlordnung der Universität Potsdam vom 9. Dezember 1999](#)

[Ordnung für Studium und Prüfung im gemeinsamen englischsprachigen Masterstudiengang "Polymer Science" der Freien Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin, der Technischen Universität Berlin und der Universität Potsdam vom 29. Juli 1999](#)

## II. Bekanntmachungen

[Entscheidung des Rektors über die Binnenstruktur des Sprachenzentrums](#)

---

## **I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften**

### **Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam Vom 11. November 1999**

Der Senat der Universität Potsdam hat gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG) vom 20. Mai 1999 (GVBl. I S. 129) i.V.m. Artikel 21 Abs. 4 der Grundordnung der Universität Potsdam vom 29. Juli 1999 (AmBek UP S. 52) folgende Richtlinien als Satzung erlassen:

#### **Präambel**

#### **Abschnitt 1**

#### **Herstellung von Chancengleichheit bei Personalentscheidungen**

§ 1 Stellenausschreibungen

§ 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

§ 3 Besetzung und Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen

§ 4 Ausbildungsplätze

#### **Abschnitt 2**

#### **Studium, Lehre, Forschung**

§ 5 Studium und Lehre

§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung

- § 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung
- § 8 Anreizsysteme

### **Abschnitt 3** **Fort- und Weiterbildung**

- § 9 Weiterbildungsangebote

### **Abschnitt 4** **Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf**

- § 10 Kinderbetreuung
- § 11 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft
- § 12 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- § 13 Freistellungen und Beurlaubung

### **Abschnitt 5** **Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien**

- § 14 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- § 15 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- § 17 Berichtspflicht
- § 18 In-Kraft-Treten

### **Präambel**

Die Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam bilden den Rahmen für Entscheidungen der Organe der Universität und der Universitätsleitung, alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Chancengleichheit der weiblichen Mitglieder der Universität, den Abbau von Benachteiligung und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu erreichen. Die in den Förderrichtlinien verankerten Zielsetzungen sind bei allen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen und durch flankierende Maßnahmen zu unterstützen. Entsprechend werden für die Universität Potsdam folgende mittelfristigen Ziele für Frauenförderung festgelegt, die Bestandteil der Entwicklungs- und Strukturplanung der Universität sind:

- Bei Neubesetzungen soll eine Steigerung des Anteils der mit Frauen besetzten Professuren auf 30% erreicht werden.
- Der 1998 erreichte Frauenanteil von 50% bei Habilitationen soll gehalten werden.
- Bei Promotionen soll ein Frauenanteil von mindesten 50% erreicht werden.

### **Abschnitt 1** **Herstellung von Chancengleichheit bei Personalentscheidungen**

#### **§ 1 Stellenausschreibungen**

- (1) Stellenausschreibungen als wichtige Voraussetzung zur Wahrnehmung von Chancen erfolgen grundsätzlich öffentlich.

(2) Den Gleichstellungsbeauftragten ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu Ausschreibungen zu geben. Abweichungen von der Ausschreibungspflicht sind den Gleichstellungsbeauftragten anzuzeigen.

(3) In den Stellenausschreibungen aller Universitätsbereiche muss im Anzeigentext folgende Formulierung enthalten sein:

"Die Universität Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf."

(4) Während der Ausschreibungsfrist, insbesondere für Professuren, suchen die Fakultäten nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf. Um potenzielle Bewerberinnen anzusprechen, werden momentan bestehende Datenbanken habilitierter Frauen genutzt. 1

---

1 Beispielsweise : "Kartei habilitierter Frauen" der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung der Freien Universität Berlin und "Infosys Verzeichnis habilitierter und promovierter Frauen" an der Universität Bonn.

---

Die Fakultäten haben über ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, Nachweis zu führen.

(5) Bei Stellenausschreibungen für Professuren soll geprüft werden, ob Erfahrungen in der Frauen- und Geschlechterforschung als ein Qualifikationsmerkmal für die Professur mit aufgenommen werden kann.

## **§ 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen**

(1) Als Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal wird eine Steigerung des Frauenanteils, orientiert an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip), angestrebt. Entsprechendes soll auch für das nebenberuflich tätige Personal gelten.

(2) In allen Bereichen der Universität, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerbern vorgezogen. Dies gilt unter der Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

(3) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt in Konkurrenzsituationen von Frauen und Männern Absatz 2 entsprechend.

(4) Zeitliche Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle für die Stelle geeigneten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

(6) Den Berufungs- und Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, in Berufungskommissionen mindesten 40% der stimmberechtigten Mitglieder, darunter mindestens eine Professorin.

### **§ 3 Besetzung und Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen**

Für die Besetzung und Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen gelten folgende Zielorientierungen: Gastprofessuren und Lehraufträge aus Haushaltsmitteln der Universität sollen unbeschadet der Bestenauswahl vorrangig an Frauen vergeben werden, soweit Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert sind. Der Dekan legt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät jährlich eine geschlechtsspezifische Statistik zur Besetzung von Gastprofessuren und der Vergabe von Lehraufträgen vor.

