



Universität Potsdam



Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam

Potsdam, Juni 2008



1. Vorbemerkungen

Die Universität Potsdam (UP) wird nicht nur in Brandenburg als eine Hochschule wahrgenommen, wo Chancengleichheit mit konkreten Projekten und Maßnahmen gefordert und gefördert wird. Chancengleichheit ist für die Universität Potsdam ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebte Kultur. Junge Frauen erhalten hier durch vielfältige Fördermaßnahmen auch über die Studienzeit hinaus die Möglichkeit für eine wissenschaftliche Laufbahn. Im letzten Jahr haben 179 Promovenden ihre Arbeit erfolgreich verteidigt. Der Frauenanteil liegt derzeit bei 42 Prozent, bei den Habilitanden dieses Jahrgangs bei 26 Prozent. Haushaltsmittel und die Förderung durch Drittmittelprojekte ermöglichen jungen Wissenschaftlerinnen, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden. In den von der Hochschule geförderten Promotionsprogrammen sind mindestens 40 Prozent der Promovierenden Frauen. Die wurde als ein Qualitätskriterium vereinbart.

Wir sehen uns als größte Hochschule des Landes in der Verantwortung, bei der Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente und Programme zur Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses mitzuwirken. Dabei gilt es nicht nur aus ökonomischen Zwängen heraus auch regionale Ressourcen zu bündeln und die Erfahrungen anderer Hochschulen zu nutzen. Die unmittelbare Nachbarschaft zu den Berliner Universitäten und den im Umfeld der Hochschule etablierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehen wir als Standortvorteil im bundesweiten Wettbewerb der Hochschulen, der bei der derzeit aktuellen hochschulweiten Diskussion zum Struktur- und Entwicklungsplan eine entscheidende Rolle spielt. Eine Vielzahl von Modulen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft in verschiedenen Qualifizierungsstufen sind erfolgreiche Bestandteile eines strategischen Gesamtkonzepts der Universität Potsdam zur Chancengleichheit.

Die Universität Potsdam nimmt in der ostdeutschen Hochschullandschaft eine Vorreiterrolle hinsichtlich ihres Bemühens um Chancengleichheit ein. Auch im aktuellen Ranking des CEWS nach Gleichstellungsaspekten ist die Universität Potsdam im bundesweiten Vergleich im vorderen Feld zu finden, nicht zuletzt durch den vergleichsweise hohen Frauenanteil von 22 Prozent bei den Professuren.

Dass sich die Universität Potsdam im Mai 2008 nun schon zum dritten Mal das Prädikat TOTAL E-QUALITY erworben hat, zeigt, dass sich die Bemühungen um Chancengleichheit zum Anliegen der gesamten Hochschule entwickelt haben, angefangen bei der Hochschulleitung über die Fakultäten bis hin zur Verwaltung und dem wissenschaftsstützenden Bereich.

Ein zentrales Ziel innerhalb der Hochschule ist das Bemühen um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen ganz im Sinne des Gender Mainstreaming.

In der Rückschau kann die Universität Potsdam generell auf eine Vielzahl von Aktivitäten (neu entwickelten und bewährten) um Chancengleichheit verweisen, was für Kontinuität auf der Grundlage eines langfristigen Gleichstellungskonzepts spricht. Das Prädikat TOTAL E-QUALITY mit seinen Evaluationsschwerpunkten setzt für uns den Rahmen für unsere Anstrengungen um mehr Chancengleichheit. Das Marketing-Instrument haben wir zum Steuerinstrument weiterentwickelt. Die sieben Aktionsfelder bilden den Handlungsrahmen für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. TOTAL E-QUALITY hat für uns Prozesscharakter.

2. Hochschulspezifische Situations-(Defizit)-Analyse

Die Universität Potsdam wirbt offensiv um die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen. Dies dokumentiert sich dadurch, dass der Frauenanteil an der Hochschule in allen vergleichbaren Kategorien deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Im Zusammenhang mit der Selbstevaluation zur dritten Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat konnte nachgewiesen werden, dass es uns gelungen ist, den seit Jahren angestrebten hohe Frauenanteil an der Universität Potsdam in den verschiedenen Statusgruppen zu halten und in einigen Positionen sogar weiter auszubauen. Auch die erneute, nicht unwesentliche Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen um 9 Prozent und Habilitationen um etwa 8 Prozent sei hier hervorgehoben.

2007 war an der Universität Potsdam ein Jahr großer Personalveränderungen in der Hochschulleitung. Die von den elf Senatoren einstimmig gewählte Präsidentin formierte das Präsidium neu, es wurde ein

hauptamtlicher Vizepräsident für Lehre und Studium eingesetzt und im November kam dann noch die Neubesetzung des Amtes der Kanzlerin hinzu.

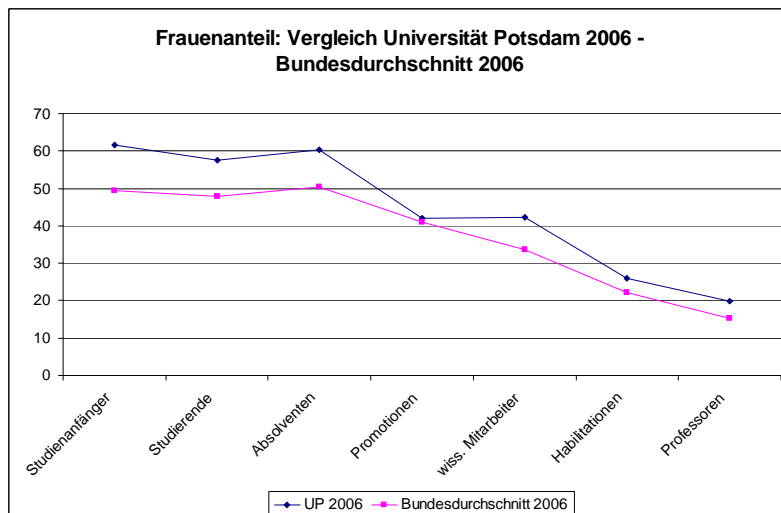


Abb. 1: Frauenanteil UP im Vergleich zum Bundesdurchschnitt im Jahr 2006 (in Prozent)

Die Erhöhung der Einstellungschancen von Frauen in allen Statusgruppen wird an der Universität Potsdam durch gezielte Maßnahmen unterstützt. In den Berufsrichtlinien der Hochschule sind geschlechtsspezifische Regelungen festgeschrieben. Die in der bisherigen Verfahrensweise geltender Regelungen sind auch in die im Jahr 2007 an der Hochschule neu erarbeitete Berufsordnung eingeflossen. Es sind hierin auch Regelungen festgelegt, dass die Berufungsverfahren noch transparenter und struktureller gestaltet werden. Die Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg steht noch aus.

Die Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der Universität nehmen entsprechend des § 69 des brandenburgischen Hochschulgesetzes als beratendes Mitglied an allen Berufungsverfahren teil. Um die Frauen für diese Aufgabe zu qualifizieren, wurde ein Reader erarbeitet, den jede dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei Amtsübernahme erhält. Eine Klausurtagung im Herbst 2005 zum Themenkreis rund um das Berufungsverfahren hat sich als sehr hilfreich für alle erwiesen. Diese Schulungsmaßnahme muss regelmäßig wiederholt werden, da immer wieder andere Frauen dieses Amt ausüben. Nach der Übertragung des Berufsrechts an die Hochschule ist erneut eine solche Klausurtagung unter Mitwirkung der wissenschaftlichen Referentin der Präsidentin für das Berufsmanagement mit allen Gleichstellungsbeauftragten für 2008 geplant.

Die Besetzungsverfahren in den anderen Bereichen sind an der Universität Potsdam nicht in dieser Form geregelt, aber auch hier werden die Interessen der weiblichen Kandidaten von den Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Der dafür entwickelte Leitfaden für Vorstellungsgespräche wird regelmäßig aktualisiert. Alle Stellenbesetzungen sind der GBA zur Kenntnis zu geben. Sie hat zu prüfen, ob die Grundsätze der Frauenförderung und die Vorgaben der Frauenförderrichtlinien in jeder Phase des Verfahrens Beachtung und Anwendung finden. Die Mitwirkung der GBA an den Berufungsverfahren und Einstellungsgesprächen wird dokumentiert.

Bei der Besetzung der Stellen wird darauf Wert gelegt, dass der eigene wissenschaftliche Nachwuchs berücksichtigt und gefördert wird. Auch im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals werden verstärkt Hausbesetzungen vorgenommen. Dabei werden gezielt Frauen angesprochen, sich auf die zumeist ressort- und landesverwaltungsimern ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

72 Prozent der Auszubildenden an der Universität sind weiblich. Insbesondere bei jungentypischen Ausbildungsberufen werden die eingegangenen Bewerbungen von Mädchen bei gleicher Eignung bevorzugt, umgekehrt werden auch Jungen für frauentypische Berufsfelder geworben. Bei den Chemielaboranten haben wir im letzten Jahr zwei männliche Bewerber aufgenommen. Bei der Fachkraft für Veranstaltungstechnik ist es eine weibliche Bewerberin, die den Zuschlag bekam. Der Universität

Potsdam ist es gelungen, einen Großteil der Auszubildenden in befristete oder unbefristete Anstellungen zu übernehmen.

Die Personaldatenerhebung an der Hochschule wird grundsätzlich geschlechterdifferenziert vorgenommen. Die statistischen Jahresberichte weisen in einem Kapitel gesondert den Frauenanteil in verschiedenen Kategorien aus. Als Messzeitpunkte für die folgende Darstellung des Frauenanteils in den einzelnen Statusgruppen wurden die drei Bewerbungen für TOTAL E-QUALITY (2001-2004-2007) herangezogen.

