

Universität Potsdam

Gender Equality Plan

Evaluation des Gleichstellungszukunftskonzeptes 2020 - 2025
Strategische Visionen der intersektionalen Gleichstellungsarbeit
an der UP 2023 - 2025



INHALTSVERZEICHNIS

1

I. Einleitung	2
II. Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität Potsdam – Ein Überblick.....	1
III. Förderung der Geschlechtergerechtigkeit unter den Beschäftigten der Universität Potsdam	2
1. Professorinnen und Professoren	2
2. Wissenschaftliche Mitarbeitende.....	8
3. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	13
4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung.....	15
IV. Geschlechter und -diversitätsgerecht studieren, lehren und forschen an der Universität Potsdam	17
1. Studierende an der Universität	17
2. Geschlechtergerecht lehren und forschen an der Universität.....	19
V. Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Hochschulgovernance.....	21
1. Hochschulleitung	21
2. Gremien.....	21
VI. Vereinbarkeit und Organisationskultur der Universität Potsdam.....	23
1. Anerkennung von Geschlechtervielfalt	23
2. Intersektionale Gleichstellungsarbeit.....	25
3. Familiengerechte Hochschule	26
4. Gesundheitsmanagement	28
5. Koordinationsbüro für Chancengleichheit	29
6. Gleichstellungsbeauftragte	30
7. Umgang mit geschlechterbezogener und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Potsdam	31
VII. Schlusswort.....	33

I. Einleitung

Die Universität Potsdam (UP) wurde 1991 gegründet und steht unter der Trägerschaft des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg. Die größte Hochschule Brandenburgs gehört laut Times Higher Education Ranking 2022 zu den 250 besten Hochschulen der Welt und ist deutschlandweit die beste junge Universität. Sie liegt mit ihren drei Standorten eingebettet in eine UNESCO-geschützte Kulturlandschaft, in der rund 20.800 Studierende (WiSe 2022/23) und über 3.084 Beschäftigte (2022) in den Natur-, Human-, Geistes-, Rechts- 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 (2017) der ersten privat finanzierten Fakultät Deutschlands, der Digital Engineering Fakultät (DEF), sowie der Fakultät für Gesundheitswissenschaften (2018), beschritt die UP neue und innovative Wege. Die Gesundheitswissenschaftliche Fakultät ist eine gemeinsame Einrichtung der UP, der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) sowie der Medizinischen Hochschule Brandenburg (MHB). Die UP wuchs von 2013 bis heute um circa 30%, was Haushalt und Personal angeht und um circa 10% in der Studierendenschaft (auf 22.000 Studierende). Damit baut sie ihre Standortvorteile, auch in der Nähe zu zahlreichen außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Potsdam, weiter nachhaltig aus.

Aktuell ist die Universität Potsdam (UP) in verschiedene interne wie externe Strategieprozesse eingebunden. Sie durchläuft das Audit Diversity des Stifterverbandes (im Februar 2023 abgeschlossen) und damit verbunden ist die Verabschiedung einer hochschulweiten Diversitätsstrategie, erarbeitet drei Clusteranträge für die Exzellenzstrategie des Bundes und auch die Neuverhandlung des Hochschulvertrages¹ mit dem Land Brandenburg steht bevor. Dazu gab es im Januar 2023 eine Strukturbegehung der Wissenschaftslandschaft Brandenburg durch den Wissenschaftsrat an der UP geben. Im Sommer 2023 ist die Novellierung des BbGHG zu erwarten. Ebenso im Sommer erwartet die UP die 8. Auszeichnung in Folge mit dem Total-Equality-Award (TEQ) von 2023-2026. Durch diese größtenteils parallellaufenden Prozesse geht die Universität in Richtung Gleichstellung und Diversität weiter voran. Bis zur Verwirklichung umfassender geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Strukturen auf allen Ebenen der UP bedarf es jedoch noch einiger Anstrengungen und struktureller Nachhaltigkeit vieler Maßnahmen. Die strategische Ausrichtung der UP wird systematisch festgehalten und so überprüfbar gemacht in periodisch verfassten Berichten und Strategiepapieren wie dem Gleichstellungskonzept 2020-2025 (entwickelt als Qualifikationsgrundlage für die Bewerbung der Universität Potsdam am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder) und Gleichstellungsberichten. Der Gender Equality Plan (GEP) als Voraussetzung für die Beteiligung der Hochschulen an Forschungsprogrammen im Rahmen von Horizon Europe² seitens der Europäischen Union ermöglicht eine Revision, Evaluation und Weiterentwicklung dieser strategischen Gleichstellungsprozesse von 2023-2025. Mit der Entscheidung, dass es ein viertes Professorinnenprogramm 2030³ geben wird und die UP sich voraussichtlich in 2024/2025 um eine vierte Förderphase bemühen wird, stellt der vorliegende GEP ein Entwicklungsplan dar, der eine Grundlage für das kommende Gleichstellungskonzept der UP 2024-2030 sein wird.

¹ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/Downloads/Hochschulvertr%C3%A4ge/HSV_UNIP_2019.pdf

² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

³ <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/professorinnenprogramm>

II. Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität Potsdam – Ein Überblick

Chancen- und Familiengerechtigkeit sind fest im Leitbild⁴ der Universität Potsdam verankert. Im Verbund mit Diversity-Policies bilden diese Querschnittsaufgaben die Basis für eine erfolgreiche Ausgestaltung von Studium, Forschung, Lehre und Beschäftigung an der Universität Potsdam. Chancengleichheit bezeichnet das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen. Dazu gehört insbesondere das Verbot von Diskriminierung – beispielsweise aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religionszugehörigkeit, der kulturellen Zugehörigkeit, der körperlichen Befähigung, der ethnischen oder sozialen Herkunft und der sexuellen Identität (vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz⁵ wie auch die in 2022 verabschiedete Antidiskriminierungsrichtlinie der UP). Zur Herstellung von faktischer Gleichbehandlung und damit der Gleichheit von Chancen werden sog. positive Maßnahmen ergriffen (Stichwort: „affirmative actions“: gezielte Nachteilsausgleiche für von Diskriminierung betroffene soziale Gruppen). In den vergangenen Jahren hat sich Gleichstellungsarbeit an Hochschulen professionalisiert: Von der aktiven Förderung von Frauen über das Schaffen von Strukturen und Standards in Verfahren, über die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf unterstützende Angebote bis hin zur Institutionalisierung von Gleichstellungsthemen in fast allen Hochschulstrukturen. In Zeiten wachsender Autonomie, Internationalisierung und Professionalisierung sind Hochschulen verpflichtet, Mechanismen der Ausgrenzung und Benachteiligung zu erkennen und aktiv abzubauen sowie Akzeptanz und Vielfalt zu fördern. Diversity-Policies und Antidiskriminierungsarbeit gewinnen an Bedeutung. Gleichstellungspolitik muss geschlechtergerecht gestaltet sein, weil diese nur auf einem intersektionalen Verständnis aller Ungleichheitsdimensionen beruhen und hergestellt werden kann. Chancengleichheit an der Universität Potsdam bedeutet demgemäß: Geschlechtergerechtigkeit, Diversity-Policies und Antidiskriminierung.



Abb. 1: Verzahnung von Gleichstellungspolitik, Antidiskriminierungsarbeit und Diversity-Policies an der Universität Potsdam.

Hinsichtlich ihres gesetzlichen Gleichstellungsauftrags gehört die Universität Potsdam derzeit zu den drei erfolgreichsten und damit führenden Universitäten Deutschlands. So wurde die UP 2021 im CEWS-Gesamtranking der Universitäten zum wiederholten Male in Ranggruppe 3 (mit 10 von 12 Punkten) und damit in der höchsten Kategorie platziert, die bisher erreicht wurde. Ermöglicht wurde dies u.a. durch die dreifach erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm (Programmlinie I-III in den Jahren 2008, 2013 und 2018) mit

⁴ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/Hochschulplaene_vertraege/leitbild-uni-potsdam.pdf

⁵ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf;jsessionid=7FA58A06B7D0B5E988EF771073AFCD44.intranet241?__blob=publicationFile&v=10

einem Gesamtförderumfang von insgesamt 2,97 Mio. Euro. Durch die dort festgesetzten Ziele konnten gleichstellungsrelevante Maßnahmen dauerhaft in den Hochschulstrukturen verankert werden und sich Gleichstellung als Querschnittsaufgabe etablieren.

Ziel der UP ist es, die tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit aktiv voranzutreiben und bestehende strukturelle Nachteile abzubauen. Gleichstellungsarbeit wird dabei nicht auf punktuelle Maßnahmen reduziert, sondern als breit angelegte Aufgabe in alle Bereiche und Strukturen der Hochschule einbezogen, um einen Kulturwandel der Institution Hochschule zu erreichen.

Frauenpolitik und Gleichstellungsarbeit haben an der Universität Potsdam Tradition. Seit Bestehen der UP im Jahr 1991 sind viele positive Veränderungen im Sinne der Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern initiiert und begleitet worden. Am 27. Mai 2004 erhielt die UP erstmalig das Prädikat TOTAL E-QUALITY⁶ und wird sich 2023 zum 8. Mal um das Prädikat in Folge bewerben. Zahlreiche durch die Gleichstellungsarbeit initiierte Projekte wie Mentoring, Frauen-Netzwerke, Dual-Career-Service, Familienservice und MINT-Mädchen-Projekte wurden an der Universität verstetigt und sind somit Teil der Hochschule geworden. Die Universität Potsdam bekennt sich zu den „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“⁷ sowie zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG⁸ (seit 2022 Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards). Sie verpflichtet sich, bei allen Maßnahmen und Entscheidungen der Hochschule die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Im Hochschulvertrag 2019-2023 zwischen dem Land Brandenburg und der Universität Potsdam sind Chancengleichheit, Familienorientierung und der Diskriminierungsschutz vereinbart. Auch innerhalb der UP werden Gleichstellungsziele, sowie Vielfalt und Vereinbarkeit festgelegt. Nachzulesen z. B. im Hochschulentwicklungsplan⁹ der Universität, der alle fünf Jahre die zentralen Entwicklungsziele der UP beschreibt und darüber informiert, welche Maßnahmen und Schritte die Universität zur Umsetzung dieser Ziele ergreifen wird. Zudem verabschiedete der Senat 2019 das gemeinsam mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Professorinnenprogrammes III angefertigte „Gleichstellungszukunftskonzept“¹⁰. In diesem wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Frauen (weibliche Professorinnen, Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase und Studentinnen) in der Wissenschaft erstellt.

An der Universität Potsdam ist das Koordinationsbüro für Chancengleichheit strukturell für Aufgaben und Fragen in Bezug auf Chancengleichheit, Gleichstellung oder Diversität zuständig. Dieses wird geleitet von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

III. Förderung der Geschlechtergerechtigkeit unter den Beschäftigten der Universität Potsdam

Für eine Bewertung der gleichstellungspolitischen Lage an der Universität Potsdam ist zunächst die Status-Quo-Situation zu betrachten. Dafür wird in den einzelnen Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen die Geschlechterverteilung betrachtet und Maßnahmen zur Erreichung einer diverseren Zusammensetzung aufgezeigt.

1. Professorinnen und Professoren

Zu beginnen ist mit der höchsten Qualifikation des wissenschaftlichen Personales- die Professor/-innen. Der

⁶ <https://www.total-e-quality.de/de/der-verein/>

⁷ https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Flyer_Qualitaetsstandards.pdf

⁸ https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf

⁹ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/in/projects/personalvertretungen/Downloads/Hochschulentwicklungsplan/Hochschulentwicklungsplan_2019-2023.pdf

¹⁰ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1_UP_PP-III_GZK_final_Mai-2019_ohne-Anlage.pdf

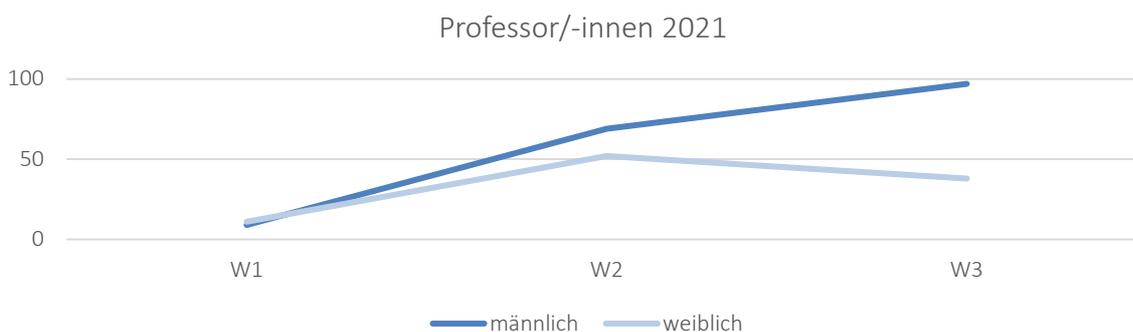
Professorinnenanteil an der UP hat sich in der letzten Dekade kontinuierlich nach oben entwickelt. 2011 betrug er 26,9%, 2018 bereits 34,9%.¹¹ Aktuell sind an der Hochschule, nunmehr verteilt auf 6 Fakultäten,¹² insgesamt 276 Professor*innen beschäftigt, 101 davon sind Frauen.¹³ Dies entspricht einem Anteil von 36,6%, der damit über dem aktuellen Bundesdurchschnitt liegt (35,6%).¹⁴

Ein differenzierter Blick in die Hochschule zeigt, dass der Frauenanteil seit 2011 in allen Fakultäten deutlich gestiegen ist. Handlungsbedarfe können weiter vor allem in der Juristischen sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) eruiert werden:

Professoren und Professorinnen nach Fakultäten	2011 (Stichtag 1.12.)				2018 (Stichtag 1.12.)				2021 (Stichtag 1.12.)			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	18	15	3	16,6%	19	16	3	15,8% ↘	20	16	4	20,0% ↗
Philosophische Fakultät	46	31	15	32,6%	56	30	26	46,4% ↗	62	30	32	51,6% ↗
Humanwiss. Fakultät	48	31	17	35,4%	55	35	20	36,4% ↗	65	40	25	38,4% ↗
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	28	22	6	21,4%	29	15	14	48,3% ↗	29	17	12	41,4% ↘
Math.-Naturwiss Fakultät	79	61	18	22,8%	82	61	21	25,6% ↗	97	69	28	28,9% ↗
HPI/Digital Engineering Fak.	(12)	(12)	0	(0%)	(13)	(13)	(0)	(0%)	21	19	2	9,5% ↗
Gesundheitswiss. Fakultät	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	0	0%
UP gesamt	219	160	59	26,9%	241	157	84	34,9% ↗	276	175	101	36,6% ↗

Tab. 1: Geschlechtsspezifische Entwicklung Professuren nach Fakultäten (absolut und prozentual, mit Veränderungsanzeige gegenüber 2011 und 2018)

Von den insgesamt 276 Professuren (Stichtag: 01.12.21) machen die W3-Professuren mit insgesamt 49% den größten Anteil aus (im Vergleich: W2: 44%, W1: 7%). In dieser Gruppe sind Frauen mit 28,1% anteilmäßig am geringsten vertreten, bei den W1-Professuren hingegen am höchsten. Gemäß dem Kaskadenmodell besteht in der Gruppe der W3-Professorinnen je nach Fachbereich noch der größte Handlungsbedarf.



Diagr. 1: Professor/-innenanteil aufgeschlüsselt nach Vergütungsgruppe und Geschlecht an der Universität Potsdam, Stichtag: 01.12.2021.

Ein Blick in die Fakultäten der UP zeigt erwartungsgemäß fächergruppenspezifische Unterschiede:

¹¹ Quelle: UP/D1, Stichtag 01.12.21.