### **§ 4 Ausbildungsplätze**

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen.

## **Abschnitt 2**

### **Studium, Lehre, Forschung**

### **§ 5 Studium und Lehre**

(1) Zur Frauenförderung während des Studiums ergreift die Universität verstärkt Maßnahmen, um Begabungen von Frauen stärker als bisher zu fördern. Die für Studium und Lehre zuständigen akademischen Gremien und Verwaltungseinheiten entwickeln dazu geeignete Maßnahmen. Sie berichten jährlich den Gleichstellungsbeauftragten und der Universitätsleitung über ihre Aktivitäten.

(2) In der Verantwortung der Studienberatung sowie der Fakultäten und Institute werden geschlechtsspezifische Orientierungs- und Informationsangebote über Studienmöglichkeiten, Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft bereit gestellt. Diese Angebote werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität weiterentwickelt.

(3) Als studienbegleitende Maßnahmen werden in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen spezielle Studieneinführungen und Tutorienprogramme für Studentinnen entwickelt.

(4) In Fächern, in denen weibliche Lehrende zur Berufsidentifikation noch immer deutlich unterrepräsentiert sind, wird angestrebt verstärkt Gastprofessorinnen in die Lehre einzubeziehen.

(5) Bei der Vergabe von Tutorien und SHK-Stellen gilt als Orientierungsgröße für die Vergabe an Studentinnen der Frauenanteil im Hauptstudium.

(6) Die Fakultäten wirken auf eine umfassende Integration der Geschlechterperspektiven in die Fachausbildung hin, soweit das sinnvoll ist.

### **§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung**

(1) Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten zur Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung von Projekten dieser Forschungsdisziplin. Alle Organisationseinheiten und Gremien sind aufgefordert, entsprechende Vorhaben,

insbesondere disziplinübergreifende Projekte bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln, angemessen zu berücksichtigen.

(2) Schwerpunkte zur Frauen- und Geschlechterforschung sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Strukturentscheidungen, berücksichtigt werden. Sie sollen durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

(3) Die Universität führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität durch und dokumentiert sie in geeigneter Form in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen.

(4) Die Universität Potsdam fördert den Aufbau von Studienangeboten und Studiengängen der Frauen- und Geschlechterforschung. Frauen- und Geschlechterstudien sind so im Lehrangebot zu berücksichtigen, dass damit prüfungsrelevante Studienleistungen erbracht werden.

(5) Solange Lehrveranstaltungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung nicht angemessen durch das hauptberufliche wissenschaftliche Personal angeboten werden können, wird verstärkt darauf hingewirkt, durch Gastprofessuren und Lehraufträge das Lehrangebot zu ergänzen.

## **§ 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung**

(1) Die Universität setzt sich zum Ziel, die Promotionsquote von Frauen so zu erhöhen, dass sie proportional den Studienabschlüssen von Frauen entspricht.

(2) Bei Ausschreibungen für Stipendien wird in den Ausschreibungstext übernommen: "Die Universität strebt an, den Anteil von Frauen bei Promotionen zu erhöhen und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."

(3) Zentrale Vergabekommissionen legen der Gleichstellungsbeauftragten nach jeder Vergaberunde eine geschlechtsspezifische Statistik über Bewerbungen und Vergabe von Stipendien vor.

(4) Um die wissenschaftliche Weiterqualifizierung von Frauen nach der Promotion nachhaltig zu unterstützen, gilt als Orientierung, hochschulfinanzierte Stellen entsprechend der weiblichen Promotionsrate an Frauen zu vergeben.

(5) Für Habilitationsstipendien wird ein Frauenanteil, wie er Promotionsabschlüssen von Frauen entspricht, angestrebt.

## **§ 8 Anreizsysteme**

(1) An der Universität werden für die Erreichung der Zielstellungen zur Frauenförderung zweckgebundene Finanzmittel festgelegt. Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an der Universität sind auf allen Ebenen Indikatoren zur Frauenförderung zu integrieren

(2) Die für Mittelverteilung zuständige Kommission wird das bestehende Anreizsystem zur Frauenförderung weiterentwickeln. Sie berichtet der Präsidentin/dem Präsidenten über ihre Ergebnisse.

### **Abschnitt 3**

#### **Fort- und Weiterbildung**

##### **§ 9 Weiterbildungsangebote**

(1) In die Fortbildungsangebote der Universität sind Themen zur Frauenförderung sowie der Frauendiskriminierung aufzunehmen und in passende Veranstaltungen zu integrieren. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben.

(2) Frauen werden ermutigt, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

(3) Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Statistik über beantragte und bewilligte Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen vor.