In Brandenburg hat sich der Anteil der Studienanfängerinnen im Durchschnitt der letzten Jahre auf 50,6 Prozent (aktueller Wert des Wintersemesters 2006/2007) eingeepegelt. Dieser Trend ist bundesweit festzustellen. Als Problem stellt sich für die nächsten Jahre, dass die Zahl der Studierwilligen in der Tendenz bundesweit rückläufig ist und auch die geburtenschwachen Jahrgänge der Wendezeit jetzt wirksam werden. Dies zeigt sich derzeit noch nicht an den Studierendenzahlen an der Universität Potsdam (aktuell: 18.800 Studierende mit einer Steigerung um 4,5 Prozent zum Vorjahr). Um diese Zahlen zu halten, wird derzeit an der Hochschule unter der Leitung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre ein Marketingkonzept für die Gewinnung von Studierwilligen entwickelt. Dass sich der Frauenanteil bei den Studienanfängern in den letzten Jahren an der Universität Potsdam weiter erhöhte, ist hauptsächlich darin begründet, dass der Anteil der Mädchen der brandenburgischen Abiturienten aktuell bei 58 Prozent liegt und die Studierneigung bei Mädchen deutlich höher ausgeprägt ist.

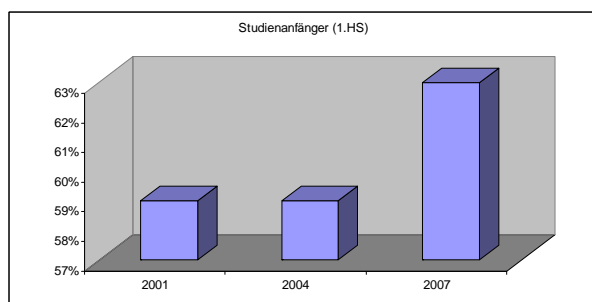


Abb. 2: Frauenanteil bei Studienanfängern -1. HS (in Prozent)

Bei einer Binnenbetrachtung ist aber kritisch anzumerken, dass zwischen den einzelnen Fakultäten und noch differenzierter zwischen den einzelnen Studienrichtungen deutliche Unterschiede zu verzeichnen sind. Besonders auffällig sind diese in den naturwissenschaftlichen Disziplinen Informatik (19 Prozent), IT-Systems Engineering (8 Prozent) und Physik (19 Prozent). In der Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Musik und Kunst liegt der Frauenanteil überproportional hoch.

Bereich	Studienanfänger (gesamt)	Frauenanteil (in Prozent)
Juristische Fakultät	429	64
Philosophische Fakultät	1.042	72
Humanwiss. Fakultät	466	68
Wirtsch.- Sozialw. Fakultät	582	51
Math.- Nat. Fakultät	946	45
gesamt	3.465	60

Tab. 1: Studienanfänger 1. FS = Sommersemester 2006 und Wintersemester 2006/2007 (in Prozent)

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität Potsdam analog des Anteils bei den Studienanfängern zu betrachten.

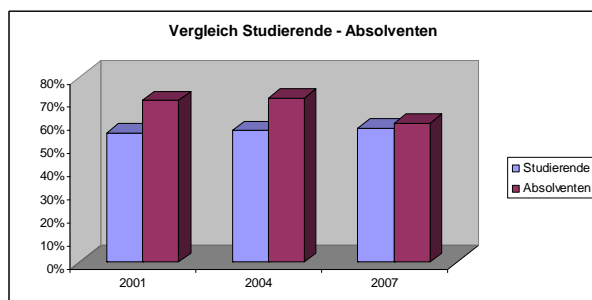


Abb.3: Vergleich Frauenanteil Studierende - Absolventen (in Prozent)

Dieser Vergleich zeigt, dass der Frauenanteil bei den Absolventen rückläufig ist. Auch wenn der Anteil der weiblichen Absolventen auch 2007 noch über dem der weiblichen Studienanfänger liegt, müssen die Ursachen hierfür ermittelt werden und gegenläufige Entwicklungen durch geeignete Maßnahmen aufgehalten werden. Wenn man den Frauenanteil der Studierenden einzelner Fächergruppen mit dem der Absolventen in Beziehung setzt, wird deutlich, dass insbesondere der Frauenanteil in männerdominierten Studienrichtungen bis zum erfolgreichen Studienabschluss rückläufig ist.

Fächergruppe	Frauenanteil bei Studierenden (in Prozent)	Frauenanteil bei Absolventen (in Prozent)
Sprach- und Kulturwiss.	70,3	81,5
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	51,8	48,2
Mathematik, Natur- u. Ernährungswiss.	44,5	40,7
Sport	40,7	51,9
Musik, Kulturwiss.	66,7	81,5

Tab. 2: Vergleich Frauenanteil Studierenden / Absolventen im Vergleich 2006/2007 (in Prozent)

Die Frauenquotierung (mindestens 40 Prozent) in den hochschulinternen Promotionsprogrammen hat sich fördernd auf die Steigerung des Frauenanteils ausgewirkt. Um die strukturellen Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere zu verbessern, wurde 2007 die Potsdam Graduate School (PoGS) gegründet, die die Promotionsprogramme der einzelnen Fakultäten unter einem übergreifenden Dach vernetzt und unterstützt.

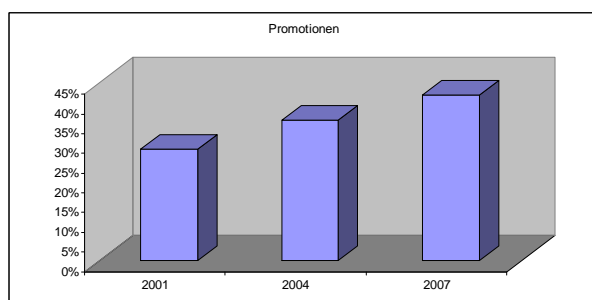


Abb. 4: Frauenanteil bei Promotionen (in Prozent)

Die Erfolge der einzelnen Fakultäten bei der Gewinnung von Frauen für eine Promotion werden in dem hochschulinternen Mittelverteilungsmodell bei der strukturpolitischen Zuweisung für Ergebnisse in der Frauenförderung berücksichtigt. Bei der jährlichen Zuweisung von Haushaltsmitteln werden die erzielten Erfolge auch monetär in der Fakultät sichtbar.

Bereich	Promotionen 2006 (in Prozent)	abgeschlossene Promotionen 2006 (in Prozent)
Juristische Fakultät	42,6	28,6
Philosophische Fakultät	61,8	55,6
Humanwiss. Fakultät	60,6	61,1
Wirtsch.- Sozialw. Fakultät	38,8	15,0
Math.- Nat. Fakultät	46,4	44,1
Durchschnitt	50,0	40,8

Tab. 3: Vergleich Frauenanteil Promotionen / abgeschlossene Promotionen im Vergleich 2006/2007 (in Prozent)

Um die Defizite bei den Frauenanteilen in den verschiedenen Qualifikationsstufen auszugleichen, wurden von den Fakultäten verschiedene Anreizsysteme und fakultätseigene Förderprogramme entwickelt. Der Erfolg dieser Instrumente muss geprüft werden. Hier ist die Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, um positive Erfahrungen transparent zu machen.

Im Vergleich zwischen den Fakultäten ist augenfällig, dass in der Juristischen Fakultät und in den Wirtschaftswissenschaften der angestrebte Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen nicht erreicht wird. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät hat im letzten Jahr deshalb erhöhte Anstrengungen unternommen, um dieser Entwicklung gegenzusteuern. Eine fakultätsinterne Frauenförderkommission wurde gebildet, die den Frauenförderplan der Fakultät neu aufstellte und außerdem Vorschläge für die Implementierung der Komponente Frauenförderung in den verschiedenen Qualifikationsstufen in das interne Mittelverteilungsmodell entwickelte. Die Wirksamkeit dieser Steuerinstrumente gilt es, in den nächsten Jahren zu prüfen. Positive Ergebnisse sollen hochschulweit diskutiert werden. Die Bedingungen in jeder Fakultät sind anders, deshalb sind auch die Wege dahin unterschiedlich. Noch ganz am Anfang steht eine Initiative der beiden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Juristischen Fakultät. Durch die Schaffung eines Mentoring-Programms sollen engagierte und motivierte Jurastudentinnen bei der individuellen Planung und Gestaltung ihres Studiums und Referendariats sowie ihres weiteren Berufswegs Unterstützung finden. Der Schwerpunkt des Programms liegt dabei auf der langfristigen persönlichen Verbindung zu einer älteren, als Mentorin fungierenden Fachkollegin, dem frühzeitigen Aufbau von Netzwerken sowie der Auseinandersetzung mit spezifisch weiblichen Problemen bei der Berufs- und Karriereplanung. Darüber hinaus soll durch die Vermittlung von Lerntechniken und sogenannten „Soft-Skills“ wie Auftreten oder Rhetorik sowie die Vorstellung von Berufsbildern dazu beigetragen werden, die Studienplanung sinnvoll an den eigenen Zukunftsvorstellungen auszurichten. Auch wenn die Maßnahmen in den einzelnen Fakultäten vielfältig und unterschiedlich sind, ist es entscheidend, dass auf der konkreten Bedarfsanalyse aufbauend erreichbare Ziele formuliert werden und geeignete Instrumente zu deren Erreichung genutzt werden.

Im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung zur „Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP)“ wurden im Zeitraum 2004 bis 2006 drei Lise-Meitner-Forscherinnengruppen an der Universität Potsdam gefördert. Durch den Wegfall dieser Förderung muss die Hochschule eigene neue Förderinstrumente entwickeln, die zielführend für die Förderung von Frauen in den höheren Qualifikationsstufen genutzt werden.