¹² Die gemeinsame Digital Engineering Fakultät (DEF) beruft ausschließlich gemeinsam und ist daher nicht Teil des Strukturplans/der Personalstatistik.

¹³ inkl. C4/W3-, C3/W2-, W1-Professuren (mit und ohne Tenure-Track), fremdfinanzierte Professuren, Beurlaubte, Vertretungen; exkl. gemeinsame Berufungen. Quelle: UP/D1, Stichtag 01.12.21.

¹⁴ vgl. statista: <https://t1p.de/lxir>, Abruf am 07.06.22: Anzahl hauptberuflicher Professor*innen an deutschen Hochschulen 2020.

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	2	2	0	(0%)	6	6	0	0%	12	8	4	33,3%
Philosophische Fakultät	6	1	5	83,3%	24	10	14	58,3%	32	19	13	40,6%
Humanwiss. Fakultät	3	1	2	66,7%	38	23	15	39,5%	24	16	8	33,3%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	3	1	2	66,7%	8	4	4	50,0%	18	12	6	33,3%
Math.-Naturwiss Fakultät	5	3	2	40,0	44	25	19	43,2%	48	41	7	14,6%
HPI/Digital Engineering Fak.	0	0	0	(0%)	3	3	0	0%	18	16	2	11,1%
Gesundheitswiss. Fakultät	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
UP gesamt	20	9	11	55,0%	121	69	52	43%	135	94	38	28,1%

Tab. 2: Geschlechtsspezifische Darstellung Professuren nach Fakultäten und Besoldungsstufen, Stichtag: 01.12.2021

Der Frauenanteil bei den Neuberufungen zeigt einen erfreulichen Gesamttrend: Im Jahr 2021 wurden 52,0% Frauen ernannt. Allerdings zeichnet sich auch hier ab: je höher die Besoldungsstufe, desto geringer der Frauenanteil: Von den zwischen 2011 und 2021 ernannten 69 Professorinnen waren im Durchschnitt 30,8% W3-besoldet, 45,7% W2- und 63% W1-besoldet (vgl. hierzu Anhang, Tab.-A1 bis A3).

Zu beachten ist, dass der Frauenanteil bei den gemeinsam berufenen Professor/-innen im Jahr 2021 19 % betrug. Die meisten Professor/-innen (55) sind an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät gemeinsam berufen worden – davon 13 Frauen (24%). Die Digital Engineering Fakultät besteht ausschließlich aus gemeinsamen Berufungen. Der Frauenanteil liegt hier bei 11 %.

Die Teilnahme am Professorinnen Programm (PP) I, II und III ermöglicht für die Zielgruppe der Professorinnen die Umsetzung spezifischer Gleichstellungsmaßnahmen. Hierzu zählt neben individuellen Einzelförderungen auch das 2008 initiierte Programm Coaching für Neuberufene (inkl. Dual Career Service). Um den Professorinnenanteil weiter zu erhöhen sind bereits begonnene Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue wie beispielsweise das Professorinnennetzwerk zu integrieren.

Ausbau des Universitatseigenen Tenure-Track-Programmes

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. Momentan sind 28 Qualifizierungsprofessuren besetzt, davon 17 Frauen (60,7 %).¹⁵

Um besonders für Nachwuchswissenschaftlerinnen verbindliche berufliche Perspektiven zu schaffen und die Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren insgesamt zu verbessern, wird die Hochschule das universitatseigene 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 18}

Aktive Rekrutierung

¹⁵ Vgl. <https://www.intern.uni-potsdam.de/u/statistik/drittmittel/Juniorprof.pdf>; Abruf 07.09.2022.

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 Siehe auch aktuelle Stellungnahme zum §7 abs.4 BbgHG https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Stellungnahme_der_Gleichstellungsbeauftragten_der_Universitat_Potsdam_zu_7_Abs.4_BbgHG.pdf

Im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe ist im Koordinationsbüro für Chancengleichheit eine Stelle zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Jahr 2022 eingerichtet worden. 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). Im Rahmen der aktiven Rekrutierungsstrategie sind geeignete Steuerungsinstrumente und -tools für die Gewinnung von mehr exzellenten Bewerber*innen zu entwickeln.¹⁹

Ausbau Berufungsmanagement

Gleichzeitig werden mit der Einrichtung der Stelle für Aktive Rekrutierung die Berufungskommissionsmitglieder, insbesondere jedoch die Vorsitzenden, entlastet und professionell unterstützt. Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Berufungskommission mit der zuständigen Person für die Aktive Rekrutierung ist dabei eine Voraussetzung. Die Qualität von Berufungsverfahren hat sich in den letzten 5 Jahren an der UP stark weiterentwickelt. Durch die Integration der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (zGBA) in Strategiegespräche, dezentrale Berufungsbeauftragte in den Fakultäten, einen Berufungsleitfaden²⁰ und Checklisten zu Gleichstellungsaspekten²¹ sind Verfahren nun gemäß Hochschulvertrag standardisiert.²² Die Checklisten und der Berufungsleitfaden sind unter genderspezifischen Gesichtspunkten regelmäßig zu evaluieren. Um die Erhöhung der Frauenanteile in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind zu gewährleisten ist zudem eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu § 7 BbgHG verfasst worden. Die Stellungnahme klärt die gesetzlichen Verpflichtungen der Kommissionsmitglieder während Berufungsverfahren verständlich auf.²³ Um die Qualität von Berufungsverfahren auch unter den Aspekten Geschlecht und Diversität systematisch zu erhöhen und mögliche Beurteilungsverzerrungen²⁴ von Bewerbenden zu vermeiden, sollen sich Hochschulangehörige regelmäßig in Trainings entsprechend sensibilisieren lassen.²⁵ Dafür stehen erstmal bis 2025 Mittel für Weiterbildungen aus dem Professorinnenprogramm III zur Verfügung. Ein Ausbau des Berufungsmanagements sollte angestrebt werden, insbesondere auch um Berufungsverfahren – in einem geeigneten Portal – zu digitalisieren, Dual Career Angebote auszubauen, und Fragen nach aktiver Rekrutierung systematisch und

¹⁹ Forschungen zum Thema geschlechtsspezifisches Bewerbungsverhalten: vgl. z.B. TU München - Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Columbia University - Columbia Business School, Harvard University - Harvard Kennedy School.

²⁰ Vgl. <https://www.intern.uni-potsdam.de/berufungsangelegenheiten/UP-Berufungsleitfaden-2021-02-12.pdf>, Abruf 07.09.2022

²¹ Vgl. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gesetze/Checkliste_LaKoG.pdf, Abruf 07.09.2022.

²² Vgl. HV III.9 Chancengleichheit und Familienorientierung, S. 6: „Wahrung von geschlechtergerechten Standards bei Auswahl- und Berufungsverfahren“

²³ § 7 BbgHG sieht vor, dass „bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht, sind Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen 1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen (ist die Zahl der Bewerberinnen zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), und 2. bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ Mütter („childless bonus“); *Exzellenzeffekt*: Männern werden exzellente, Frauen hingegen sehr gute Leistungen bescheinigt. [Quellen? – Zumindest die wichtigsten Studien sollten hier angegeben werden.]

²⁴ 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.

²⁵ Zur Notwendigkeit von Gendersensibilisierungen, um die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten auf der Interaktionsebene zu verhindern 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.), S.26.

nachhaltig in Berufungsprozesse einzuarbeiten.

Ausbau Onboarding für Neuberufene

Das Onboarding für Neuberufene ermöglicht neu- und häufig erstberufenen Professor/-innen 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.²⁶ Die so gebotene Einführung in formelle Strukturen der Hochschule ist in besonderem Maße für neu berufene Professorinnen bedeutsam, die sich oftmals als einzige oder eine der wenigen Frauen in einer Gruppe von Männern behaupten müssen. Gute Strukturkenntnisse bieten dafür eine wesentliche Voraussetzung. Die Aufmerksamkeit sollte jedoch noch stärker auf die informellen Strukturen gerichtet werden.²⁷ Es muss darum gehen, Exklusionen neuberufener Frauen aus informellen kollegialen Abstimmungsprozessen zu vermeiden, auch wenn sie mitunter nicht notwendig als Marginalisierungsakte, sondern als weitgehend unhinterfragte Praxis der Vergemeinschaftung zu verstehen sind. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten ist zu prüfen, in wie weit ein weiterer Ausbau der Strukturen für einen chancengleichen Kulturwandel umsetzbar ist. Dazu gehört etwa:

- Ausweitung der Onboarding-Programme auf dezentrale Ebenen der Fakultäten und Etablierung demokratischer, transparenter Arbeits- und Entscheidungsprozesse gemeinsam am Institut und in der Fakultät. Offene Türen können z.B. kollegiale Kommunikation fördern und ‚Hinterzimmer‘-Situationen aufbrechen, um Meinungsbildungsprozesse zwischen Kolleg/-innen zu ermöglichen.
- Orientierungswochen und Welcome Days
- Sensibilisierung der Dekanate - etwa durch Weiterbildungen für die Leitenden
- Sensibilisierung für Wirkmechanismen informeller Netzwerke an Hochschulen, z.B. Awarenessstrainings, Coachings, Weiterbildungen für alle Geschlechter
- Ausbau der (wissenschaftlichen) Führungskräfte trainings
- Patinnenprogramme
- Interventionsmöglichkeiten auf höherer Ebene: Zugangsoffene Gestaltung von Informalität: Der Hochschulleitung obliegt es, durch die Einführung partizipativer Aushandlungsformate neue Standards in der Hochschulkultur zu setzen

Ausbau Dual Career Service und Netzwerk

Die (personelle) Erweiterung im Bereich Dual Career Förderung war erfolgreich und mündete in der Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND), sie wurde darüber hinaus im aktuellen Berufungsleitfaden der Universität Potsdam (UP) verankert²⁸. 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

²⁶ Vgl. auch Angebote unter <https://www.uni-potsdam.de/de/berufungen/dual-career-service.html> [Abruf am 17.06.2022]. 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/vorbereitung/postdoc-gastwissenschaftler#c491155>

²⁷ Vgl. Wagner, Leonie; Paulitz, Tanja; Dölemeyer, Anne; Fousse, Johannes [2021]: Jenseits der Gläsernen Decke - Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik.

²⁸ Vgl. Berufungsleitfaden der Universität Potsdam 2021 -02 – 12 (Intranet): <https://www.intern.uni-potsdam.de/berufungsangelegenheiten/UP-Berufungsleitfaden-2021-02-12.pdf>

verbessert.²⁹ 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.³⁰ Diese wurden in der Gleichstellungsarbeit der letzten zehn Jahre insgesamt zu wenig berücksichtigt, obwohl sie sich auch deutlich im sogenannten Publication Gap niederschlagen – nicht erst seit Corona. 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. Dafür sollte auch gerade in Berufungsverfahren die Berücksichtigung von Familienzeiten stärker systematisiert und erfasst werden, ebenso wie die sozialen und führungsrelevanten Kompetenzen von Bewerbenden. Es bleibt abzuwarten, in wie fern sich die Forderungen nach gesetzlichen Änderungen zur Berücksichtigung der besagten Kriterien in der Novelle des BbgHG (2023) niederschlägt³¹

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ein wesentlicher Aspekt bei der Stellenwahl ist die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit. Besonders Arbeitnehmerinnen wünschen sich hier eine höhere Flexibilität hinsichtlich der Themen Arbeitszeiten und Arbeitsorte.³² 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 Work-Family-Life-Balance* wieder aktiviert werden, regelmäßig an den Senat berichten und Vereinbarkeitslösungen einbringen.

Studien zeigen³³, dass es auch bei Professor/-innen den sog. Gender Pay Gap gibt. Um die Arbeitsbedingungen und Gewinnungschancen von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen auf Führungspositionen zu verbessern, sollten Gehaltsstrukturen in allen Bereichen an der UP systematisch untersucht werden. Im Rahmen der Etablierung des Genderdatenmanagements sind Datenerfassung auch im Bereich der Personalstatistiken systematisch geplant – eine besondere Rolle spielen dabei die Geschlechterverteilungen und –verhältnisse in diversen Bereichen.

Einführung eines Netzwerkes für Professorinnen

Seit 2021 wird ein hochschulinternes Professorinnennetzwerk (ProfiNet) aufgebaut, in welches eine jährliche Klausurtagung sowie ein Peer-to-Peer-Coaching integriert wird. Das Netzwerk soll einen Erfahrungsaustausch zu Themen wie Vernetzung und Mitwirkungsmöglichkeiten, Personalführung, Rollenbildung und -vorbilder, Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder aktives Mentoring ermöglichen. Die modular-tigen Netzwerkangebote werden vom KfC in Kooperation mit dem BM sowie dem D1 konzipiert und koordiniert sowie von externen Expertinnen und Experten begleitet.

²⁹ 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. 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.

³⁰ 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.

³¹ Weitere Forderungen unter http://www.lakog-brandenburg.de/files/ugd/99cdee_9172216c444943f28170556149b49e35.pdf, Anruf am 23.01.2023

³² 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 eingeschränktere 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.

³³ Vgl. aus dem Jahr 2022 die Ergebnisse einer Studie in NRW zu Verdienstunterschieden zwischen Professorinnen und Professoren: https://www.mkw.nrw/system/files/media/document/file/-_2022-04-08-pm-gender-pay-gap-vereinbarung.pdf

2. Wissenschaftliche Mitarbeitende

In den vergangenen zehn Jahren hat die UP zahlreiche nachwuchsfördernde Maßnahmen für Frauen an der UP integriert. Der Anteil je Qualifikationsstufe stieg seither 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.³⁴ Statistisch gesehen, verlassen 75 % des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion das Wissenschaftssystem.³⁵ 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 Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fehlende Planbarkeit der Karrierewege sowie das zeitliche Zusammenfallen der Qualifikationsphase Promotion bzw. Habilitation mit der eigenen Familiengründung.³⁶ 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 Fachvorgesetzten³⁷ können zu Abbrüchen der Weiterqualifizierungen führen.

Der Anteil akademischer Mitarbeiterinnen an der UP betrug 2021 insgesamt 59%.³⁸ In der Philosophischen, Humanwissenschaftlichen und Wirtschafts- u. Sozialwissenschaftliche Fakultät lag er dabei jeweils über 50%. Die Juristische Fakultät mit knapp 42% und die Mathematisch- Naturwissenschaftliche Fakultät mit einem Frauenanteil von 43% auf den Stellen der akademischen Mitarbeitenden bewegen sich auch auf ein paritätisches Geschlechterverhältnis zu³⁹.

³⁴ 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)).

