



Universität Potsdam

Universität Potsdam

Gleichstellungszukunftskonzept 2020-2025

Qualifikationsgrundlage für die Bewerbung der Universität Potsdam
am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder



Universität Potsdam

Am Neuen Palais 10 in 14469 Potsdam

Kontakt:

Prof. Oliver Günther, Ph.D.
Präsident
Präsidialamt

Am Neuen Palais 10, Haus 9
14469 Potsdam
Tel.: +49 (0) 331 977 1220
E-Mail: praesident@uni-potsdam.de

Christina Wolff
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Koordinationsbüro für Chancengleichheit

Am Neuen Palais 10, Haus 6
14469 Potsdam
Tel.: +49 (0) 331 977 1840
E-Mail: gba-team@uni-potsdam.de

Dörte Esselborn
Service für Familien
Dezernat für Personal- und
Rechtsangelegenheiten
Am Neuen Palais 10, Haus 22
14469 Potsdam
Tel.: +49 (0) 331 977 4289
E-Mail: service-familien@uni-potsdam.de

INHALTSVERZEICHNIS

1. HOCHSCHULPROFIL.....1

2. EINBINDUNG GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT IN HOCHSCHULPLANUNG1

3. AUFBAU UND STRUKTUR DES GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPTES2

4. ZIELGRUPPE PROFESSORINNEN2

4.1 ANALYSE UND ZIELE 2

4.2 MASSNAHMEN..... 5

5. ZIELGRUPPE NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN6

5.1 ANALYSE UND ZIELE 6

5.2 MASSNAHMEN..... 8

6. ZIELGRUPPE STUDENTINNEN10

6.1 ANALYSE UND ZIELE 10

6.2 MASSNAHMEN..... 12

7. ÜBERSICHT FRAUENANTEILE JE QUALIFIKATIONSSTUFE 2018.....13

8. ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE GLEICHSTELLUNGSASPEKTE13

8.1 PERSONALENTWICKLUNG UND GEWINNUNG..... 13

8.1.1 ANALYSE UND ZIELE 13

8.1.2 MASSNAHMEN..... 14

8.2 GREMIENARBEIT 14

8.2.1 ANALYSE UND ZIELE 14

8.2.2 MASSNAHMEN..... 15

8.3 FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE 15

8.3.1 ANALYSE UND ZIELE 15

8.3.2 MASSNAHMEN..... 16

8.4 QUALITÄTSMANAGEMENT 17

9. SCHLUSSBETRACHTUNG18

10. ÜBERSICHT MASSNAHMENPAKET UND KOSTEN18

Mit ausdrücklichem Dank an alle Unterstützerinnen und Unterstützer in der Hochschule,
die zum Gelingen des Gleichstellungszukunftskonzeptes beigetragen haben.

Potsdam, im Mai 2019

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

.....
Christina Wolff
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AfS:	Amt für Statistik Berlin-Brandenburg
AG:	Arbeitsgemeinschaft
Anteil w.:	Anteil weiblich/Frauenanteil
BbgHG:	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BM:	Berufungsmanagement
BriSaNT:	Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik
Bukof:	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
BuWiN:	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
CEWS:	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung
CGK:	Kommission für Chancengleichheit
CS:	Career Service
D1:	Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten
D3:	Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten
DCND:	Dual Career Netzwerk Deutschland
DFG:	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DEF:	Digital Engineering Fakultät
DZHW:	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
DokuGK2013:	Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2013
ESF:	Europäischer Sozialfond
Fak.:	Fakultät
FoGS:	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
GBA:	Gleichstellungsbeauftragte
GEP:	Gleichstellungsentwicklungsplan
GESIS:	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften e.V.
GK2008:	Gleichstellungskonzept Universität Potsdam 2008
GPR:	Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam
GZK:	Gleichstellungszukunftskonzept
HEP:	Hochschulentwicklungsplan
HPI:	Hasso-Plattner-Institut
HSV:	Hochschulvertrag
JurMeP:	Mentoringprogramm für Juristinnen an der Juristischen Fakultät
KfC:	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
MINT:	zusammenfassende Bezeichnung von Studienfächern aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MNF:	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
MWFK:	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
o.J.:	ohne Jahr
PE:	Personalentwicklung
PEK:	Personalentwicklungskonzept
ProfiNet:	Professorinnennetzwerk
PoGS:	Potsdam Graduate School
PP I/II:	Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder I/II
ProFiL:	Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre
SfF:	Service für Familie
TT:	Tenure-Track
QCFB:	Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen
UP:	Universität Potsdam
WISNA:	Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
WissZeitVG:	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZfQ:	Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium
zGBA:	zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1. HOCHSCHULPROFIL

Die Universität Potsdam (UP), 1991 gegründet, gehört in ihrem 28. Jahr als die größte Hochschule Brandenburgs gemäß Times Higher Education Ranking 2018 zu den 20 besten jungen Hochschulen der Welt. Sie liegt mit ihren drei Standorten eingebettet in eine UNESCO-geschützte Kulturlandschaft, in der rund 20.800 Studierende und über 2.800 Beschäftigte in den Natur-, Human-, Geistes- und Sozialwissenschaften studieren und arbeiten. Einen Schwerpunkt der UP bildet seit jeher die Lehramtsausbildung, die 2014 in der strategisch wichtigen Gründung des Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung mündete. Mit Gründung der ersten privat finanzierten Fakultät Deutschlands, der Digital Engineering Fakultät (DEF), sowie der Fakultät für Gesundheitswissenschaften¹ beschritt die UP neue und innovative Wege.

Die UP wird im Bereich Forschung und Lehre um 30%² und in der Studierendenschaft um 15% (auf 23.000 Studierende) anwachsen. Damit baut sie ihre Standortvorteile, auch in der Nähe zu zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Potsdam, weiter nachhaltig aus. Zusätzlich zu den regulären Haushaltsmitteln bekommt die UP mit dem neuen Hochschulvertrag (Laufzeit: 2019-2023) jährlich 4,27 Mio. € Landesmittel zugewiesen. Für den Lehramtsausbau werden der UP jährlich 11 Mio. € UP zur Verfügung gestellt.³

Mit dem strukturellen und personellen Wachstum gehen auch zahlreiche Herausforderungen einher. Neben der Förderung von Spitzenforschung und Lehre, Wissens- und Technologietransfer, Internationalisierung und Digitalisierung sind die Förderung von exzellenten Forschungstalenten, Chancengleichheit und Diversität strategische Entwicklungsziele.

Hinsichtlich ihres gesetzlichen Gleichstellungsauftrags gehört die UP zu den 3 erfolgreichsten und damit führenden Universitäten Deutschlands.⁴ Dies wurde u.a. durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm (PP) I (2008) und II (2013) ermöglicht (Gesamtförderumfang: 2,4 Mio. €). Mit den in beiden Programmrunden festgesetzten Zielen konnten gleichstellungsrelevante Maßnahmen dauerhaft in den Hochschulstrukturen verankert werden und sich Gleichstellung als Querschnittsaufgabe etablieren. Besonders deutlich wird dies durch die zunehmende Integration von Gleichstellungsaspekten in strukturbildende und evaluierende Hochschulprozesse: Leitbildkonzeption, Systemakkreditierung, Hochschulentwicklungsplanung.

Für die Beteiligung am PP III wird die Hochschule, basierend auf der vorliegenden Qualifikationsgrundlage Gleichstellungszukunftskonzept (GZK), wie auch in den vorangegangenen Jahren weitere eigene Mittel in angemessener Höhe für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stellen (vgl. hierzu Kap. 10).

1

2. EINBINDUNG GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT IN HOCHSCHULPLANUNG

Chancen- und Familiengerechtigkeit sind fest im Leitbild der UP verankert. Zur Einhaltung der *Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen (QCFB)* sowie der *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FoGS)* unterstützt die Hochschule die Erarbeitung innovativer, überregional sichtbarer Konzepte und Programme. Das vorliegende GZK, verfasst im Einklang mit der Hochschulentwicklungsplanung, ordnet sich klar darin ein.

Die mit dem Konzept verbundenen Prozesse wurden zentral gesteuert und fanden in enger Abstimmung mit den Fakultäten und Bereichen statt. Wesentliche Arbeit leistete hier die vom Senat als höchstem Beschlussgremium der UP im Herbst 2018 einbestellte *AG Gleichstellungszukunftskonzept*. Unter Leitung des Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden die Gleichstellungsziele und -maßnahmen für den Zeitraum 2020 bis 2025+ in Zusammenarbeit mit allen 7 Fakultäten erarbeitet. Auf diese Weise trug die UP bereits im Vorfeld Sorge für eine nachhaltige strukturelle Verankerung und damit tatsächliche Umsetzung der konzipierten Gleichstellungsmaßnahmen.

Das GZK verfolgt den Anspruch, die spezifischen Hochschulbelange hinsichtlich der Themen Chancengleichheit und Familienorientierung zu bedienen, sowohl auf strategischer als auch anwendungsbezogener Ebene. Die AG führte daher mit allen Dekanaten, Fakultätsgeschäftsführungen und dezentralen Gleichstellungsbe-

¹ Digital Engineering Fakultät (DEF): Gegründet am 01.04.17 in Kooperation mit dem Hasso-Plattner-Institut (HPI) in Potsdam. Fakultät für Gesundheitswissenschaften: In Kooperation mit der btu Cottbus-Senftenberg und MHB Theodor Fontane; geplante Anzahl von Professuren an der UP: 7.

² Darin enthalten sind 60 neue Professuren sowie ca. 20 gemeinsame Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen bis 2023.

³ Für den quantitativen und qualitativen Ausbau der Lehramtsausbildung werden ab 2020 15,8 Mio. € davon 11 Mio. € für die UP vergeben, wodurch 20 neue Professuren in diesem Bereich eingerichtet werden.

⁴ Im CEWS-Gleichstellungsranking der Hochschulen von 2017 belegte die UP den 3. Platz von insgesamt 64 evaluierten Universitäten. Auch im Länder-ranking gehört die Hochschule nach Berlin und Hamburg zur sog. Spitzengruppe. vgl.: Löther, Andrea; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln, 2017 (cews.publik 21), S.10, 18. Des Weiteren wurde der UP 2017 das 6. Mal in Folge das Total E-Quality Prädikat verliehen.

auftragten Gespräche und informierte in den jeweiligen Fakultätsratssitzungen über die geplante Beteiligung am PP III. Darüber hinaus erfolgten enge Abstimmungen mit den für das Konzept relevanten Verwaltungseinrichtungen: mit dem Service für Familie (SfF), Berufsmanagement (BM), Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten (D1), der Potsdam Graduate School (PoGS), dem Career Service (CS) sowie mit dem Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ). Getragen von einer breiten Mehrheit, und unterstützt durch die Hochschulleitung, konnte das GZK im Mai 2019 zunächst von der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK), vom Gesamtpersonalrat (GPR) und abschließend vom Senat der UP beschlossen werden. Es schließt damit an die wegweisenden Gleichstellungskonzepte von 2008 und 2013 an (vgl. *Beschlüsse in der Anlage zum Konzept*).

3. AUFBAU UND STRUKTUR DES GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPTE

Grundlegender Bestandteil des vorliegenden Konzeptes ist eine reflektierte geschlechtsspezifische Analyse der bisherigen Gleichstellungsarbeit der Hochschule. Bilanziert werden dabei die Gleichstellungsmaßnahmen im Zeitverlauf der letzten Dekade,⁵ beginnend mit dem *Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam* (GK2008) und weiterführend mit der *Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes* (DoKuGK2013, vgl. *Anlage zum Konzept*). In diesem Rahmen werden Erfolge aufgeschlüsselt, aber unter Berücksichtigung der eigenen Hochschulspezifika und aktueller Forschungsstände auch Entwicklungspotentiale aufgezeigt. Die darauf basierenden (neuen) Gleichstellungsziele sind für die nächsten 5 Jahre (2020-2025) und, um nachhaltig wirken zu können, darüber hinaus konzipiert. Die Zielvorgaben sind insgesamt ambitioniert, aber realistisch.

Das Konzept nimmt programmbedingt folgende Frauen der Hochschule in den Blick:

- Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie
- Schülerinnen und Studentinnen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind.

Deren nachhaltige Akquise, nicht nur für die Hochschule, sondern für das Wissenschaftssystem insgesamt, kann dann gelingen, wenn sich die Hochschule neben ihren Kernthemen in Forschung und Lehre auch hinsichtlich des Themas Chancengleichheit bestmöglich aufstellt. Mit Hilfe geeigneter Gleichstellungsmaßnahmen werden die Frauenanteile in den genannten Zielgruppen erhöht, sowie Prozesse und Strukturen, die Frauen in einem komplexen System aus Fremd- und Selbstselektion am Verbleib oder an einer stärkeren Partizipation an Leitungsfunktionen in der Wissenschaft hindern, abgebaut.