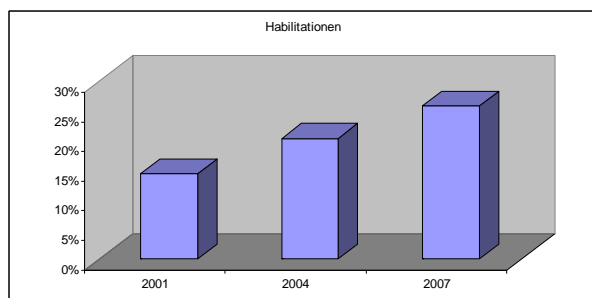


Abb. 5: Frauenanteil bei Habilitationen (in Prozent)

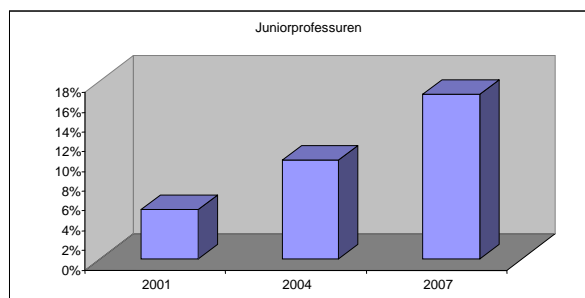


Abb. 6: Frauenanteil bei Juniorprofessuren (in Prozent)

Bereich	Habilitationen/Juniorprof. 2004-2006 (in Prozent)
Juristische Fakultät	50,0
Philosophische Fakultät	46,2
Humanwiss. Fakultät	38,1
Wirtsch.- Sozialw. Fakultät	14,3
Math.- Nat. Fakultät	17,9
Durchschnitt	28,0

Tab. 4: Vergleich Frauenanteil Habilitationen und Juniorprofessuren nach Fakultäten 2006-2007 (in Prozent)

Hervorzuheben sind die Bemühungen der Hochschule, den Frauenanteil bei den Professorenstellen weiter zu erhöhen. Die erste Riege der mit der Gründung der Universität Potsdam berufenen Professorinnen und Professoren geht in den nächsten Jahren in den Ruhestand. Deshalb steht erneut eine Reihe von Berufungsverfahren an. Um deren Qualität weiter zu verbessern, wurde eine wissenschaftliche Referentin der Präsidentin für das Berufungsmanagement eingestellt, die in enger Abstimmung mit der Hochschulleitung die Verfahren begleitet. Auch der regelmäßige Austausch zu den durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiteten Berufungsverfahren ist wichtig. Deshalb sind auch weitere Klausurtagungen dafür geplant.

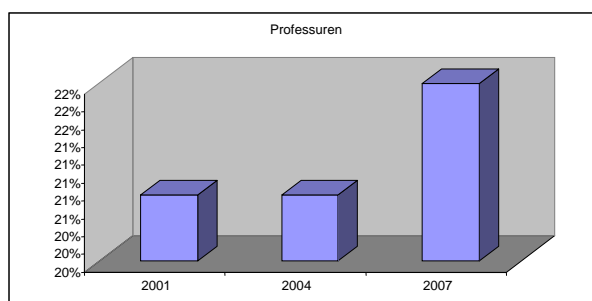


Abb. 7: Frauenanteil bei Professuren (in Prozent)

Der Frauenanteil bei den Neuberufenen liegt in den letzten drei Jahren bei 28 Prozent. Aktuell beläuft er sich inklusive der Lehrstuhlvertretungen auf 22 Prozent.

Wenn man Frauen- und Männeranteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen vergleicht, ergibt sich immer noch die bekannte „Schere“. Hier wird noch mal graphisch verdeutlicht, wo Förderinstrumente greifen müssen. Dieser Herausforderung muss sich auch die Universität Potsdam stellen.

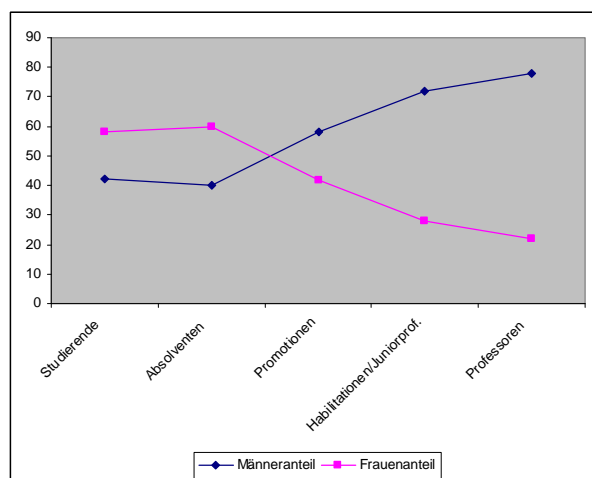


Abb. 8: Gesamtvergleich Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Qualifikationsstufen (in Prozent)

Neben den bisherigen Bemühungen, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, ist es erforderlich, dass besondere Anstrengungen unternommen werden, damit mehr Frauen in den höheren Qualifikationsstu-

fen ankommen. Dazu wurden Konzepte entwickelt, für deren Umsetzung die entsprechenden Rahmenbedingungen an der Hochschule noch geschaffen werden müssen. Andere erfolgreich evaluierte Projekte sind für die kommenden Jahre zu verstetigen, da die Förderung durch Drittmittel keine Kontinuität gewährleistet.

Die Akzeptanz von berufstätigen Frauen ist aus einer langen Tradition heraus an der Universität Potsdam gegeben und gehört zum Profil der Hochschule. In den Frauenförderrichtlinien § 12 sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation so geregelt, dass flexible Gestaltungsmöglichkeiten für Frauen ermöglicht werden, um Erwerbsleben und Familienaufgaben besser abzustimmen und auch bei einer Teilzeitbeschäftigung gleiche berufliche Chancen zu erhalten. Individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten, Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt bzw. Gleitarbeitszeit und eine zeitweilige Telearbeit werden insbesondere von Frauen zur Betreuung von Kleinkindern während bzw. im Anschluss an die Elternzeit in Anspruch genommen. Stellen, die wegen Wahrnehmung von Elternzeit freiwerden, werden grundsätzlich in dieser Zeit vertreten. Sowohl im wissenschaftlichen Mittelbau als auch bei den über Drittmittel Beschäftigten, liegt der Frauenanteil in einem vertretbaren Rahmen. Auch im wissenschaftsstützenden Bereich ist dieser seit Jahren konstant hoch. Hier liegen die Handlungsschwerpunkte vorrangig bei neuen Regelungen zu Arbeitszeit- und -ort, Gesundheitsschutz und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Hier soll es durch die Zielvereinbarung im Rahmen des audit familiengerechte hochschule weitere Verbesserungen geben. Die in der Verwaltung durchgeführte Befragung von 2007 wird bezüglich der Ausschöpfung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgewertet. In einer Dienstvereinbarung sollen generelle Freistellungsregelungen für Beschäftigte mit akuter Pflegeherausforderung berücksichtigt werden.

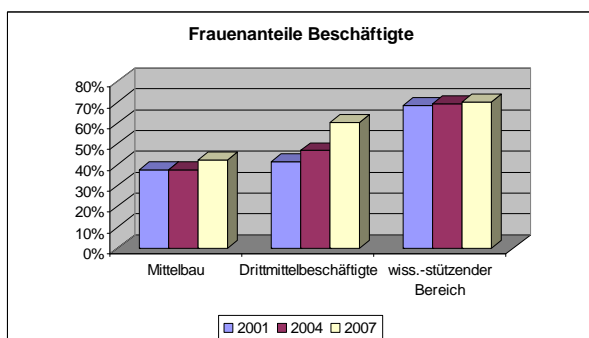


Abb. 9: Frauenanteil Beschäftigte (in Prozent)

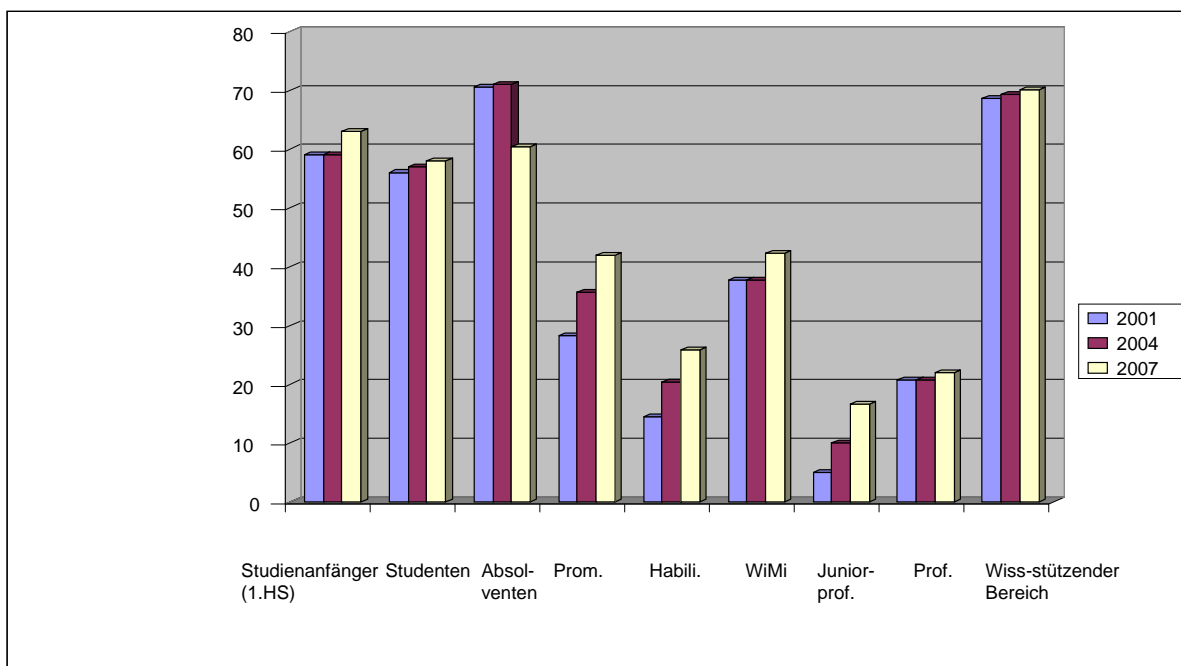


Abb. 10: Frauenanteil Gesamtüberblick (in Prozent)

Die Gesamtübersicht fasst noch einmal die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Statusgruppen über den Zeitraum der drei Bewerbungszeitpunkte für TOTAL E-QUALITY zusammen. Auch wenn eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist, wird deutlich, wo weiterer Handlungsbedarf ist. Der Vergleich zeigt, dass der Frauenanteil insbesondere in den niedriger dotierten Bereichen bzw. in befristeten Arbeitsverhältnissen steigt

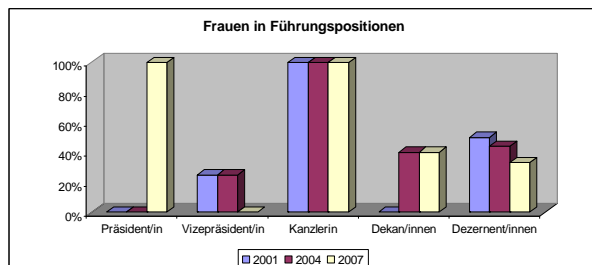


Abb. 11: Frauenanteil in Führungspositionen (in Prozent)

Dass Frauen es geschafft haben, auch in den Führungspositionen der Hochschule erfolgreich zu sein, kann an mehreren Einzelbeispielen nachgewiesen werden. Bestes Beispiel ist die einstimmige Wahlentscheidung für eine Präsidentin im Sommer 2006. Über zwei Wahlperioden war eine Frau als Vizepräsidentin für Lehre und Studium zuständig. Immer wieder engagieren sich Professorinnen als Dekaninnen. Das Amt der Kanzlerin hat nun schon acht Jahre eine Frau inne. Auch in der Verwaltung stehen Frauen einzelnen Dezernaten vor. Um auch für diese Ämter den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln und Frauen in ihrer Karriere zu unterstützen, wird ein schon seit vielen Jahren eingefordertes Personalentwicklungskonzept nun endlich unter der Leitung der Kanzlerin für den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich entwickelt.