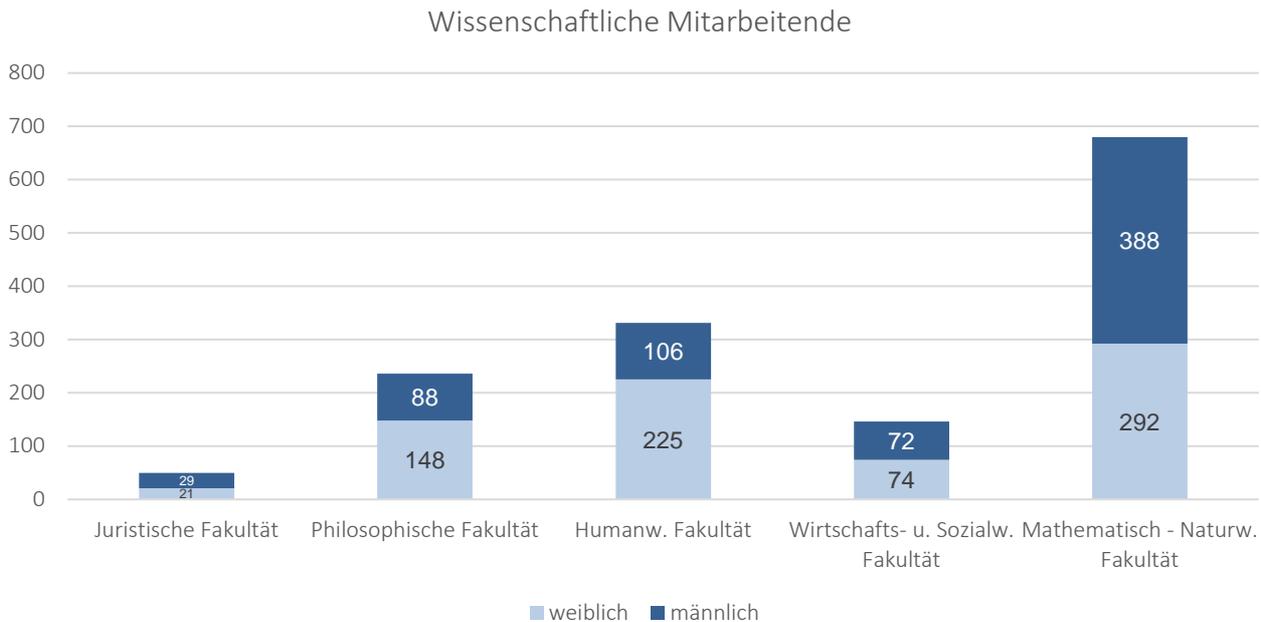
³⁵ vgl. Gross, C. et al. (2017): Karrierewege und -perspektiven von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern (Begleitstudie B5) Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWIN), S.4. Des W. mündliche Aussage MWFK, April 2019.

³⁶ Ebd.

³⁷ 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.

³⁸ Akademische Mitarbeiterinnen werden an der UP nach Art ihrer Finanzierung, nicht jedoch nach Qualifikationsstufen differenziert.

³⁹ Erhobene Daten haben den Geschlechtseintrag divers nicht abgefragt. Daher liegen keine Daten vor über Menschen die sich jenseits der binären Geschlechterordnung einordnen, z.B. tran*, inter*, nicht-binär.



Digr. 2: Wissenschaftliche Mitarbeitende an der Universität Potsdam nach Fakultäten und Geschlecht, finanziert aus Haushalts-/ Dritt- und Sondermitteln, Stichtag: 01.12.2021.

Der Anteil der Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurden,⁴⁰ bewegte sich im Zeitraum 2011-2021 für die gesamte UP zwischen 44% (2013) und 50% in den Jahren 2016 und 2021. 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). Momentan steigt der Frauenanteil deutlich an - 2021 promovieren zehn Frauen an der juristischen Fakultät, was einen Anteil von 53% ausmacht. Im gleichen Zeitraum sank zwischendurch der Frauenanteil in der Philosophischen Fakultät mit leichten Schwankungen von 57% (2011) auf 38% (2018).⁴¹ Seit 2019 steigt der Frauenanteil erneut an auf 56% (2021). Mit Schwankungen, aber im Zeitverlauf insgesamt steigend, liegt die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in der MNF 2021 bei 51% (2011: 39%). Ein deutlicher Anstieg ist in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät zu verzeichnen: von 30% in 2011 auf 44% in 2021. 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 2011-2021 über alle Fächergruppen hinweg durchschnittlich bei guten 45%; wobei ein starker Anstieg in den Jahren 2017 (56%) und 2021 (60%) zu verzeichnen ist.

⁴⁰ 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.

⁴¹ Dies ist im Wesentlichen auf den zwar teilweise stark schwankenden, aber vergleichsweise doch insgesamt niedrigeren Frauenanteil im ansonsten promotionsstärksten Fach Geschichte zurückzuführen.

Ausbau der Datengrundlage für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler/-innen, für eine gezielte und bedarfsorientierte Förderung

Der Begriff der wissenschaftlichen Mitarbeitenden umfasst eine Vielzahl von Beschäftigten an der Universität Potsdam. Promovierende, Postdocs⁴², Nachwuchsgruppenleiter/-innen, Habilitierende, befristete Mitarbeitende und unbefristete wissenschaftliche Mitarbeitende ohne das Ziel der Professur, etc. fallen unter die Begriffsbestimmung und haben teilweise stark abweichende Bedarfe an Unterstützungsmaßnahmen. Für eine gezielte und bedarfsorientierte Förderung ist die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden differenziert zu erfassen, sodass die einzelnen Gruppen klar voneinander getrennt und datenbasiert analysiert und bedarfsgerecht unterstützt werden können. An einem entsprechenden Genderdatenkonzept arbeitet seit 2022 eine Referentin für Genderdatenmanagement im Koordinationsbüro für Chancengleichheit, finanziert aus Projektmitteln des Professorinnenprogramm III.

Ausbau Mentoring Plus

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.⁴³ Zentrale Bestandteile des Programms sind individuelle 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 12 Durchgänge für insgesamt 130 Doktorandinnen und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus einem breiten Fächerspektrum angeboten, die im Rahmen des Programms ihre individuelle Karriereplanung und Vernetzung aktiv und gezielt voranbringen konnten. Darüber hinaus sieht die PoGS eine hohe Nachfrage durch Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen, welcher durch die Integration einer Internationalen Linie im Jahr 2020 begegnet wurde. Neun internationale Mentees wurden bereits gefördert, im Herbst 2022 wird die internationale Linie erneut ausgeschrieben. Um den hohen Anforderungen fortgeschrittener wissenschaftlicher Qualifizierungs- und Karrierephasen zu entsprechen und die Vereinbarkeit mit familiären und anderen Verpflichtungen zu verbessern, ist eine Flexibilisierung insbesondere der Programmlinie für promovierte Wissenschaftlerinnen geplant. Aufgrund von Personalknappheit lässt sich diese jedoch noch nicht verwirklichen. Die Fortführung und Etablierung des Angebots mit Blickrichtung auf eine nachhaltige strukturelle Implementierung an der UP ist ein wesentlicher Baustein für die langfristige Förderung der Karriere- und Aufstiegschancen von jungen Wissenschaftlerinnen an der UP und sollte durch die UP geprüft werden.⁴⁴

⁴² Postdocs sind akademische Mitarbeitende, befristet beschäftigt, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert, erfahrene Forschende mit bis zu 10 Jahren Forschungserfahrungen nach der Promotion unter Herausrechnung nicht forschungsrelevanter Zeiten (vgl. Postdoc-Konzept Universität Potsdam, 2010).

⁴³ 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 promovierte 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.

⁴⁴ Auch die DFG empfiehlt eine Weiterführung der Mentoringprogramme: „Mentoring-Programme haben sich an den Hochschulen und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gut bewährt; von dieser Förderung kann jede Generation von Neuem profitieren. Als wichtiges Element der individuellen Förderungen sollten die Mentoring-Programme fortgeführt und mit den notwendigen Ressourcen ausgestattet werden.“; vgl. Die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards, https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf; Abruf: 23.08.2022.

Umstrukturierung des Stipendiums des Koordinationsbüros für Chancengleichheit

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit fördert Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen durch die finanzielle Unterstützung des Brückenprogrammes. Mit dem *Brückenprogramm Chancengleichheit* wurden seit 2007 insgesamt 151 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in der Abschlussphase finanziell unterstützt (Stand: Juni 2022). Die Förderung entlastet in erster Linie Frauen auf dem Weg zu ihrem Abschluss und stellt sicher, dass es nicht zu einem Abbruch der Qualifizierungsvorhaben kommt. In vier Förderlinien⁴⁵ unterstützt das Programm vor allem 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 75% der Geförderten waren/sind Promovendinnen, 20% Studentinnen und 7% Postdocs; 52% der antragstellenden Frauen sind Mütter; 51% waren/sind internationale Studierende oder Wissenschaftler*innen. Trotz der durchgängig starken Nachfrage hat die Praxis gezeigt, dass die Förderlinien, Bedingungen und Auswahlkriterien an aktuelle Bedingungen angepasst, sowie die Wirksamkeit der Stipendien nachverfolgt werden sollten. Zur Verbesserung des Stipendiums wurde dieses im Jahr 2022 überarbeitet. Speziell wurde die Internetpräsenz verbessert und die Antragstellung, Auswahlkriterien, Nachverfolgung und Evaluation modifiziert werden, um eine Standardisierung und Digitalisierung zu erreichen. Aufgrund des hohen Anteils internationaler Wissenschaftlerinnen sollen alle mit dem Programm verbundenen Informationsmaterialien und Dokumente künftig auch englischsprachig angeboten werden. Das Programm wird ab Februar 2023 unter dem Namen Gertrud-Feiertag-Stipendium⁴⁶ geführt.

Weiterführung der fakultätseigenen Förderung

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.⁴⁷ 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).⁴⁸

Finanzielle und personelle Unterstützung

Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen haben häufig 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 Unterstüt-

⁴⁵ Studienabschlussförderung, Abschlussförderung für promovierende Frauen, Brückenförderung für Frauen welche sich in der Phase der Antragsstellung für ein Nachfolgeprojekt/Forschungsvorhaben (Promotion/Postdoc) befinden und die Wiedereinstiegsförderung für Frauen und Männer, die nach einer familienbedingten Unterbrechung der wissenschaftlichen Qualifikation von mindestens 6 Monaten ihr Qualifikationsvorhaben fortsetzen wollen und einen zeitnahen Abschluss anstreben)

⁴⁶ Gertrud Feiertag ist am 04.06.1890 geboren und war Pädagogin. Sie eröffnete im Jahr 1931 das „Kinderlandheim Caputh“. Nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten am 30. Januar 1933 wird das Heim ab 1936 zum „Jüdischen Kinder- und Landschulheim Caputh“, das zeitweise bis zu hundert jüdischen Kindern und Jugendlichen Zuflucht bietet. Gertrud Feiertag schaffte es, durch ihre in der damaligen Zeit ungewöhnlich fortschrittlichen pädagogischen Ansätze mit den Kindern und dem Lehrpersonal einen Lebensraum zu gestalten, der sich durch gemeinsames Leben und Lernen auszeichnet. Die ganzheitliche Betreuung der Kinder, die von reformpädagogischen Ansätzen geprägt ist, findet ihren Ausdruck in Naturverbundenheit und einem vielfältigen kulturellen Schaffen. Nationalsozialisten überfielen am Morgen nach der Pogromnacht vom 9. November 1938 das Haus. Im Februar 1939 muss die Einrichtung geschlossen werden. Am 17. Mai 1943 wird Gertrud Feiertag mit dem 38. Osttransport aus Berlin nach Theresienstadt deportiert. Von dort wird sie nach Auschwitz-Birkenau gebracht. Ihr letztes Lebenszeichen datiert vom Spätsommer 1943.

⁴⁷ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/mnfakul/die-fakultaet/gremien/kommission-fuer-gleichstellung-und-frauenfoerderung.html> , Abruf 01.04.19.

⁴⁸ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/phillfak/forschung/foerdermoeglichkeiten.html> , Abruf am 01.04.19.

zung bei ihren Forschungsvorhaben und -aktivitäten. Dazu zählt die Förderung von Auslandsaufenthalten (Unterstützung der internationalen Mobilität), die Einstellung zusätzlicher Hilfskräfte für die Forschung und den Wissenstransfer in die Gesellschaft sowie die Bereitstellung von Sachmitteln.⁴⁹ Besonders bei befristet Beschäftigten Entlastungen durch eine Reduktion des Lehrdeputats⁵⁰, damit, damit verbunden die Vergabe von Lehraufträgen oder die Einstellung einer Hilfskraft sinnvolle Maßnahmen. Bis 2025 sind die Finanzierung dieser Maßnahmen durch das Professorinnenprogramm gesichert. Diese Praxis sollte ausgebaut und auf Fakultäts-ebene übernommen 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 aber auch weitere Förderungen wie z.B. durch die PoGS im Zuge des Hochschulentwicklungsplans (HEP) zu diskutieren.

Exzellenz- und Profilbildung durch Open-Topic-Ausschreibungen und Förderung innovative Spezialforschung

Zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses entwickelte das Dezernat 1 für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten an der UP drei Programmlinien als flexible Instrumente aus nicht zweckgebundenen Mitteln ohne vorgegebenes Mittelverteilungsziel: 1.) Einzelförderung (finanzielle Unterstützung bei Drittmittelaktivitäten durch Reise-, Tagungs-, Publikations- und Weiterbildungskosten etc.), 2.) Drittmittelprämie (Verstärkung der Grundausrüstung selbsteingeworbener Drittmittelprojekte – bis zu 50% an der Programmpauschale), 3.) die Postdoc-Brückenförderung (finanzielle Überbrückung von Begutachtungszeiträumen bis zu 6 Monaten, 50% TV-L 13).

Aufgrund seines Potentials für Frauenförderzwecke sollte das bisher einmalige Open-Topic-Postdoc-Programm fortgeführt werden: Nach einer internationalen Ausschreibung 2018 konnten insgesamt 16 zusätzliche Postdoc-Stellen für drei Jahre geschaffen und besetzt werden, nur 5 der 16 Postdocs waren weiblich. Für diese Programmlinie hat die UP eine themenoffene Ausschreibung auf die frühe Postdoc-Phase vorgenommen. Diese ermöglicht u. a. die Förderung innovativer Spezialforschung, die eine wirksame Gleichstellungsmaßnahme sein kann. Um den Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem attraktiver zu gestalten, kann diese Förderung insgesamt zur Exzellenz- und Profilbildung der Hochschule beitragen. Ab 2023 soll diese Art der Förderung nochmal fokussiert werden. Studien belegen, dass sich Wissenschaftlerinnen häufig spezifische Forschungsthemen suchen. Die Gründe hierfür mögen 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 Spezialforschung ist für die Wissenschaft selbst durchaus positiv: das Spektrum der Forschungsthemen wird breiter, die Forschungslandschaft diverser und Forschung innovativer⁵¹.

⁴⁹ z.B. für Tagungen, Forschungskosten, Publikationen allgemein und kooperativ (zur Finanzierung von Sondierungstreffen, Workshops, Reisekosten für internationale Gäste, Forschungsaufenthalte internationaler Postdocs etc.).

⁵⁰ Im EIGE-Toolkit Gender Equality in Academia and Research (S. 41) von der University of Southern Denmark – “Teaching-free period when returning from parental leave”, gibt es ein interessantes Fallbeispiel. Eltern wird nach einer Elternzeit von mind. 6 Monaten eine Lehrdeputatsminderung angeboten, um Anreize für Frauen und insbesondere Männer zu schaffen, Elternzeiten paritätischer aufzuteilen und Works-Life-Balance besonders in den ersten Jahren nach Geburt eines Kindes zu fördern. vgl. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/teaching-free-period-when-returning-parental-leave-dk>.