Die Maßnahmen sind bedarfsorientiert angelegt und inhaltlich aufeinander abgestimmt. Sie enthalten Aussagen zur Umsetzungs- und Wirkdauer, zur strukturellen Verankerung in der Hochschule, zu Zuständigkeiten in der Umsetzung sowie zur kontinuierlichen Überprüfung der Wirksamkeit. Um besonders dem Drop-out von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der Hochschule/dem Wissenschaftssystem entgegen zu wirken, liegt der Schwerpunkt hier auf dem Bereich Personalentwicklung.

Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Hochschule aktiv bei der Umsetzung des Konzeptes.

Programmbedingt bleiben die Belange anderer Zielgruppen im GZK unberücksichtigt bzw. werden nur ange-rissen. Daher wird, analog zu den 2019 anstehenden Hochschul- und Fakultätsentwicklungsplanungen ein ganzheitlicher Gleichstellungsentwicklungsplan (GEP) erarbeitet (in Rückkopplung mit den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Bereiche). Im GEP sollen auch für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, für Studentinnen, die nicht in MINT-Fächern studieren, des Weiteren für Väter und Männer in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, geeignete Chancengleichheitsmaßnahmen konzipiert werden. Das GZK wird als Kernelement in den GEP mit einfließen. Besondere Berücksichtigung wird im GEP ein mehrdimensional angelegter Diskriminierungsschutz für Hochschulangehörige finden.

4. ZIELGRUPPE PROFESSORINNEN

4.1 ANALYSE UND ZIELE

Der Professorinnenanteil an der UP hat sich in der letzten Dekade kontinuierlich nach oben entwickelt. 2008 betrug er 24,6%, 2013 bereits 27,5%.⁶ Aktuell sind an der Hochschule, nunmehr verteilt auf 6 Fakultäten,⁷

⁵ Die Erzeugung strukturierter Datenspiegel erfolgte nach je nach Datenlage. Stichtage sind i.d.R. der 1. Dezember 2008, 2013, 2017 o. 2018 (im Text entsprechend vermerkt). Personalfluktuationen und Stellenaufwüchse ab 2019 wurden nach Möglichkeit berücksichtigt.

⁶ Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (AfS), Excel-Datei mit Rohdaten, o.T., Anforderung & Ausgabe: März 2019.

insgesamt 241 Professoren beschäftigt, 84 davon sind Frauen.⁸ Dies entspricht einem Anteil von 34,9%, der damit deutlich über dem aktuellen Bundesdurchschnitt liegt (24%).⁹ Auch im Landesvergleich ist die UP sehr gut aufgestellt: sie liegt hier gleichauf mit dem besten Bundesland, Berlin (2017: 32,2%).¹⁰

Ein differenzierter Blick in die Hochschule zeigt, dass der Frauenanteil seit 2008 in allen Fakultäten deutlich gestiegen ist. Handlungsbedarfe können jedoch nach wie vor allem in der Juristischen sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) eruiert werden:

Professoren und Professorinnen nach Fakultäten	2008 (Stichtag 1.12.)				2013 (Stichtag 1.12.)				2018 (Stichtag 1.12.)			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	17	13	4	23,5%	17	15	2	11,8% ↘	19	16	3	15,8% ↗
Philosophische Fakultät	41	27	14	34,1%	45	27	18	40,0% ↗	56	30	26	46,4% ↗
Humanwiss. Fakultät	43	27	16	37,2%	50	35	15	30,0% ↘	55	35	20	36,4% ↗
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	23	21	2	8,7%	26	18	8	30,8% ↗	29	15	14	48,3% ↗
Math.-Naturwiss Fakultät	75	62	13	17,3%	82	62	20	24,4% ↗	82	61	21	25,6% ↗
HPI/Digital Engineering Fak.	(12)	(12)	-	(0%)	(12)	(12)	-	(0%)	(13)	(13)	(0)	(0%)
Gesundheitswiss. Fakultät	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UP gesamt	199	150	49	24,6%	220	157	63	28,6% ↗	241	157	84	34,9% ↗

Tab. 1: Geschlechtsspezifische Entwicklung Professuren nach Fakultäten (absolut und prozentual, mit Veränderungsanzeige gegenüber 2008 und 2013)

Von den insgesamt 241 Professuren (Stichtag: 01.12.18) machen die W3-Professuren mit insgesamt 56,0% den größten Anteil aus (im Vergleich: W2: 35,7%, W1: 8,3%). In dieser Gruppe sind Frauen mit 27,4% anteilmäßig am geringsten vertreten, bei den W1-Professuren hingegen am höchsten. Ein Blick in die Fakultäten der UP zeigt erwartungsgemäß fächergruppenspezifische Unterschiede:

Professoren und Professorinnen nach Fakultäten	W1				W2				W3			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	3	2	1	33,3%	5	4	1	20,0%	11	10	1	9,1%
Philosophische Fakultät	4	3	1	25,0%	17	8	9	52,9%	35	19	16	45,7%
Humanwiss. Fakultät	5	2	3	60,0%	25	15	10	40,0%	25	18	7	28,0%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	3	0	3	100,0%	6	2	4	66,6%	20	13	7	35,0%
Math.-Naturwiss Fakultät	5	1	4	80,0%	33	22	11	33,3%	44	38	6	13,6%
HPI/Digital Engineering Fak.	-	-	-	-	-	-	-	-	(13)	(13)	-	(0%)
Gesundheitswiss. Fakultät	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UP gesamt	20	8	12	60,0%	86	51	35	40,7%	135	98	37	27,4%

Tab. 2: Geschlechtsspezifische Darstellung Professuren nach Fakultäten und Besoldungsstufen, Stichtag: 01.12.2018

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen zeigt einen erfreulichen Gesamttrend: die Ernennungen der letzten beiden Jahre sind insgesamt paritätisch. Allerdings zeichnet sich auch hier ab: je höher die Besoldungsstufe, desto geringer der Frauenanteil: Von den zwischen 2009 und 2018 ernannten 54 Professorinnen waren im Durchschnitt 23,3% W3-besoldet, 40,4% W2- und 66,6% W1-besoldet (vgl. hierzu Anhang, Tab.-A1 bis A3).

Im engen Austausch mit allen Fakultäten und unter Berücksichtigung:

- des rentenbedingten Ausscheidens von Professorinnen und Professoren zwischen 2020 und 2025,¹¹
- des geplanten Aufwuchses der Hochschule (insgesamt 60 Professuren),
- des DFG-Kaskadenmodells¹² sowie der Auswertung bundesweiter Vergleichsdaten,

ergeben sich für die Fakultäten für den Gültigkeitszeitraum des GZK folgende qualitativ-quantitativen Zielwerte, die in den kommenden Berufungsverfahren den Fakultäten als Orientierung dienen sollen:

⁷ Die gemeinsame Digital Engineering Fakultät (DEF) beruft ausschließlich gemeinsam und ist daher nicht Teil des Strukturplans/der Personalstatistik.

⁸ inkl. C4/W3-, C3/W2-, W1-Professuren (mit und ohne Tenure-Track), fremdfinanzierte Professuren, Beurlaubte, Vertretungen; exkl. gemeinsame Berufungen. Quelle: UP/D1, Stichtag 01.12.18.

⁹ vgl. statista: <https://t1p.de/lxir>, Abruf am 01.04.19: Anzahl hauptberuflicher Professor*innen an deutschen Hochschulen 2018.

¹⁰ vgl. ebd.: <https://t1p.de/lhzq>, Abruf am 01.04.19: Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2017 nach Bundesländern.

¹¹ Nicht kalkulierbar ist an dieser Stelle, dass Professorinnen und Professoren auch aus anderen Gründen, z.B. durch Wegberufungen, ausscheiden.

¹² Kaskadenmodell: definiert den Soll-Anteil der Professorinnen mittels des Frauenanteils auf der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe.

Fakultäten	Professuren gesamt 2018	Professorinnen gesamt 2018	Anteil	Professuren gesamt 2025	Professorinnen Ziel 2025 (Min.)	Anteil
Juristische Fakultät	19	3	15,8%	19	4	21,0%
Philosophische Fakultät	56	26	46,4%	56	Parität herstellen und halten	
Humanwiss. Fakultät	55	20	36,4%	68	28	41,2%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	29	14	48,3%	30	mind. Ist-Stand halten	
Math.-Naturwiss Fakultät	82	21	25,6%	84	25	29,8%
HPI/Digital Engineering Fak.	(13)	(0)	(0%)	(24)	(2)	(8,3%)
Gesundheitswiss. Fakultät	-	-	-	7	3	42,9%
UP gesamt	241	84	34,9%	264	102	38,6%

Tab. 3: Anzahl und Anteile Professorinnen (alle Besoldungsgruppen) je Fakultät 2018 und künftig (2020+)

Die Umsetzung der Zielwerte unterliegt immer dem Prinzip der Bestenauswahl.

Die Teilnahme am PP I und II ermöglichte für die Zielgruppe der Professorinnen die Umsetzung spezifischer Gleichstellungsmaßnahmen. Hierzu zählen neben individuellen Einzelförderungen auch das 2008 initiierte Programm Coaching für Neuberufene (inkl. Dual Career Service). Das Programm ermöglicht neu- und häufig erstberufenen Professorinnen und Professoren einen guten Einstieg in den Hochschulalltag und in das jeweilige Arbeitsumfeld. Es hat sich seit seiner Gründung zu einem nachgefragten Onboarding-Format etabliert und wurde daher als unbefristete Servicestelle Coaching für Neuberufene im Präsidialamt im stetig wachsenden BM strukturell verstetigt.¹³ Die Erweiterung im Bereich Dual Career Couples war erfolgreich und mündete in der Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND).

Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem und damit verbundene Herausforderungen sind gesellschaftlich viel diskutiert. Strukturelle Arbeitsbedingungen haben sich durch standardisierte Verfahren besonders für Frauen in den letzten 20 Jahren verbessert.¹⁴ Es zeigt sich aber auch, dass Frauen v.a. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit auch heute noch größeren Herausforderungen als ihre männlichen Berufskollegen gegenüberstehen.¹⁵ Diese wurden in der Gleichstellungsarbeit der letzten 10 Jahre insgesamt zu wenig berücksichtigt. Der Fokus liegt daher nicht nur auf der Gewinnung von künftigen Professorinnen sondern auch auf der strukturellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, damit die Professur zu einer (noch) attraktiveren Karriereoption in der Wissenschaft wird.

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils. Maßnahmen:

- ✓ Ausbau universitätseigenes Tenure-Track-Programm
- ✓ Ausbau Berufungsmanagement: aktive Rekrutierung
- ✓ Ausbau Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
- ✓ Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Professorinnen

Die Relevanz von Geschlechterverhältnissen im gesellschaftlichen Diskurs sollte ein selbstverständlicher Bestandteil in Forschung und Lehre sein. Die Förderung der Geschlechterforschung kann maßgebliche Impulse für andere wissenschaftliche Disziplinen geben, aber auch ein Instrument wirkungsvoller Gleichstellungspolitik zur Förderung von Frauen im Wissenschaftskontext sein. An der UP hat die Frauen- und Geschlechterforschung eine lange Tradition; gleichzeitig gibt es jedoch aktuell keine Professur mit einer solchen Denomination. Angesichts des gesellschaftlichen und politischen Diskurses zum Thema Diversität und Geschlecht sowie des wachsenden Anspruchs an Studierende, diversity- und genderkompetent zu sein, bekennt sich die Hochschule durch den Ausbau der Forschung zum Thema Geschlecht und Diversität zum wissenschaftlichen Feld.

Ziel: Beteiligung der Hochschule am gesellschaftlichen Geschlechterdiskurs. Maßnahme:

- ✓ Ausbau der Forschung zum Thema Geschlecht und Diversität (gemäß Hochschulvertrag)

¹³ vgl. auch Angebote unter <https://www.uni-potsdam.de/de/berufungen/dual-career-service.html> (Abruf am 01.04.19). Ein weiterer Erfolg ist der verstetigte Bereich des Welcome Centers (als Teil des International Offices im Dezernat für Studienangelegenheiten) mit Angeboten für internationale Forschende: <https://www.uni-potsdam.de/de/welcomecenter.html>, Abruf am 01.04.19.

¹⁴ vgl. Engels, A., Beaufays, S., Kegen, N., Zuber, S. (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Campus Verlag Frankfurt/New York. Vgl. auch Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur, 2018. https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf, Abruf am 01.04.19.

¹⁵ vgl. Ergebnisse zum sog. Gender Care Gap in: Samtleben, C. (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, in DIW Wochenbericht 10/2019. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf, Abruf am 01.04.19.