Die quantitative Mitwirkung von Frauen in den zentralen und dezentralen Gremien der Universität wird in der nachfolgenden Übersicht dargestellt. Hier wird deutlich, dass es immer noch keine Selbstverständlichkeit ist, dass Frauen in Gremien repräsentativ vertreten sind.

Gremien	Frauenanteil (in Prozent)
Senat	36 Prozent
Fakultätsräte (gesamt)	28 Prozent
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen (EPK)	36 Prozent
Kommission für Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (FNK)	15 Prozent
Kommission für Lehre und Studium (LSK)	29 Prozent
Kommission für Chancengleichheit (CGK)	70 Prozent
Vergabekommission (Stipendien)	33 Prozent
Satzungskommission	25 Prozent
Ethikkommission des Senats	0 Prozent
Verkehrskommission des Senats	50 Prozent
Personalräte (gesamt)	59 Prozent
Gleichstellungsrat	100 Prozent
Schwerbehindertenvertretung	100 Prozent
Studierendenvertretungen (gesamt)	38 Prozent
gesamt	54 Prozent

Tab. 5: Frauenanteil in Gremien der Hochschule 2007 (in Prozent)

Das Brandenburgische Hochschulgesetz orientiert auf eine 40prozentige Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit. Die Realisierung ist nicht immer gegeben und scheitert teilweise auch an der Bereitschaft der Frauen, in Gremien mitzuwirken. Frauen zu motivieren, sich in diesen Gremien zu engagieren, muss durch veränderte Rahmenbedingungen der Gremienarbeit verbessert werden, beispielsweise durch angemessene Gremienzeiten. Die Berücksichtigung familiärer Belange in der Terminierung der Gremienarbeit und Berufungsverfahren wurde durch die Senatskommission für Chancengleichheit mehrfach thematisiert, weil es immer noch Bereiche gibt, in denen die Sitzungstermine auf die Wochenenden gelegt werden, was bei den weiblichen Hochschulangehörigen aller Statusgruppen in einzelnen Fachdisziplinen, in denen Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, zu einer enormen Mehrfachbelastung kommt.

Die Universität wirbt verstärkt um Frauen für die Übernahme karriererelevanter Funktionen und die Mitwirkung in universitären Gremien. Geeignete Frauen werden gezielt angesprochen, sich durch die Übernahme von karriererelevanten Funktionen bzw. die Mitwirkung in universitären Gremien zu profilieren. Erfahrungen haben gezeigt, dass Frauen eher bereit sind, eine Funktion zu übernehmen, wenn sie von Vorgesetzten direkt darauf angesprochen werden, zum Beispiel bei der Übernahme des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Die Frauen fühlen sich dann gestärkt. Auch unter den Studierenden hat sich die Bereitschaft von Frauen, sich in verschiedenen hochschulpolitische Gremien einzubringen im letzten Jahr deutlich erhöht, was sicherlich auch auf den derzeitigen und leider häufig wechselnden Koalitionsvoraussetzungen unter den studentischen Gruppierungen beruht. Die Beteiligung von Studentinnen in den Gremien der verfassten Studierendenschaft liegt derzeit bei etwa 46 Prozent. 33 Prozent der studentischen Vertreter im Senat und den einzelnen Senatskommissionen sind Frauen und auch im Netzwerk der interdisziplinären Geschlechterforschung engagieren sich acht Studentinnen aktiv.

Die für das Sommersemester 2008 geplante Befragung in den Fakultäten zeigt möglicherweise weitere Ursachen hierfür auf. Die Mitwirkung von Frauen in den Berufungskommissionen (etwa 40 Prozent) ist dagegen einfacher zu realisieren und hat sich zwischenzeitlich zum Selbstverständnis entwickelt, weil diese Forderung gesetzlich definiert ist. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nehmen an allen Sitzungen ihres Fakultätsrates teil.

3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die in der Analyse dargestellte Entwicklung zeigt einerseits die erzielten Erfolge der Universität Potsdam bei der Gewinnung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auf, weist aber auch darauf hin, in welchen Bereichen ein besonderer Handlungsbedarf in den kommenden Jahren ist. Durch geeignete Konzepte sollen die aufgezeigten Defizite abgebaut werden. Zahlreiche Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und zur Implementierung eines Genderprofils wurden in den vergangenen Jahren an der Hochschule erfolgreich verankert und trugen nicht unwesentlich zur Profilbildung der Hochschule bei. Dazu zählen die Bewerbung der Universität um das audit ‚familiengerechte hochschule‘, die Weiterentwicklung von Programmen zur Förderung von Frauen, wie BRISaNT und Mentoring für Frauen, die Etablierung des Elternnetzwerks an der Universität oder die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung z.B. durch die Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote.

Neben der Schaffung entsprechender fördernder Rahmenbedingungen für die Gewinnung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses tragen auch Maßnahmen um die nachhaltige Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Studium zur weiteren Profilbildung der Hochschule bei. Die Entwicklung und Vernetzung interdisziplinärer Forschungszusammenhänge der Frauen- und Geschlechterforschung wurde durch die Einführung des Zusatzzertifikats „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ im Wintersemester 2005/2006 und die Entwicklung eines fächerübergreifenden Angebots für alle an Frauen- und Geschlechterfragen interessierten Studierenden aller BA- und MA- Studiengängen unter der Federführung der Frauenforschungsprofessur weiter vorangetrieben. Das im Jahr 2006 an der Hochschule neu gegründete Netzwerk Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung/Geschlechterstudien fördert die Vernetzung zwischen allen Akteurinnen der Geschlechterstudien an der Universität Potsdam und unterstützt den Prozess der Implementierung dieses Angebots in die Lehre. Auch beim Erwerb von Schlüsselqualifikationen werden Lehrangebote zum Erwerb von Genderkompetenz über das Fachstudium hinaus integriert. Die an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät angesiedelte Professur für Frauenforschung wurde 2007 als W3 Professur für Soziologie der Geschlechterverhältnisse wieder ausgeschrieben. An das bislang Erreichte gilt es dann anzuknüpfen.

Die Universität Potsdam will sich als eine der 20 führenden deutschen Hochschulen profilieren. Es ist ein anspruchsvolles Ziel. Diese enorme Leistungssteigerung gelingt der Universität als Ganzes jedoch nicht allein auf der Grundlage des gegenwärtigen Status Quo. Deshalb wird seit Ende des letzten Jahres ein Grundsatzpapier zur Struktur- und Entwicklungsplanung zur Profilierung in der Forschung und Umsetzung der Studienreform hochschulweit diskutiert. Ein wichtiger Bestandteil des Papiers sind die strategische Positionierung zur Gleichstellung von Frau und Mann als immanentes Prinzip. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Bestandteil aller Entscheidungsprozesse an der Hoch-

schule. Im Ergebnis dieser Struktur- und Entwicklungsdiskussion soll das Leitbild für die Hochschule definiert werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Herstellung von Chancengleichheit ist gelebter Teil des Selbstverständnisses unserer Universität. Unsere Anstrengung um mehr Chancengleichheit schließt die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft, die individuelle Förderung von Menschen mit Behinderungen und die Unterstützung von Eltern und damit insbesondere von jungen Frauen mit Familie ein.

Die dritte Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY für vorbildlich umgesetzte Chancengleichheit, verbunden mit einer kritischen Selbstevaluation unter Beteiligung der Fakultäten, hat gezeigt, dass auch im zurückliegenden Bewertungszeitraum vielfältige Anstrengungen zur Erreichung gleichstellungspolitischer Zielstellungen unternommen wurden. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Bestandteil aller Entscheidungsprozesse an der Hochschule, sei es die Implementierung in der derzeit öffentlich diskutierten Struktur- und Entwicklungsplanung, die Erarbeitung der Berufsordnung oder dem Marketingkonzept der Universität, um nur einige Beispiele anzufügen.

Die nachfolgenden Schwerpunkte für den weiteren Abbau von Gleichstellungsdefiziten basierten auf den Handlungsempfehlungen, die aus der Selbsteinschätzung zur erneuten Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY abgeleitet wurden. Dieses ist:

- die Entwicklung und Verstärkung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung;
- die Nutzung und Weiterentwicklung moderner Steuerungsinstrumente für die Herstellung von Chancengleichheit;
- die Stärkung der Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten;
- die Weiterentwicklung familiengerechter Studien- und Arbeitsstrukturen;
- die Entwicklung und Vernetzung interdisziplinärer Forschungszusammenhänge der Frauen- und Geschlechterforschung und deren Implementierung in der Lehre und
- die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen und für den wissenschaftsstützenden Bereich.