⁵¹ 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. In 2022 wurden zwei weibliche Postdocs der Universität Potsdam mit dem Postdoc-Preis Brandenburg und dem Landeslehrpreis ausgezeichnet. Die Kognitionswissenschaftlerin Dr. Mireia Marimon Tarter wurde für ihre Forschung zum Spracherwerb von Kindern ausgezeichnet. Die Politikwissenschaftlerin Dr. Kerstin Reibold erhielt die Auszeichnung des Landeslehrpreises für ihr Seminar „No Refuge – Grenzregime und Flüchtlingsrechte“. <https://www.uni-potsdam.de/de/medieninformationen/detail/2022-11-25-doppelt-ausgezeichnet-landeslehrpreis-und-postdoc-preis-gehen-an-die-universitaet-potsdam>

Genderconsulting für gender- und diversitätssensible Forschungsprojekte

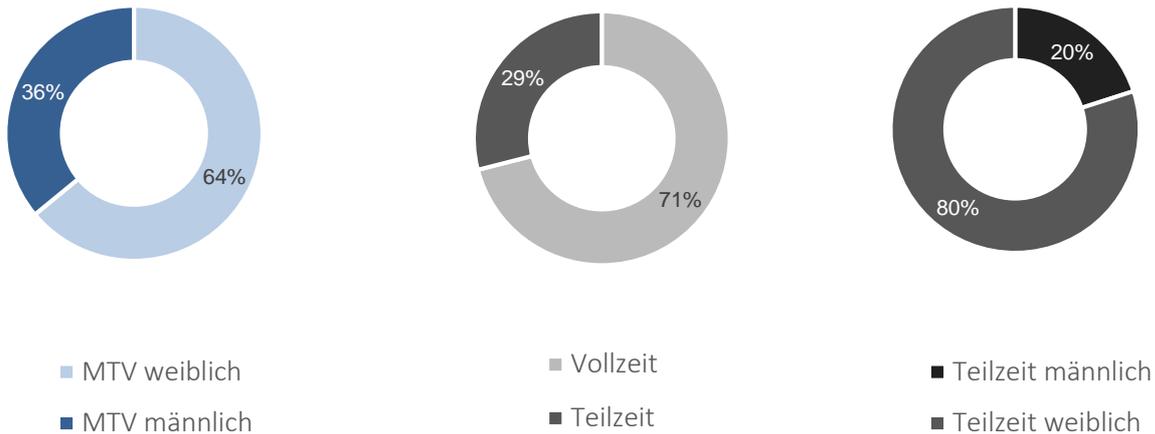
Insbesondere für die erfolgreiche Arbeit in den DFG-geförderten Sonderforschungsprojekten (SFB) und Graduiertenkollegs (GRK) ist ein geschlechtergerechtes und diversitätssensibles Miteinander unabdingbar – nicht zuletzt in international zusammengesetzten Forschungsteams. Dafür muss die Sensibilisierungsarbeit im Zuge des Genderconsultings ausgebaut und weiterentwickelt werden. Rahmenbedingungen wie Mehrsprachigkeit, Forschungsaufenthalte im Ausland jenseits einer geregelten Campusstruktur oder Forschen in beengten Verhältnissen erfordern ein Bewusstsein über mögliche Konflikt- und Diskriminierungspotentiale und entsprechend klare Codes of Conducts für den Umgang miteinander. Auf diese Weise kann Mobbing- oder gar Diskriminierungspotentialen, ob bewusst oder unbewusst, entlang des Geschlechts oder anderer Differenzmerkmale vorgebeugt werden. Auch Schwangerschaft und (eingeschränkte) Gesundheit sind wichtige Themen, die im Team und mit Verantwortlichkeit seitens der Nachwuchsgruppenleitenden möglichst bereits im Vorfeld von Forschungsvorhaben mitgedacht werden sollten.

3. Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung bilden einen wichtigen Bestandteil der Beschäftigten an der UP und tragen wesentlich zum Erfolg der Hochschule bei – als „Wissenschaft stützendes“ Personal. Insbesondere frauendominierte Hochschulsekretariate stellen einen wesentlichen Pfeiler des Wissenschaftssystems dar. Gute wissenschaftliche Arbeit ist nur auf der Basis von professioneller administrativer Arbeit möglich. Damit die Kernaufgaben der Hochschule erfüllt werden können, ist die Gewinnung und langfristige Bindung eines fachlich gut ausgebildeten und eingearbeiteten Personals für Verwaltungsaufgaben von großer Bedeutung.⁵² Als Arbeitgeberin ist sich die UP dieser Ressource bewusst und unternimmt Maßnahmen zur Förderung von Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter/-innen im Verwaltungsbereich.

Das Nichtwissenschaftliche Personal arbeitet an der Universität Potsdam in der zentralen Verwaltung, den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen und in den Fakultäten. 2021 arbeiten insgesamt an der Universität Potsdam 1143 im nichtwissenschaftlichen Bereich, finanziert aus Haushalts-, Sonder-, und Drittmitteln. Davon sind 747 Personen weiblich (65%). 29 % des Nichtwissenschaftlichen Personals arbeitet in Teilzeit, wobei davon 79 % weiblich sind. Das bedeutet vor allem Frauen entscheiden sich für eine Reduzierung. Die Gründe dafür sind vielfältig, statistisch aber nicht greifbar, da kein Datenmaterial in diesem Bereich erhoben wird.

⁵² Vgl. bukof Positionspapier: Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten, online verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-09-15-Positionspapier-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten-1.pdf>



Diagr. 3: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung finanziert aus Haushalts-/Dritt- und Sondermittel nach Geschlecht; nach Beschäftigungsausmaß; nach Beschäftigungsausmaß und Geschlecht, Stichtag: 01.12.21.

Die Arbeitnehmer/-innen des wissenschaftsstützenden Personales werden nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in den Gruppen E1 – E15 vergütet. Die Vergütung variiert abhängig von der Stellenbesetzung und der Tätigkeitsbeschreibung stark. Die am häufigsten besetzten Stellen lassen sich den Vergütungsgruppen E6 und E9 zuordnen – 80 % der Personen dieser Vergütungsgruppen sind weiblich. In den höher datierten Gruppen der E 13-E15 ist der Frauenanteil mit ca. 66% stark vertreten, dies ist ein gutes Zeichen.

Der Frauenanteil im Bereich der Mitarbeitenden von Technik und Verwaltung ist an der Universität im Vergleich zu anderen Statusgruppen hoch. Zu beachten ist, dass es starke geschlechterspezifische Unterschiede in den einzelnen Bereichen zu beobachten gibt. Mit geeigneten Maßnahmen ist dies anzupassen, zudem sind Personen aus den niedrigen Statusgruppen im Assistenzbereich zu unterstützen.

Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Technik der zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung

An der Universität Potsdam arbeiten die Mitarbeitenden der Technik sowohl in den Fakultäten als auch in den zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung. Interessant ist, dass das technische Personal in den Fakultäten paritätisch besetzt ist. In den zentralen Einrichtungen und der zentralen Verwaltung z.B. IT, Hochschulgebäudemanagement, auch schon im Auszubildendenbereich, liegt der Frauenanteil dagegen gering bei 21 %. Der Frauenanteil in diesem Bereich ist in den kommenden Jahren durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen. Geeignete Maßnahmen können die Anpassung von Ausschreibungstexten sein, sodass Personen aller Geschlechter angesprochen werden. Ebenso sollte in diesem Bereich nach geeigneten nicht männlichen Mitarbeitenden aktiv gesucht werden. Insbesondere bei der Auswahl von Auszubildenden im Bereich (Fach-)Informatik, Systemintegration und Medien- und Informationsdienste.

Etablierung eines Sekretärinnennetzwerkes

Das haushaltsfinanzierte Verwaltungspersonal ist mit 78 % sehr weiblich geprägt. Durch die Gründung eines sog. Sekretärinnen-Netzwerkes soll auf eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter/-innen im MTV-Bereich hingewirkt werden. Bundesweit finden bereits an vielen Hochschulen Vernetzungen von Mitarbeiter/-innen im Büromanagements mit dem Ziel gegenseitiger Stärkung im Kampf um die Anerkennung ihrer Arbeit statt, die aufgrund stereotyper Rollenzuweisungen nicht nur tariflich oft unterbewertet ist. Auch der Notwendigkeit von differenzierten Qualifikationen als Voraussetzung für zunehmend anspruchsvollere

Tätigkeitsfelder und damit Begründung für höhere Entlohnung kann hier Nachdruck verliehen werden. Büro-manager/-innen müssen bei der (Weiter-)entwicklung von neuen Formen der Arbeitsteilung und Kooperation berücksichtigt werden.

Entgeltgleichheitscheck

Gemäß Artikel 23 der Europäischen Grundrechtecharta⁵³ ist Entgeltgerechtigkeit zu gewährleisten. Auch Hochschulen müssen dafür Sorge tragen, dass das Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern umgesetzt wird. Mittels einer transparenten und erfolgreichen Entgeltgleichheitspolitik wird die Zufriedenheit, Motivation und Leistung von weiblichen und männlichen Beschäftigten gesteigert. Gleichbehandlung erhöht die Motivation und verringert Fehlzeiten; Benachteiligungen beim Entgelt hingegen kosten Energien, führen zu Enttäuschungen und erhöhen Fehlzeiten und die Fluktuationsrate – auch dann, wenn die unzufriedenen Beschäftigten nicht gleich den Klageweg beschreiten. Eine Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit von Entgelten an der UP insbesondere in geringen und vorwiegend frauendominierten Einkommensstufen ist zu prüfen, etwa mittels des Entgeltgleichheitschecks (eg-check) mit externer Begleitung durch Sachverständige und (Beratungs-) Institutionen mit Kenntnissen im Bereich Entgeltgleichheit und anschließender Zertifizierung durchzuführen.⁵⁴

4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung

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.⁵⁵ Mit dem hierzu erstellten Aktionsplan hat sie als erste Universität in Deutschland das EU-Siegel *Human Resources Excellence in Research* verliehen bekommen.⁵⁶ Im März 2022 ist es zu einer Erneuerung des Siegels „HR Excellence in Research“ gekommen. Gleichzeitig hat die UP sich eine OTMR-Strategie⁵⁷ gegeben und verpflichtet sich zu offenen, transparenten, und an Eignungs- und Leistungskriterien orientierten Personalauswahlverfahren in allen Personalbereichen einschließlich des akademischen Personals. Als international wettbewerbsfähige Forschungsuniversität sieht sie ihre besondere Verantwortung in der Sicherung von Transparenz und Chancengleichheit in Auswahlverfahren zur Rekrutierung von Professorinnen und Professoren und von promovierenden und promovierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die Personalentwicklungsmaßnahmen wurden jeweils in den Fakultäten, in der PoGS, im Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) in Zusammenarbeit mit 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

⁵³ Europäische Grundrechtecharta, Art. 23: „Gleichheit von Frauen und Männern: Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ Online verfügbar unter: https://www.europarl.europa.eu/germany/resource/static/files/europa_grundrechtecharta/30.03.2010.pdf

⁵⁴ <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/was-ist-eg-check/was-ist-eg-check-node.html>, Mit dem Prüfinstrument des Entgeltgleichheitschecks wird jeder Bestandteil auf den sich die Entlohnung bezieht separat geprüft, so dass eine differenzierte Bewertung der Lohnarbeit möglich ist. Für jeden Entgeltbestandteil stehen drei Arten von Instrumenten zur Verfügung

⁵⁵ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/arbeiten-an-der-up/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers>

⁵⁶ vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/arbeiten-an-der-up/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers>, Abruf am 13.04.2023.

⁵⁷ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/arbeiten-an-der-up/Dokumente/2021-07-21_OTM_R_Strategie_UP_deutsch.pdf

zentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten. In der AG wurde seit 2017 mittels einer SWOT-Analyse sukzessive ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept (PEK)⁵⁸ mit Zielvorgaben und Maßnahmen für die Hochschule entwickelt. 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.⁵⁹ Ein Maßnahmenswerpunkt liegt zudem 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 ihre Beschäftigten und Interessierten einen Informationspool schafft und damit ihr Image als moderne Arbeitgeberin stärkt.

Durch das Nebeneinander von zentralen Verwaltungs- und dezentralen Fakultätsstrukturen ist die größte Herausforderung und gleichzeitig größte Chance der institutionelle Wandel hin zu einer gemeinsamen Arbeitskultur. 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.

Weiterbildungsakademie

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit baut seit 2021 eine Weiterbildungsakademie für Chancengleichheit in der Wissenschaft für Mitarbeitende und Studierende der Universität Potsdam auf. Diese wird durch das Professorinnen-Programm des BMBF (bis 2025) finanziert und hat zum Ziel zielgruppenspezifische, bedarfsorientierte und innovative Angebote zur Verfügung zu stellen, um mehr Frauen den Weg in die Professur zu ebnen und den Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen. Dafür wird ein breites Angebot an Workshops und Vorträgen zum Empowerment der Wissenschaftlerinnen, sowie der Sensibilisierung von Personen mit Führungs- und Personalverantwortung und als Beteiligte in Personalauswahlprozessen (z.B. Berufungskommissionen, Auswahlkommissionen) gegenüber Antidiskriminierung, Gleichstellung, Diversity und Biases angeboten⁶⁰.

Ausbau der Führungskräftequalifikation

Wissenschaftliche Führungskräfte mit Personalverantwortung arbeiten meist mit großen, diversen und internationalen Teams zusammen. Für ein erfolgreiches Arbeitsklima sind Sensibilisierungsmaßnahmen für wissenschaftliche Führungskräfte an der Universität Potsdam auszubauen, insbesondere für das Instrument

⁵⁸ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/forschung/docs/Tenure-Track-Modell/thema_2/Personalentwicklungskonzept.pdf

⁵⁹ 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.

⁶⁰ Zur detaillierten Beschreibung des Pilotprojektes hier: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/weiterbildungsakademie-fuer-chancengleichheit-in-der-wissenschaft>

MAVG. Sensibilisierungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote hinsichtlich der Themen Chancengleichheit, Diversitätsorientierung und Familienorientierung sind weiter für Führungskräfte anzubieten in Form von Veranstaltungen, Gespräche und/ oder Schulungen. Die Personalentwicklung etaliert seit 2022 kontinuierliche Angebote zur Führungskräfteweiterbildung in der Verwaltung.

Ausbau Konfliktmanagement

Seit 2014 liegt ein Konfliktmanagementkonzept vor, welches durch das KfC koordiniert wird. Im Jahr 2021 ist begonnen worden, die Konfliktberatung an der Universität Potsdam zu überarbeiten. Durch die Bereitstellung der Internetseite „Diskriminierungsfreie Hochschule“ sind die Beratungsangebote der Universität Potsdam für Studierende und Beschäftigte zusammengetragen worden. Konfliktbetroffene Personen haben nun einen Überblick über bestehende Beratungsangebote an der Hochschule und externe Anlaufstellen. Neben traditionellen Beratungsmöglichkeiten durch Gleichstellungsbeauftragte, dem Service für Familien, das Studierendenbüro oder die Personalabteilung stehen Ratsuchenden die Vertrauenspersonen zur Verfügung. Seit 2014 unterstützen ernannte Vertrauenspersonen sowohl Studierende als auch Mitarbeitende in Konfliktsituationen. Das Konzept der Vertrauenspersonen ist im Jahr 2022 überarbeitet worden. Es stehen nun bedeutend mehr Ansprechpersonen⁶¹ aus unterschiedlichen Bereichen der Universität zur Konfliktberatung zu Verfügung. Es wurde für die Arbeit der Vertrauenspersonen ein Code of Conduct⁶² erarbeitet, um die Grundsätze der Arbeit (Unabhängigkeit, Neutralität, Vertraulichkeit, Wertschätzung) festzuschreiben. Die Vertrauenspersonen werden regelmäßig durch Weiterbildungen geschult. Dieses Angebot wird ausgeweitet. Durch den internationalen Zuwachs an der Universität ist die Konfliktberatung auf die Zielgruppe internationale Studierende und Mitarbeitende auszuweiten. Beispielsweise sollen Vertrauenspersonen mit einem breiten Sprachspektrum rekrutiert werden. Auszubauen ist zudem die Dokumentation von Beratungsfällen. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit arbeitet an einem Tool zur einheitlichen Dokumentation von Beratungen. Dadurch soll die Dokumentation einheitlich und übersichtlich geschehen. Durch die Dokumentation soll ein Überblick erhalten werden, wie viele Beratungen von welchen Stellen zu welchen Themen durchgeführt werden. Im Ergebnis soll dadurch der Bedarf und Schulungen angepasst werden.