4.2 MASSNAHMEN

✓ *Ausbau des universitätseigenen Tenure-Track-Programms*

Um die Hochschule in den Bereichen Studium und Lehre, Nachwuchsförderung sowie Forschung und Entwicklung bedarfs- und nachfragegerecht auszubauen, beteiligt sich die UP u. a. am Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WISNA). Im Rahmen des Programms werden im Zeitraum von 2017 bis max. 2032 12 zusätzliche Tenure-Track-Professuren (TT) gefördert.

Um besonders für Nachwuchswissenschaftlerinnen verbindliche berufliche Perspektiven zu schaffen und die Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren insgesamt zu verbessern, wird die Hochschule das universitätseigene Tenure-Track-Programm zur vorgezogenen Nachbesetzung von Strukturprofessuren¹⁶ im Rahmen ihrer Möglichkeiten ausbauen. Bei Besetzung der Professuren ist unter Berücksichtigung der Rahmenbedingung *Bestenauslese* auf Geschlechterparität zu achten.¹⁷

✓ *Ausbau Berufungsmanagement: aktive Rekrutierung*

Im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe soll im Präsidialamt 2020 ein Stellenanteil zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeschrieben werden. Angesichts des in den nächsten 10 Jahren anstehenden umfänglichen Generationsumbruchs bei den Professuren wird mit Hilfe dieser Active-Sourcing-Strategie sichergestellt, dass die UP auch in Zukunft innovativer Studien-, Lehr- und Forschungsort bleibt. Besonders der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind, kommt hierbei große Bedeutung zu, denn sie ermöglicht die Erreichung der Zielwerte je Fakultät sowie die Erhöhung der Frauenanteile (v.a. in den höher besoldeten Professuren). Gleichzeitig werden mit der Einrichtung der Stelle Berufungskommissionsmitglieder, insbesondere jedoch die Vorsitzenden entlastet und professionell unterstützt.

Im Rahmen der aktiven Rekrutierung sind geeignete Steuerungsinstrumente und -tools für die Gewinnung von mehr Bewerberinnen zu entwickeln.¹⁸

✓ *Ausbau Qualitätssicherung in Berufungsverfahren*

Die Qualität von Berufungsverfahren hat sich in den letzten 5 Jahren an der UP stark weiterentwickelt. Durch die Integration der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (zGBA) in Strategiegelgespräche, dezentrale Berufsbeauftragte in den Fakultäten, einen Berufsleitfaden und Checklisten zu Gleichstellungsaspekten sind Verfahren nun standardisiert. Um die Qualität von Berufungsverfahren auch unter den Aspekten Geschlecht und Diversität systematisch zu erhöhen und mögliche Beurteilungsverzerrungen¹⁹ von Bewerbenden zu vermeiden, können sich Hochschulangehörige in Trainings entsprechend sensibilisieren lassen.²⁰ Diese sollen ab 2020 regelmäßig (mind. zweimal jährlich) angeboten werden.²¹

✓ *Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Professorinnen*

Mit Beginn 2020 soll ein hochschulinternes Professorinnennetzwerk (ProfiNet) und, darin integriert, eine jährliche Klausurtagung sowie ein Peer-to-Peer-Coaching, entwickelt werden. Das Netzwerk soll einen Erfahrungsaustausch zu Themen wie Vernetzung und Mitwirkungsmöglichkeiten, Personalführung, Rollenbildung und -vorbilder, Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder aktives Mentoring ermöglichen. Die modulartigen Netzwerkangebote werden vom KfC in Kooperation mit dem BM sowie dem D1 konzipiert und koordiniert sowie von externen Expertinnen und Experten begleitet.

Wesentlicher Aspekt bei der Stellenwahl ist die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit. Besonders Arbeit-

¹⁶ vgl. Günther, O., Seckler, R. (2014): Tenure-Track nachhaltig - Das Potsdamer Modell. In: Forschung & Lehre 2/14, S. 114f.

¹⁷ Von den zwölf besetzten TT-Professuren sind aktuell sechs von Frauen besetzt. Quelle: D1, Stichtag: 01.12.18.

¹⁸ Forschungen zum Thema geschlechtsspezifisches Bewerbungsverhalten: vgl. z.B. TU München - Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Columbia University - Columbia Business School, Harvard University - Harvard Kennedy School.

¹⁹ Forschungen zeigen folgende (ausgewählte) Verzerrungseffekte: *Teilzeiteffekt*: Teilzeitarbeitende (mehrheitlich Frauen) werden schlechter als voll Arbeitende beurteilt; *Elterneffekt*: Väter werden positiver als Mütter und Männer ohne Kinder beurteilt, Frauen ohne Kinder hingegen besser als Mütter („childless bonus“); *Exzellenzeffekt*: Männern werden exzellente, Frauen hingegen sehr gute Leistungen bescheinigt.

²⁰ Zur Notwendigkeit von Gendersensibilisierungen, um die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten auf der Interaktionsebene zu verhindern vgl. Engels, A., Beaufaÿs, S., Kegen N., Zuber, S. (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. campus Verlag Frankfurt/New York.), S.26.

²¹ Strukturierte Weiterbildungsmöglichkeiten werden durch das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten koordiniert, vgl. <https://www.uni-potsdam.de/qualifizierung-fuer-beschaeftigte/weiterbildung/zielgruppen.html>, Abruf am 01.04.19.

nehmerinnen wünschen sich hier eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Themen Arbeitszeiten und Arbeitsorte.²² Um die einrichtungsspezifischen und persönlichen Bedarfe von Frauen, insbesondere von Professorinnen in diesem Bereich zu eruieren und nachhaltige Lösungsstrategien für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln (von denen auch Väter profitieren sollen), soll der *Steuerkreis Vereinbarkeit* wieder aktiviert werden, regelmäßig an den Senat berichten und Vereinbarkeitslösungen einbringen.

Zum Thema Kompensation bei Mehrfachbelastungen durch Gremienarbeit vgl. Kap. 8.2.

Für neuberufene Professorinnen, die sich ihre Arbeitsgruppen zunächst aufbauen müssen, soll eine Anschubfinanzierung den Einstieg in den universitären Arbeitsalltag erleichtern.²³

✓ **Ausbau der Forschung zum Thema Geschlecht und Diversität**

Die Geschlechterforschung fragt nach der Bedeutung des Geschlechtes für die Gesellschaft, Kultur und Wissenschaften. Die damit verbundenen Fragestellungen sind hochaktuell, denn in ihr werden gesellschaftliche Ungleichheiten, Diskriminierungen und Ausgrenzungen untersucht und Lösungsstrategien für den Abbau dieser erarbeitet. Daher wird angestrebt, mehr Teildominationen zum Thema Geschlecht und Diversität einzurichten. Hierzu werden in den Fakultäten Absprachen zu möglichen Forschungsschwerpunkten und strategischen Ausrichtungen geführt.

Abhängig von weiteren finanziellen Aufwüchsen wird die Universität beim Ausbau von Forschungsvorhaben die Einrichtung einer neuen Professur mit der Volldomination Interdisziplinäre Frauen*- und Geschlechterforschung mitdenken, um den gegenwärtigen gesellschaftlichen Geschlechterdiskurs aktiv mitzugestalten. An dieser Professur soll zusätzlich ein Stellenanteil für den weiteren Ausbau des *Netzwerkes Interdisziplinäre Geschlechterstudien* sowie die Koordinierung des gleichnamigen Zusatzzertifikates²⁴ eingerichtet werden.

Basierend auf einer Ausschreibung soll einmal jährlich eine rotierende Gastprofessur an herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland auf dem Gebiet der interdisziplinären Frauen*- und Geschlechterforschung vergeben werden. Ziel der Professur ist es, das Lehrangebot im Rahmen des stark nachgefragten *Zusatzzertifikates Interdisziplinäre Geschlechterstudien* auszubauen, einen Wissenstransfer in konkrete Forschungsprojekte zu ermöglichen und zur Internationalisierung der Hochschule insgesamt beizutragen. Die Gastprofessur soll in Würdigung der Mathematikerin Maryam Mirzakhani deren Namen tragen.²⁵

6

5. ZIELGRUPPE NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

5.1 ANALYSE UND ZIELE

Sowohl im GK2008 als auch in der DokuGK2013 verankerte die UP zahlreiche nachwuchsfördernde Maßnahmen für Frauen. Der Anteil je Qualifikationsstufe stieg in den letzten 10 Jahren stetig an. Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihren unterschiedlichen Qualifikationsstufen zwischen Promotion, Postdoc-Phase, Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung und erster Professur sehen sich aber nach wie vor mit spezifischen Herausforderungen im Wissenschaftssystem konfrontiert.

Systemimmanente Faktoren wie Befristungsgrenzen nach WissZeitVG (z.B. bei Befristungen über Drittmittel), hohe Lehrverpflichtungen, die Beteiligung an akademischen Selbstverwaltungsaufgaben bei gleichzeitigem Leistungsanspruch, exzellente Forschung zu betreiben sowie in angemessenem Umfang in hochwertigen Journals zu publizieren, stellen eine Herausforderung besonders für Wissenschaftlerinnen dar.²⁶ Statistisch gesehen, verlassen 75% des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion das Wissenschaftssystem.²⁷ Dieser sog. *dropout*, auch bekannt als *leaky pipeline*, kann für Männer und Frauen vielfältige und individuelle Gründe haben. Besonders häufig nennen Frauen hier eine fehlende bzw. ungenügende Vereinbar-

²² Dies vor dem Hintergrund, da sie aktuellen Studien zufolge neben ihrer beruflichen (bezahlten) Tätigkeit immer noch mehr Zeit für die (nicht bezahlte) Versorgung anderer aufbringen als Männer. Die damit häufig einhergehende eingeschränkte Mobilität führt häufig dazu, dass Frauen Stellen nicht annehmen, ihre Vollzeit- in Teilzeitstellen umwandeln oder die Einrichtung ganz verlassen. Hinzu kommt auch die im Wissenschaftsbetrieb fest verankerte Präsenzkultur, die Vereinbarkeitswünschen der Frauen häufig diametral entgegensteht.

²³ z.B. für Pilotexperimente und damit einhergehende Probanden/-innengelder, die Einstellung von Hilfskräften für die Erhebung von Pilotstudien.

²⁴ Das Zusatzzertifikat *Interdisziplinäre Geschlechterstudien* gibt es seit 2005. Seit 2013 ist es fester Bestandteil der Studienordnung „Studiumplus“ und somit als zertifizierte Schlüsselkompetenz in vielen Studiengängen institutionalisiert. Bis 2017 wurde die Studierendenberatung über die Professur Geschlechtersoziologie koordiniert, mit der Emeritierung der Stelleninhaberin ist die Koordination übergangsweise an das KfC gegangen.

²⁵ Maryam Mirzakhani (1977-2017): Mathematikerin, erste Trägerin der renommierten Fields-Medaille (2014), Professorin an der Stanford University.

²⁶ Die UP hat daher bereits 2014 mit einem Senatsbeschluss festgelegt, dass eine Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen die Dauer von 3 Jahren nicht unterschreiten darf (vgl. Beschluss S 9/219. – 18.06.2014 (10:0:0)).

²⁷ vgl. Gross, C. et al. (2017): Karrierewege und -perspektiven von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (Begleitstudie B5) Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN), S.4. Des W. mündliche Aussage MWFK, April 2019.

keit von Familie und Beruf, fehlende Planbarkeit der Karrierewege sowie das zeitliche Zusammenfallen der Qualifikationsphase Promotion bzw. Habilitation mit der eigenen Familiengründung. Ein weiterer möglicher Grund liegt im Arbeitsumfeld von Wissenschaftlerinnen begründet: Nicht jede Wissenschaftlerin befindet sich in der Situation, in einer Graduiertenschule o.ä., strukturell vernetzt und eingebettet, arbeiten zu können. Viele arbeiten als Individualpromovierende, mit der Folge von eingeschränktem bzw. fehlendem fachlichem und persönlichem Austausch. Dadurch kann es zu zeitlichen Verzögerungen des Projektplans kommen, Forschungsprojekte müssen außerhalb des Förderzeitraumes bzw. der Beschäftigungsdauer (in unbezahlter Arbeit) beendet werden. Damit einher geht häufig das Angewiesen-Sein auf Überbrückungsfinanzierungen und Unterstützungen. Unbefriedigende Betreuungskonstellationen zu dem/der Fachvorgesetzten²⁸ können zu Abbrüchen der Weiterqualifizierungen führen.

Der Anteil akademischer Mitarbeiterinnen an der UP betrug 2017 insgesamt 51%.²⁹ In der Philosophischen und Humanwissenschaftlichen Fakultät lag er dabei jeweils über 60%. In den übrigen Fakultäten ist zwischen 2013 und 2017 eine leichte Bewegung hin zu einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis zu verzeichnen; die Juristische Fakultät hat hier mit knapp 35% Frauenanteil das größte Entwicklungspotential.