4. Maßnahmenpaket der Universität Potsdam zur Durchsetzung von Chancengleichheit

Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft, wobei es meist mehrere Module¹ sind, die auf die Erreichung einer übergeordneten zentralen Zielstellung abzielen. Diese sind:

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (lila) mit den Modulen Berufsmanagement, Coaching für Neuberufene,
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (gelb) mit den Modulen ProFiL - Programm (in Kooperation mit den Berliner Universitäten), Potsdam Graduate School (PoGS), Beratung für Existenzgründerinnen, Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten, Lise Meitner-Programm, Brückenprogramm,
- Gender in Lehre und Studium (rot) mit den Modulen Lehrstuhl für Frauenforschung, Netzwerk der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung, Gender als Schlüsselkompetenz, Gender-Zusatz-Zertifikat, Genderaspekte bei Akkreditierung von Studiengängen,
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (grün) mit den Modulen Zukunftstag für Jungen und Mädchen, BRISaNT, Studium lohnt,
- Schaffung von Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie (blau) mit den Modulen Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule, Elternnetzwerk, flexible Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume auf dem Campus, Welcome Center der Universität Potsdam für ausländische Wissenschaftler und ihre Familien,

¹ siehe hierzu auch Abb. 12 und Tab. 6

Eine Reihe dieser Maßnahmen haben sich seit einigen Jahren erfolgreich etabliert wie das Mentoringprogramm (seit 2004), andere stehen erst am Start zum Beispiel PoGS oder befinden sich in der Antragstellung (ProFil). Es gibt aber auch Maßnahmen, die aufgrund der ausgelaufenen Förderung wie JUWEL, ein Landesprogramm zur Gewinnung von Mädchen in naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, oder das Lise-Meitner-Programm (über HWP finanziert) ausgelaufen sind.

Durch eine Neuausrichtung der Förderschwerpunkte und -instrumente im Land Brandenburg und dem in diesem Jahr zu erwartenden gemeinsam mit dem CHE erarbeitenden Landesprogramm zur Chancengleichheit und Familienförderung an Brandenburger Hochschulen gibt es derzeit eine große Unsicherheit, ob, für welchen Zeitraum und in welcher Höhe die Maßnahmen weitergeführt werden können, wobei immer (in einigen Teilen ausschließlich) Haushaltsmittel der Hochschule fließen. Die nachfolgende Grafik soll das Gesamtpaket von Maßnahmen, die es derzeit an der Universität Potsdam gibt oder geplant sind, abbilden:

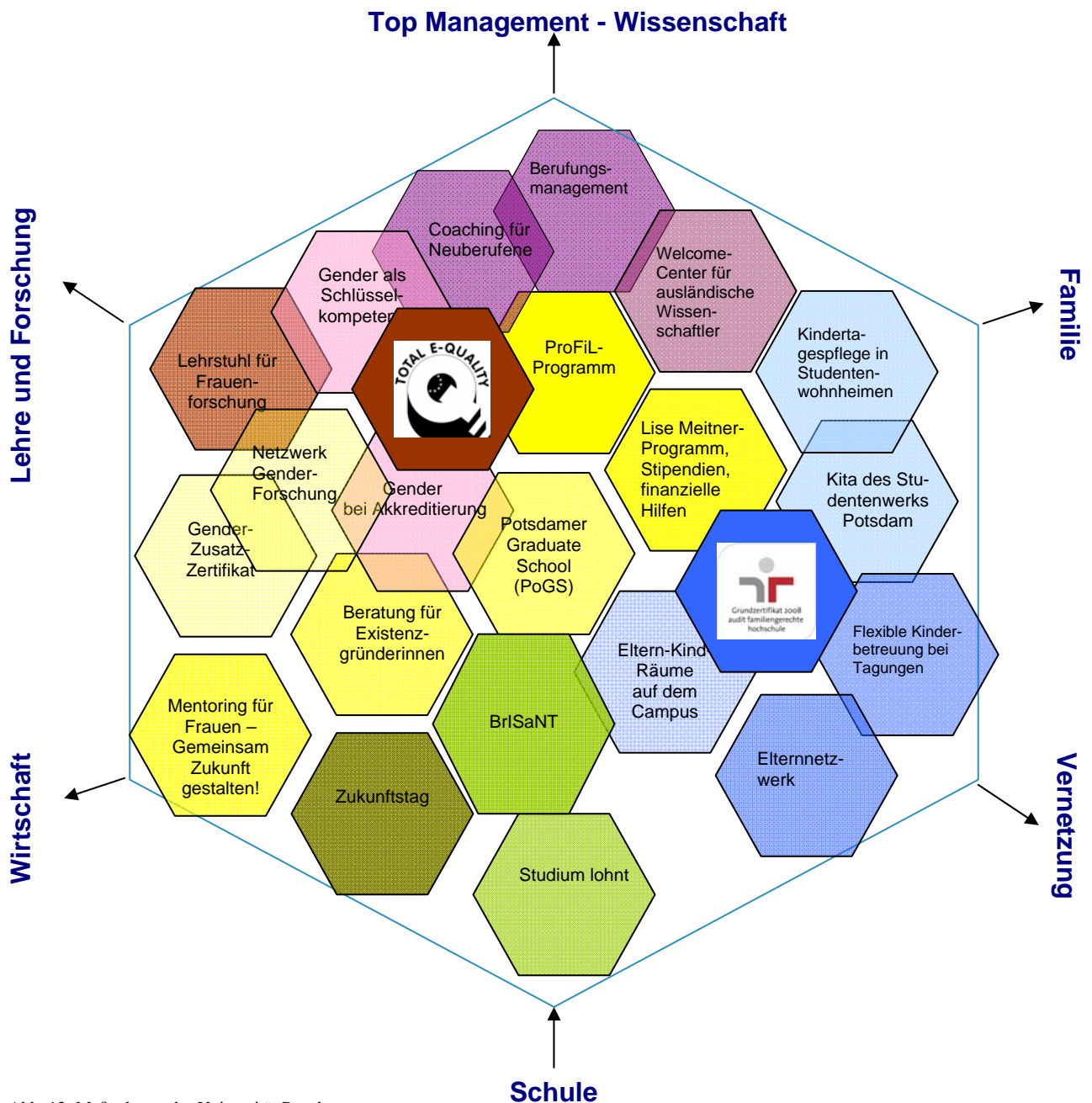


Abb. 12: Maßnahmen der Universität Potsdam

Die Defizitanalyse hat gezeigt, in welchen Bereichen es verstärkter Anstrengungen bedarf. Da im Rahmen dieses Konzepts nicht auf alle Module ausführlich eingegangen werden kann, sei auf die Homepage der Universität Potsdam verwiesen (<http://www.uni-potsdam.de>). Bei der Beschreibung des Maßnahmenpakets erfolgt deshalb eine Konzentration auf die Projekte, die weiterentwickelt, nachhaltig verstetigt oder zusätzlich eingeführt werden sollen. Hier sollen neue Teilprojekte implementiert werden, einige Maßnahmen sind ganz neu.

4.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

(1) Eine wesentliche Lücke, die u.a. auch durch das Wegfallen von Fördermöglichkeiten über gemeinsam von Bund und Ländern finanzierten Programmen entstanden ist, soll durch ein neu zu etablierendes Projekt zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen nach dem erfolgreichen Abschluss der Promotion auf dem Weg zur Professur geschlossen und weiterentwickelt werden. Die Universität Potsdam beabsichtigt, ab 01. Juli 2008 dieses Projekt mit dem hochschulübergreifenden Programm der drei Berliner Hochschulen "**ProFiL - Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre**" zur vernetzen, um vorhandene Synergien zu nutzen sowie regionale Ressourcen zu bündeln. Ziel des Programms ist es, junge Wissenschaftlerinnen nach der Promotion bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere intensiv zu unterstützen, um sie auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorzubereiten.

Für die Durchführung des Projekts werden Personalkosten für die Projektkoordination und eine SHK-Stelle anfallen sowie Sachkosten für die Planung, Durchführung und Evaluation des Programms. Es wurden Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Förderbereich „Lebenslanges Lernen – Familiengerechte Hochschule“ beim MWFK beantragt. Der Eigenanteil (25Prozent) soll durch die anteilige Bereitstellung von Personal-, Sach- und Reisekosten aus Haushaltsmitteln, durch Geldwerte Eigenleistungen, die Teilnehmerbeiträge und durch die finanzielle Beteiligung der Fakultäten entsprechend der entsandten Projektteilnehmerinnenzahl erbracht werden. Die Projektkoordinatorin des Potsdamer Moduls wird dem Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam zugeordnet.

(2) Zur Professionalisierung des **Berufungsmanagements** werden derzeit an der Universität Potsdam verschiedene Anstrengungen unternommen. Die Übertragung des Berufsrechts an die Hochschule, ein neue Berufsordnung, ein hochschuleigenes Berufsmanagement und nicht zuletzt der zunehmende Wettbewerb um die qualifiziertesten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt auch die an allen Berufsverfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vor neue Herausforderungen. Deshalb sind Klausurtagungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Qualifizierung für diese Aufgabe unter Einbeziehung der wissenschaftlichen Referentin für das Berufsmanagement geplant. Diese Maßnahme dient auch der gegenseitigen Information und bietet eine gute Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch im Gleichstellungsrat. Eingedenk der Tatsache, dass diese Funktion sehr zeitintensiv ist und von den Frauen ehrenamtlich wahrgenommen wird, ist es wichtig, für eine intensive Qualifizierung auch ausreichend Zeit, Raum und Personal zur Verfügung zu stellen. Es ist geplant, die Klausurtagung einmal jährlich im Zwischensemester durchzuführen. Der für diese Aufgabe benötigte fachliche und politische Input wird auch durch einen Reader unterstützt, der regelmäßig vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit zu aktualisieren ist.

Für die Planung und Durchführung der Klausurtagung ist die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Referentin für das Berufsmanagement verantwortlich. Es ist geplant, anteilige Sachmittel aus dem Haushalt der GBA bereitzustellen und die Personalkosten durch Geldwerte Eigenleistungen zu erbringen.