Ausbau von Vernetzungsmöglichkeiten

Zukünftig sind verstärkt Vernetzungsmöglichkeiten für das wissenschaftliche Personal anzubieten, da über Netzwerke und Fachverbände eine gezielte Gewinnung von Wissenschaftlerinnen erreicht werden kann. Bei wissenschaftlichen Veranstaltungen der Universität Potsdam ist auf eine gezielte Förderung von Frauen als Vortragende zu achten.

IV. Geschlechter und -diversitätsgerecht studieren, lehren und forschen an der Universität Potsdam

1. Studierende an der Universität

Die Universität Potsdam setzt auf ein breites grundständiges Bachelorstudienangebot und ein facettenreiches Angebot an forschungs- und anwendungsorientierten Masterstudiengängen. Die Lehramtsausbildung bildet neben dem Studiengang Rechtswissenschaft mit dem Abschluss Erste juristische Prüfung einen weiteren Schwerpunkt in Studium & Lehre an der Potsdamer Alma Mater. An der Universität Potsdam studieren momentan 20.800 Personen, davon sind 55,8 % weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Studierenden, nachdem sie die vergangenen Jahre konstant gestiegen ist, leicht gesunken. Seit 2020 besteht die Möglichkeit bei der Studienanmeldung die Geschlechtsoptionen divers und ohne Angabe zu wählen. Im WiSe 21/22

⁶¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/beratungsangebote-an-der-universitaet-potsdam/vertrauenspersonen>

⁶² https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/diskriminierungsfreie-hochschule/Dokumente/Vertrauenspersonen_Code_of_Conduct.pdf

wählten 12 Personen die Geschlechtsoption divers und 13 Personen ohne Angabe. 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. 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. Die Anzahl weiblicher Studierender an der Universität Potsdam ist erfreulich hoch, zu beobachten sind jedoch starke fächer-/fakultätsspezifische Unterschiede. An der Humanwissenschaftlichen Fakultät ist der Frauenanteil mit 70 % am höchsten zu verzeichnen. Der weibliche Anteil ist an der Humanwissenschaftlichen Fakultät in den Fächern Patholinguistik (157 Studierende, 97 % davon weiblich) und Grundschulpädagogik⁶³ (1.019 Studierende, 90 % davon weiblich) besonders hoch. An der Digital Engineering Fakultät beträgt der Frauenanteil dagegen 19 %. Besonders in den Masterstudiengängen IT-Systems Engineering (225 Studierende, 12 % davon weiblich) und Cybersecurity (42 Studierende, davon 12 % weiblich) sind wenig Frauen immatrikuliert.

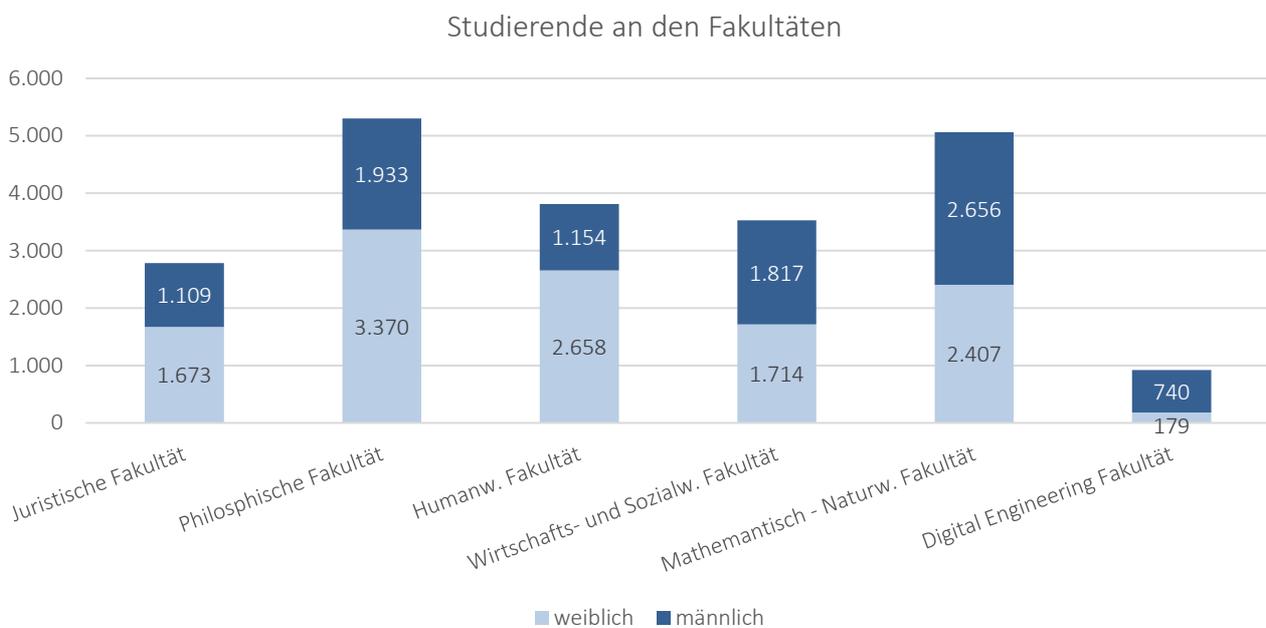


Abb. 1: Studierende nach Geschlecht an den Fakultäten der Universität Potsdam, WiSe 21/22.

Gute Studien- und Lernbedingungen, strukturierte, gendersensible Berufsvorbereitungsangebote für Frauen (z.B. fachspezifische und überfachliche Mentoringprogramme) sowie integrierte Gender und Diversitythemen im Fachstudium (z.B. durch Zusatzzertifikate) waren bis jetzt Schwerpunktthemen und sollen auch künftig weiterverfolgt werden. Besonders unter Berücksichtigung neuer Studiengänge soll die Wirkung der Maßnahmen zukünftig noch stärker evaluiert werden. Hierzu zählt die systematische Nachverfolgung der Absolvent/-innenzahlen im Zeitverlauf - 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:

⁶³ Grundschulpädagogik ist untergliedert in Deutsch, Mathe, Sachunterricht, Sport und Inklusion. Quelle: BI- System.

Ausbau der Angebote für Frauen an der DEF

Um die Zahl der weiblichen Studierenden an der DEF zu erhöhen sind verschiedene Maßnahmen zu ergreifen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der DEF erarbeiteten in den vergangenen Jahren Konzepte, speziell mit dem Ziel immatrikulierte Studentinnen zu halten. Es wurden Beratungen und Vernetzungstreffen für Studentinnen angeboten, eine FQ Lounge als Arbeitsort oder Treffpunkt aufgebaut. Außerdem gibt es an der Fakultät viele Angebote für Schüler/-innen wie den Girls Day - Mädchen Zukunftstag, das Schülerkolleg oder Programmierereinsteiger/-innenkurse für Studienanfänger/-innen⁶⁴. Zu bedenken ist der Aufbau eines Mentoring Programmes für Studierende an der Digital Engineering Fakultät. Durch ein Mentoring Programm würden Rolemodels, Unterstützungen und die Sichtbarkeit der Studentinnen gefördert werden. Zusätzlich wird mit der Veranstaltungsreihe „Women in tech“ ein Format gefördert, dass Frauen als Vorbilder in der Branche stark macht.

Ausbau Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien

Die Universität Potsdam bietet das Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien als Ergänzung zum Fachstudium an. Mit dem Zertifikat haben Studierende die Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch eine zusätzliche Gender- und Diversity-Kompetenz zu erweitern und zu vertiefen. Das Zertifikat soll Studierenden die erforderlichen Fähigkeiten und Methoden dahingehend vermitteln, dass sie zu wissenschaftlich fundierter Urteilsfähigkeit, zu kritischer Einordnung ihrer Erkenntnisse, zum planmäßigen Vorgehen bei der Aufgabenbearbeitung und zu Reflexivität im Hinblick auf Geschlechtergleichheit befähigt werden.

Die Analyse von Geschlechterverhältnissen oder die Relevanz von intersektionalen Diversity-Ansätzen sind keine abgeschlossenen Themenbereiche einer Fachrichtung. Vielmehr finden sich Schnittpunkte in vielen wissenschaftlichen Disziplinen. Durch das Zusatzzertifikat können Studierende Übungen, Seminare und Vorlesungen in den unterschiedlichsten Fachbereichen der Universität Potsdam und darüber hinaus besuchen und sich in 3 Modulen Leistungen anrechnen lassen. Insgesamt umfasst das Zusatzzertifikat 18 LP. Momentan belegen 130 Studierende zusätzlich zu ihrem Studium das Zertifikat. Diese Zahl hat sich in den vergangenen 2 Jahren verdoppelt. Um die Bekanntheit und den Anreiz weiter zu erhöhen, wird stetig daran gearbeitet, das Lehrangebot zu erweitern, um Studierenden eine große Auswahl an Themengebieten zu bieten. Das Zusatzzertifikat wird momentan verwaltet durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit.

2. Geschlechtergerecht lehren und forschen an der Universität

Diversitätsorientierte Lehre ist inklusiv, diskriminierungssensibel und vorurteilsbewusst. Sie berücksichtigt die Diversität der Studierenden und damit verbundene Barrieren und Benachteiligungen und versucht, ein gutes, anregendes und wertschätzendes Lernsetting für alle zu schaffen. Zum Beispiel gilt es als Lehrende, auf einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch⁶⁵ in den Lehrveranstaltungen zu achten und einen aktiven Umgang mit möglichen Vorfällen zu fördern. Eine umfassende Beschäftigung mit diversitätssensibler Lehre muss mehrere Handlungsfelder in Betracht ziehen: von der (Selbst)Wahrnehmung der Lehrenden, über die Wahl von Fachinhalten und Lehr-Lern-Methoden, der Kommunikation und Interaktion bis hin zur Leistungsüberprüfung und zu den Rahmenbedingungen. In der Forschung an der Universität Potsdam lassen sich in verschiedenen

⁶⁴ Vgl. auch die Seite der dezGBA <https://www.uni-potsdam.de/de/digital-engineering/fakultaet/gba>

⁶⁵ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/informationen-und-material/diversitaetssensible-sprache>, Abruf: 07.09.22

Projekten diversitätsorientierte Schnittstellen finden, beispielsweise im Centre for Citizenship⁶⁶, Social Pluralism and Religious Diversity, im Zentrum "Sprache Variation und Migration"⁶⁷ oder im Menschenrechtszentrum⁶⁸. Für einen Ausbau der geschlechtergerechten Lehre und Forschung sind in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen auszubauen und fortzusetzen.

Ausbau der Forschung zum Thema Geschlecht und Diversität

Abhängig von weiteren finanziellen Aufwüchsen wird die Universität beim Ausbau von Forschungsvorhaben die Einrichtung einer neuen Professur mit der Volldenomination Interdisziplinäre Gender- und Queerstudies mitdenken, um den gegenwärtigen gesellschaftlichen Geschlechterdiskurs aktiv mitzugestalten. Dazu gehört auch ein systematischer Ausbau des *Netzwerkes Interdisziplinäre Geschlechterstudien* sowie die Koordinierung des gleichnamigen Zusatzzertifikates⁶⁹. 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.⁷⁰ Die Finanzierung erfolgt über Projektmittel aus dem Professorinnenprogramm und ist bis 2026 jährlich möglich.

Ausbau von Weiterbildungsangeboten

Es werden periodisch Weiterbildungsangebote für Lehrende implementiert zu Themen wie „Gendersensible Lehre“ oder „Rassismus kritische Lehre“. Die Maßnahmen wurden im Rahmen des Auditierungsprozesses des Stifterverbandes „Vielfalt gestalten“ in einer AG erarbeitet und nach dem Abschluss des Auditverfahrens verstetigt. Die Maßnahmen werden durch die Diversitätsstrategie getragen und in den kommenden Jahren weiter ausgebaut.

Interdisziplinäre Ringvorlesungen

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit veranstaltete im WiSe 2021/22 eine Ringvorlesung mit dem Thema „Geschlechter in Ordnung“⁷¹. Für die Veranstaltung konnten renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gewonnen werden, wodurch eine abwechslungsreiche, hoch informative Vorlesungsreihe entstanden ist. Die Ringvorlesung ist sehr gut von der Studierendenschaft angenommen worden – deutlich wird ein Interesse an der wissenschaftlichen Aufarbeitung von Geschlecht und geschlechtsrelevanten Themenbereichen. Ziel ist es diese Lücke mit wiederkehrenden Ringvorlesungen zu schließen.

Geschlechtersensibler Umgang mit Teilnehmenden in der (psychologischen/medizinischen) Forschung

Besonders in psychologischer sowie medizinischer Forschung wird neben gängigen Variablen wie beispielsweise das Alter einer Person vermehrt auch die Geschlechtlichkeit erfasst. Oftmals geschieht dies jedoch ohne eine konkrete Begründung, warum überhaupt Geschlechtlichkeit erhoben und was damit herausgefunden

⁶⁶ <https://www.uni-potsdam.de/en/centre-citizenship/>, Abruf: 07.09.2022.

⁶⁷ <https://www.uni-potsdam.de/de/svm/index>, Abruf: 07.09.2022.

⁶⁸ <https://www.uni-potsdam.de/de/mrz/>, Abruf: 07.09.2022.

⁶⁹ 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.

⁷⁰ Maryam Mirzakhani (1977-2017): Mathematikerin, erste Trägerin der renommierten Fields-Medaille (2014), Professorin an der Stanford University.

⁷¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/ringvorlesung>, Abruf: 07.09.2022

werden soll. Ein erster Schritt geschlechtersensibel zu Forschen ist es daher Geschlechtlichkeit gar nicht erst zu erheben, wenn es keine Begründung in dem Forschungsvorhaben gibt oder falls es diesen gibt, diese dann nicht binär zu erfassen. Konkret können Forschende geschult werden, wie Themen von Chancengleichheit und Diversität Eingang in Forschungskonzeptionen – und design finden, wie vorurteilsfreie Sprache verwendet wird, wie spezifisch auf Geschlechtlichkeit und Sexualität eingegangen werden kann:

Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022) hat in einem Statement die Relevanz von geschlechtlicher Diversität und Intersektionalität hervorgehoben sowie zusätzlich eine Checkliste für Forschende veröffentlicht, in denen sie überprüfen können, inwiefern ihre Forschungsprojekte geschlechtsbezogen sind und welche Punkte infolgedessen beachtet werden müssen (Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2020a, 2020b)⁷².

V. Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen und Hochschulgovernance

1. Hochschulleitung

Aktuell gehören der Hochschulleitung der UP zwei Frauen an, das Präsidium ist damit seit 2022 paritätisch besetzt. Zum Vergleich: der Frauenanteil in Hochschulleitungen hat sich bundesweit durchschnittlich von 8,3% (1996) auf 22,9% (2021) erhöht. 2021 betrug der Frauenanteil an der UP in den Leitungspositionen im Präsidialbereich 29% (2008: 40%, 2013: 33,3%). Der Frauenanteil bei den Dekaninnen/Dekanen liegt insgesamt bei 14%, bei den Prodekaninnen/Prodekanen bei 18%.

2. Gremien

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 Beschäftigten und Studierenden die 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 Grundsatzentscheidungen 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. 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 verschärfen, wenn sie neben ihrer Erwerbszusätzlich Sorgearbeit für Kinder und/oder Angehörige leisten müssen.