Der Anteil der Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurden,³⁰ bewegte sich im Zeitraum 2011-2018 für die gesamte UP zwischen 44% (2013) und 50% (2016), 2018 lag er bei 43%. Differenziert nach Fachbereichen zeigt sich seit 2011 in den Rechtswissenschaften ein kontinuierlich sinkender Anteil der Promotionen von Frauen (Rückgang von 44% (2011) auf 32% in 2018). Im gleichen Zeitraum sank der Frauenanteil in der Philosophischen Fakultät mit leichten Schwankungen von 57% (2011) auf 38% (2018).³¹ Mit Schwankungen, aber im Zeitverlauf insgesamt steigend, liegt die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in der MNF 2018 bei 46% (2011: 39%). Ein deutlicher Anstieg ist in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät zu verzeichnen: von 30% in 2011 auf 46% in 2018. Kontinuierlich bei mindestens 50%, meistens zwischen 60% und 70% lag die Anzahl weiblicher Promovierter in der Humanwissenschaftlichen Fakultät.

Zu berücksichtigen ist: Nicht alle promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler streben nach einer Professur. Die UP hat darauf mit dem Ausbau ihres Dauerstellenkonzeptes reagiert. Auf diesen Stellen fehlt es jedoch häufig an Weiterqualifizierungsmöglichkeiten, Ressourcen oder auch der Blick für die Notwendigkeit einer Freistellung. Hier ist die Universität gefragt, z.B. im Rahmen der AG Personalentwicklung, die Leitziele des Personalentwicklungskonzeptes (PEK) als Bestandteile der Hochschulkultur in allen universitären Bereichen zu etablieren und damit die Partizipation an Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Zu nennen sind hier beispielsweise das durch die PoGS angebotene *Teaching Professionals Programme* (für den Bereich Hochschuldidaktik) oder das *Programm Wissenschaftsmanagement*.

Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt im Zeitraum 2011-2018 über alle Fächergruppen hinweg durchschnittlich bei guten 44%; wobei ein starker Anstieg in den Jahren 2017 (56%) und 2018 (50%) zu verzeichnen ist (vgl. auch Kap. 7).

Die Teilnahme am PP I und II ermöglichte der UP die Umsetzung spezifischer Gleichstellungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Seit 2014 gibt es ein standortunabhängiges Konfliktmanagement, in dem Mediatorinnen und Mediatoren besonders bei Problemen in Arbeitskontexten oder Betreuungssituationen vermitteln und beraten. Das von 2011 bis 2013 durch Landesmittel geförderte Programm *Karriere-Kompass* für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion wurde erfolgreich abgeschlossen. Leider konnte keine zweite Programmrunde eingeworben werden, aber spezifische Programminhalte sowie Learnings aus der Teilnahme am *ProFil-Programm* (bis 2011) wurden erfolgreich in die Angebote der PoGS integriert.

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen leistet seit 2014 das Programm *Mentoring Plus*. Hierfür wurden in Kooperation mit CS, PoGS und KfC drei einjährige Programmlinien entwickelt und realisiert, die jeweils auf die spezifischen Bedarfe von Studentinnen, Doktorandinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen ausgerichtet sind.³² Zentrale Bestandteile des Programms sind indi-

²⁸ Jahren, A. (2016): She Wanted to Do Her Research. He Wanted to Talk 'Feelings'. In: The New York Times, Sunday Review - Opinion, 04.03.16.

²⁹ Akademische Mitarbeiterinnen werden an der UP nach Art ihrer Finanzierung, nicht jedoch nach Qualifikationsstufen differenziert. Die damit verbundene Auswertung statistisch relevanter Daten für die Gleichstellungsarbeit ist daher bisher nur über Umwege möglich und soll mit Einrichtung eines Stellenanteils für Gendercontrolling verbessert werden (vgl. hierzu Kap. 8.4). Stichtag Daten von 2017: 01. Dezember.

³⁰ Darin erfasst sind sowohl die Promotionen immatrikulierter als auch gemeldeter Promotionen von nichtimmatrikulierten Promovierenden. Abgeschlossene Promotionen nach Fächern und Geschlecht 2011-2018. Quelle: AFS, Stand: 01.12.17.

³¹ Dies ist im Wesentlichen auf den zwar teilweise stark schwankenden, aber vergleichsweise doch insgesamt niedrigeren Frauenanteil im ansonsten promotionsstärksten Fach Geschichte zurückzuführen.

³² In die Programmentwicklung hat der CS weitreichende Mentoring-Erfahrungen aus dem ESF-geförderten, brandenburgweiten Verbundprojekt „Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten“ (Laufzeit 2004-März 2014) eingebracht. Die Programmlinien für Doktorandinnen und pro-

viduelle One-to-one-Mentorings mit erfahrenen Fach- und Führungskräften, Workshops zur (Weiter-)Entwicklung praxis- und führungsorientierter Kompetenzen sowie Veranstaltungs- und Vernetzungsangebote. Die Programmevaluationen zeigen einen hohen Bedarf an Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von individuellen Karrierestrategien auf allen drei Qualifikationsstufen.

Speziell mit Blick auf die Nachwuchswissenschaftlerinnen hat die PoGS seit 2014 7 Durchgänge für insgesamt 71 Doktorandinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus einem breiten Fächerspektrum angeboten, die im Rahmen des Programms ihre individuelle Karriereplanung und Vernetzung aktiv und gezielt voranbringen konnten. Die Fortführung und Etablierung des Angebots an der UP ist ein wesentlicher Baustein für die langfristige Förderung der Karriere- und Aufstiegschancen von jungen Wissenschaftlerinnen an der UP. Darüber hinaus sieht die PoGS eine hohe Nachfrage durch Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen, der bislang noch nicht mit dem erforderlichen Zielgruppenfokus begegnet werden konnte. Diese Lücke soll durch eine Modifikation der bestehenden Programmlinien und ein englischsprachiges Angebot geschlossen werden.

Mit dem *Brückenprogramm Chancengleichheit* wurden seit 2007 insgesamt 118 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in der Abschlussphase finanziell unterstützt (Stand: April 2019). Die Förderung entlastet Frauen auf dem Weg zu ihrem Abschluss und stellt sicher, dass es nicht zu einem Abbruch der Qualifizierungsvorhaben kommt. In drei Förderlinien, Promotions- und Studienabschluss sowie Wiedereinstieg nach familienbedingten Ausfallzeiten, unterstützt das Programm Frauen mit Vollstipendien für jeweils 1-6 Monate. Bereits mit Initiierung des Programms entwickelte sich eine konstant hohe Nachfrage, so dass das Programm in der DokuGK2013 erneut verankert wurde. Etwa 80% der Geförderten waren Promovendinnen, 13% Studentinnen und 6% Postdocs; 50% der antragstellenden Frauen waren Mütter, 36% Ausländerinnen. Trotz der durchgängig starken Nachfrage hat die Praxis auch gezeigt, dass die Förderlinien, Bedingungen und Auswahlkriterien an aktuelle Bedingungen angepasst, sowie die Wirksamkeit der Stipendien nachverfolgt werden sollten. Es ist beabsichtigt, das Programm in modifizierter Form fortzuführen.

Einige Fakultäten ermöglichen die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, explizit auch von Postdocs. Durch die Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung werden z.B. an der MNF Abschlussstipendien oder finanzielle Zuschüsse für Reisekosten oder Publikationen vergeben.³³ An der Philosophischen Fakultät entscheidet die Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FNK) über Förderanträge in drei Programmlinien: Förderung von Promovierenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Projekten im Bereich "Gender & Differenz" (zur Vorbereitung und Durchführung von Qualifikationsarbeiten, Forschungsprojekten und Drittmittelanträgen sowie zur Karriereplanung).³⁴

Zusammenfassend sind folgende etablierte und neue Gleichstellungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions- und Postdoc-Phase geplant:

Ziel: Erhöhung des Anteils promovierter und habilitierter Frauen. Maßnahmen:

- ✓ Fortführung und Weiterentwicklung Mentoring-Plus-Programm
- ✓ Weiterentwicklung Brückenprogramm Chancengleichheit
- ✓ Finanzielle und personelle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und -aktivitäten
- ✓ Exzellenz- und Profilbildung durch Förderung innovativer Nischenforschung
- ✓ Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

5.2 MASSNAHMEN

✓ Fortführung und Weiterentwicklung Mentoring-Plus-Programm

Das Mentoring-Plus-Programm soll neben der Fortführung des bereits etablierten Angebots für Studentinnen und Doktorandinnen insbesondere mit Fokus auf fortgeschrittene weibliche Postdocs, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen und Juniorprofessorinnen modifiziert werden. Um den hohen Anforderungen fortgeschrittener wissenschaftlicher Qualifizierungs- und Karrierephasen zu entsprechen und die Vereinbarkeit mit familiären und anderen Verpflichtungen zu verbessern, wird eine Flexibilisie-

movierte Wissenschaftlerinnen wurden von der PoGS im Rahmen der ESF-geförderten Initiative „High Potentials - Academy for Postdoctoral Career Development“ (Laufzeit 2015-2018) zielgruppenspezifisch und bedarfsgerecht ausgebaut.

³³ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/mnfakul/die-fakultaet/gremien/kommission-fuer-gleichstellung-und-frauenfoerderung.html>, Abruf 01.04.19.

³⁴ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/philfak/forschung/foerdermoeglichkeiten.html>, Abruf am 01.04.19.

rung insbesondere der Programmlinie für promovierte Wissenschaftlerinnen mit folgenden Bausteinen anvisiert: Ermöglichung eines individuellen Programmstarts über das gesamte Jahr hinweg mit umfassender Beratung durch die Programmleitung, Erweiterung der Auswahl überfachlicher Workshops (z.B. Berufungstrainings) durch eine Kooperation mit dem PoGS-Kursprogramm, Entwicklung eines auf den spezifischen Bedarf promovierter Wissenschaftlerinnen zugeschnittenen Gruppencoachings, Aufbau eines exklusiven Netzwerks für promovierte Wissenschaftlerinnen, Etablierung eines Vereinbarkeitspools.

Zukünftig sollen zudem internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen durch spezielle englischsprachige Angebote wie Beratung, Workshops und Gruppencoaching angesprochen werden. Erfolgreiche Veranstaltungs- und Vernetzungsangebote sollen ausgebaut und neue Formate entwickelt werden. Für das Jahr 2020 ist die Durchführung einer Alumnae-Verbleibsanalyse zur Evaluierung des mittel- und langfristigen Programmserfolgs geplant. Die neuen Angebote werden auch Bestandteil des neu gegründeten, landesweiten *Postdoc Network Brandenburg* sein, welches von der PoGS koordiniert wird (vgl. hierzu Kap. 8.1).

✓ **Weiterführung Brückenprogramm Chancengleichheit**

Um das Brückenprogramm Chancengleichheit künftig noch spezifischer auf die Bedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen zuzuschneiden, soll das Programm weiterentwickelt werden. Es soll sich ausschließlich auf Nachwuchswissenschaftlerinnen konzentrieren³⁶ und bis Ende 2020 hinsichtlich der Punkte Antragstellung, Auswahlkriterien, Nachverfolgung und Evaluation modifiziert werden. Aufgrund des hohen Anteils ausländischer Wissenschaftlerinnen werden alle mit dem Programm verbundenen Informationsmaterialien und Dokumente künftig auch englischsprachig angeboten.

Das Programm soll ab 2020 unter dem Namen *Emmy-Beckmann-Programm* geführt werden.³⁷

✓ **Finanzielle und personelle Unterstützung**

Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen haben häufig nur befristete Stellen inne. Davon sind aus Vereinbarkeitsgründen viele Frauen in Teilzeit tätig. Um neben Lehre, akademischer Selbstverwaltung und eigener Forschung jedoch angemessen publizieren und sich vernetzen zu können, brauchen Wissenschaftlerinnen daher besonders in dieser Phase der wissenschaftlichen Karriere finanzielle und personelle Unterstützung bei ihren Forschungsvorhaben und -aktivitäten. Dazu zählt die Förderung von Auslandsaufenthalten, die Einstellung zusätzlicher Hilfskräfte für die Forschung und den Wissenstransfer in die Gesellschaft sowie für die Bereitstellung von Sachmitteln.³⁸

Besonders bei befristet Beschäftigten sind Entlastungen durch eine Reduktion des Lehrdeputats, damit verbunden die Vergabe von Lehraufträgen oder die Einstellung einer Hilfskraft sinnvolle Maßnahmen. Diese Praxis muss ausgebaut und auf Fakultätsebene bearbeitet werden. Temporäre Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen mit befristeten Stellen sind zu prüfen und ggf. über einen Pool zu finanzieren. Auf zentraler Ebene ist beabsichtigt, entsprechende Instrumente im Zuge des Hochschulentwicklungsplans (HEP) zu diskutieren.