(3) Im Zeitraum 2005 bis April 2007 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 24 Professorinnen und Professoren neu berufen, davon allein sieben Frauen. Für viele von ihnen, insbesondere bei den Jüngeren, ist es eine Erstberufung auf eine derartige Position an einer Hochschule. Damit verbunden sind ein neues Arbeits- und Lebensumfeld, eine Neuorientierung für die Familie und zahlreiche Herausforderungen im Hochschulalltag. Das Programm **Coaching für Neuberufene** soll ein Angebot sein für alle Neuberufene einschließlich der Juniorprofessorinnen und -professoren zur Verbesserung der Integration in ihr neues Arbeitsumfeld mit dem Ziel, schnell die Hürden des Unbekannten zu überwinden, um effektiveres und zufriedeneres Arbeiten zu ermöglichen. Zugleich hoffen wir auf einen Imagegewinn für die Hochschule im bundesweiten Wettstreit um die Besten. Für viele Neuberufene

haben zur Annahme des Rufs auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Wirken und Familie an der Hochschule und in der Stadt beigetragen. Das Programm soll neben einem „Begrüßungspaket“ mit vielen Infomaterialien über die Hochschule und die Stadt Potsdam insbesondere Angebote zur schnellen Integration im Fachbereich und an der gesamten Hochschule sowie Raum für Information, Austausch und Kennenlernen bieten. Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder in der Stadt sind ebenfalls geplant.

Je schneller sich die Neuberufenen angenommen fühlen, umso effizienter ist ihre Wirken für die Hochschule. Wichtig ist dieses positive Ankommen auch deshalb, weil es oft einen großen Einfluss auf den Verbleib an der Hochschule hat. Für Frauen soll dieses Programm auch ein Signal sein, dass Karriere und Familie vereinbar sind.

Das Projekt wird in enger Abstimmung zwischen der Kanzlerin, der Gleichstellungsbeauftragten und der Referentin für das Berufungsmanagement entwickelt. Zur Umsetzung des Programms ist geplant, Stellenanteile der wissenschaftlichen Referentin einzubringen und die erforderlichen jährlichen Sachkosten aus den ggf. freiwerdenden Mitteln aus dem Professorinnenprogramm bereitzustellen.

4.2 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

(1) Mit dem Projekt **Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten** legten die Landesregierung Brandenburg und die Europäische Union gemeinsam mit den drei Universitäten des Landes Brandenburg am 1. Dezember 2004 ein Förderprogramm auf, das sich speziell an Studentinnen und Doktorandinnen richtet, um dem zunehmenden weiblichen Führungs- und Fachkräftemangel im Land Brandenburg zu begegnen. Das Projekt wird seit über drei Jahren in enger Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen erfolgreich durchgeführt. Es richtet sich an Studentinnen und Doktorandinnen aller Brandenburgischen Hochschulen und zielt darauf, ihnen eine Perspektive der beruflichen Chancengleichheit im Land Brandenburg zu bieten, damit der vermehrten Abwanderung junger Frauen aus der Region entgegenzuwirken und die hiesige Wirtschaft, auch vor dem Hintergrund des bevorstehenden Fachkräftemangels, zu stärken. Durch das Sichtbarmachen von Potenzialen weiblichen Fach- und Führungsnachwuchses für Brandenburger Unternehmer/innen und von Arbeitsmöglichkeiten für Absolvent/innen im Land Brandenburg durch die/den Mentor/in soll die Abwanderung von weiblicher akademischer Elite aus der Region eingeschränkt werden. Während des einjährigen Programms wird je einer Mentee eine beruflich erfahrene Person (Mentor/-in) an die Seite gestellt, die sie für diesen Zeitraum berät, unterstützt und in ihrer Entwicklung begleitet. Darüber hinaus erhalten die jungen Frauen individuell auf die Bedürfnisse von Berufseinsteigerinnen zugeschnittene Trainings sowie viele Möglichkeiten, Kontakte in die Brandenburger Wirtschaft zu knüpfen.

Das Projekt wird durch den ESF und Eigenmittel der drei beteiligten Universitäten finanziert. Der Anteil der Universität Potsdam (25 Prozent) wird über Mittel der Zielvereinbarung erbracht. Unsere Hochschule zeichnet seit Projektbeginn für die administrativen Aufgaben des Gesamtprojekts verantwortlich (3/4 Stelle). Weitere personelle Ressourcen für den Standort Potsdam sind 1/2 Stelle Projektkoordination und 1/2 Stelle für die Standortmanagerin sowie eine studentische Hilfskraft/10 Wochenstunden. Zusätzlich zu den Personalkosten kommen pro Durchgang (12 Monate) standortübergreifend Sachmittel für Trainingsmaßnahmen, Raumkosten, Evaluation, öffentlichkeitswirksame Materialien, Büromittel, Reise- und Übernachtungskosten hinzu. Handlungsbedarf und damit zusätzliche personelle und sächliche Ressourcen werden für die Vernetzung der einzelnen Jahrgänge des Mentoring-Programms und einer Verbleibstudie benötigt.

(2) An der Universität Potsdam gibt es derzeit 20 teilweise fakultätsübergreifende strukturierte Doktorandenprogramme, die seit 2007 unter einem gemeinsamen Dach koordiniert werden. Die **Potsdam Graduate School (PoGS)** unterstützt die Fakultäten in ihren Bemühungen um Qualitätssicherung. Darüber hinaus unterbreitet die PoGS den Fakultäten Angebote für ihre Promotionsprogramme und sorgt für eine ansprechende Außendarstellung der Universität. Sie will dazu beitragen, national und international exzellente Doktoranden anzusprechen. Im 2002 verabschiedeten Konzept für die Entwicklung und Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Potsdam ist die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Qualifizierungen festgeschrieben.

Um Frauen die Beteiligung auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation zu ermöglichen, sind strukturelle Hindernisse zu beseitigen. Es ist inzwischen Standard geworden, dass eine Voraus-

setzung für die Vergabe von Haushaltsmitteln für die Promotionsprogramme sowohl der prozentuale Nachweis der Beteiligung von Frauen (mindestens 40 Prozent) als auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ausgewiesen wird. Erschwerend für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion ist in Einzelfällen immer wieder, dass aus unterschiedlichen Gründen die finanzielle Förderung vor Fertigstellung der Arbeit ausläuft. Davon sind insbesondere Frauen betroffen, wenn sie zeitgleich auch noch familiäre Verpflichtungen haben. An der Universität Potsdam wurde im Wintersemester 2007 erstmalig ein Brückenprogramm aufgelegt, das gerade für die Fälle, wo eine kurzfristige Abschluss- oder Brückenfinanzierung erforderlich wird, zielführend und erfolgreich eingesetzt. Die Anschluss- oder Überbrückungsfinanzierung in Form eines Stipendiums erhielten:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Beendigung ihrer Promotion,
- ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Auslauf der bisherigen Förderung zur Beendigung ihres Qualifikationsvorhabens,
- StudentInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen mit Kind/ern und zum Ausgleich von familiär bedingten Härtefällen, Antragsteller können auch Väter sein,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase zwischen auslaufender Förderung und Wiedereinstieg in ein Förderprogramm,
- Studentinnen zwischen erfolgreichem Abschluss ihres Studiums an der Universität Potsdam und Übernahme in ein Promotions-, Forschungsprojekt.

Neben einem monatlichen Stipendium in Höhe von 1.000 € für max. sechs Monate soll eine zusätzliche finanzielle Unterstützung gewährt werden, wenn die Antragstellerin / der Antragsteller Kinder zu versorgen hat (160 €/Monat bei einem Kind; 220 €/Monat bei zwei Kindern, 280 €/Monat bei mehr Kindern). Im Rahmen dieses Programms konnten 2007 16 Promovendinnen erfolgreich gefördert werden. Es ist geplant, das Brückenprogramm Landes-, Fakultäts- und ggf. Mitteln aus dem Professorinnenprogramm fortzuschreiben. Die Senatskommission für Chancengleichheit ist für die Umsetzung des Programms in enger Abstimmung mit PoGS und den Fakultäten verantwortlich.

4.3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

(1) Der **Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg** findet im Rahmen des bundesweiten Girlsdays im gesamten Land Brandenburg statt. Der Zukunftstag bietet einmal im Jahr Mädchen die Möglichkeit, „typische Männerberufe“ kennen zu lernen, und Jungen können sich in „typischen Frauenberufen“ ausprobieren. Die Universität Potsdam beteiligt sich mit einem eigenständigen Angebot an diesem Tag. Mädchen können den Beruf der Mediengestalterin für Bild und Ton und das Berufsbild der Fachkraft für Veranstaltungstechnik kennen lernen. Beide Berufe können an der Universität gelernt werden. Außerdem können sie einen Einblick in das Physikstudium gewinnen. Die Jungen werden für typische Frauenberufe und entsprechende Studienrichtungen (Biologie-Laborant, Chemielaborant, Psychologiestudium) sensibilisiert. Im Jahr 2008 werden erstmals drei Jungen in die Kita des Studentenwerks gehen, um den Beruf eines Erziehers zu erleben. Eine Schülerin wird die Präsidentin tagsüber begleiten.

Die Schülerinnen und Schüler bewerten am Ende des Tages das Angebot aus und erhalten die Gelegenheit, Anregungen und Kritik zu äußern. Die beteiligten Institutionen und Bereiche der Hochschule geben eine Rückmeldung zum Verlauf der Veranstaltung an das Koordinationsbüro. Im Koordinationsbüro wird auf der Grundlage dieser Einschätzungen und einer Auswertung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familien eine jährliche Anpassung und Modifizierung des Moduls vorgenommen. Die geschlechtsdifferenzierten Angebote wurden von den Schülerinnen und Schülern angenommen. Angebote für Klassenverbände haben sich als nicht praktikabel erwiesen.

Der Zukunftstag wird vorrangig aus den personellen und sächlichen Ressourcen des Koordinationsbüros für Chancengleichheit vorbereitet und durchgeführt. Eine Mitarbeiterin des Koordinationsbüros übernimmt die Organisation und Koordination. Darüber hinaus werden weitere Hochschulangehörige gewonnen, die einzelnen Programmteile an diesem Tag mit den Schülerinnen oder Schülern durchführen. Zur Erweiterung des Angebots bedarf es zusätzlicher Sachmittel.