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).⁷³ Der Frauenanteil in Gremien und Organen an der UP beträgt 2022 insgesamt 45%. Dies stellt gegenüber 2013 (33,5%) eine Verbesse-

⁷² https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/checkliste.pdf

⁷³ vgl. Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) §61 (1) und (2).

rung 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 50% in den letzten 10 Jahren deutlich angestiegen und nun paritätisch (2008: 28,1%, 2013: 26,3%).

Für die punktuelle Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und in Leitungspositionen und für eine Verbesserte Gleichstellungspolitik an Hochschulen sind in den kommenden Jahren Veränderungen vorzunehmen.

Gründung einer Arbeitsgruppe zur Erhöhung der Attraktivität von Gremienarbeit

Die Mitarbeit in Gremien attraktiver zu gestalten, hat auch Effekte auf die gleichberechtigte Partizipation der Geschlechter an der Selbstverwaltung der Hochschule. In der Kommission für Lehre und Studium der Universität Potsdam wurde dazu bereits ein Antrag zur Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Förderung des Engagements und der Partizipation in akademischen Gremien und der akademischen Selbstverwaltung eingebracht.⁷⁴ In den Hochschulbereichen liegen die Frauenanteile im Jahr 2021 jeweils über 50%: im akademischen Mittelbau bei 51%, in der Verwaltung bei 78%, unter den Studentinnen bei 57%. Diese Zahlen zeigen, dass es in den verschiedenen Bereichen viele Frauen gibt, die an der Selbstverwaltung der Hochschule mitwirken können. Bei Gremientätigkeiten handelt es sich um Wahlämter. Insofern erhalten interessierte Frauen in regelmäßigem Turnus die Möglichkeit, sich bei anstehenden Neuwahlen aufstellen zu lassen. Die Frage lautet daher, wie Gremientätigkeit grundsätzlich attraktiver gestaltet, an Bedarfe der wissenschaftlichen Karriere angepasst, Frauen-Karriere-fördernd und bei Mehrfachbelastungen kompensiert werden kann. Ansätze könnten sein, die Stärkung der formellen Kommunikation, der Ausbau des Informationsangebotes über Gremienarbeit, -inhalte, -ziele und -mitglieder und die Verbesserung der Akzeptanz von Gremienarbeit durch prozessorientierte Einzelcoachings als Teil überfachlicher Personalentwicklung, sowie Kompensationsmodelle. Mögliche Kompensationen könnten bestehen aus der Zahlung finanzieller Zulagen, der Reduktion der Lehrverpflichtung und/oder der Einstellung wissenschaftlicher Hilfskräfte zur Unterstützung des Lehrbetriebes. Für Studierende könnte eine Anreizstrategie die Anrechnung von ECTS-Punkten für Gremientätigkeiten sein⁷⁵. 2020 hat sich eine AG Ehrenamt gegründet, die insbesondere auf die Belange von Studierenden schaut, die sich in Gremien beteiligen. Innerhalb der Arbeitsgruppe wird besprochen, inwiefern Professor/-innen, Mitarbeitende und Studierende stärker für das Engagement und die Partizipation in Gremien der akademischen Selbstverwaltung motiviert und unterstützt werden können. Dabei sollen unter anderem die bisherigen Verringerungen der Arbeitsverpflichtungen für die Arbeit in der akademischen Selbstverwaltung in den Blick genommen werden.

Aufbau eines Dekaninnenprogrammes

Um insbesondere Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen an der Hochschule zu fördern soll ein Dekaninnenprogramm etabliert werden. In einem Peer-Mentoring Ansatz, gekoppelt an Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote, sollen Wissenschaftlerinnen auch schon in frühen Karrierephasen mit Führungsaufgaben im mittleren und höheren Management der Hochschule vertraut gemacht werden. Mit Konzepten von geteilter Führung und Vorbildern können so Aufgaben im Amt des Dekanats sukzessive eingeführt werden und im Generationswechsel strukturiert überführt werden. So kann auch nachhaltig der Anteil von Frauen in Präsidien erhöht werden.

Strukturveränderung der Kommission für Chancengleichheit (CGK) mit Integration von Diversity Policies

Die Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) hat sich zugunsten einer Diversitätsorientierung in 2022

⁷⁴ Kommission für Lehre und Studium der Universität Potsdam am 22.06.2022: Antrag zur Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Förderung des Engagements und der Partizipation in akademischen Gremien und der akademischen Selbstverwaltung

⁷⁵ Aktuell in Arbeit

neu strukturiert. Laut Grundordnung der UP Artikel 15 Abs. 4 ist die CGK „insbesondere zuständig für die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen an der Universität. Sie wirkt auf die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin, unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität und initiiert Maßnahmen zur Frauenförderung sowie Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung. Die Präsidentin oder der Präsident, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, jede Fakultät, die zentrale Universitätsverwaltung und die zentralen Einrichtungen benennen jeweils ein Mitglied der CGK; die Studierenden benennen zwei Mitglieder. Für jedes Mitglied ist eine Vertretung zu benennen. Die Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Beteiligung von Männern werden angestrebt. Die Kommission wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet.“ Die Zuständigkeiten der Kommission werden mit Blickrichtung auf Chancengleichheit und eine intersektionale Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam (UP) um Aufgaben und Aktionsfelder zur Prävention und Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus rassistischen Gründen erweitert⁷⁶.

Gründung eines Gleichstellungsrates

Ein Gleichstellungsrat wird 2022 zusätzlich zur Kommission für Chancengleichheit gegründet. Mitglieder des Gleichstellungsrates sind alle Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam und ihre Stellvertreterinnen, ggf. Reservistinnen. Der Gleichstellungsrat wird geleitet von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und trifft sich alle zwei Monate. In dem neuen Gremium werden Beschlüsse für die CGK vorbereitet und Themen in der ordinären Gleichstellungsarbeit bearbeitet. Zudem wird ein Rahmen geschaffen sich vertraulich über (Probleme in) Berufungskommissionen, Personalauswahlprozessen und/ oder Beratungsfällen auszutauschen.

VI. Vereinbarkeit und Organisationskultur der Universität Potsdam

Die Universität Potsdam bekennt sich zu einer diversen und vielfältigen Hochschule. Dies spiegelt sich in der Organisationsstruktur und in dem Umgang mit Fragen der Work-Life-Family-Balance in Forschung und Lehre, Technik und Verwaltung wider. Durch verschiedene Maßnahmen sind in den vergangenen Jahren die Querschnittsthemen Gleichstellung, aber auch Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Antidiskriminierung sichtbar geworden und wird weiter ausgebaut.

1. Anerkennung von Geschlechtervielfalt

Geschlechtervielfalt ist Realität. Trans, inter und nicht-binäre (=TIN) Personen sind Teil der Studierendenschaft und der Belegschaft und ihre Belange werden ernst genommen. TIN-Personen soll der Zugang zu Bildung gewährleistet und gleichberechtigt der Hochschulalltag erleichtert werden. Ziel ist es, eine Hochschulkultur zu etablieren, in der Anerkennung von Vielfalt und Antidiskriminierung nebeneinanderstehen und die Teilhabe aller befördert wird. Die Prämissen einer geschlechterinklusive Kultur werden intersektional gedacht und sind dazu angetan auch anderen Gruppen den Studien- und Arbeitsalltag an der Hochschule zu erleichtern. Die Umsetzung der Geschlechtervielfalt erfolgt auf allen Ebenen entlang der Empfehlungen seitens der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) „Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen“⁷⁷. Seit Oktober 2022 ist es an der UP möglich den Vornamen sowie den Geschlechtseintrag entsprechend anzupassen⁷⁸. Die UP bemüht sich entsprechend,

⁷⁶ Aktuelle Zusammensetzung der CGK <https://www.uni-potsdam.de/de/senat/kommissionen-des-senats/cgk>

⁷⁷ https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf

⁷⁸ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/vornamensaenderung-und-aenderung-des-geschlechtseintrags-an-der-universitaet-potsdam>

den Bedarfen von TIN-Personen Rechnung zu tragen und einen respektvollen Umgang zu gewährleisten. Sie ist bestrebt, eine schnelle und barrierearme Änderung des Vornamens und Geschlechtseintrags von trans*, inter* und nicht-binären Studierenden und Mitarbeitenden vorzunehmen. In einem Präsidiumsbeschluss der Universität Potsdam wird nach Einschätzung der Rechtslage dafür ein differenziertes Vorgehen für die Vornamensänderung vorgenommen: Zu unterscheiden sind die Verwendung des gewählten (noch) nicht amtlich geänderten Vornamens sowie Geschlechts in hochschulinternen Angelegenheiten im Rahmen der Selbstverwaltung zwischen von der Verwendung bei behördlichen Angelegenheiten mit Außenwirkung sowie zur Erfüllung staatlicher Aufgaben.

Vornamensänderung und Änderung des Geschlechtseintrags für trans*, inter* und nicht-binäre Studierende und Beschäftigte an der Universität Potsdam

Die Universität Potsdam ermöglicht die Verwendung des gewählten (noch) nicht amtlich geänderten Vornamens sowie Geschlechts in hochschulinternen Angelegenheiten. Dies gilt auch dann, wenn ein gerichtliches Verfahren zur Vornamens- und ggf. Personenstandsänderung noch nicht abgeschlossen ist oder nicht angestrebt wird oder angestrebt werden kann. Voraussetzung ist eine Glaubhaftmachung, z. B. durch den dgti-Ergänzungsausweis. Wenn eine amtliche Änderung und somit eine vollständige Namensänderung beantragt, aber noch anhängig, oder bereits abgeschlossen ist, dann gibt es keine Unterscheidung nach internen und externen Angelegenheiten. Die Vornamensänderung ist dann vollständig möglich. Bei Angelegenheiten mit Außenwirkung sowie zur Erfüllung staatlicher Aufgaben muss, nach Einschätzung der Rechtslage, eine Person eindeutig identifizierbar sein, so dass auch im Interesse der Namensstabilität nur eine Verwendung des amtlichen Namens angezeigt ist. In der Umsetzung bedeutet das, dass in Angelegenheiten mit Außenwirkung die Verwendung des selbstgewählten Namens vorerst nicht erfolgt. Mit dem In-Kraft-Treten des Selbstbestimmungsgesetzes (voraussichtlich Sommer 2023) können sich für die Vornamensänderungsprozesse an der Universität Potsdam Änderungen ergeben. Die Universität verzichtet soweit wie möglich auf Geschlechtsangaben in der Anrede und auf Abschlussurkunden. Studierende können ihren Geschlechtseintrag selbstständig in den genutzten Portalen (z.B. PULS) ändern und anpassen.

Für Beschäftigte sieht die Universität Potsdam eine Einzelfalllösung bis zum In-Kraft-Treten des Selbstbestimmungsgesetzes (voraussichtlich Sommer 2023) vor. Die Vornamensänderung kann für interne Belange unter Vorlage des Ausweises der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. (dgti) erfolgen. Für eine Umsetzung der Namensänderung sowie Änderung des Geschlechtseintrages in der Universität in allen Angelegenheiten mit Außenwirkung gilt für Beschäftigte die gleiche Verfahrensweise wie für Studierende.

Ausbau All Gender Toiletten

Ein weiteres konkretes Beispiel für die Auflösung binärer Denkmuster im Universitätsalltag sind die im Jahr 2021 eingerichteten All Gender Toiletten. Momentan befindet sich an jedem Campus der Universität Potsdam (Am Neuen Palais, Griebnitzsee und Golm) eine All- Gender Toilette. Die Notwendigkeit des Ausbaus dieser baulichen Infrastruktur für eine geschlechtergerechte Hochschule wird geprüft und ggf. in den kommenden Jahren ausgebaut. So können Laufwege verkürzt und ein erfolgreiches Studium und Arbeiten für alle Geschlechter an der UP ermöglicht werden.

AG Geschlechtervielfalt

Geschlechtervielfalt ist Realität in der gesamten Hochschule. Vor dem Hintergrund der gleichstellungs- und diversitätspolitischen Verantwortung für alle Geschlechter ergibt sich trotz bereits begonnener Maßnahmen weiterer erheblicher Handlungsbedarf an der Universität. Für eine tolerante und vielfältige Hochschule ist eine AG Geschlechtervielfalt zu bilden. Die AG soll für Fragen und Unsicherheiten zum Thema Geschlechtervielfalt

ansprechbar sein, ebenso weitere thematische Maßnahmen organisieren und koordinieren. Die AG ist mitgliedgruppenübergreifend zu besetzen. Vorstellbar ist eine Vertretung aus dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit, aus den 4 Dezernaten und dem AStA. Ab dem Sommer 2023 wird für mehr Sichtbarkeit seitens der Beschäftigten, gegenseitiger Vernetzung und Austausch ein neues Mitarbeiter*innennetzwerk für queere Beschäftigte entstehen (QueerUP@work).

Sprachleitfaden

Im Auftrag des Präsidiums erarbeitet das Koordinationsbüro für Chancengleichheit einen Sprachleitfaden für die Universität Potsdam. In dem Leitfaden werden Möglichkeiten für einen gendersensiblen und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch aufgezeigt. Der Leitfaden soll für Studierende und Mitarbeitende als eine Hilfestellung dienen. Durch die Nutzung einer gendersensiblen und/ oder diskriminierungsfreien Sprache dürfen Studierenden und Mitarbeitenden keine Nachteile entstehen.

2. Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Um einen Kulturwandel mit dem Ziel einer „Universität für alle“ und einen diskriminierungssensiblen Raum für sämtliche Hochschulmitglieder, -angehörigen sowie Gäste mit ihren spezifischen Belangen und Bedarfen herbeizuführen, muss intersektionale Gleichstellungsarbeit das Ziel sein – und der Weg zugleich. Dies ist nur möglich durch eine organisationale Ausrichtung auf Heterogenität und Work-Life-Balance. Es sind strukturelle Rahmenbedingungen zu implementieren, die ein konzentriertes Forschen und Lehren, Studieren und Arbeiten für alle Personen an der Universität Potsdam ermöglichen. Zu Geschlechtergerechtigkeit gehört es auch Karriere-Möglichkeiten und Entlastungs-Angebote für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, Studierende und Beschäftigte mit Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Bildungs-, sozialer oder nationaler Herkunft, Behinderung, chronischer Krankheit, Alter oder sexueller Orientierung zu schaffen. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit hat 2021 die Webseite „Diskriminierungsfreie Hochschule“⁷⁹ veröffentlicht. Diese dient als Informationsplattform zu intersektionalen Themenbereichen und zeigt zudem die Beratungsstrukturen an der Universität Potsdam im Falle von Diskriminierung auf.

Auditierung der Universität Potsdam durch das Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes

Die Universität Potsdam durchläuft in den Jahren 2021 und 2022 das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes, es wird 2023 mit der Zertifikatsverleihung abgeschlossen. Das Audit begleitet und berät die Universität Potsdam dabei, Strukturen, Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln, um die Diversität an unserer Hochschule zu fördern und nachhaltig zu verankern. Das Ziel ist, Barrieren für benachteiligte Gruppen abzubauen und insgesamt auf ein diskriminierungssensibles Miteinander hinzuwirken. Der Auditierungsprozess wird von einer Auditorin begleitet und innerhalb der Universität Potsdam von einer Steuerungsgruppe und einem Lenkungskreis gestaltet. Darüber hinaus werden in mehreren Arbeitsgruppen die formulierten Ziele und Strategien in konkrete Projekte und Maßnahmen umgesetzt. Die Arbeitsgruppen stehen allen interessierten Hochschulangehörigen offen.