✓ **Exzellenz- und Profilbildung durch Förderung innovativer Nischenforschung**

Um den Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem attraktiver zu gestalten, kann neben dem Ausbau von Vernetzungsmöglichkeiten auch die Förderung innovativer Nischenforschung, die insgesamt zur Exzellenz- und Profilbildung der Hochschule beiträgt, eine wirksame Gleichstellungsmaßnahme sein. Studien belegen, dass sich Wissenschaftlerinnen häufig eigene Forschungsnischen suchen. Die Gründe hierfür sind struktureller und individueller Art: Männerdominierte und damit häufig androzentrisch geprägte Forschungsumfelder, vorgegebene oder thematisch unflexible Forschungsaufgaben, nicht zeitgemäße Beschäftigungsstrukturen (die eine optimale Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit verhindern). Der Effekt dieser oft unfreiwilligen Nischenforschung ist für die Wissenschaft selbst durchaus positiv: das Spektrum der Forschungsthemen wird breiter, die Forschungslandschaft diverser.

³⁶ Die bisherige Förderlinie *Förderung von Studierenden in extremer sozialer Notlage* soll in ein UP-eigenes Stipendienprogramm überführt werden.

³⁷ Emmy Beckmann (1880-1967): Hamburger Lehrerin, später Oberschulrätin und Professorin. Zeit ihres Lebens Frauenrechtlerin, Vorreiterin der Mädchenbildung, erste Vorsitzende des „Allgemeinen deutschen Lehrerinnen-Vereins“ mit über 100.000 Mitgliedern (vor 1933), im Nationalsozialismus ihres Amtes enthoben. Beckmann war nach 1945 maßgeblich am Wiederaufbau des Hamburgischen Schulwesens beteiligt und initiierte 1948 die Wiedegründung des Akademikerinnenbundes Hamburg (heute DAB e.V.), Trägerin des Bundesverdienstkreuzes, Parlamentarierin.

³⁸ z.B. für Tagungen, Forschungskosten, Publikationen allgemein und kooperativ (zur Finanzierung von Sondierungstreffen, Workshops, Reisekosten für internationale Gäste, Forschungsaufenthalte internationaler Postdocs etc.).

Eine weibliche Forschungsperspektive erbringt zudem Forschungsleistungen mit hohem gesellschaftlich-sozialen Bezug: die meisten Wissenschaftlerinnen forschen, global betrachtet, in den Bereichen Life and Health Sciences.³⁹ Diese Forschung ist zudem häufig innovativ,⁴⁰ so dass diese bereits in einer frühen Qualifikationsphase gefördert werden sollte. Zum Beispiel kann die UP mittels offen ausgeschriebener Verfahren unter Berücksichtigung der Bestenauslese innovative Nischenforschung (in Zusammenarbeit mit den Fakultäten) ermöglichen. Auf diese Weise kann es gelingen, Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg in eine spätere Qualifikationsphase zu ebnet und damit die Anzahl von Professorinnen mittel- bis langfristig zu erhöhen. Weitere mögliche Maßnahmen sind finanzielle Unterstützung, z.B. fürs Workshops, Tagungen und Publikations- und Reisekostenzuschüsse für kooperatives Publizieren.

✓ **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familie**

Nach wie vor zeigt sich die größte Herausforderung für Wissenschaftlerinnen in der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familienverantwortung. Die Entwicklung und die Bereitstellung bedarfsge-rechter Angebote der flexiblen Kinderbetreuung, insbesondere bei wissenschaftlichen Tagungen und Workshops sind daher essentiell. Durch die Hochschulleitung ist darüber hinaus, der Ausbau vorhandener Kita-platzkontingente sowie die Einrichtung von sog. Mini-Kitas zu prüfen.

Zusätzlich bedarf es der Entwicklung und des Ausbaus familiengerechter Arbeitsplätze an den 3 Hochschulstandorten (z.B. Einrichtung von Still- und Wickelplätzen, Schaffung eines Spielzeugbestandes).

Besonders für schwangere und stillende Frauen stellt die Forschung z. B. durch notwendige Labor- und Feldarbeit in manchen Bereichen eine besondere Herausforderung dar. Daher sind Kompensationen für schwangerschafts- und stillzeitbedingte Einschränkungen bei der Forschungsarbeit (z.B. im Labor, in Werkstätten, bei Reisen und Exkursionen) durch die Finanzierung zusätzlicher Hilfskräfte, unterstützende technische Ausstattung sowie die Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort notwendig.

6. ZIELGRUPPE STUDENTINNEN

6.1 ANALYSE UND ZIELE

Aufbauend auf sehr erfolgreichen Initiativen für Schülerinnen zur Gewinnung für MINT-Studienfächer (PP I und II) fokussiert sich die UP weiterhin auf die Gewinnung von mehr Studentinnen für diese Fächergruppen. Ein grundständiges Bachelorstudienangebot mit knapp 11 Studienfächern sowie ein stetig wachsendes Angebot an Masterstudiengängen (ca. 24 Studienfächer, auch englischsprachig) ermöglichen ein attraktives Studium mit naturwissenschaftlicher Ausrichtung.⁴¹ Die damit verbundenen Forschungsschwerpunkte, sowie die Kooperationen mit zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Potsdamer Raum, eröffnen nach dem Studium zudem eine attraktive wissenschaftliche Karriereperspektive im MINT-Bereich.

In den letzten Jahren ist der Studentinnenanteil an der UP insgesamt kontinuierlich gestiegen. Hervorzuheben ist hierbei der stetige Zuwachs von Studentinnen in den MINT-Fächern, der auf vielfältige Angebote im MINT-Bereich, besonders in den Fächern Computational Science, IT-System-Engineering sowie kombinierten Informatikstudiengängen (Geo-, Wirtschafts- und Bioinformatik) zurückzuführen ist (vgl. Anlage Tab.-A4).

In Deutschland werden MINT-Fächer⁴² immer noch als die Fächergruppe identifiziert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weniger häufig ein Studium beginnen oder häufiger abbrechen. Bei den Studienanfängerinnen dieser Fächergruppen zeigt sich jedoch an der UP mit einem Studentinnenanteil von 46,8% (Studienjahr 2018) ein fast paritätisches Bild.⁴³ Auch bei einem differenzierten Blick in die Fächergruppen wird deutlich, dass im Rahmen der Studienorientierung Angebote mit dem Fokus auf Frauen in Technik, Informatik und Naturwissenschaften einen positiven Effekt haben. So studierten 2018 in den Biowissenschaften (65%) und Ernährungswissenschaften (84%) überproportional viele Frauen. In den Fächern Chemie (44%), Geowis-

³⁹ vgl. z.B. Elsevier (Hrsg.) (2017): Gender in the global Research Landscape. Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas. S.17-27. Download: <https://www.elsevier.com/research-intelligence/campaigns/gender-17>.

⁴⁰ Ein Beispiel: Den Innovationspreis der UP erhielt 2018 eine Forschungsgruppe aus 3 Frauen mit dem Nischenthema *Hundefutter aus Mehlwürmern*. Aus deren Forschung ging das erfolgreiche Startup-Unternehmen TeneTrio hervor, dessen Mission die Entwicklung nachhaltigerer Tiernahrung ist.

⁴¹ Insgesamt können knapp 21.000 Studierende zwischen 50 Bachelor- und 60 Masterstudiengängen wählen.

⁴² An der UP sowie in den folgenden Beschreibungen mit dem Fokus unterrepräsentierter Studentinnen ist MINT gleichbedeutend mit einem Studium in den Fächern Biowissenschaften, Chemie, Ernährungswissenschaften, Geowissenschaften/Geologie, Informatik/Computational Science, IT-System-Engineering, Mathematik, Physik und Wirtschaftsinformatik.

⁴³ Im Wintersemester 2018/19 studierten insgesamt 11.866 Studentinnen an der UP. Dieser hohe Anteil (56,8%) übersteigt den bundesdeutschen Studentinnendurchschnitt um knapp 7 Prozentpunkte (2018: 48,9%).

senschaften (45%), Mathematik (45%) und Physik (35%) ist der Frauenanteil geringer, aber in den letzten 10 Jahren kontinuierlich angestiegen. Ein besonders erfreulicher Anstieg ist in den informationswissenschaftlichen Fächern zu verzeichnen: in der Informatik von 11% (2008) auf 27% (2018), im IT-System-Engineering von 9% (2008) auf 14% (2018). Es zeigt sich aber auch, dass die Studierendenzahlen und damit auch der Anteil an Frauen in den Fächergruppen Mathematik, Geoökologie, Geographie (Lehramt) und Biowissenschaften seit 2013 insgesamt abnehmen. Dieses Absinken wird weiter beobachtet und analysiert (vgl. Abb. 1 sowie Anlage, Tab.-A4).

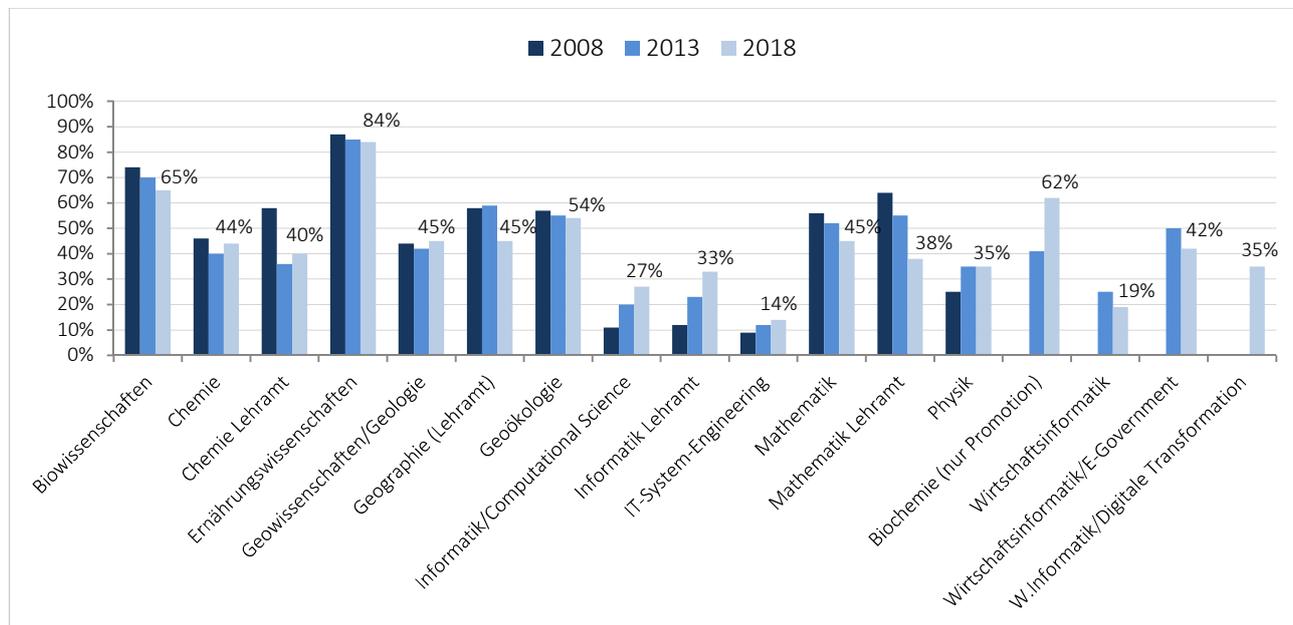


Abb. 1: Prozentualer Frauenanteil Studentinnen in den MINT-Fächern 2008, 2013, 2018 (alle Abschlüsse inkl. Promotionen)

Maßnahmen im Studierendenmarketing (z.B. Hochschulinformationsveranstaltungen, Webpräsenz), landespolitische Programme zur Studienorientierung (z.B. *Netzwerk Studienorientierung Brandenburg*), aber auch geschlechtersensible Programme (kofinanziert durch das PP I und II: Zukunftstag für Jungen und Mädchen, BrISaNT, tasteMINT) konnten bisher zur Gewinnung von Studentinnen besonders im naturwissenschaftlichen Bereich beitragen. Programme wie das *Juniorstudium* (hervorgegangen aus der Semesterakademie) und die verstetigte Stelle der MINT-Referentin (in PP I und II Projektleiterin von BrISaNT) sind Erfolgsgeschichten einer wirksamen gendersensiblen Studienorientierung. In den Bachelor-Studiengängen Informatik, IT-System-Engineering und Wirtschaftsinformatik fehlt es jedoch noch an systematischen Angeboten zur Studienorientierung.

Studien zeigen, dass besonders interdisziplinäre und spezialisierte, sog. Bindestrich-Studiengänge,⁴⁴ attraktiv für Frauen sind (z.B. Bioinformatics, Data Health und Data Science). Die Studentinnenanteile im Studiengang Wirtschaftsinformatik/E-Government (42%) sowie Digitale Transformation (35%) bestätigen diese These.