(2) **BrISaNT (Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik)** ist ein Gemeinschaftsprojekt von sechs Brandenburger Hochschulen für Mädchen und Jungen der Jahrgangsstufen 10-13 zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT-Studienfächer. Die Module SommerMINTCollege und HerbstMINT-College an der Universität Potsdam werden in enger Kooperation mit den Fachhochschulen Potsdam, Brandenburg und Eberswalde realisiert. Die Semesterakademie ist ein Angebot der Universität Potsdam und das für 2008 erstmals geplante Modul Girls-Projekt wird an allen sechs Hochschulen durchgeführt.

Im Jahr 2007 ist BrISaNT mit dem SommerMINTCollege und HerbstMINTCollege gestartet. Die Mädchen und Jungen konnten an regulären Vorlesungen und experimentellen Projekten teilnehmen, einen Studienfeldberatungstest durchzuführen, sich zum BaföG und zu Auslandsaufenthalten während des Studium informieren und in einer Tutorinnenwerkstatt direkt in die naturwissenschaftlichen Studienrichtungen reinschnuppern. In dieser Pilotphase wurden insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angebote geprüft im Vergleich zu Angeboten für koedukative Gruppen. Im Ergebnis dessen wurden für die Konzipierung des weiterführenden Programms ab April 2008 wiederum verstärkt geschlechtsspezifische Differenzierungen berücksichtigt, so u.a. wieder eine reine Schülerinnen-Woche (Girls-Projekt).

In der Semesterakademie erhalten leistungsstarke und förderungsfähige Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit, als Frühstudierende ausgewählte und geeignete Lehrveranstaltungen innerhalb der MINT-Studiengänge an der Universität Potsdam zu belegen. Die persönliche Betreuung erfolgt durch jeweils eine studentische Tutorin bzw. einen studentischen Tutor aus dem jeweiligen MINT-Fachbereich.

Das Projekt zeichnet sich dadurch aus, dass es ein Angebot zur geschlechtsspezifischen Berufs- und Studienorientierung ist und den Studieninteressierten auch den Vergleich zwischen Fachhochschulen und Universitäten ermöglicht. Durch die inhaltliche Konzentration auf den MINT-Bereich werden insbesondere Schülerinnen für ein Studium in den naturwissenschaftlichen Fachdisziplinen interessiert. Die Kooperation zwischen den beteiligten Hochschulen und der dadurch mögliche Abgleich der Studienneigungen ist ein nennenswerter Vorteil des Projekts.

Pro Modul können jährlich 60-70 Schülerinnen und Schüler teilnehmen. Ein Verhältnis von 50:50 wird angestrebt. Das Modul Girls-Projekt ist in Anlehnung an die über HWP-Mittel geförderte Sommeruniversität JUWEL (**j**ung – **w**eiblich - **L**ust auf Technik) ausschließlich für Mädchen vorgesehen. Das Angebot zur Hochbegabtenförderung richtet sich an Mädchen und Jungen. In einem ersten Durchgang haben drei Jungen ein Semester lang ein Studienangebot am Hasso-Plattner-Institut belegt und mit hervorragenden Leistungen abgeschnitten. Die Bewerbung von Mädchen scheiterte daran, dass sie zu weit vom Hochschulstandort entfernt wohnten.

Das Projekt BriSaNT wurde durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam initiiert und koordiniert. Die Projektleiterin der UNIVERSITÄT POTSDAM wird von einer Projektkoordinatorin und einer studentischen Mitarbeiterin sowie studentischen Tutorinnen (ehemalige Juwelinnen) während der Maßnahmen unterstützt. Die Finanzierung des Projekts erfolgt durch die Einwerbung von ESF-Mittel (75 Prozent), Eigenmittel der Hochschulen und TeilnehmerInnenbeiträge. Für die Erweiterung des Angebots durch die Neuorientierung auf die Jahrgangsstufen 7-10 sind weitere Personal- und Sachkosten einzuwerben.

4.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie

(1) Im April 2008 hat die Hochschule das Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule der Hertie-Stiftung erhalten. (nach vorn!) Hierzu wurde ein anspruchsvolles Programm zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit mit allen Statusgruppen entwickelt. Die Universität Potsdam unternimmt erhebliche Anstrengungen, um dem Profil einer **familiengerechten Hochschule** zu entsprechen. Als attraktiver Arbeitgeber unterstützt die Hochschule die Beschäftigten, ihre Tätigkeiten im Rahmen des Möglichen und entsprechend der Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes flexibel zu gestalten und auch zunehmend verstärkt für Studierende mit Kindern angemessene Studienbedingungen zu schaffen. Die initiierten Maßnahmen beziehen sich einerseits auf die Verbesserung der strukturellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für Studierende und Hochschulangehö-

rige mit Kindern, aber auch auf die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit unter Ausnutzung vorhandener Kommunikationsstrukturen und Instrumente. Als besonders hervorzuhebenden Erfolg ist die Eröffnung der ersten Kita des Studentenwerks im vergangenen Jahr (...nach der Schließung von fünf solchen Einrichtungen am Universitätsstandort Potsdam in der Wendezeit...). Die Sprechstunde für Studierende mit Kind im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (seit 2004) findet regen Zuspruch. Inzwischen nutzen auch junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler das Beratungsangebot.

Junge Eltern benötigen eigene Strukturen innerhalb der Hochschule, um Studium und Familie zu schultern. Es bedarf geeigneter Instrumente, um Studierende mit Kindern zu erreichen, ihnen eine Informationsplattform zur Verfügung zu stellen und mit konkreten Angeboten im Bereich der Familienbildung, aber auch bei der Thematisierung ganz pragmatischer Alltagsstrategien Unterstützung für die Bewältigung der Mehrfachbelastung während des Studiums zu geben.

Das 2006 gegründete studentische Elternnetzwerk wurde beim Aufbau eines eigenen Internetforums und der Organisation und Durchführung von Netzwerktreffen durch eingeworbene Landesmittel und die fachliche Beratung des Koordinationsbüros für Chancengleichheit unterstützt. Ellinet, das Maskottchen des Elternnetzwerkes, moderiert das Netzwerk. Um die Arbeit des Elternnetzwerkes weiterhin zu fördern, reichen die vorhandenen Ressourcen nicht aus. Es werden Mittel für eine SHK-Stelle benötigt, die die Arbeit des Netzwerkes koordiniert.

(2) In enger Zusammenarbeit mit dem Akademischen Auslandsamt der Universität und den in Potsdam ansässigen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen wurde 2007 das **Welcome Center der Universität Potsdam** für die in Potsdam tätigen ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Familien aufgebaut. Hierin werden auch Angebote für Familienangehörige integriert, wie beispielsweise der Zugang zu Sprachkursen, Weiterbildungs- und Sportangeboten der Hochschule oder die Hilfe bei der Wohnungssuche oder Suche nach einem Kitaplatz.

Während des Aufenthalts in einem Gastland machen Wissenschaftler und Studierende spezifische Integrationserfahrungen. Diese Erfahrungen sollen für neu ankommende ausländische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nutzbar gemacht werden. Dazu wird derzeit ein offenes Netzwerk der an den Potsdamer Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätigen ausländischen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aufgebaut. Das Netzwerk dient als Plattform für den Interessen- und Erfahrungsaustausch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Es kooperiert mit dem Welcome Center der Stadt Potsdam sowie dem Internationalen Begegnungszentrum und kann von diesen als Multiplikator für die institutionellen Unterstützungsangebote genutzt werden. Über das Netzwerk soll zudem der Bedarf an weiteren Betreuungs- und Unterstützungsangeboten, insbesondere für Familien ermittelt werden.

Ein besonderer Bedarf hat sich für Angebote für die zu integrierenden Familien herausgestellt. Hier sind es vor allem der Zugang für Angehörige zu den von den Partnern und an den Hochschulen angebotenen Veranstaltungen (z.B. Sprachkurse, Weiterbildungs- und Sportangebote), zusätzlichen Bildungs- und Betreuungsangeboten für Familien (Infoveranstaltungen/Themenabende, Stammtisch, Familiennachmittage) und gemeinsame Veranstaltungen mit dem Familien- und Elternnetzwerk der Universität Potsdam. Hierzu gab es sehr positive Eindrücke vom ersten gemeinsamen Familienfest zum Jahresausklang 2007, das gemeinsam organisiert und durchgeführt wurde. Um dieses Angebot in enger Kooperation zwischen dem Akademischen Auslandsamt und dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit bereitzustellen, sind neben den Eigenmitteln zusätzliche Personal- und Sachmittel erforderlich.