Besonders hervorzuheben ist die Umfrage, die im Herbst 2022 zu Erfahrungen mit Diskriminierung und Diversität an der Hochschule unter allen Hochschulangehörigen durchgeführt wurde. Die Ergebnisse der Umfrage sollen im Jahr 2023 ausgewertet und aufbereitet werden und für weitere Maßnahmen, besonders im Rahmen der Diversitätsstrategie verwendet und öffentlich gemacht werden.

Diversitätsstrategie

⁷⁹ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/>

Im Winter 2022/23 wurde eine Diversitätsstrategie für die Universität entwickelt, die im April 2023 im Senat beschlossen wurde. Sie stellt ein wesentliches Ergebnis des Diversity Audits und eine entscheidende Maßnahme zur nachhaltigen strukturellen Implementierung von Diversity Policies an der Universität Potsdam dar. Beratungs- und Beschwerdestrukturen für Diskriminierungsfälle werden implementiert und ein breiter Diskussions- und Partizipationsprozess zu Diversität und Diskriminierung an der Hochschule angeregt.

Antidiskriminierungsrichtlinie

Antidiskriminierung als Bestandteil von Diversity Policies an der Universität Potsdam wird entsprechend der Verpflichtung im Hochschulvertrag ausgebaut.⁸⁰ Im November 2022 setzte die Universität Potsdam mit Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie ein wichtiges Vorhaben im Bereich Antidiskriminierung an Hochschulen um. Durch die Richtlinie wird Diskriminierung, (Cyber)Mobbing und (Cyber)Stalking an der Universität verboten. Ein zentraler Bestandteil ist der Ausbau der Beschwerdestelle an der Universität. Momentan können sich Beschäftigte der Universität im Fall von Diskriminierung an das Dezernat 3 als Beschwerdestelle nach § 13 AGG wenden und Beschwerde einreichen. Mit Beschluss der Antidiskriminierungsrichtlinie findet eine Ausweitung des Beschwerderechtes auf Studierende statt. Zudem ist das Beschwerdeverfahren ausführlich geregelt und mögliche Sanktionen werden festgehalten. Die Beschwerdestelle wird ausgebaut und die Personen in der Beschwerdestelle werden geschult. Wie auch andere Personen mit Beratungsverantwortung – insbesondere in Themen rund um Diskriminierungsschutz- und –recht.

Ausbau Antidiskriminierungsarbeit/ Antidiskriminierungsbeauftragte

Die Einrichtung einer weisungsfreien Stelle der/des Antidiskriminierungsbeauftragten an der Universität Potsdam wird geprüft. Mittels dieser Maßnahme würde frühzeitig der Forderung entsprochen, welche die Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (gemäß §77) vorsieht.

3. Familiengerechte Hochschule

Familie ist dort, wo Menschen füreinander sorgen. Dies geschieht in vielfältigen Konstellationen und kann im Laufe des Lebens jede Person betreffen. Nicht selten tritt eine solche Situation ungeplant und manchmal auch plötzlich ein. Die UP ist als familiengerechte Hochschule bekannt und wirbt damit. Seit Juni 2015 ist die Hochschule Mitglied im Netzwerk "Familie in der Hochschule" und Gründungsmitglied des daraus 2018 entstandenen Verein. Mit ihrem Beitritt hat sich die UP den in der Charta „Familie in der Hochschule“⁸¹ vereinbarten Zielen und Qualitätsstandards verpflichtet. In den letzten zehn Jahren hat sich ein umfassendes Set familienorientierter Angebote etabliert. Der Anspruch, familienorientiert zu handeln, ist darüber hinaus vielerorts in der Universität bekannter und selbstverständlicher geworden. Dies zeigt sich an vielen Stellen in der Studien- und Arbeitsorganisation wie z.B. bei der Umsetzung des Nachteilsausgleichs für Studierende mit Familienaufgaben oder in der Organisation von Zeiten des Mutterschutzes und der Elternzeit in wissenschaftlichen Arbeitsgruppen. Der Fokus liegt dabei auf denjenigen, die Familienaufgaben mit Beruf oder Ausbildung an der Universität vereinbaren müssen. Gute Angebote für Kinder und pflegebedürftige Angehörige werden daher stets aus der Überzeugung heraus geschaffen, dass diese zur Entlastung der für sie verantwortlich Sorgenden beitragen und sie darin unterstützen, ihren beruflichen Zielen und Anforderungen gerecht werden zu können.

⁸⁰ Vgl. HV, S. III.10 Diskriminierungsschutz, S. 6f.: „Die Hochschulen verpflichten sich, Strukturen und Ansprechpartner für den Schutz vor Diskriminierung auf- und auszubauen. Die Hochschulen erarbeiten innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren eigene hochschulweite Strategien zum Schutz vor, insbesondere auch rassistisch motivierter, Diskriminierung, in denen auch präventive Maßnahmen diesbezüglich entwickelt werden. Zusätzlich erarbeiten und verabschieden die Hochschulen Richtlinien oder Satzungen, die die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) aufgreifen und auf alle Hochschulangehörigen übertragen. Um den Diskriminierungsschutz an den Hochschulen nachhaltig zu verankern, werden klar definierte Ansprechpartner benannt, die weisungsfrei ihren Aufgaben nachkommen können. Die Richtlinien oder Satzungen beinhalten zudem die Einführung hochschulweiter Beschwerdewege und allgemein gültige Verfahrensregeln für den – im Einzelfall auch sanktionsbewehrten – Umgang mit Beschwerden von Betroffenen. Organisatorisch sind diese Strukturen bei den Hochschulleitungen anzubinden.“

⁸¹ Vgl. <https://www.familie-in-der-hochschule.de/verein/charta-familie-in-der-hochschule>, Abruf: 22.08.2022.

Ebenso gehört dazu eine Organisationskultur, die die zeitlichen und existenziellen Bedarfe von Familien stetig im Blick hat und bereit ist, Ziele und Strukturen in Forschung, Lehre und Ausbildung beständig zu überprüfen, anzupassen und Diskriminierungen aufgrund weniger Verfügbarkeit durch familiäre Verpflichtungen entgegenzuwirken.

Der Service für Familien (SfF) wurde 2016/17 mit einer unbefristeten Stelle in der zentralen Verwaltung verstetigt und 2022 um eine (noch befristete) Stelle erweitert. Das Beratungsangebot des SfF richtet sich an alle Hochschulangehörigen, -gruppen und -einrichtungen und wird umfangreich wahrgenommen (Beratung an allen UP-Standorten, Informationsangebote bei Veranstaltungen, Vermittlung von Kinderbetreuungen). Unsicherheiten und Probleme der Vereinbarkeit zeigen sich bei den Studierenden in der Studienorganisation – bei der Umsetzung des Nachteilsausgleichs, aber auch im Kontakt mit häufig jüngeren Kommiliton/-innen ohne familiäre Verpflichtungen. Bei den Beschäftigten liegen die Herausforderungen im Bereich der Befristungen, der Organisation von Mutterschutz und Elternzeit und einer familiengerechten flexiblen Arbeitsorganisation. Die 2018 neu gestaltete Internetpräsenz findet guten Zuspruch, könnte allerdings besser zugänglich sein.⁸² 2017 entwickelte sich aus einer Elterninitiative heraus eine Lerngruppe („Erfolgsteam“) studierender Mütter, die vom SfF beratend und organisatorisch unterstützt wurde. Seit dem Sommersemester 2021 bietet der SfF ein digitales Familiencafé an, in dem sich Studierende mit Familienaufgaben begegnen und austauschen, aber auch Informationen zu zahlreichen Fragen des Studiums mit Familie erhalten. Im Wintersemester 2022 wurde dieses Angebot um einen eigenen Raum für internationale Studierende mit Familien erweitert.

Der SfF organisiert eine flexible Kinderbetreuung, welche Studierenden hilft, nach der Geburt ihrer Kinder ohne Unterbrechung ihr Studium fortzusetzen. Die Nutzung stieg in den letzten Jahren bis zum Beginn der Corona-Pandemie kontinuierlich an. Durch die Pandemie wurde sie unterbrochen. Mit der Rückkehr zum Präsenzstudium nehmen auch die Anfragen von Studierenden für diese Form von Betreuung wieder zu.

Zudem berät der SfF zu Möglichkeiten der Kinderbetreuung bei Konferenzen und Veranstaltungen, unterstützt bei der Organisation und Finanzierung und vermittelt Betreuungspersonal. Im Bereich der Kita-Betreuung pflegt er den Kontakt zur Kita des Studentenwerkes am Campus Am Neuen Palais und unterstützt die Kita bei Entwicklungsgesprächen mit internationalen Familien durch Sprachvermittlung.

Seit 2012 gibt es an der UP Angebote der Ferienbetreuung durch das KfC (Unicamp) und das Familiensportprogramm des Zentrums für Hochschulsport (FamFIT). Nach einer Unterbrechung aufgrund der Pandemie wird die Durchführung ab 2023 in neuer Verantwortung des SfF liegen.

Ausbau der Kinderbetreuung

Die Hochschule will in Zukunft ein kombiniertes Angebot aus regelmäßiger und kurzzeitiger, flexibler Betreuung am Campus bereitstellen. Damit können auch Bedarfe von Familien, die aus dem Ausland an die Uni kommen, beantwortet werden. Darüber hinaus besteht ein großer Bedarf für Betreuungsangebote während der Schulferien, die meist mit dem Semesterbeginn zusammenfallen. Diese sollen perspektivisch weiter ausgebaut werden und auch die Oster- und Herbstferien berücksichtigen.

Dabei sind Fragen nach Räumlichkeiten und Finanzierungsmöglichkeiten zentral. Für die Hochschulvertragsverhandlungen und die Erfüllung der Ziele durch die Qualitätsstandards des Landes für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit an der Hochschule sind diese Ausbaubemühungen mitzudenken.

Ausbau einer Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/ Studium

Es ist eine Unterstützungsstruktur für Hochschulangehörige, die Pflege und Beruf/ Studium vereinbaren müssen zu entwickeln, beispielsweise in Form von regelmäßigen Austauschangeboten, einem Peer-to-Peer-Beratungsnetzwerk Lunch Talks mit externen Expert/-innen und Beratungsstellen.

⁸² Sie ist allein über die Navigation der UP-Seiten kaum zu finden, da sie nur über die Seiten anderer verlinkt ist bzw. die Suchenden wissen müssten, dass der SfF zum Dezernat 3 (Personal- und Rechtsangelegenheiten) gehört. Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/index>, Abruf: 15.11.2022.

Ausbau von Vernetzungs- und Kommunikationsstrukturen

Zielgruppenorientiert und themenspezifisch sollen Informationsmaterialien in einem Baukastensystem erarbeitet und angeboten werden, das insbesondere über Tools zur flexiblen Gestaltung von Studium und Arbeit informiert (Flyer/Karten, Handreichungen, regelmäßiger Newsletter, Etablierung eines Informationsangebots). Um die Kommunikationsstruktur zu verbessern ist die Sichtbarkeit der Angebote an der Hochschule auszubauen, beispielsweise durch Sensibilisierungstrainings auf alle Ebenen (Führungskräfte-Training zu Themen wie Mutterschutz, Elternzeit, Nachteilsausgleich, flexible Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf). Zielgruppenorientierter könnte durch das Einsetzen von dezentralen Familienbeauftragten in den Bereichen und Fakultäten gearbeitet werden. Ein zentraler Steuerkreis Work-Family-Life-Balance (aus der CGK heraus) soll die verschiedenen zentralen und dezentralen Angebote und Aktivitäten regelmäßig zusammenführen, strategisch begleiten, fortentwickeln und neue Ziele setzen.

Weiterer Ausbau der Infrastruktur

Studierende wie Beschäftigte verbringen ganze Tage an der Universität. Orte, die Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten aus dem Betrieb mit vielen anderen bieten, sind besonders wichtig für diejenigen, die kein eigenes und/oder kein Einzelbüro haben, schwanger sind, ein Baby stillen oder in einer gesundheitlichen Verfassung sind, die Momente der Ruhe während des Tages verlangt. Arbeitsstätten sind gesetzlich dazu verpflichtet, Rückzugsorte zum Ausruhen und Stillen für schwangere und stillende Angehörige ihres Betriebs sowie für den Erste Hilfe-Fall einzurichten. Eine familienorientierte Infrastruktur mit Eltern-Kind-Räumen, Ruhe- und Stillräumen, Wickel- und Spielplätzen sowie Ausleih-Angeboten ist ein wesentlicher Faktor dafür, dass Studierende und Beschäftigte ihre familiäre Verantwortung mit ihren Aufgaben in Studium und Beruf besser vereinbaren können. Dieses Angebot wird seit 2021 umfänglich unter der Regie des Sff erneuert, verbessert und weiterentwickelt. Der Sff berät zudem Einrichtungen der Universität, Arbeitsplätze und gemeinsame Räume familienfreundlich entsprechend dem jeweiligen Bedarf zu gestalten und stellt dafür auch Ausstattung bereit. Kurz- bis mittelfristig sollen nach und nach ausreichend Ruhe- und Stillräume entstehen. Auch sollen die Wegweisung und Information über die bestehenden Angebote verbessert werden.

4. Gesundheitsmanagement

Seit 2008 wurde mit Gründung des „Steuerkreises Gesundheit“ ein effektives und effizientes Gesundheitsmanagement an der Universität Potsdam etabliert. Um dem Anspruch eines umfassenden Gesundheitsmanagements gerecht werden zu können, setzt er sich aus Vertreter/-innen verschiedener gesundheitsrelevanter universitärer Abteilungen zusammen, darunter auch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der UP. Die Expert/-innen der einzelnen Bereiche treffen in regelmäßigen Abständen zusammen, um sowohl auf tagesaktuelle Themen reagieren zu können, als auch längerfristige Projekte zu bearbeiten. Um dort ansetzen zu können, wo Bedarf besteht, wurde in einem ersten Schritt eine repräsentative Befragung mit dem Ziel durchgeführt, das Gesundheitsverhalten und das gesundheitsbezogene Erleben der Arbeitssituation der Beschäftigten der Universität Potsdam umfassend nachzuzeichnen. Auf Grundlage einer sorgfältigen Auswertung der Ergebnisse erfolgte zunächst die Ableitung und anschließend die Implementierung zielgerichteter und maßgeschneiderter Maßnahmen.

Thematische Aspekte des geschlechtergerechten und diversitätsorientierten Gesundheitsmanagements wurden in Veranstaltungsformaten des Koordinationsbüros für Chancengleichheit aufgegriffen. Auf großes öffentliches Interesse stieß – hochschulintern sowie seitens der Presse – das Projekt PeriodUP⁸³. Als erste Hochschule in Brandenburg stellt die Universität Potsdam Periodenprodukte kostenlos für ihre Hochschulangehörigen und Gäste zur Verfügung. Sie möchte damit notwendige Hygieneprodukte für alle zugänglich machen

⁸³ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/periodup>

und zur Enttabuisierung der Menstruation beitragen. Zudem handelt es sich um einen sogenannten Nachteilsausgleich für jene, die aufgrund ihrer körperlichen Merkmale gesellschaftlich benachteiligt werden. In einem zweijährigen Pilotprojekt werden geeignete Spender mit den in Deutschland gebräuchlichsten Periodenprodukten – Tampons und Binden – in 20 ausgewählten Toiletten auf den drei Campus Am Neuen Palais, Golm und Griebnitzsee angebracht. Diese werden von dem jeweils zuständigen Reinigungspersonal regelmäßig befüllt. Die Kosten für die Befüllung und Reinigung werden im ersten Jahr zu gleichen Teilen von der Hochschulleitung und dem Studierendenparlament getragen. Die Anschaffung der Spender übernimmt das Koordinationsbüro für Chancengleichheit. Nach einem Jahr werden die Ergebnisse einer begleitenden Umfrage ausgewertet und in die Weiterentwicklung des Projekts fließen. Den Anstoß zur kostenlosen Bereitstellung von Periodenprodukten an der Universität Potsdam leistete der Fachschaftsrat Mathe-Physik. Entstanden ist eine Arbeitsgruppe aus Studierenden, dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit und der Hochschulleitung, die sich der Organisation des Projektes angenommen hat.