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

### **Abschnitt 4**

#### **Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf**

##### **§ 10 Kinderbetreuung**

(1) Die Universität misst der Kinderbetreuung der Hochschulangehörigen mehr als bisher Bedeutung zu. Auf der Grundlage einer Bedarfsermittlung für Kinderbetreuung wird ein Konzept entwickelt, das hochschulnahe und flexible Formen und Zeiten der Kinderbetreuung, insbesondere für studierende Eltern sowie für den wissenschaftlichen Nachwuchs, berücksichtigt.

(2) Vertretungen im Erziehungsurlaub werden gewährt. Die Kanzlerin/der Kanzler hat den Nachweis für unabweisbare Einschränkungen zu führen.

##### **§ 11 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft**

(1) Die Universität Potsdam wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken und ergreift dafür in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk geeignete Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung des Angebotes an Kinderbetreuung und zur Schaffung geeigneten und bezahlbaren Wohnraums für Studierende mit Kindern.

(2) Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft soll eine flexiblere Planung und Durchführung des Studiums ermöglicht werden. Insbesondere sollen Fristenregelungen bei der Durchführung von Praktika, bei Prüfungen und anderen Leistungsnachweisen in Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigt werden. Die zeitliche Gestaltung von Öffnungszeiten in den Bibliotheken und Laboren soll den Anforderungen studierender Eltern besser entsprechen.

##### **§ 12 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet sein, dass Elternschaft sowie Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

#### § 13 Freistellungen und Beurlaubung

(1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung z.B. zur Betreuung eines Kindes und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeiten aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

(2) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die familienbedingt ihre Tätigkeit unterbrechen, wird durch Kontaktangebote der Anschluss an Lehre und Forschung ermöglicht.

### **Abschnitt 5**

#### **Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien**

#### **§ 14 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin. Sie beraten und unterstützen in diesem Sinne die Präsidentin/den Präsidenten und die übrigen Organe, Gremien und Einrichtungen der Universität, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen.

(2) Um die Interessen der weiblichen Mitglieder der Universität zu vertreten, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Zusammenarbeit mit den Gremien der Universität bei der Erstellung von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung,
- Mitwirkung bei der Aufstellung leistungsbezogener Kennziffern des Globalhaushalts,
- Mitwirkung in Vergabekommissionen von Stipendien und Mitteln aus Sonderprogrammen,
- Mitwirkung und Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungskommissionen,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei Struktur- und Personalentscheidungen,
- Stellungnahme bei der Verabschiedung und Änderung von Frauenförderplänen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Universitätsverwaltung sowie der Universitätsbibliothek bilden den Gleichstellungsrat und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Sie vertreten sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(4) Die in Absatz 3 genannten Gleichstellungsbeauftragten nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- individuelle Beratung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen,
- Zusammenarbeit mit den Gremien und Interessenvertretungen der Fakultäten bzw. Einrichtungen bei Struktur- und Personalentscheidungen,
- Mitwirkung und Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungsverfahren in ihren Zuständigkeitsbereichen,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei dezentraler Mittelvergabe,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei der Mittelverteilung aus dem Anreizsystem,
- Begleitung der Erarbeitung von Frauenförderplänen und Hinwirkung auf deren Umsetzung.

### **§ 15 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind rechtzeitig über Maßnahmen, die ihren Aufgabenbereich betreffen, zu unterrichten und anzuhören. Dies hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass ihre Initiativen, Vorschläge, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dafür ist ihnen innerhalb einer Frist, die eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zu geben. Die Gleichstellungsbeauftragten sind über beabsichtigte Maßnahmen (Eilentscheidungen) der Präsidentin/des Präsidenten und der Dekane/Dekaninnen unverzüglich zu unterrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie übernehmen im Rahmen ihrer Aufgaben Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Präsidentin/dem Präsidenten und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit.

### **§ 16 Frauenförderpläne**

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch Frauenförderpläne, die die Fakultäten, die Universitätsverwaltung sowie die Universitätsbibliothek für jeweils vier Jahre zu erstellen haben. Zuständig sind die jeweiligen Leitungen.

(2) Grundlagen der Frauenförderpläne sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie konkrete Festlegungen für die Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Personalgruppen. Für die Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals gilt das sogenannte "Kaskadenprinzip", d.h. eine Orientierung am Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe.



(3) Von den jeweils Zuständigen ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden soll

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte legt nach vier Jahren dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium ihres Bereichs einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

### **§ 17 Berichtspflicht**

(1) Die Präsidentin oder der Präsident berichtet dem Senat in Abständen von zwei Jahren über die Bemühungen zur Erhöhung der Anteile von Frauen beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal aus Technik und Verwaltung und bei den Studentinnen. In diesem Zusammenhang überprüft der Senat die Wirksamkeit der Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne in den jeweiligen Bereichen.

(2) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt.

(3) Die Präsidentin oder der Präsident legen der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung und den Gleichstellungsbeauftragten jährlich Entwicklungsstatistiken der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der Promotions-, Habilitations- und Forschungsförderung und der absolvierten Prüfungen vor.

### **§ 18 In-Kraft-Treten**

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft.

---