Ein Blick auf die bundesdeutschen Absolventinnenzahlen in den MINT-Fächern zeigt, dass gerade Frauen nach der Entscheidung für ein MINT-Fach, dieses auch zu Ende studieren.⁴⁵ Gute Studien- und Lernbedingungen, strukturierte, gendersensible Berufsvorbereitungsangebote für Frauen (z.B. fachspezifische und überfachliche Mentoringprogramme)⁴⁶ sowie integrierte Gender- und Diversitythemen im Fachstudium (z.B. durch Zusatzzertifikate) waren daher bereits in der DokuGK2013 Schwerpunktthemen und sollen auch künftig weiter verfolgt werden. Besonders unter Berücksichtigung neuer Studiengänge soll die Wirkung der Maßnahmen zukünftig noch stärker evaluiert werden. Hierzu zählt auch die systematischere Nachverfolgung der Absolventinnenzahlen im Zeitverlauf und besonders im MINT-Bereich.

Basierend auf der Situations- und Defizitanalyse lautet das Ziel, den Anteil der Studentinnen in Bereichen, in die unterrepräsentiert sind (unter 40%), innerhalb der nächsten 5 Jahre (bis 2025) zu erhöhen und in Fächern in denen die Frauenanteile bereits paritätisch sind, zu halten. Damit verbundene Maßnahmen:

⁴⁴ vgl. Ihsen, S. (Hrsg.) (2017): Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. LIT Verlag Berlin.

⁴⁵ vgl. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf> (2011), zu den Unterschieden in Abbruchquoten von Männern und Frauen vgl. S. 55.

⁴⁶ Im Career Service wurde 2018 die Koordinationsstelle für das Mentoringprogramm erfolgreich verstetigt.

Ziel: Erhöhung bzw. Wahrung des Studentinnenanteils. Maßnahmen:

- ✓ Fortsetzung und Ergänzung etablierter und erfolgreicher MINT-Projektbausteine
- ✓ Einrichtung einer Diversity-School
- ✓ Ausbau Zusatzzertifikat für Interdisziplinäre Geschlechterstudien
- ✓ Ausbau und Weiterentwicklung Mentoring-Programm für Studentinnen

6.2 MASSNAHMEN**✓ Fortsetzung und Ergänzung etablierter und erfolgreicher MINT-Projektbausteine**

Etablierte und erfolgreiche MINT-Projektbausteine wie der Zukunftstag, monoedukative Workshops zu interdisziplinären MINT-Themen und Robotik (ehem. BrISaNT), das Potenzial-Assessment-Verfahren *tasteMINT* für Schülerinnen sowie Einzelveranstaltungen an der MNF und DEF sollen ausgebaut, weiterentwickelt und stärker vernetzt werden. In diesem Zusammenhang ist erfahrungsgemäß darauf zu achten, nicht zu viele Einzelmaßnahmen anzubieten, denn junge Frauen bevorzugen in der Phase der Studienorientierung häufig ein zusammenhängendes Angebot. Hierfür bedarf es künftig einer stärkeren Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Fakultätsebene für Studienorientierungsangebote (z.B. über das *Netzwerk Studienorientierung*, über das ESF geförderte Universitätskolleg oder dem geplanten MINT-Orientierungsstudium). Die aktive Rekrutierung von interessierten Schülerinnen soll mittels einer jährlich stattfindenden *Summer-MINT-Week* mit Fokus auf den Fächern Physik und Informatik gelingen. Neu hinzukommen sollen Vernetzungsangebote für Studentinnen vor allem an der MNF und der DEF.

✓ Einrichtung einer Diversity-School

Neben digitalen Kompetenzen sind auch Gender- und Diversitykompetenzen entscheidende Schlüsselkompetenzen sowohl für das Studium als auch die spätere berufliche Praxis (besonders für Studierende im Lehramt). In einer *Diversity-School* kann das Thema zusammen mit Studierenden (insbesondere mit den Fachschaften), Lehrenden, der Hochschulleitung sowie in- und externen Trainerinnen und Trainern aufbereitet und in Studieninhalte integriert werden. Gleichzeitig kann in der Hochschullandschaft ein größeres Bewusstsein für Gender- und Diversitythemen insgesamt, aber auch für Themen im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen (z.B. sexualisierter und/oder rassistischer Art) geschaffen werden. Hierfür geeignete Formate wären auf die Zielgruppe der Studierenden zugeschnittene zeitgemäße digitale Veranstaltungen, darüber hinaus klassische Podiumsdiskussionen, Informationsabende oder Ausstellungen. Koordiniert werden soll die *Diversity-School* durch das KfC, in enger Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, den Fakultäten, der Zentralen Studienberatung sowie dem Zentrum für Lehrerbildung.

✓ Ausbau Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien

Das Angebot im *Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien* wird weiter ausgebaut und soll von Studierenden aller Fachrichtungen verstärkt für den Erwerb überfachlicher Kompetenzen genutzt werden.

✓ Ausbau und Weiterentwicklung Mentoring -Programme für Studentinnen

In den nächsten fünf Jahren soll in der erfolgreichen überfachlichen Mentoring Plus-Programmlinie für Studentinnen⁴⁷ des CS der Peer-Austausch mittels Peer-Coaching und/oder Peer-Mentoring stärker unterstützt werden (in Zusammenarbeit mit den Fakultäts- und Fachbereichsleitungen). Um den sich ändernden Anforderungen von Studium und Arbeitswelt gerecht zu werden, werden für die Neukonzeption zukunftsorientierte Formate, wie z.B. Webinare, fachspezifische Weiterbildungsangebote oder Peer-Coaching-Formate genutzt. Zudem sollen spezifische Bedarfe von MINT-Studentinnen ermittelt und bei der Weiterentwicklung des Programms schwerpunktmäßig berücksichtigt werden. Hierfür soll auch die Expertise im KfC, insbesondere aus dem Projekt *Karriere-Zertifikat für MINT-Frauen (Schwerpunkt Informatik)*,⁴⁸ genutzt werden.

Zusätzlich soll an der MNF ein eigenes fachspezifisches Mentoring-Programm für Schülerinnen in der Informatik, der Mathematik und der Physik konzipiert und jährlich durchgeführt werden. Das erfolgreiche Mento-

⁴⁷ Seit 15 Jahren wird Mentoring für Studentinnen erfolgreich an der UP umgesetzt. Seit 2004 haben 159 Teilnehmerinnen das Angebot genutzt. Knapp 20 % der Teilnehmerinnen sind Studentinnen der sog. MINT-Fächer. Die Analyse zeigte, dass es besonders in der Studienabschlussphase Bedarf, in geschlechtshomogenen Gruppen über berufliche Perspektiven, Karriereplanung und Vereinbarkeitsthemen zu sprechen bzw. diese in einer Mentoring-Beziehung oder einem Peer-Coaching zu thematisieren.

⁴⁸ Seit 2018 durch den ESF gefördertes Projekt im Koordinationsbüro für Chancengleichheit. Programm Informationen unter <https://t1p.de/dw0d>.

ringprogramm für Juristinnen⁴⁹ wird fortgesetzt. Zudem dient es als fakultäres Best-Practice-Modell.

7. ÜBERSICHT FRAUENANTEILE JE QUALIFIKATIONSSTUFE 2018

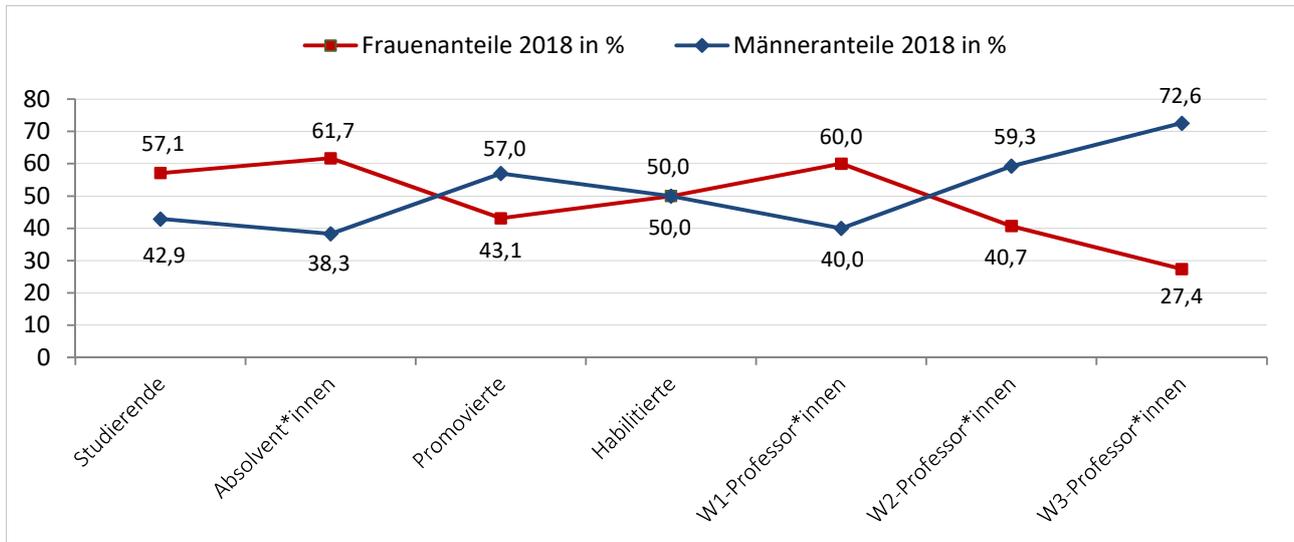


Abb. 2: Frauenanteile je Qualifikationsstufe in Prozent (Quelle: D1/Intranet UP, 2018)

Die Gesamtdarstellung der Frauenanteile je Qualifikationsstufe an der UP zeigt abschließend, dass der Anteil der Studentinnen (57,1%) und der Absolventinnen (61,7%) nach wie vor sehr hoch ausfällt, in der Phase der Promotion jedoch, im Gegensatz zu den Männern, stark abfällt (auf 43,1%). Erfreulich ist, dass der Anteil der habilitierten Frauen paritätisch ist. Basierend auf dieser guten Ausgangslage schaffen viele Wissenschaftlerinnen den Sprung in die Juniorprofessuren; der Frauenanteil liegt hier bei hervorragenden 60%. Die Berufung in die höher besoldeten Professuren schaffen jedoch nach wie vor nur wenige Frauen. Hier ist v.a. die Diskrepanz zwischen W3-besoldeten Professorinnen und Professoren augenfällig (27,4% vs. 72,6%).

Die zielgruppenspezifischen Maßnahmen der vorangegangenen Kapitel setzen daher daran, die Frauenanteile vor allem bei den Promotionen und höher besoldeten Professuren weiter zu steigern.

8. ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE GLEICHSTELLUNGSASPEKTE

8.1 PERSONALENTWICKLUNG UND GEWINNUNG

8.1.1 ANALYSE UND ZIELE

Seit Hochschulgründung wurde im Bereich Personalentwicklung ein breit gefächertes Angebot an Maßnahmen für Hochschulangehörige etabliert. Hierzu zählen Veranstaltungen zu überfachlicher Kompetenzentwicklung, Vernetzungsmöglichkeiten, Coaching, Mentoring sowie Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (MAVG). Seit November 2012 nimmt die Hochschule an der Europäischen Initiative *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) zur Qualitätssicherung im Personalmanagement von akademischen Beschäftigten teil. Mit dem hierzu erstellten Aktionsplan hat sie als erste Universität in Deutschland das EU-Siegel *Human Resources Excellence in Research* verliehen bekommen.⁵⁰

Die Personalentwicklungsmaßnahmen wurden jeweils in den Fakultäten, in der PoGS, im Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) in Zusammenarbeit dem Netzwerk *Studienqualität Brandenburg* und im Bereich Personalentwicklung des D3 zielgruppenspezifisch konzipiert, durchgeführt und kontinuierlich weiterentwickelt. Die zentrale Steuerung der Maßnahmen liegt bei der AG Personalentwicklung unter Leitung des Kanzlers. In der AG sind alle beteiligten Bereiche sowie die Schwerbehindertenvertretung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten. In der AG wurde seit 2017 mittels einer SWOT-Analyse sukzessive ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept (PEK) mit Zielvorgaben und Maßnahmen für die Hochschule entwickelt (vgl. *Anhang*). Ein Maßnahmenswerpunkt liegt im Bereich Personalgewinnung, um die UP als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb um die besten Köpfe entsprechend zu positionieren. In diesem Zusammenhang wurde auch das Webprojekt *Arbeiten an der UP* initiiert, womit die Universität für

⁴⁹ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/jurmep/index.html>, Abruf am 01.04.19.

⁵⁰ vgl. www.uni-potsdam.de/international/projekte/hrs4r.html, Abruf am 01.04.19.

ihre Beschäftigten und Interessierten einen Informationspool schafft und damit ihr Image als moderne Arbeitgeberin stärkt.

Seit 2014 liegt ein Konfliktmanagementkonzept vor, welches durch das KfC koordiniert wird.

Chancengerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Diversity als selbstverständlich gelebte Bestandteile von Hochschulkultur stellen Leitziele des PEK dar und sind als Querschnittsthemen formuliert. Ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen ist das universitätseigene Programm für Juniorprofessuren mit Tenure-Track, die Mentoring-Programme auf zentraler Ebene (Mentoring Plus) und in den Fakultäten (JurMeP in der Juristischen Fakultät); darüber hinaus Workshops und Kurse der PoGS (z.B. zur hochschuldidaktischen Weiterqualifizierung im Rahmen der preisgekrönten Teaching Professionals-Programme und Angebote zur Weiterbildung im Wissenschaftsmanagement) sowie des neu gegründeten, landesweiten *Postdoc Network Brandenburg*, das von der PoGS koordiniert wird.⁵¹

Durch das Nebeneinander von zentralen Verwaltungs- und dezentralen Fakultätsstrukturen ist die größte Herausforderung und gleichzeitig größte Chance der institutionelle Wandel hin zu einer gemeinsamen Arbeitskult. Ebenso relevant ist die Konzeption eines ganzheitlichen und nach Statusgruppen differenzierten und bedarfsgerechten Maßnahmenpaketes. Dabei müssen künftig Themen wie die Nachwuchsgewinnung, besonders von Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen und Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter in den Blick genommen werden. Des Weiteren muss die Bewältigung des Generationswechsels, die internationale Vernetzung und Chancengerechtigkeit noch stärker in den Fokus von Personalentwicklung gerückt werden:

8.1.2 MASSNAHMEN

14

Führungskräftequalifikation	Kommunikation & Förderung
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung von wissenschaftlichen Führungskräften mit Personalverantwortung für das Instrument des MAVG und bei Bedarf Entwicklung einer Schulung zur Durchführung eines MAVGs • Sensibilisierung von Führungskräften hinsichtlich der Themen Chancengleichheit und Familienorientierung durch Veranstaltungen, Gespräche und Schulungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Informationsmaterialien, insbesondere in der internen Kommunikation: <ul style="list-style-type: none"> - Website zum Thema Personalentwicklung - Berücksichtigung des Themas Personalentwicklung im zukünftigen Online-Bewerberportal der UP • Sachmittelerhöhungen für Nachwuchsgruppenleiter/-innen mit familiären Verpflichtungen
Vernetzung	Konfliktbewältigung und Antidiskriminierungsarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung und Ausbau der Mentoringprogramme • gezielte Gewinnung von Wissenschaftlerinnen über die Nutzung von Netzwerken und Fachverbänden sowie strukturierte und diversitätsorientierte Auswahlverfahren • gezielte Förderung von Frauen als Vortragende bei wissenschaftlichen Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau Konfliktmanagement und Schulungen Vertrauenspersonen durch KfC • Verbesserung der Sichtbarkeit der Angebote • bedarfsgerechter Ausbau der Konfliktberatung für (internationale) Nachwuchswissenschaftlerinnen • Konzept zur Antidiskriminierungsarbeit an der UP

8.2 GREMIENARBEIT

8.2.1 ANALYSE UND ZIELE

Gremien und Organe nehmen Entscheidungs-, Informations-, Beratungs- und Ausführungsaufgaben wahr. Sie sehen sich zudem in der Verantwortung, stellvertretend für die Hochschule und damit für eine möglichst breite Masse an Hochschulangehörigen und Studierenden aktive Interessenvertretung zu sein. Aus diesem Grund ist die Beteiligung von Frauen aller Mitgliedergruppen in Gremien und Organen ein wichtiger Indikator für Chancengleichheit an einer Hochschule. Mehr Diversität in Gremien lässt eine breitere Perspektive und Expertise zu und begünstigt damit das Entstehen qualitativ hochwertiger und intersektional gedachter Entscheidungen, für die jeweilige Einrichtung und für die Hochschule insgesamt.

Die Beteiligung von Frauen in Gremien ist auf Führungs- und Mitgliederebene relevant:

Die Besetzung von Leitungspositionen ermöglicht auch Frauen, an strategisch relevanten Grundsatzent-

⁵¹ Die 4 brandenburgischen Universitäten haben das Netzwerk für die Karriereentwicklung von promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegründet und ergreifen damit die Initiative, neue Synergien in der Nachwuchsförderung, unter Berücksichtigung der jeweiligen Stärken der Hochschulen, herauszuarbeiten und diese gemeinsam dauerhaft institutionell zu verankern. Die spezifische Struktur der brandenburgischen Hochschullandschaft wird genutzt, um ein bundesweit einzigartiges Modell der Nachwuchsförderung auf Landesebene zu etablieren.

scheidungen der Hochschule mitzuwirken und damit die Hochschulentwicklung auf zentraler und dezentraler Ebene aktiv mitzugestalten. Eine stärkere Mitwirkung von Frauen in Gremien kann erreicht werden, wenn die Beteiligungsvoraussetzungen und Kompensationsfragen in der Hochschule thematisiert und mittels wirksamer Steuerungsinstrumente klar geregelt werden. Bereits im Gleichstellungskonzept von 2008 als auch in der Dokumentation 2013 finden sich Zielformulierungen zur paritätischen Nachbesetzung von Führungspositionen in der akademischen Selbstverwaltung. Bisher konnten keine (geeigneten) Steuerungsinstrumente entwickelt werden, die auf zentraler und dezentraler Ebene die Übernahme entsprechender Ämter attraktiv macht. Nach wie vor nehmen Frauen aus strukturellen, karrierebedingten und/oder individuellen Gründen ihr Beteiligungsrecht nicht oder nur wenig in Anspruch. Oder aber das Gegenteil ist der Fall, wenn sie sich nämlich mangels Kolleginnen zwischen mehreren Gremienaufgaben förmlich zerreißen müssen und damit häufig Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind. Diese Situation kann sich zusätzlich verschärfen, wenn sie neben ihrer Erwerbs- zusätzlich Sorgearbeit für Kinder und/oder Angehörige leisten müssen.

Aktuell gehören der Hochschulleitung der UP keine Frauen an (ausgenommen die Leitung des Präsidialamtes). Zum Vergleich: der Frauenanteil in Hochschulleitungen hat sich bundesweit durchschnittlich von 8,3% (1996) auf 25,7% (2015) erhöht. Die meisten Frauen sind hier als Prorektorinnen/Vizepräsidentinnen (2015: 28,2%) und als Kanzlerinnen tätig (2015: 30,0%). Bei den Rektorinnen und Rektoren/Präsidentinnen und Präsidenten machen Frauen bundesweit einen Anteil von 17,6% aus (2015).⁵² An der UP beträgt der Frauenanteil in den Leitungspositionen im Präsidialbereich aktuell 16,7% (2008: 40%, 2013: 33,3%). Der Frauenanteil bei den Dekaninnen/Dekanen liegt insgesamt bei 14,2%, bei den Prodekaninnen/Prodekanen bei 27,2%.

Gemäß Brandenburgischem Hochschulgesetz gehört die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule zu den Rechten und Pflichten aller Hochschulmitglieder. Das Landesgesetz legt darüber hinaus die Beteiligung stimmberechtigter Frauen in Gremien auf mindestens 30% fest (Soll-Bestimmung).⁵³ Der Frauenanteil in Gremien und Organen an der UP betrug 2018 insgesamt 37,6%. Dies stellt gegenüber 2008 (34,6%) und 2013 (33,5%) eine leichte Verbesserung dar, aber der Blick in die einzelnen Gremien offenbart die Notwendigkeit, verstärkt auf Geschlechterparität hinzuwirken (vgl. Anlage, Tab.-A5).

Auf dezentraler Ebene sind die Anteile von Frauen in den Fakultätsräten mit derzeit knapp 40% in den letzten 10 Jahren deutlich angestiegen (2008: 28,1%, 2013: 26,3%). In den anderen Mitgliedergruppen liegen die Frauenanteile jeweils über 50%: im akademischen Mittelbau bei 52%, unter den wissenschaftlichen Hilfskräften bei 57%, in der Verwaltung bei 69%, unter den Studienanfängerinnen und Studentinnen bei 58%. Diese Zahlen zeigen, dass es in diesen Mitgliedergruppen viele Frauen gibt, die an der Selbstverwaltung der Hochschule mitwirken können. Da es sich bei Gremientätigkeiten zudem um Wahlämter handelt, erhalten interessierte Frauen in regelmäßigem Turnus die Möglichkeit, sich bei anstehenden Neuwahlen aufstellen zu lassen. Die Frage lautet daher eher, wie Gremientätigkeit grundsätzlich attraktiver gestaltet, an Bedarfe der wissenschaftlichen Karriere angepasst, Frauen-Karriere-fördernd und bei Mehrfachbelastungen kompensiert werden kann.

8.2.2 MASSNAHMEN

Gründung Arbeitsgruppe Gremienarbeit	Erhöhung der Attraktivität von Gremienarbeit
<ul style="list-style-type: none"> • Ziel: Erarbeitung eines Kompensationsmodells bei Mehrfachbelastungen durch Gremienarbeit • Qualitative Studie zu Gründen der Übernahme von Führungspositionen in akademischer Selbstverwaltung durch Frauen • mögliche Lösungen: Zahlung finanzieller Zulagen, Reduktion der Lehrverpflichtung, Einstellung wissenschaftlicher Hilfskräfte zur Unterstützung des Lehrbetriebes 	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnung bestehender Gremien durch: <ul style="list-style-type: none"> - Stärkung der formellen Kommunikation - Ausbau des Informationsangebotes über Gremienarbeit, -inhalte, -ziele und -mitglieder • Verbesserung der Akzeptanz von Gremienarbeit durch prozessorientierte Einzelcoachings als Teil überfachlicher Personalentwicklung

8.3 FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

8.3.1 ANALYSE UND ZIELE

Die UP ist als familienfreundliche Hochschule bekannt und wirbt damit. An diesem Image messen vor allem

⁵² vgl. gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften/CEWS Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung: Frauenanteile in den Hochschulleitungen 1996-2015. <https://t1p.de/ysmy>, Abruf am 20.03.19.

⁵³ vgl. Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) §61 (1) und (2).

neuankommende Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Alltag in der Universität. Nach der Regionalauswertung der 21. Erhebung des Deutschen Studentenwerkes liegt der Anteil der Studierenden mit Familie mit 9% an brandenburgischen Universitäten fast doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt.⁵⁴ An der UP hat sich in den letzten zehn Jahren ein umfassendes Grundangebot familienorientierter Angebote etabliert. Der Sff wurde 2016 mit einer unbefristeten Stelle in der zentralen Verwaltung verstetigt. Es besteht eine gute Kooperation mit den anderen Service- und Beratungsstellen der UP. Über die Mitarbeit in regionalen und überregionalen Netzwerken findet beständig eine Qualitätskontrolle des Bereichs statt. Seit 2015 ist die UP Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“. Sie war 2018 Gründungsmitglied des gleichnamigen Vereins, die Mitarbeiterin des Sff ist Mitglied des Vorstandes. Zudem ist sie Sprecherin der familienpolitischen Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof).

Das Beratungsangebot des Sff richtet sich an alle Hochschulangehörigen, -gruppen und -einrichtungen und wird umfangreich wahrgenommen (infrastrukturelle Angebote wie Wickelräume, Eltern-Kind-Räume, mobile Spielzeugausleihe, Beratung an allen UP-Standorten). Unsicherheiten und Probleme der Vereinbarkeit zeigen sich bei den Studierenden beim Nachteilsausgleich und Mutterschutz, bei den Beschäftigten im Bereich der Befristungen und einer familiengerechten flexiblen Arbeitsorganisation. Der Sff informiert regelmäßig bei hochschulweiten Veranstaltungen über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Hochschule. Eigene offene Informationsveranstaltungen des Sff wurden jedoch kaum wahrgenommen. Die 2018 neu gestaltete Internetpräsenz findet guten Zuspruch, könnte allerdings besser zugänglich sein.⁵⁵

Das Elternnetzwerk ist über eine Mailingliste miteinander verbunden, die aber noch mehr genutzt werden könnte. Das Patenprogramm wurde mangels ausreichender Anzahl von Patinnen und Paten 2013/14 wieder aufgegeben. Die Herausforderung eines Generationswechsels bescherte dem *Familien-Brunch* immer weniger Mitwirkende und führte zu seiner Einstellung. Stattdessen entwickelte sich aus einer Elterninitiative heraus eine Lerngruppe („Erfolgsteam“) studierender Mütter, die der Sff beratend und organisatorisch unterstützt. Die Einführung einer FamCard für Studierende (DokuGK2013) war leider nicht realisierbar.

16

Die flexible Kinderbetreuung hilft Studierenden, nach der Geburt ihrer Kinder ohne Unterbrechung ihr Studium fortzusetzen. Die Nutzung stieg in den letzten Jahren kontinuierlich an. Der eklatante Mangel an Kita-Plätzen in der Region führt derzeit dazu, dass die Nutzungsdauer dieses Angebotes und das Alter der betreuten Kinder zunehmen.