Ein weiteres Projekt zum Thema Menstruation und Hochschule stellte die Veranstaltungsreihe „Once a Month“ mit Begleitpodcast dar. Diese verfolgte das Ziel, das alltägliche Phänomen Menstruation, das ein Großteil der Studierenden und Beschäftigten betrifft, an der Hochschule sichtbar zu machen und zu deren Normalisierung beizutragen: Einmal im Monat wurden Themen wie die individuellen und gesellschaftlichen Potentiale des Zyklus ebenso thematisiert wie Vaginalgesundheit. Körperbilder wurden kritisch hinterfragt und Stigmata im Umgang mit der Monatsblutung thematisiert. Im Kontext der Hochschule ging es wesentlich darum, wie kann ein zyklusgerechtes Arbeits- und Studenumfeld aussehen und auf welche Weise alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule ihre Potentiale entfalten und uneingeschränkt am universitären Alltag teilhaben können.

Die Veranstaltungsreihe wurde inzwischen mit jeweils neuen Themenschwerpunkten als periodisch wiederkehrendes Veranstaltungsformat mit verschiedenen Kooperationspartner/-innen wie z. B. dem Feel Good Campus oder Studentischen Initiativen etabliert.

Spezifische Angebote für TIN-Personen

Weitere Maßnahmen die im Sinne der Gleichbehandlung der Geschlechter durchzuführen wären, sind die Konzeption von Angeboten zur psychischen und physischen Unterstützung und Entlastung von trans*, inter* und non-binären Personen, die in besonderem Maße Diskriminierungen und daher einem großen Druck ausgesetzt sind. Eine Sensibilisierung und Schulung der Akteur/-innen im Gesundheitsmanagement muss der Umsetzung von dem notwendig vorausgehen. Gesundheitsvorstellungen und Angebote, die auf rein binären und normierten Körperbildern beruhen sind zu hinterfragen.

5. Koordinationsbüro für Chancengleichheit

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) informiert, berät und sensibilisiert unter der Leitung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in hochschulpolitischen Gleichstellungsfragen und zu Diversität. Die Förderung von Gleichstellung und Diversität an der Universität Potsdam ist eine Querschnittsaufgabe. Das KfC koordiniert dabei die unterschiedlichen Themen, setzt sich aktiv für den Abbau jeglicher Formen der Diskriminierung ein und fördert die Chancengleichheit an der Hochschule.

Struktureller Ausbau des Koordinationsbüros für Chancengleichheit als Kompetenzzentrum für intersektionale Gleichstellungsarbeit

Für die Nachhaltigkeit der intersektionalen Gleichstellungsarbeit bedarf es fest eingeplanter Personalressourcen und der Gender-Expertise zur Beratung und Umsetzung. Zur Gewährleistung einer tragfähigen Unterstützung der Hochschule und ihrer Leitung für die vielfältigen Querschnittsaufgaben Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität werden Stellen im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) als

Gender Kompetenzzentrum der Universität Potsdam (UP) strukturell verankert. Mit Beginn der neuen Legislaturperiode der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird eine Verstetigung von Referent/-innen- und Projektstellen im KfC geprüft: Dazu gehört die Stelle der Persönlichen Referent/-in der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (zGBA) als de facto Daueraufgabe und maßgebliche Unterstützung der Leiterin des Koordinationsbüros. Ebenso gilt es die strukturelle Implementierung der (Projekt-)Referent/-in für Diversitäts- und Genderdatenmanagement zu prüfen, gerade in Hinblick auf die Notwendigkeit eines fortlaufenden Gendercontrollings im Sinne von regelmäßiger Datenerhebung und -monitoring mit jährlicher Indikatoren-gestützter Berichterstattung.

Auch bedarf es zunehmender Anstrengungen um antifeministischen Tendenzen vorzubeugen bzw. zu begegnen, die sich etwa in generalisierenden Anwürfen gegen Gleichstellungsarbeit im KfC bzw. das AStA-Referat Geschlechterpolitik ausdrücken. Es gilt an jeder Bildungseinrichtung und zumal im tertiären Bildungsbereich Antifeminismus als Anhaltspunkt und Ausdruck rechtspopulistischer bis rechtsradikaler Tendenzen und damit aktive Gefährdung der Demokratie zu erkennen und diesem aktiv vorzubeugen und zu begegnen, wo er auftritt.

6. Gleichstellungsbeauftragte⁸⁴

Eine zentrale Funktion bei der Implementierung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen übernimmt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie und ihre Stellvertreterinnen unterstützen die Hochschulleitung bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages auf der Grundlage des Brandenburgisches Hochschulgesetzes (BbgHG)⁸⁵ und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden gemäß § 68 BbgHG alle vier Jahre gewählt. Dauer der aktuellen Amtsperiode: 01. Oktober 2022 bis 30. September 2026. An der Universität Potsdam wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, im Präsidialbereich und in der Zentralen Verwaltung, in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Bibliothek.

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe und damit Teil unterschiedlichster Aufgaben- und Themenbereiche an der Universität Potsdam. Die Gleichstellungsbeauftragten tragen zu Geschlechtergerechtigkeit bei und formen die Gleichstellungspolitik der Universität durch die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages und eigener Schwerpunkt- und Zielsetzungen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist – wie ihre dezentralen Kolleginnen– Ansprechpartnerin insbesondere für alle Frauen, die an der Universität studieren, lehren, forschen und arbeiten. Sie bietet Beratung bei Studienwegs- und Karriereplanung, bei Konflikten am Arbeits- oder Studienplatz, zu Fragen geschlechtsbezogener Diskriminierungen oder in Fällen sexualisierter Gewalt. Den Rahmen der Aufgabenbereiche einer Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Brandenburg setzt § 68 Abs. 2 BbgHG. Zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gehören:

- die Beratung und Unterstützung in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten
- die Mitwirkung in Auswahl- und Berufungskommissionen zur Herstellung geschlechtergerechter Personalstrukturen
- die Entwicklung und Begleitung von Konzepten zur Frauenförderung und Gleichstellung
- die Beratung von Universitätsangehörigen in Angelegenheiten des Studiums und der Karriereplanung
- Fördermöglichkeiten für Frauen
- Fragen von Diskriminierung und Belästigung.

Weiterbildungen und Schulungen speziell für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ausbauen

⁸⁴ Vgl.: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/zentrale-gleichstellungsbeauftragte>, Abruf: 28.10.2022.

⁸⁵ Vgl. <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG>, Abruf: 07.09.2022.

Für eine qualitativ hochwertige Gleichstellungsarbeit sind die wichtigsten Gleichstellungsakteur/-innen in regelmäßigen Abständen zu relevanten Themen zu schulen. Themenbereiche ergeben sich u.a. aus den Schwerpunktbereichen der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten: geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Beratung.

7. Umgang mit geschlechterbezogener und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Potsdam

„Sexualisierte Diskriminierungen und Gewalt sind Formen der Geschlechterdiskriminierung, Verstöße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und Angriffe auf die Würde und Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Hierzu zählen unerwünschte sexualisierte Anspielungen und Handlungen bis hin zu schweren Straftaten wie Stalking, Nötigung oder Vergewaltigung.“ (Kommission "Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen" der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), September 2018). Zu Sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDG) zählen alle physischen und psychischen Handlungen, die gegen den Willen einer Person geschehen und als abwertend erlebt werden. Sie verstoßen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und verletzen die Würde und Persönlichkeitsrechte eines Menschen. Da es nicht um Sexualität, sondern um Macht und Kontrolle geht, wird von ‚sexualisierter‘ statt von ‚sexueller‘ Belästigung und Gewalt gesprochen. Sexuelle Handlungen sind hier Mittel zum Zweck. Bei SDG handelt es sich um eine Ausdrucksform von Sexismus (Geschlechterdiskriminierung), nicht selten um Heterosexismus (Normierung von Heterosexualität) und LGBTIQ*-Feindlichkeit. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richtet sich in der Regel gegen Frauen, noch häufiger sind trans* Personen, körperlich und psychisch Beeinträchtigte und PoC-Personen sexualisierter Diskriminierung ausgesetzt, häufig kommt es auch zu Mehrfachdiskriminierungen. Aber auch CIS-Männer können davon betroffen sein, dann ist ihnen selbstverständlich der gleiche Schutz zu gewähren wie anderen Betroffenengruppen.

Eine besonders schwerwiegende Form sexualisierter Belästigung und/oder Gewalt liegt dann vor, wenn sie sich gegen Studierende oder andere nachgeordnete und/oder abhängige Personen richtet und/oder mit direkten oder subtilen Hinweisen auf eine mögliche Verknüpfung zwischen dem (Nicht-)Erfüllen von (sexuellen) Forderungen und einem Fortkommen bzw. einer Benachteiligung im Arbeits- und/oder Studienleben verbunden ist. Im Hochschulkontext bestehen Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien, welche sexualisierte Belästigung begünstigen können, etwa im Falle von Prüfungs- und Gutachtensituationen. Unerwünschte Äußerungen und Aufforderungen können hier mit Vorteilsversprechen einhergehen oder dem Androhen von Nachteilen in Studium, Forschung, Lehre und Arbeit. Aber auch das Angebot von Vorgesetzten oder Dozierenden zur gemeinsamen Freizeitgestaltung kann eine Form sexueller Belästigung sein. Unterstützung und Beratung zum Thema bieten die Gleichstellungsbeauftragten (auf zentraler wie dezentraler Ebene) der Universität Potsdam an – immer vertraulich und auf Wunsch anonym. In einer Erstberatung kann über mögliche Schritte informiert werden und ggf. eine Verweisberatung zu anderen Beratungsstellen stattfinden.

In den vergangenen Jahren hat die Universität Potsdam verschiedene Maßnahmen zur Aufklärung und Verhinderung von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorgenommen. Es haben sich Governancestrukturen herausgebildet, die insbesondere vor Machtmissbrauch in Abhängigkeitsverhältnissen schützen sollen.

Webseite Diskriminierungsfreie Hochschule und Öffentlichkeitsarbeit

Die neue Homepage „Diskriminierungsfreie Hochschule“ ist online. Sie informiert allgemein über diversitätsrelevante Themen sowie über das bestehende Angebot an der UP (Beratung und Anlaufstellen, Beschwerdemanagement, Veranstaltungen, Workshops etc.). Einen Schwerpunkt auf der Webseite bildet die Aufklärung über Diskriminierung im Hochschulkontext. Informiert wird neben den Angeboten auch darüber, was unter Diskriminierung zu verstehen ist und welche rechtlichen Grundlagen für den Diskriminierungsschutz vorliegen. Die Hochschulangehörigen sind zudem über das Diversity Audit und die damit verbundenen Ziele und Prozesse

informiert. Über partizipative Beteiligungsformate (analog und digital) haben alle Hochschulangehörigen regelmäßig die Möglichkeit, Feedback zum Themenfeld Diversität/ Antidiskriminierung an der UP zu geben. Es wurde eine erste Kampagne zu Diversität und Antidiskriminierung an der UP durchgeführt oder konzipiert, die für diesen Themenbereich sensibilisiert. Die Öffentlichkeitsarbeit der UP (nach innen und außen) beachtet diskriminierungssensible Sprache und Bildsprache. Die Öffentlichkeitsarbeit der UP vermeidet diskriminierende Sprache und ist darauf bedacht, Diversität abzubilden. Hierzu werden regelmäßig Fortbildungen für Beschäftigte angeboten. Diversität und Diskriminierung sind präsente Themen im Hochschulalltag und werden regelmäßig diskutiert. Es werden regelmäßig Veranstaltungen (z.B. Diskussionsveranstaltungen, Filmabende, Themenwochen/-tage, Vorträge) zu diversitäts- und diskriminierungsrelevanten Themen für alle Hochschulangehörigen durchgeführt.

Auf der Seite des Koordinationsbüros für Chancengleichheit findet sich zum Thema Umgang mit SDG Informationen und Beratungs- und Anlaufstellen⁸⁶. Es gibt zusätzlich mehrsprachiges Printmaterial, das in 2023 weiterentwickelt und neu gestaltet werden soll⁸⁷. Seit 2019 wird regelmäßig am 25.11., dem internationalen Tag gegen Gewalt und Diskriminierung gegen Frauen Veranstaltungen und Informationen rund um das Thema Gewaltschutz.

AGG-Beschwerdestelle

Die Universität Potsdam ist gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu verpflichtet, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen, wenn diese von der Arbeitgeberin, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine Benachteiligung erfahren. Seit November 2022 gibt es an der UP eine Antidiskriminierungsrichtlinie⁸⁸. Die Besetzung der Beschwerdestelle und die Umsetzung der in der RL enthaltenen Bestimmung sind für die erste Jahreshälfte 2023 geplant.

Planung struktureller (Präventions-)Maßnahmen in Bezug auf SDG

Ein Schutzkonzept gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellt eine zukunftssträchtige Maßnahme dar, welche die einzelnen Angebote miteinander verzahnt und insbesondere vulnerable Gruppen wie trans*, inter*, nicht-binäre und behinderter Personen verstärkt miteinbezieht. Dazu gehören auch Schulungen für eine intersektionale Verweisberatung für alle Beratungs- und Anlaufstellen.

Auch soll im SoSe 2023 eine größere Veranstaltungsreihe zum Thema #metoo in der Wissenschaft geplant werden. Eine intersektionale Perspektive gerade auf trans* und nicht-binäre Personen, die häufiger noch von Gewalt betroffen sind und an psychischen Erkrankungen leiden ist notwendig⁸⁹. Darüber hinaus ist für das WiSe 2023/2024 eine Projektreihe zum Thema mentale Gesundheit und Wohlbefinden im Kontext von Diskriminierungserfahrungen u.a. in einem Awareness-Monat geplant.

Im Bereich Hochschulsport wird für Übungsleiter/-innen die Unterzeichnung eines Code of Conduct verpflichtend – in einigen Graduiertenkollegs und Instituten sind solche Verhaltensvorgaben in Bezug auf einen respektvollen Umgang miteinander vorhanden. Hier wie in im Bereich des Gesundheitsmanagements der Hochschule (Betriebliches und studentisches Gesundheitsmanagement) werden Schlüsselpersonen identifiziert, welche auf Basis von Schulungen Beratungs- und Informationsaufgaben zum Thema SDG übernehmen.

⁸⁶ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/sexualisierte-diskriminierung-und-gewalt>

⁸⁷ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2020/Flyer_Umgang_mit_SDG.pdf

⁸⁸ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Antidiskriminierungsrichtlinie_Universitaet_Potsdam.pdf

⁸⁹ <https://www.regenbogenportal.de/informationen/trans-gesundheit-und-diskriminierung>

VII. Schlusswort

Mit diesem Gender Equality Plan werden aktuelle Maßnahmen, die im GZK festgeschrieben wurden evaluiert und weiterentwickelt. Zusätzlich dient der Plan einer strukturierten Zusammenfassung der geplanten Aktivitäten im Arbeitsfeld Chancengleichheit zur Bündelung aller Maßnahmen und Bemühungen sowie Zielen für die Bewerbung um die Exzellenzinitiative, Projekten im Rahmen der europäischen Förderung Horizon Europe wie auch den weiteren Aktivitäten rund um Diversität und Gleichstellung an der UP.

Stand April 2023
Englische Version in Arbeit.