Personelle und finanzielle jährliche Ausstattung (Planung für 2009) zur Umsetzung des Maßnahmenpakets der Universität Potsdam

Modul	Zusätzliche Maßnahmen	Zeitraum	Evaluation	Nachhaltigkeit	Personelle Ausstattung	Kosten/Jahr	davon: Eigenmittel	davon: Drittmittel	Zusätzlicher Förderbedarf
Profil - Potsdam	gesamt	2008-2010	Berliner Programm	Modellphase	1,0 WiMi SHK 40h/Mon.	85.000	11.000	62.000	12.000
Berufungsmanagement	Klausurtagungen	jährlich	Gleichstellungsrat	Qualifizierung der GBA	1,0 WiMi	2.400	1.200		1.200
Coaching für Neuberufene	gesamt	geplant ab 2009	Befragung	Bedarfe ermitteln zur Weiterentwicklung des Programms	0,5 WiMi	10.000	5.000		5.000
Mentoring für Frauen	Netzwerkbildung, Erfahrungsaustausch Verbleibanalyse	12.04-03.11	immanent entsprechend ESF-Richtlinie	Vernetzung der einzelnen Jahrgänge	0,5 WiMi	41.000	30.000		11.000
Potsdamer Graduate School (PoGS)	Brückenprogramm	Fortschreibung für 2008/2009 geplant	CGK, Berichtspflicht, Statistik der UP	Steigerung des Frauenanteils	1,0 WiMi (PoGS), GBA	80.000	20.000 (Fakultäten)	40.000	20.000
Zukunftstag für Mädchen und Jungen	Erweiterung der Angebote	jährlich	wird zentral gesteuert	Verantwortlichkeit im Koordinationsbüro für Chancengleichheit	KfC	1.800	1.000		800
BriSaNT	Girls-Projekt Angebote für Jüngere Angebote für Hochbegabte	01.07-12.08 Fortsetzung geplant	immanent entsprechend ESF-Richtlinie	Nachfolgeprojekt von JUWEL, ab 2009 Orientierung auf Jahrgangsstufen 7-10	1,0 WiMi 0,25 EG 8, SHK, Tutorials	80.000	25.000	45.000	15.000
audit familiengerechte hochschule	Elternnetzwerk Beratungs- und Betreuungsangebote	10-2007 bis 04-2011	Hertie-Stiftung	Reauditierung 2011	0,2 EG 6 WHK 19h/Wo.	20.000	16.000		4.000
Welcome Center Uni Potsdam ¹²	Angebote für Familien der GastwissenschaftlerInnen	seit 2007	Akademisches Auslandsamt	Vernetzung mit Welcome Center der Stadt	0,5 WiMi SHK 19h/Wo.	26.000	20.000		6.000

Tab. 6: Planung der zusätzlichen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Qualifikationsstufen

5. Strukturelle Verankerung

Die Aufgabe der Gleichstellung und Frauenförderung ist auch weiterhin in der Leitungsstruktur der Hochschule durch einen Vizepräsidenten für Frauenförderung und Gleichstellung prominent verankert. Er unterstützt sehr engagiert die initiierten Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten. Den Schwung der Veränderungen ausnutzend haben wir auch die Arbeit der Senatskommission für Gleichstellung und Frauenförderung und des dazu oft parallel arbeitenden Gleichstellungsrates auf den Prüfstand gestellt. Nach gründlicher Diskussion und kritischer Reflexion haben wir uns entschlossen, die Zusammenarbeit durch eine bessere Verschränkung beider Bereiche zu optimieren. Die neu gegründete gemeinsame Kommission zur Chancengleichheit an der Universität Potsdam ermöglicht schnellere Informationswege und gemeinsame Entscheidungen in Fragen der Chancengleichheit. In der CGK sind aus jeder Fakultät je eine Gleichstellungsbeauftragte und ein weiteres Mitglied der Fakultät vertreten, außerdem die Studierenden und der beauftragte Vizepräsident, Vertreterinnen und Vertreter der Zentralen Verwaltung und neuerdings auch der zentralen Einrichtungen. Auch Männer sind in diesem Gremium zur Mitarbeit aufgefordert. Auch die Arbeit im Büro der Gleichstellungsbeauftragten hat sich entwickelt. Die Einwerbung von Mitteln für gleichstellungsrelevante Projekte hat auch eine personelle Aufstockung zur Folge. In unserem Selbstverständnis für die anstehenden Aufgaben haben wir den Arbeitsbereich Koordinationsbüro für Chancengleichheit umbenannt und werden in deren Konsequenz auch vermehrt von männlichen Hochschulangehörigen nachgefragt.

Die Gleichstellungspolitik ist in den Strukturen der Hochschule fest etabliert. Es gibt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die entsprechend des noch gültigen Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG § 69) zur Hälfte für dieses Amt freigestellt ist. Ihre Stellvertreterin übt diese Funktion ehrenamtlich aus. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in allen Entscheidungsgremien der Hochschule aktiv mit und hat Informations-, Antrags- und Rederecht entsprechend des BbgHG. Sie verfügt im Rahmen des in Brandenburg Üblichen über eine angemessene Infrastruktur. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung ist ausreichend gegeben. Zudem hat die GBA grundsätzlich die Möglichkeit, an den Beratungen des Präsidiums und des Kollegiums teilzunehmen und Vorschläge für die Tagesordnung zu unterbreiten. Die GBA erhält regelmäßig Einladung und Protokolle dieser Beratungen. In den monatlichen Senatssitzungen hat sie einen eigenen Berichtspunkt. Informations-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien regelt das BbgHG. Dieses Recht wird auch im Alltag der Hochschule anerkannt.

Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte als Interessenvertreterin der weiblichen Hochschulangehörigen Aufgaben in zeitweilig thematisch bestimmten Arbeitsgruppen wahr. Dies sind derzeit die Mitwirkung in der AG Hochschulmarketing, im Satzungsausschuss und in der Steuerungsgruppe für die Durchführung einer externen Evaluation der Einführung von PULS durch die HIS GmbH. Sie war beteiligt an der Erarbeitung der Berufsordnung und ist Mitglied der AG Personalentwicklung sowie der Findungskommission und wird jetzt auch in die Erarbeitung der neuen Grundordnung einbezogen. Durch diese Aufzählung, die sicher noch nicht vollständig ist, soll deutlich werden, dass die Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe an der Hochschule strukturell und personell fest verankert ist. Die Projektleitung für das audit familiengerechte hochschule und das neue Postdoc-Wissenschaftlerinnen-Programm (ESF-Antragstellung läuft) wird ebenfalls durch die GBA wahrgenommen.

Eine zentrale Rolle bei der Durchsetzung der Gleichstellungsaufgaben haben die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, in der Verwaltung und in den zentralen Struktureinheiten, die eine aktive Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in ihren Zuständigkeitsbereichen leisten. Zu ihrem Aufgabenspektrum gehören insbesondere die Mitwirkung in Auswahl- und Berufungskommissionen zur Herstellung geschlechtergerechter Personalstrukturen, die Entwicklung und Begleitung von Konzepten zur Frauenförderung und Gleichstellung, die Information und Beratung der Frauen in Angelegenheiten des Studiums, der Karriereplanung sowie der Fördermöglichkeiten für Frauen.

Für diese umfangreiche ehrenamtliche Aufgabe werden in der Regel mehrere Frauen in einer Fakultät gewählt. Allein die Begleitung von oft drei bis vier parallel laufenden Berufungsverfahren macht dies erforderlich. Da es immer wieder notwendig wurde, auf der Grundlage der bisherigen Regelungen in der Wahlordnung ständig Nachwahlen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durchzuführen (Grund dafür waren befristete Arbeitsverträge, die Geburt von Kindern, ein Hoch-

schulwechsel u.a.), wurden Vorschläge zur Änderung der Wahlordnung in der CGK erarbeitet und inzwischen amtlich bestätigt. Weitere verbindliche Regelungen zur Gleichstellungspolitik sind in der Grundordnung der Universität Potsdam Art. 23 und in den Frauenförderrichtlinien der Hochschule festgeschrieben.

Die bereits im November 2004 getroffenen Entlastungsempfehlungen werden bei der Übernahme dieses Amtes vertraglich zwischen dem Dekan/der Dekanin und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät verbindlich vereinbart. Darin wird auch die personelle, finanzielle und sächliche Ausstattung der GBA geregelt.

Es ist gelungen, dass sich die Bemühungen um mehr Chancengleichheit zum Anliegen der gesamten Hochschule entwickelt haben, angefangen bei der Hochschulleitung, über die Fakultäten bis hin zur Verwaltung und dem wissenschaftsstützenden Bereich.

6. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten

Seit 2002 zählt die Universität Potsdam zu den inzwischen 31 Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Bundesrepublik Deutschland, die das Prädikat TOTAL E-QUALITY tragen. Nachdem wir 2005 zum zweiten Mal erfolgreich nachweisen konnten, dass sich unsere Hochschule mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit bemüht und dabei auch Erfolge erzielt, haben wir nach neuen Wegen gesucht, dieses Prädikat noch mehr als Steuerungsinstrument zu nutzen. Neben der Neuausrichtung der Frauenförderpläne der Fakultäten an den sieben Handlungsfeldern haben wir das Prädikat auch dafür genutzt, hochschulöffentlich die Selbstevaluation in mehreren Etappen und kontinuierlich zu betreiben. Im Sommersemester 2006, ein Jahr nach der erneuten Prädikatsübergabe, haben wir in einer erweiterten Rektoratssitzung öffentlich Zwischenbilanz gezogen und die weiteren Maßnahmen zur Umsetzung anspruchsvoller Ziele definiert. Auch die Selbstevaluation in Vorbereitung der dritten Bewerbung wurde unter Beteiligung der Fakultäten und des wissenschaftsstützenden Bereichs im Dezember 2007 durchgeführt.

Gleichstellungspolitik gehört an unserer Hochschule zum gelebten Selbstverständnis, ist Bestandteil von Grundsatzbeschlüssen der Hochschule und wird auch in die gerade diskutierte Hochschul- und Entwicklungsplanung, die nach einer hochschulweiten Beteiligung im Sommersemester 2008 abgeschlossen wird, als immanenter Bestandteil der Profilschärfung der Hochschule integriert. Auch in den jährlichen Berichterstattungen wird dem Thema Chancengleichheit an unserer Universität Aufmerksamkeit geschenkt, ob in den Berichten des Präsidiums oder bei der Ansprache der Präsidentin zum Neujahrsempfang. Es ist immer auch ein Prüfkriterium bei allen von der Hochschule getroffenen hochschulrelevanten Entscheidungen.

Die seit dem Wintersemester 2003/04 eingeführte internetgestützte Durchführung der Lehrevaluation ermöglicht den Lehrenden, ihre Lehrveranstaltungen von den Studierenden beurteilen zu lassen. Bei der Erfassung wird neben demografischen Merkmalen ebenso das Geschlecht abgefragt, um eine geschlechtsspezifische Auswertung vornehmen zu können.

7. Fazit

Dieses Konzept kann nur die Richtung für die nächsten Jahre angeben. Einerseits ist es eingebettet in die Zielstellungen und Maßnahmen der letzten Jahre, andererseits ändern sich Rahmenbedingungen, Bedarfe und Fördermöglichkeiten immer mal wieder, sodass bei den konzeptionellen Überlegungen auch Veränderung, Entwicklung oder Neuorientierung bis zum Jahr 2015 möglich und wahrscheinlich sind.