Defizite gibt es im Bereich der regelmäßigen Kinderbetreuung: Es fehlen Kita-Plätze, eine für die Eltern finanziell tragbare flexible Betreuung auch für Beschäftigte, Lösungen für Familien, die aus dem Ausland an die Uni kommen. Die Plätze im jährlich seit 2012 stattfindenden Unicamp während der Sommerferien sind seit Jahren innerhalb kürzester Zeit ausgebucht. Es besteht auch Bedarf für Betreuungsangebote während der Oster- und Herbstferien, die meist mit dem Beginn der Semester zusammenfallen.

Mit zunehmender Internationalisierung der UP machte sich ein höherer Bedarf an Unterstützung von aus dem Ausland kommenden Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bemerkbar: Sie benötigen Sprachvermittlung und Übersetzungen, Hilfe bei Wohnungssuche und Kinderbetreuung, sowie intensive Beratung zum deutschen Sozialsystem.

Für eine umfassende hochschulübergreifende Familienpolitik sind daher die bestehenden erfolgreichen Angebote weiterzuentwickeln, sowie die Sichtbarkeit dieser in der Hochschule zu verbessern. Weitere Ziele sind der Ausbau der internen und externen Vernetzung, der Ausbau von Kooperationen für eine noch flexiblere und bedarfsgerechtere Kinderbetreuung sowie der Ausbau der Beratungsangebote besonders für internationale Studierende und Forschende.

8.3.2 MASSNAHMEN

Folgende Maßnahmen sollen künftig dazu beitragen, die UP als familiengerechte Hochschule, federführend unter der Verantwortung des Sff und in enger Zusammenarbeit mit dem KfC, dem International Office, der Studienberatung sowie der Hochschulleitung in qualitativer und quantitativer Hinsicht weiter auszubauen:

⁵⁴ vgl. „Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016“. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes, durchgeführt durch das DZHW. Randauszählung für das Land Brandenburg, Hannover 2017.

⁵⁵ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/service-fuer-familien/service-fuer-familien.html>, Abruf am 03.04.19.

Ausbau und Entwicklung bestehender Angebote	Ausbau Vernetzung und Kommunikationsstrukturen
<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau Kinderbetreuungsangebot, insbesondere für Beschäftigte sowie für Studierende und Gastwissenschaftler/innen (zusammen mit dem Welcome Center): <ul style="list-style-type: none"> - Erschließung neuer Betriebskitaplatz-Kontingente, vorrangig am Campus Griebnitzsee, an dem ein solches Angebot bisher fehlt - Eruiierung der Möglichkeiten kleinerer und flexibler, campusnaher Betreuungsstrukturen (Mini-Kitas, standortgebundene Einrichtungen zur kurzzeitigen Betreuung) • Schaffung Überbrückungsmöglichkeiten für Familien neu ankommender internationaler Wissenschaftler/-innen und Studierender • Modernisierung der Eltern-Kind-Räume zu familiengerechten Ruhe-, Spiel- und Arbeitsplätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer Unterstützungsstruktur für Hochschulangehörige, die Pflege und Beruf/Studium vereinbaren müssen: <ul style="list-style-type: none"> - Angebote des regelmäßigen Austauschs - Lunch Talks mit Pflegestützpunkt und „Pflege in Not“ • Erweiterung der zielgruppenorientierten und themenspezifischen Informationsmaterialien in einem Baukastensystem, welches insbesondere über Tools zur flexiblen Gestaltung von Studium und Arbeit informiert (Flyer/Karten, Handreichungen, regelmäßiger Newsletter, Etablierung eines Informationsangebots) • stärkere Nutzung des Elternnetzwerkes • Konzeptionelle Erweiterung des Angebots „Unicamp“
Neukonzeption von Sensibilisierungsangeboten	Internationalisierung der Beratung
<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung und Durchführung von (Führungskräfte-) Trainings zur Information und Sensibilisierung über die Vereinbarkeit von Hochschule und Familie (Mutterschutz und Elternzeit, Nachteilsausgleich, flexible Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) • Etablierung von dezentralen Familienbeauftragten in den Bereichen und Fakultäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau der Unterstützungsstruktur (Hilfe bei der Suche von Familienwohnungen, Kinderbetreuungsplätzen, Sprachvermittlung bei behördlichen und sozialen Angelegenheiten, die die Familie betreffen) • Übersetzung der Internetseiten und Flyer • Beratung Studierender englischsprachiger Studiengänge bei der Betreuung von Schwangeren und Studierenden mit Familie

8.4 QUALITÄTSMANAGEMENT

Mit dem vorliegenden Konzept verpflichtet sich die Hochschule auch in den nächsten 5 Jahren zu aktiver Gleichstellungsarbeit. Damit dies in der gebotenen Qualität erfolgen kann, sollen die Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit kontinuierlich überprüft werden. Die Rahmung hierfür bilden die Standards zur Chancengleichheit des Landes und der Forschung, an deren Einrichtungen (MWFK, DFG) in regelmäßigen Abständen berichtet wird. In der Hochschule selbst wird in diversen Gremien (Senat, GPR, CGK, AG PE, Steuerkreis Gesundheit, Fakultätsräte) regelmäßig über Gleichstellungsmaßnahmen berichtet, beraten und Beschlüsse verfasst. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten und Bereiche, die in einem 4-Jahres-Turnus evaluiert und fortgeschrieben werden, dienen auf dezentraler Ebene zur Evaluierung der Wirksamkeit von Maßnahmen.

Der *Prüfbogen für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Potsdam* (seit 2016) ist zusammen mit den Bestimmungen des BbgHG wichtiger Bestandteil der gleichstellungspolitischen Arbeit in Berufungsverfahren.

Das Genderconsulting in Forschungsvorhaben (Beitritt im *Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden*) sowie das Gendercontrolling als gleichstellungsbezogenes Berichtswesen durch die zGBA hat sich an der UP seit 2013 etabliert. Im Zuge des Ausbaus exzellenter Forschung müssen die Integration von Genderaspekten im Prozess der Antragsstellung sowie die Qualitätssicherung bei der Umsetzung von Gleichstellungszielen weiter professionalisiert werden. Für die Bereitstellung statistisch relevanter und strukturierter Gleichstellungsdaten sowie die Evaluation der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen, aber auch zur Erarbeitung neuer Monitoringverfahren, wird die Hochschulleitung daher die Einrichtung eines Stellenanteils für Gendercontrolling prüfen. Diese Stelle soll darüber hinaus Gleichstellungsaspekte in die Planungs- und Steuerungsinstrumente der Hochschule, z.B. durch Zielvereinbarungen oder Anreizsysteme implementieren.

Die GBAs unterstützen die Hochschule aktiv bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages, indem sie Hochschulangehörige informieren, beraten und sensibilisieren. Die Mitwirkung in Gremien, Berufungs- und Besetzungsverfahren auf zentraler und dezentraler Ebene ist institutionalisiert und hoch angesehen. Um diesem Auftrag in der gebotenen Qualität nachkommen zu können, gehört die Professionalisierung im Amt zu den Kernaufgaben der GBA. Eine 2019 gestartete Qualifizierungsreihe soll daher auch in den folgenden Jahren, in Ergänzung zur jährlichen Klausurtagung (seit 2005, vgl. auch GK2008), durchgeführt werden.

Basierend auf den Anforderungen der Landesregierung zur Umsetzung des Diskriminierungsschutzes für

Hochschulangehörige, plant das KfC zum WiSe 2019/20 eine Umfrage zum Thema Chancengleichheit und Diversität. Zudem beteiligt sich die UP an Nacaps (National Academics Panel Study), um fundierte Informationen zu Promotionsbedingungen, Karriereverläufen und den allgemeinen Lebensbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu gewinnen.⁵⁶ Beide Vorhaben stellen geeignete Qualitätssicherungsinstrumente für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule dar.

9. SCHLUSSBETRACHTUNG

Die UP hat in den letzten 10 Jahren große Fortschritte mit ihrer Gleichstellungsarbeit erzielt. Dies manifestiert sich durch die Verstetigungen mehrerer im GK2008 und in DokuGK2013 verankerter Maßnahmen und sehr gute Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit. Dies ist insofern bedeutend, da es sich um eine sehr junge Hochschule handelt, in der sich Gleichstellungsstrukturen zunächst etablieren mussten. 28 Jahre nach Gründung kann konstatiert werden, dass die Umsetzung von Chancengleichheit einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, auf zentraler und dezentraler, auf Leitungs- und Umsetzungsebene.

Die Situations- und Defizitanalyse hat jedoch auch gezeigt, dass weitere Schritte notwendig sind, um Frauen nachhaltig im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Anteile in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, weiter zu erhöhen. Die hierfür entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen stellen eine bedarfs- sowie zielorientierte Schärfung und Optimierung des derzeitigen Angebotes dar. Qualitätskriterien wie Berufsperspektiven und Planbarkeit der eigenen wissenschaftlichen Karriere, faire Bezahlung, Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit, Arbeits- und Studienbedingungen, Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Vernetzungsmöglichkeiten sowie das Vorhandensein einer Willkommens- und Bleibekultur sind ausschlaggebend dafür, ob sich Frauen für eine Hochschule als Arbeitgeberin entscheiden. Werden diese Qualitätskriterien deutlich sichtbar gemacht und vor allem gelebt, wird die UP zu einer noch attraktiveren Arbeitgeberin bzw. zu einem sehr guten Studienort für Frauen. Mit Hilfe des PP III kann die bisherige Gleichstellungsarbeit strukturell, finanziell und kulturell fortgesetzt werden und damit zur wissenschaftlichen Exzellenz der Hochschule beitragen.

10. ÜBERSICHT MASSNAHMENPAKET UND KOSTEN

Finanzierung Maßnahmen p.a. aus:	Hochschulmitteln:	zusätzlichen Mitteln:
Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils		
Ausbau hauseigenes Tenure-Track-Programm (mind. 3 Professuren)	(ca. 200.000 €)	0 €
Ausbau Berufsmanagement: aktive Rekrutierung (Stellenanteil)	17.500 €	17.500 €
Ausbau Qualitätssicherung in Berufsverfahren (Weiterbildungsangebote)	0 €	4.000 €
Verbesserung Arbeitsbedingungen für Professorinnen (ProfiNet)	0 €	15.000 €
Ziel: Beteiligung der Hochschule am gesellschaftlichen Geschlechterdiskurs		
Ausbau Forschung zum Thema Geschlecht u. Diversität (Internat. Gastprofessur)	0 €	60.000 €
Ziel: Erhöhung des Anteils promovierter und habilitierter Frauen		
Fortführung und Weiterentwicklung Mentoring-Plus-Programm (PoGS)	21.000 €	36.000 €
Weiterentwicklung Brückenprogramm (Emmy-Beckmann-Programm)	50.000 €	50.000 €
Finanzielle und personelle Unterstützung bei Forschungsvorhaben und -aktivitäten	0 €	20.000 €
Exzellenz- und Profilbildung durch Förderung innovativer Nischenforschung (Tagungen, Vernetzungen, PR)	2.000 €	8.000 €
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wiss. Karriere und Familie (Kompensation Schwangerschafts- und Stillzeitbedingten Auszeiten)	0 €	8.000 €
Ziel: Erhöhung bzw. Wahrung des Studentinnenanteils		
Fortsetzung und Ergänzung etablierter und erfolgreicher MINT-Projektbausteine	0 €	0 €
Einrichtung Diversity-School	0 €	5.000 €
Ausbau Zusatzzertifikat für Interdisziplinäre Geschlechterstudien (Stellenanteil, PR)	10.000 €	0 €
Ausbau und Weiterentwicklung Mentoring-Programm für Studentinnen	20.000 €	15.000 €
Zielgruppenübergreifende Maßnahmen:		
Personalentwicklung (Weiterbildungs-/Vernetzungsangebote, Konfliktmanagement, PR)	15.000 €	15.000 €
Gremienarbeit	0 €	0 €
Familiengerechte Hochschule (SfF, Kinderbetreuungs- und Beratungsangebote, PR)	80.000 €	50.000 €
Qualitätsmanagement (Stellenanteil Gendercontrolling, Genderconsulting, Professionalisierung Gleichstellungsarbeit, Koordination gleichstellungspolitische Veranstaltungen, Antidiskriminierungsarbeit)	207.000 €	45.000 €
Gesamtsumme Gleichstellungsmaßnahmen	422.500 €	348.500 €

⁵⁶ Bei Nacaps handelt es sich um eine vom DZHW initiierte und durchgeführte Längsschnittstudie über Promovierende und Promovierte (vgl. hierzu <https://www.nacaps.de/>). Die Zusammenarbeit mit dem DZHW wird von der PoGS koordiniert.

